

PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES EN ENFERMERÍA SOBRE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR AUXILIARES QUE REALIZARON FORMACIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

Perception of Nursing Professionals Regarding the Competencies Acquired by Nursing Assistants Who Completed Professional Training in Nursing

José David Gallego Romero¹; Lili Johana Gutiérrez¹; Ana Milena Lainez David¹;
Alexandra Tapias Cárdenas¹; Luisa Fernanda Ochoa Villegas¹.

1. Corporación Universitaria Adventista, Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Enfermería, Medellín, Colombia.

Autor de correspondencia: José David Gallego Romero, josed.gallegor@unac.edu.co.

RESUMEN

Introducción: La profesionalización de los auxiliares de enfermería constituye un proceso clave para fortalecer el talento humano en salud y mejorar la calidad del cuidado en Colombia. Este proceso implica no sólo la adquisición de nuevas competencias técnico-científicas, sino también la transformación del rol y la consolidación de la identidad profesional. **Objetivo:** Analizar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las competencias adquiridas por auxiliares que realizaron formación profesional en enfermería. **Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, participaron profesionales de enfermería de instituciones de salud de

Medellín y el Área Metropolitana, la muestra no incluyó profesionales que previamente ejercieron como auxiliares de enfermería. Se utilizó un instrumento de elaboración propia, validado mediante juicio de expertos. Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva. **Resultados:** El 84,6% de los participantes fueron mujeres y el 60% poseía título de pregrado. En la competencia Saber ser, el 75,4% reportó una percepción excelente, destacando la empatía, comunicación efectiva y trato humanizado. En Saber hacer, se resaltó la adherencia a protocolos con un 84,6% y el trabajo en equipo en un 81,5%, aunque con menor percepción de autonomía. En Saber saber, el 69,2% evidenció menor integración de resultados investigativos. El 73,8% calificó los comportamientos profesionales como excelentes. **Conclusiones:** La transición de auxiliar a profesional de enfermería representa un proceso de integración del conocimiento teórico y la experiencia práctica. Se requieren entornos educativos y laborales que potencien el liderazgo y la investigación como pilares del ejercicio profesional y del fortalecimiento del sistema de salud.

Palabras clave: Competencia profesional, Enfermería, Educación profesional, Auxiliar de enfermería.

ABSTRACT

Introduction: The professionalization of nursing assistants constitutes a key process to strengthen human resources in healthcare and improve the quality of care in Colombia. This transition involves not only the acquisition of new technical and scientific competencies but also the transformation of

professional roles and the consolidation of professional identity. **Objective:** To analyze nurses' perceptions of the competencies acquired by nursing assistants who completed professional nursing training. **Methodology:** A quantitative, descriptive, cross-sectional study was conducted with professional nurses from healthcare institutions in Medellín and the Metropolitan Area. The sample excluded professionals who had previously worked as nursing assistants. A self-developed instrument was used, validated through expert judgment. Data were analyzed using descriptive statistics. **Results:** Among participants, 84.6% were women and 60% held a bachelor's degree. Regarding the "Being" competency, 75.4% reported an excellent perception, highlighting empathy, effective communication, and humanized care. For the "Doing" competency, adherence to protocols (84.6%) and teamwork (81.5%) were emphasized, although lower levels of autonomy were observed. In the "Knowing" competency, 69.2% showed limited integration of research findings. Overall, 73.8% rated professional behaviors as excellent. **Conclusions:** The transition from nursing assistant to professional nurse represents a process of integrating theoretical knowledge with practical experience. Educational and workplace environments that promote leadership and research are essential to strengthen professional practice and enhance the healthcare system.

Key words: Professional competence, Nursing, Professional education, Nursing assistant.

INTRODUCCIÓN

La profesión de enfermería cumple un papel fundamental en el logro de los objetivos de salud a nivel mundial. Históricamente, su contribución ha sido relevante para alcanzar las metas globales de salud, tales como la cobertura sanitaria universal, la salud mental, la lucha contra las enfermedades no transmisibles, la preparación y respuesta ante situaciones catastróficas, la seguridad del paciente y la prestación de una atención integrada y centrada en la persona. Por tanto, la enfermería es un actor estratégico en el esfuerzo global por cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (1)(2).

En el contexto colombiano, la situación de talento humano revela una alta proporción de auxiliares de enfermería respecto a la de profesionales de enfermería. Datos del 2018 reportaron un aproximado de 717.456 personas vinculadas al sector salud, de las cuales el 53% correspondía a auxiliares, técnicos y tecnólogos, mientras que el 47% eran profesionales y especialistas; específicamente, 66.095 personas se desempeñan como profesionales de enfermería (3)(4). Estos datos han motivado a que las instituciones de salud y de educación superior propongan planes que favorezcan la educación profesional en enfermería, como estrategia para la sostenibilidad del sistema de salud.

En respuesta a esta necesidad, la Resolución 755 de 2022 que adoptó la *Política Nacional de Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031*, enfatizó en la necesidad de fortalecer el talento humano en enfermería por medio de la mejora de la formación, el desempeño, la gestión

y el desarrollo integral, con líneas estratégicas centradas en el "fortalecimiento de las competencias y la calidad de la educación en enfermería, el liderazgo y la autonomía profesional" (3). Esto es relevante para la planificación y pertinencia de los programas educativos, así como, en la articulación con los servicios de salud del país y las necesidades del sector salud.

