



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo situacional y el emprendedurismo en los
miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del
Perú, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Maranatha Yohanan Loayza Leon

ASESOR:

Mg. Félix Caycho Valencia

SECCIÓN:

Gestión Del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Del Talento Humano

LIMA-PERÚ

2017

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **LOAYZA LEON, MARANATHA YOHANAN**

Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Gestión del Talento Humano* ha sustentado la tesis titulada:

EL LIDERAZGO SITUACIONAL Y EL EMPRENDEDURISMO EN LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE CAPELLANES CRISTIANOS DEL PERÚ, 2016

Fecha: 12 de mayo de 2017

Hora: 10:15 a. m

JURADOS:

PRESIDENTE: M.Sc. Abner Chávez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Firma: 

VOCAL: Mgtr. Felix Alberto Caycho Valencia

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Verificar la confiabilidad *- Mejorar APA (Ver formato)*
Reestructurar la matriz de consistencia
Adjuntar el artículo científico

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, quien fue mi respaldo en todo momento de dificultad. Así mismo, a mis padres, porque son mi ejemplo de esfuerzo, dedicación y sentido humano que me guían a actuar con sabiduría en el camino de la vida. A Jocabed y Shalom a quienes amo sin medida y condición, mis compañeras de vida, mis hermanas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir que su propósito siga manifestándose en cada paso y decisión en mi vida.

A mi familia por el apoyo, comprensión y consejo constante que tuvieron en esta etapa de sacrificios.

A la distinguida Asociación de Capellanes Cristianos del Perú por abrirme las puertas y confiar en mi capacidad.

A mi asesor Mg. Félix Caycho por guiar y enseñarme durante la elaboración de esta investigación.

Por ultimo agradecer a de mi querida y prestigiosa alma máter, la Universidad César Vallejo por brindarme la mejor formación académica y colocarnos como profesionales competitivos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Maranatha Yohanan Loayza Leon, con DNI N° 71208477, estudiantes del Programa Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada El liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Maranatha Yohanan Loayza León

Firma:.....

Dni: 71208477

Presentación

Cumpliendo con las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magíster en Gestión de los Servicios de la Salud presento el siguiente trabajo:

“El liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016”. Esta investigación tiene como finalidad determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, con el único propósito de tener un amplio panorama de la situación actual del estilo de liderazgo y capacidad emprendedora de los miembros vigentes para que a partir de ello poder mejorar las directrices y prácticas internas para alcanzar el máximo potencial de desarrollo. Como asociación en vías de fortalecimiento de los pilares es de gran necesidad conocer los déficits del capital humano para que a través de capacitaciones y cambios de directrices puedan generar recursos de calidad y que las poblaciones vulnerables reciban mejores servicios y beneficios.

Por tal motivo, se desarrollará en el capítulo I aspectos como antecedentes de investigaciones que preceden las variables a medir, las diversas teorías que la sustentan, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y objetivos. En el II capítulo se mostrará el marco metodológico, en el capítulo III se mostrarán los resultados obtenidos, en el capítulo IV la discusión que se generó a raíz de los resultados, lo que se ha concluido en el capítulo V y lo que se recomienda a la población en el capítulo VI, en el capítulo VII las fuentes de información y en el VIII capítulo los anexos que complementarán la investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Paginas preliminares	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. Método	35
2.1. Diseño de Investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	50
III. Resultados	51

IV. Discusión	69
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	80
Anexos	85
Matriz de consistencia	
Base de datos	
Estadística descriptiva	
Informe de confiabilidad	
Informe de validez	
Carta de presentación	
Test de capacidad emprendedora	
Test de liderazgo situacional	
Consentimiento informado	
Fotos	
Acta de Aprobación de originalidad de tesis	
Resultado de turnitin	
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables	39
Tabla 2 Resultado de la validez mediante juicio de expertos del test Descripción de la Efectividad y adaptabilidad del Líder	47 48
Tabla 3 Estadística descriptiva de la dimensión liderazgo situacional	52
Tabla 4 Estadística descriptiva de la dimensión emprendedurismo	53
Tabla 5 Estilos de liderazgo situacional según género	54
Tabla 6 Estilos de liderazgo situacional según edad	55
Tabla 8 Estilos de liderazgo situacional según lugar de procedencia	56
Tabla 9 Estilos de liderazgo situacional según grado de formación	57
Tabla 10 Nivel de emprendedurismo según género	58
Tabla 11 Niveles de emprendedurismo según edad	59
Tabla 12 Niveles de emprendedurismo según lugar de procedencia	60
Tabla 13 Niveles de emprendedurismo según grado de formación	61
Tabla 14 Correlación entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo	63
Tabla 15 Correlación del liderazgo situacional y la dimensión actitud	64
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo situacional y la dimensión aptitud	65
Tabla 17 Correlación entre emprendedurismo y la dimensión conducta de tarea	66
Tabla 18 Correlación entre emprendedurismo y la dimensión conducta de relación	67

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo de liderazgo situacional según Hersey y Blanchard	52
Figura 2 Esquema de diseño de estudio correlacional	53
Figura 3 Mapa de ubicación de la Asociación de Capellanes del Perú	54
Figura 4 Distribución porcentual de la dimensión liderazgo situacional	55
Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión emprendedurismo	56
Figura 6 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según género	57
Figura 7 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según edad	58
Figura 8 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según lugar de procedencia	59
Figura 9 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según grado de formación	60
Figura 10 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según género	61
Figura 11 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según edad	63
Figura 12 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según lugar de procedencia	64
Figura 13 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según grado de formación	65

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016. Tiene por diseño la investigación no experimental, cuenta con una muestra de 40 capellanes, de ambos géneros, de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Es una investigación de método hipotético deductivo, con diseño no experimental correlacional, y el tipo de estudio prospectivo explicativo. El tipo de muestreo es no probabilístico. Los instrumentos utilizados son el test de Descripción de la Efectividad y adaptabilidad del líder, que mide el liderazgo situacional con sus dimensiones conducta de tarea y conducta de relación, que cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.824 y con Validez de 1 en cada uno de sus ítems evaluados mediante expertos en metodología, estadística y liderazgo empresarial; y el Test de capacidad emprendedora que mide emprendedurismo con sus dimensiones actitud y aptitud, que cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.915 y con Validez de 1 en todos sus ítems evaluados mediante juicio de expertos en metodología, estadística y liderazgo empresarial. Se utilizaron el programa Microsoft Excel para tabular los datos y el programa estadístico SPSS 22 para obtener estadísticos descriptivos e inferenciales.

Para determinar la normalidad se usó la prueba Shapiro-Wilk y para contrastar hipótesis se utilizó la prueba de Rho de Spearman para estadísticos no paramétricos. Los resultados arrojaron el liderazgo situacional no posee relación significativa con el emprendedurismo.

Palabras clave: Liderazgo situacional, emprendedurismo, capellán.

Abstract

In the present research, the objective was to determine the relationship between situational leadership and entrepreneurship in the members of the Asociación de Capellanes del Perú (ACCP), 2016. It has the design of non-experimental research, has a sample of 40 chaplains, both genders, Of the Association of Christian Chaplains of Perú. It is a research of hypothetical deductive method, with non-experimental correlational design, and type of prospective explanatory study. The type of sampling is non-probabilistic.

The instruments used are the Leadership Effectiveness and Adaptability Description test, which measures situational leadership with its task behavior and relationship behavior dimensions, which has a Cronbach Alpha of 0.824 and Validity of 1 each of its items evaluated by experts in methodology, statistics and business leadership; and the test de Capacidad Emprendedora that measures entrepreneurship with its attitude and aptitude dimensions, which has a Cronbach Alpha of 0.915 and validity of 1 in all of items evaluated through expert judgment in methodology, statistics and business leadership.

We used the Microsoft Excel program to tabulate the data and the statistical program SPSS 22 to obtain descriptive and inferential statistics. The Shapiro-Wilk test was used to determine normality, and the Spearman's Rho for non-parametric statistics. The results showed the situational leadership has no significant relationship with entrepreneurship.

Key words: Situational leadership, entrepreneurship, chaplain.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática:

El mundo laboral constantemente está innovando con novedosos y exitosos planeamientos estratégicos que ayudan a que cualquier empresa puede llegar a su máximo potencial, pero no en todos los países las empresas han logrado alcanzarla. En la entrevista realizada por del diario Gestión (2014) al banco BBVA Continental se sostuvo desde diversas perspectivas que en el Perú existen dificultades para que el individuo surja como emprendedor, como las políticas legales y económicas que limitan a acceder a créditos, la duplicidad de trámites para crear empresa, y el alto costo y tiempo que implica. Aún el gobierno peruano no ha creado un marco jurídico que promueva la competitividad entre ellos. Porque sus políticas son rígidas, creadas con desconfianza y con demasiadas regularizaciones. Ramos (2013) mencionó en su ponencia en “Perú Capital Markets Day” que en el Perú hay capital y que el emprendedurismo sobra, pero lo que falta es encarrilar a los agentes influyentes para que el capital llegue. Por ello se debe incentivar a la formalización para que las empresas desarrollen todo su potencial.

El mercado está creado para personas con capacidad de transformar y cambiar las situaciones que generen problemas en la empresa. Pero aún tenemos líderes poco creativos e innovadores que no poden en sobremesa la necesidad de conocer lo que el cliente necesita para poder captar a mayores masas, como también existen aquellos líderes que no son capaces de asumir las distintas eventualidades que generan los riesgos de toda nueva empresa o asociación. La falta de conocimiento e interés de generar un cambio de visión, de romper esquemas jerárquicos desfasados y de no saber cómo retener el capital humano joven y fresco está generando que las relaciones interpersonales decrezcan, se pierde al personal con alto potencial, que el trabajo no se ejecute y lo más importante atrasa el crecimiento empresarial. Es por ello que los emprendedores cumplen un rol importante para que el éxito de una empresa pueda visualizarse más cerca con cada decisión tomada.

Se sabe que la capacidad de un líder influye directamente en la actitud del colaborador hacia el trabajo , por ello Algar (2011) refiere que los actuales

directores ejecutivos caen en la tentación de mantener estructuras poderosas o jerarquías rígidas, comunicación interna ineficiente, gestionan de manera desorganizada, controlan cada paso del colaborador que impide que demuestre su capacidad y desenvolvimiento, falta de transparencia en toma de decisiones, no conocen objetivos, exigen sacrificio al trabajo y presentan una fuerte resistencia al cambio, que terminaban perdiendo colaboradores con alto potencial de liderazgo, por ende, genera que muchos de ellos sientan frustración hacia su superior. Muy pocos líderes amparan a jóvenes promesas y no consideran ser mentores del talento como una inversión en el futuro liderazgo de su sector.

Calderón (2013) menciona la existencia de líderes con baja necesidad de logro, se conforman con lo poco que consiguen, les falta ambición, tienen miedo a asumir riesgos y no existe un nivel adecuado de confianza en sí mismos. Los que quieren emprender tienen como principal problema la incapacidad de gestionar, no conocen el mercado y sus expectativas se ven frustradas a causa de sus bajos ingresos. Por ello se observa que muchas empresas se inician y similar cantidad anualmente fracasan.

Sánchez (2014), coordinadora del “Sistema de Incubación de empresas del CIDE-PUCP”, menciona la necesidad que los nuevos emprendedores destierren ciertos conceptos que impiden el despegue empresarial, porque se plantean muchas metas a corto plazo y al ver que no alcanzan rápidamente, se tornan ansiosos y desesperados y dejan el emprendimiento a medio camino. También Bardales (2015) dice que nuestro país es de emprendedores, sin embargo, se están generando empresas pequeñas sin visión a crecer. Se ven a muchas empresas que están surgiendo, pero en el camino, llegan a fracasar a falta de un líder que sepa resolver los problemas que se presenten, o están perdiendo colaboradores calificados por malas decisiones.

En el Perú, se observa colaboradores líderes con escaso entrenamiento, desmotivados de ejecutar un trabajo eficaz, desconocen la importancia de intervenir en los conflictos internos, están aglomerados de trabajo que les falta tiempo para interesarse por el bienestar emocional del colaborador, tienen altos

niveles de tensión de cumplir los objetivos diarios y fijan su mirada en solo generar cantidad más que calidad.

1.2. Trabajos previos:

1.2.1. Internacionales:

Veliz (2012) en su investigación sobre el *“Tipo de liderazgo situacional de supervisores de ingenio azucarero”*, cuyo objetivo principal fue describir los tipos de liderazgo situacional que aplican los supervisores para dirigir a sus colaboradores en una organización azucarera, la muestra estaba integrada por 9 supervisores, de la organización azucarera Zafra, ubicado en Escuintla - Guatemala. El tipo de investigación es de tipo descriptivo. El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario LBAII-Análisis de comportamiento del líder II-Autopercepción. Encontró que es estilo de liderazgo que tenía más frecuencia entre los supervisores es el estilo integrado o enseñanza, quiere decir que el líder tiene la capacidad de instruir y a la vez es abierto a recibir ideas de los colaboradores, pero es quien va a decidir. Por otro lado, el estilo que menos se presenta es el liderazgo participativo. Observó que en las capacitaciones e inducciones brindadas a los supervisores no están orientadas a enfocarlo en un estilo de liderazgo determinado. La autora concluyó, según la edad y el grado de instrucción el conocimiento y la experiencia forman a un líder decidido, comprometido y eficaz viéndose reflejado en sus decisiones fijadas a los objetivos de la empresa.

López (2012) en su investigación sobre el *“Modelo de liderazgo situacional para directivos de las empresas públicas del Ecuador. Aplicabilidad e Impacto en la gestión”*, cuyo objetivo fue establecer variables influyentes en la conducta del líder para el fracaso o logro de los mandos medios y proponer el modelo de liderazgo situacional para una gestión de los mandos medios mejor desarrolladas en las empresas públicas. La muestra estaba integrada por 107 trabajadores en los niveles de dirección, apoyo mandos medios y colaboradores de la empresa pública Astilleros Navales Ecuatorianos (ASTINAVE EP). La investigación es de tipo correlacional-transversal, con método deductivo. Se aplicó el test “Descripción de la Efectividad y adaptabilidad del líder y el Test de Clima Laboral. Concluyó el

autor que toda empresa pública que pretenda trascender en el tiempo, deberá entender la importancia del liderazgo situacional para la permanencia en su entorno laboral, por lo que sugiere que deben comprometerse en capacitar líderes que formen líderes, la cual incrementará el potencial humano competente para cualquier reto.

Soria (2013) en su investigación sobre la *“Aplicación del modelo de liderazgo situacional a la empresa Dinners Club del Ecuador para optimizar la gestión directiva”*, que tiene como objetivo describir el nivel general de liderazgo situacional de toda la organización. La muestra estaba integrada por 30 gerentes de una población de 50 gerentes a nivel regional de Quito. El tipo de diseño de investigación es descriptivo-transversal. El cuestionario que se aplicó fue *“Descripción de la Efectividad y Adaptabilidad de líder”*. Arrojó como resultado que el estilo de liderazgo que aparece con mayor frecuencia es el integrado, lo que significa que tienen un alto enfoque en su comportamiento de dirección y un alto enfoque en sus comportamientos de apoyo. Estos líderes definen papeles y tareas, pero buscan ideas y sugerencias del seguidor, aunque el líder es quien toma la decisión siempre está abierto a las ideas y sugerencias de sus colaboradores. En el tiempo que fue realizada la investigación, hubo una tercera variable interviniente que fue las diversas regulaciones impuestas por las entidades de control que habían afectado los resultados financieros de la organización, por lo que influyó significativamente en el estilo de liderazgo de sus líderes. Corroborando que sus líderes contaban con la capacidad de adaptarse a un estilo de liderazgo de acuerdo a los riesgos y cambios presentes para el beneficio institucional.

Torres (2012) presentó una investigación acerca del *“Liderazgo situacional en enfermeras de una institución de salud de Bucaramanga, Colombia”*, cuyo el objetivo fue describir los estilos de liderazgo situacional presentes en las enfermeras según la teoría de Hersey y Blanchard y determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las variables laborales. Se realizó a una muestra y población de 107 enfermeras que laboraban en el área clínica de los servicios de hospitalización y cuidados intensivos de 2 instituciones de salud, con Los

resultados arrojaron que el estilo de liderazgo que tenía más frecuencia es la de tipo integrado entre las enfermeras de hospitalización y de cuidados intensivos, y la que menos se presenta es la de estilo separado. El tipo de estudio es descriptivo-transversal. Se utilizó el instrumento de liderazgo situacional Dr. Herman Bachheimer. Concluyó que el estilo de liderazgo predominante es el participativo. También observó en sus resultados que no existe relación entre los estilos de liderazgo y los años de servicio, pero si se encontró relación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el tiempo de experiencia en el área clínica, evidenciado por un $p > 0.011$.

Tarapuez; Osorio y Parra (2015) realizaron un estudio sobre el "*Liderazgo situacional de los gerentes de las empresas aseguradoras del departamento del Quindío (Colombia)*", tuvo como objetivo indagar acerca de los estilos de liderazgo y la efectividad del mismo entre los directivos de 15 empresas, y el segundo fue analizar la asociación entre estas dos variables con algunos aspectos sociodemográficos. El tipo de investigación es cuantitativo, transversal de tipo exploratorio y con alcance correlacional, el método utilizado es el deductivo. La muestra estaba integrada por 15 directivos de empresas aseguradoras que tienen sede en el departamento del Quindío. Los resultados arrojaron que las dos terceras partes de los gerentes encuestados tienen el estilo de liderazgo persuasivo; la efectividad del liderazgo del 87% no es muy clara, ya que se ubican en la zona intermedia. Además, se nota que las mujeres asociadas con los estilos que hacen más énfasis en la tarea y los hombres con estilos que demandan una mayor relación con sus seguidores.

Benavides y Delgado (2014) en su investigación acerca del "*Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia*", cuyos objetivos fueron describir el comportamiento del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas entre los directivos de la empresa, describir el comportamiento de la adaptabilidad y el estilo del liderazgo dominando, la habilidad y la prestancia de los directivos, jefes de departamento y gerentes de área y finalmente determinar el nivel de relación que existe entre del liderazgo situacional con las variables de la disposición hacia las tareas. El tipo de

estudio es descriptivo. La muestra estaba integrada por 70 directivos no sindicalizados de la empresa Controles Electromecánicos de México. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Descripción de la efectividad y adaptabilidad del liderazgo y el test Medición de la Disposición hacia las tareas. Se concluyó que el 43% tiene un liderazgo directivo y el más bajo con 29% un liderazgo de delegación. También dio como resultado que la muestra tiene un alto interés hacia la conducta de tarea, lo que significa que están dispuestos, capacitados y seguros en sus tareas. Por el contrario la capacidad de adaptabilidad tiene un nivel bajo que significa que existe la necesidad de desarrollar capacidades de desarrollo, es decir, se necesita capacitar más a los subordinados.

