

Satisfacción y competencias en enfermería de práctica avanzada en oncología en Colombia*

DOI: <http://doi.org/10.15446/av.enferm.v43n3.122389>

1 Gloria Mabel Carrillo González

3 Jorge Esteban García Forero

2 Lina Rocío Corredor Parra

Resumen

Ante los cambios demográficos y la exposición a factores de riesgo, la atención del cáncer se transformará en las próximas décadas. Se prevé que la enfermería de práctica avanzada (EPA) asumirá un rol crucial, con una ampliación de funciones para complementar la atención sanitaria.

Objetivo: analizar las competencias en EPA de un grupo de 75 profesionales de enfermería que laboran en servicios de oncología en Colombia, así como comparar e identificar si existe asociación entre el nivel de formación, la experiencia y la satisfacción laboral con dichas competencias.

Metodología: diseño descriptivo, transversal y correlacional. Los datos se recolectaron mediante una ficha de caracterización y la herramienta de Delineación de Roles de Práctica Avanzada.

Resultados: El perfil profesional predominante corresponde a una mujer joven, con posgrado y entre 3 y 10 años de experiencia, que refiere alta satisfacción laboral. Las competencias percibidas como altas en EPA fueron la planificación del cuidado experto y la atención integral. En cambio, las competencias en educación, colaboración interprofesional y liderazgo se reportaron como medias, mientras que las de investigación y práctica basada en la evidencia (PBE) mostraron los niveles más bajos. Se encontró una correlación entre la satisfacción laboral y los dominios de atención integral, colaboración interprofesional, educación e investigación.

* Este artículo se deriva de la investigación "Competencias de enfermería de práctica avanzada en oncología" de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia.

1 Universidad Nacional de Colombia (Bogotá, Cundinamarca, Colombia).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4513-104X>

Correo electrónico: gmcarrillog@unal.edu.co

Contribución: Diseño de proyecto, recolección de datos, análisis, elaboración de informes

2 Fundación Universitaria Juan N. Corpas (Bogotá, Cundinamarca, Colombia).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6565-086X>

Correo electrónico: lina.corredor@juanncorpas.edu.co

Contribución: Desarrollo de la investigación, recolección de los datos y análisis de resultados y conclusiones

3 Universidad Nacional de Colombia (Bogotá, Cundinamarca, Colombia).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1715-6110>

Correo electrónico: jegarciaf@unal.edu.co

Contribución: Desarrollo de la investigación, recolección de los datos y análisis de resultados y conclusiones.

Cómo citar: Carrillo González GM; Corredor Parra LR; García Forero JE. Satisfacción y competencias en enfermería de práctica avanzada en oncología en Colombia. Av. enferm. 2025;43(3):122389. <http://doi.org/10.15446/av.enferm.v43n3.122389>

Recibido: 28/08/2025

Aceptado: 31/12/2025



ISSN (impreso): 0121-4500
ISSN (en línea): 2346-0261

Conclusión: se requiere fomentar las competencias en EPA de las enfermeras oncológicas, en particular en las dimensiones de investigación y PBE. Las condiciones laborales y la satisfacción profesional son aspectos que deben tenerse en cuenta para el fortalecimiento del rol de la EPA en Colombia.

Descriptores: Enfermería de Práctica Avanzada; Educación en Enfermería; Enfermería Oncológica; Satisfacción en el Trabajo (fuente: DeCS, BIREME)

Satisfaction and competencies in advanced practice nursing in oncology in Colombia

Abstract

Given demographic changes and exposure to risk factors, cancer care will transform in the coming decades. Advanced practice nursing (APN) is expected to assume a crucial role, with an expansion of functions to complement healthcare.

Objective: To analyze the APN competencies of a group of 75 nursing professionals working in oncology services in Colombia, as well as to compare and identify whether there is an association between level of education, experience, and job satisfaction and these competencies.

Methodology: A descriptive, cross-sectional, and correlational design was used. Data were collected using a characterization form and the Advanced Practice Role Delineation tool.

Results: The predominant professional profile corresponds to a young woman with a postgraduate degree and between 3 and 10 years of experience, who reports high job satisfaction. The competencies perceived as high in APN were expert care planning and comprehensive care. In contrast, competencies in education, interprofessional collaboration, and leadership were reported as moderate, while those related to research and evidence-based practice (EBP) showed the lowest levels. A correlation was found between job satisfaction and the domains of comprehensive care, interprofessional collaboration, education, and research.

Conclusion: It is necessary to strengthen APN competencies among oncology nurses, particularly in the areas of research and EBP. Working conditions and professional satisfaction are aspects that must be considered to reinforce the APN role in Colombia.

Descriptors: Advanced Practice Nursing; Education, Nursing; Oncology Nursing; Job Satisfaction (source: DeCS, BIREME).

Satisfação e competências em enfermagem de prática avançada em oncologia na Colômbia

Resumo

Dadas as mudanças demográficas e a exposição a fatores de risco, o tratamento do câncer se transformará nas próximas décadas. Espera-se que a enfermagem de prática avançada (EPA) assuma um papel crucial, com a expansão de funções para complementar os cuidados de saúde.

