



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores sociodemográficos que influyen en el emprendimiento  
del personal de enfermería de un hospital del Cusco 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Llanos Rodriguez, Pazzis Maritza (orcid.org/0000-0002-6537-5140)

**ASESOR:**

Dr. Osorio Carrera, Cesar Javier (orcid.org/0000-0002-2850-6420)

**CO-ASESOR:**

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (orcid.org/0000-0002-8651-1367)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de la Prestación de los Servicios y Gestión de Riesgos en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres que con sus palabras de aliento me fortalecen en los momentos que más vulnerable me siento.

A los 2 grandes tesoros de mi vida mis hijos Stacy y Daren quienes impulsan mi día a día para cumplir los propósitos que trace para mi superación personal y profesional.

A mis hermanos que con palabras de aliento comprensión y apoyo permiten que continúe con mis propósitos.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía espiritual y mayor fortaleza en los momentos difíciles, por permitirme la vida y salud para seguir cada día.

A la universidad César Vallejo por ofrecer nuevas oportunidades para realizar estudios de PosGrado.

A los docentes de la institución que estuvieron presentes en cada etapa de este proceso guiándonos y perfeccionando nuestros conocimientos.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de la investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> <i>Validación de expertos</i>	12
<b>Tabla 2</b> <i>Alfa de Cronbach</i>	13
<b>Tabla 3</b> <i>Alfa de Cronbach</i>	13
<b>Tabla 4</b> Nivel de la variable factores sociodemográficos	15
<b>Tabla 5</b> <i>Edad</i>	16
<b>Tabla 6</b> <i>Estado civil</i>	17
<b>Tabla 7</b> <i>Procedencia</i>	18
<b>Tabla 8</b> <i>Género</i>	19
<b>Tabla 9</b> <i>Número de hijos</i>	20
<b>Tabla 10</b> <i>Ingreso salarial</i>	21
<b>Tabla 11</b> <i>Niveles de la variable emprendimiento</i>	22
<b>Tabla 12</b> <i>Dimensión confianza</i>	23
<b>Tabla 13</b> <i>Dimensión creatividad</i>	24
<b>Tabla 14</b> <i>Dimensión iniciativa</i>	25
<b>Tabla 15</b> <i>Dimensión perseverancia</i>	26
<b>Tabla 16</b> <i>Prueba de normalidad de las puntuaciones</i>	27
<b>Tabla 17</b> <i>Influencia de los factores sociodemográficos en el emprendimiento</i>	28
<b>Tabla 18</b> <i>Influencia de la edad en el emprendimiento</i>	29
<b>Tabla 19</b> <i>Influencia del género en el emprendimiento</i>	30
<b>Tabla 20</b> <i>Influencia del estado civil en el emprendimiento</i>	31
<b>Tabla 21</b> <i>Influencia del número de hijos en el emprendimiento</i>	32
<b>Tabla 22</b> <i>Influencia de la procedencia en el emprendimiento</i>	33
<b>Tabla 23</b> <i>Influencia del ingreso salarial en el emprendimiento</i>	34

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> <i>Nivel de la variable factores sociodemográficos</i>	15
<b>Figura 2</b> <i>Edad</i>	16
<b>Figura 3</b> <i>Estado civil</i>	17
<b>Figura 4</b> <i>Procedencia</i>	18
<b>Figura 5</b> <i>Género</i>	19
<b>Figura 6</b> <i>Número de hijos</i>	20
<b>Figura 7</b> <i>Ingreso salarial</i>	21
<b>Figura 8</b> <i>Niveles de la variable emprendimiento</i>	22
<b>Figura 9</b> <i>Dimensión confianza</i>	23
<b>Figura 10</b> <i>Dimensión creatividad</i>	24
<b>Figura 11</b> <i>Dimensión iniciativa</i>	25
<b>Figura 12</b> <i>Dimensión perseverancia</i>	26

## Resumen

La investigación se ha centrado en determinar de qué manera los factores sociodemográficos influyen en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022. La metodología fue tipo aplicada de diseño no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, con una población conformada por el personal de enfermería, es decir, por 204 enfermeras y la muestra fue constituida por 133 enfermeras, de las cuales se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio y se utilizó el cuestionario. En cuanto a los resultados, se obtuvo un valor de 0.664, contando con una relación directa y proporcional y con un valor de significancia de 0.000 ( $0.00 < 0.01$ ); por ende, se aceptó la hipótesis planteada, además, se observó que el 69.2% del personal de enfermería tuvo un nivel sociodemográfico bajo y el 30.8% tuvo un nivel medio. En cambio, respecto al emprendimiento, el 66.9% del personal de enfermería tuvo un nivel medio, además, el 20.3% tuvo un nivel bajo. Por tanto, se concluyó que, existió influencia significativa entre los factores sociodemográficos y el emprendimiento con un valor de 0.664 y con un valor de significancia de 0.000.

**Palabras clave:** Factores sociodemográficos, emprendimiento, creatividad y perseverancia.

## **Abstract**

The research has focused on determining how sociodemographic factors influence the entrepreneurship of the nursing staff of a Hospital in Cusco 2022. The methodology was applied type of non-experimental design of correlational level and quantitative approach, with a population made up of nursing staff, that is, 204 nurses and the sample was constituted by 133 nurses, of which random probability sampling was applied and the questionnaire was used. Regarding the results, a value of 0.664 was obtained, with a direct and proportional relationship and a significance value of 0.000 ( $0.00 < 0.01$ ); Therefore, the hypothesis was accepted, in addition, it was observed that 69.2% of the nursing staff had a low sociodemographic level and 30.8% had a medium level. On the other hand, regarding entrepreneurship, 66.9% of the nursing staff had a medium level, in addition, 20.3% had a low level. Therefore, it was concluded that there was a significant influence between sociodemographic factors and entrepreneurship with a value of 0.664 and a significance value of 0.000.

**Keywords:** Sociodemographic factors, entrepreneurship, creativity and perseverance.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el informe *Global Entrepreneurship Monitor*, considera que el emprendimiento se da por dificultades económicas o la falta de alternativas laborales, asimismo, existen factores que influyen en el emprendimiento tales como los personales, familiares, sociodemográficos, ambientales y políticos (Arias et al., 2021). Además, la Declaración de Bolonia instituyó un nuevo régimen para los graduados en enfermería para satisfacer los requerimientos de la oferta laboral cada vez más globalizada y exigente, donde la investigación impulsada por la innovación es esencial para el crecimiento económico sostenible (Mussons & Tarrats, 2018). Es por ello que, surge el emprendimiento como alternativa eficaz para que las instituciones de prestación de servicios (IPS) puedan resolver los problemas que les atañen, ya que, mediante este, pueden evaluar los costos y la eficiencia de los procesos a través del cual se pretende brindar un servicio integral que mejore la calidad de vida de los pacientes un menor costo (Pitre et al., 2017). No obstante, en Ecuador, a pesar del alto nivel de la actividad emprendedora, no ha sido efectiva, debido a los altos niveles de fracaso, esto en muchos casos a la falta de infraestructura y políticas en pro del emprendimiento (Vélez et al., 2020).

A nivel nacional, los factores sociodemográficos de los emprendedores se caracterizan en mayor proporción en varones (53.1%) respecto de las mujeres (46.9%); asimismo, el 52.7% se distribuye entre 29 a 37 años (23.2%) y 38 a 46 años (29.5%); además, más de la mitad (50.8%) son casados y convivientes y la mayoría (86.9%) se ubica en zona urbana (Chávez & Ramírez, 2020). En consecuencia, el número de nuevos negocios ha crecido masivamente en el país en los últimos años, muchos de los cuales están asociados a personas que son capaces de ver oportunidades donde falta el mercado, por lo que se denominan emprendedores. Por otro lado, el sector salud no ha sido ajeno a este fenómeno, con el surgimiento y tercerización de clínicas especializadas como consecuencia de la mayor demanda de atención. Además, la capacidad emprendedora de las enfermeras es necesaria para acceder a nuevas oportunidades (Lazo & Melo, 2020).

Por otro lado, la investigación se llevó a cabo en un hospital de Cusco, donde el personal cumple sus horarios con turnos rotativos y existen profesionales que cumplen un buen rol, pero existen factores sociodemográficos que influyen en su

progreso como profesional, es decir, algunos de ellos viven en puntos lejanos y otros tienen hijos, lo que dificulta en realizar sus labores. Asimismo, carecen de características de emprendimiento tales como: Confianza, creatividad, iniciativa y perseverancia, ya que, se muestran cansados, sin ánimos y algunos de los enfermeros realizar sus funciones solo por cumplir, asimismo, esperan que alguien más lo haga o sienten temor a equivocarse y prefieren quedarse callados, lo que afecta a su propio desempeño, por ende, causa desinterés en promover sus capacidades emprendedoras.

En base a la situación problemática, se planteó como problema general: ¿De qué manera los factores sociodemográficos influyen en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?, y como problemas específicos: ¿De qué manera la edad influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?; ¿De qué manera el género influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?; ¿De qué manera el estado civil influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?; ¿De qué manera el número de hijos influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?; ¿De qué manera la procedencia influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?; ¿De qué manera el ingreso salarial influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?

Referente a la justificación, la investigación se apoyó por Fernández (2020), afirmó que la investigación tiene varias implicaciones para la sociedad, además, ciertos individuos se abarcan en la teoría o práctica. Por lo tanto, el estudio presenta justificación teórica, pues fortaleció las teorías existentes y contribuirá a la comunidad científica empresarial, ya que, el estudio podrá ser empleado como antecedente. Respecto a la justificación práctica, los resultados permitieron contribuir a la solución de la problemática, por el hecho de que, existen niveles socioeconómicos bajos en los profesionales de enfermería, lo que afecta a su capacidad emprendedora, asimismo, su crecimiento y desarrollo depende de sus logros de desempeño. Con respecto a la relevancia social, el estudio beneficiará al personal de la salud a que puedan aplicar los conocimientos no solo en el hospital, sino también, en su vida cotidiana, desarrollando proyectos emprendedores con influencia en la localidad. Referente a la justificación metodológica, dicho estudio

permitió analizar las variables y dimensiones para que los instrumentos puedan medirse y tengan una visión científica y técnica de la realidad, es así que, sobre esta base, se podrán diseñar más investigaciones.

Se planteó como objetivo general: Determinar de qué manera los factores sociodemográficos influyen en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022. Y como objetivos específicos se planteó: Determinar de qué manera la edad influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; Determinar de qué manera el género influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; Determinar de qué manera el estado civil influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; Determinar de qué manera el número de hijos influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; Determinar de qué manera la procedencia influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; Determinar de qué manera el ingreso salarial influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.

Asimismo, se planteó como hipótesis general si: Los factores sociodemográficos influyen significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022. Y las hipótesis específicas fueron las siguientes: La edad influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; El género influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; El estado civil influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; El número de hijos influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; La procedencia influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022; El ingreso salarial influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En los estudios previos realizados a nivel nacional, se menciona a León (2017), evaluó las características sociodemográficas y su influencia en la creación de un emprendimiento. Los resultados muestran que la oportunidad de crear nuevas empresas puede tener efectos positivos o negativos. Por tanto, concluye que, los factores que acrecientan la posibilidad de emprender es ser jefe de hogar (21%) y estar empleado (34%), por el contrario, la educación superior (-11%) y ser varón (-3%) disminuyen esta posibilidad.

Además, se tiene a Pitre, Rodríguez, Hernández y Cardona (2017), este estudio se realizó para dar a conocer que el emprendimiento es una acción que se realiza estratégicamente para exponer a las organizaciones a distintos inconvenientes que afectan su capacidad de producción y su competitividad. También se enfoca en identificar de qué manera las acciones de las empresas afectan el desarrollo económico del sector salud. Por lo cual, se realizó un marco teórico del emprendimiento, se identificó el valor del trabajo interdisciplinario para el emprendimiento y se examinó la asociación entre el emprendedurismo y el crecimiento económico en los prestadores de servicios de salud. Una de las conclusiones más importantes es que para ser efectivas en las actividades empresariales, las organizaciones deben considerar la interdisciplinariedad y abrir espacios para la participación de profesionales que puedan favorecer al desarrollo de procesos de innovación a partir de sus conocimientos disciplinares.

