

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

**Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos,
municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**

Para optar el título de Licenciado en Administración

Autor: Jhoyser, Huamán Huamán

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos,
municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Guerrero García, Galvani (presidente)

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. Ríos García, María del Pilar (secretaria)

Código ORCID: 0000-0002-0236-6810

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos,
municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos la tesis es original
en su contenido y forma.**

Bach. Huamán Huamán, Jhoyser (Autor)

Código ORCID: 0009-0005-3450-7234

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2024

JHOYSER HUAMAN HUAMAN

Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tum...

- TESIS PRE GRADO
- REVISIÓN DE TESIS
- Universidad Nacional de Tumbes

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3021727996

Fecha de entrega

26 sep 2024, 4:22 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 sep 2024, 4:27 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

INFORME_FINAL_DE_TESIS_-_JHOYSER_HUAMAN_HUAMAN.docx

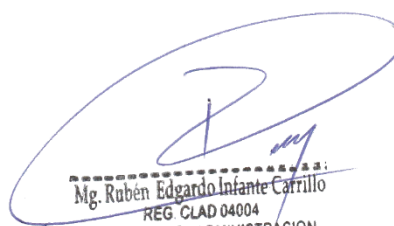
Tamaño de archivo

4.8 MB

93 Páginas

19,837 Palabras

109,751 Caracteres



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG. CLAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Asesor

18% Similitud general

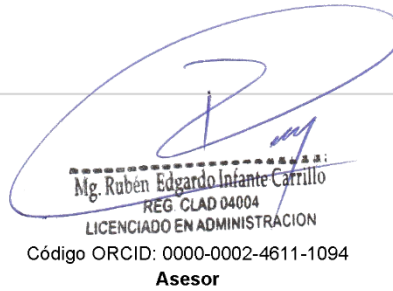
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

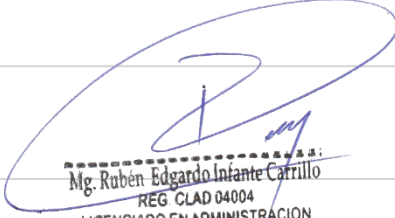
Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	12%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes	1%
4	Internet	doku.pub	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	0%
7	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	0%
8	Trabajos del estudiante	uncedu	0%
9	Internet	pt.scribd.com	0%
10	Internet	dspace.unl.edu.ec	0%
11	Internet	dokumen.pub	0%



12	Internet	documentos.uru.edu	0%
13	Internet	pt.slideshare.net	0%
14	Internet	repositorio.uct.edu.pe	0%
15	Internet	www.coursehero.com	0%
16	Internet	gestionyadministra.blogspot.com	0%
17	Internet	www.revolutive.com	0%
18	Internet	pdfcoffee.com	0%
19	Internet	dokumen.site	0%
20	Internet	es.scribd.com	0%
21	Internet	repositorio.upla.edu.pe	0%



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG CLAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
Código ORCID: 0000-0002-4611-1094
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
fce-secacademica@untumbes.edu.pe

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)


En Tumbes, a los 27 días del mes agosto del dos mil veinticuatro, siendo las dieciocho horas, en el Auditorio “Álvaro Camacho Sánchez”, de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por **RESOLUCIÓN N° 325-2023/UNTUMBES-FACEC-D**, los docentes: Mg. Galvani Guerrero García (**Presidente**), Mg. María del Pilar Ríos García (**Secretaria**) y el Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por el bachiller: **JHOYSER HUAMÁN HUAMÁN**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **JHOYSER HUAMÁN HUAMÁN** con calificativo **APROBADO – MUY BUENO**

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **..APTO.** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **..19..** horas **..05..** minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 27 de agosto del 2024


Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
Código ORCID N° 0000-0002-3151-806X
Presidente (a)


Mg. María del Pilar Ríos García
DNI N° 18000317
Código ORCID N° 0000-0002-0236-6810
Secretario (a)


Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI N° 42734687
Código ORCID N° 0000-0002-4611-1094
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

DEDICATORIA

“A Dios por la vida, la fortaleza y sabiduría brindada,
por la guía en los constantes desafíos. A mis padres,
por su constante apoyo y sacrificio en mi formación
profesional.

Jhoyser Huamán

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes por permitirme formarme en sus filas. A los docentes por su compañía y dirección en la enseñanza impartida, conocimientos que han contribuido en mi formación profesional. Al apoyo y la disposición de mis padres, hermanos, compañeros y/o amigos; por su constante aliento, motivación y comprensión a lo largo de este proceso.

« Never give up and live a life you will remember »

Jhoyser Huamán

INDICE

INDICE	xi
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
INDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	22
2.1. Bases teóricas – científicas.....	22
2.1.1. Liderazgo estratégico	22
2.1.2. Manejo de conflictos	27
2.1.3. Naturaleza de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.....	32
2.2. Antecedentes	32
2.3. Definición de términos básicos	40
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	42
3.1. Hipótesis.....	42
3.2. Tipos de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	43
3.3. Población, muestra y muestreo.....	45
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	46
3.5. Procesamiento y análisis de datos	51
3.6. Definición y operacionalización de variables	51
3.7. Análisis de confiabilidad y validez del instrumento.....	54
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1. Resultados	56
4.2. Discusión.....	64
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
VIII. ANEXOS	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral de la MDPH	45
Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable liderazgo estratégico	52
Tabla 3: Dimensiones e indicadores de la variable manejo de conflictos.....	53
Tabla 4: Criterios de decisión para confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	54
Tabla 5: Validación del instrumento (cuestionario) por juicio de expertos	55
Tabla 6: Incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos	56
Tabla 7: Correlación entre liderazgo estratégico y manejo de conflictos.....	57
Tabla 8: Incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos	58
Tabla 9: Correlación entre el pensamiento integrador y manejo de conflictos	59
Tabla 10: Incidencia de la superación de obstáculos al cambio en el manejo de conflictos.....	59
Tabla 11: Correlación de la superación de obstáculos al cambio en el manejo de conflictos.....	61
Tabla 12: Incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos	61
Tabla 13: Correlación entre el uso eficaz del poder y manejo de conflictos.....	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos	56
Figura 2: Incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos	58
Figura 3: Incidencia de la superación de obstáculos al cambio en el manejo de conflictos.....	60
Figura 4: Incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos	62

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	80
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	81
Anexo 3: Fichas bibliográficas	82
Anexo 4: Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis	83
Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis	84
Anexo 6: Personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital	85
Anexo 7: Cuestionario a trabajadores	87
Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la variable liderazgo estratégico	91
Anexo 9: Análisis de confiabilidad de la variable manejo de conflictos.....	92
Anexo 10: Validación del instrumento por juicio de expertos	93
Anexo 11: Magnitud de correlación de coeficiente Spearman	96
Anexo 12: Certificación de asesoría	97

RESUMEN

El presente estudio llevó a cabo una investigación cuyo objetivo se enmarcó en determinar la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023. La metodología asentó un estudio de tipo aplicada, descriptiva – correlacional de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 37 colaboradores entre nombrados y personal administrativo de la institución, data seleccionada por muestreo no probabilístico, por conveniencia e intencional. Para el desarrollo de la investigación, se aplicaron los métodos: deductivo, inductivo, cuantitativo y analítico - sintético, los cuales permitieron abordar la investigación de manera sistematizada. La obtención de datos se sostuvo en la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario; estructurado con 12 preguntas en escala de Likert para cada variable de estudio: De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2 y En desacuerdo (ED) = 1. Los datos recopilados fueron tabulados y procesados en la herramienta Microsoft Excel e importada en el software de estadística SPSS para su análisis complejo e inferencia correlacional. Los resultados obtenidos determinaron la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos con un coeficiente Rho de Spearman de 0,684; siendo en grado de correlación y/o asociación positiva considerable y significativa al 1%. Así mismo, en las dimensiones pensamiento integrador ($\rho = 0,642$), superación de los obstáculos al cambio ($\rho = 0,513$) y uso eficaz del poder ($\rho = 0,676$) existe una correlación positiva considerable con respecto al manejo de conflictos.

Palabras clave: Liderazgo estratégico, manejo de conflictos, pensamiento integrador, gestión del cambio y uso eficaz del poder.

ABSTRACT

The present study carried out an investigation whose objective was to determine the incidence of strategic leadership in conflict management in the District Municipality of Pampas de Hospital, Tumbes, 2023. The methodology established an applied, descriptive - correlational study of quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional design. The study sample was made up of 37 collaborators, including appointees and administrative staff of the institution, data selected by non-probabilistic, convenience and intentional sampling. For the development of the research, the methods were applied: deductive, inductive, quantitative and analytical - synthetic, which allowed the research to be approached in a systematized manner. Data collection was based on the survey technique whose instrument was the questionnaire; structured with 12 questions on a Likert scale for each study variable: Agree (DA) = 3, Undecided (I) = 2 and Disagree (ED) = 1. The collected data were tabulated and processed in the Microsoft Excel tool and imported into SPSS statistical software for complex analysis and correlational inference. The results obtained determined the incidence of strategic leadership in conflict management with a Spearman's Rho coefficient of 0.684; being in degree of correlation and/or positive association considerable and significant at 1%. Likewise, in the dimensions of integrative thinking ($\rho = 0.642$), overcoming obstacles to change ($\rho = 0.513$) and effective use of power ($\rho = 0.676$), there is a considerable positive correlation with respect to conflict management.

Keywords: Strategic leadership, conflict management, integrative thinking, change management and effective use of power.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del siglo XXI comprenden un entorno cada vez más competitivo, aspectos de oportunidades y amenazas que comprometen la dirección estratégica para orientar sus procesos en una mejora sustancial. Hoy en día, los requerimientos del entorno demandan a los líderes desempeñar funciones variadas, subyugado al desafío de enfrentar riesgos y retos en la búsqueda del éxito organizacional, se requiere las prácticas y habilidades necesarias para hacer un trabajo con eficacia.

Las organizaciones optan por el liderazgo estratégico para la guía interna, adquirir e integrar recursos materiales y/o humanos; y alinearlos en conjunto al logro de objetivos y hacer frente a los cambios generados por la incertidumbre. De acuerdo a Robbins y Coulter (2018), liderar estratégicamente significa “tener la capacidad de anticipar, visualizar, mantener la flexibilidad, situar un enfoque estratégico para trabajar en conjunto con los miembros” (p. 292). Las competencias del líder estratégico permiten generar un conjunto de relaciones y consecuencias que inciden en la estructura, las prioridades y la calidad de respuesta de una organización. Según Vera (2022) “el conocimiento y la adecuada práctica del liderazgo estratégico son fundamentales para guiar eficazmente cualquier proceso estratégico de desarrollo institucional” (p. 91). Es clave para la dirección de las institucionales actuales, la muestra de liderazgo basado en habilidades tradicionales de gestión, la toma de decisiones efectiva y la comunicación clara, permitiendo la interacción positiva en las relaciones internas de una organización y la sujeción de sus acciones hacia sus objetivos sea cual sea su magnitud.

Según Alva (2022), el manejo de conflictos constituye una “actividad organizacional en donde se implementa las habilidades y competencias de tipo gerencial, el cual aplican herramientas de control que puedan desarrollar de manera eficiente la

planeación, su ejecución, cierre y evaluación de los procesos” (p. 4693). La competencia fundamental para los líderes y equipos de trabajo, es adoptar enfoques proactivos y estratégicos debido a la presencia de problemas de carácter interno, generados en cierto grado por la incompatibilidad de intereses, metas u objetivos, situaciones que los directivos deben lidiar para reducir su impacto. Lussier y Achua (2016), “el conflicto es parte de la vida diaria en las organizaciones; afecta a todos los participantes y la forma en la que lo manejamos influye sobre el desempeño. [...] la capacidad para solucionarlos tendrá un efecto directo en el éxito de su liderazgo” (p. 200). Mientras que el liderazgo estratégico define la dirección y el propósito de una organización a largo plazo, el manejo de conflictos asegura que las diferencias y tensiones internas se aborden de manera constructiva y se conviertan en motores de cambio positivo, siempre y cuando el ejercicio del liderazgo sea lo más práctico posible en beneficio de la organización.

El liderazgo estratégico enlaza determinados aspectos de la administración pública. Destaca la gestión de los gobiernos locales en el servicio y desarrollo local, siendo práctico en la buena gobernanza como instituciones del estado con grado de autonomía. En el marco de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, la municipalidad “está para representación local y promover la adecuada prestación de servicios públicos y velar por el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción”. En tal sentido, se espera que los directivos sean capaces de manejar procesos y herramientas para la planificación estratégica, suma de esfuerzos de los gobiernos en el servicio a la comunidad.

A nivel internacional, está demostrado que el liderazgo juega como factor clave para el éxito y desarrollo de las organizaciones. Según Espinoza y Elgoibar (2023), en las organizaciones ecuatorianas “la gestión ineficaz sigue siendo un obstáculo importante que contribuye al fracaso de las mismas. Se identifica aspectos como la falta de políticas, la toma ineficaz de decisiones, la resolución inadecuada de conflictos y la carencia de liderazgo” (p. 393). Establecer una estructura rígida de liderazgo permite mejorar la prestación de servicios, unificar al personal para un adecuado ejercicio de funciones; Ayerbe et al. (2020) subrayan que “se hace imperioso la necesidad de sustentar y de crear ambientes laborales propicios que propendan los buenos vínculos entre los miembros de la empresa” (p. 235). Sin

embargo, los líderes no tienen la capacidad suficiente para influir en la conducta y dirigen erróneamente las guías de trabajo establecidas. En esa línea, Contreras y Ramírez (2019) denotan la carencia de gestión basada en objetivos, programas de trabajo desvinculados, ausencia de flujo de información para una efectiva toma de decisiones, y en muchos casos, ignoran los problemas organizativos detectados.

En el aspecto nacional, las entidades públicas presentan problemas en las estructuras de liderazgo, señala Barra (2023) que “las reformas y cambios o modernizaciones en el estado fenecen apenas se lanzan o a poco de iniciada su implementación. No maduran o son de corta vida porque no hay un liderazgo constante que las sostenga y las promueva” (p. 154). Por su parte, Abarca et al. (2020), en las instituciones de salud del Perú surgen problemas por la escasez de recursos. Los miembros buscan prestigio y posiciones de poder, además de la toma de decisiones desacertada y desacuerdos internos. Es crucial la figura de los directivos para intervenir y actuar frente a situaciones conflictivas, no todos comparten los mismos objetivos y es crucial hacer que todos caminen hacia un solo objetivo. Chilingano (2019) expone que el sistema burocrático obliga a un apego excesivo a reglamentos y papeleos que desencadenan conflictos entre trabajadores que limitan las líneas de acción y el trabajo en equipo. Existencia de planes de trabajo inoperantes, carencia de equipos de cómputo y la insuficiencia de programas para la formación del personal.

La Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital (MDPH) como institución del estado en gestionar acciones administrativas a favor de la población, sitúa funciones que involucra a cada uno de sus miembros y requiere la cooperación de los mismos. Los cambios graduales de gobierno por la elección del nuevo alcalde o la rotación de los cargos de confianza, cambian el tipo de liderazgo. Los planes de trabajo no se actualizan en su momento, siendo limitantes para el desempeño óptimo de funciones de las áreas que la integran. Las relaciones de trabajo un poco deterioradas por las deficientes líneas de comunicación, se encargan funciones limitadas a su cumplimiento dado que no se comunican oportunamente o no se da de forma clara por parte de los directivos. Se enfatiza la necesidad de integrar al personal y los procesos de trabajo enfocados en la elaboración de planes de trabajo por cada área, algunos jefes proponen sus lineamientos de trabajo, sin embargo,

no son considerados al momento de la toma de decisiones. La poca coordinación entre trabajadores y la baja iniciativa de los directivos en convocar a reunión y tomar acuerdos para ser partícipes en actividades que involucra a la institución, genera fastidio entre los trabajadores a causa de las decisiones unilaterales.

