ISSN (e): 2382-4603

Publicación anticipada

Este artículo ha sido aprobado por el Comité editorial de la revista MedUNAB, con previa revisión por pares. Se publica en formato PDF, al momento sin diagramación. Está disponible en la web para su consulta, impresión y difusión. Es pertinente recordar que esta es una versión preliminar la cual está sujeta a modificaciones respecto a la versión final.

Publicación Anticipada

Artículo original

Vol. 29(3):XX-XX, septiembre - diciembre 2026

Apreciación de empleadores sobre el desempeño de egresados de enfermería de una universidad de Colombia

Employers' perceptions of the performance of nursing graduates from a university in Colombia

Avaliação dos empregadores sobre o desempenho dos egressos do curso de enfermagem de uma universidade da Colômbia

Maicol Stip Betancourt-Granada https://orcid.org/0009-0002-7657-7327

https://ror.org/01h2taq97

maibetancourt@udca.edu.co - maicol.stip5@gmail.com

Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. Programa de Enfermería. Bogotá, Colombia.

Johan Ricardo Torres-Guevara https://orcid.org/0009-0005-2820-3664

https://ror.org/01h2taq97

johan.torres@udca.edu.co, johantorres668@gmail.com

Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. Programa de Enfermería. Bogotá, Colombia.

Nelson Rolando Campos-Guzmán https://orcid.org/0000-0002-1102-7116

https://ror.org/01h2taq97

ncampos@udca.edu.co ***Autor de correspondencia**

Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. Programa de Enfermería. Bogotá, Colombia.

Nancy Yaneth Portela-Escandon https://orcid.org/0000-0001-5177-3634

https://ror.org/01h2taq97

nportela@udca.edu.co

Publicación Anticipada

Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. Programa de Enfermería. Bogotá, Colombia.

Información del artículo

Artículo recibido: 02 de mayo de 2024

Artículo aceptado: 30 de septiembre de 2026

DOI: https://doi.org/10.29375/01237047.4984

Cómo citar. Betancourt-Granada MS, Torres-Guevara JR, Campos-Guzmán NR, Portela-Escandon NY. Apreciación de empleadores sobre el desempeño de egresados de enfermería de una universidad de Colombia. MedUNAB [Internet]. 2026;29(3):XX-XX. doi: https://doi.org/10.29375/01237047.4984

Contribución de los autores

MSBG. Conceptualización, investigación, curación de datos. **JTG.** Conceptualización, investigación, curación de datos. **NRCG.** Curación de datos, análisis formal, guion borrador original. **NYPE.** Análisis formal, redacción, revisión y edición.

Publicación Anticipada

RESUMEN

Introducción. Los profesionales de enfermería forman parte fundamental de los equipos interdisciplinarios en diversos contextos laborales. Para un desempeño efectivo, requieren competencias específicas, una sólida base de conocimientos y el desarrollo de habilidades. El objetivo de este estudio fue describir la apreciación de empleadores sobre el desempeño de egresados de enfermería de una universidad de Colombia. **Metodología.** Se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 39 instituciones, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico intencionado. Se incluyeron instituciones que contaban dentro de su recurso humano con enfermeros profesionales egresados de la universidad objeto de estudio. **Resultados.** Se identificó que el 64%

de las instituciones calificó la apreciación de los profesionales de enfermería como buena y el 33% como excelente. En relación con el perfil laboral deseado, se destacaron de manera reiterativa valores y competencias como el respeto (38%), el liderazgo y la responsabilidad (35%). **Discusión.** La apreciación individual y colectiva de los empleadores frente al profesional de enfermería refleja tanto las expectativas institucionales como el desempeño cotidiano del profesional. Estos factores pueden ser definidos, categorizados y evaluados desde diversas perspectivas, dependiendo del contexto laboral y de las necesidades del servicio. **Conclusiones.** Las instituciones presentan una apreciación favorable de los profesionales de enfermería. Se resalta la importancia de habilidades cognitivas relacionadas con la toma de decisiones y resolución de problemas, fundamentadas en conocimientos científicos, así como de principios de respeto y liderazgo para una adecuada integración en los equipos de trabajo.

Palabras clave: Instituciones de Salud; Organizaciones en Salud; Enfermería; Recursos Humanos; Rendimiento Laboral; Rol de la Enfermera; Atención de Enfermería; Compromiso Laboral.

ABSTRACT

Introduction. Nursing professionals play a fundamental role in interdisciplinary teams across various work settings. Effective performance requires specific competencies, a solid knowledge base, and skill development. The objective of this study was to describe employers' perceptions of the performance of nursing graduates from a university in Colombia. **Methodology.** A quantitative, descriptive, cross-sectional observational study was conducted. The sample consisted of 39 institutions selected through nonprobability purposive sampling. Institutions were included if their workforce included professional nurses who were graduates of the university under study. **Results.** Of the institutions, 64% rated the nursing professionals as good and 33% as excellent. Regarding the desired professional profile, values and competencies such as respect (38%) and leadership and responsibility (35%) were repeatedly highlighted. **Discussion.** Employers'

Publicación Anticipada

individual and collective perceptions of nursing professionals reflect both institutional expectations and the professionals' day-to-day performance. These factors can be defined, categorized, and evaluated from various perspectives, depending on the work context and service needs. **Conclusions.** The institutions hold a favorable view of nursing professionals. The study highlights the importance of cognitive skills related to decision-making and problem-solving, grounded in scientific knowledge, as well as principles of respect and leadership for effective integration into work teams.

Keywords: Health Facilities; Health Organizations; Nursing; Workforce; Work Performance; Nurse's Role; Nursing Care; Work Engagement.

