

Informe de empleabilidad en el programa de Enfermería campus Bucaramanga

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado de enfermería, partiendo desde un nivel nacional, un énfasis a nivel territorial y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen este programa en la región centro oriente de Colombia. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre la Universidad Cooperativa de Colombia y otras instituciones de educación superior en el territorio, y basa su desarrollo en la información ofrecida por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como la información sobre programas e instituciones de educación superior otorgada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

Ficha Técnica de elaboración	
Fecha y lugar	28 de noviembre de 2023, Medellín.
Responsable	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: Enfermería (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: pregrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (https://n9.cl/4sqf9) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); Centro Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Enfermería. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes. Año de corte: 2021
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Conceptos clave:

- Sector institucional: da constancia de la naturaleza administrativa de las instituciones educativas, siendo las públicas aquellas administradas, financiadas y controladas por el Estado en cualquiera de sus niveles administrativos, mientras que las privadas tienen por propietarios personas naturales o jurídicas no gubernamentales.
- Egresados: personas que finalizaron sus estudios completamente y gozan de un reconocimiento de título profesional por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: profesionales que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).
- Egresados cotizantes dependientes: trabajadores que tienen un vínculo laboral formal con alguna empresa o institución, sea esto bajo el título de contrato de trabajo, de prestación de servicios o alguna otra modalidad.
- Tasa de cotizantes: relación magnitudinal medida en porcentaje entre el número de graduados que cotizan y el número de graduados totales.
- Ingreso Base de Cotización (IBC): Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Rango salarial: conjuntos de salarios promedios agrupados en una métrica basada en el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- Salario Mínimo Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 2021 este monto tenía el nivel de \$ 908.526.
- Porcentaje de participación: relación en porcentaje entre una cifra y el total de la sumatoria que lo incluye.
- Mediana: valor central de la muestra cuando los datos se encuentran de forma ordenada de menor a mayor o viceversa. Funciona para observar la tendencia central de una la muestra.

Datos a nivel nacional

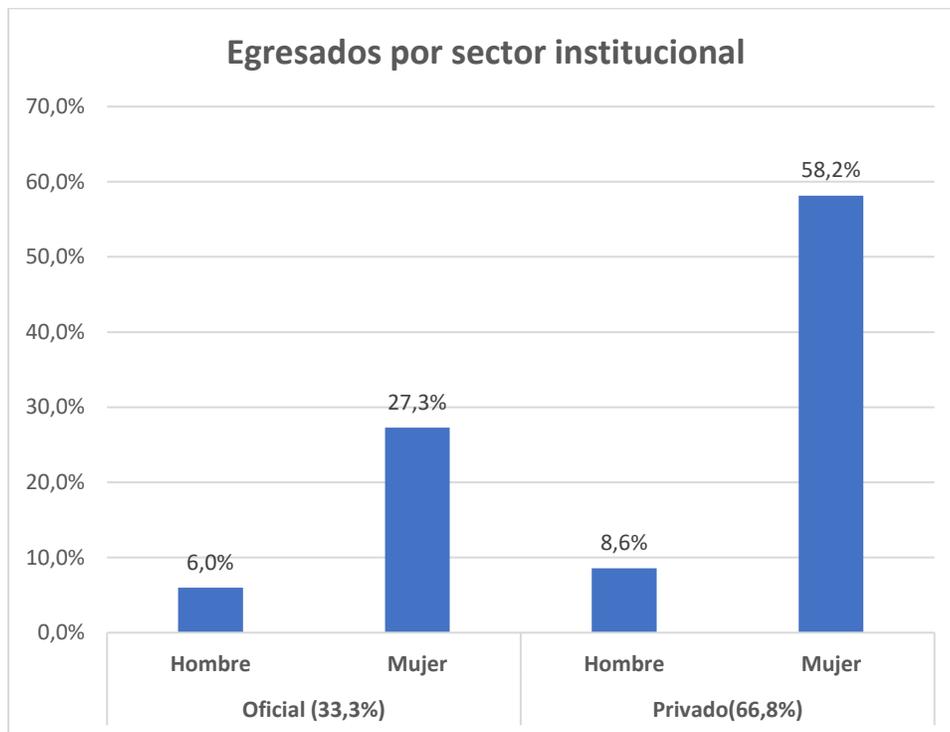
A continuación, se muestran datos referentes a la situación laboral de los egresados del pregrado en enfermería, y similares, a nivel país a corte de 2021, caracterizados además por el sector institucional y su género:

Sector	Género	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	81,2%	76,8%
	Mujer	80,5%	76,8%
Privado	Hombre	87,4%	78,4%
	Mujer	86,3%	76,1%
Promedio		84,5%	76,6%

Tomando el dato de tasa de cotizantes se puede hacer una inferencia aproximada del nivel de empleabilidad general de los graduados en enfermería de instituciones colombianas en el país. En promedio, la tasa de empleabilidad es del 84,5%, presentándose una diferencia notable entre instituciones privadas (86,4%) y oficiales (80,7%) en este aspecto. En cuanto a la comparación por género, los hombres registran una tasa de cotización 0,3 puntos porcentuales más alta que las profesionales en este campo, pudiéndose considerar esta diferencia como mínima.

Por otro lado, según la tasa de cotizantes dependientes, definidos estos como graduados que trabajan para una empresa o institución bajo algún tipo de contrato laboral, dan cuenta del grado de colocación de los graduados de este programa académico en el mercado laboral, excluyendo los trabajadores independientes. El carácter institucional privado o público no se tiene una diferencia significativa para los graduados en este apartado, siendo el porcentaje de graduados cotizantes como dependientes de instituciones oficiales del 76,8%, y de las privadas del 76,4%.

Según el sector institucional, se observa una participación superior de las instituciones de carácter privado (66,8%) sobre las de carácter público u oficiales (33,2%), por otro lado, para ambos sectores, se observa una prevalencia en cantidad de egresadas mujeres sobre personas egresadas hombres, siendo la distribución de egresados de la siguiente forma:



Rango salarial (SMMLV)	Oficial		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	2,6%	3,0%	2,9%	3,2%
Entre 1 y 1,5	4,5%	5,6%	4,8%	6,5%
Entre 1,5 y 2	5,1%	6,6%	4,6%	6,5%
Entre 2 y 2,5	10,2%	13,7%	8,8%	13,6%
Entre 2,5 y 3	12,2%	16,3%	13,8%	15,8%
Entre 3 y 3,5	14,1%	14,2%	14,4%	15,3%
Entre 3,5 y 4	14,8%	11,9%	15,4%	12,6%
Entre 4 y 4,5	11,4%	9,1%	12,0%	9,4%
Entre 4,5 y 5	8,2%	6,5%	8,4%	6,9%
Entre 5 y 6	10,1%	8,3%	9,6%	6,8%
Entre 6 y 7	3,9%	2,8%	2,7%	1,9%
Entre 7 y 8	1,4%	1,0%	1,3%	0,8%
Entre 8 y 9	0,6%	0,3%	0,5%	0,3%
Entre 9 y 11	0,7%	0,3%	0,7%	0,3%
Entre 11 y 13	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Entre 13 y 15	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Más de 15	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Mediana por género	Entre 3,5 y 4	Entre 3 y 3,5	Entre 3,5 y 4	Entre 3 y 3,5
Mediana por sector institucional	Entre 3 y 3,5		Entre 3 y 3,5	

Adicionalmente, utilizando el ingreso base de cotización (IBC) como un indicador que permite inferir el salario promedio de los graduados, se agrupan los porcentajes de graduados cotizantes, según su género y sector institucional de egreso, por rangos de niveles de ingresos, medidos en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (a 2021), se aprecian diferencias significativas entre los rangos salariales de hombres y mujeres, registrando los hombres rangos de ingresos superiores. Ahora bien, en comparativa por sector institucional, no se aprecia diferencia, registrando salarios iguales los egresados de instituciones de carácter oficial y los de instituciones privadas.