Garzón y Marín (2013) en su investigación sobre la *“Caracterización del estilo liderazgo y la percepción de sus colaboradores – Caso Aguas de Manizales”*, cuyo objetivo es caracterizar el estilo de liderazgo existente en las personas que tienen personal a cargo en la Empresa Agua de Manizales S.A. E.S.P. y la percepción que tienen sus equipos de trabajo. La muestra está compuesta por 105 colaboradores y 18 mandos del personal del Área de Bienestar Social en la Administración Local. Es tipo de investigación exploratoria. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario Descripción de la Efectividad y Adaptabilidad del Liderazgo y Medición de la Disposición hacia las tareas. Los resultados arrojaron que la subgerencia administrativa financiera tiene un 93% de prevalencia de estilo de liderazgo de coordinador, y en un 0% presenta un liderazgo directivo o de asesor. En la subgerencia técnica prevaleció el liderazgo coordinador con un 89% y en menor porcentaje 11% el liderazgo monitor. Finalmente, en la subgerencia de servicio al cliente existe un 100% de estilo de liderazgo de coordinación.

Araque (2013) en su investigación sobre el *“Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del Municipio Maracaibo del estado Zulia”*, cuyo objetivo fue hallar la relación entre liderazgo situacional y satisfacción laboral en oficinas administrativas de las empresas mixtas petroleras. La muestra estaba integrada por 7 supervisores y 79 subordinados, el tipo de

muestreo es no probabilístico casual. El tipo de estudio es descriptivo correlacional y no experimental. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Descripción de la Efectividad y Adaptabilidad del Liderazgo y el test de Satisfacción Laboral, siendo una confiabilidad de 0,87 y 0,88 mediante el alfa de Cronbach. Se tuvo como resultado que en mayor porcentaje los supervisores eligen un estilo de liderazgo de persuasión, que significa que toman en cuenta las opiniones de los subordinados, por el contrario, se ve que el liderazgo de dirección no existe entre los supervisores. También se encontró que el 32,3% está totalmente de satisfecho con su centro de trabajo y el 7,3% en desacuerdo en relación a sus relaciones interpersonales. De acuerdo a su compensación salarial en mayor porcentaje 38,5% está en desacuerdo y solo el 7,6% estaba de acuerdo. En relación a sus logros personales el 25,5% está totalmente de acuerdo, pero el 7,3% estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo. Respecto al nivel de relación entre el liderazgo situacional se utilizó Rho de Spearman resultando una correlación positiva (0.01).

García (2011) quiso comparar distintos contextos en relación a los perfiles de emprendedores, por ello realizó la investigación acerca de la *“Comparación de los perfiles de emprendedores de las ciudades de: Ottawa, Canadá y Guayaquil, Ecuador”*, cuyo objetivo fue conocer y definir los factores, competencias y perfiles que contribuyen para llegar a ser un emprendedor. La muestra estaba integrada por 60 emprendedores de PYMES en dichas ciudades. La investigación es de tipo descriptiva exploratoria con enfoque cualitativo. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, entrevista, observación y revisión documental. Concluyendo que la motivación, liderazgo y creatividad son las competencias claves del perfil del emprendedor en Ottawa como en Guayaquil, pero además cuentan con una autoestima alta, intuición, y sobre todo les gusta el riesgo, la creatividad le ayuda a su capacidad de invento e innovación, pero además son constantes y perseverantes para lograr sus metas. En Guayaquil tuvieron oportunidad de mercado para iniciar su negocio mientras en Ottawa corrían riesgos, siendo ambiciosos y realizando sacrificios.

Arias y Rodríguez (2011) realizaron la investigación sobre el *“Programa de emprendedurismo juvenil con perfil cultural para el proyecto Esartes de la asociación de arte para el desarrollo (primer acto), que contribuya al desarrollo de la industria cultural en el Municipio de Suchitoto Departamento de Cuscatlán”*, cuyo objetivo principal fue integrar a diferentes actores para la consecución de actividades orientadas a fomentar la cultura emprendedora con el diseño, desarrollo e implementación de planes de negocio y el seguimiento para la sostenibilidad e detalles esfuerzos con el único objetivo de crear nuevas empresas como alternativa a las necesidades de empleo en un lugar específico. La muestra estaba integrada por 96 jóvenes. El método es no experimental. El tipo de investigación es descriptiva. Las técnicas que se usaron fue la observación, entrevista y encuesta. Como resultado se observó que los jóvenes consideran importante seguir el programa y poder cambiar las situaciones en la que viven con sus familias, les ha servido para realizar pequeños trabajos recibiendo remuneraciones, un 90% considera necesario aprender más sobre estrategias de emprendedurismo mientras el otro 10% no lo considera. El 91% piensa en iniciar su negocio propio, por otro lado, el 51% posee dificultades económicas para iniciar su negocio, también se observó que un 6% tiene miedo a fracasar.

González (2014) en su investigación realizada en Costa Rica, habla acerca *“Emprendedurismo Social – Relanzamiento del Parque de la Alegría El Arca de Noé – Asociación obras del Espíritu Santo”* cuyo objetivo principal fue crear un plan de negocios para que el parque de la Alegría “El arca de Noé”, que le permita captar recursos propios y de esta manera brindar servicios sociales sin la necesidad de depender únicamente de donaciones y/o contribuciones. La muestra estaba integrada de 50 personas de distintos pueblos aledaños al parque. El tipo de muestreo fue aleatorio estratificado. El estudio es del tipo descriptivo y cualitativo, el método utilizado es el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron la observación, entrevista y encuestas. En los resultados se observó diversas desventajas que estaban impidiendo el avance del parque como la falta de personal capacitado en zoología o veterinaria, no había ambientes de diversión y esparcimiento, escasa publicidad en los medios de comunicación, entre otros, que estaban generando grandes pérdidas económica, y los gastos serían cubiertos en

parte por la Asociación. Las encuestas arrojaron que el 64,5% conocía la Asociación Obras del Espíritu Santo pero que el 72% de la población no conocía el parque El arca de Noé. Se observó también que el 96% de la población no realizaba ningún tipo de donación o contribución a la asociación, pero que el 62% estarían dispuestos a colaborar con alimentos para los animales de la granja. También se menciona que el 65% de la población tenía la intención de donar su tiempo en obras de mantenimiento del parque.

1.2.2. Nacionales:

Julca (2011) realizó un estudio sobre la *“Evaluación de factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo de la Universidad San Martín de Porres, Lima (Perú)”*, cuyo objetivo fue evaluar el desarrollo de factores básicos de competencia de Emprendimiento Empresarial con la finalidad de establecer una relación entre el desarrollo de las competencias y los rasgos propios de cada alumno según sus variables sociodemográficas. Estaba integrada por una muestra de 559 alumnos. Se utilizó como instrumentos el Cuestionario de Orientación Emprendedora. Se concluyó que existe diferencia entre ambos géneros en relación al control externo que favorece al varón; las mujeres se ajustan más a las normas como también tienen más opción de crear una empresa por ende tienen mayor tendencia a ser emprendedoras. Los alumnos de menores ciclos tienen menos control interno, atracción por tareas dinámicas, control conductual y su intención emprendedora a comparación que alumnos de los últimos ciclos. Dada la necesidad de generar economía y puestos de trabajo se ve en muchos países la dedicación en la innovación de organizaciones como instrumento del desarrollo del potencial creativo general. Por ello, la educación juega un rol importante en potenciar las competencias que motiven el emprendedurismo y autoempleo, ya que es una estrategia clave para el desarrollo.

Harman (2012) hizo una investigación sobre *“Un estudio de los factores del éxito y fracaso en emprendedores de un programa de incubación de empresas: Caso del proyecto RAMP Perú”*, tuvo como objetivo describir y analizar la situación inicial de los innovadores con respecto a su calidad de vida,

expectativas personales, conocimientos en tecnología y empresa, y capacitaciones tecnológicas y empresariales. La muestra abarca 9 empresas del proyecto RAMP PERU. El tipo de investigación es cualitativa y exploratoria. Se aplicó una encuesta que mide los factores que intervienen en la formación del emprendedor. Se concluye que las universidades aún se caracterizan por no producir conocimiento nuevo, sino que solo lo reciben y lo retransmiten. Menciona que es importante fortalecer tanto las actividades de transferencia tecnológica, como orientar el emprendimiento y la innovación como un enfoque transversal a los tres pilares académicos: formación, investigación y responsabilidad social. Por ello recomienda involucrar a más actores, como los gobiernos regionales, para que apoyen el desarrollo del emprendimiento.

Loayza (2014) realizó una investigación sobre *“El autoconcepto y el emprendedurismo en mujeres dueñas de una pequeña y micro empresa de una iglesia cristiana evangélica de Los Olivos”*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el autoconcepto y el emprendedurismo. La muestra estaba integrada por 200 mujeres empresarias. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. El tipo de diseño es no-experimental, transversal. El tipo de muestreo es no probabilístico intencional. Los instrumentos que se aplicaron son la Escala de Autoconcepto de Tennessee y el test de Capacidad emprendedora. Los resultados arrojaron que no existe relación significativa entre la variable autoconcepto y emprendedurismo. Se encontró que las mujeres mayormente presentan un nivel de autoconcepto promedio (44%) y de igual manera poseen un nivel muy alto de emprendedurismo; es decir, tienen capacidad para emprender un negocio. Esta muestra inició su negocio por un estímulo económico, más que el sentimiento de realización y autonomía. Menciona que se han enfocado en obtener financiamiento y seguir creciendo en cantidad más no en calidad. En conclusión, los factores que influyen en el desarrollo del emprendedurismo no son significativas con el autoconcepto ya que otros factores como la edad, valores, creencias, tolerancia, socio cultura, redes sociales o familiares, educativos, políticas públicas, acceso a beneficios, estructura de la demanda, riesgos de desempleo e infraestructura de las

tecnologías de información, sí van a determinar significativamente en la actitud emprendedora de la mujer.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Fundamentación científica de la variable liderazgo situacional

Definición de Liderazgo Situacional

Sánchez y Rodríguez (2008) dicen que “El liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos para alcanzar una meta en cierta situación”

Liderazgo situacional según Paul Hersey y Ken Blanchard

Hersey y Blanchard (1984) elaboraron un conjunto de modelos explicativos del liderazgo que resaltarán las condiciones situacionales que el líder enfrenta día a día en su escenario. Su teoría está integrada con los siguientes aportes:

Fred Fiedler: Menciona que las dimensiones del liderazgo son:

Conductas relacionadas con actividades

Conductas orientadas a las relaciones

Manuel Tenembaun: Sostiene cuatro estilos específicos de liderazgo

Autocrático: Da énfasis en las conductas de dirigir. Mucha actividad de tarea, poca relación con los colaboradores.

Integrado: Es el que dirige y apoya. Mucha actividad de tarea, mucha relación con los colaboradores.

Relacionado: Es el comunicativo y facilitador. Poca actividad de tarea, mucho interés en la relación con sus colaboradores.

Separado: El que proporciona poca dirección y apoyo. Poca actividad de tarea y poco interés en la relación con sus colaboradores.

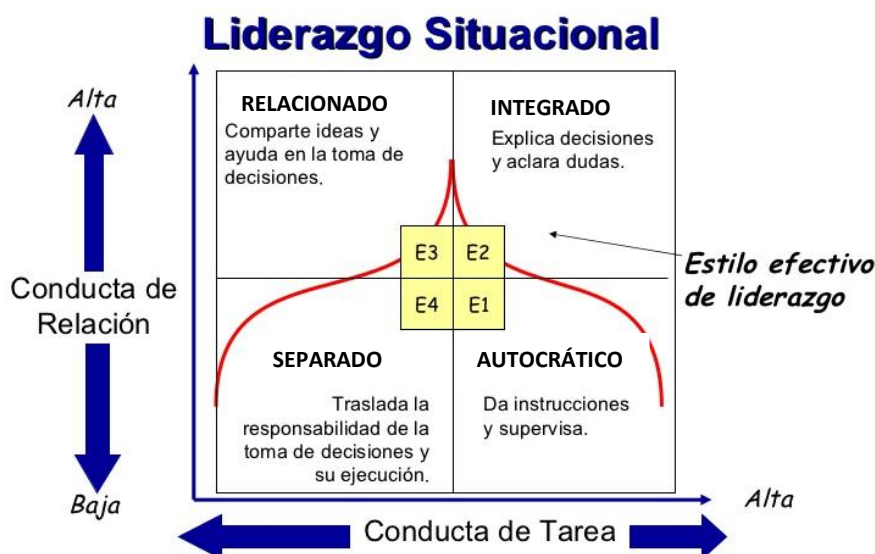


Figura 1 Modelo de Liderazgo Situacional según Hersey y Blanchard

Fuente: Teoría de Paul Hersey y Ken Blanchard

Hersey y Blanchard aseveran que la clave del éxito de un líder no es solamente elegir el estilo de liderazgo adecuado a cada situación, sino depende significativamente de la madurez de los seguidores.

Cargos de dirección:

Comportamiento de apoyo (alto-bajo): involucra escuchar a las personas, facilita la resolución de conflictos y en la toma de decisiones, proporciona apoyo y estímulos positivos para sus esfuerzos. Ejemplo: Dar apoyo emocional, comunicar, facilitar, escuchar, proporcionar feedback y proporcionar reconocimiento.

Comportamiento de dirección (alto-bajo): involucra decirles claramente a las personas lo que deben hacer y cómo hacerlo, dónde hacerlo y cuándo, luego supervisa estrechamente su desempeño. Ejemplo: Establece objetivos, organiza, establece lineamientos de tiempo, dirige y controla.

Colaboradores:

Tipos de madurez del colaborador:

Madurez Laboral: Aptitudes – Habilidades

Son los conocimientos y habilidades de una persona. Quienes tienen mucha madurez laboral, cuentan con las capacidades y la experiencia para realizar las actividades laborales sin que otros los dirijan.

Madurez Psicológica: Actitudes – Motivación y voluntad de hacer

Son los que su motivación es intrínseca para ejecutar su labor, es decir, no necesitan de aliento ya que ellos mismos lo poseen.

También proponen alternativas de cómo debe ser la actitud del líder frente a cada tipo de colaborador:

Cuando el colaborador no sabe cómo hacer la tarea y siente que puede hacerla o está dispuesto a conformarse el líder debe tener un comportamiento directivo alto y un comportamiento de apoyo bajo.

Cuando el colaborador no sabe cómo hacer la tarea y no entiende porqué debe hacerse, el líder debe tener un comportamiento directivo alto y un comportamiento de apoyo alto, explicándole la necesidad.

Cuando el colaborador no sabe cómo hacer la tarea y no siente que puede hacer la tarea, el líder debe tener un comportamiento directivo alto y un comportamiento de apoyo socioemocional alto.

Cuando el colaborador puede hacer la tarea razonablemente y desea demostrar su competencia o busca reasegurarla, el líder debe tener un comportamiento directivo bajo y un comportamiento de apoyo participativo alto.

Cuando el colaborador es experto en la tarea, el líder debe tener un comportamiento directivo bajo y un comportamiento de apoyo alto, en relación a escuchar, dar feedback y reconocimiento.

Cuando el colaborador es experto en la tarea está altamente motivado, el líder debe tener un comportamiento directivo bajo y un comportamiento de apoyo bajo.

Los estilos básicos del liderazgo situacional presentan beneficios y desventajas en la medida que se logren ajustar a las verdaderas necesidades de sus colaboradores:

Autocrático: como beneficios son los métodos definidos para el cumplimiento de metas, son altamente útiles para los colaboradores, pero se pueden percibir como imposiciones de métodos, a muchos les puede desagradar.

Integrado: se logra satisfacer las necesidades de los colaboradores para el establecimiento de metas y la organización del trabajo, pero también proporciona altos niveles de apoyo socioemocional. Lamentablemente se puede percibir más estructura de la requerida y a menudo puede tomarse al líder con poca sinceridad en las relaciones interpersonales.

Relacionado: se puede percibir confianza implícita y una preocupación básica para facilitar el cumplimiento de sus metas. Pero puede percibirse como interés de la armonía o queriendo evitar romper una imagen de “buena persona”

Separado: se puede percibir una confianza implícita y una preocupación básica para facilitar el cumplimiento de sus metas. Pero puede percibirse con poca estructura o bajo apoyo emocional cuando colaborador lo requiera.

1.3.2. Fundamentación científica del emprendedurismo

Definición de Emprendedurismo

El Global Entrepreneurship Monitor, entidad que se encarga de explorar e indagar índices de emprendimiento en diversos países a nivel mundial, refiere que el emprendedurismo es “como cualquier intento llevado a cabo por los individuos de empezar una nueva empresa, incluyendo cualquier intento de volverse auto-empleado (vendedores ambulantes), que buscan la subsistencia.”

Iversen (2005) declara que el concepto de emprendedurismo “es polifacético y que muchas definiciones utilizadas en diferentes trabajos no hacen sino cubrir algunas de las muchas aristas de la actividad del emprendedor.

También señala que el emprendedor es un individuo que muestra la disposición de tomar riesgos con ideas nuevas o innovadoras para generar nuevos productos y servicios.”

Modelos de emprendedurismo

Emprendedurismo según Kirzner

Kirzner (2006) menciona que la noción equilibrante de emprendedurismo combina tres ideas: La primera es el aprendizaje subconsciente (aprendizaje espontáneo, no planeado) es equilibrador para el actor aislado. La segunda idea es el aprendizaje subconsciente acerca de las oportunidades de arbitraje es equilibradora en los mercados. La tercera idea es el aprendizaje subconsciente que llevará a un equilibrio general.

Parte de la idea de que hay una dualidad compuesta por el conocimiento que un individuo posee sobre cómo asignar los recursos y una conciencia superior que conoce la manera correcta de asignar recursos.

IDEA A: Mediante el aprendizaje subconsciente, el individuo aprende la manera correcta de asignar los recursos (conocimiento que la mentalidad superior ya poseía) y obtiene una utilidad al salvar esta brecha, es decir, el actor aislado entra en equilibrio de experiencia y conocimiento de mercado.

IDEA B: Mediante el arbitraje (transacción o negociación entre un precio bajo y precio alto para un producto) el individuo obtiene utilidades emprendedoras. El arbitraje permite acortar la distancia en precios, beneficiándose el vendedor, comprador y el arbitraje, estableciendo un equilibrio del mercado.

IDEA C: Sin embargo, toda vez que diferentes agentes empiezan a desarrollar la misma actividad (competencia), estas utilidades emprendedoras tienden a desaparecer, y es cuando se restaura el equilibrio.

Emprendedurismo según Knight:

Para Knight (2002) el emprendedor debe asumir la incertidumbre derivada de situaciones excepcionales, y define tres funciones concretas del emprendedor: liderazgo en cambios e innovaciones, adaptabilidad a los cambios y soporte del riesgo generado por eventos fortuitos.

Aquí el emprendedor innovador genera un desequilibrio en la economía, mientras que un emprendedor administrador reacciona y se adapta a esos cambios, trayendo consigo el equilibrio. Knight pone énfasis que comprende el emprendedurismo el elemento del soporte de riesgo, una parte del individuo emprendedor y el conjunto de sus actividades.