RESUMO

Introdução. Os profissionais de enfermagem são parte fundamental das equipes interdisciplinares em diversos contextos de trabalho. Para um desempenho eficaz, eles precisam de competências específicas, uma base sólida de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades. O objetivo deste estudo foi descrever a avaliação dos empregadores sobre o desempenho dos egressos do curso de Enfermagem de uma universidade da Colômbia. **Metodologia.** Foi realizado um estudo observacional, descritivo, transversal e de abordagem quantitativa. A amostra foi composta por 39 instituições, selecionadas por meio de amostragem não probabilística intencional. Foram incluídas instituições que contavam, em seu quadro de funcionários, com enfermeiros profissionais formados pela universidade objeto do estudo. **Resultados.** Identificou-se que 64% das instituições avaliaram o desempenho dos profissionais de enfermagem como bom e 33% como excelente. Em relação ao perfil profissional desejado, foram destacados, de forma recorrente, valores e competências como respeito (38%), liderança e responsabilidade (35%). **Discussão.** A avaliação individual e coletiva dos empregadores em relação aos profissionais de enfermagem reflete tanto as expectativas institucionais quanto o desempenho cotidiano desses profissionais. Esses fatores podem ser definidos, categorizados e avaliados a partir de diversas perspectivas, dependendo do

Publicación Anticipada

contexto de trabalho e das necessidades do serviço. **Conclusões.** As instituições apresentam uma avaliação favorável dos profissionais de enfermagem. Destaca-se a importância das habilidades cognitivas relacionadas à tomada de decisões e à resolução de problemas, fundamentadas em conhecimentos científicos, bem como dos princípios de respeito e liderança para uma integração adequada nas equipes de trabalho.

Palavras-chave: Instalações de Saúde; Organizações em Saúde; Enfermagem; Recursos Humanos; Desempenho Profissional; Papel do Profissional de Enfermagem; Cuidados de Enfermagem; Engajamento no Trabalho.

Introducción

La evolución del cuidado de enfermería se relaciona con el concepto de salud enfermedad que está unido a las diferentes etapas que cursa la enfermería (1). La enfermería abarca los cuidados autónomos a las personas en el ciclo vital, sus familias, y comunidades en todos los contextos, conservando funciones esenciales como el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud, la gestión del cuidado de los pacientes y la educación (2).

El informe sobre la situación de enfermería en el mundo para el 2020 menciona que se debe invertir en educación, trabajo y liderazgo, ya que la Organización Mundial de la Salud (OMS) describe que hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería en el planeta. Además, reconoció ampliamente que existe una escasez mundial de 5.9 millones de profesionales de enfermería (3). Específicamente, en Colombia la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) menciona que hay un déficit de personal de enfermería, ya que según cifras oficiales hay 68,700 profesionales de enfermería registrados en el país, lo que muestra una relación de 1.3 profesionales de enfermería por cada 1,000 habitantes, una cifra muy inferior a la recomendada por los estándares internacionales (4). De allí se puede evidenciar que hay una gran demanda de profesionales de enfermería en los diferentes ámbitos en los que se puede desempeñar la profesión.

Publicación Anticipada

El papel de la enfermería se ha venido fortaleciendo; sin embargo, a nivel internacional está la tendencia de evaluar la actividad universitaria como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite impactar en los indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior (5).

Este estudio se desarrolló con instituciones empleadoras de egresados de enfermería de una universidad del centro de Colombia, la cual tiene como perfil profesional egresados que se caracterizarán por ser profesionales líderes, autónomos, integrales e íntegros con una sólida formación disciplinar, ética y bioética social, científica, ambiental, humanística y de conciencia ciudadana (6). Por tanto, es de gran importancia realizar seguimiento a los egresados, y verificar que los aspectos enunciados en el perfil profesional estén siendo percibidos por las instituciones donde laboran, en coherencia con la meta 4.4 de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), los cuales hablan de lograr una educación con calidad, mencionando que para el 2030 se debe aumentar el número de jóvenes y adultos que tengan las competencias necesarias para la práctica técnica y profesional y acceder a un empleo decente (7).

Actualmente, se desconoce cuál es la apreciación que tienen las instituciones frente a los egresados de enfermería de la universidad en estudio, y esto genera un vacío, ya que no se logra identificar específicamente qué áreas requieren mayor atención en el momento de la formación profesional de los enfermeros en la actualidad (8). Los estudios de seguimiento de egresados permiten evaluar la pertinencia curricular y aportar información sobre la relación entre la formación recibida y los resultados de empleabilidad (9). El objetivo de la investigación fue describir la apreciación de las instituciones frente los egresados de enfermería de una universidad de Colombia.

Metodología

Publicación Anticipada

El presente estudio se desarrolló bajo un diseño observacional, descriptivo de corte transversal, con enfoque cuantitativo, cuyo propósito fue describir la apreciación de los empleadores frente al desempeño de los egresados del programa de Enfermería de una universidad de Colombia, así como identificar el perfil profesional requerido por las instituciones empleadoras.

La población estuvo conformada por instituciones empleadoras de enfermeros profesionales egresados de dicha universidad. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionando empleadores que tuvieran o hubiesen tenido bajo su cargo egresados del programa. La identificación de las instituciones empleadoras se realizó inicialmente a partir de una base institucional de 29 egresados disponibles, quienes fueron contactados individualmente para solicitar la información de contacto de sus empleadores directos. Debido a que un mismo egresado podía haber estado vinculado laboralmente con más de una institución, a partir de los 29 egresados se identificaron 39 instituciones empleadoras elegibles. Cada institución fue considerada una unidad de participación y, para evitar duplicidades, se verificó la información institucional y los datos de contacto antes del envío de la encuesta. La muestra final estuvo constituida por 39 instituciones empleadoras, representadas por sus respectivos empleadores directos, quienes respondieron la totalidad de la encuesta.

