



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Niveles de competencias emprendedoras en tiempos de pandemia del  
personal de enfermería en un hospital nacional, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Sipán Lavado, Jaqueline Noemí (orcid.org/0000-0002-4243-3408)

**ASESORA:**

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

Este presente trabajo esta dedicado primeramente a Dios por darme las fuerzas y diciplina de concluir mis estudios y a mi familia por siempre brindarme su apoyo y consejos, en especial a mi hijo Rodrigo por su apoyo incondicional.

**Agradecimiento:**

Mi agradecimiento con un sentimiento de profunda gratitud a la Mg. Torres Caceres, Fatima del Socorro, docente de la maestria, por contribuir en nuestra formación profesional, guiándonos y motivándonos permanentemente para la culminación de la presente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II.MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	21
3.2 Variables y Operacionalización.....	21
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de competencias emprendedoras .....	24
Tabla 2. Niveles de autoeficacia y proactividad.....	25
Tabla 3. Niveles de asertividad y control emocional .....	27
Tabla 4. Niveles de liderazgo participativo .....	29
Tabla 5. Niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades .....	31
Tabla 6. Niveles de competencias por tiempo de servicio .....	33
Tabla 7. Prueba de hipótesis general .....	30
Tabla 8. Prueba de hipótesis general Específica 1 .....	31
Tabla 9. Prueba de hipótesis general Específica 2 .....	32

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Niveles d ecompetencias emprendedoras</i> .....	24
Figura 2. <i>Niveles de autoeficacia y proactividad</i> .....	25
Figura 3. <i>Niveles de aserividad y control emocional</i> .....	27
Figura 4. <i>Niveles de liderzgo participativo</i> .....	28
Figura 5. <i>Niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades</i> .....	30
Figura 6. <i>Niveles de competencias por tiempo de servicios</i> .....	32
Figura 7. <i>Hipótesis general. Rangos promedios</i> .....	31
Figura 8. <i>Prueba de Hipótesis Específica 1</i> .....	33

## Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar las competencias de emprendurismo de las licenciadas de enfermería nombradas y contratadas que laboran en un hospital nacional. Fue de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental, descriptiva comparativa, la muestra fue de tipo no probabilística, intencional de acuerdo con el objetivo del estudio; por ello, se consideró a todos los profesionales de enfermería nombradas y contratadas que ejercían sus funciones asistenciales en un hospital Nacional. Se aplicó un cuestionario con validez de constructo del autor Sanchez Garcia Maria – Suarez Ortega. En los resultados se identificó que existe diferencia entre los niveles de Autoeficiencia y proactividad, Asertivad y control emocional, liderazgo participativo y afrontamiento de riesgos y dificultades. asimismo, comparativamente, por niveles de condicion laboral, por tiempo de servicio, por especialidad. Respecto a la prueba de hipótesis, se probó que existe diferencia significativa entre grupos según los ragos promedios, la prueba de Alfa de Cronbach con valor 0.758 y un  $p = 0,00 < 0.05$ . Se concluye aceptando la hipótesis planteada ( $H_a$ ).

**Palabras Clave:** Competencias emprendedoras, Enfermeras, COVID-19

## **Abstract**

The objective of the research was to analyze the entrepreneurship skills of the appointed and contracted nurse graduates who work in a national hospital. It was a quantitative approach, non-experimental design, comparative descriptive, the sample was non-probabilistic, intentional according to the objective of the study; therefore, all appointed and contracted nursing professionals who performed their care functions at a National hospital were considered. A questionnaire with construct validity by the author Sanchez Garcia Maria - Suarez Ortega was applied. In the results, it was identified that there is a difference between the levels of Self-efficiency and proactivity, Assertiveness and emotional control, participatory leadership and coping with risks and difficulties. likewise, comparatively, by levels of labor condition, by length of service, by specialty. Regarding the hypothesis test, it was proved that there is a significant difference between groups according to the average ratios, the Cronbach's Alpha test with a value of 0.758 and a  $p = 0.00 < 0.05$ . It is concluded by accepting the proposed hypothesis ( $H_a$ )

**Keywords:** Entrepreneurial skills, Nurses, COVID-19

## I. INTRODUCCIÓN

Las “Competencias Emprendedoras” hacen alusión a la agrupación de intelectos y atributos que debe poseer un individuo para fundar y orientar una empresa para lograr misiones, visiones e incrementar la economía personal, familiar y social (1); son competencias emprendedoras son aquellos atributos que debe tener un individuo para dar comienzo y dirigir una metamorfosis en su ambiente laboral o individual. La generalización de la crematística, el mercado volátil donde se estrecha la expresión de los artículos, un ahogo a la adecuación constante, las instituciones más manejables y enfocados a los clientes y la evaluación de los individuos como origen de excelencia competitiva origina que se veneficie el potencial y no sólo el intelecto. El lugar de ocupación pierde valor y emana el individuo y las habilidades como eje para la dirección de los equipos.

La OMS, la fecha 10 de marzo del 2020 declaró una emergencia de salud pública mundial, en razón de la propagación del COVID 19, que afectaba la salud con consecuencias grave desencadenándose en la pérdida de vidas de miles de hombres enteramente en toda la creación, representando un desafío en los profesionales de la salud, esta pandemia también ha repercutido en gran escala en los negocios de todo el mundo, muchas empresas se vieron afectadas y obligadas a prescindir los contratos de su recurso humano que fue el más vulnerable, azotado por la pandemia y por el desempleo, por otro lado alguna empresas emergentes redireccionaron sus estrategias comerciales por productos que presentaban más demanda (2).

La humanidad en el que laboramos está cambiando acentuadamente, el panorama de formación en el ámbito de enfermería se ha abocado directamente a cómo organizarnos para hacer frente al percance sanitario, surgiendo en el avance y incremento de una nueva era de formación y nuevos enfoques en estrategias (3).

El dictamen, presentado por la OMS en cooperación con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña Nursing Now, expuso que el personal de enfermería de hoy en día, refieren un aproximado de 28 millones

consignando un incremento de 4,7 millones entre la década del 2013 y 2018; sin embargo, aún existe escasez universal de dichos profesionales (4).

En Perú, por ejemplo, de acuerdo con los datos del Ministerio de Salud (MINSA), algunas de las regiones más humildes de la nación refieren con 7 médicos por cada 10.000 habitantes, lejanamente de los 21 que Lima posee. Esta brecha en la organización geográfica de profesionales de la salud puede incidir en la facultad de cuidado de la pandemia (5).

Esta pandemia ha demostrado incluso la obligación e interés de contar con personal de salud poseedores de competencias laborales de trabajo (incluso en manejo de equipos de apoyo y otros medios de soporte en conjunto; probado está el papel relevante que ejercen el equipo de enfermería por situarse en primera fila de cuidados y sostienen un papel importante en el acceso y calidad de cuidados al enfermo; escenario vigente que consigue transformarse singularmente de manera individual a las situaciones de trabajo y enseñanza en enfermería, lo cual resultara en valiosos avances para la cobertura universal de salud (6).

En este contexto no es indiferente el dolor causado por la pandemia y el sufrimiento en muchas familias, al observar estas la pérdida de sus familiares y no poder hacer nada para paliar este sufrimiento, ante la misera capacidad adquisitiva de respuesta oportuna para hacer frente a esta pandemia, situación que ha ido de la mano con el encarecimiento de los medicamentos debido a una inadecuada política de control por parte del estado, ante tal situación las enfermeras se han convertido en personal de primera línea al exponer su integridad como también a sus parientes, anteponiendo su vocación de servicio por salvar la vida de sus pacientes, actividad que ha redundado en las visitas domiciliarias a pacientes infectados con este virus, sin el cual habría resultado muy difícil la recuperación de miles de pacientes afectados con el COVID 19, que si bien es cierto ante tal situación se han autogenerado nuevas formas de trabajo y de ingreso a su canasta familiar pero valorando el costo beneficio resulta preponderante resaltar la labor de vocación y compromiso .

Ante tal situación, se ha planteado como pregunta general: ¿Qué diferencias existen entre los Niveles de Competencias Emprendedoras en tiempos de pandemia del personal de enfermería en un Hospital Nacional, 2022? Y

proponiendo los siguientes problemas específicos: (1) ¿Qué diferencias existen entre los Niveles de Autoeficacia y proactividad en tiempos pandemia?; (2) ¿Qué diferencias existen entre los Niveles de Asertividad y Control Emocional en tiempos de pandemia?; (3) ¿Qué diferencias existen entre los Niveles de Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia? y (4) ¿Qué diferencias existen entre los Niveles de Afrontamiento de Riesgos y dificultades en tiempos de pandemia?

La justificación teórica radica de la actual investigación radica en los DDHH de garantizar una vida sana que promueva el bienestar familiar y reduzca la mortalidad (UNESCO, 2008) en tal sentido, las enfermeras es personal asistencial para dicho fin (7). Como justificación metodológica se tomó un instrumento validado en un artículo científico como garantía para recolectar información de la muestra que además, servirá como base para otras averiguaciones de estudio en otros contextos (8).

Se justifica en la práctica debido al cumplimiento de los ODS que se expone como meta la disminución de mortalidad, elevar la salud de la población y combatir enfermedades diversas (Agenda 2030) que es donde el profesional de salud se desenvuelve. Ante ello, la contribución para el desarrollo de competencias emprendedoras es necesario empoderar al personal mediante talleres de capacitación, ejecución de un programa de empoderamiento orientado a mejorar la situación de los trabajadores y ejecución de programas sociales orientados a mejorar su desempeño profesional (9).

El objetivo principal fue: Comparar las diferencias entre los Niveles de Competencias Emprendedoras en tiempos de pandemia del personal de enfermería en un Hospital Nacional, 2022; como específicos tenemos: (1) Comparar las diferencias entre los Niveles de Autoeficacia y proactividad en tiempos de pandemia; (2) Comparar las diferencias entre los Niveles de Asertividad y Control Emocional en tiempos de pandemia; (3) Comparar las diferencias entre los Niveles de Liderazgo Participativo del personal de enfermería en tiempos de pandemia; (4) Comparar las diferencias entre los Niveles de Afrontamiento de Riesgos y dificultades en tiempos de pandemia.

