

Intraemprendimiento desde la Filosofía Organizacional en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de Colombia

Elvira Durán-Rojas

Universidad de Córdoba, Colombia | edrojas@correo.unicordoba.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-0811-1704>

Katia Andrea González-Pastrana

Universidad del Norte, Colombia | kpastrana@uninorte.edu.co
<https://orcid.org/0009-0002-8227-0487>

Resumen: El objetivo fue analizar el intraemprendimiento desde la filosofía organizacional en destacadas instituciones prestadoras de servicios de salud colombianas. Se hizo un análisis documental de enfoque cualitativo en sitios web de las 10 mejores Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) de Colombia según el ranking World's Best Hospitals 2025. El análisis narrativo tuvo en cuenta la misión, visión, valores y políticas de las IPS, tomando características asociadas al intraemprendimiento: innovación, investigación aplicada, autonomía profesional, empoderamiento, mejora continua, creatividad y cultura organizacional. Se encontró que las IPS promueven la investigación e innovación, evidenciando el compromiso en la formación continua para el fortalecimiento de las competencias de su capital humano hacia la generación de conocimiento con criterios éticos y hacia la mejora continua como pilar estratégico de la cultura organizacional. Dentro de sus valores corporativos, todas involucran a su personal en el "ser", contribuyendo al empoderamiento para dar soluciones. Se resalta en una de las IPS la política "Cultura con Alma" influyendo en un equipo humano motivado, competente y en permanente desarrollo encaminado al ser intraemprendedor. Se considera que las distinciones mencionadas, no representan una categorización entre las instituciones o sus modelos, más bien, implica que el intraemprendimiento no es un concepto limitable o único, sino flexible a la filosofía de estas IPS en materia clínica y social, por lo que puede adaptarse a contextos diversos y tener resultados positivos mientras se promueva a través de las políticas institucionales adecuadas y tenga el objetivo de transformar todo conocimiento en valor institucional.

Palabras clave: organizaciones en salud, innovación, recursos humanos, intraemprendedor

Abstract: The objective was to analyze intrapreneurship from the organizational philosophy in prominent Colombian health service provider institutions. A qualitative documentary analysis was carried out on the websites of the 10 best Health Service Provider Institutions (IPS) in Colombia according to the World's Best Hospitals 2025 ranking. The narrative analysis took into account the mission, vision, values and policies of the IPS, taking characteristics associated with intrapreneurship: innovation, applied research, professional autonomy, empowerment, continuous improvement, creativity and organizational culture. It was found that the IPS promote research and innovation, evidencing the commitment to continuous training to strengthen the competencies of their

human capital towards the generation of knowledge with ethical criteria and towards continuous improvement as a strategic pillar of the organizational culture. Within their corporate values, they all involve their staff in the "being", contributing to the empowerment to provide solutions. In one of the IPS, the "Culture with Soul" policy is highlighted, influencing a motivated, competent and permanently developing human team aimed at being intrapreneurial. It is considered that the aforementioned distinctions do not represent a categorization between institutions or their models, rather, it implies that intrapreneurship is not a limitable or unique concept, but flexible to the philosophy of these IPS in clinical and social matters, so that it can be adapted to diverse contexts and have positive results as long as it is promoted through appropriate institutional policies and has the objective of transforming all knowledge into institutional value.

Keywords: health organizations, innovation, workforce, intrapreneurship

Introducción

En el contexto actual de transformación organizacional, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) y Entidades Promotoras de Salud (EPS) en Colombia enfrentan el desafío de evolucionar más allá de su función de asistencia tradicional. Este proceso implica redefinir la manera en que las organizaciones gestionan su conocimiento, el talento humano y la capacidad de generar valor institucional para que este sea sostenible. Ante lo complejo del entorno empresarial y las exigencias de acreditación, calidad y competitividad, se hace necesario adoptar modelos de gestión más dinámicos que integren de forma estratégica elementos como la innovación, la investigación aplicada y la cultura organizacional (Angulo et al., 2020).

