

ARTÍCULO ORIGINAL

Competencias para el emprendimiento empresarial en enfermería, a la luz del concepto de Le Boterf*

HIGHLIGHTS

1. Competencias emprendedoras en dos categorías: técnicas y de comportamiento.
2. Comprensión de que algunas características son también competencias.
3. Brecha entre el emprendimiento y gestión.
4. La experiencia profesional es necesaria antes de emprender en enfermería.

Thayza Mirela Oliveira Amaral¹ 
Jouhanna do Carmo Menegaz² 
José Luís Guedes dos Santos¹ 
William Campo Meschial² 
Alexandre Pazetto Balsanelli³ 
Glenda Roberta Oliveira Naiff Ferreira⁴ 

RESUMEN

Objetivo: analizar las percepciones de las enfermeras emprendedoras sobre las competencias necesarias para emprender la enfermería a la luz del concepto de Le Boterf. **Método:** estudio cualitativo con 20 enfermeras emprendedoras que han trabajado durante al menos 42 meses en diferentes regiones de Brasil. Los datos se recogieron entre el 23 de julio y el 30 de octubre de 2021. Se utilizó el análisis de contenido de Bardin, con ayuda del software iRaMuTeq. Se utilizó el Método de Reinert, que generó un Dendograma de Clasificación Jerárquica Descendente, así como Estadística Textual. **Resultados:** dos categorías principales: técnicas y de comportamiento. Competencias técnicas: conocimientos técnicos, contabilidad, marketing, administración, conocimientos éticos, gestión y marketing. Competencias de comportamiento: comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, persistencia, fuerza de voluntad, responsabilidad y obstinación. **Conclusión:** Conocer las percepciones de las enfermeras fortalece la práctica empresarial en enfermería, además de ampliar el espíritu empresarial tanto en el ámbito formativo como en el laboral.

DESCRIPTORES: Competencia Profesional; Emprendimiento; Rol de la Enfermera; Investigación en Enfermería; Educación en Enfermería.

CÓMO REFERIRSE A ESTE ARTÍCULO:

Amaral TMO, Menegaz JC, dos Santos JLG, Meschial WC, Balsanelli AP, Ferreira GRON. Competencias para el emprendimiento empresarial en enfermería, a la luz del concepto de Le Boterf. Cogitare Enferm [Internet]. 2025 [cited "insert year, month and day"];30:e97270es. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v30i0.97270es>

¹Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

²Universidade do Estado de Santa Catarina, Chapecó, SC, Brasil.

³Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

⁴Universidade Federal do Pará, Belém, PA, Brasil.

INTRODUCCIÓN

El emprendimiento en enfermería está relacionado con la capacidad de identificar oportunidades para mejorar la asistencia sanitaria, desarrollar iniciativas innovadoras y promover la colaboración entre diferentes áreas de conocimiento con el objetivo de aplicar soluciones eficaces¹. El emprendimiento permite a los enfermeros ofrecer una serie de servicios que van más allá de los cuidados, como la educación, la investigación y la administración²⁻³.

En la literatura, el emprendimiento en enfermería puede verse en tres áreas: emprendimiento social, emprendimiento empresarial e intraemprendimiento³. En los últimos años, el emprendimiento de negocios se ha ido expandiendo en el campo de la enfermería⁴, y permite añadir valor económico y social ofreciendo nuevos servicios e innovación en salud⁵, al tiempo que proporciona una opción profesional⁶ diferente a la ruta tradicional, como empleado en el sector público o privado.

Para ello es necesario desarrollar determinadas competencias. Guy Le Boterf⁷ afirma que la competencia profesional es una disposición para actuar de manera pertinente en relación con una situación específica. Según el autor, la competencia de un profesional se construye a partir de la articulación de tres ámbitos: la bibliografía y la socialización del sujeto, el contexto y la formación profesionales. Además de poseer un conjunto de competencias y habilidades, el individuo debe saber movilizarlas en un contexto laboral⁷.

En este sentido, emprender en el ámbito de los negocios es una situación específica cuyo contexto laboral también requiere competencias específicas. La bibliografía identifica las competencias empresariales como el reconocimiento de oportunidades, la movilización de recursos financieros, la asunción de riesgos calculados y la capacidad de gestión de nuevos procesos y productos⁸. El emprendimiento en enfermería carece de literatura específica que destaque las competencias necesarias para el emprendimiento empresarial. Esto plantea la siguiente pregunta: ¿cuáles son las competencias necesarias para crear y mantener una empresa de enfermería?

En un estudio realizado entre profesores de enfermería que imparten cursos sobre emprendimiento, se identificó que las competencias para el espíritu empresarial que deberían fomentarse en la licenciatura son la comunicación, la creatividad, el liderazgo, la innovación, la planificación, la toma de decisiones y el trabajo en equipo⁹. La mayoría de estas competencias son muy similares a las competencias necesarias para la gestión de la enfermería y de los servicios sanitarios en general.

Es probable que esto se deba a que, según LeBoterf⁷, la competencia requiere bibliografía, contexto y formación, y éstos difieren entre una enfermera asistencial, una docente y una enfermera empresaria. Este estudio se basará en el concepto de Le Boterf. En este contexto, parece pertinente investigar las competencias necesarias para el emprendimiento con sus principales actores, los propios emprendedores.

Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar las percepciones de las enfermeras emprendedoras sobre las competencias necesarias para emprender en enfermería a la luz del concepto de Le Boterf.

MÉTODO

Se trata de un estudio cualitativo. El estudio siguió los Criterios Consolidados para los Informes de Investigación Cualitativa (Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research, COREQ)¹⁰.

