



Informe de Empleabilidad

Programa de Enfermería, campus Santa Marta

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado en enfermería profesional, y programas similares, 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 norte del país. 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	22 de marzo de 2024, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
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); norte (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: enfermería (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2021
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

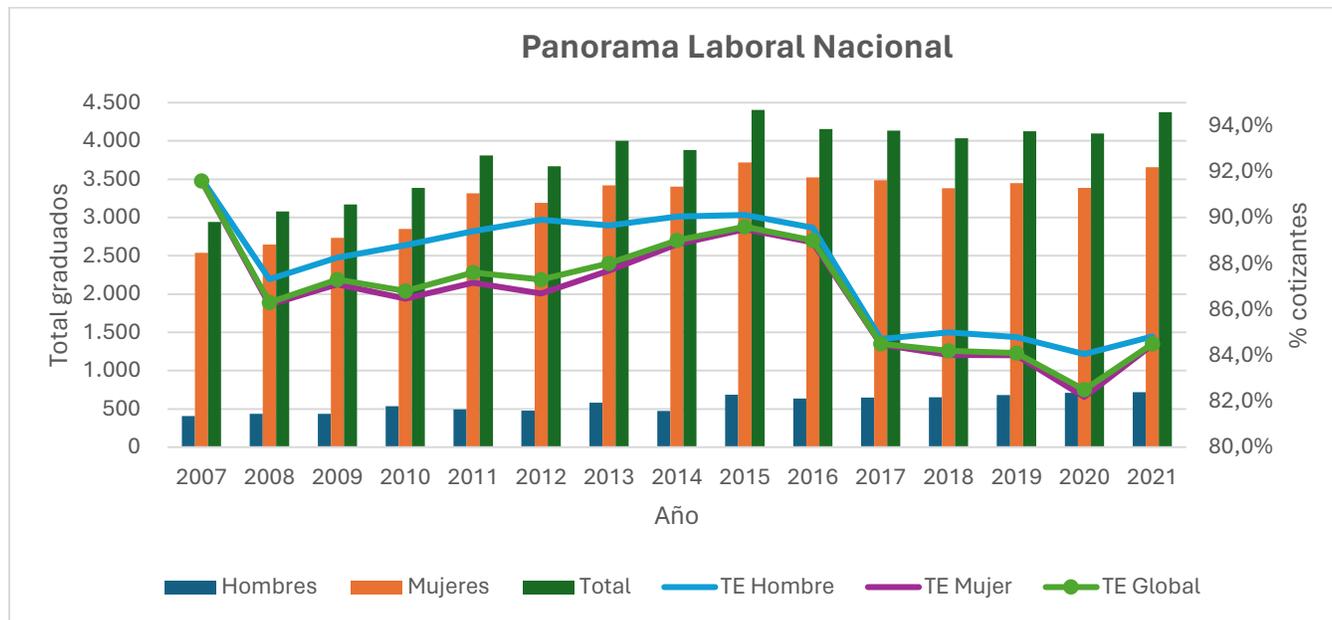
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	7
Comparativa de Instituciones Educativas.....	10
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Santa Marta	12
Conclusiones	15
Bibliografía	17

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 Mensual 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.

Panorama Nacional

Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2021 a nivel país, junto con la tasa de empleo promedio (TE) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2021, entendido esto como la proporción del total de graduados que se encuentran realizando aportes al sistema de seguridad social, lo cual da lugar a entenderlos como trabajadores formales, dependientes o independientes.

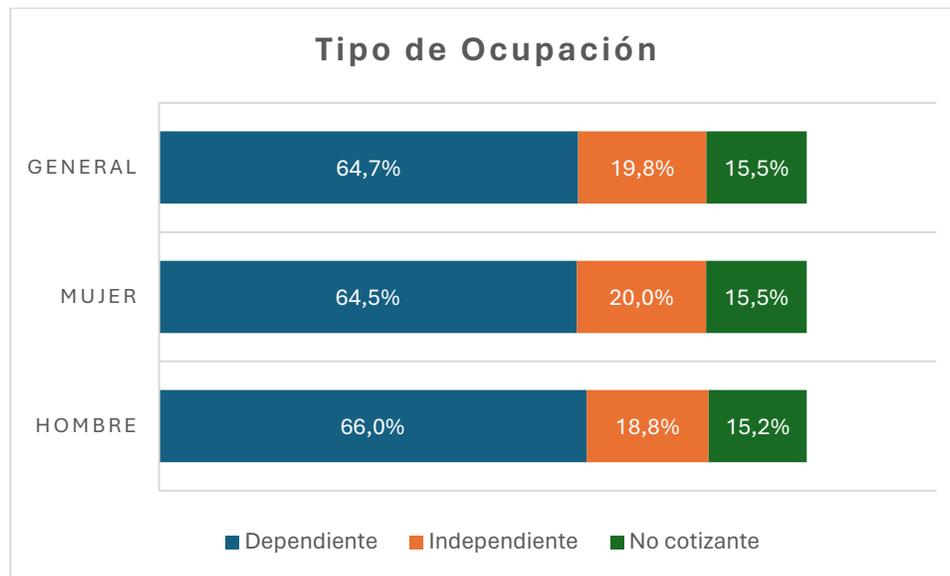


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

El número de graduados de programas de enfermería profesional a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 y 2015, para luego mantener un promedio de nuevos profesionales por año alrededor de las 4.200 personas para el resto de los años, alcanzando un pico en 2015, con un total de 4.406 graduados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres, representando el 85% del conteo total en estos años, sin embargo, se nota una tendencia al alza en la cantidad de profesionales hombres en este campo, superando los 700 nuevos profesionales en el año 2021.