En este escenario, el intraemprendimiento surge como una herramienta clave para dinamizar la cultura organizacional, fortalecer la autonomía profesional y generar valor institucional desde adentro para transformar el conocimiento interno en soluciones innovadoras que fortalecen la sostenibilidad institucional (Ángel, 2020 *apud* Gómez, 2020), lo cual demuestra el potencial del talento humano como fuente de transformación institucional y reputación corporativa, así como lo expone Christensen (2005) al destacar que los recursos humanos, el conocimiento y el aprendizaje son esenciales para que el intraemprendimiento tenga éxito dentro de las organizaciones como un recurso crítico emergido para el fortalecimiento institucional.

El intraemprendimiento es entendido como la capacidad de los colaboradores de generar ideas, liderar procesos de mejora y convertir el conocimiento en soluciones concretas desde el interior de la organización (Trujillo y Guzmán, 2008). Según Ascencio-Cristóbal et al. (2019), existe también una relación directa entre la cultura organizacional y el intraemprendimiento educativo en las instituciones. Los autores sostienen que estas deben implementar la innovación y el emprendimiento como ejes transversales en sus actividades de formación, lo cual contribuye al desarrollo de modelos organizacionales orientados hacia la mejora continua y el fortalecimiento de las capacidades de su personal, así como una mayor promoción de la autonomía del capital humano.

Los diversos beneficios del intraemprendimiento se han evidenciado como importantes impulsores de la innovación y la renovación estratégica dentro de las instituciones (Rigtering & Weitzel, 2013), aspectos que conllevan al reconocimiento del comportamiento intraemprendedor de los empleados como de importancia estratégica para el desempeño organizacional (Neessen et al., 2019).

Colombia según el *ranking* World's Best Hospitals 2025 (Kayser, 2025) cuenta con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) reconocidas internacionalmente por su excelencia clínica, lo cual se aduce a contar con recursos de calidad, entre ellos un talento humano proactivo comprometido con la filosofía de la empresa para lograr tan notable reconocimiento; por tanto, ¿la filosofía organizacional puede promover o facilitar el desarrollo de comportamientos intraemprendedores en su capital humano?. El objetivo de este estudio fue analizar el intraemprendimiento desde la filosofía organizacional en destacadas instituciones prestadoras de servicios de salud colombianas; teniendo en cuenta los elementos filosóficos y culturales que propicien el desarrollo de iniciativas innovadoras internas y contribuyen a la generación de valor institucional en el sector salud.

Metodología

La presente investigación corresponde a tipo descriptiva bajo un enfoque cualitativo documental. Se seleccionaron las 10 mejores Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) de Colombia según el *ranking* World's Best Hospitals 2025: Fundación Valle del Lili (92.97), Fundación Santa Fe de Bogotá (90.62), Hospital Pablo Tobón Uribe (90.49), Fundación Cardioinfantil LaCardio (88.63), Fundación Clínica Shaio (87.86), Centro Médico Imbanaco (86.43), Hospital Universitario San Vicente Fundación (84.88), Hospital Universitario San Ignacio (83.44), Hospital Internacional de Colombia (82.83), Clínica del Country (81.93) (Kayser, 2025).

Se revisaron los sitios web institucionales de cada IPS, incluyendo: misión, visión y valores, políticas internas, programas de formación, investigación y acreditación, informes de gestión y boletines de calidad. Se hizo un análisis narrativo con la información obtenida para reconocer las características asociadas al intraemprendimiento como: innovación, investigación aplicada, autonomía profesional, empoderamiento, mejora continua, creatividad, cultura organizacional (Galván-Vela y Sánchez-Limón, 2019; Angulo et al., 2020).

De igual manera, se codificó, se utilizó una matriz para el análisis y se trianguló la información con los estudios de Gálvez y García (2011), Kafruni y Castro (2018) y Arenas-Pajón y Tamayo-Rendón (2010) realizados en sistemas integrados de gestión, transformación cultural y acreditación institucional, y el impacto de la acreditación en indicadores administrativos y financieros de IPS colombianas, respectivamente.

Revisión de literatura

El talento o capital humano representa el principal activo intangible de las organizaciones y contribuyen al desarrollo organizacional desde sus habilidades, su adecuada gestión

permite transformar capacidades individuales en ventajas competitivas sostenibles (Orozco, 2020). La gestión efectiva del talento humano constituye un elemento central en el desarrollo organizacional, especialmente cuando esta gestión se orienta hacia la promoción de la innovación y el aprovechamiento de las capacidades internas (Chiavenato, 2009). En el contexto del intraemprendimiento, el talento humano se convierte en el agente transformador que materializa las iniciativas innovadoras desde el interior de la organización (Díaz et al., 2023).