Criterios de inclusión

Instituciones empleadoras con al menos un profesional de enfermería egresado de la universidad, empleadores que ejercieran supervisión directa del egresado, y empleadores cuyos profesionales llevaran mínimo tres (3) meses de vinculación laboral.

Criterios de exclusión

Profesionales que no desempeñaran rol de empleador directo (compañeros, auxiliares o médicos) e instituciones empleadoras ubicadas fuera del territorio colombiano.

Se diseñó una encuesta estructurada de elaboración propia, construida a partir de una revisión de literatura en las bases de datos Scopus, SciELO, ClinicalKey, Elsevier y ScienceDirect, mediante

Publicación Anticipada

ecuaciones booleanas relacionadas con competencias profesionales en enfermería y empleabilidad.

El instrumento estuvo conformado por 18 ítems distribuidos en tres secciones:

1. **Caracterización inicial (4 ítems):** la primera sección correspondió a variables de caracterización institucional, incluyendo tipo de institución, nivel de atención, área de desempeño y número de profesionales egresados de la Universidad que el empleador tenía o había tenido bajo su supervisión.
2. **Apreciación del desempeño del egresado (dimensión 1; 10 ítems):** tres preguntas de selección múltiple con posibilidad de respuesta múltiple y siete preguntas evaluadas mediante escala tipo Likert de seis categorías (0 = no aplica; 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre; 5 = siempre). La categoría "no aplica" se consideró una opción diferenciada de las categorías de frecuencia y no se interpretó como un nivel de desempeño.
3. **Perfil profesional requerido por el empleador (dimensión 2; 4 ítems):** evaluados mediante escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 correspondió al menor grado de importancia y 5 al mayor grado de importancia.

La encuesta fue autoadministrada en formato digital y el tiempo promedio de diligenciamiento fue de aproximadamente 10 minutos. La participación fue voluntaria y la información suministrada por los participantes fue manejada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

El instrumento fue sometido a validación de contenido mediante juicio de expertos, participando ocho empleadores con experiencia en supervisión y contratación de profesionales de enfermería. Los expertos valoraron la claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems respecto a las dimensiones evaluadas. Asimismo, se realizó una prueba piloto para evaluar claridad, pertinencia y comprensión de los ítems y detectar posibles dificultades en su diligenciamiento.

Publicación Anticipada

La consistencia interna se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para la dimensión "Apreciación del desempeño del egresado" se obtuvo un valor de $\alpha = 0.76$, lo que indica una confiabilidad aceptable. Para la dimensión "Perfil profesional requerido" el Alfa de Cronbach fue de $\alpha = 0.84$, evidenciando buena consistencia interna.

Las variables del estudio se organizaron en dos dimensiones principales: (1) apreciación del desempeño del egresado, que incluyó competencias clínicas, administrativas, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, liderazgo, cumplimiento normativo y debilidades identificadas; y (2) perfil profesional requerido por el empleador, que incluyó competencias técnicas prioritarias, competencias blandas requeridas, experiencia laboral esperada y formación complementaria deseada. Las variables de apreciación del desempeño fueron operacionalizadas mediante preguntas de selección múltiple y una escala Likert de seis categorías, mientras que las variables relacionadas con el perfil profesional requerido fueron operacionalizadas mediante una escala Likert de cinco puntos. Las respuestas Likert conservaron su codificación ordinal original para el análisis descriptivo.

La recolección de la información se realizó en el segundo periodo del año 2023, en el cual inicialmente se realizó la divulgación del estudio a través de las redes sociales del programa de Enfermería. Posteriormente, se accedió a la base de datos institucional de 29 egresados disponibles, quienes fueron contactados individualmente para solicitar la información de contacto de sus empleadores directos. A partir de esta información se identificaron 39 instituciones empleadoras, dado que algunos egresados habían tenido vinculación laboral con más de una institución. Se verificaron los datos de las instituciones y se depuraron los registros para evitar duplicidades antes del envío de la encuesta. Una vez obtenidos los correos electrónicos, se envió la encuesta digital titulada "Apreciación sobre los egresados de enfermería de la universidad", junto con un video explicativo que describía el objetivo del estudio e invitaba a participar de manera voluntaria. Las 39 instituciones empleadoras identificadas respondieron la encuesta.

Publicación Anticipada

Finalmente, se realizó la recolección, depuración y organización de la base de datos para su análisis estadístico.

No se realizó un cálculo de tamaño muestral probabilístico debido al carácter no probabilístico e intencional del muestreo. La muestra correspondió a las instituciones empleadoras identificadas a partir de los egresados contactados que cumplían los criterios de inclusión y aceptaron participar en el estudio. En consecuencia, las 39 instituciones empleadoras que respondieron la encuesta constituyeron la muestra final.

El análisis estadístico se realizó mediante frecuencias absolutas, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión, según la naturaleza de las variables. Las respuestas obtenidas mediante escala Likert fueron analizadas de forma descriptiva, conservando la codificación ordinal establecida en el instrumento y diferenciando la categoría "no aplica" de las categorías de frecuencia. No se realizó imputación de datos faltantes; para cada análisis se consideraron las respuestas disponibles. El procesamiento estadístico se realizó en el programa Stata versión 19.