Asimismo, Lazo y Melo (2020), desarrollaron su investigación para medir la actitud emprendedora del personal médico, la metodología del estudio fue observacional, prospectiva y transversal. Se aplicó un cuestionario a 32 médicos, respecto a los resultados, 8 de cada diez médicos evidenciaron una fuerte actitud emprendedora y dos de cada diez podrían ser emprendedores. En conclusión, el 85 % de los médicos tienen actitud emprendedora, independientemente de los factores asociados.

Finalmente, se tiene a Cusirramos, Arias y Jiménez (2020), en su estudio, analizaron la relación entre el estrés y el emprendimiento. Para ello, se evaluaron a 70 personas (33 mujeres y 37 hombres) mediante la Escala de Evaluación de Ajuste Social, la Escala de Coeficiente Empresarial y perfiles sociodemográficos con datos de fuerza laboral. Los resultados no mostraron relación entre las

variables, ni con las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, el emprendimiento está íntimamente relacionado con diversas variables psicológicas tales como rasgos de personalidad, predisponen a las personas al emprendimiento.

En los estudios previos realizados a nivel internacional, se menciona a Millán, Jaramillo y Pérez (2017), dicho estudio identificó los factores que influyen en el emprendimiento de los estudiantes y sus hallazgos incluyeron factores sociodemográficos que afectan las intenciones emprendedoras de los estudiantes, incluyendo edad, estado civil, semestre y conocimiento de los planes emprendedores; los factores psicológicos fueron autoestima, innovación y preferencia de riesgo.

Asimismo, Krauss, Franco, Bonomo, Mandirola y Platas (2018), desarrolló su investigación para comparar las intenciones emprendedoras de los jóvenes universitarios. Presuntamente, los estudiantes de ciencias de la salud tienen niveles más bajos de intenciones emprendedoras que otros estudiantes. Tras el análisis cuantitativo (test de chi-cuadrado) y diferencias significativas, se concluyó que estos estudiantes tenían un porcentaje menor de intenciones emprendedoras que el resto de la universidad.

Por otro lado, Vázquez et al. (2021), desarrollaron su investigación para identificar la dependencia entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas del personal hospitalario, los autores reiteran que las instituciones estudiadas, en general, brindan a sus empleados formas de cubrir sus expectativas profesionales, pero se enfocan en mejorar las dimensiones que causan el descontento para forjar un ambiente propicio al desarrollo laboral de los trabajadores y con ello mejorar su calidad de vida.

Por su parte, Valbuena, Ruiz y Páez (2021), desarrollaron su estudio para analizar los estilos de liderazgo del personal de enfermería asistencial y sus factores sociodemográficos. Además, los autores mencionan que las enfermeras tienen la obligación en su trabajo diario de coordinar las tareas y grupos de trabajo con los que colaboran diariamente los profesionales sanitarios. Por tal motivo, este estudio podría servir como modelo para que las instituciones evalúen los estilos de liderazgo de sus asociados con el fin de aprovechar los beneficios de liderar grupos de trabajo, especialmente en salud. El liderazgo es considerado una de las

competencias más florecientes, posicionándose como un pilar importante para las organizaciones que buscan mejorar sus procesos.

Asimismo, Acuña, Lema y Luengo (2021), realizaron su estudio para determinar la relación entre los factores sociodemográficos y las percepciones de los trabajadores de la salud sobre el estrés en el trabajo. En este estudio, se utilizaron cuestionarios de factores sociodemográficos, ocupacionales y de salud para caracterizar la muestra de estudio, mientras que la Encuesta de Estrés Ocupacional de la OIT-OMS se basó en el modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa y se centró en los efectos negativos del trabajo y baja remuneración en el trabajo.

Finalmente, Mazacón, Vera y Mazacón (2022), este estudio examinó los conceptos básicos del emprendimiento en los profesionales de enfermería. Las empresas tienen el desafío de crear nuevas condiciones, introducir innovaciones, mejorar la realidad existente, proporcionar a la sociedad mejores bienes y/o servicios para responder a las necesidades existentes de la sociedad. El objetivo es analizar los desafíos que enfrentan las enfermeras en el desarrollo empresarial. De esta manera, la motivación influye en el nivel de emprendimiento de enfermeras.

En cuanto a la base teórica, factores sociodemográficos son características de una persona en base a su estilo de vida y comportamiento, abarcando a toda la población de su región, influyendo en sus intereses y en cómo se desenvuelve en el medio social (Arias et al., 2021). Asimismo, Romo y Tarango (2015), señalaron como factores sociodemográficos el sexo, el estado civil, la edad, la profesión, la religión, el índice económico, el lugar de nacimiento. Así, estos factores pueden segmentar un determinado espacio geográfico, interrelacionar determinadas características entre sí y, entre sí y, en todo caso, dar lugar a fructíferas conclusiones de investigación.

Respecto a la dimensión, edad es una variable temporal, asimismo, es definida como el número de años, meses y días desde el momento de la concepción (Arias et al., 2021).

Concerniente a la dimensión género, se entiende como la diferenciación que cataloga a especies afines, así las personas se diferencian en femenino y masculino, de acuerdo con los factores hormonales (Pontón et al., 2021).

En cuanto a la dimensión, estado civil es una condición particular que caracteriza a una persona con otra, dentro de sus características encontramos: Soltero(a):

personas sin compromiso. Casado(a): personas que contrajeron matrimonio religioso o civil. Conviviente: personas que conviven juntos por más de 2 años (Arias et al., 2021).

Referente a la dimensión número de hijos, se define como un término demográfico y se mide por el número de hijos por generación, que generalmente se refiere a mujeres en edad reproductiva (Jorge & González, 2018).

En cuanto a la dimensión, procedencia, es el lugar donde provienen las personas, por lo tanto, se clasifica en rural y urbana; en lo que concierne a rural, es el ámbito alejado de la ciudad, en cambio, respecto a urbana, es el lugar donde existe convivencia, rodeado de un ambiente más sofisticado, es decir, rodeado de vehículos, personas y tecnología (Méndez et al., 2019).

Respecto a la dimensión ingreso salarial, en el monto que recibe un individuo a cambio de una actividad laboral, por un determinado periodo de tiempo (Aguar & Gutiérrez, 2017).

En cuanto a la base teórica de emprendimiento es la manera de ser y hacer mediante el logro de un grupo de capacidades para impulsar a la persona a la interacción productiva. Además, se asocia con características propias de los emprendedores, abarcando la organización, innovación, confianza, consecución de recursos económicos, toma de decisiones, propiedad de las organizaciones y administración de recursos (Sornoza et al., 2018). Asimismo, constituye una opción incrementadora del valor de los propósitos socioeconómicos dentro del desarrollo de los individuos, familias y comunidad, por lo que, el emprendedor se vuelve un sujeto fuente de creatividad e innovación, con soluciones a los problemas del contexto (Paz et al., 2020). Además, son las capacidades de las personas las que permiten lanzar nuevos retos y proyectos; por lo tanto, al realizar esta actividad, los que desarrollan están satisfechos (Acosta et al., 2021). A su vez el emprendimiento es una actividad que fortalece las habilidades y capacidades del ser humano, que además genera enriquecimiento social, personal y profesional (Herrera & Portilla, 2020).

También, se reconocen diferentes tipos de emprendimiento, como los técnicos, el sociológico, comerciales y el genérico; pero la más aceptable es que muestra que el emprendimiento responde a dos tipos de motivación: la motivación pull, que se relaciona con las oportunidades de negocio, y los motivadores push, orientada a la

satisfacción de necesidades (Portuguez et al., 2018). En el primer caso, se distinguen tres tipos de oportunidades: el autoempleo, el descubrimiento de oportunidades y la creación de oportunidades. En el segundo caso, el emprendimiento como es sabido, está relacionado con la creación de empleo en condiciones de crisis.

En este sentido, el emprendimiento es el motor del cambio cultural, político, económico y psicosocial, pues si bien puede resolver problemas cotidianos, crea una nueva visión de la realidad, lo que significa que ya no depende del Estado, que se convierte en el motor para el cambio (Texeira et al., 2017). Por tanto, el emprendimiento está relacionado con el entorno social y familiar de las personas, así como con ciertas características psicológicas que pueden estimular el emprendimiento.

Respecto a la primera dimensión, confianza es una característica del emprendimiento, ya que, es la manera de creer en las propias habilidades y puede ayudar al trabajo frente a las adversidades (Sornoza et al., 2018). Además, es un fenómeno cognitivo y una actitud afectiva que refleja el optimismo hacia alguien (Vargas et al., 2020). Por tanto, dicha dimensión tiene al indicador autoconfianza, es la autopercepción de una persona sobre su capacidad para llevar a cabo una tarea específica o realizar una acción particular (Araya, 2021).

En cambio, el indicador empatía, es la forma de percibir los intereses, sentimientos y necesidades de los otros como comprender a los demás y ayudar a los demás a desarrollarse (Navarro, 2017). En cuanto, al indicador certeza, es la actitud de una persona hacia una declaración, significado o verdad, de modo que no haya duda sobre su contenido (Meis, 2017) y el indicador reconocimiento de errores, es una práctica común y una forma de cultivar las relaciones e incluso practicar la humildad y la mejora continua para crecer (González, 2022).

Referente a la segunda dimensión, creatividad es la capacidad de crear cosas, generalmente de manera imaginativa. Al mismo tiempo, la creatividad puede tomar muchas formas a través de invenciones o innovaciones (Sornoza et al., 2018). Asimismo, es la habilidad para plantear respuestas innovadoras a las necesidades de sus demandantes o al segmento económico en el que actúe (Benítez & Riveros, 2022). Respecto al indicador imaginación, es la habilidad para hacer representaciones mentales de las ideas; activando patrones sensoriomotores

relacionados con las emociones y la memoria (Zizumbo, 2019). Además, el indicador observación, es un componente esencial en los procesos investigativos, por tanto, facilita bocetar cualquier objeto o espacio (Zizumbo, 2019) y el indicador alternativas son los distintos caminos y la factibilidad de escoger entre diversas soluciones (Rabadán et al., 2020).

En cuanto a la tercera dimensión, iniciativa es la voluntad y disposición de empezar un nuevo proyecto. Por tanto, es la motivación impulsada por uno mismo y el deseo de asumir un papel de líder y ser individualmente responsable por el logro o pérdida de determinada actividad (Sornoza et al., 2018). Asimismo, es la capacidad de proponer, crear o concebir proyectos propios, además, es una habilidad crucial para el empleo porque permite prever eventos y crear ideas originales (Caldas & Hidalgo, 2021). Concerniente al indicador proactivo es la habilidad para responder anticipadamente, mostrando interés e inquietud por solucionar los requerimientos de los usuarios, adelantándose a los demás con sus actividades (Chávez E. , 2020). Asimismo, el indicador recibo órdenes, es una forma obedecer instrucciones, generalmente prescriptivas, con respecto a una acción a realizar. En tanto, las órdenes a menudo se asocian con arreglos jerárquicos y deben ser obedecidas por individuos en rangos inferiores (Botero, 2019) y el indicador curiosidad, es el interés del emprendedor por casi todo, asimismo, es un estado de motivación fuerte y persistente que conduce a un comportamiento exploratorio (Caldas & Hidalgo, 2021).

Concerniente a la cuarta dimensión, perseverancia es el deseo de tener éxito a través del trabajo arduo para construir y administrar un negocio, lo que a menudo significa muchas horas, decepciones y obstáculos y, al mismo tiempo, es la determinación que impulsa a un emprendedor a seguir adelante (Sornoza et al., 2018). Además, significa no rendirse ante las complejidades o dificultades, aunque la mente natural busca lo fácil y lo inmediato (Machuca, 2018). En tanto, el indicador tiempo suficiente, es el período establecido el que se desarrolla un acontecimiento o se realiza una acción (Fazio, 2018). En cuanto al indicador constancia, se refiere a actividades para detectar y realizar la corrección de errores de la voluntad para culminar una actividad o tener persistencia en el modo de realizarla (Alvarado & Arias, 2019) y el indicador tesón, es una persona estable y firme en sus decisiones, asimismo, es perseverante en la realización de una cosa (Chavarría, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

El tipo de investigación fue aplicada, pues el fin fue aumentar la eficacia de los procesos y leyes existentes; por tanto, esta investigación utilizó el conocimiento científico para identificar medios que puedan satisfacer las necesidades específicas (CONCYTEC, 2018).