El intraemprendimiento ha sido reconocido como una estrategia organizacional clave para fomentar la innovación, la competitividad, el crecimiento económico y la optimización de recursos institucionales (Velásquez, 2019). El intraemprendimiento considerado por Trujillo y Guzmán (2008) “como un tipo de actividad emprendedora llevada a cabo dentro de las organizaciones ya establecidas” (p.38), destaca su papel en la transformación interna de las organizaciones según los principios de innovación disruptiva propuestos por Christensen y Raynor (2003), quienes enfatizan la importancia de estructurar procesos de innovación dentro de las organizaciones establecidas.

En el contexto del sector salud, el intraemprendimiento se vincula con la capacidad de las instituciones y su personal para adaptarse a entornos complejos, mejorar la calidad asistencial y generar valor desde el conocimiento interno (Mazacón et al., 2024). El intraemprendimiento es fundamental para lograr organizaciones con miembros comprometidos y motivados, capaces de aportar con sus habilidades creativas e innovadoras al logro de los objetivos estratégicos (Angulo et al., 2020). Para lo cual, el soporte administrativo, el tiempo para idear y la retroalimentación institucional son condiciones necesarias para fortalecer el comportamiento intraemprendedor (Galván y Sánchez, 2019).

Partiendo del concepto de la cultura organizacional como un sistema de valores compartidos y creencias que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (Yopan et al., 2020), la cultura intraemprendedora permite promover procesos de innovación mediante la gestión del conocimiento y el empoderamiento del talento humano. Así mismo, la cultura intraemprendedora se caracteriza por permitir a los individuos desarrollar visiones, tomar acción, experimentar y asumir responsabilidad en cualquier nivel de la organización (Díaz et al., 2023). Esta dinámica se ve reflejada en instituciones que promueven el liderazgo colaborativo, la autonomía profesional y la mejora continua como parte de su identidad institucional (Hisrich, 1990).

Por otro lado, factores como el soporte administrativo, la disponibilidad de tiempo y las recompensas internas tienen un impacto positivo en el comportamiento intraemprendedor, lo que refuerza la necesidad de diseñar estructuras organizacionales que habiliten estas prácticas (Galván y Sánchez, 2019). En el caso colombiano, el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS, s.f.) promueve un modelo de acreditación en salud voluntario que busca asegurar altos estándares de calidad en la atención médica a través de la evaluación y reconocimiento de instituciones que cumplen con criterios predefinidos

para impulsar la mejora continua y el fortalecimiento de la confianza del público en el sistema de salud.

De igual forma, la filosofía organizacional como conjunto de principios y valores para definir su identidad, propósito y orientación estratégica (Abreu, 2024), actúa como marco de referencia para la ética institucional y el empoderamiento interno (De Araújo, 2020). A su vez, la innovación institucional y la creatividad, entendidas como la generación de ideas por parte del talento humano y su implementación efectiva dentro de la organización, se reconocen como pilares estratégicos para fortalecer la competitividad institucional (West, 2002; Anderson et al., 2004). Para lo cual, fomentar entornos colaborativos que potencien el intercambio de ideas y la aplicación efectiva del conocimiento en la construcción de una diversidad de habilidades que se constituyan como promotor directo de innovación (West, 2002).

Por su parte, la mejora continua constituye un objetivo primordial de perfeccionamiento que permea todos los niveles organizacionales y busca garantizar el bienestar de la población y la eficiencia en la atención médica (Sandoval y Haro-Zea, 2024). En el contexto del sector salud colombiano, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA, 2021) ha establecido que la mejora continua, junto con la formación interdisciplinaria y la investigación clínica, representa uno de los ejes indispensables para lograr tanto la acreditación como la sostenibilidad institucional. Esta perspectiva posiciona la mejora continua no solo como un proceso técnico, sino como una filosofía organizacional que facilita el desarrollo de comportamientos intraemprendedores y actitudes innovadoras, proactivas y orientadas al cambio dentro de las instituciones (Pineda, 2022).