Datos a nivel Regional Centro Oriente.

A continuación, se muestran datos referentes a la situación laboral de los egresados del pregrado de enfermería, y similares, a nivel de la región centro oriente a corte de 2021, caracterizados además por el sector institucional y su género:

Sector	Género	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	89,1%	76,3%
	Mujer	87,3%	75,9%
Privado	Hombre	86,9%	84,2%
	Mujer	85,0%	79,5%
Promedio		86,2%	78,4%

En promedio, la tasa de empleabilidad es del 86,2%, presentándose una diferencia mínima entre instituciones privadas (85,2%) y oficiales (87,6%) en este aspecto, si se le compara con los datos de promedio nacional, se observa que en esta región la tasa de cotizantes es un 1,7 puntos porcentuales más alta, lo cual se relaciona con un mejor desempeño del mercado laboral en este sector en esta región. Según su género, en esta región se acentúa la tendencia nacional de mayores tasas de cotización para hombre que para mujeres, siendo la de los primeros 2,1 puntos porcentuales más alta en este territorio.

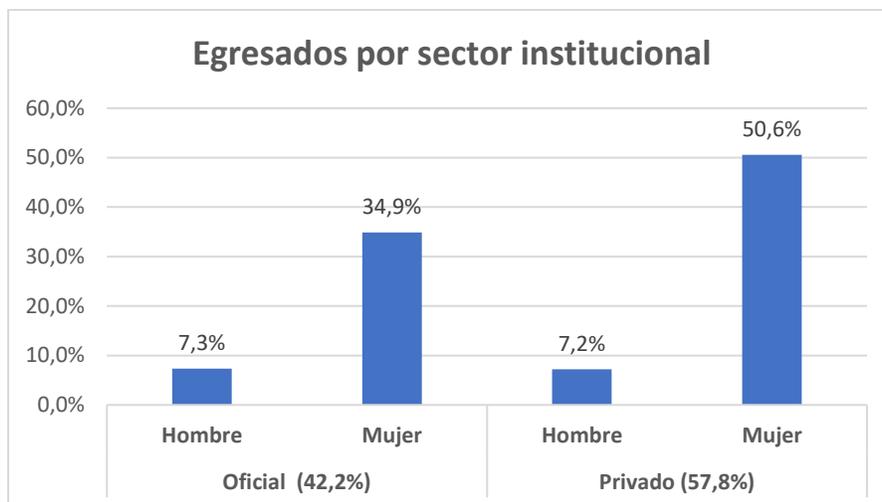
Región	Tasa de cotizantes
Bogotá	88,5%
Centro occidente	84,3%
Centro oriente	86,2%
Norte	80,1%
Occidente	86,0%
Sur oriente	87,6%

Haciendo una comparación por la tasa promedio de cotizantes de cada una de las regiones del país, la región centro oriente, donde se encuentra el campus Bucaramanga de la UCC, destaca como la tercera que mayor nivel de empleabilidad reporta, incluso por encima de regiones altamente competitivas como la región occidente y centro occidente. Lo cual permite definir a esta región como propicia para este campo de formación profesional.

Nota: los departamentos incluidos en de cada región son:

- Bogotá: Bogotá D.C.
- Centro Occidente: Antioquia, Caldas, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima
- Centro Oriente: Boyacá, Cundinamarca, Norte de Santander, Santander
- Norte: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Sucre, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- Occidente: Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca
- Sur Oriente: Caquetá, Meta, Arauca, Casanare, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés, Vichada.