El diseño fue no experimental, pues fue un estudio donde no se manipularon las variables, asimismo, este diseño fue también transversal, puesto que, se estudió en un único período definitivo (Romero et al., 2020).

La investigación fue de nivel correlacional, pues relacionó a las variables y se conoció la asociación entre ellos (Espinoza & Ochoa, 2020).

El enfoque fue cuantitativo, ya que, se asentó en mediciones numéricas para determinar los comportamientos de una población de forma precisa, asimismo, estuvo estructurado para que el investigador pueda detallar los rasgos primordiales del diseño, antes de adquirir un dato (Calderón & Alzamora, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Factores sociodemográficos: (variable 1)

- Definición conceptual: Los factores sociodemográficos son características de una persona en base a su estilo de vida y comportamiento, influyendo en sus intereses y en cómo se desenvuelve en el contexto social (Arias et al., 2021).
- Definición operacional: Los factores sociodemográficos se midieron mediante las dimensiones de: Edad, género, estado civil, número de hijos, procedencia e ingreso salarial, las mismas que tendrán sus indicadores correspondientes.
- Indicadores: Se consideraron los siguientes indicadores: (19 a 24 años, 25 a 44 años, 45 a 64 años, 65 a 79 años y de 80 años a más); masculino, femenino, soltero, casado, conviviente; (ninguno, uno, dos a tres, cuatro a más); urbano, rural y (900 a 1200 soles, 1201 a 1350 soles, 1351 a 1500 soles, 1501 a más soles).

- Escala de medición: Razón (edad), nominal (género), nominal (estado civil), ordinal (número de hijos), nominal (procedencia) y razón (ingreso salarial).

Emprendimiento: (variable 2)

- Definición conceptual: Emprendimiento es la manera de ser y hacer mediante el logro de un grupo de capacidades para impulsar a la persona a la interacción productiva. Además, se relaciona con las actividades de los emprendedores y abarca la organización, innovación, consecución de financiamiento, toma de decisiones y gestión de recursos (Sornoza et al., 2018).
- Definición operacional: La variable emprendimiento se midió mediante las dimensiones de confianza, creatividad, iniciativa y perseverancia, las mismas que tendrán sus indicadores correspondientes.
- Indicadores: Se consideraron los indicadores: Autoconfianza, empatía, certeza, reconocimiento de errores, imaginación, observación, alternativas, proactivo, recibo órdenes, curiosidad, tiempo suficiente, constancia, tesón.
- Escala de medición: se consideraron a: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (ordinal).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### 3.3.1 Población

Conjunto de elementos que contienen el rasgo de interés (Robles, 2019). Por consiguiente, la población de dicho estudio estuvo establecida por 204 enfermeras.

- Criterios de inclusión: Personal de enfermería nombrado y contratado y personal administrativo.
- Criterios de exclusión: Personal de enfermería que esté de vacaciones o que no deseen participar y personal de salud contratado por terceros.

#### 3.3.2 Muestra

Parte de la población a la que se aplicó la investigación por medio de los instrumentos (Robles, 2019). En tanto, estuvo conformada por 133 enfermeras.

### 3.3.3. Muestreo

Es una herramienta científica que tiene como finalidad identificar y estudiar a una parte de la población o universo (Hernández & Mendoza, 2018). Por consiguiente, se clasificó el muestreo por conveniencia, pues se consideró los criterios de exclusión e inclusión.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Son los rasgos característicos de las personas, cosas o hechos a los que se aplican los instrumentos (encuesta) (Ñaupas et al., 2018). En tanto, estuvo establecida por el personal de enfermería de un Hospital del Cusco, 2022.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica depende del tipo de estudio a realizar, ya que es un método de recolección de datos bajo las condiciones de control del investigador (Carrasco, 2019). Es por ello que, se empleó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario.

Es así que, se elaboró el cuestionario para medir las variables. Por tanto, el instrumento ha sido validado por expertos, quienes evaluaron: La claridad, organización, objetividad, estrategia, pertinencia, análisis, consistencia, actualidad y aplicación.

### Tabla 1

#### *Validación de expertos*

Grado académico	Nombres y apellidos	Años de experiencia
Mgt.	Emilio Cjuno Flores	10
Mgt.	Julio A. Hurtado Pacheco	8
Mgt.	Maribel Jesica Torres Ocampo	7

*Nota.* Datos de los expertos que validarán el instrumento.

### Confiabilidad del instrumento

Hernández y Mendoza (2018), señalan que es la “Estado en el cual una herramienta produce resultados lógicos y estables” (p. 239). Por consiguiente, se examinó la fiabilidad para cada variable de dicho estudio:

Prueba de fiabilidad: Factores sociodemográficos

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.803	6

En la tabla 2, se analizó la confiabilidad, por tanto, fue buena ( $0,803 > 0,80$ ). Por ende, el instrumento fue fiable

Prueba de fiabilidad: Emprendimiento

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.874	22

En la tabla 3, se analizó la confiabilidad, por tanto, fue buena ( $0,874 > 0,80$ ). Por ende, el instrumento fue fiable.

### 3.5. Procedimientos

Pinto (2018), señaló que los procedimientos son fases de forma dinámica y es un método donde se observan las etapas previas del estudio.

Por consiguiente, para la elaborar esta investigación, se planteó la situación actual, los problemas, objetivos e hipótesis, seguidamente se procedió con la formulación de los antecedentes y bases teóricas, luego se elaboraron los instrumentos. Por consiguiente, se solicitó el permiso a la Universidad César Vallejo para aplicar el instrumento, posterior a dicho procedimiento se coordinó con el jefe del hospital en estudio y al personal de enfermería para emplear la encuesta, por lo tanto, se les dio indicaciones sobre el llenado de las encuestas y el tiempo de duración, cabe mencionar que, el cuestionario constó de 28 ítems en total. Posteriormente, se verificó que todas las preguntas estén respondidas. Luego, se procesaron los resultados en el programa Microsoft Excel y software estadístico SPSS v. 26,

asimismo, se realizaron las discusiones pertinentes y conclusiones, por último, se efectuaron las recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de aplicar la encuesta, se procesaron los datos para realizar los resultados y para ello se emplearon tablas y figuras según a nuestros objetivos planteados. Por tanto, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Referente al análisis inferencial, se verificó la prueba de normalidad, y, de acuerdo con los valores obtenidos, se identificó si la muestra es no paramétrica o paramétrica. Por consiguiente, para contrastar las hipótesis planteadas se aplicó el Rho de Spearman cuando la muestra es no paramétrica y el coeficiente de correlación de Pearson si la muestra es paramétrica. En cambio, para realizar la discusión, se comparó los resultados de los antecedentes y los resultados alcanzados. En cuanto a las conclusiones, se formularon considerando los objetivos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó con los principios señalados en el “Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo”, los cuales son: Respeto, se veló la autonomía e integridad, donde se veneró y se mantuvo la dignidad de la muestra en estudio, es decir, no hubo diferencias sociales, con respecto a la justicia, se hizo referencia a un trabajo equitativo, por otro lado, referente al rigor científico, se realizó un diagnóstico para analizar la información consignada, respecto con la búsqueda del bienestar, se logró el bienestar a la unidad de estudio sin provocar daños, en cuanto a la veracidad, se consideró la propiedad intelectual de la información empleada, además, hubo lucidez en los resultados; por último, concerniente a la competencia, responsabilidad profesional y científica, se cumplió con los principios mencionados (Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, 2017).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 4**

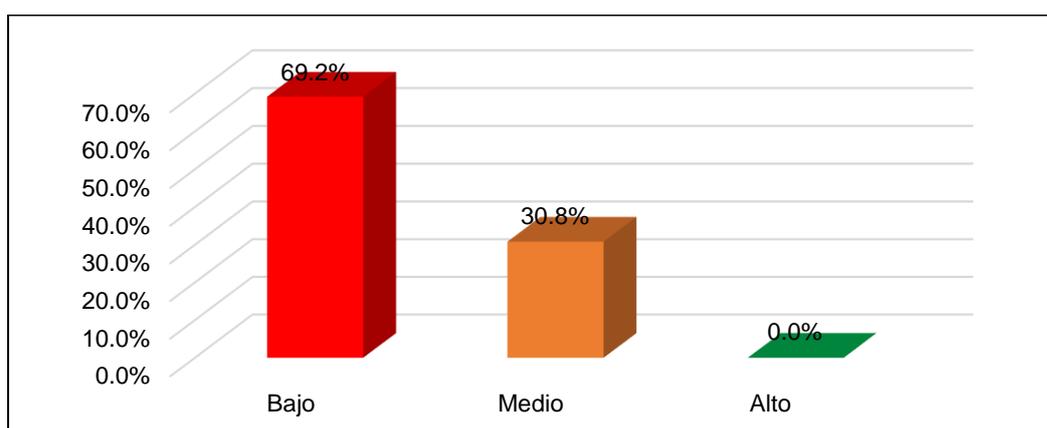
*Nivel de la variable factores sociodemográficos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	92	69.2%	69.2	69.2
Medio	41	30.8%	30.8	100.0
Alto	0	0.0%	0.0	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 1**

*Nivel de la variable factores sociodemográficos*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 4 y la figura 1 se observa que, el 69.2% del personal de enfermería tuvo un nivel sociodemográfico bajo y el 30.8% del personal de enfermería tuvo un nivel sociodemográfico medio.

**Tabla 5**

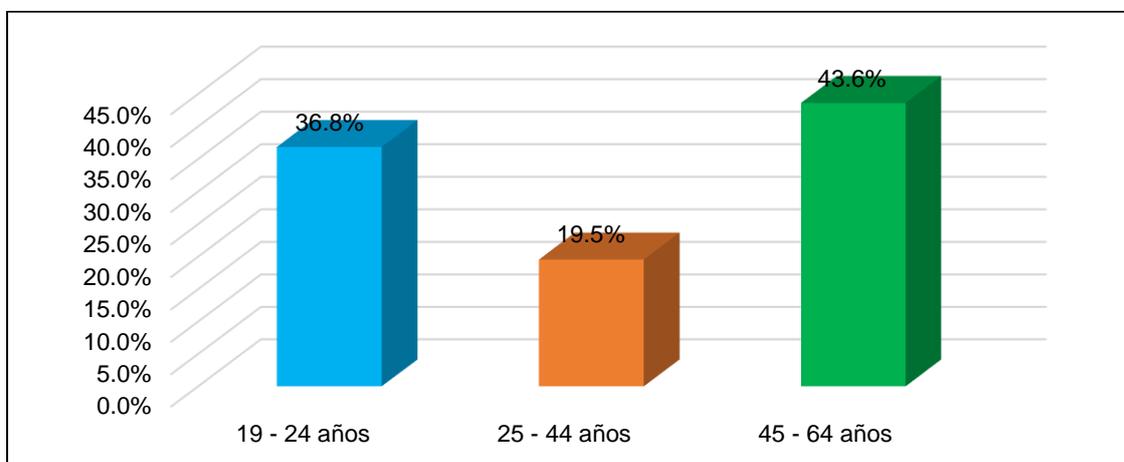
*Edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19 a 24 años	49	36.8%	36.8	36.8
25 a 44 años	26	19.5%	19.5	56.4
45 a 64 años	58	43.6%	43.6	100.0
65 a 79 años	0	0.0%	0.0	100.0
De 80 años a más	0	0.8%	0.8	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 2**

*Edad*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 5 y la figura 2 se observa que, el 43.6% del personal de enfermería tenía edades entre 45 a 64 años, seguido del 36.8% que tenía entre 19 a 24 años y solo el 19.5% tuvieron edades entre 25 a 44 años.

