

¡La excelencia en enfermería en Colombia es posible!

Excellence in Nursing in Colombia—It's Possible!

A excelência na enfermagem na Colômbia é possível!

✉ **Sandra Marcela Cortés Gómez**

<https://orcid.org/0009-0001-0839-3561>
Fundación Santa Fe de Bogotá, Colombia
sandra.cortes@fsfb.org.co

Diana Cristina Castellanos Uribe

<https://orcid.org/0009-0004-3908-1810>
Fundación Santa Fe de Bogotá, Colombia
dianac.castellanos@fsfb.org.co

Palabras clave (Fuente DeCS)

Enfermería; excelencia profesional; liderazgo; calidad de la atención de salud; recursos humanos en salud; programas de reconocimiento magnet.

Keywords (Source: DeCS)

Nursing; professional excellence; leadership; human resources for health; magnet recognition program.

Palavras-chave (Fonte DeCS)

Enfermagem; excelência profissional; liderança; quality of health care; qualidade da atenção à saúde; recursos humanos em saúde; programas de reconhecimento magnet.

DOI: 10.5294/aqui.2025.25.3.1

Para citar este editorial / To reference this editorial / Para citar este editorial

Cortés SM, Castellanos DC. Excellence in Nursing in Colombia—It's Possible! *Aquichan*. 2025;25(3):e2531. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2025.25.3.1>

La apuesta por la excelencia en enfermería se ha convertido en un asunto de nivel estratégico y una prioridad para el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas de salud a nivel mundial, particularmente en países desarrollados. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado que invertir en enfermería es esencial para alcanzar la cobertura universal en salud y mejorar la resiliencia de los sistemas sanitarios (1).

Así mismo, estudios recientes demuestran que las instituciones de salud que alcanzan los más altos niveles de excelencia en enfermería, también logran mejoras significativas en la experiencia del paciente gracias a modelos de gobernanza compartida y al empoderamiento del personal (2). Como consecuencia, la satisfacción con el ejercicio profesional de enfermería y la generación de ambientes de práctica favorables se asocian con menor *burnout*, mayor calidad en la atención y mejores desenlaces clínicos (3).

Otros informes de la OMS y del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) afirman que en el mundo más del 50 % de la fuerza laboral en salud está representada por profesionales de enfermería; no obstante, uno de los principales problemas es la escasez crónica de personal. El CIE estima un déficit de 5,9 millones de enfermeras y enfermeros, mientras que la OMS proyecta que para 2030 serán necesarios al menos 30 millones de profesionales adicionales para responder a la demanda mundial. A pesar de la creciente conciencia sobre su papel en el desarrollo y sostenimiento de los sistemas sanitarios, hoy por hoy es evidente la necesidad de invertir en aspectos como: calidad de la educación, condiciones laborales y participación en la toma de decisiones organizacionales entre otros. (4)

Este es el contexto a través del cual es necesario construir la visión colectiva de la enfermería colombiana. Sin lugar a dudas una enfermería con talento, pero también con grandes oportunidades de mejora.

¿Por qué y cómo avanzar en la búsqueda de la excelencia en enfermería?

Todo comienza por reconocer que cambiar la forma en la que analizamos y abordamos la situación de la enfermería en Colombia, tiene que ver con la posibilidad de transformar sueños en realidades y problemas en oportunidades.

Antes de caer en un romanticismo profundo sobre la perseverancia y la resiliencia se requiere acudir a los principios básicos del método científico, que desde los tiempos de Aristóteles pretendía resolver diferentes fenómenos a partir de la exploración hipotética para dar respuesta a un problema. Todo empezó con una pregunta: ¿Y si exploramos las diferentes palancas que, a la luz de la evidencia mundial, deben movilizarse para fortalecer la enfermería y mejorar los resultados en las instituciones de salud?

Esta, como notarán, es una pregunta urgente. Colombia enfrenta un déficit crítico de profesionales de enfermería, 14,3 por cada 10.000 habitantes, muy por debajo del estándar internacional, es decir, 44,3 cuando en realidad se requieren al menos 70,6 para garantizar cobertura universal de salud (5). Pero este desafío no se resuelve únicamente aumentando el número de profesionales, se trata de fortalecer la enfermería desde su esencia, reconociendo su capacidad transformadora (6).

Porque si el problema es profundo, la solución también debe serlo. La evidencia mundial es enfática en afirmar que fortalecer la enfermería transforma los resultados clínicos, reduce los eventos adversos, mejora la experiencia del paciente y del enfermero(a), y optimiza el uso de los recursos (7). Para lograrlo, se requiere asegurar el movimiento de palancas estratégicas transformadoras que impacten de manera directa en la gestión de instituciones de salud de manera globalizada (8).