Por otro lado, esta regulación señala las diferencias en términos de competencias y funciones, a nivel técnico y a nivel profesional en la disciplina de enfermería, lo que destaca el desafío que implica la educación profesional de enfermería en personas que se desempeñan como auxiliares frente a la apropiación de un nuevo rol profesional (3). Lo anterior revela la importancia de analizar si las competencias adquiridas por los profesionales de enfermería que provienen de roles auxiliares previos son percibidas como suficientes y de calidad por quienes ejercen desde un rol profesional (5).

Bajo este contexto, Mazacón Gómez et al. (6), en su estudio *Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional*, señalan que la formación de enfermeros y de enfermeras es fundamental para potenciar las dinámicas y la fuerza de trabajo en la disciplina. Además, precisan que "los conocimientos, la capacidad, el liderazgo, el compromiso social y la comunicación de la enfermería se comportan como ejes articuladores tanto en el cuidado integral del paciente como en el desarrollo profesional en enfermería" (6).

Así mismo, el profesional de enfermería trasciende los conocimientos y habilidades técnicas; por tanto, debe demostrar competencias sistémicas

como análisis, planificación, resolución de problemas y toma de decisiones, competencias instrumentales que incluyen investigación, adaptabilidad, creatividad, liderazgo y un sólido compromiso ético (7).

En consonancia con lo anterior, se evidencia que el proceso académico a nivel profesional realizado por el personal auxiliar que ingresa a la educación profesional de enfermería, no solo involucra la formación en nuevas habilidades o en nuevas técnicas, sino que implica un proceso de transformación en el paradigma y la concepción de lo que significa la competencia profesional en enfermería; donde se integran valores éticos, competencias científicas y capacidades de liderazgo, ampliando así las responsabilidades y la autonomía profesional (8)(9).

Para una mayor comprensión, resulta pertinente recurrir a modelos teóricos, tales como el propuesto por Patricia Benner, *el modelo de adquisición y desarrollo de habilidades*. Este modelo reconoce distintas etapas del desarrollo profesional que van desde el nivel principiante hasta el nivel de experto, a través de la integración de conocimiento teórico y experiencia práctica. Ambos elementos son clave para el desarrollo profesional que permite no solo responder de forma técnica ante los cambios del paciente, sino también buscar evidencia que respalde sus observaciones y decisiones clínicas (10).

Si bien los auxiliares de enfermería poseen experiencia previa en el cuidado de personas, de acuerdo con Benner, se configuran como personas que inician un nuevo recorrido académico y profesional. A su vez, se enfrentan a

escenarios clínicos desde un aprendizaje más formal y estructurado, logrando integrar conceptos teóricos, técnicas especializadas y una visión del cuidado más profunda. Este cambio suele traer consigo algunas inquietudes, expectativas y temores ante las nuevas responsabilidades (11).

Adicional a esto, autores como Mazacón et al. (6) refuerzan la necesidad de clarificar conceptos como competencia, capacidad y desempeño en enfermería. De acuerdo con los autores, estos aspectos motivan la mejora continua de los cuidados y por tanto, se busca que la formación profesional de enfermería realizada, no solo por quienes se desempeñaron previamente como auxiliares, derive en profesionales competentes, entendiendo que “competente es la persona que posee una compilación de habilidades, conocimientos destrezas y capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales” (6).

Si bien, la realidad cotidiana muestra que el sector enfrenta desafíos importantes, como la escasez de personal, la sobrecarga laboral y la baja remuneración, lo que puede disminuir la calidad de la atención y la capacidad de respuesta ante las crecientes necesidades de la población (12), se hace necesario, fortalecer escenarios formativos y entornos laborales que propendan por el desarrollo de profesionales de enfermería competentes en la disciplina y que no comprometan la calidad de los cuidados (13)(14).

Frente a esta problemática, esta investigación plantea la pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de los profesionales en enfermería sobre las competencias adquiridas por auxiliares que realizaron formación

profesional en enfermería? Con base en esta, se planteó como objetivo general analizar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las competencias adquiridas por auxiliares que realizaron formación profesional en enfermería.

METODOLOGÍA

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal. Su propósito fue describir la percepción de los profesionales en enfermería sobre las competencias adquiridas por auxiliares que realizaron formación profesional en enfermería, con base en datos recogidos a través de un instrumento estructurado.

La muestra estuvo conformada por 64 profesionales de enfermería, todos con al menos un año de ejercicio profesional, quienes reportaron experiencia laboral actual o previa con personas que realizaron formación profesional en enfermería después de haber trabajado como auxiliares de enfermería. Todos los participantes otorgaron su consentimiento informado para participar de manera voluntaria en la investigación.

En cuanto a los criterios de exclusión, no se incluyeron profesionales de enfermería que tuvieran formación o experiencia previa como auxiliares de enfermería.

El instrumento de recolección de datos fue aplicado de manera digital y virtual por medio de WhatsApp y correo electrónico durante el mes de agosto

de 2025, y la recolección final de las respuestas, correspondiente a la muestra, se cerró en septiembre de 2025.

Para la selección de la población participante, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se buscó la accesibilidad y disponibilidad de los participantes por parte de los investigadores.