**Tabla 6**

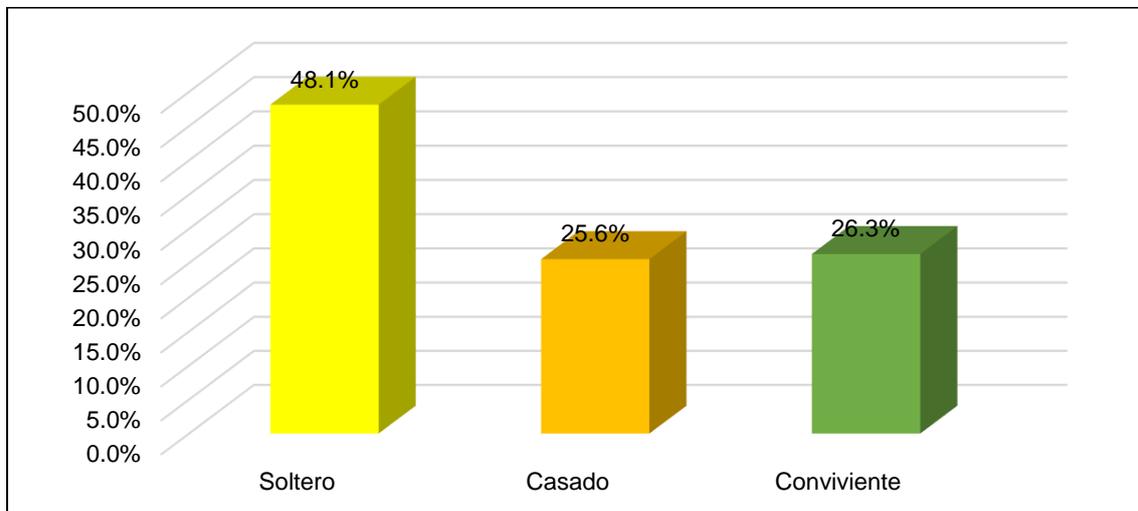
*Estado civil*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	64	48.1%	48.1	48.1
Casado	34	25.6%	25.6	73.7
Conviviente	35	26.3%	26.3	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 3**

*Estado civil*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 6 y la figura 3 se observa que, el 48.1% del personal de enfermería son solteros, seguido del 26.3% que son convivientes y el 25.6% son casados.

**Tabla 7**

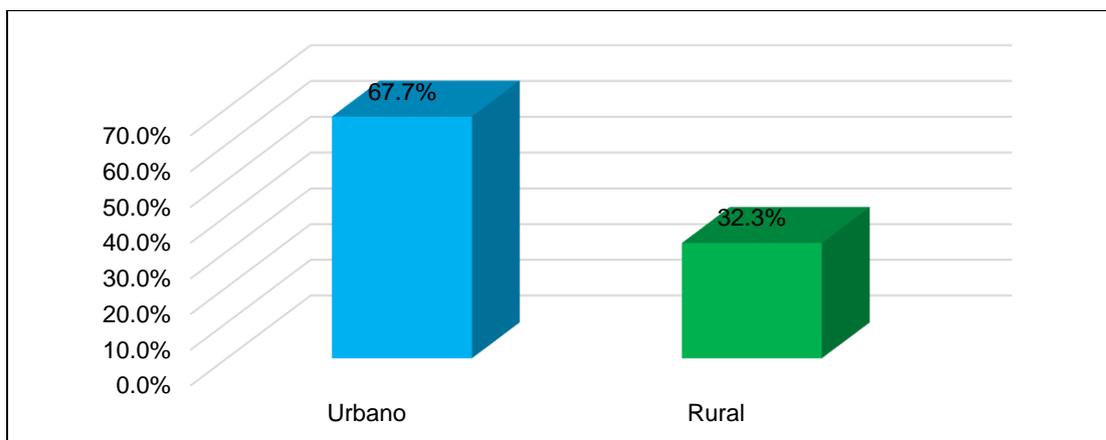
*Procedencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Urbano	90	67.7%	67.7	67.7
Rural	43	32.3%	32.3	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 4**

*Procedencia*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 7 y la figura 4 se observa que, el 67.7% del personal de enfermería son procedentes de la zona urbana y el 32.3% son procedentes de la zona rural.

**Tabla 8**

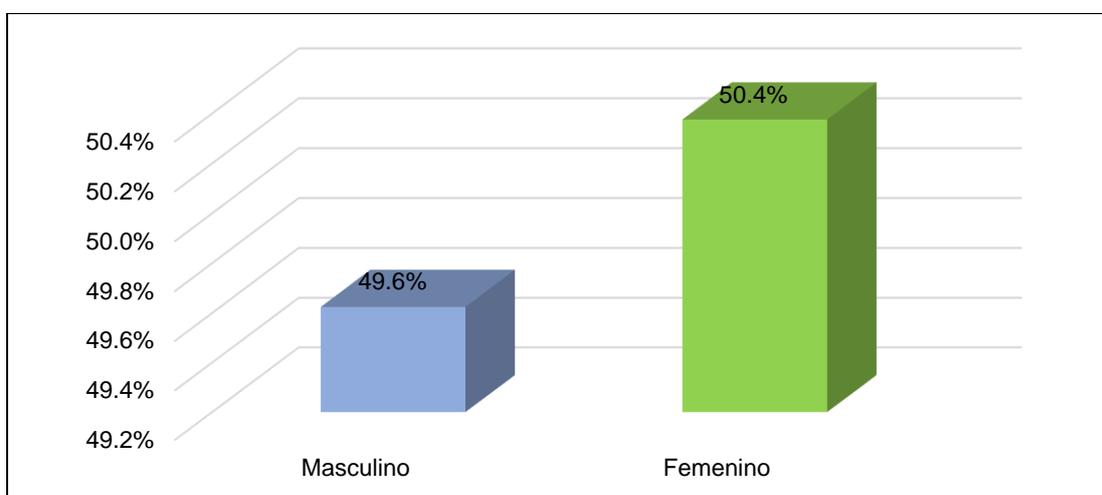
*Género*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	66	49.6%	49.6	49.6
Femenino	67	50.4%	50.4	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 5**

*Género*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 8 y la figura 5 se observa que, el 50.4% del personal de enfermería son de género femenino y el 49.6% son de género masculino.

**Tabla 9**

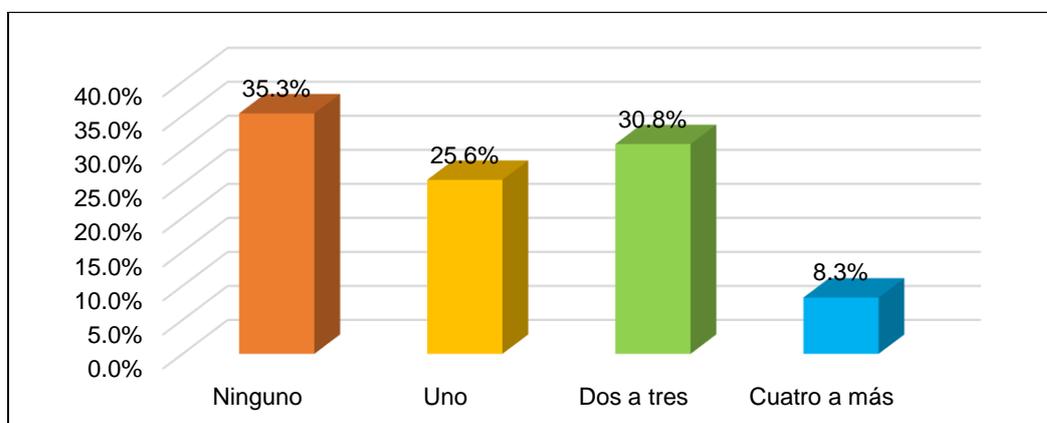
*Número de hijos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguno	47	35.3%	35.3	35.3
Uno	34	25.6%	25.6	60.9
Dos a tres	41	30.8%	30.8	91.7
Cuatro a más	11	8.3%	8.3	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 6**

*Número de hijos*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 9 y la figura 6 se observa que, el 35.3% del personal de enfermería no tienen hijos, seguido del 30.8% que tienen entre dos a tres hijos, además, el 25.6% solo tienen un hijo y el 8.3% tienen entre cuatro a más hijos.

**Tabla 10**

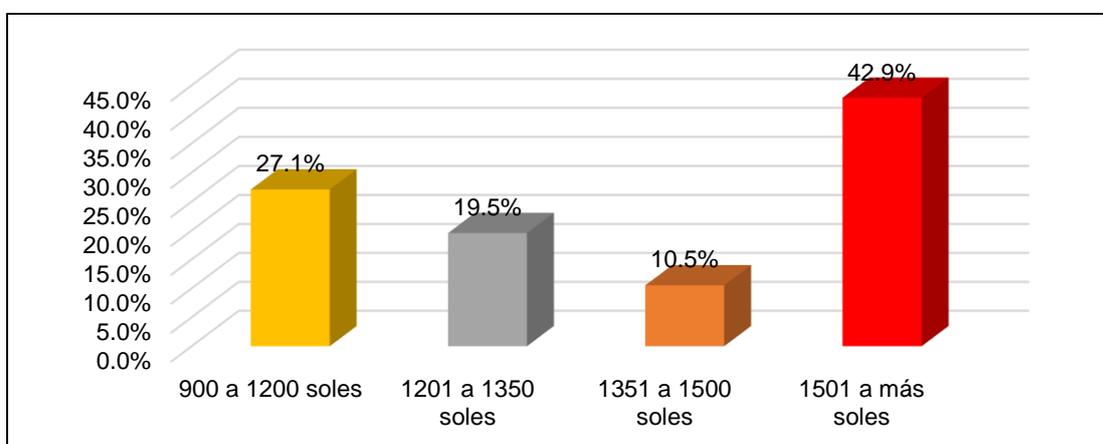
*Ingreso salarial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
900 a 1200 soles	36	27.1%	27.1	27.1
1201 a 1350 soles	26	19.5%	19.5	46.6
1351 a 1500 soles	14	10.5%	10.5	57.1
1501 a más soles	57	42.9%	42.9	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 7**

*Ingreso salarial*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 10 y la figura 7 se observa que, el 27.1% del personal tienen ingresos salariales entre 900 a 1200 soles, asimismo, el 19.5% tiene ingresos entre 1201 a 1350 soles, además, el 10.5% tiene ingresos entre 1351 a 1500 soles y el 42.9% tienen ingresos de 1501 a más soles.

**Tabla 11**

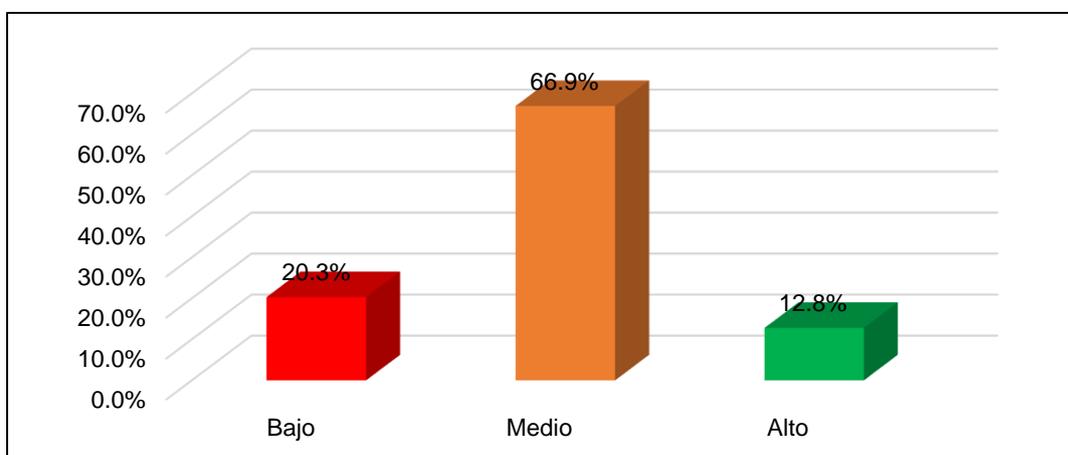
*Niveles de la variable emprendimiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	20.3%	20.3	20.3
Medio	89	66.9%	66.9	87.2
Alto	17	12.8%	12.8	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 8**

*Niveles de la variable emprendimiento*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 11 y la figura 8 se observa que, el 66.9% del personal tiene un nivel de emprendimiento medio, en cambio, el 20.3% tiene un nivel de emprendimiento bajo y el 12.8% tiene un nivel de emprendimiento alto.