Las organizaciones que integran conocimiento situado, ética institucional y autonomía profesional activan prácticas intraemprendedoras más efectivas (Torres, 2023); donde el entorno cultural influye directamente en la capacidad innovadora del talento humano (Contreras et al., 2023).

La implementación de estándares de calidad mejora indicadores administrativos, eficiencia quirúrgica y seguridad del paciente son fundamentales para la acreditación de las IPS en Colombia, que sin una cultura sólida de mejora continua, estos efectos pueden llegar a ser temporales (Arenas-Pajón y Tamayo-Rendón, 2010). Estos procesos de mejora continua pueden integrarse con iniciativas intraemprendedoras para la relación paciente-colaborador, promoviendo liderazgo colectivo y fortaleciendo el dinamismo institucional desde los valores compartidos (Arenas-Pajón & Tamayo-Rendón, 2010). No obstante, la rotación de personal y la falta de acompañamiento organizacional fueron encontrados en dos Empresas Sociales del Estado (ESE) como factores principales que interfieren en la transformación cultural del proceso de acreditación (Valderrama, 2023).

Por otra parte, las organizaciones que integran formación, investigación y práctica clínica desarrollan sistemas intraemprendedores que generan reputación científica, eficiencia operativa y sostenibilidad financiera (Antoncic y Hisrich, 2003). A pesar de que estas instituciones tengan diferente enfoque clínico abordando el intraemprendimiento desde una mirada humanista para que contribuya efectivamente al desarrollo institucional,

lo fundamental es que sus prácticas se articulen de manera estratégica con los objetivos organizacionales y que su entorno interno facilite la generación y sostenibilidad de iniciativas orientadas a la innovación (Kuratko et al., 2014).

Resultados

Las 10 IPS colombianas de alta complejidad más reconocidas a nivel mundial han institucionalizado el intraemprendimiento educacional como parte de su estrategia organizacional, aunque con enfoques diferenciados según su especialización clínica, estructura organizativa y cultura interna, así:

La Fundación Valle del Lili, por ejemplo, ha consolidado el Centro de Simulación Clínica y Educación Continua (CESEC) donde articula la formación médica con innovación tecnológica y ensayos clínicos internacionales. Su modelo de atención integral y humanizado se complementa con asesoría pedagógica, acompañamiento académico y alianzas con la Universidad Icesi, lo que fortalece la sostenibilidad del talento humano y la reputación científica.

El Hospital Pablo Tobón Uribe (HPTU) se destaca por su política “Cultura con Alma”, donde promueve el bienestar emocional, la formación en valores, el desarrollo deportivo y el aprendizaje en idiomas. Su Instituto de Educación ofrece becas completas, prácticas clínicas, formación complementaria y programas de acción social, lo que convierte al talento humano en motor de transformación institucional.

La Fundación Santa Fe de Bogotá, mediante la Subdirección de Estudios Clínicos y Epidemiología Clínica (SUBDECEC), centro de investigación en salud, articula formación médica con investigación en medicina personalizada y salud pública. Su enfoque en creatividad, mejoramiento continuo e innovación clínica permite anticiparse a tendencias globales, fortaleciendo su posicionamiento competitivo.

La Fundación Cardioinfantil (LaCardio) y la Fundación Clínica Shaio, especializadas en cardiología, han desarrollado unidades de investigación con proyectos propios y corporativos, participación en estudios internacionales y formación médica especializada. Su enfoque en cirugía cardiovascular, electrofisiología y medicina perioperatoria posiciona a estas instituciones como referentes en innovación aplicada.

El Centro Médico Imbanaco (Clínica Imbanaco) ha implementado una política integral de talento humano, campus virtual, convenios con universidades, programas de desarrollo profesional permanente y un centro de investigación e innovación. Estas estrategias permiten escalar la formación médica, fomentar la cultura de innovación y fortalecer la eficiencia operativa.

El Hospital San Vicente Fundación con 39 especialidades médicas, lidera la formación de especialistas en Colombia. Su dirección de investigaciones promueve la producción científica, la apropiación social del conocimiento y la transferencia tecnológica, lo que mejora los protocolos clínicos y la captación de fondos.

El Hospital Universitario San Ignacio de la Pontificia Universidad Javeriana, articula formación académica con investigación en salud pública, VIH y enfermedades infecciosas.

Su política de talento humano promueve el desarrollo integral, la identidad institucional y la excelencia técnica.