En cuanto a la recolección de los datos, se diseñó un instrumento de elaboración propia para la investigación, el cual se estructuró en dos secciones: una primera sección de caracterización sociodemográfica, compuesta por 4 ítems. La segunda sección, indaga sobre la percepción de los participantes frente a las competencias del saber ser (8 ítems), competencias del saber hacer (8 ítems) y competencias del saber saber (7 ítems). La escala de respuesta fue tipo Likert de cinco opciones, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Previo a la recolección de los datos, el instrumento fue sometido a una validación de contenido por juicio de expertos; en este proceso participaron 7 expertos, de los cuales 5 fueron temáticos y 2 fueron metodológicos; todos los expertos, tienen formación profesional de enfermería. Los expertos evaluaron los criterios de claridad, relevancia, pertinencia y escala de cada una de las preguntas. La validación de contenido se obtuvo mediante el coeficiente V de Aiken con un resultado global de 0,91, en todo el instrumento. Todas las preguntas tuvieron una V de Aiken mayor a 0,75. Una vez validado el instrumento, la recolección de los datos se realizó mediante un formulario digital de Google Forms que fue compartido con los participantes.

Para la interpretación general del instrumento, se realizó el cálculo de las variables, obteniendo como puntaje mínimo 24 puntos y puntaje máximo 120 puntos. Posteriormente, mediante la técnica de baremo para 3 niveles, se obtuvieron las categorías para describir la percepción frente a los comportamientos profesionales como Excelente con puntaje de 120 a 89 puntos, Buena de 88 a 57 puntos y Deficiente de 56 a 24 puntos. Así mismo, se realizó una interpretación para cada una de las competencias analizadas, donde el puntaje mínimo es 8 y el puntaje máximo es 40. Dado que las tres competencias tienen el mismo número de ítems, se presentó el mismo baremo de interpretación, donde un puntaje de 30 a 40 puntos es Excelente, Buena de 20 a 29 puntos y Deficiente de 8 a 19 puntos.

El control de riesgo de sesgos de respuesta se realizó mediante la confidencialidad y el anonimato de la población participante, y los investigadores principales tuvieron oportunidad de socializar previamente la investigación y el objetivo de la misma, con el fin de estar a disposición frente a inquietudes en el proceso de respuesta. En cuanto al sesgo de selección, si bien el riesgo era alto al tratarse de un muestreo no probabilístico, los investigadores aplicaron con rigurosidad los criterios de inclusión y exclusión descritos anteriormente. La administración controlada del instrumento también minimizó errores.

Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva a través del software *Jamovi*. Se obtuvieron medidas de frecuencias, porcentajes. Los resultados se presentaron en tablas según los objetivos del estudio.

Esta investigación fue clasificada como de bajo riesgo según la Resolución 8430 de 1993. Adicionalmente, se obtuvo aval del Comité de Ética de la Corporación Universitaria Adventista y se aseguró la participación voluntaria mediante el consentimiento informado descrito en el instrumento de recolección de datos. Se cumplió con los principios de respeto, justicia, beneficencia y autonomía conforme a la Declaración de Helsinki y la Ley 266 de 1996. Finalmente, se realizó una devolución de los resultados a cada uno de los participantes, mediante una infografía y la invitación a participar en la socialización pública de los resultados de la investigación en las instalaciones de la Corporación Universitaria Adventista, en el periodo 2025-2.

RESULTADOS

El total de personas participantes en el estudio fue de 67 profesionales de enfermería, pertenecientes a diferentes instituciones de salud de la ciudad de Medellín, Colombia. En cuanto a la distribución por sexo, se evidenció una amplia mayoría de mujeres con un 84,6%, mientras que los hombres representaron el 15,4%. Respecto al nivel de formación, el 60% de los participantes cuenta con título de pregrado, mientras que el 40% ha realizado estudios de posgrado, siendo la especialización el nivel más frecuente con un 27,7%, seguido de estudios de maestría con un 12,3% (Ver tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población participante del estudio, 2025-2.

Variable	n	%
Sexo		
Hombre	10	15,4
Mujer	55	84,6
Nivel de formación		
Especialización	18	27,7
Maestría	8	12,3
Pregrado	39	60

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2 describe la percepción de los participantes frente a la competencia de Saber Ser en la cual se observó una percepción mayormente positiva en cuanto al trato humanizado, la comunicación efectiva y la empatía, descritos en los ítems 1 y 3, con porcentajes superiores al 90%, sin embargo se evidenció una disminución en el grado de acuerdo en aspectos como la capacidad de liderazgo con un 61,6% y la seguridad en la toma de decisiones con un 73,9%, valorados en los ítems 4 y 7. En estas valoraciones, más del 25% de los participantes se ubicaron en categorías de desacuerdo o neutralidad.

Tabla 2. Percepción de los participantes frente a la competencia Saber ser, 2025-2

Ítems competencia Saber ser	TD*		D		ND		ED		TDs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Se comunica de manera efectiva con el equipo de salud y los pacientes?	24	36.9	35	53.8	3	4.6	3	4.6	-	-

¿Demuestran respeto por la diversidad cultural y las diferencias individuales?	17	26.2	23	35.4	15	23.1	9	13.8	1	1.5
¿Muestran empatía y trato humanizado hacia los pacientes o usuarios?	24	36.9	35	53.8	3	4.6	3	4.6	-	-
¿Tienen la capacidad de asumir roles de liderazgo en el entorno laboral?	17	26.2	23	35.4	15	23.1	9	13.8	1	1.5
¿Asumen responsabilidad durante el desarrollo de sus actividades laborales?	26	40.0	30	46.2	6	9.2	2	3.1	1	1.5
¿Muestran actitud proactiva en la resolución de problemas?	25	38.5	30	46.2	6	9.2	3	4.6	1	1.5
¿Demuestran seguridad en la toma de decisiones relacionadas con su ejercicio laboral?	23	35.4	25	38.5	9	13.8	8	12.3	-	-
¿Desarrollan relaciones profesionales y de confianza con su equipo de trabajo, usuarios y demás sujetos de cuidado?	22	33.8	31	47.7	5	7.7	7	10.8	-	-

