



Informe de Empleabilidad

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 en Enfermería, 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 Centro oriente 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	30 de julio de 2025, 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); Centro - oriente (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: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

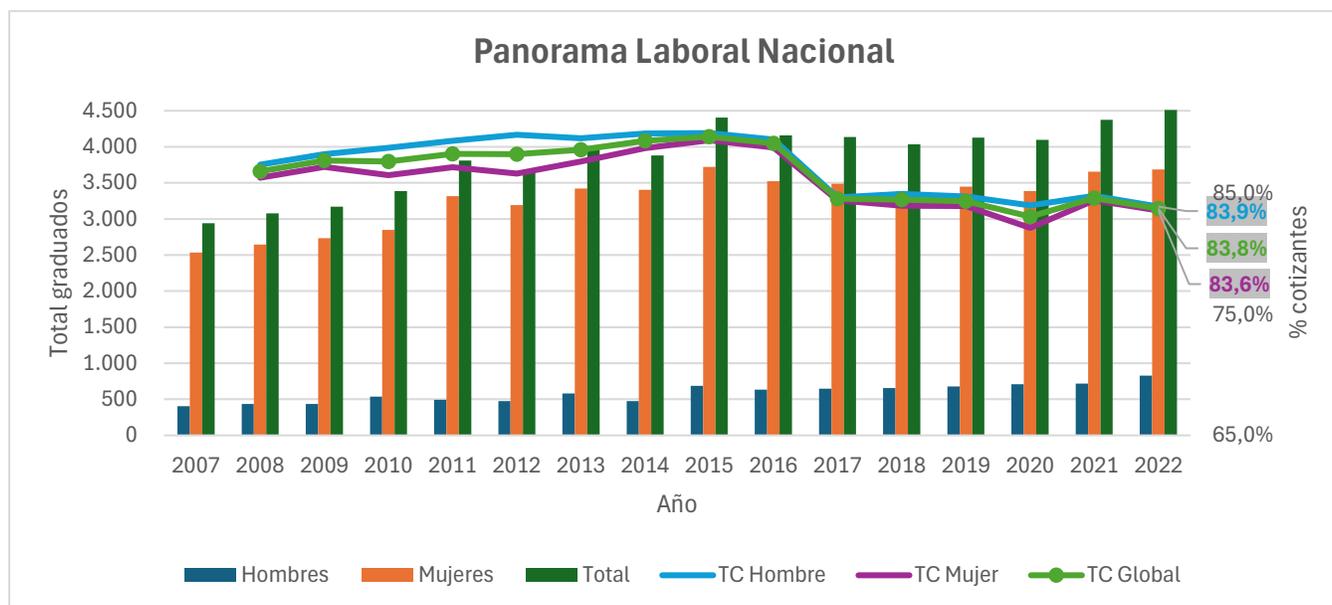
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bucaramanga	12
Conclusiones	14
Recomendaciones.....	15
Bibliografía	16

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 2022 este monto tenía el nivel de \$1.000.000.
- 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 muestra.

Panorama Nacional

A continuación, se presenta un compilado histórico con las variables del total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, 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.

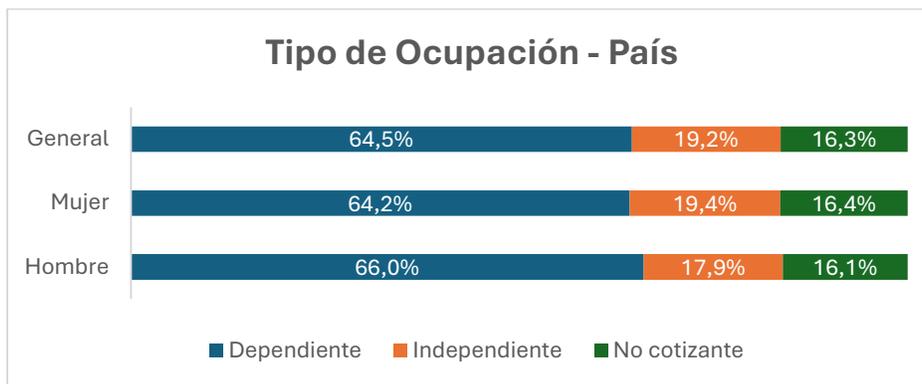


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados de programas de enfermería a nivel país registra una tendencia al alza durante todo el rango analizado, iniciando en 2007 con 2.942 graduados, siguiendo un primer techo en 2015 con 4.406. El siguiente año cae levemente y genera algunos throwbacks durante el registro, como en 2018, que sin embargo no llega a afectar el resultado final de la tendencia general. El análisis cierra con el pico más alto de número de graduados en 2022, siendo este de 4.513 nuevos egresados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres, representando un 84,8% del conteo total, manteniéndose así en todos los años por encima de los hombres.