La H. general de este proyecto de investigación fue: Existe diferencias significativas entre los de Niveles de competencias emprendedoras en tiempos de pandemia del personal de enfermería. Y como específicas: (1) Existe diferencias significativas entre los Niveles de Autoeficacia y proactividad en tiempos de pandemia; (2) Existe diferencias significativas entre los Niveles de Asertividad y Control Emocional en tiempos de pandemia; (3) Existe diferencias significativas entre los Niveles de Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia; (4) Existe diferencias significativas entre los Niveles Afrontamiento de Riesgos y dificultades en tiempos de pandemia.

## II. MARCO TEÓRICO

En los estudios internacionales se tiene a: Arias et al., (2021) cuyo objetivo primordial señalar la captación de la destreza para descubrir y prevalecer las competencias. Fue cuantitativo, con muestra no probabilística y encontraron en sus resultados la carencia de la variable creatividad e innovación, imprescindibles para las tan anheladas competencias emprendedoras, sostenibles en el tiempo. Se Concluye Los hallazgos encontrados en la investigación revelan que los grupos encuestados distinguen poseer “habilidad para percibir y aprovechar oportunidades, así como competencias emprendedoras para el aumento en los resultados” a partir de características personales como: perseverancia, visión, planificación, logro de resultados y audacia (10).

Valenzuela et al., (2021) quien sostuvo en su objetivo determinar los factores que configuran las competencias emprendedoras de los estudiantes del primer ciclo. Fue un estudio descriptivo. Los resultados indican que las extensiones que interponen en las competencias emprendedora son: 1) amor propio, 2) vigilancia, 3) innovación y 4) necesidad de ganancia, concuerda con la teoría de guía de las competencias de emprendurismo. Se Concluye que es fundamental engendrar diagnósticos en los alumnos para reconocer planeamientos que accedan a desarrollar actitudes y competencias de emprendurismo (11).

Chávez (2020) en su artículo que sostuvo como objetivo primordial comparar las contestaciones de los universitarios entre ambos ciclos de las profesiones de Bioingeniería, Industrial y Mecatrónica, partiendo de la premisa que estudiantes universitarios no están inclinados en llevar a fin, programas de Competencias Emprendedoras. Fue un estudio descriptivo, no experimental y no paramétrico. Los resultados sostienen que no existe discrepancias reveladoras en las competencias de emprendurismo entre los alumnos de ambos años. Se Concluye la insuficiente averiguación guiada hacia el plano que proyectan los organismos de educación superior en el sosten y motivación en los alumnos en emprender ideologías de proyectos que estallen en nuevas empresas (12).

Castro et al., (2020) En su artículo que sostuvo en su objetivo primordial fue ofrendar cuidado psicosocial a un sector de individuos, en su amplitud mujeres, relacionadas a un plan de instrucción para el emprendurismo en Cali. Fue un estudio de enfoque cuantitativo transversal. Los resultados de la participación son la traslación hacia la toma de elecciones, la delegación de labores, el progreso de auto-confianza y la indagación eficaz de resultados a situaciones de perjuicio. Se concluye sobre la obligación de incorporar aspectos de la experiencia subjetiva en los planes de instrucción apoyados en las Competencias de emprendurismo (13).

Velasquez y Martínez (2020) sostuvieron el reconocimiento de las competencias de emprendurismo aplicados en Licenciados de Gestión y Dirección en Negocios. Fue cuantitativo, descriptivo y transversal. Los resultados señalan que 73 % de los entrevistados se estima emprendedor, aunque solamente 15.7 % tiene un comercio favorable. El 17 % alcanza como fundamentales las habilidades de emprendurismo para el desempeño profesional, no obstante, el 37.1 % necesita de este tipo de habilidad. Se concluye que resulta trascendente adaptar una experiencia instructiva en el plan de aprendizaje, para aumentar y acrecentar las habilidades de emprendurismo, en tal sentido, serán capaces de distinguir y promover las cualidades de las competencias de emprendurismo (14).

Menciono también Galleguillos et al., (2019) Sostuvo como objetivo primordial fue analizar los elementos que afectan las competencias de emprendimiento en estudiantes de pregrado por medio de la adecuación de la teoría de la conducta programado y modelado por medio de fórmulas estructurales. Esta teoría se usa para distinguir las conformidades conductuales, normativas y de verificación, convenientes al objetivo emprendedor. Fue un estudio descriptivo. En los resultados alcanzados se confirmaron las hipótesis programadas, manifiesta la conformidad individual, social y motivacional, previas sobre el emprendurismo afectan en la competencia de emprendurismo de los alumnos. Se concluye que las creencias personales, social y motivaciones inherentes de la persona acerca del emprendurismo pueden intervenir en las competencias emprendedoras (15).

Krauss et al., (2018) Su artículo que sostuvo como objetivo primordial es correlacionar las competencias de emprendurismo de los alumnos universitarios, con peculiaridad los alumnos de Ciencias de la Salud, entre el resto del alumnado. Fue un estudio descriptivo. En los resultados el nivel de propósito de abordar a los alumnos de Ciencias de la Salud es bajo respecto al sobranje de los alumnados de dicha facultad, habiendo el ambiente de la facultad un divisor influyente en dicha variable. Se concluye que los alumnos exhiben una baja competencia de emprendurismo que el remanente de los alumnos de la facultad expresada en términos porcentuales, pero las diferencias no son estadísticamente significativas. Sin embargo, sí se afirma que el ambiente y las zonas de estudio de la facultad repercuten favorablemente en las tan anheladas competencias de emprendurismo (16).

Gonzales et al., (2018) como objetivo distinguieron la finalidad que poseen los alumnos universitarios hacia las competencias emprendedoras a inicios de la medición del engagement. Fue un estudio no experimental, de tipo descriptivo. En los resultados enfatizan algunas semejanzas de inclinación en el transcurso de la carrera de pregrado de ambos grupos y igualmente ciertas diferencias expresivas, generando un mayor énfasis en el análisis de comportamientos del emprendurismo del circular por los salones universitarios, y en lo particular su grado de engagement; igualmente, se exponen algunas sugerencias sobre situaciones en sustancia de indagación de cultura emprendedora a nivel de pregrado. Se Concluye promover y impulsar la cultura de emprendurismo en las universidades para el perfecto futuro de los alumnos egresados (17).

Argandoña et al., (2018) que sostuvo como objetivo principal la utilización piloto del sistema de hechos como metodología de aprendizaje para la adquisición de las competencias conciliadoras y emprendedoras por parte de los alumnos de Ingeniería mercantil. Fue un estudio metodológico cuasi experimental transversal. En los resultados que aparecen del cotejo entre los 2 equipos de aprendizaje, con relación a la labor en equipo desarrollado para la confección de las contestaciones, al caso evaluativo Basf medido, mediante de la valoración de pares, revelan plenamente un óptimo desempeño por parte de la agrupación de control. Se Concluye los sucesos formativos deben plantear ejercicios que,

además de impulsar el ejercicio repetido, ejecuten los desarrollos de pensamiento analítico, destreza adquirible que amerita competencias para estimar, tantear, discutir, dialogar, estimar y argumentar, logran probar la importancia de ciertas competencias de emprendurismo (18).

Saldarriaga y Guzmán (2018) que sostuvo como objetivo principal fue analizar la metodología y modelo para el aprendizaje de las competencias emprendedoras utilizadas en algunas universidades. Fue cualitativo y en sus resultados encontraron que son metodologías que orientan el emprendurismo, aun cuando estas han hecho una compilación de datos para poder aplicar una investigación de aprendizaje sobre el emprendurismo. Se concluye que los ejemplares que las facultades, deben moldear al emprendedor de una forma consiente, donde se les lleve a saber su ambiente, conozcan las dificultades reales del mundo corporativo y puedan aplicar decisiones adecuadas, de tal forma que no renuncien de avanzar con su emprendurismo y sigan indagando más pertinencias (19).

Maldonado (2017) relacionó las competencias de emprendimiento personal y la alfabetización económica. Fue cuantitativo, no experimental, descriptivo comparativo. En los resultados encontraron que para formar emprendedores se agregue contenidos relacionados que desarrollen habilidades y destrezas en el entendimiento de individuo con respecto a su entorno económico. Concluye evidenciando un factor de riesgo en el sobreendeudamiento y prevaleciendo estilos de conducta subjetiva (20).

Viloria (2017) determinó las competencias emprendedoras en docentes universitarios en un estudio descriptivo, no experimental. obteniendo como resultados preliminares un moderado nivel de actitud y atributos para el emprendimiento y un alto rango de competencias tecnológicas para transformar la realidad con conocimientos innovadores, pero con bajo nivel de financiamiento, así como recursos escasos. Conclusión se propone cultivar con nuevas ideas y utilizar herramientas innovadoras, en el desarrollo de competencias emprendedoras que conlleven a la competitividad y el desarrollo en los docentes con el fin de transformar las universidades públicas autónomas en instituciones que produzcan resultados tangibles para el desarrollo (21).

Entre los antecedentes nacionales, se ha considerado a Lazo y Melo (2020) midieron la actitud emprendedora de médicos especialistas. Determinar si la edad, sexo, tiempo de trabajo, modalidad de contrato, estado civil, ingresos económicos y especialidad influyen en su actitud emprendedora. Fue un estudio descriptivo. En los resultados se evidenció el 85% con una sólida actitud emprendedora, y el 15 % podría ser emprendedor. Ningún participante descartó el emprendimiento como una opción. Se concluyó que el 85 % de los médicos participantes tienen una actitud positiva hacia el emprendimiento, independientemente de los factores asociados estudiados (22). Asimismo, Casimiro (2019) determinó el nivel de desarrollo de las competencias de emprendimiento empresarial en estudiantes universitarios. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional; encontró resultados respecto a la comunicación y trabajo en equipo en niveles medio y en “Confianza en sí mismo” y “Capacidad de innovación” el nivel fue regular. Concluyó que existe una apropiada actitud de emprendimiento empresarial en los estudiantes (23).