Se evidencia poca disposición en actualizar y/o desarrollar al personal, existe personal antiguo que desconoce el uso de las herramientas tecnológicas. Por otro lado, la afectación en los procesos de trabajo debido al ausentismo laboral que impide el trámite y/o requerimiento de la documentación necesaria. Por último, el uso inadecuado de su posición en la gestión de recursos y toma de decisiones, la incorporación de personal influyendo en quejas referente a los salarios que perciben. Ante la problemática expuesta, se formula la interrogante general ¿Cuál es la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023?, con sus problemas específicos: 1. ¿Cuál es la incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital?, 2. ¿Cuál es la incidencia de la superación de los obstáculos al cambio en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital? Y 3. ¿Cuál es la incidencia de uso eficaz del poder en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital?

En el presente estudio, el análisis y exposición de conceptos, dimensiones y/o propiedades de la variable liderazgo estratégico se justifican teóricamente en las bases administrativas expuestas por Dess et al. (2011) y el manejo de conflictos con los estudios presentados por Hellriegel y Slocum (2004). Estos conocimientos recopilados explican el comportamiento existente entre variables, permiten ampliar el conocimiento y pulir lo existente. Por otro lado, en la justificación práctica, contribuye a que la institución perfeccione el conocimiento en la mejora del manejo de conflictos, gestione formas de solucionar problemas trabajando bajo lineamientos de cooperación y coordinación de labores. Del mismo modo, en la parte metodológica, la investigación presenta su desarrollo bajo el empleo de técnicas y procedimientos para probar la hipótesis y determinar la correlación, en esa línea, se prevé que las técnicas empleadas ayuden al desarrollo de futuros trabajos de investigación con el aporte de un nuevo instrumento validado y confiable para su aplicación. En la línea económica, la investigación centra un enfoque en

reducir costos de rotación de personal, costos operativos, costos legales que implica solucionar conflictos mayores. Se prevé un impacto en mejorar la eficiencia y la eficacia del personal incrementado la productividad y perfeccionando la calidad de servicio. Por último, socialmente se contribuye a que las organizaciones sitúen la importancia de mantener un orden y crear relaciones saludables y efectivas entre los trabajadores; así como ante su entorno comunitario.

Es así que la investigación se desarrolla para alcanzar de manera general, determinar la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023. Y como objetivos específicos: 1. Analizar la incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, 2. Describir la incidencia de la superación de los obstáculos al cambio en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital y 3. Explicar la incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

La presente investigación está constituida en ocho capítulos, cuya estructura se detalla a continuación: En el capítulo I se presenta la introducción, se describe la situación problemática y su formulación, sumado a ello, la justificación y los objetivos. El capítulo II exterioriza la revisión de la literatura que contiene las bases teóricas - científicas, los antecedentes y la definición de los términos básicos. El capítulo III despliega los materiales y métodos que comprenden las hipótesis, el tipo y diseño de estudio, la población, la muestra, el muestro, métodos, técnicas e instrumentos empleados, el procesamiento y análisis de datos, la operacionalización de variables, así como también el análisis de confiabilidad y validez del instrumento sujeto a la investigación. El capítulo IV exhibe de manera objetiva los hallazgos de la investigación, información contenida en tablas y figuras, además de la discusión que compara los hallazgos con la literatura existente. En el capítulo V, se recapitula las conclusiones principales dando respuesta a los objetivos de investigación. En el capítulo VI, se detalla las propuestas de mejora y/o recomendaciones. En el capítulo VII, las referencias bibliográficas citadas en la investigación. Por último, el capítulo VIII, figura los anexos que contiene material adicional de soporte que apoya al estudio.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas – científicas

2.1.1. Liderazgo estratégico

Según Dess et al. (2011), refieren al “proceso de transformar las organizaciones desde lo que son hasta lo que el líder desea que sean; esta definición implica mucho: insatisfacción con el statu quo, una visión de lo que debe ser y un proceso para generar el cambio” (p. 404). Se caracteriza por su enfoque de liderazgo centrado en la planificación y la implementación; comprende a los directivos en desarrollar estrategias basado en procesos encauzados a lograr los objetivos de una organización. De acuerdo a Alles (2005), sostiene que su ejercicio va más allá de “orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de dicho grupo” (p. 166).

Desde el punto de vista de Robbins y Coulter (2018), definen al liderazgo estratégico como la “capacidad para mantener la flexibilidad organizativa respecto al entorno, efectuar una planificación eficaz anticipándose a escenarios de riesgo; toma de decisiones, pensamiento estratégico y trabajo en conjunto con los miembros, implementar cambios para generar un futuro viable para la entidad” (p. 292). Por su parte; Lusthaus et al. (2002) conciben el liderazgo estratégico como “proceso de fijar metas organizacionales claras y dirigir los esfuerzos del personal y otras partes interesadas hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización” (p.44). Los líderes parten como agentes de cambio, el éxito organizacional está medido por el grado de eficacia para formular e instrumentar las guías estratégicas, liderar en medio de la incertidumbre y mantener un enfoque constante en lo que busca la institución pese a la complejidad de su entorno.

Según la teoría de los autores, Ivancevich et al. (2006) aseveran al proceso de influir en los demás para facilitar el logro de metas relevantes en sentido organizacional. No requiere ocupar un puesto o tener una posición formal. Tres variables importantes presentes en todas las situaciones de liderazgo son las personas, la tarea y el ambiente. Implica desarrollar habilidades y competencias para efectuar una adecuada gestión en el cumplimiento de indicadores de forma eficiente y eficaz, según las necesidades e instancias de la organización. Acorde a Hiam (2003), cuando el colaborador necesita mejorar sus capacidades, “el líder debe centrarse en asegurarse de que el desempeño del colaborador es eficaz. La principal preocupación del líder es la tarea y como se realiza: el desempeño del trabajo, el rendimiento” (p. 21).

En ese mismo sentido, liderar estratégicamente según Alles (2008), promueve la eficacia del equipo, logra resultados de manera conjunta, implica saber delegar responsabilidades y hacer seguimiento del mismo, prever que las acciones se estén cumpliendo según se requiere. Se destaca la habilidad del líder en transmitir valores y la visión de la organización, generando confianza en el grupo. En la posición de Hit et al. (2015), “el aprendizaje del líder en influir de forma efectiva es parte del liderazgo estratégico (...) llenan de sentido las conductas, los pensamientos y los sentimientos de las personas que trabajan con ellos” (p. 371). La clave es entender el grupo humano, transmitir las acciones de forma efectiva a los grupos de trabajo, generando el compromiso y la cooperación.

Como señala Fernández (2018), un líder estratégico cumple con funciones de “proveer dirección y dar sentido a la organización con respecto a su misión y visión. Desarrollar el pensamiento estratégico y la guía efectiva en el planeamiento y ejecución de las operaciones y la gestión administrativa en las entidades” (p. 13). Dichas funciones refieren que busca transformar la organización y definir los valores corporativos desde una perspectiva amplia y con proyección. Para Agüera (2004), el liderazgo estratégico encierra facultades como “la capacidad para prever y anticipar circunstancias, capacidad creativa para diseñar acciones y soluciones efectivas en respuesta a las situaciones vislumbradas, siendo necesario influir en los miembros para instaurar cambios necesarios” (p. 140).

Rasgos del ejercicio de liderazgo estratégico

Según enfatizan Robbins y Coulter (2018), el liderazgo estratégico presenta rasgos asociados como características que destacan un buen ejercicio de liderazgo:

Dinamismo: los líderes se esfuerzan al máximo; se mueven por el deseo de logro y auto realización, demuestran iniciativa y persisten en lo que hacen.

Deseo de dirigir: las pretensiones del líder se basan en asumir responsabilidades, lograr la influencia y dirección sobre otras personas

Honestidad e integridad: generan confianza y promueven la práctica de valores, demuestran consistencia entre lo que dicen y lo que hacen.

Confianza en sí mismos: la seguridad del líder en sí mismo para influir en los demás, precisión en las metas y decisiones y que sean correctas.

Inteligencia: juicio para reunir, sintetizar e interpretar información en la toma de decisiones y resolución de problemas. **Conocimientos importantes**

para el puesto: conocimiento explícito en asuntos técnicos para toma de decisiones informadas y entender los alcances. **Extroversión:** los líderes son individuos vigorosos y activos; son sociables y afectivos. **Propensión a**

la culpa: se crea el sentido de responsabilidad en la dirección de los demás.

Componentes y fuerzas que determinan el liderazgo estratégico

Según Vicente et al. (2008), de acuerdo a como se defina cada concepto de liderazgo, se adoptan distintas perspectivas, estos se dan a conocer a continuación:

El grupo: el rol del líder se desarrolla sobre sujetos que integran un grupo, comparten sus ideas y adquieren influencia por éste. **El poder:** condición

esencial en la dirección por un líder. **La influencia:** capacidad que incide y predetermina el comportamiento de los individuos. **La cultura:** conjunto de

creencias, valores, normas que son parte de las personas y rigen en una organización. **El contexto:** la dinámica del entorno en los propósitos de la

organización. **La situación:** circunstancias o momentos claves para el ejercicio de un liderazgo.

Dimensiones del liderazgo estratégico

De acuerdo a Dess et al. (2011), precisan que el liderazgo estratégico se trabaja en base a los siguientes elementos: pensamiento integrador, superación de los obstáculos al cambio y uso eficaz del poder, siendo referidos a continuación:

A. Pensamiento integrador

Al respecto, Dess et al. (2011) despliegan que se trata de un proceso mediante el cual, “el líder estudia el problema y sus causas, concilia las formas de pensar opuestas que existen en los trabajadores de una organización para identificar soluciones creativas a problemas o situaciones de riesgo, que les ofrezcan más opciones y nuevas alternativas” (p. 382).

La ideología desarrollada en el pensamiento integrador es la de unificar a los miembros que forman parte, solucionar problemas; es necesario un proceso de alinear lo que busca el trabajador con respecto a la entidad y al resto que lo acompañan. En ese sentido, Torres (2014) describe acciones esenciales de un líder para integrar al personal, estos son:

Participación: implica hacer que los individuos sea parte de los procesos de la entidad; brindar opiniones y sentirse escuchados. **Motivación:** inspirar al cumplimiento y compromiso de los miembros con las labores y la organización. **Comunicación:** comunicar y coordinen las acciones de la institución logrando efectividad en los flujos de información. **Dar y recibir retroalimentación:** el líder informa los avances de la empresa y como se viene trabajando para mejoras los procesos.

Es preciso reconocer y hacer detalle que en las organizaciones “se requiere tener la capacidad para resolver problemas cada vez más complejos, tomar la iniciativa y adoptar un enfoque dinámico, así como formular opciones estratégicas viables” (Dess et al., 2011, p. 378). Se busca crear relaciones laborales que involucra aspectos de integración en situaciones de negatividad, se integran ventajas de una solución en conjunto con alternativas ya identificadas y clave para el desarrollo.

B. Superación de los obstáculos al cambio

Dess et al. (2011) afirma que se trata de “aspectos y/o características presentes en individuos y las organizaciones que imposibilitan a un líder transformar la organización” (p. 383). En lo que respecta Hellriegel et al. (2017) describen que “se refiere a toda transformación que experimenta en el diseño o el funcionamiento de una organización. Los gerentes efectivos saben cuándo se requiere un cambio y son capaces de dirigir a sus organizaciones a lo largo del proceso de cambio” (p. 388). Las fuerzas del entorno de una organización condicionan con frecuencia el desarrollo de herramientas y/o estrategias para lidiar y hacer frente los riesgos, decisiones que convergen niveles de oposición frente a iniciativas de cambio. El líder estudia sus causas y trabaja en soluciones factibles.

En continuidad con la teoría de Dess et al. (2011), los obstáculos al cambio surgen por razón del grado de oposición o apoyo, esto cuando los líderes trabajan en la gestión de un cambio en la organización. Para ello, describen que:

Las personas participes en una entidad sienten incertidumbre debido al riesgo que se afronta cuando existe el cambio, ello genera **barreras sistémicas** que se asocian con el funcionamiento de la organización, su estructura, la información y las relaciones que enmarca en su constante labor. **Las barreras conductuales** ocasionan la vista de los gerentes sobre cuestiones desde una perspectiva limitada debido a su educación, formación, experiencia laboral, etc. **Las barreras políticas** se refieren a confrontaciones que surgen de las relaciones de poder debido a intereses, disputas por los recursos, conflictos entre departamentos y/o discrepancias mezquinas interpersonales. (p. 383)

Robbins y Coulter (2014) señalan “las razones que trascienden como obstáculos e impiden el cambio efectivo parte en la incertidumbre, cambios en procesos ya establecidos. Existe el temor y la creencia, juicios, actitudes y comportamiento en que el cambio no es beneficioso para la organización” (p. 194). Dichos aspectos constituyen causas que inciden en acciones ya constituidas como hábito. Una

organización sujeta a cambios no planificados, las personas y/o grupos de trabajo sienten desorientación y desconfianza. Hernández y Palafox (2012) manifiestan que “los grandes líderes por lo general surgen de las adversidades, aprovechando las situaciones y convirtiendo las amenazas en oportunidades. (...) El liderazgo no es estático, es producto de la adaptación a todo tipo de circunstancias e individuos” (p. 124).

C. Uso eficaz del poder

A juicio de Dess et al. (2011), aluden el uso eficaz del poder como la capacidad de un líder para ejercer influencia razonable y lograr que los individuos realicen las cosas de la manera que se requiere para alcanzar intereses en común; es la virtud de influir en el comportamiento de otras personas para persuadirlas de hacer algo que de lo contrario no harían, y también para superar la resistencia y la oposición al cambio de rumbo. Desde el punto de vista de Gilad (2023), los líderes que pueden equilibrar el poder y la influencia de manera efectiva pueden crear una cultura de confianza, compromiso e innovación. Sin embargo, aquellos que hacen mal uso o abusan del poder y la influencia pueden crear una cultura de miedo, resentimiento y estancamiento.

Por su parte, Hernández (2011) explica que “debido al poder como autoridad acumulada que tiene un individuo en una organización social, este le permite influir en personas de una empresa: colaboradores, usuarios, clientes y proveedores internos y externos” (p. 221). Se puede diferenciar entre el gerente con posición de mando y la de un líder, en el grado de aceptación por el resto. En ese sentido, Luna (2014) sostiene que “tener el poder y usarlo de forma apropiada son los atributos esenciales de un líder efectivo” (p. 253).

2.1.2. Manejo de conflictos

Según Hellriegel y Slocum (2004), consiste en un proceso que efectúa un diagnóstico sobre las relaciones interpersonales existentes en una organización, se evalúan estrategias de negociación y otras herramientas a fin de evitar problemas y dificultades innecesarios. Incide la capacidad de entender y diagnosticar

correctamente el problema para su buen manejo. Desde la posición de Hernández y Palafox (2012), manejar un conflicto significa “crear ambientes laborales favorables para que los miembros de su equipo de trabajo cooperen entre sí; brindar directrices generales y permitir que entre los miembros se comuniquen, dialoguen y discutan los problemas trascendentes para que presenten soluciones o alternativas pertinentes” (p. 240).

En una organización es clave mantener una actitud equilibrada referente a su ambiente, identificar dificultades que en su mayoría se originan debido a los intereses contrarios que existe en el recurso humano, sin importar su status. Ocurren situaciones donde pensar diferente, actuar de manera distinta conlleva a diferir de las metas en la organización, siendo un punto de inflexión que se traduce en malas prácticas administrativas y/o problemas internos. Según Robbins y Coulter (2014) sostienen que un conflicto es “el resultado disfuncional que afectan a una compañía producida por la falta de confianza entre trabajadores, las líneas de comunicación son deficientes, los directivos fallan al asumir la dirección y responsabilidad para con las necesidades y anhelos de sus colaboradores” (p. 485).