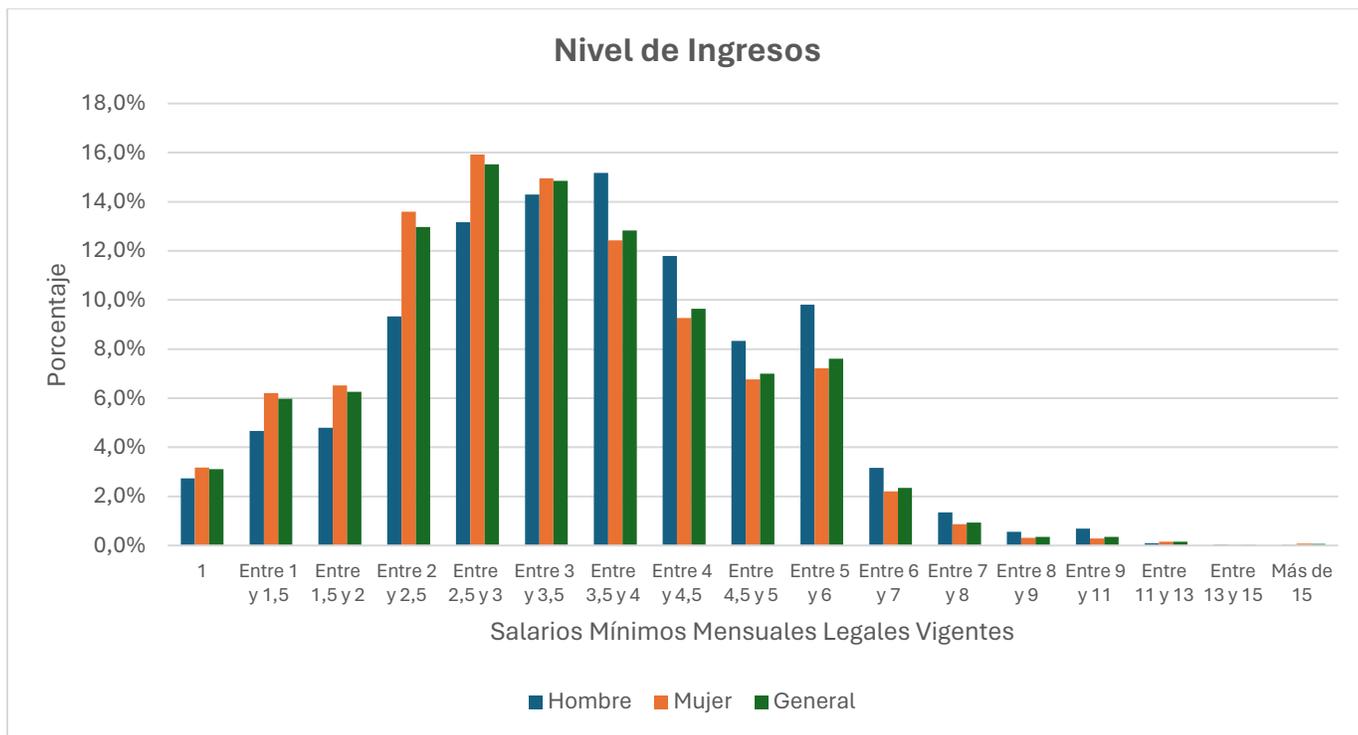
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad (TE) de los enfermeros en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de empleo, registrando su máximo histórico en 2015, con una cifra de empleo de alrededor del 89,6% (89,5% para mujeres y 90,1% para hombres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 82,5% (82,2% para mujeres y 84,1% para hombres), es decir, una reducción cercana a los siete puntos porcentuales en cuanto a tasa de empleabilidad en 6 años. Los datos disponibles más recientes, a 2021, registran una leve mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de empleo del 84,5%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad en este campo es del 86,5%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, en todo el periodo aquí registrado, mayores tasas de empleo aun siendo un menor porcentaje del total de profesionales, estando por encima del promedio de tasa de empleo de la población masculina hasta por 3,2 puntos porcentuales (en 2012), aunque esta diferencia registra una tendencia a la baja, es decir, las cifras de TE para cada grupo tienden a acercarse, registrando más recientemente una diferencia de solo 0,4 puntos porcentuales en 2021, dando esto señal de una posible paridad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

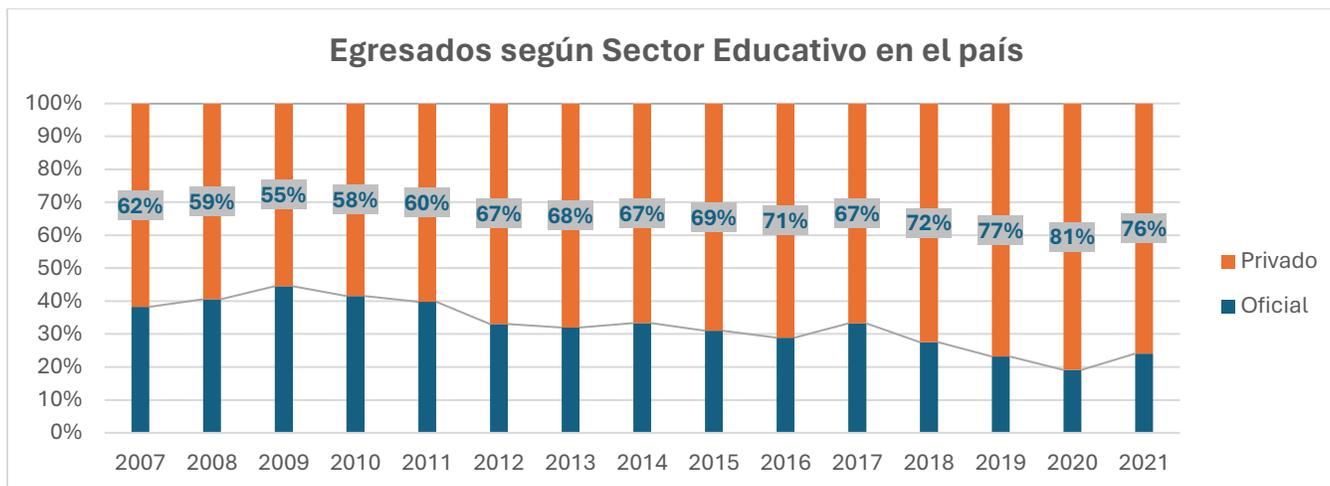
Según el tipo de ocupación, a corte de 2021, el 84,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 15,5%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 64,7% del total, es decir, el 76,6% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 19,8% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 23,4% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran mayor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadoras independientes; los hombres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente, junto con una menor tasa de no cotizantes, aunque las diferencias pueden considerarse como mínimas.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los profesionales en enfermería en el país para 2021, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 2,5 y 3 SMMLV, cerca al 15,5% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 3 y 3,5 SMMLV, rondando el 14,9% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 3,5 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se atenúa en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan.

