



La conducta intraemprendedora de los profesionales de la salud en su desempeño laboral

The intrapreneurship behavior of health professionals in their job performance

Martha Narcisca Mazacón Gómez¹, Maite Cecilia Mazacón Mora²,
Cindy del Rocío Paliz Sánchez³

¹ Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud, Ecuador. mmazacon@utb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8931-7765>

² Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud, Ecuador. mmazaconm@utb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0502-7299>

³ Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud, Ecuador. cpalizs@utb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5851-5379>

Recibido: 24 de noviembre de 2023

Aceptado: 18 de junio de 2024

DOI <https://doi.org/10.48204/j.colonciencias.v11n2.a5452>

Resumen

El intraemprendimiento es la actividad emprendedora desarrollada a lo interno de las organizaciones. Se produce cuando los individuos persiguen oportunidades y hacen cosas nuevas desviándose de lo habitual. La distinción entre intraemprendimiento y el empresariado convencional se sustenta por la intensidad del juicio utilizada y, en parte, por el control que realizan de los recursos. La observación, apreciación, descripción y explicación del intraemprendimiento es motivo de discusiones conceptuales en el marco de las teorías gerenciales actuales, relacionadas con actividades productivas de distintas dimensiones y complejidad. Pero hay un campo de exploración que se orienta a identificar, describir y valorar el intraemprendimiento en el seno de organizaciones prestadoras de servicios como la atención en salud, sea en el campo de lo público o en el privado. El objetivo de este artículo es precisar el concepto de intraemprendimiento y discutir su relevancia y posibilidades en lo que se refiera al campo de la atención en salud. Para

ello, el método escogido fue el de revisión documental con material académico, artículos científicos utilizando el análisis de discurso y la saturación de significación como criterio de las muestras documentales. A la documentación recogida se le aplicó la extracción de las ideas principales y su resumen, para ser sistematizadas de acuerdo con el nivel de generalidad de los conceptos y explicaciones. Entre los principales hallazgos, se identificaron factores claves en la promoción del intraemprendimiento tales como la identificación con la organización, el estímulo a las disposiciones personales y el ejercicio de un liderazgo gerencial estimulante. Se concluye que promover a los intraemprendedores puede mejorar en gran medida los servicios de atención de salud. También se mencionan diversos campos en los cuales se puede desarrollar emprendimiento los miembros del equipo de salud, especialmente las enfermeras.

Palabras clave: Intraemprendimiento; innovaciones; organización; salud; empresas.

Abstract

Intrapreneurship is the entrepreneurial activity developed within organizations. It occurs when individuals pursue opportunities and do new things, deviating from the usual. The distinction between intrapreneurship and conventional entrepreneurship is supported by the intensity of the judgment used and, in part, by their control over resources. The observation, appreciation, description, and explanation of intrapreneurship are the reasons for conceptual discussions within the framework of current managerial theories related to productive activities of different dimensions and complexity. However, there is a field of exploration oriented to identify, describe, and evaluate intrapreneurship within organizations providing services such as health care, whether in the public or private. This article aims to specify the concept of intrapreneurship and discuss its relevance and possibilities in health care. The critical review identifies key factors in the promotion of intrapreneurship, such as identification with the organization, encouragement of personal dispositions, and the exercise of stimulating managerial leadership. In conclusion, promoting intrapreneurs can significantly improve healthcare services as it seeks new opportunities and



introduces innovations to guarantee the right to health and patient safety, among other aspects. It also points out various fields in which entrepreneurship can be developed by members of the health team, especially nurses.

Keywords: Intrapreneurship; innovations; organization; health; companies.

Introducción

En el marco de las teorías de la gerencia y de las organizaciones de la última década, se desarrollan reflexiones e investigaciones para potenciar las innovaciones y promover comportamientos que puedan identificar las oportunidades y aprovecharlas adecuadamente. La búsqueda de nuevas ideas y conceptos que permitan entender, conceptualizar y caracterizar los comportamientos de gerentes y demás integrantes de las organizaciones, en un entorno problemático, exige cada vez más de las empresas, pues el medio ambiente del mercado mundial es duramente competitivo. En este sentido, se han hecho nuevos hallazgos y planteamientos que pueden coadyuvar a la supervivencia y el posicionamiento de las entidades productivas y de servicios.