Según el sector institucional, la diferencia porcentual entre cantidad de egresados de instituciones públicas y privadas se disminuye, pero mantiene el dominio las instituciones de carácter privado, continuando con la tendencia nacional, la prevalencia de egresadas mujeres frente a egresados hombres se mantiene, así:



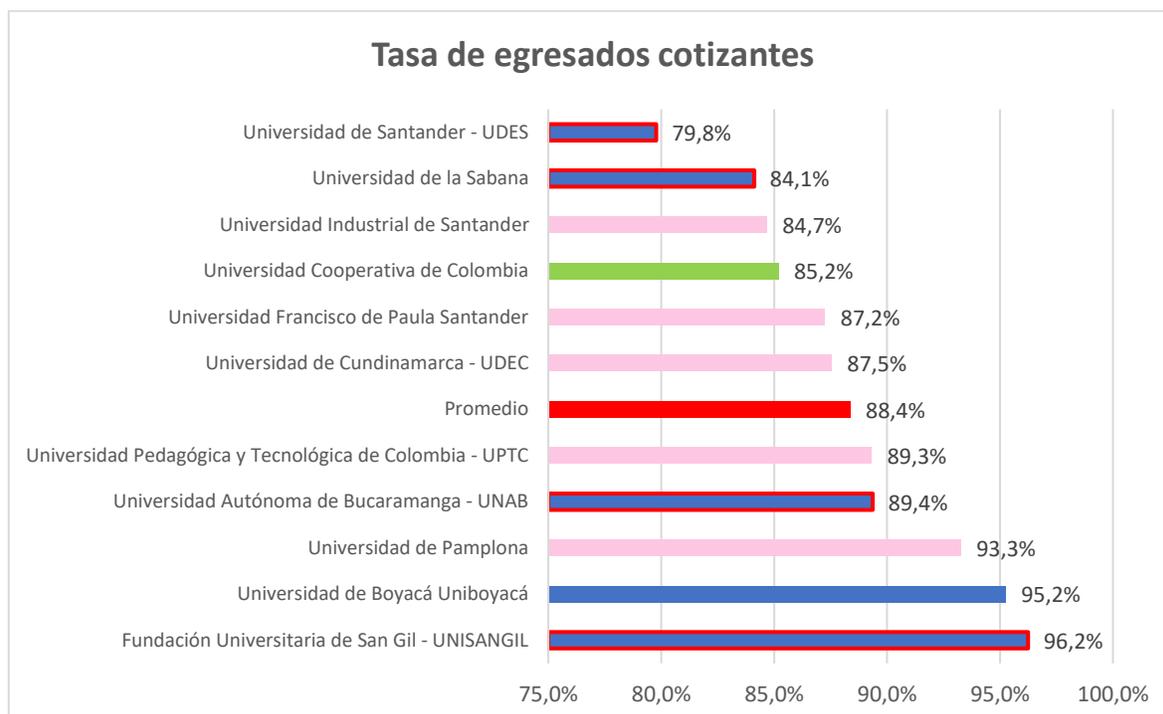
Rango salarial (SMMLV)	Oficial		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	2,3%	2,5%	2,2%	2,6%
Entre 1 y 1,5	3,6%	4,3%	3,1%	5,7%
Entre 1,5 y 2	2,9%	4,9%	3,4%	5,5%
Entre 2 y 2,5	9,5%	13,5%	7,7%	10,6%
Entre 2,5 y 3	16,3%	16,8%	16,4%	16,7%
Entre 3 y 3,5	17,6%	20,4%	21,0%	21,2%
Entre 3,5 y 4	17,6%	14,2%	18,2%	16,3%
Entre 4 y 4,5	17,6%	10,6%	12,7%	10,1%
Entre 4,5 y 5	5,2%	4,4%	6,5%	5,3%
Entre 5 y 6	3,9%	5,4%	5,9%	3,5%
Entre 6 y 7	1,0%	1,6%	1,9%	1,0%
Entre 7 y 8	1,3%	0,7%	0,9%	0,6%
Entre 8 y 9	0,0%	0,4%	0,0%	0,3%
Entre 9 y 11	1,0%	0,3%	0,0%	0,2%
Entre 11 y 13	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%
Entre 13 y 15	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Más de 15	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Mediana por género	Entre 3 y 3,5			
Mediana por sector institucional	Entre 3 y 3,5		Entre 3 y 3,5	