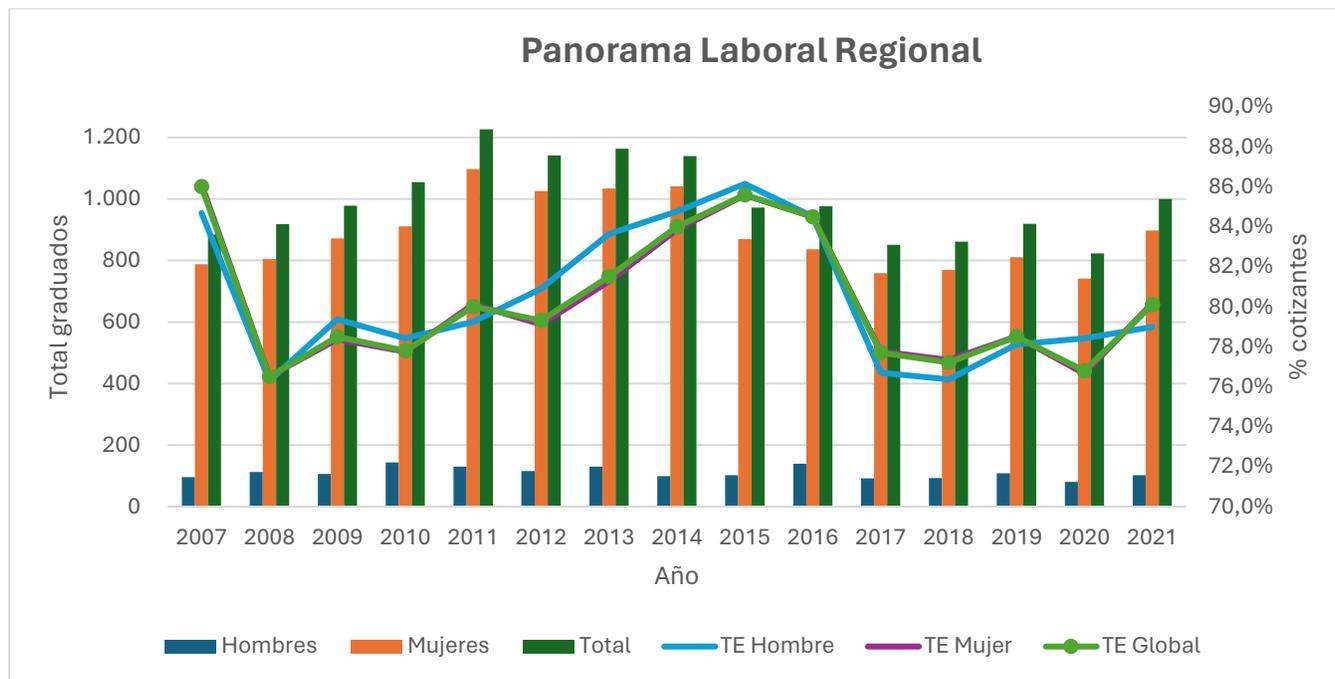


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, el sector de la educación privada representa, en promedio, un poco más del 76% de la formación actual de enfermeros y enfermeras en el país para 2021. Sin embargo, esto responde a un cambio importante en esta tendencia frente a los porcentajes de participación de los sectores privado y público entre los años 2007 y 2021, pues desde 2010 el peso de la educación privada a registrado un auge importante en este campo, en detrimento del total de la educación pública, alcanzando un pico histórico en 2020, registrando el 81% de nuevos profesionales.

Panorama Regional

Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de enfermería en la región norte, considerando la cercanía geográfica de estos territorios así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes datos frente al total de personas y las tasas promedio de empleo (TE):

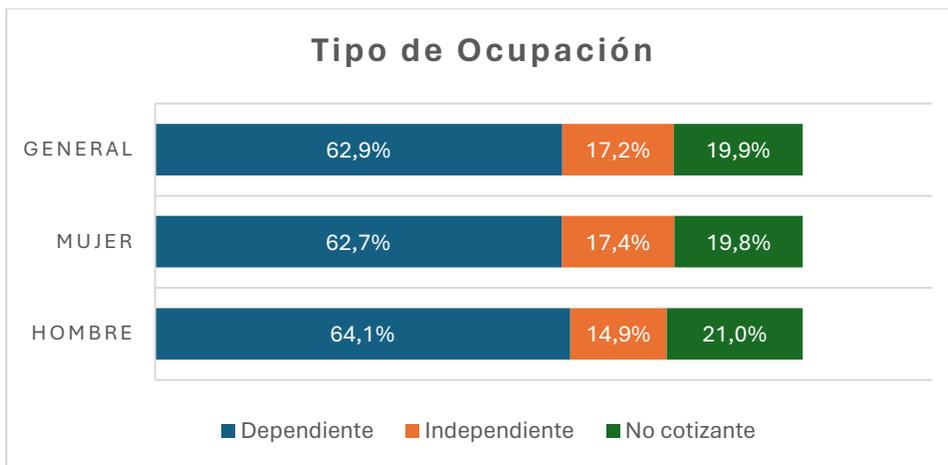


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia diferente al panorama nacional, en donde entre los años 2007 y 2011 se observa un aumento constante de la cantidad total de profesionales graduados, mientras que posteriormente, entre 2016 y 2020, se registra una reducción constante en el total de personas graduadas por año, solo en 2021 se registra un repunte de esta cantidad. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria, representado el 88,9% del total histórico, mientras que la cantidad de nuevos profesionales hombres ha disminuido desde el año 2017, representado un poco menos del 11% en 2021.