Una de estas propuestas es el implicado en el concepto de intraemprendimiento. Este se refiere a las capacidades de innovación, capacidad de conocimiento y aprovechamiento de nuevas oportunidades por parte de los integrantes de las organizaciones, a sus diferentes niveles. Los antecedentes de ese concepto se remontan a unas cuatro décadas, cuando los estudiosos de la gerencia hicieron aportes orientados a resaltar el conocimiento como principal fuerza productiva que contribuye a la valoración del capital de cualquier organización.

El objeto de este estudio es explorar, revisar y sistematizar las categorizaciones y explicaciones acerca del intraemprendimiento en el interior de las organizaciones de la salud, como posibilidad para un mejoramiento de la atención y cuidados de la población, en cumplimiento del derecho a la salud, mediante el estímulo de las conductas intraempreendedoras en el seno de las organizaciones públicas y privadas.

En este texto se expondrá el método que se empleará, se mostrarán resultados de la búsqueda bibliográfica y documental, se discutirán los conceptos y planteamiento en boga sobre el tema y se llegarán a algunas conclusiones que redundarán en sugerencias diferentes niveles y apertura de nuevas perspectivas de estudio en el tema.

El concepto de intraemprendimiento se ha utilizado preferentemente en relación con organizaciones empresariales que buscan su propio lucro en medio de la dura competencia en el contexto del mercado internacional, por lo cual necesitan una permanente innovación, además de la comprensión y aprovechamiento de las oportunidades.

Las definiciones más aceptadas se refieren a una forma efectiva de lograr la subsistencia y el desarrollo de las empresas, que constituye además un proceso clave en aspectos de competitividad o desarrollo macroeconómico, que representa un efecto revitalizante a nivel corporativo en cuanto a crecimiento relativo o absoluto. Pero los referentes empíricos de la conducta intraempresarial pueden proyectarse más allá de las empresas con fines de lucro particular, y aplicarse a instituciones de prestación de servicio en función al bien común, como son los organismos que hacen parte al Sistema de Salud Nacional.

Esta posibilidad extender la validez del concepto de intraemprendimiento se deriva de que, además de la creación de un nuevo negocio o producto desde el seno de una organización, también se involucra un conjunto de actos que reflejan una conducta de innovación, autorrenovación o proactividad (Galván, 2018).

De modo que comprender con mayor profundidad el concepto de intraemprendimiento puede ser un elemento adicional, de importancia, para la formulación de políticas a lo interno de la organización de las instituciones de cuidado en salud, mejorando la participación de los profesionales y empleados. Todo ello puede redundar en una mejora significativa en el cuidado de la salud para todos.

Metodología

Para realizar esta investigación se hizo una revisión documental en documentos y material académico en general, que incluyen artículos en revistas científicas, publicados a partir de 2017. En el buscador Google Academics, se colocó las categorías de intraemprendimiento agregando el de cuidado en salud, instituciones del sistema de salud y experiencias de intraemprendimiento en salud. Se ubicaron 46 publicaciones referidas al área de la gerencia y la organización de los sistemas de salud, de las cuales se tomaron aquellas que establecían un conjunto de significaciones que fueron saturadas (repetidas) por las restantes, siguiendo el procedimiento de muestra por saturación propia de la investigación cualitativa (Hernández, 2019). Se encontró documentación de dos alcances: unos que abordan el tema desde un nivel estrictamente conceptual, mientras que otros se concentraban en la descripción de experiencias particulares.