En consonancia con Lussier y Achua (2011), “el desacuerdo y oposición de las personas referente a las formas de pensar independientemente al ámbito, sitúa la existencia de conflictos. Formas distintas de apreciar las cosas, lo hace inevitable; aceptar las diferencias y llegar a acuerdos reduce su efecto” (p. 210). Según el aporte de Franklin y Krieger (2011), hacen evidencia en que las causas del conflicto son múltiples y variadas; entre otras podemos citar las siguientes: “dificultades en la comunicación; discrepancias en cuestión de valores (qué se considera bueno y malo); diferencias en las actitudes hacia el trabajo o hacia la relación personal; creencias distintas; diferencias de personalidad; inconvenientes en la organización de la tarea a realizar, etc.” (p. 479). Los conflictos más habituales surgen en los grupos de trabajo, o entre éstos y sus contrapartes.

En conformidad con Aguilar y Canales (2012), analizar situaciones de conflictos, brinda la oportunidad de “aceptar la existencia de problemas como parte de la naturaleza humana, detectar que situaciones problemáticas se presentan con

mayor frecuencia, investigar sus causas y buscar diferentes alternativas de solución” (p. 12).

Condiciones que predisponen al conflicto

Según Chiavenato (2019) existen condiciones que parten como antecedentes, son inherentes al entorno de una organización y en su mayoría son causales que originan conflictos:

Diferenciación de actividades: debido al crecimiento de una organización, este desarrolla partes o subsistemas especializados. Como resultados, los grupos existentes crean formas únicas de realizar labores, pensar, actuar y relacionarse; esto persiguen nuevos objetivos e intereses que con el tiempo provocan conflictos. **Recursos compartidos:** a causa de la limitación y escases de recursos disponibles, más aún cuando las áreas persiguen objetivos distintos y los recursos destinados no son lo suficiente. **Actividades interdependientes:** los individuos y los grupos de una organización dependen unos de otros para realizar sus actividades. (p. 307)

Dimensiones del manejo de conflictos

De acuerdo a los autores, los elementos de manejo de conflictos se trabajan desde varios enfoques que en una organización son comunes a evidenciarse. Estos elementos se clasifican de la siguiente manera:

A. Conflicto interpersonal

De acuerdo a Franklin y Krieger (2011), el conflicto interpersonal:

Se trata de las dificultades que surgen en toda relación humana, ya sea entre dos personas o dentro de un grupo. Esta clase de conflicto afecta tanto la relación de los individuos entre sí como el estado anímico de cada uno de los involucrados (siempre dependiendo de las características personales), y repercute en el desempeño individual y grupal. (p. 481)

Por su parte, Pades y Romero (2022) equiparan que el conflicto interpersonal tiene base en las “diferencias personales, deficiencias en la información, incompatibilidad de roles y el estrés ambiental e incertidumbre a causa de la escasez de recursos” (p. 50). Las tensiones, desacuerdos o choques de personalidad entre individuos pueden surgir en diversos entornos como el trabajo, familia o amistades. Estos conflictos pueden ser causados por diferencias en valores, intereses o comunicación deficiente, y pueden tener efectos negativos en las relaciones y el bienestar emocional de las personas involucradas, requiriendo habilidades de resolución para su manejo efectivo.

En tanto, Vicente et al. (2008) exponen que dicha dimensión del conflicto:

Se da por la incompatibilidad de intereses entre dos o más personas, los implicados crean cierta oposición en cuanto a rasgos de personalidad u otro. Las causas pueden darse por fallas en las líneas de comunicación, status que adhiere poder distinto, percepciones distintas, falta de confianza, amenazas en los puestos, sistemas de valores distintos. (p. 311)

B. Conflicto intergrupalo

Hellriegel y Slocum (2004) enfatizan que:

Se refiere a la oposición, desacuerdos y disputas entre grupos o equipos. Ocurre con frecuencia en las relaciones sindicato-empresa. Esos conflictos llegan a ser muy intensos, agotadores y costosos para los participantes. En condiciones extremas de competencia y conflicto, las partes establecen actitudes hacia los otros caracterizadas por la desconfianza, la rigidez, el centro de atención sólo en el interés propio, la falta de voluntad para escuchar, etcétera. (p. 230)

Por lo tanto, se entiende que el conflicto intergrupalo esta dado a causa de tensiones y hostilidades que surgen entre grupos de personas debido a diferencias percibidas en términos de identidad, valores, intereses o recursos. Estos conflictos pueden

manifestarse en diversas formas: discriminación, prejuicios o incluso violencia. Implica examinar cómo se forman y resuelven estos enfrentamientos, así como las implicaciones sociales y psicológicas que tienen en las personas y los grupos involucradas.

Conforme a la definición propuesta por Daft (2011), hace alusión al:

Comportamiento que ocurre entre los grupos organizacionales cuando los participantes se identifican con un grupo y perciben que los otros grupos pueden bloquear el logro de las metas o las expectativas del suyo. El conflicto significa que los grupos chocan directamente, que se encuentran en una posición de oposición fundamental. (p. 493)

C. Conflicto organizacional

Según lo indicado por Franklin y Krieger (2011), los problemas internos se determinan por la magnitud en cómo afecta a toda una organización, es así que se denomina conflicto organizacional. Esto implica:

Situaciones de desacuerdo inherentes a toda organización, que involucra y afectan directamente al conjunto de la estructura organizativa, los individuos y/o grupos que son parte de los procesos que desarrolla la institución incidiendo en un desequilibrio de interés tanto de quienes la conforman como la entidad en sí. Dentro de las principales razones, se debe a factores económicos como salarios, presupuesto; recursos tecnológicos, disposiciones que engloba los recursos humanos y como se alinean hacia los objetivos y las metas. (p. 483)

Cabe recalcar que el conflicto organizacional engloba un nivel mayor frente al conflicto en las organizaciones. discrepancias, tensiones o desacuerdos que surgen entre individuos o grupos dentro de una organización. Estas diferencias pueden surgir por diversas razones, como diferencias en objetivos, valores, intereses o percepciones. El manejo implica que el líder trabaje en identificar y

solucionar las causales y consecuencias con el objetivo de promover la armonía, la toma de decisiones efectivas y el rendimiento óptimo de la organización.

2.1.3. Naturaleza de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital

La Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital como Órgano de Gobierno Local Distrital con personería jurídica, goza de autonomía política, económica y administrativa para el cumplimiento de sus fines, ello se sustenta en los artículos 73° y 78° al 83° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, que, en conjunto con sus miembros entre funcionarios, servidores públicos, empleados y obreros, quienes prestan servicios a la misma y son los encargados de la administración municipal. La finalidad que persigue la MDPH como institución está orientada a su ciudadanía en brindar servicios de calidad, de la mano con un capital humano eficiente y capacitado, en miras del crecimiento y desarrollo del distrito, a través de la inversión pública con una gestión transparente.

En el marco de la administración pública, para una eficiente prestación de servicios públicos y un efectivo desarrollo integral, sostenible, participativo buscando mejorar la calidad de vida de su jurisdicción; el estado sitúa organismos como parte del sector público encargados de la gestión de tareas administrativas en miras al desarrollo local. Los gobiernos locales conformados por las municipalidades, se enmarcan como canales que involucra la participación ciudadana en los asuntos públicos, gestionan con autonomía los intereses propios de los pueblos basado en las necesidades y requerimientos insatisfechas. Cada municipalidad organiza su administración según establece la ley, desarrolla sus políticas de trabajo, elabora sus documentos de gestión y otros, de acuerdo con sus necesidades y la disponibilidad presupuestal.

2.2. Antecedentes

La investigación ha sido trabajada a partir de distintos enfoques efectuados por múltiples investigadores, planteando nuevas metodologías en contextos reales y generando nuevos conocimientos que pasan a ser aportes para estudios futuros, siendo estos clasificados en internacionales, nacionales y locales.

2.2.1. Internacional

Guevara y Hoyos (2022), en su tesis titulado:

“Relación entre el liderazgo transformacional, el clima organizacional y variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A.”, tuvo como objetivo analizar la relación de las prácticas de liderazgo y variables de resultado del modelo de liderazgo transformacional en el clima organizacional de los trabajadores. Investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva - correlacional. Para el recojo de datos, aplicó un cuestionario en escala de Likert a un total de 303 trabajadores, cuya muestra ha sido determinado por muestreo censal intencional aplicado a los colaboradores de los departamentos de la fábrica. Los resultados obtenidos confirman que el liderazgo transformacional en la empresa tiene una fuerte correlación con la variable del clima organizacional, con un Rho de Spearman de 0.878. Se detalla una proporción entre variables, ante un mejor liderazgo se tiene por mejorar el clima en la organización inspirando una visión compartida. Por otro lado, a mayor nivel de liderazgo es consecuente una mejor obtención de resultados, se tiene un Rho de Spearman 0.944 que establece una correlación positiva bastante fuerte.

Parra et al. (2021) en su artículo:

“Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero”, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional del sector hotelero en Cartagena de Indias (Colombia). El diseño de investigación es no experimental con estudio de tipo descriptiva - correlacional, busca determinar las condiciones de las variables de estudio y la relación entre sí, además, es de enfoque cuantitativo, de corte transversal. Para la recopilación de datos, aplicó dos instrumentos (cuestionario) en escala Likert validados por juicio de 5 expertos y un índice de confiabilidad según Alfa de Cronbach de 0,84, ello a una muestra censal de 35 empleados operantes de 5 hoteles. Como resultado se concibe una incidencia significativa del estilo de liderazgo en el

clima organizacional, predominando una correlación positiva muy alta entre variables con coeficiente de Pearson de 0,866. La eficacia en las acciones laborales depende del liderazgo ejercido, aspectos de autoridad e ideas cerradas influyen en el comportamiento e integración de los empleados generando un clima que envuelve tensiones en el ambiente y/o procesos de trabajo.

2.2.2. Nacional

Araujo (2023), es su investigación titulada:

“La Influencia del Liderazgo en la Gestión de Conflictos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022”, tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo en la gestión de conflictos en la M.P.A.A. El diseño de investigación es no experimental con enfoque cuantitativo. El tipo de estudio es aplicada y descriptivo – explicativo, en nivel de investigación correlacional – causal dado que busca la asociatividad entre variables. Empleó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, el cual aplicó a un total de 110 trabajadores; valor obtenido por muestreo probabilístico en población finita. Los resultados precisaron la existencia de una correlación directa moderada entre las variables de liderazgo y gestión de conflictos con un Rho Spearman = 0.420 y el $p = 0.000 < 0.01$, establece un vínculo significativo entre variables.

Sarzo (2022), en su estudio denominado:

“Manejo de conflictos y el clima organizacional en los docentes de la UGEL 02, Lima - 2022”, planteó determinar cuál es la relación entre el manejo de conflictos y el clima organizacional en los docentes. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, con diseño de tipo no experimental transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 66 docentes, a quienes aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert a fin de recabar datos que sirvan a la investigación. Los resultados confirman que, el manejo de conflictos se

relaciona con el clima organizacional en instituciones educativas; con coeficiente de correlación de Spearman de 0.365 y una significancia de 0,003, los valores indican una correlación positiva.

Vargas (2022), en su estudio titulado:

“Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en participantes de un Programa de Posgrado en Gestión Empresarial, Lima”, su objetivo principal fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y manejo de conflictos en participantes de un programa de posgrado. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, con diseño de tipo no experimental, corte transversal. La población de estudio estuvo integrada por 121 estudiantes de un programa de posgrado en gestión empresarial. Los resultados obtenidos permitieron confirmar que existe relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y los estilos de manejo de conflictos en profesionales que participan en un programa de posgrado de gestión empresarial, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,445 indicando correlación directa y positiva de grado moderado, siendo la afirmación bajo un 95% de confianza.

Boza y Guillen (2021), en su tesis denominada:

“Comunicación y manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Ascensión, año 2019”, cuyo propósito fue determinar la relación entre la comunicación y el manejo de conflictos. La investigación es de tipo aplicada con diseño no experimental debido a la no manipulación de variables, centrándose en la observación del problema siendo en contraste de corte transversal dado que la investigación es desarrollada en un tiempo específico. La investigación es de nivel descriptivo – correlacional dado que busca determinar el grado de intensidad entre las dos variables que existen en la situación problemática. Aplicado el cuestionario (escala Likert) como instrumento para recabar información a 82 trabajadores administrativos, los resultados obtenidos en la investigación indican que existe correlación ($Rho = 0.495$) significativa y positiva entre la comunicación y el manejo de

conflictos. Sus dimensiones en contraste de correlación con el manejo de conflictos: el objetivo informativo presenta una correlación positivo media ($Rho = 0,575$), el objetivo persuasivo con correlación positiva muy débil ($Rho = 0,283$) y el objetivo recordatorio con correlación positiva débil ($Rho = 0,245$).

Fabian (2021) en su tesis denominada:

“Liderazgo transformacional directivo y manejo de conflictos laborales en la Institución Educativa N° 3057 Santa Rosa de Carabaylo, 2020”, su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y manejo de conflictos laborales en la institución. El esbozo metodológico de investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, descriptiva - correlacional y corte transversal. Trabajó con una muestra censal por conveniencia (no probabilístico) de 75 docentes a quienes aplicó cuestionarios validados en escala de Likert. En los resultados obtenidos, se evidencia una correlación positiva considerable según Rho de Spearman 0.596 entre las variables de liderazgo transformacional y manejo de conflictos laborales. Por su parte, sus dimensiones presentan una correlación positiva de nivel medio con respecto al manejo de conflictos siendo la influencia idealizada ($rho = 0,456$), la motivación inspiracional ($rho = 0,481$), la estimulación intelectual ($rho = 0,501$) y la consideración individualizada ($rho = 0,307$).

Negreiros (2021), es su tesis titulada:

“Liderazgo estratégico y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de transporte pesado – Trujillo”, cuya finalidad fue determinar la relación existente entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores. El diseño de investigación es no experimental con enfoque cuantitativo, de corte transversal. El tipo de estudio es aplicada y descriptiva – correlacional dado que busca el grado de asociación entre variables. Para la compilación de datos, aplicó un cuestionario en escala de Likert, a un total de 130 trabajadores de la empresa. Los resultados determinan la existencia

de una correlación entre el liderazgo estratégico y motivación laboral ($\rho = 0.88$) en grado de correlación positiva fuerte. Siendo en las dimensiones del liderazgo estratégico la identidad colectiva con un $\rho = 0.748$, dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional con $\rho = 0.804$, dimensión avances sucesivos sobre la base de metas con $\rho = 0.703$ y la dimensión jerarquizar la información para la toma de decisiones con un $\rho = 0.784$; esto con respecto a su variable motivación laboral.

Pereyra et al. (2021) en su artículo:

“Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021”, estableció como objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo de alto desempeño y el clima organizacional en una empresa de construcción modular. El diseño de investigación es no experimental con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 108 trabajadores quien ejercen algún tipo de liderazgo. Para la recolección de datos se elaboraron dos cuestionarios tipo Likert, uno para cada variable. Ambos cuestionarios sometidos a validación de expertos y con resultado de Alpha de Cronbach con fiabilidad interna de 0.989 para la variable liderazgo de alto desempeño, y 0.956 para la variable clima organizacional. Los resultados obtenidos demostraron que existe asociatividad entre variables, siendo de relaciona significativamente con Coeficiente de Pearson positiva y alta de 0,812.

Chirinos (2020) en su investigación bajo el título de:

“Liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I, Ate 2020”, tuvo como objetivo describir la relación del liderazgo estratégico y la gestión de procesos en la entidad. El estudio contemplado es de tipo aplicada, en nivel descriptivo – correlacional de corte transversal, estudiando la relación entre variables; para el cual, mediante el cuestionario como instrumento de recojo de datos aplicó a una muestra de 30 trabajadores municipales seleccionados por muestreo censal. Los

resultados obtenidos confirman que existe una correlación positiva media ($\rho = 0.202$) entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos municipal. Ambas variables se encuentran vinculados, a medida se da el desarrollo de estrategias se tiene por mejorar los procesos de gestión de la organización. También sustenta la correlación positiva media de las dimensiones del liderazgo estratégico con la gestión de procesos: comunicación ($\rho = 0.430$), toma de decisiones ($\rho = 0.166$) y coaching ($\rho = 0.156$) siendo favorable para una gestión efectiva, desarrollo de estrategias y así minimizar problemas internos.