La investigación no se limitó a un lugar específico, ya que se llevó a cabo en línea con enfermeras de diferentes regiones de Brasil. La interacción con los participantes en el estudio tuvo lugar en un entorno virtual, mediante la aplicación de entrevistas estructuradas¹¹.

Los participantes son enfermeros emprendedores con 42 meses o más de actividad, de diferentes ciudades y regiones de Brasil, identificados en la Fase 1 del macroproyecto "Enfermeros emprendedores en Brasil: mercado de trabajo y formación".

Los criterios de selección fueron: (1) ser enfermera; (2) haber respondido a la Fase 1 del macroproyecto; (3) tener actividad empresarial en curso o más durante al menos 42 meses. Los criterios de exclusión fueron: (1) enfermeras con actividad empresarial no relacionada con el trabajo de enfermería y (2) enfermeras que no tuvieran actividad empresarial por ningún motivo.

Este tercer criterio de selección de las enfermeras se basó en un estudio realizado por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), según el cual los empresarios que se consideran establecidos llevan tres años y seis meses o más realizando actividades empresariales¹². La figura 1 muestra el número de participantes desde el macroproyecto mencionado hasta la muestra final de este estudio.

Una vez definida la muestra, se elaboró el guión de la entrevista estructurada¹⁰. El guión de la entrevista contiene cuatro preguntas sobre el tema de la competencia, como se muestra en el Cuadro 1.

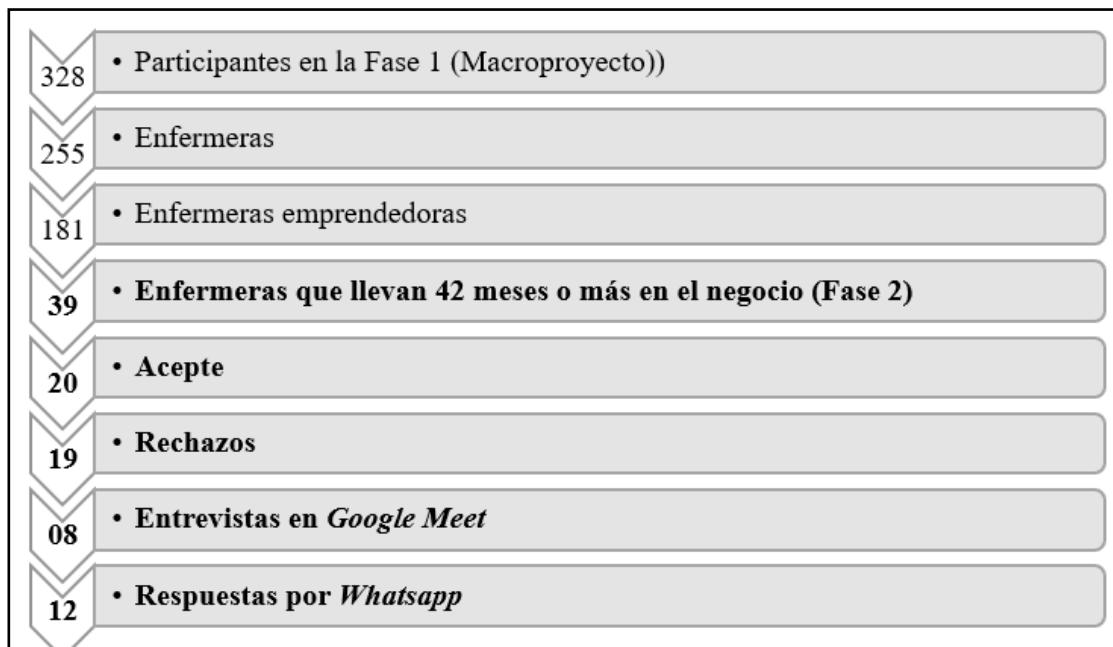


Figura 1. Número de participantes durante la Fase 1 y la Fase 2. Belém, Pará, Brasil, 2022

Fuente: Los autores (2022).

Cuadro 1. Preguntas del cuestionario aplicado. Belém, Pará, Brasil, 2022

| |
|---|
| 1. ¿Qué crees que es la competencia? |
| 2. En relación con las competencias para emprender en enfermería, ¿cuáles han sido fundamentales para ti? |
| 3. ¿Y cuáles de las competencias que has mencionado son fundamentales para consolidar un negocio? ¿Y por qué? |
| 4. En tu opinión, ¿cómo podrían fomentarse estas competencias a nivel de pregrado? |

Fuente: Los autores (2022).

El primer intento de contactar con las enfermeras fue a través de la aplicación multiplataforma WhatsApp, donde se publicitó la investigación. Los participantes tenían dos opciones para interactuar: una entrevista por videollamada o enviar sus respuestas por WhatsApp. Una vez que aceptaban y elegían el modo de interacción, se fijaban las fechas de cada entrevista y se generaba un enlace a la videollamada en la plataforma Google Meet.

La recogida de datos tuvo lugar entre el 23 de julio y el 30 de octubre de 2021. Los participantes que optaron por la videollamada tuvieron una duración media de la entrevista de cincuenta minutos, y los demás que optaron por enviar sus respuestas por WhatsApp tuvieron un tiempo medio de respuesta de dos días. La experiencia de estas dos formas de interacción influyó positivamente en la calidad de las respuestas, ya que al optar por la forma de participación que consideraron más cómoda, las enfermeras empresarias pudieron dar cuenta detallada de sus experiencias, tanto a través de las entrevistas como de las documentadas en texto. Cabe destacar que fue posible identificar calidad en los datos obtenidos en ambas formas de interacción.

Para finalizar la recogida de datos, se adoptó el criterio de saturación por agotamiento, es decir, se incluyó en la investigación a todos los participantes disponibles, buscando captar mayor diversidad, profundidad y diferentes matices sobre el problema investigado. Esto también resultó en la saturación temática de los datos¹³.

