



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**Estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de las
asambleas de Dios del Perú en la región Lambayeque 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología Organizacional

AUTOR:

Ochoa Castro, Cesar Jeans Harold (orcid.org/0000-0002-7696-0695)

ASESOR:

Mg. Espinoza Yong, Nelson Pacifico (orcid.org/0000-0002-2077-7082)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Habilidades Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Para mis padres por guiarme y enseñarme lo difícil que es la vida, por ser mi apoyo y sustento, por no perder la confianza nunca en mí, por su incondicional amor y motivación para lograr mis sueños.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida y no abandonarme nunca, por haberme permitido conocer personas excepcionales en mi proceso académico.

El Autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| I. MARCO TEÓRICO | 4 |
| II. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 11 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis..... | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5. Procedimiento..... | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 17 |
| III. RESULTADOS | 18 |
| IV. DISCUSIÓN | 23 |
| V. CONCLUSIONES | 27 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 28 |
| REFERENCIAS..... | 29 |
| ANEXOS | 35 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Tabla de colaboradores</i> | 12 |
| Tabla 2 <i>Baremación y categorías de la escala de estilos de liderazgo</i> | 14 |
| Tabla 3 <i>Baremación y categorías de la escala gestión de conflictos</i> | 16 |
| Tabla 4 <i>Nivel de estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú</i> | 18 |
| Tabla 5 <i>Relación entre la dimensión transformacional y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú</i> | 19 |
| Tabla 6 <i>Relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú</i> | 20 |
| Tabla 7 <i>Relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú</i> | 21 |
| Tabla 8 <i>Relación entre la dimensión liderazgo pasivo – evitativo y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú</i> .. | 22 |

RESUMEN

El objetivo general de la investigación, consistió en identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021. Para ello se procedió a trabajar con población masculina y femenina con un total de 100 personas, por lo cual se utilizó para la recolección de datos los instrumentos psicológicos: Estilos de Liderazgo (ELO, 2004) y Gestión de Conflictos de Thomas – Kilmann (1974). La presente investigación posee una tipología cuantitativa, con un diseño no experimental – descriptiva correlacional. Se obtuvo una relación positiva altamente significativa ($p < 0.01$) entre las variables con un coeficiente de $r = 0,795$., asimismo, en los niveles de las variables, para estilos de liderazgo se puntuó un 64 % de los pastores de las Asambleas de Dios del Perú de la región Lambayeque posee un nivel bajo de liderazgo, 25 % en nivel alto y 11 % se mantiene en un nivel medio. Finalmente, en la dimensión gestión de conflictos, poseen los niveles bajo y medio con el 34% respectivamente, y con el 32% un nivel alto.

Palabras clave: Liderazgo, conflictos, estilos de liderazgo, gestión de conflictos.

ABSTRACT

The general objective of the research consisted of identifying the relationship between leadership styles and conflict management in the pastors of the Assemblies of God of Peru in the Lambayeque 2021 Region. a total of 100 participants, for which the psychological instruments: Leadership Styles (ELO, 2004) and Thomas-Kilmann Conflict Management (1974), were used for data collection. The present investigation has a quantitative typology, with a non-experimental - descriptive correlational design. A highly significant positive relationship ($p < 0.01$) was obtained between the variables of with a coefficient of $r = 0.795$. Also in the levels of the variables, for leadership styles, 64% of the pastors of the Assemblies of God were scored of Peru from the Lambayeque region has a low level of leadership, 25% at a high level and 11% remains at a medium level. Finally, in the conflict management dimension, they have the low and medium levels with 34% respectively, and with 32% a high level.

Keywords: Leadership, conflict, leadership styles, conflict management.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito global se manifiesta una ruptura social en la forma de abordar los conflictos. Los individuos que tratan de dar una solución oportuna son muy pocos, por ello, las resoluciones son hechas de forma emocional, diversas investigaciones señalan que un 47 % de los individuos se identifican como colaboradoras en circunstancias complejas, y del 25 % al 30 % son clasificados como colaboradores por sus compañeros. Lo cual se logra ver que, en la mayoría de los conflictos, al menos un gran porcentaje no es colaborador de forma consciente. (Hiam, 2008).

Ahora bien, en el ámbito internacional una investigación realizada en España por los consultores del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020) precisó que laboramos una media de 38.5 horas a la semana, por ende, se tiende a relacionarse muchas horas juntos, teniendo que compartir tiempo y espacio con toda la organización, cada uno con diferentes actitudes, propósitos e intereses. Esto da a lugar para que surjan conflictos laborales. Asimismo, Business School (2018) enfatizó que el lugar de trabajo es donde más se producen percances entre las áreas y colaboradores, debido a una consecuencia lógica; es decir, la mayor parte del tiempo pasamos interactuando con nuestros compañeros de labores. Por lo tanto, siempre se van a suscitar los desacuerdos, las discusiones y los conflictos.

Como se estipula en el ámbito nacional (Conexiónesan, 2020) mencionó que los conflictos son muy comunes en las organizaciones, y son causados por una errónea comunicación, una mala información, diferencias entre ídoles profesionales y personales. De acuerdo con Dogma (2020) hizo hincapié que es imprescindible conocer la raíz del conflicto, asimismo, las organizaciones deben estar preparadas para poder identificar, prevenir y enfrentar los conflictos individuales y colectivos que se presentan. Finalmente, La Republica (2020) acotó que suspender contratos laborales, paralizar proyectos, reducir jornadas, pueden generar roces entre los colaboradores y la organización. Por lo tanto, la mejor manera de lidiar con estos problemas, son una adecuada comunicación y dirección, lo propio es hablar con los proveedores, colaboradores e incluso clientes de forma proactiva para dar una solución adecuada. Esto da pie a la primera forma de abordar el problema, para así identificar la causa del conflicto.

Desde la perspectiva de La Industria (2020) indicó que la prefectura regional de Lambayeque se mantiene en constante monitoreo en los diferentes distritos, debido a los roces en los comités vecinales, siendo así conducen a diferentes discrepancias, precisó que es de vital importancia crear un comité que posea una buena dirección. Como señala, el Gobierno Regional del Perú (GORE, 2010) realizó un plan estratégico, con el fin de aminorar los conflictos en las instituciones del estado, porque los procesos naturales de las organizaciones vulneran los derechos de las personas y desfavorecen las condiciones de desarrollo y se instaura una cultura poca comunicativa.

Con base en lo citado, La organización asambleas de Dios de la región Lambayeque, se encuentra conformada por 100 pastores cuya misión es dirigir, organizar, enseñar, orientar e interactuar con diferentes personas y representantes de diferentes organizaciones. Aunado a lo anterior, se viene presentando diversas problemáticas nunca antes vividas con la iglesia, los templos están cerrados; sin embargo, la organización debe cumplir con su labor pastoral bajo esta nueva normalidad establecida por la emergencia sanitaria.

Ahora bien, cabe mencionar que las iglesias presentan un estancamiento de orden cualitativo y cuantitativo, debido por la mala dirección de los líderes. A pesar de que la persona en el puesto posea dones como pastor: ser paciente, buen consejero, buen maestro, ser animoso, pero sino tiene liderazgo y poder de influir en los conflictos no es un líder con impacto en la iglesia. Debido a todas las premisas establecidas es que nace esta problemática a tratar a fin de tener datos concretos en los procesos de la iglesia.

Bajo esa perspectiva, se presenta la problemática de la investigación, ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021?

Por consiguiente, la justificación es contribuir al enriquecimiento teórico identificando la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos, los mismos incrementaran más evidencias científicas y el conocimiento de la realidad. Además, la investigación aporta técnicas y estrategias totalmente válidas,

respaldadas por las bases teóricas utilizadas en presente estudio. Se estipula poder generar un aporte significativo para la toma de decisiones en la organización, asimismo, se pretende hacer un llamado al cambio por parte de las organizaciones, gestionando de manera adecuada la problemática de los conflictos laborales que se suscitan de manera constante, también a la implementación de nuevas estrategias de liderazgo, realizando talleres orientados a logros de objetivos grupales, a fin de generar el máximo desempeño en los colaboradores y cohesión organizacional.

Por consiguiente, el objetivo general es: identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021.

Los objetivos específicos son: a) describir los niveles de estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú. b) identificar la relación entre la dimensión de liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. c) identificar la relación entre la dimensión de liderazgo transaccional y las dimensiones de gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. d) identificar la relación entre la dimensión de liderazgo pasivo – evitativo y las dimensiones de gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú.

Se plantea como hipótesis general: existe relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021.

Las Hipótesis específicas son: H1. Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. H2. Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. H3. Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo pasivo – evitativo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta las investigaciones de diversos autores, se pone en manifiesto los estudios realizados en los diferentes contextos, tal y se detalla a continuación:

Con referencia en el ámbito internacional, en Colombia, Calle (2019) buscó hallar la relación entre los estilos y efectividad en el Liderazgo e Intervención en el conflicto: análisis de equipos de proyectos en EPM. Su diseño fue correlacional transversal, evaluó a 12 colaboradores con los cuestionarios Liderazgo situacional y Gestión de conflictos de Thomas y Kilmann. Determinó la efectividad del liderazgo persuasivo y manejo de conflictos, se evidencio un 65 % de nivel alto en liderazgo, por ende, indicó que los colaboradores evitan tener discrepancias y cooperar en una solución oportuna ante la situación.

Asimismo, en España, desde el punto de vista de García (2019) investigó la relación del liderazgo y la percepción de los grupos directivos en las escuelas públicas de educación primarias madrileñas. El diseño fue descriptiva correlacional, evaluó en una población de 71 directivos, el instrumento para la obtención de datos fueron los instrumentos de Liderazgo Organizacional (ELO) y cuestionario de gestión de conflictos Thomas y Kilmann. Concluyó que los hallazgos de la presente evaluación que existe una significación en las dimensiones de 0.09. donde el 65% de los individuos con nivel alto de liderazgo, genera mayor percepción positiva en los grupos de trabajo.

Desde el punto de vista nacional, en Lima, Calderón (2019) investigó su relación de los estilos de enfrentamiento del conflicto y liderazgo transformacional en supervisores de una empresa metalmecánica en Lurín. El diseño fue descriptiva correlacional, con una muestra de 130 colaboradores, recolectando los datos con los instrumentos test multifactorial de Liderazgo y cuestionario de estilos de Enfrentamiento de conflictos. Concluyó que existe una relación $r = 0.963$ entre ambas variables.