*TD: Totalmente de acuerdo D: De acuerdo ND: Ni de acuerdo Ni en desacuerdo ED: En desacuerdo TDs: Totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados globales en la competencia Saber Ser, se evidenció que el 75,4% de los participantes tiene una excelente percepción sobre las competencias de saber adquiridas por los auxiliares que realizaron formación

profesional en enfermería. La mayoría calificó estas habilidades como excelentes, mientras que un 3,1% las percibió como deficientes.

Se destaca que los porcentajes más altos se concentraron en la comunicación efectiva y la empatía hacia el paciente, mientras que los más bajos se evidenciaron en la capacidad de liderazgo y en la seguridad para la toma de decisiones. (Ver tabla 3).

Tabla 3. Percepción global de los participantes respecto a la competencia del saber ser 2025-2.

Saber ser	n	%
Excelente	49	75.4%
Buena	14	21.5%
Deficiente	2	3.1%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la percepción en la competencia del Saber hacer, se destacan los porcentajes altos en el grado de acuerdo con los ítems asociados a la adherencia a protocolos con un 84,6%, la gestión de recursos y la capacidad de trabajo en equipo con un 81,5% aproximadamente. Además, respecto a la percepción en habilidades para la evaluación y retroalimentación de equipos los participantes perciben en un 73,9% que los auxiliares formados profesionalmente adquieren estas competencias.

De igual manera, frente a la adaptación a situaciones de alta presión con un 78,5%. No obstante, se destaca que un mayor porcentaje de participantes tuvo percepciones de neutralidad o desacuerdo respecto a la autonomía en el desarrollo de su trabajo profesional con un 29,2% en comparación con los demás ítems evaluados (Ver tabla 4).

Tabla 4 . Percepción de los participantes frente a la competencia Saber hacer, 2025-2

Ítems competencia Saber Hacer	TD		D		ND		ED		TDs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Demuestran autonomía en el desarrollo de su trabajo profesional?	22	33.8	24	36.9	12	18.5	6	9.2	1	1.5
¿Muestran capacidad para realizar trabajo en equipo?	21	32.3	32	49.2	6	9.2	5	7.7	1	1.5
¿Aplican conocimientos científico-técnicos en la realización de actividades propias del rol de enfermería?	23	35.4	34	52.3	2	3.1	5	7.7	1	1.5
¿Se adhiere a protocolos, estándares, políticas o guías de práctica clínica de manera efectiva?	23	35.4	32	49.2	7	10.8	3	4.6	-	-
¿Gestionan los recursos y equipos de trabajo de manera eficiente?	23	35.4	30	46.2	7	10.8	5	7.7	-	-

Ítems competencia Saber	TD		D		ND		ED		TDs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hacer										
¿Elaboran las notas, registros e informes de manera adecuada para su área laboral?	24	36.9	32	49.2	6	9.2	3	4.6	-	-
¿Demuestran competencia en el hacer durante la evaluación y retroalimentación de su equipo?	17	26.2	31	47.7	8	12.3	9	13.8	-	-
¿Muestran capacidad para adaptarse a situaciones de alta presión laboral?	26	40.0	25	38.5	7	10.8	7	10.8	-	-

*TD: Totalmente de acuerdo D: De acuerdo ND: Ni de acuerdo Ni en desacuerdo ED: En desacuerdo TDs: Totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción global reportada por los participantes en la competencia del saber hacer, se observó que el 75.4% tienen una excelente percepción de esta competencia y el 20% la percibe como buena. (Ver tabla 5.)

Tabla 5. Percepción global de los participantes respecto a la competencia del saber hacer 2025-2.

Saber Hacer	n	% del Total
Excelente	49	75.4%
Buena	13	20.0%
Deficiente	3	4.6%

Fuente: Elaboración propia.

En la competencia Saber saber, se evidenció que el 86,2% manifestó un alto grado de acuerdo en que los profesionales se actualizan en avances tecnológicos y científicos. De manera similar, el 81,6% reconoció la capacidad de comprender y aplicar los fundamentos científicos en el desarrollo de las actividades laborales. No obstante, se observó una disminución en los niveles de acuerdo en relación con la integración de resultados de investigación en la práctica profesional con un 69,2% y con el compartir nuevos conocimientos en espacios de capacitación con un 78,4%. Por otro lado, el 75,4% expresó una percepción favorable en el ítem de pensamiento crítico y autonomía en la toma de decisiones, mientras que el 24,6% de los encuestados restante se ubicó entre la neutralidad o el desacuerdo (Ver tabla 6).