Para analizar los datos cualitativos se utilizó el análisis de contenido de Bardin¹⁴. Se utilizó el programa IRaMuTeq¹⁵ para organizar los datos recogidos y ayudar en este análisis.

Durante el preanálisis de Bardin¹⁴, se transcribieron las entrevistas y los audios en el programa Microsoft Word. A continuación, se fusionaron en un solo documento y se renombró cada pregunta mediante líneas de comando, ya que es uno de los criterios del programa IRaMuTeq para realizar los análisis. Una vez hecho esto, el archivo único generado por el programa Microsoft Word se insertó en IRaMuTeq.

La exploración del material¹⁴ se realizó con IRaMuTeq. En el corpus textual, el software reconoció 80 textos, obtuvo 186 segmentos textuales, los reclasificó en 5.764 ocurrencias y 1.399 formas, así como 775 hapax, que corresponden al conjunto de palabras que no se repiten. De los seis análisis textuales del IRaMuTeq¹⁵, se utilizó el Método de Reinert, que generó un Dendrograma de Clasificación Jerárquica Descendente (CHD), así como Estadísticas Textuales.

Al procesar los resultados¹⁴, se utilizó el Dendrograma CHD y la Estadística Textual como referencia para vincular los resultados al concepto de competencia de Le Boterf. Este proceso generó tres categorías: La construcción de competencias, que describe la percepción de la importancia de los conocimientos y habilidades desarrollados a

lo largo de la carrera profesional; competencias para el emprendimiento empresarial, que presenta las competencias vistas como fundamentales para el emprendimiento en enfermería; y Educación para el desarrollo de competencias, que contiene la comprensión de cómo fomentar las competencias empresariales en los estudiantes.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Estadual de Santa Catarina, CAAE: 38266720.1.0000.0118. La institución proponente es la Fundación Universidad del Estado de Santa Catarina, con número de dictamen 4.406.286. De acuerdo con la Resolución CNS 466/2012¹⁶, la investigación siguió los principios de anonimato, autonomía, no maleficencia y beneficencia. Para preservar el anonimato de los entrevistados, se los identificó como «participante n_» seguido del orden numérico en que participaron, del 01 al 20.

RESULTADOS

En el estudio participaron 20 empresarios enfermeros, 70% (14) mujeres y 30% (seis) hombres, repartidos en cuatro regiones del país. El 50% (10) de los enfermeros se concentran en el Sureste, seguido del Norte 30% (tres), el Sur 15% (tres) y el Centro-Oeste 5% (uno). En cuanto a la edad, los participantes tienen entre 34 y 59 años. En cuanto al nicho de actividad, la Docencia y la Investigación representan el 30% (seis), la Enfermería Dermatológica el 25% (cinco), la Salud del Niño y del Adolescente el 15% (tres), así como la Atención Domiciliaria, la Gestión y la Salud del Adulto, con el 10% (dos) cada una.

La duración del emprendimiento oscila entre 46 y 240 meses. Cabe señalar también que, del total de participantes, el 35% (siete) no indicaron su edad ni la antigüedad en el negocio. La clasificación de los nichos de negocios se basó en la resolución COFEN 581/2018, que establece el listado de especialidades y procedimientos para la inscripción de títulos de posgrado lato y stricto sensu¹⁷. Las dos áreas con mayor porcentaje de participantes fueron Docencia e Investigación, que representó el 30% (tres), y Enfermería Dermatológica, 25% (cinco).

La figura 2 muestra el dendrograma con el resultado de procesar 80 textos del corpus textual, donde se puede ver el porcentaje de cada clase (%) y las principales palabras que componen las cinco clases semánticas identificadas en el corpus.

La figura 2 muestra que el análisis generó cinco clases de segmentos textuales, en las que el corpus textual se dividió primero en dos subcorpus. A continuación, un subcorpus se dividió en dos, dando lugar a la Clase 5. Posteriormente, se produjeron otras particiones, dando lugar a las Clases 4 y 1, por un lado, y a las Clases 3 y 2, por otro. También había vocabularios similares entre las unidades de segmento de texto de las Clases 4 y 1, así como de las Clases 3 y 2. Esta configuración nos permite inferir que, a pesar de la diversidad de discursos, existen relaciones semánticas relevantes entre determinados conjuntos de respuestas, lo que contribuye a una comprensión más profunda de las percepciones compartidas por los participantes.