Factores que influyen en la aparición del emprendedurismo:

Djankov et. al. (2004) presenta tres perspectivas en las ciencias sociales a cerca del estudio del emprendedurismo. Primero es el papel de las instituciones económicas, políticas y legales en la promoción o restricción del emprendedurismo. Luego están las variables sociológicas que modelan el emprendedurismo (valores, redes sociales, etc.) Y finalmente las características individuales de los emprendedores (necesidad de éxito, actitud hacia el riesgo, autoconfianza)

Bosma et. al. (2003) presenta una serie de factores con los cuales modelar el cambio en la tasa de autoempleo, y se pueden agrupar en:

Económicos: la estructura de la demanda de la industria, pues si es una industria con una demanda más sofisticada y personalizada se crean productos homogéneos, y los productos sofisticados pueden ser cubiertos por empresas más pequeñas, haciendo que el individuo emprendedor opte por producir el producto sofisticado con su propia empresa.

Tecnológicos: Las tecnologías de comunicación e información permiten reducir los costos de transacción y agiliza la coordinación en partes, generando el

fenómeno de la subcontratación, el cual es aprovechado por empresas pequeñas que les provean de insumos básicos para sus productos.

Demográficos: incluyen el promedio de edad de la población y tasa de participación laboral femenina.

Socio-culturales: incluyen la aversión al riesgo y la influencia de las redes sociales.

De política pública: se refiere a estímulos fiscales para el autoempleo, legislación anti-monopolios o anti-cárteles, etc.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo situacional con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016?

1.4.2. Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cómo son los estilos de liderazgo situacional en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos?

Problema específico 2

¿Cómo son los niveles del emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo situacional con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?

Problema específico.4

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo situacional con la dimensión aptitud del emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de tarea en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de relación en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?

1.5 Justificación del estudio**Justificación teórica**

Porque aportó teorías científicas sobre el liderazgo situacional y el emprendedurismo. Como organización nueva se tuvo como motivo, obtener un panorama actual y real de los niveles de liderazgo y emprendedurismo de nuestros capellanes con el fin de sentar las bases para seguir mejorando las practicas internas futuras. Generó reflexión y debate académico entre sus miembros sobre el conocimiento que actualmente existe, se contrastó resultados con investigaciones que antecedieron. Así mismo, esta investigación precederá a las futuras de quienes estén interesados en medir la relación entre ambas variables, tomando en cuenta las recomendaciones hechas por la autora.

En base a los resultados que se obtuvo se confrontó la realidad de la población con las teorías de liderazgo situacional y las del emprendedurismo, dejando en claro puntos que se mejoraron a manera personal y de asociación, que influirán directamente en la calidad de trabajo que se realizará en futuros programas de proyección social.

Justificación práctica

Porque con los resultados obtenidos e identificada la problemática pudimos proponer cambios dentro de la asociación que disminuyó errores y promovió el avance institucional; actualmente se está creando programas en capacitaciones de diversos temas sociales y de formación personal que fomentarán la concientización y compromiso de seguir trabajando con las poblaciones objetivo, también se generó estrategias que están mejorando la calidad del trabajo de los capellanes. Aportó para que las nuevas promociones de capellanes tengan una directriz uniforme con la que se puedan desempeñar de manera eficiente dentro de sus funciones.

Justificación metodológica

Se propuso nuevos métodos que generaron conocimiento válido y confiable. Se buscó nuevas técnicas para motivar la investigación científica. Así mismo, permitieron aportar respuestas concretas al problema a investigar, a cómo tener conocimiento del actual nivel de estilo de liderazgo situacional que emplean los capellanes a su personal a cargo, de cómo las conductas laborales y de relacionamiento constituyen un pilar importante en el desarrollo institucional y finalmente conocer el nivel de emprendedurismo que se encuentran, que ayudará a que en el futuro se deleguen funciones de acuerdo a capacidades y avances.

Se observó también que estos indicadores influenciaron directamente en el avance y calidad de los servicios sociales que brinda la Asociación de Capellanes del Perú. Las pruebas aplicadas se validaron mediante criterio de tres jueces expertos que evaluaron cada ítem según su pertinencia, relevancia y claridad, resultando altamente confiable y válida.

Justificación social

Aportó a la población información que pudo ser usado para beneficio y utilidad en la ejecución de programas novedosos y proyectos innovadores. Las proyecciones sociales que la asociación promueve y ejecuta en las zonas con poco apoyo del estado son de gran soporte emocional y espiritual en las diversas situaciones que atraviesan como son violencia familiar, proceso de duelo, deserción escolar,

delincuencia, drogadicción, problemas de pareja, abandono familiar, etc. Se pudo detectar rápidamente las dificultades que interferían en el avance y crecimiento proyectado, esto dio pie a que la directiva promueva cambios y re direcciona las decisiones internas para mejora. También se observó calidad durante las prácticas viéndose reflejado en la satisfacción de la población, como son: crecimiento de la calidad de vida, toma de decisiones correctas, cercanía emocional familiar, disminución de deserción escolar, delincuencia, drogadicción, etc.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo situacional está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú,2016.

Hipótesis específica 2

El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión aptitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú,2016.

Hipótesis específica 3

El emprendedurismo está directamente relacionado con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú,2016.

Hipótesis específica 4

El emprendedurismo está directamente relacionado con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú,2016.

1.7 Objetivos:

1.7.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar los estilos de liderazgo situacional en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos, 2016.

Objetivo específico 2

Identificar los niveles del emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos, 2016.

Objetivo específico 3

Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo situacional con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Objetivo específico 4

Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo situacional con la dimensión aptitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Objetivo específico 5

Identificar el nivel de relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Objetivo específico 6

Identificar el nivel de relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

II. Método

2.1. Diseño de investigación:

Metodología

Según Hernández (2010) el método hipotético deductivo es el que una vez planteado el problema de estudio, según los antecedentes el investigador construye un fundamento científico, del cual se desglosan las hipótesis, sometiéndolas a prueba mediante el empleo de diseños de investigación apropiados.

Tipo de estudio

Según Hernández, et al (2010) el estudio de tipo descriptivo es porque se pretende describir los hechos tal cual se dan en la muestra.

Es de tipo correlacional, porque se busca estudiar la relación entre variables dependientes e independientes en un momento determinado, para luego ser sustentada en hipótesis sometidas a pruebas, por lo que se midió la relación entre el liderazgo situacional con el emprendedurismo.

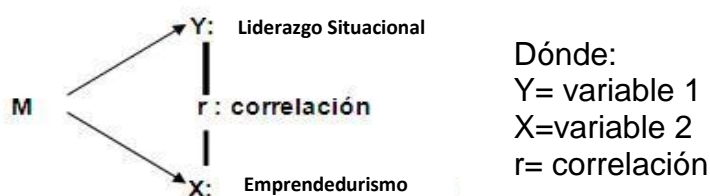


Figura 2

Esquema de diseño de estudio correlacional

Fuente: Autora

Es de tipo transversal porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Los instrumentos se aplicaron a la muestra en el mes de Setiembre del 2016.

Diseño de estudio:

Según Hernández (2010) la investigación no experimental son aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es

decir, no alteramos circunstancias durante el proceso de recolección de datos, por ello los resultados fueron altamente confiables y veraces.

Es de corte transversal, ya que el estudio que se realizó midió ambas variables en un único momento, con intención de describir y analizar el grado de relación entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo. (p.151)

2.2. Variables, operacionalización:

2.2.1. Variables:

Liderazgo Situacional

Definición conceptual

Los conceptos en los que se basa el test de Descripción de la Efectividad y adaptabilidad del líder usado en esta investigación son:

Hersey y Blanchard (1973) definen al liderazgo situacional como “la adaptación y ajuste del liderazgo de acuerdo al nivel de desarrollo de los colaboradores que están tratando de influir”

Dimensiones del Liderazgo Situacional:

Conducta de Tarea

Hersey y Blanchard (1973) la definen como “el grado en que el líder se implica con sus funciones de dirección, decide qué, cómo, cuándo y dónde, también decide quién se encargará y en qué medida”

Conducta de Relación

Hersey y Blanchard (1973) la describen como “el grado que el líder se relaciona con sus subordinados y del tipo de comunicación que establece con cada uno”.

Emprendedurismo:

Definición conceptual:

Serrano (2014) define al emprendedurismo como “la iniciativa y decisión de llevar adelante un proyecto empresarial, puede ser de una empresa con fines

preponderantemente económicos o con fines preponderantemente sociales, ambas ubicadas en cualquier sector de actividad económica”.

Dimensiones del Emprendedurismo

Actitud

Serrano (2014) la define como “un estado de ánimo, ante cómo una persona se enfrenta a un problema, situación o eventualidad. Está formada por todos aquellos pensamientos, opiniones y creencias según las cuales vemos el mundo, puede modificarse.”

Aptitud

Serrano (2014) la define como “parte del conocimiento y la capacidad que se tienen para hacer determinadas cosas. Es saber hacer las cosas, tener la suficiencia y la destreza para afrontar tareas y compromisos que necesitan de formación, experiencia, conocimientos.”

Capellán:

Según el estatuto de la Asociación de Capellanes del Perú (2014, pp 9) en el Capítulo VII Artículo 25° Es Miembro de la “ASOCIACIÓN DE CAPELLANES CRISTIANOS DEL PERÚ”, aquella persona natural que profesando la fe cristiana, solicite su ingreso o acepte la invitación que le haga la Asociación, se comprometa a aceptar, acatar y respetar la Constitución Política del Perú, las Leyes, los Estatutos, Reglamento Interno y cumpla los requisitos de admisión y capacitación programada por la “ASOCIACIÓN DE CAPELLANES CRISTIANOS DEL PERÚ” para ello, así como su desempeño y/o práctica en el Ministerio de Capellanes Cristianos.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
Emprendedurismo	Actitud	Honestidad	8, 13, 31	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	34-118= MUY BAJO 119-129= BAJO 130-146= PROMEDIO 147-154= ALTO 155-170= MUY ALTO
		Tenacidad	4, 9, 14, 32		
		Autoconfianza	5, 10, 15, 21		
		Altruismo	20, 24, 29		
	Capacidad de asumir riesgos	1, 17, 26, 28			
	Aptitud	Creatividad e Innovación	6, 11, 23		
Comunicación		2, 16, 25			
Liderazgo y Coordinación		12, 22, 27, 33			
Negociación		7, 19, 34			
Responsabilidad		3, 18, 30			
Liderazgo Situacional	Conducta de Tarea	Fijar metas y objetivos	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12	Cada pregunta contestada equivale a: A = + 1pto B = + 1pto C = + 1pto D = + 1pto	Mayor Ptje: 12 Menor Ptje: 0 El valor que tenga más puntaje se situará en un cuadrante . Mayor Q1: Estilo de autocrático/Bajo relacionamiento, alta tarea. . Mayor Q2: Estilo de integrado/alto relacionamiento, alta tarea. . Mayor Q3: Estilo de relacionado/alto relacionamiento, baja tarea. . Mayor Q4: Estilo de separado/ bajo relacionamiento, baja tarea.
		Determinar Tiempos y plazos			
	Conducta de Relación	Organizar			
		Dirigir			
		Controlar			
		Apoyo			
		Delegación			
		Escucha activa			
		Retroalimentación			

2.3. Población y muestra:

Población

Tamayo y Tamayo (1997) la definen “como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen y se da origen a los datos de la investigación. (p.114)

En el local de la Asociación Civil, Asociación de Capellanes Cristianos del Perú (ACCP), está ubicada en Calle 4 Mz. A Lt. 20, Urbanización Alameda Sur de Villa, Distrito de Chorrillos, Departamento y Provincia de Lima. La asociación sin fines de lucro tiene como objetivo brindar el mejor servicio a toda la comunidad para alcanzar el desarrollo integral, haciendo énfasis en la religión cristiana, en la asistencia del bienestar espiritual y social mediante programas de capellanía con la intención de llegar a todas las edades y diferentes contextos.

Actualmente está conformada por 41 miembros capellanes, ya que cuenta con 2 años de haber sido creada, pero anualmente se están incorporando nuevos capellanes. Según Hernández, et al (2010), refiere que “la población menor a 50 sujetos, la población es igual a la muestra” (p.69).

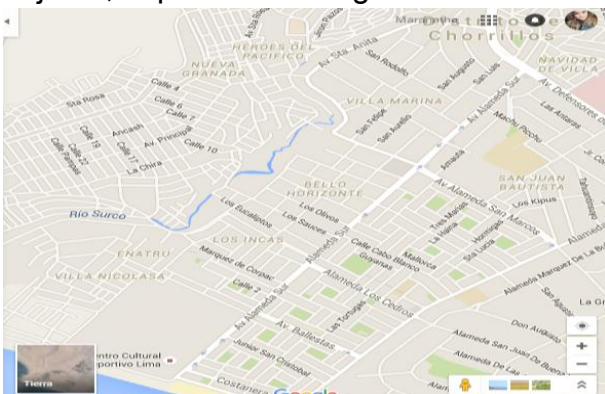


Figura 3 Mapa de ubicación de la Asociación de Capellanes del Perú

Fuente: Google Maps

Muestra

El tipo de muestreo a considerar en esta investigación correspondió al muestreo no probabilístico, ya que según Parra (2003) se buscó obtener muestras representativas de este grupo mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnicas

Según Sabino (2009) las técnicas e instrumentos de recolección de datos es cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

La técnica que se usó es la encuesta, y es definida por Mayntz (1976) como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

En relación al instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario estructurado cuya definición es entendida por Hernández et al (2010) como “un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se le suministre”.

Instrumentos

Ficha técnica del test de liderazgo situacional

Nombre: Descripción de la Efectividad y adaptabilidad del líder (LEAD – Leader Effectiveness and Adaptability Description)

Autor: Paul Hersey Y Ken Blanchard

Año: 1994

Administración: Individual y colectiva

Duración: 30 minutos

Objetivo: Determinar el estilo de liderazgo en relación a su conducta de relación y conducta de dirección.

Materiales: Test de liderazgo situacional, hoja de respuestas, ficha de resultado, lápiz y borrador.

Items: 12 items

Alfa de Crombach: 0.85

Dimensiones: Conducta de dirección: fijar metas y objetivos, determinar tiempos y plazos, organizar, dirigir y controlar. Conducta de relación: delegar, apoyo, escucha activa, retroalimentación y relación personal más allá de lo profesional.

Valores: A = 1pto. B = 1 pto. C = 1 pto. D = 1 pto. Por cada indicador.

Nivel y rango: Mayor Ptje: 12 / Menor Ptje: 0. El valor que tenga más puntaje se situará en un cuadrante. Mayor puntaje en Q1: Estilo Autocrático/Bajo relacionamiento, alta tarea. Mayor puntaje en Q2: Estilo Integrado/alto relacionamiento, alta tarea. Mayor puntaje en Q3: Estilo Relacionado/alto relacionamiento, baja tarea. Mayor puntaje en Q4: Estilo Separado/ bajo relacionamiento, baja tarea.

Administración

Puede administrarse individual o colectivamente. En un ambiente sin interferencia, mientras que el evaluador dirá:

“Escriba su nombre y el resto de información solicitada en los espacios indicados en la hoja de respuestas. En el test encontrará 12 situaciones de las que usted supondrá que está involucrado. Cada situación plantea cuatro (4) acciones alternativas que Usted podría iniciar. Lea cuidadosamente cada ítem. Piense acerca de lo que Usted haría en cada circunstancia. Luego, encierre en un círculo la letra correspondiente a la elección de la acción que Usted piensa que describe en forma más cercana su comportamiento en la situación presentada. Encierre en un círculo sólo una elección.

Descripción de las normas de calificación e interpretación:

A continuación, se proporcionan instrucciones para estimar varias variables claves del liderazgo. El resultado que se obtiene representa su auto percepción del estilo de Liderazgo.

Estilo (s) Primario (s): Los estilos primarios o básicos se definen como el cuadrante o cuadrantes en que Ud. acumula el mayor número de respuestas.

Estilo (s) Secundario (s): Los estilos secundarios o de apoyo incluyen cualquier cuadrante, distinto del cuadrante de Estilo Primario en que hay dos o más respuestas.

Para calcular el puntaje: Para las situaciones (1 a 12) encierre en un círculo la acción alternativa (A-B-C-D) que Ud. ha seleccionado para cada situación bajo la Columna I (Rango de Estilo) y también bajo la Columna II (Adaptabilidad de Estilo). Después que Usted ha encerrado en un círculo sus acciones alternativas totalice el número de círculos para cada sub columna bajo la Columna I (Rango de Estilo) y la Columna II (Adaptabilidad de Estilo) y anote los totales en los espacios previstos más abajo.

Procesamiento de la información de la Columna I:

Sub columna (1): Las elecciones de acciones alternativas describen el cuadrante 1 (comportamiento alto en dirección y bajo en relación)

Sub columna (2): Las elecciones de acciones alternativas describen el cuadrante 2 (comportamiento alto en dirección y alto en relación)

Sub columna (3): Las elecciones de acciones alternativas describen el cuadrante 3 (comportamiento alto en relación y bajo en dirección)

Sub columna (4): Las elecciones de acciones alternativas describen el cuadrante 4 (comportamiento bajo en relación y bajo en dirección)

Anote los totales asociados con cada uno de los estilos básicos de liderazgo en los recuadros provistos en el modelo de liderazgo que se presenta más adelante.

Procesamiento de la información de la Columna II:

Copie las elecciones señaladas en la Columna I en la Columna II, cuidando marcar las mismas letras (la Columna II tiene las letras en otro orden).

Sub columna (A): Sume los círculos marcados, coloque el resultado en (a), multiplique por "0" y coloque el resultado en el espacio provisto más abajo.

Sub columna (B): Sume los círculos marcados, coloque el resultado en (b), multiplique por "1" y coloque el resultado en el espacio provisto más abajo.

Sub columna (C): Sume los círculos marcados, coloque el resultado en (c), multiplique por "2" y coloque el resultado en el espacio provisto más abajo.

Sub columna (D): sume los círculos marcados, coloque el resultado en (d), multiplique por "3" y coloque el resultado en el espacio provisto más abajo.

Finalmente, sume los resultados obtenidos y obtenga un total, este resultado representa su Adaptabilidad de Estilo.

Ficha técnica del test de emprendedurismo

Nombre: Test de Capacidad Emprendedora

Autor: Red ALFA Capacidad Emprendedora, de la Comunidad Europea.

Año: 1998

Administración: Individual y Colectiva, a individuos cuyas edades oscilen entre 16 años a más.

Duración: 20 – 30 minutos.

Objetivo: Medir la capacidad emprendedora

Materiales: Test de capacidad emprendedora, lápiz y borrador.

Ítems: 34 ítems

Alfa de Cronbach: 0.85

Dimensiones: Creatividad e innovación, comunicación, honestidad, tenacidad, autoconfianza, liderazgo y coordinación, negociación, responsabilidad, altruismo y capacidad para asumir riesgos.

Valores: 5= siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca, 1= nunca

Nivel y Rango: 34-126=bajo, 127-146=promedio, 147-más= alto.

Administración

La prueba puede ser administrada de manera individual o colectiva. En un ambiente adecuadamente acondicionado (sin interferencias, con adecuada iluminación y ventilación), el evaluador leerá las siguientes instrucciones:

“A continuación se presentan una serie de afirmaciones que tienes que evaluar tomando en cuenta la frecuencia con la que la realizas. Para ello deberás escribir en el casillero en blanco que figura al costado de cada afirmación, el número correspondiente a alguna de estas opciones:

“Asegúrense de contestar a todas las afirmaciones”. Si surge alguna duda durante la administración, esta será resuelta por el evaluador.