Tabla 6. Percepción de los participantes frente a la competencia Saber saber, 2025-2

Ítems Competencia del Saber Saber	TD		D		ND		ED		TDs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Comprenden y aplican los principios de modelos y teorías de enfermería relevantes para su práctica?	13	20.0	31	47.7	13	20.0	8	12.3	-	
¿Comprenden los fundamentos científicos para el	20	30.8	33	50.8	6	9.2	6	9.2	-	

Ítems Competencia del Saber Saber	TD		D		ND		ED		TDs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
desarrollo de sus actividades?										
¿Demuestran pensamiento crítico y autonomía en la toma de decisiones?	19	29.2	30	46.2	5	7.7	11	16.9	-	
¿Promueven relaciones interpersonales de carácter colaborativo y lideran intercambio de conocimiento entre colegas?	20	30.8	28	43.1	11	16.9	6	9.2	-	
¿Demuestran conocimientos actualizados y están al tanto de los avances tecnológicos y científicos propios de su profesión?	18	27.7	38	58.5	5	7.7	4	6.2	-	
¿Demuestran conocimientos actualizados y están al tanto de los avances tecnológicos y científicos propios de su profesión?	20	30.8	34	52.3	6	9.2	5	7.7	-	

Ítems Competencia del Saber Saber	TD		D		ND		ED		TDs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Comparten nuevos conocimientos en espacios de capacitación con los demás miembros del equipo?	19	29.2	32	49.2	9	13.8	5	7.7	-	
¿Integran resultados basados en investigación científica en el desarrollo de su práctica profesional.	16	24.6	29	44.6	14	21.5	6	9.2	-	

*TD: Totalmente de acuerdo D: De acuerdo ND: Ni de acuerdo Ni en desacuerdo ED: En desacuerdo TDs: Totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

En la percepción global de la competencia Saber saber reportada por los participantes, se observó una disminución en la percepción *excelente* con un 64,6% en comparación con las otras dos competencias analizadas. En este sentido un 30,8% la percibe como buena y el 4,6% como deficiente (Ver tabla 7).

Tabla 7. Percepción global de los participantes respecto a la competencia del saber saber 2025-2.

Saber saber	n	% del Total
Excelente	42	64.6%

Buena	20	30.8%
Deficiente	3	4.6%

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en los resultados generales sobre la percepción de los comportamientos profesionales, analizados a partir de las tres competencias estudiadas, se observó que el 73,8% de los participantes los evaluó como *excelentes*, mientras que el 24,6% los calificó como *buenos* (Ver tabla 8).

Tabla 8. Percepción global de los participantes respecto a los comportamientos profesionales, 2025-2.

Comportamientos	n	% del Total
Excelente	48	73.8%
Buena	16	24.6%
Deficiente	1	1.5%

Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo principal analizar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las competencias adquiridas por auxiliares que realizaron formación profesional en enfermería. Los resultados obtenidos permiten identificar fortalezas relevantes en el ámbito de las competencias del saber ser, saber hacer y saber saber, así como otras percepciones que reflejan retos persistentes en la consolidación del rol profesional y de los comportamientos profesionales posterior a recibir la educación profesional.

Al caracterizar socio-demográficamente a las personas participantes del estudio, se evidenció que el 84,6% de participantes encuestados fueron mujeres y, que la formación universitaria de pregrado predominó con un 60% y un 40% de participantes reportó tener estudios de posgrado, principalmente en especialización y maestría.

Esta composición sociodemográfica refleja una muestra con alto nivel de cualificación académica y experiencia profesional, lo que aporta positivamente a las percepciones expresadas sobre las competencias observadas en los auxiliares de enfermería que finalizaron la Educación profesional en esta misma disciplina y que permiten identificar fortalezas relevantes en las dimensiones del saber ser, saber hacer y saber saber, así como limitaciones que reflejan retos persistentes en la consolidación del rol profesional (16).

Por otra parte, con el fin de identificar la percepción de los participantes frente a las competencias del saber ser desarrolladas por el personal auxiliar que se forma profesionalmente en enfermería, se destaca que el 75,4% de los profesionales valoró como excelentes las competencias del saber ser destacando la empatía, la comunicación efectiva y el trato humanizado, con porcentajes superiores al 90%. La evidencia coincide con estudios internacionales que señalan que el cuidado humanizado constituye el núcleo del ejercicio profesional en enfermería (17).

Estos resultados son coherentes con el valor social y clínico de la enfermería donde la relación terapéutica se fundamenta en la capacidad de establecer

vínculos respetuosos, empáticos y culturalmente sensibles, competencias que los profesionales posiblemente han empezado a desarrollar durante la etapa previa como auxiliares (18)(19).

Sin embargo, se identificó una disminución en el grado de acuerdo en la percepción de las competencias de liderazgo con un 38,4% de neutralidad o desacuerdo y de seguridad en la toma de decisiones con un 26,1%. Estas competencias, asociadas al ejercicio de roles estratégicos, requieren más tiempo y escenarios de práctica autónoma para consolidarse. Investigaciones previas han señalado que la construcción de la identidad profesional de los enfermeros en transición exige acompañamiento institucional y oportunidades para el ejercicio de la autonomía (20). En el contexto colombiano, la Resolución 755 de 2022 plantea como meta fortalecer el liderazgo y la autonomía de la profesión, lo que evidencia la pertinencia de estos hallazgos (3).

La presencia de estructuras jerárquicas en los servicios de salud puede explicar por qué estas competencias no se perciben con la misma solidez que otras. Aunque los programas formativos enfatizan en el liderazgo y la gestión, la dinámica institucional restringe con frecuencia la participación activa de los profesionales recién egresados en procesos de toma de decisiones. Esto genera tensiones entre el ideal formativo y la práctica laboral real (20). Lo encontrado en esta investigación permite resaltar que la consolidación de competencias de liderazgo no depende únicamente del currículo, sino también de las condiciones organizacionales y del clima institucional como

facilitador del desarrollo de liderazgo el ejercicio del rol profesional de enfermería (21).