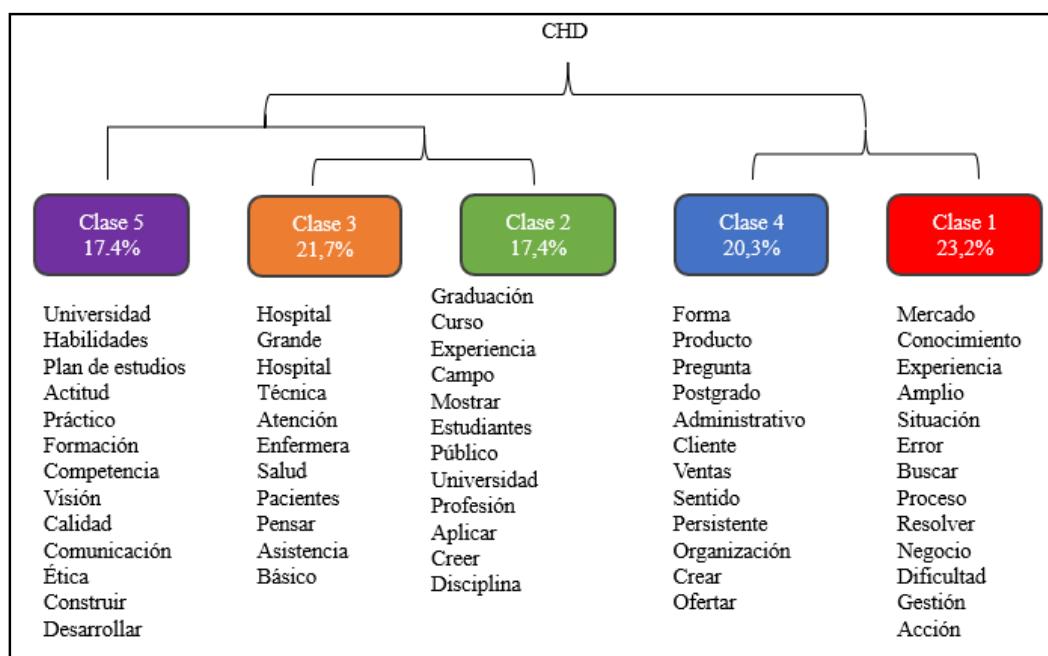


Figura 2. Dendrograma generado a partir del corpus textual. Belém, Pará, Brasil, 2022

Fuente: Los autores (2022).

En la segunda forma de análisis adoptada en iRaMuTeq, la Estadística Textual generó 80 números de texto, 5.764 números de ocurrencia, 941 formas y 464 hapax. Lo Cuadro 2 muestra la frecuencia total de cada forma activa, que corresponde a la clase gramatical como verbo, adjetivo, adverbio, nombre común y nombre complementario.

Cuadro 2. Frecuencia total de formas activas en el corpus textual. Belém, Pará, Brasil, 2022

| Forma | Frecuencia |
|----------------|------------|
| Conocimiento | 44 |
| Saber | 40 |
| Aprender | 19 |
| Habilidad | 19 |
| Gestión | 14 |
| Mercado | 14 |
| Disciplina | 13 |
| Técnica | 11 |
| Visión | 10 |
| Enseñar | 8 |
| Comunicación | 7 |
| Experiencia | 7 |
| Administración | 6 |
| Asistencia | 6 |
| Marketing | 6 |
| Relación | 6 |
| Fortaleza | 3 |
| Resiliencia | 3 |
| Contabilidad | 3 |
| Ética | 3 |
| Obstinación | 1 |

Fuente: Los autores (2022).

En la Categoría 1 — La construcción de competencias —, los participantes destacan la idea de que existe un contexto para que las competencias se manifiesten, así como la comprensión de que una competencia se construye con el tiempo y que las experiencias previas al acto de emprender también han contribuido a su rendimiento empresarial.

Creo que se trata de tener las habilidades técnicas y empresariales para poder hacer lo que te propones. Yo soy una persona con grandes habilidades técnicas, y esas habilidades las encontré estudiando (Participante n_09).

Se trata de trabajar con asertividad, basándose en la ciencia. Ser capaz de ser resolutivo (Participante n_11).

Son conocimientos/habilidades que desarollas en tu formación y a lo largo de tu carrera (Participante n_10).

Esta es una visión que he construido con el tiempo, no fue una visión que aprendí en la universidad. Por desgracia, en la universidad seguimos teniendo una educación centrada en el hospital y orientada a la enfermedad (Participante n_17).

En la Categoría 2 — Competencias para el emprendimiento empresarial — se observa que no siempre comprenden plenamente lo que es la competencia, mencionando características personales como la persistencia, la fuerza de voluntad, la responsabilidad, la obstinación y la humildad. En algunas situaciones, consiguen mencionar la aplicación de estas competencias al contexto laboral, a situaciones concretas, especialmente ante la adversidad. Sin embargo, las menciones fueron más generales. También es posible hacer una división entre las competencias técnicas, relacionadas con el producto o el servicio que ofrece la empresa, y las competencias relacionales, como el trabajo en equipo y la comunicación.

Obstinación, responsabilidad, humildad para aprender, porque hay muchos temas nuevos, contabilidad, fiscalidad, cuestiones éticas. Así que hay que estar abierto a nuevos conocimientos, creo que esa es la base de un emprendedor (Participante n_13).

El trabajo en equipo seguro, tratar con varios empleados, el respaldo teórico también es importante, sabes lo que estás haciendo (Participante n_04).

Creo que la comunicación es fundamental. Es la capacidad de hacer llegar la información a distintos públicos (Participante n_15).

Conocimientos y relaciones interpersonales. Conocimientos porque nos ponen a prueba todo el tiempo, tenemos que saber explicar científicamente nuestros conocimientos de forma sencilla. Y las relaciones interpersonales significan saber cerrar asociaciones, saber hacer negocios (Participante n_16).

La principal competencia que deben tener las enfermeras, y esto vale para cualquiera que sea empresario, es el dominio del contenido, saber de qué están hablando, en qué están trabajando y qué están vendiendo (Participante n_19).

No existe la habilidad más importante, es una combinación, una unión de todo lo que has aprendido y luego ponerlo en práctica (Participante n_20).

Además, la incertidumbre sobre el éxito de la empresa exige que las enfermeras tengan ciertas características personales que les ayuden en el proceso empresarial.

Persistencia, porque hay meses en los que no hay ventas y hemos tenido que trabajar más. Cuando sacas un producto innovador, tienes que convencer a la gente de que también lo necesita, así que hay que ser muy persistente (Participante n_13).

La fuerza de voluntad para no rendirte, porque si te desanimas por cualquier desviación, no saldrás adelante (Participante n_04).

Las competencias emocionales también son importantes, para tener los medios emocionales necesarios para afrontar el miedo a emprender y el miedo a que no funcione (Participante n_09).