Descripción de las Normas de Calificación e Interpretación

La calificación puede hacerse de manera manual o empleando un programa de calificación. En caso de realizarlo de manera manual, deberán sumarse los puntajes colocados en los ítems correspondientes a cada una de las áreas.

Validez y confiabilidad

Validez

Según Carrasco (2009) menciona que la validez “Es un atributo de los instrumentos de investigación que consiste en que estos midan con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o las variables de estudio”.

Chávez (2007) la describe como “la eficacia con que un instrumento mide lo que pretende el investigador.”

Para poder efectuar la validez se identificó a 3 profesionales con grado académico mínimo de magister, un experto fue metodológico y dos jueces expertos en el tema. Se les entregó un documento que incluía la carta de presentación, definiciones conceptuales de las variables y sus dimensiones, matriz de operacionalización de las variables y certificado de validez de contenido. Quienes emitieron su juicio de validez en cuanto cada ítem del instrumento cumpla con 3 requisitos: pertinencia, si el ítem corresponde al concepto teórico formulado; relevancia, si el ítem es apropiado para representar a la dimensión y claridad, si se entiende sin dificultad algún enunciado.

Tabla 2

Resultado de la validez mediante juicio de expertos del test Descripción de la Efectividad y adaptabilidad del líder

	Nombre	Especialidad	Resultado
Experto 1	Mg. Félix Caycho Valencia	Gestión de Recursos Humanos	Aplicable
Experto 2	Dr. José Luis Loayza Egúsqüiza	Liderazgo y Coaching Empresarial	Aplicable
Experto 3	Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco	Investigación y Estadística	Aplicable

Fuente: Autora

Tabla 3

Resultado de la validez mediante juicio de expertos del test de Capacidad Emprendedora

	Nombre	Especialidad	Resultado
Experto 1	Mg. Félix Caycho Valencia	Gestión de Recursos Humanos	Aplicable
Experto 2	Dr. José Luis Loayza Egúsqiza	Liderazgo y Coaching Empresarial	Aplicable
Experto 3	Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco	Investigación y Estadística	Aplicable

Fuente: Autora

Luego de obtener las opiniones y calificaciones de los jueces se tabularon los resultados en un formato de Excel para obtener el V de Aiken. Según el criterio de jueces se les dará de 0 a 1 a cada ítem. Donde 0 significa que no cumple y 1 significa que sí cumple con el criterio. La suma de sí de cada ítem según el criterio de jueces arrojará un porcentaje.

Se aplicará la siguiente formula por cada ítem de cada test:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S = Sumatoria de Si

Si = Valor asignado por el juez

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de valoración

El resultado de esta fórmula debe ser no menor a 0.9 ó 1 para considerar válido el test.

Confiabilidad

Para Carrasco (2009) la confiabilidad es “la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo”

Se obtuvo la confiabilidad de cada instrumento con la siguiente fórmula de Alfa de Cronbach:

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

Dónde:

k= Número de Ítems

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

S_T^2 = Varianza Total

Usando la siguiente tabla de rangos de valoración:

0,81 a 1,00 = muy alta magnitud

0,61 a 0,80 = alta magnitud

0,41 a 0,60 = moderada magnitud

0,21 a 0,40 = baja magnitud

0,01 a 0,20 = muy baja magnitud

Entonces:

Liderazgo Situacional

$$0.824 = \left(\frac{12}{12-1} \right) * \left(1 - \frac{24.14}{41.57} \right)$$

Emprendedurismo

$$0.915 = \left(\frac{34}{34-1} \right) * \left(1 - \frac{26.46}{236.3} \right)$$

Por lo tanto, ambos cálculos del coeficiente de Alfa de Cronbach resultaron con Alta Confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos:

Hernández (2006) describen el análisis de datos como “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías.” (p. 419)

Al finalizar la aplicación de los instrumentos a la muestra, se tabularon los datos de cada sujeto y sus respuestas en el programa Microsoft Excel 2010. Luego se trasladaron los datos a la base del programa estadístico SPSS 22 con el fin de obtener el análisis de la información mediante la aplicación de la estadística descriptiva con tablas de frecuencias, porcentajes y gráficos de barras; para luego describir cada tabla y gráfico. En la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis se colocó primero la hipótesis alterna y la hipótesis nula, para luego mencionar la regla de decisión, y finalmente describir cada tabla, que según su significancia se aceptó y rechazó cada hipótesis.

Para determinar la bondad de ajuste (normalidad) se utilizó la prueba de normalidad Shapiro- Wilk, debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 sujetos y para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de Spearman ya que al obtener valores de distribución normal y no normal inmediatamente se convierten en una distribución no normal.

2.6. Aspectos éticos:

Se informó a cada individuo que participó sobre la reserva de datos y de la confidencialidad mediante una ficha de Consentimiento Informado que se anexó a los test, la cual firmaron en un principio aceptado lo que se realizará con sus datos. Se pidieron los siguientes datos: nombre, género, rango de edad, lugar de procedencia y grado de instrucción.

Además, se explicó: Los objetivos del estudio, la importancia del estudio, en que va a consistir su participación y se hizo hincapié en el valor de la confidencialidad para preservar los datos que se brindó durante la encuesta y de la privacidad de la misma.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos:

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable liderazgo situacional:

Tabla 4

Estadística descriptiva de la dimensión liderazgo situacional

Estilos	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	12	30,0
Integrado	21	52,5
Relacionado	7	17,5
Total	40	100,0

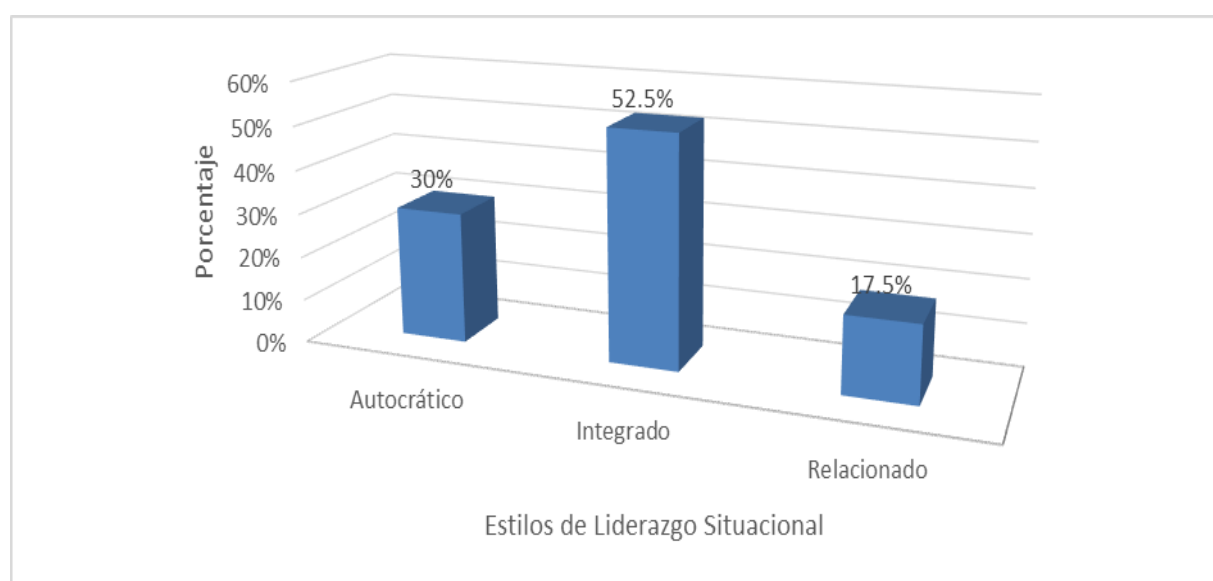


Figura 4 Distribución porcentual de la dimensión liderazgo situacional

En la tabla 4 y en la figura 4 se muestran los estilos de liderazgo situacional halladas en la población. En mayor frecuencia con 21 sujetos, encontramos al estilo Integrado con un 52,5%. Luego con 12 sujetos encontramos al estilo Autocrático, representando el 30%. También se observa que con 7 sujetos; que representa el 17,5%, poseen el estilo Relacionado. Finalmente, el estilo Separado no ha obtenido frecuencia. Por lo que podemos decir que el estilo Integrado ha obtenido mayor porcentaje con 52,5%.

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable emprendedurismo:

Tabla 5

Estadística descriptiva de la dimensión emprendedurismo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	27,5
Medio	19	47,5
Alto	10	25,0
Total	40	100,0
Media	136,80	
Desv. Típ.	13,866	

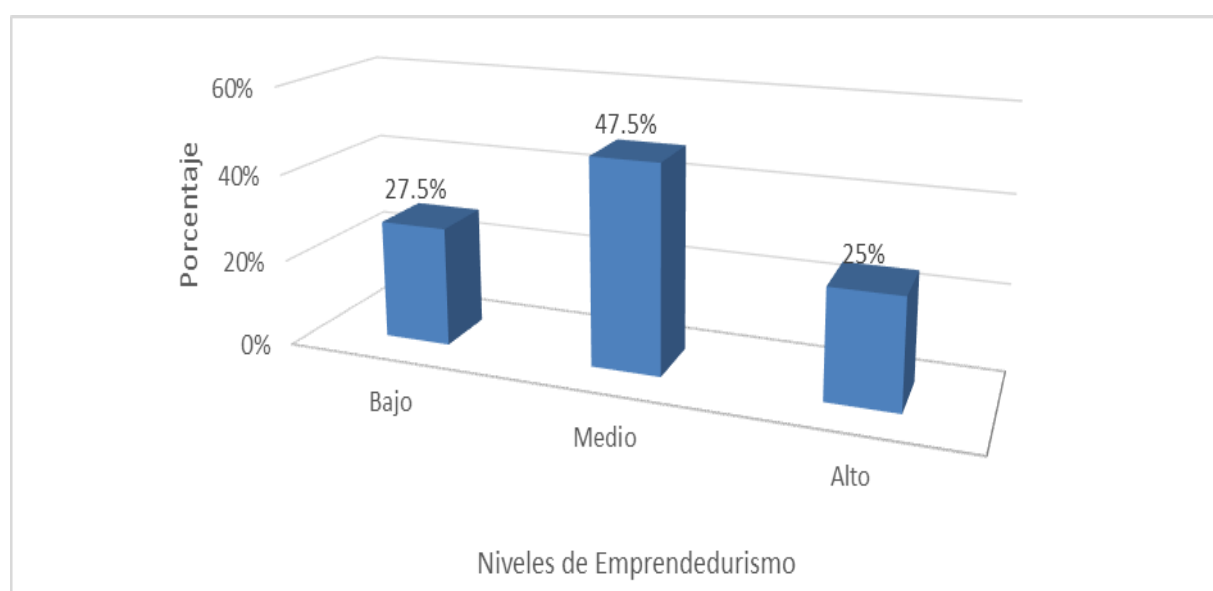


Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión emprendedurismo

En la tabla 5 y la figura 5 se muestran los niveles del emprendedurismo. En mayor frecuencia con 19 sujetos encontramos el nivel Medio del emprendedurismo con porcentaje de 47,5%. Luego con 11 sujetos encontramos el nivel Bajo del emprendedurismo con porcentaje de 27,5%. Finalmente, en menor frecuencia con 10 sujetos encontramos el nivel Alto con porcentaje de 25%. Una media de 136,80 y una desviación típica de 13,866. Por lo que podemos decir que el nivel medio del emprendedurismo es el que tiene mayor frecuencia en la población con 47,5%.

Frecuencias y porcentajes para estilo de liderazgo situacional según factores sociodemográficos

Tabla 6
Estilos de liderazgo situacional según género

Estilo		Género		Total
		Masculino	Femenino	
Autocrático	Frecuencia	5	7	12
	Porcentaje	27,8%	31,8%	30,0%
Integrado	Frecuencia	8	13	21
	Porcentaje	44,4%	59,1%	52,5%
Relacionado	Frecuencia	5	2	7
	Porcentaje	27,8%	9,1%	17,5%
Total	Frecuencia	18	22	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

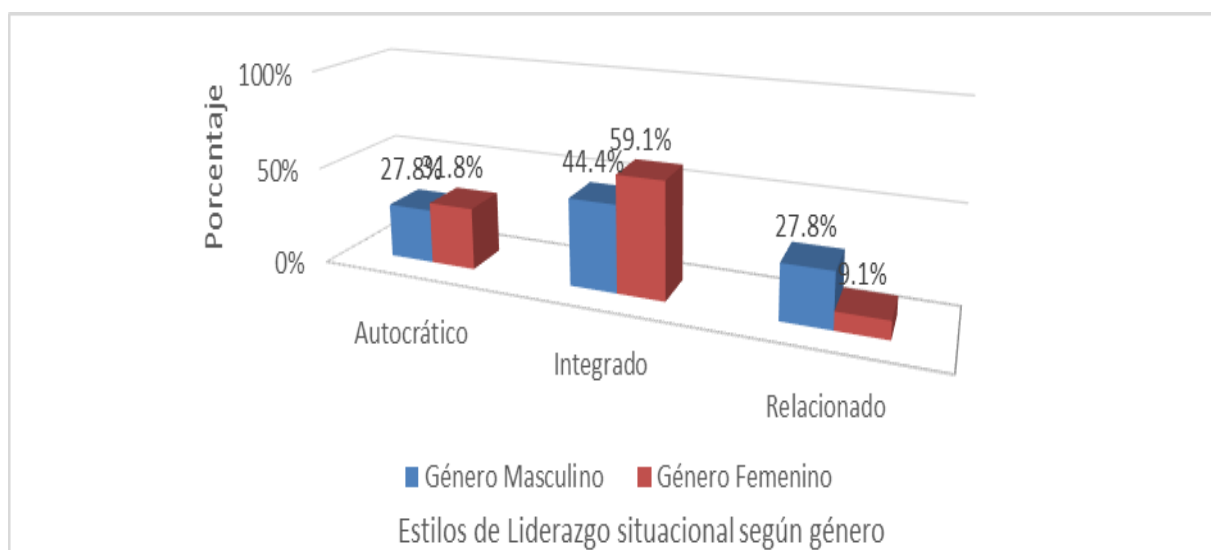


Figura 6 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según género

En la tabla 6 y figura 6 se muestran los estilos de liderazgo situacional según género. En el caso de los varones, en mayor porcentaje presenta el estilo integrado, siendo el 44.4%, Luego el estilo autocrático con 27.8%, y finalmente el estilo relacionado de igual manera con 27.8%. En el caso de las mujeres, el estilo con mayor porcentaje es el estilo de liderazgo integrado, siendo el 59.1%. Luego el estilo autocrático con 31.8%, y finalmente el estilo relacionado con 9.1%. Finalmente, el estilo Separado no ha obtenido frecuencia. Por lo que podemos decir que el estilo con mayor porcentaje en varones es el estilo integrado con 44.4%, a su vez, en las mujeres el estilo integrado ha obtenido mayor porcentaje con 59.1%.

Tabla 7
Estilos de liderazgo situacional según edad

Estilo		Edad			Total
		de 20 a 40 años	de 41 a 60 años	de 61 años a más	
Autocrático	Frecuencia	4	7	1	12
	Porcentaje	28,6%	33,3%	20,0%	30,0%
Integrado	Frecuencia	7	10	4	21
	Porcentaje	50,0%	47,6%	80,0%	52,5%
Relacionado	Frecuencia	3	4	0	7
	Porcentaje	21,4%	19,0%	0,0%	17,5%
Total	Frecuencia	14	21	5	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

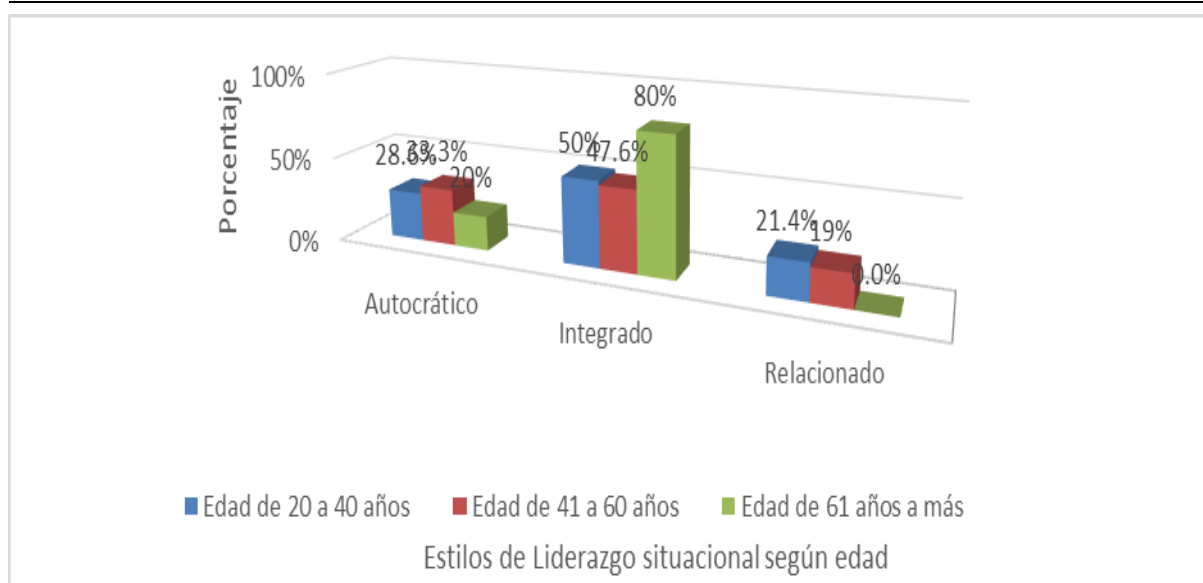


Figura 7 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según edad

En la tabla 7 Y figura 7 se muestran los estilos de liderazgo situacional según edad. En el caso de los evaluados entre 20 y 40 años, el mayor porcentaje presenta un estilo integrado, siendo el 50%, luego el estilo autocrático con 28.6%, y finalmente con menor porcentaje el estilo relacionado con un 21.4%. En el caso de los evaluados entre 41 y 60 años, el mayor porcentaje presenta un estilo de liderazgo integrado, siendo el 47.6%, luego el estilo autocrático con 33.3%, y finalmente con menor porcentaje el estilo relacionado con 19%. Finalmente, los evaluados de 61 años a más el estilo con mayor porcentaje es el integrado representando el 80%, luego está el estilo autocrático con 20%, finalmente el estilo relacionado en la edad

de 61 a más no ha obtenido frecuencia, como también el estilo separado. Por lo que podemos decir que el estilo integrado ha obtenido mayores porcentajes en todas las edades.