Objetivo: Analisar as competências em EPA de um grupo de 75 profissionais de enfermagem que trabalham em serviços de oncologia na Colômbia, comparando e identificando se existe uma associação entre o nível de formação, experiência e satisfação profissional com essas competências.

Metodologia: Utilizou-se um delineamento descritivo, transversal e correlacional. Os dados foram coletados por meio de uma ficha de perfil e da ferramenta Delineamento de Papéis de Prática Avançada.

Resultados: O perfil predominante é o de uma jovem com pós-graduação e entre 3 e 10 anos de experiência, que relata alta satisfação no trabalho. As competências percebidas como altas em EPA foram planejamento especializado de cuidados e cuidado integral. Em contraste, as competências em formação, colaboração interprofissional e liderança foram relatadas como médias, enquanto aquelas em pesquisa e prática baseada em evidências (PBE) apresentaram os níveis mais baixos. Foi encontrada uma correlação entre a satisfação no trabalho e os domínios de cuidado integral, colaboração interprofissional, educação e pesquisa.

Conclusão: É necessário fomentar as competências em EPA das enfermeiras oncológicas, especialmente nas dimensões de pesquisa e PBE. As condições de trabalho e a satisfação profissional são aspectos que devem ser considerados para o fortalecimento do papel da EPA na Colômbia.

Descritores: Prática Avançada de Enfermagem; Educação em Enfermagem; Enfermagem Oncológica; Satisfação no Emprego (fonte: DECS, BIREME).

Introducción

Los cambios demográficos de la población y el aumento de la esperanza de vida, así como la exposición a factores de riesgo, dan cuenta de las transformaciones que ocurrirán en las próximas décadas en la dinámica de la atención en salud, las cuales estarán acompañadas de un incremento de las enfermedades crónicas. Entre estas se encuentra el cáncer, que se ha convertido en la segunda causa de muerte más común, solo superada por las enfermedades cardiovasculares, con 9,3 millones de muertes registradas en 2022 (1).

El aumento de la demanda de atención en salud por patologías oncológicas implica la necesidad de formación especializada en oncología para el personal de enfermería (2). El cuidado de estos pacientes requiere conocimientos y habilidades altamente específicos. Esto se debe tanto a la

naturaleza compleja de los procesos involucrados como a la progresión de la enfermedad y a la proximidad de los individuos y sus familias a la incertidumbre, la angustia y la preocupación derivadas de los tratamientos y del desarrollo mismo de la terapéutica (3). Se plantea que la enfermería requiere formación no solo en conocimientos teóricos y prácticos, sino también en competencias avanzadas. No obstante, la definición de competencias enfermeras es compleja y no está sujeta a un consenso general (4). Incluye el desarrollo de una amplia variedad de habilidades, tales como pensamiento crítico, resolución de problemas y trabajo en equipo, así como actitudes y conocimientos especializados (5, 6).

En este contexto, se prevé que la enfermería de práctica avanzada (EPA) desempeñará un papel clave en la prestación de cuidados sanitarios, mediante la ampliación de roles tanto en sustitución como en complementación. La EPA ha adquirido una base de conocimientos expertos, así como habilidades para la toma de decisiones complejas y competencias clínicas para una práctica ampliada de la enfermería, cuyas características se modelan según el contexto en el que se encuentra acreditada para ejercer (7).

Las competencias de estos profesionales sanitarios especializados cuentan con alto reconocimiento y aplicación a nivel internacional. Al respecto, el marco canadiense de directrices de educación médica para especialistas (canMEDS) incluye funciones relevantes para la EPA: experto clínico, comunicador, líder, defensor de la salud, académico y profesional (8). Aunque la EPA integra diversas funciones centradas en la clínica, existen diferentes enfoques en el desempeño de su labor, y cada país debe avanzar en la consolidación del rol (9).

En cuanto a modelos conceptuales en EPA, el desarrollado por Mick y Ackerman (10), reflejado en la herramienta para la delineación del rol de enfermería de práctica avanzada, identifica cinco dominios: 1) atención integral directa, 2) apoyo a los sistemas, 3) educación, 4) investigación y 5) publicación y liderazgo profesional. Este constituye un marco para la delimitación de las funciones laborales mediante el análisis de las actividades de la práctica. Chang *et al.* (11) adelantaron los procesos de validación del instrumento, y Sevilla *et al.* (12), las pruebas psicométricas y la adaptación para su uso en español.

Colombia ha avanzado en las discusiones sobre la pertinencia del rol de la EPA y su adaptación al contexto local y nacional, de acuerdo con la lógica del sistema de salud y las funciones que desempeñan los profesionales en los distintos niveles de atención. Sin embargo, esta figura no está acreditada ni regulada como tal, lo que implica que el propio sistema de salud no la reconozca en el mismo sentido que ocurre en la mayoría de los países de América Latina.

Moran señala que América Latina es un mosaico heterogéneo en los ámbitos político, económico, educativo y cultural (13). Resulta determinante realizar un análisis con un enfoque más integral respecto a la realidad de cada país, lo cual incidirá directamente en el avance que la EPA pueda tener, así como en las fortalezas y áreas de oportunidad para su desarrollo. Se requiere precisar de forma clara las características específicas, habilidades, atributos y competencias requeridas; los componentes individuales de cualquier marco variarán según las necesidades locales (14).

