

APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA EN EL ÁMBITO  
LABORAL EN COLOMBIA: REVISIÓN INTEGRATIVA 2008- 2023

AUTORES:

LEIDY TATIANA RIVEROS BELTRAN (330220133)

LUISA FERNANDA MEDINA TRIVIÑO (330220124)

TATIANA ANDREA PUERTA BORNACHERA (330220131)

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
GIRARDOT

2024

APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA EN EL ÁMBITO  
LABORAL EN COLOMBIA: REVISIÓN INTEGRATIVA 2008- 2023

AUTORES:

LEIDY TATIANA RIVEROS BELTRAN (330220133)

LUISA FERNANDA MEDINA TRIVIÑO (330220124)

TATIANA ANDREA PUERTA BORNACHERA (330220131)

ASESORA:

Mg. MARY LUZ MONROY RUBIANO

ASESOR METODOLÓGICO

Doctorante: KEVIN JULIÁN AYA ROA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
GIRARDOT

2024

## TABLA DE CONTENIDO

<u>RESUMEN</u>	4
<u>1.</u> 4	
<u>2.</u> ¡Error! Marcador no definido.	
<u>2.1.</u> 6	
<u>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</u>	10
<u>3.</u> ¡Error! Marcador no definido.	
<u>4.</u> ¡Error! Marcador no definido.	
<u>5.</u> ¡Error! Marcador no definido.	
<u>5.1.</u> 15	
<u>5.2.</u> 17	
<u>5.3.</u> 18	
<u>5.4.</u> 20	
<u>6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</u>	21
<u>7. DISEÑO METODOLÓGICO</u>	22
<u>8. RESULTADOS</u>	28
<u>9. DISCUSIÓN</u>	50
<u>10. CONCLUSIONES</u>	51
<u>11. RECOMENDACIONES</u>	52
<u>12. ANEXOS</u>	54
<u>13. REFERENCIAS</u>	58

## RESUMEN

**Introducción:** El Plan Nacional de Enfermería (PNE) es una iniciativa que busca transformar las condiciones laborales, educativas y de liderazgo de la profesión en Colombia. Identificando y abordando las problemáticas del ejercicio profesional y proponiendo estrategias que mejoren las condiciones y oportunidades del gremio, mediante la adopción de la resolución 755 de 2022. **Objetivo general:** Determinar la situación de la profesión de enfermería en el ámbito laboral en Colombia mediante la revisión de estudios realizados en el período 2008 -2023 y proponer soluciones desde la academia. **Metodología:** Revisión integrativa, mediante la aplicación del instrumento CASPE para el análisis de los estudios hallados. **Palabras clave:** Enfermería, trabajo, sobrecarga laboral, situación laboral.

**Resultados:** Durante la revisión se identificaron 14 estudios relacionados a las condiciones laborales de los enfermeros en Colombia, los cuales incluyen el periodo de publicación desde 2008 hasta el 2023 con 3 artículos entre el 2008 y 2012, 3 entre 2013 y 2017 y 9 entre 2018 y 2023. Incluyendo 6 de tipo cualitativo, 7 cuantitativo y 1 de tipo mixto. Sus técnicas de recolección fueron cuestionarios y escalas para los cuantitativos y entrevistas para los cualitativos. En cuanto al número total de la muestra fue de 1602. Las variables que más predominaron fueron la sobrecarga laboral, la insatisfacción salarial, los riesgos laborales a nivel mental y la baja calidad de vida. **Conclusiones:** Esta revisión integrativa refleja las condiciones con las que se enfrentan los enfermeros en Colombia, quienes luchan contra la sobrecarga laboral que afecta negativamente su bienestar físico mental y su vida familiar y social. Trabajando en condiciones precarias, con baja remuneración salarial y social a pesar de desempeñar un papel crucial en el sistema de salud. Así mismo se observa incremento del interés investigativo en los últimos años, lo que indica mayor conciencia en la importancia de generar evidencia que soporte las propuestas para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los enfermeros, mediante investigaciones no solo en la línea estratégica laboral sino también en educación, autonomía profesional y liderazgo, teniendo como referencia un enfoque integral que refleje las realidades y retos de la profesión. Se resalta la importancia de fomentar desde la academia la participación estudiantil en asociaciones gremiales, brindando los conocimientos necesarios sobre la normativa que rige la profesión.

## 1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, la profesión de enfermería se enfrenta a situaciones como la desproporcionada relación del recurso humano para cubrir las necesidades de la población, la inadecuada remuneración en relación con las funciones, roles, formación y responsabilidades que asumen, junto con la precarización del trabajo y el escaso reconocimiento del papel indispensable que desempeña en el sistema de salud. Esta situación genera poca o nula satisfacción laboral y altera la percepción del cuidado de enfermería, creando diferencias entre lo aprendido en la academia y la práctica. Además, se ha evidenciado un enfoque excesivo en funciones administrativas, lo que reduce el contacto enfermero-paciente y el cuidado directo.

En respuesta a estos desafíos, se construyó el plan nacional de enfermería (PNE), resultado del trabajo liderado por el Consejo técnico nacional de enfermería, junto con las organizaciones y asociaciones de enfermería del país y la participación de profesionales nacionales que asistieron a los talleres regionales, identificando problemáticas comunes en el ejercicio profesional, en trabajo conjunto con el ministerio de salud y el delegado del Ministro como miembro del consejo técnico Nacional de enfermería, da origen a la Resolución 755 de 2022 o política del talento humano de enfermería y el plan estratégico 2022-2031 con sus tres líneas estratégicas: condiciones para el ejercicio y desarrollo profesional, fortalecimiento de las competencias y formación profesional y por último la autonomía y liderazgo profesional.

En cuanto a los aspectos laborales, se destacan problemáticas como la sobrecarga laboral, la baja remuneración económica, la asignación de funciones administrativas, la escasez de personal y la falta de contratación para satisfacer la demanda nacional. A nivel educativo, se abordan desafíos en la educación de pregrado, como las dificultades de acceso a instituciones de educación superior, los altos costos de matrícula semestral, problemas de sostenibilidad durante los periodos académicos, la alta deserción estudiantil y las restricciones en los campos de práctica. A nivel de liderazgo, se identifican barreras que limitan el pleno desarrollo de la profesión de enfermería, la falta de reconocimiento social y el escaso interés en la participación política y en las entidades de enfermería.

Gracias al compromiso de las asociaciones gremiales, la política del talento humano de enfermería y el plan estratégico 2022-2031 fueron adoptados por la resolución 755 el 12 de mayo de 2022, garantizando el compromiso gubernamental “para el mejoramiento de las condiciones de formación, desempeño, gestión y desarrollo integral del personal de enfermería”. Sin embargo, alcanzar estas garantías requieren de compromiso no solo de las entidades, sino también de los profesionales, técnicos y futuros graduados, es por eso que

surge el interés de recopilar investigaciones que evidencian lo planteado y, a partir de los hallazgos proponer estrategias para el fortalecimiento y empoderamiento gremial desde la academia.

## 2. PROBLEMA

### 2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La profesión de enfermería se ha ido forjando a lo largo de los años por medio de su crecimiento en todos los ámbitos en los que se puede desarrollar, teniendo en cuenta sus comienzos del cuidado y la fundación de la enfermería moderna por la labor de Florence Nightingale. En principio, la formación de las enfermeras se orientó a satisfacer las necesidades de los hospitales y sus funciones se limitaban a asistir al médico. Sin embargo, con la lucha constante del gremio y la implementación de escuelas universitarias se logró definir como arte, ciencia y profesión<sup>1</sup>. Enfermería fue asumiendo funciones que permitieron el desenvolvimiento del rol, volviéndose más independiente tras ampliar las actividades y afrontar toda la responsabilidad del cuidado, añadiendo la evolución de la formación académica que permite brindarle sustento a cada intervención que realiza el profesional durante el acto de cuidar<sup>2</sup>.

A pesar de la búsqueda constante de mantener las condiciones óptimas para el gremio, no ha sido posible lograr una estabilidad en los diferentes ámbitos en los que se desempeña, así como lo planteó la organización internacional del trabajo quien determinó que existe una alta demanda y poca oferta de profesiones de enfermería, además de la asignación de cargas administrativas que pasa a ser un obstáculo para el desarrollo de los servicios en salud y el cuidado directo del enfermero al paciente<sup>3</sup>. Para mitigar esto, se establece el convenio 149 de la organización mundial del trabajo (OIT), que reconoce y adjudica el papel de enfermería, teniendo en cuenta aspectos como educación y formación apropiadas, condiciones de empleo y trabajo óptimas, además de la participación pública del personal con el objetivo de mejorar las condiciones a escala mundial.

---

<sup>1</sup> MATESANZ SANTIAGO, M<sup>a</sup> Ángeles. Pasado, presente y futuro de la Enfermería: una aptitud constante [sitio web]. El servier, Abril 2009

<sup>2</sup> Diario Independiente de Contenido Enfermero. Una mirada al pasado: la evolución de la Enfermería a través de los años [sitio web] , 14 de mayo de 2019

<sup>3</sup> OIT. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería: Reconocer su aporte Considerar sus necesidades [sitio web]. ilo., 2007.

Para el cumplimiento del convenio N°149, en Grecia en el año 1999 se crean acuerdos necesarios para mejorar las condiciones sanitarias y de remuneración. En Dinamarca, 2001 se establecieron acuerdos sobre la formación del personal, pagos y disposiciones relativas en el marco de la ley, en países como Francia, Malta, Noruega y Filipinas implementaron normatividad basada en las disposiciones planteadas en este<sup>4</sup>. En Colombia, para el año 1996 se crea la ley 266, por la cual se reglamenta la profesión de enfermería, se determina el ámbito del ejercicio profesional, basados en los principios que la rigen, se determina el control, las obligaciones y los derechos<sup>5</sup>. se plantean posteriormente en el 2004 la ley 911 que estipula la responsabilidad deontológica en enfermería<sup>6</sup>.

Teniendo en cuenta las problemáticas nacionales que persisten, resaltando el avance, innovación e importancia del papel actual de la enfermería en el país, el Consejo Técnico nacional de enfermería, en trabajo conjunto con las organizaciones y asociaciones nacionales de la profesión y luego de articular la participación de enfermeros de todo el país mediante talleres regionales, logra con el Ministerio de salud y protección social, se emita por resolución el plan nacional de enfermería (PNE) 2022-2031, cuya finalidad fue la formulación de tres líneas estratégicas que buscan: visibilidad y reconocimiento para alcanzar las garantías en los aspectos laborales, educativos y de liderazgo en enfermería, con el lanzamiento con la Resolución 755 el 12 de mayo de 2022.

El PNE plasma las problemáticas más preponderantes que afectan el ejercicio de la profesión y además describe las líneas estratégicas para resolverlas, como se presenta a continuación: primera línea “Condiciones laborales y desarrollo profesional de enfermería”, en la que se exponen diferentes aspectos como: sobrecarga laboral, baja remuneración económica, asignación de funciones administrativas, escasez de personal y de contratación para la demanda nacional y no estratificación del salario por niveles académicos de formación<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> OIT. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería: Reconocer su aporte Considerar sus necesidades [sitio web]. ilo., 2007.

<sup>5</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 911 de 2004. (5, octubre,2004)

Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones

<sup>6</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 266. (25, febrero,1996) Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones

<sup>7</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 755. (12 de mayo del 2022). Por la cual se adoptan la “Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031” para el fortalecimiento del talento humano en salud. En: consultor salud. Mayo, 2022. P. 12-13

En el país, Enfermería representa más del 50% del talento humano del sector salud, aportando aspectos enfocados al cuidado integral con funciones independientes, propias de la profesión, y otras interdisciplinarias indispensables para el buen funcionamiento de las entidades y la salud de la comunidad<sup>8</sup>.

A pesar de esa relevancia, el gremio se encuentra expuesto a circunstancias en el entorno laboral que no permiten el cumplimiento de las garantías mínimas, como se describe, en un estudio realizado en la ciudad de Medellín por GUSTAVO BERGONZOLI en 2019 se encontró que gradualmente se están asignando mayores labores administrativas llegando al punto de ser excesivas, los horarios son poco flexibles e incompatibles con la carga laboral provocando que deban optar por ocupar su tiempo personal para lograr cumplir con las funciones asignadas, generando conflictos familiares, agotamiento físico y/o emocional y en algunos casos el síndrome de Burnout, trayendo como consecuencia insatisfacción laboral, baja productividad, desenlaces negativos observados en los pacientes y su seguridad<sup>9</sup>.