Una vez seleccionados los documentos, se aplicó el método de identificación de las ideas principales en los textos del Análisis Crítico del Discurso de Teun Van Dijk (1993), utilizando las cuatro macro reglas textuales, con que se designan las operaciones mediante el lector determina el tema de un texto a través del análisis de sus proposiciones: supresión de información poco relevante, selección de la información importante, generalización por la cual se deduce la idea general de un conjunto de ideas similares y, finalmente, la integración o construcción con el cual se reúne varias partes del texto para resumirlo en un solo concepto. De esta manera, se logró sistematizar los conceptos y argumentaciones de diferentes publicaciones en revistas científicas del área de la gerencia, que dan cuenta de revisiones críticas teóricas y trabajos empíricos de campo en varios países. documentos y material bibliográfico, que fueron analizados e interpretados mediante diferentes métodos lógicos.

Para establecer consistencia lógica de los textos jurídicos se utilizó, en primer lugar, el método analítico el cual separa y distingue los elementos de un todo, una norma de un cuerpo de leyes, o una frase en medio de un enunciado, para poder desglosar sus significados.

Como complementario del anterior, el método Inductivo parte de estudios específicos y sobre todo de hechos prácticos alcance conclusiones que explicaron los fenómenos investigados. Le sigue el método Deductivo que consiste en el proceso mediante el cual se parte de enunciados generales o universales, para poder obtener conclusiones y recomendaciones particulares. Por otra parte, el método Exegético, hermenéutico o interpretativo se hace pertinente cuando se hace necesario restablecer la coherencia lógica y semántica de textos que aparentemente tienen cierta incongruencia (Todorov, 1981).

Resultados

El intraemprendimiento en el seno de las organizaciones destinadas a prestar servicios de salud, con la consecuente reorientación de la formación y las perspectivas profesionales de los integrantes del equipo de salud, especialmente las enfermeras, es un tema relativamente nuevo, puesto que el concepto es original del campo de la gerencia de empresas de producción y servicio. De hecho, de la búsqueda documental realizada, se desprenden como ideas principales la vinculación del intraemprendimiento en empresas cuyo objetivo es el lucro o el mejoramiento del posicionamiento en el mercado, lo cual no caracteriza a las instituciones de los sistemas de salud.

Así, el emprendimiento en la empresa incluye todo el conjunto de comportamientos orientados a la búsqueda y aprovechamiento de las oportunidades en el entorno o generación de ventajas para la creación de valor (Kuratko et al., 2014), equilibrando de forma ambidiestra la exploración ambiental y la explotación estratégica de los recursos disponibles. En este sentido, la conducta intraemprendedora representa un conjunto de atributos necesarios e indispensables en el entorno competitivo actual (Turró et al., 2013), sobre todo para empresas que se ven inmersas en la dinámica que compete a las economías emergentes (De Villiers-Scheepers, 2012).

Otro aspecto que se destaca en la documentación revisada es el que se refiere a los comportamientos deseables en los empleados o, en general, miembros de las organizaciones. Desde este punto de vista, sí se puede ensayar una relación con instituciones cuyo objetivo es prestar un

cuidado en salud, como corresponde a un derecho ciudadano. El intraemprendimiento representa la práctica o comportamiento emprendedor en las empresas, independientemente de su giro o tamaño.

Además, ese conjunto de comportamientos aparece cuando se asume una filosofía de apertura al cambio, así como una visión general dirigida a la exploración o explotación de las oportunidades del entorno por medio de una adecuada combinación de recursos y el desarrollo de actividades proactivas e innovadoras, como la creación o mejora sustancial de productos, servicios, métodos de organización internos, procesos, tecnologías y mercados. Otro aspecto de la significación del intraemprendimiento, que puede ser de valor a las instituciones de cuidado en salud, es el que conlleva al desarrollo general de la organización, en aspectos específicos como la deficiencia en la inversión y el desempeño financiero, el posicionamiento estratégico, el crecimiento relativo y absoluto o la satisfacción de los involucrados, que en el caso de las instituciones de la salud serían los pacientes y el público en general.