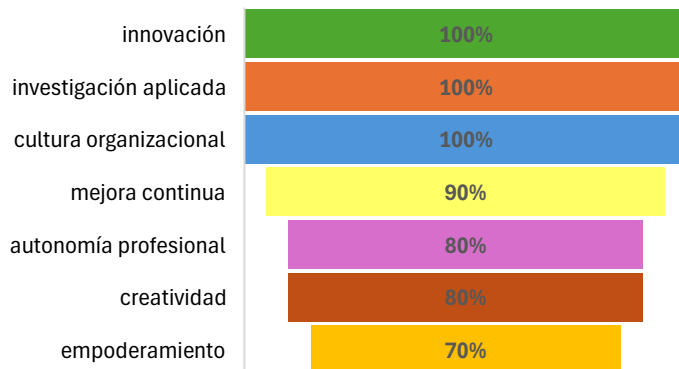
El Hospital Internacional de Colombia (HIC) ha sido reconocido por su innovación en educación médica, desarrollo de dispositivos como el TRIBURTER, y diversificación de áreas de investigación hacia la bioingeniería y la administración en salud. Su Oficina de Educación en Salud alinea la formación con las necesidades institucionales, fortaleciendo la capacidad de aprendizaje continuo.

La Clínica del Country ha implementado programas de educación continua, convenios docencia-servicio, innovación tecnológica, aulas hospitalarias para niños y estrategias de gestión del conocimiento. Su enfoque en bienestar integral, inclusión y liderazgo institucional refleja una cultura organizacional orientada al intraemprendimiento educacional.

Así mismo, se puede apreciar en la figura 1 las características asociadas al intraemprendimiento desde la filosofía organizacional que presentan estas IPS.

Figura 1.

Características de la filosofía organizacional de las mejores 10 IPS colombianas según el ranking World's Best Hospitals 2025 asociadas al intraemprendimiento



Como se aprecia en la figura 1, la mayoría de las 10 IPS más destacadas a nivel mundial por su excelencia en su filosofía organizacional se enfocan totalmente en la innovación, investigación aplicada y cultura organizacional, características asociadas al intraemprendimiento.

Discusión

Las características identificadas en las IPS estudiadas asociadas a la filosofía organizacional centrada en el talento humano, tienden a promover valores como respeto, empatía, liderazgo colaborativo y aprendizaje permanente. Por ejemplo, el HPTU adopta la política “Cultura con Alma”, que vincula el bienestar del colaborador con la excelencia asistencial y la Educación continuada e intraemprendimiento educacional reflejados en la gestión del

Hospital San Ignacio, Fundación Santa Fe de Bogotá y la Clínica Imbanaco, que ofrecen programas de formación médica especializada, residencias y alianzas académicas. Estas prácticas fortalecen la autonomía profesional y la generación de ideas desde el conocimiento interno (Gómez, 2020).

Respecto a la innovación institucional como eje estratégico, la Fundación Valle de Lili y la Clínica Shaio cuentan con centros de simulación clínica, investigación aplicada y desarrollo tecnológico. Estas iniciativas evidencian el enfoque de Christensen & Raynor (2003) sobre innovación estructurada como motor de crecimiento. En relación con la acreditación como catalizador de cambio, según Arenas-Pajón y Tamayo-Rendón (2010), la acreditación en salud mejora indicadores como eficiencia quirúrgica, reducción de glosas y seguridad del paciente. Lo anterior demuestra cómo el intraemprendimiento puede ser gestionado desde la cultura organizacional.

Por consiguiente, es necesario contar con estructuras estables y liderazgo transformador, dado que factores como la rotación de personal y la falta de acompañamiento institucional interfieren negativamente en la consolidación de una cultura intraemprededora en las entidades de salud (Valderrama, 2023).

De acuerdo con la revisión realizada, se confirma que el intraemprendimiento institucional está profundamente vinculado a la filosofía organizacional y la cultura interna. Dado que las IPS de estudio promueven valores como autonomía, creatividad y mejora continua y esto permite integrar el intraemprendimiento como estrategia transversal. Además, la cultura organizacional, es determinante en el rendimiento institucional, como lo demuestran Gálvez y García (2011) en empresas tecnológicas con culturas orientadas a la innovación con mejores resultados que aquellas con estructuras jerárquicas rígidas, principio que se observa también en las IPS estudiadas.