La satisfacción laboral favorece un mejor desempeño profesional y, por supuesto, el desarrollo de competencias en la práctica. El personal de enfermería en oncología se enfrenta a factores que pueden afectar dicha satisfacción, como cargas de trabajo intensas, jornadas laborales extensas,

presión por brindar una atención óptima en un entorno de alta especialidad y exposición constante a situaciones emocionalmente desafiantes.

Asimismo, se señala que el talento humano en salud reporta una percepción de falta de reconocimiento y valoración por parte de las instituciones, así como escasas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. La limitada participación en la toma de decisiones y un ambiente laboral poco colaborativo son factores que contribuyen a la insatisfacción laboral. Estos aspectos pueden impactar negativamente la calidad del servicio prestado, la experiencia de los pacientes y las competencias y habilidades del profesional de enfermería (15).

Se justifica, entonces, analizar factores propios del ejercicio profesional, la gestión del cuidado y la salud ocupacional que pueden afectar directa e indirectamente la atención de las personas en tratamiento oncológico y de sus familias.

El objetivo del estudio fue analizar las competencias en EPA de un grupo de profesionales de enfermería que laboran en servicios de oncología en Colombia, comparando e identificando si existe asociación entre el nivel de formación, la experiencia y la satisfacción laboral con dichas competencias, con el fin de brindar un referente asociado al contexto local.

Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal entre agosto de 2024 y julio de 2025. La población incluyó 75 profesionales de enfermería que brindan asistencia a personas con cáncer en escenarios oncológicos de Colombia, en las áreas de consulta externa, hospitalización, cirugía, genética, quimioterapia, radioterapia, gestión de casos, navegación, seguimiento, educación o investigación, con un mínimo de tres años de experiencia.

Los participantes fueron captados mediante correo electrónico a partir de los datos proporcionados por centros de referencia en cáncer en Colombia, asociaciones científicas y redes de profesionales en oncología.

Respecto a la estimación del tamaño de muestra para proporciones, se contempló el peor escenario (23%, dentro de un rango de 23% a 100%). Se asumió una población de 100 profesionales que podrían cumplir con los criterios de elegibilidad. Los valores de referencia fueron: proporción esperada del 23%, nivel de confianza del 95%, poder de 0,8 y precisión entre 1,5% y 10%. El cálculo se realizó con el programa Epidat, versión 4.1, para tamaño de muestra de proporciones, obteniéndose un total de 75 profesionales.

Los instrumentos utilizados fueron:

1. **Ficha de caracterización del profesional**, elaborada por el grupo de investigación, que incluye: nombre, edad, género, nivel de formación profesional, estudios de posgrado, cursos de educación continua realizados, carácter de la institución donde labora, servicio en el que trabaja, años de experiencia en el área y tipo de vinculación laboral.
2. **Definición del Rol de la Enfermera de Práctica Avanzada**. Este instrumento contiene 38 ítems agrupados en seis áreas de práctica: planificación del cuidado experto (6 ítems), atención integral (9 ítems), colaboración interprofesional (6 ítems), educación (4 ítems), investigación y práctica basada en la evidencia (7 ítems) y liderazgo profesional (6 ítems).

Cada actividad se puntúa mediante una escala tipo Likert de cinco puntos para el tiempo dedicado (0 = nada, 4 = mucho). El cuestionario proporciona una puntuación general, correspondiente al promedio de todos los ítems, así como una puntuación por dimensión, calculada como el promedio de los ítems respectivos.

Con base en las puntuaciones del cuestionario original, la puntuación estándar que indicaría un rol de práctica avanzada sería: planificación del cuidado experto (2 puntos), atención integral (2 puntos), colaboración interprofesional (2 puntos), educación (2 puntos), investigación y práctica basada en la evidencia (PBE) (1,7 puntos) y liderazgo profesional (1,7 puntos) (Sevilla *et al.*, 2018).

Las pruebas psicométricas del instrumento en español muestran una confiabilidad determinada mediante la estimación de la consistencia interna de 0,94. Las correlaciones ítem-total corregidas para los 38 ítems finales superaron el criterio de 0,3, lo que sugiere homogeneidad de la medida y que cada ítem evalúa un constructo específico. Además, la estabilidad test-retest, medida a través de la correlación intraclase, evidenció resultados estables a lo largo del tiempo (12, 16).

Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 27. Se emplearon medidas de tendencia central y dispersión para variables cuantitativas, y frecuencias absolutas y relativas para variables categóricas. En la comparación de las competencias en EPA según nivel educativo y satisfacción laboral se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis. Asimismo, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para identificar asociaciones entre variables.

En cuanto a las consideraciones éticas, la investigación se ajustó a los parámetros legales contemplados en la Resolución 8430 de 1993, expedida por el Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud (17). Cada participante expresó su voluntad mediante consentimiento informado; se explicaron los objetivos del estudio, los riesgos y beneficios, con énfasis en la confidencialidad de los datos y la participación voluntaria.

Se contó con el aval del Comité de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia (aprobación B.FE.1.002-159-24) y con la autorización de los autores para el uso de los instrumentos.