Veamos las palancas transformadoras:

1. *Educación y gestión del conocimiento*: es la principal dimensión de gestión; implica desnudar, reconocer y gestionar las deficiencias en el ejercicio profesional y transformarlas en fortalezas a través de procesos estructurados, enfocados en el desarrollo de las personas. Consiste en asegurar y cualificar al equipo de enfermería para asumir los diferentes desafíos en la atención en salud en todos los niveles. Incluye procesos de educación continua y de posgrado, y la investigación como expresión fundamental de la generación de conocimiento útil para la práctica.
2. *Gestión del cuidado*: consiste en la definición y gobierno de las políticas y prácticas institucionales sobre cuidados de enfermería, resulta de la capacidad de cuantificar, intervenir y retar los desenlaces clínicos y de experiencia del paciente asociados al cuidado de enfermería, en comparación con los mejores referentes mundiales.
3. *Profesionalismo*: se refiere a habilitar y desafiar a los profesionales de enfermería en el uso del conocimiento, para fortalecer la autonomía y la toma de decisiones en el ejercicio profesional desde el paciente hasta la dirección, sin desatender la esencia de la enfermería: el cuidado. Es el resultado de la descentralización en la toma de decisiones a través de modelos como la gobernanza compartida.
4. *Alineación estratégica*: es la expresión de una enfermería dinámica, que se transforma, se adapta y se configura en la dirección misma de la institución a la que pertenece; se orienta desde el fortalecimiento del liderazgo clínico hasta la incorporación o desarrollo de roles que emergen con la estrategia. Generar valor es el objetivo.

En este contexto, Colombia ha dado un paso trascendental al alcanzar, por medio de la Fundación Santa Fe de Bogotá, la acreditación Magnet, máximo reconocimiento internacional en enfermería. Este logro no solo honra a quienes lo hicieron posible, sino que también plantea el desafío de convertir la excelencia en enfermería en una política nacional y en una estrategia esencial para la sostenibilidad del sistema de salud.

La acreditación Magnet, otorgada por el American Nurses Credentialing Center (ANCC), se basa en cinco pilares que establecen los estándares a nivel global: 1) el liderazgo transformacional, 2) el empoderamiento estructural, 3) la práctica profesional ejemplar, 4) la generación de conocimiento e innovación, y 5) los resultados empíricos medibles. Este programa nació en respuesta a una escasez de enfermeras y buscó identificar qué organizaciones eran capaces de retener a su personal mediante la creación de ambientes de trabajo de apoyo. (g) Implementar este modelo permite evidenciar que el fortalecimiento de la enfermería a través del liderazgo clínico y la toma de decisiones en todo nivel mejora los resultados en salud, incrementa la satisfacción de las personas y aumenta la retención del talento humano.

La narración de esta editorial es la expresión de más de 1500 profesionales comprometidos, que conforman el equipo de enfermería de la Fundación Santa Fe de Bogotá, y están unidos en la búsqueda de un camino definido por la excelencia, para transformar vidas.

Es un honor compartir cómo nuestro equipo de enfermería está transformando el cuidado de la salud en Colombia y más allá, con base en cinco dimensiones fundamentales:

1. Liderazgo con excelencia

Somos el primer hospital en Colombia y el segundo en Sudamérica en recibir “Magnet Recognition 2025”, la mayor distinción internacional en enfermería otorgada por el American Nurses Credentialing Center. Este reconocimiento valida nuestro compromiso con la calidad, la seguridad y el cuidado centrado en el paciente.

2. Modelo de práctica profesional de clase mundial

Nuestro modelo se fundamenta en cuatro pilares:

- Excelencia: atención integral con resultados clínicos comparables con los mejores hospitales del mundo.
- Compasión: cuidado que respeta las necesidades y preferencias de cada paciente.
- Conocimiento: práctica basada en evidencia, respaldada por educación continua e innovación.

- Liderazgo: promovemos activamente el desarrollo de la profesión de enfermería en Colombia y América Latina.

3. Gobernanza compartida

Implementamos un modelo de liderazgo clínico basado en la descentralización del gobierno y en el fortalecimiento de la influencia de la enfermería clínica dentro de la gestión interdisciplinaria. Este enfoque promueve el empoderamiento del personal de primera línea, permitiéndole participar activamente en la toma de decisiones estratégicas, en las iniciativas de mejora de la calidad y en el fortalecimiento de la experiencia del paciente.

Este modelo fue reconocido por la International Hospital Federation (IHF) como referente mundial durante el “World Hospital Congress 2023”, realizado en Lisboa, Portugal.