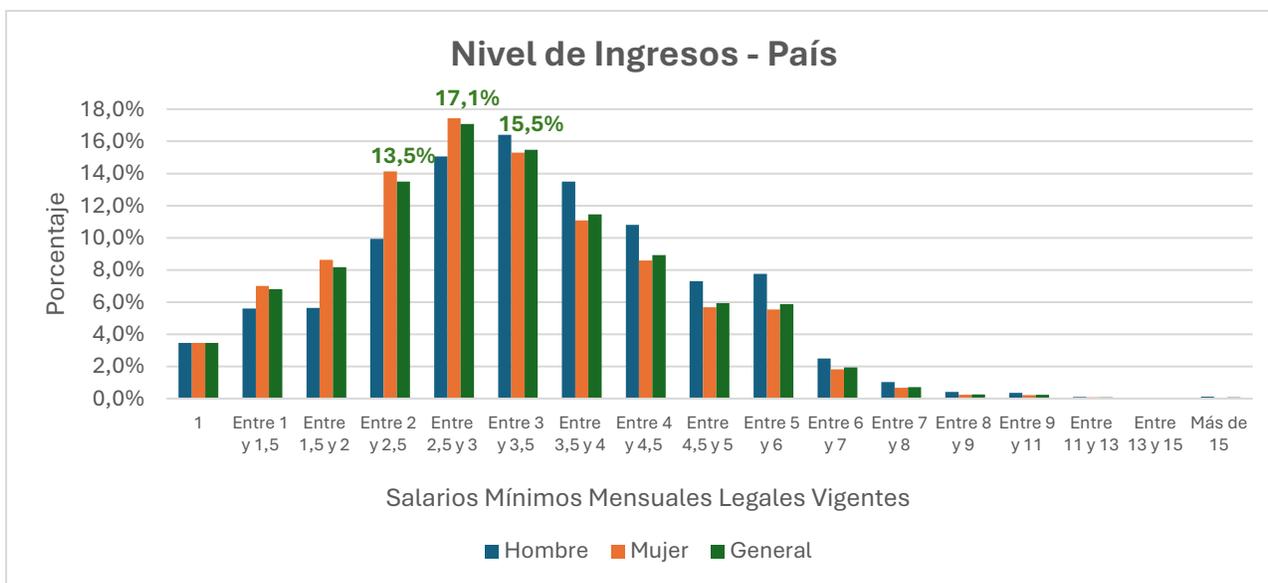
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los enfermeros en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia constante, con pequeñas alzas en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico en 2015, con una cifra de empleo de alrededor del 89,7%, para luego descender en 2017 al 84,6%, es decir, una disminución de cinco puntos porcentuales en solo un año. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 83,8% a nivel global.

Cabe destacar que el grupo de profesionales hombres en todo el periodo aquí registrado, contemplan una mayor tasa de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse, registrando más recientemente una diferencia mínima de solo 0,3 puntos porcentuales en 2022.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

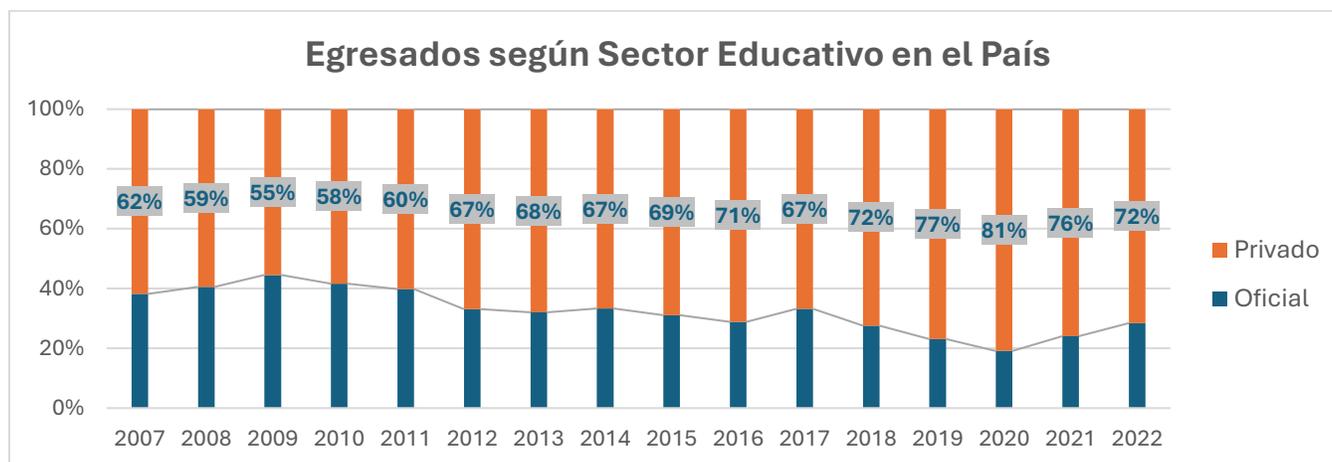
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 83,7% de los profesionales en este campo en el país realizan alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desempleados del 16,3%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 64,5% del total, frente a un 19,2% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia. Según el género, los hombres registran mayor tasa de personas dependientes con un 66,0%, tal cual se observó en el registro histórico, así como un menor porcentaje de trabajadores independientes con un 16,1%; las mujeres por su parte cuentan con una menor proporción de ocupación de forma dependiente teniendo un 64,2%, junto con una mayor tasa de no cotizantes de 16,4%, aunque las diferencias pueden considerarse como mínimas.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

La anterior gráfica surge del proceso de estimación del nivel de ingresos salariales de los profesionales en Enfermería en el país para 2022, 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 17,1% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son los de entre 3 y 3,5, 2 y 2,5 SMMLV, siendo estos valores 15,5% y 13,9% del total de la muestra, respectivamente.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 3 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se mantiene 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 para poder hacer conclusiones más acertadas en este tema.