Tabla 8
Estilos de liderazgo situacional según lugar de procedencia

Estilo		Lugar de procedencia			Total
		Costa	Sierra	Selva	
Autocrático	Frecuencia	7	2	3	12
	Porcentaje	36,8%	20,0%	27,3%	30,0%
Integrado	Frecuencia	10	7	4	21
	Porcentaje	52,6%	70,0%	36,4%	52,5%
Relacionado	Frecuencia	2	1	4	7
	Porcentaje	10,5%	10,0%	36,4%	17,5%
Total	Frecuencia	19	10	11	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

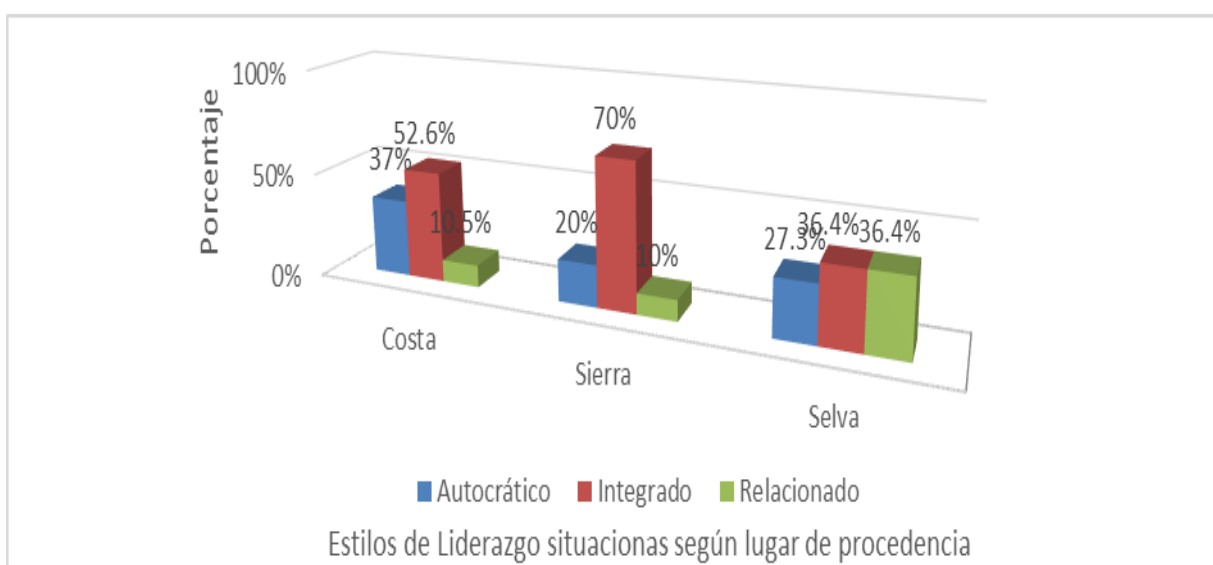


Figura 8 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según lugar de procedencia

En la tabla 8 y figura 8 se muestran los estilos de liderazgo situacional según lugar de procedencia. En el caso de los evaluados de la costa, el mayor porcentaje presenta un estilo integrado, siendo el 52.6%, luego está el liderazgo autocrático y con menor porcentaje está el estilo relacionado. En el caso de los evaluados de la sierra, el mayor porcentaje presenta un estilo de liderazgo integrado, siendo el 70%,

luego el estilo autocrático con un 20%, finalmente el estilo relacionado con menor porcentaje sienta el 10%. En el caso de los evaluados de la sierra el estilo de mayor porcentaje es el liderazgo relacionado con un 70%, luego está el autocrático con un 20% y finalmente con 10% el estilo relacionado. Finalmente, los evaluados de la selva tienen el estilo integrado como mayor porcentaje, representando el 36.4% y la misma proporción tiene el estilo relacionado. Finalmente, el estilo autocrático tiene menor porcentaje con un 27.3%. El estilo Separado no ha obtenido frecuencia. Por lo que podemos decir, el estilo integrado posee mayor porcentaje en todos los lugares de procedencia.

Tabla 9
Estilos de liderazgo situacional según grado de formación

Estilos		Grado de formación			Total
		Educación básica	Educación técnica	Educación universitaria	
Autocrático	Frecuencia	2	4	6	12
	Porcentaje	22,2%	36,4%	30,0%	30,0%
Integrado	Frecuencia	6	4	11	21
	Porcentaje	66,7%	36,4%	55,0%	52,5%
Relacionado	Frecuencia	1	3	3	7
	Porcentaje	11,1%	27,3%	15,0%	17,5%
Total	Frecuencia	9	11	20	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

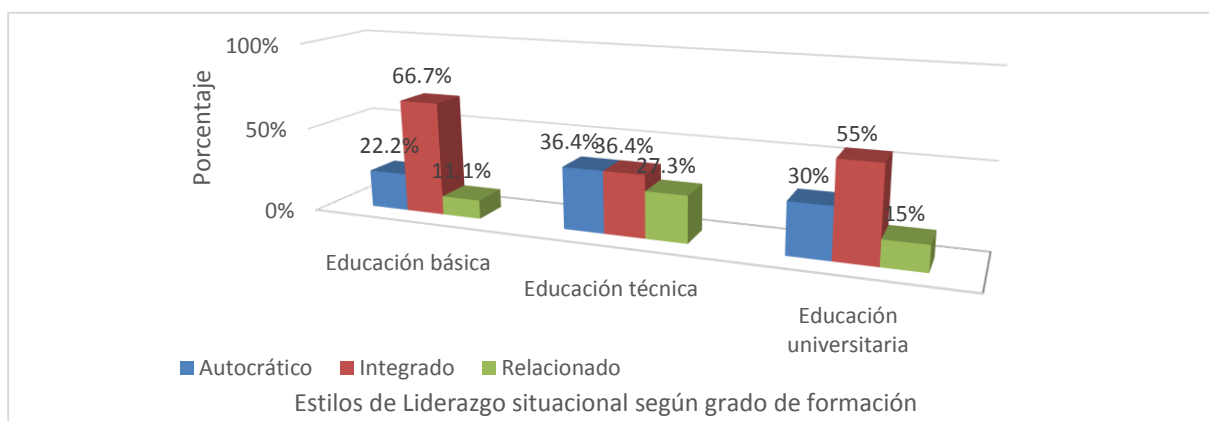


Figura 9 Distribución porcentual de los estilos de liderazgo situacional según grado de formación

En la tabla 9 y figura 9 se muestran los estilos de liderazgo situacional según grado de formación. En el caso de los evaluados con educación básica, la mayor proporción presenta un estilo integrado, siendo el 66.7%, luego el estilo autocrático con un 22.2% y finalmente el estilo relacionado con menor porcentaje con 11.1%. En el caso de los evaluados con educación técnica, la mayor proporción presenta un estilo de liderazgo tanto autocrático como integrado, siendo el 36.4% en ambos casos, luego está el estilo relacionado con menos porcentaje siendo 27.3%. Finalmente, los evaluados con educación universitaria el estilo con mayor porcentaje es el integrado, representando el 55%, luego está el estilo autocrático con 30% y finalmente el estilo relacionado con un 15%. El estilo Separado no ha obtenido frecuencia. Por lo que podemos decir, el estilo integrado posee mayor porcentaje en todos los grados de formación.

Frecuencias y porcentajes para los niveles de emprendedurismo y sus dimensiones según factores sociodemográficos

Tabla 10
Niveles de emprendedurismo según género

Nivel		Género		Total
		Masculino	Femenino	
Bajo	Frecuencia	3	8	11
	Porcentaje	16,7%	36,4%	27,5%
Medio	Frecuencia	7	12	19
	Porcentaje	38,9%	54,5%	47,5%
Alto	Frecuencia	8	2	10
	Porcentaje	44,4%	9,1%	25,0%
Total	Frecuencia	18	22	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

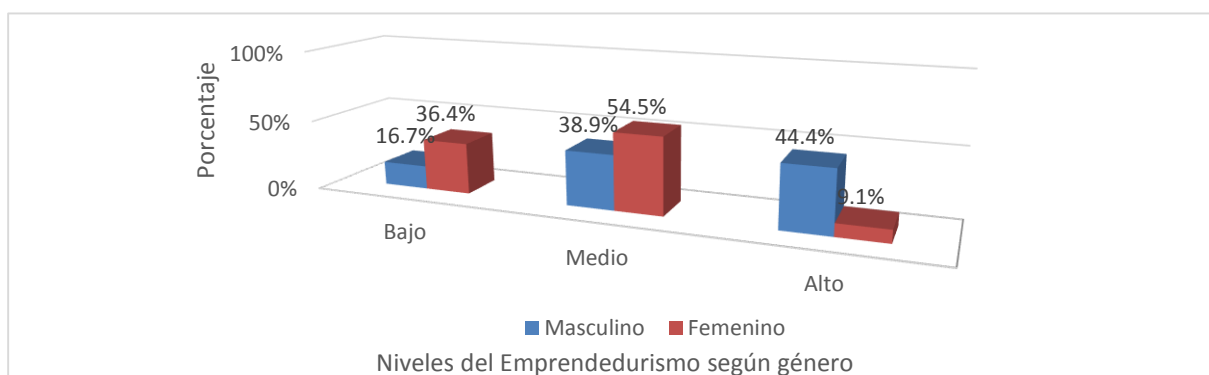


Figura 10 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según género

En la tabla 10 y la figura 10 se muestran los niveles de emprendedurismo según género. En el caso de los varones, el mayor porcentaje presenta un nivel alto, siendo el 44.4%, mientras que el 38.9% presenta un nivel medio y finalmente el 16.7% presenta un nivel de emprendedurismo bajo. En el caso de las mujeres, el mayor porcentaje presenta un medio, siendo el 47.5%, mientras que el 36.4% tiene un nivel bajo y finalmente solo el 9.1% presenta un nivel de emprendedurismo alto. Por lo que podemos decir, los varones en mayor porcentaje presentan un nivel alto de emprendedurismo mientras que las mujeres en su mayoría presentan un nivel medio de emprendedurismo.

Tabla 11
Niveles de emprendedurismo según edad

Nivel	Edad			Total	
	de 20 a 40 años	de 41 a 60 años	de 61 años a más		
Bajo	Frecuencia	2	9	0	11
	Porcentaje	14,3%	42,9%	0,0%	27,5%
Medio	Frecuencia	9	7	3	19
	Porcentaje	64,3%	33,3%	60,0%	47,5%
Alto	Frecuencia	3	5	2	10
	Porcentaje	21,4%	23,8%	40,0%	25,0%
Total	Frecuencia	14	21	5	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

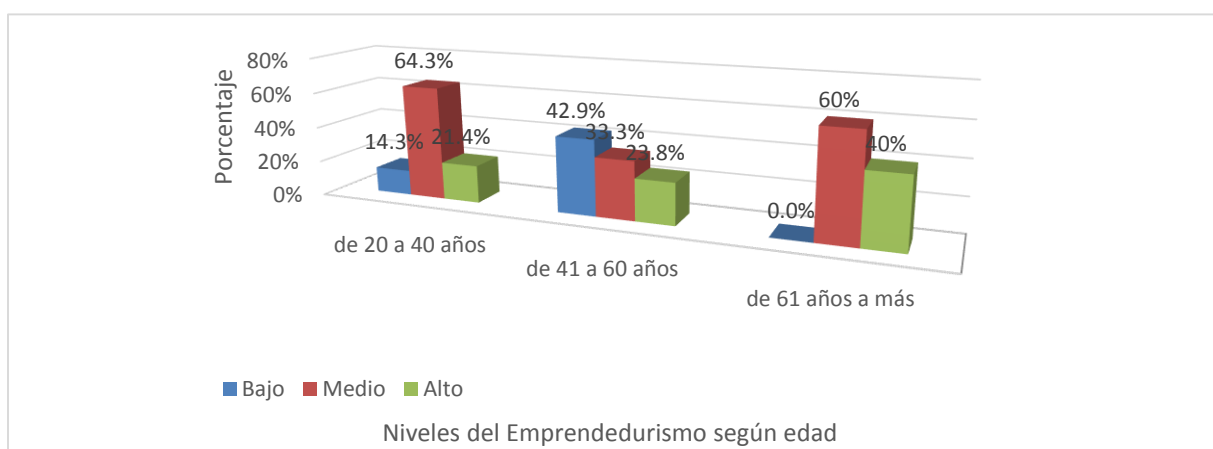


Figura 18 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según edad

En la tabla 11 y figura 11 se muestran los niveles de emprendedurismo según edad. En el caso de los evaluados entre 20 a 40 años, la mayor proporción presenta un nivel medio, siendo el 64.3%, luego el 21.4% presenta un nivel alto de emprendedurismo, mientras que el 14.3% tiene un nivel bajo. En el caso de los evaluados entre 41 a 60 años, la mayor proporción presenta un nivel bajo, siendo el 42.9%, luego el 33.3% presenta un nivel medio, mientras que el 23.8% presenta un nivel alto de emprendedurismo. Finalmente, los evaluados de 61 años a más el nivel con mayor porcentaje es el medio, representando el 60.0%, luego el 40% presenta un nivel alto, mientras que el nivel bajo no presenta un porcentaje. Por lo que podemos decir que los evaluados de 20 a 40 años en mayor porcentaje presenta un nivel medio, lo de 41 a 60 años en su mayoría presenta un nivel bajo, finalmente los de 61 a más años en mayor porcentaje presenta un nivel medio de emprendedurismo.

Tabla 12

Niveles de emprendedurismo según lugar de procedencia

Nivel		Lugar de procedencia			Total
		Costa	Sierra	Selva	
Bajo	Frecuencia	5	5	1	11
	Porcentaje	26,3%	50,0%	9,1%	27,5%
Medio	Frecuencia	10	4	5	19
	Porcentaje	52,6%	40,0%	45,5%	47,5%
Alto	Frecuencia	4	1	5	10
	Porcentaje	21,1%	10,0%	45,5%	25,0%
Total	Frecuencia	19	10	11	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

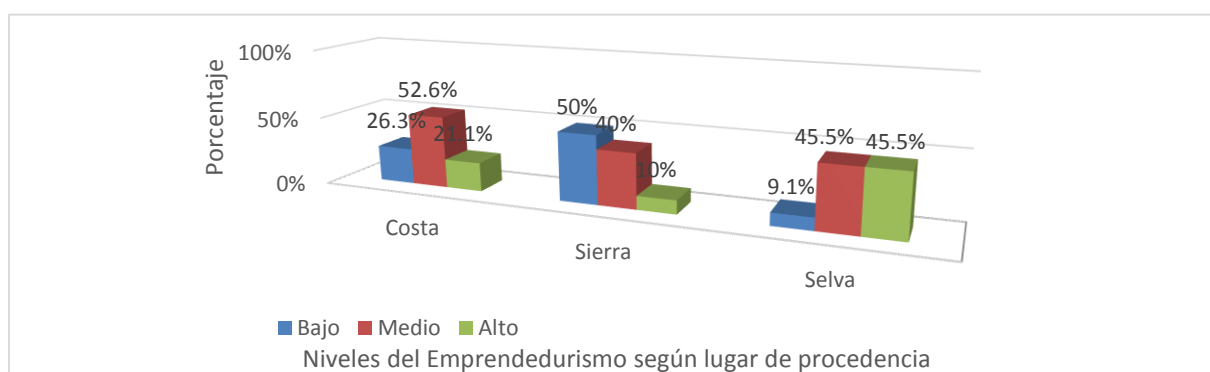


Figura 12 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según lugar de procedencia

En la tabla 12 y la figura 12 se muestran los niveles de emprendedurismo según lugar de procedencia. En el caso de los evaluados de la costa, en mayor porcentaje presenta un nivel medio, siendo el 52.6%, un 26.3% presentan un nivel bajo mientras que el 21.1% presenta un nivel alto de emprendedurismo. En el caso de los evaluados de la sierra, en mayor porcentaje presenta un nivel bajo, siendo el 50.0%, el 40% presenta un nivel medio mientras que el 10% tiene un nivel alto de emprendedurismo. Finalmente, los evaluados de la selva el nivel con mayor porcentaje oscila entre medio y alto, representando el 45.5% mientras que solo el 9.1% tiene un nivel bajo de emprendedurismo. Por lo que podemos decir que los miembros procedentes de la selva presentan un mejor y mayor porcentaje de alto emprendedurismo a comparación de la costa y sierra, siendo un 45.5%, mientras que en el nivel medio de emprendedurismo los de más porcentaje son los de la costa, siendo un 52.6%. Finalmente, los de la sierra presentan en un mayor porcentaje un bajo emprendedurismo, siendo un 50%.

Tabla 13
Niveles de emprendedurismo según grado de formación

Nivel		Grado de formación			Total
		Educación básica	Educación técnica	Educación universitaria	
Bajo	Frecuencia	3	3	5	11
	Porcentaje	33,3%	27,3%	25,0%	27,5%
Medio	Frecuencia	5	6	8	19
	Porcentaje	55,6%	54,5%	40,0%	47,5%
Alto	Frecuencia	1	2	7	10
	Porcentaje	11,1%	18,2%	35,0%	25,0%
Total	Frecuencia	9	11	20	40
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

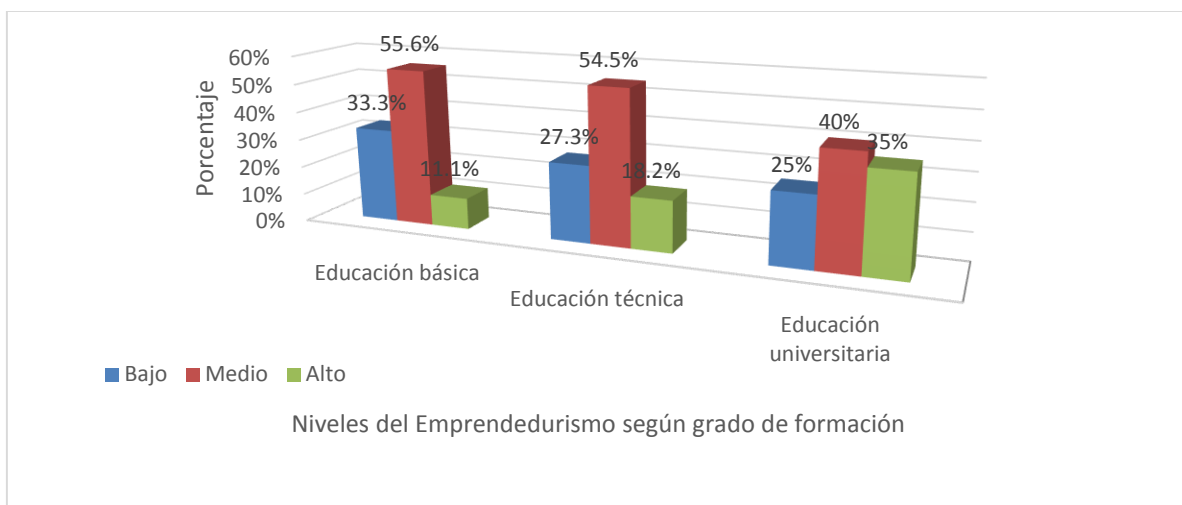


Figura 13 Distribución porcentual de los niveles de emprendedurismo según grado de formación

En la tabla 13 y la figura 13 se muestran los niveles de emprendedurismo según grado de formación. En el caso de los evaluados con educación básica, el mayor porcentaje presenta un nivel medio, siendo el 55.6%, el nivel bajo es representado con el 33.3% y el nivel alto tiene un 11.1%. En el caso de los evaluados con educación técnica, el mayor porcentaje presenta un nivel medio, siendo el 54.5%, el nivel bajo posee un 27.3% mientras que el nivel alto tiene un porcentaje de 18.2%. Finalmente, los evaluados con educación universitaria el nivel con mayor porcentaje es el medio, representando el 40.0%, el nivel alto posee un 35% mientras que el nivel bajo del emprendedurismo tiene un 25%. Por lo que podemos decir que los de educación universitaria tienen un nivel medio de emprendedurismo como también los que poseen educación técnica y básica.