Entre los posibles sesgos del estudio se consideró el sesgo de selección, derivado del uso de un muestreo no probabilístico intencional y de la identificación de los empleadores a partir de los egresados contactados. Asimismo, al tratarse de una evaluación basada en la percepción de los empleadores, puede existir sesgo de información relacionado con la subjetividad de las respuestas y con el conocimiento o experiencia particular que cada empleador tuviera sobre el desempeño de los egresados. Estos aspectos fueron considerados en la interpretación de los resultados.

El reporte del estudio se estructuró teniendo como referencia las recomendaciones de la guía STROBE para estudios observacionales de corte transversal.

Consideraciones éticas

Para la ejecución de este estudio se tuvo en cuenta la declaración de Helsinki como conjunto de principios éticos para la investigación médica en seres humanos y la resolución número 8430 de

Publicación Anticipada

1993, en la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en Colombia.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación Institucional de la universidad, en sesión extraordinaria celebrada el 17 de julio de 2023. La investigación se clasificó como de riesgo mínimo, conforme a la normativa nacional vigente.

La participación fue voluntaria y se obtuvo consentimiento informado digital previo al diligenciamiento de la encuesta. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato mediante la codificación de la información recolectada y el almacenamiento de la base de datos en un equipo institucional con acceso restringido a los investigadores. La información será conservada durante cinco años y posteriormente eliminada de forma segura.

Resultados

Caracterización de las instituciones participantes

Participaron 39 instituciones del sector salud representadas por sus empleadores directos, quienes tenían o habían tenido bajo su supervisión profesionales de enfermería egresados del programa.

En cuanto al tipo de institución, predominó el carácter privado. Respecto al nivel de atención, la mayoría correspondió a instituciones de nivel II y III de complejidad. En relación con el área de desempeño, se evidenció mayor participación de instituciones con servicios asistenciales hospitalarios.

En cuanto al número de egresados bajo supervisión, se encontró una media de tres profesionales por institución, lo que evidencia la participación de graduados del programa en los diferentes escenarios laborales evaluados.

Apreciación del desempeño del egresado

La apreciación general del desempeño de los profesionales de enfermería egresados del programa fue predominantemente favorable. La mayoría de los empleadores lo calificó en categorías

Publicación Anticipada

positivas, concentrándose principalmente en la valoración de “bueno”, seguida de “excelente”, mientras que un porcentaje mínimo lo consideró deficiente (Figura 1).

Con respecto a las áreas de mayor desempeño del egresado, los empleadores señalaron principalmente los campos de administración y gestión, seguidos del área asistencial. En menor proporción se destacaron las áreas de promoción y prevención y el componente educativo, mientras que el área de investigación presentó menor frecuencia de reconocimiento (Figura 2).

En relación con las características que los empleadores destacan del egresado, predominó la capacidad de gestionar el cuidado, seguida de la autonomía profesional, el enfoque humanista y el liderazgo (Figura 3).

En un nivel intermedio se identificaron atributos relacionados con el componente bioético-social y la conciencia ciudadana. En menor proporción se mencionó la responsabilidad ambiental, mientras que un porcentaje mínimo indicó no identificar ninguna característica destacable o señaló otras opciones.

Al analizar las habilidades evaluadas mediante escala Likert, se evidenció una concentración predominante de respuestas en las categorías “casi siempre” y “siempre” en todos los ítems evaluados (Figura 4).

Las valoraciones más altas en la categoría “siempre” se observaron en los ítems relacionados con la aplicación del proceso de atención de enfermería, la capacidad para gerenciar y gestionar el cuidado y la evidencia de conocimientos actualizados, lo que indica un reconocimiento consistente de competencias técnicas y disciplinares por parte de los empleadores.

Por su parte, los ítems asociados con la participación en políticas, normatividad y modelo integral de salud, así como la gestión de proyectos disciplinares e interdisciplinares, presentaron mayor dispersión en las respuestas, con presencia en la categoría “a veces”, aunque manteniendo predominio en categorías favorables. Las categorías “nunca” y “casi nunca” fueron mínimamente

Publicación Anticipada

seleccionadas, lo que refuerza la percepción positiva general sobre el desempeño del egresado en las habilidades evaluadas.

Se realizó un análisis descriptivo de las variables evaluadas, clasificando las respuestas en “cumple plenamente” y “cumple parcialmente”. Se observó mayor proporción de cumplimiento pleno en variables como el proceso de atención en enfermería, promoción y prevención y el trabajo interdisciplinario. En contraste, la gestión de proyectos interdisciplinares presentó mayor frecuencia en la categoría “cumple parcialmente”, evidenciando un menor nivel de valoración en esta dimensión (Tabla 1).

Perfil profesional requerido por el empleador

En el perfil profesional requerido al momento de la contratación, los empleadores otorgaron alta importancia a las competencias evaluadas, concentrando sus respuestas en los niveles superiores de la escala (4 y 5) (Figura 5).

Las habilidades técnicas sustentadas en aspectos disciplinares y científicos mostraron la valoración más consistente, seguidas de las habilidades cognitivas y la capacidad de adaptación a diferentes entornos laborales. En conjunto, los resultados reflejan la priorización de competencias técnicas, cognitivas y adaptativas como componentes centrales del perfil profesional requerido.

En cuanto a las características que los empleadores buscan en un profesional de enfermería, el respeto fue la cualidad con mayor frecuencia de mención (38%), seguido del liderazgo y la responsabilidad (35%) (Figura 6). La nube de palabras representa visualmente la frecuencia de mención de las características identificadas, de manera que aquellas con mayor frecuencia presentan un mayor tamaño.

Estos resultados evidencian que, además de las competencias técnicas, las instituciones otorgan especial relevancia a atributos actitudinales y comportamentales en el perfil laboral esperado.