Lo anterior implica la concepción del intraemprendimiento, más allá de una intención conductual, como un conjunto de actividades o comportamiento en el que las condiciones exógenas y endógenas de la empresa permiten la explotación de sus recursos y sus capacidades en el desarrollo de innovaciones en todas sus formas contribuyendo de esta forma a alguna mejora en la empresa (Galván, 2018) definiéndose en términos general como se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1

Definiciones de intraemprendimiento

Búsqueda de oportunidades de creación de valor	Conjunto de comportamientos
	Filosofía de apertura al cambio
	Actividades de desarrollo de innovaciones

Todos estos conceptos revisados aluden a dos niveles (Tabla 2). En primer término, el intraemprendimiento en términos corporativos y organizativos, que alude principalmente a las disposiciones y competencias de los gerentes o líderes de las organizaciones, y su capacidad global de asuntos como la creación de nuevos productos y servicios y la innovación y recreación estratégica que muestra la empresa. En segundo término, se enfoca una cultura que motiva y guía las conductas consideradas intraemprendedoras de los empleados a diversas instancias de la entidad analizada, que se evidencia también en variables como la satisfacción con el empleo y su motivación a las iniciativas y la identificación de oportunidades a ser aprovechadas (Badoui, 2021).

Tabla 2

Niveles de definición del intraemprendimiento

Términos corporativos u organizativos	Competencias de los líderes
	Capacidad global de la organización
Cultura motivadora del intraemprendimiento	Satisfacción con el empleo
	Motivación para las iniciativas
	Identificación de oportunidades

Estos conceptos generales, se ven complementados con el de las personas que pasan a ser agentes del emprendimiento (Tabla 3). Entonces, el intraemprendedor es aquel empleado que combina ideas y utiliza recursos existentes en la empresa en nuevos productos o servicios; por ello su comportamiento se caracteriza por tres rasgos principales: proactividad, innovación y asunción de riesgos (Rigtering & Weitzel, 2013). El intraemprendimiento viene a ser un conjunto de actividades y prácticas mediante el cual los empleados generan y utilizan recursos para identificar y aprovechar oportunidades. Ello supone una actitud anticipadora por parte del empleado que permite crear nuevos negocios para la organización y mejorar la capacidad de esta para reaccionar a los cambios internos y del mercado (Razavi & Ab Aziz, 2017).

La existencia de este intraemprendimiento por parte de los empleados supone un adecuado clima organizacional que debe tener como principal elemento el reconocimiento de estas conductas. Algunas variables que se relacionan con esos estímulos al intraemprendimiento son la identificación organizacional, las características estimulantes del trabajo, la positividad del contexto laboral, el liderazgo auténtico y transformacional, las características personales de los empleados y el rol positivo de los gerentes. Además, hay que considerar que la actitud emprendedora tiene que ver con características personales o caracterológicas, y factores del entorno particular de cada individuo. De modo que, habría que profundizar en los rasgos psicológicos propicios a la actitud y conducta emprendedoras, además del compromiso organizacional presente.

Tabla 3

Factores estimulantes del intraemprendimiento

Características del emprendedor	Proactividad Conocimientos Innovación Creencias Expectativas Compromiso organizacional
Clima Organizacional	Reconocimiento Identificación con la organización Carácter estimulante del trabajo Liderazgo y rol del gerente

En este sentido, un aspecto fundamental es la profundización del conocimiento acerca de la formación de las intenciones, en tanto antecedentes directos del comportamiento. Las exploraciones han estado dirigidas a identificar los conocimientos, las creencias y las actitudes del sujeto; así como las expectativas sobre las consecuencias posibles de las acciones, las creencias sobre las normativas establecidas de las conductas y las que se refieren a la presencia de factores que pueden aumentar o dificultar el desempeño del comportamiento (Badoui, 2021).

Hay otro factor estimulante del comportamiento intraemprendedor, que es el compromiso organizacional. Este consiste en el apego del individuo con la organización que tiene tres aspectos: afectivo, normativo y de continuidad. Se ha comprobado que existe una relación positiva entre estas tres dimensiones y la conducta intraemprendedora. Así mismo, existe una relación directamente estimulante de ese comportamiento, al lograrse el crecimiento y éxito de la empresa, correspondida con el mejoramiento económico en términos de beneficios concretos para el empleado, asociados con el éxito de la organización (Badoui, 2021).