De tal forma, en Lambayeque, como plantea Bazán (2018) realizó una investigación para conocer la relación de los mecanismos de la resolución de conflictos y como este influye en la motivación de los colaboradores en Lambayeque. El diseño fue cuantitativo correlacional, se utilizó una muestra de 40

colaboradores, se les aplicó el test conflicto, negociación y la escala de motivaciones psicosociales para la respectiva recolección de datos. Concluyó que los colaboradores presentan en las dimensiones del conflicto integrador 20 %, dominante 18 %, complaciente 35 % y evitativo 27 %.

En referencia, Yzaguirre (2017) investigó la relación sobre los estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. Su diseño fue correlacional transversal con una muestra de 30 colaboradores, los instrumentos para la recolección de datos son Estilos de Liderazgo y el cuestionario de gestión de conflictos Thomas y Kilmann. Concluyó la relación entre las dimensiones de estilo de liderazgo y gestión de conflictos son: liderazgo transformacional $r = 0,9923$, transaccional $r = 0,907$ y pasivo – evitativo $r = 0,956$, lo cual deja en evidencia una relación directa entre las variables.

Asimismo, en Lambayeque, Yzáziga (2017) analizó la relación de los estilos de liderazgo y resiliencia en una empresa privada. Su diseño fue descriptivo correlacional, aplicada a 50 colaboradores de seguros en Chiclayo, los instrumentos para la recolección son test de Liderazgo Organizacional y el test de resiliencia de Wagnil y Young. Concluyó que el 42 % de los colaboradores poseen estilo de liderazgo emotivo libre con la dimensión de ecuanimidad, lo que implica que a mayor liderazgo los colaboradores manejan mejor las situaciones complejas.

Por su parte, en Lima, Maguiña (2016) investigó la relación del Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los colaboradores de SEDAPAL, Su diseño fue descriptivo correlacional, con una muestra de 122 colaboradores y los datos fueron obtenidos con los cuestionarios Liderazgo distribuido y Gestión de Conflictos. Concluyó que el 72 % de los colaboradores presenta un liderazgo moderado, el 21 % débil y el 6 % fuerte. Además, una relación directa de $r = 0,606$ entre variables.

Finalmente, Lucero (2016) implementó su programa "Rutas del éxito" desarrollando el liderazgo en los alumnos del 5° año en Lambayeque. El diseño de investigación fue aplicativa explicativa, trabajó con una población de 25 participantes, recolectando los datos con el test de liderazgo Blake y Mouton, y una guía de observación para su debido procesamiento. concluyó que el liderazgo

influye de manera positiva en los estudiantes, inicialmente se encontró en 52 % de liderazgo global, posteriormente se evidenció un crecimiento al 71 % de liderazgo destacado, Afirmando el desarrollo del liderazgo a raíz del programa aplicado.

Desde el punto de vista de las teorías relacionadas, el liderazgo es un concepto trascendente, en las últimas décadas se toma en cuenta con más relevancia y como se ejerce hacia las personas. Se trata básicamente de una competencia humana, desde los principios de la humanidad han existido líderes que guiaron a grupos, por lo tanto, con el pasar del tiempo todo ha evolucionado, por ende, el liderazgo se ha transformado. (Barroso y Salazar, 2010).

El liderazgo es la habilidad de influir en un equipo, con el fin de lograr objetivos. (Gómez, 2002), de acuerdo con Davis y Newstrom (2013) señaló que es un mecanismo que tiene la consigna de influir sobre un grupo de personas, con la finalidad de laborar con motivación para cumplir los objetivos en conjunto. Como lo hace notar, Payeras (2004) generalizó el término bajo un conjunto de formas de comportamiento que el líder utiliza como estrategia y así poder dirigir a un determinado grupo de personas. Esta dirección debe ser orientada y perpetuada a través de una visión sostenida por valores, para así, fomentar en los individuos la interacción entre ellos. (Hellriegel y Slocum, 2004).

Como plantea Goleman (2005) afirmó que el líder debe tener en cuenta los estilos de liderazgo y saber aplicarlos dependiendo de la situación, tal manejo de esa estrategia se verá reflejada de forma positiva en el ambiente de interacción. Es por ello, Madrigal (2005) argumenta en concordancia con Goleman que esta repercusión positiva como estrategia ideal de liderazgo, lo cual provoca un mejor manejo de conflictos.

Cabe mencionar, según Symmes (2016) el liderazgo se puede enfocar en distintas organizaciones, así como las sin fines de lucro, donde se utiliza principalmente la estrategia del voluntariado y un intermedio social, a diferencia de una empresa social que busca estrategias de inversión de impacto y estrategias de mercado para generar rentabilidad.

Revisaremos teóricamente algunas investigaciones que explican los estilos de liderazgo, como estipula Sánchez (2010) referenció a la teoría Situacional o

funcionalista, basándose en el aspecto social detallada por Kurt Lewin, donde plantea la interacción y el clima de los grupos centrada en la conducta del líder, más que en su personalidad, esta teoría se enfoca en el grupo bajo situaciones de necesidades, tipo de labores que realizan y objetivos.

Desde la posición de Hersey y Blanchard (1982) aseguró que la teoría situacional se refiere que los líderes impartan distintos estilos de liderazgo en función a las circunstancias y su complejidad, por ello, toman en cuenta el nivel de desempeño del integrante en el equipo.

De tal forma, Méndez, y Rojas (2009) bajo este enfoque detalla el estilo de liderazgo transformacional este apunta a buscar el cumplimiento de logros y autorrealización de los integrantes del equipo, generando un desarrollo global. Para, Gonzales y Ríos (2013) consideró que las características de este estilo de liderazgo estimulan la motivación, genera nuevos sucesos y aspiraciones de surgir, los integrantes se adaptan psicológicamente y rompen paradigmas a miras de un cambio. Como lo hace notar, Cardona (2005) puntualizó que el liderazgo genera motivación, crea nuevas perspectivas, mejora los procesos, amplía los horizontes de las metas en la vida personal y profesional mediante una actitud positiva.

Teniendo en cuenta a Bass (1985) referenció al liderazgo transaccional teniendo como base la teoría situacional, se fundamenta en recompensas y sanciones a los integrantes del grupo en función al cumplimiento de las actividades asignadas. Se centra en alcanzar y realizar las tareas, genera criterios por lo que se sancionará o recompensará si una labor ha sido bien ejecutada, generalmente se avoca a apela o dispensa consecuencias de conductas y comportamientos en torno a resultados. Finalmente, bajo el mismo enfoque; el estilo de liderazgo pasivo – evitativo, según Souza (1996) es aquel líder que delega autoridad a los integrantes, espera que ellos tomen la responsabilidad por su propia cuenta. Genera muy poco contacto e interacción a sus seguidores. Sin embargo, cabe resaltar que el resultado final del proceso pueda lograrse de manera óptima debido a que los integrantes del grupo son cualificados. Sin embargo, como expresa Martínez (2004) hizo hincapié y conceptualiza que es una característica de dirección sin compromiso para la organización, pero si se realiza de la mejor forma y control, se

logran cumplir con los objetivos esperados.

En otras consideraciones tenemos la teoría del liderazgo motivacional, según Hernández (2017) consiste en una forma de dirigir y guiar al equipo influyendo de forma positiva sobre él, no basándonos solo en las labores y en el esfuerzo, sino potenciando sus habilidades y capacidades. Por ello, aquí se recalcan tres motivaciones esenciales, son: el poder, el logro y la afiliación, estos determinan la conducta en el equipo. (McClelland,1961).

Finalmente, la teoría de la parrilla gerencial, como afirma Blake y Mouton (1991) involucra el interés del área gerencial sobre sus integrantes con la producción de la organización, por lo que permite diferenciar el comportamiento que los gerentes tienen dentro del centro labores, si solo se dedican a la producción o se preocupan por la interacción con los colaboradores.

Ahora bien, según Sanchez (2010) detalla: Pastores evangélicos: persona establecida como autoridad dentro de la iglesia cristiana con el fin de cuidar y dirigir la congregación de creyentes. También cabe mencionar su acción social: su influencia ejercida sobre los creyentes, este busca realizar acciones sociales hacer u obrar en beneficio de la congregación con una direccionalidad definida. Y finalmente, el impacto: es el concepto de eficacia que este posee frente a cualquier imprevisto en la comunidad.

Por otro lado, en la segunda variable gestión de conflictos para Chiavenato (2011) puntualizó que los conflictos forman parte de las organizaciones y de la actividad social. De tal forma, gestionar un conflicto no es casual, sino es algo que surge donde hay varias maneras de interactuar y pensar. La manera apropiada de gestionar el conflicto en las organizaciones es creando condiciones para que se pueda controlar de forma útil y productiva. También, Santo (2006) señaló que es una situación entre una o más personas que se muestran en desacuerdo dentro de un grupo o entorno donde los rodea, esto dificulta alinear sus objetivos de forma simultánea. Por lo general las personas gestionan los conflictos en las organizaciones, solo cuando exigen, dirigen, se tratan de imponer a las normas, no ceden a las ideas, por lo tanto, estas actitudes su único objetivo es mantener discrepancia con el contrario, sin embargo, el líder inteligente hace que las cosas

se hagan como lo predeterminado, utiliza una serie de estrategias para ser flexible y facilitar nuevas ideas consiguiendo que se encaminen ambos a un mismo objetivo.

Bajo ese precepto, como sustento teórico nos enfocaremos en la gestión de conflictos de Kilmann (1974) hace referencia a los intereses de las diferentes partes, si las mismas son incompatibles, se puede explicar el comportamiento del individuo bajo dos perspectivas; primer lugar es la afirmación, significa el nivel en que el individuo intenta satisfacer sus propios intereses y segundo punto; cooperación, denota el nivel que manifiesta el individuo para satisfacer las necesidades de la otra parte. Según, Mirabal (2013) señaló estas características resaltantes: competir es ser afirmativo y no cooperador: el individuo solamente se enfoca en ganar la contienda, sin importarle las decisiones y las ideas de las demás partes, debido a que solo vela por sus intereses.

Complacer es no ser afirmativo y ser cooperador: el individuo olvida sus intereses y solo le importa satisfacer las necesidades de la otra parte.

Evadir es ser no afirmativo y no cooperar: el individuo evitar la situación de conflicto y no le importa sus intereses, ni los de la otra persona.