4. Reconocimiento internacional

Nuestras unidades de cuidado intensivo han recibido el “Beacon Award for Excellence 2022” en las categorías plata y bronce, posicionándonos como líderes en desempeño clínico y alineación organizacional. Esta designación otorgada por la American Association of Critical Care Nurses (AACN) reconoce a las unidades de cuidado intensivo que demuestran altos estándares de cuidado de enfermería, práctica profesional y ambientes saludables de trabajo.

5. Impacto y visión

Con más de 18 métricas de resultados clínicos, medimos rigurosamente el impacto del cuidado de enfermería en la recuperación y el bienestar de los pacientes, así como los aspectos relacionados con la satisfacción y bienestar de los miembros del equipo de enfermería. A continuación, se mencionan algunos resultados ejemplares reportados por la American Nurse Credentialing Center en el informe de la visita de acreditación Magnet (2025):

- “Muchos de los enfermeros que trabajan en atención directa cuentan con formación posgradual, incluyendo títulos de maestría y capacitación especializada. Enfermeros de todos los servicios y turnos expresaron con claridad la voz de la enfermería y la influencia que ejercen en el cuidado del paciente y sus resultados asociados”.
- “Los datos sobre satisfacción y compromiso del personal de enfermería superaron el punto de referencia en NDNQI (National Database Nursing Quality indicators) en siete de las ocho categorías Magnet seleccionadas, lo que representa un 87,5 % de desempeño superior”.

- “Los datos de la organización sobre infiltración con catéter intravenoso periférico (PIV) superaron el punto de referencia y el grupo de comparación de NDNQI durante la mayor parte de los ocho trimestres evaluados, en el 100 % de las unidades hospitalarias”.
- “Los datos sobre las caídas con lesión en atención ambulatoria superaron el punto de referencia y el grupo de comparación de la base de datos nacional durante la mayor parte de los ocho trimestres, en el 100 % de las unidades ambulatorias.

Nuestra visión es clara: ser líderes globales en cuidado humanizado, seguro y basado en evidencia.

En la actualidad, la enfermería en la Fundación Santa Fe de Bogotá no solo cuida, transforma. Estamos listos para colaborar con diferentes líderes sectoriales para elevar aún más los estándares del cuidado en salud en Colombia.

Esta experiencia de transformación y apuesta de desarrollo profesional demuestra que la excelencia en enfermería no es fruto del azar, sino de una estrategia institucional basada en evidencia y orientada al desarrollo del talento humano.

La excelencia no debe ser la excepción, sino la norma, porque cuando la enfermería lidera con calidad y excelencia, el país avanza con salud, dignidad, equidad y esperanza.

En definitiva, ¡la excelencia en enfermería en Colombia es posible! Este logro no es un punto de llegada, sino un punto de partida y una invitación para que, junto con otras instituciones, universidades, asociaciones y autoridades nacionales, construyamos el camino que fortalezca la profesión.

Referencias

1. World Health Organization. *State of the world's nursing 2025: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva: WHO; 2025. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
2. Sherman RO, Pross E. Increasing quality and patient outcomes with staff engagement and shared governance. *OJIN Online J Issues Nurs*. 2021;26(2). DOI: <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol26Noo2PPT23>
3. Jarrar M, Rahman HA, Don MS, Minai MS. Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse-reported job outcomes, quality of care, and patient adverse events. *Int J Nurs Stud*. 2015;52(11):1826–1834. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.009>
4. World Health Organization – Regional Office for Europe. *Technical brief on strengthening the nursing and midwifery workforce to improve health outcomes*. Copenhagen: WHO; 2023 <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EU-RO-2023-8323-48095-71328>
5. Organización Panamericana de la Salud. Situación de la enfermería en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades para avanzar hacia la cobertura universal de salud. OPS; 2021. <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-america-latina-caribe-desafios-opportunidades-cobertura-universal>
6. Munro CL, Hope AA. Improving nurse well-being: The need is urgent and the time is now. *Am J Crit Care*. 2022;31(1):4–6. DOI: <https://doi.org/10.4037/ajcc2022603>
7. Tan J, Lee C, Wong M. Streamlining patient flow and enhancing operational efficiency through case management. *BMJ Open Qual*. 2024;13(1):e002484. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj-oq-2023-002484>
8. Kanaskie ML, Reynolds KA. Sustaining the Development of Clinical Nurses Within a Magnet Organization. *Nurs Clin North Am*. 2020;55:109–120. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cnur.2019.10.008>
9. Kelly LA, McHugh MD, Aiken LH. Nurse outcomes in magnet® and non-magnet hospitals. *J Nurs Adm*. 2011;41(10):428–433. DOI: <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182eddbbc>