La categoría 3 — Educación para el desarrollo de competencias - presenta las características de la enseñanza del emprendedorismo en cursos de pregrado, lo que implica contar con profesores con experiencia en el área y actividades que busquen dilucidar las particularidades de la práctica de la enfermera emprendedora.

Creo que desde una edad muy temprana tenemos que mostrar a los estudiantes que van a enfrentarse a retos como enfermeros en el sector sanitario y que son uno de los actores clave en la resolución de problemas. Ser emprendedor está en el ADN de una enfermera, solo hay que desarrollarlo (Participante n_13).

Una asignatura de emprendimiento con un plan de enseñanza sólido, orientado a la construcción de un plan de empresa, al desarrollo de competencias y habilidades emprendedoras y con un profesor a cargo que tenga experiencia en el área (Participante n_11).

Creo que la titulación podría mostrar los diferentes caminos que pueden tomar las enfermeras cuando se gradúan. Ahora, para montar un negocio, necesitas tener al menos cuatro o cinco años de experiencia para iniciar un proceso emprendedor (Participante n_09).

Sin embargo, no hubo consenso sobre cómo debería abordarse el espíritu empresarial en los programas universitarios de enfermería, si a través de una única asignatura o de varias.

Creo que de varias maneras, ya sea en una sola asignatura o trabajando en varias asignaturas. Creo que lo importante es empezar a desarrollar esta mentalidad emprendedora (Participante n_17).

A pesar de la comprensión de que el pregrado es un ambiente favorable para el desarrollo de competencias en los estudiantes, existe el hecho de que en Brasil la enfermería en la enseñanza superior tiene un carácter generalista y, al mismo tiempo, el desarrollo de competencias empresariales específicas excede el currículo tradicional de pregrado. Aunque los cursos de pregrado proporcionen la base para el desarrollo de competencias, la formación emprendedora puede requerir estrategias complementarias contextualizadas al mercado de trabajo.

Creo que es difícil generar competencias plenas en los cursos de pregrado. Creo que en los cursos de grado se pueden enseñar los fundamentos del espíritu empresarial para que las enfermeras salgan sabiendo que tienen un mundo ahí fuera, que no están programadas para limitarse a ir a un hospital, trabajar en un sector público o presentarse a una oposición (Participante n_09).

DISCUSIÓN

Los análisis revelaron tres categorías: competencias para la construcción, competencias para el espíritu empresarial y educación para el desarrollo de competencias.

Categoría 1: Desarrollo de competencias

En la categoría 1, se observa que la concepción de los participantes sobre la construcción de una competencia se aproxima al concepto de Le Boterf⁷ de que se trata de una construcción que surge de la articulación de la bibliografía/socialización del sujeto, el contexto profesional y la formación profesional.

Para actuar con liderazgo e innovar en el sector sanitario, es necesario pensar estratégicamente en el conocimiento y la competencia, de modo que sea posible desarrollar la capacidad de adaptarse al cambio, identificar oportunidades, generar nuevas ideas y crear nuevos productos y servicios¹⁸. Sin embargo, a los participantes les resultó difícil localizar realmente las competencias. Para poder comprender, en el contexto de la iniciativa empresarial, qué competencias caracterizan, en un momento dado, la voluntad de actuar de forma pertinente en relación con una situación específica.

Categoría 2: Categoría 2: Competencias para el emprendimiento de negocios

En la categoría 2, se destaca que las enfermeras perciben que las competencias se activan más en escenarios difíciles. Esto puede estar relacionado con el hecho de que la enfermería está compuesta predominantemente por mujeres¹⁹, y el empresariado femenino en Brasil se está intensificando, incluso en un momento en que las mujeres ganan casi un 25% menos que los hombres, aunque tengan más escolaridad²⁰.

Durante la transición de los cuidados a la actividad empresarial, las enfermeras experimentan diversos sentimientos en este proceso, como miedo, inseguridad, ansiedad, estrés y frustración. Además, esta experiencia es también una oportunidad para madurar, fortalecerse y construir un aprendizaje²¹.

Para desarrollar las competencias, Le Boterf⁷ propone que esto se produzca a través de cinco tipos de conocimientos: Teórico, Procedimental, Empírico, Social y Cognitivo. El conocimiento teórico implica la comprensión del profesional; el conocimiento procedural se refiere a saber cómo proceder; el conocimiento empírico está relacionado con saber cómo hacer las cosas; el conocimiento social implica saber cómo comportarse y el conocimiento cognitivo es saber cómo aprender.

Basándose en la construcción y el desarrollo de la competencia profesional, Le Boterf⁷ afirma que, durante su práctica profesional, los individuos competentes utilizan tres dimensiones: recursos disponibles, acciones y resultados, y reflexividad. La primera dimensión corresponde a los recursos personales y externos, como los conocimientos, el saber hacer, las capacidades cognitivas y las competencias comportamentales. La segunda dimensión corresponde a los resultados obtenidos a través de las prácticas profesionales. Por último, está el desapego y la reflexión sobre las acciones realizadas durante el proceso de práctica.

Un estudio menciona que la educación empresarial tiene un impacto positivo en el desarrollo de la base de conocimientos, la creación de valor y la motivación, además

de señalar que cuando los individuos amplían sus conocimientos sobre algo, su visión, sentimientos y actitudes sobre el tema cambian²².

Las declaraciones de los participantes mostraron un predominio de la competencia técnica, y esto está relacionado con el Conocimiento Teórico y el Conocimiento de Procedimientos propuestos por Le Boterf⁷, en los que el conocimiento se utiliza para comprender e interpretar una acción, así como para saber cómo proceder.