Resultados

Perfil de los profesionales

El grupo predominante en el estudio está compuesto por mujeres, con edades entre 24 y 55 años, con nivel de formación de maestría, seguido de especialización. En cuanto al servicio donde laboran, en primer lugar, se encuentran las unidades funcionales, seguidas de hospitalización, quimioterapia, hematología y trasplante. La mayoría trabaja en instituciones privadas, de alta complejidad y especializadas.

Solo el 53,3% de los participantes tiene vinculación laboral a término indefinido; persisten modalidades de contratación a término fijo, por orden de prestación de servicios e incluso por horas, aunque esta última corresponde a un solo caso. La jornada laboral predominante es continua. En cuanto a la experiencia, la mayoría de los participantes tiene entre 3 y 5 años. Asimismo, la mayoría indica haber recibido algún tipo de formación específica en cáncer (Tabla 1).

Tabla 1. Caracterización de los profesionales

VARIABLE		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	61	81,3
	Masculino	14	18,7
Nivel educativo	Profesional	17	22,7
	Maestría	34	45,3
	Especialización	24	32,0
Servicio donde labora	Quimioterapia	12	16,0
	Unidades funcionales	20	26,7
	Trasplante	7	9,3
	Consulta externa	3	4,0
	Hospitalización oncológica	14	18,7
	Hematología oncológica	11	14,7
	Oncología pediátrica	3	4,0
	Cuidado intensivo oncológico	2	2,7
	Radioterapia	2	2,7
	Investigación	1	1,3
Tipo de institución dónde labora	Pública	25	33,3
	Privada	49	65,3
	Independiente	1	1,3
Nivel de complejidad de la institución dónde labora	2: Mediana	2	2,7
	3: Alta	12	16,0
	4: Alta especializada	61	81,3
Turnos en los que labora	Mañana	16	21,3
	Tarde	9	12,0
	Noche	18	24,0
	Continua	32	42,7
Tipo de vinculación laboral	Indefinido	40	53,3
	Fijo	20	26,7
	Orden prestación de servicios	14	18,7
	Por horas	1	1,3
Tiempo de experiencia en el cuidado de personas con cáncer	3 a 5 años	28	37,3
	6 a 10 años	23	30,7
	11 a 15 años	14	18,7
	16 a 20 años	8	10,7
	21 a 25 años	2	2,7
Ha recibido formación específica para cuidar a personas con cáncer	Sí	70	93,3
	No	5	6,7

VARIABLE		Frecuencia	Porcentaje
Temas recibidos en la formación específica para cuidar a personas con cáncer	Prevención y detección temprana	11	14,7
	Cuidado integral y paliativo	36	48,0
	Quimioterapia y manejo de efectos secundarios	14	18,7
	Gestión y administración en oncología	2	2,7
	Otros	12	16,0

Fuente: Elaboración propia

Satisfacción con el cuidado

La mayoría de los participantes refiere alta satisfacción con el cuidado que ofrece a las personas con cáncer. No obstante, solo el 56% manifiesta satisfacción con las condiciones laborales actuales; el 58% indica estar satisfecho con el ambiente laboral; y el 54,7%, con la atención y el apoyo institucional en las políticas y planes de cuidado dirigidos a las personas con cáncer y sus familias.

Es importante señalar que el 77,3% de los participantes reporta logros profesionales altamente satisfactorios en el cuidado de personas con cáncer y, además, refiere que el trabajo con estas personas y sus familias forma parte de su proyecto de vida profesional (94,7%).

Al indagar sobre los cambios que podrían generar mayor satisfacción profesional en el cuidado del paciente con cáncer y su familia, se destaca, en primer lugar, lograr el acceso y la continuidad en la atención de los pacientes (40,0%); en segundo lugar, mejorar las condiciones laborales y la remuneración (37,3%); seguido de fomentar la educación y la formación continua (12%) y participar en investigación para fortalecer la práctica basada en la evidencia (10,7%) (Tabla 2).

Tabla 2. Satisfacción profesional con el cuidado de las personas con cáncer

VARIABLE		Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Satisfacción con el cuidado que usted ofrece a las personas	Poco satisfecho	2	2,7
	Satisfecho	73	97,3
Las condiciones laborales actuales	Insatisfecho	6	8,0
	Poco satisfecho	27	36,0
	Satisfecho	42	56,0
El ambiente de trabajo	Insatisfecho	5	6,7
	Poco satisfecho	26	34,7
	Satisfecho	44	58,7
La atención y apoyo institucional en las políticas y planes de cuidado a las personas con cáncer y su familia	Insatisfecho	4	5,3
	Poco satisfecho	30	40,0
	Satisfecho	41	54,7

VARIABLE		Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Los logros profesionales en la atención de personas con cáncer	Insatisfecho	2	2,7
	Poco satisfecho	15	20,0
	Satisfecho	58	77,3
Cambios que podrían generarle mayor satisfacción profesional en el cuidado del paciente con cáncer y sus familias.	Mejorar acceso y continuidad de la atención	30	40,0
	Mejorar condiciones laborales y remuneración profesional	28	37,3
	Fomentar educación y formación continua	9	12,0
	Participar en investigación y aportar en evidencia científica	8	10,7
¿El trabajo con personas con cáncer y sus familias hace parte de su proyecto de vida profesional?	Sí	71	94,7
	No	4	5,3

Fuente: Elaboración propia

Competencias en EPA

Los participantes presentan un promedio global de competencias en EPA de 2,7 (desviación estándar [DS] = 0,75), lo que permite inferir que la percepción de estas competencias se ubica en un nivel medio (escala de 0 = nada a 4 = muchísimo).