Suárez y Sánchez-García (2018) identificaron los perfiles, competencias, necesidades, motivaciones y los factores condicionantes en la actividad emprendedora en un estudio cuantitativo cuyos resultados evidenciaron una acentuada satisfacción en las habilidades y logros profesionales; sin embargo, la existencia de problemas en la conciliación del perfil profesional requiriendo asesoramiento empresarial se muestran diferenciados de las necesidades de asesoramiento y alineación profesional para su carrera. Respecto a las actitudes motivacionales de emprendimiento identificaron factores sociodemográficos (24).

Cadena (2020) identificó la incorporación al mercado laboral emprendiendo desde pequeños negocios o ejerciendo labores y trabajos de poca rentabilidad toda vez que no se encuentran debidamente preparados y con deficiente conocimiento y poca instrucción en emprendimiento debido a falta de preparación desde la educación básica. En su resultado aplicando pre y post test mediante cuestionario y desarrollando una propuesta de capacitación con docentes, definió la necesidad de un cambio en el eje transversal del currículo y concluyó planteando una propuesta progresista e innovadora capacitando a docentes en competencias emprendedoras (25).

Quintana y Tarqui (2019) describieron niveles de desempeño laboral, formación académica y aspectos motivadores organizacionales en 208 profesionales de enfermería mediante un estudio transversal y utilizó un cuestionario ad hoc; los resultados evidenciaron que el 24,5% presentó deficiente desempeño, 82,4% no recibieron capacitación; 88,2% tienen presión laboral por parte de la jefatura, 84,3% advirtieron estar desmotivados. Concluyeron que existe un desempeño suficiente del personal de enfermería (26)

El fundamento científico está en el enfoque productivo respect al emprendimiento y la empleabilidad aplicando pedagogías contemporáneas para desafiar situaciones auténticas o simuladas en una realidad vinculada en aplicar saberes como alternativas viables de solución (DIGESUTPA-Minedu. 2015). También, en los DDHH como derecho a la protección de la salud de toda persona. Técnicamente, se fundamenta en los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de la Agenda 2030 sobre garantizar una vida saludable promoviendo el bienestar de todos; específicamente en el inciso 8 el cual menciona la cobertura sanitaria universal por ello el plantear alternativas en los servicios.

Dentro del marco conceptual de las competencias emprendedoras se considera que es un cúmulo de actitudes, habilidades y actitudes que posee la persona para gestionar y orientar sus ideas e intereses en un contexto en el cual se desenvuelve (26). En este contexto, se busca generar y desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades para emprender exitosamente (27-28). Mediante las habilidades emprendedoras se evidencian actitudes y comportamientos respecto a la puesta en práctica de los conocimientos teóricos en lo empresarial acordes con el sector (29).

La teoría de la Construcción de la Carrera de Mark y Savickas (2005) enfoca un modelo que permite conocer y entender el comportamiento vocacional a lo largo de la vida, propone un enfoque integral que incluye tres perspectivas sobre la conducta vocacional: las diferencias individuales; psicología del desarrollo y narrative (30 - 31).

Las competencias emprendedoras son aquellas cualidades necesarias para iniciar y liderar cambios tanto en su entorno profesional como personal. Hay

que tener en cuenta que estas competencias no son solamente útiles para crear una empresa. Sino importantes para que cualquier persona pueda gestionar su aprendizaje, formación y su vida profesional (Álvarez de Mon, 2017); (32).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

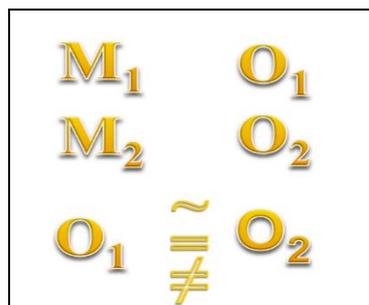
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Este trabajo respondió a una investigación de tipo básica cuyo objetivo es incrementar los conocimientos científicos pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (33).

Según Baena (2014) la búsqueda de conocimiento y su propósito es formular conocimientos nuevos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos. En tal sentido, sirve de base fundamental para una investigación aplicada a través de sus hallazgos tecnológicos que buscan la reproducción de conocimientos aplicables a la sociedad, porque está orientada a solucionar un problema (Hernández et al., 2014) (34 – 35)

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental, según Hernández et al. (2014) debido a no haber realizado manipulación de variable, exclusivamente se observó y recogió datos de manera transversal para probar objetivos y analizar sus niveles (36). Es un estudio descriptivo comparativo dado que describe las características y específicas propiedades importantes de grupos que son sometidos a un análisis (Dankhe, 1986) (37). El esquema del diseño de investigación es:



*Dónde:*

$M_1$  = Enfermeras NOMBRADAS

M<sub>2</sub> = Enfermeras CAS

O = Aplicación del instrumento (observación de variable)

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable: “competencias emprendedoras”**

**Definición Conceptual:** Son aquellas actitudes y cualidades que se necesitan para iniciar y liderar cambios personales al generarse un autoempleo dentro de su context familiar, profesional o personal debido a que se puede gestionar un autoaprendizaje para la vida.

**Definición Operacional:** Aplicacion de Cuestionario y operacionalmente se establecieron los indicadores para lograr dicha competencia de acuerdo al autor del instrument (Suárez et al, 2015); (ver anexo).

**Indicadores:** Extraídos de las dimensiones cuya operacionalización sirvió para medir la variable de acuerdo con los items establecidos ene l instrument.

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3 Población y Muestra

#### 3.3.1 Población

Está referida a la totalidad del fenómeno posible a ser analizado cuyos elementos deben caracterizarse en peculiaridades comunes (Hernández et al., 2014). Para el caso, comprendió a 326, el cual pertenecen al personal Licenciado de Enfermería que laboran en un Hospital Nacional considerando como principal criterio de inclusión que sean licenciadas de Enfermería tituladas y colegiadas y sin ningún otro criterio de exclusión (38 -39).

#### 3.3.2 Muestra

La muestra, son parte de la población y que evidencian características particularidades (Hernández et al., 2014; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) La muestra fue no probabilística de tipo intencional, por conveniencia para

nuestros objetivos; por ello, está conformada por todas las Licenciadas de Enfermería tituladas y colegiadas que laboran en un Hospital Nacional siendo una muestra censal (40 – 41).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

Son los procesos y reglas para recoger datos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Se utilizó la técnica como base de información primordial para la elaboración de los resultados de los objetivos de estudio (42).

Los instrumentos son medios para recoger información necesaria en el estudio (Hernández et al., 2014). En la presente investigación, el instrumento es un cuestionario de 21 ítems corresponde a (Suárez et al, 2015) quienes realizaron una Validez de Constructo; y se realizó la validez de contenido a través del juicio de expertos con especialistas en el tema, obteniendo un resultado favorable la validez del instrumento y aplicable al personal asistencial de enfermería de un Hospital Nacional con el objetivo de recolectar información sobre la variable “competencias emprendedoras” y sus dimensiones (43 - 44).

La validez debe ser confiable y válido para medir el objetivo de la investigación (Hernández et al., 2014). En lo que respecta a las competencias emprendedoras se realizó una validez de contenido por juicio de expertos a través de la pertinencia, relevancia y claridad (45 - 46).

En cuanto al grado de confiabilidad del instrumento, se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos. Este se realizó a 20 profesionales Licenciados de enfermería aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach con valor de 0,758 indica que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable (47).

### **3.5. Procedimientos**

Los datos de información tomando en cuenta el cuestionario de Suárez et al., (2015) aplicado de manera presencial y virtual con el consentimiento informado. Así mismo se realizó la validación de contenido por juicio de expertos para posteriormente ser aplicada a la unidad de estudio como es el personal Licenciado(as) de Enfermería (48).

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

Los datos fueron procesados con el paquete SPSS versión 25. Este software proporciona herramientas que permiten consultar datos. Las frecuencias y porcentajes obtenidos en el análisis descriptivo conforme los niveles establecidos. Se probó las hipótesis de acuerdo con resultados de la prueba de normalidad (49).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se sustenta en los principios éticos del Código de Ética en Investigación de la Universidad (RCU N<sup>o</sup>0340-2021/UCV, 2021); se solicitó el consentimiento informado a los actores sociales asumiendo el compromiso de guardar la confidencialidad de la información recogida en esta investigación. Y realizaron las citas de los autores (50).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

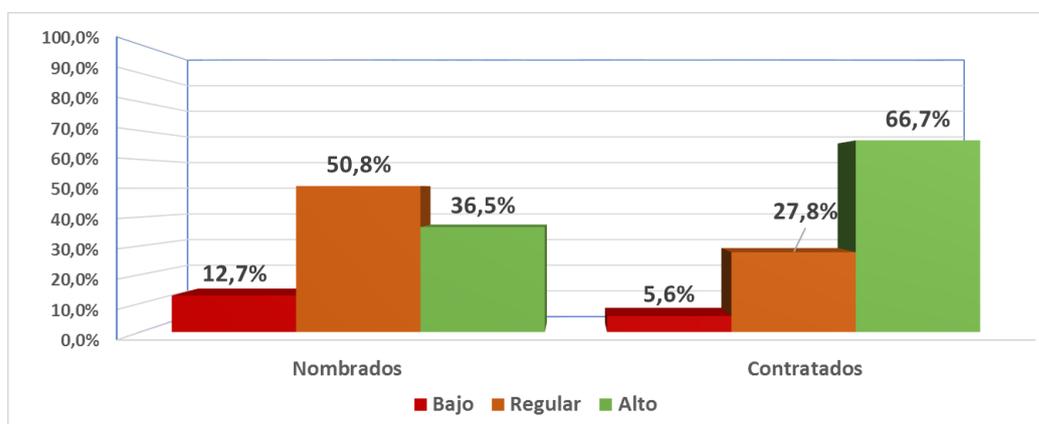
*Niveles de las Competencias emprendedoras*

I.E.	Competencias emprendedoras						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nombrados	8	12,7%	32	50,8%	23	36,5%	63	100,0%
Contratados	4	5,6%	20	27,8%	48	66,7%	72	100,0%
Total							135	100,0%

Fuente: Instrumento

**Figura 1**

*Niveles de las Competencias emprendedoras*



Fuente: Tabla 1

*Nota.* El nivel de las Competencias emprendedoras es de nivel alto en las enfermeras contratadas con 66,7% y de nivel medio con 50,8% para las enfermeras nombradas.

Además se observan niveles bajos de emprendimiento en el personal nombrado con 12,7% y contratado con 5,6%.

**Tabla 2.**

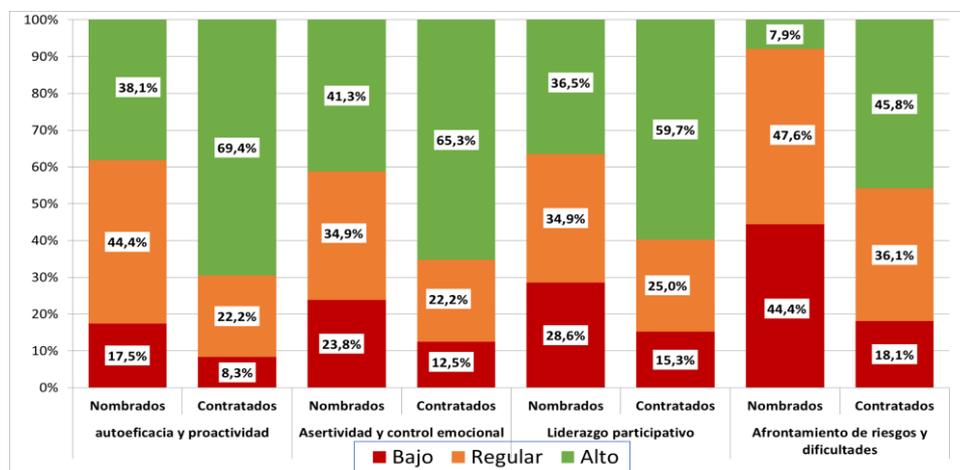
*Niveles de las dimensiones de las Competencias emprendedoras.*

		Bajo		Regular		Alto		total f	Total %
		f	%	f	%	f	%		
A. - proactividad	Nombrados	11	17,5%	28	44,4%	24	38,1%	63	100,0%
	Contratados	6	8,3%	16	22,2%	50	69,4%	72	100,0%
Asertividad y c. emocional	Nombrados	15	23,8%	22	34,9%	26	41,3%	63	100,0%
	Contratados	9	12,5%	16	22,2%	47	65,3%	72	100,0%
Liderazgo participativo	Nombrados	18	28,6%	22	34,9%	23	36,5%	63	100,0%
	Contratados	11	15,3%	18	25,0%	43	59,7%	72	100,0%
Afrontamiento de riesgos	Nombrados	28	44,4%	30	47,6%	5	7,9%	63	100,0%
	Contratados	13	18,1%	26	36,1%	33	45,8%	72	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 2**

*Niveles de las Competencias emprendedoras*



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Para las dimensiones de las competencias emprendedoras del personal de enfermería se concluye que para la autoeficacia y proactividad el nivel es alto para los contratados con 69,4% y regular para los nombrados 44,4%.

En el caso de la dimensión Asertividad y control emocional se concluye que el nivel es alto para los contratados con 65,3% y nombrados con 41,3%. Mientras que la dimensión Liderazgo participativo tiene como nivel representativo el alto con 59,7% para los contratados y 36,5% para los nombrados. Finalmente la

dimension Afrontamiento de riesgos y dificultades presenta niveles altos para los contratados con 45,8% y medio para los nombrados con 47,6%.

### **Análisis por especialidad del encuestado**

**Tabla 3**

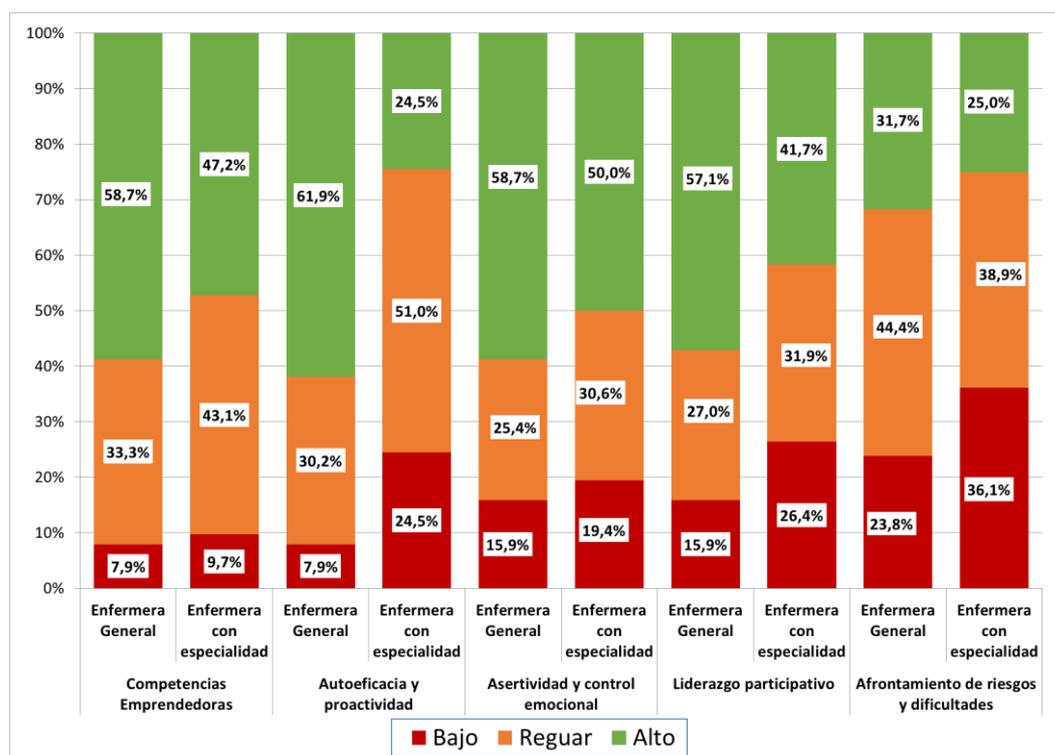
*Niveles de las Competencias emprendedoras y sus dimensiones.*

		Bajo		Reguar		Alto		total	Total
		f	%	f	%	f	%	f	%
Competencias Emprendedoras	Enfermera General	5	7,9%	21	33,3%	37	58,7%	63	100,0%
	Enfermera con especialidad	7	9,7%	31	43,1%	34	47,2%	72	100,0%
Autoeficacia y proactividad	Enfermera General	5	7,9%	19	30,2%	39	61,9%	63	100,0%
	Enfermera con especialidad	12	24,5%	25	51,0%	12	24,5%	49	100,0%
Asertividad y control emocional	Enfermera General	10	15,9%	16	25,4%	37	58,7%	63	100,0%
	Enfermera con especialidad	14	19,4%	22	30,6%	36	50,0%	72	100,0%
Liderazgo participativo	Enfermera General	10	15,9%	17	27,0%	36	57,1%	63	100,0%
	Enfermera con especialidad	19	26,4%	23	31,9%	30	41,7%	72	100,0%
Afrontamiento de riesgos y dificultades	Enfermera General	15	23,8%	28	44,4%	20	31,7%	63	100,0%
	Enfermera con especialidad	26	36,1%	28	38,9%	18	25,0%	72	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 3**

Niveles *Competencias emprendedoras* y sus dimensiones por especialidad.



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En el análisis por especialidad del personal encuestado se concluye, que es la enfermera general las que presentan mayores niveles altos de competencias emprendedoras con 58,7% mientras las enfermeras con especialidad presentan un 47,2%. Para la dimensión Autoeficacia y productividad el nivel alto lo tienen las enfermeras generales con 61,9% mientras las enfermeras con especialidad presentan niveles medios con 51,0%. La asertividad y control emocional está representado en niveles altos con 58,7% para las enfermeras generales y 50% para las enfermeras con especialidad. Mientras que la dimensión liderazgo participativo tiene un nivel alto a la enfermera general con 57,1% y 41,7% a la enfermera con especialidad. Por último la dimensión afrontamiento de riesgos y dificultades presenta el nivel medio para las enfermeras generales con 44,4% y nivel medio para las enfermeras con especialidad con 38,9%.

## Análisis por tiempo de servicio del encuestado

**Tabla 4**

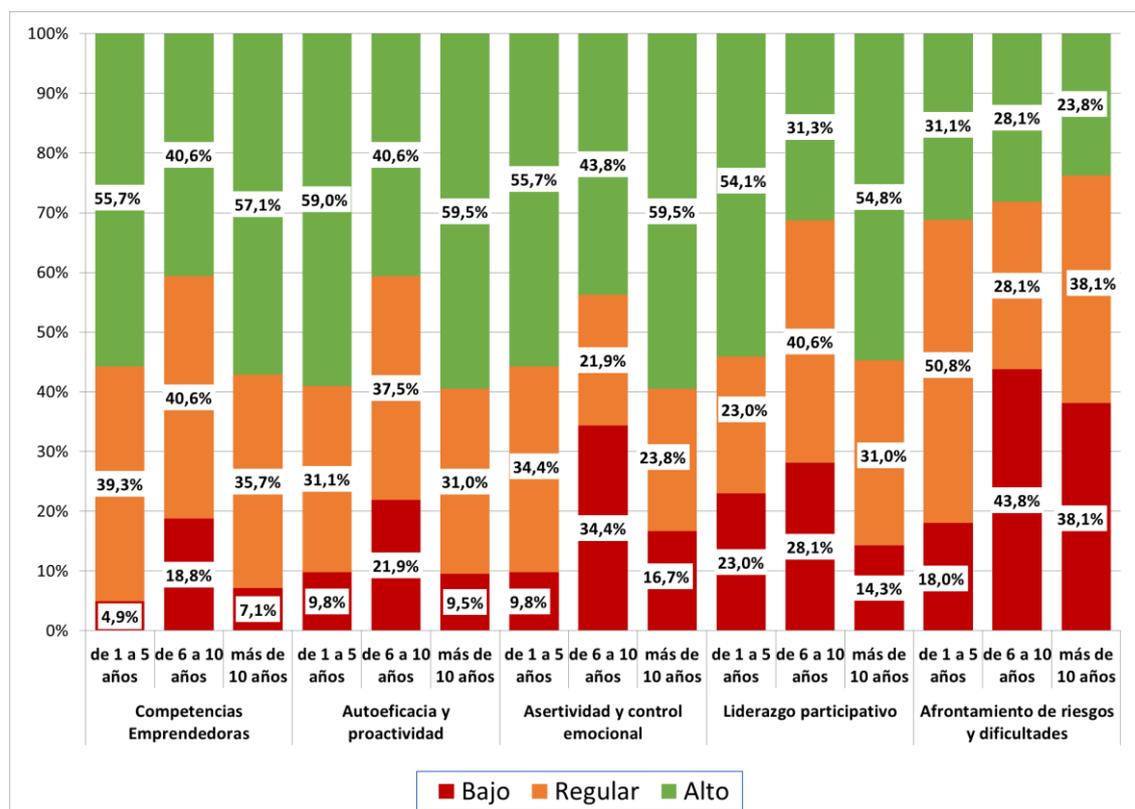
*Niveles de Competencias emprendedoras y dimensiones por tiempo de servicio*

	Años	Bajo		Regular		Alto		total f	Total %
		f	%	f	%	f	%		
Competencias Emprendedoras	1 a 5	3	4,9%	24	39,3%	34	55,7%	61	100,0%
	6 a 10	6	18,8%	13	40,6%	13	40,6%	32	100,0%
	más de 10	3	7,1%	15	35,7%	24	57,1%	42	100,0%
Autoeficacia y proactividad	1 a 5	6	9,8%	19	31,1%	36	59,0%	61	100,0%
	6 a 10	7	21,9%	12	37,5%	13	40,6%	32	100,0%
	más de 10	4	9,5%	13	31,0%	25	59,5%	42	100,0%
Asertividad y control emocional	1 a 5	6	9,8%	21	34,4%	34	55,7%	61	100,0%
	6 a 10	11	34,4%	7	21,9%	14	43,8%	32	100,0%
	más de 10	7	16,7%	10	23,8%	25	59,5%	42	100,0%
Liderazgo participativo	1 a 5	14	23,0%	14	23,0%	33	54,1%	61	100,0%
	6 a 10	9	28,1%	13	40,6%	10	31,3%	32	100,0%
	más de 10	6	14,3%	13	31,0%	23	54,8%	42	100,0%
Afrontamiento de riesgos y dificultades	1 a 5	11	18,0%	31	50,8%	19	31,1%	61	100,0%
	6 a 10	14	43,8%	9	28,1%	9	28,1%	32	100,0%
	más de 10	16	38,1%	16	38,1%	10	23,8%	42	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 4**

*Niveles de Competencias emprendedoras y dimensiones por tiempo de servicio*



Fuente: Tabla 4

En el análisis por tiempo de servicio se concluye que son los que están en el rango de 1 a 5 años los que presentan mayores niveles con 55,7% seguido de más de 10 años con 57,1%, el grupo conformado por tiempo de servicio entre 6 a 10 años presenta 40,8%. La autoeficacia y proactividad es representado mayoritariamente entre los tiempos de servicio entre 1 a 5 años y de más de 10 años con 59% y 59,5% respectivamente.

Mientras que la dimensión Asertividad y control emocional presenta niveles altos especialmente en los grupos de 1 a 5 años y de más de 10 años con 55,7% y 59,5%. La dimensión liderazgo participativo muestra valores altos en el grupo de entre 1 a 5 años con 54,1% y de más de 10 años con 54,8%. El Afrontamiento de riesgos y dificultades tiene como nivel medio al grupo de 1 a 5 años con 50,8% y nivel bajo entre 6 a 10 años, el grupo de más de 10 años presenta 38,1% en su nivel medio.

## 4.2 Análisis Inferencial y Contraste de Hipótesis.

La **Prueba de normalidad** se realizó con Kolmogorov-Smirnov por contar con muestras mayores a 50 y se obtuvo una distribución no normal con  $p=0,000 < 0,05$ ; entonces, se utilizaron técnicas no paramétricas para el contraste de hipótesis fue comparación de dos grupos y se aplicó la U de Mann Whitney.

### Contraste de Hipótesis General

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existen diferencias significativas en los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia.

**Ha. ( $M_1 \neq M_2$ )** Existen diferencias significativas en los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia.

**Tabla 5**

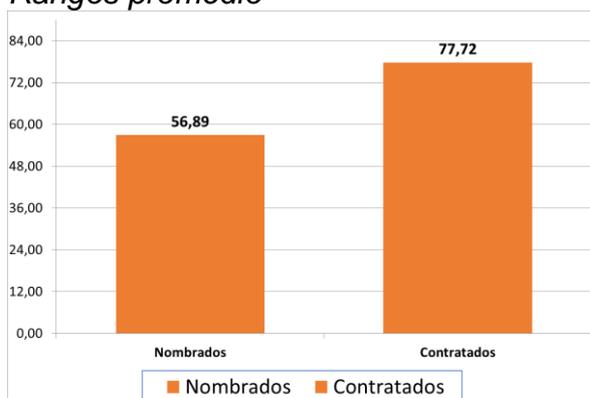
*Valor del Estadístico de Contraste*

		Estadísticos de prueba				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Competencias emprendedoras	Nombrado	63	56,89	3584,00	U de Mann-Whitney	1568,000
	Contratado	72	77,72	5596,00	W de Wilcoxon	3584,000
	Total	135			Z	-3,459
					Sig. asintótica(bilateral)	,001

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 5**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

Se comprueba la existencia de diferencias significativas entre los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia mediante la prueba de U-Mann-Whitney con valor de 1568,000 y con  $p=0,001 < 0,05$ . Además la figura respectiva de los rangos promedio muestran diferencias en sus valores, teniendo mayor nivel el grupo de los contratados.

Por lo tanto se concluye que: Existen diferencias significativas en los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.

### Contraste de H. Específica 1

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia y proactividad de las competencias emprendedoras.

**Ha. ( $M_1 \neq M_2$ )** Existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia y proactividad de las competencias emprendedoras.

**Tabla 6**

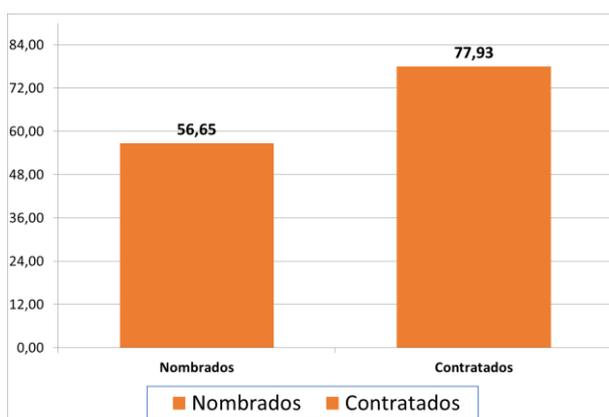
*Valor del Estadístico de Contraste*

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
autoeficacia y proactividad	Nombrado	63	56,65	3569,00	U de Mann-Whitney	1553,000
	Contratado	72	77,93	5611,00	W de Wilcoxon	3569,000
	Total	135			Z	-3,529
					Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

**Figura 6**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* Se comprueba la existencia de diferencias significativas entre los niveles de autoeficacia y proactividad del personal de enfermería en tiempos de pandemia mediante la prueba de U-Mann-Whitney con valor de 1553,000 y con  $p=0,000 < 0,05$ . Además la figura respectiva de los rangos promedio muestran diferencias en sus valores, teniendo mayor nivel el grupo de los contratados.

Por lo tanto se concluye que: Existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia y proactividad de las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.

### Contraste de H. Específica 2

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existen diferencias significativas entre los niveles de Asertividad y control emocional en las competencias emprendedoras.

**Ha. ( $M_1 \neq M_2$ )** Existen diferencias significativas entre los niveles de Asertividad y control emocional en las competencias emprendedoras

**Tabla 7**

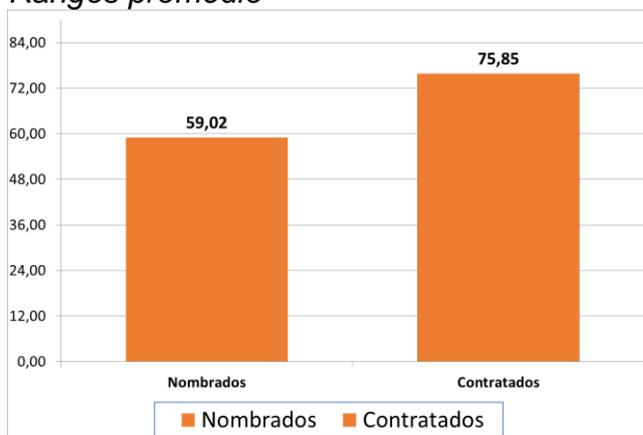
*Valor del Estadístico de Contraste*

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
Asertividad y control emocional	Nombrado	63	59,02	3718,50	U de Mann-Whitney	1702,500
	Contratado	72	75,85	5461,50	W de Wilcoxon	3718,500
	Total	135			Z	-2,764
					Sig. asintótica(bilateral)	,006

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 7**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* Se comprueba la existencia de diferencias significativas entre los niveles de Asertividad y control emocional del personal de enfermería en tiempos de pandemia mediante la prueba de U-Mann-Whitney con valor de 1702,500 y con  $p=0,006 < 0,05$ . Además la figura respectiva de los rangos promedio muestran diferencias en sus valores, teniendo mayor nivel el grupo de los contratados.

Por lo tanto se concluye que: Existen diferencias significativas entre los niveles de Asertividad y control emocional en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.

### Contraste de H. Específica 3

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existe diferencia significativa entre los niveles de Liderazgo participativo en las competencias emprendedoras.

**Ha. ( $M_1 \neq M_2$ )** Existe diferencia significativa entre los niveles de Liderazgo participativo en las competencias emprendedoras.

**Tabla 8**

*Valor del Estadístico de Contraste*

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
Liderazgo participativ	Nombrado	63	58,99	3716,50	U de Mann-Whitney	1700,500
	Contratado	72	75,88	5463,50	W de Wilcoxon	3716,500
	Total	135			Z	-2,719
					Sig.	,007
					asintótica(bilateral)	

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 8**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* Se comprueba la existencia de diferencias significativas entre los niveles de Liderazgo participativo del personal de enfermería en tiempos de pandemia mediante la prueba de U-Mann-Whitney con valor de 1700,500 y con  $p=0,007 < 0,05$ . Además la figura respectiva de los rangos promedio muestran diferencias en sus valores, teniendo mayor nivel el grupo de los contratados.

Por lo tanto se concluye que: Existe diferencia significativa entre los niveles de Liderazgo participativo en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.

#### Contraste de H. Específica 4

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existe diferencia significativa entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en las competencias emprendedoras

**Ha. ( $M_1 \neq M_2$ )** Existe diferencia significativa entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en las competencias emprendedoras

**Tabla 9**

*Valor del Estadístico de Contraste*

					Estadísticos de prueba	
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Afrontamiento de riesgos y dificultades	Nombrado	63	51,67	3255,50	U de Mann-Whitney	1239,500
	Contratado	72	82,28	5924,50	W de Wilcoxon	3255,500
	Total	135			Z	-4,840
					Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 9**

*Rangos promedio*



Fuente: Tabla 9

*Nota.* Se comprueba la existencia de diferencias significativas entre los niveles de de afrontamiento de riesgos y dificultades del personal de enfermería en tiempos de pandemia mediante la prueba de U-Mann-Whitney con valor de 1239,500 y con  $p=0,000 < 0,05$ . Además la figura respectiva de los rangos promedio muestran diferencias en sus valores, teniendo mayor nivel el grupo de los contratados.

Por lo tanto se concluye que Existe diferencia significativa entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.

## V.- DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos para el objetivo general, se identificó que los Niveles de competencias emprendedoras en tiempos de pandemia demostraron que en el nivel alto con un 66.7% para los contratados y nivel medio para los nombrados con el 50,8%. Respecto a la prueba de hipótesis la U-Mann = 1568,000 con  $p=0,001$  que es menor a 0,05 como la diferencia de rangos promedios permitieron probar la  $H_a$  de que existen diferencias significativas entre los niveles de competencias emprendedoras. Comparativamente por especialidad fueron las enfermeras general con niveles más altos de 58,7% y 61,9% en autoeficacia y liderazgo participativo. Respecto al tiempo de servicio, fue el personal con más de 10 años de servicio quienes obtuvieron los niveles más altos en las Competencias emprendedoras.

Respecto a la prueba de hipótesis la U-Mann = 1568,000 con  $p=0,001$  que es menor a 0,05 como la diferencia de rangos promedios permitieron probar la  $H_a$  de que existen diferencias significativas entre los niveles de C. Emprendedoras. Ent al sentido, se aprecia como factor determinante del valor de las dimensiones del personal de enfermería que en todos los niveles el personal contratado difiere en sus características personales con el personal nombrado con altos niveles de actividad y proactividad para el desarrollo de las competencias emprendedoras, apreciándose en este contexto un mayor compromiso tanto personal como institucional; percepción que trae a colación su condición laboral con el riesgo del término del mismo en otras palabras luchan con los méritos necesarios para la obtención del puesto laboral; sin que esto reste el nivel de competencia de los nombrados.

Los resultados nos muestran que los niveles de Competencias emprendedoras en las enfermeras contratadas se presentan en un índice elevado con 66,7% toda vez que valorando su estabilidad laboral y otros factores inherentes al mismo como es el ajuste en sus horarios de trabajo, su capacidad adquisitiva y entorno laboral sientan la necesidad de generar actitudes proactivas

para buscar otras fuentes de trabajo que les genere nuevos ingresos, consecuentemente les otorgue una mayor confianza laboral y estabilidad socioeconomica, actitudes de emprendimiento que no le resta su capacidad de innovacion al personal nombrado ya que éstas sientan su gestión en base a la confianza, estabilidad y seguridad que les otorga su trabajo para desarrollarse con visión y organización en el logro de resultados favorable y de emprendimiento laboral.

Desde la perspectiva de la conducta vocacional se puede inferir que la enfermera general presenta mayores niveles de competencias emprendedoras de autoestima y proactividad así como de actividad, liderazgo y afrontamiento de riesgos; por otro lado en lo que respecta al análisis laboral de conducta vocacional y de perspectiva de desarrollo de las enfermeras con especialidad se antepone esta calificación, pudiéndose colegir que en el primer caso las enfermeras generales desarrollan un mayor campo ocupacional y trato directo y abierto con el usuario y en el Segundo caso su campo es específico y especializado y trato con el entorno más específico y con mayor confianza en sí misma con muestras de capacidad de innovación.

Del análisis prospectivo por tiempo de servicio se vislumbra que a menor tiempo de servicio son los que presentan mayores niveles en las cuatro dimensiones, seguido de los que presentan más de 10 años de servicio entendiéndose que este grupo presenta mayores cualidades del tipo descriptivo como emprendedores en su entorno profesional y personal así como lo manifiesta Suarez Ortega- Sanchez Garcia, en los resultados de su investigación se muestra una evidente satisfacción respecto a su experiencia profesional, a la vez de una marcada necesidad de asesoramiento empresarial, del mismo modo señala una diversidad de motivaciones de emprendimiento, que elevan a la persona con sus cualidades, como cimiento y motivación de actitud emprendedora.

En los resultados descriptivos del objetivo específico 1 se identificó que los Niveles de Autoeficacia y proactividad en tiempos de pandemia demostraron que en el nivel alto con un 69.4% para los contratados y nivel regular para los

nombrados con el 44,4%. Respecto a la prueba de hipótesis la U-Mann = 1553,000 con  $p=0,000$  que es menor a 0,05 como la diferencia de rangos promedios permitieron probar la  $H_a$  de que existen diferencias significativas entre los niveles de autoeficacia y proactividad.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico 2, se identificó que los Niveles de asertividad y control emocional en tiempos de pandemia demostraron que en el nivel alto con un 65.3% para los contratados y nivel regular para los nombrados con el 41,3%. Respecto a la prueba de hipótesis la U-Mann = 1702,500 con  $p=0,006$  que es menor a 0,05 como la diferencia de rangos promedios permitieron probar la  $H_a$  de que existen diferencias significativas entre los niveles de asertividad y control emocional.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico 3, se identificó que los Niveles de liderazgo participativo en tiempos de pandemia demostraron que en el nivel alto con un 59.7% para los contratados y nivel regular para los nombrados con el 36,5%. Respecto a la prueba de hipótesis la U-Mann = 1700,500 con  $p=0,007$  que es menor a 0,05 como la diferencia de rangos promedios permitieron probar la  $H_a$  de que existen diferencias significativas entre los niveles de liderazgo participativo.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico 4, se identificó que los Niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en tiempos de pandemia demostraron que en el nivel alto con un 45,8% para los contratados y nivel regular para los nombrados con el 47,6%. Respecto a la prueba de hipótesis la U-Mann = 1239,500 con  $p=0,000$  que es menor a 0,05 como la diferencia de rangos promedios permitieron probar la  $H_a$  de que existen diferencias significativas entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se identificó que en el nivel alto de Competencias emprendedoras es alto en las enfermeras contratadas con 66,7% y de nivel medio con 50,8% para las enfermeras nombradas. Asimismo, se aceptó la  $H_a$  concluyendo que existe diferencias significativas debido a la U-Mann Whitney = 1568,000 con  $p=0,001 < 0,05$  y los rangos promedio.

**Segunda:** Se identificó que en el nivel alto de autoeficacia y proactividad es alto en las enfermeras contratadas con 69,4% y de nivel medio con 44,4% para las enfermeras nombradas. Asimismo, se aceptó la  $H_a$  concluyendo que existe diferencias significativas debido a la U-Mann Whitney = 1553,000 con  $p=0,000 < 0,05$  y los rangos promedio.

**Tercera:** Se identificó que en el nivel alto de autoeficacia y proactividad es alto en las enfermeras contratadas con 65,3% y de nivel medio con 41,3% para las enfermeras nombradas. Asimismo, se aceptó la  $H_a$  concluyendo que existe diferencias significativas debido a la U-Mann Whitney = 1702,500 con  $p=0,006 < 0,05$  y los rangos promedio.

**Cuarta:** Se identificó que en el nivel alto de Competencias emprendedoras es alto en las enfermeras contratadas con 59,7% y de nivel medio con 36,5% para las enfermeras nombradas. Asimismo, se aceptó la  $H_a$  concluyendo que existe diferencias significativas debido a la U-Mann Whitney = 1700,500 con  $p=0,007 < 0,05$  y los rangos promedio.

**Quinta:** Se identificó que en el nivel alto de Competencias emprendedoras es alto en las enfermeras contratadas con 45,8% y de nivel medio con 47,6% para las enfermeras nombradas. Asimismo, se aceptó la  $H_a$  concluyendo que existe diferencias significativas debido a la U-Mann Whitney = 1239,500 con  $p=0,000 < 0,05$  y los rangos promedio.

## VII.- RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directivos del hospital, se propone dar talleres de estrategias en competencias emprendedoras al personal de enfermería para autofinanciar su economía personal y familiar.

**Segunda:** Tener empatía para el cumplimiento de sus labores de tal manera que tengas accesibilidad al usuario durante la atención, mostrando respeto, ponderación que con lleven a enaltecer la labor de enfermería

**Tercera:** Trasar metas que te aseguren con suma eficacia la labor que se esta ejerciendo, bajo el permanente monitoreo y supervicion que asegure su cumplimiento

**Cuarta:** Tener carácter proactivo en la atención en salud, a fin de ateponerse a riesgos sub sistentes que generen la mala practica de esta cordinando con otros sectores de salud que te permitan optimizar el cumplimiento de la misión

**Quinta:** Dinamismo para el optimo cumplimiento de las metas trazadas, de tal manera que contagie esta actitud dentro de un clima laboral aceptable y sea como punto de partida, asi como de insentivo para el resto de personal

## REFERENCIAS

- 1.-Sanchez G., Suarez O. Competencias para la Gestión de la Carrera Emprendedora. 2017. vol. 3, núm. 45, pp. 109-123, 2017. Disponible en: [https://www.aidep.org/sites/default/files/2017-10/RIDEP45.3.09\\_0.pdf](https://www.aidep.org/sites/default/files/2017-10/RIDEP45.3.09_0.pdf)
- 2.-Organización Panamericana de la salud. U.S. National Library of Medicine. 2020 May 06. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es)
- 3.-Aguerrevere G., Amaral N., Rucci G. Frente a COVID-19, desarrollar nuevas habilidades es más importante que nunca. 2020. April 16. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/frente-a-covid-19-desarrollar-nuevas-habilidades-es-mas-importante-que-nunca/>
- 4.-Organización Mundial de la Salud. U.S. National Library of Medicine. 7 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- 5.-Maguiña C., Galan R. Situación de la salud en el Perú: la agenda pendiente. Medicine and Human Welfare .2011 vol 28. Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/544/2660>
- 6.- Medline Plus. El rol esencial de la enfermería en la pandemia del COVID-19 y en los sistemas de salud. National Library of Medicine. Ago 30, 2020. Disponible en: <http://www.usat.edu.pe/articulos/el-rol-esencial-de-la-enfermeria-en-la-pandemia-del-covid-19-y-en-los-sistemas-de-salud/>
- 7.-Rios G. Evaluación del Desempeño basado en Competencias al Profesional de enfermería. Universidad Nacional Autónoma de México. 2011. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980328/55rios-leticia.pdf>
- 8.-Morales V. GUÍA PARA CONSTRUIR ESCALAS DE ACTITUDES. Universidad Rafael Landívar 2011. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/Construcci%C3%B3n-de-cuestionarios-y-escalas-Morales-V.-Pedro-2011.pdf.pdf>
- 9.-Toro C. Propuesta para el manejo de conflictos laborales. Quito, 2017. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>

- 10.- Arias A., Contreras V., Espinosa C., Sotelo B. [Capacidades emprendedoras en población de la base de la pirámide en Cúcuta, Colombia](#). Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. (2021) vol 66, num. 1. Disponible en: [https://scholar.google.es/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=DhPc6KoAAAAJ&citation\\_for\\_view=DhPc6KoAAAAJ:hC7cP41nSMkC](https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=DhPc6KoAAAAJ&citation_for_view=DhPc6KoAAAAJ:hC7cP41nSMkC)
- 11.- Valenzuela K., Galvez G., Silva A., Moreno V. Actitudes emprendedoras de estudiantes universitarios de primer año en Chile. (2021) rev. scielo. vol.14, n.4, pp.103-112. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400103&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400103&script=sci_abstract)
- 12.- Chávez M. Análisis comparativo de competencias emprendedoras entre estudiantes de la UABC (2020) rev. scielo. vol.10 no.20. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100131&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100131&script=sci_arttext)
- 13.- Castro S., Salazar A., Munevar M. Emprendedores(as)! Subjetividad y salud mental en un proceso de capacitación en emprendimiento. (2020) rev. scielo. n.41, pp.25-44. ISSN 1657-6357. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572020000300025&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572020000300025&script=sci_abstract&tlng=es)
- 14.- Velasquez A., Martinez S. Identificación de competencias emprendedoras en una muestra de egresados de la licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana Tuxpan. (2020) rev. scielo. vol.10 no.19. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672019000200045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200045)
- 15.- Galleguillos C., Escobar B., Hurtado C. Predictores de la Intención Emprendedora en Alumnos de Pregrado: Un Modelo Basado en Ecuaciones Estructurales. (2019) rev. scielo. vol.12 no.1. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062019000100083](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062019000100083)
- 16.- Krauss C., Franco P., Bonomo A., Mandirola N., Platas L. Intención emprendedora en estudiantes de ciencias de la salud de la Universidad Católica del Uruguay. (2018) rev. scielo. vol.7 no.1. Disponible en:

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062018000100043](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062018000100043)

17.- Gonzales G., Becerril C., Fonseca M. El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios. (2018) rev. scielo. vol.9 no.17. Disponible en:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502018000200103](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200103)

18.- Argandoña G., Persico J., Visic M., Bouffanais C. Estudio de Casos: Una metodología de enseñanza en la educación superior para la adquisición de competencias integradoras y emprendedoras. (2018) rev. scielo. vol.12 n.3. Disponible en:

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-33592018000300007](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592018000300007)

19.- Saldarriaga Salazar, M. E., & Guzmán González, M. F. (2018). Enseñanza del emprendimiento en la educación superior: ¿Metodología o modelo?. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (85), 125–142. Disponible en:

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2054>

- 20.- Maldonado S., Denegri C., Orellana C., Mendoza J., Salazar P. Características emprendedoras personales y alfabetización económica. (2017) rev. scielo. Vol 11. N.1. ISSN 0325-8203. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174229>
- 21.- Viloria H. Desenvolvimento de competências empresariais e docentes de universidades públicas autónomas. (2017) rev. scielo. vol.15 no.1. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-58582017000100133](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-58582017000100133)
- 22.- Lazo V., Melo P. Actitud emprendedora de médicos especialistas en un hospital de Huancavelica, Perú. (2020) rev. scielo. vol.20 no.3. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000300004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000300004)
- 23.- Casimiro U. Competencias de emprendimiento empresarial en estudiantes universitarios. (2019) rev. scielo. vol.11, n.5, pp.61-69. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202019000500061](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000500061)
- 24.- Suárez Ortega - Sánchez-García. Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades. (2018). rev. Scielo. Vol. 31 Núm. 2. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/62001>
- 25.- Cadena G., Deisy. R. Modelo de capacitación docente en emprendimiento, basado en la Teoría de Mejora Continua de Kaizen, para transferir a niños de educación general básica de Guayaquil. (2020). rev. Scielo. Vol 11. N.1. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55280>
- 26.-Ovalles T., Moreno F., Olivares O., Silva G. Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. (2018). Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 81, pp. 217-234. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767013/html/>
- 27.-Fernandez J. La importancia del emprendimiento en la educación. Inspiración para educadores del siglo XXI. Disponible en:

<https://escueladeexperiencias.com/la-importancia-del-emprendimiento-en-la-educacion/>

- 28.- Fernandez J. La importancia del emprendimiento en la educación. Inspiración para educadores del siglo XXI. Disponible en: <https://escueladeexperiencias.com/la-importancia-del-emprendimiento-en-la-educacion/>
- 29.-Ocampo S., Lopez E. Habilidades emprendedoras: importancia, evolución y sub temas emergentes. Una revisión de literatura. (2020). [Vol. 31 Núm. 2.](#) Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3104/3395>
- 30.-Mark L. Teoria de la construccion de la Carrera. (2005). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/459254490/SAVICKAS-Teoria-de-la-Construccion-de-la-Carrera-Traduccion>
- 31.-Bulgarrelli B., Rivera R., Fallas V.\_El proceso vocacional del estudiantado universitario en condición de logro y rezago académico: Un análisis desde el enfoque evolutivo de Donald Super (2017) Revista Electrónica Educare, vol. 21, núm. 1, pp. 1-24, 2017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1941/194150012001/html/>
- 32.-Alvarez M. Emprendedores sociales.(2016) Biblioteca IE Business Publishing.EDICIÓN 1. Disponible en: <https://www.lideditorial.com/libros/emprendedores-sociales>
- 33.-Muntanet R. Introducción a la investigación básica. (2010) RAPD ONLINE.Vol. 33 Núm. 3. Disponible en: [file:///C:/Users/Jaqueline/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jaqueline/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20(1).pdf)
- 34.-Guillermina B. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (2014) Grupo Editorial Patria. Vol.1 núm. 43. Disponible en: <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- 35.- Guillermina B. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (2014) Grupo Editorial Patria. Vol.1 núm. 43. Disponible en: <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- 36.-Hernandez C. Metodología de la investigación. (2014) Mc Grall Hill. Edicion 6. Disponible en:

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

- 37.-Hernandez S. Planteamiento del problema: objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio. 2014 Mc Graw Hill. Disponible en: <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- 38.-Hernandez S., Hernandez C. Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación. 6ª ed., pp. 170-191. Disponible en: [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)
- 39.-Luis L. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. (2004) REV. SCIELO. v.09 n.08. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- 40.-Sampling T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. (2017) Int. J. Morphol., 35(1):227-232. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- 41.-Sampling T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. (2017) Int. J. Morphol., 35(1):227-232. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- 42.-Casas A., Repullo L. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. (2003) .31(8):527-38. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- 43.-Hernandez S. Recolección de datos cuantitativos. (2017) capítulo 9. Disponible en: [http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion\\_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf](http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf)
- 44.-Garcia S. La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. (2002) rev. scielo. v.23 n.67. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000200006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000200006)
- 45.-Lopez F., Avello M., Palmero U. Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. (2019) REV. SCIELO. [Vol. 48.](#)

- No. 2. Disponible en:  
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- 46.-Martinez C., Palacios A., Juarez H. Análisis de validez de constructo del instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento. (2020) Rev. de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 10, núm. 19, pp. 153-165. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/5045/504562644009/html/>
- 47.-Reidl M. Confiabilidad en la medición. (2013) rev. scielo. vol.2 no.6. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000200007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007)
- 48.-Sanchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. (2019). Rev. scielo. vol.13 no.1. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)
- 49.-Belen C. Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS. (2010) Edipucrs. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346\\_Procesamiento\\_de\\_datos\\_y\\_analisis\\_estadisticos\\_utilizando\\_SPSS\\_Un\\_libro\\_practico\\_para\\_investigadores\\_y\\_administradores\\_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS-Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS-Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf)
- 50.-UCV. Detalle de RCUN líneas de investigación para el curso de técnica e instrumentos de la investigación. (2021). RCUN°0340-UCV Actualización Código DE Ética. Disponible en:  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicas-e-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucv-actualizacion-codigo-de-etica/25236211>
51. UNESCO. Dignidad y justicia para todos. 60° aniversario de la Declaración de los Derechos Humanos 1948-2008. Diánoia [Internet]. 2008;LVI(67):3–12. Available from:  
[http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/60declaracion\\_derechos\\_humanos.p](http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/60declaracion_derechos_humanos.p)

df

52. DIGESUTPA-Minedu. (2015). Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica. In *RM N° 069-2015-MINEDU* (p. 42).

<http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/disenocurricularbasiconacional.pdf>

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

**Título:** Niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional, 2022  
**Autor:** Jaqueline Sipán Lavado.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable: Competencias emprendedoras				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué diferencias existen entre los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1</b></p> <p>¿Qué diferencias existen entre los niveles de autoeficacia y proactividad en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Comparar las diferencias entre los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1</b></p> <p>Comparar las diferencias entre los niveles de autoeficacia y proactividad en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existen diferencias significativas entre los niveles de competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1</b></p> <p>Existen diferencias significativas entre los niveles de autoeficacia y proactividad de las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital</p>	autoeficacia y proactividad	-Habilidades y actitudes -Proactividad	1,2,3,4 ,5,6,7, 8 y 9	<p>Escala Ordinal</p> <p>Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Pocas veces (2) Nunca (1)</p>	<p>Alto (78-105)</p> <p>Regular (50-77)</p> <p>Bajo (21-49)</p>
			Asertividad y control emocional	-Comportamiento emocional -Educación del personal -Adaptación al entorno de trabajo	10,11, 12,13, 14 y 15		
			Liderazgo participativo	-Trabajo en equipo -Postura del personal asistencial	16,17 y 18		

<p>tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022?</p> <p><b>PE2</b> ¿Qué diferencias existen entre los niveles de Asertividad y control emocional en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022?</p> <p><b>PE3</b> ¿Qué diferencias existen entre los niveles de Liderazgo participativo en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022?</p> <p><b>PE4</b> ¿Qué diferencias existen entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en las competencias</p>	<p>Hospital Nacional 2022</p> <p><b>OE2</b> Comparar las diferencias entre los niveles de Asertividad y control emocional en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.</p> <p><b>OE3</b> Comparar las diferencias entre los niveles de Liderazgo participativo en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022</p> <p><b>OE4</b> Comparar las diferencias entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022</p>	<p>Nacional 2022</p> <p><b>HE2</b> Existen diferencias significativas entre los niveles de Asertividad y control emocional en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022.</p> <p><b>HE3</b> Existe diferencia significativa entre los niveles de Liderazgo participativo en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022</p> <p><b>HE4</b> Existe diferencia significativa entre los niveles de afrontamiento de riesgos y dificultades en las competencias emprendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022</p>	<p>Afrontamiento de riesgos y dificultades</p>	<p>-Actitud resiliente frente a las situaciones desfavorables -Fortalezas</p>	<p>19, 20 y 21</p>		
--	---	--	--	---	--------------------	--	--

empendedoras del personal de enfermería en tiempos de pandemia en un Hospital Nacional 2022?							
--	--	--	--	--	--	--	--

**ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel / Rango</b>
<b>Competencias emprendedoras</b>	Las competencias emprendedoras son aquellas cualidades necesarias para iniciar y liderar cambios tanto en su entorno profesional como personal. Hay que tener en cuenta que estas competencias no son solamente útiles para crear una empresa. Sino importantes para que cualquier persona pueda gestionar su aprendizaje, formación y su vida profesional.	Es la capacidad de identificar y aprovechar oportunidades y planificar y controlar los procesos creativos que tienen un valor cultural, social y económico.	Autoeficacia y proactividad	-Habilidades y actitudes  -Proactividad	1,2,3,4,5,6, 7,8 y 9	Escala Ordinal  Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Pocas veces (2) Nunca (1)	Alto (78-105)  Regular (50-77)  Bajo (21-49)
			Asertividad y control emocional	-Comportamiento emocional  -Educación del personal  -Adaptación al entorno de trabajo	10, 11, 12, 13, 14 y 15		
			Liderazgo participativo	-Trabajo en equipo  -Postura del personal asistencial	16,17 y 18		
			Afrontamiento de riesgos y dificultades	-Actitud resiliente frente a las situaciones desfavorables  -Fortalezas	19,20 y 21		

### ANEXO 3: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mgtr: MG. Mercedes Sonia Llacza Muchari    2,3DNI...28286210

Especialidad del validador: *Mg. Mercedes Sonia Llacza Muchari*

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

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

Lima 26 de mayo de 2022  
MINISTERIO DE SALUD  
Dirección de Asesoría y Apoyo a la Gestión  
HOSPITAL SAN JUAN DE LIMA  
Mg. MERCEDES SONIA LLACZA MUCHARI  
C.E.F. 15012 RGE. 14093  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS.**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: autoeficacia y proactividad.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Soy una persona con iniciativa, me gusta introducir cambios con frecuencia y agilidad (no estancarme), aunque esto me haga salir de mi "zona de confort".	X		X		X		
2	Soy constante en el tiempo y persistente cuando me propongo una meta.	X		X		X		
3	En general, soy optimista, relativizo los problemas y considero los errores como oportunidades de aprender.	X		X		X		
4	Hago lo que haga, tengo fe y seguridad en mí misma y en que lo conseguiré.	X		X		X		
5	Suelo alternar momentos de estabilidad y momentos de cambio en lo que hago.	X		X		X		
6	Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar en el día a día.	X		X		X		
7	Generalmente soy resistente al estrés y a la tensión que conlleva mi trabajo; mantengo la calma cuando me enfrento a un problema difícil en mi empresa	X		X		X		
8	Normalmente, me adapto con flexibilidad y replanteo la estrategia cuando las cosas no salen como esperaba.	X		X		X		
9	Soy práctica, pienso en soluciones no en problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Asertividad y control emocional.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
10	El día a día me hace ser consciente de que siempre hay algo que aprender.	X		X		X		
11	Me implico a fondo en mis objetivos del día a día.	X		X		X		
12	Me gusta hacer planificaciones semanales, ir adaptando mi plan estratégico día a día, de acuerdo con las necesidades y circunstancias que van surgiendo.	X		X		X		
13	Suelo tener en cuenta las normas sociales y culturales (costumbres, tradiciones, etc.) de los contextos de mi actividad empresarial.	X		X		X		
14	Me gusta tomarme el tiempo necesario para escuchar y comprender a mis clientes(as) y personas con las que trabajo.	X		X		X		
15	Soy capaz de captar las necesidades de mis clientes(as) e incorporarlas a mi proyecto empresarial.	X		X				
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo participativo.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me gusta trabajar en equipo con el personal que laboro (de mi empresa)	X		X		X		
17	Prefiero ejercer un liderazgo compartido con personas con las que me siento compenetrada.	X		X		X		
18	Al ejercer el liderazgo, me parece fundamental rodearme de personas con mucho talento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: AFRONTAMIENTO DE RIESGOS Y DIFICULTADES.</b>								
19	Me cuesta afrontar la incertidumbre y los problemas imprevistos.	X		X		X		
20	Los importantes riesgos que a menudo debo afrontar en mi trabajo y/o empresa me provocan mucho estrés.	X		X		X		
21	El temor a fracasar en mi empresa y/o trabajo es algo que siempre está presente.	X		X		X		
		X		X		X		

Artículo: Diseño y validación de un instrumento de evaluación de competencias para la gestión de la carrera emprendedora.

Autoras: Sánchez García María Fe – Suarez Ortega Magdalena 2017.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mgtr: Dra. Giovanna Erika Mederos Avalos   DNI.....41346709

Especialidad del validador: .....GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 26 de mayo del 2022

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL GENERAL DE LA SIERRA

MG. GIOVANNA MEREDOS AVALOS

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 4 : CONFIABILIDAD

### Informe de confiabilidad del instrumento

Todo instrumento de recolección de datos al ser aplicado en diferentes ocasiones al mismo sujeto, generalmente debe de dar los mismos resultados, para ello antes de ser aplicado debe ser sometido al análisis de confiabilidad adecuado, este lo determina como fue elaborado el instrumento, en la presente investigación se utilizó el Alfa de Cronbach ya que los reactivos están establecidos en escala de Likert siendo Siempre (5); Casi Siempre (4); Algunas veces (3); Pocas veces (2); Nunca (1)

La fórmula aplicada fue la siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

K= Numero de ítems

$S^2_i$  = Varianza de los puntajes de cada ítem.

$S^2_t$  = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Para valorar los resultados obtenidos del alfa de Cronbach se utilizó la siguiente tabla:

---

>=0,60 es inaceptable

De 0,60 a 0,65 es indeseable.

Entre 0,65 y 0,70 es mínimamente aceptable.

De 0,70 a 0,80 es respetable.

De ,080 a 0,90 es muy buena

> 0,90 Excelente

---

Nota: fuente: De Vellis, 2006, p8

Tabla 1.

*Valor alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos	n
,758	21	20

Fuente: Spss V25

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach con valor de 0,758 indica que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

ANEXO :

**Prueba de normalidad de los datos.**

Por ser la muestra de cada grupo de estudio  $>50$  se procedió a utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, si la variable tiene una distribución normal entonces se utilizan técnicas paramétricas para el contraste de hipótesis, de lo contrario las llamadas estadísticas no paramétricas.

Si el valor de  $p$  obtenido  $p \geq 0,05$  se acepta la Hipotesis Nula (Variable con Distribución normal)

Si el valor de  $p$  obtenido  $p < 0,05$  se rechaza la Hipotesis Nula (variable difiere de la distribución normal)

Regla de decisión.

$p \geq 0,05$  Los datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$  Los datos no se distribuyen de forma normal.

*Prueba de normalidad*

		Estadístico	gl	Sig.
Nombrado	Competencias emprendedoras	,275	63	,000
	autoeficacia y proactividad	,245	63	,000
	Asertividad y control emocional	,263	63	,000
	Liderazgo participativo	,237	63	,000
	Afrontamiento de riesgos y dificultades	,288	63	,000
Contratado	Competencias emprendedoras	,410	72	,000
	autoeficacia y proactividad	,423	72	,000
	Asertividad y control emocional	,399	72	,000
	Liderazgo participativ	,368	72	,000
	Afrontamiento de riesgos y dificultades	,289	72	,000

Fuente: SPSS vr. 25

### Conclusión:

Para la Competencias emprendedoras y de todas sus dimensiones tanto de la de los nombrados como contratados, los datos no se distribuyen de forma normal según el test de Kolmogorov smirnov con  $p=0,000 <, 05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y las prueba estadística a usarse para la comparación entre grupos deberá ser no paramétrica. (U de Mann Whitney).

**Nivel de Significancia** 5% (0,05)

**Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis**

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

**Regla de Decisión**

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$