Además, competencias como el trabajo en equipo y la comunicación están relacionadas con el Conocimiento Social⁷, en el que las enfermeras las desarrollan a través de la experiencia social y profesional. También es posible relacionar competencias como la persistencia, la fuerza de voluntad y el coraje con otros dos constructos: Bibliografía y Socialización y el Contexto Profesional⁷, ya que, en el proceso de emprender, las enfermeras hacen uso de un conjunto de conocimientos adquiridos a través de sus experiencias y los ponen en práctica durante sus actuaciones.

Un estudio sobre profesores permanentes y temporales en el ámbito de la enfermería señaló la relación entre competencias técnicas y no técnicas, en el que las competencias sociales mejoran considerablemente el rendimiento profesional, lo que indica que existe una relación complementaria entre las competencias técnicas y las competencias sociales²³.

Categoría 3: Educación para el desarrollo de competencias

La categoría 3 está relacionada con la formación profesional, que es una de las etapas en la construcción del profesionalismo⁷. Los discursos se refieren a las formas de desarrollar las capacidades empresariales y de ofrecer mayores posibilidades en el mercado laboral a los estudiantes después de la formación. También está relacionada con el Conocimiento Cognitivo, que se refiere a saber cómo tratar la información recibida y cómo aprender⁷.

Siguiendo los constructos de Le Boterf⁷ sobre competencia, y relacionándolos con la práctica de las enfermeras emprendedoras, es posible entender que el proceso de construcción del profesionalismo involucra los conocimientos, creencias y experiencias del individuo, el contexto profesional en el que se inserta y su formación profesional. A esto se suma la utilización de cinco tipos de conocimientos que favorecen el desarrollo de las competencias.

A partir de este movimiento, la acción del enfermero emprendedor competente se desarrolla en tres etapas: 1. Recursos disponibles, en la que el sujeto utiliza conocimientos, habilidades, competencias y saber hacer; 2. Acciones y resultados, que corresponden a los resultados alcanzados a través de la práctica profesional y 3. Reflexividad, en la que el profesional reflexiona sobre las acciones realizadas a lo largo del proceso⁷.

Le Boterf⁷ también afirma que los profesionales no sólo deben utilizar los conocimientos teóricos en su práctica, sino también saber actuar de forma competente en diferentes contextos. En otras palabras, la enfermera empresaria, además de dominar la técnica para ofrecer servicios de calidad, debe desarrollar competencias relacionadas con la gestión de costes y materiales, la gestión de personal, la ética empresarial y otras habilidades en el ámbito de la creación y el mantenimiento de empresas.

En cuanto al desarrollo de competencias empresariales en los estudiantes universitarios de enfermería, los participantes señalaron los cursos e incubadoras de

empresas. En un estudio sobre métodos y prácticas de educación empresarial²⁴, también indicaron las conferencias y los viveros de empresas como métodos de enseñanza, así como otros métodos como casos de enseñanza, seminarios/conferencias con empresarios, planes de empresa, juegos de empresa, simulaciones, Empresa Junior y proyectos de investigación y extensión.

En Brasil, algunos programas de pregrado en enfermería incorporan el espíritu empresarial en sus currículos, tanto en la modalidad obligatoria como en la optativa. Sin embargo, se ha observado que la modalidad optativa está generalmente relacionada con componentes curriculares en el área de administración y gestión de servicios de salud, distanciándose de la educación emprendedora en el campo de la enfermería²⁵. Aún en esta coyuntura en relación a la enseñanza del emprendedorismo, un estudio constató que, de 130 cursos de pregrado de enfermería en Brasil, apenas 14 mencionaban una materia específica de emprendedorismo en el currículo²⁶.

Sin embargo, las asignaturas de iniciativa empresarial por sí solas pueden ser un factor limitante a la hora de mejorar las competencias empresariales. El desarrollo de competencias no es un proceso estático, es decir, cambia en función del contexto en el que se produce. Por lo tanto, es necesario prestar atención a las particularidades de los espacios de formación y los entornos de trabajo, y realizar las adaptaciones necesarias para que los implicados en este proceso puedan desarrollarse.

Partiendo de esta idea, cabe cuestionarse el camino a seguir en el desarrollo de las habilidades emprendedoras. Quizás sería coherente que la formación académica abarcara todos los aspectos teóricos del espíritu empresarial, como los fundamentos, aspectos, leyes y resoluciones que implican la práctica empresarial de las enfermeras. Y después, una vez graduados, los enfermeros desarrollaran sus habilidades empresariales en otros centros de formación.

También en este contexto, se pudo observar que algunas de las competencias enumeradas por los participantes ya son conocidas en el ámbito de la gestión de enfermería. Y es importante definir lo que realmente pertenece al ámbito de la iniciativa empresarial y lo que es de gestión, porque el desarrollo de las competencias de liderazgo en el entorno de gestión/hospitalario difiere en el contexto de la iniciativa empresarial, por ejemplo.

Otro punto importante a destacar es el miedo que tienen algunas enfermeras a crear una empresa. Esto puede estar relacionado con la falta de un enfoque sobre el espíritu empresarial en los cursos de enfermería de pregrado, junto con la fuerte tendencia a condicionar a los estudiantes a seguir el campo asistencial una vez finalizado el curso. En los últimos años, ha crecido el campo de la investigación sobre el aprendizaje emprendedor; sin embargo, algunos estudios argumentan que parte de este interés se centra en proporcionar una educación emprendedora y no en una demanda que valore la forma de aprender de los emprendedores, teniendo en cuenta el contexto y las situaciones desconocidas que pueden experimentar²⁷.

Los crecientes cambios en el mercado laboral han planteado importantes cuestiones en relación con la formación de los profesionales de enfermería. Las universidades desempeñan un papel importante en este proceso, como formadoras de opinión, para posibilitar cambios significativos en la práctica profesional. Para ello, es necesario que lo que se enseña en los centros de formación dialogue con las demandas del mercado.