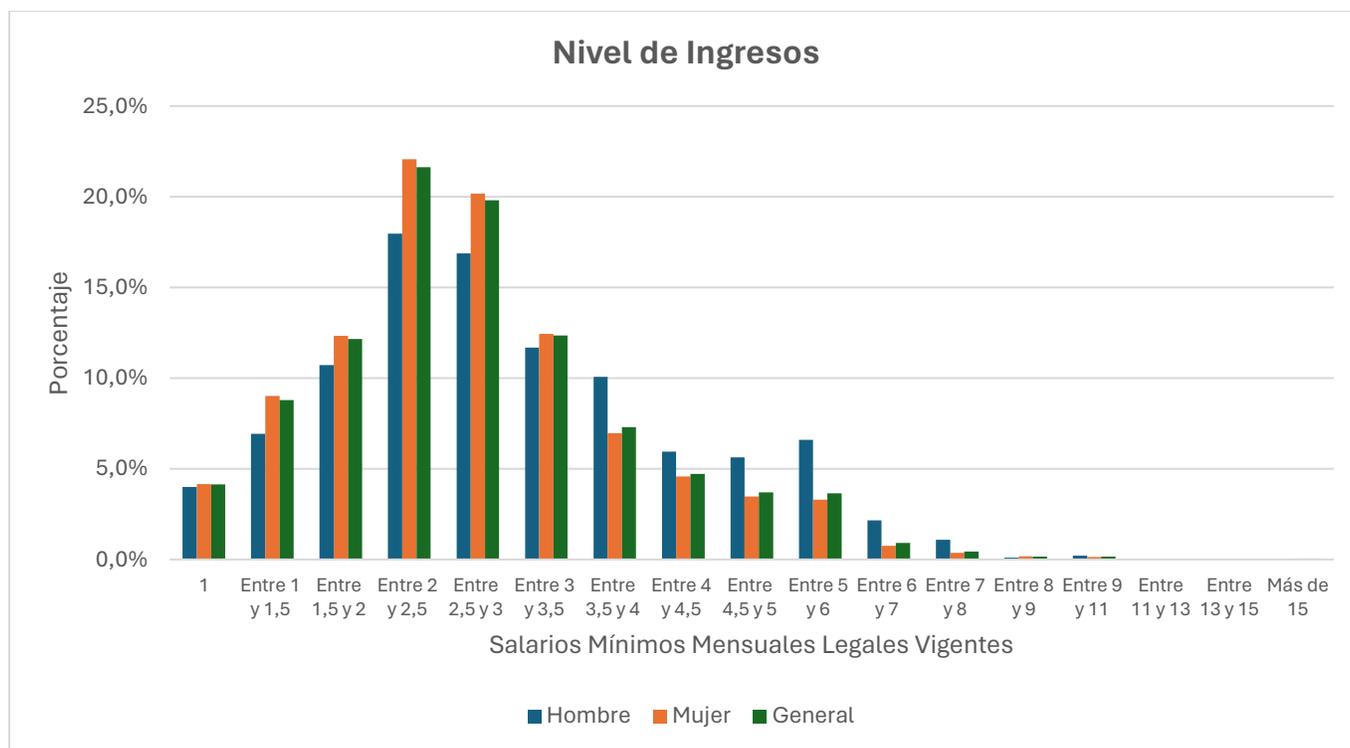
En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad muestra un comportamiento dinámico, registro un alza contante entre 2008 y 2015, alcanzado un pico histórico en este año con un nivel de empleabilidad del 85,6%, posteriormente reduciéndose drásticamente en 2017, y alcanzado un mínimo en 2021, con un nivel de TE global de 76,8%, es decir, una reducción de 8,8 puntos porcentuales en cinco años. Mientras que el promedio histórico a nivel nacional la TE es del 86,5%, a nivel de esta región el promedio es de 80,3%, esta menor tasa de empleo puede ser síntoma de un menor desempeño favorable en el mercado laboral de este sector en la región.

En comparativa por género, la diferencia en tasa de empleo entre hombres y mujeres es menos marcada que a nivel nacional, solo en 2013 se registra una diferencia positiva en nivel de TE para el primer grupo, de 2,4 puntos porcentuales, reduciéndose en los siguientes años, e incluso logrando invertirse la diferencia en 2021, en donde la TE del grupo de mujeres es mayor en 1,2 PP.



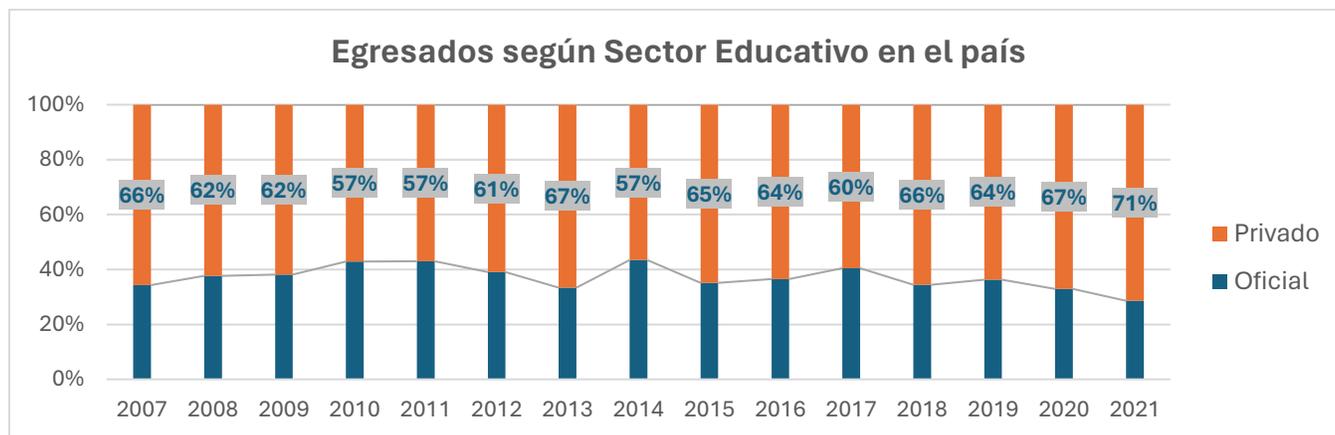
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, mayor porcentaje de tasa de desempleo, también se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 62,9% del total, es decir, un 78,5% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de desempleo mayor y una mayor proporción de trabajadores de forma dependiente.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes, a nivel regional, muestra una distribución diferente a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una mayor concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 21,6% se encuentra en el rango de entre 2 y 2,5 SMMLV, seguido de un 19,8% del total, registrando ingresos de entre 2,5 y 3 SMMLV. Se repite el hecho de que, para rangos salariales mayores a los 3,5 SMMLV la proporción de hombres en cada rango es mayor que la de mujeres, siguiendo el comportamiento a nivel nacional.