Velasco (2020), en su tesis titulada:

“La gestión institucional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas del distrito de Ticslacayán – Región Pasco, 2019”, consideró como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el manejo de conflictos de los docentes en las instituciones del distrito. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 100 docentes de educación inicial, primaria y secundaria obtenida por muestreo aleatorio a conveniencia. Haciendo uso de la técnica de la encuesta como instrumento el cuestionario cuya estructura sitúa 30 ítems para cada variable; una vez aplicado y procesado los datos, los resultados obtenidos precisan que con un nivel de confianza del 99%, existe correlación significativa entre la gestión institucional y el manejo de conflictos ($Rho = 0,482$). Si la gestión institucional es la adecuada sitúa el propiciar un clima idóneo bajo capacidades de solución en el manejo de conflictos.

2.2.3. Local

Guevara (2023), en su tesis denominada:

“Manejo de conflictos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital en el compromiso organizacional de sus colaboradores, Tumbes, 2022”. Su objetivo fue determinar la incidencia del manejo de conflictos en el

compromiso organizacional de sus colaboradores. Para este trabajo, la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, no experimental. Mediante muestreo intencional no probabilístico, se obtuvo una muestra de estudio de 30 trabajadores de la institución. Para recolectar datos, se hizo uso de un cuestionario en escala de Likert con 15 pregunta para cada variable operacionalizada. Según los resultados obtenidos, el manejo de conflictos tuvo incidencia positiva en las dimensiones del desempeño laboral y lealtad laboral de la variable dependiente. Se tiene presente la existencia de una incidencia positiva y significativa de las variables de estudio con un coeficiente Rho de Spearman de 0,594, haciendo énfasis de relación de asociatividad de nivel medio. Para la primera dimensión, se presenta una incidencia positiva y significativa de la variable manejo de conflictos con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,506 y para la segunda dimensión, la lealtad laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,412.

Carrillo (2022), en su tesis denominado:

“Comunicación organizacional y liderazgo efectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022”. El propósito de la investigación fue determinar la implicancia de la comunicación organizacional en el liderazgo efectivo. La investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, transversal, no experimental y correlacional. Para la obtención de datos, hizo uso de la técnica de la encuesta con muestreo no intencional, obteniendo para estudio una muestra de 46 trabajadores, empleó cuestionarios de 20 y 15 preguntas en escala Likert para las variables respectivas. Los resultados hacen evidencia que, si existe relación entre las variables estudiadas, se tiene un Rho de Spearman de 0,349 con correlación de asociatividad positiva en nivel moderado con significación bilateral. En lo que refiere a comunicación externa obtuvo 76,1% de respuesta de nivel alto y un Rho de Spearman de 0,287 y una significancia menor al p valor. La comunicación interna con respuesta de nivel alto en orden de 58,6% y un Rho de Spearman de 0,543 con significación bilateral. Por último, la comunicación personal tuvo resultados de nivel alto con un 63,0% en nivel de significación y un Rho de

Spearman de 0,241. Por lo tanto, se precisa la existencia de una implicancia directa, positiva, significativa de nivel moderado entre la comunicación organizacional y el liderazgo eficaz.

Vega y Ladines (2020), en su tesis titulado:

“Liderazgo y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Casitas, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2017”. Este parte con el objetivo en determinar de qué manera el liderazgo incide en el clima institucional de los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva, el diseño es no experimental, transversal. En la colecta de datos, hizo uso de dos cuestionarios con estructura total de 27 ítems relacionados con las variables. Dicho instrumento fue aplicado a una muestra de 14 trabajadores administrativos. La indagación establece conclusiones; con 71.4% en nivel regular, el liderazgo tiene incidencia sobre el clima institucional con 78.6% en orden de nivel alto. En primera instancia, para su variable 1, sus dimensiones como la capacidad intelectual y personal, motivación, habilidad de comunicación y comprender el contexto presentan un 71.4% en calificativo regular y 28.6% en nivel bajo. Por otro lado, para su variable 2, sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensas, relaciones y conflictos tienen 78.6% en nivel alto, 14.3% regular y 7.1% en nivel bajo de los resultados obtenidos.

2.3. Definición de términos básicos

Liderar

“El acto de asumir la guía en miras de avanzar y lograr objetivos o metas comunes. No es solamente el que conoce bien el camino o el que distingue las aptitudes y capacidades de sus seguidores” (Davalos, 2011, p. 45).

Influir

“Habilidad para persuadir e inspirar energía en procesos que motivan a otros a realizar acciones, generar compromiso frente a las tareas u objetivos que se persiguen” (Hernández, 2011, p. 82).

Comportamiento

“Efecto producido en el conjunto de actitudes de las personas, grupos de trabajo y estructura de las organizaciones. Forma de proceder de un individuo debido a causas que le inquietan directamente, centrado en entender razones y mejorar la efectividad” (Robbins y Judge, 2009, p. 11).

Eficacia

“Alcanzar los resultados que espera la organización, medible bajo indicadores que reflejan la productividad de la organización. Se evalúa si los objetivos de la organización son los apropiados y qué tan bien se da el cumplimiento del mismo” (Robbins y Coulter, 2014, p. 272).

Dirección

“Implica la gestión y orientación del personal de la organización al mismo tiempo en que se trabaja en integrar los procesos de trabajo. Trabaja bajo lineamientos, planificar y hacer uso de habilidades y destrezas para lograr los objetivos organizacionales” (Wheelen y Hunger, p. 248).

Flexibilidad

“Capacidad natural para lograr adaptarse frente a situaciones imprevistas, mantenerse en alerta frente a situaciones variables que involucren a la organización siendo efectivos en procesos de cambio” (Alles, 2008, p. 38).

Poder

“Grado de autoridad que le confiere un status a un individuo para imponer su voluntad sobre los demás; acciones como ejercicio para influir sobre otras personas, aun cuando están muestran resistencia y/o cualquiera que sea el fundamento” (Vicente et al., 2008, p. 338).

Negociación

“Procedimiento en el que dos o más partes en desacuerdo intercambian bienes o servicios; imponen sus puntos de vista buscando llegar a una solución en beneficio mutuo, acuerdos viables para cada quien” (Robbins y Judge, 2009, p. 495).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: La incidencia del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

H₀: La incidencia del liderazgo estratégico no es positiva ni significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas

1. H₁: La incidencia del pensamiento integrador del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La incidencia del pensamiento integrador del liderazgo estratégico no es positiva ni significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

2. H₁: La incidencia de la superación de los obstáculos al cambio del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La incidencia de la superación de los obstáculos al cambio del liderazgo estratégico no es positiva ni significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

3. H_1 : La incidencia del uso eficaz del poder del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H_0 : La incidencia del uso eficaz del poder del liderazgo estratégico no es positiva ni significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis, se empleó el P – Value:

Si $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna

Si $p > 0.05$ se rechaza la hipótesis

3.2. Tipos de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio

La investigación asentó un estudio de tipo aplicada, debido a que situó la búsqueda de soluciones respecto a problemas presentados en un contexto real. El enfoque fue de carácter cuantitativo debido al manejo de datos numéricos, cuya valoración es consecuente al empleo de la escala de Likert en los instrumentos de medición. Por otro lado, el uso de la estadística para el análisis de datos y determinar la correlación de las variables con el Rho de Spearman y contrastar la hipótesis con el P – Value.

Se sostuvo un estudio de tipo descriptivo – correlacional. Es descriptivo porque estableció explicar de manera homogénea las características, comportamientos y propiedades de las variables: liderazgo estratégico y el manejo de conflictos. En esa línea, correlacional porque basó el estudio en examinar el grado de asociación y correlación entre variables. Al respecto, Ynoub (2011), refiere que los estudios descriptivos correlacionales:

Son tipos de investigaciones que se proponen describir el comportamiento de variables y/o identificar tipos o pautas características resultantes de las combinaciones de un cierto número de ellas. Las investigaciones descriptivas se ocupan entonces de identificar las variables relevantes del objeto o asunto investigado, y luego de averiguar cómo se comportan dichas variables. (p. 82)

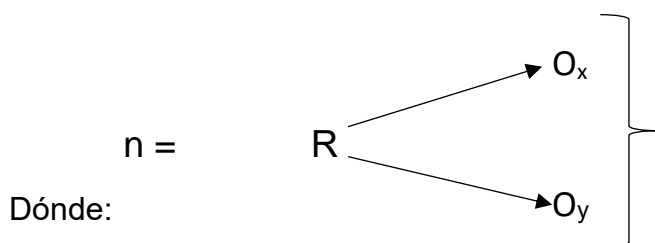
Diseño de investigación

El trabajo de investigación instituyó un diseño no experimental y de corte transversal debido a la no manipulación de las variables de estudio y los datos fueron recolectados en un solo momento bajo un periodo de tiempo establecido. Según señala Ríos (2017) en lo que refiere a diseños no experimentales, “en estos tipos de estudios, las variables no se manipulan cuando se estudia los fenómenos, sucede lo contrario, existe el límite en hacer uso de la observación de los hechos en un contexto natural” (p. 84).

Por otro lado, Bass et al. (2012) en cuanto al estudio de corte transversal refieren como “tipo de estudio que se realiza en un momento determinado; nos interesa el fenómeno en el presente” (p. 47).

En consecuencia, el esquema de diseño de contrastación de hipótesis trabajado es el siguiente:

Diseño de contrastación de hipótesis: correlacional



Dónde:

n = Muestra

O_x = Observación liderazgo estratégico

O_y = Observación manejo de conflicto

R = Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Lerma (2009) lo define como un “conjunto total de elementos de una especie cuyas características se determinan o presentan correspondencia con relación a una misma definición, los elementos presentes se estudian sus características y aspectos que los relacionan entre sí” (p. 72).

La población de estudio participe en la investigación estuvo comprendida por 61 trabajadores entre nombrados y personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, cuya data abarcó directivos, profesionales, técnicos y auxiliares; reporte proveído por el área de recursos humanos de la misma institución.

Tabla 1

Población laboral de la MDPH

Categoría laboral	Nº de trabajadores
Directivos	6
Profesionales	19
Técnico	12
Auxiliares	24
Total	61

Fuente: Área de Recursos Humanos, MDPH, 2023

Muestra

Del Cid et al. (2011) expresan que es una “parte o fracción que se toma del total de un conjunto que corresponde a una población, universo o combinado; subconjunto que se obtiene mediante técnicas de muestreo a fin de investigar determinadas características sobre sí” (p. 90).

La muestra tanto para la variable 1 y variable 2 estuvo constituida por 37 trabajadores de la MDPH entre directivos, profesionales y técnicos (ver tabla 1).

Esta muestra se denominó por conveniencia e intencional, porque los elementos de la muestra son considerados de forma deliberada aquellos elementos de la población que poseen características específicas relevantes para la investigación, esto según la disponibilidad y accesibilidad de la muestra seleccionada.

Criterios de inclusión

Personal que se encuentra activo cumpliendo labores administrativas ligadas a la gestión institucional como los directivos, profesionales y técnicos en la MDPH.

Criterio de exclusión

Servidores municipales entre nombrados y contratados que se encuentran con licencia de trabajo y/o personal laboral que no está ligado al desempeño de labores administrativas en la MDPH.

Muestreo

Según indica Rios (2017), se trata de una “técnica para elegir las unidades o elementos que conformarán la muestra” (p. 89).

En la presente investigación se empleó el muestreo no probabilístico. Desde la posición de Santos et al. (2022), “este tipo de muestreo es empírico, cuyo tamaño y características muestrales, quedan a criterio del investigador, pudiendo ser intencional, accidental y sin normas” (p. 90). Se aplicó dos cuestionarios relacionados con la variable de estudios a la muestra intencional de 37 trabajadores de la MDPH, esto en horario laboral según la disponibilidad de cada trabajador para responder sin inconvenientes el contenido del cuestionario.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Según Baena (2017), se refiere a “los procedimientos o la serie de pasos que lleva a cabo un investigador para la obtención de conocimientos sistematizados frente a una investigación planteada” (p. 51).

El desarrollo de la investigación se sostuvo bajo la aplicación de los siguientes métodos: deductivo, inductivo, cuantitativo y analítico - sintético, dichos métodos permitieron abordar la investigación de manera sistematizada. Los métodos empleados en el estudio se describen a continuación:

Deductivo

Pimienta y De la Orden (2017) aseveran que es una “estructura de razonamiento mediante los que se infieren u obtienen conclusiones o juicios generales, a partir de una o varias premisas o afirmaciones verdaderas” (p. 45).

Dicho método se utilizó al momento de elaborar el marco teórico, mediante el análisis de conceptos, definiciones para describir las variables de estudio como el liderazgo estratégico y el manejo de conflictos. Además del estudio de sus dimensiones y/o cuestiones particulares, permitiendo esclarecer de manera explícita los conocimientos y así detallar conclusiones generales en la investigación.

Inductivo

Para Santos et al. (2022), el método inductivo “se alude al método racional y sistemático para obtener y formular conclusiones validas que parten del estudio de hechos y fenómenos en particular enfocado a un conocimiento general” (p. 23).

El método inductivo se efectuó al momento de la aplicación del cuestionario para la recolección de datos y así evaluar el comportamiento de las dimensiones de las variables en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital y poder exponer conclusiones según los objetivos establecidos.

Cuantitativo

Behar (2008) detalla que el método cuantitativo “equipara el recojo y análisis de datos, clasifica la información empírica en aspectos de datos con la posibilidad de ser contadas, pesados o medidos, la naturaleza de sus datos como resultados son numéricos” (p. 38).

Se empleó al momento de recolectar datos, cuya data son de representación numérica y por naturaleza de valoración a razón de las preguntas situadas en la escala de Likert. Por otro lado, el estudio de los datos por medio de su procesamiento en softwares estadísticos, cuyos resultados se entablaron numéricamente mediante el análisis y uso de herramientas de estadística como el coeficiente Alfa de Cronbach, la magnitud de correlación de coeficiente de Rho de Spearman y así explicar las variables de estudio para probar la hipótesis.

Analítico - Sintético

Bernal (2010) enfatiza que dicho método “se centra en el estudio de hechos, de descomponer el objetivo de estudio en partes menores y estudiarlas en forma individual (análisis), y luego estudiarlas de manera holística e integral (síntesis), esto integra las partes divididas” (p. 60).

Se hizo uso del método analítico mediante el análisis de información, partiendo en el desglose de las variables de estudio que involucra la presente investigación, sus dimensiones clasificadas, así como sus indicadores trazados en las interrogantes. En ese sentido, también se empleó un análisis sintético combinado con la parte analítica para la discusión que implica contrastar los fundamentos teóricos con los antecedentes de estudio, estos resultados permitieron para dar respuesta a los objetivos de trabajo planteados.

Técnicas

En detalle a Santos et al. (2022), precisan que “la técnica es asociado como un método parte de un procedimiento ejecutable en la investigación, de uso común en

la investigación científica. Para recolectar datos se emplean técnicas que están ligadas al desarrollo de indicadores según las variables trabajadas” (p. 85).

En el estudio planteado, la información necesaria se recabó mediante la ejecución de las siguientes técnicas, estas se describen de la siguiente manera:

Encuesta

Arias (2012), la define como “una técnica que pretende obtener información próxima sobre características y/o comportamientos de sujetos participes de un grupo, suministran información sobre sí mismo o relacionadas con un tema en particular” (p. 72).