**Tabla 12**

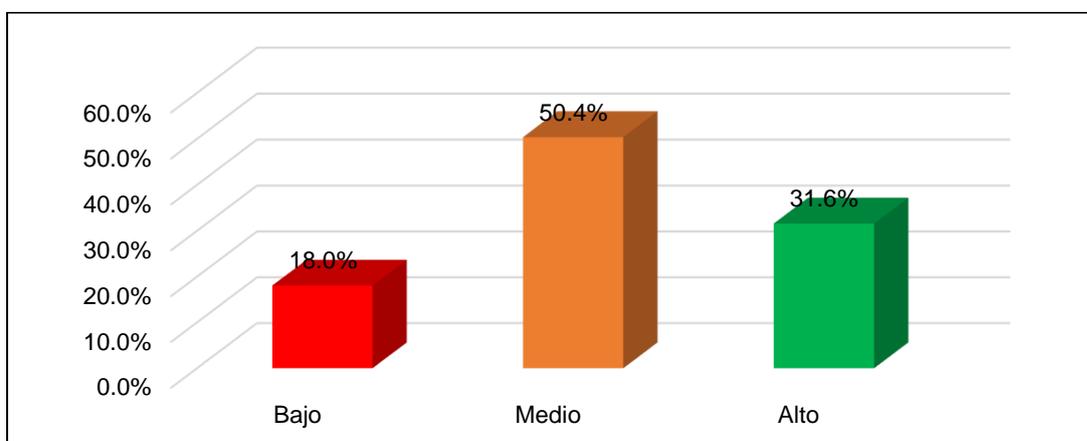
*Dimensión confianza*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	18.0%	18.0	18.0
Medio	67	50.4%	50.4	68.4
Alto	42	31.6%	31.6	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 9**

*Dimensión confianza*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 12 y la figura 9 se observa que, el 50.4% del personal tiene un nivel de confianza medio, en cambio, el 31.6% tiene un nivel de confianza alto y el 18% tiene un nivel de confianza bajo.

**Tabla 13**

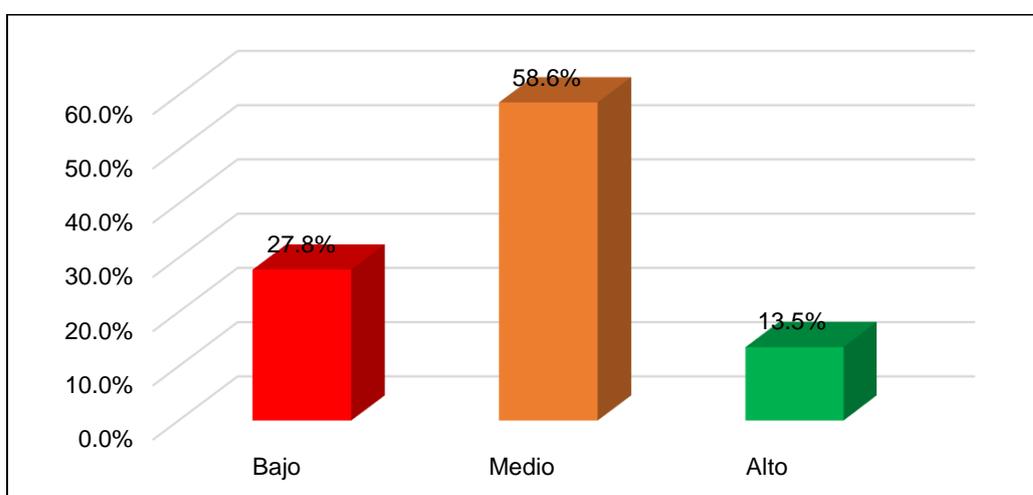
*Dimensión creatividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	27.8%	27.8	27.8
Medio	78	58.6%	58.6	86.5
Alto	18	13.5%	13.5	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 10**

*Dimensión creatividad*



*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

En la tabla 13 y la figura 10 se observa que, el 58.6% del personal tiene un nivel de creatividad medio, en cambio, el 27.8% tiene un nivel de creatividad bajo y el 13.5% tiene un nivel de creatividad alto.

**Tabla 14**

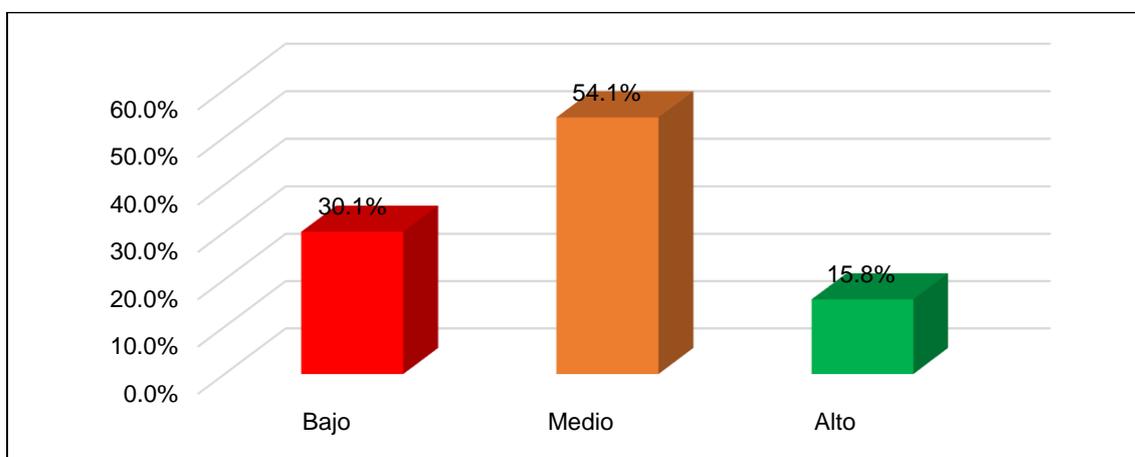
*Dimensión iniciativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	40	30.1%	30.1	30.1
Medio	72	54.1%	54.1	84.2
Alto	21	15.8%	15.8	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 11**

*Dimensión iniciativa*



En la tabla 14 y la figura 11 se observa que, el 54.1% del personal tiene un nivel de iniciativa medio, en cambio, el 30.1% tiene un nivel de iniciativa bajo y el 15.8% tiene un nivel de iniciativa alto.

**Tabla 15**

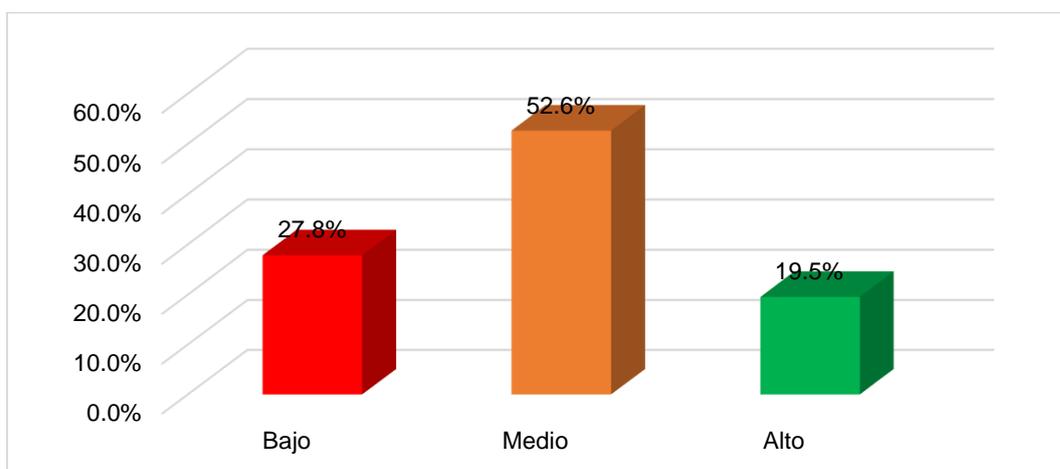
*Dimensión perseverancia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	27.8%	27.8	27.8
Medio	70	52.6%	52.6	80.5
Alto	26	19.5%	19.5	100.0
Total	133	100.0%	100.0	

*Nota.* Elaboración en base al instrumento.

**Figura 12**

*Dimensión perseverancia*



En la tabla 15 y la figura 12 se observa que, el 52.6% del personal tiene un nivel de perseverancia medio, en cambio, el 27.8% tiene un nivel de perseverancia bajo y el 19.5% tiene un nivel de perseverancia alto.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad de los datos

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad de las puntuaciones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores sociodemográficos	,125	133	,000
Edad	,287	133	,000
Estado civil	,306	133	,000
Procedencia	,431	133	,000
Género	,342	133	,000
Número de hijos	,224	133	,000
Ingreso salarial	,276	133	,000
Emprendimiento	,080	133	,036

### Interpretación

En la tabla 16, la prueba de Kolmogorov-Smirnov indica que, no existe distribución normal para la variable factor sociodemográfico y sus dimensiones, por lo que, se recomienda una prueba no paramétrica, como es el caso del coeficiente Rho de Spearman para probar la correlación entre las variables.

## Hipótesis general

**Tabla 17**

*Influencia de los factores sociodemográficos en el emprendimiento*

		Factores sociodemográficos		
		Emprendimiento		
Rho de Spearman	Factores sociodemográficos	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Emprendimiento	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

En la tabla 17, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis general planteada, la cual ha mostrado cómo las variables del estudio se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,664.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 18**

*Influencia de la edad en el emprendimiento*

			Edad	Emprendimiento
Rho de Spearman	Edad	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Emprendimiento	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

En la tabla 18, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis planteada, la cual ha mostrado cómo la edad y el emprendimiento se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,535.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 19**

*Influencia del género en el emprendimiento*

		Género	Emprendimiento
Rho de Spearman	Género	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133
	Emprendimiento	Coefficiente de correlación	,452**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

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

En la tabla 19, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis planteada, la cual ha mostrado cómo el género y el emprendimiento se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,452.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 20**

*Influencia del estado civil en el emprendimiento*

		Estado civil	Emprendimiento
Rho de Spearman	Estado civil	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,488**
		N	133
	Emprendimiento	Coeficiente de correlación	,488**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	133

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

En la tabla 20, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis planteada, la cual ha mostrado cómo el estado civil y el emprendimiento se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,488.

#### Hipótesis específica 4

**Tabla 21**

*Influencia del número de hijos en el emprendimiento*

		Número de hijos	Emprendimiento
Rho de Spearman	Número de hijos	1,000	,516**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	133	133
Emprendimiento	Emprendimiento	,516**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	133	133

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

En la tabla 21, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis planteada, la cual ha mostrado cómo el número de hijos y el emprendimiento se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,516.

## Hipótesis específica 5

**Tabla 22**

*Influencia de la procedencia en el emprendimiento*

		Procedencia	Emprendimiento
Rho de Spearman	Procedencia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,437**
		N	133
	Emprendimiento	Coefficiente de correlación	,437**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	133

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

En la tabla 22, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis planteada, la cual ha mostrado cómo la procedencia y el emprendimiento se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,437.

## Hipótesis específica 6

**Tabla 23**

*Influencia del ingreso salarial en el emprendimiento*

		Ingreso salarial	Emprendimiento	
Rho de Spearman	Ingreso salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
Emprendimiento	Emprendimiento	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

En la tabla 23, los resultados indican que, al tener un valor de significancia bilateral inferior a 0,01 ( $0.000 < 0.01$ ), se aceptó la hipótesis planteada, la cual ha mostrado cómo el ingreso salarial y el emprendimiento se relacionan entre sí. Esto quiere decir que, si un elemento se comporta de forma positiva, el otro elemento tendrá el mismo comportamiento. Por ende, la relación alcanzada fue moderada con un valor de 0,543.

## V. DISCUSIÓN

Según a los resultados obtenidos, en cuanto al objetivo general existió influencia significativa entre los factores sociodemográficos y emprendimiento, debido a que se obtuvo un valor de 0,664, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directo, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada. Además, en el análisis de frecuencias de los factores sociodemográficos se observó que el 69.2% de enfermeros tuvieron un nivel sociodemográfico bajo y el 30.8% un nivel medio. En cambio, respecto al emprendimiento, el 66.9% de enfermeros tuvieron un nivel de emprendimiento medio y el 20.3% tuvo un nivel de emprendimiento bajo y el 12.8% tuvo un nivel de emprendimiento alto.

Por tanto, esta situación se debe a que los factores de: edad, género, estado civil, número de hijos, procedencia e ingreso salarial, son elementos que influyen en la vida emprendedora, pero algunos de estos factores repercuten en la confianza, creatividad, iniciativa y perseverancia, lo que afecta a que la mayoría del personal no tenga interés en cómo salir adelante (emprender) y mejorar su condición de vida. Por ende, los factores sociodemográficos tienen un rol importante en el emprendimiento.

Por lo tanto, los resultados se asemejan a los hallazgos de Lazo y Melo (2020), pues el 85% manifestó tener una fuerte actitud emprendedora y el 15% pretenden convertirse en emprendedor. Por tanto, no se hallaron diferencias significativas en cuanto a la correlación entre la actitud de los emprendedores y los factores investigados. Por ende, el 85% de los médicos tienen actitud emprendedora, independientemente de los factores asociados.