En su investigación acerca de los factores que promueven el intraemprendimiento de los empleados en empresas de Colombia, Pineda (2022) define el intraemprendimiento como aquello que ocurre dentro de las organizaciones gracias a los empleados que adoptan comportamientos innovadores, proactivos, de creación de redes, reconocimiento de oportunidades y de toma de riesgos. Para que esto ocurra, las organizaciones deben tomar medidas específicas dirigidas a este logro. Si bien se ha explorado dicho fenómeno en el contexto de economías desarrolladas, aún falta evidencia en el contexto de los países latinoamericanos. La investigación comentada tuvo como objetivo proponer un modelo conceptual que explique los factores organizacionales que promueven el comportamiento intraemprendedor de los empleados en las empresas colombianas. Para lograr dicho objetivo se adoptó un enfoque de estudio de casos múltiples, en donde nueve empresas (Procaps, Grupo Familia, Organización Corona, Crystal S.A.S, Nutresa, Esenttia, Grupo Sura, Organización Terpel y Alpina) fueron tomadas como objetos de estudio.

Se utilizó un diseño cualitativo en donde a través de una entrevista en profundidad y el método Hierarchical Card Sorting (HCS) se cumplieron dos objetivos. En primer lugar, se exploraron las buenas prácticas de intraemprendimiento de las organizaciones en términos de programas de intraemprendimiento y otros mecanismos. En segundo lugar, a través de las percepciones y opiniones de los líderes de cada caso, se encontraron siete factores organizacionales que promueven el comportamiento intraemprendedor de los empleados en las organizaciones colombianas seleccionadas, que en orden de relevancia son: la cultura de la organización, apoyo de los altos cargos, tolerancia al riesgo, recompensas no monetarias, recompensas monetarias,

tiempo y estructura de la organización. se identificaron las buenas prácticas que las empresas han establecido para promover el comportamiento intraempresarial de los empleados.

Se encontró que, si bien algunas empresas tienen programas establecidos exclusivamente para el intraemprendimiento, otras procuran poner a disposición de los trabajadores, tanto mecanismos que permitan que estos se sientan en un entorno de emprendimiento, como herramientas para fortalecer sus habilidades. En este punto es importante señalar que no hay un mecanismo estándar que asegure que los trabajadores sean intraempresariales. De hecho, cada empresa seleccionada como caso ha ajustado sus programas y estrategias según su propósito, objetivos y estructuras. A pesar de esto, se encontraron algunas similitudes.

Las organizaciones que realizan concursos cada cierto tiempo, donde los trabajadores proponen sus ideas para intentar resolver alguno de los retos que la empresa haya establecido. El ganador es recompensado. El programa incluye comunicaciones, incentivos y en algunos casos, acompañamiento, entrenamientos y formación. Estas prácticas les han permitido aumentar la participación de los trabajadores y de allí han salido productos, servicios y nuevos negocios que ya están en el mercado. Cabe destacar que la mayoría de los casos han establecido el programa de intraemprendimiento como una parte del modelo de innovación, ya que las empresas apalancan sus esfuerzos de innovación, mejora continua, generación de productos, servicios y negocios en otros modelos como la innovación abierta, colaboración con startups, convocatorias de entidades públicas, etc. Otras actividades para promover el comportamiento intraempresarial, fueron las conferencias y los espacios creativos o de innovación diarios dentro de las áreas para que la cultura de innovación esté presente siempre y que los trabajadores se motiven a presentar sus ideas en cualquier momento del año.

Otra investigación interesante acerca de los factores que motivan al intraemprendimiento (Cabana et al., 2018) acerca de los factores de la conducta intraempresarial en el sector de la Pequeña y Mediana Empresa de una región de Chile, en la cual se analizaron esos elementos una importante fuerza laboral de la Región de Coquimbo. Este lugar se caracteriza por un escenario competitivo que ha motivado a esas organizaciones a tomar decisiones para mejorar

sostenidamente la innovación y productividad. Se determinó que la conducta intraemprendedora se genera a través del apoyo de la dirección, autonomía en el trabajo, las recompensas y la incertidumbre en el puesto de trabajo, factores que explican en un 62%, mientras que la varianza de la identificación organizacional que tiene el trabajador con su empresa explica en un 51% la varianza de la conducta intraemprendedora.