Discusión

Publicación Anticipada

Los resultados del presente estudio evidencian una apreciación con tendencia favorable por parte de los empleadores frente al desempeño de los egresados de enfermería de la universidad objeto de análisis. La concentración de respuestas en categorías de valoración buena y excelente indica que el perfil formativo responde, en términos generales, a las expectativas del entorno laboral. Este hallazgo es consistente con investigaciones recientes que reportan niveles altos de satisfacción de los empleadores frente a la calidad y competencias de los egresados en enfermería (10-12). La literatura señala que la percepción institucional constituye un indicador relevante para evaluar la pertinencia y efectividad de los programas de formación en salud.

En relación con los ámbitos de mayor desempeño, se identificó que los egresados se destacan principalmente en administración y gestión, seguido del ámbito asistencial. Estudios previos han descrito que las competencias asociadas a la gestión del cuidado y a la prestación directa de servicios constituyen dimensiones centrales en la valoración del desempeño profesional por parte de los empleadores (13-15). Estos resultados sugieren que la formación recibida favorece el desarrollo de habilidades aplicadas tanto al cuidado clínico como a la organización y coordinación de procesos asistenciales.

Respecto a las habilidades específicas, los empleadores resaltaron la capacidad para gerenciar y gestionar el cuidado, así como la autonomía profesional. Investigaciones recientes indican que la transición al ejercicio profesional exige niveles adecuados de competencia clínica, razonamiento crítico y toma de decisiones fundamentada (16-18). En este sentido, la percepción positiva de estas habilidades refleja una adecuada preparación para afrontar las demandas del entorno laboral. No obstante, la literatura también advierte que el desarrollo pleno de competencias puede fortalecerse progresivamente durante los primeros años de experiencia profesional (15).

En contraste, las áreas con menor valoración en este estudio fueron la participación en políticas y normatividad, así como el trabajo interdisciplinario, intercultural e inclusivo. Hallazgos similares han sido descritos en investigaciones que evidencian brechas en competencias estratégicas y de

Publicación Anticipada

liderazgo, particularmente en escenarios relacionados con gestión macro-organizacional y participación en procesos institucionales de alto nivel (17,19,20). Estos resultados permiten reflexionar sobre la necesidad de fortalecer en el currículo experiencias formativas que promuevan la articulación intersectorial y la participación en toma de decisiones.

Es importante resaltar que, dado el carácter descriptivo del estudio, los hallazgos deben interpretarse como tendencias observadas en la percepción de los empleadores y no como asociaciones causales entre variables. La evidencia disponible sugiere que la satisfacción institucional puede estar influenciada por factores organizacionales, expectativas laborales y características del contexto de inserción profesional (11,20), elementos que podrían explorarse en futuras investigaciones con diseños analíticos.

Estos resultados deben interpretarse considerando algunas limitaciones. El muestreo no probabilístico e intencional puede generar sesgo de selección y limita la generalización de los hallazgos a otras instituciones empleadoras. Asimismo, al basarse en la percepción de los empleadores, las respuestas pueden estar influenciadas por subjetividad y deseabilidad social. Por tanto, los resultados representan una apreciación del desempeño en el contexto laboral y no una evaluación objetiva de las competencias profesionales, la cual podría complementarse mediante instrumentos estandarizados u otras fuentes de evaluación. No obstante, la percepción de los empleadores constituye una fuente relevante para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la formación.

En cuanto al perfil profesional requerido, los empleadores priorizan habilidades cognitivas, conocimientos con base científica, razonamiento clínico y capacidad para la toma de decisiones. Estas competencias coinciden con las descritas en la literatura como esenciales para el ejercicio competente de la enfermería y para la consolidación de la identidad profesional (15,19). La integración de conocimientos, habilidades técnicas y valores éticos continúa siendo un criterio determinante en la evaluación del desempeño por parte de las instituciones empleadoras.

Publicación Anticipada

Finalmente, la alta frecuencia de menciones relacionadas con respeto, liderazgo y responsabilidad reafirma la importancia del componente actitudinal en la valoración profesional. Aunque estudios recientes resaltan la creciente relevancia de competencias digitales y habilidades blandas en el mercado laboral contemporáneo (13,15), los resultados del presente estudio evidencian que los valores éticos y comportamentales tradicionales siguen siendo determinantes en la percepción de calidad profesional.

Conclusiones

En las instituciones empleadoras participantes, se identificó una apreciación favorable del desempeño de los egresados de enfermería evaluados, especialmente en competencias relacionadas con la gestión del cuidado, el desempeño asistencial y la capacidad administrativa.

No obstante, en la muestra evaluada se evidenciaron oportunidades de fortalecimiento en dimensiones vinculadas con la participación en políticas y normatividad, así como en el trabajo interdisciplinario, aspectos que pueden contribuir al desarrollo profesional en escenarios de toma de decisiones y articulación intersectorial.

Los hallazgos aportan información relevante para los procesos de revisión y ajuste curricular del programa de Enfermería, particularmente en el fortalecimiento de competencias cognitivas, técnicas y actitudinales. Estos resultados deben interpretarse en el contexto de las instituciones participantes y no pretenden generalizarse a la totalidad de los empleadores o egresados.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Financiación

Para la realización de este estudio no existió ningún tipo de financiación externa a los autores.