Según los rangos salariales y sector en esta región del país, 47,8% de los hombres de instituciones oficiales registran salarios por encima de los 3,5 SMMLV, en este mismo rango se encuentran el 37,6% de las mujeres de instituciones oficiales que cotizan como dependientes. Mientras que, para las instituciones privadas en esta región del país, 46,2% de los hombres registran salarios por encima de los 3,5 SMMLV, en este mismo rango se encuentran el 37,7% de las mujeres de instituciones privadas que cotizan como dependientes. Con lo anterior, y haciendo una comparativa con las tendencias a nivel nacional, no se aprecia una diferencia en el rango salarial entre los graduados de instituciones oficiales y privadas, por otro lado, sí se aprecian diferencias entre los rangos salariales entre hombres y mujeres, de instituciones oficiales o privadas.

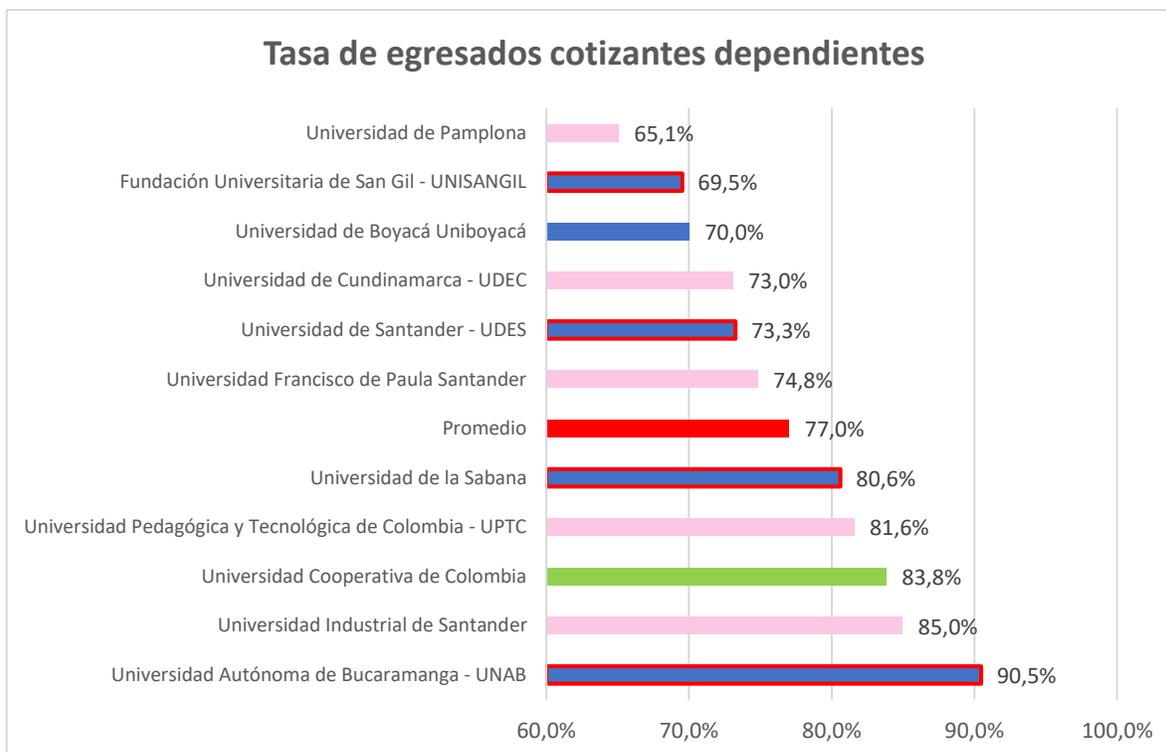
Comparativa por instituciones educativas

A continuación, se presentarán los datos de empleabilidad a nivel de instituciones de educación superior que ofrecen el pregrado de enfermería (y relacionadas) a nivel regional en comparativa con los egresados del campus Bucaramanga de la Universidad Cooperativa de Colombia. Esta actividad se realiza con un propósito comparativo entre la UCC y otras instituciones de la región en donde inicialmente confluyen las actividades de oferta de programas académicos y, posteriormente, la competencia de los egresados en la búsqueda de empleo.