Conclusiones

El intraemprendimiento educacional es una herramienta transformadora en las IPS colombianas, especialmente cuando se articula con procesos de formación continua, innovación institucional y cultura organizacional sólida. Las IPS que han desarrollado modelos educativos internos, centros de investigación aplicada y políticas de apoyo al talento humano han logrado evolucionar hacia estructuras dinámicas, sostenibles y reconocidas.

El compromiso con la educación médica, la innovación interna y el desarrollo del talento humano es diverso y responde hacia la especialización médica, la estructura organizacional, la vocación institucional y el enfoque ético, por lo que no existe una única forma para desarrollar intraemprendimiento, esto surge de acuerdo a su realidad; es decir, no es rígido, uniforme o limitable, sino flexible a la filosofía organizacional para adaptarse al contexto para lograr la excelencia, mediante la transformación de conocimiento en valor institucional.

Según el *ranking* de los mejores hospitales del mundo y lo analizado en las IPS colombianas, se demuestra que el intraemprendimiento educacional no solo aporta al

fortalecimiento de la calidad asistencial, sino también a la sostenibilidad financiera, la reputación académica y el liderazgo ético.

Recomendaciones

La implementación efectiva del intraemprendimiento en las organizaciones requiere de políticas claras, estructuras flexibles, liderazgo colaborativo y sistemas de evaluación capaces de medir su impacto. Para lo cual, se requiere de compromiso de la dirección de estas instituciones para que el intraemprendimiento sea parte de sus planes estratégicos, integrándolo en la misión, visión y objetivos institucionales. Así como promover ambientes de aprendizaje activo, incentivar la autonomía profesional y evaluar el impacto de las iniciativas emprendedoras mediante indicadores concretos de mejora clínica y desarrollo académico.

Referencias

- Abreu, J. L. (2024). Filosofía organizacional y su importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 19 (1): 1-11. <https://daena-journal.weebly.com/publications-2024.html>
- Anderson, N., Carsten, K. W. De D. & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 147-173. <https://doi.org/10.1002/job.236>
- Angulo, F. A. R., Bracho, I. E. N., y Rodríguez, R. L. M. (2020). Intraemprendimiento como elemento fundamental en las organizaciones del siglo XXI. *Económicas CUC*, 41(1). <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.5>
- Antonic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24. <https://doi.org/10.1108/14626000310461187>
- Arenas-Pajón, C. H., & Tamayo-Rendón, C. M. (2010). Indicadores administrativos y financieros antes y después de la acreditación en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia. *CES Medicina*, 24(2), 45-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v24n2/v24n2a02.pdf>
- Ascencio-Cristóbal, L., Fábregas-Rodado, C. y Carmona-Campo, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79-103. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Consejo Nacional de Acreditación. (2021). Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de programas académicos. CESU, República de Colombia. https://www.cna.gov.co/1779/articles-404750_norma.pdf
- Contreras, J. P. B., Zavaleta, H. W. P., Mautua, L. G. G., Martin, J. A. V., Aranda, J. R. G., Rodríguez, J. P. & Soto, S. E. A. (2023). Intraemprendimiento en la cultura organizacional: Caso de transporte público en Perú. *LEIRD 2023*. <https://laccei.org/LEIRD2023-VirtualEdition/meta/fp346.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. <https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Christensen, C. M., & Raynor, M. E. (2003). *The innovator's solution: Creating and sustaining successful growth*. Harvard Business School Press. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=15473>
- Christensen, S. K. (2005). Enabling intrapreneurship: The case of a knowledge-intensive industrial company. *European Journal of Innovation Management*, 8(3), 305-322. <https://doi.org/10.1108/14601060510610171>
- De Araújo, N. U. (2020). *Cultura organizacional e inovação: Uma revisão de la literatura*. [Trabajo de grado, Maestría en Gerencia de la Innovación y el Conocimiento]. Repositorio Institucional Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/098e8f30-62cc-4ac1-87b1-181192031b81/content>
- Díaz, A. D., Marín, J. A., Martínez, M. S. y Rivera, M. M. (2023). Cultura de intraemprendimiento como estrategia para la innovación en las mipymes. *Revista Espacios*, 44(4). <https://www.revistaespacios.com/a23v44n04/a23v44n04p01.pdf>
- Galván, E. V. y Sánchez, M. L. L. (2019). Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraemprendedor. *Innovar*, 29 (71), 55-68. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76395>
- Gálvez, E. J. A. y García, De L. P. (2011). Cultura organizacional y rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: Un estudio empírico en Cali, Colombia. *Cuadernos de Administración*, 24(42), 103-114. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000100006