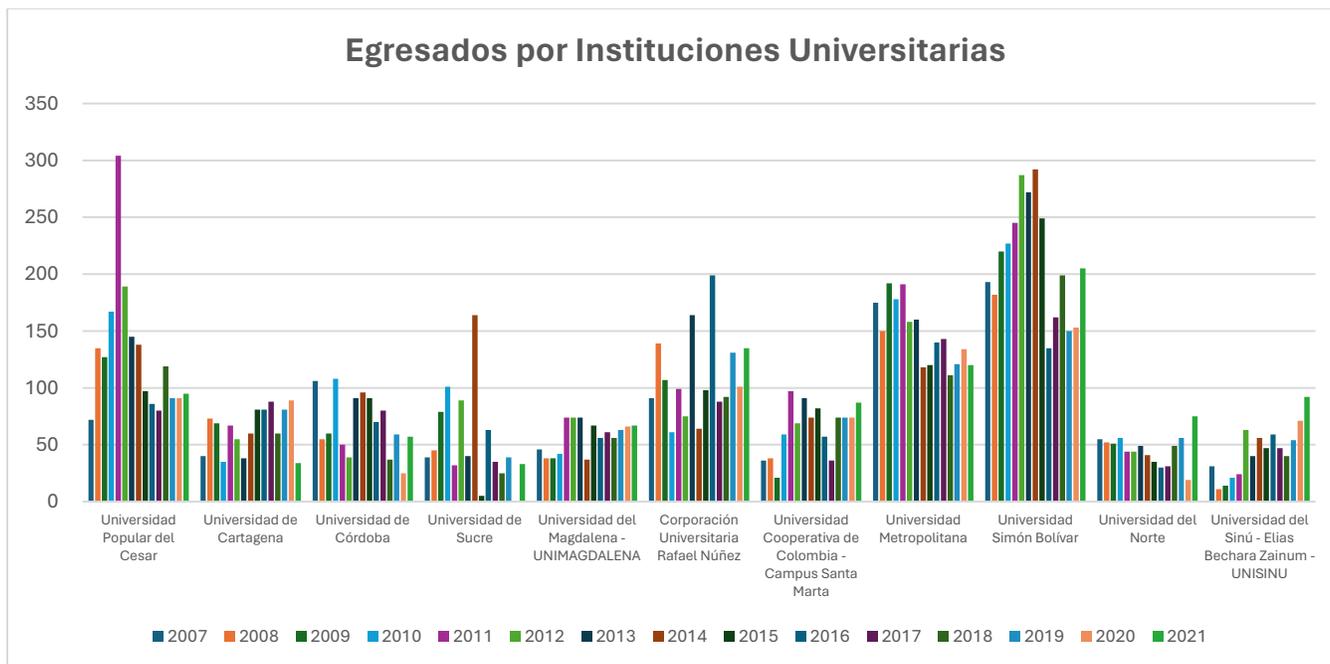


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2023).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se mantiene la predominancia de las instituciones de carácter privado en todos los años, llegando a representar cerca del 71% del total de personas graduadas en el área en el año 2021, nuevamente esto es resultado de una tendencia creciente de la participación del sector privado, en detrimento del aporte de graduados del sector público, especialmente desde 2014.

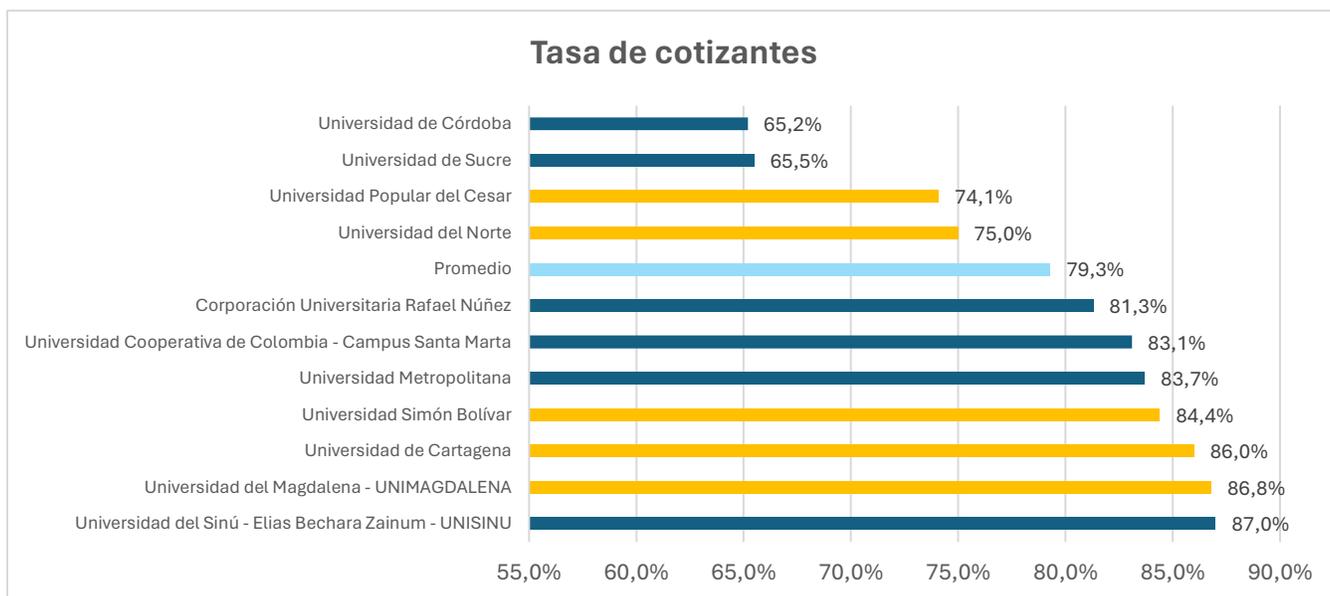
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en enfermería en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 11 instituciones de educación superior que con el programa de enfermería entre 2007 y 2021 en la región. Las universidades Simón Bolívar, Metropolitana y Popular del Cesar registran el mayor número de graduados, 3.171, 2.211 y 1.936, respectivamente, sin embargo, estas dos últimas registran una tendencia a la baja en cuanto a nuevos egresados, caso contrario a el comportamiento de las universidades del Magdalena, del Sinú y la Cooperativa de Colombia campus Santa Marta, con una tendencia al alza en cantidad de nuevos profesionales.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad del Sinú, superando el 87%, casi ocho puntos porcentuales por encima del promedio (79,3%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia se registra una tasa del 83,1%, lo cual la ubica en el por encima del promedio de la lista. Cabe destacar que 3 de las universidades en el top 5 de la lista cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto puede indicar algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