En otros resultados, se halló que para disponer de conductas intraemprendedoras en las empresas Pymes, sus líderes deben instalar una cultura y arquitectura organizacional que potencie la autonomía, donde el apoyo de la dirección contribuya con este propósito, reduciendo la incertidumbre para el logro de las metas en cada proceso e integralmente, incrementando la identificación organizacional, resultados consistentes con los aportes de investigaciones. Mientras mayor sea la identificación de los trabajadores con su empresa, mayor será la conducta intraemprendedora que estos tengan en su puesto de trabajo, impactando positivamente en la productividad de la organización.

Si bien el concepto y los estudios empíricos acerca del constructo teórico del intraemprendimiento como conducta de los empleados y como orientación de las estrategias de las organizaciones, se focalizan en el sector de producción y de servicios en el sector privado, pueden trasladarse parte del conocimiento obtenido, tanto desde el punto de vista teórico como empírico, para aplicarlas al sector de atención de la salud a la población, tomando en cuenta las especificidades de estas últimas actividades que se dirigen a realizar las garantías del Derecho a la salud, contenidas en textos legales y políticas públicas.

Las profesiones relacionadas con la salud tienen en general grandes posibilidades de desarrollo de emprendimientos. Estas actividades incluso pueden impactar estando en el seno de las organizaciones públicas o privadas dedicadas a la atención en salud. Los médicos, las enfermeras, los bioanalistas y demás integrantes del equipo de salud ven incrementadas sus potencialidades emprendedoras con la incorporación de las nuevas tecnologías que permiten una relación con la población necesitada de estos servicios a larga distancia, de manera inmediata.

A pesar de la escasez señalada de documentación y estudios en este campo del intraemprendimiento en relación con la salud, hay experiencias observadas en relación con el cuidado y atención a las enfermedades. Así es el caso de la revisión de documentación científica acerca de las potencialidades del emprendimiento en el campo de la Enfermería.

En el estudio de Lima Da Fonseca et al. (2020) se definieron ciertas categorías temáticas: perfil de la enfermera emprendedora; razones y aspiraciones que llevan a las enfermeras al emprendimiento empresarial; campo de actividad y variedad de negocios; dificultades y limitaciones para el emprendimiento empresarial en enfermería; emprendimiento en la formación académica entre las conclusiones, se señala que el emprendimiento emerge como un área innovadora de trabajo de las enfermeras en el mercado laboral, lo que permite la independencia y la autonomía profesional, además del desarrollo de conceptos que alientan a los estudiantes y profesionales de la área de enfermería para mejorar, refinar y fortalecer las acciones empresariales como una alternativa para el crecimiento profesional.

Hay otros estudios que han identificado posibles campos de actuación de los emprendimientos en Enfermería, tales como: terapias alternativas; estética, depilación mediante el uso de rayos láser y aplicación de cosméticos; acondicionamiento de equipamiento; fabricación de productos terapéuticos; podología; actividades de asesoría, consultoría y gestión de proyectos de salud; la organización del cuidado en institutos de reposo para personas de mayor edad; clínica de asistencia domiciliaria; educación en salud y participación en campañas específicas de prevención de enfermedades o educación sexual a segmentos de población en riesgo; servicios y asesoría en salud ocupacional; transporte de pacientes; pesquisa. Así también se han desarrollado emprendimiento en realización de entrenamiento para cuidadores de enfermos crónicos, niños o adultos mayores, cursos de perfeccionamiento profesional; comercio y marketing de productos terapéuticos y desarrollo de softwares (Copelli et al, 2019; Sanders, 2017).