La encuesta como técnica se empleó para obtener información con respecto a opiniones veraces sobre los hechos que concierne a la institución donde se plantea la investigación. Se aplicó el instrumento de medición denominado cuestionario, estructurado de 12 preguntas para la variable liderazgo estratégico y 12 preguntas para la variable manejo de conflictos, ambas valoradas por medio de la escala de medición Likert (ver anexo 7). La encuesta se aplicó a 37 trabajadores en las instalaciones de la institución, cuya data corresponde al total de trabajadores entre nombrados y personal administrativo de la MDPH.

Documental

Cabezas et al. (2018) precisa, “son registros de tipo material, (papel, piedra, plástico, entre otros) en los cuales a través de distintos mecanismos tecnológicos se imprimen, se registra o se almacena información sobre algún fenómeno u objeto de estudio” (p. 71).

Para la investigación planteada, se documentó y se efectuó un análisis referente a la información contenida en los libros, fuentes de tesis, revistas científicas, anticipando que los contenidos presentados mantengan relación con las variables que se tiene a bien estudiar, tanto liderazgo estratégico como el manejo de conflictos.

Instrumentos

En la investigación se emplearon instrumentos que permitir recabar información de fuentes primarias y/o secundarias, información precisa que valide los fines por la que instó en desarrollo el estudio, estos se detallan a continuación:

Cuestionario

Martínez (2012) lo conceptualiza como “documento cuyo contenido se estructura bajo una lista de preguntas con fines de recabar información sobre un tema específico, aplicado a un determinado grupo de sujetos para recolectar datos y analizar su asunto según el estudio que se persigue” (p. 147).

Para el estudio, se dio la aplicación de encuestas cuyo instrumento de medición denominado sería el cuestionario, el cual estuvo diseñado por 24 preguntas en base a las dimensiones e indicadores de la variable de estudio valoradas por la escala de Likert; de acuerdo (3), indeciso (2), en desacuerdo (1), (ver anexo 7) aplicándose a una muestra intencional de 37 trabajadores en los ambientes de trabajo en horario de descanso y así tener la disposición completa del personal para el llenado respectivo.

Fichas bibliográficas

Teniendo en cuenta a Quezada (2010), son “instrumentos para el registro de fuentes de información recabadas, se anotan datos referentes a la obra y el autor. Permiten al investigador ubicar y clasificar de forma adecuada, fuentes consultadas; ayuda a localizar la fuente de información necesarias para examinarse” (p. 37).

Se emplearon fichas bibliográficas para el registro de la información encontrada en libros, informes, archivos y/o registros sobre cada una de las variables de estudio como el liderazgo estratégico y manejo de conflictos. Permitiendo cumplir con el propósito de elaborar las bases teóricas que definan cada una de la variable antes mencionada.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Después de darse el recojo de datos mediante el cuestionario, estos se organizaron y presentaron en un cuadro matriz de tabulación haciendo uso de la hoja Excel, dichas tabulaciones se dieron para cada una de las variables, siendo importadas al software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para un análisis con mayor detalle, en el que se obtuvieron tablas de frecuencia, indicadores respecto a la prueba estadística Rho de Spearman que determinaron la correlación entre las dimensiones y variables de estudio, para ello se tuvo en consideración el grado de correlación que establece Hernández y Mendoza (2018). (Anexo 11) Además; el P – Value que permitió comprobar la hipótesis planteada para la investigación.

Análisis de datos

Dado los resultados encontrados, una vez realizado el procesamiento en software estadístico, se analizaron en función a los objetivos de investigación, obteniendo una nueva información que se sometió a discusión teniendo en cuenta las bases teóricas y los antecedentes encontrados en relación a la investigación, los cuales permitieron dar solución al problema trazado, contrastar la hipótesis planteada y lograr el objetivo general de la investigación que fue determinar la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, 2023.

3.6. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo estratégico

Definición conceptual

Dess et al. (2011) refieren al “proceso de transformar las organizaciones desde lo que son hasta lo que el líder desea que sean; esta definición implica mucho: insatisfacción con el statu quo, una visión de lo que debe ser y un proceso para generar el cambio” (p. 404).

Definición operacional

La medición de la variable se dio a través de sus dimensiones pensamiento integrador, superación de obstáculos al cambio y uso eficaz de poder, cada uno con sus respectivos indicadores, contenido que se estructuró en un cuestionario con 12 preguntas valoradas en escala de Likert con las alternativas: De Acuerdo (DA); Indeciso (I) y En Desacuerdo (ED). El cuestionario fue aplicado a la muestra intencional de 37 de los trabajadores de la MDPH, en ambiente de jornada laboral.

Dimensiones e indicadores

Según Dess et al. (2011), las dimensiones del liderazgo estratégico son:

Tabla 2

Dimensiones e indicadores de la variable liderazgo estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert
Pensamiento integrador	Atención, cooperación, participación, trabajo en equipo	1, 2, 3,4	DA (3), I (2), ED (1)
Superación de obstáculos al cambio	Anticipación, adaptación, capacitación, cambio	5, 6, 7, 8	DA (3), I (2), ED (1)
Uso eficaz de poder	Transparencia, imparcialidad, voluntad, confianza	9, 10, 11, 12	DA (3), I (2), ED (1)

Fuente: Cuestionario

Variable 2: Manejo de conflictos

Definición conceptual

Según Hellriegel y Slocum (2004) refieren que trata de un “proceso que efectúa un diagnóstico sobre las relaciones interpersonales existentes en una organización, se evalúan estrategias de negociación y otras herramientas a fin de evitar problemas y dificultades innecesarios” (p. 226).

Definición operacional

La variable se optó por ser medida a través de sus dimensiones conflicto interpersonal, conflicto intergrupalo y conflicto organizacional con sus respectivos indicadores, cuyo contenido siguió una estructura en modelo cuestionario compuesto por 12 preguntas valoradas en escala de Likert con las alternativas: De Acuerdo (DA); Indeciso (I) y En Desacuerdo (ED). El referido cuestionario fue aplicado a la muestra intencional de 37 trabajadores de la MDPH, en ambientes de jornada laboral.

Dimensiones:

Tabla 3

Dimensiones e indicadores de la variable manejo de conflictos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert
Conflicto interpersonal	Relación sana, compañerismo, comunicación asertiva, necesidades	1, 2, 3,4	DA (3), I (2), ED (1)
Conflicto intergrupalo	Acuerdos, cumplimiento, funciones, respeto	5, 6, 7, 8	DA (3), I (2), ED (1)
Conflicto organizacional	Visión, salarios, recursos, condiciones laborales	9, 10, 11, 12	DA (3), I (2), ED (1)

Fuente: Cuestionario

3.7. Análisis de confiabilidad y validez del instrumento

Análisis de confiabilidad

Para la confiabilidad se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Según Palella y Martins (2012) “es una de las técnicas que permite al investigador establecer el nivel de confiabilidad sobre el instrumento empleado, asociado a la validez, rige como requisito mínimo que determinada la calidad de instrumento de medición presentado en la escala Likert” (p. 168).

Como se observa en la tabla 4, los niveles de confiabilidad se clasifican según los siguientes rangos:

Tabla 4

Criterios de decisión para confiabilidad del Alfa de Cronbach

Confiabilidad	Rango
Muy alta	0.81 - 1
Alta	0.61 – 0.80
Media	0.41 – 0.60
Baja	0.21 – 0.40
Muy baja	0 – 0.20

Fuente: Tomado de Palella y Martins (2012)

Para calcular la confiabilidad del cuestionario de la variable 1: liderazgo estratégico, se trabajó en base a una muestra piloto compuesta por 10 trabajadores de la MDPH que representa un 27% de la muestra determinada. Obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach cuyo valor es 0.77, el cual indica un grado alto de confiabilidad en relación al instrumento de medición. (Anexo 8)

También, para calcular la confiabilidad del cuestionario de la variable 2: manejo de conflictos, se empleó una muestra piloto compuesta por 10 trabajadores de la MDPH que representa el 27% de la muestra tomada para estudio. Obteniéndose un valor para el coeficiente alfa de Cronbach de 0.89, siendo en criterio de

confiabilidad muy alta para el instrumento de medición con la variable antes mencionada. (Anexo 9)

Validez del instrumento

La validez del contenido de un instrumento se da con el fin de incrementar el grado de fiabilidad y calidad con respecto a la información que se obtiene para la investigación. Según detalla Behar (2008), la validez de un instrumento “indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida [...] Una escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir” (p. 73).

Para la validación del cuestionario, se sometió a una revisión técnica mediante una ficha de evaluación de instrumento por juicio de expertos, profesionales con experiencia y conocimientos en el área. Siendo validado por expertos posterior a una revisión exhaustiva tanto el cuestionario de la variable 1: liderazgo estratégico y la variable 2: manejo de conflictos, quienes hacen constar la pertinencia y eficacia del instrumento en criterio aplicable para la recolección de datos en la investigación. (Anexo 10)

Según se observa en la tabla 5, los resultados de validez, juicios emitidos por expertos con respecto al instrumento, siendo lo siguiente:

Tabla 5

Validación del instrumento (cuestionario) por juicio de expertos

Nº	Experto	Condición	Resultado
1	Mg. Morales Benites, Luis Enrique	Maestro	Excelente
2	Mg. Sosa Orellana, Cristihan	Maestro	Muy bueno
3	Mg. Aguilar Chuquizuta, Darwin	Maestro	Excelente

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En función al objetivo general: Determinar la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

Tabla 6

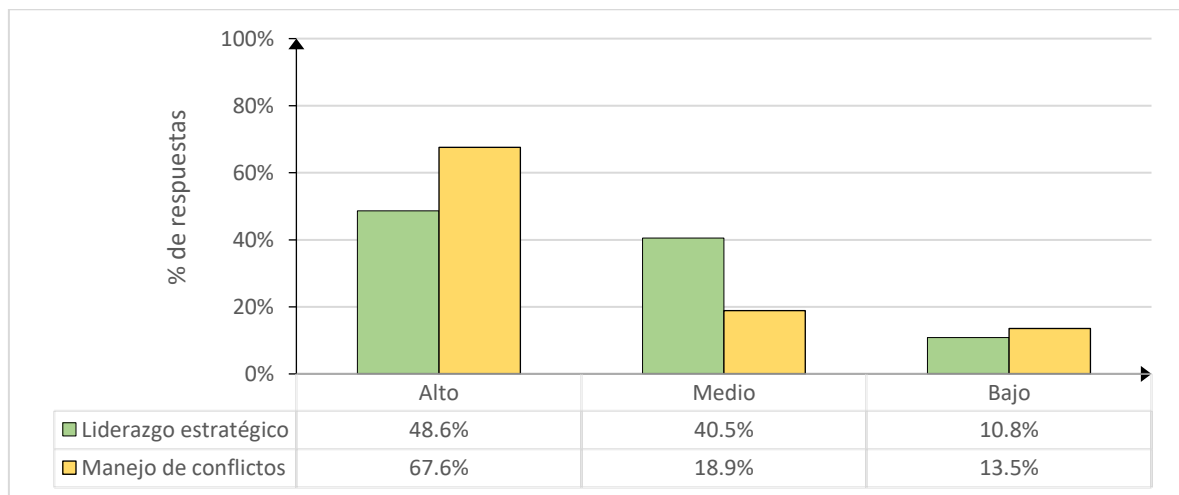
Incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos

Niveles	Liderazgo estratégico			Manejo de conflictos		
	Puntuación	Nº Enc.	%	Puntuación	Nº Enc.	%
Alto	[28 - 36]	18	48.6%	[28 - 36]	25	67.6%
Medio	[20 - 27]	15	40.5%	[20 - 27]	7	18.9%
Bajo	[12 - 19]	4	10.8%	[12 - 19]	5	13.5%
Total		37	100.0%		37	100.0%

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 1

Incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos



Fuente: Aplicación de encuesta

De los resultados obtenidos en los trabajadores de la MDPH, en la tabla 6 y figura 1, se aprecia que el liderazgo estratégico evidencia en un nivel alto de intervención un 48.6% del total de respuestas obtenidas, en el nivel medio 40.5% y 10.8% para el nivel bajo; teniendo una incidencia en la variable manejo de conflictos expresándose con un 67.6% en el nivel alto, 18.9% en nivel medio y 13.5% en el nivel bajo. En consecuencia, las cualidades del líder para integrar al personal, gestionar el cambio y hacer uso responsable del poder permite crear una atmosfera laboral favorable entre trabajadores.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La incidencia del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

Tabla 7

Correlación entre liderazgo estratégico y manejo de conflictos

	Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Manejo de conflictos
Liderazgo estratégico	Coeficiente de correlación	1.000	,684**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	,684**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se confirma la aceptación de la hipótesis alterna en referencia al P – Value de $0.000 < 0.05$ siendo significativa al 1%; y con un Rho Spearman de 0.684 se establece una correlación y/o asociación positiva considerable entre la variable liderazgo estratégico y el manejo de conflictos. Por lo tanto, la esencia de influir y guiar a las personas promueve resultados en conjunto y crea una visión compartida.

En función al objetivo específico 1: Analizar la incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 8

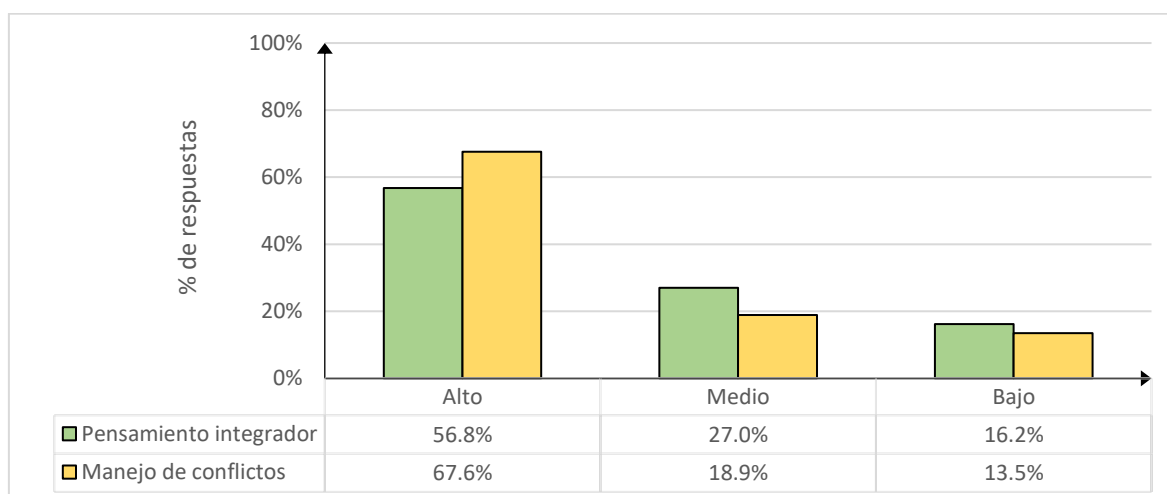
Incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos

Niveles	Pensamiento integrador			Manejo de conflictos		
	Puntuación	Nº Enc.	%	Puntuación	Nº Enc.	%
Alto	[10 – 12]	21	56.8%	[28 - 36]	25	67.6%
Medio	[7 – 9]	10	27.0%	[20 - 27]	7	18.9%
Bajo	[4 – 6]	6	16.2%	[12 - 19]	5	13.5%
Total		37	100.0%		37	100.0%

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 2

Incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos



Fuente: Aplicación de encuesta

De las consultas efectuadas, en la tabla 8 y figura 2, se distingue que la dimensión pensamiento integrador de la variable liderazgo estratégico exhibe una incidencia del 56.8% en el nivel alto, para el nivel medio resalta un 27.0% y en el nivel bajo 16.2%; con respecto a la variable manejo de conflictos cuyos resultados se ubican en el nivel alto con 67.6%, 18.9% en el nivel medio y 13.5% en el nivel bajo. Es así que, integrar diferentes puntos de vista fomenta la colaboración y el compromiso de los colaboradores facilitando la construcción de relaciones solidas a largo plazo.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La incidencia del pensamiento integrador del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 9

Correlación entre el pensamiento integrador y manejo de conflictos

Rho de Spearman		Pensamiento integrador	Manejo de conflictos
Pensamiento integrador	Coeficiente de correlación	1.000	,642**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	,642**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, con un Rho Spearman de 0.642 se revela la correlación y/o asociación positiva considerable entre la dimensión pensamiento integrador y la variable manejo de conflictos. Así mismo, habiendo un P - Value de $0.000 < 0.05$ y siendo significativa al 1%, indica la aceptación de la hipótesis alterna en la investigación.