Prueba de hipótesis general: relación entre el estilo de liderazgo situacional y emprendedurismo

Ho: El liderazgo situacional no está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Ha: El liderazgo situacional está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Regla de decisión:

Se acepta H_0 sí y solo sí Sig. >0.05

Se acepta H_a sí y solo sí Sig. <0.05

A continuación, se presentan la relación entre el liderazgo y el emprendedurismo con su respectiva tabla de contingencia, para lo cual se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla14

Correlación entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo

		Emprendedurismo	
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	,280
		Sig. (bilateral)	,080
		N	40

En la tabla 14 se observa la existencia de una relación $r=,280$ y un valor p (sig.) de ,080, por lo que es mayor a 0.05, lo cual indica que no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el emprendedurismo.

Decisión estadística:

Por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y la hipótesis alterna se rechaza. Es decir, el liderazgo situacional no está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Prueba de hipótesis específica 1: relación entre el estilo de liderazgo situacional y la dimensión actitud

Ho: El liderazgo situacional no está directamente relacionado con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Ha: El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Regla de decisión:

Se acepta Ho sí y solo sí Sig. >0.05

Se acepta Ha sí y solo sí Sig. <0.05

A continuación, se presentan la relación entre el estilo de liderazgo situacional con la dimensión actitud con su respectiva tabla de contingencia, para lo cual se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 15

Correlación del liderazgo situacional y la dimensión actitud

			Actitud
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	,237
		Sig. (bilateral)	,140
		N	40

En la tabla 15 observa la existencia de una relación $r=,237$ y un valor p (sig.) de ,140, por lo que es mayor a 0.05, lo cual indica que no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión de actitud.

Decisión estadística:

Por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y la hipótesis alterna se rechaza. Es decir, el liderazgo situacional no está directamente relacionado con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Prueba de hipótesis específica 2: relación entre el estilo de liderazgo situacional y la dimensión aptitud

Ho: El liderazgo situacional no está directamente relacionado con la dimensión aptitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Ha: El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión aptitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Regla de decisión:

Se acepta Ho sí y solo sí Sig. >0.05

Se acepta Ha sí y solo sí Sig. <0.05

A continuación, se presentan la relación entre el estilo de liderazgo con la dimensión aptitud con su respectiva tabla de contingencia, para lo cual se utilizó la prueba Spearman.

Tabla 16

Correlación entre el liderazgo situacional y la dimensión aptitud

			Aptitud
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	,253
		Sig. (bilateral)	,116
		N	40

En la tabla 16 se observa la existencia de una relación $r=,253$ y un valor p (sig.) de ,116 , por lo que es mayor a 0.05, lo cual indica que no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión de aptitud

Decisión estadística:

Por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y la hipótesis alterna se rechaza. Es decir, el liderazgo situacional no está directamente relacionado con la dimensión aptitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.

Prueba de hipótesis específica 3: relación entre el emprendedurismo y la dimensión conducta de tarea

Ho: El emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Ha: El emprendedurismo está directamente relacionado con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Regla de decisión:

Se acepta Ho sí y solo sí Sig. >0.05

Se acepta Ha sí y solo sí Sig. <0.05

A continuación, se presentan la relación entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de tarea.

Tabla 17

Correlación entre emprendedurismo y la dimensión conducta de tarea

		Autocrático	Integrado	
Rho de Spearman	Emprendedurismo	Coeficiente de correlación	-,069	-,070
		Sig. (bilateral)	,673	,666
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17 se observa la existencia de una relación $r=-,069$ y un valor p (sig.) de ,673 en estilo autocrático y $r=-,070$ con valor p (sig.) de ,666 en estilo integrado por lo que son mayores a 0.05, lo cual indica que no existe relación significativa entre el emprendedurismo y conducta de tarea.

Decisión estadística:

Por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y la hipótesis alterna se rechaza. Es decir, el emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión

conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Prueba de hipótesis específica 4: relación entre el emprendedurismo y la dimensión conducta de relación

Ho: El emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Ha: El emprendedurismo está directamente relacionado con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Regla de decisión:

Se acepta Ho sí y solo sí Sig. >0.05

Se acepta Ha sí y solo sí Sig. <0.05

A continuación, se presentan la relación entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de relación.

Tabla 18

Correlación entre emprendedurismo y la dimensión conducta de relación

			Relacionado	Separado
Rho de Spearman	Emprendedurismo	Coefficiente de correlación	,075	,091
		Sig. (bilateral)	,645	,576
		N	40	40

En la tabla 18 se observa la existencia de una relación $r=-,075$ y un valor p (sig.) de ,645 en estilo relacionado y $r=-,091$ con valor p (sig.) de ,576 en estilo separado por lo que son mayores a 0.05, lo cual indica que no existe relación significativa entre el emprendedurismo y conducta de relación.

Decisión estadística:

Por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y la hipótesis alterna se rechaza. Es decir, el emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

IV. Discusión

En lo que respecta la tabla 4 y en la figura 4 se muestran los estilos de liderazgo situacional halladas en la población. En mayor frecuencia con 21 sujetos, encontramos al estilo Integrado con un 52,5%. Luego con 12 sujetos encontramos al estilo Autocrático, representando el 30%. También se observa que con 7 sujetos; que representa el 17,5%, poseen el estilo Relacionado. Finalmente, el estilo Separado no ha obtenido frecuencia.

En la tabla 5 y la figura 5 se muestran los niveles del emprendedurismo. En mayor frecuencia con 19 sujetos encontramos el nivel Medio del emprendedurismo con porcentaje de 47,5%. Luego con 11 sujetos encontramos el nivel Bajo del emprendedurismo con porcentaje de 27,5%. Finalmente, en menor frecuencia con 10 sujetos encontramos el nivel Alto con porcentaje de 25%.

En la tabla 14 se observa que el valor de p (sig.) es .080, es decir que, es mayor a 0.05 lo cual indica que no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. Resultados que coinciden con la investigación que realizó Loayza (2014) cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el auto concepto y emprendedurismo en mujeres dueñas de una micro y pequeña empresa. Los resultados obtenidos permitieron concluir que los factores que influyen en el desarrollo del emprendedurismo no son significativas con el auto concepto, ya que son otros factores como la edad, valores, creencias, tolerancia, socio cultura, redes sociales o familiares, educación, políticas públicas, acceso a beneficios, estructura de la demanda, riesgos de desempleo e infraestructura de las tecnologías, sí iban a determinar significativamente en la actitud emprendedora.

Asimismo, en la tabla 6 y 6 se muestran los estilos de liderazgo situacional según género. En el caso de los varones, en mayor porcentaje presenta el estilo integrado, siendo el 44.4%, En el caso de las mujeres, el estilo con mayor porcentaje es el estilo de liderazgo integrado, siendo el 59.1%.

En la tabla 7 Y figura 7 se muestran los estilos de liderazgo situacional según edad. En el caso de los evaluados entre 20 y 40 años, el mayor porcentaje presenta un estilo integrado, siendo el 50%. En el caso de los evaluados entre 41 y 60 años, el mayor porcentaje presenta un estilo de liderazgo integrado, siendo el 47.6%. Finalmente, los evaluados de 61 años a más el estilo con mayor porcentaje es el integrado representando el 80%. Finalmente, el estilo relacionado en la edad de 61 a más no ha obtenido frecuencia, como también el estilo separado.

En la tabla 8 y figura 8 se muestran los estilos de liderazgo situacional según lugar de procedencia. En el caso de los evaluados de la costa, el mayor porcentaje presenta un estilo integrado, siendo el 52.6%. En el caso de los evaluados de la sierra, el mayor porcentaje presenta un estilo de liderazgo integrado, siendo el 70%. En el caso de los evaluados de la sierra el estilo de mayor porcentaje es el liderazgo relacionado con un 70%. Finalmente, los evaluados de la selva tienen el estilo integrado como mayor porcentaje, representando el 36.4% y la misma proporción tiene el estilo relacionado.

En la tabla 9 y figura 9 se muestran los estilos de liderazgo situacional según grado de formación. En el caso de los evaluados con educación básica, la mayor proporción presenta un estilo integrado, siendo el 66.7%. En el caso de los evaluados con educación técnica, la mayor proporción presenta un estilo de liderazgo tanto autocrático como integrado, siendo el 36.4% en ambos casos. Finalmente, los evaluados con educación universitaria el estilo con mayor porcentaje es el integrado, representando el 55%.

Veliz (2012) investigó el tipo de liderazgo en supervisores de ingenio azucarero cuyo objetivo era describir los tipos de liderazgo que aplicaban para dirigir a sus colaboradores, cuyos resultados fueron los mismos que los obtenidos en la presente investigación, arrojaron que el estilo con mayor frecuencia fue el estilo integrado, de igual resultado que se halla en la presente investigación. A sí mismo, Soria (2013) en su investigación sobre la aplicación del modelo de liderazgo

situacional en la empresa Dinners Club para optimizar la gestión directiva, se tuvo como objetivo describir el nivel general de liderazgo situacional, arrojando que el estilo de mayor frecuencia es el estilo integrado. También Torres (2012) en su investigación acerca del liderazgo situacional en enfermeras de Colombia y las variables laborales, arrojando que el estilo de mayor predominancia es el estilo integrado y el de menos porcentaje es el estilo autocrático.

Con respecto a la tabla 15 se observa que el valor de p (sig.) es .140, es decir que, es mayor a 0.05 lo cual indica que no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión de actitud del emprendedurismo. En base a los resultados y el análisis de lo que Hersey y Banchard (1973) mencionan a cerca del liderazgo y lo que Serrano (2014) define a la dimensión actitud, se podrá decir que el ajuste del estilo de liderazgo no está definida a la forma en que el sujeto enfrenta eventualidades en su vida cotidiana, ni por sus pensamientos ni creencias, sino por el nivel de desarrollo en que su colaborador se encuentra en relación a su desempeño y comportamiento laboral.

En la tabla 16 se observa que el valor de p (sig.) es .116, es decir que, es mayor a 0.05 lo cual indica que no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión de aptitud del emprendedurismo. En base a los resultados y el análisis de lo que Hersey y Banchard (1973) mencionan a cerca del liderazgo y lo que Serrano (2014) define a la dimensión aptitud, se podrá decir que el ajuste del liderazgo, en la población investigada, no está relacionada con su capacidad de conocimientos y destrezas, sino que existen otros factores como su nivel de formación, lugar de procedencia, edad y género que determinarán la elección del liderazgo en relación al colaborador y la situación.

En la tabla 17 se muestran la correlación hallada entre emprendedurismo y la dimensión conducta de tarea. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación no es estadísticamente significativa si muestra un valor p (sig.) menor a 0.05. De lo anterior podemos afirmar que no existe correlación significativa entre emprendedurismo con los estilos autocrático e integrado porque tienen una significancia de .673 y .666 respectivamente, lo cual nos indica que dichas variables son independientes entre sí. En base a los resultados y el análisis de lo que Serrano (2014) define el emprendedurismo y Hersey y Blanchard (1973) a la dimensión conducta de tarea, se podrá decir que la iniciativa y decisión de llevar adelante un proyecto social o económico no está relacionado con que el líder se implique en las diversas actividades o funciones a realizar. Lo observado en los resultados ha arrojado que pocos capellanes están verdaderamente involucrados en hacer crecer la Asociación, solamente se observa que cumplen con el día en el que se desarrollará la actividad y luego toman desinterés de los procesos que continúan al terminar, como es el informe, sugerencias, feedback, etc.

En la tabla 18 se muestran la correlación hallada entre emprendedurismo y la dimensión conducta de relación. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación es estadísticamente significativa si muestra un valor p (sig.) menor a 0.05. De lo anterior podemos afirmar que no existe correlación significativa entre emprendedurismo con los estilos relacionado y separado porque tienen una significancia de .645 y .576 respectivamente, lo cual nos indica que dichas variables son independientes entre sí. En base a los resultados y el análisis de lo que Serrano (2014) define el emprendedurismo y Hersey y Blanchard (1973) a la dimensión conducta de tarea, se podrá decir que la iniciativa y decisión de llevar adelante un proyecto social o económico no está relacionado con el nivel que el líder se relaciona con los colaboradores o su tipo de comunicación.

V. Conclusiones

Primera:

Un alto porcentaje de capellanes cristianos ha adoptado un estilo de liderazgo integrado, que es el liderazgo más efectivo para poder ejercer influencia significativa en un grupo de personas, y que gracias a esto se puede abarcar con mejores estrategias las diferentes eventualidades que se suscitan al realizar actividades de proyección social. La muestra investigada no posee individuos que adopten un estilo de liderazgo separado. Lo que podemos deducir que el liderazgo menos efectivo no está presente. Que es favorable para el desempeño adecuado de los miembros de la Asociación Cristiana de Capellanes del Perú.

Segunda:

Un alto porcentaje de capellanes cristianos ha obtenido un nivel medio de emprendedurismo, que es un nivel aceptable para una población que posee poco tiempo de haber sido creada. Esto puede favorecer un futuro de crecimiento adecuado de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Tercera:

El estilo de liderazgo situacional presente en los capellanes de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú del género masculino es el integrado y con el mismo estilo se haya a los capellanes del género femenino. También se concluye que el mayor porcentaje lo ha obtenido el estilo integrado en todos los rangos de edad, lugar de procedencia y en todos los grados de formación.

Cuarta:

Con respecto al nivel de emprendedurismo se ha hallado que los capellanes de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú de género masculino poseen en mayoría un nivel alto, a comparación del género femenino que posee un nivel medio. También se concluye que los capellanes de 20 a 40 y 60 a más años tienen un nivel medio mientras que los de 41 a 60 años un nivel bajo. Los capellanes procedentes de la selva poseen altos niveles de emprendedurismo, mientras que los de la costa un nivel medio y los de la sierra un bajo nivel. Así mismo, se concluye que en un

nivel medio se encuentran todos los capellanes de los tres grados de grado de formación.

Quinta:

En esta investigación se ha concluido que, en la muestra, el liderazgo situacional no está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, es decir, son variables independientes entre sí.

Sexto:

Se concluye que el liderazgo situacional no está directamente relacionado con la dimensión actitud ni aptitud del emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

Séptimo:

Se concluye que, en la muestra, el emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión conducta de tarea ni la dimensión conducta de relación del liderazgo situacional en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.

VI. Recomendaciones

Primera:

Para capacitar es necesario tener en cuenta los datos del factor grado de formación para poder capacitar a los capellanes según su nivel de educación, y puedan recibir la información acorde a su nivel de conocimiento, con la intención de que en el futuro los que posean educación básica puedan ser incentivados a iniciar estudios técnicos o superiores para complementar y/o reforzar el trabajo que se lleva a cabo dentro de la Asociación según su perfil profesional.

Segunda:

Implementar cursos de liderazgo de manera permanente para que el aprendizaje sea constante y entendido. Donde incluya estrategias positivas y efectivas que logren que los capellanes que tienen un liderazgo ineficiente puedan potenciar sus capacidades de liderazgo. Y los que posean un liderazgo adecuado puedan mantenerlas.

Tercera:

Capacitar en estrategias del buen emprendedor, con el objetivo de brindarles herramientas que puedan motivarlos explorar capacidades escondidas e ideas innovadoras para ser implementadas dentro del plan estratégico de la Asociación. Evaluar de aquí a 1 año el estilo de liderazgo y capacidad emprendedora para conocer si hubo una mejora a partir de la capacitación.

Cuarta:

Iniciar un focus group donde los capellanes que posean un adecuado liderazgo y emprendedurismo puedan compartir experiencias y resolver dudas de aquellos que

no posean. E incentivar una lluvia de ideas donde ellos puedan aportar soluciones para ser aplicadas dentro de la Asociación.

Quinta:

Definir roles específicos, en cuanto a funciones dentro de una actividad de proyección social, para colocar a los capellanes en puestos estratégicos con el fin de llevar a cabo un mejor trabajo y por ende, obtener mejores resultados.

Sexta:

Se recomienda a futuras investigaciones con interés en las variables liderazgo situacional o emprendedurismo, complementar una tercera variable interviniente como clima organizacional, satisfacción laboral, la motivación, etc.

II. Referencias

- Araque, H. (2014). *Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo del estado Zulia*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Urdaneta, Colombia.
- Arias, O., López, J. & Rodríguez, W. (2011). *Programa de emprendedurismo juvenil con perfil cultural para el proyecto esartes de la asociación de arte para el desarrollo (primer acto), que contribuya al desarrollo de la industria cultural en el Municipio de Suchitoto Departamento de Cuscatlán*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de El Salvador, El Salvador.
- Algar, J. (24 de octubre de 2011). Retos del liderazgo actual y futuro (I). *Compromiso Empresarial*. Recuperado de: <http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2011/10/retos-del-liderazgo-actual-y-futuro-i/>
- Bardales, E. (30 de agosto de 2015). El emprendimiento en el Perú: De la necesidad a la oportunidad. *Gestión*. Recuperado de: <http://gestion.pe/economia/emprendimiento-peru-necesidad-oportunidad-2141346>
- Benavides, E. y Delgado, L. (2014). *Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia*. (Tesis de maestría inédita). Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez, México.
- Bosna, N. et. al. (2003). *Global entrepreneurship monitor*. Global Report: London Business School.
- Calderón, B. (13 de setiembre de 2013). Ser emprendedor en el Perú. *La tierra es plana*. Recuperado de: <https://latierraesflat.wordpress.com/2013/09/13/ser-emprendedor-en-el-peru/>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Código Civil Peruano – Decreto Legislativo N° 295. Recuperado de:
[http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/demo/coleccion00000.htm/tomo00006.htm/sumilla00008.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_m37919](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/demo/coleccion00000.htm/tomo00006.htm/sumilla00008.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_m37919)

Djankov, S. et. al. (2004) *Entrepreneurship: First results from Russia*. Working paper. Estatutos de la Asociación de Capellanes del Perú (2014)

García, R. (2013). *Comparación de los perfiles de emprendedores de las ciudades de: Ottawa, Canadá y Guayaquil, Ecuador*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Casa Grande, Ecuador.

Garzon, S. y Marin, D. (2013). *Caracterización del estilo de liderazgo y la percepción de sus colaboradores (caso Aguas de Manizales)*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Manizales, Colombia.

Global Entrepreneurship Monitor (2001), *Executive Report*. Recuperado de:
http://www.gemconsortium.org/about.aspx?page=pub_gem_global_reports

González, R. (2014). *Emprendedurismo social: Relanzamiento del Parque de la Alegría El Arca de Noé – Asociación Obras del Espíritu Santo*. (Tesis inédita). Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Costa Rica.

Harman, U. (2012) *Un estudio de los factores de éxito y fracaso en emprendedores de un programa de incubación de empresas: Caso del proyecto RAMP Perú*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Hernández, R. et al. (2010); *Metodología de la investigación*, Editorial McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., 5ta Edición, pág. 613, México.

Hersey, P y Blanchard, K. (1984) *Liderazgo Situacional*. Blanchard Training and Development, Inc. San Diego, California.

Jaramillo, M & Parodi, S (2003). *Jóvenes emprendedores*. Lima, Perú.