Nota: el reconocimiento de Acreditación de Alta Calidad es otorgado por el Consejo Nacional de Acreditación, entidad de carácter pública adscrita al Sistema Nacional de Acreditación del Ministerio de Educación de Colombia, con el fin de dar la razón de la calidad educativa de un programa en específico.



La tasa de cotizantes de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Bucaramanga, para los graduados de este pregrado es de 85,2%, estando 3,2 puntos porcentuales por debajo del nivel promedio (88,4%). El carácter privado (azul) o público (rosa claro) de la institución educativa no parece mostrar ningún nivel de relación con la tasa de colocación de los egresados en estos programas de pregrado, por otro lado, el carácter de alta calidad académica del programa (contorno rojo) tampoco muestra una relación directa con una tasa de colocación de los egresados más alta. En este aspecto destacan la Universidad de Boyacá, la Fundación Universitaria de San Gil y la Universidad de Pamplona.



En cuanto a la tasa de cotizantes como dependientes, es decir, aquellos graduados vinculados formalmente a una empresa o institución, el campus Bucaramanga presenta un valor de 83,8%, quedando por encima del promedio regional (77%), siendo la diferencia de 6,8 puntos porcentuales, y quedando cerca de los líderes de la lista, en este caso la Universidad Autónoma de Bucaramanga (90,5%) y la Universidad Industrial de Santander (85%).

Institución	Mediana de rangos salariales (SMMMLV)
Fundación Universitaria de San Gil - UNISANGIL	Entre 2,5 y 3
Universidad Francisco de Paula Santander	Entre 3 y 3,5
Universidad Industrial de Santander	Entre 3 y 3,5
Universidad de Santander - UDES	Entre 3 y 3,5
Universidad de Cundinamarca - UDEC	Entre 3 y 3,5
Universidad de Pamplona	Entre 3 y 3,5
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 3 y 3,5
Universidad Cooperativa de Colombia - Bucaramanga	Entre 3 y 3,5
Universidad de Boyacá Uniboyacá	Entre 3 y 3,5
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC	Entre 3 y 3,5
Universidad de la Sabana	Entre 3,5 y 4
Mediana Global	Entre 3 y 3,5

Por último, analizando el nivel de IBC para este grupo de universidades, los egresados de programas de pregrado de enfermería y programas afines registran una mediana de rango salarial entre 3 y 3,5 SMMLV. Según los datos a 2021, la UCC campus Bucaramanga registra una mediana de rango salarial ubicado en el rango de 3 a 3,5 SMMLV, lo cual la ubica en la mediana global de este grupo de instituciones de educación superior. En este aspecto, destacan los datos registrados para los egresados de la Universidad de la Sabana. Cabe anotar que estos datos solo consideran a la población egresada cotizante bajo la figura de dependiente. Las universidades con programa de enfermería certificados con “alta calidad” se encuentran destacados con fondo naranja claro, cuya distribución de datos no permite inferir que este reconocimiento tenga una incidencia directa sobre el salario de sus egresados.

Datos Universidad Cooperativa de Colombia – Enfermería Campus Bucaramanga

Importante anotar que el para el total de este campus se registran un total de 2545 egresados del programa de enfermería, cuyo código SNIES es 5019, a septiembre de 2023, 298 hombres (11,7%) y 2247 mujeres (88,3%).