Referencias

Publicación Anticipada

1. Martínez-Martín ML, Chamorro-Rebollo E. Historia de la enfermería: Evolución histórica del cuidado enfermero. Madrid: Editorial Médica Panamericana; 2017. Recuperado a partir de: https://books.google.com.mx/books?id=ZGawDgAAQBAJ

2. Consejo Internacional de Enfermeras. Definiciones de enfermería [Internet]. Ginebra: CIE; 2026. Recuperado a partir de: https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones

3. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Washington: OPS/OMS; 2026. Recuperado a partir de: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria

4. Consultorsalud. ANEC: Situación actual de la enfermería en Colombia [Internet]. Bogotá: Consultorsalud; 2026. Recuperado a partir de: https://consultorsalud.com/anec-situacion-actual-de-la-enfermeria-en-colombia/

5. Organisation for Economic Co-operation and Development. Education at a Glance 2022. OECD Indicators [Internet]. Paris: OECD; 2022. doi: https://doi.org/10.1787/3197152b-en

6. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Perfil profesional del programa de Enfermería [Internet]. Bogotá: U.D.C.A; 2026. Recuperado a partir de: https://www.udca.edu.co/pregrado/enfermeria/

7. Organización de las Naciones Unidas. Objetivos y metas de desarrollo sostenible [Internet]. Nueva York: ONU; 2026. Recuperado a partir de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

8. Campaña-de Paredes C, Velásquez-Jiménez CM, Vargas-Cruz LD, González-Hernández OJ, Zuluaga-Ramírez YC, Orozco-Vásquez MM, et al. Programa de Enfermería. Compromiso con la formación de Profesionales en Colombia. 20 años. Primera Edición [Internet]. Bogotá: UDCA; 2022. Recuperado a partir de: https://www.udca.edu.co/wp-content/uploads/2022/05/Enfermeria_20.pdf

9. Garcia CM, Sarsale MS, Uy IM. Dimensions of program relevance towards employment success: Evidence from a graduate tracer study using principal component analysis. Journal of

Publicación Anticipada

Teaching and Learning for Graduate Employability [Internet]. 2024;15(1):205-24. doi: https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no1art1895

10. Pansuwan K, Klayjan K, Suasing C, Sribuarom N. Perception of Graduates' Employers on Quality and Identity of Nursing Graduates from Faculty of Nursing, Naresuan University. Nursing [Internet]. 2020;14(1):54-65. Recuperado a partir de: https://he01.tci-thaijo.org/index.php/NurseNu/article/view/235770

11. Brits HJ. Assessing employer satisfaction: An attempt to enhance graduate employability at an institution of higher learning. SAJHE [Internet]. 2019;32(5):39-53. doi: https://doi.org/10.20853/32-5-2571

12. Huyhua-Gutiérrez SC, Tejada-Muñoz S. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. ACC CIETNA [Internet]. 2020;7(2):93-101. doi: https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.513

13. Alshammari MH, Alenezi A. Nursing workforce competencies and job satisfaction: the role of technology integration, self-efficacy, social support, and prior experience. BMC Nursing [Internet]. 2023; 22:308. doi: https://doi.org/10.1186/s12912-023-01474-8

14. Guerrero-Méndez Y. Estudio de la percepción que tienen los empleadores respecto a las competencias laborales de los graduados de las carreras profesionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede principal calle 80 [Tesis de Maestría]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2019. Recuperado a partir de: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10957/1/TM.GS_GuerreroYohana_2019.pdf

15. Hyun A, Tower M, Turner C. Exploration of the expected and achieved competency levels of new graduate nurses. J Nurs Manag [Internet]. 2020;28(6):1418-1431. doi: https://doi.org/10.1111/jonm.13105

Publicación Anticipada

16. Theisen JL, Sandau KE. Competency of new graduate nurses: a review of their weaknesses and strategies for success. J Contin Educ Nursing [Internet]. 2013;44(9):406-414. doi: https://doi.org/10.3928/00220124-20130617-38

17. Fajardo-Peña MT, Cardozo-Ortiz CE, Padilla-García CI. Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander. Salud UIS [Internet]. 2022;54:e22051. doi: https://doi.org/10.18273/saluduis.54.e:22051

18. Ministerio de Salud y Protección Social. Perfiles y competencias profesionales en salud. Perspectiva de las profesiones, un aporte al cuidado de la salud, las personas, familias y comunidades [Internet]. Bogotá: MinSalud; 2016. Recuperado a partir de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf

19. Prosen M, Licen S. Newly graduated nurses' perceptions of their professional role and professional competency: a qualitative focus group study. BMC Med Educ [Internet]. 2023;23:755. doi: https://doi.org/10.1186/s12909-023-04747-7

20. Fan Y, Li Q, Yang S, Guo Y, Yang L, Zhao S. Developing tools for identifying employer and employee satisfaction of nursing new graduates in China. The Scientific World Journal [Internet]. 2014; 2014:384649. doi: https://doi.org/10.1155/2014/384649