Como limitación del estudio, durante el proceso de entrevistas se observó que los participantes tenían dificultades para diferenciar entre competencias y características, así como para definir las competencias, qué competencias empresariales utilizaban en

su práctica y cuáles son necesarias para una empresa. Esto puede estar relacionado con el hecho de que la mayoría de los entrevistados no tuvieron contacto con el tema durante sus estudios universitarios de enfermería.

CONSIDERACIONES FINALES

Conocimientos técnicos, conocimientos contables, conocimientos de mercado, conocimientos de administración, conocimientos éticos, gestión, marketing, comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, persistencia, fuerza de voluntad, responsabilidad y obstinación fueron las competencias y características destacadas por las enfermeras empresarias. Por tanto, parece que las competencias empresariales en enfermería pueden clasificarse en dos grandes grupos: competencias técnicas y competencias de comportamiento.

Como se observó en las categorías 1 y 3, la experiencia también fue un tema discutido por algunos participantes. Vale la pena reflexionar sobre si es necesaria la experiencia profesional previa para emprender en enfermería, considerando que el proceso de emprender requiere competencias, y éstas pueden ser desarrolladas en cursos de pregrado, así como en otros espacios.

A través de este estudio, fue posible conocer la perspectiva de las enfermeras emprendedoras en cuanto a las competencias que utilizan en su práctica. Para comprender cómo se presenta el espíritu empresarial en la enfermería, es esencial identificar qué competencias empresariales se utilizan en este ámbito. Conocer este proceso no sólo refuerza la práctica empresarial en enfermería, sino que también es un medio para ampliar el espíritu empresarial tanto en el ámbito de la formación como en el laboral.

Se espera que este estudio contribuya al desarrollo de los profesionales del campo de la enfermería que son emprendedores o que tienen el objetivo de convertirse en emprendedores, así como de los profesores que trabajan este tema en los cursos de enfermería de pregrado.

REFERENCIAS

1. Monteagudo NC, Rodríguez DEC, Carhuajulca DBG, Moral JML, Martínez ON. Defining nursing entrepreneurship from the point of view of future professionals: a qualitative study. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2025 [cited 2025 Mar 10];144:106421. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106421>
2. Malakoti N, Zabihi V, Ajilian Abbasi M, Akhlaghi A, Ghazanfarpour M, Shariati K. An overview of entrepreneurship in nursing: challenges, opportunities, and barriers. *Med Edu Bull* [Internet]. 2023 [cited 2025 Mar 10];4(3):803-11. Available from: https://www.medicaleducation-bulletin.ir/article_180246_72193c64f2444fdee409ad043afc7475.pdf
3. Copelli FHS, Erdmann AL, dos Santos JLG. Entrepreneurship in nursing: an integrative literature review. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2019 [cited 2022 Jul 22];72(Suppl 1):289-98. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0523>

4. de Moraes HMM, de Albuquerque MSV, de Oliveira RS, Cazuzu AKI, da Silva NAF. Organizações Sociais da Saúde: uma expressão fenomênica da privatização da saúde no Brasil. *Cad Saúde Pública* [Internet]. 2018 [cited 2022 Jul 22];34(1):e00194916. Available from: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00194916>
5. Polakiewicz RR, Daher DV, da Silva NF, Silva NF, Ferreira Júnior J, Ferreira ME. Potencialidades e vulnerabilidades do enfermeiro empreendedor: uma revisão integrativa. *Persp Online, Biol Saúde* [Internet]. 2013 [cited 2022 Jul 22];11(3):53-79. Available from: <http://dx.doi.org/10.25242/8868311201314>
6. OECD/ECLAC/CAF. Latin American Economic Outlook 2017: youth, skills and entrepreneurship [Internet]. Paris: OECD Publishing; 2016 [cited 2024 Sep 28]. 309 p. Available from: <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-en>
7. Le Boterf G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. 3. ed. Porto Alegre: Artmed; 2003. 278 p.
8. Ubochi NE, Osuji JC, Ubochi VN, Ogbonnaya NP, Anarado A, Iheanacho PN. The drive process model of entrepreneurship: a grounded theory of nurses' perception of entrepreneurship in nursing. *Int J Afr Nurs Sci* [Internet]. 2021 [cited 2022 Jul 22];15:100377. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100377>
9. Amaral TMO, Menegaz JC, Silveira SCT, Meschial WC, Cunha CLF, Dias e Silva CGM. Raciocínio pedagógico de professores acerca do ensino do empreendedorismo na enfermagem. *RENOME* [Internet]. 2021 [cited 2022 Jul 30];10(1):01-12. Available from: <https://doi.org/10.46551/rnm23173092202100101>
10. Tong A, Sainsbury P, Craig J. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *Int J Qual Health Care* [Internet]. 2007 [cited 2025 Mar 19];19(6):349-57, <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
11. Olmo-Extremera M, Fernández-Terol L, Montes DA. Visual tools for supporting interviews in qualitative research: new approaches. *Qualitative Research Journal* [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 10];24(3):283-98. Available from: <https://doi.org/10.1108/QRJ-07-2023-0113>
12. Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP). Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo - 2019 [Internet]. [Curitiba]: IBQP; [2020] [cited 2022 Jul 30]. 29 p. Available from: <https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relatório%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>
13. Hennink M, Kaiser BN. Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Soc Sci Med* [Internet]. 2022 [cited 2022 Apr 26];292:114523. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
14. Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edição 70; 2016. 288 p.
15. Klant LM, dos Santos VS. O uso do software IRAMUTEQ na análise de conteúdo -estudo comparativo entre os trabalhos de conclusão de curso do ProfEPT e os referenciais do programa. *Res, Soc Dev* [Internet]. 2021 [cited 2022 Jul 30];10(4):e8210413786. Available from: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i4.13786>
16. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União* [Internet]. 2013 Jun 13 [cited 2022 Jul 28];112(Seção 1):59. Available from: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf>
17. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução nº 581, de 11 de julho de 2018. Atualiza no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, os procedimentos para registro de títulos de pós-graduação Lato e Stricto Sensu concedido a enfermeiros e aprova a lista das especialidades. *Diário Oficial da União* [Internet]. 2018 Jul 18 [cited 2024 May 28];137(Seção 1):119. Available from: <https://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2018/07/RESOLU%C3%87%C3%83O-COFEN-N%C2%BA-0581-2018.pdf>