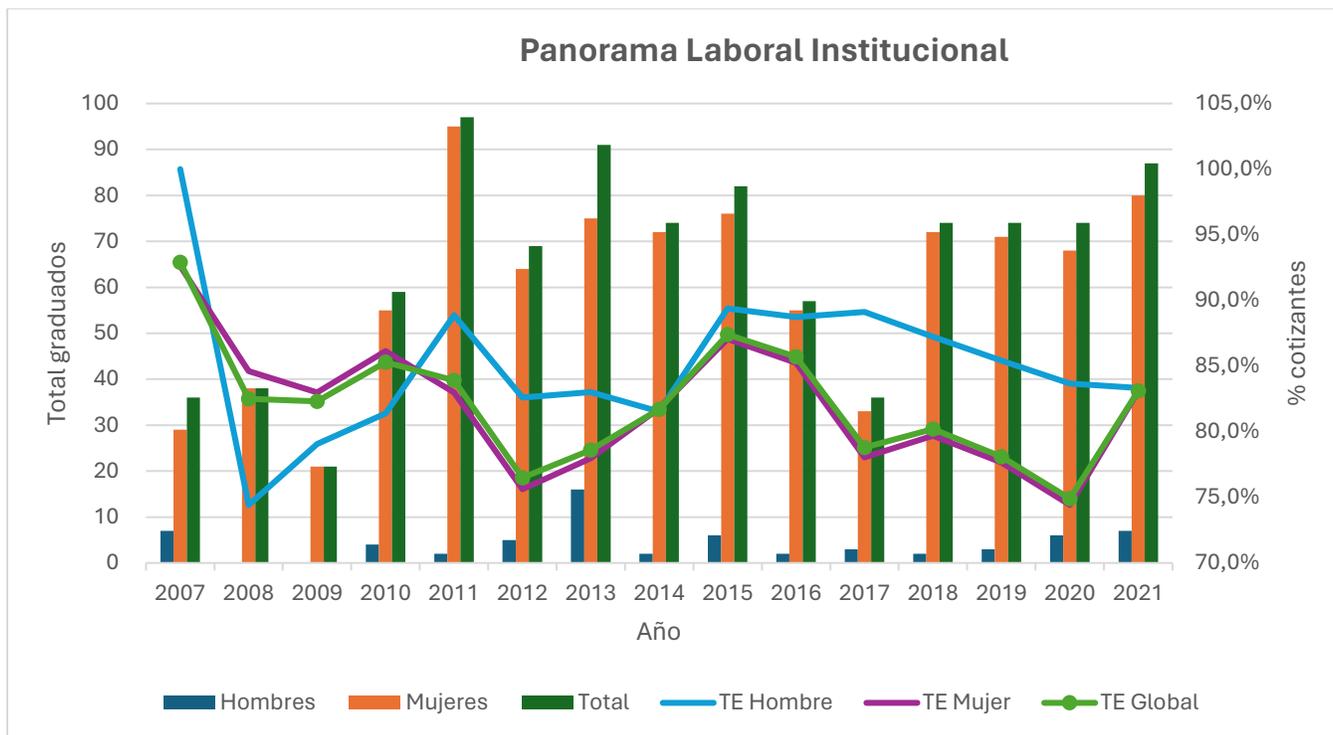
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 2 y 2,5
Universidad Simón Bolívar	Entre 2 y 2,5
Universidad Popular del Cesar	Entre 2,5 y 3
Universidad de Cartagena	Entre 2,5 y 3
Universidad de Córdoba	Entre 2,5 y 3
Universidad de Sucre	Entre 2,5 y 3
Universidad del Magdalena - UNIMAGDALENA	Entre 2,5 y 3
Corporación Universitaria Rafael Núñez	Entre 2,5 y 3
Universidad Metropolitana	Entre 2,5 y 3
Universidad del Norte	Entre 2,5 y 3
Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainum - UNISINÚ	Entre 2,5 y 3

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales en enfermería de este grupo de instituciones. Se anota el hecho de que no existe diferencia en este aspecto en la mayoría de las instituciones, estando 9 de las 11 en el rango de entre 2,5 y 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes a 2021, por debajo de este rango se encuentra la UCC campus Santa Marta, con una mediana salarial de entre 2 y 2,5 SMMLV, por lo tanto no es posible hacer mayores análisis o inferencias sobre esta variable para este grupo de universidades. Los salarios correspondientes a las universidades con programas de enfermería con la acreditación de alta calidad están marcados en color naranja

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Santa Marta

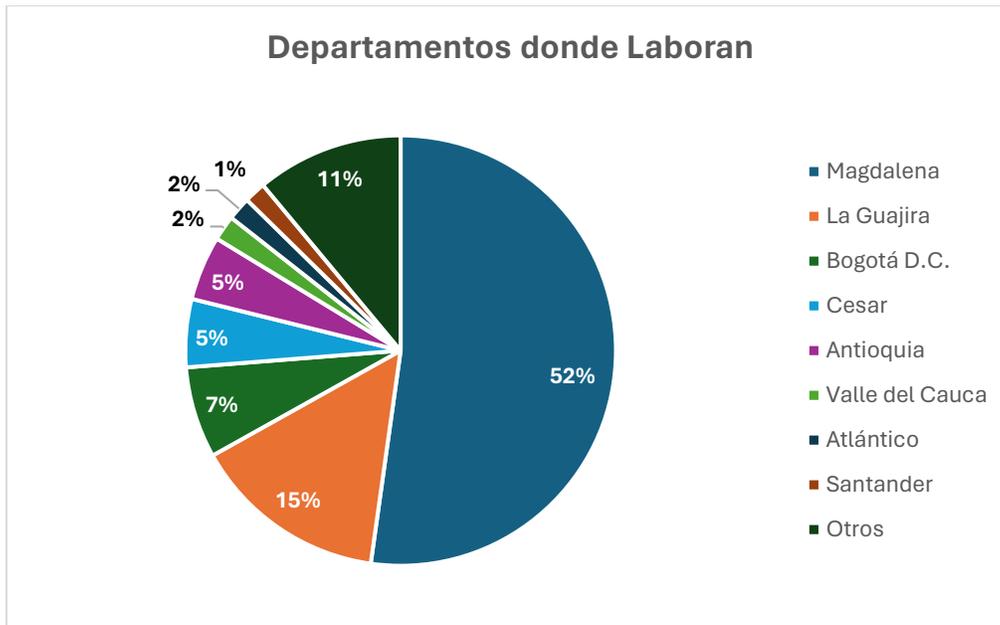
A Continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Santa Marta para el programa de Enfermería, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 4176.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