Asimismo, Pitre et al. (2017) señalan que, el emprendimiento es una estratégica, que permite a las empresas enfrentar los problemas que les frenan perfeccionar su competitividad. Además, se trata cuando las empresas identifican la calidad de la interdisciplinariedad en el emprendimiento y exploran la asociación entre el crecimiento económico y la actividad emprendedora de las instituciones que brindan servicios de salud. Por ello, señalaron que, para ser eficaces en las operaciones empresariales, las organizaciones deben tener en cuenta las

habilidades para combinar varias disciplinas, para interconectarlas y potenciar y abrir espacios para la participación activa de los profesionales que, a partir de sus conocimientos disciplinares, contribuyen al desarrollo de procesos empresariales e innovaciones.

Respecto al objetivo específico 1, existió influencia significativa entre la edad y el emprendimiento, debido a que, se obtuvo un valor de 0,535, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directa, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada, además, en el análisis de frecuencias, el 43.6% del personal de enfermería tenía edades entre 45 a 64 años, seguido del 36.8% que tenía entre 19 a 24 años y solo el 19.5% tuvieron edades entre 25 a 44 años.

Por tanto, esta situación se debe a que en estas edades las personas alcanzan su madures personal y profesional, y se sienten seguros de su valía profesional, sin embargo, ante el mercado competitivo que en la actualidad existe, influye a su capacidad emprendedora, lo que afecta a su confianza, iniciativa y perseverancia.

Asimismo, los hallazgos son similares a los resultados de Millán et al. (2017), pues señaló que, entre los encuestados, el 60.6% tenía entre 21 y 24 años; 33.9%, tenía entre 17 y 20 años, mientras que el resto, superaba los 25 años; además, el 89% de los estudiantes eran solteros. Por lo tanto, en sus resultados encontraron que los factores sociodemográficos que influían en las intenciones emprendedoras fueron la: Edad, estado civil y conocimiento de planes de negocio, y destacaron los factores psicológicos como la autoestima, innovación y propensión al riesgo.

Referente al objetivo específico 2, existió influencia significativa entre el género y el emprendimiento, debido a que, se obtuvo un valor de 0,452, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directo, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada, además, en el análisis de frecuencias, el 50.4% del personal de enfermería son de género femenino y el 49.6% son de género masculino.

Ante esta situación, se infiere que la iniciativa emprendedora de la mujer aumenta cada año, además, en la mayoría de los casos emprenden por necesidad. Otra característica importante es que el sexo femenino siempre busca emprender, como

una salida profesional. Por ende, en ambos géneros buscan una situación laboral más estable, pero por circunstancias personales y profesionales, incita que el personal de enfermería busca alternativas de autoempleo.

Dichos resultados se asemejan con los hallazgos de León (2017), pues señala que la mujer presenta una mayor probabilidad de crear negocios propios. Pues, una mujer tiene 3,17% más de posibilidad de establecer un negocio que los varones. Además, el autor señala que entre los factores que pueden acrecentar la probabilidad de emprender se destacan: ser jefe de hogar (21,4%) y estar empleado (33,8%), ser hombre (-3,2%) y nivel educativo (-11,0%) reducen esta probabilidad.

Asimismo, Vázquez et al. (2021), observaron que la edad se correlacionó significativamente con el tamaño de la organización, la supervisión y la participación activa del personal con la compensación y los beneficios. Por su lado, la variable educación emprendedora se relacionó con las dimensiones satisfacción con el ambiente físico de trabajo, cantidad de producción y con la calidad de producción.

Concerniente al objetivo específico 3, existió influencia significativa entre el estado civil y el emprendimiento, debido a que, se obtuvo un valor de 0,488, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directa, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada, además, en el análisis de frecuencias, el 48.1% del personal de enfermería son solteros, seguido del 26.3% que son convivientes y el 25.6% son casados.

Esta situación se debe a que la mayoría del personal de enfermería en condición de soltero tienen la posibilidad de emprender, asimismo realizar planes de proyectos o elaborar estudios de mercado de acuerdo a su interés, sin embargo, existe un nivel bajo de emprendimiento, puesto que, la mayoría del personal no tienen conocimiento en cómo ejecutar un emprendimiento, asimismo, no tienen iniciativa y confianza en ellos mismos, por ende, prefieren recibir un salario a cambio de su actividad profesional.

En cambio, refuerza la investigación Mazacón (2022), así como afirma que la enfermería es la profesión que más se relaciona con las personas y en estado en cómo se encuentra, ya que, está presente durante todo el ciclo de vida y brinda

mejores cuidados con la mayor rentabilidad posible, también existen varios desafíos como son: Manejo en conjunto con otras disciplinas, capacitación y emprendimiento; reduciendo así los últimos obstáculos, ya que las enfermeras se enfrentan a enormes desafíos todos los días.

En cuanto al objetivo específico 4, existió influencia significativa entre el número de hijos y el emprendimiento, debido a que, se obtuvo un valor de 0,516, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directa, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada, además, en el análisis de frecuencias, el 35.3% del personal de enfermería no tienen hijos, seguido del 30.8% que tienen entre dos a tres hijos, además, el 25.6% solo tienen un hijo y el 8.3% tienen entre cuatro a más hijos.

En tanto, se evidencia que, la mayoría del personal de enfermería no tienen hijos, es por ello que, no toman el interés en emprender, además, algunos de ellos tienen apoyo familiar, en cuanto a los que tienen hijos es más grande las ganas de querer emprender antes de los obstáculos, ya que, un hijo da la motivación de querer a superarte para que puedan salir adelante. En cambio, no tienen al apoyo de su pareja o de la familia para que logren su crecimiento y emprendimiento mediante capacitaciones en algunos talleres, para que también puedan ser un apoyo para sus hogares.

En cambio, refuerza la investigación de Valbuena et al. (2021), mencionan que las enfermeras en su trabajo a diario tienen la responsabilidad diaria de coordinar las tareas y grupos de trabajo con los que interactúan diario. Por ello, este estudio puede ser un modelo para que las instituciones evalúen el estilo de liderazgo en sus colaboradores, ya que, influye en el emprendimiento y conlleva liderar equipos de trabajo, especialmente en el sector salud. Con base en la confianza en sí mismo del líder, la influencia del comportamiento y la motivación inspiradora obtuvieron una calificación más alta. Como resultado, existen diferencias significativas con tener hijos y los estilos de liderazgo.

Referente al objetivo específico 5, existió influencia significativa entre la procedencia y el emprendimiento, debido a que, se obtuvo un valor de 0,437, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directa, asimismo, se obtuvo un

valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada, además, en el análisis de frecuencias, el 67.7% del personal de enfermería son procedentes de la zona urbana y el 32.3% son procedentes de la zona rural.

Por lo tanto, se evidencia que la mayoría son procedentes de la zona urbana, lo que se asevera que tienen más oportunidad de emprender y realizar estudios de mercado y así mejorar su condición de vida, sin embargo, ante las fuerzas competitivas del mercado, para algunos de ellos no es viable emprender, además, no sienten que no logran las expectativas esperadas a largo tiempo, en cuanto al personal que viven en zonas rurales, también tienen la misma problemática, además, algunos de ellos prefieren vivir en zonas alejadas donde no existen oportunidades de crecimiento tanto personal y profesional.

Sin embargo, dichos hallazgos se difieren con la investigación de Krauss et al. (2018), debido al bajo compromiso de los estudiantes de salud. También se reconocieron estadísticamente insignificantes después del análisis cuantitativo estadístico (chi-cuadrado) y asociaciones significativas. Por lo tanto, dichos resultados se deben a que algunos de ellos viven en zonas alejadas, por lo tanto, influye en la intención de emprender.

Concerniente al objetivo específico 6, existió influencia significativa entre el ingreso salarial y el emprendimiento, debido a que, se obtuvo un valor de 0,543, en donde el tipo de relación con el que se contó fue directa, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), en donde al haber sido inferior se aceptó la hipótesis planteada, además, en el análisis de frecuencias, el 27.1% del personal de enfermería tienen ingresos salariales entre 900 a 1200 soles, asimismo, el 19.5% tiene ingresos entre 1201 a 1350 soles, además, el 10.5% tiene ingresos entre 1351 a 1500 soles y el 42.9% tienen ingresos de 1501 a más soles.

Por esta razón, la mayor parte del personal no tiene el interés de emprender, aunque tengan la posibilidad, puesto que, reciben ingresos salariales mayores a 1501 soles y tienen beneficios según ley. En cambio, los que tienen ingresos menores no cuentan con esa posibilidad, porque los que tienen esa iniciativa son

mercados por la alta competencia, duplicidad de emprendimientos e inseguridad del sector.

Empero, se contrasta con la investigación de Cusirramos et al. (2020), pues señaló que entre los estresores más habituales afecta a la capacidad emprendedora y las actividades sociales, como en las condiciones de vida y en el estatus económico (ingresos salariales); sin embargo, los niveles de estrés no se asociaron con el emprendimiento ni con las variables sociodemográficas. No se encontró asociaciones significativas entre el emprendimiento y ninguna de las variables sociodemográficas analizadas.

En síntesis, es importante estudiar los diversos factores que pueden influir en la decisión de convertirse en emprendedor. Además, la sociodemografía ha sido identificada como el principal factor que influye en el espíritu emprendedor. Por tanto, el espíritu empresarial y el desempleo determina esencialmente la situación de una persona en el mercado laboral. Por ende, esto implica que el estudio de los factores sociodemográficos sobre el emprendimiento en los profesionales de enfermería aún no es concluyente. Sin embargo, gran parte de los estudios revisados fue de naturaleza conceptual. Por lo tanto, tener fuertes afirmaciones de estas relaciones entre los factores sociodemográficos y emprendimiento requiere un análisis empírico independiente.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que los factores sociodemográficos influyen significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022 con un valor de 0.664, contando con una relación directa y con un valor sig. de 0,000, debido a que, los factores de: edad, género, estado civil, número de hijos, procedencia e ingreso salarial, son elementos que influyen en la vida emprendedora, pero algunos de estos factores repercuten en la confianza, creatividad, iniciativa y perseverancia, lo que afecta a que la mayoría del personal no tenga interés en cómo salir adelante.
2. Se determinó que la edad influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería con un valor de 0,535, contando con una relación directa y con un valor sig. de 0,000, debido a que, esta situación se debe a que en estas edades las personas alcanzan su madurez personal y profesional, y se sienten seguros de su valía profesional, sin embargo, ante el mercado competitivo que existe limitan su capacidad emprendedora.
3. Se determinó que el género influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería con un valor de 0,452, contando con una relación directa y con un valor sig. de 0,000, debido a que, la iniciativa emprendedora de la mujer aumenta cada año, además, en la mayoría de los casos emprenden por necesidad.
4. Se determinó que el estado civil influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería con un valor de 0,488, contando con una relación directa con un valor sig. de 0,000, debido a que, la mayoría del personal de enfermería en condición de soltero tienen la posibilidad de emprender, sin embargo, existe un nivel bajo de emprendimiento, puesto que, la mayoría no tienen conocimiento en cómo ejecutar un emprendimiento.
5. Se determinó que el número de hijos influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería con un valor de 0,516, contando con una relación directa con un valor sig. de 0,000, debido a que, la mayoría del personal de enfermería no tienen hijos, es por ello que, no toman el interés en emprender, además, algunos de ellos tienen apoyo familiar y de la institución.