18. del Arco Bravo I, Muñoz Gimeno M. Construction and validation of an Entrepreneurship Measurement Instrument for nursing students. *Invest Educ Enferm* [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 14];42(1):e12. Available from: <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v42n1e12>
19. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Relatório final da pesquisa - Perfil da Enfermagem no Brasil [Internet]. Rio de Janeiro: FIOCRUZ; COFEN; 2017 [cited 2022 July 25]. 748 p. Available from: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/pdfs/relatoriofinal.pdf>
20. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD-BR). Panorama do Empreendedorismo Feminino no Brasil [Internet]. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC); 2024 [cited 2024 Sept 27]. 20 p. Available from: <https://www.undp.org/pt/brazil/publications/panorama-do-empreendedorismo-feminino-no-brasil>
21. da Silva VL, Spigolon DN, Peruzzo HE, Costa MAR, de Souza VS, Christinelli HCB, et al. Process of building an entrepreneurial career in Nursing. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2023 [cited 2024 Oct 14];57:e20230086. Available from: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2023-0086en>
22. El-Kharashy MM, Eid NM, Ebrahim RM. Effect of nursing interns' entrepreneurship education program on their motivation. *Benha J Appl Sci* [Internet]. 2023 [cited 2024 Oct 14];8(4):125-38. Available from: <https://doi.org/10.21608/bjas.2023.197222.1103>
23. Elkhalladi J, Sefrioui A. Theachers' knowledge of soft skills and flipped classroom: nursing and heatlh technologies. *Helijon* [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 14];10:e35668. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2024.e35668>
24. da Silva JF, Mundim Pena RP. O "bê-á-bá" do ensino em empreendedorismo: uma revisão da literatura sobre os métodos e práticas da educação empreendedora. *REGEPE Entrep Small Bus J* [Internet]. 2017 [cited 2024 Sep 29];6(2):372-401. Available from: <https://doi.org/10.14211/regepe.v6i2.563>
25. Gardim L, Mendes IAC, Bernardes A, Almeida MS, Sciasci NG, Pereira MCA, et al. Challenging the status quo through nursing entrepreneurship education: a scoping review. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 14];141:106310. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106310>
26. da Silva JL, Bueno AA, Evangelista RA, dos Santos YHF, Menegaz JC, Bolina AF. Entrepreneurial education in nursing: analysis in undergraduate courses at public institutions. *Rev Enferm UERJ* [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 13];32:e83029. Available from: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/83029>
27. Markowska M, Wiklund J. Entrepreneurial learning under uncertainty: exploring the role of self-efficacy and perceived complexity. *Entrepreneurship & Regional Development* [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 29];32(7-8):606-28. Available from: <https://doi.org/10.1080/08985626.2020.1713222>

Competencies for business entrepreneurship in nursing, in the light of Le Boterf's concept*

ABSTRACT

Objective: To analyze the perceptions of nurse entrepreneurs about the competencies needed to undertake nursing considering Le Boterf's concept. **Method:** A qualitative study was conducted with 20 nurse entrepreneurs who had worked for at least 42 months in various regions of Brazil. Data was collected between July 23 and October 30, 2021. Bardin's content analysis was used with the aid of iRaMuTeq software. Reinert's method generated a Descending Hierarchical Classification Dendrogram and Textual Statistics. **Results:** There are two main categories: technical and behavioral. Technical skills include technical knowledge, accounting, marketing, administration, ethical understanding, management, and leadership. Behavioral competencies include communication, teamwork, interpersonal relationships, persistence, willpower, responsibility, and obstinacy. **Conclusion:** Knowing nurses' perceptions strengthens entrepreneurial practice in nursing and expands entrepreneurship in training and the workplace.

DESCRIPTORS: Professional Competence; Entrepreneurship; Nurse's Role; Nursing Research; Education Nursing.

***Artículo extraído de la tesis de maestría:** "Percepção de enfermeiros empreendedores sobre competências necessárias para empreender na Enfermagem", Universidade Federal do Pará, Belém, PA, Brasil, 2022.

Recibido en: 15/10/2024

Aprobado en: 27/02/2025

Editor asociado: Dr. Gilberto Tadeu Reis da Silva

Autor correspondiente:

Thayza Mirela Oliveira Amaral

Universidade Federal do Pará

Rua Augusto Corrêa, 01, Guamá, CEP 66075-110, Belém, PA.

E-mail: thayzaamirela@gmail.com

Contribución de los autores:

Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del estudio; o la adquisición, análisis o interpretación de los datos del estudio -

Amaral TMO, Menegaz JC. Elaboración y revisión crítica del contenido intelectual del estudio - **Amaral TMO, Menegaz JC, dos Santos JLG, Meschial WC, Balsanelli AP, Ferreira GRON.** Responsable de todos los aspectos del estudio, asegurando las cuestiones de precisión o integridad de cualquier parte del estudio - **Amaral TMO, Menegaz JC.** Todos los autores aprobaron la versión final del texto.

Conflicto de intereses:

Los autores no tienen conflictos de intereses que declarar.

ISSN 2176-9133



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)