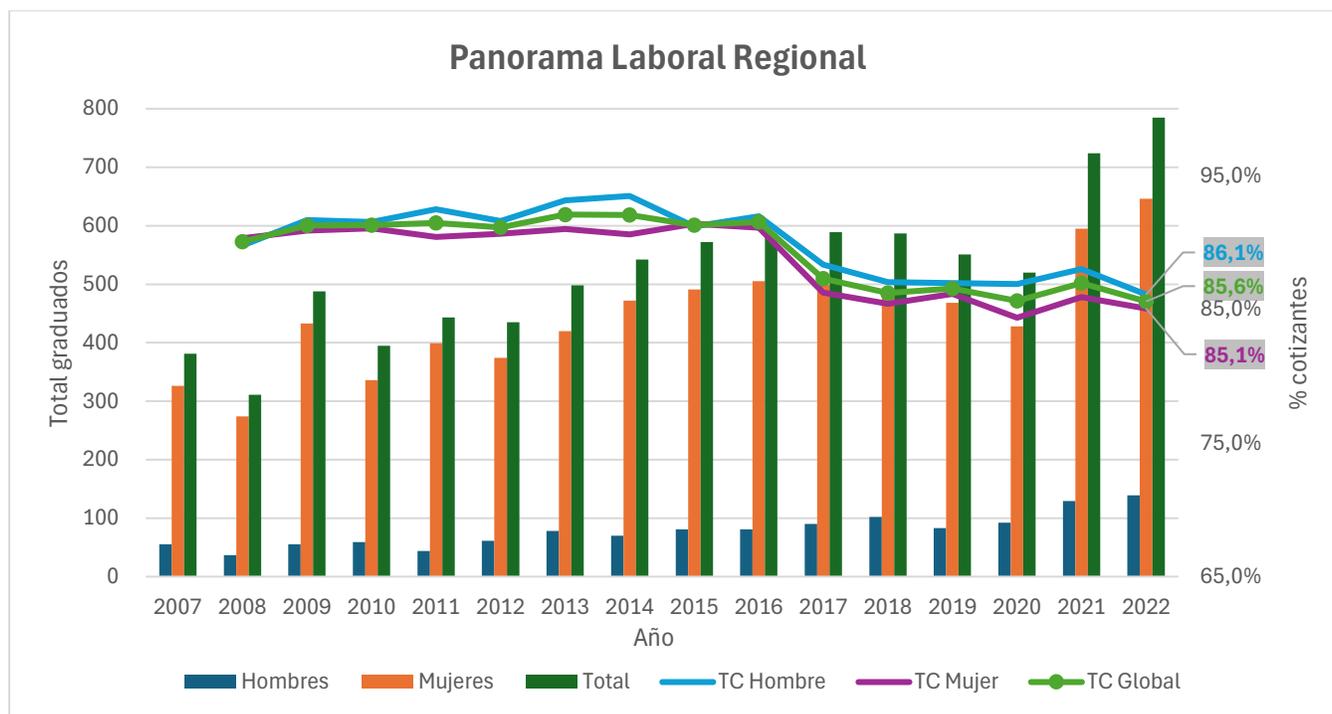


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 67,3% de la formación actual de Enfermeros en el país para 2022, manteniéndose con un promedio similar en todos los años de la muestra, mostrando una predominancia muy fuerte de las instituciones privadas sobre las públicas.

Panorama Regional

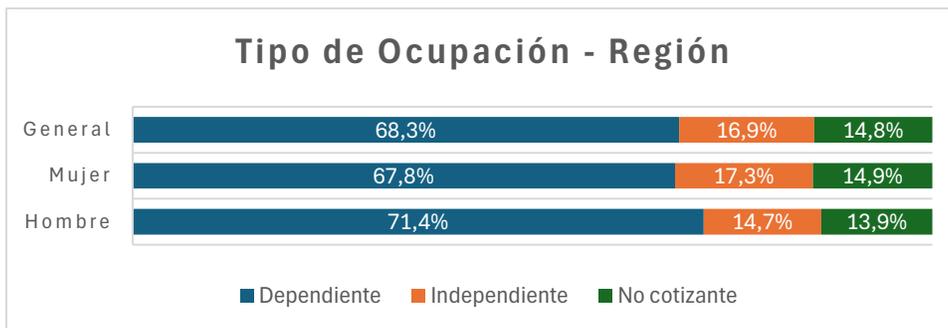
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la región Centro - oriente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes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



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

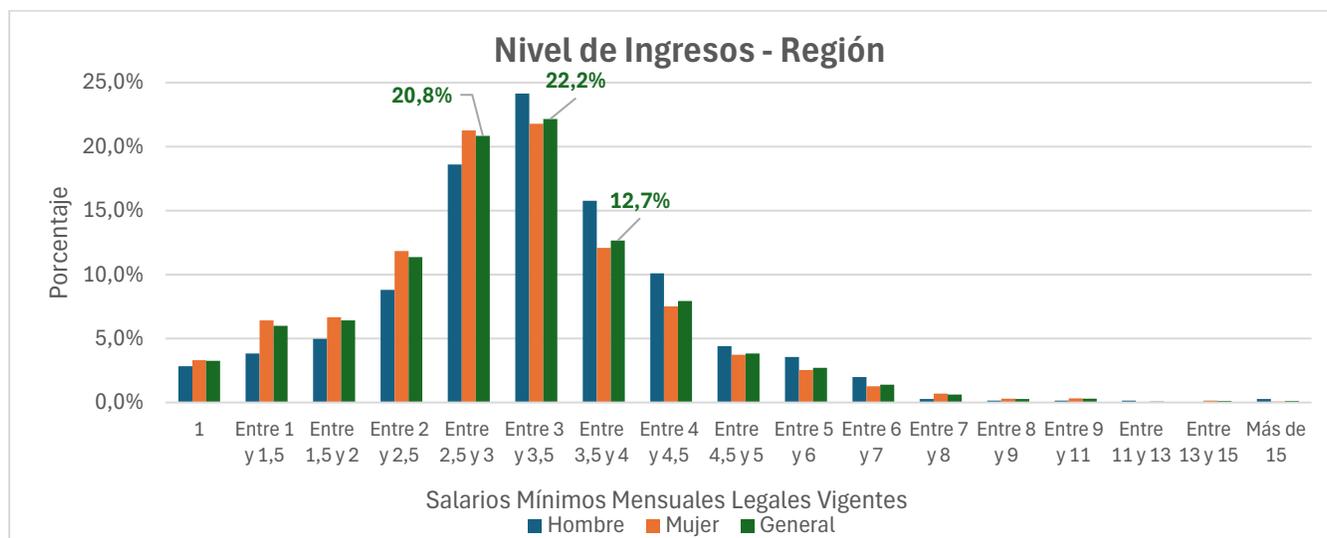
A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia un poco diferente al panorama nacional, en donde la cantidad total de nuevos profesionales registra una tendencia cíclica e inestable, iniciando con un crecimiento entre 2008 a 2009, cayendo en 2010 y repitiendo este ciclo nuevamente hasta 2011. En 2012, nuevamente se evidencia una caída, pero para los siguientes años entre 2013 y 2017, se evidencia un alza pasando de 435 egresados a 589 egresados en 2017; para 2018 comienza un pique de decadencia hasta 2020. En los últimos dos años del registro se evidencia un fuerte crecimiento en este número, llegando a tener 785 nuevos graduados a 2022. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria frente a los hombres.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad muestra un comportamiento estable, iniciando en 2008 con 90%, manteniéndose prácticamente nivelado hasta 2016 donde comienza una caída notable en 2017 con tan solo el 87,3% bajando aún más en 2020 con 85,6% y terminando para 2022 con este mismo porcentaje. En comparativa por género, la diferencia en tasa de cotizantes entre mujeres y hombres ha sido variable comenzando desde 2010 (91,5% hombres vs 91,1% mujeres) con la dominación mínima masculina hasta 2014 (93,5% hombres vs 90,6% mujeres), y disminuyendo esta brecha en 2015 (91,2% hombres vs 91,4% mujeres) para luego en 2016 volver nuevamente las hombres a remontar y llevar la delantera hasta el 2022 con una diferencia mínima (86,1% hombre vs 85,1% mujeres), las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse, registrando una diferencia mínima de solo 1 puntos porcentuales en 2022, lo cual refleja que la accesibilidad laboral para estos profesionales se puede categorizar últimamente como similar.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