Las dimensiones en las que se perciben competencias altas son planificación del cuidado experto ($\bar{x}$ = 3,24; DS = 0,7) y atención integral ($\bar{x}$ = 3,21; DS = 0,73). Las dimensiones en las que se perciben competencias medias corresponden a educación ($\bar{x}$ = 2,85; DS = 0,94), seguida de colaboración interprofesional ($\bar{x}$ = 2,54; DS = 1,02) y liderazgo profesional ($\bar{x}$ = 2,33; DS = 1,21). Las competencias en investigación y práctica basada en la evidencia (PBE) reportan el nivel más bajo ($\bar{x}$ = 1,91; DS = 1,21) (Tabla 3).

Tabla 3. Definición del rol de la EPA. Resultados competencias global y por dimensiones

VARIABLES	Media	Desviación estándar
Competencias en EPA global	2,70	0,75
Planificación del cuidado experto	3,24	0,70
Atención integral	3,21	0,73
Colaboración interprofesional	2,54	1,02
Educación	2,85	0,94
Investigación PBE	1,91	1,21
Liderazgo profesional	2,33	1,21

Nota: EPA: Enfermería de práctica avanzada; PBE: Práctica basada en evidencia.

Fuente: Elaboración propia

Se identificaron diferencias con significancia estadística (prueba de Kruskal-Wallis), con promedios más altos de competencias en EPA en los participantes con nivel educativo de maestría ($p = 0,048$), alta satisfacción con el ambiente de trabajo ($p = 0,046$), alta satisfacción con la atención y el apoyo institucional en las políticas ($p = 0,026$) y alta satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer ($p = 0,011$).

En los participantes con alta satisfacción respecto a la atención y el apoyo institucional en las políticas, las competencias en la dimensión atención integral fueron mayores en comparación con quienes reportaron baja o ninguna satisfacción, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($p = 0,043$).

En aquellos con alta satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer, las competencias en colaboración interprofesional fueron superiores respecto a quienes indicaron baja o ninguna satisfacción ($p = 0,038$).

Quienes presentan altos niveles de satisfacción con el ambiente de trabajo reportan promedios más elevados en las dimensiones educación ($p = 0,047$) e investigación y PBE ($p = 0,038$), en comparación con quienes refieren bajos niveles de satisfacción.

Finalmente, en la dimensión liderazgo profesional no se identificaron diferencias estadísticamente significativas en relación con el nivel educativo de los participantes ni con la satisfacción laboral, los apoyos institucionales o los logros profesionales (Tabla 4).

Tabla 4. Competencias en EPA comparación por nivel educativo y satisfacción.

VARIABLE		Nivel educativo			Satisfacción con el ambiente de trabajo			Satisfacción con la atención y apoyo institucional en las políticas			Satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer		
		Pre-grado	Espec.	Maestría	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Competencias global (IDREPA)	Media	2,54	2,73	2,76	2,47	2,52	2,83	2,45	2,60	2,88	2,25	2,35	2,80
	p valor*	0,048			0,046			0,026			0,011		
Planificación del cuidado experto	Media	3,14	3,17	3,42	3,43	3,22	3,24	3,08	3,07	3,39	3,33	3,11	3,28
	p valor*	0,800			0,755			0,145			0,999		
Atención integral	Media	2,99	3,24	3,32	3,11	3,09	3,29	2,96	3,17	3,39	2,83	2,81	3,32
	p valor*	0,142			0,303			0,043			0,068		
Colaboración interprofesional	Media	2,44	2,55	2,59	1,93	2,35	2,72	2,08	2,34	2,72	1,17	2,22	2,67
	p valor*	0,072			0,150			0,128			0,038		
Educación	Media	2,51	2,88	3,03	2,49	2,75	3,07	2,75	2,63	3,02	2,88	2,68	2,89
	p valor*	0,237			0,047			0,221			0,582		

VARIABLE		Nivel educativo			Satisfacción con el ambiente de trabajo			Satisfacción con la atención y apoyo institucional en las políticas			Satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer		
		Pre-grado	Espec.	Maestría	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Investigación y PBE	Media	1,84	1,92	1,95	1,60	1,71	2,11	1,96	1,61	2,12	1,14	1,39	2,07
	p valor*	0,922			0,038			0,236			0,119		
Liderazgo profesional	Media	2,21	2,55	2,19	1,77	2,20	2,52	2,42	2,05	2,58	2,25	1,96	2,47
	p valor*	0,821			0,199			0,180			0,418		

Nota: *p valor: Prueba de Kruskal Wallis. Significancia estadística p menor a 0,05; Espec: Especialización.
 IDEPA: Instrumento de definición del rol de la enfermera de práctica avanzada; PBE: Práctica basada en evidencia.
Fuente: Elaboración propia

Análisis relacional entre competencias de EPA y Satisfacción

Se identificó una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción con el ambiente de trabajo y las competencias en EPA ($p = 0,046$). Esta correlación también se evidenció en las dimensiones de colaboración interprofesional ($p = 0,038$) y educación ($p = 0,047$).