- Julca, E. (2011) *Evaluación de factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo de la Universidad San Martín de Porres, Lima (Perú)*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad de Salamanca, España.
- Kirzner, I. (2006). *El empresario*. Recuperado de: http://www.eumed.net/cursecon/textos/Kirzner_empresario.pdf
- Knight, F (2002) *Ética e interpretación económica*. Recuperado de: <http://www.economiainstitutional.com/pdf/No6/fknight6.pdf>
- Loayza, M. (2014). *El autoconcepto y el emprendedurismo en mujeres dueñas de una pequeña y micro empresa de una iglesia cristiana en Los Olivos*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Cesar Vallejo-Sede Lima Norte, Perú.
- López Guattama, F. (2012) *Modelo de liderazgo situacional para directivos de las empresas públicas del Ecuador. Aplicabilidad e Impacto en la gestión*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Serida, J; Nakamatsu, K.; Borda, A.; Morales, O. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor: Perú 2013*. – Universidad ESAN, Lima, Perú.
- Sanchez, E y Rodríguez, A (2007) *40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión*.- Universidad de Granada, España. Doi: <http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/rlpsi/article/viewFile/396/274>
- Sánchez, M. (2014) *La incubación de empresas y mitos frecuentes que lapidan su despegue*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empresas/incubacion-empresas-y-mitos-frecuentes-que-lapidan-su-despegue-2107749>
- Soria, H. (2013) *Aplicación del modelo del liderazgo situacional en la empresa Dines Club del Ecuador para optimizar la gestión directiva*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Andina Bolívar, Sede Ecuador, Ecuador.
- Tamayo y Tamayo (2003) *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega Editores. 4ª edición. México.

- Tarapuez, E., Osorio, H. y Parra, R. (2015). Liderazgo situacional de los gerentes de las empresas aseguradoras del departamento del Quindío (Colombia). *Sinapsis* (7), 137-146.
- Torres, C. (2012) Liderazgo situacional en enfermeras de una institución de salud de Bucaramanga. *Programa de Enfermería, Universidad de Santander UDES, Campus Universitario Lagos del Caciqu, Bucaramanga, Colombia*. Recuperado de: [http://apps.elsevier.es/watermark/ctl_servlet? f=10&pident_articulo=90220469 &pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=35&ty=14&accion=L&origen=zonadelectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=35v23n04a90220469pdf001.pdf](http://apps.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?f=10&pident_articulo=90220469&pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=35&ty=14&accion=L&origen=zonadelectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=35v23n04a90220469pdf001.pdf)
- Veliz Sazo, G. (2012) *Tipo de liderazgo situacional de supervisores de ingenio azucarero* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Vicente, J. (10 de febrero de 2014) Modelo de Liderazgo Situacional de Hersey-Blanchard. *Sharing ideas*. Recuperado de: <http://sharingideas-josecavd.blogspot.pe/2014/02/modelo-de-liderazgo-situacional-de.html>

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo situacional con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cómo son los estilos de liderazgo situacional en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos?</p> <p>2. ¿Cómo son los niveles del emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos: 1: Describir los estilos de liderazgo situacional en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos</p> <p>2: Describir los niveles de emprendedurismo en los miembros de</p>	<p>Hipótesis General HG-0: El liderazgo situacional no está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.</p> <p>HG-1: El liderazgo situacional está directamente relacionado con el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1-0: El liderazgo situacional no está directamente</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Conducta de tarea</p> <p>Conducta de relación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fijar metas y objetivos - Determinar tiempos y plazos. - Organizar. - Dirigir - Controlar <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Delegación - Escucha activa - Retroalimentación - Relación personal más allá de lo profesional. 	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11, 12</p>	<p>A = 1pto. B = 1 pto. C = 1 pto. D = 1 pto.</p> <p>Por cada indicador.</p>	<p>Mayor Píje: 12 Menor Píje: 0</p> <p>El valor que tenga más puntaje se situará en un cuadrante</p> <ul style="list-style-type: none"> . Mayor puntaje en Q1: Estilo autocrático/Bajo relacionamiento, alta tarea. . Mayor puntaje en Q2: Estilo integrado/alto relacionamiento, alta tarea.

del Perú según sus factores sociodemográficos? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo situacional con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?	la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú según sus factores sociodemográficos. 3: Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo situacional con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.	relacionado con la dimensión actitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. HE-1: El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión actitud de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.				. Mayor puntaje en Q3: Estilo relacionado/alto relacionamiento, baja tarea. . Mayor puntaje en Q4: Estilo separado/ bajo relacionamiento, baja tarea.
Emprendedurismo						
Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango		
Actitud	Honestidad Tenacidad Autoconfianza Altruismo Capacidad de asumir riesgos	8, 13, 31 4, 9, 14, 32 5, 10, 15, 21 20, 24, 29 1, 17, 26, 28	5= SIEMPRE 4= CASI SIEMPRE 3 = A VECES 2 = CASI NUNCA 1 = NUNCA	34-126 = BAJO 127 - 146 = PROMEDIO 147 - más = ALTO		
Actitud	HE-2: El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión actitud de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.	HE2-0: El liderazgo situacional no está directamente relacionado con la dimensión aptitud en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.	HE-2: El liderazgo situacional está directamente relacionado con la dimensión aptitud de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.			
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de tarea en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?	5: Determinar el nivel de relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.	5: Determinar el nivel de relación que existe entre el emprendedurismo con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.				
6. ¿Cuál es la relación que existe entre el	6: Determinar el nivel de relación que existe entre el					

emprendedurismo con la dimensión conducta de relación en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú?	emprendedurismo con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.	Cristianos del Perú. HE3-0: El emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. HE-3: El emprendedurismo está directamente relacionado con la dimensión conducta de tarea de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. HE4-0: El emprendedurismo no está directamente relacionado con la dimensión conducta de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.	Aptitud	Creatividad e Innovación Comunicación Liderazgo y Coordinación Negociación Responsabilidad	6, 11, 23 2, 16, 25 12, 22, 27, 33 7, 19, 34 3, 18, 30		
---	---	---	----------------	--	--	--	--

		HE-4: El emprendedurismo está directamente relacionado con la dimensión conductiva de relación de los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú.			
Metodología			Capellán		
Tipo de investigación: Descriptivo – Correlacional. Método: Hipotético, Deductivo. Diseño: No experimental - Transversal Alcance: La investigación abarca a todos los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. Población: 40 Miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. Muestra: 40 Miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú. Muestreo: No probabilístico intencional			Indicadores		Escala de Valores
			Edad		20– 40 años 41 – 60 años 61 - más
			Género		Masculino Femenino
			Lugar de Procedencia		Costa Sierra Selva
			Grado de Formación		Educación Básica Educación Técnica Educación Universitaria

ANEXO 2 BASE DE DATOS

ID	Sexo	Edad	Lugar Procedencia	Grado de Formación	ID de Respuesta																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
					e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18	e19	e20	e21	e22	e23	e24	e25	e26	e27	e28	e29	e30	e31	e32	e33	e34	e35	e36	e37	e38	e39	e40	e41	e42	e43	e44	e45	e46	e47	e48	e49	e50	e51	e52	e53	e54	e55	e56	e57	e58	e59	e60	e61	e62	e63	e64	e65	e66	e67	e68	e69	e70	e71	e72	e73	e74	e75	e76	e77	e78	e79	e80	e81	e82	e83	e84	e85	e86	e87	e88	e89	e90	e91	e92	e93	e94	e95	e96	e97	e98	e99	e100	e101	e102	e103	e104	e105	e106	e107	e108	e109	e110	e111	e112	e113	e114	e115	e116	e117	e118	e119	e120	e121	e122	e123	e124	e125	e126	e127	e128	e129	e130	e131	e132	e133	e134	e135	e136	e137	e138	e139	e140	e141	e142	e143	e144	e145	e146	e147	e148	e149	e150	e151	e152	e153	e154	e155	e156	e157	e158	e159	e160	e161	e162	e163	e164	e165	e166	e167	e168	e169	e170	e171	e172	e173	e174	e175	e176	e177	e178	e179	e180	e181	e182	e183	e184	e185	e186	e187	e188	e189	e190	e191	e192	e193	e194	e195	e196	e197	e198	e199	e200	e201	e202	e203	e204	e205	e206	e207	e208	e209	e210	e211	e212	e213	e214	e215	e216	e217	e218	e219	e220	e221	e222	e223	e224	e225	e226	e227	e228	e229	e230	e231	e232	e233	e234	e235	e236	e237	e238	e239	e240	e241	e242	e243	e244	e245	e246	e247	e248	e249	e250	e251	e252	e253	e254	e255	e256	e257	e258	e259	e260	e261	e262	e263	e264	e265	e266	e267	e268	e269	e270	e271	e272	e273	e274	e275	e276	e277	e278	e279	e280	e281	e282	e283	e284	e285	e286	e287	e288	e289	e290	e291	e292	e293	e294	e295	e296	e297	e298	e299	e300	e301	e302	e303	e304	e305	e306	e307	e308	e309	e310	e311	e312	e313	e314	e315	e316	e317	e318	e319	e320	e321	e322	e323	e324	e325	e326	e327	e328	e329	e330	e331	e332	e333	e334	e335	e336	e337	e338	e339	e340	e341	e342	e343	e344	e345	e346	e347	e348	e349	e350	e351	e352	e353	e354	e355	e356	e357	e358	e359	e360	e361	e362	e363	e364	e365	e366	e367	e368	e369	e370	e371	e372	e373	e374	e375	e376	e377	e378	e379	e380	e381	e382	e383	e384	e385	e386	e387	e388	e389	e390	e391	e392	e393	e394	e395	e396	e397	e398	e399	e400	e401	e402	e403	e404	e405	e406	e407	e408	e409	e410	e411	e412	e413	e414	e415	e416	e417	e418	e419	e420	e421	e422	e423	e424	e425	e426	e427	e428	e429	e430	e431	e432	e433	e434	e435	e436	e437	e438	e439	e440	e441	e442	e443	e444	e445	e446	e447	e448	e449	e450	e451	e452	e453	e454	e455	e456	e457	e458	e459	e460	e461	e462	e463	e464	e465	e466	e467	e468	e469	e470	e471	e472	e473	e474	e475	e476	e477	e478	e479	e480	e481	e482	e483	e484	e485	e486	e487	e488	e489	e490	e491	e492	e493	e494	e495	e496	e497	e498	e499	e500	e501	e502	e503	e504	e505	e506	e507	e508	e509	e510	e511	e512	e513	e514	e515	e516	e517	e518	e519	e520	e521	e522	e523	e524	e525	e526	e527	e528	e529	e530	e531	e532	e533	e534	e535	e536	e537	e538	e539	e540	e541	e542	e543	e544	e545	e546	e547	e548	e549	e550	e551	e552	e553	e554	e555	e556	e557	e558	e559	e560	e561	e562	e563	e564	e565	e566	e567	e568	e569	e570	e571	e572	e573	e574	e575	e576	e577	e578	e579	e580	e581	e582	e583	e584	e585	e586	e587	e588	e589	e590	e591	e592	e593	e594	e595	e596	e597	e598	e599	e600	e601	e602	e603	e604	e605	e606	e607	e608	e609	e610	e611	e612	e613	e614	e615	e616	e617	e618	e619	e620	e621	e622	e623	e624	e625	e626	e627	e628	e629	e630	e631	e632	e633	e634	e635	e636	e637	e638	e639	e640	e641	e642	e643	e644	e645	e646	e647	e648	e649	e650	e651	e652	e653	e654	e655	e656	e657	e658	e659	e660	e661	e662	e663	e664	e665	e666	e667	e668	e669	e670	e671	e672	e673	e674	e675	e676	e677	e678	e679	e680	e681	e682	e683	e684	e685	e686	e687	e688	e689	e690	e691	e692	e693	e694	e695	e696	e697	e698	e699	e700	e701	e702	e703	e704	e705	e706	e707	e708	e709	e710	e711	e712	e713	e714	e715	e716	e717	e718	e719	e720	e721	e722	e723	e724	e725	e726	e727	e728	e729	e730	e731	e732	e733	e734	e735	e736	e737	e738	e739	e740	e741	e742	e743	e744	e745	e746	e747	e748	e749	e750	e751	e752	e753	e754	e755	e756	e757	e758	e759	e760	e761	e762	e763	e764	e765	e766	e767	e768	e769	e770	e771	e772	e773	e774	e775	e776	e777	e778	e779	e780	e781	e782	e783	e784	e785	e786	e787	e788	e789	e790	e791	e792	e793	e794	e795	e796	e797	e798	e799	e800	e801	e802	e803	e804	e805	e806	e807	e808	e809	e810	e811	e812	e813	e814	e815	e816	e817	e818	e819	e820	e821	e822	e823	e824	e825	e826	e827	e828	e829	e830	e831	e832	e833	e834	e835	e836	e837	e838	e839	e840	e841	e842	e843	e844	e845	e846	e847	e848	e849	e850	e851	e852	e853	e854	e855	e856	e857	e858	e859	e860	e861	e862	e863	e864	e865	e866	e867	e868	e869	e870	e871	e872	e873	e874	e875	e876	e877	e878	e879	e880	e881	e882	e883	e884	e885	e886	e887	e888	e889	e890	e891	e892	e893	e894	e895	e896	e897	e898	e899	e900	e901	e902	e903	e904	e905	e906	e907	e908	e909	e910	e911	e912	e913	e914	e915	e916	e917	e918	e919	e920	e921	e922	e923	e924	e925	e926	e927	e928	e929	e930	e931	e932	e933	e934	e935	e936	e937	e938	e939	e940	e941	e942	e943	e944	e945	e946	e947	e948	e949	e950	e951	e952	e953	e954	e955	e956	e957	e958	e959	e960	e961	e962	e963	e964	e965	e966	e967	e968	e969	e970	e971	e972	e973	e974	e975	e976	e977	e978	e979	e980	e981	e982	e983	e984	e985	e986	e987	e988	e989	e990	e991	e992	e993	e994	e995
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

ANEXO 3

Estadística descriptiva

Características de la muestra evaluada

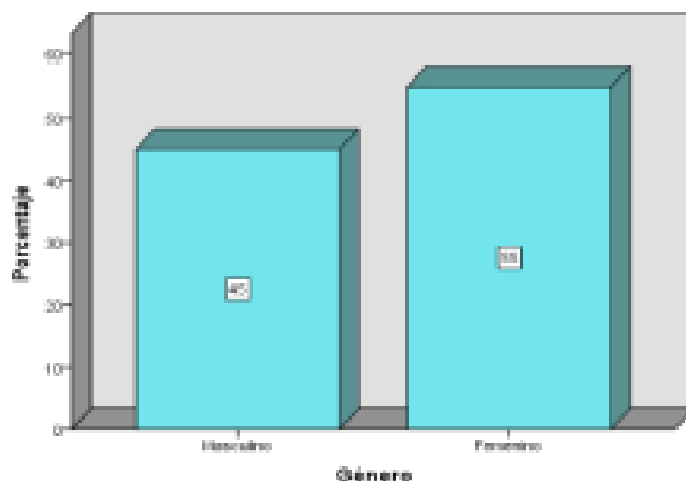


Figura 14 Estadística descriptiva de la muestra según el factor género

En la figura 14 se observa que la mayoría de evaluados son mujeres, siendo el 55%, mientras que los varones representan el 45%.

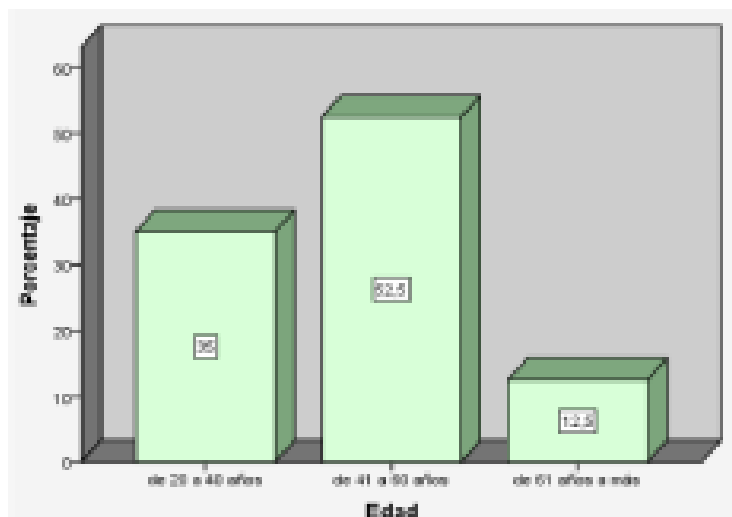


Figura 15 Estadística descriptiva de la muestra según el factor edad

En la figura 15 se observa que la mayor proporción de evaluados, el 52.5%, presentan entre 41 a 60 años, le siguen quienes tienen entre 20 a 40 años, siendo el 35%. Finalmente la menor proporción tienen entre 61 años a más, representando el 12.5%.

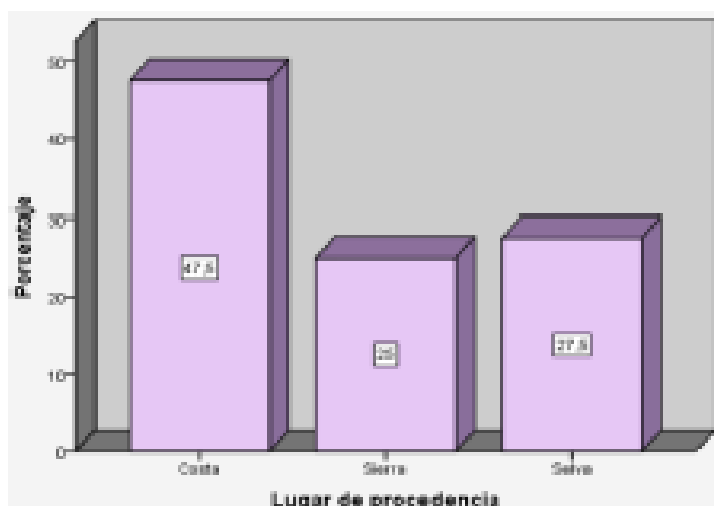


Figura 16 Estadística descriptiva de la muestra según el factor lugar de procedencia

En la figura 16 se observa que la mayoría de evaluados, el 47.5%, proceden de la costa, le siguen quienes proceden de la selva, siendo el 27.5%. Finalmente la menor proporción proceden de la sierra, representando el 25.0%.

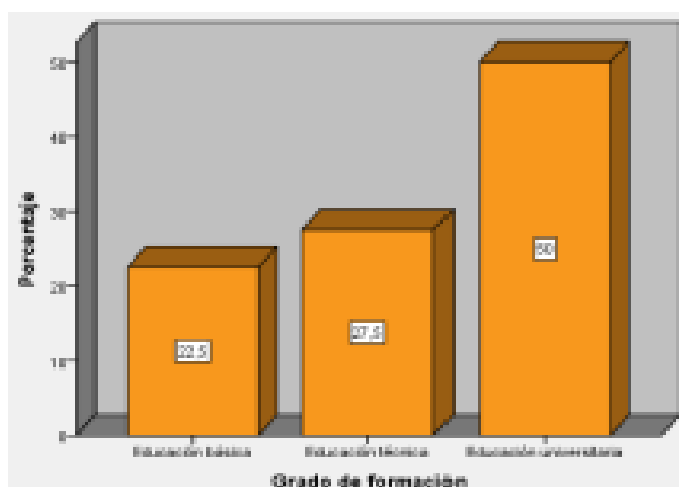


Figura 17 Estadística descriptiva de la muestra según el factor grado de formación

En la figura 17 se observa que la mayoría de evaluados, el 50.0%, tienen formación universitaria, le siguen quienes tienen educación técnica, siendo el 27.5%. Finalmente la menor proporción tiene educación básica, representando el 22.5%.