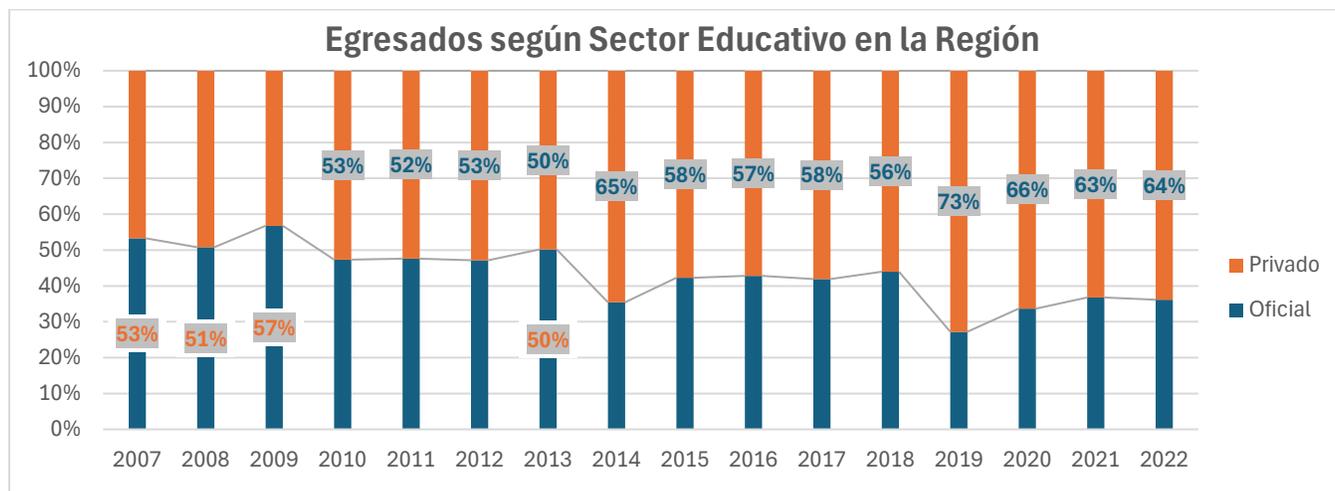
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una menor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal (14,8% regional vs 16,3% nacional), aunque se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente a nivel nacional, llegando a representar el (19,2% nacional vs 16,9% regional), teniendo el trabajador dependiente regional mayor porcentaje que el nacional (68,3 regional vs 64,5% nacional). Al desagregar por género, los hombres presentan una mayor proporción de ocupación dependiente (71,4% regional; 66% nacional) frente a las mujeres (67,8% regional; 64,2% nacional), mientras que estas últimas tienen una mayor participación en el trabajo independiente (17,3% mujer regional; 19,4% mujer nacional) frente al (14,7% hombre regional; 17,9 hombre nacional) y una leve diferencia en la no cotizante (14,9% mujer regional; 13,9% hombre regional) frente al (16,4% mujer regional; 16,1% hombre nacional).



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores según su nivel de ingresos, estos medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), a nivel regional, muestra una distribución semejante a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una semejante concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 20,8% se encuentra en el rango de entre 2,5 y 3 SMMLV, seguido de un 22,2% del total registrando ingresos de entre 3 y 3,5 SMMLV, finalizan con un 12,7% en el rango de entre 3,5 y 4 SMMLV. En este caso la proporción de hombres y mujeres se puede evidenciar una distribución dispareja, por lo cual, se detecta algún tipo de desigualdad salarial entre ambos géneros.

En general, los hombres tienden a concentrarse en algunos tramos salariales más altos en mayor proporción que las mujeres, lo que se refleja en los rangos entre 3 a 7 y más de 15 SMMLV; aunque sus porcentajes son bajos, por su parte, las mujeres se agrupan con mayor frecuencia en los rangos entre 1 a 3 SMMLV, 7 a 9 SMMLV y entre 13 a 15 SMMLV, lo cual indica una posible brecha salarial. Esta distribución sugiere una mayor precarización o menor acceso de las mujeres a ingresos más altos de 15 SMMLV.