- Gómez, A. I. M. (2020). Intraemprendimiento: Una oportunidad para potenciar los talentos internos. Agencia de Noticias UPB – Medellín. <https://www.upb.edu.co/es/noticias/intraemprendimiento-una-oportunidad-para-potenciar-los-talentos-internos>
- Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/Intrapreneurship. *American Psychologist*, 45(2), 209–222. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.209>
- Kafruni, N.J. y Castro, M. Del T. (2018). Sistema integrado de gestión para las IPS de alta complejidad de la ciudad de Barranquilla basado en los estándares de acreditación en salud, el modelo European foundation for quality management y el Balanced Scorecard. *Prospectiva*, 16(1), 91-99. <https://doi.org/10.15665/rp.v16i1.1468>
- Kayser, A. (2025). *World's Best Hospitals 2025*. Newsweek. <https://rankings.newsweek.com/worlds-best-hospitals-2025>
- Kuratko, D. F, Hornsby, J. S, Covin J. C, (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>.
- Mazacón, M. N. G., Mazacón, M. C. M. y Paliz, C. del R. S. (2024). La conducta intraemprendedora de los profesionales de la salud en su desempeño laboral. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 11(2), 96–111. <https://doi.org/10.48204/j.colonciencias.v11n2.a5452>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). Sistema Único de Acreditación. <https://www.minsalud.gov.co/salud/PServicios/paginas/sistema-unico-acreditacion-sistemaobligatorio-garantia-calidad.aspx>
- Neessen, P. C. M., Caniëls, M. C. J., Vos, B., & de Jong, J. P. (2019). The intrapreneurial employee: Toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 545–571. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0552-1>
- Orozco, J. P. V. (2020). *Desarrollo de capacidades organizacionales a partir de la gestión del talento humano y del conocimiento* [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.umng.edu.co/handle/10654/37028>
- Pineda, L. C. A. (2022). *Factores organizacionales que promueven el comportamiento intraemprendedor de los empleados en empresas colombianas*. [Trabajo de grado Maestría en Administración], Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/84296>
- Rigtering, J. & Weitzel, Utz. (2013). Work Context and Employee Behaviour as Antecedents for Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 337-360. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-013-0258-3>
- Sandoval, D. V. y Haro-Zea, K. L. (2024). Gestión estratégica en instituciones de salud: Revisión sistemática. *Revista Impulso*, 4(7), 185-199 <https://doi.org/10.59659/impulso.v4i7.42>
- Torres, M. R. (2023). *El intraemprendimiento: Una herramienta para innovar en las organizaciones* (IberoReport No. 41). Universidad Iberoamericana de Colombia. <https://investigaciones.ibero.edu.co/wp-content/uploads/2023/12/iberoreport-41.pdf>
- Trujillo, M. D. y Guzmán, A. V. (2008). Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. *Cuadernos de Administración*, 21(35), 37-63. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3948
- Valderrama, D. G. (2023). Segunda fase: comparativo de factores que interfieren en la transformación cultural del proceso de acreditación en la ESE de primer nivel Centro de Salud Camilo Rueda de la Provincia Guanentina y la ESE de primer nivel Hospital Local de Piedecuesta del Área Metropolitana en el Departamento de Santander. [Trabajo de grado Especialista en Auditoría de Salud], repositorio Universidad Santo Tomás, Bucaramanga. <https://repository.usta.edu.co/items/3d77d076-7a2b-45a4-9ad1-b0a0c05b00ca>
- Velásquez, S. M. O. (2019) El Intraemprendimiento como herramienta para la innovación disruptiva en organizaciones colombianas. [Trabajo de grado, Maestría en Gerencia de la Innovación y el Conocimiento]. Repositorio Institucional Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/entities/publication/081ce8d1-7abf-45b3-9ad7-36402debc538>
- West, M. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 355-387. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00951>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>