En función al objetivo específico 2: Describir la incidencia de la superación de los obstáculos al cambio en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 10

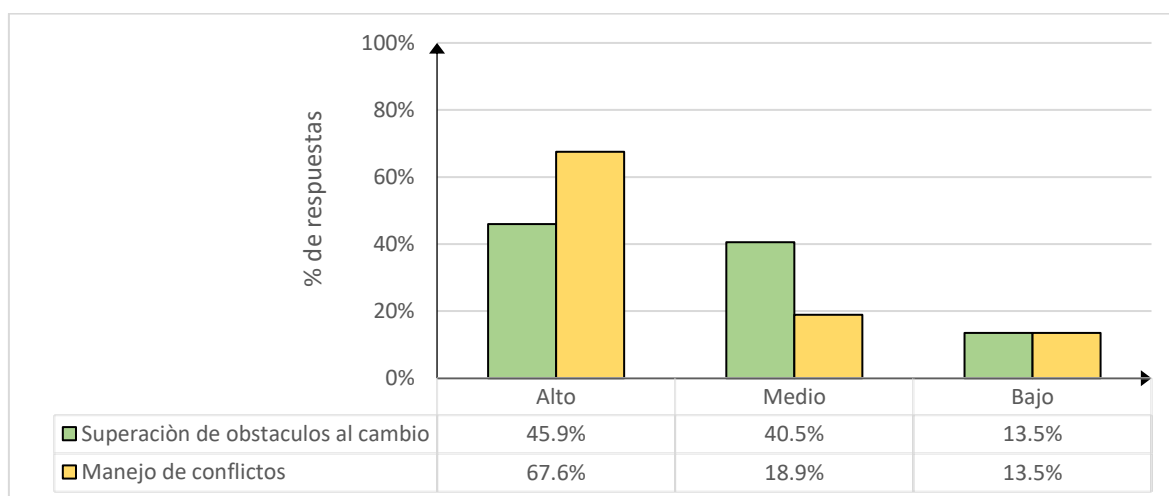
Incidencia de la superación de obstáculos al cambio en el manejo de conflictos

Niveles	Superación de obstáculos al cambio			Manejo de conflictos		
	Puntuación	Nº Enc.	%	Puntuación	Nº Enc.	%
Alto	[10 – 12]	17	45.9%	[28 - 36]	25	67.6%
Medio	[7 – 9]	15	40.5%	[20 - 27]	7	18.9%
Bajo	[4 – 6]	5	13.5%	[12 - 19]	5	13.5%
Total		37	100.0%		37	100.0%

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 3

Incidencia de la superación de obstáculos al cambio en el manejo de conflictos



Fuente: Aplicación de encuesta

Para la dimensión superación de los obstáculos al cambio de la variable liderazgo estratégico. En la tabla 10 y figura 3, se obtuvieron resultados en el nivel alto con un 45.9% del total de respuestas emitidas por el personal administrativo de la MDPH, para el nivel medio resalta un 40.5% y en el nivel bajo un 13.5% con una incidencia en la variable manejo de conflictos representado en el nivel alto con un 67.6%, 18.9% en el nivel medio y 13.5% en el nivel bajo. De hecho, la capacidad del líder en gestionar el cambio fomenta la adaptabilidad y el aprendizaje continuo de los trabajadores siendo prácticos en el desarrollo personal y la colaboración efectiva.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La incidencia de la superación de los obstáculos al cambio del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 11

Correlación de la superación de obstáculos al cambio en el manejo de conflictos

Rho de Spearman		Superación de obstáculos al cambio	Manejo de conflictos
Superación de obstáculos al cambio	Coeficiente de correlación	1.000	,513**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	37	37
	Coeficiente de correlación	,513**	1.000
Manejo de conflictos	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, obtenido un Rho Spearman de 0.513 demuestra una correlación y/o asociación positiva considerable entre la dimensión superación de obstáculos al cambio y la variable manejo de conflictos. En contraste al P - Value de $0.001 < 0.05$, indica la aceptación de la hipótesis alterna y es significativa al 1%.

En función al objetivo específico 3: Explicar la incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 12

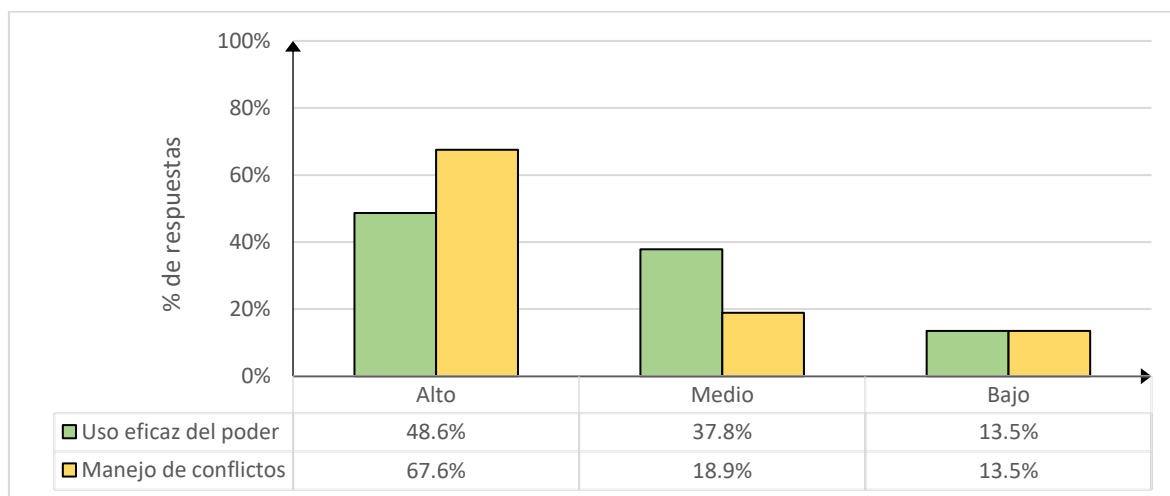
Incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos

Niveles	Uso eficaz del poder			Manejo de conflictos		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
Alto	[10 – 12]	18	48.6%	[28 - 36]	25	67.6%
Medio	[7 – 9]	14	37.8%	[20 - 27]	7	18.9%
Bajo	[4 – 6]	5	13.5%	[12 - 19]	5	13.5%
Total		37	100.0%		37	100.0%

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 4

Incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos



Fuente: Aplicación de encuesta

En la tabla 12 y figura 4, se diferencia que la dimensión uso eficaz del poder del liderazgo estratégico alcanzó un 48.6% en el nivel alto, 37.8% en el nivel medio y en el nivel bajo un 13.5%, notándose una incidencia en el manejo de conflictos reflejado por un 67.6% en el nivel alto, en el nivel medio 18.9% y 13.5% en el nivel bajo, según las consultas efectuadas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Ello instituye que los líderes hacen uso razonable del status que poseen dentro de la organización, trabajan en virtud del bien común potenciando la confianza y el compromiso de los trabajadores.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La incidencia del uso eficaz del poder del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 13*Correlación entre el uso eficaz del poder y manejo de conflictos*

Rho de Spearman		Uso eficaz del poder	Manejo de conflictos
Uso eficaz del poder	Coeficiente de correlación	1.000	,676**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	,676**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13 se obtuvo un Rho Spearman de 0.676 entre la dimensión uso eficaz del poder y la variable manejo de conflictos, demostrando una correlación y/o asociación positiva considerable. Habiendo un P - Value de $0.000 < 0.05$; detalla que la hipótesis alterna se acepta, adema que es significativa al 1% en la investigación.

4.2. Discusión

Para el objetivo general: Determinar la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023. Según López et al. (2020), entienden el liderazgo estratégico como la capacidad de anticiparse ante escenarios a través de la estrategia, mantener la flexibilidad y adoptar directrices divergentes para generar cambios en un futuro dentro de la organización. Por otro lado, Fuquen (2003), describe el manejo de conflictos como el proceso de diagnóstico y solución de resultados a causa de la incompatibilidad entre conductas, objetivos, percepciones y/o afectos entre individuos y grupos que plantean metas disímiles.

Se evidenció que la variable liderazgo estratégico que envuelve las dimensiones, pensamiento integrador, superación de obstáculos al cambio y uso eficaz del poder alcanzó un 48.6% de las respuestas adquiridas, incidiendo en la variable manejo de conflictos en torno al 67.6%, ambas descritas en el nivel alto. Esto significa que el empleo de enfoques y decisiones estratégicas alinean la visión de la organización, generan efectos en la motivación, el desarrollo y la satisfacción de los trabajadores, mitigando el impacto de los problemas internos que afectan la función laboral. Así mismo, las cifras numéricas desplegadas se aprueban con un Rho de Spearman de 0.684, notándose una correlación y/o asociación positiva considerable y significativa al 1% con un P - Value de $0.000 < 0.05$ entre la variable liderazgo estratégico y la variable manejo de conflictos.

Los resultados de la investigación se corroboran con lo obtenido por Negreiros (2021), quien determinó la existencia de una correlación entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral siendo en grado de correlación positiva fuerte Rho de Spearman 0.88, ello implica que las directrices estratégicas impactan positivamente en el compromiso y la disposición de los colaboradores, se inspira a los miembros a trabajar en equipo generando un entorno propio para el crecimiento y la eficiencia laboral. Por su parte, Chirinos (2020) señala que existe correlación positiva media con un Rho de Spearman 0.202, dando a conocer que a medida que busca desarrollar estrategias se tiene por mejorar los procesos de gestión de la organización.

Sujeto a los apartados conceptuales, Riquelme et al. (2020), refiere que se avanza en comprender que el liderazgo constituye una herramienta que permite la solución de problemas perversos. Dada la complejidad e incertidumbre de las organizaciones en entornos dinámicos y competitivos, este también busca hacer frente los desafíos intrínsecos, que, en cierta parte, condicionan su efectividad a causa de un sistema organizacional deficiente. Por su parte, Robles (2019) quien sostiene que, a partir del conflicto se genera una oportunidad para manejar procesos de aprendizaje, formular y articular acciones de mejora reflejadas en experiencias positivas, en las cuales, los actores del conflicto interactúan, identifican y promueven oportunidades de forma colaborativa; buscan viabilidades o alternativas frente a la diferencia.

Para el objetivo específico 1: Analizar la incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. De acuerdo a Fernández y Zambrano (2019), el pensamiento integrador es la capacidad de un líder para sintetizar diversos enfoques y perspectivas en la toma de decisiones. En lugar de adoptar un enfoque unidimensional, el líder considera múltiples puntos de vista, experiencias y conocimientos para desarrollar estrategias más completas y efectivas. En la perspectiva de Abarca y Majluf (2019), consiste en el esfuerzo por comprender las raíces subyacentes de los problemas y trabajar hacia soluciones que aborden causas fundamentales. Implica fomentar la comunicación abierta, la empatía y la colaboración para llegar a acuerdos que promuevan relaciones positivas a largo plazo.

Se constató que la dimensión pensamiento integrador de la variable liderazgo estratégico alcanzó un 56.8% del total de respuestas adquiridas, incidiendo en la variable manejo de conflictos en torno al 67.6%, ambas situadas en el nivel alto. La idea de unificar al personal acrecienta a medida que el líder muestra disposición por escuchar y a ser influenciado. Tanto los jefes como los trabajadores perciben que sus contribuciones son importantes en el trabajo y que pueden influir en los procesos para el logro de resultados. Dicho sea de paso, las cifras numéricas desplegadas se aprueban con un Rho de Spearman de 0.642, advirtiéndose una correlación y/o asociación positiva considerable entre la dimensión pensamiento

integrador y la variable manejo de conflictos; y significativa al 1% con un P - Value de $0.000 < 0.05$.

Los resultados de la investigación se afianzan con lo obtenido por Guevara y Hoyos (2022), quien determinó la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y la variable clima organizacional, con un Rho de Spearman de 0.878. A mayor trabajo del liderazgo en la iniciativa de atmosferas saludables y promover la participación, se tiene por mejorar el clima en la organización mitigando el riesgo de generar problemas entre compañeros. Por su parte, Boza y Guillen (2021) señala que existe correlación positiva media con un Rho de Spearman 0.495, situando en detalle que a medida que el líder trabajar por mejorar las relaciones de trabajo, los roces internos repercuten en menor cuantía.

Para el objetivo específico 2: Describir la incidencia de la superación de los obstáculos al cambio en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Según Argyris (2009), es un proceso que determina la capacidad del líder para guiar a un equipo u organización a través de procesos de transformación, enfrentando y mitigando resistencias y obstáculos que puedan surgir durante el cambio. Acorde a Campagnaro (2023), se trata de acciones de adaptación y transformación de un equipo u organización en respuesta a nuevas circunstancias, desafíos o metas.

Se ubicó que la dimensión superación de obstáculos al cambio de la variable liderazgo estratégico alcanzó un 45.9% de las respuestas adquiridas, incidiendo en la variable manejo de conflictos en torno al 67.6%, ambas con clasificación en el nivel alto. Los trabajadores tienden a sentir aversión al riesgo y se resisten al cambio que pueda darse en el centro de labores, sin embargo, conforme se da el desarrollo de capacitaciones y/o sesiones permiten una adecuada inducción a las nuevas formas de trabajo. Así mismo, los datos numéricos presentados se aprueban con un Rho de Spearman de 0.513, notándose una correlación y/o asociación positiva considerable y significativa con un P - Value de $0.000 < 0.05$ entre las variables de estudio.

Los resultados de la investigación se corroboran con lo obtenido por Fabian (2021), quien determinó la existencia de una correlación entre el liderazgo transformacional directivo y el manejo de conflictos laborales siendo en grado de correlación positiva considerable Rho Spearman 0.596, esto implica que los cambios en el trabajo, una estructura que permita inspirar y motivar a los empleados; puede contribuir a la creación de una cultura organizacional positiva. En un entorno donde se fomenta la comunicación abierta y la colaboración, es más probable que se aborden los conflictos laborales de manera constructiva. Así también, los estudios de Araujo (2023) acoplan la existencia de una correlación directa moderada con un Rho de Spearman de 0.472 entre la influencia del liderazgo sobre la dimensión factores estructurales en el manejo de conflictos. Ante las estructuras sociales de una organización propensas al dinamismo y a los cambios en las formas de acción, trabajar en el desarrollo individual y colectivo de los colaboradores puede viabilizar la transición hacia nuevas formas de trabajo y promover una cultura con oportunidad de crecimiento.

Los apartados detallan, cuando se tiene a un trabajador acostumbrado a desarrollar labores de manera tradicional; conlleva a generar situaciones de conflictos en la entidad, esto por los retrasos que pueden causar debido al tiempo que toma ejecutar una labor. Un líder efectivo en la superación de obstáculos al cambio es capaz de actualizar a su colaborador, optimizar procesos, mantener la motivación, gestionar la incertidumbre y liderar con empatía y claridad de visión hacia los objetivos deseados.

Para el objetivo específico 3: Explicar la incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Según Luna (2014), hacen referencia a la capacidad de las personas o grupos para inducir en influir en las creencias o acciones de otros. Facilita la adaptación de la organización en su ámbito por la dirección brindada sujeto al poder que conlleva.