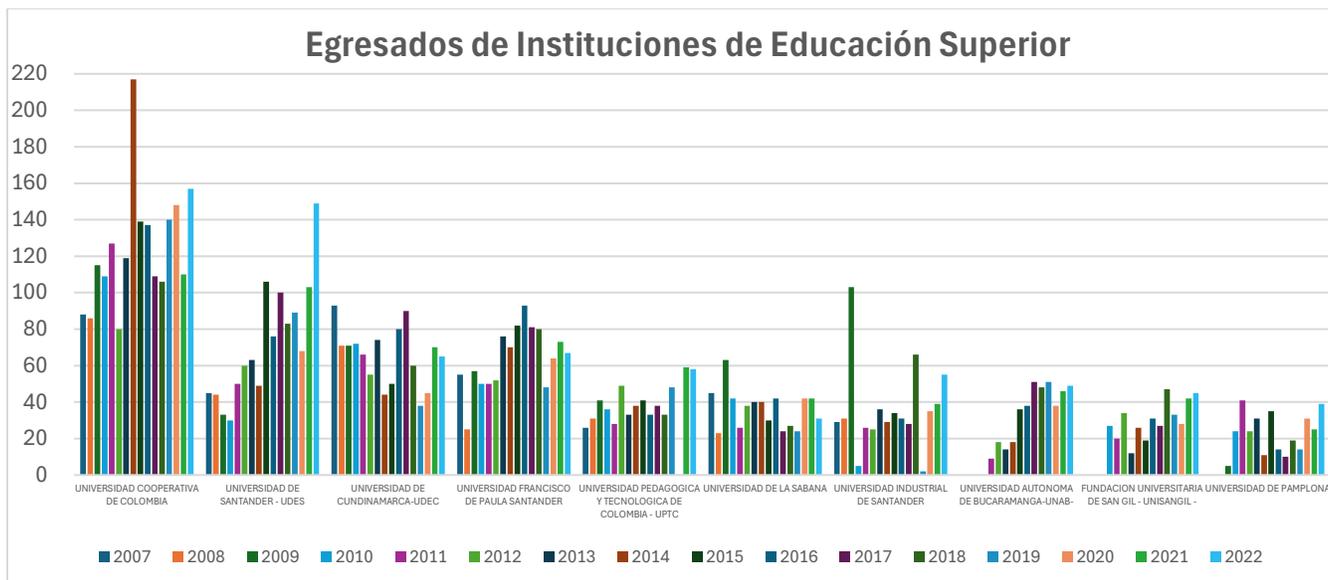


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que se gradúan, a nivel regional se mantiene la predominancia de las instituciones de carácter pública entre los años 2007 a 2009. Entre los años 2010 a 2012 se evidencia una participación más prominente del sector privado, se muestra una tendencia general hacia una mayor participación del sector privado, con momentos de equilibrio como en 2013, cuando ambos sectores aportaron el 50%. El sector privado alcanza su punto más alto en 2019 con un 73% del total de egresados, superando significativamente al sector oficial; sin embargo, esta diferencia ha sido variable a lo largo de los años, manteniéndose superior al sector privado con una participación mayoritaria, aunque con leves fluctuaciones, cerrando en 2022 con un 64% frente al 36% del sector oficial. Estos datos reflejan un fortalecimiento progresivo de la educación privada en la región como principal formadora de talento humano.

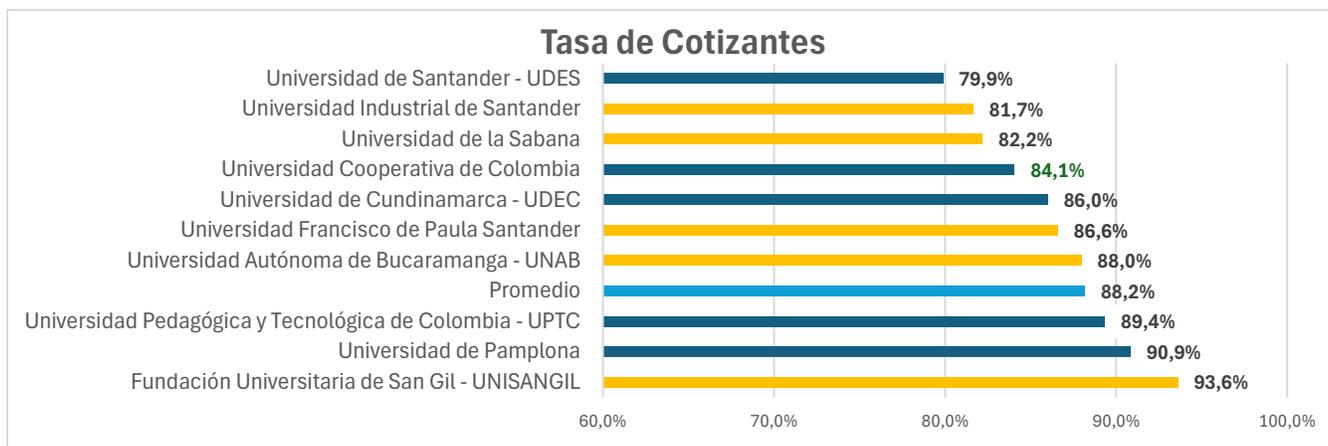
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de enfermeros en la región, tomando aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto, brindando mejor análisis sobre la comparativa.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