Asimismo, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la atención y el apoyo institucional en las políticas y planes de cuidado dirigidos a las personas con cáncer y su familia, y las dimensiones atención integral ($p = 0,020$) y colaboración interprofesional ($p = 0,042$).

La satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer se relaciona de manera directa con las competencias en EPA ($p = 0,038$), así como con las dimensiones atención integral ($p = 0,019$), colaboración interprofesional ($p = 0,019$) e investigación y PBE ($p = 0,039$) (Tabla 5).

Tabla 5. Análisis relacional competencias en EPA y satisfacción de profesionales de enfermería con el ámbito laboral

COMPETENCIAS EN EPA	Satisfacción con el ambiente de trabajo		Satisfacción con la atención y apoyo institucional en las políticas y planes de cuidado a las personas con cáncer y su familia		Satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer	
	Coefficiente correlación*	p valor**	Coefficiente correlación*	p valor**	Coefficiente correlación*	p valor**
IDEPA	,244*	0,035**	,296*	0,010**	,240*	0,038**
Planificación del cuidado experto	-0,002	0,987	0,227	0,050	-0,003	0,977
Atención integral	0,157	0,178	,268*	0,020**	,269*	0,019**
Colaboración interprofesional	,229*	0,048**	,236*	0,042**	,271*	0,019**

COMPETENCIAS EN EPA	Satisfacción con el ambiente de trabajo		Satisfacción con la atención y apoyo institucional en las políticas y planes de cuidado a las personas con cáncer y su familia		Satisfacción con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer	
	Coefficiente correlación*	p valor**	Coefficiente correlación*	p valor**	Coefficiente correlación	p valor**
Educación	,251*	0,030**	0,196	0,092	0,115	0,326
Investigación y PBE	0,190	0,103	0,160	0,170	,239*	0,039**
Liderazgo profesional	0,175	0,134	0,196	0,092	0,146	0,212

Nota: *Coeficiente de correlación: Spearman; ** p valor Significancia estadística p menor a 0,05; EPA: Enfermería de práctica avanzada; IDEPRA: Instrumento de definición del rol de la enfermera de práctica avanzada; PBE: Práctica basada en evidencia.

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El estudio exploró las competencias de los enfermeros que laboran en escenarios de oncología en el contexto colombiano. En cuanto a la caracterización, predomina el género femenino, con una edad promedio de 37,5 años, lo que coincide con el perfil de la profesión de enfermería reportado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE). La fuerza laboral global de enfermería está compuesta en un 85% por mujeres y es relativamente joven; a nivel mundial, el 33% de las enfermeras tiene menos de 35 años (18).

En relación con la experiencia, esta investigación indica que la mayoría cuenta con hasta 10 años en el área, hallazgo que difiere de otros estudios en los que predomina una experiencia superior a 21 años (12, 19).

En cuanto a la formación, el estudio evidencia un número creciente de profesionales de enfermería con posgrado en oncología, aunque no necesariamente en práctica avanzada. Las actividades que desempeñan en los servicios o áreas donde laboran no establecen distinciones según el tipo de formación posgradual requerida, situación similar a la reportada en otras investigaciones (20), en las que aún no existen descripciones específicas de roles diferenciados y actividades según el nivel de formación.

El estudio muestra que solo la mitad de los participantes cuenta con vinculación laboral estable y refiere satisfacción con las condiciones laborales actuales, el ambiente laboral y la atención y el apoyo institucional en las políticas y planes de cuidado dirigidos a las personas con cáncer y sus familias. La jornada laboral es de aproximadamente 40 horas semanales. Estos hallazgos invitan a continuar fortaleciendo las condiciones laborales de enfermería en el área de oncología, dado que la alta carga de trabajo y la inestabilidad laboral afectan la productividad y la calidad del cuidado brindado (21). Sumado a ello, la insatisfacción puede comprometer la eficiencia del trabajo, provocar errores, generar dificultades en el ejercicio profesional y favorecer la despersonalización en la atención a los usuarios y sus familias.

En relación con la satisfacción respecto al cuidado ofrecido a las personas con cáncer, los hallazgos son similares a los de otros estudios (21), en los que se ha documentado una percepción de

satisfacción intrínseca con el trabajo, asociada a desempeñarse en un área de interés, en la que se destacan y se reconocen como especialistas en oncología (22).

Aspectos como garantizar el acceso y la continuidad en la atención de los pacientes, mejorar las condiciones laborales y la remuneración, fomentar la educación continua y participar en investigación podrían generar mayor satisfacción profesional. Estos resultados concuerdan con otro estudio (23), en el que se resalta la necesidad de potenciar la flexibilidad laboral y de crear políticas públicas centradas en la educación.

En cuanto a las competencias en EPA, las dimensiones de planificación del cuidado experto y atención integral se ubican entre las de mayor puntaje, es decir, aquellas relacionadas con prácticas como procedimientos, evaluaciones, interpretación de datos, atención física y asesoramiento. En oncología, este dominio puede contribuir al fortalecimiento de guías de práctica clínica y al manejo de síntomas asociados a la enfermedad y al tratamiento, generando una atención más personalizada y oportuna.