Se evidenció que la dimensión uso eficaz del poder de la variable liderazgo estratégico obtuvo un 48.6% en el nivel alto, incidiendo en la variable manejo de conflictos en torno al 67.6%, también descrita en el nivel alto. Las decisiones del líder se manejan con transparencia e imparcialidad, son capaces de tomar

decisiones más consientes y alineadas con sus valores, objetivos y planes, existiendo la voluntad de trabajar de forma articulada. En esa línea, las cifras numéricas presentadas se corroboran con un Rho de Spearman de 0.676, siendo visible una correlación y/o asociación positiva considerable y significativa con un P - Value de $0.000 < 0.05$ entre las variables de estudio.

Los resultados de la investigación se enlazan con lo obtenido por Pereyra et al. (2021), quienes demostraron la existencia de una correlación entre el liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional siendo en grado de correlación positiva fuerte Rho Spearman 0.812, que indica que desempeñarse en cargos de mayor jerarquía conlleva un poder por encima del resto, a medida que las actividades se desarrollan, los líderes se aprovechan de su posición. El uso responsable requiere tomar decisiones correctas y razonar en lo que se hace bien o mal, teniendo en cuenta la organización a la que pertenece. Por su parte, Velasco (2020) señala que existe correlación positiva media con un Rho de Spearman 0.482 entre la gestión institucional y el manejo de conflictos, tomar decisiones acertadas direcciona el rumbo de la organización, si el líder centra su beneficio, la organización queda en segundo plano.

El poder bien aplicado puede facilitar un entorno propicio para la resolución constructiva de conflictos. Un líder o una figura de autoridad puede dirigir el proceso hacia soluciones mutuamente beneficiosas para los trabajadores, cuando existe desacuerdos en las sesiones de trabajo, el líder actúa imparcial y transparente sin beneficiar a alguna parte involucrada. Según Pedraja et al. (2006) “el grado de consideración y motivación que emane del líder incide sobre la sensación de justicia y equidad entre los miembros del equipo, cuestión esencial para lograr éxito en la ejecución de la estrategia”.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable liderazgo estratégico ubicada en el nivel alto con el 48.6% del total de respuestas de los colaboradores, tuvo una incidencia del 67,6% con respecto a la variable manejo de conflictos. Cifras que se corroboran con una significancia al 1% y un Rho de Spearman de 0.684, estableciéndose una correlación y/o asociación positiva considerable entre la variable liderazgo estratégico y manejo de conflictos. Interiorizando que los directivos abordan los problemas de manera proactiva y buscan soluciones antes de que los conflictos escalen e impacten negativamente a la institución.
2. Con un 58.6% la dimensión pensamiento integrador tuvo incidencia del 67.6% en la variable manejo de conflictos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023. Cifras porcentuales que se reafirman con un Rho de Spearman de 0.642 que indica una asociación positiva considerable, siendo significativa al 1%. Demostrando que los directivos muestran sus habilidades en cuanto a la participación y comunicación; y son apropiados para buscar un punto de integración con todos los trabajadores de la entidad.
3. La dimensión superación de obstáculos al cambio con un 45.9% tuvo incidencia del 67.6% en la variable manejo de conflictos en el total de respuestas dadas por los colaboradores de la institución. Dichos valores se sustentan con un Rho de Spearman de 0.513 que asimila una correlación y/o asociación positiva considerable con un nivel de significancia al 1% entre la dimensión superación de obstáculos al cambio y la variable manejo de conflictos. Entendiéndose que los directivos consideran la idea de proporcionar apoyo y capacitación adecuada a los colaboradores durante un

cambio, mientras que los colaboradores muestran predisposición por aprender y se adaptan a las nuevas formas de trabajo.

4. La dimensión uso eficaz del poder tuvo respuestas de 48.6% con una incidencia del 67.6% en la variable manejo de conflictos, ambos en el nivel alto. Cifras que se corroboran por la correlación y/o asociación positiva considerable entre la dimensión uso eficaz del poder y la variable manejo de conflictos con un coeficiente Rho de Spearman de 0,676 y nivel de significancia al 1%. Comprendiéndose que los directivos basan su labor en el cumplimiento de objetivos. Piensan, actúan e influyen transparentemente en sus colaboradores a fin de cumplir con las labores en beneficio de la institución. Toman decisiones informadas y equilibradas reduciendo la posibilidad de conflictos por decisiones injustas o desfavorables.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se insta a los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital a trabajar en la actualización de plan estratégico institucional, introducir guías de trabajo que integre al personal de la institución en conjunto. Reforzar el liderazgo estratégico partiendo en establecer planes de trabajo, lineamientos y políticas practicas aplicables a largo plazo. Fomentar espacios de dialogo e intercambio de información brindando seguridad a los trabajadores y así generar el compromiso de los mismo con la institución.
2. Se sugiere al gerente municipal realizar reuniones periódicas para dar a conocer el nivel de trabajo alcanzado, brindar retroalimentación referente a las gestiones efectuadas por cada una de las áreas de la institución. En esa línea, debe efectuar un diagnóstico situacional referente al clima laboral, a fin de detectar problemas y/o necesidades que puedan repercutir en las líneas de trabajo. Por otro lado, debe dar conocer de forma anticipada las medidas o acuerdos de concejo adoptados para el desarrollo de labores. Se precisa que las decisiones sean tomadas integrando a los trabajadores, escuchar sus puntos de vista y considerar sus aportes en los planes de trabajo para que la institución trabaje en base a necesidades reales que requieren intervención urgente.
3. La gerencia municipal en coordinación con el área de recurso humanos recursos implementar capacitaciones y/o programas que permitan el desarrollo de habilidades comunicativas, así como el aprendizaje en temas de manejo de los recursos tecnológicos y/o sistemas gubernamentales que dispone la institución a fin de contribuir en la eficiencia de los procesos administrativos.

4. Implementar un plan de seguimiento que revise periódicamente las acciones desarrolladas por las gerencias y sub gerencias de la entidad, siendo responsable de su ejecución, la gerencia municipal. Emitir memorándum para recabar opiniones sobre los trabajos, avances y/o problemáticas encontradas, en base a ello, implementar programas de formación a los directivos según las necesidades. Sumado a ello, desarrollar evaluaciones periódicas para medir el rendimiento de los colaboradores y directivos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, N., & Majluf, N. (2019). Liderazgo efectivo. Ediciones EL MERCURIO.
- Abarca, Y., Espinoza, T., Llerenan, S., & Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Scielo*, 19(57), 460-478. doi:<https://dx.doi.org/eglobal.19.1.364491>.
- Agüera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. Granica.
- Alles, M. (2008). Dirección estratégica de recurso humanos : casos : gestión por competencias. Granica.
- Alva, C. (2022). Liderazgo en la negociación y manejo de conflictos para una organización. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4691-4715. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2226
- Araujo, J. (2023). La Influencia del Liderazgo en la Gestión de Conflictos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022. Lima: Universidad César Vallejo.
- Argyris, C. (2009). Conocimiento para la acción: Una guía para superar los obstáculos del cambio en las organizaciones. Ediciones Granica, S.A.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme.
- Ayerbe, A., Mejía, D., Barrios, I., & Heider, J. (2020). El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales. *Aglala*, 11(2), 233 - 248.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.

- Barra, R. (2023). El liderazgo en el sector público, la variable crítica para reformar la administración pública. *Dialnet*, 41(1), 153-161. doi:10.24265/VOX JURIS.2023.v41n1.12
- Bass, M., Barceló, M., & Herrera, G. (2012). *Metodología de investigación*. Pearson Educación.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Boza, F., & Guillen, F. (2021). *Comunicación y manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Ascensión, año 2019*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Campagnaro, L. (2023). *Atención plena y mentalidad: Una guía para el desarrollo personal*. IberLibro.
- Carrillo, M. (2022). *Comunicación organizacional y liderazgo efectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McCraw - Hill Education.
- Chilingano, R. (2019). *Manejo de conflictos y gestión municipal del distrito de Tamburco, año 2018*. Abancay: UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC.
- Chirinos, B. (2020). *Liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I, Ate 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Congreso de la República. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972*. Lima: Editora Perú.

- Contreras, N., & Ramírez, M. (2019). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Scielo*, 88(4), 526 - 532. doi:<https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning.
- Davalos, V. (2011). *Comunicación y liderazgo*. McCraw - Hill.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Pearson Educación.
- Dess, G., Lumpkin, T., & Eisner, A. (2011). *Administración Estratégica: Textos y Casos*. McCraw Hill.
- Espinoza, E., & Elgoibar, P. (2023). Confianza, estilo de liderazgo y gestión de conflictos en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(8), 391 - 407.
- Fabian, J. (2021). *Liderazgo transformacional directivo y manejo de conflictos laborales en la Institución Educativa N° 3057 Santa Rosa de Carabayllo*, 2020. Lima: Universidad César Vallejo.
- Fernández, I., & Zambrano, R. (2019). *Liderazgo efectivo para el alto desempeño*. Ediciones Urano, S.A.U.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabular Rasa*, 1, 265-278.
- Guevara, B. (2023). *Manejo de conflictos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital en el compromiso organizacional de sus colaboradores*, Tumbes, 2022. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Guevara, J., & Hoyos, G. (2022). *Relación entre el liderazgo transformacional, el clima organizacional y variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A.* Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.

- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional. Thomson Editores.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J., & Franklin, E. (2017). Administración. Un enfoque basado en competencias. Cengage Learning.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McCRAW-HILL.
- Hernández, S. (2011). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. McGraw - Hill.
- Hernández, S., & Palafox, G. (2012). Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad. McCraw Hill.
- Hitt, M., Ireland, D., & Hoskisson, R. (2015). Administración estratégica. Competitividad y globalización. Conceptos y casos. Cengage Learning.
- Lerma, H. (2009). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. Ecoe Ediciones.
- López, J., De la Garza, M., & Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. Revista INNOVAR Journal, 30(75), 57-70. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- Luna, A. (2014). Administración Estratégica. Grupo Editorial Patria.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Cengage Learning.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. CENGAGE Learning.
- Lusthaus, C. (2002). Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación. Cengage Learning.
- Negreiros, R. (2021). Liderazgo estratégico y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de transporte pesado – Trujillo. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

- Pades, A., & Romero, N. (2022). Conflicto interpersonal. Habilidades sociales para profesionales de la salud. Ediciones Díaz de Santos.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fedupel.
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. doi:<https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35908>
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Rodríguez, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *Scielo Org*, 31(8), 577-582.
- Pereyra, E., Rey del Castro, D., & Uribe, J. (2021). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima. *Revista Industrial Data*, 25(1), 229-264. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Pimienta, J., & Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. Pearson Educación.
- Quezada, N. (2010). Metodología de la investigación. Empresa Editora Macro E.I.R.L.
- Rios, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. 33(1), 135-144. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). Administración. PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.
- Robles, M. (2019). Habilidades blandas y estrategias de resolución de conflictos en estudiantes de sexto de primaria IE. N° 166 "Karol Wojtyła", SJL-2019. Lima: Universidad César Vallejo.

- Santos, E., Geraldo, L., & Tito, P. (2022). Metodología y herramientas de investigación científica. Atena Editora.
- Sarzo, Y. (2022). Manejo de conflictos y el clima organizacional en los docentes de la UGEL 02, Lima - 2022. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Torres, Z. (2014). Administración estratégica. GRUPO EDITORIAL PATRIA.
- Vargas, G. (2022). Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en participación de un programa de posgrado de gestión empresarial, Lima. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Vega , G., & Ladines, J. (2020). Liderazgo y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Casitas, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2017. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Velasco, I. (2020). La gestión institucional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas del distrito de Ticlacayán – Región Pasco, 2019. Lima: Universidad César Vallejo.
- Vera, P. (2022). Liderazgo estratégico en el ejército: roles y competencias esenciales. Revista Seguridad y Poder Terrestre, 01(01), 79-94. doi:<https://doi.org/10.56221/spt.v1i1.8>
- Vicente, M., Ayala, J., Beltrami, M., Bonatti, P., Bonelli, M., Mendonça, A., . . . Gatto, A. (2008). Principios fundamentales para la administración de organizaciones. Pearson Educación.
- Wheelen, T., & Hunger, D. (2007). Administración estratégica y política de negocios. Pearson Educación.
- Ynoub, R. (2011). El proyecto y la metodología de la investigación. Cengage Learning.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital? 2. ¿Cuál es la incidencia de la superación de los obstáculos al cambio en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital? 3. ¿Cuál es la incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la incidencia del liderazgo estratégico en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la incidencia del pensamiento integrador en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital 2. Describir la incidencia de la superación de los obstáculos al cambio en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital 3. Explicar la incidencia del uso eficaz del poder en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital 	<p>Hipótesis general</p> <p>La incidencia del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La incidencia del pensamiento integrador del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. 2. La incidencia de la superación de los obstáculos al cambio del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. 3. La incidencia del uso eficaz del poder del liderazgo estratégico es positiva y significativa en el manejo de conflictos en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. 	<p>Variable 1: Liderazgo estratégico</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento integrador - Superación de los obstáculos al cambio - Uso eficaz del poder <p>Variable 2: Manejo de conflictos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflicto interpersonal - Conflicto Intergrupal - Conflicto organizacional 	<p>Tipo de estudio Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño No experimental y transversal</p> <p>Población 61 trabajadores</p> <p>Muestra Conveniencia Intencional</p> <p>Métodos Descriptivo Deductivo Inductivo Cuantitativo Analítico - sintético</p> <p>Técnicas Documental Encuesta</p> <p>Instrumentos Fichas bibliográficas Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e instrumento de medición
Variable independiente: Liderazgo estratégico	Liderazgo es el proceso de transformar las organizaciones desde lo que son hasta lo que el líder desea que sean; esta definición implica mucho: insatisfacción con el status quo, una visión de lo que debe ser y un proceso para generar el cambio. (Dess, Lumpkin y Eisner, 2011, p. 377) Según Hitt, Ireland y Hoskisson (2015), "El aprendizaje de un líder en influir de forma efectiva es parte del liderazgo estratégico, ser capaz de influir en la conducta humana sea cual sea el entorno" (p. 371).	La medición de la variable se dará a través de sus dimensiones pensamiento integrador, superación de obstáculos al cambio y uso eficaz de poder, cada uno con sus respectivos indicadores, contenido que se estructurará en un cuestionario con 12 preguntas valoradas en escala de Likert con las alternativas: De Acuerdo (DA); Indeciso (I) y En Desacuerdo (ED). El cuestionario será aplicado a la muestra intencional de 37 trabajadores de la MDPH, en horario de jornada laboral.	Pensamiento integrador	Atención Cooperación Participación Respecto de ideas	1,2,3,4	Cuestionario Escala de Likert En Desacuerdo (1) Indiferente (2), De acuerdo (3)
			Superación de los obstáculos al cambio	Predisposición Adaptación Capacitación Gestión permanente	5,6,7,8	
			Uso eficaz de poder	Transparencia Imparcialidad Voluntad Sanciones	9,10,11,12	
Variable Dependiente: Manejo de conflictos	Para Hellriegel y Slocum 2004), "consiste en procesos de diagnóstico, estilos interpersonales, estrategias de negociación y otras intervenciones que están diseñadas para evitar problemas y dificultades innecesarios y resolver el exceso de conflictos" (p. 226). Según Lussier y Achua (2011) define que "el desacuerdo y oposición de las personas referente a las formas de pensar independientemente al ámbito, sitúa la existencia de conflictos" (p. 210).	La variable será medida a través de sus dimensiones conflicto interpersonal, conflicto intergrupalo y conflicto organizacional con sus respectivos indicadores, cuyo contenido se estructurará en un cuestionario compuesto por 12 preguntas valoradas en escala de Likert con las alternativas: De Acuerdo (DA); Indeciso (I) y En Desacuerdo (ED). El referido cuestionario será aplicado a la muestra intencional de 37 trabajadores de la MDPH, en horario de jornada laboral.	Conflicto interpersonal	Relación saludable Compañerismo Claridad Empatía	1,2,3,4	
			Conflicto Intergrupalo	Acuerdos Cumplimiento Funciones Respeto	5,6,7,8	
			Conflicto organizacional	Expectativas Salarios Recursos Condiciones laborales	9,10,11,12	

Anexo 3: Fichas bibliográficas

Gregory G. Dess, G. Tom Lumpkin y Alan B. Eisner

Administración estratégica. Textos y casos

Quinta edición

McGRAW-HILL

México, 2011

ISBN: 978-607-15-0601-6

Dess, Lumpkin y Eisner (2011), afirman que:

El liderazgo estratégico es el proceso de transformar las organizaciones desde lo que son hasta lo que el líder desea que sean; esta definición implica mucho: insatisfacción con el statu quo, una visión de lo que debe ser y un proceso para generar el cambio.