Ahora bien, respecto al objetivo de identificar la percepción sobre el desarrollo de las competencias del saber hacer, se destaca que el 75,4% de los participantes consideró como excelente el desarrollo de esta competencia. Se evidenció un alto grado de acuerdo del 84,6% con la adherencia a protocolos clínicos, del 81,5% con la gestión de recursos y la capacidad de trabajo en equipo. Los datos recogidos concuerdan con la literatura que subraya cómo la profesionalización de auxiliares fortalece las habilidades técnico-científicas necesarias para garantizar la seguridad del paciente (22)(23).

No obstante, se observaron limitaciones en la percepción de autonomía, con un 29,2% de profesionales que se ubicaron entre el desacuerdo o la neutralidad. Esta tensión entre el dominio técnico y la autonomía clínica ha sido documentada en estudios que muestran que, en contextos donde persisten relaciones jerárquicas, la enfermería encuentra obstáculos para ejercer plenamente su criterio profesional (24). Además, la sobrecarga laboral y las restricciones propias del sistema de salud colombiano limitan el margen de actuación independiente del enfermero, afectando la aplicación práctica de estas competencias (25).

En estudios internacionales se ha descrito este fenómeno como un “choque de rol”, donde las expectativas creadas durante el proceso formativo difieren de las condiciones reales de desempeño en el entorno asistencial (26). Esto

explicaría los hallazgos que destacan altas calificaciones en lo técnico y bajo reconocimiento de autonomía en el ejercicio profesional.

Respecto a la percepción sobre el desarrollo de la competencia del saber saber en personas auxiliares que realizaron educación profesional en enfermería, los resultados revelaron que esta dimensión recibió la valoración *excelente* más baja con un 64,6%, respecto a las otras competencias. Aunque los participantes reconocieron favorablemente con un 86,2% la actualización constante en avances científicos y la aplicación de fundamentos teóricos con un 81,6%, se identificaron deficiencias en la integración de resultados de investigación en la práctica clínica en un 69,2% y en la difusión de conocimiento en espacios académicos por parte del 78,4% de los participantes.

Los resultados son acordes con estudios que evidencian la dificultad persistente para transferir la investigación a la práctica asistencial, fenómeno ampliamente documentado en la literatura internacional (28)(29). Diversos autores señalan que esta brecha se asocia con factores estructurales y culturales, entre los que destacan la falta de incentivos institucionales, las limitaciones de tiempo derivadas de la carga laboral y la ausencia de una cultura organizacional orientada a la práctica basada en la evidencia (27). Aunque en Medellín diversas universidades han incorporado asignaturas de investigación en sus planes de estudio, los resultados del presente estudio sugieren que dicha formación aún no se traduce de manera consistente en competencias aplicadas dentro de los entornos clínicos.

Así mismo, investigaciones recientes coinciden en que la enseñanza de la investigación, cuando se aborda de manera teórica o aislada, no garantiza la consolidación de habilidades para integrar la evidencia en la práctica. Por el contrario, se requiere fortalecer los procesos de acompañamiento, la mentoría clínica y la creación de espacios institucionales que fomenten la lectura crítica, la reflexión colectiva y la aplicación contextualizada del conocimiento científico (30)(31). En este sentido, los resultados de este estudio aportan evidencia sobre la necesidad de articular los procesos formativos con las dinámicas reales de los servicios de salud, promoviendo una cultura profesional que valore y utilice la investigación como base del cuidado de enfermería.

Por otro lado, al describir la percepción sobre los comportamientos profesionales consolidados con la formación profesional, los resultados evidenciaron que el 73,8% de los participantes consideró excelente el nivel de consolidación de dichos comportamientos, mientras que el 24,6% lo calificó como bueno. Lo que sugiere que los profesionales perciben una transformación significativa en el desempeño, caracterizada por mayor compromiso ético, responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo y orientación hacia el cuidado humanizado. Tales comportamientos reflejan una integración efectiva de las competencias del ser, del saber y del saber hacer, evidenciando la interiorización de valores y actitudes coherentes con el rol profesional (32).

No obstante, las percepciones también señalaron que algunos comportamientos asociados al liderazgo, la autonomía en la toma de decisiones y la gestión del cuidado aún requieren fortalecimiento, lo cual coincide con estudios previos que describen la transición de auxiliar a profesional como un proceso progresivo de adaptación y reconfiguración identitaria (33). En este sentido, la consolidación de comportamientos profesionales no solo depende de la adquisición de conocimientos, sino también de la madurez ética, la experiencia práctica y el acompañamiento institucional que permita ejercer el rol con plena autonomía y criterio profesional (34). Por tanto, los resultados reflejan una percepción global positiva, pero también la necesidad de promover entornos laborales y educativos que potencien el liderazgo, la toma de decisiones y la práctica reflexiva como componentes esenciales de los comportamientos profesionales en enfermería.

De esta manera, al abordar el modelo de Patricia Benner (11), los resultados sugieren que los profesionales de enfermería que previamente ejercieron el rol de auxiliares, se configuran como principiantes avanzados. Entendiendo que, si bien poseen experiencia acumulada en el cuidado técnico, aún requieren consolidar la integración de la evidencia científica y el pensamiento crítico para alcanzar niveles de experticia en el rol profesional de la enfermería. En este sentido, el saber saber se constituye en la dimensión más desafiante.