En la siguiente grafica se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 10 instituciones de educación superior que imparten el programa de Enfermería entre 2007 y 2022 en la región. La Universidad Cooperativa de Colombia se ha consolidado como la institución con mayor número de egresados en la región, registrando picos significativos en años como 2015 (217 egresados) y 2022 (157 egresados), manteniéndose consistentemente por encima del resto. Le siguen en volumen instituciones como la Universidad de Santander - UDES y la Universidad de Cundinamarca - UDEC, con una participación estable a lo largo del tiempo. A partir de 2009, se incorporan nuevas instituciones al registro de egresados, como la Fundación Universitaria de San Gil – UNISANGIL y la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, reflejando una creciente diversificación de la oferta educativa en la región. En general, el gráfico muestra una tendencia al crecimiento en el número de egresados, con variaciones por institución y por año, destacándose el papel dominante de la Universidad Cooperativa como formadora principal de profesionales.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, con la Fundación Universitaria de San Gil – UNISANGIL liderando con un 93,6%, seguida por la Universidad de Pamplona (90,9%) y la UPTC (89,4%), todas por encima del promedio general del 88,2%. En contraste, las tasas más bajas corresponden a la Universidad de Santander – UDES (79,9%) y la Universidad Industrial de Santander (81,7%), ubicándose por debajo del promedio. La Universidad Cooperativa de Colombia, aunque es la institución con más egresados en la región, presenta una tasa de cotización del 84,1%, también inferior al promedio. Estos datos sugieren que, si bien algunas instituciones forman mayor volumen de profesionales, no necesariamente aseguran una inserción laboral formal superior, lo cual resalta la importancia de fortalecer la articulación entre formación académica y empleabilidad efectiva. Cinco de las 10 instituciones están acreditada en alta calidad en su programa (barras color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional; por lo anterior, no se evidencia algún tipo de relación específica entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

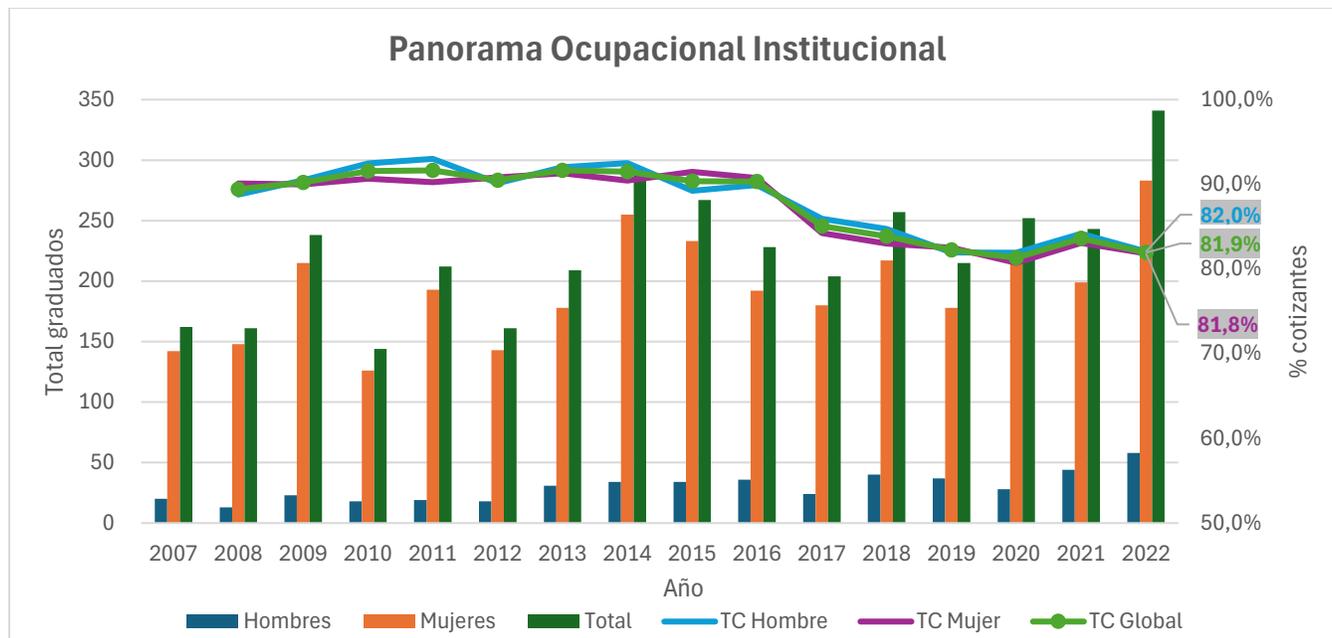
Universidad	Salario (SMMLV)
Fundación Universitaria de San Gil - UNISANGIL	Entre 2,5 y 3
Universidad Francisco de Paula Santander	Entre 2,5 y 3
Universidad de Cundinamarca - UDEC	Entre 2,5 y 3
Universidad de Pamplona	Entre 2,5 y 3
Universidad de Santander - UDES	Entre 2,5 y 3
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 3 y 3,5
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 3 y 3,5
Universidad Industrial de Santander	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

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales en enfermería de este grupo de instituciones; los datos sobre el salario promedio de los egresados según institución evidencian que la mayoría de universidades reportan ingresos entre 2,5 y 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), destacándose en este grupo la Fundación Universitaria de San Gil – UNISANGIL, la Universidad Francisco de Paula Santander, la UDEC, la Universidad de Pamplona y la UDES. Por otro lado, instituciones como la UNAB, la Universidad Cooperativa de Colombia, la UIS y la UPTC presentan promedios salariales más altos, ubicados entre 3 y 3,5 SMMLV, mientras que la Universidad de la Sabana se posiciona como la única que alcanza el rango de 3,5 a 4 SMMLV, reflejando una mejor remuneración relativa de sus egresados; se identifica que esta universidad con mejor mediana salarial cuenta a su vez con la acreditación en alta calidad en su programa de enfermería, sin embargo, universidades como UNISANGIL y UFPS cuentan con acreditación en alta calidad pero tienen los salarios más bajos. En general, no se puede deducir que hay una relación entre el salario y la acreditación en alta calidad, ya que hay algunas que están acreditadas, pero tienen salario menor o igual y otras que no están acreditadas y tienen salarios más altos, se requiere de un análisis más detallado para aseverar dicha analogía.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bucaramanga