Sector económico	Porcentaje graduados
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	40,7%
Otras actividades de servicios	12,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11,1%
Educación	11,1%
Actividades financieras y de seguros	10,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5,4%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	2,2%
Construcción	0,6%
Industrias manufactureras	0,5%
Explotación de minas y canteras	0,4%
Información y comunicaciones	0,3%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0,2%
Alojamiento y servicios de comida	0,2%
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios	0,1%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,1%
Transporte y almacenamiento	0,1%

Se presenta el dato de la ubicación de los egresados de la UCC que registran como cotizantes según el sector económico donde se desenvuelven, en este aspecto destaca la participación en el sector de actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, acumulando el 40,7% de los egresados cotizantes. Lo anterior puede inferir un grado de pertinencia y relevancia de la oferta educativa alta en la región.

Rango salarial (SMMLV)	Hombre	Mujer
1	2,0%	2,3%
Entre 1 y 1,5	3,4%	6,0%
Entre 1,5 y 2	0,7%	5,1%
Entre 2 y 2,5	5,4%	9,9%
Entre 2,5 y 3	21,8%	16,4%
Entre 3 y 3,5	23,1%	22,9%
Entre 3,5 y 4	19,0%	16,8%
Entre 4 y 4,5	11,6%	10,5%
Entre 4,5 y 5	6,1%	4,7%
Entre 5 y 6	2,7%	2,9%
Entre 6 y 7	2,7%	1,0%
Entre 7 y 8	0,7%	0,6%
Entre 8 y 9	0,0%	0,4%
Entre 9 y 11	0,0%	0,3%
Entre 11 y 13	0,7%	0,0%
Entre 13 y 15	0,0%	0,1%
Más de 15	0,0%	0,2%
Mediana por género	Entre 3 y 3,5	Entre 3 y 3,5

Finalmente, haciendo un análisis sobre los rangos salariales que perciben la población de egresados y egresadas del pregrado de enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Bucaramanga, se logra apreciar un nivel salarial promedio similar entre hombres y mujeres, estando la mediana de rango de ingresos promedios en el mismo nivel que la mediana de ingresos de egresados de instituciones privadas de la región centro oriente, esto contrasta con las tendencias generales de desigualdad salarial que afecta a las profesionales.

Conclusiones

1. Dinámica de empleabilidad:

- A nivel nacional, la tasa de empleabilidad del 84,5% indica una demanda constante de profesionales de enfermería, siendo superior en instituciones privadas (86,4%) en comparación con las oficiales (80,7%).

2. Disparidades de género y sector institucional:

- Existe una leve ventaja para los hombres en la tasa de cotización, sugiriendo la importancia de abordar las disparidades de género en el acceso al empleo.
- La predominancia de mujeres egresadas destaca la necesidad de apoyar iniciativas que fomenten la igualdad de oportunidades en el sector.

3. Relevancia regional:

- La región centro oriente sobresale con una tasa de empleabilidad del 86,2%, posicionándola como una localidad favorable para la formación en enfermería.

4. Ingresos salariales:

- A nivel nacional, los hombres tienden a percibir salarios superiores, pero esta brecha no se refleja significativamente entre instituciones oficiales y privadas.
- A nivel regional, se observa una alineación de salarios entre egresados de instituciones oficiales y privadas, destacando la necesidad de abordar la disparidad de género en los salarios.

5. Análisis institucional:

- La Universidad Cooperativa de Colombia (UCC) en Bucaramanga presenta tasas de cotización competitivas, aunque ligeramente por debajo del promedio regional.
- La certificación en alta calidad académica de un programa no siempre se traduce directamente en una mayor tasa de colocación, evidenciando la importancia de otros factores.

6. Pertinencia y colocación:

- La concentración de egresados en el sector de atención de la salud en la región destaca la pertinencia de la oferta educativa de la UCC en Bucaramanga.