Las dimensiones en las que se perciben competencias medias son educación, colaboración interprofesional y liderazgo profesional. Por su parte, los niveles más bajos se reportan en investigación y práctica basada en la evidencia (PBE). Estos dominios incluyen actividades que promueven una atención innovadora y facilitan la progresión óptima del paciente a través del sistema de salud.

La enfermería oncológica es un campo dinámico y en constante evolución que demanda una atención de alta calidad. La identificación de competencias bajas en investigación y PBE constituye un hallazgo que requiere fortalecimiento. Esto podría traducirse en un cuidado más innovador y oportuno, mejorar la toma de decisiones y optimizar los recursos institucionales. Un ejemplo de ello es la promoción y consolidación de roles avanzados como componente estratégico de este ámbito.

El estudio identifica que las competencias en EPA son más altas en los participantes con nivel educativo de maestría, hallazgo similar a lo reportado por Muñoz *et al.* (19) en España, donde los profesionales con grado oficial de maestría desempeñan actividades vinculadas al rol de EPA. Asimismo, aunque los promedios en cada uno de los dominios fueron mayores en este grupo, no siempre se encontró significancia estadística.

El presente estudio revela que la satisfacción laboral se perfila como un factor clave que influye en las competencias de la EPA. Del mismo modo, el apoyo institucional, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo resultan fundamentales para dicha satisfacción. Estudios previos (24, 25) han evidenciado que los profesionales de enfermería que se sienten valorados y apoyados por su organización son más propensos a manifestar su intención de continuar trabajando en oncología.

Por otro lado, un factor que limita el interés por la formación a nivel de posgrado es la escala salarial, debido a la ausencia de incentivos económicos acordes con la complejidad y las exigencias del ejercicio en una especialidad de enfermería avanzada (26). Los salarios competitivos son determinantes para atraer y retener profesionales de enfermería oncológica altamente cualificados, por lo que constituyen un aspecto clave en la hoja de ruta para consolidar el rol de la EPA en Colombia.

Este estudio constituye un primer referente que ofrece una perspectiva sobre las competencias en EPA en oncología en Colombia y su relación con la satisfacción laboral. Aporta datos valiosos a partir del abordaje de profesionales que se desempeñan en el cuidado de personas con cáncer, lo que aumenta su relevancia para las políticas y prácticas locales en salud. Al tratarse de un estudio inicial, sienta las bases para futuras investigaciones en el ámbito.

Se reconocen como limitaciones el tamaño de la muestra y la concentración en entornos urbanos, lo que restringe la transferibilidad de los resultados al conjunto del contexto colombiano. Asimismo, los instrumentos fueron autoadministrados, por lo que los resultados se basan en experiencias e interpretaciones de los participantes, que podrían no reflejar la totalidad de perspectivas. Si bien el estudio aporta elementos relevantes sobre la situación de los profesionales, es necesario continuar consolidando un diagnóstico más amplio que incluya perfil de formación, años de experiencia, áreas de desempeño y procesos de educación continua, entre otros, como fundamentos para orientar las fases de planeación, regulación e implementación de la EPA en Colombia.

Resulta fundamental continuar explorando la integración de la EPA en los distintos escenarios de práctica y, en particular, en oncología, a partir de la identificación y abordaje de los aspectos vinculados al ejercicio profesional de las enfermeras y los enfermeros.

Conclusiones

Las dimensiones en las que se perciben altas competencias en EPA son planificación del cuidado experto y atención integral. Los dominios con reportes medios corresponden a educación, colaboración interprofesional y liderazgo profesional; investigación y práctica basada en la evidencia (PBE) reporta el nivel más bajo.

Los participantes con nivel educativo de maestría, alta satisfacción con el ambiente de trabajo, con la atención y el apoyo institucional en las políticas y con los logros profesionales en la atención de personas con cáncer reportan mayores puntajes en competencias en EPA.

Existe una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción con el ambiente de trabajo y las competencias en EPA, así como con los dominios atención integral, colaboración interprofesional, educación e investigación.

Dentro de las implicaciones para la práctica, se debe avanzar en el fortalecimiento de las competencias en EPA de los profesionales de enfermería que laboran en oncología, mejorar las condiciones y la satisfacción laboral, y promover la regulación del rol de la EPA en el contexto colombiano.

Agradecimientos

Los autores expresan su agradecimiento a los profesionales de enfermería que voluntariamente se sumaron a participar en el proyecto.

Conflicto de intereses

Los autores manifiestan no presentar ningún tipo de conflicto de intereses con los resultados del presente estudio.

Apoyo financiero

No se recibió financiación para el desarrollo del estudio.