Finalmente, es importante reconocer las limitaciones del estudio. Al tratarse de un diseño descriptivo y de corte transversal, no es posible establecer

asociaciones ni relaciones de causalidad; por lo tanto, los hallazgos se circunscriben únicamente a las percepciones de los participantes y no pueden generalizarse a toda la población de profesionales de enfermería. Asimismo, el tipo de muestreo no probabilístico y por participación voluntaria constituye una limitación, ya que puede generar sesgos en la representatividad de la muestra. La aplicación del instrumento mediante un formulario virtual también pudo favorecer sesgos de autoselección y respuestas socialmente deseables. Finalmente, no se controlaron variables contextuales como las condiciones laborales, la cultura organizacional o las diferencias entre los programas académicos, factores que podrían haber influido en las percepciones reportadas

No obstante, estos resultados destacan que la formación profesional recibida ha contribuido de manera significativa a consolidar un perfil profesional integral, caracterizado por la sensibilidad humana, la capacidad técnica y la disposición al aprendizaje continuo. A su vez, se observó reconocimiento por los pares como profesionales comprometidos, responsables y con sólidos valores ético-humanísticos. Se evidencia que dentro de las competencias más destacadas se encuentran la comunicación efectiva, la empatía, el trato humanizado, la buena adherencia a protocolos clínicos y el trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

La investigación aportó evidencia para la población participante sobre los retos y oportunidades que acompañan la transición académica y laboral dentro del campo de la enfermería en el contexto colombiano.

Los hallazgos indican que, desde la perspectiva de los profesionales participantes en el estudio, los auxiliares que realizan formación profesional alcanzan un desarrollo favorable en las competencias del ser, saber y saber hacer, consolidando comportamientos profesionales que fortalecen la calidad del cuidado.

Los resultados destacan brechas persistentes en la consolidación de competencias relacionadas con el liderazgo, la autonomía en la toma de decisiones y la integración de la investigación a la práctica asistencial, lo que refleja la necesidad de continuar promoviendo una formación más equilibrada entre los componentes técnicos, investigativos y de gestión del cuidado.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores manifiestan no tener conflictos de interés en esta investigación, este trabajo se realizó de manera independiente, sin soporte económico ni vínculos personales o laborales que pudieran interferir en los resultados de esta, además, fue realizado con fines netamente académicos salvaguardando el cumplimiento de los principios éticos.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES:

Los autores trabajaron de manera conjunta en el desarrollo de la investigación

AGRADECIMIENTOS

Extendemos un especial agradecimiento a todas las personas que de manera directa e indirecta realizaron una contribución al desarrollo de esta investigación.

FINANCIACIÓN

Este proyecto no recibió ningún tipo de financiación para llevar a cabo su desarrollo, los recursos utilizados fueron aportados directamente por los integrantes de la investigación y el estudio se realizó en el marco del proceso de formación profesional en Enfermería de la Corporación Universitaria Adventista de Colombia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. Nursing and midwifery [Internet]. Geneva: WHO; [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.who.int/topics/nursing/en/>
2. World Health Organization. Collaborating: the Global Strategic Direction for Nursing and Midwifery 2021-2025 [Internet]. Geneva: WHO; 2022 Dec 4 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.who.int/news-room/events/detail/2022/12/04/default-calendar/collaborating-the-global-strategic-directions-for-nursing-and-midwifery>
3. República de Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 755 de 2022: Por la cual se adopta la Política Nacional de

Talento Humano de Enfermería y el Plan Estratégico 2022-2031 [Internet]. Bogotá: MSPS; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-755-de-2022.pdf>.

4. Edición Médica. MinSalud propone mejorar la capacitación y las condiciones laborales del talento humano en enfermería [Internet]. Bogotá: Edición Médica; 2019 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.edicionmedica.com.co/secciones/profesionales/minsalud-propone-mejorar-la-capacitación-y-las-condiciones-laborales-del-talento-humano-en-enfermería-1894>.
5. Encolombia.com. Condiciones Laborales de Enfermería, Formas de Contratación [Internet]. [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/vole-133/declaraciondelconsejo2/>.
6. Mazacón Gómez MN, Palíz Sánchez CR, Caicedo Hinojosa LA. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. *Univ Cienc Tecnol.* 2020;24(105):72-78. doi: 10.47460/uct.v24i105.383. Available from: https://www.researchgate.net/publication/346194807_LAS_COMPETENCIAS_PROFESIONALES_DE_LA_ENFERMERIA_Y_SU_EFECTO_EN_LA_LABOR_PROFESIONAL
7. Ministerio de Salud y Protección Social. Perfiles y competencias profesionales en salud [Internet]. Bogotá: MSPS; [cited 2025 Oct 28]. Available from:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>

8. Clavijo Chamorro Z, Romero de Julián FJ, Paniagua Vivas MS. Evolución de la formación en enfermería. *Medwave*. 2016;16(6):e6505. doi:10.5867/medwave.2016.06.6505.
9. República de Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. Perfiles y competencias profesionales en salud [Internet]. Bogotá: MSPS; [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>.
10. Benner PE. *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Prentice Hall; 2001.
11. Benner P. *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Menlo Park (CA): Addison-Wesley; 1984.
12. Abu Zaitoun R, Said NB, de Tantiillo L. Clinical nurse competence and its effect on patient safety culture: a systematic review. *BMC Nurs*. 2023;22:173. doi:10.1186/s12912-023-01305-w.
13. International Council of Nurses. Evidence-based safe nurse staffing [Internet]. Geneva: ICN; 2023 [cited 2025 Oct 28]. Available from: https://www.icn.ch/sites/default/files/PS_C_%20Evidence%20based%20safe%20nurse%20staffing_1.pdf.
14. Ángel-Jiménez GM, Lopera-Arrubla CP. Relevance y level of application of the management competencies in nursing. *Invest Educ Enferm*. 2013;31(1):88-99. doi:10.17533/udea.iee.v31n1a06.
15. Crespo-Cebada E, López-Gómez L, Jiménez-Rodríguez ML, Pérez-García