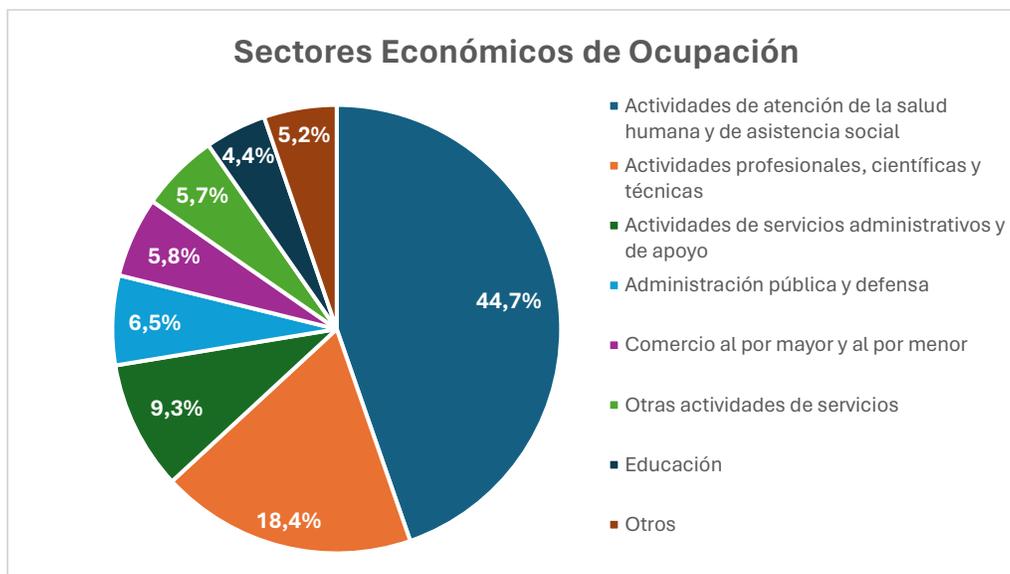
Los datos en cuanto al total de graduados para la institución muestran una tendencia clara a través de los años, presentando un aumento importante en el año 2011, estabilizándose posteriormente en alrededor de 40 nuevos egresados para cada año, aumentando de manera progresiva hasta llegar a un pico de 70 nuevos profesionales en promedio, exceptuando los años 2016 y 2017, donde se observa una reducción importante. En total, las mujeres son mayoría, representado el 93,3% del total acumulado en estos años, la participación de estudiantes hombres registra una leve tendencia al alza constante desde el año 2019.

El comportamiento de la tasa de empleo de este grupo de profesionales sigue una tendencia similar a nivel nacional y regional pero con ciertas particularidades, presentando una reducción continua desde el máximo histórico registrado en el año entre 2008 y 2012 (76,5%), recuperándose consecutivamente hasta 2015, para luego nuevamente reducirse hasta un punto mínimo en 2020 (74,9%). Haciendo una comparativa por género, los hombres registran, al igual que en el panorama nacional, mayores tasas de empleabilidad, sin embargo, la diferencia frente a la tasa de empleo de mujeres es mayor, estando 11,1 y 9,3 PP por encima en 2017 y 2021 respectivamente, esto quiere decir que entre este grupo de profesionales las diferencias de acceso al mercado laboral asociadas al género son un tanto mayores que los datos nacionales e incluso los regionales. Aunque en 2021 se advierte una igualdad en nivel de TE para ambos grupos.



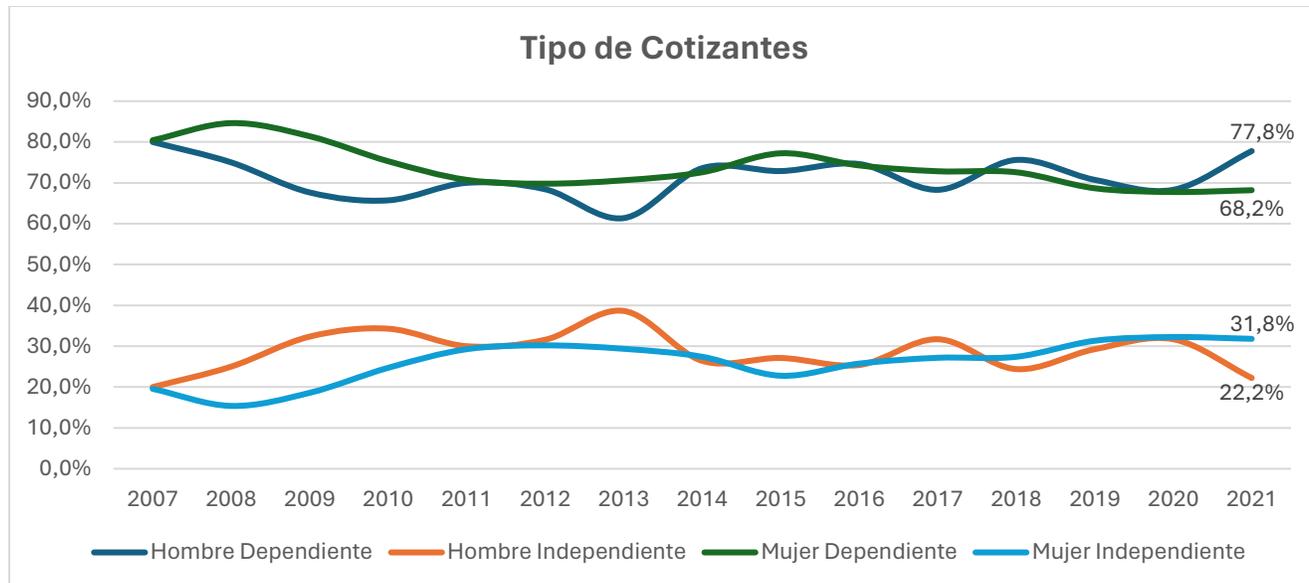
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un 52% del total se encuentran laborando en el departamento del Magdalena, es decir, no salieron del departamento en donde estudiaron, por lo tanto se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de Enfermería del campus Santa Marta de la UCC se quedan laboran cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para la región. Otros lugares relevantes en donde este grupo de profesionales realizan sus actividades laborales son La Guajira (15%) y Bogotá D.C. (7%).



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Según el sector económico donde se desempeñan los enfermeros de la UCC campus Santa Marta, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades de atención a la salud humana, en donde están incluidas las actividades de asistencia social, atención a la salud humana y atención residencial medicalizada (44,7%), y en actividades de profesionales, científicas y técnicas (18,4%). Otros sectores económicos que destacan por porcentaje de participación son los de actividades de servicios administrativos y de apoyo (9,3%), y la categoría de administración pública, y planes de seguridad social de afiliación obligatoria (6,5%).