Referencias

- (1) Organización Mundial de la Salud. Noncommunicable diseases. Ginebra: OMS; 2024. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>
- (2) Galassi A; Anwarali S; Challinor J. Global challenges and initiatives in oncology nursing education. *Ann Palliat Med*. 2023;12(3):633–645. <http://doi.org/10.21037/apm-22-1120>
- (3) Parekh de Campos A; Levoy K; Pandey S; Wisniewski R; DiMauro P; Ferrell BR et al. Integrating palliative care into nursing care. *Am J Nurs*. 2022;122(11):40–45. <http://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000897124.77291.7d>
- (4) Fukada M. Nursing competency: Definition, structure and development. *Yonago Acta Med*. 2018;61(1):1–7. <http://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>
- (5) Terrón-Pérez M; Marcarell C; Corchón S. Development of a competency-based assessment template for oncology nursing: A participatory action research study. *Nurse Educ Pract*. 2024;80(104095):104095. <http://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104095>
- (6) Kim E; Baek G; Jo H; Kim J; Cho A; Byun M. Nurses' media competency: A concept analysis. *Nurse Educ Today*. 2024;139:106232. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106232>
- (7) Consejo Internacional de Enfermería. Directrices de enfermería de práctica avanzada 2020. Ginebra: CIE; 2020 https://www.icn.ch/system/files/documents/2020-04/ICN_APN%20Report_ES_WEB.pdf
- (8) Frank JR; Snell L; Sherbino J editores. CanMEDS 2015 Physician Competency Framework. Ottawa: Royal College of Physicians and Surgeons of Canada; 2015. <https://www.royalcollege.ca/content/dam/document/standards-and-accreditation/canmeds-full-framework-e.pdf>
- (9) Heale R; Rieck Buckley C. An international perspective of advanced practice nursing regulation: APN regulation. *Int Nurs Rev*. 2015;62(3):421–429. <http://doi.org/10.1111/inr.12193>
- (10) Ackerman MH; Norsen L; Martin B; Wiedrich J; Kitzman HJ. Development of a model of advanced practice. *Am J Crit Care*. 1996;5(1):68–73. <http://doi.org/10.4037/ajcc1996.5.1.68>
- (11) Chang AM; Gardner GE; Duffield C; Ramis MA. Advanced practice nursing role development: Factor analysis of a modified role delineation tool. *J Adv Nurs*. 2012;68(6):1369–1379. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05850.x>
- (12) Sevilla Guerra S; Risco Vilarasau E; Galisteo Giménez M; Zabalegui A. Spanish version of the modified Advanced Practice Role Delineation tool, adaptation and psychometric properties. *Int J Nurs Pract*. 2018;24(3):e12635. <http://doi.org/10.1111/ijn.12635>
- (13) Moran-Peña L. La enfermería de práctica avanzada ¿qué es? y ¿qué podría ser en América Latina? *Enferm. univ*. 2017;14(4):219–223. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2017.09.004>
- (14) Chang AM; Gardner GE; Duffield C; Ramis MA. A Delphi study to validate an advanced practice nursing tool. *J Adv Nurs*. 2010;66(10):2320–2330. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05367.x>
- (15) Fonseca Y; Huatuco H; Meza A. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el instituto regional de enfermedades neoplásicas-Concepción. 2021. Universidad Continental; 2023. <https://repositorio.continental.edu.pe/item/d9f8a237-2d67-47e7-a868-2d36509741ab>
- (16) Jokiniemi K; Ackerman M; Hako L; Pietilä AM. Content validation study on the Advanced Practice Role Delineation Tool. *Int J Nurs Pract*. 2024;30(6):e13295. <https://doi.org/10.1111/ijn.13295>
- (17) República de Colombia. Ministerio de Salud. Resolución Número 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 1993. <https://minalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.pdf>
- (18) World Health Organization; International Council of Nurses. State of the world's nursing, 2025: Investing in education, jobs, leadership and service delivery. Ginebra: WHO; 2025. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
- (19) Muñoz-Villaverde S; Martínez-García M; Serrano-Oviedo L; Sobrado-Sobrado AM; Cidoncha-Moreno MÁ; Garcimartin P. Professional competencies of oncology nurses: Recognizing advanced practice in nursing. *Enferm Clin (Engl Ed)*. 2023;33(5):338–345. <https://doi.org/10.1016/j.enfcl.2023.07.006>
- (20) Dowling M; Pape E; Geese F; Van Hecke A; Bryant-Lukosius D; Cerón MC et al. Advanced practice nursing titles and roles in cancer care: A scoping review. *Semin Oncol Nurs*. 2024;40(3):151627. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2024.151627>
- (21) Rivera-Rojas F; Ceballos-Vásquez PA; González-Palacios Y. Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*. 2021;21(1):e2114. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- (22) Carrillo-García C; Martínez-Roche ME; Gómez-García CI; Meseguer-de-Pedro M. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *An Psicol*. 2015;31(2):645–650. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- (23) Machado PT; Eicher M; Delouane-Abinal A; Kupferschmid S; Roulin MJ. Clarification and development of advanced practice roles in a Swiss French university hospital: An action research study. *BMC Health Serv Res*. 2025;25:119. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12268-w>
- (24) Van Hecke A; Decoene E; Courtens A; Coolbrandt A; Decadt I; Pape E. The role of researcher for advanced practice nurses in oncology: Challenges and lessons learned. *Semin Oncol Nurs*. 2024;40(3):151634. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2024.151634>
- (25) Qaladi O; Donnelly F; Davies E; Harvey G. What makes oncology nurses and registered nurses motivated to work in oncology specialty: A qualitative interview study. *BMC Nurs*. 2025;24:415. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02620-6>
- (26) Gribben L; Semple CJ. Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: An integrative review. *Eur J Oncol Nurs*. 2021;50:101887. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>