Colaborador y significa ser afirmativo como cooperador: el individuo se relaciona con su par buscando una solución que beneficie a ambos.

Transgredir significa un punto intermedio entre afirmación y cooperación: busca una solución intermedia, parcialmente que satisfará ambas partes.

En referencia a las dimensiones de gestión de conflictos, según Kilmann (1974) detalló las dimensiones que caracteriza a una persona cuando se suscita un conflicto, citando a Troyano y Carrasco (2006) la dimensión competir: el individuo no da prioridad a las relaciones y la interacción con su par, se utiliza cuando la contraparte presenta respuestas violentas, por lo que se busca gestionar el conflicto de manera radical, pero no con la persona.

Como expresa, Paris (2005) la dimensión Complaciente, el individuo accede ante las sugerencias del par, está dispuesto a dar concesiones con el fin de mantener la consideración y la comunicación. Sin embargo, es percibido como una persona fácil de vencer o evita enfrentamientos.

Para Kahneman (2012) la dimensión evitativo, se hace referencia a la

evitación en el tiempo, se diferencia entre una inacción que, a la retirada del conflicto, por lo que se consigna una forma temporal de no actuar frente al conflicto.

Desde el punto de vista de Paris (2005) hizo referencia a la dimensión de compromiso, busca conseguir acuerdos viables, aunque ambos necesiten realizar una concesión para lograr el acuerdo, se busca por la falta de tiempo, de esta forma se llega a un punto medio entre todas las necesidades, por lo general dejan a las partes satisfechas o insatisfechas en cierta medida.

Como dice Troyano y Carrasco (2006) la dimensión colaborar, se realiza cuando el par le da importancia a la interacción y el resultado, aquí se opta por dar prioridad a obtener un efecto positivo y beneficioso para ambas partes, se basa en una comunicación abierta de ideas, definiciones y formas de abordar el conflicto; por ende, resulta ser un estilo de entendimiento con miras a un solo objetivo.

A parte de ello existe la teoría de la paz: como estipula Galtung (2013) mencionó que los conflictos son como un iceberg, de modo que solo una pequeña parte es visible. Dentro de esta teoría se tiene que tener en cuenta cuatro elementos fundamentales:

Violencia directa: se entiende por una agresión y comportamiento de forma concreta, es la punta visible de un triángulo de violencia.

Violencia estructural: se basa a raíz de una secuencia social, como desigualdad, injusticia, grupo de estados en el entorno a la sociedad.

Violencia cultural: originada por la discriminación entre estados, culturas, religiones o etnias.

Personalidad: surge bajo la incompatibilidad de sus rasgos y se ponen en manifiesto cuando se crean grupos en las áreas de labores.

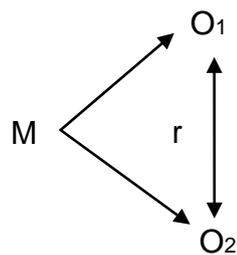
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tipología de la investigación es básica, según Sampieri (2010) argumenta que es la búsqueda de fenómenos de la naturaleza, para contribuir con la sociedad, este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, sino el aumento de sus conocimientos. El enfoque no experimental de corte transversal, Hernández y Mendoza (2018) indicó que no se manipulan las variables intencionalmente, sino que se observa y analiza el fenómeno como tal, además solo se recolectara los datos en un solo momento con un tiempo único.

El diseño de investigación es descriptiva correlacional, para Maguira (2020) sustenta que se utiliza para descubrir nuevos hechos y significados de una investigación, por ende, al ser correlacional se lleva a cabo para medir dos variables, este tipo de investigación se usa para explorar hasta qué punto de relación hay entre esas dos variables.

Según el diseño se presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M= Muestra

O1= Estilos de liderazgo

O2= Gestión de conflictos

R = correlación

3.2. Variables y operacionalización

Para el detalle de las especificaciones de las variables, dimensiones e

indicadores de estilos de liderazgo y gestión de conflictos, revisar anexo 2.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Para Arias (2012) población es el conjunto finito o infinito de elementos con características similares, además serán extensivas las conclusiones de la investigación.

Según lo antes mencionado se determinó trabajar con 100 pastores de la organización Las Asambleas de Dios del Perú, inscritos en el padrón de ministros de la Región Eclesiástica Lambayeque. (PMREL, 2019).

Tabla 1

Tabla de colaboradores

| Lista de colaboradores | f | % |
|------------------------|-----|------|
| Varones: | 97 | 97% |
| Mujeres: | 3 | 3% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: cuadro de asignación personal

Criterios de inclusión:

El total de pastores de la organización.

Pastores que tengan dentro del rango de 30 a 80 años de edad.

Pastores que respondan de forma completa las escalas.

Pastores que accedan de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

Pastores que no hayan resuelto en su totalidad en la totalidad las escalas.

Pastores que no deseen resolver las escalas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta, para Tamayo (2008) bajo su perspectiva, indicó que permite dar contestaciones a problemas en términos descriptivos y cuantitativos en relación a las variables, asegurando el rigor de la información.

Para el presente estudio se utilizaron dos instrumentos, el cuestionario de estilos de liderazgo (CELID)

Autores: Castro Solano, Nader y Causillo.

Año: 2004.

Procedencia: España.

Adaptación: Gutiérrez, Freddy en Perú, 2010. Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: población civil o militar mayores de 18 años. Número de ítems: 34 ítems.

Tiempo: 15 minutos aproximadamente.

Dimensiones: Transformacional, Transaccional y Evitativo - Pasivo.

Consigna de aplicación

Se indica que al leer cada indicador y marcar el grado con el cual se encuentren de acuerdo o en desacuerdo con las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento

Se realiza mediante la sumatoria de los ítems de forma directa por cada dimensión, luego se divide el puntaje obtenido por el total de ítems que conforman aquella dimensión. Esta puntuación bruta se transforma en percentil.

Los percentiles se descifran tomando como corte a los percentiles 25 y 75. Inferiores a 25 se registra bajo liderazgo, superiores al percentil 75 existe un alto dominio de liderazgo.

Propiedades psicométricas originales:

Con respecto a los valores que posee el instrumento Castro Solano, Nader y Causillo (2004) en la versión original, muestran que el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,95 mostrando alto nivel de fiabilidad en escala general y entre sus dimensiones de 0.60 y 0.080.

Propiedades psicométricas peruanas:

Por consiguiente, en su investigación Gutiérrez (2010) la confiabilidad interna alcanza 0.75 en Alpha de Cronbach. En la primera dimensión 0.85, segunda

dimensión 0.70 y en la tercera dimensión 0.67.

Propiedades psicométricas del piloto:

Se realizó una prueba piloto de 70 personas las cuales se ratificaron los datos obteniendo en la escala general un .930 y en la sub – escalas alcanzan .899 en liderazgo transformacional, asimismo, en liderazgo transaccional .787 y .857 en liderazgo evitativo – pasivo con el coeficiente de Alpha de Cronbach, por su parte en la validez ítem – test. (Tapia y Luna, 2010) los datos obtenidos mayores a .20 se interpreta como una relación aceptable. Citando Hernández y Mendoza (2018) nos manifiesta que la validez, representa toda posibilidad de que un método de investigación pueda responder interrogantes, bajo ese precepto, se aplicó por criterio de expertos, finalmente se hizo la comprobación con la técnica V de Aiken, obteniendo el 100% de los ítems confiables.

Tabla 2

Baremación y categorías de la escala de estilos de liderazgo

| SG | Transformacional | Transaccional | Pasivo - Evitativo | Nivel |
|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------|
| 70 – 163 | 17 - 40 | 10 - 23 | 5 - 12 | Bajo |
| 164 – 256 | 41- 64 | 24 -37 | 13 – 20 | Medio |
| 257– 350 | 65- 85 | 38 - 50 | 21 - 25 | Alto |

Asimismo, el segundo instrumento utilizado fue el cuestionario de gestión de conflictos:

| | |
|--------------|--|
| Autores: | Kenneth Thomas y Ralph Kilmann. |
| Año: | 1974. |
| Procedencia: | Estados Unidos. |
| Adaptación: | Marcelino, Izaquel en Perú, 2012. Administración: Individual y colectiva. |
| Aplicación: | Mayores de 20 años. Número de ítems: 30 ítems. |
| Tiempo: | 20 y 25 minutos aproximadamente. |
| Dimensiones: | Complaciente, competidor, comprometido, colaborador y |

evasivo.

Consigna de aplicación:

Se indica que al leer cada indicador y marcar el grado con el cual se encuentren de acuerdo o en desacuerdo con las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento

La calificación de la prueba se realizó, sumando los puntajes brutos, dado que los ítems son directos; por consiguiente, en las cinco dimensiones con sus respectivos ítems; complaciente (1-6), competidor (7-12), compromiso (13-18), colaborador (19-24) y evasivo (25-30).

Propiedades psicométricas originales:

Se aplicaron los coeficientes de consistencia interna de omega y McDonald, hallando un rango moderado con la excepción del estilo complaciente. También crearon un balance de los coeficientes con otros instrumentos y obtuvieron como resultado que el promedio de tes – retest del instrumento es de 0.64. (Thomas y Kilmann, 1974)

Propiedades psicométricas peruanas:

Por lo tanto, en su investigación Marcelino (2012) obtuvo resultados óptimos, lo cual sus valores se determinó la confiabilidad 0,89 bajo el estadístico de Alpha de Cronbach y la validez bajo tres criterios de expertos, siendo un valor de 0.98 con el estadístico V de Aiken.

Propiedades psicométricas del piloto:

Se obtuvo una confiabilidad de .925 en la escala general y .835 fue la mayor puntuación de la sub-escala en la bajo el estadístico de Alpha de Cronbach, asimismo, en la valoración ítem – test se obtuvo valores mayores a .20 por lo cual la correlación es aceptable. Por otra parte, nuestra validez se realizó por criterio de expertos, siendo 05 en total. finalmente se hizo la comprobación con la técnica V de Aiken, donde se muestra que el instrumento está sujeto bajo los criterios de validez.