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2023).

Finalmente, mostrando el dato de las tendencias de los trabajadores para realizar sus actividades profesionales de manera dependiente, es decir, bajo contratos laborales formales con alguna empresa o institución, o independiente, se anota el hecho que desde el año 2015 se percibe un ligero aumento en la proporción de mujeres que trabajan de forma independiente, llegando al nivel de 31,8% en 2021. Por el lado de los hombres los datos muestran un comportamiento menos estable (puede estar relacionado con la cantidad baja datos asociados), solo se puede concluir que para 2021 su tasa de trabajadores es menor que la de sus colegas mujeres (22,2%).

Conclusiones

Considerando toda la información anteriormente presentada, se pueden construir las siguientes conclusiones generales que se pueden extraer de este informe de empleabilidad:

1. A nivel nacional, el número de graduados en enfermería ha mostrado una tendencia al alza, alcanzando un pico en 2015. La tasa de empleo también aumentó hasta 2015, pero luego ha disminuido, registrando su mínimo en 2020 con 82,5%. Las mujeres representan el 85% de los graduados, aunque la participación de hombres está creciendo.

2. En la región norte, el número de graduados creció hasta 2011 pero luego ha disminuido. La tasa de empleo regional (76,8% en 2021) es menor que la nacional, registrando un mínimo histórico en 2021 con una caída de 8,8 puntos porcentuales desde 2015.
3. Comparando instituciones educativas, la Universidad del Sinú destaca con una tasa de cotizantes del 87%. La Universidad Cooperativa de Colombia se ubica por encima del promedio regional con 83,1%.
4. En la Universidad Cooperativa de Colombia de Santa Marta, el 93,3% de los graduados son mujeres. Su tasa de empleo ha disminuido hasta un mínimo de 74,9% en 2020, y las diferencias de empleabilidad por género son mayores que a nivel nacional y regional, pero esto puede estar relacionado con la diferencia de cantidad de datos para cada grupo, pues el grupo de hombres es relativamente minoritario.
5. El 52% de los graduados de la UCC Santa Marta laboran en el mismo departamento del Magdalena, sumado a un 15% en el departamento de La Guajira (región cercana), evidenciando retención del capital humano regional. La mayoría se emplea en actividades de atención a la salud humana y servicios profesionales.
6. Se observa una tendencia creciente del trabajo independiente entre las mujeres graduadas de la UCC Santa Marta, alcanzando el 31,8% en 2021.
7. A nivel nacional, existe una aparente desigualdad salarial de género en enfermería, donde los hombres tienden a tener una mayor proporción de sus profesionales en los rangos salariales más altos (por encima de los 3,5 salarios mínimos).
8. Tanto a nivel nacional como regional, se evidencia una tendencia creciente en la participación del sector privado en la formación de nuevos profesionales de enfermería, en detrimento de las instituciones de carácter público.
9. Al comparar instituciones educativas, algunas de las que cuentan con acreditación de alta calidad para sus programas de enfermería (Universidad del Sinú, Universidad del Norte, Universidad de Cartagena) se encuentran entre las que reportan mayores tasas de cotizantes.
10. Los rangos salariales más comunes para los egresados en enfermería de la región norte se ubican entre 2 y 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Sin embargo, no se observan grandes diferencias salariales entre instituciones.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones del informe y el análisis realizado, se pueden plantear las siguientes recomendaciones para el mejoramiento continuo de la oferta educativa en enfermería de la institución:

1. Fortalecer los programas de prácticas profesionales y vinculación laboral con empresas e instituciones de la región, aprovechando la alta retención de graduados en el territorio, para facilitar su inserción en el mercado laboral local y regional.

2. Implementar programas de emprendimiento y formación para el trabajo independiente, dada la tendencia creciente al trabajo por cuenta propia, especialmente entre las mujeres egresadas, algunas pueden optar por convertirse en enfermeras a domicilio independientes, proporcionando cuidados a pacientes en sus hogares. Otras pueden optar por especializarse en un área específica de la enfermería y ofrecer sus servicios de consultoría (Chamizo, 2004).
3. Explorar la posibilidad de obtener la acreditación de alta calidad para el programa, pues se evidencia una relación positiva entre esta distinción y mayores tasas de vinculación laboral de los graduados.
4. Impulsar una revisión curricular que incorpore elementos para el desarrollo de competencias demandadas y valoradas en los rangos salariales superiores, con miras a reducir las brechas de ingresos por género, como el liderazgo de equipos de salud, toma de decisiones clínicas, gestión de la calidad y seguridad del paciente, administración de servicios de enfermería, emprendimiento y competencias investigativas (Zabalegui, 2019) (indeep, 2023).
5. Fomentar la formación complementaria y de doble titulación para diversificar los perfiles de los graduados hacia sectores económicos de alta demanda como servicios profesionales, científicos y técnicos.
6. Realizar estudios de seguimiento y caracterización más detallados sobre los graduados, analizando variables como cargos, experiencia, etc. para comprender mejor las causas de diferencias salariales.
7. Fortalecer los programas de preparación para la vida laboral, con énfasis en negociación salarial, proyección profesional y cierre de brechas de género (SerEnfermera, 2024).

Estas recomendaciones apuntan a aprovechar las fortalezas identificadas, abordar las áreas de mejora y alinearse con las tendencias y necesidades del mercado laboral regional y nacional en el campo de la enfermería. Su implementación estratégica podría contribuir al mejoramiento continuo de la calidad e impacto de los programas ofrecidos por la institución.

Bibliografía

- Chamizo, C. (2004). La Perspectiva de Género en Enfermería: Comentarios y Reflexiones. *Index de enfermería*, 13(46), 40-44. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-12962004000200008
- indeep. (2023). *¿Cuáles son las competencias en enfermería?* Obtenido de <https://es.indeed.com/orientacion-laboral/buscar-trabajo/competencias-enfermeria>
- OLE. (2023). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- SerEnfermera. (2024). *Desmitificando la desigualdad de género en los cuidados de enfermería: ¡Priorizando la igualdad de oportunidades en el sector de la salud!* Obtenido de <https://serenfermera.com/desigualdad-de-genero-en-cuidados-de-enfermeria/>
- Zabalegui, A. (2019). Perfil competencial de las enfermeras. *Nursing*, 36(3). Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-perfil-competencial-enfermeras-S0212538219300615>