Publicación Anticipada

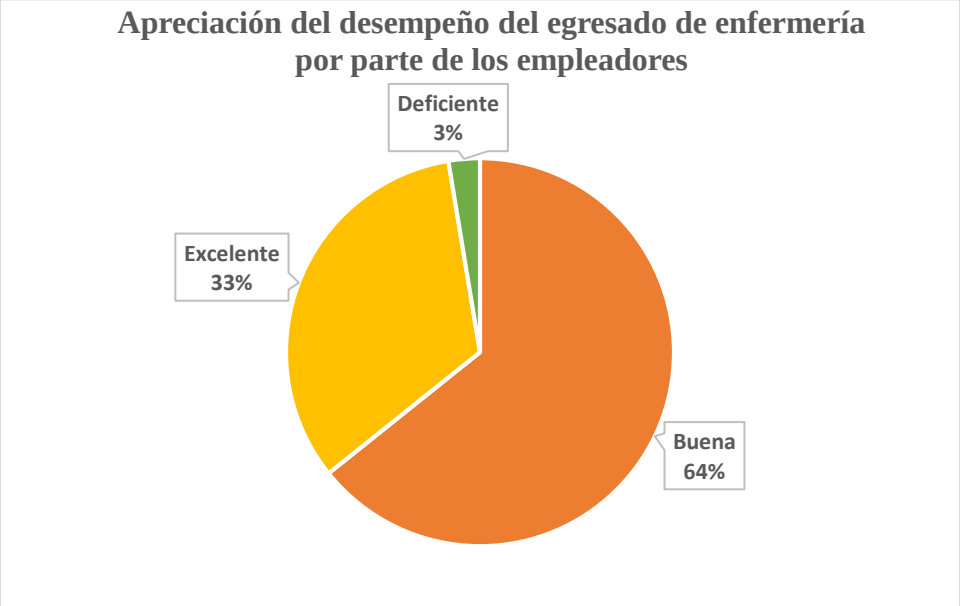


Figura 1. Apreciación del desempeño del egresado de enfermería por parte de los empleadores.

Fuente: elaborado por los autores.

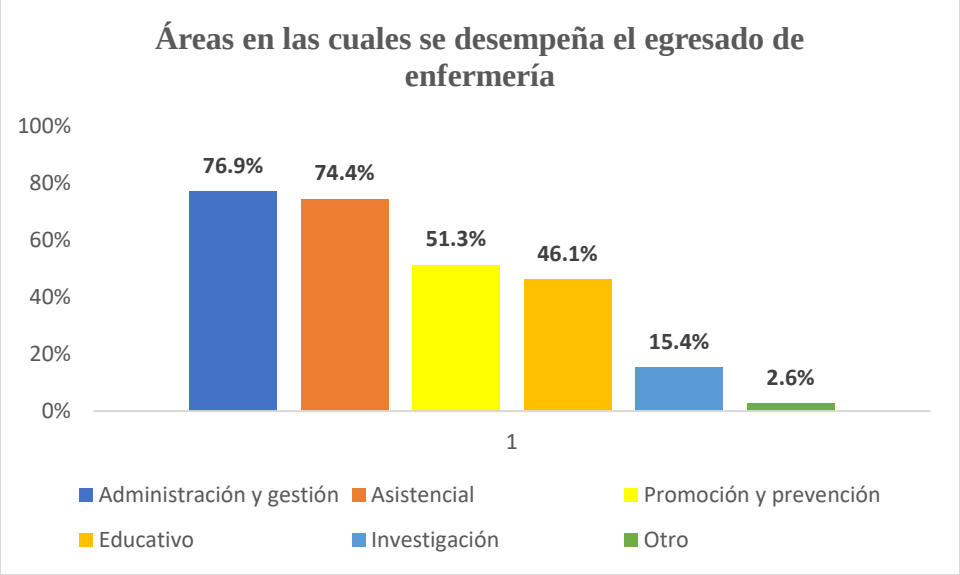


Figura 2. Áreas en las cuales se desempeña el egresado de enfermería.

Fuente: elaborado por los autores.

Anticipada

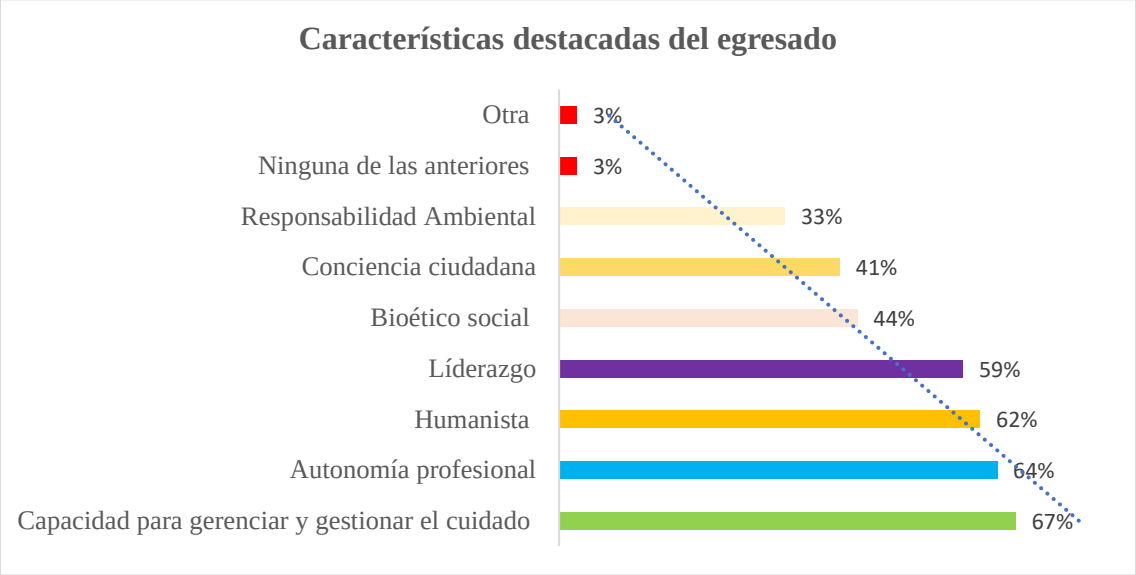


Figura 3. Características destacadas del egresado de enfermería según la percepción de los empleadores.

Fuente: elaborado por los autores.