Tabla 3

Baremación y categorías de la escala gestión de conflictos.

| SG | Complaciente | competidor | comprometido | complaciente | evasivo | Nivel |
|-----------|--------------|------------|--------------|--------------|---------|-------|
| 70 – 163 | 6 – 14 | 6 – 14 | 8 – 15 | 7 – 15 | 6 – 14 | Bajo |
| 164 - 256 | 15 – 22 | 15 – 22 | 16 – 23 | 16 – 24 | 15 – 22 | Medio |
| 258 - 350 | 23 – 30 | 23 - 30 | 24 - 30 | 25 – 30 | 23 - 30 | Alto |

3.5. Procedimiento

Para la realización de la presente investigación el primer paso, se sostuvo una entrevista virtual con el encargado de la organización para proceder a registrar datos saltantes y también el consentimiento de la aplicación de los instrumentos, paso siguiente se acopió la selección de escalas que mejor se ajusten a la realidad para lograr realizar la evaluación de las variables de estudio, asimismo, se realizó la validación de las escalas bajo nuestro contexto, por medio del criterio de cinco expertos en el tema. Finalmente, se procedió a evaluar a los 100 pastores de la organización para proceder a construir la base de datos para realizar el análisis y la interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó la validez de contenido con la prueba V de Aiken, asimismo, la confiabilidad se revalidó con el coeficiente de Alpha de Cronbach con el fin de medir la consistencia interna así prevenir errores y sesgos Yirda (2020). Posteriormente para obtener las puntuaciones directas se utilizó el software estadístico SPSS 25 en la cual se aplicó la prueba de normalidad K - Smirnok. Saldaña (2016). Asimismo, se empleó el coeficiente Rho Spearman para la relación estadística. Visauta (2007). Finalmente, se realizó el análisis de estadística descriptiva, donde se establecieron los niveles de estilos de liderazgo y gestión de conflictos mostrados en frecuencias y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación está sujeta a la normativa vigente y tomando como referencia al código de ética que emplea el colegio de psicólogos del Perú y Código de conducta American Psychological Association (APA, 2010).

Principio de Integridad, los psicólogos tienen la responsabilidad de brindar a los clientes la veracidad de los instrumentos aplicados, explicando la finalidad y propósitos sin falsear los datos o manipulación del instrumento para falsear información. En las que se detalla en el Art. 56, donde nos hace de conocimiento que el psicólogo debe asegurarse de mantener en total reserva todo tema relacionado con los resultados y validez de la evaluación aplicada, de esta manera evitar el mal uso de sus resultados.

Consentimiento Informado, el consentimiento informado en los términos requeridos, los psicólogos dan a conocer a los colaboradores sobre el propósito de la investigación, duración estimada, y procedimientos. Tal como lo menciona el Art. 52 del código de ética del psicólogo peruano no deja en claro los derechos del cliente sobre la aplicación de herramientas psicológicas.

El Art. 53, el psicólogo está en el deber de demostrar la validez de los procedimientos y programas que utilizará para la interpretación de pruebas psicológicas y se basa en evidencia científica.

Principios de beneficencia y no maleficencia: los psicólogos se esfuerzan por hacer el bien con aquellos que interactúan con ellos profesionalmente, son conscientes de sus responsabilidades, el art. 35. El psicólogo está prohibido de adulterar y modificar o falsear el contenido de la historia y desarrollo del personal y del estado actual de la persona.

Principios de autonomía y justicia: el psicólogo busca promover la exactitud, la honestidad y veracidad en la ciencia, y en la práctica de sus funciones, además, reconocen que la imparcialidad y la justicia les permiten a todas las personas accedan y se beneficien de sus aportes, En el art. 60 del código de ética del psicólogo peruano, hace referencia de la obtención de los datos en la aplicación de la evaluación, de manera justa y los datos conservados de forma fidedigna.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021.

| | | Gestión de Conflictos |
|----------------------|---|-----------------------|
| Estilos de Liderazgo | R | ,795** |
| | P | ,000 |

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se visualiza que existe relación positiva altamente significativa ($p < 0.01$) entre las variables de con un coeficiente de $r = 0,795$. Por lo cual se acepta la hipótesis general. No obstante, si se posee un grado adecuado y positivo de estilo de liderazgo, mayor es la resolución de conflictos. (Madrigal, 2005).

Tabla 5

Niveles de estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú.

| Nivel | Estilos de Liderazgo | | Gestión de Conflictos | |
|-------|----------------------|------|-----------------------|------|
| | F | P | F | P |
| Bajo | 64 | 64% | 34 | 34% |
| Medio | 11 | 11% | 34 | 34% |
| Alto | 25 | 25% | 32 | 32% |
| Total | 100 | 100% | 100 | 100% |

Nota: f: frecuencia, p: porcentaje

En la tabla 5, se observa que el 64% de los pastores de las Asambleas de Dios del Perú de la región Lambayeque posee un nivel bajo de liderazgo, no obstante, preciso resaltar que el 25% en nivel alto, por ende, se ejecuta o realiza su gestión de liderazgo, finalmente cabe mencionar que un 11% se mantiene en un nivel medio. Ahora bien, un bajo liderazgo y una estrategia mal conceptuada repercute de manera negativa y se ve reflejada en el ambiente de interacción de la organización. (Goleman, 2005). Por otro lado, en la variable gestión de conflictos presentan niveles bajo y medio con el 34% respectivamente, sin embargo, es preciso señalar que el 32% posee un nivel alto en gestión de conflicto. Asimismo, una gestión inadecuada de los conflictos, conlleva a una serie de discrepancias y dificulta el logro de los objetivos organizacionales. (Santo, 2006).

Tabla 6

Relación entre la dimensión transformacional y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú.

| | Liderazgo Transformacional | |
|--------------|----------------------------|------|
| | R | P |
| Competidor | ,758** | ,000 |
| Colaborador | ,655** | ,000 |
| Comprometido | ,741** | ,000 |
| Evasivo | ,687** | ,000 |
| Complaciente | ,723** | ,000 |

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se halló que existe relación positiva altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión de liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión de conflictos. Por lo tanto, se acepta la hipótesis h1. Asimismo, al visualizar que existe correlación entre las variables es fundamental que se apliquen nuevas características bajo este estilo de liderazgo que estimulan la motivación, genera nuevos sucesos y aspiraciones, debido a que los integrantes se adaptan psicológicamente y rompen paradigmas a miras de un cambio. (Gonzales y Ríos, 2013).

Tabla 7

Relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú.

| | Liderazgo Transaccional | |
|--------------|-------------------------|------|
| | R | P |
| Competidor | ,705** | ,000 |
| Colaborador | ,680** | ,000 |
| Comprometido | ,778** | ,000 |
| Evasivo | ,724** | ,000 |
| Complaciente | ,703** | ,000 |

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se observa que existe relación positiva altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión de liderazgo transaccional y las dimensiones de gestión de conflictos. Anteponiendo los datos, se observa la correlación entre las variables, por ende, se acepta la hipótesis h2. Ahora bien, es indispensable centrarse en alcanzar y realizar las tareas bajo criterios de recompensas y sanciones, para poner tener un impacto de una tarea bien ejecutada. (Bass, 1985).

Tabla 8

Relación entre la dimensión liderazgo pasivo – evitativo y las dimensiones de la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú.

| | Liderazgo Pasivo – evitativo | |
|--------------|------------------------------|------|
| | R | P |
| Competidor | ,707** | ,000 |
| Colaborador | ,641** | ,000 |
| Comprometido | ,722** | ,000 |
| Evasivo | ,717** | ,000 |
| Complaciente | ,727** | ,000 |

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se visualiza que existe relación positiva altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión de liderazgo pasivo – evitativo y las dimensiones de gestión de conflictos. Por ende, al observar que hay relación entre las variables, se acepta la hipótesis h3. Asimismo, se conceptualiza que, al ser realizada de una manera apropiada y control, se logran resultados óptimos. (Martínez, 2004)

V. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque. Se halló que existe relación positiva altamente significativa entre las variables. Datos que se asemejan con la investigación de Calle (2019) quien investigó la relación entre los estilos y efectividad en el Liderazgo e Intervención en el conflicto: Análisis de equipos de proyectos en EPM, donde concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables. Según Hellriegel y Slocum (2004) manifiestan que el líder genera estrategias y su comportamiento es mayormente orientado a guiar a un determinado grupo de personas, fomentando una interacción perpetua en base a valores y unión, es así como lo describe Chiavenato (2011) que los conflictos forman parte de un grupo, organización debido que hay diversas maneras de interactuar y pensar, por ello es normal de que ocurran circunstancias complejas donde el líder tiene que gestionarlos de manera apropiada. Bajo esta perspectiva se puede afirmar la implicancia de los estilos de liderazgos y sus componentes en una buena gestión de conflictos, dado que el líder debe ser consciente que dentro de cada conflicto hay una oportunidad para la guía, enseñanza y aprendizaje de su grupo u organización; de esa forma se valora los conflictos, que en los desacuerdos surgen potenciales de crecimiento, desarrollo y liderazgos excepcionales.

Con respecto al nivel de estilos de liderazgo en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú, el 64% de los encuestados presenta nivel bajo logrando evidenciar el poco desarrollo de la competencia para la dirección de la organización, asimismo, el 25% nivel alto siendo reducida la cantidad de colaboradores en este margen y finalmente se establece que solo 11% puntúa en nivel medio, resultados que se contraponen a Maguiña (2016) en la investigación sobre la relación del liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los colaboradores de SEDAPAL, llegando a la conclusión que el 72% posee un liderazgo moderado, el 21% presento un nivel débil y tan solo el 6% presenta un nivel fuerte. Bajo este precepto se cita a Martínez (2004) donde conceptualiza al liderazgo e indica que una dirección sin compromiso en la organización, genera

procesos no idóneos en la función de liderar. Ahora bien, teniendo en cuenta los datos, los enfoques presentados y la predominancia del nivel bajo de liderazgo, se precisa que la organización presenta dificultad para poder generar o entablar una buena guía a la organización, bien sabemos que ahora bajo este nuevo enfoque tecnológico y nuevos factores que influyen de manera directa en los procesos normales de las organizaciones es latente generar nuevas estrategias para poder adiestrar y capacitar a los líderes de los líderes de las Asambleas de Dios del Perú de la Región Lambayeque.