6. Se determinó que la procedencia influye significativamente en el emprendimiento con un valor de 0,437, contando con una relación directa con un valor sig. de 0,000, debido a que, la mayoría son procedentes de la zona urbana, lo que se asevera que el personal de enfermería tiene más oportunidad de emprender y realizar estudios de mercado y así mejorar su condición de vida, sin embargo, ante las fuerzas competitivas del mercado, para algunos de ellos no es viable emprender.
7. Se determinó que el ingreso salarial influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería con un valor de 0,543, contando con una relación directa con un valor sig. de 0,000, debido a que, la mayor parte del personal no tiene el interés de emprender, aunque tengan la posibilidad, puesto que, reciben ingresos salariales mayores a 1501 soles y tienen beneficios según ley.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al personal de enfermería, se recomienda realizar actividades de orientación y gestión de emprendimiento tomando en cuenta que factores sociodemográficos limitan la iniciativa de emprender.
2. Al personal de enfermería, realizar un estudio de mercado previo sobre lo que quiere emprender, con la finalidad de para tener un punto de partida claro y no tomar decisiones a ciegas. Asimismo, ayudará a determinar el mercado competitivo.
3. Al personal de enfermería, se recomienda tomar iniciativa para emprender, asimismo, estudiar aquellas debilidades y amenazas del mercado competitivo local.
4. Al personal de enfermería, se recomienda conocer aquellas ventajas y desventajas que influyen en creatividad iniciativa y perseverancia, de esta manera se podrá planificar de mejor forma el concepto de emprendimiento.
5. Al personal de enfermería, realizar un plan de acción con estrategias de emprendimiento, asimismo, aportar estrategias que brinden iniciativas de emprendimiento.
6. Al personal de enfermería, se recomienda realizar evaluaciones que permita conocer el status actual del personal de enfermería, esto el cual influirá de manera positiva en su condición de vida.
7. A los directivos del hospital, llevar a cabo talleres que incluyan la realización de estrategias en competencias emprendedoras a los miembros del personal de enfermería para sostener financieramente su economía, ya sea a nivel individual o familiar.

## REFERENCIAS

- Acosta, L., Bucheli, F., & Tobar, D. (2021). Incubadora de empresa, un motor de crecimiento. *Travesía Emprendedora*, 5(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31948/travesiaemprendedora.vol5-2.art8>
- Acuña, M., Lema, M., & Luengo, C. (2021). Association between sociodemographic, work and health factors with the perception of work stress in health workers. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(1), 23-30.  
<file:///C:/Users/IDEA%20GROUP%20PERU/Downloads/186-2078-1-PB.pdf>
- Aguiar, M., & Gutiérrez, H. (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales*, 26(51), 2-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5480852>
- Alvarado, D., & Arias, E. (2019). Alfabetización STEAM para las niñas y niños de Centroamérica. *In Computación para el Desarrollo: XII Congreso: COMPDES UES*, 114-124. [https://www.researchgate.net/profile/Esteban-Arias-Mendez-2/publication/338852551\\_Alfabetizacion\\_STEAM\\_para\\_las\\_ninas\\_y\\_ninos\\_de\\_Centroamerica/links/634d22eeff870c55ce2ba6c8/Alfabetizacion-STEAM-para-las-ninas-y-ninos-de-Centroamerica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Esteban-Arias-Mendez-2/publication/338852551_Alfabetizacion_STEAM_para_las_ninas_y_ninos_de_Centroamerica/links/634d22eeff870c55ce2ba6c8/Alfabetizacion-STEAM-para-las-ninas-y-ninos-de-Centroamerica.pdf)
- Araya, S. (2021). Autoconfianza y actitud hacia la enseñanza del emprendimiento: Impulsores clave de la intención emprendedora. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 12(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18861/cied.2021.12.2.3091>
- Arias, F., Ribes, G., Arango, D., & Garcés, L. (2021). Factores sociodemográficos que inciden en el emprendimiento rural de jóvenes en Antioquia, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1218-1240.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.14>
- Benítez, D., & Riveros, S. (2022). El potencial emprendedor en los egresados universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 118.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1868](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1868)
- Botero, A. (2019). Esbozo de la teoría general del derecho de Bentham y Austin. *Revue d'études benthamiennes*(16). <https://journals.openedition.org/etudes-benthamiennes/5357>

- Caldas, M., & Hidalgo, M. (2021). *Empresa e iniciativa emprendedora 360°*. Editex.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_g0tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=La+iniciativa+es+la+capacidad+profesional+para+proponer,+desarrollar+o+idear+proyectos+propios&ots=yF0r15eByG&sig=xGv-1VwjASVqTJT5WUE1bZ84-dQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_g0tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=La+iniciativa+es+la+capacidad+profesional+para+proponer,+desarrollar+o+idear+proyectos+propios&ots=yF0r15eByG&sig=xGv-1VwjASVqTJT5WUE1bZ84-dQ#v=onepage&q&f=false)
- Calderón, J., & Alzamora, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71-76.  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-san-pedro/tesis-i/2018-disenos-de-investigacion/18104863>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (Decimonovena ed.). Lima: San Marcos de Anobal Jesús Paredes Galván.
- Chavarría, A. (2019). *Actitud emprendedora: Pasión y tesón*. ESIC Editorial.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=k\\_R5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=tes%C3%B3n:+Firmeza,+decisi%C3%B3n+y+perseverancia+que+una+persona+pone+en+la+realizaci%C3%B3n+de+una+cosa&ots=\\_8xcUKHMYJ&sig=XjDCto73uaETa6JRcnqkRllmlc8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=k_R5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=tes%C3%B3n:+Firmeza,+decisi%C3%B3n+y+perseverancia+que+una+persona+pone+en+la+realizaci%C3%B3n+de+una+cosa&ots=_8xcUKHMYJ&sig=XjDCto73uaETa6JRcnqkRllmlc8#v=onepage&q&f=false)
- Chávez, E. (2020). Análisis comparativo de competencias emprendedoras entre estudiantes de la UABC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 20.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2007-74672020000100131&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2007-74672020000100131&lang=es)
- Chávez, M., & Ramírez, E. (2020). Factores de caracterización del emprendedor, factores de caracterización del negocio, y logro de formalización en micro y pequeñas empresas de la provincia de Ilo, Perú. *Magister Science Journal*, 3(1), 93–105.  
<https://www.magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/64>
- CONCYTEC. (2018). *Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC)*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Cusirramos, Y., Arias, W., & Jiménez, N. (2020). Entrepreneur capability and stress in workers from private institutions in Arequipa during the Covid-19 pandemic.

- Revista de Investigación en Ciencias Económicas Contables y Empresariales*, 11, 81-97.  
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/illustro/article/view/1309/660>
- Espinoza, L., & Ochoa, J. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta jurídica*, 3(2), 93-11.  
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257/221>
- Fazio, H. (2018). Historia del tiempo presente y presente histórico. *Historiografías*(15), 22-35.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.26754/ojs\\_historiografias/hrht.2018152888](https://doi.org/https://doi.org/10.26754/ojs_historiografias/hrht.2018152888)
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- González, E. (2022). Una elección imposible: conocer y no conocer en el Aviarío (Teeteto 196c7-d2). *Revista Archai*, 32.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.14195/1984-249X\\_32\\_26](https://doi.org/https://doi.org/10.14195/1984-249X_32_26)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herrera, Á., & Portilla, P. (2020). Educar y emprender: Innova a la sociedad. *Travesía Emprendedora*, 4(2).  
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/travesiaemprendedora/article/view/2508>
- Jorge, E., & González. (2018). Estilos de crianza percibidos y su relación con variables sociodemográficas en adultos que consultan por sus hijos. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 21(2), 639.  
<https://revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/download/65294/57219/190413>
- Krauss, C., Franco, J., Bonomo, A., Mandirola, N., & Platas, A. (2018). Intenção empreendedora em estudantes de ciências da saúde da Universidad Católica del Uruguay. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 7(1), 43-56.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1541>
- Lazo, J., & Melo, X. (2020). Actitud emprendedora de médicos especialistas en un hospital de Huancavelica, Perú. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(3), e1249.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n3.04>

- León, J. (2017). Influencia de las características sociodemográficas individuales en la creación de negocios en Perú. *Semestre Económico*, 20(43), 37-60. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/2267/1928>
- Machuca, H. (2018). Desarrollo del Pensamiento Crítico a partir de una estrategia pedagógica fundamentada en los Estándares Intelectuales aplicada en filosofía para los estudiantes de 11 A del Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui Fe y Alegría. *Revista interamericana de investigación, educación y pedagogía*, 11(1), 31-54. <https://www.redalyc.org/journal/5610/561059324002/561059324002.pdf>
- Mazacón, M., Vera, M., & Mazacón, M. (25 de enero de 2022). Emprendimiento: *Revista FAECO Sapiens*, 5(1), 251-259. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/2820](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2820)
- Meis, A. (2017). La certeza simple de ser y su relevancia hoy según Edith Stein. *Theologica Xaveriana*, 67(183), 113-139. <https://www.redalyc.org/pdf/1910/191051314005.pdf>
- Méndez, I., Ruiz, C., Martínez, J., & Cerezo, F. (2019). Ciberacoso según características sociodemográficas y académicas en estudiantes universitarios. *Revista española de pedagogía*, 77(273), 261-276. <https://www.jstor.org/stable/26633128>
- Millán, F., Jaramillo, M., & Pérez, M. (2017). Factores que inciden en la intención emprendedora de estudiantes del Centro Universitario Temascaltepec. *Revista Venezolana de Gerencia*(78), 210-231. [https://www.researchgate.net/profile/Marcela-Jaramillo-Jaramillo/publication/337262376\\_Factores\\_que\\_inciden\\_en\\_la\\_intencion\\_emprendedora\\_de\\_estudiantes\\_del\\_Centro\\_Universitario\\_Temascaltepec/links/5e59d7](https://www.researchgate.net/profile/Marcela-Jaramillo-Jaramillo/publication/337262376_Factores_que_inciden_en_la_intencion_emprendedora_de_estudiantes_del_Centro_Universitario_Temascaltepec/links/5e59d7)
- Mussons, M., & Tarrats, E. (2018). Modelo de Credibilidad Emprendedora en los estudiantes de enfermería y fisioterapia. *Enfermería Global*, 17(49), 294-323. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.1.280281>
- Navarro, I. (2017). *Manual del Líder Social. Academia de Formación de Líderes Sociales*. Almirante Pastene. [https://www.researchgate.net/profile/Marcelo-Yanez/publication/355191234\\_Manual\\_del\\_Lider\\_Social\\_Academia\\_de\\_Formacion\\_de\\_Lideres\\_Sociales/links/616662ec66e6b95f07b9d8b0/Manual-](https://www.researchgate.net/profile/Marcelo-Yanez/publication/355191234_Manual_del_Lider_Social_Academia_de_Formacion_de_Lideres_Sociales/links/616662ec66e6b95f07b9d8b0/Manual-)

del-Lider-Social-Academia-de-Formacion-de-Lideres-  
Sociales.pdf#page=115

- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a. Edición ed.). Ediciones de la U - Carrera.
- Paz, A., Salóm, J., García, J., & Suarez, H. (2020). Perfil emprendedor en la formación universitaria venezolana. *Revista de Ciencia Sociales*, 25(1), 161-174.
- Pinto, J. (2018). *Metodología de la Investigación Social Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario* (Primera edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cientifica&ots=6laH-TLCW3&sig=7zTgQzTt7BYRqZb-fjHUWGidwtM#v=onepage&q&f=false>
- Pitre, R., Rodriguez, J., Hernández, H., & Cardona, D. (2017). Competitive and productive entrepreneurship as a health sector renovator in the Caribbean Region PITRE-REDONDO Remedios. *Revista espacios*, 38(42), 7.  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n42/a17v38n42p07.pdf>
- Pontón, M., Tenrero, N., & Villarreal, J. (2021, octubre-diciembre 15). Contribution of the Sociodemographic Characterization in the Management of Local Development. *Roca. Revista científico - Educacional De La Provincia Granma*, 17(4). Retrieved enero 5, 2022, from <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/2754>
- Portuguez, M., Valenzuela, J., & Navarro, C. (2018). Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social. *Revista de Estudios Cooperativos*, 128, 192-211.
- Rabadán, A., Cid, A., & Leguey, S. (2020). *Métodos de decisión en la empresa*. Editorial Paraninfo.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aUH8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=alternativa:+Posibilidad+de+elegir+entre+opciones+o+soluciones+diferentes.&ots=IBRCAWN-Vw&sig=LkoFwUwDeISv-deSwTTCGinQSe2M#v=onepage&q=alternativa&f=false>

- Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. (23 de mayo de 2017). *Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246.
- Romero, J., Gómez, G., Rodríguez, C., & Ramos, M. (2020). *Investigación aplicada en Ciencias de Educación* (Primera edición ed.). Barcelona: Ediciones OCTAEDRO S.L.
- Romo, J., & Tarango, J. (2015). Factores sociodemográficos, educativos y tecnológicos en estadios iniciales de cibercultura en comunidades universitarias. *Revista Apertura*, 7(2). <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/626>
- Sornoza, D., Parrales, M., Sornoza, G., Cañarte, T., Castillo, M., Guaranda, V., & Delgado, H. (2018). *Fundamentos de emprendimiento*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.39>
- Texeira, D., Felício, F., & Magalhães, I. (2017). Ontoteological constitution of entrepreneurship. *Revista Academia & Negocios*, 3(1), 1-9.
- Valbuena, L., Ruiz, M., & Páez, A. (abril-junio de 2021). Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*, 21(2), 2-15.
- Vargas, I., Soto, S., Hernández, M., & Campos, S. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(3). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2020/csp203l.pdf>
- Vázquez, J., Vázquez, C., González, M., Valadez, A., Roca, J., Colunga, C., & Colunga, B. (11 de febrero de 2021). Sociodemographic characterization of job satisfaction in hospital staff. *ScieloPreprint*, 4(14), 1-15.
- Vélez, C., Jácome, J., & Bermúdez, C. (2020). Actitud emprendedora en América Latina y Ecuador: una revisión del informe Global Entrepreneurship Monitor y estudios previos. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 12-21.