Publicación Anticipada

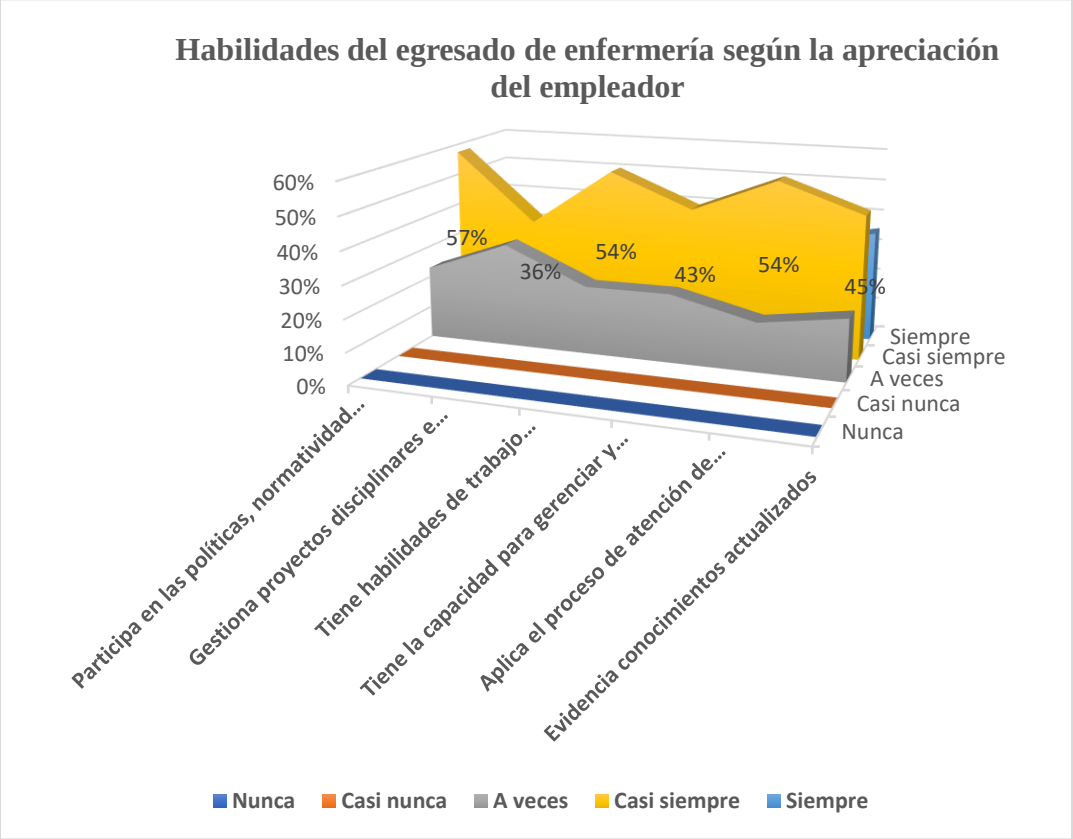


Figura 4. Habilidades del egresado de enfermería según la apreciación del empleador.

Fuente: elaborado por los autores.

Publicación A... ua

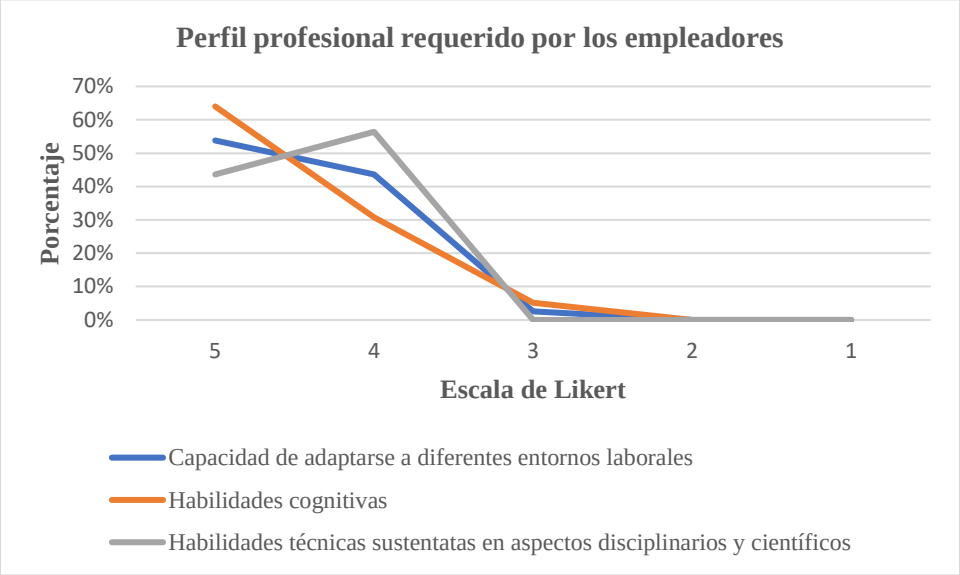


Figura 5. Perfil profesional requerido por los empleadores.

Fuente: elaborado por los autores.



Figura 6. Características requeridas por los empleadores en un profesional de enfermería según frecuencia de mención.

Fuente: elaborado por los autores.

Tabla 1. Análisis descriptivo de las variables evaluadas

Variable	Apreciación de los empleadores se cumple plenamente	Apreciación de los empleadores se cumple parcialmente
Proceso de atención en enfermería, promoción y prevención	73%	27%
Gerenciar y gestionar el cuidado de enfermería	27%	73%
Gestión de proyectos interdisciplinares	19%	81%
Participación en políticas	69%	31%
Conocimientos	23%	77%
Trabajo interdisciplinario	73%	27%
Reconocimientos	23%	77%
Habilidades cognitivas	62%	38%
Habilidades técnicas	42%	58%
Adaptación	50%	50%
Ciudad y departamento	43%	57%
Nivel de complejidad	12%	88%

Fuente: elaborado por los autores.

Publicación Anticipada