Con lo que concierne al nivel de gestión de conflictos de los pastores de las Asambleas de Dios del Perú, se evidencia que los encuestados presentan en el nivel bajo y medio con el 34%, lo que se aprecia que la habilidad para gestionar los conflictos es escasa con tendencia a inadecuada, finalmente, en nivel alto solo el 32%, datos que guardan relación con Bazán (2018) en la su investigación para conocer la relación en los mecanismos de la resolución de conflictos y como este influye en la motivación de los colaboradores en Lambayeque, concluyendo que los colaboradores presentan niveles bajos/ medios en las dimensiones del conflicto integrador 20%, dominante 18%, complaciente 35% y evitativo 27%. De tal forma Chiavenato (2011) conceptualiza que los conflictos forman parte de las interacciones entre los individuos y que se controlan creando condiciones favorables de forma útil y productiva en el entorno que los rodean. Ahora bien, con los datos establecidos en los resultados podemos enmarcar que los niveles bajo y medio, con 34%, lo que hace referencia una gestión de conflictos poco eficaz en la organización, esto se puede relacionar a nuevos patrones y modalidades de comunicación establecidas de forma abrupta por la situación actual, sumado a ello el deterioro del proceso del liderazgo bajo los aspectos antes mencionados.

De acuerdo a la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú. Se halló que existe relación positiva altamente significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión de conflictos. Dato que concuerdan con Calderón (2019) en su investigación sobre la relación sobre los estilos de enfrentamiento del conflicto y liderazgo

transformacional en supervisores de una empresa metalmeccánica en Lurín. Donde concluyó que hay relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y los estilos de comportamientos del conflicto $r = 0,963$. Citando a Gonzales y Ríos (2013) indica que el liderazgo transformacional apunta generar en los seguidores aspiraciones a surgir, motivación y actitud positiva. Siendo así, cabe indicar que, a mayor liderazgo transformacional, el proceso de la gestión de conflictos repercutirá de manera óptima en la organización, fomentando una negociación, comunicación y labor con metas en la vida personal y profesional de los integrantes de la organización.

Con lo que respecta al estilo de liderazgo transaccional y las dimensiones de gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú. Se halló que existe relación positiva altamente significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional y las dimensiones de gestión de conflictos. Dato que concuerdan con Yzaguirre (2017) en su investigación sobre la relación sobre los estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. Donde concluyó que hay relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión de conflictos $r = 0,907$. De tal forma que citamos a Bass (1985) detalla que los integrantes del grupo se enfocan al cumplimiento de las actividades a través de obtener una recompensa. Bajo estas premisas se detalla que si se genera un buen liderazgo transaccional se obtendrá como resultado procesos o cumplimiento de funciones deseadas, optimizadas y a tiempo establecido, además la gestión de conflictos será manejada de mejor forma, todo ello siempre y cuando se genere una recompensa o un estímulo que incremente el comportamiento en los integrantes de la organización

Finalmente, el estilo de liderazgo pasivo - evitativo y las dimensiones de gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú. Se halló que existe relación positiva altamente significativa entre la dimensión liderazgo pasivo - evitativo y las dimensiones de gestión de conflictos. Dato que concuerdan con Yzaguirre (2017) en su investigación sobre la relación sobre los estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. Donde concluyó que hay relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión de conflictos $r = 0,956$. Por ello citamos a Souza (1996)

donde pone en manifiesto que se genera poca interacción con el grupo, pero se logra los resultados esperados. Ahora bien, se resalta que la relación entre el estilo de liderazgo pasivo – evitativo y las dimensiones de gestión de conflictos llega a tener significancia si se logra aplicar de manera correcta este estilo de guía en los colaboradores, grupo u organización.

VI. CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados en el estudio en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú de la Región Lambayeque, se concluye:

1. Existe relación positiva significativa entre las variables estilos de liderazgo y la gestión de conflictos, obteniendo un $.795$.
2. Se muestra la variable estilos de liderazgo, donde se logró evidenciar que el 64% poseen un nivel bajo, por ende, los pastores de las asambleas de Dios, establecen un liderazgo no idóneo para la organización, asimismo, el 25% nivel alto y solo el 11% nivel medio. Asimismo, se precisa en la variable gestión de conflictos los niveles bajo y medio con un 34% respectivamente, asimismo, se evidencia que la tendencia en la gestión de conflictos carece de estrategias definidas para abordar las situaciones en la organización, por otro lado, el 32% posee un nivel alto.
3. El estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión de conflictos presentan una relación positiva significativa. Por lo que se asume, a mayor relación, es más factible establecer estrategias eficaces de liderazgo transformacional.
4. El estilo de liderazgo transaccional y las dimensiones de gestión de conflictos presentan una relación positiva significativa. Por lo que se interpreta, a mayor relación, es más factible establecer estrategias idóneas de liderazgo transaccional.
5. El estilo de liderazgo pasivo - evitativo y las dimensiones de gestión de conflictos presentan una relación positiva significativa. Por lo que se argumenta, a mayor relación, es más factible instaurar estrategias dirigidas de liderazgo pasivo - evitativo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los encargados directos de la administración tomen en cuenta los resultados obtenidos y se presente esta investigación como un primer diagnóstico entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos, para enfocar programas dirigidos a los pastores de la Asambleas de Dios de la Región Lambayeque.

Se recomienda implementar técnicas de coach ejecutivo bajo el método análisis funcional de la conducta en los pastores de las Asambleas de Dios de la Región Lambayeque, donde se logre fortalecer nuevas estrategias de liderazgo, relacionar comportamientos y pensamientos que les ayude a desarrollar las competencias necesarias y les permita establecer mejor la dirección de los grupos que tienen bajo su supervisión.

Se recomienda implementar una evaluación de desempeño, la cual permita cada 6 meses ver la adecuación de cada pastor en el puesto y así también tener diagnósticos precisos del cumplimiento de las funciones de los líderes encargados de los grupos, además se logrará potenciar sus recursos como líder.

Se recomienda constituir un área de apoyo psicológico, la cual se encargue de establecer lineamientos necesarios para la capacitación, evaluación y motivación de los pastores de las Asambleas de Dios de la Región Lambayeque que permita ser un soporte oportuno en el contexto actual.

Se recomienda futuras investigaciones en otras iglesias con mismas variables con el fin de lograr ampliar nuevas perspectivas debido a que cada organización posee un contexto diferente y se pueda comparar con nuestros resultados, para poder identificar con claridad si los estilos de liderazgo influyen de manera progresiva en la gestión de conflictos de tal forma que se logre establecer un programa objetivo, centrado a estas entidades y así disminuir la brecha en las gestiones del liderazgo y los conflictos en estas organizaciones.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2010) Manual de publicaciones en español (APA), tercera edición, traducida de la versión 7ª del inglés.
- Arias, F. (2012). Investigación e innovación metodológica: especialidades IBM. <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacionmuestra>
- Barroso, F. y Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2)
- Bass, B. (1985), *Improving organizational effectiveness through organizational Leadership* Sage Publications. Usa. Ruskual
- Bazán, O. (1985). Investigación sobre la relación del mecanismo de resolución de conflictos y su influencia en la motivación de los asesores de negocios de caja Sullana Oficina Lambayeque. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1507>
- Blake, R. y Moutoun, J (1991). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston: Gulf Publishing Company, 1964, p. 140- 142.
- Calderón, M. (2019). investigación sobre relación entre los estilos de enfrentamiento del conflicto y el liderazgo transformacional en supervisores de una empresa metalmeccánica en Lurín. Artículo científico. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2586>
- Castro, S, Nader, M y Causillo, M (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6853>
- Calle, E. (2019). investigación sobre la relación entre los estilos y efectividad en el Liderazgo e Intervención en el conflicto: Análisis de equipos de proyectos en EPM. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14311>
- Cardona, P. (2005). El liderazgo centrado en la misión: cómo lograr el liderazgo en toda la organización. <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-08-4>

- CPSP (2018) Normativa por el colegio de psicólogos de Perú. Lima:
http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos; talento humano en las organizaciones. City University Of the Angeles. Usa.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- ConexiónEsan (2020). Resolución de conflictos a través de herramientas tecnológicas. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/03/resoluci3n-de-conflictos-a-traves-de-herramientas-tecnologicas-1/>
- Dogma (2020). Prevención y solución efectiva de conflictos laborales.
<http://www.dogma.com.pe/2/index.php/cursos-laborales2/item/7152-prevencion-y-gestion-de-conflictos-laborales>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2013). Comportamiento humano en el trabajo /por Keith Davis y John Newstrom. Hankbook.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9725>
- Eae Bussines School (2018). Liderazgo empresarial en este mundo globalizado.
<https://www.eae.es/en/landing/find-your-master?c=->
- Galtung, J. (2013). Johan Galtung Pioneer the Peace and Research. Libro digital
[Http:// 10.1007/978-3-642-32481-9.](http://10.1007/978-3-642-32481-9)
- Garcia, I. (2019). Investigación sobre la relación entre el liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas. Artículo científico.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet?codigo=234712>
- García, A. y Troyano, Y. (2010). La resolución de conflictos en el ámbito universitario: cómo abordarlo en el espacio europeo de educación superior
<http://www.google.com.pe/url?sFproyecto%2520conflicto%252005->
- Goleman, D. (2005). La inteligencia emocional. Por qué es más que el coeficiente intelectual (25ª ed.). Buenos Aires: Javier Vergara, Editor.

- Gonzales, O. y Ríos, G. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>.
- Gómez, P. (2002). El educador reflexivo: notas para la orientación de sus prácticas docentes. *Educación*, número 35
- GORE (2010). Criterio de priorización y evolución de gastos en región Lambayeque <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/?pass=Mg==>
- Gutiérrez, Q. (2010). Adaptación y validación psicométrica en la escala de clima laboral. <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-articulo-adaptacion-validacion-psicometrica-escala-clima-S2007471914703813>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Hellriegel+y+Slocum+\(2004\).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Hellriegel+y+Slocum+(2004).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores
- Hernández, J. (2017). Lecciones Aprendidas del Estudio del Liderazgo Escolar Exitoso. Los casos de España en el Proyecto Internacional. <https://revistas.um.es/rie/article/download/279241/214011/>
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1982). *Management of organizational behavior. Utilizing human resources*. (4th edition)
- Hiam, A. (2008). Instrumento para la resolución de conflictos. Recuperado de www.hrdpress.com
- INE (2020). Mujeres trabajan muchas horas semanales más que los hombres. - <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mujeres-trabajan-9-horas-semanales-mas-que-los-hombres-8291/>
- Kahneman, D. (2012). "Pensar rápido, pensar despacio". https://catedratos.com.ar/media/kahneman_pensar.pdf
- Kilmann, T. (1974). *Five forms Resolutions Conflicts*. Editorial New Vision

Ed[31TR] <https://www.worldcat.org/title/thomas-kilman-conflict-mode-instrument/oclc/27376637>

La industria (2020). gestión de conflictos en la región Lambayeque. https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_priorizada/app/IMI_APP_lambayeque.pdf

La Republica (2020). participación ciudadana: Análisis de casos. <https://comunidades.cepal.org/ilpes/es/grupos/discusion/participacion-ciudadana-analisis-de-casos-ambientales>

Lucero, A. (2016). investigación "Rutas del éxito" para desarrollar el liderazgo en los estudiantes de V ciclo de la Institución Educativa N° 10876 del Caserío Totoras Pampa Verde - Kañaris - Ferreñafe - Lambayeque – 2016. [tesis para magistratura, Universidad Cesar Vallejo, Perú].