<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/780/70>

5

Zizumbo, A. (2019). Innovación orientada por la creatividad. Desarrollo de alternativas de productos de diseño. Experiencias en México, Uruguay y Cuba. *Cuadernos universitarios de investigación y diseño*. <http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/6872>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
<b>VARIABLE 1</b>  Factores sociodemográficos	Los factores sociodemográficos son características de una persona en base a su estilo de vida y comportamiento, abarcando a toda la población de su región, influyendo en sus intereses y en cómo se desenvuelve en el medio social (Arias et al., 2021).	La variable factores sociodemográficos se medirá por medio de las dimensiones de: Edad, género, estado civil, número de hijos, procedencia e ingreso salarial, las mismas que tendrán sus indicadores correspondientes.	Edad	- 19-24 años - 25 - 44 años - 45 - 64 años - 65 - 79 años - Más de 80 años	Escalar
			Género	- Masculino - Femenino	Nominal
			Estado civil	- Soltero - Casado - Conviviente	Nominal
			Número de hijos	- Ninguno - Uno - Dos a tres - Cuatro a más	Ordinal
			Procedencia	- Urbano - Rural	Nominal
			Ingreso salarial	- 900 a 1200 soles - 1201 a 1350 soles - 1351 a 1500 soles - 1501 a más soles	Escalar
<b>VARIABLE 2</b>  Emprendimiento	Emprendimiento es la manera de ser y hacer mediante el logro de un grupo de capacidades para impulsar a la persona a la interacción productiva. Además, se asocia con el rol funcional de los emprendedores e incluyen la coordinación, innovación,	La variable emprendimiento se medirá por medio de las dimensiones de: Confianza, creatividad iniciativa y perseverancia, las mismas que tendrán sus indicadores correspondientes.	Confianza	- Autoconfianza - Empatía - Certeza - Reconocimiento de errores	Ordinal
			Creatividad	- Imaginación - Observación - Alternativas	
			Iniciativa	- Proactivo - Recibo órdenes - Curiosidad	

	empoderamiento de la incertidumbre, consecución de financiamiento, toma de decisiones, propiedad de las organizaciones y la gestión de recursos (Somoza et al., 2018).		Perseverancia	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tiempo suficiente</li><li>- Constancia</li><li>- Tesón</li></ul>	
--	--	--	---------------	--	--

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### INSTRUMENTO

#### Factores Sociodemográficos que influyen en el Emprendimiento del Personal de Enfermería de un Hospital del Cusco 2022

El presente instrumento es de carácter anónimo y confidencial; tiene como propósito determinar de qué manera los factores sociodemográficos influyen en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022:

#### INSTRUCTIVO DE LLENADO

Por favor, sea honesta al responder todas las preguntas, solo podrá seleccionar una opción como respuesta. Coloque un aspa (x) en la respuesta que considere correcta.

Fecha..... Hora de inicio..... Hora de finalización.....

1. Edad	Puntaje	2. Género	Puntaje
19 - 24 años	1 ( )	Masculino	1 ( )
25 - 44 años	2 ( )	Femenino	2 ( )
45 - 64 años	3 ( )		
65 - 79 años	4 ( )		
Más de 80 años	5 ( )		
3. Estado civil	Puntaje	4. Número de hijos	Puntaje
Soltero	1 ( )	Ninguno	1 ( )
Casado	2 ( )	Uno	2 ( )
Conviviente	3 ( )	Dos a tres	3 ( )
		Cuatro a más	4 ( )
5. Procedencia	Puntaje	6. Ingreso salarial	Puntaje
Urbano	1 ( )	900 a 1200 soles	1 ( )
Rural	2 ( )	1201 a 1350 soles	2 ( )
		1351 a 1500 soles	3 ( )
		1501 a más soles	4 ( )

<b>Emprendimiento</b>				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>Confianza</b>					
	<b>Autoconfianza</b>					
1	Usted tiene confianza en que tendrá éxito en cualquier actividad que se proponga hacer.					
2	Cuando intenta realizar alguna actividad difícil o desafiante, siente confianza de que tendrá éxito.					
	<b>Empatía</b>					
3	Usted cambia su forma de pensar si otros colegas de enfermería no están de acuerdo con su punto de vista.					
	<b>Certeza</b>					
4	Se mantiene firme en sus decisiones e incluso cuando otros colegas de enfermería no están de acuerdo.					
5	Usted enfrenta los problemas con firmeza ante los fracasos y dificultades.					
	<b>Reconocimiento de errores</b>					
6	Usted reconoce sus errores y trata de aprender de ellos para no repetirlos.					
	<b>Creatividad</b>					
	<b>Imaginación</b>					
7	Utiliza su imaginación para crear alternativas innovadoras.					
8	Usted no deja de pensar en cómo seguir mejorando lo que tiene y ver otras cosas nuevas para hacer.					
	<b>Observación</b>					
9	Usted observa problemas que nadie toma en cuenta.					
	<b>Alternativas</b>					
10	Usted piensa en varias alternativas para resolver un problema.					
11	Usted se ingenia para encontrar la forma de obtener lo que quiera sin perjudicar a otros.					
12	Usted busca otras opciones y no teme a los cambios.					
	<b>Iniciativa</b>					
	<b>Proactivo</b>					
13	Usted hace lo que es necesario, sin que otros tengan que pedírselo.					
14	Usted hace las cosas incluso antes de tener claro cómo se deben hacer.					
15	Usted hace las cosas antes que se vuelvan urgentes.					
	<b>Recibo órdenes</b>					
16	Usted espera recibir órdenes de otros colegas de enfermería y después actuar en función a ello.					
	<b>Curiosidad</b>					
17	Usted es bastante curiosa, por ello continuamente está en búsqueda de otros retos.					
	<b>Perseverancia</b>					
	<b>Tiempo suficiente</b>					
18	Cuando enfrenta un problema difícil, dedica la cantidad de tiempo que sea necesario para encontrar una solución.					
	<b>Constancia</b>					
19	Usted insiste varias veces para que otros colegas de enfermería cumplan con sus indicaciones.					
	<b>Tesón</b>					
20	Cuando algo impide lo que está intentando hacer, busca otros medios para realizarlo.					
21	Cuando encuentra una gran dificultad, busca realizar otras actividades.					
22	Usted intenta superar los obstáculos que complican la realización de sus objetivos.					

### Anexo 3. Validación de instrumentos

#### HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

N°	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los ítems miden lo que pretende medir?					<input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión preliminar son suficientes para tener una versión comprensiva del fenómeno en estudio?				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	¿Considera usted que los ítems contenidos en el instrumento son una muestra representativa de todos los aspectos en estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Considera que usted que si aplicáramos en reiteradas oportunidades, a muestras similares, obtendríamos datos similares?				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento son todos i cada uno propios de los rasgos en los que estamos investigando?					<input checked="" type="checkbox"/>
6	¿Considera usted que todos i cada uno de los ítems tienen el mismo objetivo o apuntan a lo mismo?					<input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es: claro, sencillo i/o no da lugar a diversas interpretaciones?					<input checked="" type="checkbox"/>
8	¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					<input checked="" type="checkbox"/>
9	¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
10	¿Qué aspecto habría que modificar o que aspectos habría que incrementar o cuales habría que suprimir?..... ..... .....					

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
 SAN RAFAEL  
 CDP. 8128  
 ST. DE LOS RIOS

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

N°	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los ítems miden lo que pretende medir?					<input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión preliminar son suficientes para tener una versión comprensiva del fenómeno en estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
3	¿Considera usted que los ítems contenidos en el instrumento son una muestra representativa de todos los aspectos en estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Considera que usted que si aplicáramos en reiteradas oportunidades, a muestras similares, obtendríamos datos similares?			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento son todos i cada uno propios de los rasgos en los que estamos investigando?					<input checked="" type="checkbox"/>
6	¿Considera usted que todos i cada uno de los ítems tienen el mismo objetivo o apuntan a lo mismo?					<input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es: claro, sencillo i/o no da lugar a diversas interpretaciones?					<input checked="" type="checkbox"/>
8	¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					<input checked="" type="checkbox"/>
9	¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
10	¿Qué aspecto habría que modificar o que aspectos habría que incrementar o cuales habría que suprimir?..... ..... .....					


  
 José A.
   
 José A. Barredo Pacheco
   
 LIC. EN ENFERMERIA
   
 2011-2014

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

N°	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los ítems miden lo que pretende medir?					<del>5</del>
2	¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión preliminar son suficientes para tener una versión comprensiva del fenómeno en estudio?	1	2	3	4	<del>5</del>
3	¿Considera usted que los ítems contenidos en el instrumento son una muestra representativa de todos los aspectos en estudio?	1	2	3	4	<del>5</del>
4	¿Considera que usted que si aplicáramos en reiteradas oportunidades, a muestras similares, obtendríamos datos similares?	1	2	3	<del>4</del>	5
5	¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento son todos i cada uno propios de los rasgos en los que estamos investigando?	1	2	3	4	<del>5</del>
6	¿Considera usted que todos i cada uno de los ítems tienen el mismo objetivo o apuntan a lo mismo?	1	2	3	4	<del>5</del>
7	¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es: claro, sencillo i/o no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	<del>5</del>
8	¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	<del>5</del>
9	¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	<del>5</del>
10	¿Qué aspecto habría que modificar o que aspectos habría que incrementar o cuales habría que suprimir?..... ..... .....					

*Emilio Chumio Flores*  
LIC. EN PSICOLOGIA  
C.E.P. N. 0002

## Matriz de consistencia

Título: “Factores Sociodemográficos que influyen en el Emprendimiento del Personal de Enfermería de un Hospital del Cusco 2022”							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Factores sociodemográficos				
¿De qué manera los factores sociodemográficos influyen en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?	Determinar de qué manera los factores sociodemográficos influyen en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.	Los factores sociodemográficos influyen significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores		
			Edad	- 19-24 años - 25 - 44 años - 45 - 64 años - 65 - 79 años - Más de 80 años	Razón		
			Género	- Masculino - Femenino	Nominal		
			Estado civil	- Soltero - Casado - Conviviente	Nominal		
			Número de hijos	- Ninguno - Uno - Dos a tres - Cuatro a más	Ordinal		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Emprendimiento				
a) ¿De qué manera la edad influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?	(a) Determinar de qué manera la edad influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.	(a) La edad influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.	Procedencia	- Urbano - Rural	Nominal		
			Ingreso salarial	- 900 a 1200 soles - 1201 a 1350 soles - 1351 a 1500 soles - 1501 a más soles	Razón		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
b) ¿De qué manera el género influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022?	(b) Determinar de qué manera el género influye en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.	(b) El género influye significativamente en el emprendimiento del personal de enfermería de un Hospital del Cusco 2022.	Confianza	- Autoconfianza - Empatía - Certeza - Reconocimiento de errores	1-6	Ordinal	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
			Creatividad	- Imaginación - Observación - Alternativas	7-12		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSORIO CARRERA CESAR JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS QUE INFLUYEN EN EL EMPRENDIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DEL CUSCO 2022", cuyo autor es LLANOS RODRIGUEZ PAZZIS MARITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSORIO CARRERA CESAR JAVIER <b>DNI:</b> 06203497 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2850-6420	Firmado electrónicamente por: CJOSORIOC el 08- 01-2023 09:17:12

Código documento Trilce: TRI - 0504241