Conclusiones

Con las características personales adecuadas, que comprenden una actitud proactiva, una disposición a la innovación y la capacidad de asumir nuevos riesgos, un profesional de salud puede llegar a hacerse intraemprendedor, y ofrecer servicios de distintos tipos, desde el cuidado enfermero, hasta el cuidado directo de enfermos crónicos o agudos, con carácter asistencial, educativo, de investigación administrativo o consultivo. Al hacerse responsable directamente se hace realmente autónomo ante los pacientes como clientes a quienes prestan algún servicio especial.

Ahora bien, para generalizar el intraemprendimiento en el sector salud, se requiere que las instituciones prestadoras de servicios de atención en salud desarrollen un adecuado clima organizacional, que incluyan el reconocimiento, la promoción de la identificación con la organización y un liderazgo adecuado. El emprendimiento surge entonces como una innovadora área de actuación en el mercado de trabajo, posibilitando independencia y autonomía profesional.

De acuerdo a las experiencias descritas, el emprendimiento y el intraemprendimiento pueden mejorar el servicio de las instituciones de atención de la salud, además de contribuir significativamente a la renovación de la gestión de las instituciones de salud, lo cual repercute en la mejoría en la salud de la población y la reducción de los factores críticos.

Dada la relativa escasez de estudios en el área latinoamericana, se recomienda a los centros de investigación e instituciones académicas abrir una línea de investigación en este tema que constituye, hoy en día, un campo importante para la apertura de nuevas perspectivas a las profesiones de la salud en general, y de la enfermería en particular.

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existe conflicto de interés en la redacción de este artículo.

Referencias

- Badoui, G. (2021). *Factores determinantes del emprendimiento corporativo: comportamiento emprendedor de los empleados, contexto organizacional y relación con los stakeholders*. XXX Conferencia de ACEDES, Junio 2021, Cartagena. <http://hdl.handle.net/10234/197145>
- Cabana, S., Narea, H., & Orrego, R. (2018). Factores determinantes de la conducta intraempendedora en la pequeña y mediana empresa de la región de Coquimbo en Chile. *Información Tecnológica*, 29 (4), 167-178. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400167>.
- Copelli, F., Lorenzini, A., & Guedes, J.L. (2019). Entrepreneurship in Nursing: an integrative literature review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 7 (suppl 1), 289-298. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0523>
- De Villiers-Scheepers, M. (2012). Antecedents of strategic corporate entrepreneurship. *European Business Review*, 24(5), 400-424. <https://doi.org/10.1108/09555341211254508>
- Galván, E. (2018). Conceptualización y caracterización del intraemprendimiento: un estudio exploratorio. *Dimensión Empresarial*, 16(2), 167-176. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i2.1538>
- Hernández, S. (2019). *Metodología de investigación científica*. México: McGraw Hill.
- Kuratko, D., Hornsby, J., & Covin, J. (2014). Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, 57(1) 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.08.009>
- Lima de Fonseca, G., Lopes de Araújo, C., Ferreira de Olivindo, D. (2020). Nursing entrepreneurship: motivations and possibilities for nursing entrepreneurs. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-21. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4442>.

- Pineda, L. (2022). *Factores organizacionales que promueven el comportamiento intraemprendedora de los empleados en empresas colombianas*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/84296>.
- Razavi, S. H., & Ab Aziz, K. (2017). The Dynamics between Entrepreneurial Orientation, Transformational Leadership, and Intrapreneurial Intention in Iranian R&D Sector. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23, 769-792. <https://doi.org/10.1108/IJEER-10-2016-0337>
- Rigtering, J. & Weitel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-30. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2212060>
- Sanders, E. (2017). *Handbook on Entrepreneurial practice nurses creating opportunities as entrepreneurs and intrapreneurs*. London: International Council of Nurses.
- Todorov, T. (1981). *Simbolismo e interpretación*. Caracas: Monte Ávila Editores.
- Turró, A., López, L., Urbano, D. (2013). Intrapreneurship conditioning factors from a resource-based theory. *European Journal of International Management*, 7(3), 315-332. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2013.054328>
- Van Dijk, T. (1993). *La ciencia del texto*. Buenos Aires: Paidós.