Madrigal, B. (2005). Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje. Guadalajara: McGrawHill/Interamericana.

Maguira, A. (2020). Diferencias entre investigación descriptiva e investigación correlacional. [Google.com/amp/s/www.questionpro.com](https://www.google.com/amp/s/www.questionpro.com)

Maguiña, M. (2016). investigo la relación entre el Liderazgo distribuido y gestión de magistratura, universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú].

Martínez, Y. (2004). Liderazgo transformacional en la actualidad. https://www.researchgate.net/publication/331535722_EDUCACION_PUCP_YSRAEL_MARTINEZ_2014_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL

Marcelino, C. (2012). Datos perdidos y propiedades psicométricas en los test de personalidad. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16725574033.pdf>.

McClelland, D. (1961). The Achieving Society. Princeton, Nueva Jersey: Van N.

Méndez, M. y Rojas, B. (2009). Procesos de formación en investigación en la Universidad: ¿Qué les queda a los estudiantes? <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413751844007.pdf>.

- Mirabal, D. (2013). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. Universidad De los Andes, Mérida, Venezuela, 1 (10), pp.53-71.
- Paris, S. (2005). La transformación de los conflictos desde la filosofía para la paz. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10456/paris.pdf>
- Payeras, J. (2004). Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados. España: Díaz de Santos.
- PMREL (2019). padrón de ministros de la Región Eclesiástica Lambayeque. <http://www.pcm.gob.pe/obras/obras-por-departamentos/lambayeque/>
- Saldaña, V. (2016). The Coding Manual for Qualitative Researchers . <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/the-coding-manual-for-qualitative-researchers/book243616>
- Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación. [http://: Esup.edu.pe](http://Esup.edu.pe)
- Sánchez, E. (2010). 40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión: Universidad de Granada.
- Sánchez, J. (2010). Teorías de liderazgo que ejercen los y su impacto en su acción social de los pastores de la iglesia de Dios de la profecía.
- Santor, S. (2006). La mediación en los conflictos de trabajo; naturaleza y régimen https://books.google.com.pe/books/about/La_mediacion_en_los_conflictos_de_trabajo.html?id=9UqqZUCdn8UC&redir_esc=y
- Souza, A. (1996). Descubre tu liderazgo. <https://www.casadellibro.com/libro-descubre-tu-liderazgo/9788429312348/585940>
- Symmes, R. (2016) Redireccionamiento de un emprendimiento digital. <http://es.scribd.com/document/458506624/GRADO-11-EMPRESARIATO>
- Tamayo, M. (2008). El proceso de la investigación científica. <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>
- Tapia, V. y Luna J. (2010). Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto de secundaria y primer año

de universidad. Revista de Investigación en Psicología, 13 (2), 17- 59.

- Thomas, K. y Kilmann, W. (1974). Thomas - Kilmann Mode instrument.
https://www.researchgate.net/publication/265565339_Thomas-Kilmann_conflict_MODE_instrument
- Troyano, Y. y Carrasco, J. (2006). habilidades de la comunicación en la empresa.
<https://www.calameo.com/books/00105346815ea9059d504>
- Visauta, C. (2007). El análisis de datos mediante procesos informáticos.
<http://www.uco.es/dptos/educacion/invadi v/images/stories/documentos/METODOS/RECURSOS/SPSS.pdf>
- Yirda, H. (2020). Sesgos en la investigación clínica.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v33n3/art56.pdf>
- Yzaguirre, G. (2017). investigación sobre la relación de los estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. [tesis de Magistratura, universidad Cesar Vallejo, Perú].
- Yzáziga, F. (2017). investigación sobre la relación entre los estilos de liderazgo y Resiliencia en una empresa privada. De diseño descriptivo correlacional, aplicada a 50 colaboradores de seguros MAPFRE-Chiclayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Perú].

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE E ÍTEMS | | METODOLOGIA |
|--|---|---|---|---|---|
| | General | General | Variable 1: Estilos de Liderazgo | | |
| ¿Qué relación existirá entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021? | identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021. | Existe relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021. | Dimensiones | Ítems | Tipo: Descriptivo - Correlacional Diseño: No experimental y transversal. |
| | Específicos | Específicas | Transformacional | 1 – 17 | |
| | | | Transaccional | 18 – 28 | |
| 1. Describir los niveles de estilos de liderazgo en los y gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú | 1. Describir los niveles de estilos de liderazgo en los y gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú | H1. Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú | Evitativo – pasivo | 29 - 34 | |
| | | | Variable 2: Gestión de conflictos | | POBLACIÓN – MUESTRA N= 100 |
| | | | Dimensiones | Ítems | |
| Competidor | 1 – 6 | | | | |
| 3. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. | 3. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. | H2. Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. | Colaborador | 7 – 12 | |
| | | | Comprometido | 13 – 18 | |
| | | | Evasivo | 19 – 24 | |
| 4. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú | 4. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú | H3 Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo pasivo – evitativo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. | Complaciente | 25 – 30 | |
| | | | 5. Identificar la relación que existe entre el liderazgo pasivo – evitativo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. | 5. Identificar la relación que existe entre el liderazgo pasivo – evitativo y la gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú. | |

Anexo 2: Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Instrumento |
|----------------------|---|--|---|--|---|
| Estilos de liderazgo | (Sánchez, 2010) es la orientación centrada en el forma de actuar del líder, más que en su personalidad, se enfoca en el grupo bajo situaciones de necesidades, para optar el liderazgo que mejor se adecue y cumplir con los objetivos. | La escala general contiene tres sub - escalas cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto medio y bajo dependiendo con un total de 34 ítems bajo la adaptación peruana. | Dimensión transformacional Dimensión transaccional Dimensión pasivo - evitativo | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17. 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28. 29, 30, 31, 32,33,34. | Escala de tipo Likert de 5 opciones: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca |

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|-----------------------|--|---|--|---|---|
| Gestión de conflictos | (Santor, 2006) señala es una situación entre una o más personas que se muestran en desacuerdo dentro de un grupo o e | La escala general contiene cinco Sub - escalas cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto medio y bajo dependiendo con un total de 30 ítems bajo la adaptación peruana. | Competidor Colaborador Comprometido Evasivo Complaciente | 1,2,3,4,5,6. 7,8,9,10,11,12. 13,14,15, 16, 17, 18. 19,20,21,22,23,24 . 25, 26, 27, 28, 29, 30. | Escala de tipo Likert de 5 opciones: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca |

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID)

(Castro Solano, Nader y Causillo, 2004. Adaptado por Gutiérrez en el 2010)

Instrucciones: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente: SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)

| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Me siento orgulloso de trabajar para la organización. | | | | | |
| 2. | Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar. | | | | | |
| 3. | Me preocupo de ayudar a aquellos que lo necesitan. | | | | | |
| 4. | Centro mi atención en los casos en donde no se consigue alcanzar las metas esperadas. | | | | | |
| 5. | Hago que las personas se basen en el razonamiento y en las evidencias para resolver los problemas. | | | | | |
| 6. | Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesiten. | | | | | |
| 7. | Les doy charlas para motivarlos. | | | | | |
| 8. | Cuento con el respeto de los que me rodean en la organización. | | | | | |
| 9. | Potencio su motivación de éxito. | | | | | |
| 10. | Trato que vean los problemas como una oportunidad de aprender. | | | | | |
| 11. | Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos. | | | | | |
| 12. | Les hago pensar en el futuro antes que en problemas pasados. | | | | | |
| 13. | Impulso la utilización de la inteligencia para superar problemas pasados. | | | | | |
| 14. | Les pido que fundamenten sus opiniones con fundamentos sólidos. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 15. | Les doy nuevas formas de enfocar los problemas, antes que las resuelvan de forma desconcertada. | | | | | |
| 16. | Tienen plena confianza en mí. | | | | | |
| 17. | Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo. | | | | | |
| 18. | No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien. | | | | | |
| 19. | Evito involucrarme en su trabajo. | | | | | |
| 20. | Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo cambies". | | | | | |
| 21. | Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo. | | | | | |
| 22. | Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos. | | | | | |
| 23. | Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que puedan obtener con su esfuerzo. | | | | | |
| 24. | Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo obtendrán a cambio de su trabajo. | | | | | |
| 25. | Les hago saber que no pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo establecido conmigo. | | | | | |
| 26. | Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación. | | | | | |
| 27. | No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien. | | | | | |
| 28. | Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece necesario introducir algún cambio. | | | | | |
| 29. | Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento. | | | | | |
| 30. | No les digo donde me dirijo en algunas ocasiones. | | | | | |
| 31. | Evito tomar decisiones. | | | | | |
| 32. | Soy difícil de encontrar cuando surge algún problema. | | | | | |
| 33. | Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas. | | | | | |
| 34. | Es probable que esté ausente cuando se me necesita. | | | | | |

Cuestionario de Thomas-Kilmann

(Kenneth Thomas y Ralph Kilmann, 1974. Adaptado por Marcelino 2012)

Instrucciones: Este cuestionario se usará para conocer sobre el MANEJO DE Conflictos, Este documento se aplicará en un solo acto a los COLOBAORADORES, al igual deben contestar el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente

Opciones de respuesta: SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)

| N° | ITEMS | ESCALA | | | | |
|-----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Antes de abordar los puntos en los que estamos en desacuerdo, pongo énfasis en los que si estamos de acuerdo. | | | | | |
| 2. | Trato de encontrar una solución de que algún modo sea conveniente. | | | | | |
| 3. | Usualmente soy firme en lo que pienso y trato que se cumpla lo que yo planteo | | | | | |
| 4. | Suelo sacrificar mis deseos para satisfacer los deseos de la otra persona. | | | | | |
| 5. | Busco insistentemente ayuda de la otra persona para encontrar la solución. | | | | | |
| 6. | Evito situaciones conflictivas que me resultan desagradables | | | | | |
| 7. | Trato de hacer que mi posición prevalezca | | | | | |
| 8. | Propongo la solución del problema hasta que lo haya pensado bien. | | | | | |
| 9. | Cedo algunos puntos de conflicto a cambio de otros | | | | | |
| 10. | Siempre soy firme en lo que pienso y hago que se cumpla. | | | | | |
| 11. | Suelo ser muy decidido en lograr que mi posición prevalezca. | | | | | |
| 12. | Le digo mis ideas y le pregunto las suyas | | | | | |
| 13. | Le permito al otro mantener algunas de sus posiciones si él me respeta y permite mantener algunas de las mías | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 14. | Trato de evitar tensiones | | | | | |
| 15. | Trato de no herir los sentimientos del otro | | | | | |
| 16. | Argumento y trato de convencer a la otra persona acerca de los beneficios de mi posición. | | | | | |
| 17. | Busco posponer la solución del problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo. | | | | | |
| 18. | Propongo una solución inmediata | | | | | |
| 19. | Trato de encontrar una combinación justa de ganancia y pérdidas para ambos | | | | | |
| 20. | Busco una solución directa y abierta para ambos. | | | | | |
| 21. | Trato de encontrar una posición intermedia entre la de él y la mía. | | | | | |
| 22. | Hay ocasiones en que dejo que otros asuman la responsabilidad o iniciativa para solucionar el problema. | | | | | |
| 23. | Si la posición de la otra persona es muy importante para él, le dejo satisfacer sus deseos. | | | | | |
| 24. | Trato de demostrarle lógica y los beneficios de mi posición. | | | | | |
| 25. | A la hora de resolver el problema trato de considerado con sus puntos de vista. | | | | | |
| 26. | Propongo solución inmediata | | | | | |
| 27. | Evito tomar posiciones que puedan generar controversias. | | | | | |
| 28. | suelo buscar ayuda del otro para solucionar el problema. | | | | | |
| 29. | Procuró no herir sentimientos de otras personas. | | | | | |
| 30. | Suelo compartir el problema con la otra persona para así solucionarlo. | | | | | |

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela y autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio piloto.



LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ

IGLESIA CRISTIANA EVANGÉLICA

Inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de Lima - Partida N° 11010820

Registro de Entidades Religiosas - N° 0292016 - 218 REG del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

R.U.C.: 20144538570

REGIÓN ECLESIASTICA LAMBAYEQUE

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 14 octubre 2020
Carta N° 033-2020-LADP/JER

Sr.: Mgtr. Marvin Joel Moreno Medina
Coordinador de la Escuela de Psicología de la UCV.

Asunto: Respuesta a solicitud.

Referencia: Solicitud de fecha 30 de setiembre de 2020.

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a Usted para expresarle cordiales saludos de nuestra Junta e Institución y a la vez manifestarle lo siguiente:

Habiendo revisado su solicitud de permiso para la aplicación en los pastores de nuestra institución del instrumento denominado "Instrumento de Estilos de Liderazgo y Gestión de Conflictos" del estudiante César Jeans Harold Ochoa Castro, la Junta Ejecutiva de la Región Eclesiástica Lambayeque de Las Asambleas de Dios del Perú, ha acordado **extender el permiso solicitado** siempre que se mantenga al nivel ético profesional y nos hagan saber anticipadamente la fecha de su ejecución.

Sin otro en particular, nos despedimos expresándole muestras de consideración distinguida y animarles a seguir apostando por la calidad educativa y moral de los futuros profesionales del país.

Atentamente,
Junta Ejecutiva Regional
Región Eclesiástica de Lambayeque


Pr. Obed Suárez Santa Cruz
Presidente Regional


Pr. Willmer Barrios y
Secretario Regional

Sede Regional Av. Belandier 117 - 100. Brevingo-Sha - Chiclayo

Av. Colombia 325 - Pueblo Libre - Lima 21 - Lima - Perú
Central: (01) 423-2828 | informes@adp.org.pe | www.adp.org.pe

Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología.



"Año de la Universalización de la Salud"

Pimentel, 30 de setiembre de 2020

*Pastor: OBED SUAREZ SANTA CRUZ
Presidente De La Junta Ejecutiva Regional De Las Asambleas De Dios Del Perú Lambayeque
Presente.*

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestro estudiante del X ciclo CÉSAR JEANS HAROLD OCHOA CASTRO pueda aplicar el instrumento denominado "Instrumento De Estilos De Liderazgo y Gestión De Conflictos" como parte de la experiencia curricular Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los pastores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría del docente Mgtr. César Raúl Manrique Tapia.

Concedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente,



*Mgtr. Marvin Joel Moreno Medina
COORDINADOR ESCUELA DE PSICOL*

Anexo 6: Evidencia de donde se obtuvo los instrumentos.

Captura de cuestionario de liderazgo, instrumento N°1.

StuDocu Busca asignaturas, libros o documentos Iniciar sesión Registrarse

« Descarga

Cuestionario de estilos de liderazgo Celid-A

Universidad
Universidad de Buenos Aires

Asignatura
Psicología

Subido por
Carina Hirschhorn

Año académico
2013/2014

¿Te resulta útil?

Compartir

Comentarios
Por favor inicia sesión o regístrate para enviar

Cuestionario de estilos de liderazgo(CELID-A)Protocolo de administración

Apellido:
.....

Nombres:
.....

Edad:
.....

Sexo: Varón
.....

Mujer
.....

<https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-buenos-aires/psicologia/apuntes-de-clase/cuestionario-de-estilos-de-liderazgo-celid-a/9052554/view>

Captura de cuestionario de liderazgo, instrumento N°2.

**INSTRUMENTO DE THOMAS KILMAN
ESTILOS DE MANEJO DE CONFLICTO**

INSTRUCCIONES:

Considere situaciones en que encuentre que sus deseos difieren de los de otra persona. Como responde generalmente a dichas situaciones?.

En las siguientes páginas encontrará varios enunciados que describen posibles comportamientos al reaccionar ante estas diferencias. Para cada par de enunciados, favor de circular la A o B que corresponda al enunciado que sea más característico de su propio comportamiento.

En muchos casos ni el enunciado A ni el B será muy representativo de su comportamiento, pero en este caso, favor de escoger aquel que describe la reacción que más probablemente tendría usted.

<https://postgradouft.files.wordpress.com/2013/10/manejo-de-conflicto.pdf>

Anexo 7: consentimiento informado.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que el proceso consta de llenar dos formularios de manera virtual y son con fines únicamente académicos.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Nombre _____ del _____ participante:

DNI: _____

FIRMA

Investigador
Cesar Jeans Harold Ochoa Castro
DNI: 43660426

Anexo 8: Resultado del piloto.

Validez de contenido a través del criterio de jueces de Estilos de Liderazgo.

| Instrumento | ítem | 1° juez | 2° juez | 3° juez | 4° juez | 5° juez | (V) |
|-------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| | | N° | P R C | P R C | P R C | P R C | |
| ESTILOS DE LIDERAZGO | 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 2 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 3 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 4 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 5 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 6 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 7 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 8 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 9 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 10 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 11 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 12 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 13 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 14 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 15 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 16 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 17 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 19 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 20 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 21 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 22 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 23 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 24 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 25 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 26 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 27 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 28 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 29 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 30 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 31 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 32 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 33 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 34 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Validez de contenido a través del criterio de jueces de Gestión de Conflictos.

| Instrumento | ítem | 1° juez | 2° juez | 3° juez | 4° juez | 5° juez | (V) |
|-------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| | N° | P R C | P R C | P R C | P R C | P R C | |
| GESTIÓN DE CONFLICTO | 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 2 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 3 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 4 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 5 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 6 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 7 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 8 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 9 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 10 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 11 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 12 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 13 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 14 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 15 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 16 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 17 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 19 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 20 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 21 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 22 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 23 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 24 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 25 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 26 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 27 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 28 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 29 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |
| | 30 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 1 1 1 | 100% |

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de Estilos de Liderazgo.

| sub - escalas | N° de predictores | estadísticos de fiabilidad coeficiente alfa de Cronbach | coeficiente Omega de Mc Donald |
|--------------------|-------------------|---|-----------------------------------|
| Transformacional | 17 | .899 | .922 |
| Transaccional | 11 | .787 | .807 |
| Evitativo – Pasivo | 06 | .857 | .871 |
| Escala General | 34 | .930 | .941 |

Análisis de validez ítem-test de Estilos de Liderazgo.

| predictor | correlación ítem-test | Numero de elementos | predictores ítem-test | correlación ítem-test | Numero de elementos | predictores ítem-test | correlación ítem-test | Numero de elementos |
|-----------|-----------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| 1 | .300 | 70 | 18 | .663 | 70 | 29 | .573 | 70 |
| 3 | .419 | 70 | 19 | .593 | 70 | 30 | .456 | 70 |
| 4 | .349 | 70 | 20 | .446 | 70 | 31 | .663 | 70 |
| 5 | .574 | 70 | 21 | .593 | 70 | 32 | .561 | 70 |
| 6 | .734 | 70 | 22 | .621 | 70 | 33 | .456 | 70 |
| 7 | .700 | 70 | 23 | .446 | 70 | 34 | .319 | 70 |
| 8 | .861 | 70 | 24 | .621 | 70 | | | |
| 9 | .861 | 70 | 25 | .593 | 70 | | | |
| 10 | .788 | 70 | 26 | .411 | 70 | | | |
| 11 | .694 | 70 | 27 | .319 | 70 | | | |
| 12 | .322 | 70 | 28 | .446 | 70 | | | |
| 13 | .498 | 70 | | | | | | |
| 14 | .557 | 70 | | | | | | |
| 15 | .606 | 70 | | | | | | |
| 16 | .663 | 70 | | | | | | |
| 17 | .446 | 70 | | | | | | |

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de Gestión de Conflictos.

estadísticos de fiabilidad

| sub - escalas | N° de predictores | coeficiente alfa de Cronbach | coeficiente Omega de Mc Donald |
|----------------|-------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Competidor | 06 | .730 | .743 |
| Colaborador | 06 | .810 | .833 |
| Comprometido | 06 | .835 | .883 |
| Evasivo | 06 | .750 | .761 |
| Complaciente | 06 | .785 | .801 |
| Escala general | 30 | .925 | .939 |