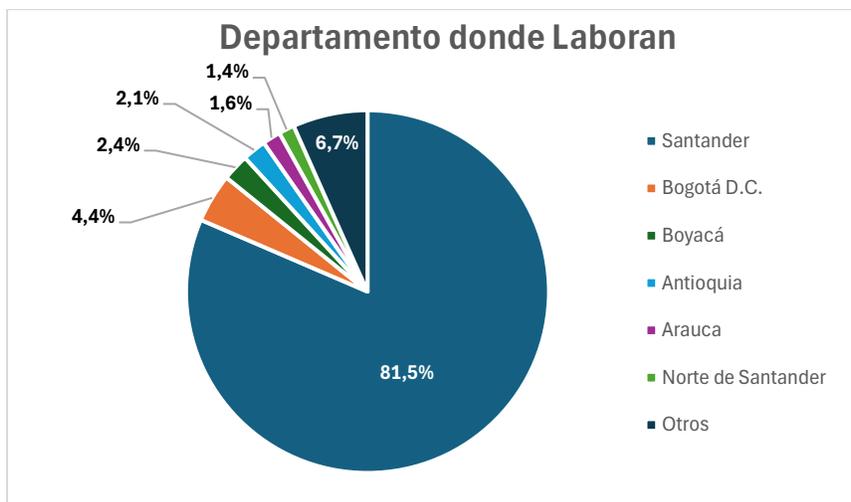
A Continuación, se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Bucaramanga para el programa de enfermería, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 5019.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Los datos en cuanto al total de graduados para la institución muestran una tendencia clara a través de los años, presentando unas fluctuaciones constantes en los años que ha estado activo el programa, comenzando en 2007 con un ascenso hasta 2009, luego hay una caída significativa en 2010 luego asciende en 2011 pero vuelve y cae en 2012, manteniéndose con esos estados cíclicos los próximos años, terminando en 2022 con su pico más alto. En total, las mujeres son mayoría, representando más del 85% del total acumulado en estos años, siendo una diferencia notable frente a los hombres que puede ser considerada relevante, aunque si es posible resaltar que para indicar un análisis más amplio se requerirán muestras de los próximos años.

No obstante, La TC global ha mostrado una tendencia decreciente entre los años, por ejemplo; pasando de 91,6% en 2011 a 81,9% en 2022, lo que indica una reducción sostenida en la formalización laboral de los egresados; a pesar de que las mujeres sean mayoría, la tasa de cotización (TC) de los hombres fue superior en la mayoría de los años, alcanzando una diferencia máxima de 2,7 puntos porcentuales en 2011 y terminando con una mínima de 0,2 puntos porcentuales en 2022; en 2008, 2015 y 2016 fueron los años donde las mujeres superaron a los hombres, pero en los demás años los hombres siempre estuvieron por encima de las mujeres. Esta situación sugiere que, aunque hay un aumento en el número de graduados, especialmente mujeres, las condiciones de inserción laboral formal han venido deteriorándose, comenzando con un 90,1% en 2008 y terminando con un 81,8% en 2022 para mujeres y de 90,5% en 2009 y terminando con un 82% en 2022 en hombres.



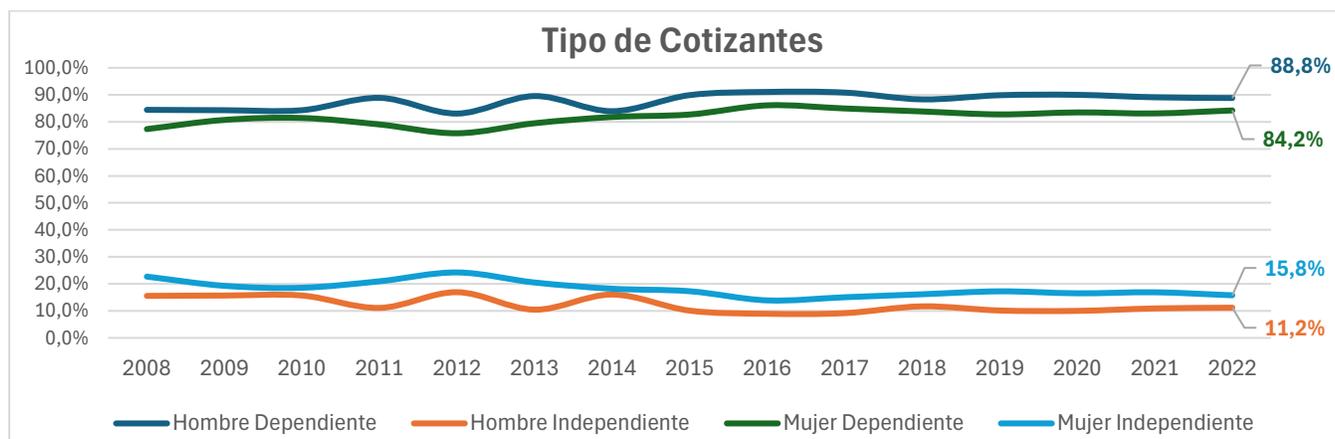
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, la distribución departamental de los egresados revela una alta concentración en Santander, con el 81,5% del total. lo que indica un fuerte arraigo regional de los profesionales formados en esta zona; le siguen, con porcentajes significativamente menores, Bogotá D.C. (4,4%), Boyacá (2,4%), Antioquia (2,1%), Arauca (1,6%) y Norte de Santander (1,4%), mientras que el 6,7% restante se reparte entre otros departamentos. Este panorama evidencia una baja movilidad geográfica de los egresados y una alta retención del talento en el territorio santandereano, lo cual puede estar asociado a oportunidades locales de empleo, vínculos familiares o limitaciones para la migración profesional.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Según el sector económico donde se desempeñan los enfermeros de la UCC campus Bucaramanga, se puede decir que la mayoría predominan en el sector salud, donde el 33,8% de los profesionales se desempeñan en actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, lo cual es coherente con la naturaleza del programa académico. Le siguen las actividades financieras y de seguros con un 21,1%, reflejando una inserción significativa en el sector económico, y el ámbito educativo con un 10,6%, que evidencia la participación en procesos de formación. Otras áreas relevantes incluyen otras actividades de servicios (10,0%), actividades profesionales, científicas y técnicas (9,1%), y servicios administrativos y de apoyo (5,5%). En menor proporción se encuentran la administración pública (4,2%), el comercio al por mayor y al por menor (3,3%), y otros sectores (2,5%), lo que sugiere una diversificación laboral moderada, aunque con un claro enfoque en sectores relacionados con la salud, las finanzas y la educación.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 independientemente del empleo, entre 2007 y 2022 se evidencia una tendencia predominante hacia la vinculación laboral como dependientes, tanto en hombres como en mujeres, aunque con mayor intensidad en los hombres. Para el año 2022, el 88,8% de los hombres cotizaban como dependientes y el 11,2% como independientes, mientras que en las mujeres estos porcentajes fueron del 84,2% como dependientes y 15,8% como independientes. A lo largo de los años, se observa que la proporción de mujeres cotizantes dependientes ha sido consistentemente ascendente, con un crecimiento sostenido en el número total, desde 2008 a 2022 teniendo un pequeño descenso en el año 2012, frente a los hombres que pasaron en el mismo periodo teniendo unas fluctuaciones entre los años 2011 a 2014. Aunque la participación como independiente fue más alta en mujeres que hombres en todos los años, ambos se han mantenido estables, aunque los hombres han mostrado unas leves fluctuaciones entre 2011 a 2015.