Don Hellriegel y John W. Slocum, Jr.

Comportamiento organizacional

Décima Edición

Thomson Editores

México, 2004

ISBN: 9706863672

Hellriegel y Slocum (2004) enfatizan que:

El manejo del conflicto consiste en procesos de diagnóstico, estilos interpersonales, estrategias de negociación y otras intervenciones que están diseñadas para evitar problemas y dificultades innecesarios y reducir o resolver el exceso de conflictos.

Anexo 4: Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PAMPAS DE HOSPITAL
RECIBIDO
13 JUN. 2023
REG. N° 1862 HORA 3:40 pm
FIRMA
Tumbes, 13 de junio del 2023 O.F.

Carta N° 001 – 2023 / JHH

Señor: Prof. Fredy Remberto Rosales Reto
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital


Asunto: Solicito autorización para ejecución de proyecto de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito es estudiante de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debiendo cumplir un requisito académico para optar el grado de Licenciado en Administración, presenta el proyecto de tesis: **“Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, 2023”**; para su ejecución es necesario contar con la información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares); así mismo, se requiere la aplicación de instrumentos de recolección de datos como: observación, encuestas y otros conexos.

En tal sentido, solicito a usted la debida autorización para obtener la información descrita y aplicar las encuestas a fin de recopilar información en su representada institución y culminar con éxito el trabajo de investigación.


Conocedor de alto espíritu de colaboración, expreso las muestras de mi estima, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente



Jhoysyer Huamán Huamán
Tesista
DNI: 74661998

Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL GESTIÓN 2023 - 2026	TRABAJADORES INDEPENDIENTE DE SERVIDOR	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
---	---	--

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pampas de Hospital, 28 de junio 2023

CARTA N° 011-2023-MDPH/SUBG.RR.HH.CRRZ

Sr. Jhoysyer Huamán Huamán
Tesista
Universidad Nacional de Tumbes

Ref. : Expediente Administrativo N° 2138-2023

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS


Estimado;

En atención al documento de la referencia, me es grato dirigirme a Usted; en representación de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, de acuerdo a la solicitud presentada por su persona para la ejecución de su Tesis denominada "**Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, 2023**", la cual será realizada a los trabajadores de esta Municipalidad.

Es que, se **AUTORIZA** le ejecución de su Tesis de Pregrado en nuestra Institución con el Fin de promover la generación de conocimientos, y se pone a disposición a los servidores/as de nuestra institución para la participación correspondiente de los instrumentos a utilizar.

Atentamente


CPC. CYNTHIA ROXANA RUJEL ZARATE
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

SUBG(e).RR.HH/CRRZ
C.c

FUNDADO 18 JUNIO 1962

Anexo 6: Personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital

Categoría ocupacional	Nº	Trabajador	Área
Directivo	1	Santos Fox Farfán	Gerencia Municipal
	2	Editson Trelles Mendoza	Sub Gerente de Programación e Inversiones
	3	Cristopher Israel Valladares Ojeda	Obras
	4	Jan Zapata Zapata	Presupuesto
	5	Anthony Paul Guerrero Zarate	Abastecimientos
	6	Patrick Vazquez Infante	Asesor Legal
Profesionales	7	Samuel Barrientos Alemán	Rentas
	8	Edson Ramírez Heredia	Secretaría General
	9	Keyla Kimberlein Fox Zapata	Catastro
	10	Erwin Erasmito Alvarado Camacho	Sub Gerente de Fiscalización Ambiental
	11	Iván Kadir Serna Lavalle	ULE
	12	Cinthia Roxana Rujel Zarate	Asistente de Contabilidad
	13	Cristhian López Matamoro	Medio Ambiente
	14	Miguel Vivanco Ocampo	Unidad de archivo
	15	Rosita Marleny Tandazo Infante	Asistente Defensa civil
	16	Mariano Zarate Salazar	Rentas
	17	Jorge Alfonso Rujel Marchan	Tesorería
	18	Rosendo Ocampos Prado	Sub Gerente de Transportes
	19	Clara Esmelda Romero López	Apoyo en Catastro
	20	Reina Elizabeth Cespedes Calderon	Registro Civil
	21	Juan Villavicencio Mogollon	Encargado de Imagen Institucional
	22	Luis Alberto Zapata Moran	PYL
	23	Jenny Alaya Dioses	Asistente de Tesorería
	24	Janet Infante Mena	Asistente de Seguridad Ciudadana
	25	Walter Esteban Rueda Mogollon	OMAPED
Técnico	26	Arnaldo Clavijo Ramirez	Seguridad Ciudadana
	27	Marco Antonio Cunya Sanjinez	Desarrollo económico
	28	Jose Rony Rueda Peña	Servicios Públicos
	29	Pedro Heredia Preciado	Asesor Político
	30	Abelardo Villalta Farias	Almacén
	31	Einstein Jese Zapata Mogollon	Defensa Civil
	32	Heidy Yliane Zarate Serna	Apoyo en Recursos Humanos
	33	Jairo Alexis Coronado Lavalle	Asistente de Almacén
	34	Viviana Cespedes Calderon	Apoyo en Servicios Sociales
	35	Darly Infante Matamoro	Asistente de Obras

	36	Anabel Consuelo Carrillo Suarez	Asistente en Gerencia
	37	Jesùs Iván Jabo Cespedes	Apoyo en Trámite Documentario
Auxiliar	38	Jeison Cleyder Zapata Alaya	Chofer
	39	Erik Ramírez Coveñas	Chofer
	40	Gloria Pilar Heredia Carrillo	Unidad de Serenazgo
	41	Juan Carlos Alemán Rosales	Camión Compactador
	42	José Enrique Rosales Alemán	Chofer de Camioneta
	43	Santos Zarate Socola	Parques y Jardines
	44	Pedro Francisco Luna Mogollón	Parques y Jardines
	45	Sally Masiel Rujel Revollo	Limpieza Pública
	46	Alicia Herrera Romero	Limpieza Pública
	47	Pedro Castillo Rujel	Limpieza Pública
	48	Silvia Peña Herrera	Personal Obrero
	49	Manuel Zarate López	Personal Obrero
	50	Erik Jhonny Ramirez Fox	Personal Obrero
	51	Víctor Manuel Bayona Meca	Personal Obrero
	52	Renee Valladares Camacho	Personal Obrero
	53	Rediver Seminario Rueda	Personal Obrero
	54	Angel Rujel Serna	Personal Obrero
	55	Eloisa Vilela Socola	Personal Obrero
	56	Carlos Oswaldo Zarate Preciado	Personal Obrero
	57	Miguel Revollo Zarate	Personal Obrero
58	Jaime Infante Mogollon	Personal Obrero	
59	Leonardo Rueda Mogollon	Personal Obrero	
60	Alex Jaramillo Reyes	Personal Obrero	
61	Deivis Risco Ayala	Personal Obrero	

Anexo 7: Cuestionario a trabajadores

I. Presentación

Estimado colaborador de la Municipalidad Distrital del Pampas de Hospital, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información con respecto a la investigación titulada “**Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, 2023**”. La naturaleza del cuestionario es confidencial, cuyos datos serán utilizados únicamente para dicha investigación. Se le solicita la veracidad de su opinión en los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

II. Instrucciones

Lea detenidamente cada enunciado y marque con un aspa (X) en la casilla que considera que expresa mejor su punto de vista. No deje preguntas sin contestar. A continuación, se detalla la escala de valoración para los ítems presentados:

De Acuerdo (DA) : 3

Indeciso (I) : 2

En Desacuerdo (ED) : 1

III. Datos generales

Cargo	Edad	Sexo	Tiempo de servicio

IV. Test de escala: Liderazgo estratégico

Nº	ITEMS	DA	I	ED
	Pensamiento integrador			

1	Se prioriza la atención en la solución de quejas y reclamos para generar un clima de armonía entre los trabajadores			
2	Se induce con pautas e instrucciones a los trabajadores para generar compromiso y cooperación en las labores institucionales			
3	Se promueve la participación activa de los trabajadores para una efectiva toma de decisiones			
4	Se respeta los derechos de los trabajadores en el intercambio de ideas			
Superación de obstáculos al cambio				
5	Existe predisposición del personal en aprender y mejorar en el trabajo, además que apoyan las iniciativas de cambio			
6	El personal se adapta a las nuevas técnicas de trabajo que adopta la institución			
7	Se capacita y desarrolla al personal en el uso de los recursos tecnológicos que dispone la institución			
8	Se apuesta por una gestión permanente estableciendo planes y guías de trabajo acorde a los objetivos institucionales			
Uso eficaz de poder				
9	Las decisiones o acuerdos tomados en la institución forman parte de un proceso de transparencia			
10	Rige la imparcialidad en las decisiones a favor o en contra como resultado de manejar un conflicto interno			
11	En situaciones de conflicto, las partes involucradas aceptan voluntariamente la solución propuesta			
12	Las políticas y prácticas de sanción en la institución se aplican imparcialmente			

Dimensiones	Ítems
• Pensamiento integrador	1, 2, 3,4
• Superación de obstáculos al cambio	5, 6, 7, 8
• Uso eficaz de poder	9, 10, 11, 12

V. Test de escala: Manejo de conflictos

N°	ITEMS	DA	I	ED
Conflicto interpersonal				
1	En el área de trabajo, la relación que existe entre compañeros es saludable y armoniosa			
2	Se observa un trabajo solidario en el ejercicio de funciones para el cumplimiento de metas			
3	La comunicación con sus compañeros de trabajo es clara, evitando malentendidos en sus puntos de vista			
4	Se asume una actitud empática hacia las necesidades, metas u objetivos de los compañeros de trabajo			
Conflicto intergrupual				
5	Existe predisposición de los grupos de trabajo en llegar a acuerdos para trabajar de forma articulada			
6	Las áreas de la institución cumplen con los acuerdos de trabajo establecidos			
7	Las áreas desarrollan sus labores de manera oportuna evitando retrasos que dificultan los procesos de trabajo			
8	Se promueve un ambiente de respeto, cordialidad y tolerancia a fin de evitar discordias entre áreas			
Conflicto organizacional				
9	Las necesidades y expectativas de los trabajadores se alinean a los objetivos institucionales			

10	Los salarios que perciben los trabajadores según el puesto de trabajo satisfacen sus expectativas económicas			
11	Los recursos se destinan según la necesidad de las áreas o equipos de trabajo			
12	Las condiciones laborales en la institución favorecen a los trabajadores para el desarrollo efectivo de sus funciones			

Dimensiones	Ítems
• Conflicto interpersonal	1, 2, 3,4
• Conflicto intergrupal	5, 6, 7, 8
• Conflicto organizacional	9, 10, 11, 12

Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la variable liderazgo estratégico

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	27
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	32
3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	1	3	3	25
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	28
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	30
8	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	31
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
10	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	29

VARP	0.24	0.21	0.24	0.36	0.24	0.21	0.49	0.41	0.24	0.29	0.64	0.09	12.56
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Formula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Numero de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza total del instrumento

Datos:

K =	12
-----	----

K - 1 =	11
---------	----

$\sum S_i^2$ =	3.7
----------------	-----

S_T^2 =	12.6
-----------	------

Cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{3.7}{12.6} \right]$$

$\alpha = 0.77$

Anexo 9: Análisis de confiabilidad de la variable manejo de conflictos

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	31
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	33
3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	20
4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	20
5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
7	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	28
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	29
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	29

VARP	0.36	0.41	0.16	0.25	0.41	0.45	0.44	0.44	0.41	0.45	0.40	0.56	25.80
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Formula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Numero de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza total del instrumento

Datos:

K =	12
-----	----

K - 1 =	11
---------	----

$\sum S_i^2$	4.7
--------------	-----

S_T^2 =	25.8
-----------	------

Cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{4.7}{25.8} \right]$$

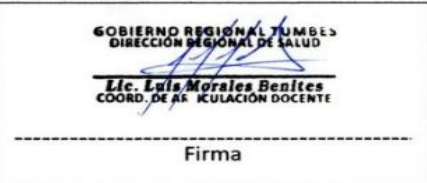
$\alpha = 0.89$

Anexo 10: Validación del instrumento por juicio de expertos

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Título de la investigación: Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023																						
Apellidos y nombres del investigador: Huamán Huamán, Jhoysner																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				OBSERVACIÓN
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
Aspectos de evaluación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																		X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																		X			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		

Instrucciones: Este instrumento sirve para que el experto evaluador valúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos: <u>Luis Enrique Morales Benites</u> Grado: <u>MAESTRIA EN GESTION PUBLICA</u> Especialidad: <u>DIRECCION REGIONAL DE SALUD - TUMBES</u> Lugar donde labora: <u>00244172</u> DNI: <u>972881450</u> Teléfono: <u>lucub20052@hotmail.com</u> E-mail:	 <p style="font-size: small;">GOBIERNO REGIONAL TUMBES DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD Lic. Luis Morales Benites COORD. DE REGULACIÓN DOCENTE</p> <p>----- Firma</p>	Tumbes, 14 de diciembre del 2023
---	---	----------------------------------

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Título de la investigación: Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023																						
Apellidos y nombres del investigador: Huamán Huamán, Jhoysier																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				OBSERVACIÓN
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
Aspectos de evaluación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												X									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable												X									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													X								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems													X								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad											X										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación													X								
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación													X								
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores													X								
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación													X								

Instrucciones: Este instrumento sirve para que el experto evaluador valúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos: Cristihan Sosa Orellana
 Grado: Maestro
 Especialidad: Finanzas Corporativa
 Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
 DNI: 00373944
 Teléfono: 972622677
 E-mail: csosao@untumbes.edu.pe



Mgtr/Lic. Adm. CRISTIHAN SOSA ORELLANA
 NÚMERO DE COLEGIATURA 907335
 MAGISTER EN FINANZAS

Tumbes, 14 de diciembre del 2023

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Título de la investigación: Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023																						
Apellidos y nombres del investigador: Huamán Huaman, Jhoysner																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				OBSERVACIÓN
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
Aspectos de evaluación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																				X	
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

Instrucciones: Este instrumento sirve para que el experto evaluador valúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos: Darwin Aguilar Chuquizuta
 Grado: Magíster
 Especialidad: Gestión Pública y Gerencia Social
 Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
 DNI: 43812667
 Teléfono: 967291906
 E-mail: daguilarc@untumbes.edu.pe



Me. Darwin Aguilar Chuquizuta
CLAD. 11825

Firma

Tumbes, 14 de diciembre del 2023

Anexo 11: Magnitud de correlación de coeficiente Spearman

Valor de coeficiente	Grado de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

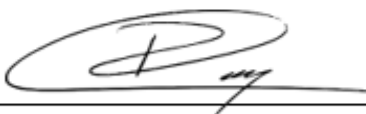
Anexo 12: Certificación de asesoría

CERTIFICACIÓN

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: **Liderazgo estratégico y su incidencia en el manejo de conflictos, municipalidad distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**; presentado por el estudiante **Huamán Huamán, Jhoyser** ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.



Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo

Asesor del proyecto de tesis

ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 27 de julio del 2023