- E. Percepción de las competencias profesionales en estudiantes de enfermería. *Rev Esc Enferm USP*. 2021;55:e03731. doi:10.1590/S1980-220X2020005803731.
16. Zárate-Grajales RA, Olivares-Torres CA. Competencias profesionales del personal de enfermería: revisión integradora. *Aquichan*. 2018;18(1):45-59. doi:10.5294/aqui.2018.18.1.5.
 17. Watson J. Nursing: the philosophy and science of caring. Rev ed. Boulder (CO): University Press of Colorado; 2008.
 18. Hernández-Cruz R, García-Sierra R, González-Rodríguez R, Moreno-López D. El cuidado humanizado como eje del ejercicio profesional de enfermería: revisión integradora. *Rev Cuid*. 2022;13(1):e2260. doi:10.15649/cuidarte.2260.
 19. Swanson KM. Empirical development of a middle range theory of caring. *Nurs Res*. 19Fernández-García E, Pérez-Fuentes MDC, Molero-Jurado MM, Martos-Martín M, Gázquez-Linares JJ. Identidad profesional, liderazgo y empoderamiento en enfermería: revisión integradora. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2021;29:e3415. doi:10.1590/1518-8345.4755.3415.91;40(3):161-6. doi:10.1097/00006199-199105000-00008
 20. Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SP, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2018;85:19-60. doi:10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016.
 21. Franco-Ramírez MH, Zárate-Grajales RA. Liderazgo y empoderamiento profesional en enfermería: desafíos para la práctica en América Latina.

- Rev Cuid.* 2020;11(3):e1075. doi:10.15649/cuidarte.1075.
22. Gómez-Olivares M, Castaño-Rivas E, Torres-Castro S, Paredes-Benítez O. Impacto de la profesionalización de técnicos y auxiliares de enfermería en la calidad del cuidado y la seguridad del paciente: revisión sistemática. *Rev Cuid.* 2021;12(2):e1379. doi:10.15649/cuidarte.1379.
 23. World Health Organization (WHO). *Patient safety: curriculum guide for nursing schools*. Geneva: WHO; 2021. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240033987>.
 24. Franco-Ramírez MH, Zárate-Grajales RA. Liderazgo y empoderamiento profesional en enfermería: desafíos para la práctica en América Latina. *Rev Cuid.* 2020;11(3):e1075. doi:10.15649/cuidarte.1075.
 25. Sánchez-Herrera B, Rodríguez-Gázquez MÁ. Condiciones laborales y autonomía profesional en enfermería en el sistema de salud colombiano. *Av Enferm.* 2019;37(2):195–205. doi:10.15446/av.enferm.v37n2.77654.
 26. Duchscher JE. A process of becoming: the stages of new nursing graduate professional role transition. *J Contin Educ Nurs.* 2008;39(10):441–50. doi:10.3928/00220124-20081001-03.
 27. Squires JE, Hutchinson AM, Boström AM, O'Rourke HM, Cobban SJ, Estabrooks CA. To what extent do nurses use research in clinical practice? A systematic review. *Implement Sci.* 2011;6:21. doi:10.1186/1748-5908-6-21.
 28. Kajermo KN, Boström AM, Thompson DS, Hutchinson AM, Estabrooks CA, Wallin L. The BARRIERS scale – the barriers to research utilization scale: A systematic review. *Implement Sci.* 2010;5:32.

doi:10.1186/1748-5908-5-32.

29. Melnyk BM, Fineout-Overholt E, Gallagher-Ford L, Kaplan L. The state of evidence-based practice in US nurses: Critical implications for nurse leaders and educators. *J Nurs Adm.* 2012;42(9):410–7. doi:10.1097/NNA.0b013e3182664e0a.
30. Baird LM, Miller T. Factors influencing evidence-based practice for community nurses. *Br J Community Nurs.* 2015;20(5):233–8. doi:10.12968/bjcn.2015.20.5.233.
31. Saunders H, Gallagher-Ford L, Kvist T, Vehviläinen-Julkunen K. Practicing healthcare professionals' evidence-based practice competencies: An overview of systematic reviews. *Worldviews Evid Based Nurs.* 2019;16(3):176–85. doi:10.1111/wvn.12363.
32. Farias SNP, Azevedo MAJ, Viana LO, Santos EAL, Rosa DOS. Professional competencies in nursing: The construction of a process for professional development. *Rev Bras Enferm*
33. Duchscher JE. A process of becoming: the stages of new nursing graduate professional role transition. *J Contin Educ Nurs.* 2008;39(10):441-50. doi:10.3928/00220124-20081001-03
34. Leach MJ, Hofmeyer A, Bobridge A. The impact of research education on student nurse attitude, skill and uptake of evidence-based practice: A descriptive longitudinal survey. *J Clin Nurs.* 2016;25(1-2):194-203. doi:10.1111/jocn.13103.