La segunda línea “educación en enfermería y calidad en la formación”, Según DURÁN DE VILLALOBOS (2018) en esta se plantean problemáticas referentes a pregrado cómo: la centralización de la educación en enfermería, dificultad para el acceso a instituciones de educación superior (IES), el alto costo de matrícula semestral y el sostenimiento en periodos académicos, de lo mencionado anteriormente surge otra problemática que es la alta deserción estudiantil<sup>10</sup>.

Además de las restricciones en los campos de práctica, que repercute en los futuros profesionales, debido a que, el objetivo de las IES es formar profesionales competentes con conocimiento teórico y práctico que permita la adquisición de habilidades y destrezas. En el país, la relación docencia-servicio se encuentra condicionada por contraprestaciones económicas, infraestructura y disponibilidad de las EPS e IPS<sup>11</sup>.

En cuanto a posgrado se encuentra: el desconocimiento sobre estos programas por parte de las entidades prestadoras de salud al momento de la contratación y el poco interés de

---

<sup>8</sup> LUENGO-MARTÍNEZ, Carolina Elena y SANHUEZA-ALVARADO, Olivia. Formación del licenciado en Enfermería en América Latina. En: Aquichan [en línea]. 1, junio, 2016. vol. 16, no. 2 [consultado el 5, octubre, 2022], p. 240-255.

<sup>9</sup> BERGONZOLI, Gustavo, et al. Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. En: BVS.

<sup>10</sup> DURAN DE VILLALOBOS, María Mercedes. Una mirada hacia afuera: proyección de enfermería para el 2050. Aquichan [online]. 2018, vol.18, n.1 [cited 2022-10-05], pp.5-8.

<sup>11</sup> VELEZ-ALVAREZ, Consuelo et al. Formación del talento humano en enfermería en Colombia. av.enferm. [online]. 2021, vol.39, n.2 [cited 2022-10-05], pp.198-206.

acceder a estos que tienen los profesionales de enfermería, por el insuficiente reconocimiento salarial y social que les representa<sup>12</sup>.

En la tercera línea “autonomía y liderazgo de enfermería” se recalcan aspectos como: las barreras existentes que eviten el completo desarrollo de la profesión, el poco reconocimiento social y la ausencia de interés en participación política y en las entidades de enfermería <sup>13</sup>. Un estudio realizado sobre el liderazgo “Nursing Now, IntraHealth International y Johnson & Johnson”(2023) en donde se entrevistaron a más de 2500 enfermeros de 117 países, evidenció inequidad de género, ausencia de confianza en sí mismos y percepción social con respecto a la profesión para la toma de decisiones independientemente del género<sup>14</sup>.

Desde lo encontrado sobre la situación laboral de la profesión en el país surge la necesidad de realizar una revisión integrativa, desde nuestra perspectiva como futuros profesionales de enfermería, con el fin de demostrar a través del análisis de los hallazgos de investigaciones existentes, abordando exclusivamente la categoría “condiciones laborales en enfermería”, y según lo planteado en la resolución 755 de 2022, proponer alternativas para aportar al desarrollo y empoderamiento gremial desde la academia, ya que ejercer plenamente la profesión y extender su potencial, en condiciones de trabajo dignas y seguras, tendría un impacto importante en el “mejoramiento de la salud global, la promoción de la salud, y el apoyo al crecimiento económico” <sup>15</sup>

Como equipo investigador, se propone profundizar en el aspecto laboral porque al encontrar muchos problemas derivados de las condiciones laborales del personal de enfermería, en la revisión de estudios realizada, se considera que este es la línea estratégica que ocasiona debilidad en el liderazgo y la educación continua en enfermería, por tanto al fortalecerla, facilita que las otras dos mejoren sustancialmente.

A partir de lo anterior, se formula la siguiente pregunta de investigación:

---

<sup>12</sup> Ibid .5-8.

<sup>13</sup> Ibid

<sup>14</sup> ZABALEGUI, Adelaida. Fortalecimiento del liderazgo de la enfermera. Elsevier [página web]. (octubre, 2019). [Consultado el 18, septiembre, 2023].

<sup>15</sup> ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Formación doctoral en enfermería en América Latina y el Caribe. (2017)

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la situación de la profesión de enfermería en el ámbito laboral a partir de la línea estratégica enunciada en la resolución 755 del 12 de mayo de 2022 visibilizadas en las investigaciones realizadas durante el periodo 2008- 2023 en Colombia?

### 3. JUSTIFICACIÓN

La Resolución 755 del 12 de mayo 2022 presenta un análisis de las principales inconformidades de los profesionales de enfermería en Colombia y mediante el Plan estratégico 2022-2031 se busco mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional de los enfermeros en el país. Proponiendo posibles soluciones con respecto a las condiciones laborales, la educación superior, de posgrado y continua, junto con los aspectos de autonomía y liderazgo. Desde el planteamiento de la propia resolución surge el interés investigativo por demostrar la situación en torno al eje condiciones laborales, mediante una revisión integrativa que servirá como sustento y reafirmación a esta problemática<sup>16</sup>.

Se pretende evidenciar la situación actual del ejercicio profesional en cuanto a las condiciones laborales, generando a partir de los hallazgos, una estrategia informativa generar conocimiento y reflexión sobre las condiciones dignas y seguras para ejercer la profesión incluyendo la remuneración justa acorde con la titulación posgradual, reducción de la sobrecarga laboral y el reconocimiento de la enfermería a nivel social, como lo plantea la Resolución 755 de 2022<sup>17</sup>.

Para enfermería como ciencia, su posición se reafirma a través de la investigación, para esto es necesario conocer cuál es la posición actual y hacia donde apunta la profesión, tener este conocimiento es fundamental porque le permite al gremio estar preparado sobre los retos de la enfermería moderna, las problemáticas que van de la mano con la carga histórica de la profesión, y la necesidad de transformar la enfermería actual, para lograrlo fundamental indagar documentación sobre los problemas actuales de la enfermería, las posibles causas y considerar posibles soluciones. En esta investigación se plasma cuáles son los actuales retos en Colombia planteados en el plan nacional de enfermería desde varias regiones del país entre el 2008 y el 2023.

A través de la revisión integrativa se aborda gran variedad de investigaciones que acogen a un tema guiados a través de las tres líneas estratégicas del Plan Nacional de Enfermería y haciendo especial énfasis en el ámbito laboral.

---

<sup>16</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 755. (12 de mayo del 2022). Por la cual se adoptan la "Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031" para el fortalecimiento del talento humano en salud. En: consultor salud. Mayo, 2022. P. 12-13

<sup>17</sup> Ibid

Por lo anterior, la investigación contó con viabilidad por los numerosos artículos producto de investigaciones sobre la situación de enfermería del país, especialmente documentos que presentaban las problemáticas en lo que respecta a condiciones laborales, también es importante resaltar que se contó con el recurso humano competente y asesores de investigación expertos en el tema y metodología propuesta para el trabajo, adicional resulta un insumo interesante para visibilizar el problema para buscar aportar en la necesidad urgente de dar solución para que las otras dos líneas estratégicas puedan de igual manera tener una mejora sustancial.

La factibilidad de esta investigación en cuanto a duración estipulada para el cumplimiento de las metas investigativas coincide con el tiempo real requerido para finalizar con el mismo, además hay disponibilidad de recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos investigativos; Actualmente no se cuentan con investigaciones que respalden documentalmente lo descrito e identificado en el plan nacional de enfermería, donde se muestran las problemáticas laborales con la rigurosidad de una revisión integrativa, por lo que este trabajo aporta a solucionar esa debilidad identificada.

Esta revisión integrativa es trascendente porque permite visibilizar las condiciones laborales en las que están inmersos los profesionales de enfermería y a partir de ello articular con la línea estratégica condiciones para el ejercicio, el desempeño y gestión para el desarrollo profesional y auxiliar de enfermería, para proponer estrategias para el desarrollo y fortalecimiento gremial desde la academia, pues desde allí se mitigan aspectos como el poco interés en la participación política y en las asociaciones nacionales de enfermería y el desconocimiento de las problemáticas y las consecuencias para el profesional de enfermería a nivel físico, mental y emocional.

Por esta razón el conocimiento de La Política Nacional de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031 es imperativo, porque a través de sus líneas de acción se da solución a varias condiciones actuales que enfrenta el enfermero en diferentes escenarios, desde este punto se beneficia el profesional de enfermería, técnicos y escuelas profesionales. Teniendo en cuenta que si un grupo de personas tiene el conocimiento de sus situaciones y las emplea a favor de sus derechos, se favorece el poder para buscar cambios, como lo planteó el secretario de gobernación de México, Osorio Chong "Sólo quien conoce sus derechos puede exigirlos y hacerlos valer" <sup>18</sup>

El Plan, el cual ha sido diseñado gracias a los aportes de cientos de estudiantes y profesionales de enfermería de la nación, será la base para el cambio real de la enfermería

---

<sup>18</sup> Gobierno Mexicano. "Solo quien conoce sus derechos, puede exigirlos y hacerlos valer": secretario Osorio Chong. gob.mx

que el país necesita, impactando así positivamente no solo la vida de aquellos que se dedican a esta profesión, sino también a todas las comunidades colombianas y al sistema de salud de este país.

La Asociación Colombiana Estudiantil de Enfermería (ACOEEN) desempeña un papel fundamental en el desarrollo de la profesión. A través de sus acciones, busca fortalecer al colectivo de estudiantes de Enfermería del país, al fomentar la unión y la participación activa, generando propuestas que promuevan la calidad educativa, el desarrollo profesional y el compromiso social. Entre sus iniciativas destaca la “creación de una plataforma de información nacional para estudiantes de Enfermería y la promoción de su participación en redes profesionales”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> ACOEEN. La Política Nacional de Talento Humano en Enfermería y el Plan de Acción 2020-2030 [sitio web] (Junio 2020)

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la situación de la profesión de enfermería en el ámbito laboral a partir de la línea estratégica enunciada en la resolución 755 del 12 de mayo del 2022 mediante la revisión de estudios realizados en el período 2008 -2023 para proponer soluciones desde la academia.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Identificar las problemáticas del ejercicio profesional enfermero más visibilizadas en los estudios realizados en los años 2008-2023 en relación con el ámbito laboral en Colombia.
- ✓ Comparar las condiciones del personal de enfermería en el ámbito laboral, identificados en los estudios de 2008 a 2023 con lo planteado en la Resolución 755 del 12 de mayo de 2022.
- ✓ Proponer alternativas para aportar al desarrollo y empoderamiento gremial desde la academia.

## 5. MARCOS DE REFERENCIA

### 5.1. MARCO TEÓRICO

Enfermería mantiene desde su fundación una posición sanitaria importante para el mantenimiento de los sistemas de salud a nivel global, pues representa más del 50% del personal <sup>20</sup>, a la profesión la enmarca el cuidado directo a los pacientes, ayuda y redirección del diagnóstico y tratamiento de enfermedades. También, juega un papel importante desde la promoción de la salud y prevención de enfermedades. Sin embargo, a pesar de su continuo aporte enfrenta una serie de problemáticas direccionadas hacia la infravaloración laboral y la limitación profesional, es por esto que se hace necesario la búsqueda de autores y teóricos que aporten antecedentes y bases a la investigación.

En un principio, es importante mencionar como el proceso de enfermería crea una base para el razonamiento clínico en la profesión, lo que le permite organizar su camino hacia la ciencia. Este proceso se divide en tres categorías, la cognitiva, la psicomotora y afectiva, que permiten al enfermero no solo planificar y ejecutar los cuidados, si no poseer un método científico basado en principios teóricos, reglas de conducta, operaciones mentales y manuales que juntos, constituyen lo que se conoce como método general de la ciencia <sup>21</sup> y es precisamente lo que nos permite indicar que la enfermería va más allá del hacer, por lo tanto su reconocimiento laboral debe ser acorde a lo que el enfermero proporciona en las instituciones.

Según Bárbara Carper cada profesional cuenta con principios fundamentales para su desarrollo, desde la formación, hasta la búsqueda de la ciencia para la toma de decisiones (empírico), el desarrollo del conocimiento personal, el saber de uno mismo con respecto a los demás y el sustento ético y moral, que permite demostrar el deber ser en los valores humanísticos (ético).