Análisis de validez ítem-test de Gestión de conflictos.

| predictores | correlación ítem- test | predictores | correlación ítem- test | predictores | correlación ítem - test | predictores | correlación ítem - test | predictores | correlación ítem - test |
|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| 1 | .633 | 7 | .758 | 13 | .346 | 19 | .484 | 25 | .286 |
| 2 | .470 | 8 | .703 | 14 | .521 | 20 | .607 | 26 | .479 |
| 3 | .279 | 9 | .861 | 15 | .589 | 21 | .600 | 27 | .861 |
| 4 | .427 | 10 | .861 | 16 | .577 | 22 | .485 | 28 | .369 |
| 5 | .360 | 11 | .793 | 17 | .633 | 23 | .426 | 29 | .470 |
| 6 | .580 | 12 | .683 | 18 | .633 | 24 | .600 | 30 | .588 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO (CELD-S)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MANRIQUE TAPIA CÉSAR RAÚL**

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|-------------|---|-------------------|
| 01 UPCH | PSICOLOGÍA | 1987 - 1993 |
| 02 UPCH | PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCIÓN EN NEUROPSICOLOGÍA | 2009 - 2010 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|-------------|---------|------------|-----------------|-------------------------|
| 01 UCV | DOCENTE | LIMA NORTE | 2010 - ACT | DOCENTE TIEMPO COMPLETO |
| 02 UTP | DOCENTE | LIMA NORTE | 2016 - ACT | DOCENTE TIEMPO PARCIAL |
| 03 | | | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. César Raúl Manrique Tapia
 Psicólogo Clínico
 C. N. N. 9992

12 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GESTION DE CONFLICTOS DE KILMANN

Observaciones: _____

Opinion de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MANRIQUE TAPIA CÉSAR RAÚL**

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|---|-------------------|
| 01 | UPCH | PSICOLOGÍA | 1987 - 1993 |
| 02 | UPCH | PSICOLOGIA CLINICA CON MENCION EN NEUROPSICOLOGIA | 2009 - 2010 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|---------|------------|-----------------|-------------------------|
| 01 | UCV | DOCENTE | LIMA NORTE | 2010 - ACT | DOCENTE TIEMPO COMPLETO |
| 02 | UTP | DOCENTE | LIMA NORTE | 2016 - ACT | DOCENTE TIEMPO PARCIAL |
| 03 | | | | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de noviembre del 2020



 Mg. César Raúl Manrique Tapia
 Psicólogo Clínico
 C. N.º. 9998

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO (CELD-S) PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALEX AVILA DIAZ**

DNI: **41741167**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|-------------|---|-------------------|
| 01 UCV | PSICOLOGIA | 2009 |
| 02 UAI | MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL CON ORIENTACION GERENCIAL | 2015 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|-------------|---|-------------|-----------------|---|
| 01 TMT | ASISTENTE DE RRHH | ARGENTINA | 2012-2013 | ASISTENTE DE RRHH |
| 02 FULOUS | ANALISTA DE CAPACITACION Y DESARROLLO | LA LIBERTAD | 2014-2015 | ANALISTA DE CAPACITACION Y DESARROLLO |
| 03 UCV | DOCENTE Y COORDINADOR NACIONAL DE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES | PERÚ | 2018 - 2020 | DOCENTE Y COORDINADOR NACIONAL DE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Alex Avila Diaz
 PSICOLOGO
 C.P.P. 16250

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GESTION DE CONFLICTOS DE KILMANN PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU EN LA REGION LAMBAYEQUE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALEX AVILA DIAZ**

DNI: **41741167**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|-------------|---|-------------------|
| 01 UCV | PSICOLOGIA | 2009 |
| 02 UAI | MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL CON ORIENTACION GERENCIAL | 2015 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|-------------|---|-------------|-----------------|---|
| 01 TMT | ASISTENTE DE RRHH | ARGENTINA | 2012-2013 | ASISTENTE DE RRHH |
| 02 FULOUS | ANALISTA DE CAPACITACION Y DESARROLLO | LA LIBERTAD | 2014-2015 | ANALISTA DE CAPACITACION Y DESARROLLO |
| 03 UCV | COORDINADOR NACIONAL DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES | PERU | 2018 - 2020 | DOCENTE Y COORDINADOR NACIONAL DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES |

Alex Avila Diaz

PSICOLOGO
C.P.S.P. 10290

¹ Referencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³ Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GESTION DE CONFLICTOS DE KILMANN PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. / Mg:
Alejos Valqui María del Pilar
DNI: 08225037

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--|--------------|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL | PSICOLOGIA | 1984 - 1989 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-----------------------------|-------|-----------------|--|
| 01 | ENTRIX | GERENTE DE ASUNTOS SOCIALES | LIMA | 2008-2010 | ELABORAR PROYECTOS SOCIALES, ESTABLECER LINEA BASE EN COMUNIDADES DE LA SELVA. |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO (CELD-S) PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU EN LA REGION LAMBAYEQUE

Observaciones:

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
Alejos Valqui Maria del Pilar

DNI: 08225037

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--|--------------|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL | PSICOLOGIA | 1984 - 1989 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-----------------------------|-------|-----------------|--|
| 01 | ENTRIX | GERENTE DE ASUNTOS SOCIALES | LIMA | 2008 - 2010 | ELABORAR PROYECTOS SOCIALES ESTABLECIMIENTO DE LINEA BASE EN COMUNIDADES DE LA SELVA |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 † Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 ‡ Claridad: Se evidencia sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en concepto, estado y diseño.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Alejandra Valqui
 Jefe del Área de
 Psicología

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO (CELD-S) PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Observaciones: Cumple los criterios básicos de relación de los ítem y las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Moisés David Reyes Pérez

DNI: 4749828

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Señor de Sipón | Psicología | 6 años |
| 02 | Universidad Señor de Sipón | Hacia orientador del ICBTA | 2 años |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|----------------------------|-----------------------------|----------|-----------------|--------------------------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD SENOR DE SIPÓN | JEFE DE SERVICIO DE RESERVA | CHICLAYO | 5 años | Selección, Organización y Evaluación |
| 02 | SERVICIO | COORDINADOR | CHICLAYO | 1 año | Supervisión de personal |
| 03 | UCV | Docente | CHICLAYO | 3 años | DICTADO DE CLASES |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


Mg. Moisés Reyes Pérez
 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
 C.P. P. 25592

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GESTION DE CONFLICTOS DE KILMANN PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Observaciones: Simple los criterios básicos de relación de los ítem y los dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Moisés David Reyes Pérez

DNI: 47498278

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--------------------------|-----------------|-------------------|
| 01 | Universidad San de Sipán | Psicología | 6 AÑOS |
| 02 | Universidad San de Sipán | Maestría en GTH | 2 AÑOS |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------|-----------------------------------|----------|-----------------|--|
| 01 | UNIVERSIDAD SANCOS DE SIPAN | EJE DE SERVICIOS DE INVESTIGACION | CHICLAYO | 5 AÑOS | Selección, Capacitación y Evaluación de Pastores |
| 02 | SENCICO | COORDINADOR | CHICLAYO | 1 AÑO | Evaluación de Pastores |
| 03 | UCV | PRESENTE | CHICLAYO | 3 AÑOS | Dictado de clases |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Moisés Reyes Pérez
 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
 C.P. N. 23552

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO (CELD-S) PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU EN LA REGION LAMBAYEQUE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dr. Silvio Espinoza Zúñiga

DNI: *4381996*

[Firma]
Prof. Dr. Silvio Espinoza Zúñiga

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|----------------------------|-------------------|
| 01 | ESAN | Recursos Humanos | 9 meses |
| 02 | Universidad Privada del Norte | Gestión del Talento Humano | 1 año y 8 meses |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------------------------------------|
| 01 | Grupo Atlas | Coordinador RH | Orinobote | 1 mes | Supervisor Toque las silbores de RH |
| 02 | Histon South Hill Central America | Analista RH | Chao | 3 años | Reducción, Selección y contratación |
| 03 | Agremiación San Isidro | Asistente RH | Orinobote | 2 años | Selección y desarrollo |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Si se marca con una X los ítems marcados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GESTION DE CONFLICTOS DE KILMANN PARA LOS PASTORES DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Sr. Sabori Efrissarria, Zsigra

DNI: 43869096


 Dr. Sr. Sabori Efrissarria, Zsigra
 Profesor de Psicología

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|----------------------------|-------------------|
| 01 | ESAN | Recursos Humanos | 9 meses |
| 02 | Universidad Privada del Norte | Gestión del Talento Humano | 1 año y 8 meses |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|------------------------------------|----------------|----------|-----------------|--------------------------------------|
| 01 | Grupo Athas | Coordinador RH | Orimbote | 1 mes | Supervisar todo lo relacionado al RH |
| 02 | Mision South and central americana | Analista Ky 5 | Chao | 3 años | Reducción, Selección y capacitación |
| 03 | Agrícola Agrícola San Juan | Asistente RH | Orimbote | 2 años | Selección y desarrollo |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 10: Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

| Variables | N | K-S | Sig. |
|------------------------------|-----|-------|-------|
| Estilos de Liderazgo | 100 | 0,173 | 0,000 |
| Liderazgo Transformacional | 100 | 0,138 | 0,000 |
| Liderazgo Transaccional | 100 | 0,217 | 0,000 |
| Liderazgo Evitativo – Pasivo | 100 | 0,214 | 0,000 |
| Gestión de Conflictos | 100 | 0,132 | 0,000 |
| Competidor | 100 | 0,176 | 0,000 |
| Colaborador | 100 | 0,111 | 0,004 |
| Comprometido | 100 | 0,085 | 0,002 |
| Evasivo | 100 | 0,116 | 0,002 |
| Complaciente | 100 | 0,148 | 0,000 |

Nota: Sig: Nivel de significancia, K-S: kolmogorov - smirnov, N: Tamaño de la muestra



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de Las Asambleas de Dios del Perú en la Región Lambayeque 2021", cuyo autor es OCHOA CASTRO CESAR JEANS HAROLD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 06 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO DNI: 45046719 ORCID: 0000-0001-7607-6851 | Firmado electrónicamente por: NPESPINOZAY el 24-01-2022 23:19:17 |

Código documento Trilce: TRI - 0256538