Recomendaciones para la mejora continua:

1. Equidad de género: Implementar políticas y programas que fomenten la igualdad de género en términos de acceso al empleo y remuneración.
2. Alianzas estratégicas: Fortalecer alianzas con instituciones de salud y empresas para mejorar la vinculación laboral y garantizar que el plan de estudios refleje las necesidades del mercado.
3. Monitoreo continuo del mercado laboral: Establecer un sistema de seguimiento continuo de las tendencias del mercado laboral para adaptar el plan de estudios y las prácticas educativas según las demandas cambiantes.
4. Desarrollo de habilidades complementarias: Introducir módulos que cultiven habilidades blandas, como liderazgo y trabajo en equipo, para mejorar la empleabilidad y adaptabilidad de los graduados.
5. Mantenimiento de la pertinencia regional: Asegurar que la oferta educativa siga siendo relevante para las necesidades específicas del sector de atención de la salud en la región.
6. Incentivar la educación continua: Promover programas de educación continua para que los egresados puedan mantenerse actualizados con las últimas prácticas y avances en enfermería.
7. Fortalecimiento de la red de empleabilidad: Establecer programas efectivos de orientación laboral y facilitar la conexión entre los graduados y oportunidades de empleo mediante una red activa.
8. Evaluación periódica del Plan de Estudios: Realizar revisiones regulares del plan de estudios en colaboración con profesionales del campo y empleadores para garantizar su relevancia y eficacia.

9. Integración de Tecnologías de la Salud: Adaptar el plan de estudios para incluir formación en tecnologías de la salud, como telemedicina y registros electrónicos de salud, que son cada vez más relevantes en la práctica de enfermería.
10. Fomento de competencias en salud digital: Desarrollar programas que mejoren las competencias en salud digital, preparando a los estudiantes para participar activamente en la transformación digital del cuidado de la salud.
11. Enfoque en cuidado centrado en el paciente: Reforzar la importancia del cuidado centrado en el paciente, integrando prácticas y simulaciones que promuevan la empatía y la comunicación efectiva con los pacientes.
12. Educación continua en ética y humanización: Implementar cursos de educación continua que aborden temas éticos y de humanización en el cuidado de la salud, preparando a los graduados para enfrentar situaciones complejas con compasión.
13. Resiliencia y manejo del estrés: Incorporar programas que fortalezcan las habilidades de resiliencia y manejo del estrés, reconociendo las demandas emocionales y físicas del trabajo en el sector de la enfermería.
14. Internacionalización y movilidad estudiantil: Promover programas de intercambio y movilidad estudiantil para que los futuros enfermeros puedan adquirir experiencias en entornos de atención de la salud internacionales, ampliando sus perspectivas y habilidades.
15. Formación en investigación aplicada: Integrar cursos que fomenten la investigación aplicada en enfermería, capacitando a los estudiantes para contribuir a la innovación y mejora continua de las prácticas de atención médica.
16. Adaptabilidad y flexibilidad: Diseñar el plan de estudios con flexibilidad para adaptarse rápidamente a cambios en las necesidades del sector de la salud, preparando a los estudiantes para un entorno laboral dinámico.
17. Colaboración interdisciplinaria: Fomentar la colaboración interdisciplinaria al integrar actividades que involucren a estudiantes de diferentes campos de la salud, reflejando la realidad de equipos multidisciplinarios en entornos de atención médica.
18. Promoción de la autogestión y desarrollo profesional: Brindar recursos y apoyo para que los estudiantes aprendan sobre autogestión y desarrollo profesional, preparándolos para asumir roles de liderazgo y responsabilidades en su carrera.
19. Conciencia global de problemas de salud: Integrar en el plan de estudios una conciencia global de los problemas de salud, incluyendo temas como pandemias, salud pública y desafíos mundiales, para preparar a los enfermeros para situaciones de salud globales.
20. Mentoría y orientación profesional: Establecer programas de mentoría que conecten a estudiantes con profesionales experimentados en enfermería, proporcionando orientación y apoyo durante su transición al campo laboral.

Construyó:	Freddy Narváz Hernández	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Revisó:	Reina Duque Vélez	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Aprobó:	Evelin Zulay Suarez	Coordinación de Egresados, campus Bucaramanga