Por otro lado, y como necesidad de la reorganización política, social e institucional en los últimos tiempos se propone desde el principio (emancipatorio) identificar necesidades de

---

<sup>20</sup> ZABALEGUI, Adelaida. Enfermería ahora, para una salud global y universal [página web]. (abril, 2018). >.

<sup>21</sup> A. Ramírez Elías Proceso de enfermería; lo que sí es y lo que no es [sitio web] scielo 2016

cambio en el círculo laboral, por medio de la observación y negación de poderes imperantes o arbitrarios que relacionan al enfermero desde la injusticia, y una vez identificadas, promover relaciones equitativas de poder, de acción, de libertad<sup>22</sup>, entre estas se deben promover acciones encaminadas hacia el mejoramiento de las condiciones laborales, es por eso que este último principio nace como necesidad de este siglo para transformar la enfermería.

Desde Colombia, con la política de talento humano en enfermería que permite el mejoramiento de las condiciones laborales, de gestión y desarrollo integral de los profesionales a través del fortalecimiento del sistema general de salud. Se señalan 3 líneas imperativas, pero en este apartado se hablará específicamente de la primera línea estratégica: Condiciones para el ejercicio, el desempeño y gestión para el desarrollo profesional y auxiliar de enfermería, donde se pretende promover condiciones de trabajo dignas que son indispensables para el estabilidad laboral, personal y emocional del personal.

Por lo anterior, Likert plantea por medio de la teoría del clima organizacional que “un factor importante es la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente laboral, en esta influyen factores como la comunicación, motivación, la satisfacción laboral, el compromiso y la confianza” , es decir, son directamente proporcionales el bienestar laboral con en el rendimiento y la calidad de las actividades que realicen los trabajadores, en el caso de la profesión de enfermería en Colombia se ha evidenciado que las condiciones laborales son precarias y en consecuencia causan estrés laboral que se convierten en una condición crónica, como se evidencia en un estudio realizado en la ciudad de Ibagué aplicando la escala del MBI (Maslach Burnout Inventory) para identificar la presencia la cronificación del estrés laboral o síndrome de burnout , demostrando que del total de la muestra el 20.1% lo padece y el 52,3% está en riesgo.<sup>23</sup>

El convenio núm. 149 de la organización internacional del trabajo (OIT), determina que las condiciones que tiene el personal de enfermería para desarrollar su función del cuidado, puede traer como consecuencia “una mayor morbilidad y mortalidad de los pacientes; más violencia en el lugar de trabajo; menoscabo de la seguridad y la salud del personal en servicio activo; alto grado de insatisfacción laboral e intención de abandonar el sector, y emigración de los trabajadores de la salud” <sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> E. castellanos. Patrones de conocimiento de Carper y expresión en el cuidado de enfermería [online]. 2018, vol.7.

<sup>23</sup> BERGONZOLI, Gustavo, et al. Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. En: BVS.+

<sup>24</sup> OIT, . (2007). Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería: Reconocer su aporte Considerar sus necesidades. n1.

## 5.2. MARCO LEGAL

En la actualidad existe leyes y reglamentos que deben ser considerados a nivel territorial en Colombia, pues son el pilar de la profesión de enfermería en torno al ejercicio profesional y las condiciones óptimas para ejecutar el mismo, en esta investigación se tendrán como base: en primer lugar, la Ley 23 de 1982: por la cual se respalda los derechos de autor por cualquier obra literaria o científica. Donde se dicta que para la publicación de cualquier documento que utilice a otros autores como respaldo se debe incluir el nombre del autor y título de la obra original (Artículo 4) <sup>25</sup> (acuerdo de la universidad)

En segundo lugar, la Circular 149. De 1994 por la organización mundial del trabajo que plantea necesario generar y poner en práctica un conjunto de acciones que mejoren la educación y formación hacia la calidad, así mismo como las condiciones de empleo y posición profesional todo esto con el objetivo de aumentar la mejoría en la prestación de servicios y aumento de la demanda de profesionales en cada país. (Artículo 2, artículo 5)<sup>26</sup>

En tercer lugar, la Ley 266 del 25 de febrero de 1996: por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia, el congreso de la república estipula como derechos de los profesionales aspectos como la calidad en los ámbitos laborales haciendo referencia al ambiente de trabajo, las condiciones dignas, remuneración equitativa y justa, agregando el proponer innovaciones al sistema de atención en salud y de enfermería. (Artículo 21) . <sup>27</sup>

En cuarto lugar, la Ley 911 del 5 de octubre del 2004: Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería, se estipula que en los procesos de investigación en que el profesional de enfermería participe debe ser bajo el principio ético, siempre con el propósito de proteger la dignidad y los derechos de las personas, durante el ejercicio de la actividad académica y en el ejercicio de la docencia deberán aportar y contribuir en procesos investigativos (Artículo 19, 31 y 32) <sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Colombia, congreso de la república, Ley 23. (28, enero ,1982) La cual protege los derechos de autor en todas sus formas.

<sup>26</sup> Colombia, congreso de la república, circular 149. (5,octubre,1994)

<sup>27</sup> Colombia, congreso de la república, Ley 266. (25,febrero,1996) Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones

<sup>28</sup> Colombia, congreso de la república, Ley 911. (5, octubre,2004)

Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de enfermería

En quinto lugar, el Decreto 2376 de 2010: Por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud estipulando cuales son los requerimientos y garantías para las instituciones educativas y los estudiantes, y como base de esta investigación <sup>29</sup>

En sexto lugar, en la Resolución 755 del 12 de mayo del 2022: Por la cual se adopta el Plan Nacional de Enfermería en Colombia. Se divide en tres líneas estratégicas en torno al trabajo, educación y autonomía y liderazgo en enfermería. Donde se dictan estrategias a nivel nacional con el objetivo de acaparar todas las necesidades en torno a la profesión <sup>30</sup>

En séptimo lugar, la resolución 8430 de 1993: Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Determinando que la investigación es sin riesgo, ya que "son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio"<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Colombia, Congreso de la república (Decreto 2376 de 2010)

<sup>30</sup> Colombia, congreso de la república, resolución 755. (12, mayo,2022) Por la cual se adoptan la "Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031

<sup>31</sup> Colombia, Ministro de salud, Resolución 8430. (4, octubre, 1993)

### 5.3. MARCO ÉTICO

La revisión integrativa no presenta riesgos investigativos pues, se lleva a cabo con el propósito de analizar exhaustivamente la literatura científica existente sobre las problemáticas que afectan a la profesión de enfermería en el ámbito laboral, formativo, de autonomía y liderazgo. Se utilizaron criterios estrictos de inclusión y exclusión para seleccionar los estudios relevantes que se incluyeron en el análisis. Se recolectaron y analizaron datos de manera integrativa, empleando un enfoque riguroso para evaluar la calidad de los estudios y sintetizar los hallazgos. En el desarrollo de esta revisión, se han tenido en cuenta las consideraciones éticas y legales pertinentes, se respetó la propiedad intelectual y las pautas éticas de la investigación científica, garantizando el uso adecuado de las fuentes citadas y evitando cualquier forma de plagio. Dado que este tipo de investigación se basa en la recopilación y el análisis de datos existentes, no se identificaron riesgos ya que se tomaron precauciones para garantizar los derechos de autor.

Finalizando, los principios deben ser fundamento del compromiso para los participantes en la investigación que beneficiarán a los grupos a quienes irá dirigida la información. Estos incluyen la honestidad, la cual se desarrollará de manera transparente en el acto investigativo, con el fin de informar, divulgar y sustentar lo afirmado con la literatura analizada previamente sobre el acercamiento a la situación de enfermería. Junto con la calidad que según el código deontológico dicta que es un principio que se basa en valores y estándares técnico-científicos, sociales, humanos y éticos, aspectos que se revisarán en la investigación<sup>32</sup> Finalmente la autonomía como derecho a ejercer criterio propio para opinar sobre la situación actual del país teniendo como soporte investigaciones nacionales, proponiendo estrategias de solución para aportar desde la academia a la profesión.

---

<sup>32</sup> Colombia, congreso de la república, Ley 911. (5, octubre,2004) Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones

#### 5.4. MARCO CONCEPTUAL

Para comprender el propósito de esta investigación es necesario plantear los conceptos teóricos fundamentales de los que surge el tema central. En primer lugar, según la ley 266 de 1996, por la cual se reglamenta la profesión en el Colombia, se define la enfermería como una profesión de carácter social dirigida a los grupos comunitarios y familia brindando a estos promoción y prevención de la enfermedad junto con rehabilitación <sup>33</sup>. Esta profesión se dirige a sectores tanto públicos como privados donde se realiza trabajo en conjunto e interdisciplinario.

En segundo lugar, el concepto de trabajo según Rensis Likert, consiste en “una actividad realizada por los individuos dentro de una organización para lograr objetivos específicos... la forma en que se organiza y gestiona el trabajo puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados” es decir, son directamente proporcionales el bienestar laboral con en el rendimiento y la calidad de las actividades que realicen los trabajadores, en el caso de enfermería es fundamental minimizar las problemáticas que causan insatisfacción laboral ya que pueden generar daños en terceros, específicamente en el sujeto de cuidado <sup>34</sup>.

En tercer lugar, el Consejo Internacional de Enfermería establece que las funciones de la profesión se dividen en cuatro áreas clave: promoción de la salud, prevención de enfermedades, restauración de la salud y alivio del sufrimiento<sup>35</sup>. La enfermería se autodefine como una profesión de enfoque humanista, en la que se reconoce al paciente como un individuo autónomo, capaz de tomar decisiones y participar activamente en su propio cuidado. Por ello, el objetivo principal de la enfermería debe ser mejorar el bienestar del paciente, enfocándose en satisfacer sus necesidades y elevar su calidad de vida.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo señala varios conceptos clave para evaluar la calidad y garantías laborales. Entre ellos destaca la jornada laboral, que corresponde al tiempo que cada trabajador dedica a las funciones para las que fue contratado, medido en horas. La Ley

---

<sup>33</sup> Colombia, congreso de la república, Ley 266. (25,febrero,1996) Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones.

<sup>34</sup> ASANA. Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación [2022] • Asana.

<sup>35</sup> ASANA. Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación [2022] • Asana.

2101 de 2021 establece un proceso gradual para reducir la jornada laboral, con un límite actual de 46 horas semanales<sup>36</sup>.

El concepto de trabajo decente, propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a las condiciones mínimas que debe cumplir una relación laboral, asegurando que se lleve a cabo en un entorno de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.<sup>37</sup>

Finalmente, el derecho laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empleadores, trabajadores y el Estado, buscando definir las condiciones de trabajo dependiente y las relaciones laborales.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> ASANA. Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación [2022] • Asana.

<sup>37</sup> ASANA. Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación [2022] • Asana.

<sup>38</sup> ASANA. Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación [2022] • Asana.

## 6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### 6.1. CUADRO DE CATEGORÍAS

Para responder a la pregunta ¿Cuál es la situación de la profesión de enfermería en Colombia en el ámbito laboral visibilizadas en las investigaciones realizadas durante los años 2008- 2023? Se establece la categoría principal de la situación de la profesión de enfermería en Colombia y las subcategorías del ámbito laboral.

**TABLA 1.** Categorización del estudio

Categorías de análisis	Conceptualización	Categorías de Análisis	Categorías emergentes	Subcategorías de análisis
<b>Situación de la profesión de enfermería en Colombia</b>	La enfermería en Colombia desempeña un papel crucial en el sistema de salud y está experimentando cambios significativos para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, a pesar del marco normativo que regula la práctica de enfermería, no se brindan las condiciones óptimas para el desarrollo del gremio, esto genera poca visibilizar y reconocimiento del trabajo de Enfermería.	<b>Ámbito laboral</b>	-Sobrecarga laboral (Asignación de carga administrativa) Reducción del personal  -Inestabilidad laboral  -Equilibrio laboral con esparcimiento social	1. Riesgos laborales a nivel mental, agotamiento físico y emocional  2. Disminución en la calidad de vida y esparcimiento social  3. Baja remuneración económica

Fuente: Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación es una revisión integradora de la literatura científica que de acuerdo a Galvão, campos y Sasso es un método de análisis riguroso que tiene como finalidad la síntesis de información contribuyendo a la profundización de un tema en específico y esta cuenta con varias fases, (1) selección de la hipótesis o pregunta de investigación (2) establecimiento de criterios de inclusión y exclusión (3) definición de la información a extraer categorización de estudios (4) evaluación de los estudios incluidos (5) interpretación del resultado (6) síntesis del conocimiento.

Para esta construcción se utilizó la pregunta PICO que permitió la identificación de evidencias para solucionar y enfocar el propósito investigativo. Esta pregunta fué estructurada de la siguiente manera:

(P) Población o paciente

(I) Intervención

(C) Comparación

(O) Resultados

La pregunta PICO se planteó de la siguiente manera p: enfermeros en Colombia I: no aplica, c: no aplica o: situación laboral, formativa, de autonomía y liderazgo, orientando la formulación del problema ¿Cuál es la situación de la profesión de enfermería en Colombia en el ámbito laboral visibilizadas en las investigaciones realizadas durante los años 2008- 2023?

### 7.1. Búsqueda de literatura.

Las bases de datos que se utilizaron para la investigación se relacionan a continuación: BVS, scopus, Redalyc, Scielo y Google académico; los patrones de búsqueda se construyeron con base en los descriptores de ciencias de la salud DeCS, Condiciones de trabajo, trabajo, síndrome de burnout, educación, liderazgo, autonomía, enfermería y Colombia. Estos fueron combinados con el booleano AND para la formar ecuaciones de búsqueda para cada variable.

**TABLA 2.** Estrategias de búsqueda y resultados de las producciones identificadas en las bases de datos.

1. **Primera línea estratégica:** Condiciones para el ejercicio, el desempeño y gestión para el desarrollo profesional y auxiliar de enfermería

Ecuación de búsqueda	Buscador	Artículos encontrados	Artículos seleccionados por título y resumen	Artículos seleccionados por lectura completa
Trabajo AND Enfermería AND Colombia	Scielo	163	4	4
Condiciones de trabajo AND Enfermería AND Colombia	Redalyc	135	4	3
Trabajo AND Enfermería AND Colombia				
Trabajo AND Enfermería AND Colombia	BVS	26	5	5
Trabajo AND Enfermería AND Colombia	Scopus	9	2	1
Enfermería AND Síndrome de burnout AND Colombia	Google Académico	200	2	2
<b>Total</b>		533	17	14

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**TABLA 3.** Estrategias de búsqueda y resultados de las producciones identificadas en las bases de datos.

2. **Segunda línea estratégica:** Fortalecimiento de competencias y calidad de la formación de enfermería.

Ecuación de búsqueda	Buscador	Artículos encontrados	Artículos seleccionados por título y resumen	Artículos seleccionados por lectura completa
Enfermería AND educación AND Colombia	Scielo	60	3	3
Enfermería AND educación AND Colombia	Redalyc	159	2	2
Enfermería AND educación AND Colombia	BVS	68	3	2
<b>Total</b>		287	8	<b>7</b>

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**TABLA 4.** Fortalecimiento de competencias y calidad de la formación enfermería

3. **Tercera línea estratégica:** Autonomía y liderazgo en enfermería

Ecuación de búsqueda	Buscador	Artículos encontrados	Artículos seleccionados por título y resumen	Artículos seleccionados por lectura completa
Liderazgo AND Enfermería AND Colombia	Scielo	112	15	5
Autonomía AND Enfermería AND Colombia				
Liderazgo AND Enfermería AND Colombia	Redalyc	10	1	1
Liderazgo AND enfermería AND Colombia	BVS	45	5	1
<b>Total</b>		167	21	7

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

## 7.2 Selección de artículos:

Para la selección de los estudios en esta revisión integradora, se tuvo en cuenta los siguientes **criterios de inclusión**: estudios realizados entre los años 2008-2023 en idioma español, que describiera la situación laboral de enfermería en todos los niveles de formación y que abordaron la situación de enfermería en los diferentes roles (docencia, investigación, asistencia y gerencia) en Colombia.

Los **criterios de exclusión** fueron: Estudios reflexivos o ensayos; estudios que abordaron la situación política o económica con respecto al sistema de salud.

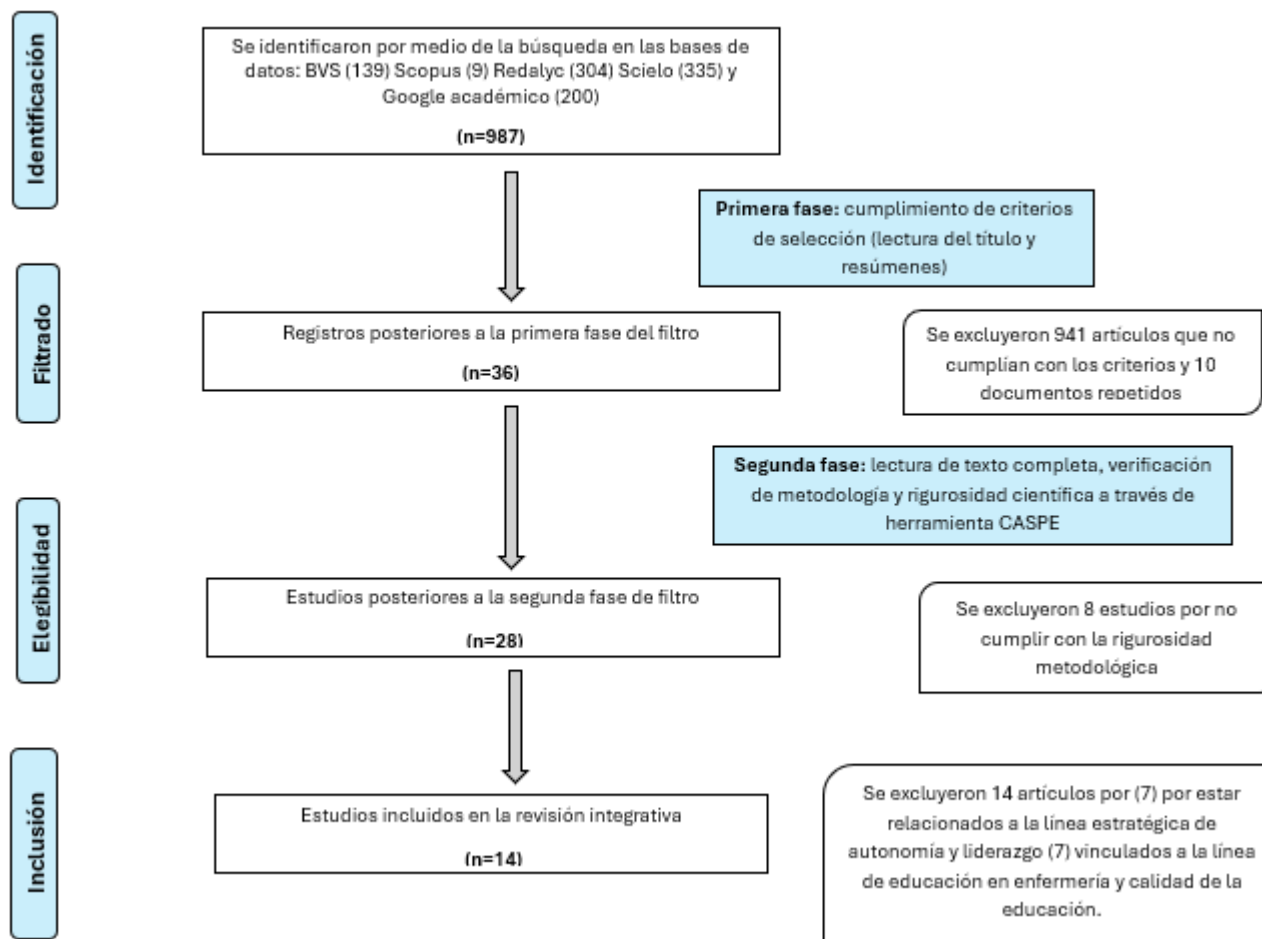
La ejecución de la búsqueda fue realizada por las tres investigadoras en las cinco diferentes bases de datos de manera simultánea y no independiente. Posterior a la búsqueda de los artículos científicos y la aplicación de filtros en las bases de datos se obtuvieron alrededor de 987 artículos a los cuales se leyó el título y el abstract; y se eliminaron 941 por no cumplir con los criterios de inclusión, 10 de estos por estar repetidos en diferentes bases de datos. Posteriormente de los 46 artículos que fueron seleccionados para la revisión a texto completo se eliminaron 16 por no cumplir con la rigurosidad metodológica expuesta en Caspe.

Finalmente, con un total de 28 artículos, se eliminaron 7 por estar relacionados a la línea estratégica de autonomía y liderazgo y 7 por estar vinculados a la línea de educación en enfermería y calidad de la educación.

Para la recolección de los artículos se realiza una matriz en Microsoft Excel de referencia de elaboración propia, donde se condensó toda la información, desde la procedencia de los estudios, hasta las conclusiones de los mismos, en esta se recopilaron 28 artículos, para luego realizar el análisis por lectura completa en la matriz de CASPe donde se recopilaron los resultados más relevantes y se filtraron los artículos por lectura completa quedando un total de 14 que cumplían y daban respuesta a la pregunta PICO.

La conformación de los estudios seleccionados se distribuye de la siguiente manera BVS (3), SCOPUS (1), REDALYC (2), SCIELO (6) y Google académico (2)

## FIGURA PRISMA



Fuente: Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

## 8. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación, donde se describen primero las características de los estudios encontrados y posteriormente se presenta el análisis de los artículos con enfoque cuantitativo y cualitativo teniendo en cuenta las categorías y subcategorías enfocadas en la situación laboral de enfermería en el país

### 8.1. Caracterización de estudios

**TABLA 5.** Enfoque de los artículos seleccionados

Enfoque	Numero de articulos	%
Cuantitativos	7	50%
Cualitativos	6	43%
Mixto	1	7%
Total	14	100%

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**Análisis:** En total se analizaron 14 artículos por lectura completa 43%(6) pertenecen al enfoque cualitativo, 50%(7) son cuantitativos y 7%(1) es de tipo mixto.

**TABLA 6.** Método de recolección de datos

Instrumentos de recolección	Cuantitativos	%	Cualitativos	%
Entrevista	0	0%	5	71%
Cuestionario	7	88%	1	14%
Revisión bibliografica	0	0%	1	14%
Escalas	1	13%	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**Análisis:** Es importante destacar la presencia de un artículo mixto dentro de las dos variables y se analizó independientemente con instrumentos de recolección cuestionario y entrevista. De los 8 artículos cuantitativos analizados, el 88% (7) utilizaron cuestionarios como método de recolección de datos. Un 13% (1) emplearon escalas. Por otro lado, de los 7 artículos cualitativos, el 71% (5) emplearon entrevistas, y el 14% (1) realizó una revisión bibliográfica.

**TABLA 7.** Buscadores de los artículos seleccionados

Buscadores	Numero de articulos encontrados
BVS	3
REDALYC	3
SCIELO	6
GOOGLE ACADEMICO	2
<b>Total</b>	<b>14</b>

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**Análisis:** Se utilizaron buscadores como BVS, REDALYC, SCIELO Y GOOGLE ACADÉMICO, de los 15 artículos seleccionados un 43%(6) de scielo, BVS 21% (3), Google académico 20%(2) y Redalyc con 21% (3) respectivamente.

**TABLA 8.** Años de publicación

<b>Años de publicación</b>	<b>Total artículos</b>
2008- 2012	4
2013-2017	3
2018-2023	7
<b>Total general</b>	<b>14</b>

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**Análisis:** Los años de publicación de los estudios analizados fueron de 2008 al 2023. El primer rango entre 2008-2012 29% (4) artículos, en los años 2013-2017 21% (3) y 2018-2023 50% (7) lo que indica interés en las problemáticas laborales de enfermería en el país al transcurrir los años.

**TABLA 9.** Departamentos de publicación

Departamento	Total artículos
<i>Antioquia</i>	5
<i>Atlantico</i>	1
<i>Bogota</i>	4
<i>Santander</i>	2
<i>Tolima</i>	1
<i>Valle del cauca</i>	1
<b>Total general</b>	<b>14</b>

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**Análisis:** Los estudios analizados fueron publicados en 6 departamentos. Predominando Antioquia con más estudios identificados 36% (5) artículos. Seguido de Bogotá 29% (4), Santander con un 14% (2) indicando el mayor interés investigativo en el centro del país, comparado con los demás departamentos como Atlántico, Tolima y Valle del Cauca todos con un valor porcentual del 7%(1)

**TABLA 10. Caracterización de los artículos cuantitativos**

Buscador/ año	Artículo	Autor	Medio de recolección de datos/ muestra
<b>BVS</b>  2008	Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008	Bareño Silva, José, Berbesi Fernández, Dedsy Yajaira, Montoya Zapata Claudia Patricia.	Encuesta auto diligenciada  <b>Muestra:</b> 95 enfermeros profesionales, docentes de auxiliares, tecnólogos y profesionales de enfermería
<b>Scielo</b>  2014	Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia	johana Enyd Cifuentes Rodríguez, Fred Gustavo Manrique Abril	Cuestionario Font-Roja  <b>Muestra:</b> 84 enfermeros profesionales
<b>Scielo</b>  2016	Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014	Hugo Grisales Romero; Yudi Muñoz; Diana Osorio y Elena Robles	Escala validada en Colombia del MBI (Maslach Burnout Inventory)  <b>Muestra:</b> 41 profesionales de enfermería y 131 auxiliares de enfermería
<b>Redalyc</b>  2016	Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia	Alba I. Muñoz y Mery S. Velásquez	Cuestionario de  Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (cesqt)

			<b>Muestra:</b> 114 profesionales de enfermería en los servicios de UCI y Urgencias
<b>Scielo</b> 2021	Factores asociados a la carga de trabajo de enfermería en tres unidades de cuidados intensivos	Rivera, Diana Isabel Cáceres. Torres, Claudia Consuelo segundo ; Romero, Luis Alberto López.	Escala Nursing Activities Score, NAS <b>Muestra:</b> 75 enfermeros profesionales en UCI y 362 registros
<b>Scielo</b> 2021	Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico	De las Salas Roxana; Díaz Agudelo Daniela; Serrano Meriño Dolores; Ortega Pérez Stefany; TUESCA Molina Rafael; Gutiérrez López Carolina.	Encuesta sociodemográfica auto dirigida y escala Maslach <b>Muestra:</b> 346 enfermeros, 117 profesionales y 229 auxiliares
<b>Scielo</b> 2021	Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería	Bergonzoli, Gustavo; Jaramillo-López, Carolina; Delgado-Grijalba, David; Duque, Felipe; Vivas, Germán; Tinoco-Zapata, Felipe José.	Cuestionario Maslach <b>Muestra:</b> 161 auxiliares de enfermería de los cuales 153 son mujeres y 8 hombres
<b>BVS</b> 2018	Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería	Vega Monsalve, Ninfa del Carmen	Se aplicó un cuestionario que abordara los aspectos relevantes <b>Muestra:</b> 386 enfermeros profesionales

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

**TABLA 11. Caracterización de los artículos cualitativos**

Buscador/ Año	Artículo	Autor	Muestra (instrumentos)
<b>Redaly</b>  2010	Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales	Lorena Mesa Melgarejo y María Nubia Romero Ballén	7 enfermeros profesionales ( <b>entrevistas</b> )
<b>Redalyc</b>  2010	Satisfacción laboral en profesionales de enfermería	Sonia Solano-Aguilar	218 enfermeros profesionales (Cuestionario de satisfacción laboral S10/12 de J. L Meliá y J.M. Peiro (1998))
<b>BVS</b>  2018	Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería	Vega Monsalve, Ninfa del Carmen	386 enfermeros profesionales ( <b>cuestionario</b> )
<b>Scielo</b>  2018	Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano	Oneys del Carmen De Arco-Canoles: Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo	50 artículos ( <b>Revisión bibliográfica</b> )
<b>Google académico</b>	El precio de la vocación en el personal de enfermería y su familia	Carolina Rendón Díaz, Mónica Lorena Vargas-	7 auxiliares de enfermería, 2 técnicas profesionales y 2 profesionales en enfermería ( <b>entrevista</b> )

2019		Betancourt	<b>semiestructurada)</b>
<b>Google académico</b>	Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011	Yaison Giraldo Giraldo, Berónica López Gómez	6 auxiliares de enfermería <b>(Entrevista Semiestructurada)</b>
2019			
<b>BVS</b>	Percepción social del agotamiento emocional en profesionales de enfermería: experiencias con el paciente y la organización	Percepción social del agotamiento emocional en profesionales de enfermería: experiencias con el paciente y la organización	8 enfermeros profesionales <b>(entrevista)</b>
2021			

**Fuente: Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024**

## **8.2. Análisis de los artículos**

### **TABLA 12. Análisis cuantitativo**

A continuación, en la tabla 10 se describen los resultados relevantes de los estudios analizados que aportan al objetivo de la investigación de acuerdo a las categorías previamente establecidas.

Durante la revisión se identificaron 7 cuantitativos entre el periodo de años 2008 al 2021, El número de muestra total es de 1302, quienes fueron tomados para la recolección de información mediante instrumentos como escala 2, cuestionario 5, en los que se evaluaron y evidenciaron factores como la sobrecarga laboral, teniendo en cuenta que en la mayoría de estudios se evidenció la subutilización de los profesionales de enfermería en tareas administrativas y exceso de funciones asistenciales superando la asignación máxima de población por enfermero, además de la inestabilidad laboral evidenciada por el tipo de contrato, la remuneración inadecuada y el equilibrio laboral con esparcimiento social relacionada con la disponibilidad de tiempo

Buscador/ Año			Artículo	Resultados
<b>BVS</b>	2008	Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008	En la investigación los factores sociodemográficos no representan interés investigativo.  Por otra parte, el cansancio emocional se asocia con la no satisfacción laboral con un valor de $(p < 0,002)$ así también con la despersonalización $(p < 0,0072)$ y la falta de realización personal $(p < 0,00)$ . El cansancio emocional también se asocia a llevar más de 15 años de haber egresado $(p < 0,04)$ . También es importante mencionar que, en el caso de los docentes, el 74.7% dedican de 1 a 4 horas fuera de su trabajo a esta labor, en cuanto al salario docente el 62,1% no están de acuerdo con lo remunerado. Además, adquirir el síndrome se asocia directamente con el cansancio emocional con un valor de p de $(0,0005)$	
<b>Scielo</b>	2014	Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia	Para esta investigación se resalta que los factores que más predominan son la competencia profesional con un valor de p $(0,001)$ en este caso, el profesional no siente que su profesión coincide con las labores asignadas. También se resalta las características extrínsecas de estatus que se relaciona a que, si el individuo se le reconoce a nivel retributivo, se le da independencia en su puesto laboral con un valor de p $(0,02)$ . Por último, la monotonía laboral que se relaciona a las actividades de trabajo con un valor de p $(0,04)$	
<b>Scielo</b>	2016	Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014	De este estudio se puede resaltar que el 52,3% del personal encuestado en el hospital de referencia está en riesgo de desarrollar síndrome de Burnout (SB), siendo más prevalente el síndrome en hombres. La equivalencia de SB en las auxiliares de enfermería fue del 19,5% y en las profesionales el 24,4%, las variables que contribuyen a desarrollar SB en este estudio son la sobrecarga laboral, el clima laboral, horarios extendidos que disminuyen las relaciones interpersonales extra institucionales y la inestabilidad laboral	
<b>Redalyc</b>	2016	Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia	En cuanto a la dimensión de ilusión por el trabajo, el 4,2 % de los enfermeros de urgencias presentaron puntuaciones bajas indicando desmotivación por su trabajo. En la dimensión de desgaste psíquico el 26,55% del personal de urgencias presentó niveles altos y los 14,3 niveles críticos, lo que indica agotamiento emocional y físico en el personal. Así mismo el	

			38,8% del personal de urgencias presentó niveles altos y críticos de indolencia, lo que se interpreta como indiferencia hacia las personas que cuida. Se concluyó que el personal con mayor probabilidad de desarrollar SQT fue el personal de urgencias evidenciándose que el 4,1% presenta síntomas de SQT sin desarrollar sentimientos de culpa y el 4,1% desarrolla síntomas y sentimientos de culpa.
<b>Sciel</b> <b>o</b>	2021	Factores asociados a la carga de trabajo de enfermería en tres unidades de cuidados intensivos	Las principales actividades de enfermería estaban relacionadas a la monitorización y control $p<0,001$ , movilización y cambios posicionales $p<0,001$ procedimientos de laboratorio e higiene $p<0,001$ administración de medicamentos $p<0,001$ , soporte ventilatorio $p<0,002$ soporte renal y metabólico $p<0,001$ . Adicionalmente cumplen con tareas administrativas de organización $p<0,001$ que requieren largos periodos de tiempo. Con relación a la procedencia del paciente el principal servicio fue cirugía $p<0,001$ y su promedio día estancia era $>3$ días $p<0,002$ . Finalmente, el aumento del índice de Apache II de los pacientes representa mayor esfuerzo y cuidados constantes por parte del personal.
<b>Sciel</b> <b>o</b>	2021	Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico	De acuerdo a los puntajes de la escala Maslach el 64,2% de los profesionales obtuvieron bajos puntajes en la realización personal, y altos puntajes para cansancio emocional con 14,5%, en relación al ambiente laboral y salario el 70,1% de los profesionales de enfermería no estaban conformes con su remuneración salarial, lo que indica que la prevalencia del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería fue de 63,2% y en el personal auxiliar de enfermería de 65,9%. Finalmente la prevalencia de SB en las entidades públicas representa de 66,2% mientras que en los hospitales privados fue del 64,1% indicando resultados similares entre los dos sectores de la prestación de servicios en salud.
<b>Sciel</b> <b>o</b>	2021	Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería	La prevalencia global del SDL en el personal auxiliar de enfermería fue de 44,7% aspectos como sentirse mal desde el ingreso laboral y actualmente $p<0,001$ son factores asociados a SDL al igual que el número de horas de sueño $p<0,001$ y trabajar más de 48h a la semana. También se evidencio que los servicios con mayor prevalencia fueron urgencias 26,7% y cirugía 20,5% con un 47,8 % del personal por la realización personal, un 19,9% por despersonalización y 11,8% por agotamiento emocional.
<b>BVS</b>	2018	Influencia de la jornada de trabajo en la salud del	El 60% del personal trabaja 12 horas diarias, el 40% considera que su salud se ha deteriorado por el trabajo que realiza, en relación a esto se evidencio que el personal que trabajo 12 horas

		personal de enfermería	o más diarias registro en el año 6.3% de accidentes laborales, y predomina como percepción que no hay equilibrio entre la carga laboral y los descansos asignados. El 83.8% cuenta contrato a término indefinido, sin embargo, en el artículo lo considera como una estrategia de retención por parte de las instituciones de salud, para enfrentar la escasez de este personal en el país y no como una garantía de estabilidad laboral.
--	--	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Fuente: Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024**

**TABLA 13.** Análisis artículos cualitativos

La 11 tabla describe las características de los estudios encontrados y posteriormente se presentan las categorías y subcategorías con su descripción, muestra, instrumentos y análisis.

Se analizaron 6 estudios cualitativos publicados entre el periodo de 2010 a 2021. Las técnicas de recolección de la información fueron 4 mediante entrevista, 2 por medio de cuestionario y 1 a través de revisión bibliográfica. El número de la muestra total fue de 300 participantes, los cuales aportaron evidencia a la precarización del trabajo de enfermería debido al exceso de asignación de pacientes por lo que los participantes referían agotamiento físico y mental. La carencia de recursos en las instituciones lo cual ponía en juicio la calidad de la atención. Las múltiples funciones y roles que les asignan generan en el personal no solo insatisfacción con su trabajo sino también desencadenan condicionantes de riesgo para su salud, relacionados a los altos niveles de estrés y las largas jornadas laborales. Adicionalmente la mala remuneración económica no solo impacta negativamente en las condiciones socioeconómicas y familiares del personal si no también demostró que los enfermeros se limitan a considerar el estudio posgradual debido a que este tampoco se reconoce salarialmente.



Buscador/ Año	Artículo	Categoría	Subcategoría	Descripción
Redaly 2010	Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales	El valor de lo humano se des configura por la precarización del trabajo en enfermería.	El sentido y el significado de trabajo en la actual modernidad	Se deslegitima los derechos laborales que tienen los enfermeros en Colombia, no se compensa lo que se trabaja y la responsabilidad de la ocupación con los que se retribuye económicamente para alcanzar los mínimos de vida deseados. Los trabajadores no pueden hacer nada al respecto pues necesitan conservar su puesto.
			La expropiación del ser existencial y del ser profesional	Aquí se implementa el rol que ejerce el enfermero en las instituciones donde se le asignan actividades propias y se le agregan otras más que sobrepasan las propias. Además de enfrentarse a las carencias de insumos institucionales y de adaptarse a cualquier situación no relacionada con el paciente, como si esa fuera su labor. Todas estas situaciones hacen que la humanización sea precaria.
			Cuidado como “teoría de la máquina”	La cantidad se impone por encima de la calidad del cuidado pues la salud se brinda desde un ambiente económico que hace que el enfermero pierda su sentido humanístico y se convierta en una máquina de trabajo con metas productivas.

			Pulsiones en la aceptación de la adversidad	A los profesionales se les ha asignado demostrar que son competentes e idóneos en sus labores, es innato. Pero esta gran cualidad ha llevado al abuso laboral y al no reconocimiento de la profesión. Es aceptar la adversidad para cumplir con un sistema para mantenerse empleados. También se relaciona aquí la cultura de no asociación, falta de colegaje y es allí donde se evidencia la pasividad ante la injusticia laboral.
Redalyc 2010	Satisfacción laboral en profesionales de enfermería		Descripción sociodemográfica y entorno laboral	En relación con el género el mayor porcentaje es femenino siendo el 91,3% del personal, mientras que en el componente educativo solo el 25,7% tiene especialización, también menos del 2% tienen maestría o doctorado y el 51.4% no tienen ninguna diferencia salarial por ser especialistas.
			Situación laboral de las enfermeras de Bucaramanga y su área metropolitana	En la vinculación laboral el 22% tiene contrato por prestación de servicio. En cuanto a la remuneración salarial el 50,5% recibe entre 1-1,5 millones de pesos mensuales y solo el 14,6% recibe más de 2 millones de pesos. Finalmente, la jornada laboral en la mayoría de los enfermeros con 95,1% incluye turnos diurnos y nocturnos. También se evidenció el alto deseo de laborar fuera del país con 53,2 %
			Comportamiento por categorías de los ítems de Satisfacción con las prestaciones recibidas	Las enfermeras se encuentran satisfechas con los factores de ambiente y supervisión de su área de trabajo. Sin embargo, no se encuentran completamente satisfechas con las prestaciones de servicio en la negociación y cumplimiento de las disposiciones o convenios

			Factores de satisfacción del cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 por categorías	El factor relacionado al ambiente físico representa el mayor índice de satisfacción en los profesionales de enfermería con 71,2%, solo el 8,7 refirió sentirse insatisfecho y el 20,2% tuvo una posición indiferente
<b>BVS</b> 2018	Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería	Condiciones y consecuencias de las jornadas laborales	Condiciones de trabajo	Las condiciones laborales incluyen cantidad excesivas de horas laboradas, un alrededor de 58 a 96 horas semanales, además de la cantidad de funciones que deben desempeñar, esto indica una alta carga de trabajo; sin garantizar un contrato con las mínimas garantías.
			Salud del personal	Se identifican problemas de salud relacionados a las largas jornadas laborales, teniendo en cuenta el impacto en el bienestar psicológico de los enfermeros incluyendo altos niveles de estrés debido a las largas horas de trabajo y la falta de reconocimiento de tiempo adicional.
			Impacto de las condiciones de trabajo	Estas condiciones logran afectar negativamente la calidad del trabajo de los enfermeros, deteriorando además la vida personal y social
			Satisfacción laboral	Se evidencia percepción de inequidad en las condiciones laborales e insatisfacción en general.

<p><b>Scielo</b> 2018</p>	<p>Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano</p>	<p>Desempeño Y factores que afectan el trabajo de los Profesionales de Enfermería</p>	<p>Funciones y Roles de los Enfermeros</p>	<p>Los enfermeros en Colombia desempeñan múltiples roles que incluyen tanto tareas administrativas como asistenciales. Esta diversificación de funciones puede afectar su enfoque en el cuidado directo del paciente, desviando su atención hacia responsabilidades administrativas.</p>
			<p>Formación y Desarrollo Profesional</p>	<p>Existe una notable desconexión entre la formación académica y la práctica profesional en el campo de la enfermería. Las competencias adquiridas en las instituciones educativas no siempre se aplican efectivamente en el entorno laboral, lo que resalta la necesidad de una formación más práctica y alineada con las realidades del trabajo diario.</p>
			<p>Condiciones Laborales</p>	<p>Los profesionales de enfermería enfrentan largas jornadas de trabajo y una carga laboral significativa, muchas veces sin el reconocimiento adecuado de horas adicionales trabajadas. Estas condiciones laborales desfavorables pueden afectar tanto su desempeño profesional como su bienestar personal.</p>
<p><b>Google académico</b> 2019</p>	<p>El precio de la vocación en el personal de enfermería y su familia</p>	<p>La vocación por el cuidado del otro: Un valor esencial en la enfermería</p>		<p>Las enfermeras que participaron explican este llamado que las motiva a ayudar a aquellos que lo requieren, sobre todo en situaciones de fragilidad como la enfermedad, sin embargo, la vocación de cuidar a menudo lleva a las enfermeras a sacrificar su tiempo libre y espacio personal.</p>

		La vocación y las condiciones laborales: Impacto negativo en la vida personal, laboral y extralaboral		La vocación por el cuidado del otro, a menudo las lleva a aceptar condiciones laborales precarias que impactan negativamente en su vida personal y profesional. que tienen consecuencias como: agotamiento físico, descuido personal y familiar al igual que el mismo aislamiento social.
		Intentando equilibrar la vida laboral y la extralaboral: Sacrificando el cuidado de los seres queridos		Las demandas laborales hacen que las enfermeras deban realizar constantes sacrificios en su vida personal. Esta situación genera un desequilibrio que impacta negativamente en su bienestar emocional y en sus relaciones interpersonales.
<b>Google académico</b> 2019	Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011		Jornada laboral	Aquí se resalta las largas jornadas laborales y cómo estas pueden llegar a alargarse dependiendo el turno al que se sometan. Muchas veces pasan por inanición alimenticia y sumándole a esto tienen que asistir a capacitaciones luego del turno. 2 de ellos tienen burnout.
			Estar ahí dando cuidado permanente	Todas las tareas adicionales que se asignan como labores propias de enfermería. Además, el cuidado que necesitan algunos pacientes de manera permanente relacionado con la escasez de personal.

			Relaciones entre el equipo de trabajo	Este punto depende del servicio y las personas que allí están, no exenta de tener mala relación con algunos pocos que no quieren cumplir con su trabajo lo que genera un estrés adicional, por lo que optan con no decir nada y suplir la necesidad que falta sin discutir para que no se convierte en un problema adicional.
BVS 2021	Percepción social del agotamiento emocional en profesionales de enfermería: experiencias con el paciente y la organización	Agotamiento Emocional en Profesionales de Enfermería	Equilibrio vida personal y laboral	El desequilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares puede generar estrés y agotamiento emocional; La percepción de no tener control sobre las tareas y responsabilidades asignadas puede contribuir al agotamiento emocional, relacionado directamente con la cantidad excesiva de trabajo y la presión constante para cumplir con las demandas laborales incrementan el riesgo de agotamiento.
			Consecuencias del Agotamiento Emocional	El agotamiento emocional puede llevar a errores en la atención médica, poniendo en riesgo la seguridad del paciente y se asocia a altos niveles de insatisfacción en el trabajo además de disminución de la productividad de los enfermeros
			Quehacer Profesional de Enfermería:	La naturaleza del trabajo de enfermería, que incluye la entrega de atención humana, empática, sensible, eficiente y oportuna en entornos de trabajo con recursos limitados y gran carga de responsabilidades, puede generar agotamiento.

**Fuente: Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024**

**TABLA 14.** Resumen de categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Sobre carga laboral y asignación de labores administrativas	Riesgos laborales a nivel mental, agotamiento físico y emocional
Inestabilidad laboral	Baja remuneración económica
Equilibrio entre lo laboral con esparcimiento social	Disminución de la calidad de vida y esparcimiento social

**Fuente:** Elaboración propia, Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024

El Plan Nacional de Enfermería en su primera línea estratégica: condiciones para el ejercicio, desempeño y gestión para el desarrollo profesional y auxiliar de enfermería muestra un panorama estratégico con respecto a todas las problemáticas que se presentan a nivel nacional, problemáticas documentadas desde diferentes departamentos y ciudades de Colombia donde el gremio de enfermería se ve involucrado en situaciones laborales no dignas como las plasmadas en los artículos.

Retomando las subcategorías que buscan responder a la pregunta problema, se realizó un análisis donde se relacionan los principales resultados:

1. **Riesgos laborales a nivel mental, agotamiento físico y emocional:** Para la gran parte de las poblaciones estudiadas esta es una de las principales problemáticas a percepción de las investigadoras. estos riesgos se pueden intervenir desde la academia abarcando aspectos como: en primer lugar, que se refuerce el autocuidado desde los campos de aprendizaje, ya que en el afán cotidiano de cuidar a otros, el enfermero olvida cuidarse a sí mismo, es importante que las nuevas generaciones fortalezcan el autocuidado desde la academia, pues esto garantiza que a futuro no acepten empleos que vulneren sus derechos o les sometan a situaciones emocionales, físicas y mentales negativas debido a la subutilización del recurso profesional con la carga administrativa, las largas jornadas laborales, entre otros aspectos

En segundo lugar, es importante empezar a realizar investigaciones sobre el riesgo psicosocial y las condiciones institucionales en las diferentes regiones del país donde se visibilizan las condiciones actuales del enfermero y de esta manera identificar el problema para buscar soluciones urgentes.

En tercer lugar, promover el conocimiento sobre la Política Nacional de talento humano en enfermería y el plan estratégico 2022-2031 para de esta manera fomentar el empoderamiento gremial y así se logre establecer condiciones mínimas de empleo “atractivas, incluidas perspectivas de carrera, remuneración y seguridad social”

**2. Disminución en la calidad de vida y esparcimiento social:** La alta carga laboral y baja remuneración económica limitan la posibilidad de descanso y ocio de los profesionales de enfermería, teniendo en cuenta los horarios poco flexibles y la inadecuada asignación de turnos por parte de las instituciones, reduce la capacidad de realizar actividades recreativas o familiares, por lo que se limitan también a participar de eventos sociales, culturales y religiosos. Esto no solo afecta su salud mental sino también la estabilidad de su núcleo familiar. Se percibe al profesional como a un recurso y no como ser humano, ignorando su integridad física y necesidad de redes de apoyo, además de la interacción social fuera de la institución para mantener el equilibrio entre lo personal con lo laboral, garantizando una atención segura y humanizada.

Desde las instituciones estas situaciones deberían ser visibles pues para garantizar seguridad y calidad de atención en los pacientes se necesitan humanos en su total capacidad física y emocional, pues no es posible hablar de humanización, si no se refuerza desde el ámbito laboral, la humanización empieza cuando se reconoce el trabajo del enfermero y no se vulneran sus derechos desde los hospitales.

Es por esto que el enfermero y auxiliar debe conocer la política nacional de talento humano en enfermería y el plan estratégico 2022-2031 pues es una manera de fomentar el empoderamiento gremial y a través del conocimiento establecer condiciones mínimas de empleo respecto a remuneración, seguridad social y sobrecarga laboral que afecta de manera directa la vida personal del enfermero.

**3. Baja remuneración económica:** La remuneración inadecuada es un problema persistente que se evidenció en gran porcentaje de los estudios seleccionados, esto puede deberse a la

alta demanda de enfermeros en el país, que conlleva a el aumento de rotación de personal, afectando directamente no solo al talento humano si no también la calidad en el proceso de atención. El poco reconocimiento de su trabajo y la falta de regulación salarial, no permite considerar económicamente el estudio posgradual.

Por lo anterior los enfermeros deben velar por hacer visible su trabajo, apoyar las políticas públicas que aportan a los salarios justos y condiciones laborales dignas. El talento humano en enfermería percibe que la alta responsabilidad, la carga emocional, las actividades asignadas y la titulación post gradual no son proporcionales la compensación económica por su trabajo.

## 9. DISCUSIÓN

En total se analizaron 14 artículos que hacen referencia a la situación de enfermería en el país desde la perspectiva de varios autores que han investigado acerca de las condiciones que atraviesa el enfermero en su vida laboral. En estas investigaciones se evidencian aspectos como la sobrecarga laboral, síndrome de burnout, asignación de carga administrativa, baja remuneración económica e inestabilidad laboral por inexistencia de contratos laborales dignos.

La sobrecarga laboral y la asignación de carga administrativa no permite al enfermero profesional cumplir con la totalidad de sus funciones clínicas que son extensivas por la cantidad de usuarios que se asignan a solo uno o dos enfermeros en el servicio y esto lleva al personal auxiliar a cumplir con funciones que no son propias de su cargo, de las que se hace responsable el enfermero si existe algún evento. En una revisión literaria realizada en Colombia se compara que, en países como España, se dispone de leyes donde se definen las funciones específicas del enfermero y el personal técnico, aquí se describen las tareas y las prohibiciones, así como los requisitos para delegaciones, en comparación con Colombia donde no se ha establecido y las tareas son libres<sup>39</sup>.

Por lo anterior, esto no solo no permite que el rol del gremio se visibilice en el país, sino también disminuye la calidad del cuidado del paciente. En una investigación realizada en España se describe que las ratios de enfermera/paciente disminuirían la aparición de complicaciones, eventos adversos y estancia de los pacientes, además del descenso de costos para las instituciones.<sup>40</sup> Pues los errores que se comenten durante la labor son consecuencia de la fatiga, el estrés, la asignación de trabajo adicional que no corresponde a enfermería y poco tiempo para la función de labores

También, las condiciones laborales en relación con contratos y salario, para el año 2019 el salario del técnico en enfermería rondaba por 1 o 2 SMLV y el del enfermero por 2 o 3 SMLV. Por lo que para conseguir un salario digno optan por tener 2 o 3 empleos que terminan por arrebatarles el tiempo de esparcimiento social que ocasiona estrés, problemas a nivel físico, mental y emocional, que al no ser manejados puede continuar con el síndrome de burnout.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Ortega M., Jiménez A.(2020). Situación actual de enfermería en Colombia una reflexión. Revista cuidado y ocupación humana vol.9-I.

<sup>40</sup> Pérez N (2018). carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática. Revista Nurse investigación.

<sup>41</sup> Ibid- 1

## 10. CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada, fue posible determinar la situación de la profesión de enfermería en Colombia en el ámbito laboral, con la revisión de los estudios seleccionados, relacionando los resultados encontrados no solo a la política nacional de enfermería, sino también a las subcategorías del plan nacional de enfermería, confirmándose la precarización del trabajo del gremio enfermero, que en la mayoría de las poblaciones estudiadas ha generado afectaciones en su salud a nivel mental, físico y emocional, asociado a las largas jornadas laborales, la subutilización del recurso profesional con tareas administrativas y la alta demanda de actividades asistenciales que afecta no solo al trabajador del área de la salud si no también la percepción de satisfacción laboral de los enfermeros, además del riesgo para los pacientes, afectando la calidad del cuidado.

Así mismo sobresalió la relación de la insatisfacción de los profesionales con la baja remuneración económica, el reconocimiento y la regulación salarial. La cual afecta negativamente la calidad vida del profesional de enfermería y sus familias, obligando a los enfermeros a trabajar incluso en dos o más instituciones para garantizarse condiciones socioeconómicas para ofrecer a los suyos una vida digna. Se plantea la necesidad que a futuro se realicen investigaciones que exploren el tipo de contratación laboral en relación al síndrome de burnout, para complementar los hallazgos de este estudio

El tiempo de esparcimiento social es otro factor que impacta al personal de enfermería debido a los horarios laborales extensos y poco flexibles que generan escasa disponibilidad de tiempo para actividades de integración. Evidenciando que la mayoría de los profesionales entrevistados refería no tener tiempo para actividades con familia y amigos, lo que afecta negativamente la salud física y mental reflejando la falta de autocuidado en el personal de enfermería.

Es por esto, que desde la academia hacemos un llamado a incentivar el conocimiento en los futuros técnicos y profesionales de enfermería, sobre las normativas vigentes que respaldan el ejercicio profesional y las condiciones laborales dignas del gremio, para que se motiven a seguir participando en el reconocimiento de sus derechos como trabajadores de la salud con el fin de que estos sean reivindicados y de esta manera no solo se contribuya al fortalecimiento de la primera línea estratégica del plan nacional de enfermería condiciones laborales.

En el ámbito académico, es necesario promover el empoderamiento de los estudiantes de enfermería, creando espacios para la adquisición de conocimientos sobre su participación en asociaciones gremiales y la normativa que rige la profesión. Esto incluye familiarizarse con los derechos laborales y cómo defenderlos, lo que facilitará la exigencia de garantías laborales y ayudará a evitar la normalización de la sobrecarga laboral. Una mayor conciencia sobre sus derechos contribuye a la profesionalización y protección del ejercicio de la enfermería.

Es muy probable, que, al mejorar las condiciones laborales de los enfermeros en Colombia, se fortalezca también a la línea de educación y la de autonomía y liderazgo, porque los profesionales podrán experimentar mayor sentido de pertenencia en las instituciones y su trabajo será más comprometido y satisfactorio, contribuyendo a la mejora de la situación actual de la enfermería en Colombia.

## 11. RECOMENDACIONES

A partir de la experiencia recogida durante esta investigación, tanto en la revisión documental como en el enriquecimiento del conocimiento sobre la situación laboral en enfermería en Colombia, se logró identificar de manera clara las problemáticas que afectan al personal de enfermería y las consecuencias que generan tanto en el bienestar como en la calidad del servicio que ofrecen. A continuación, se presentan las recomendaciones divididas en dos áreas: para la academia y a partir de los resultados.

### **Recomendaciones referentes a la academia**

- Fortalecer el autocuidado en la formación de enfermeros. Se recomienda visibilizar la necesidad de reforzar, desde los programas de formación, el autocuidado en las nuevas generaciones de enfermeros. Para ello, es fundamental proporcionar herramientas y estrategias que les permitan garantizar su bienestar personal, aplicar para sí, los conocimientos en torno al cuidado de la salud, con el fin de tener condiciones para ofrecer cuidado efectivo y reducir los errores en la práctica profesional. Si los profesionales no se encuentran en condiciones óptimas de salud física y mental, el riesgo de cometer errores aumenta significativamente.
  
- Fomentar el empoderamiento y participación gremial. En el ámbito académico, es necesario promover el empoderamiento de los estudiantes de enfermería, creando espacios para la socialización de la importancia de participar en asociaciones gremiales y la normativa que rige la profesión, motivar a la vinculación a la Asociación Nacional de Estudiantes de Enfermería y ser partícipes en las actividades que se programan durante todo el año y que les permiten familiarizarse con discusiones gremiales, reconocimiento de los derechos laborales y cómo defenderlos, lo que facilitará la exigencia de garantías laborales y ayudará a evitar la normalización de la sobrecarga laboral a futuro. Una mayor conciencia sobre los derechos contribuye a la profesionalización y protección del ejercicio de la enfermería.

- Fomentar la investigación sobre la normativa laboral y profesional. Para visibilizar aún más la situación del talento humano de enfermería, se recomienda impulsar investigaciones que se enfoquen en el análisis de la Resolución 755 de 2022. Estas no solo deben centrarse en las condiciones laborales, sino también en áreas como la educación, la autonomía profesional y el liderazgo dentro del sector. Un enfoque integral ayudará a construir un cuerpo documental robusto que refleje las realidades y retos de la profesión.

### **Recomendaciones referentes a los resultados**

- Evidenciar las consecuencias de la sobrecarga laboral. Se recomienda llevar a cabo investigaciones que visibilicen cómo la sobrecarga laboral afecta al personal de enfermería, tanto a nivel físico, emocional como mental. La exposición constante a jornadas extenuantes y la presión laboral pueden llevar a alteraciones significativas en la salud, lo que no solo repercute en el bienestar, sino también en la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

- Analizar el impacto en la vida personal y familiar. Las condiciones laborales actuales en Colombia para los enfermeros no promueven el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. En muchos casos, los largos horarios y la sobrecarga laboral dificultan que puedan disfrutar de tiempo de calidad con sus familias o dedicarse al esparcimiento personal. Se sugiere realizar investigaciones que analicen cómo estas dinámicas laborales afectan la composición y calidad de vida familiar de los enfermeros, visibilizando la importancia de un balance adecuado entre trabajo y vida personal.

Este documento refuerza la necesidad de abordar de manera integral la situación del personal de enfermería, no solo en términos laborales, sino también en su formación académica y su bienestar físico y emocional. Es crucial seguir investigando y proponiendo soluciones que contribuyan a la mejora de las condiciones, tanto dentro como fuera del ámbito profesional.

## 12. ANEXOS

### 11.1 Herramienta CASPe

Herramienta CASPE
Para el análisis de la calidad de los artículos, se utilizó la matriz analítica CASPe, diseñada en Excel con base en los parámetros para estudios cualitativos y cuantitativos, con el fin de realizar un proceso analítico de lectura crítica por medio del rigor, la credibilidad y la relevancia
Esta herramienta cuenta con 10 interrogantes, los tres primeros son preguntas "de eliminación", formuladas de la siguiente manera:
1. "¿Se definen de forma clara y precisa los objetivos?, ¿Queda implícita/explicita la pregunta de investigación?, ¿Se identifica con claridad el objetivo/s de investigación?, ¿Se justifica la relevancia de los mismos?, ¿Los objetivos descritos se encuentran directamente relacionados con el problema? "
2. ¿Es congruente la metodología con el tipo de investigación?
Si cumple con:
A. Selección adecuada de la muestra.
B. Criterios de Inclusión y Exclusión claros.
C. Identificación de posibles sesgos.
3 . ¿El método de investigación es adecuado para alcanzar los objetivos?
Sólo si la respuesta es "sí" en al menos dos preguntas, se continúa con las preguntas de detalle, formuladas de la siguiente manera:
4. La estrategia de selección de participantes es congruente con la pregunta de investigación y el método utilizado? Justifica por qué los participantes seleccionados eran los más adecuados para acceder al tipo de conocimiento que requería el estudio. El investigador explica quién, cómo, dónde se convocó a los participantes del estudio.
5. ¿Las técnicas de recogida de datos utilizadas son congruentes con la pregunta de investigación y el método utilizado? -El ámbito de estudio está justificado. - Se especifica claramente y justifica la técnica y proceso de recogida de datos.
6. ¿Los aspectos éticos se desarrollan según el tipo de investigación?
7. ¿Se presentan de forma clara y precisa los resultados de acuerdo al tipo de investigación?

8. ¿Se pueden aplicar los resultados a nuestro medio poblacional local?

9. ¿La discusión confronta los resultados obtenidos con intervenciones similares?

10. ¿Se reflexiona sobre las limitaciones del estudio?

## 1.2 Conoce tus derechos, un llamado a la enfermería.<sup>42</sup>

### **Estrategia educativa: “Conoce tus derechos, un llamado a la enfermería”**

**Diseñada por:**

#### **Resultado de aprendizaje**

Al finalizar esta estrategia educativa, los estudiantes serán capaces de **analizar** la Política Nacional de Talento Humano en Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031, **reflexionar** sobre las condiciones laborales actuales de la profesión en Colombia, y **proponer** acciones para promover el reconocimiento de los derechos en su futuro ejercicio profesional.

#### **Objetivo General**

Divulgar la Política Nacional de Talento Humano en Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031, incentivando el reconocimiento de los derechos y fomentando la reflexión crítica sobre las condiciones laborales de la profesión en Colombia.

#### **Desarrollo de la Estrategia**

##### **1. Introducción al Tema**

- Lectura del Resumen de los resultados del proyecto de investigación: “Aproximación a la situación de la profesión de Enfermería en el ámbito laboral en Colombia: revisión integrativa 2008-2023”.
- Enlace con la resolución 755 de 2022 y su relevancia para la enfermería en Colombia.

##### **2. Socialización de la Infografía**

- Proporcionar a los estudiantes la infografía “**Conoce tus derechos, un llamado a la enfermería**”.
- Explicar los apartados clave de la Política Nacional de Talento Humano en Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031.
- Resaltar los derechos laborales, oportunidades de desarrollo profesional y las propuestas de mejora para el gremio.

##### **3. Análisis y Reflexión**

- Organizar a los estudiantes en equipos pequeños.

---

<sup>42</sup>Medina L. Riveros T. Puerta T, 2024 Infografía conoce tus derechos, un llamado a la enfermería disponible en: [https://www.canva.com/design/DAGUD6-oMXY/pafeNXRfn8rYUGtFV3fdVw/edit?utm\\_content=DAGUD6-oMXY&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUD6-oMXY/pafeNXRfn8rYUGtFV3fdVw/edit?utm_content=DAGUD6-oMXY&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

- Asignarles la tarea de **analizar un componente específico** de la política o el plan estratégico (ejemplo: formación continua, condiciones laborales, reconocimiento social).
- Guiar la reflexión con preguntas clave:
  - ¿Cómo impacta este componente en la práctica de enfermería?
  - ¿Qué desafíos enfrenta su implementación en el contexto colombiano?
  - ¿Cómo podrían contribuir a mejorar las condiciones de la profesión?

#### 4. **Presentación de Propuestas**

- Cada equipo diseñará una **propuesta concreta** que puede realizarse desde el proceso de formación en el que se encuentran que contribuya a fortalecer el reconocimiento de los derechos en el ejercicio de la enfermería en Colombia.
- Las propuestas podrán entregarse mediante un cartel digital o un resumen escrito, y se dará un tiempo de 5 minutos para una breve presentación oral. Se solicita que estos productos se hagan llegar a la líder del semillero Cuidando a la mujer al mail [mmonroyrubiano@ucundinamarca.edu.co](mailto:mmonroyrubiano@ucundinamarca.edu.co)

#### 5. **Cierre de la Estrategia**

- Discusión grupal sobre las conclusiones del análisis.
- Resaltar la importancia de conocer y defender los derechos en la enfermería como eje de empoderamiento profesional.

#### **Material de Apoyo**

1. Infografía: **“Conoce tus derechos, un llamado a la enfermería”**.  
[file:///C:/Users/USER/Downloads/Infografia%20Enfermeria%20Profesional%20Azul%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Infografia%20Enfermeria%20Profesional%20Azul%20(3).pdf)
2. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, Resolución 755 de 2022 (Plan Estratégico 2022-2031).  
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Resoluci%C3%B3n%20No.%20755%20de%202022.pdf>
3. Resumen del proyecto de investigación: “Aproximación a la situación de la profesión de enfermería en el ámbito laboral en Colombia: revisión integrativa 2008- 2023” Ver Anexo
4. Normas complementarias sobre derechos laborales y profesionales en Colombia ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO “Reconocer su aporte, considerar sus necesidades” Convenio núm.149 sobre el personal de enfermería. 2007. Disponible en:  
[file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms\\_508337.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms_508337.pdf)

MINISTERIO DE TRABAJO, Compromisos por el trabajo decente sector salud. 2019.  
<file:///C:/Users/USER/Downloads/COMPROMISOS%20POR%20EL%20TRABAJO%20DECENTE%20SECTOR%20SALUD.pdf>

# CONOCE TUS DERECHOS, UN LLAMADO A LA ENFERMERÍA

“MEJORAR NUESTRA REALIDAD LABORAL ES TRABAJO DE TODOS”

Los resultados de la revisión integrativa: Aproximación a la situación de la profesión de enfermería en el ámbito laboral en Colombia 2008- 2023, reveló que los enfermeros en Colombia enfrentan condiciones laborales precarias, que afectan negativamente su salud física y mental, al igual que su relación familiar y social, enfrentándose a problemas como la sobrecarga laboral, las extensas jornadas y la baja remuneración salarial, situaciones que continúan incrementando a pesar de ser el gremio que mayor representación tiene en el área de la salud.



Por esta razón, aquí presentamos la información que necesitas conocer sobre las condiciones dignas y seguras de trabajo que como profesionales de enfermería debemos exigir

## Plan Nacional de enfermería

Busca el fortalecimiento de la profesión de Enfermería en Colombia a través de tres líneas estratégicas:

- Condiciones laborales y desarrollo profesional
- Educación y calidad en la formación
- Autonomía y liderazgo.



## Política 755 de 2022

Adopta la "Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y Plan Estratégico 2022-2031" como estrategia del fortalecimiento del talento humano en salud.

### Ley 266 de 1996

Reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y los derechos de los profesionales a condiciones de ambiente de trabajo dignas y remuneración justa y equitativa.

## Pacto por el trabajo decente sector salud

Desde el 2019 Colombia busca empleo digno, formal y con garantías para los trabajadores del área de la salud mediante:

- Promoción del derecho de los trabajadores a constituir o afiliarse a organizaciones.
- Contribuir a la adecuada protección de los trabajadores.
- No superar las 60 horas semanales incluyendo horas extras.



## Circular 149 de 1994

Acciones propuestas por la organización mundial del trabajo (OIT) para el mejoramiento de las condiciones de empleo y posición laboral de los profesionales del área de la salud en el mundo.



## ¡Ahora es tu turno!

El **primer paso** para el fortalecimiento de las condiciones laborales, es el **reconocimiento de los derechos** como trabajadores de la salud, para que estos sean reivindicados y de esta manera se contribuya también a las líneas estratégicas de educación, de autonomía y liderazgo establecidas en el PNE, aportando al mejoramiento de la situación actual de enfermería en Colombia.



Elaborado por:  
Leidy Tatiana RIVEROS BELTRÁN  
Luisa Fernanda MEDINA TRIVIÑO  
Tatiana Andrea PUERTA BOMACHERA  
Estudiantes de 10° semestre del programa de enfermería de la universidad de Cundinamarca  
Asesor: Mg. Mary Luz MONROY RUBIANO



© 2023. Universidad de Cundinamarca. Todos los derechos reservados.  
Ley 20.6 de 1994, D.S. febrero 9, 1994  
Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. <http://www.secretariadecolombia.gov.co/1793/ver/160>

## **RESUMEN MONOGRAFÍA:** “Aproximación a la situación de la profesión de Enfermería en el ámbito laboral en Colombia: revisión integrativa 2008- 2023”

**Introducción:** El Plan Nacional de Enfermería (PNE) es una iniciativa que busca transformar las condiciones laborales, educativas y de liderazgo de la profesión en Colombia. Identificando y abordando las problemáticas del ejercicio profesional y proponiendo estrategias que mejoren las condiciones y oportunidades del gremio, mediante la adopción de la resolución 755 de 2022. **Objetivo general:** Determinar la situación de la profesión de enfermería en el ámbito laboral en Colombia mediante la revisión de estudios realizados en el período 2008 -2023 y proponer soluciones desde la academia. **Metodología:** Revisión integrativa, mediante la aplicación del instrumento CASPE para el análisis de los estudios hallados. **Palabras clave:** Enfermería, trabajo, sobrecarga laboral, situación laboral.

**Resultados:** Durante la revisión se identificaron 14 estudios relacionados a las condiciones laborales de los enfermeros en Colombia, los cuales incluyen el periodo de publicación desde 2008 hasta el 2023 con 3 artículos entre el 2008 y 2012, 3 entre 2013 y 2017 y 9 entre 2018 y 2023. Incluyendo 6 de tipo cualitativo, 7 cuantitativo y 1 de tipo mixto. Sus técnicas de recolección fueron cuestionarios y escalas para los cuantitativos y entrevistas para los cualitativos. En cuanto al número total de la muestra fue de 1602. Las variables que más predominaron fueron la sobrecarga laboral, la insatisfacción salarial, los riesgos laborales a nivel mental y la baja calidad de vida. **Conclusiones:** Esta revisión integrativa refleja las condiciones con las que se enfrentan los enfermeros en Colombia, quienes luchan contra la sobrecarga laboral que afecta negativamente su bienestar físico mental y su vida familiar y social. Trabajando en condiciones precarias, con baja remuneración salarial y social a pesar de desempeñar un papel crucial en el sistema de salud. Así mismo se observa incremento del interés investigativo en los últimos años, lo que indica mayor conciencia en la importancia de generar evidencia que soporte las propuestas para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los enfermeros, mediante investigaciones no solo en la línea estratégica laboral sino también en educación, autonomía profesional y liderazgo, teniendo como referencia un enfoque integral que refleje las realidades y retos de la profesión. Se resalta la importancia de fomentar desde la academia la participación estudiantil en asociaciones gremiales, brindando los conocimientos necesarios sobre la normativa que rige la profesión

### 13. REFERENCIAS

ASANA. Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación [2022] • Asana. Asana [página web]. [Consultado el 22, mayo, 2023]. Disponible en Internet: <<https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>>.

BERGONZOLI, Gustavo, et al. Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. En: BVS.

CANO ARANA, A., González Gil, T., Cabello López, J.B. por CASPe. Plantilla para ayudarte a entender un estudio cualitativo. En: CASPe. Guías CASPe de Lectura Crítica de la Literatura Médica. Alicante: CASPe; 2010. Cuaderno III. p.3-8

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, circular 149. (5, octubre, 2004)

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 266 de 1996. (25, febrero, 1996)

Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002_archivo_pdf.pdf)

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 911 de 2004. (5, octubre, 2004) Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105034\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105034_archivo_pdf.pdf)

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, resolución 755. (12, mayo, 2022) Por la cual se adoptan la "Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico

2022-2031

[https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Resolucion/30044300?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

[juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Resolucion/30044300?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Resolucion/30044300?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 755. (12 de mayo del 2022). Por la cual se adoptan la “Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031” para el fortalecimiento del talento humano en salud. En: consultor salud. pp. 1-38.

DESCRIPTORES EN CIENCIAS DE LA SALUD.DECS.  
<http://decs2020.bvsalud.org/E/homepagee.htm>

Diario Independiente de Contenido Enfermero, . Una mirada al pasado: la evolución de la Enfermería a través de los años [sitio web]. : , 14 de mayo de 2019. [consultado el ]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/una-mirada-al-pasado-la-evolucion-de-la-enfermeria-a-traves-de-los-anos/>.

DURAN DE VILLALOBOS, María Mercedes. Una mirada hacia afuera: proyección de enfermería para el 2050. Aquichan [online]. 2018, vol.18, n.1 [cited 2022-10-05], pp.5-8.

ESCOBAR-CASTELLANOS, SANHUEZA-ALVARADO2. Patrones de conocimiento de Carper y expresión en el cuidado de enfermería. [online]. 2018, vol.7, n.1 pp.27-42. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062018000100027](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062018000100027)

GOBIERNO MEXICANO. "Solo quien conoce sus derechos, puede exigirlos y hacerlos valer": Secretario Osorio Chong. gob.mx [página web]. [Consultado el 13, septiembre, 2024]. Disponible en Internet: <<https://www.gob.mx/segob/articulos/solo-quien-conoce-sus-derechos-puede-exigirlos-y-hacerlos-valer-secretario-osorio-chong>>.

LUENGO-MARTÍNEZ, Carolina Elena y SANHUEZA-ALVARADO, Olivia. Formación del licenciado en Enfermería en América Latina. En: Aquichan [en línea]. 1, junio, 2016. vol. 16, no. 2 [consultado el 5, octubre, 2022], p. 240-255

OIT, . (2007). Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería: Reconocer su aporte Considerar sus necesidades. , 1, 1. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_508337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf)

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Formación doctoral en enfermería en América Latina y el Caribe. (2017). Disponible en Internet: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-597407>>.

Ramírez Elías Proceso de enfermería; lo que sí es y lo que no es [sitio web] scielo 2016 <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00071.pdf>

SASSO, Karina. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Scielo [página web]. (14, abril, 2008). [Consultado el 6, mayo, 2024]. Disponible en Internet: <<https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>>.

SOTO, PAZ; MASALAN, PATRICIA y BARRIOS, SILVIA. LA EDUCACIÓN EN SALUD, UN ELEMENTO CENTRAL DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA. (2018). <https://www.enfermeriaaps.com/portal/wp-content/uploads/2018/06/La-educación-en-salud-un-elemento-central-del-cuidado-de-Enfermería.-Rev.-Med.-Clin.-Condes-2018.pdf>>.

VELEZ-ALVAREZ, Consuelo et al. Formación del talento humano en enfermería en Colombia. av.enferm. [online]. 2021, vol.39, n.2 [cited 2022-10-05], pp.198-206.

ZABALEGUI, Adelaida. A propósito del liderazgo en enfermería. En: Nursing2018. 2018. vol. 35, no. 1.

ZABALEGUI, Adelaida. Enfermería ahora, para una salud global y universal | Nursing. Elsevier | Una empresa de análisis de la información | Empowering Knowledge [página web]. (abril, 2018). [Consultado el 18, septiembre, 2023]. Disponible en Internet: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-editorial-enfermeria-ahora-una-salud-S021253821830030X#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20mantiene%20una%20posici%C3%B3n,90%25%20de%20los%20cuidados%20profesionales>.

ZABALEGUI, Adelaida. Fortalecimiento del liderazgo de la enfermera. Elsevier [página web]. (octubre, 2019). [Consultado el 18, septiembre, 2023]. Disponible en Internet: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-fortalecimiento-del-liderazgo-enfermera-S0212538219301153>