Anexo 4

INFORME DE CONFIABILIDAD

Objetivo de la Confiabilidad

Según Carrasco (2009), "La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo".

Nombre del instrumento por cada variable de estudio

Liderazgo situacional: Test de descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder.
Emprendedurismo: Test de capacidad emprendedora.

Criterios de selección de la muestra en la prueba piloto (criterios de inclusión y exclusión). Precisar el número de integrantes de la prueba piloto

Integrantes: 10. Criterios de inclusión: contar con la certificación de su formación, tener un record integro de ética cristiana dentro de la institución, ser participantes activos en las actividades del plan anual. Criterios de exclusión: se eliminará aquellos cuestionarios que no estén completos, se eliminará todos aquellos cuestionarios que tengan más de dos opciones marcadas.

Análisis Estadístico

Confiabilidad por consistencia interna mediante Alfa de Cronbach

Calculo del Coeficiente de Alfa Cronbach

Emprendedurismo:

$$0.915 = \left(\frac{34}{34 - 1} \right) * \left(1 - \frac{26.46}{236.3} \right)$$

Liderazgo Situacional:

$$0.824 = \left(\frac{12}{12 - 1} \right) * \left(1 - \frac{24.14}{41.57} \right)$$

Tabla de valoración y formula de aplicación

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Modo rada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

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

Aplicación de resultados

Dónde:

k= Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

S_T^2 = Varianza Total

Resultados de la prueba de confiabilidad de las 2 variables con alfa de cronbach

LIDERAZGO SITUACIONAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.624	12

EMPRENDEDURISMO

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	34

Descripción en detalle del proceso de validación.

Para el cálculo de la confiabilidad por consistencia interna se seleccionó 10 sujetos a quienes se les aplicó ambos instrumentos como prueba piloto. Se les explicó los aspectos éticos de la investigación, recalando que los resultados en estricta confidencialidad. Una vez obtenido los resultados se trasladaron estos a la base de datos en spss para el procesamiento estadístico. Se aplicó la fórmula para ambos casos y se obtuvo el coeficiente correspondiente

Anexo 5

INFORME DE VALIDEZ

Nombre del instrumento por cada variable de estudio

Liderazgo situacional: Test de descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder.
Emprendedurismo: Test de capacidad emprendedora.

Identificación de las características a evaluar

LIDERAZGO SITUACIONAL: con su dimensión tarea que tiene como indicadores fijar metas y objetivos, determinar tiempos y plazos, organizar, dirigir y controlar. Dimensión relación con indicadores apoyo, delegación, escucha activa y retroalimentación.

EMPRENDEDURISMO: con su dimensión actitud que tiene como indicadores honestidad, tenacidad, autoconfianza, altruismo y capacidad de asumir riesgos. Dimensión actitud que tiene como indicadores creatividad e innovación, comunicación, liderazgo y coordinación, negociación y responsabilidad.

Criterios de selección de la muestra en la prueba piloto (criterios de inclusión y exclusión)

Integrantes: 10. Criterios de inclusión: contar con la certificación de su formación, tener un record integro de ética cristiana dentro de la institución, ser participantes activos en las actividades del plan anual. Criterios de exclusión: se eliminará aquellos cuestionarios que no estén completos, se eliminará todos aquellos cuestionarios que tengan más de dos opciones marcadas

Número de expertos y criterios de selección

Numero de expertos: 3. Criterios de selección: juez metodológico y 2 jueces expertos, con grado académico mínimo de magister.

Método de agregados individuales

Se eligió a los jueces para obtener sus criterios por separado con respecto a los instrumentos que miden cada variable. Se les proporcionó las definiciones conceptuales de las variables y dimensiones, matriz de operacionalización de las variables y un certificado de validez de contenido.

Materiales y Métodos

Materiales: formato de tabulación en Excel para sacar claridad, coherencia y relevancia, formatos de validación de jueces, base de datos de la prueba piloto, test impresos.

Métodos: Análisis estadístico para los ítems mediante V de Aiken

Diseño de Instrumentos de Recolección de Datos

Liderazgo situacional:

VALORES: A = 1 Pto. B = 1 Pto. C = 1 Pto. D = 1 Pto. Por cada indicador.

NIVEL Y RANGO: Mayor Ptje: 12 / Menor Ptje: 0. El valor que tenga más puntaje se situará en un cuadrante. Mayor puntaje en A: Estilo de dirección/Bajo relacionamiento, alta tarea.

Mayor puntaje en B: Estilo de supervisión/alto relacionamiento, alta tarea. Mayor puntaje en C: Estilo de apoyo/alto relacionamiento, baja tarea. Mayor puntaje en D: Estilo de delegación/

bajo relacionamiento, baja tarea

Emprendedurismo:

VALORES:5=SIEMPRE, 4=CASI SIEMPRE, 3=A VECES, 2 = CASI NUNCA, 1= NUNCA
 NIVEL Y RANGO: 34-118=MUY BAJO, 119-129=BAJO, 130-146= PROMEDIO, 147-154=
 ALTO, 155-170= MUY ALTO.

Descripción de la evaluación de jueces

Se puso a prueba los test mediante la validación de un juez metodológico y dos jueces expertos por cada test. Se entregó en un documento la carta de presentación del autor, la descripción de las variables y dimensiones, cuadro de operacionalización de las variables y un certificado de validez de contenido de los instrumentos. Con el fin de obtener criterios distintos para adaptar y mejorar la prueba a la muestra. Los tres expertos por decisión unánime recomendaron mejorar la redacción de las respuestas del test de Liderazgo Situacional, y los dos jueces expertos recomendaron en el test de emprendedurismo cambiar la redacción de solo las preguntas: 1, 13, 15, 20, 29, 30.

Procesamiento de la información, análisis de resultados y sus implicaciones. Análisis Estadístico: Cálculo del Coeficiente de Validez de V de Aiken

- el primer paso para validar es poner a prueba mediante criterio de 3 jueces quienes darán su juicio según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.
- según el criterio de jueces se les dará puntaje de 0 o 1 a cada ítem. Donde 0 significa que no cumple y 1 significa que cumple con el criterio.
- mediante tabulaciones en un formato de validez en Excel; que medirá la claridad, relevancia y coherencia, se vaciarán los criterios por cada juez e ítem, y se hará una suma de si por cada ítem; arrojando un porcentaje de acuerdos.
- Luego se aplicará la fórmula por cada ítem, quienes deben arrojar 0.9 o 1 para considerar que el ítem como válido.

Tabla de valoración y fórmula de aplicación

	JUEZ-01	JUEZ-02	JUEZ-03	V de Aiken
i1	1	1	1	1.00
i2	1	1	1	1.00
i3	1	1	1	1.00
i4	1	1	1	1.00

S= Sumatoria de si // Si = valor asignado por el juez i // n = Número de jueces // c = número de valores en la escala de valoración

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Escuela de Postgrado
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 01 de octubre de 2016

Carta P. 760 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)
Néstor Omar Vidarte Nué
**Asociación de Capellanes Cristianos del Perú
 Atención
 Comandante General**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Maranatha Yohanan Loayza León** identificado(a) con DNI N.º **71208477** y código de matrícula N.º **6000149939**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión del Talento Humano** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
 ATE **SCVM** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

*Recibido
 14-10-16
 Asm. O. Vidarte Nué*



Anexo 7

TEST DE CAPACIDAD EMPRENDEDORA

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones que tienes que evaluar tomando en cuenta la frecuencia con la que la realizas. Para ello deberás escribir en el casillero en blanco que figura al costado de cada afirmación, el número correspondiente a alguna de estas opciones, finalmente sume su puntaje cuidadosamente:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítem	Respuesta
1	Me anima los cambios del entorno.	
2	No importa con quien converse, lo escucho con atención	
3	Soy una persona coherente con lo que pienso y hago.	
4	Intento diferentes maneras de superar los obstáculos que se interponen al logro de mis metas.	
5	Confío que puedo tener éxito en cualquier actividad que me proponga alcanzar.	
6	Me gusta inventar y aprender nuevas formas de hacer las cosas.	
7	Puedo ponerme fácilmente en el lugar de otro para comprender mejor su situación.	
8	Yo creo que el fin no justifica los medios.	
9	Puedo trabajar duro tanto tiempo como sea necesario.	
10	Soy capaz de hacer bien muchas cosas a la vez.	
11	Si no encuentro una solución adecuada, creo el ambiente ideal para generar muchas ideas.	
12	Puedo transmitir mi entusiasmo a otros para que sigan mi objetivo.	
13	Soy una persona que evita romper las reglas.	
14	Obtener logros es sobretodo un asunto de voluntad y disciplina personal.	
15	Depende de mí lo que me sucede la mayoría de las veces.	
16	Me es fácil establecer relaciones con otros.	
17	Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	
18	Hago lo que se necesite hacer sin que otros tengan que decirme que lo haga.	
19	Llego rápidamente a acuerdos con las personas que trabajo.	
20	Aprecio la solidaridad de las personas.	
21	Me enfrento a los problemas sin perder el tiempo tratando de analizarlos.	
22	Soy capaz de poner en juego los medios y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas.	
23	Actúo muy bien en situaciones inciertas e imprevisibles.	
24	No hay nada más satisfactorio que dar lo mejor de uno mismo.	
25	Me gusta compartir con los demás lo que me pasa.	
26	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	
27	Logro que otros apoyen mis recomendaciones.	
28	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	
29	Tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	
30	Si es necesario animo a los demás para entregar a tiempo el trabajo.	
31	Soy fiel a las promesas que hago.	
32	Cuando estoy haciendo un trabajo para otros me esfuerzo en forma especial por hacerlo bien.	
33	Soy capaz de combinar las habilidades de diferentes personas para obtener buenos resultados.	
34	Para llegar a acuerdos puedo mirar las cosas desde otro punto de vista.	

Anexo 8
TEST DE LIDERAZGO SITUACIONAL

Instrucciones

Suponga que Usted está involucrado en cada una de las siguientes doce (12) situaciones. Cada situación plantea cuatro (4) acciones alternativas que Usted podría iniciar. Lea cuidadosamente cada ítem. Piense acerca de lo que Usted haría en cada circunstancia. Luego, **SOMBREE** la elección de la acción que Usted piensa que describe en forma más cercana a su comportamiento en la situación presentada. Elija sólo **UNA** elección.

SITUACION	ACCIONES ALTERNATIVAS
1. Sus colaboradores no están respondiendo en el último tiempo a su conversación amistosa y a su obvia preocupación por su bienestar. Su desempeño está declinando rápidamente.	A. Enfatizo la aplicación de procedimientos uniformes y la necesidad del cumplimiento de las tareas.
	B. Estoy disponible para la discusión pero no presiono para que se involucren.
	C. Hablo con los colaboradores y luego establezco metas a alcanzar.
	D. No intervengo intencionalmente.
2. El desempeño observable de su grupo está mejorando. Usted se ha estado asegurando que todos los miembros estén conscientes de sus responsabilidades y los estándares esperados de desempeño.	A. Establezco una Interacción amistosa pero continuo asegurándome que todos los miembros estén conscientes de sus responsabilidades y estándares esperados de desempeño.
	B. Tomo una acción no definida.
	C. Hago lo que sea posible para que el grupo se sienta importante e involucrado.
	D. Enfatizo la importancia de los plazos y las tareas.
3. Los miembros de su grupo son incapaces de resolver un problema por sí mismos. Usted los ha dejado normalmente solos. El desempeño y las relaciones interpersonales del grupo han sido buenas.	A. Trabajo con el grupo y juntos acometemos la resolución del problema.
	B. Dejo que el grupo resuelva el problema.
	C. Actúo rápida y firmemente para corregir y redirigir.
	D. Estimulo al grupo a trabajar en el problema y los apoyo en sus esfuerzos.
4. Usted está considerando un cambio. Sus colaboradores tienen un excelente historial de logros. Ellos reconocen la necesidad de cambios.	A. Permito que el grupo se involucre en el desarrollo del cambio, pero no soy demasiado autoritario.
	B. Anuncio los cambios y luego los implemento bajo supervisión estrecha.
	C. Permito que el grupo formule sus propias directrices.
	D. Incorporo las recomendaciones del grupo, pero dirijo el cambio.
5. El desempeño de su grupo ha estado decayendo durante los meses recientes. Los integrantes no están preocupados con el logro de los objetivos. La redefinición de roles y responsabilidades ha sido de utilidad en el pasado. Ha sido necesario estarles	A. Permito que el grupo formule su propia dirección.
	B. Incorporo las recomendaciones del grupo, pero veo que se cumplan los objetivos.
	C. Redefino los roles y responsabilidades y superviso cuidadosamente.

recordando constantemente que realicen sus tareas a tiempo.	D. Permito el involucramiento del grupo en la determinación de roles y responsabilidades, pero no soy autoritario.
6. Usted ha ingresado a una organización manejada en forma eficiente. El anterior administrador controlaba estrechamente la situación. Usted quiere mantener una situación productiva, sin embargo, le gustaría comenzar a humanizar el entorno.	A. Hago lo que sea posible para que el grupo se sienta importante e involucrado.
	B. Enfatizo la importancia de los plazos y las tareas.
	C. No intervengo intencionalmente.
	D. Logro que el grupo se involucre en la toma de decisiones y superviso el cumplimiento de los objetivos.
7. Usted está considerando el cambiar a una estructura que será nueva para su grupo. Los miembros del grupo han hecho sugerencias acerca de los cambios requeridos. El grupo ha sido productivo y ha demostrado flexibilidad en sus operaciones.	A. Defino el cambio y superviso adecuadamente.
	B. Participo con el grupo en el desarrollo del cambio y permito que los miembros organicen la implementación.
	C. Estoy dispuesto a hacer los cambios tal como son recomendados pero mantengo el control de su implementación.
	D. Evito la confrontación y no las soluciono.
8. El desempeño del grupo y las relaciones interpersonales son buenas, usted se siente un tanto inseguro acerca de su falta de dirección del grupo.	A. Dejo al grupo solo.
	B. Discuto la situación con el grupo y a continuación inicio los cambios requeridos.
	C. Doy los pasos necesarios para dirigir a los colaboradores hacia el trabajo en una forma bien definida.
	D. Brindo apoyo en la discusión de la situación con el grupo sin ser autoritario.
9. Su Jefe lo ha designado para encabezar una fuerza de tarea (task force) que está sumamente retrasada en hacer las recomendaciones requeridas para un cambio. El grupo no está claro con respecto a sus metas. La asistencia a las reuniones ha sido baja. Sus reuniones se han transformado más bien en encuentros sociales. Potencialmente ellos tienen el talento necesario para ayudar.	A. Dejo que el grupo resuelva sus problemas.
	B. Incorporo las recomendaciones del grupo pero superviso el cumplimiento de los objetivos.
	C. Redefino las metas y superviso cuidadosamente.
	D. Permito que el grupo se involucre en el establecimiento de las metas, pero no los presiono.
10. Sus colaboradores, que normalmente son capaces de asumir responsabilidades, no están respondiendo a su reciente definición de estándares.	A. Permito que el grupo se involucre en la redefinición de estándares pero no tomo el control.
	B. Redefino los estándares y superviso cuidadosamente.
	C. Evitar la confrontación sin presionar y dejo la situación sola.
	D. Incorporo las recomendaciones del grupo pero superviso que se cumplan los nuevos estándares.
11. Usted ha sido promovido a una nueva posición. El Supervisor anterior no estaba involucrado en los asuntos del grupo. El grupo ha manejado adecuadamente sus tareas y dirección. Las interrelaciones del grupo son buenas.	A. Doy los pasos necesarios para dirigir a los colaboradores hacia formas de trabajo mejor definidas.
	B. Involucro a los colaboradores en la toma de decisiones y refuerzo las buenas contribuciones.

Anexo 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____

Género:

Masculino () Femenino ()

Edad:

20 – 40 () 41 – 60 () 61 – a más ()

Grado de Formación:

Educación Básica () Educación Técnica () Educación Universitaria ()

Zona de Procedencia:

Costa () Sierra () Selva ()

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con la Srta. *Marymatha Yohanan Loayza León* con DNI 71208477 y

Comprendo que mi participación es voluntaria y confidencial.

Así, presto libremente mi conformidad para participar en la investigación.

Firma / D.N.I.
del participante_____
Firma del evaluador

Fecha: _____

ANEXO 10 FOTOS



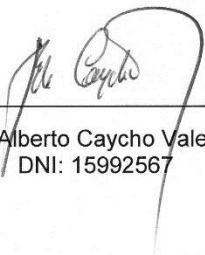


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Félix Alberto Caycho Valencia, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"El liderazgo situacional y el emprendurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016"** del estudiante **LOAYZA LEÓN, MARANATHA YOHANAN**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 24 de enero del 2016



Felix Alberto Caycho Valencia
DNI: 15992567

LOAYZA LEÓN, MARANATHA YOHANAN

Visualizador de Documentos de Turnitin - Internet Explorer

https://www.turnitin.com/di/1/s=1ba=756060235du=10530170458.lang=es&...

Probar el nuevo Feedback Studio

DESARROLLO DE PROYECTO D Maestría Gestión del Talento y Gerencia Roadmap Trabajo 17 de 31

Originality Grademark PeerMark

LoayzaLeon 24% SIMILAR

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo situacional y el emprendurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gerencia del Talento Humano

AUTOR:
Bc. Maranatha Yohanán Loayza León

ASESOR:
Mg. Félix Alberto Caycho Valencia

SECCIÓN:
Gestión Empresarial

Resumen de Coincidencias

1	www.scribd.com fuente de Internet	4%
2	catarina.udlap.mx fuente de Internet	4%
3	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	3%
4	ti.ues.edu.sv fuente de Internet	1%
5	riom.humanizables.edu... fuente de Internet	1%
6	www.scielo.org.co fuente de Internet	1%
7	es.slideshare.net fuente de Internet	1%
8	docplayer.es fuente de Internet	1%

Página: 1 DE 12

Versión solo texto del...

ESP 07:20 a.m.
ES 16/06/2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Loayza Leon de Sandoval Marzanatha Yohanan
D.N.I. : 71208977
Domicilio : Av. Las Palmeras 4302
Teléfono : Fijo : 5235477 Móvil : 990014408
E-mail : myloayza@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestra

Mención : Talento Humano

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Loayza Leon de Sandoval Marzanatha Yohanan

Título de la tesis:

El liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros de la Asociación de Capellanes del Perú, 2016

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 09/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Post Grado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Loayza Leon de Sandoval Maranatha Yohanan

INFORME TÍTULADO:

El liderazgo situacional y el emprendedurismo en los miembros

de la Asociación de Capellanes Cristianos del Perú, 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión del talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de Mayo 2017

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN