

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**CIENCIAS DE LA SALUD**



**“EL EMPRENDEDURISMO Y SU RELACIÓN CON LA  
CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR CONSULTORIOS PRIVADOS  
EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO  
MÉDICO NAVAL, BELLAVISTA, CALLAO, PERÚ 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTOR: VICTOR RAÚL MONTOYA ACOSTA**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Victor Raúl Montoya Acosta".

**CALLAO, 2022**  
**PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

- Dr. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES PRESIDENTE
- Dra. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO SECRETARIA
- Mg. LAURA DEL C. MATAMOROS SAMPEN MIEMBRO
- Mg. NANCY CIRILA ELLIOTT RODRIGUEZ MIEMBRO

**ASESORA:** Dra. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMÁN

Nº DE LIBRO: 02

Nº DE FOLIO: 17

Nº DE ACTA: 022- 2022

FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS: 15 marzo de 2022

Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 065-2022-  
CDUPG-FCS

## **DEDICATORIA**

*A mi familia por su confianza y apoyo incondicional.*

*A mis amados hijos por siempre ser mi motivación y fortaleza para superar todo reto.*

*A mis nietos para que sepan que la edad es sólo un número, lo que importa es la voluntad y la actitud para lograr lo que se inicia.*

*A la Lic. Teresa Carreal por su aliento y confianza en mis logros.*

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a mis docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, por haberme formado como un profesional con principios y valores éticos, mi gratitud a su tiempo, paciencia y amabilidad.

Con mucho afecto y reconocimiento por su valioso aporte, dedicación, motivación, orientación y atención a mis consultas sobre el desarrollo de la presente tesis, a mis apreciados docentes: Dra. Zoila Díaz Tavera, Dr. Sandy Dorian Isla Alcoser, Dra. Rosario Miraval Contreras y a la Dra. Luz De la Torre Guzmán (mi asesora de tesis).

Gracias a mi familia por su confianza y a la Lic. Teresa Carreal por su apoyo y aliento en la realización de este proyecto, sin ellos no hubiera sido posible culminarlo.



2.3.2.3 El profesional de Enfermería como Empresario	27
2.3.3 El Emprendedor	27
2.3.3.1 Concepto de Emprendedor	27
2.3.3.2 Perfil del Emprendedor	28
2.3.3.3 Tipos de Emprendedor	28
2.3.3.4 El profesional de Enfermería como Emprendedor	29
2.3.4 El Emprendedurismo	29
2.3.4.1 Definición de Emprendedurismo	29
2.3.4.2 Características del Emprendedurismo	31
2.3.4.3 Dimensiones del Emprendedurismo	32
2.3.4.3.1 Cualidades Personales	33
2.3.4.3.2 Habilidades Sociales	35
2.3.4.3.3 Habilidades de Dirección	36
2.3.5 La Capacidad de Implementar un Consultorio Privado (crear empresa)	38
2.3.5.1 Definición de Crear Empresa	38
2.3.5.2 Proceso de Crear una Empresa	39
2.3.5.3 Dimensiones de la Capacidad de Implementar un Consultorio Privado (crear empresa)	42
2.3.5.3.1 Conocimiento Empresarial	42
2.3.5.3.2. Motivación Empresarial	48
2.4 Definición de Términos Básicos	50
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	53
3.1 Hipótesis General	53
3.2 Hipótesis Específicas	53
3.3 Definición Conceptual de Variables	54
3.3 Operacionalización de Variables	55
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	56
4.1 Tipo y Diseño de la Investigación	56
4.1.1 Tipo de la Investigación	56
4.1.2 Diseño de la Investigación	56
4.2 Método de la Investigación	56
4.3 Población y Muestra	56
4.3.1 Población	56
4.3.2 Muestra	57
4.3.3 Criterios de Inclusión	57
4.3.4 Criterios de Exclusión	57

4.4 Lugar de Estudio y Período Desarrollado	58
4.5 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información	58
4.5.1 Técnica	58
4.5.2 Instrumento	58
4.5.3 Validez y Confiabilidad	58
4.6 Análisis y Procesamiento de Datos	59
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>60</b>
5.1 Resultados Descriptivos	60
5.1.1 Análisis de la Variable X: Emprendedurismo	60
5.1.2 Análisis de la Variable Y: Capacidad de Implementar Consultorios Privados	69
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>76</b>
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	76
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	81
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	82
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>84</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>85</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumento Validado	
3. Documento que solicita autorización para aplicación instrumento de investigación	
4. Documento de respuesta que autoriza aplicación de instrumento de investigación	
5. Base de Datos	
6. Validación del Instrumento para el Juicio de Expertos	
7. Validez Juicio de Expertos	



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
TABLA 5.1.1 Categorías y Rangos de la variable X	60
TABLA 5.1.2 Nivel del Emprendedurismo en los profesionales de enfermería	61
TABLA 5.1.3 Nivel de las Cualidades Personales en los profesionales de enfermería	63
TABLA 5.1.4 Nivel de las Habilidades Sociales en los profesionales de enfermería	65
TABLA 5.1.5 Nivel de las Habilidades de Dirección en los profesionales de enfermería	67
TABLA 5.1.6 Categorías y Rangos de la variable Y	69
TABLA 5.1.7 Nivel de la Capacidad de Implementar Consultorios Privados en los profesionales de enfermería	70
TABLA 5.1.8 Nivel del Conocimiento Empresarial en los profesionales de enfermería	72
TABLA 5.1.9 Nivel de la Motivación Empresarial en los profesionales de enfermería	74
TABLA 6.1.1 Prueba de Normalidad para las variables analizadas Mediante la Prueba de Kolmogorov Smirnov	76
TABLA 6.1.2 Correlación de Spearman entre Emprendedurismo y Capacidad de Implementar Consultorios Privados	77
TABLA 6.1.3 Correlación de Spearman entre Cualidades Personales y Capacidad de Implementar Consultorios Privados	78
TABLA 6.1.4 Correlación de Spearman entre Habilidades Sociales y Capacidad de Implementar Consultorios Privados	79
TABLA 6.1.5 Correlación de Spearman entre Habilidades de Dirección y Capacidad de Implementar Consultorios Privados	80

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
GRÁFICO 5.1.1 Nivel del Emprendedurismo en los profesionales de enfermería	61
GRÁFICO 5.1.2 Nivel de las Cualidades Personales en los profesionales de enfermería	63
GRÁFICO 5.1.3 Nivel de las Habilidades Sociales en los profesionales de enfermería	65
GRÁFICO 5.1.4 Nivel de las Habilidades de Dirección en los profesionales de enfermería	67
GRÁFICO 5.1.5 Nivel de la Capacidad de Implementar Consultorios Privados en los profesionales de enfermería	70
GRÁFICO 5.1.6 Nivel del Conocimiento Empresarial en los profesionales de enfermería	72
GRÁFICO 5.1.7 Nivel de la Motivación Empresarial en los profesionales de enfermería	74

## RESUMEN

El estudio tuvo como **OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval. **METODOLOGÍA:** La investigación realizada es de tipo aplicada con un enfoque de tipo cuantitativo, un nivel de tipo descriptivo correlacional y un diseño de corte transversal; el diseño es un estudio no experimental, método hipotético deductivo. La muestra estuvo formada según los criterios de inclusión y exclusión por 95 Licenciadas en Enfermería que laboran en el Centro Médico Naval de la región Callao. Para la obtención de los datos, se utilizó la técnica de la Encuesta y como instrumento un Cuestionario de treinta preguntas descriptivas, que fue validado por nueve jueces expertos, el mismo que sometido a una prueba piloto con una confiabilidad de 0.8834 y una validez de 0.002. **RESULTADOS:** Mediante el procesamiento, análisis e interpretación de datos se determina que no existe una correlación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor p (sig.) es 0.016, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula. Sin embargo, sí existe correlación estadísticamente significativa y positiva entre las habilidades de dirección y la capacidad para implementar consultorios privados, es decir, los profesionales de enfermería que presenten mayores habilidades de dirección, tienden a presentar mayor capacidad para implementar consultorios privados. **CONCLUSIÓN:** Esta investigación concluye que no se identificó correlación entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval ( $p < 0.05$ ).

**Palabras claves:** Emprendedurismo, implementar consultorios privados

## RIEPILOGO

Lo studio aveva come OBIETTIVO: determinare la relazione tra l'imprenditorialità e la capacità di implementare cliniche private nei professionisti infermieristici presso il Naval Medical Center. METODOLOGIA: La ricerca svolta è di tipo applicato con approccio di tipo quantitativo, livello di tipo descrittivo correlazionale e disegno trasversale; il disegno è uno studio non sperimentale, ipotetico metodo deduttivo. Il campione è stato formato secondo i criteri di inclusione ed esclusione da 95 laureati in infermieristica che lavorano presso il Naval Medical Center nella regione del Callao. Per ottenere i dati è stata utilizzata la tecnica del Survey e come strumento un Questionario di trenta domande descrittive, che è stato validato da nove giudici esperti, gli stessi che sono stati sottoposti a test pilota con attendibilità 0,8834 e validità 0,002. RISULTATI: Attraverso l'elaborazione, l'analisi e l'interpretazione dei dati, è stato determinato che non esiste una correlazione significativa tra l'imprenditorialità e la capacità di implementare cliniche private in professionisti infermieristici presso il Naval Medical Center, avendo ottenuto un coefficiente di correlazione di Spearman il cui valore  $p(\text{sig.})$  è 0,016, a indicare che l'ipotesi nulla non è rifiutata. Tuttavia, esiste una correlazione statisticamente significativa e positiva tra le capacità di gestione e la capacità di implementare cliniche private, ovvero, i professionisti infermieristici con maggiori capacità di gestione tendono ad avere una maggiore capacità di implementare cliniche private. CONCLUSIONE: Questa ricerca conclude che non è stata identificata alcuna correlazione tra l'imprenditorialità e la capacità di implementare pratiche private in professionisti infermieristici presso il Naval Medical Center ( $p < 0,05$ ).

**Parole chiave:** Imprenditorialità, implementare cliniche private

## INTRODUCCIÓN

La globalización de los mercados, la creación de nuevos negocios, el desarrollo tecnológico y el aumento de empleos, son temas claves para el desarrollo económico de cualquier nación por cuanto contribuye en la mejora de la competitividad, el desarrollo humano y social, razón por el cual los profesionales de enfermería no están ajenos a ello, por cuanto contribuyen en el crecimiento económico y en solucionar la política sanitaria de nuestro país que se encuentra en crisis, evidenciándose en el incremento de las demandas, en la prestación de servicios en cantidad y calidad.

Por tal razón, existe la necesidad de implementar un nuevo modelo sanitario muy distinto al que actualmente se viene brindando en la atención de la salud, que es dependiente, asistencialista y se dedica exclusivamente a la persona enferma; refiriéndonos al “modelo del cuidado”, que ha generado resultados óptimos de autosuficiencia y bienestar tanto en la persona enferma como en la sana, su familia y la comunidad, modelo que ha tenido sus frutos positivos en la atención del primer nivel en el sector público, no existiendo evidencias en el sector privado.

Teniendo en cuenta que el Estado debe de implementar y ampliar un modelo de política sanitaria que garantice el cuidado de la salud como base para generar el desarrollo humano y social, además del reconocimiento de los profesionales de enfermería como los que mayor competencia intelectual y técnica tienen sobre el cuidado, es que desde el año 2016 con la promulgación de la Ley N° 30459, Ley que incorpora el inciso k) al artículo 9° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o), sus aptitudes fueron ampliadas en la creación de consultorios privados de enfermería, entendiéndose a estos como una empresa donde se realiza actividades privadas y consulta de enfermería como proceso de atención del cuidado de manera directa e integral a la persona, la familia y la comunidad, de manera autónoma e independiente.

De esta manera el desempeño privado y autónomo de la profesión de enfermería, permite impulsar un desarrollo intelectual y financiero, por cuanto origina cierto grado de satisfacción personal, mayor desarrollo y responsabilidad ética, legal y profesional, así como la generación de su propia remuneración económica. Sin embargo, de acuerdo a los últimos reportes recopilados por la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, hasta el momento no se evidencian o confirman a través de informes estadísticos la implementación de consultorios privados de enfermería como Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPRESS.

Hoy en día, hablar sobre el emprendedurismo no es más que, la iniciativa que tiene una persona y sobre ella asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado. Todo emprendimiento nace de una idea que, por diversas razones despierta en una o más personas el interés suficiente para embarcarse en un arduo e incierto viaje que tiene como objetivo hacer realidad dicha idea.

Por ello, el Colegio de Enfermeros del Perú viene realizando esfuerzos de impulsar el poner en práctica el funcionamiento de los consultorios privados, promoviendo el emprendedurismo y la práctica empresarial en los profesionales de enfermería para contribuir en generar el autoempleo, pero dicho esfuerzo sigue siendo insuficiente, razón por el que se continua sensibilizando a los profesionales de enfermería a través de capacitaciones en las regiones del país y a pesar de ello, aún no ha podido ser posible implementar tales consultorios, hecho preocupante que pone a los profesionales de enfermería en una posición de desventaja comparativamente con los demás profesionales de la salud que si cuentan con consultorios privados y aplican la práctica empresarial.

En este sentido, es importante desarrollar el presente trabajo de investigación, puesto que si bien es cierto ya existe la base legal en el Perú para la creación de los consultorios privados de enfermería, aun no existen evidencias de la práctica en el ámbito privado, sistematización de experiencias o estudios de investigación al respecto, razón por el cual es de suma importancia conocer en qué medida el emprendedurismo se relaciona con la capacidad de los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval para implementar consultorios privados.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

En la actualidad a nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud - OMS define a la enfermería como la profesión que abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

El código deontológico del Consejo Internacional de Enfermería - CIE, considera que los profesionales enfermeros/as tienen cuatro deberes fundamentales: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento. La necesidad de la enfermería es universal. Las enfermeras prestan servicios de cuidar la salud a la persona, la familia y la comunidad y coordinan sus servicios con los de otros grupos relacionados. (1)

El Consejo Internacional de Enfermería - CIE en su pronunciamiento por el bienestar social y económico de las enfermeras, realizado en coordinación con las Asociaciones Nacionales de Enfermeras - ANEs en todo el mundo, respaldaron para que el lugar de trabajo de las enfermeras sea seguro y se permita la práctica de esta profesión tanto en el ámbito público como el privado. De esta forma se promueven oportunidades sostenibles para el desarrollo y el apoyo de las opciones profesionales con inclusión del espíritu empresarial, buscando un nivel de equidad con el ejercicio de los otros profesionales, que tiene la posibilidad de desarrollarse en ambos ámbitos. (2)

En América Latina, la Organización Panamericana de la Salud – OPS en esta última década realizó un estudio sobre la regulación de la profesión de enfermería, donde nos permite conocer el ejercicio de la profesión tanto en el ámbito público como privado. En Argentina el ejercicio libre y autónomo de la enfermería es reservado para los profesionales que ostentan el título universitario acreditado y puede realizarse a través de gabinetes privados, en el domicilio de las personas, en locales, instituciones o establecimientos públicos; en Brasil el ejercicio de la profesión de enfermería se realiza en forma privada o pública a través de distintas actividades tales como consultoría, auditoría de enfermería, cuidados directos a pacientes, prescripción de medicamentos

establecidos, etc.; en Colombia la profesión de enfermería se ejerce a través de los establecimientos de salud públicos, establecimientos privados y en forma liberal o independiente, en donde el desempeño privado de la profesión de enfermería, les permite un desarrollo autónomo, intelectual y financiero, debido a la generación de su propia remuneración económica, originando cierto grado de satisfacción, mayor responsabilidad tanto ética como legal y mejor desarrollo profesional.  
(3)

En el Perú, la labor del profesional de enfermería se encuentra regulado por la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o) donde en el literal d) de su artículo 7° establece que los enfermeros tienen la función de ejercer consultoría, auditoría, asesoría y consejería, estas funciones no solo se realizan desde el ámbito público, sino también desde el ámbito privado desde la promulgación en el año 2016 de la Ley N° 30459, Ley que incorpora el inciso k) al artículo 9° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o), para que los profesionales de enfermería desempeñen su labor profesional conforme a sus funciones y competencias establecidas en el marco legal vigente de manera autónoma e independiente a través de actividades privadas y/o consultorios de profesionales de enfermería debiendo cumplir con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud.

Desde ese momento el Colegio de Enfermeros del Perú inició una campaña de sensibilización y promoción a nivel nacional, promoviendo el emprendedurismo y la actividad empresarial en los profesionales de enfermería a través de capacitaciones, las mismas que se realizaron en algunas regiones del país como: Ayacucho, Callao, Cusco, Cajamarca, Ica, La Libertad, Lambayeque, Puno, Pasco y Tacna.

Sin embargo, de acuerdo a los reportes por parte de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, hasta el momento no se evidencian o confirman a través de reportes o informes estadísticos la implementación de consultorios privados de enfermería como Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPRESS, hecho que debe llamar profundamente la atención y preocupación a las autoridades, por cuanto se sabe que los profesionales de enfermería han tomado conocimiento de la Ley N° 30459 en mención, pero se desconoce porque razón no se implementan consultorios privados de enfermería.

Uno de los supuestos en los que radica este problema es que, la gran mayoría de los profesionales de enfermería que pretenden ingresar al



mercado laboral privado no tienen las capacidades necesarias para enfrentarse a éste en ciertos ámbitos o es posible que no cuenten con las herramientas necesarias para tener una visión emprendedora. Si este problema sigue ocurriendo, ubica a los profesionales de enfermería en una posición de desventaja comparativamente con los demás profesionales de la salud que si cuentan con consultorios privados y aplican la práctica empresarial.

A fin de revertir esta preocupante situación es importante conocer en qué medida el emprendedurismo se relaciona con la capacidad de los profesionales de enfermería para implementar consultorios privados, por tal razón se consideró para el presente trabajo de investigación al personal de Licenciados de Enfermería del Centro Médico Naval, a fin de poder contribuir en propiciar el desarrollo empresarial dentro de la sociedad.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cómo se relaciona el emprendedurismo con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre las cualidades personales con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de dirección con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a) Conocer la relación que existe entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.
- b) Identificar la relación que existe entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

- c) Describir la relación que existe entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

## **1.4 Limitantes de la Investigación**

### **1.4.1 Limitante Teórico**

La limitación encontrada en el presente estudio se debió a la dificultad para obtener el acceso a la información sobre el tema debido a la escasa investigación, por lo que se recurrió a la información en el idioma extranjero utilizando los traductores de las redes sociales.

### **1.4.2 Limitante Temporal**

La limitación del tiempo de estudio para elaborar la tesis se debió al problema epidemiológico actual, hecho que limitó el tiempo de contacto con los profesionales de enfermería a encuestar, por cuanto existió la probabilidad de contagio; sin embargo, se optimizó el tiempo a través de un cronograma de trabajo y con el uso de las herramientas existentes en las redes sociales.

### **1.4.3 Limitante Espacial**

La limitación del lugar se debió al problema epidemiológico actual, hecho que propició que los profesionales de enfermería a encuestar no se sentían en condiciones para asistir y participar del estudio de investigación, pudiendo disminuir la cantidad de personas incluidas en nuestro estudio de investigación, razón por el cual se consideró la aplicación del cuestionario Online.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

AMBAD y DAMIT 2016 - Malasia en su estudio “Determinantes de la Intención Empresarial entre los estudiantes de pregrado en Malasia”, tiene el propósito identificar los factores determinantes en la intención empresarial de los estudiantes universitarios de pregrado, justificando su investigación citando la importancia del emprendimiento para el crecimiento económico y la creación de empleo. El estudio está basado en la teoría del comportamiento planeado. Se determinó cinco variables independientes: Percepción del soporte educativo, percepción del apoyo relacional, percepción sobre el soporte estructural, la actitud personal y la percepción del control conductual y una variable dependiente que es la intención empresarial, relacionando de manera positiva cada variable independiente con la variable dependiente. Se encuestó a 351 estudiantes, teniendo como referencia cuestionarios realizados en los estudios de Liñán y Chen (2009) y Turker y Sonmez Selçuk (2009), utilizando la escala de medición de Likert. El estudio recomienda que las universidades debieran adoptar nuevas políticas que incentiven a los estudiantes emprender, considerando tres determinantes la actitud de los estudiantes (ventajas, la satisfacción y el atractivo de ser emprendedor), el control conductual (la percepción de la facilidad de ser empresario) y el apoyo relacional (apoyo de los padres, amigos, etc.). (4)

YILDIRIM, ÇAKIR y ASKUN 2016 - Turquía en la investigación “¿Listo para atreverse? Un Estudio de Caso sobre las Intenciones Empresariales de Estudiantes de Negocios e Ingeniería en Turquía”, tiene la finalidad de averiguar el nivel de intención empresarial en determinadas universidades públicas y brindar información sobre los factores que tienen impacto en estas intenciones y las diferencias por factores demográficos. El estudio muestra al emprendimiento como un componente importante en el crecimiento económico sostenible y la creación de empleo, asimismo muestra el comportamiento que se refleja de la actitud de un individuo para identificar una oportunidad y perseguirla para producir nuevo valor o éxito económico. Para lograr el crecimiento económico a través del espíritu empresarial, es necesario diseñar e implementar estrategias para fomentar el emprendimiento. Para la recopilación de datos

utilizaron su propio cuestionario donde se encuestaron a 451 estudiantes de pregrado de dos diferentes carreras donde se realizó la comparación de las intenciones empresariales, de las carreras de ingeniería y administración, cada artículo fue medido con la escala de Likert. En conclusión, el estudio determinó que existen grandes diferencias tanto por carreras como por universidades, así mismo, indicó que es importante que los estudiantes muestran mayor interés hacia la educación empresarial, pero también menciona que la intención empresarial por parte del sexo femenino es menor que la de los hombres. (5)

TARAPUEZ E. 2015 - Colombia en su trabajo titulado “Factores que influyen en las intenciones de creación de empresas de los estudiantes universitarios del departamento de Quindío - Colombia”, cuyo objetivo fue determinar los factores que influyen en las intenciones de creación de empresas de los estudiantes universitarios del departamento del Quindío – Colombia. Para estudiar la intención empresarial se propuso un modelo que, de una población de 1,304 estudiantes, se contrasta sobre una muestra de 297 estudiantes universitarios de diversas áreas académicas que tiene la característica de salir de la universidad e ingresar al mercado laboral. Se utilizó un grupo de 46 variables que permitieron realizar un análisis relativamente amplio de los factores que pueden influir en la intención de crear empresas, los análisis de regresión logística y el método de la relevancia de criterios posibilitaron dicho estudio. Se diseñó una encuesta que contó con dos partes: la primera correspondió a los aspectos familiares y personales del encuestado, y la segunda a las preguntas tipo Likert, las que se aglutinaron en los siguientes subgrupos: a) Normas sociales; b) Imagen y valores del empresario; c) Creencias acerca de la creación de empresas; d) Motivaciones y obstáculos para crear empresa (Actitudes) y e) Recursos y oportunidades para crear empresa (Locus de control), Se clasificaron los ítems en positivo y negativo. El resultado de la investigación nos indica que los estudiantes de las instituciones privadas están más asociados con una mayor intención empresarial que el de las públicas, debido a las características socioeconómicas de la familia y al contexto propio de la universidad privada; la intención empresarial es más elevada en los estudiantes de mayor edad con experiencia laboral y que pertenecen a los estratos socioeconómicos más altos; la presencia de amistades y familiares empresarios es una influencia positiva a la intención empresarial; en relación al área de estudios, los universitarios de ciencias

económicas tienen un menor nivel de intención empresarial en comparación con los estudiantes de ingeniería y arquitectura y por último, la actitud hacia el emprendimiento respecto a la norma social (“es mejor ser dueño de su propia empresa que empleado de una ajena”) y la autoeficacia en el reconocimiento de oportunidades de negocio, son pilares importantes de la intención empresarial. (6)

GARCÍA 2015 – México en su tesis: “Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo”, realizada en la Universidad Politécnica del Valle de México para obtener un grado de maestro en administración, cuyo objetivo fue analizar el emprendimiento empresarial como una opción para las y los jóvenes estudiantes universitarios para enfrentar la crisis de empleo que se vive actualmente en México, desarrollada con un diseño de corte explicativo descriptivo, en una muestra conformada por 350 sujetos, concluye lo siguiente: “La investigación realizada, ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que estas problemáticas que identificaron las y los jóvenes encuestados están directamente vinculadas a los contextos en los que desarrollan sus biografías, por lo mismo son problemáticas que inciden de manera directa e inmediata en la construcción de sus proyectos de vida, de sus expectativas a futuro y por supuesto de las acciones que en términos individuales y/o grupales puedan llevar a cabo de forma inmediata. (p. 191)”. (7)

IGLESIAS-SÁNCHEZ, JAMBRINO-MALDONADO, VELASCO y KOKASH - 2016 España en su investigación “Impacto de los Programas de Emprendimiento en estudiantes universitarios” tiene como propósito investigar el emprendimiento en la Universidad de Málaga sobre el modelo de la teoría del comportamiento planificado, se tiene dos objetivos, analizar la influencia de los principales elementos de orientación al emprendimiento y evaluar la eficiencia de los programas de educación del sistema universitario. El método de investigación que se utilizó es cuantitativo, se tomó una muestra de 392 estudiantes de la Universidad de Málaga, y el diseño del cuestionario se basó en la teoría del comportamiento planificado (Azjen, 1991), se utilizó una escala de Likert. El estudio recomienda que las universidades fomenten el espíritu empresarial, ya que la educación juega un papel muy importante en la percepción, confianza y en la capacidad de los estudiantes en crear una empresa. Según la investigación realizada esta refleja la necesidad de seguir programas para que los universitarios desarrollen su

competencia empresarial con base teórica y práctica adecuada. Esto no sólo permitirá proporcionar motivación y confianza, sino permitirá cambiar patrones de pensamiento, acciones de asumir riesgos, identificar y evaluar oportunidades. (p. 10)” (8)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

CCAMA S. 2017 – Perú en su tesis: “Análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de administración”, realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, para obtener el título profesional de: licenciado en administración, cuyo objetivo analizar el emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016, desarrollada con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 153 estudiantes, concluye lo siguiente: “Se concluye que la Escuela Profesional de Administración lidera en cuestión de participación en los diferentes concursos tal como se pudo ver que la participación en el III concurso de ideas, prototipos e invenciones fue de 19, 35%, en el IV concurso fue de 48,30%, y para las incubadoras de negocio 3 de 4 equipos son de estudiantes de administración. Por tal motivo, se ve claramente en las tablas N°5, N° 6 y N° 7 de que los estudiantes cuentan con conocimientos básicos acerca ideas de negocio lo cual es una satisfacción para la Escuela Profesional. (p. 89)”. (9)

CASTAÑEDA C. 2017 - Perú en su tesis: “Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017”, realizada en la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de licenciada en administración, cuyo objetivo fue es promover las ideas de negocios desde su alma mater para que desarrollen la actividad empresarial, desarrollada con un diseño de investigación no experimental y descriptivo, en una muestra conformada por 20 MYPES, concluye lo siguiente: “En la investigación se identificaron los factores externos en el cual el sector del Cacique se puede percibir la falta de presencia por parte de las autoridades generando la incertidumbre de los emprendedores ante los desastres naturales que se presentaron y la desaprobación de los emprendedores ante el gobierno por falta de apoyo, por otro lado la falta de difusión de los programas regionales de emprendimiento genera desconocimiento entre los

emprendedores de dicha zona desaprovechando de esta manera la oportunidad que brinda el estado de crecer como empresa. (p. 63)". (10)

RADOVICH J 2017 - Perú en su tesis titulada "La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas en los estudiantes de administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega", para obtener el grado de Maestro, tuvo como objetivo comprobar si existe una relación entre la actitud emprendedora y la capacidad de creación de microempresas de los estudiantes, en una investigación descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal - correlacional, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado a 184 estudiantes, llegando a la conclusión que una gran cantidad de los estudiantes muestran actitudes de emprendimiento óptimas para crear microempresas por la formación obtenida de dicha universidad. (11)

CHOQUE K. 2017 - Perú en su tesis titulada "Factores Personales que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes de administración y marketing de la UANCV – Puno, año 2017", tuvo como objetivo demostrar que los factores personales tales como demográficos, sociales, económico y académico influyen en la intención emprendedora de los estudiantes , en una investigación aplicada, con un diseño no experimental y de corte causal - explicativo, utilizando la técnica de la encuesta y como herramienta, el cuestionario aplicado a 137 estudiantes, llegando a la conclusión que los factores personales que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes, lo cual genera una intención de crear sus propias empresas. (12)

MITMA R. 2018 - Perú en su tesis titulada "Espíritu Emprendedor y la Creación de Micro y Pequeñas Empresas en las Estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial Intercultural – Instituto de Educación Superior Público – Huancavelica", para obtener el grado de Maestro, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el espíritu emprendedor y la creación de micro y pequeñas empresas en las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial Intercultural, en una investigación descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal - correlacional, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado a 114 estudiantes, llegando a la conclusión que existe una relación



alta entre el espíritu emprendedor y la creación de micro y pequeñas empresas en las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial Intercultural. (13)

## **2.2 Bases Teóricas**

La relación que existe entre la persona que desea emprender, crear su propia empresa y ser un empresario, permite que en esta investigación exponga algunas de las teorías que pueden explicar las diferentes formas de lograrlo.

### **2.2.1 Teoría de Veciana**

Considera cuatro enfoques teóricos: el económico, el psicológico, el socio-cultural o institucional y el gerencial, relativos a tres niveles de análisis: micro (nivel individual), meso (nivel de empresa) y macro (nivel global de economía). En el enfoque económico se realizan las teorías económicas que explican la creación de empresas como resultado de la racionalidad económica a nivel de empresario, empresa o sistema económico. En el enfoque psicológico se analiza al empresario como persona, su perfil y las condiciones que caracterizan a los empresarios de éxito, o sea está centrado en las características personales del empresario. El enfoque socio-cultural enfatiza los factores sociales, políticos, familiares y, en especial, la influencia del apoyo institucional en la decisión del emprendedor de crear su propia empresa. El enfoque gerencial recoge un conjunto de teorías que se desarrollan en el interior de la empresa ya establecida, incidiendo en las características de la misma y de su organización, no se aplica al estudio de la fase de creación de la empresa. (14)

### **2.2.2 Teoría de Shapero y Sokol**

Resume en tres fases la teoría sobre creación de empresas: la primera es la Fase Previa, en la cual una serie de acontecimientos, positivos o negativos, son los que van a predisponer al emprendedor a constituir su empresa. La segunda es la Fase de Deseo, en la cual la existencia de una serie de circunstancias, incluyendo la formación del emprendedor, la familia, la cultura y las amistades, transformará al posible emprendedor en un emprendedor potencial. La tercera es la Fase de Acción, en la cual el individuo finalmente se decidirá a crear su empresa bajo una serie de condiciones, como por ejemplo

la existencia de recursos financieros, recursos humanos, recursos técnicos, etc. (15)

### **2.2.3 Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow**

Señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Santrock, 2002).

Las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización). Esto es porque las personas buscan satisfacer sus necesidades básicas y luego ascender en la búsqueda de satisfacer necesidades más complejas (Daft, 2004).

Un aspecto importante en la Teoría de Maslow es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de funcionar como motivadores (Robbins y Coulter, 2005), demostrándose que las necesidades que motivan a las personas son aquellas que no están satisfechas. (16)

Cuando se desea crear o implementar una empresa o negocio, se debe considerar que el ambiente sea óptimo, por ello las metas varían en función de la situación del momento. Para que un empresario aspire llegar a la autorrealización, situada en el nivel más alto de la pirámide, se debe cubrir primero las necesidades fisiológicas y de seguridad.

### **2.2.4 Modelo de la Promoción de la Salud de Nola Pender**

Es uno de los modelos más predominantes en la promoción de la salud en enfermería; según este modelo los determinantes de la promoción de la salud y los estilos de vida, están divididos en factores cognitivos-perceptuales, entendidos como aquellas concepciones, creencias, ideas que tienen las personas sobre la

salud que la llevan o inducen a conductas o comportamientos determinados.

Los factores personales y del entorno deben favorecer una conducta saludable dentro de cada comunidad. La concepción de la salud en la perspectiva de Pender, parte de un componente altamente positivo, comprensivo y humanístico, toma a la persona como ser integral, analiza los estilos de vida, las fortalezas, la resiliencia, las potencialidades y las capacidades de la gente en la toma de decisiones con respecto a su salud y su vida.

Pender agrega que, si un individuo tiene una alta percepción de su capacidad, seguro realizará dicha conducta, volviéndose repetitiva y adquiriendo cada día más seguridad y satisfacción por su desempeño. (17)

La promoción de la salud juega un papel fundamental dentro de las políticas públicas saludables, dirigidas hacia la sociedad con el objetivo de mejorar los niveles de salud, accesibilidad, utilización, distribución y calidad de los servicios de salud, a la vez que la participación activa y la equidad en la prestación de los mismos. Y precisamente los consultorios privados de enfermería a través de la práctica profesional libre y autónoma, brindará y orientará conductas saludables en la sociedad.

## **2.3 Conceptual**

### **2.3.1 La Empresa**

#### **2.3.1.1 Concepto de Empresa**

Como afirma Rodríguez (1985) la empresa es una entidad económica destinada a producir bienes, venderlos y obtener un beneficio. Es el principal factor dinámico de la economía de una nación y constituye a la vez un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes. (18)

#### **2.3.1.2 Características de la Empresa**

Chong (2015), describe las siguientes características:

- Conseguir el máximo beneficio.

- Entregar bienes o servicios.
- Satisfacer los elementos humanos en su actividad.
- Generar puestos de trabajo.
- Obtener rentabilidad.
- Asegura la supervivencia y continuidad a la actividad empresarial.
- Cuentan con recursos humanos, de capital, técnicos y financieros.
- Realizan actividades económicas referentes a la producción, distribución de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas.
- Combinan factores de producción a través de los procesos de trabajo, de las relaciones técnicas y sociales de la producción.
- Planean sus actividades de acuerdo con los objetivos que desean alcanzar.
- Son una organización social muy importante que forman parte del ambiente económico y social de un país.
- Son un instrumento muy importante del proceso de crecimiento y desarrollo económico y social.
- Para sobrevivir debe de competir con otras empresas, lo que exige: modernización, racionalización y programación.
- El modelo de desarrollo empresarial reposa sobre las nociones de riesgo, beneficio y mercado.
- Es el lugar donde se desarrollan y combinan el capital y el trabajo, mediante la administración, coordinación e integración que es una función de la organización.
- Se encuentran influenciadas por todo lo que suceda en el medio ambiente natural, social, económico y político, al mismo tiempo que su actividad repercute en la propia dinámica social. (19)

### **2.3.1.3 Creación de una Empresa**

Shapero y Sokol (1982) consideran que la combinación de la percepción de viabilidad, deseabilidad y la predisposición de actuar generarán la intención de crear una empresa. Si un individuo no está predispuesto hacia la creación de empresas

difícilmente se decidirá a actuar a pesar de que se presenten circunstancias adversas en su vida.

Según Galindo (2008) en su libro “Manual para la creación de Empresas”, describe que toda persona que desee crear una empresa puede hacerlo, para ello debe tener en cuenta que el objetivo final de esa idea, se convierta en un proyecto real. Es importante que el futuro empresario analice y tenga en cuenta los factores internos y externos que optimizan o afectan su negocio, ya que el proyecto empresarial puede ser viable, para lo cual es necesario cumplir con el proceso de puesta en marcha, generar producción y venta en el tiempo inicialmente planeado. Pero también puede ser factible que se realice de acuerdo con los planes inicialmente establecidos. (20)

El propósito de toda empresa es el de obtener un margen de rentabilidad que beneficie a los socios o accionistas, sacrificar la calidad del servicio o de su producto, todo este proceso debe justificar la inversión realizada por los socios en el proyecto.

#### **2.3.1.4 El Consultorio Privado de Enfermería como Empresa**

De acuerdo con Lagoueyte (2015) refiere que el consultorio de enfermería es un lugar donde la enfermera (o), realiza actividades en salud como: prevención, promoción y rehabilitación a personas sanas o con enfermedad de manera integral, con una participación activa por parte del usuario y/o familia, en busca del autocuidado y la independencia dentro de un trabajo interdisciplinario. La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no y en todas circunstancias. (21)

Polo (2016) señala que el consultorio de enfermería es definido como un espacio físico donde el usuario demanda una consulta según su necesidad. Entiéndase como consulta de enfermería al proceso de interacción directa, donde el enfermero(a) oferta cuidados de promoción de la salud, prevención de riesgo, recuperación y rehabilitación de la enfermedad o discapacidad a sujetos-objetos y sus colectivos sociales, de forma integral, con calidad y universal

Los consultorios de enfermería son necesarios para fortalecer la autonomía profesional, sin embargo, es necesario destacar su potencial contribución en mejorar la calidad de vida de la persona, de la familia y la comunidad. Sin duda para los enfermeros y enfermeras tiene una simbología importante en la medida que representa el espacio del ejercicio autónomo y consecuentemente fortalece la identidad profesional. Es bueno resaltar que se precisa no solo de estructura, sino de un cuerpo propio de conocimientos especializados, que sustente una oferta de servicios diferenciados en el sistema público y privado. (22)

El Decreto Supremo N° 031-2006-SA que aprueba el “Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo”, en sus artículos 44° y 45° considera que los consultorios médicos y de otros profesionales de la salud son establecimientos sin internamiento donde atiende uno o más profesionales de la salud, donde se desarrollan actividades que se restringen a la actividad clínica ambulatoria, o a la realización de procedimientos diagnósticos, terapéuticos, o de rehabilitación que no requieran internamiento. (23)

La Ley N° 30459, “Ley que incorpora el inciso k) al artículo 9° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o)”, norma que los profesionales de enfermería pueden desempeñar su labor profesional conforme a sus funciones y competencias, establecidas en el marco legal vigente, a través de actividades privadas y/o consultorios denominados consultorios de profesionales de enfermería, las cuales deben cumplir con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud. (24)

## **2.3.2 El Empresario**

### **2.3.2.1 Concepto de Empresario**

De acuerdo con Pallares Z. Romero D. y Herrera M. autores del libro “Hacer Empresa: Un Reto”, definen al empresario como una persona, entidad o grupo de personas que independientemente o asociadas, por voluntad propia y motivaciones individuales (dichas motivaciones pueden ir

desde la satisfacción de hacer las cosas por sí mismas, hasta alcanzar cierto tipo de poder o distinción social), decide asumir un riesgo en la realización de una actividad económica determinada y en la cual aspiran a tener éxito.

Según Andrade S. autor del libro “Diccionario de Economía” considera que el empresario es aquella persona natural o jurídica que generalmente es titular de una unidad de producción o servicio, y como tal, éste asume el riesgo principal de la misma, siendo la circunstancia que lo diferencia del ejecutivo. (25)

Ferrell, Hirt, Adrianséns, Flores y Ramos, autores del libro “Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante”, definen al empresario como una persona que arriesga su dinero, tiempo y esfuerzo para desarrollar un producto o forma de hacer algo innovador. (26)

En términos generales, un empresario es aquella persona capaz de arriesgar algo (esfuerzo, tiempo y recursos) para poner en marcha y desarrollar una unidad de producción y/o prestación de servicios para la satisfacción de determinadas necesidades y/o deseos existentes en la sociedad a cambio de una utilidad o beneficio.

### **2.3.2.2 Características del Empresario**

- Espíritu emprendedor y dinámico: define a una persona que busca oportunidades en el mercado para obtener beneficios.
- Papel de líder: debe concebir la “misión” de la empresa y diseñar las dinámicas adecuadas para alcanzarla y su actitud debe influir en los componentes de la organización para que se identifiquen con ella y en la consecución de los objetivos.
- Innovación: emplear su creatividad para diseñar un producto único, que ofrezca una diferenciación con respecto a los productos de sus competidores, y que satisfaga necesidades de los consumidores.
- Responsabilidad: tener la capacidad para aceptar responsabilidades y con tendencia a asumir riesgos.

Entre sus rasgos destacan la voluntad, el esfuerzo y la capacidad de intuición.

- Contribución a la comunidad: contribuir con la sociedad, ya sea brindando un bien o servicio útil a los consumidores, incentivando la economía o creando nuevos puestos de trabajo. (27)

### **2.3.2.3 El profesional de Enfermería como Empresario**

De acuerdo a las definiciones anteriores, podemos definir al profesional de enfermería empresario como el propietario de un negocio llamado consultorio privado que ofrece servicios de cuidado integral de enfermería, consulta, asesoría, consejería, así como desarrollar actividades preventivo promocionales de forma privada a la persona, a la familia y a la comunidad de manera independiente o asociado a cambio de obtener un beneficio económico.

## **2.3.3 El Emprendedor**

### **2.3.3.1 Concepto de Emprendedor**

Teniendo en cuenta a Lander (2015) explica que el emprendedor es alguien que tiene una idea innovadora, lucha por llevarla a cabo, esta se convierte en una oportunidad de negocio y la aprovecha al máximo para obtener beneficios. (28)

Desde el punto de vista de Longenecker, Moore, Petty y Palich (2007) afirman que los emprendedores son personas que encuentran necesidades insatisfechas y buscan soluciones para poder satisfacerlos en mercado competitivo, además adoptan cualidades como correr riesgos, ímpetu hacia el cambio, innovación y superación en la actividad económica. (29)

Por lo tanto, definiremos al emprendedor como la persona capaz de descubrir una oportunidad ante cualquier situación, detectar problemas en el entorno y convertirlas en una idea de negocio, asumiendo riesgos en condiciones de incertidumbre, gracias al aprovechamiento de sus capacidades y habilidades.



### **2.3.3.2 Perfil del Emprendedor**

Para Kao J. señala que las características particulares que definen a un emprendedor de las demás personas son las siguientes:

- Compromiso total, determinación y perseverancia.
- Capacidad para alcanzar metas.
- Orientación a la metas y oportunidades.
- Tener iniciativa y responsabilidad.
- Persistencia en la solución de problemas.
- Ser realista.
- Tener confianza en sí mismo.
- Poseer altos niveles de energía.
- Búsqueda de retroalimentación constante.
- Tener control interno alto.
- Asumir riesgos calculados.
- Tener integridad y confiabilidad.
- Poseer tolerancia al cambio. (30)

### **2.3.3.3 Tipos de Emprendedor**

Existen varios tipos de emprendedores, pero el más citado en las diversas investigaciones es el de José Abraham (2011) en su libro "ADN Empresarial" que los agrupa en cuatro categorías: el constructor, el oportunista, el especialista y el innovador.

- a) El Constructor, son los que construyen empresas exitosas muy rápido y están varios pasos delante de la competencia. Miden el éxito a través de la infraestructura, motivando sus decisiones y las estrategias que diseñan e implementan. Por lo general se describen como fríos, despiadados y calculadores.
- b) El Oportunista, son los especuladores, los que encuentran oportunidades económicas en el momento y lugar preciso, los que aprovechan el tiempo para ganar el máximo dinero que sea posible. Se motivan por las oportunidades y se arriesgan bastante, son impulsivos.

- c) El Especialista, son los que tienen un amplio conocimiento y experiencia en un determinado sector o área específica de una empresa. Son analíticos, arriesgados de forma moderada y permanecen largos periodos de tiempo en una empresa.
- d) El Innovador, son los que dedican el tiempo a crear cosas, luego les dan el uso correcto para generar una oportunidad de negocios. Se enfocan en la realidad del negocio y le dan al producto las posibilidades más precisas en el mercado. (31)

#### **2.3.3.4 El profesional de Enfermería como Emprendedor**

Ser emprendedor está insertado en el cotidiano del profesional de enfermería, ya que si hay dificultades siempre crea una nueva vertiente para poder ejecutar su creación y proseguirla. El enfermero posee diversas habilidades, destacándose entre ellas la de ser un administrador capacitado, abierto y flexible a las necesidades sociales, es innovador, creador, y sabe trabajar en equipo, lidiar con las diferencias sociales, culturales y religiosas.

En el campo del emprendedurismo, el enfermero no sólo es perspicaz por la creación o por la oportunidad de lucro en su negocio, sino también por el cuidado humanizado, siguiendo los principios éticos profesionales, buscando innovar en lo que se refiere al cuidado integral del ser humano, de modo que pueda atender a las necesidades del mercado y alcanzar la autorrealización. (32)

Por lo tanto, un profesional de enfermería emprendedor podría ser definido como el profesional de la salud que desarrolla, promueve y aplica un proyecto o programa innovador de cuidados de enfermería para atender las necesidades de la sociedad y alcanzar su autorrealización.

### **2.3.4 El Emprendedurismo**

#### **2.3.4.1 Definición de Emprendedurismo**

Es un neologismo que se emplea como la forma hispanizada

de la voz, originaria del inglés, “entrepreneurship”, que significa: capacidad de organizar, manejar y asumir los riesgos de los negocios de una empresa, de ser un emprendedor. Asimismo, es importante considerar que existen otras posibles traducciones para la palabra “entrepreneurship” como espíritu emprendedor o actitud emprendedora. (33)

Para Malagón (2003) el emprendedurismo o espíritu emprendedor, es comúnmente llamado en inglés Entrepreneurship. Al respecto, el Entrepreneurship, puede entenderse como el desarrollo de proyectos innovadores o de oportunidad para obtener un beneficio. La capacidad de comprar a precios ciertos, o para comprar a precios desconocidos, se puede considerar, además: como la capacidad de desarrollar una idea nueva o modificar una existente para traducirla en una actividad social rentable y productiva, pero no todas las personas emprendedoras buscan el beneficio económico; existen personas que buscan objetivos sociales o políticos. El Entrepreneurship es, además, una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteadas con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado. El resultado del Entrepreneurship es una creación de valor de la que se beneficia la empresa, la economía, la sociedad y el mismo creativo o emprendedor. (34)

De acuerdo con Drucker (1986) el emprendedurismo o actitud de emprender tiene más de comportamiento que de rasgo de la personalidad. Cualquier persona que pueda enfrentarse a la toma de decisiones y a la innovación aprende a ser un emprendedor. (35)

En las últimas décadas, Mc Quaid señala la existencia de distintas perspectivas asociadas al concepto de emprendedor: el emprendedor como una función en la economía, el emprendedor creador de una nueva empresa, el emprendedor como propietario de una pequeña o mediana empresa, el emprendedor con una forma de conducta y, por último, el emprendedor con un conjunto de características personales.

La creación de nuevas empresas contribuye decisivamente a la reducción del desempleo y al mantenimiento de la

estabilidad social, razón por el cual con la promulgación de la ley N° 30459, los profesionales de enfermería pueden desempeñar su labor profesional a través de actividades privadas y autónomas en los consultorios privados de enfermería, a fin de poder reducir la tasa de desempleo o mejorar la capacidad competitiva de los enfermeros y de esa forma promover la actividad emprendedora.

#### **2.3.4.2 Características del Emprendedurismo**

Según Guédez (2003), existen una serie de características de la personalidad emprendedora que orientan y posibilitan el desarrollo personal, influyendo en la creación de niveles de auto exigencia personal y en la búsqueda activa de medios para lograr sus metas, siendo las más relevantes las siguientes:

La Creatividad, que permite a la persona ser flexible, cambiar con la experiencia, ser espontánea, buscar nuevas experiencias superando dificultades, manejar las presiones del ambiente, imaginar ideas con facilidad, proponer soluciones originales y saber analizar e investigar

La Seguridad Emocional, que induce a que la persona controle y maneje adecuadamente la frustración, asuma la responsabilidad de su comportamiento, sea consciente de sus alcances, y en consecuencia pueda enfrentarse a obstáculos y controlar emociones sin demasiadas restricciones. Además, le permite establecer y mantener relaciones interpersonales viables, porque tiene percepciones realistas de sí mismo y de los demás.

La Autonomía e Independencia, que proporcionan una gran satisfacción a quienes las logran. Construyen valores, comportamientos y objetivos propios, lo que les lleva a vivir más plenamente; funcionar sin necesidad de una supervisión inmediata, elegir, tomar iniciativas y decisiones.

La Necesidad de Logro, los individuos fuertemente motivados por el deseo del triunfo muestran mayor desenvolvimiento e iniciativa que los otros. Ellos buscan continuamente en su medio las ocasiones de llevar a cabo desafíos interesantes y

de probarse a sí mismos que ellos podrán triunfar. Los emprendedores son personas con una elevada necesidad de logro, suelen estar fuertemente motivados por el deseo de llevar a cabo una idea o de probarse a ellos mismos que son capaces de crear una nueva empresa y tener éxito.

La Necesidad de Poder, se presenta mediante una actitud de líder, en el sentido de movilizar los recursos y conducirlos hacia el logro de oportunidades.

El Locus de Control (sitio de mando), los emprendedores tienen la fuerte creencia de que ellos pueden controlar el resultado de sus acciones y que éste no será producto del azar. Se encuentran relacionados con esta variable: la autoconfianza, la audacia, autodeterminación la perseverancia. Entendida como tenacidad, tener una actitud positiva y decidida para alcanzar los objetivos propuestos.

La Percepción de Riesgos, el emprendedor es consciente de la aventura que conlleva el crear una empresa, pues debe considerar la situación inicial y la probabilidad de poder ponerla en funcionamiento. (36)

#### **2.3.4.3 Dimensiones del Emprendedurismo**

En diversas investigaciones sobre el emprendedurismo, los autores consideran toda una gama de dimensiones, sin embargo, para el presente trabajo de investigación se consideró la propuesta de la Incubadora de Empresas de Innovación y Base Tecnológica de Huila, por ser la base de muchas otras investigaciones.

Según la Incubadora de Empresas de Innovación y Base Tecnológica del Huila (2005) el emprendedurismo es una actitud que puede promoverse desde la enseñanza y la educación de ciertas cualidades y habilidades:

- Cualidades Personales
- Habilidades Sociales
- Habilidades de Dirección (37)

#### 2.3.4.3.1 Cualidades Personales

El emprendedurismo supone desarrollar la autoconfianza y la motivación para emprender algo; aprender a pensar con sentido crítico y habilidad para aprender por uno mismo. De igual forma, las emociones, el entusiasmo, el deseo de crecer y ser independiente, las actitudes y por supuesto, las aptitudes son esenciales para que una persona se sienta satisfecha al desenvolverse en el mundo del emprendimiento.

Asimismo, los conocimientos, la creatividad y el poder de innovación son la base para diseñar y crear la idea del negocio que uno quiere desarrollar y llevar a cabo con satisfacción

**La Iniciativa**, es el proceso en el cual los individuos, solos o en conjunto, identifican oportunidades para innovar y actúan transformando las ideas en actividades prácticas dentro de un contexto social, cultural o económico. En el contexto de creación de empresas es una actitud en la que se refleja la motivación y la capacidad del individuo para identificar una oportunidad y producir un nuevo valor o éxito económico. (38)

La filosofía de la cual parte la iniciativa empresarial, es la de no estar de acuerdo con la situación actual y querer cambiarla, mejorarla, identificando oportunidades, inventando y adaptarse a esas nuevas oportunidades, crear empresa. Una empresa con espíritu e iniciativa empresarial, mejora continuamente, amoldándose a las nuevas tendencias y cambios. Este proceso de creación de empresas es de vital importancia para el crecimiento económico de un país que no quiere quedarse atrás, en medio de un mundo cada vez más cambiante y competitivo. (39)

**La Autonomía**, la persona siente la necesidad de ser su propio jefe, ya que a éste no le es fácil someterse a procedimientos ya determinados y, además, no se acomoda a las estructuras jerárquicas. Siente la necesidad de realización y por este motivo, él puede por su propia

cuenta dedicarse a resolver un problema; sin embargo, es consciente de la necesidad de ayuda y por ello, escoge personas que le son útiles: amigos, familiares o expertos a quién él no conoce. (40)

Según la página Infoautónomos, el emprendedor lleva el ritmo e impone las normas que rigen su actividad por cuanto exige una gran dedicación, horas y esfuerzo, ser “su propio jefe” le permite decidir de forma autónoma cuál es el mejor momento para realizar determinada tarea o cuál es el nivel de exigencia a aplicar.

Su actuar se moviliza siempre dentro de los principios de responsabilidad, perseverancia y búsqueda de la excelencia y de la calidad si desea el éxito de su negocio. Le permite poner en marcha sus propias ideas y metodologías de trabajo, adaptar la actividad a sus necesidades y decidir en qué grado puede acomodar su vida laboral y familiar (41)

**La Creatividad**, es la habilidad del ser humano para crear, producir, desarrollar nuevos procesos, ideas, productos, situaciones y no siempre obedece a un proceso lógico, puesto que puede estar enfocado a resolver problemas de diferente índole. El emprendimiento es un concepto que no puede ir desligado de la creatividad. La suma de los dos da lugar a un negocio exitoso.

Graham Wallas plasmó en su libro “El arte del pensamiento” las cinco fases en las que se divide este proceso: la detección del problema, se interioriza la cuestión y se piensa sobre ella, después, se intuyen unas cuantas soluciones, sobre las cuales hay que reflexionar más en profundidad hasta que surge la más adecuada, finalmente, se verifica que la idea es, en efecto, idónea.

Otro de los autores que han hablado de esto, John E. Arnold, también establece que la creatividad es análoga al procedimiento de solución de un problema. Sin embargo, él plantea el proceso de forma diferente: en su opinión, se combinan las experiencias con los conocimientos pasados

para llegar a conceptos o ideas nuevas que resuelvan las necesidades de los seres humanos.

Ambos autores coinciden, además, en que la creatividad es inherente a determinadas personas que tienen una visión innovadora. También la poseen los individuos que trabajan en su idea con lo que tienen a su disposición para poder transformarlo en algo nuevo. (42)

#### **2.3.4.3.2 Habilidades Sociales**

Está referida a la capacidad de generar estados de ánimos positivos en las personas de su entorno que se traduzcan en optimismo, compromisos de apoyo para el desarrollo de sus proyectos o negocio. Estableciéndose vínculos con personas e instituciones que aporten al progreso, manifestándose a través de técnicas de comunicación efectiva. En las relaciones sociales se establecen los productos entre sí, las condiciones en que se intercambian sus actividades y participan en el proceso productivo

Conlleva el desarrollo de actitudes de cooperación y de trabajo en grupo y aprender a asumir nuevos roles en una sociedad cambiante. También significa capacidad para dirigir equipos y reuniones para el logro de objetivos.

**Optimismo**, crear tu propio negocio es un proceso emocionante, intenso, difícil y a veces temeroso, por cuanto a veces durante los primeros años, si no se aprecia el éxito, se puede llegar a un estado de pesimismo. Es cierto que los emprendedores se enfrentan a innumerables retos, pero si se enfocan demasiado en ellos se pierde el recurso más importante: el optimismo.

Ser optimista, así como tener buenas ideas, es clave para el éxito. Al momento de crear una empresa, recaudar fondos, contratar empleados y buscar clientes, es fundamental transmitir el entusiasmo que proviene del optimismo a cada una de las personas con las que se interactúa pues éstas crearán el empresario y su marca. (43)



**Autoconfianza**, creer firmemente en sus capacidades, habilidades y destrezas para alcanzar los objetivos que se han propuesto y para vencer los retos.

Es la confianza en las capacidades para pensar y afrontar los desafíos que surgen todos los días. Hace que las personas busquen objetivos exigentes que la puedan estimular, y de alcanzarlos aumentara aún más su autoconfianza. (44)

#### **2.3.4.3.3 Habilidades de Dirección**

Aguilar (2009) señala que “es admisible aquello de que una empresa refleja lo son sus dirigentes; demuestra la personalidad y de modo de ser de su gerente”. Es decir, los empresarios que asumen la conducción de sus empresas, deben crear una organización sensible al usuario en la que los empleados sean amistosos, amables, accesibles, preparados, listos para responder a las necesidades de los usuarios y dispuestos en hacer lo necesario para satisfacerlos.

Asimismo, menciona el autor en mención que “Es admisible aquello de que una empresa refleja lo que son sus dirigentes; demuestra la personalidad y el modo de ser de su gerente”. En efecto, se evidencia que la gestión de un alto directivo se refleja en los resultados que tiene una organización, razón por el cual la implementación de un adecuado uso de las habilidades directivas se hace imperativo. (45)

De igual manera dentro de las habilidades que debe adquirir y desarrollar un directivo para ser exitoso en su labor gerencial se encuentra el manejo de conflictos y la negociación y, asimismo supone fomentar la capacidad para planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades, así como tener poder de comunicación.

**Capacidad de Planificación**, para un emprendedor, planificar significa estudiar anticipadamente sus objetivos y acciones; no deja que las cosas sucedan al azar o por corazonadas, sino que tiene en cuenta el conjunto de

objetivos que desea alcanzar, y define de manera realista las metas, así como los plazos para conseguirlas. Para que la planificación sea efectiva, el emprendedor hace seguimiento y control de los puntos clave que permitirán ajustar o reafirmar la estrategia hacia la meta. (46)

Los emprendedores deben pensar antes de actuar, identificando metas concretas y resultados que se desean alcanzar y diseñar planes consistentes para desempeñarse de manera que se aproveche al máximo las oportunidades y anular o disminuir las amenazas del entorno. Según Cortes (1998, citado por Fernández), define la capacidad de planificación como el proceso de realizar acciones y procedimientos referidos para alcanzar los objetivos y las metas. Es decir, establecer lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado.

### **Resolución de Problemas**

El emprendedor se propone un proyecto, tiene un objetivo, una meta, quiere conseguir algo. Este algo, implica cierto grado de dificultad. El emprendedor va a realizar acciones y gestionar situaciones con un determinado grado de complejidad y dificultad. Por ello, deberá poseer los recursos que le permitan afrontar esta realidad.

El Grupo Romero (2012), considera que el emprendedor debe de poseer un esfuerzo constante para conseguir un objetivo a pesar de las dificultades y lograr los fines que uno se ha propuesto y mantenerlos en el tiempo. Necesita de energía, coraje y motivación para no abandonar la tarea cuando se presentan dificultades. Asimismo, se caracteriza por la constancia y la persistencia hacia un objetivo. Necesita de disciplina para garantizar el mantenerse direccionado hacia los objetivos. Requiere de paciencia, pues se debe trabajar mucho en algunas cosas antes de poder ver resultados y no desesperarse en los momentos difíciles. Tener tolerancia frente a los errores, mantener la calma frente a las frustraciones, pues se presentarán dificultades y obstáculos en el camino, y hay que saber afrontarlos, no decaer ni abandonar la tarea. (47)

Uno de los problemas que tienen los emprendedores en las etapas iniciales de crear una empresa, son los económicos, a veces los gastos son mayores que los ingresos, por lo que es recomendable contar con una reserva y un plan económico en el que se pueda calcular durante cuánto tiempo se puede permitir perder dinero antes de empezar a obtener beneficios, una vez llegados a este punto, las posibilidades de incrementar la percepción económica también aumentan y, además, ésta irá en relación con el éxito económico del proyecto empresarial.

### **2.3.5 La Capacidad de Implementar un Consultorio Privado (crear Empresa)**

#### **2.3.5.1 Definición**

La empresa encuentra su justificación de existencia y su legitimidad como organización social en su posibilidad y capacidad de producir bienes o prestar servicios útiles para satisfacer necesidades humanas, por lo que la creación de empresas es un fenómeno que contribuye al desarrollo socio-económico de la sociedad.

Según Reynolds (2002) la creación de una nueva empresa por parte del emprendedor es un proceso que se puede dividir en dos fases principales: la fase de empresa naciente o start-up y la fase de nueva empresa o baby business. La fase de empresa naciente o start-up consiste en la captación de recursos, diseño y refinamiento del producto o servicio, organización del equipo (si lo hay) y establecimiento de la estrategia para implantar la nueva firma y su desarrollo. Una vez concluida esta primera fase, se llega a la fase de empresa nueva o baby business, es decir, aquella etapa inicial en la que la empresa recién creada se introduce en el mercado y pasa a competir con el resto de las empresas existentes en el sector por la captación de clientes. (48)

Para García, Martínez y Fernández (2004) la creación de empresas se constituye como un “conjunto de iniciativas empresariales que fomentan el cambio innovador” (49)

El administrar o gerenciar un negocio implica un reto y un riesgo a la vez. En el caso del sector de la salud, se ve que es un negocio altamente rentable y presenta varias oportunidades para quienes deciden incursionar en él ofreciendo diversos servicios, desde un consultorio privado hasta una clínica privada, el modelo de negocio puede adaptarse a diversas circunstancias. Los centros de salud privados (consultorios o clínicas) presentan oportunidades y retos a la hora de gerenciarlos, ya que tienen el objetivo de ayudar a cumplir los retos en los que a la salud pública les resulta insuficiente.

Un consultorio privado de enfermería refiere a aquel modelo de negocio en el que un profesional de enfermería o un grupo pequeño de ellos, trabajan de forma independiente de una clínica o un hospital y ofrecen sus servicios en un espacio delimitado. En ese sentido, todo consultorio privado debe contar con un espacio físico destinado para tal fin, definir la unidad de mando (es decir, los grados de responsabilidad y de toma de decisiones de los participantes), así como fijar costos en cuanto a alquiler, precios de consulta y otros. De igual manera, un consultorio privado puede comprender la contratación de personal como secretarías y personal de limpieza. En suma, el consultorio privado de enfermería, es un modelo de negocio que se adapta a aquellos profesionales de enfermería emprendedores que deciden empezar su propia empresa a un nivel no tan retador como el de una clínica.

#### **2.3.5.2 Proceso de Crear una Empresa**

Como afirma Veciana (2005) el proceso de crear una empresa está comprendido por cuatro etapas: Gestación, Creación, Lanzamiento y Consolidación. Estudiar estas fases nos ayudará a comprender mejor el proceso de creación de una empresa, desde sus actividades, sus características y hasta los principales problemas que encuentra el empresario a lo largo de su camino en este proceso. (14)

##### **a) Fase de Gestación**

Inicia con los antecedentes para crear una empresa: Las personas que se deciden crear empresas obligados por

las circunstancias y las personas que han empezado a trabajar muy jóvenes, haciendo generalmente varios trabajos y en ese tiempo tuvieron la idea de crear su propia empresa. Luego se presentan dos vías de preparación profesional que conducen a la creación de una empresa: La preparación profesional típica, llamada la escuela de empresarios, y la otra es la que siguen los llamados empresarios técnicos. Además, se presenta la llamada organización incubadora, que puede ser una empresa, un laboratorio o un instituto de investigación de la universidad, estas se concentran en proveer diversos servicios (investigación y desarrollo, ensayos, consultoría). También continúa con la importancia de algún suceso crítico, generalmente negativo que desencadena y precipita el proceso de creación de una empresa, ya sea por despido, desempleo, falta de seguridad en el empleo, falta de promoción en el empleo, rechazo de ideas en el empleo y huida de la pobreza. Y, por último, esta fase culmina con la decisión misma de crear su propia empresa.

#### b) Fase de Creación

Empieza con la búsqueda e identificación de una oportunidad empresarial; esta es una capacidad especial para identificar oportunidades cuando otros solo ven problemas. Luego continúa con la creación de una red de relaciones con sus proveedores, clientes, distribuidores, profesionales, fuentes de tecnología, organismos oficiales, incubadoras, fuentes de información, organizaciones empresariales y fuentes de financiamiento; estas son inherentes a la actividad de toda empresa. Además, continúa con la evaluación de la oportunidad empresarial, el principal de varios criterios de evaluación es la identificación, definición y la importancia real de la necesidad que se va a satisfacer. También se presenta la necesidad de la elaboración del plan de empresa, un documento en el que se explica y detalla el proyecto de la nueva empresa sobre: ¿Qué oportunidad se quiere aprovechar?, ¿Por qué se considera que existe tal oportunidad?, ¿Cómo piensa aprovecharla?, ¿Cuándo se va a realizar?, y ¿Quiénes

son los promotores o realizadores del proyecto? Y por último la creación formal de la empresa, que es una primera prueba de fuego y de perseverancia con que se enfrenta el empresario.

c) Fase de Lanzamiento o Apertura

Esta fase empieza por la creación y organización del equipo, esto se realiza a nivel de socios y a nivel de equipo directivo. Continúa con la adquisición y organización de los medios, que es la tarea estratégica de combinación de los factores de producción. Además, se tiene el desarrollo del producto o servicio, en cuanto a esto hay que tener en cuenta que la mayoría de empresas nace con un pedido que le realizan al nuevo empresario, ya sea por sustitución de otro producto en el mercado o por innovación de otro que no cumple con las necesidades requeridas por el mercado. Además, se tiene la búsqueda de financiamiento, en este caso hay que contar con varios meses, la razón es que las entidades de crédito examinan detenidamente el plan de empresa presentado por el empresario, piden referencias sobre el mismo y su equipo, analizan los aspectos técnicos del producto, la situación de la demanda y de la competencia, etc. Y por último se tiene el lanzamiento del producto o servicio al mercado.

d) Fase de Consolidación

Esta fase empieza por sucumbir o vencer, es el momento en que se tiene que hacer frente a los plazos de devolución de créditos a corto plazo, hacer frente al incremento del volumen de producción y de ventas, hacer frente a los costos de producción cuando son más elevados de lo previsto, a un socio desilusionado que puede querer abandonar y retirar su dinero, y a las dificultades en la empresa se suman las quejas de la vida familiar. Continúa con la decisión de deshacerse de socios indeseables, cuando luego de haberse adquirido más obligaciones que los otros socios, mientras que estos socios se han negado, con esto se ha tenido la oportunidad de conocerlos más de cerca y de saber en

quiénes de ellos puede confiar y en quiénes no se podrá confiar. Y por último el tener todo bajo control, es cuando puede decirse que el empresario empieza de nuevo, porque entra en la etapa de la expansión y crecimiento que conforma una nueva estructura, nuevos sistemas de dirección y control, nuevas formas de financiamiento y la aparición de nuevos competidores y productos en el mercado, etc

### **2.3.5.3 Dimensiones de la Capacidad de Implementar un Consultorio Privado (crear Empresa)**

Las actividades que una persona realiza para crear una empresa están influenciadas por las motivaciones, conocimientos y experiencias que ha ido adquiriendo en toda su vida, como también por el entorno cultural e institucional en el cual se desarrolla, pero son esas actividades mencionadas, las que permiten llevar adelante el proceso de creación de una empresa (50).

Existe una primera instancia en la que la persona combina sus conocimientos, experiencia y motivación con el fin de crear una nueva idea empresarial (51).

Tomando en cuenta las investigaciones anteriores para definir las dimensiones de la capacidad de implementar consultorios privados (creación de empresa) se consideró para la presente investigación las dimensiones de conocimientos y motivación.

#### **2.3.5.3.1 Conocimiento Empresarial**

Veciana (2005) considera que los emprendedores deben de tener los siguientes conocimientos básicos:

- a) El proceso de creación de una nueva empresa, sus actividades, sus etapas, sus problemas, etc.
- b) Los sistemas empresariales tales como operaciones, marketing, finanzas, etc.
- c) El campo o sector en el cual va a crear su nueva empresa.
- d) La capacidad directiva que comprende las siguientes habilidades:

- La capacidad de tomar decisiones en la ambigüedad e incertidumbre.
  - La capacidad de planificar.
  - La capacidad de tomar decisiones estratégicas.
  - La capacidad de dirigir el equipo humano.
  - La capacidad de delegar.
  - La capacidad de comunicar y negociar.
  - La capacidad de crear.
  - La capacidad de aprender de la experiencia
- (14)

**El conocimiento en crear una Empresa**, el elegir un negocio es una tarea complicada, por tal razón es necesario hacer un autoanálisis de nuestras habilidades personales y estudiar en qué tipo de negocio podemos sacar provecho, podemos escribir en una hoja cuáles son nuestras características personales, nuestra formación y experiencia laboral, nuestras aficiones, etc. Otra fuente de ideas es la observación, por cuanto podemos obtener una idea de mejora de un producto que ya existe, o bien las personas de nuestro entorno divisan las carencias en un bien o servicio y nos dan la primera pista para poder mejorar el producto.

La actividad a desarrollar debe generar satisfacción, porque si disfrutamos con nuestro trabajo, el proyecto tiene más probabilidades de éxito, y fomenta la ilusión y la confianza en la idea, y por lo tanto puede ser rentable. Asimismo, a la hora de elegir nuestro negocio se debe ser creativo y tener conocimiento tecnológico, ya que nos distancia de la competencia y atrae a nuestro público.

La innovación representa una nueva forma de hacer las cosas o aplicar nuevas estrategias y sobre todo hacerlo bien para captar nuevos clientes o retener a los ya existentes, por tal razón el consultorio privado de enfermería sería algo novedoso e innovador dentro del mercado y una oportunidad para generar desarrollo humano y local.



A fin de tener la seguridad de que la elección de crear una empresa es acertada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Debe satisfacer o crear una necesidad en el mercado y si ésta no existe, tener la posibilidad de hacerlo.
- Debe ser a largo plazo, que tenga una permanencia en el tiempo, a pesar de los cambios socioeconómicos o de otro tipo que puedan darse.
- Debe ser único, nuestro producto o servicio debe diferenciarse en algo de la competencia. Es aconsejable buscar un hueco de mercado y no dirigirnos al público en general. De esta manera no tendremos tanta competencia.
- Debe producir un beneficio.
- También tener en cuenta la inversión que requiere y si podemos hacerle frente con los recursos de que disponemos. (52)

Algunos estudios empíricos apoyan la idea de que los antecedentes familiares en creación de empresas influyen en la actividad emprendedora de las nuevas generaciones, muchos son hijos de empresarios por tradición familiar y poseen la experiencia en crear un negocio.

Las personas que desean emprender en un negocio deben poseer una idea general de todos los aspectos que componen el negocio y si tienen familiares empresarios, sería una fortaleza en la transmisión de conocimientos con rapidez y agilidad. De esta manera, dichos conocimientos le ayudarán a tomar las decisiones más adecuadas en cada momento.

**Normas Legales y Procedimientos Administrativos,** respecto a las Normas Legales en la mayoría de los países la creación de empresas es un proceso de cierta complejidad que está sujeto a un conjunto de requerimientos legales tanto antes como después de su fundación, que supone dedicar por parte de los emprendedores tiempo y dinero.

En nuestro país la constitución de una empresa es un procedimiento a través del cual una persona o grupo de

personas registran su empresa ante el Estado para que este les ofrezca los beneficios de ser formales y determinar la forma jurídica: sociedad anónima, sociedad limitada, individual de responsabilidad limitada, etc.

La Constitución Política del Perú en su artículo 60° establece que: “El Estado reconoce el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta en la coexistencia de diversas formas de propiedad y de empresa...La actividad empresarial, pública o no pública, recibe el mismo tratamiento legal”. (53)

La Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o), en el literal d) del artículo 7°, refiere que los enfermeros(as) tienen la función de ejercer *consultoría, auditoría, asesoría y consejería*, en mérito a ello, el ejercicio profesional de enfermería en los consultorios privados es viable jurídicamente y legítimo porque es aspiración de una categoría de trabajadores y de enormes beneficios para el desarrollo humano y social. (54)

La Ley N° 30459, Ley que incorpora el inciso k) al artículo 9° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o), donde se establece que el profesional de enfermería tiene derecho a desempeñar su labor profesional conforme a sus funciones y competencias, establecidas en el marco legal vigente, a través de actividades privadas y/o consultorios denominados consultorios de profesionales de enfermería, las cuales deben cumplir con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud. (24)

Para la implementación de consultorios privados de enfermería, se debe tener en cuenta los siguientes marcos legales:

- La Constitución Política Peruana.
- Ley N° 30459, Ley que incorpora el inciso k) al artículo 9° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o).
- Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o).
- Ley N° 26842, Ley General de Salud.

- Ley N° 943, Ley del Registro Único de Contribuyentes – RUC, como tramitar el RUC como persona natural y persona jurídica en la SUNAT.
- Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento Municipal, como tramitar la licencia municipal de funcionamiento en la Municipalidad.
- Ley N° 26366, Ley de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, como constituir su empresa como persona jurídica.
- Decreto Ley N° 1158, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD y la Resolución de Superintendencia N° 053-2015-SUSALUD, como tramitar el Registro Nacional de Institución Prestadora de Servicios de Salud - RENIPRESS y tener la resolución de funcionamiento.
- Decreto Supremo N° 004-2002-SA, Reglamento de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o).
- Decreto Supremo N° 013-2006-SA, Reglamento de los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo.
- Decreto Supremo N° 027-2015-SA, Reglamento de la Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud.
- Resolución Ministerial N° 384-2008-SA, Registro Nacional de los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo (RENAES) y la Directiva Administrativa N° 131-MINSA/DGSP/OGEI-V.01, para tramitar el RENAES.
- Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento.
- Decreto Legislativo N° 1200, Decreto Legislativo que modifica los artículos 3, 6, 7, 8, 9, 11, 13 y 15 de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento y los artículos 12 y 14 de la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres.
- Norma Técnica de Salud N° 113-MINSA/DGIEM-V1, Norma que estandariza los criterios para construcción y equipamiento de los

establecimientos del sector salud del Ministerio de Salud.

- Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú.

Sobre los Procedimientos Administrativos, al comenzar un nuevo negocio se requiere de la licencia y los permisos respectivos de una variedad de instituciones de la administración pública, dependiendo del tipo de negocio que sea, hecho que muchas veces retrasa el incremento de nuevas empresas debido a su grado de complejidad y a las barreras administrativas que obstaculizan la creación de una empresa.

Sin embargo, el Estado debe seguir trabajando y regulando para mejorar el tiempo y los costos en los procedimientos administrativos para la creación de las empresas, como son los formularios, licencias, etc., ya que los emprendedores potenciales consideran que son un obstáculo importante a la hora de tomar la decisión de crear un nuevo negocio.

En cuanto a la constitución e implementación de un consultorio privado, se debe registrar ante el Estado para que este les ofrezca los beneficios de ser formales y estar respaldado en una normatividad promotora. Sin embargo, se sabe que los costos y tiempos de los complejos procedimientos administrativos para la formalización y constitución de un establecimiento o negocio tienen consecuencias a veces negativas que producen un desánimo a la inversión.

Los pasos para formalizar un consultorio privado de enfermería según la Guía de Constitución y Formulación de una empresa del Ministerio del Trabajo y Producción son los siguientes:

- Elaboración de la minuta de constitución.
- Elaboración de la escritura pública.
- Inscripción del consultorio de enfermería, en registros de personas jurídicas de la

superintendencia nacional de registros públicos (SUNARP).

- Inscripción en el registro único de Contribuyentes (RUC).
- Autorización del libro de planillas Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo.
- Inscripción de trabajadores en EsSalud.
- Permiso especial de otros sectores (DIRESA, SUSALUD, etc.).
- Licencia municipal de funcionamiento.
- Legalización de libros. (55)

### **2.3.5.3.2 Motivación Empresarial**

En el campo del comportamiento organizacional, se concibe a la motivación como un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminadas hacia una meta. (56)

Se afirma que la motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. (57)

Asimismo, la motivación son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguirla. (58)

La motivación es un impulso inherente al ser humano que guía su comportamiento con persistencia e intensidad hacia el cumplimiento específico de metas u objetivos trazados, porque ella se traduce en necesidades y deseos expresados en comportamientos ligados a situaciones cotidianas por las que atraviesa el individuo.

En un estudio realizado a estudiantes universitarios en los países de Canadá, Túnez, Francia y Colombia sobre las motivaciones para crear una empresa, se obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a aceptar un reto, el 53% de los estudiantes canadienses estaban más motivados que los estudiantes tunecinos, franceses y colombianos. En cuanto a lograr la autorrealización personal, el 70% de los

estudiantes canadienses y el 75% de los estudiantes colombianos estuvieron más motivados que los otros. En cuanto a hacer dinero, el 30% y 45% en los estudiantes de los cuatro países estuvieron motivados. Y, por último, en cuanto a ser su propio jefe, fluctúa entre el 35% y 52% en los estudiantes de los cuatro países. (59)

En un estudio sobre las principales motivaciones para emprender en América Latina y en el este de Asia, muestra como resultado que la principal motivación para emprender es la autorrealización, con un 89% en América Latina y un 85% en el este de Asia, la siguiente motivación fue el poner en práctica sus conocimientos con un 77% y 80% respectivamente. Las restantes motivaciones para emprender tuvieron una menor aceptación y fueron las siguientes: mejorar sus ingresos, contribuir a la sociedad, ser su propio jefe, llegar a ser como el empresario que admira, valoración social, y hacerse rico; los resultados ocurrieron en el orden listado. (60)

**Independencia Económica**, son muchas las personas que comparten el deseo de cómo lograr independencia económica o también llamada libertad financiera, entendida como aquella autonomía económica que se logra cuando se pueda cubrir las necesidades y atender las obligaciones viviendo de un capital.

Lo primero que debe hacer una persona que quiera emprender es generar ideas para ganar dinero, por lo tanto, uno de los principales objetivos de los emprendedores es el factor de tipo económico que incluye desde el deseo de ganar seguridad para sí mismo, el cónyuge e hijos, y contribuir al bienestar de los familiares, hasta el de lograr el éxito financiero.

Probablemente este sea el motivo principal que lleva a la mayoría de emprendedores a embarcarse en una empresa por su cuenta y es muy positivo, sea cual sea el concepto que se tenga de independencia financiera (fondos para la jubilación, contar con efectivo de forma ilimitada o tener dinero para comprar lo que te apetezca), el emprendedurismo puede proporcionarte todo eso, si bien

es cierto, el dinero no trae la felicidad, pero sí ayuda a que sea mucho más fácil alcanzarla.

**Autorrealización**, para Abraham Maslow la autorrealización es el logro máximo de las satisfacciones de las necesidades humanas. Es el desarrollo del potencial humano, aceptación de sí mismo, de fortalecer la espiritualidad, los conocimientos, las buenas relaciones interpersonales y vivir bajo el concepto de la felicidad. (61)

Hoy en día, el propósito de la persona es alcanzar su autorrealización y no se llega sino mediante las acciones que emprendemos a lo largo de nuestro hacer, de nuestro estar. ¿Qué es autorrealización? Un estado de plenitud íntimo, producto de ver satisfechas las aspiraciones individuales que consideramos vitales.

## 2.4 Definición de Términos Básicos

- a) Autorrealización: Es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano, exponiendo al máximo sus capacidades, habilidades o talentos a fin de ser y hacer aquello que se quiere
- b) Consultorio: Establecimiento donde se puede pedir consulta u opinión sobre una determinada materia.
- c) Capacidad: Se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido.
- d) Cualidades Personales: Se consideran como características positivas de la forma de ser y actuar de una persona.
- e) Creatividad: Es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales.
- f) Conocimiento Empresarial: Son los datos procesados por las personas a las que se le agrega la experiencia para ser aplicados con sabiduría para resolver problemas. Es aquello que aporta valor a la organización y se utiliza.

- g) Emprendedurismo: Es la capacidad de reconocer una idea, convertirla en una oportunidad con la capacidad y la voluntad de desarrollar un negocio rentable.
- h) Emprendedor: Persona con mucha iniciativa que emprende diversas acciones con gran resolución, en especial para los negocios. Siempre está buscando las oportunidades que el mercado ofrece.
- i) Habilidades Sociales: Conlleva el desarrollo de actitudes de cooperación y de trabajo en grupo y aprender a asumir nuevos roles en una sociedad cambiante.
- j) Habilidades de Dirección: Supone fomentar la capacidad para planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades, así como tener poder de comunicación.
- k) Implementación: aplicar medidas para llevar algo planeado a cabo.
- l) Incubadora: Empresa creada por integrantes de una organización previamente existente y cuyo proceso productivo se basa en el conocimiento desarrollado dentro de dicha organización. También conocida como spin-off, puede ser de tipo: académica o universitaria, empresarial e institucional.
- m) Independencia Económica: También llamada libertad financiera, entendida como aquella autonomía económica que se logra cuando podamos cubrir nuestras necesidades y atender a nuestras obligaciones sin trabajar; es decir, vivir de un capital.
- n) Locus de Control: Hace referencia a lo que creemos que tiene el control de nuestra vida. Puede ser interno (cuando creemos que tenemos todo el control de lo que nos pasa) o externo (cuando creemos que son otras personas o las circunstancias las que dominan nuestra vida).
- o) Necesidad de Logro: Motivación social para destacar, suele ser característica de empresarios y gerentes exitosos, sobre todo si esta reforzada por factores culturales.
- p) Necesidad de Poder: Es el grado de control que se quiere tener sobre una determinada situación, influyendo en la forma de actuar de otras personas.



q) Percepción de Riesgo: Es la habilidad de detectar, identificar y reaccionar ante una situación de riesgo.

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis General

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

#### 3.2 Hipótesis Específicas

a) H<sub>a</sub> Las cualidades personales se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

b) H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

c) H<sub>a</sub> Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

d) H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las habilidades sociales y la la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

e) H<sub>a</sub> Las habilidades de dirección se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

f) H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las habilidades de dirección y la la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

### 3.3 Definición Conceptual de Variables

- Variable X: Emprendedurismo: Es la capacidad de reconocer una idea, convertirla en una oportunidad con la capacidad y la voluntad de desarrollar un negocio rentable.
- Variable Y: Capacidad de Implementar Consultorios Privados: La combinación de la percepción de viabilidad, deseabilidad y la predisposición de actuar generarán la intención de implementar consultorios privados.

### 3.4 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENCIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	ESCALA Y VALORES
VARIABLE X EMPRENDEDURISMO	Es la capacidad de reconocer una idea, convertirla en una oportunidad con la capacidad y la voluntad de desarrollar un negocio rentable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cualidades Personales</li> <li>➤ Habilidades Sociales</li> <li>➤ Habilidades de Dirección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Iniciativa</li> <li>➤ Autonomía.</li> <li>➤ Creatividad</li> <li>➤ Optimismo</li> <li>➤ Autoconfianza</li> <li>➤ Capacidad de Planificación</li> <li>➤ Resolución de Problemas</li> </ul>	Están presentes= 1 No están presentes= 0	NOMINAL
VARIABLE Y CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR CONSULTORIOS PRIVADOS	La combinación de la percepción de viabilidad, deseabilidad y la predisposición de actuar generarán la intención de implementar consultorios privados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimiento Empresarial</li> <li>➤ Motivación Empresarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimiento en creación de Empresas.</li> <li>➤ Normas Legales y Procedimientos Administrativos</li> <li>➤ Independencia Económica.</li> <li>➤ Autorrealización..</li> </ul>	Alto= 1 Bajo= 0  Existe= 1 No Existe= 0	NOMINAL

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

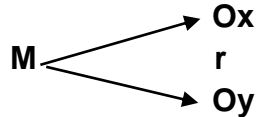
### 4.1 Tipo y Diseño de la Investigación

#### 4.1.1 Tipo de la Investigación

El presente estudio es de Tipo Aplicada por cuanto se centró en la resolución de problemas en un contexto determinado y tiene un enfoque de Tipo Cuantitativo por su interpretación, por cuanto permitió realizar la medición y predecir la asociación entre las variables de estudio para comprobar la hipótesis planteada. Asimismo, el nivel es Descriptivo Correlacional, porque a partir de la medición de las dos variables se establecerá su grado de correlación, es de Corte Transversal porque se evaluó a una población definida una sola vez en un momento determinado.

#### 4.1.2 Diseño de la Investigación

El diseño de estudio es No Experimental porque las variables no fueron manipuladas ni influenciadas unas a otras, por el contrario, se midieron estableciendo su asociación.



M= muestra que se estudia;

Ox= Emprendedurismo

Oy= Capacidad de implementar consultorios privados

r= relación entre las variables

### 4.2 Método de Investigación

El método es Hipotético Deductivo por cuanto se observó el fenómeno a estudiar, se crearon hipótesis para explicar dicho fenómeno, se dedujeron las consecuencias más elementales de las hipótesis y finalmente se verificó lo deducido con la realidad.

### 4.3 Población y Muestra

#### 4.3.1 Población

La población de estudio estuvo constituida por los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, que comprende trescientos (300) Licenciados en Enfermería.

### 4.3.2 Muestra

Para la selección de la muestra se procedió a confeccionar un listado con la totalidad de profesionales de enfermería en estudio, asignándole un número a cada uno de ellos y luego se halló el muestreo aleatorio simple. Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó:

- **n** (tamaño de la muestra) =?
- **Z** (nivel de confianza) = 1.96
- **N** (tamaño de la población) = 300
- **e** (precisión de error de la muestra) = 0.05
- **p** variabilidad + = 0.9
- **q** variabilidad - = 0.1

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

$$. n = \frac{(1.96)^2 (0.9) (0.1) (300)}{(300) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.9) (0.1)}$$

$$. n = \frac{3.8416 \times 0.09 \times 300}{(300) (0.0025) + 3.8416 \times 0.09}$$

$$. n = \frac{103.7232}{0.75 + 0.3457} = \frac{103.7232}{1.0957} = 71.96 = \mathbf{95}$$

De este modo la muestra quedó constituida por Noventa y cinco (95) Licenciados en Enfermería, quienes fueron seleccionados al azar mediante muestreo probabilístico aleatorio simple y sistemático, considerando en dicho estudio algunos datos referenciales como: edad, sexo, condición laboral, nivel profesional y tiempo de servicios.

### 4.3.3 Criterios de Inclusión

Los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Médico Naval que estuvieron de acuerdo en participar de manera voluntaria y anónima en la encuesta Online.

### 4.3.4 Criterios de Exclusión

Los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Médico Naval que no estuvieron de acuerdo en participar de

manera voluntaria y anónima en la encuesta, así como aquellas que se encontraron de vacaciones, licencias o permisos.

#### **4.4 Lugar de Estudio y Período Desarrollado**

El estudio se realizó en el Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara” ubicado en el distrito de Bellavista, Callao, durante los días del 25 al 28 de marzo de 2021.

#### **4.5 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información**

##### **4.5.1 Técnica**

La técnica que se utilizó en el presente trabajo fue la Encuesta porque nos permitió obtener la información de los sujetos de estudio proporcionado por ellos mismos.

##### **4.5.2 Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue un Cuestionario de treinta preguntas elaborado por el suscrito como investigador, tomando en cuenta el marco teórico y los objetivos, conteniendo interrogantes relacionadas con las variables, a fin de obtener respuestas directas según el problema planteado con preguntas cerradas las que estuvieron orientadas a determinar el emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Se empleó un cuestionario dividido en dos partes para medir las variables de estudio (emprendedurismo y capacidad de implementar consultorios privados), el primero de ellos ha sido aplicado para conocer el emprendedurismo del profesional de enfermería, este instrumento se ha conformado de catorce ítems, con una escala de valoración de: está presente y no está presente. El segundo se aplicó para conocer la capacidad de implementar consultorios privados por parte del profesional de enfermería, este instrumento se ha conformado de once ítems con una escala de valoración de: alto y bajo, así como: existe y no existe.

##### **4.5.3 Validez y Confiabilidad**

La validez se realizó mediante el criterio de análisis de jueces, para ello el instrumento fue sometido al estudio de nueve profesionales competentes y calificados. Se cuantificó la validez del contenido

aplicando como análisis estadístico la prueba binomial, obteniéndose un valor de 0.002, haciendo que el instrumento sea válido por cuanto se obtuvo como resultado un valor de  $p < 0.05$ .

Para fines de la confiabilidad del mismo instrumento, se aplicó una prueba Piloto de manera virtual a diez Licenciados en Enfermería miembros de una Red Peruana de Lic. en Enfermería y posteriormente, se realizó la prueba estadística de Kuder Richardson 20, obteniendo un valor de 0.8834 lo que corroboró la confiabilidad adecuada del instrumento.

#### **4.6 Análisis y Procesamiento de Datos**

Una vez obtenido los resultados previos a la toma del instrumento, estos fueron procesados en el programa SPSS25 y se analizaron mediante cuadros y gráficos estadísticos en Excel.

Se utilizó la estadística descriptiva para poder analizar cada uno de los cuadros, con el apoyo del paquete estadístico SPSS25, cuyos resultados fueron dados en cuadros y gráficos que permitieron realizar un mejor análisis de los resultados obtenido.

La contrastación y demostración de resultados de las hipótesis con los resultados se hallaron con la prueba estadística de Spearman, por cuanto el análisis de normalidad para las variables emprendedurismo y sus dimensiones, así como para la variable capacidad para implementar consultorios, se observaron valores  $p$  menores a 0.05, lo cual indica que no se ajustan a la distribución normal.



## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados Descriptivos

#### 5.1.1 Análisis de la Variable X: Emprendedurismo

Se presentan los resultados obtenidos al medir la variable X (Emprendedurismo) mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio donde se midieron las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Cualidades Personales (06 ítems)
- Dimensión 2: Habilidades Sociales (04 ítems)
- Dimensión 3: Habilidades de Dirección (04 ítems)

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los resultados se propone la siguiente estandarización de categorías y rangos tomando en cuenta las dimensiones de la variable X:

Tabla 5.1.1  
Categorías y Rangos de la Variable X

CATEGORÍAS	VX	D1	D2	D3
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Bajo	0 – 5	0 – 3	0 – 1	0 – 1
Regular	6 – 12	4 – 5	2 – 3	2 – 3
Alto	13 – 14	6	4	4

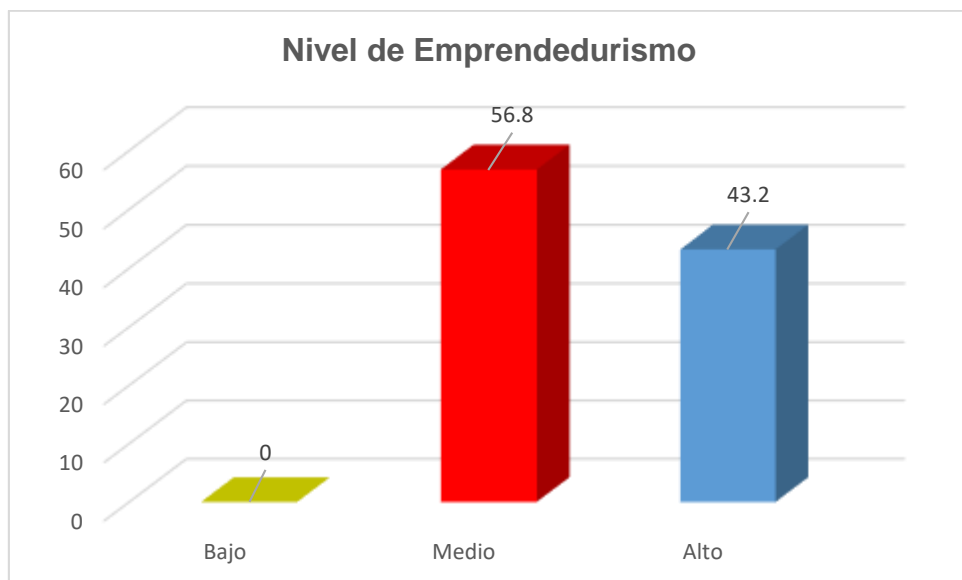
Fuente: Autor de la Investigación

Tabla 5.1.2  
 Nivel de Emprendedurismo en los profesionales de enfermería del  
 Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021

Nivel de Emprendedurismo	N	%	TOTAL
Bajo	0	0,0	0
Medio	54	56,8	54
Alto	41	43,2	41
Total	95	100,0	
Media	12,01		
Dev. Típ.	1,621		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Emprendedurismo

Gráfico 5.1.1  
 Nivel de Emprendedurismo en los profesionales de enfermería del  
 Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021



### Interpretación

En la tabla 5.1.2 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Emprendedurismo, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y cinco (95) profesionales, de los cuales ninguno de los evaluados presenta un nivel bajo de Emprendedurismo; Cincuenta y cuatro (54) que representan el 56.8% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Emprendedurismo; y Cuarenta y uno (41) que representan el 43.2% de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Emprendedurismo.

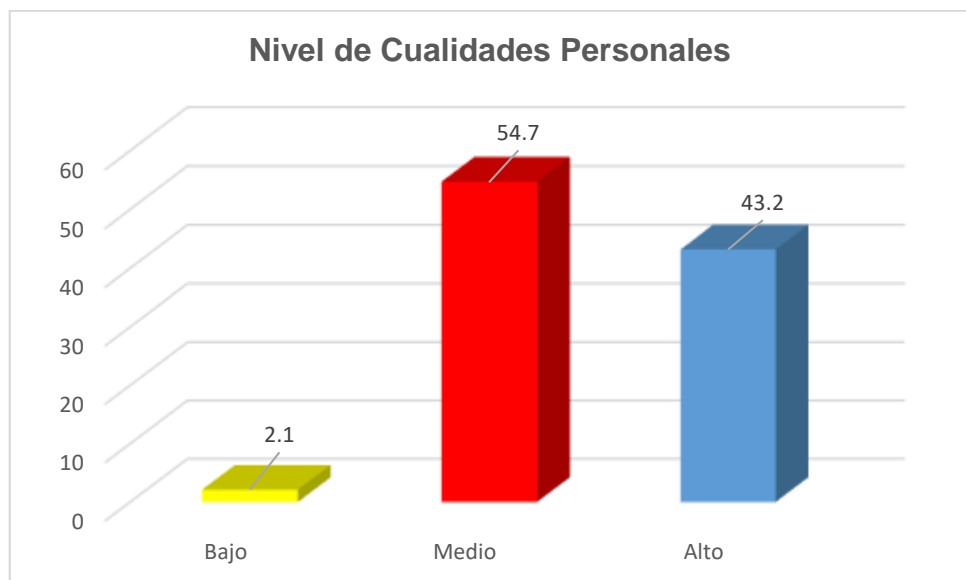
Determinándose a la vez, una media aritmética de 12.01, que permite afirmar que el Emprendedurismo en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, es Regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 1,621$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 5.1.3  
 Nivel de las Cualidades Personales en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021

Nivel de Cualidades Personales	N	%	TOTAL
Bajo	2	2,1	2
Medio	52	54,7	52
Alto	41	43,2	41
Total	95	100,0	
Media	5,32		
Dev. Típ.	0,704		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Emprendedurismo

Gráfico 5.1.2  
 Nivel de las Cualidades Personales en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021



### Interpretación

En la tabla 5.1.3 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Primera Dimensión del Emprendedurismo, que corresponde a las Cualidades Personales, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y cinco (95) profesionales, de los cuales: Dos (02) de los evaluados que representan el 2.1% presenta un nivel bajo de Cualidades Personales; Cincuenta y Dos (52) que representan el 54,7% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Cualidades Personales; y Cuarenta y uno (41) que representan el 43.2% de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Cualidades Personales.

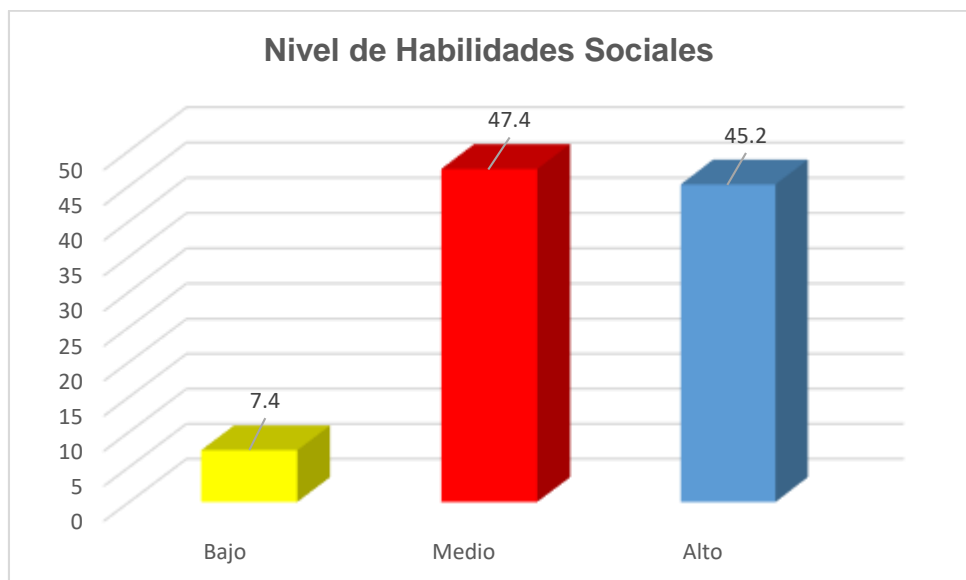
Determinándose a la vez, una media aritmética de 5.32, que permite afirmar que las Cualidades Personales en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, son Regulares. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 0.704$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 5.1.4  
 Nivel de las Habilidades Sociales en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021

<b>Nivel de Habilidades Sociales</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
Bajo	7	7,4	7
Medio	45	47,4	45
Alto	43	45,2	43
Total	95	100,0	
Media	3,23		
Dev. Típ.	0,905		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Emprendedurismo

Gráfico 5.1.3  
 Nivel de las Habilidades Sociales en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021



### Interpretación

En la tabla 5.1.4 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Segunda Dimensión del Emprendedurismo que corresponde a las Habilidades Sociales, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y cinco (95) profesionales, de los cuales: Siete (07) de los evaluados que representan el 7.4% presenta un nivel bajo de Habilidades Sociales; Cuarenta y Cinco (45) que representan el 47.4% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Habilidades Sociales; y Cuarenta y tres (43) que representan el 45.2% de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Habilidades Sociales.

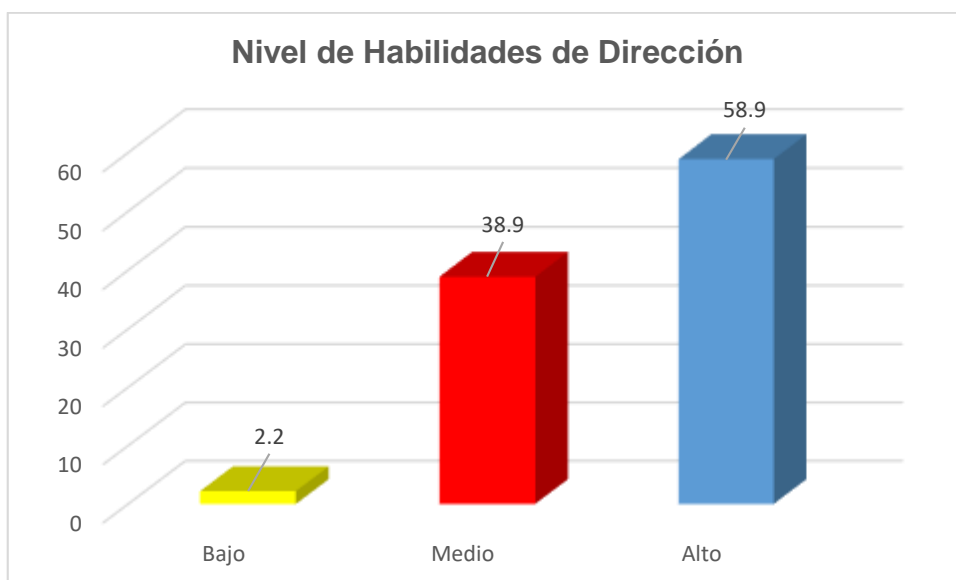
Determinándose a la vez, una media aritmética de 3.23, que permite afirmar que las Habilidades Sociales en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, son Regulares. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 0.905$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 5.1.5  
 Nivel de las Habilidades de Dirección en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021

Nivel de Habilidades de Dirección	N	%	TOTAL
Bajo	2	2,2	2
Medio	37	38,9	37
Alto	56	58,9	56
Total	95	100,0	
Media	3,46		
Dev. Típ.	0,741		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Emprendedurismo

Gráfico 5.1.4  
 Nivel de las Habilidades de Dirección en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021





### Interpretación

En la tabla 5.1.5 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Tercera Dimensión del Emprendedurismo que corresponde a las Habilidades de Dirección, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y cinco (95) profesionales, de los cuales Dos (02) de los evaluados que representan el 2.2% presenta un nivel bajo de Habilidades de Dirección; Treinta y siete (37) que representan el 38.9% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Habilidades de Dirección; y Cincuenta y seis (56) que representan el 58.9% de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Habilidades de Dirección.

Determinándose a la vez, una media aritmética de 3.46, que permite afirmar que las Habilidades de Dirección en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, son Regulares. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 0.741$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

### 5.1.2 Análisis de la Variable Y: Capacidad de Implementar Consultorio Privado

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al medir la variable Y (Capacidad de Implementar Consultorio Privado) mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Para tal efecto, el cuestionario aplicado mide las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Conocimiento Empresarial (07 ítems)
- Dimensión 2: Motivación Empresarial (04 ítems)

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los resultados se propone la siguiente estandarización de categorías y rangos tomando en cuenta las dimensiones de la variable Y

Tabla 5.1.6  
Categorías y Rangos de la Variable Y

CATEGORÍAS	VY	D1	D2
	Rangos	Rangos	Rangos
Bajo	0 – 3	0 – 2	0 – 1
Regular	4 – 8	3 – 5	2 – 3
Alto	9 – 11	6 – 7	4

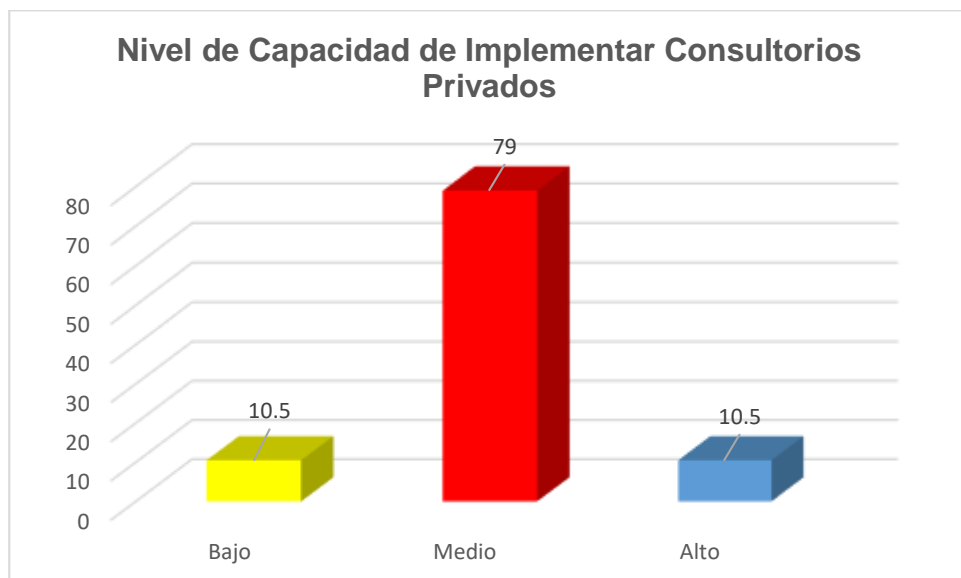
Fuente: Autor de la Investigación

Tabla 5.1.7  
 Nivel de la Capacidad de Implementar Consultorios Privados en los  
 profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista,  
 Callao, 2021

<b>Nivel de Capacidad de Implementar Consultorios Privados</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
Bajo	10	10,5	10
Medio	75	79,0	75
Alto	10	10,5	10
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100,0</b>	
Media	6,31		
Dev. Típ.	1,969		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre  
 Emprendedurismo

Gráfico 5.1.5  
 Nivel de la Capacidad de Implementar Consultorios Privados en los  
 profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista,  
 Callao, 2021



### Interpretación

En la tabla 5.1.7 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Capacidad para Implementar Consultorios Privados, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y cinco (95) profesionales, de los cuales Diez (10) de los evaluados que representan el 10.5% presenta un nivel bajo de Capacidad para Implementar Consultorios Privados; Setenta y cinco (75) que representan el 79.0% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Capacidad para Implementar Consultorios Privados; y Diez (10) que representan el 10.5% de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Capacidad para Implementar Consultorios Privados.

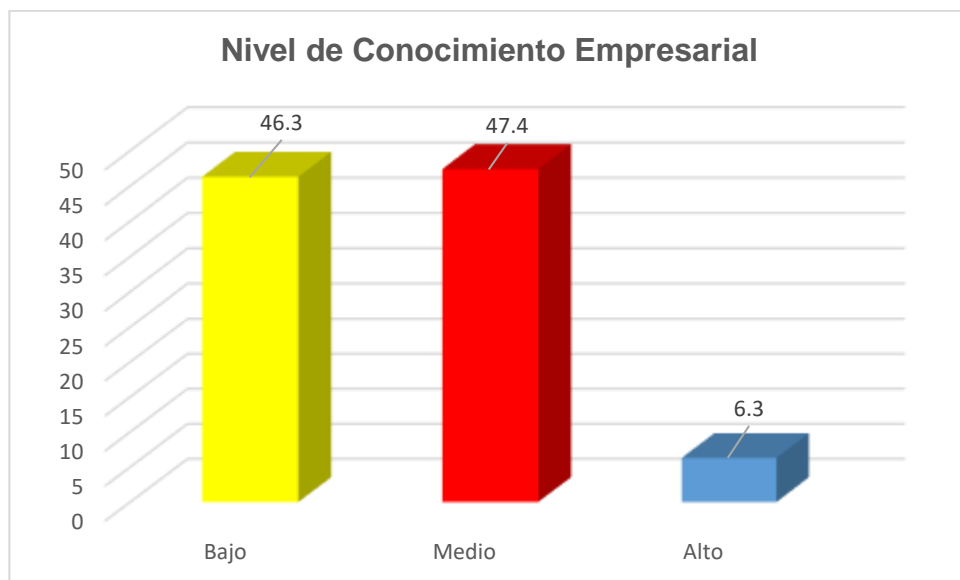
Determinándose a la vez, una media aritmética de 6.13, que permite afirmar que la Capacidad para Implementar Consultorios Privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, es Regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 1.969$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 5.1.8  
 Nivel del Conocimiento Empresarial en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021

<b>Nivel del Conocimiento Empresarial</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
Bajo	44	46,3	44
Medio	45	47,4	45
Alto	6	6,3	6
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100,0</b>	
Media	3,02		
Dev. Típ.	1,591		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Emprendedurismo

Gráfico 5.1.6  
 Nivel del Conocimiento Empresarial en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021



### Interpretación

En la tabla 5.1.8 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Primera Dimensión de la Capacidad para Implementar Consultorios Privados, que corresponde al Conocimiento Empresarial, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y cinco (95) profesionales, de los cuales Cuarenta y cuatro (44) de los evaluados que representan el 46.3% presenta un nivel bajo de Conocimiento Empresarial; Cuarenta y cinco (45) que representan el 47.4% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Conocimiento Empresarial; y Seis (06) que representan el 6.3 % de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Conocimiento Empresarial.

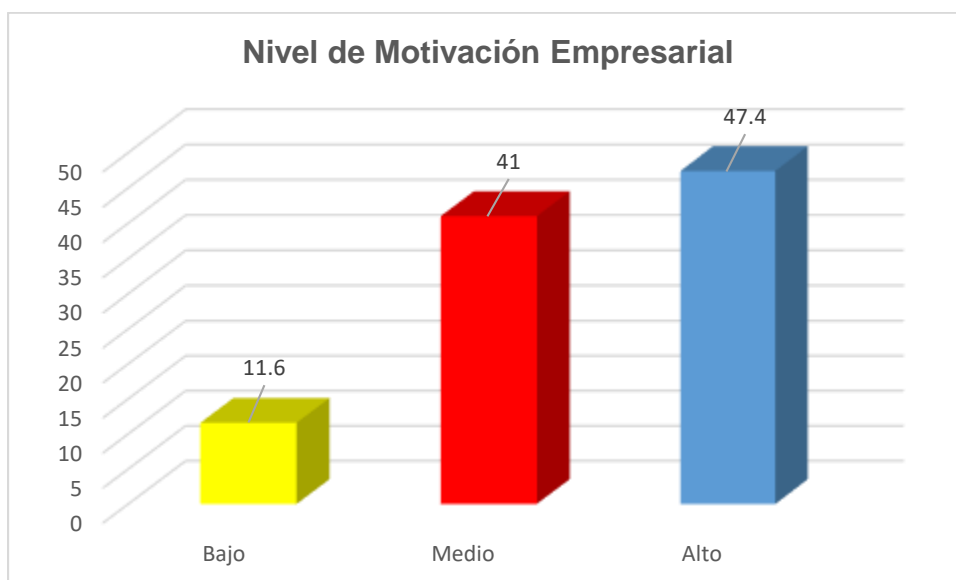
Determinándose a la vez, una media aritmética de 3.02, que permite afirmar que el Conocimiento Empresarial en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, es Regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 1.591$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 5.1.9  
 Nivel de la Motivación Empresarial en los profesionales de enfermería  
 del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021

<b>Nivel de la Motivación Empresarial</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
Bajo	11	11,6	11
Medio	39	41,0	39
Alto	45	47,4	45
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100,0</b>	
<b>Media</b>	<b>3,11</b>		
<b>Dev. Típ.</b>	<b>1,077</b>		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre  
 Emprendedurismo

Gráfico 5.1.7  
 Nivel de la Motivación Empresarial en los profesionales de  
 enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, 2021



### Interpretación

En la tabla 5.1.9 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Segunda Dimensión de la Capacidad para Implementar Consultorios Privados, que corresponde a la Motivación Empresarial, que ha sido aplicado a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021.

La muestra estuvo conformada por Noventa y Cinco (95) profesionales, de los cuales Once (11) de los evaluados que representan el 11.6% presenta un nivel bajo de Motivación Empresarial; Treinta y nueve (39) que representan el 41.0% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de Motivación Empresarial; y Cuarenta y Cinco (45) que representan el 47.4% de la muestra de estudio presentan un nivel alto de Motivación Empresarial.

Determinándose a la vez, una media aritmética de 3.11, que permite afirmar que la Motivación Empresarial en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021, es Regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 1,077$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.



## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación y Demostración de la Hipótesis con los Resultados.

#### 6.1.1 Prueba de Normalidad

Tabla 6.1.1  
Prueba de Normalidad para las variables analizadas mediante la Prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov- Smirnov <sup>a</sup>	N	Sig.
Emprendedurismo	.182	95	.000
Cualidades Personales	.266	95	.000
Habilidades Sociales	.262	95	.000
Habilidades de Dirección	.355	95	.000
Capacidad Consultorios	.136	95	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6.1.1 se muestra el análisis de la normalidad para las variables Emprendedurismo y sus dimensiones, así como para la variable Capacidad para Implementar Consultorios Privados. Se observa en todas las variables valores p (sig.) menores a 0.05, lo cual indica que no se ajustan a la distribución normal.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que las pruebas de hipótesis para las correlaciones se realizarán con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, puesto que, en ninguno de los casos, ambas variables a ser correlacionadas se ajustan a la vez a la distribución normal.

## 6.1.2 Contrastación de la Hipótesis General

### 6.1.2.1 Hipótesis General

El emprendedurismo se relaciona significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, 2021

#### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

Existe relación significativa entre el emprendedurismo la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

No existe relación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Tabla 6.1.2  
Correlación de Spearman entre Emprendedurismo y la Capacidad de Implementar Consultorios Privados

	Capacidad Implementar Consultorios Privados
Emprendedurismo	Correlación de Spearman .167
	Sig. (bilateral) .106
	N 95

Se muestra la correlación hallada entre el emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados, visualizando que el valor p (sig.) es mayor a 0.05, lo cual indica que no se rechaza la hipótesis nula. Afirmando que, No existe correlación estadísticamente significativa entre el emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados, siendo ambas variables independientes entre sí.

### 6.1.3 Contrastación de las Hipótesis Específicas

#### 6.1.3.1 Contrastación de la Hipótesis Específica, Cualidades Personales

Las cualidades personales se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

Existe relación significativa entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Hipótesis Nula ( $H_0$ )

No existe relación significativa entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Tabla 6.1.3  
Correlación de Spearman entre Cualidades Personales y Capacidad de Implementar Consultorios Privados

		Capacidad Implementar Consultorios Privados
Cualidades Personales	Correlación de Spearman	-.099
	Sig. (bilateral)	.338
	N	95

Se muestra la correlación hallada entre las cualidades personales y la capacidad para implementar consultorios privados, observándose que el valor p (sig.) es mayor a 0.05, lo cual indica que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede afirmar que No existe correlación estadísticamente significativa entre las cualidades personales y la capacidad para implementar consultorios privados, siendo ambas variables independientes entre sí.

### 6.1.3.2 Contrastación de la Hipótesis Específica, Habilidades Sociales

Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería

Hipótesis Nula ( $H_0$ )

No existe relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Tabla 6.1.4  
Correlación de Spearman entre Habilidades Sociales y Capacidad de Implementar Consultorios Privados

		Capacidad Implementar Consultorios Privados
Habilidades Sociales	Correlación de Spearman	.049
	Sig. (bilateral)	.640
	N	95

Se muestra la correlación hallada entre las habilidades sociales y la capacidad para implementar consultorios privados, observándose que el valor p (sig.) es mayor a 0.05, lo cual indica que no se rechaza la hipótesis nula. Afirmando que No existe correlación estadísticamente significativa entre las habilidades sociales y la capacidad para implementar consultorios privados, siendo ambas variables independientes entre sí.

### 6.1.3.3 Contrastación de la Hipótesis Específica, Habilidades de Dirección

Las habilidades de dirección se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

#### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

Existe relación significativa entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

No existe relación significativa entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Tabla 6.1.5  
Correlación de Spearman entre Habilidades de Dirección y Capacidad de Implementar Consultorios Privados

		Capacidad Implementar Consultorios Privados
Habilidades de Dirección	Correlación de Spearman	.348
	Sig. (bilateral)	.001
	N	95

Se muestra la correlación hallada entre las habilidades de dirección y la capacidad para implementar consultorios privados, observándose que el valor p (sig.) es menor a 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede afirmar que Sí existe correlación estadísticamente significativa y positiva entre las habilidades de dirección y la capacidad para implementar consultorios privados. Así, los evaluados que presenten mayores habilidades de dirección, tienden a presentar mayor capacidad para implementar consultorios privados.

## 6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que no existe una correlación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, esta hipótesis queda validada al haberse obtenido que el valor p es mayor a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula.

De los antecedentes revisados, se encontró cierta similitud de variables en los trabajos de investigación de Radovich (2017) cuya tesis titula “La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas en los estudiantes de administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega” y asimismo, el trabajo de investigación de Mitma (2018) cuya tesis titula “Espíritu Emprendedor y la Creación de Micro y Pequeñas Empresas en las Estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial Intercultural – Instituto de Educación Superior Público – Huancavelica”

Cabe detallar que el trabajo de investigación de Mitma (2018) cuya variable espíritu emprendedor considera la dimensión de habilidades de dirección, la misma que se relacionan significativamente con la creación de micro y pequeñas empresas en las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial Intercultural en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público- Huancavelica - 2017, quedando validada al haberse obtenido un coeficiente r de Pearson de 0.814 y un  $T_c = 14,83 > T_t = 1,66$ . Tal resultado guarda relación con el presente trabajo de investigación, por cuanto, de igual forma existe correlación estadísticamente significativa y positiva entre la dimensión habilidades de dirección de la variable emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao.

Según lo señalado por la Incubadora de Empresas de Innovación y Base Tecnológica del Huila (2005) que sostiene que el emprendedurismo es una actitud que puede promoverse desde la enseñanza y la educación de ciertas cualidades y habilidades,

obteniéndose el siguiente resultado en relación a las hipótesis específicas:

En la primera hipótesis específica, se determinó que no existe relación significativa entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, esta hipótesis queda validada al haberse obtenido que el valor  $p$  es mayor a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula.

En la segunda hipótesis específica, se comprobó que no existe relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, esta hipótesis queda validada al haberse obtenido que el valor  $p$  es mayor a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula.

En la tercera hipótesis específica, se demostró que las habilidades de dirección se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, esta hipótesis queda validada al haberse obtenido que el valor  $p$  es menor a 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula.

### **6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

El presente trabajo de investigación tiene validez científica porque se basó en un riguroso diseño metodológico que respetó cada etapa del proceso.

Se aplicó el formulario virtual y el consentimiento informado de manera que todos los encuestados tuvieron la oportunidad de decidir si deseaban participar o no del estudio, también al inicio de la encuesta se dio a conocer en algunos párrafos que toda la información obtenida será exclusivamente para los fines de la investigación.

La decisión de participación fue netamente voluntaria y anónima, se consideró la privacidad y confidencialidad, puesto que únicamente el encuestado conocía las alternativas que respondió para el estudio.

Asimismo, previamente se dirigió un documento al Director del Centro Médico Naval, solicitando la autorización para realizar la encuesta, obteniendo la aceptación.



## CONCLUSIONES

- 1) Se determina que no existe una relación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad para implementar consultorios privados, al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor  $p$  es 0.106, es decir mayor a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que no existe relación entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.
- 2) Se determina que no existe una relación significativa entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados, al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor  $p$  es 0.338, es decir mayor a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que no existe relación entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.
- 3) Se determina que no existe una relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados, al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor  $p$  es 0.640, es decir mayor a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que no existe relación entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.
- 4) Se determina que existe una relación significativa entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados, al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor  $p$  es 0.001, es decir menor a 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que existe relación entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.
- 5) Se evidencia que la dimensión Conocimiento Empresarial de la variable Capacidad de Implementar Consultorios Privados tiene un significativo nivel bajo (46.3%) y medio (47.4%) por la complejidad y el desconocimiento en la creación de empresas, las normas legales y los procedimientos administrativos en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

## RECOMENDACIONES

- 1) Las universidades nacionales y privadas que formen profesionales de enfermería en todo el territorio nacional, deben poner énfasis en desarrollar las capacidades empresariales de los egresados, lo que le permitirá a futuro sino hay empleo a generar su propio empleo e implementar sus consultorios privados de enfermería.
- 2) El Colegio de Enfermeros del Perú como ente encargado de velar por el ejercicio profesional autónomo de los profesionales en enfermería debe crear y fortalecer comisiones en cada uno de los veintiocho (28) Consejos Regionales para capacitación en temas relacionados a la creación de empresas: legales, administrativos y financieros.
- 3) El Colegio de Enfermeros del Perú como ente encargado de velar por el ejercicio profesional autónomo de los profesionales en enfermería debe disponer que en cada uno de los veintiocho (28) Consejos Regionales existan asesores expertos en temas de constitución de empresas, para orientar a los profesionales en enfermería en la implementación de consultorios privados de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1) Código Deontológico del Consejo Internacional de Enfermería (Internet). Ginebra. Suiza. 2006. Disponible en: <http://castellon.san.gva.es/documents/4434516/5188103/Codigo+Deontologico+CIE.pdf>
- 2) CIE - Consejo Internacional de Enfermería (Internet). Declaración. Disponible en: <http://www.icn.ch/es/who-we-are/sobre-el-cie/>
- 3) Organización Panamericana para la Salud. Regulación de la profesión de Enfermería en América Latina. 2011
- 4) Acuña E. Gamarra M. Factores que Influyen en la Intención de Emprendimiento de Estudiantes de Pre Grado de una Universidad Privada de Lima. Tesis Licenciatura en Administración. Perú, 2018. p.10
- 5) Acuña E. Gamarra M. Factores que Influyen en la Intención de Emprendimiento de Estudiantes de Pre Grado de una Universidad Privada de Lima. Tesis Licenciatura en Administración. Perú, 2018. p.11
- 6) Tarapuez E. Factores que influyen en las intenciones de creación de empresas de los estudiantes universitarios del departamento de Quindío, Colombia. Tesis doctoral. Colombia. 2015.
- 7) García. Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo. Tesis Maestría. México. 2015.
- 8) Acuña E., Gamarra M. Factores que Influyen en la Intención de Emprendimiento de Estudiantes de Pre Grado de una Universidad Privada de Lima. Tesis Licenciatura. Perú. 2018. p.10
- 9) Ccama. Análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de administración de la Universidad Nacional del Altiplano. Tesis Licenciatura. Puno, Perú. 2017.
- 10) Castañeda C. Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo, año 2017. Tesis Licenciatura. Perú. 2017.
- 11) Radovich J. La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas en los estudiantes de administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tesis de Maestría. Perú. 2017.
- 12) Choque K. Factores Personales que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes de administración y marketing de la UANCV – Puno, año 2017. Tesis Licenciatura. Perú. 2017.

- 13) Mitma R. Espiritu Emprendedor y la Creación de Micro y Pequeñas Empresas en las Estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial Intercultural – Instituto de Educación Superior Público – Huancavelica. Tesis Maestría. Perú. 2018
- 14) Veciana J. La Creación de Empresas: Un enfoque gerencial. Barcelona: La Caixa. España. 2005.
- 15) Shapero A., Sokol L. The social dimensions of entrepreneurship. (Internet) Encyclopedia of Entrepreneurship. Englewood Cliffs: Prentice Hal. 1982. Disponible en: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1497759](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1497759)
- 16) Araya L., Pedreros M. Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. Revista de Ciencias Sociales. Costa Rica. 2009.
- 17) Giraldo A., Toro M., Macías A., Valencia C., Palacio S. La Promoción de la Salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. Revista hacia la Promoción de la Salud. Colombia. 2010.
- 18) Solleiro J. Estrategias para el establecimiento de empresas con foco en innovación tecnológica. Encuentro Innovagro. Perú. 2018.
- 19) León P., Carloman H. Metodología y Análisis de factores internos y externos para un buen rendimiento al construir una empresa constructora. Repositorio de la Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. 2018.
- 20) Vásquez J. Creación de empresas en torno a las universidades por los ex alumnos de las mismas: un análisis del ITESO. Barcelona. España. 2014.
- 21) Lagoueyte G. El cuidado de enfermería a los grupos humanos. (Internet). Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud. Colombia. 2015. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-08072015000200013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200013)
- 22) Polo F. Consultorios de Enfermería. Una oportunidad para generar desarrollo humano y social. Perú. 2016.
- 23) El Peruano. Decreto Supremo N° 031-2006-SA. Aprueban Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo. Lima, Perú. 2006, 25 junio.
- 24) El Peruano. Ley N° 30459, Ley que incorpora el inciso k) al artículo 9° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Lima, Perú. 2016, 15 junio.

- 25) Generación y Evaluación de Proyectos. 2.1 Concepto de Empresario y Emprendedor (Internet). 2011. Disponible en:  
<https://generacionproyectos.wordpress.com/2011/11/29/2-1-concepto-de-empresario-y-emprendedor/>
- 26) Promonegocios.net. Definición de Empresario. Conozca cuál es la definición de empresario desde distintos puntos de vista (Internet). Thompson I.2007. Disponible en:  
<https://www.promonegocios.net/empresa/definicionempresarios.html#notas>
- 27) Economipedia.com. Empresario (Internet) Gil S. 2015 Disponible en:  
<https://economipedia.com/definiciones/empresario.html>
- 28) Landerer J. El ABC del Emprendedor. Editorial San Marcos. Lima. Perú. 2015
- 29) Longenecker J., Moore CW., Petty J., Palich L. Administración de pequeñas empresas. Un enfoque emprendedor. Editorial Thomson. México. 2007.
- 30) Alcazar-Rodriguez R. Emprendedor Exitoso. México. 2011
- 31) Paragón Corporativo. Emprendedor. ¿Qué tipo de emprendedor soy? (Internet) 2020. Disponible en:  
<https://www.grupoparagon.com.mx/blog/tiposdeemprededores>
- 32) Enfermería Global. Formación de emprendedores en enfermería: promover capacidades y aptitudes sociopolíticas (Internet). 2009. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412009000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000200013)
- 33) Academia Mexicana de la Lengua (Internet).2017. Disponible en:  
<http://www.academia.org.mx/esp/respuestas/item/emprededurismo>
- 34) Malagón F. El espíritu emprendedor y la creación de empresa. Revista Escuela de Administración de Negocios. Colombia. 2003. pág. 72-81.
- 35) Drucker P. La innovación y el empresario innovador: La práctica y los principios. Editorial Norma. Buenos Aires. Argentina. 1986.
- 36) Guédez. V. Aprender a emprender. Aula Planeta. Caracas. Venezuela. 2003
- 37) Incubadora de Empresas de Innovación y Base tecnológica del Huila. Espíritu empresarial y habilidades emprendedoras en la cultura empresarial. Transversalidad explícita (Internet). 2016. Disponible en:

<http://www.huila.gov.co/documentos/M/ModuloEspirituEmpresarialIES.pdf>

- 38) Steemit.com. Qué es la Iniciativa Emprendedora (Internet). 2019. Disponible en: <https://steemit.com/spanish/@chemax/que-es-la-iniciativa-emprendedora>
- 39) Blog Expansión y Economía. Iniciativa Empresarial: Una Buena Alternativa (Internet). Postado por Lizon Isabel. 2014. Disponible en: <http://www.expansionyeconomia.com/iniciativa-empresarial-una-buena-alternativa/#:~:text=Una%20empresa%20con%20esp%C3%ADritu%20e,a%20la%20creaci%C3%B3n%20de%20empresas>.
- 40) Paredes E., Velasco M. Desarrollo del Espíritu Emprendedor. Artículo de estudio. Norte de Santander: Universidad de Pamplona. España. 2012
- 41) Nava A. Factores que influyen en la Creación de Empresas Pymes y Empresas Familiares. Daena: International Journal of Good Conscience. 2013.
- 42) Pardo L. No hay emprendimiento sin creatividad (Internet). Blog Luis Pardo Céspedes. 2019. Disponible en: <https://www.luispardocespedes.com/2019/11/19/creatividad-emprendimiento/>
- 43) Bradford R. La importancia del optimismo al momento de emprender (Internet). 2017. Disponible en: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/la-importancia-del-optimismo-al-momento-de-emprender#:~:text=Ser%20optimista%2C%20as%C3%AD%20como%20tener,ti%20y%20en%20tu%20marca>.
- 44) Branden N. Poder de la Autoestima: Como potenciar este importante recurso psicológico. Barcelona: Editorial Paidós. España. 1993.
- 45) Aguilar I. El Gerente y El Empresario en Colombia, estilo y gestión gerencial. Digiprint Editores, Bogotá, Colombia. 2009.
- 46) Blog Prof\_Rodriguez\_Cursos. Habilidades Emprendedoras (Internet), Lima, Perú. 2012. Disponible en: <http://profdrodriguezg.blogspot.com/2012/12/habilidades-emprendedoras.html#:~:text=Para%20un%20emprendedor%2C%20planificar%20significa,como%20los%20plazos%20para%20conseguirlas>.
- 47) Grupo Romero. Manual de capacidades emprendedoras. Lima, Perú. 2012.

- 48) Reynolds P. Global Entrepreneurship Monitor. 3rd ed. Wellesley,: Executive Report Babson Collage. 2002.
- 49) García C., Martínez A., Fernández R. (2004). Análisis de los factores determinantes de la creación de empresas: una evidencia empírica en Castilla y Nueva León (Internet) 2004. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2487531.pdf>
- 50) Gartner W. Who is an entrepreneur? Is the wrong question. American Journal of Small Business 12, 21-22.1988.
- 51) Rea A., Maggiore G., Allegro I. The process of enterprise creation. Massachusetts: Babson College. 1999.
- 52) Camarascv.org. Emprendedores. La decisión de crear empresa (Internet). Disponible en: [http://www.camarascv.org/EMPRENEDORES/pdf/ladecision\\_de\\_crear\\_empresa.pdf](http://www.camarascv.org/EMPRENEDORES/pdf/ladecision_de_crear_empresa.pdf)
- 53) Constitución Política del Perú. Título III Régimen Económico, Capítulo I Principios Generales. Lima. Perú. 1993. p. 47
- 54) El Peruano. Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o)". Lima. Perú. 2002.
- 55) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Guía de Constitución y Formalización de Empresas (Internet). Lima, Perú. 2017. Disponible en: [https://www.academia.edu/6805970/Gu%C3%ADa\\_de\\_Constituci%C3%B3n\\_y\\_Formalizaci%C3%B3n\\_de\\_Empresas](https://www.academia.edu/6805970/Gu%C3%ADa_de_Constituci%C3%B3n_y_Formalizaci%C3%B3n_de_Empresas)
- 56) Hellriegel D. Comportamiento Organizacional. México DF: International Thompson Editorial. 2004.
- 57) Pachaeco P. Universidad de Concepción de Chile. Asignatura de Psicología General: Programa Educativo. Capítulo sobre Motivación. Concepción año 5, Chile. 2005.
- 58) Robbins S. Comportamiento Organizacional. México DF: Prentice Hall Editorial. 2004.
- 59) Varela R. Desarrollo, Innovación y Cultura Empresarial. Santiago de Cali: Universidad ICESI. Colombia. 2011.
- 60) Kantis H., Angelelli P., Moori V. Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. 2006.

61) Maslow A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review. 1943.



# **ANEXOS**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA				
			VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	E. MEDICION	METODOLOGIA
¿Cómo se relaciona el emprendedurismo con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, Callao, Perú, 2021?	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Conocer la relación que existe entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p>b) Identificar la relación que existe entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de Enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p>c) Describir la relación que existe entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de Enfermería del Centro Médico Naval.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p>H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) H<sub>a</sub> Las cualidades personales se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p>b) H<sub>o</sub> No existe relación significativa entre las cualidades personales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del centro Médico Naval.</p> <p>c) H<sub>a</sub> Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p>	<p>V1 EMPREDEDURISMO</p> <p>V2 CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR CONSULTORIOS PRIVADOS</p>	<p>D1 Cualidades Personales</p> <p>D2 Habilidades Sociales</p> <p>D3 Habilidades de Dirección</p> <p>D1 Conocimiento Empresarial</p> <p>D2 Motivación Empresarial</p>	<p>➤ Iniciativa</p> <p>➤ Autonomía</p> <p>➤ Creatividad</p> <p>➤ Optimismo</p> <p>➤ Autoconfianza</p> <p>➤ Capacidad de Planificar</p> <p>➤ Resolución de Problemas</p> <p>➤ Conocimiento en creación de empresas.</p> <p>➤ Normas legales y Procedimientos administrativos</p> <p>➤ Independencia económica</p> <p>➤ Autorrealización</p>	<p>➤ Están Presentes= 1</p> <p>➤ No están presentes= 0</p> <p style="text-align: center;">N O M I N A L</p> <p>➤ Alto= 1</p> <p>➤ Bajo=0</p> <p>➤ Existe= 1</p> <p>➤ No existe= 0</p>	<p><b>Tipo de Estudio:</b></p> <p>➤ Aplicada</p> <p>➤ Cuantitativo,</p> <p>➤ Descriptivo Correlacional,</p> <p>➤ Corte Transversal</p> <p><b>Tipo de Diseño:</b></p> <p>No Experimental</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético Deductivo</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Conformado por Trescientos (300) Licenciados en Enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Conformado por Noventa y Cinco (95) Licenciados en Enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p><b>Técnica de Recolección de Datos:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

		<p>d) H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del centro Médico Naval.</p> <p>e) H<sub>a</sub> Las habilidades de dirección se relacionan significativamente con la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.</p> <p>f) H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las habilidades de dirección y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del centro Médico Naval.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

**ANEXO 02**  
**INSTRUMENTO VALIDADO**

Encuesta: **EL EMPRENDEDURISMO Y SU RELACIÓN CON LA CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR CONSULTORIOS PRIVADOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL.**

**Fecha:** marzo 2021      **Encuestador:** Lic. Enf. Víctor Raúl Montoya Acosta

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el emprendedurismo y la capacidad de implementar consultorios privados en los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

**Dirigida a:** Licenciados en Enfermería del Centro Médico Naval de la región Callao.

**Indicaciones:** Es voluntario, es anónimo y deberá marcar con (X) la respuesta que considere correcta.

**A. DATOS GENERALES:**

1. Edad	De 20 a 30 años ( ) De 31 a 40 años ( ) De 41 a 50 años ( ) De 51 a 60 años ( ) Más de 61 años ( )			
2. Sexo	Femenino ( )		Masculino ( )	
3. Condición Laboral	Nombrado( )	Contratado ( )	CAS ( )	Tercero ( )
4. Nivel Formación Profesional	Licenciado ( )	Especialista ( )	Magister ( )	Doctorado ( )
5. Tiempo Servicio Profesional	De 4 a 10 años ( )	De 11 a 15 años ( )	De 16 a más años ( )	

**B. CUESTIONARIO N° 01**

Estimada Lic. en Enfermería a continuación se presenta el Cuestionario N° 1 que tiene como propósito determinar su nivel de desarrollo en Emprendedurismo, por favor conteste las preguntas que se indican con respecto a sus pensamientos y acciones habituales. Su respuesta será muy valiosa. Gracias por su colaboración

<b>V1 EMPRENDEDURISMO</b>		
<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>D1 Cualidades Personales</b>		
<b>I1. Iniciativa</b>		
1. ¿Considera Ud. complicado iniciar un proyecto empresarial e implementar un consultorio privado de enfermería?		
2. ¿Sería agradable para Ud. ser dueño de su propio consultorio privado?		

<b>I2. Autonomía</b>		
3. ¿Sabe Ud. que teniendo su propio consultorio privado puede tomar decisiones con libertad en el ejercicio de su profesión?		
4. ¿Sabe Ud. que en su consultorio privado puede utilizar sus habilidades con independencia y sin supervisión de otra disciplina profesional?		
<b>I3. Creatividad</b>		
5. ¿Se considera Ud. una persona de mente creativa e innovadora?		
6. ¿Considera Ud. que un consultorio privado de enfermería sería un producto innovador en el mercado?		
<b>D2 Habilidades Sociales</b>		
<b>I4. Optimismo</b>		
7. ¿Cree Ud. que actualmente en nuestra sociedad es necesario tener su propio consultorio privado?		
8. ¿Le entusiasmaría la idea de tener su propio consultorio privado?		
<b>I5. Autoconfianza</b>		
9. ¿Sabe Ud. que como profesional en enfermería puede desarrollarse profesionalmente en su propio consultorio privado?		
10. ¿Cree Ud. que tener un consultorio propio le genera respeto y un status social alto?		
<b>D3 Habilidades de Dirección</b>		
<b>I6. Capacidad de Planificar</b>		
11. ¿Considera Ud. que se debe tener un plan de negocio para implementar un consultorio privado de enfermería?		
12. ¿Cree Ud. que con el ejercicio profesional independiente a través de un consultorio privado puede proyectar el éxito de sus aspiraciones económicas?		
<b>I7. Resolución de Problemas</b>		
13. ¿Se considera Ud. una persona con coraje para enfrentar situaciones inciertas y asumir riesgos?		
14. ¿Cree Ud. que puede acudir a otras fuentes de apoyo financiero para implementar un consultorio privado de enfermería?		

### C. CUESTIONARIO N° 02

Estimada Lic. de Enfermería a continuación se presenta el Cuestionario N° 2 que tiene como propósito determinar su nivel de capacidad de implementación de un consultorio privado, por favor conteste las preguntas que se indican con respecto a sus pensamientos y acciones habituales. Su respuesta será muy valiosa. Gracias por su colaboración

<b>V2 CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR CONSULTORIOS PRIVADOS</b>		
<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>D1 Conocimiento Empresarial</b>		
<b>I1. Conocimiento en creación de Empresa</b>		
15. ¿Tiene Ud. familiares que sean empresarios y tengan su propio negocio?		

16. ¿Cuenta Ud. con un local para implementar un consultorio privado de enfermería?		
17. ¿Cuenta Ud. con capital para implementar un consultorio privado de enfermería?		
18. ¿A recibido capacitación sobre temas empresariales para poder implementar un consultorio privado de enfermería?		
<b>I2. Normas Legales y Procedimientos Administrativos</b>		
19. ¿Conoce Ud. las normas legales que rigen para constituir un consultorio privado?		
20. ¿Sabe Ud. que trámites administrativos se deben efectuar para crear una empresa?		
21. ¿Considera Ud. que los trámites administrativos para crear una empresa demandan mucho tiempo y dinero?		
<b>D2 Motivación Empresarial</b>		
<b>I3. Independencia Económica</b>		
22. ¿Cree Ud. que las ganancias económicas adquiridas en la atención cubrirán los costos que se invierten en el consultorio de enfermería?		
23. ¿Sabe Ud. que un apropiado manejo contable financiero de su consultorio privado puede satisfacer el gasto familiar?		
<b>I4. Autorrealización</b>		
24. ¿Considera Ud. que es mejor ser dueño/a de su propio consultorio privado, que ser empleado/a en uno ajena?		
25. ¿Cree Ud. que ejerciendo de manera privada su profesión, recuperará el capital invertido en la implementación del consultorio?		

**ANEXO 03**  
**DOCUMENTO QUE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE**  
**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

SAN LUIS, 16 de marzo 2021

Señor  
Contralmirante SN (MC)  
**SERGIO MARTÍN MOLINA ESPEJO**  
Director del Centro Médico Naval "cmst"  
Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PARA TESIS DE MAESTRIA

ATENCIÓN: JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL "cmst"

Tengo a bien dirigirme a Ud. señor Director a fin de saludarlo cordialmente y desearle éxitos en su gestión como máxima autoridad del Centro Médico Naval "cmst", prestigiosa institución donde por muchos años tuve el honor de servir como miembro de nuestra gloriosa Marina de Guerra del Perú.

A través de la presente hacer de su conocimiento que, el suscrito cursó estudios de post grado (Maestría de Gerencia en Salud) en la Universidad Nacional del Callao en los años 2017 – 2018 y actualmente vengo realizando el XV Ciclo Taller de Desarrollo de Tesis para la obtención del Grado Académico de Magister Modalidad Virtual en la citada universidad, razón por la que solicito a Ud. señor Director tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario en formato virtual al personal de Licenciadas en Enfermería que laboran en vuestro nosocomio, por ser parte del trabajo de investigación que vengo realizando y cuyo título es: **"EL EMPREDEDURISMO Y SU RELACIÓN CON LA CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR CONSULTORIOS PRIVADOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, BELLAVISTA, CALLAO, PERÚ 2021"**

Al respecto, preciso a Ud. señor Director que en la actualidad la creación de nuevos negocios y el aumento de empleos son temas claves para el desarrollo económico de cualquier nación, por cuanto contribuye en la mejora de la competitividad, el desarrollo humano y social de las personas, razón por el cual los profesionales de enfermería no estamos ajenos a ello, ya que contribuimos en el crecimiento económico y en solucionar la crisis de la política sanitaria de nuestro país.

Por tal razón, es que desde el año 2016 con la promulgación de la Ley N° 30459, el marco legal vigente del trabajo de los profesionales de enfermería considera sus funciones de manera autónoma e independiente a través de los consultorios privados de enfermería, entendiéndose éste a un espacio físico en donde se brinda la consulta de enfermería como proceso de atención del cuidado de manera directa e integral a la persona, la familia y la comunidad.

A partir de ese momento el Colegio de Enfermeros del Perú viene haciendo esfuerzos todavía insuficientes, sensibilizando a los profesionales de enfermería para la implementación de los consultorios privados de acuerdo con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud, sin embargo y de

acuerdo al último reporte recopilado por la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, hasta el momento no se evidencian o confirman a través de informes estadísticos la implementación de consultorios privados de enfermería como Institutos de Prestaciones de Servicios de Salud - IPRESS, hecho que llama profundamente nuestra atención y preocupación, por lo que se debe presumir que existen algunos factores socioeconómicos que influyen en su implementación.

Por lo anteriormente expuesto a Ud. señor Director, solicito me permita realizar las coordinaciones pertinentes con la actual Jefa del Departamento de Enfermería de vuestro nosocomio, a fin de poder aplicar de manera virtual el cuestionario de mi trabajo de tesis, el mismo que adjunto remito para su conocimiento y cuyos resultados redundarán en beneficio de los más de 95,000 licenciados en enfermería de todo el territorio nacional, a fin que nuestras autoridades del Colegio de Enfermeros del Perú desarrollen estrategias de posicionamiento dentro de la sociedad a través de la actividad empresarial y sintamos orgullosos que el punto de partida de esta gesta se efectuó con el personal de enfermería de la Marina de Guerra del Perú durante su gestión.

Para efectos de coordinación y recepción de su pronta respuesta, agradeceré disponga a quien corresponda comunicarse con el suscrito al teléfono móvil 991719754 y al correo electrónico [vmontoya2@gmail.com](mailto:vmontoya2@gmail.com)

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle a Ud. señor Director los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Lic. Enf. VICTOR RAUL MONTOYA ACOSTA  
DNI. 09599170  
CEP. 78101



**ANEXO 04**  
**DOCUMENTO DE RESPUESTA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN**  
**DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**



PERÚ

Ministerio  
de Defensa

Marina de Guerra  
del Perú

Dirección del Centro  
Médico Naval - CMST

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Bellavista, 12 2 MAR 2021

2062  
Oficio N° /54

Señor  
Licenciado en Enfermería  
Víctor Raúl MONTOYA Acosta  
vrmontoya2@gmail.com

Asunto: Viabilidad para la aplicación de instrumento para tesis de maestría

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y a la vez referirme a su carta s/n de fecha 16 de marzo del 2021, mediante la cual solicita la autorización para la aplicación de un cuestionario en formato virtual al personal de Licenciadas en Enfermería que laboran en este nosocomio.

Al respecto comunico a Ud. que esta Dirección ha considerado factible la aplicación de dicho instrumento dado que es decisión voluntaria de cada licenciada participar en el estudio; asimismo no involucra información relacionada a la institución.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente



Contralmirante SN (MC)  
Sergio MOLINA Espejo

Director del Centro Médico Naval  
"Cirojano Mayor Santiago Távara"

*G. Brando*

Av. Venezuela Cdra. 26/SN - Bellavista - Callao  
Central 2071400 Anexo 4116  
Email: [dicemena.secretaria@marina.pe](mailto:dicemena.secretaria@marina.pe)

## ANEXO 05 BASE DE DATOS

N°	Edad	Sexo	Condición laboral	Nivel de formación profesional	Tiempo de servicio profesional	V1 EMPRENDEDURISMO										V2 CAPACIDAD PARA IMPLEMENTAR CONSULTORIO PRIVADO																
						D1 CUALIDADES PERSONALES					D2 HABILIDADES SOCIALES					D3 HABILIDADES DE DIRECCION				D1 CONOCIMIENTO EMPRESARIAL						D2 MOTIVACION EMPRESARIAL						
						I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I1	I2	I3	I4	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25								
1	De 31 a 40 años	Femenino	Tercero	Especialista	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1				
2	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1		
3	De 20 a 30 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
4	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1		
6	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1		
7	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	
8	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Licenciado	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
9	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 11 a 15 años	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
10	De 31 a 40 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	
11	De 41 a 50 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	
12	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Magister	De 4 a 10 años	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
13	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
14	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	De 31 a 40 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 4 a 10 años	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
16	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
17	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
18	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Magister	De 4 a 10 años	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	
20	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
21	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
22	De 20 a 30 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	
23	De 51 a 60 años	Femenino	CAS	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
24	De 41 a 50 años	Femenino	Contratado	Magister	De 11 a 15 años	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	
25	De 31 a 40 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	
26	De 20 a 30 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
27	De 20 a 30 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
28	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
29	De 20 a 30 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	
30	De 20 a 30 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
31	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	
32	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	
33	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Especialista	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
34	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	
36	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
37	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	
38	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	
39	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	
40	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
41	De 31 a 40 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
42	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Magister	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
43	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
44	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
45	De 31 a 40 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
46	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Especialista	De 11 a 15 años	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
47	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1
48	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
49	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	De 20 a 30 años	Femenino	Contratado	Magister	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1

51	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
52	De 51 a 60 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 16 años a más	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	
53	De 41 a 50 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1		
54	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1		
55	De 20 a 30 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	
56	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 11 a 15 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1		
57	De 31 a 40 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	
58	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Licenciado	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
59	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	
60	De 31 a 40 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	
61	De 31 a 40 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
62	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
63	De 20 a 30 años	Femenino	CAS	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
64	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	
65	De 51 a 60 años	Femenino	CAS	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	
66	De 41 a 50 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	
67	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
68	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Magister	De 16 años a más	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	
69	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	
70	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 11 a 15 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	
71	De 41 a 50 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 11 a 15 años	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
72	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Magister	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
73	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	
74	De 51 a 60 años	Femenino	Contratado	Licenciado	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	
75	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	
76	De 20 a 30 años	Femenino	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
77	De 31 a 40 años	Femenino	Contratado	Magister	De 11 a 15 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
78	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 11 a 15 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1
79	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
80	De 41 a 50 años	Femenino	CAS	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
81	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
82	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	
83	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Doctorado	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
84	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	
85	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Doctorado	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
86	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	
87	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Doctorado	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
88	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	
89	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
90	De 41 a 50 años	Femenino	Contratado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	
91	De 20 a 30 años	Femenino	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	
92	De 41 a 50 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
93	De 51 a 60 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	
94	De 31 a 40 años	Femenino	Nombrado	Licenciado	De 11 a 15 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
95	Más de 61 años	Femenino	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	

**ANEXO 06**  
**VALIDEZ JUICIO DE EXPERTOS**

Items	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	TOTAL	P valor
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.002
<b>TOTAL</b>											<b>0.018</b>

Si p (probabilidad de éxito) < 0.05 concordancia significativa

Favorable= 1 (Si)

Desfavorable = 0 (No)

Formula:

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b= grado de concordancia entre jueces

Ta = n° total de acuerdos

Td = n° total de desacuerdos

$$b = \frac{81}{81+0} \times 100 = \mathbf{100\%}$$

Si la probabilidad de éxito es p < 0.05 y de acuerdo a los resultados obtenidos por cada juez es 0.002 que son menores de 0.05, se concluye que el grado de concordancia entre los jueces expertos es significativa al 100%.

## ANEXO 07 PILOTO DE CONFIABILIDAD

N°	EDAD	SEXO	COND.LAB.	FORM. PROF.	TIEMPO SERV.	V1 EMPRENDEDURISMO														V2 CAPACIDAD PARA IMPLEMENTAR CONSULTORIO PRIVADO										Puntaje Total							
						D1 CUALIDADES PERSONALES						D2 HABILIDADES SOCIALES				D3 HABILIDADES DE DIRECCION				D1 CONOCIMIENTO EMPRESARIAL					D2 MOTIVACION EMPRESARIAL												
						I1		I2		I3		I4		I5		I6		I7		I1			I2		I3		I4										
						P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25						
1	55	F	Nombrado	Especialista	De 16 años a más	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
2	45	M	CAS	Especialista	De 11 a 15 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	
3	29	F	CAS	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
4	44	F	Nombrado	Licenciado	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	17		
5	45	M	Tercero	Magister	De 4 a 10 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	17		
6	36	F	CAS	Especialista	De 11 a 15 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	16		
7	36	F	Nombrado	Especialista	De 11 a 15 años	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
8	53	M	Tercero	Magister	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	
9	34	M	Tercero	Licenciado	De 4 a 10 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	
10	61	F	Nombrado	Doctorado	De 16 años a más	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
p (PROBABILIDAD POSITIVA)						0.3	1	1	1	1	0.9	0.8	1	1	0.5	1	0.7	1	1	0.8	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.8	0.6	0.7	0.9	0.9					18.0444444		
q= (1-p) (PROBABILIDAD NEGATIVA)						0.7	0	0	0	0	0.1	0.2	0	0	0.5	0	0.3	0	0	0.2	0.5	0.6	0.9	0.6	0.7	0.2	0.4	0.3	0.1	0.1					2.74		
						0.21	0	0	0	0	0.09	0.16	0	0	0.25	0	0.21	0	0	0.16	0.25	0.24	0.09	0.24	0.21	0.16	0.24	0.21	0.09	0.09							

1. Se consideró el tamaño de la Prueba Piloto de acuerdo a lo señalado por los investigadores Doctores Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista, es decir con un 10% de la muestra a investigar (de 95 el 10% es 9.5).
2. Se aplicó la Formula de la Técnica de Kuder Richardson 20, obteniéndose como resultado **0.8834**.
3. Aplicando la Escala de Confiabilidad de George y Mallery (1995) que establece que los valores de 0.8 a 0.9 tiene un Nivel Bueno
4. Se concluye que el Instrumento es Confiable para su aplicación.