Conclusiones

Teniendo en consideración toda la información presentada en este informe, se pueden construir las siguientes conclusiones generales:

- **Crecimiento sostenido de graduados:** A nivel nacional, se evidencia una tendencia al alza en el número de egresados de Enfermería entre 2007 y 2022, alcanzando un pico de 4.513 graduados en el último año analizado, lo cual refleja una mayor oferta educativa y demanda del programa.

- **Feminización de la profesión:** Las mujeres representan una mayoría significativa en el campo de la enfermería, con un 84,8% del total nacional y más del 85% en el campus Bucaramanga, consolidando una tendencia de género históricamente estable.
- **Alta formalización laboral con leve disminución reciente:** La tasa de cotizantes (TC) ha sido alta históricamente, superando el 80%, pero ha mostrado una ligera disminución en años recientes, indicando una posible precarización del empleo formal.
- **Brechas de género en ingresos y cotización:** Aunque las mujeres son mayoría en el número de egresadas, los hombres tienden a tener mayores tasas de cotización y están sobrerrepresentados en los rangos salariales más altos, lo cual sugiere una persistente desigualdad de género en el sector.
- **Predominio del empleo dependiente:** La mayoría de los profesionales se vinculan como trabajadores dependientes (64,5% a nivel nacional y hasta 88,8% en hombres de UCC Bucaramanga), lo que indica una fuerte inserción en el mercado laboral formal.
- **Desigualdad entre instituciones:** Existen diferencias significativas en la tasa de cotizantes y rangos salariales entre universidades. La Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) lidera en cotización (93,6%), mientras que la Universidad de Santander (UDES) presenta una de las más bajas (79,9%).
- **No hay relación directa entre acreditación y empleabilidad:** Pese a que varias universidades tienen acreditación en alta calidad, esto no garantiza mejores tasas de cotización ni mayores salarios, lo cual cuestiona la correlación entre calidad académica y empleabilidad efectiva.
- **Retención regional del talento:** En el caso del campus Bucaramanga, el 81,5% de los egresados se queda laborando en Santander, evidenciando una baja movilidad geográfica y una fuerte vinculación laboral con el entorno local.
- **Concentración laboral en el sector salud:** El 33,8% de los egresados de la UCC Bucaramanga trabaja en el área de salud, seguido por sectores como finanzas (21,1%) y educación (10,6%), lo cual evidencia una diversificación laboral, pero con predominancia del sector salud.
- **Privatización de la formación profesional:** La educación privada domina la formación en Enfermería, tanto a nivel nacional como regional, representando el 67,3% de los egresados del país y cerrando en 2022 con un 64% en la región centro-oriente.

Recomendaciones

Para mejorar el desarrollo profesional y laboral de los egresados y estudiantes actuales de enfermería, considerando las conclusiones y tendencias ocupacionales del informe, se pueden proponer las siguientes recomendaciones desde la gestión administrativa de una universidad:

- 1. Implementar un Programa de Residencia o Inserción Profesional:** Establecer un programa estructurado de 12–15 meses para nuevos egresados con mentorías, rotaciones clínicas y proyectos de calidad, lo que mejora la confianza y retención laboral (Junta de Andalucía, 2022).
- 2. Potenciar habilidades blandas y comunicación empática:** Fortalecer competencias como empatía, comunicación, trabajo en equipo y resiliencia mediante talleres transversales, favoreciendo la atención humanizada (Esperanza Health Center, 2025).

- 3. Incluir simulación clínica avanzada:** Utilizar simuladores para preparar a los egresados en situaciones clínicas complejas, promoviendo pensamiento crítico y satisfacción profesional (Díaz Rodríguez, Alcántara Rubio, Aguilar García, Puertas Cristóbal, & Cano Valera, 2020).
- 4. Fortalecer el acompañamiento psicosocial:** Implementar programas de bienestar y manejo del estrés para prevenir burnout y favorecer la estabilidad en los primeros años de profesión, estimulando retención (Esperanza Health Center, 2025)
- 5. Fomentar prácticas y rotaciones en zonas rurales:** Organizar rotaciones clínicas en regiones como Meta y Guaviare para fortalecer la experiencia rural y mejorar la inserción laboral local (Esperanza Health Center, 2025).
- 6. Establecer orientación profesional y ferias de empleo:** Crear un servicio de carrera que ofrezca asesoría en CV, entrevistas, marca personal, y organice ferias con empleadores locales (Junta de Andalucía, 2022).
- 7. Diseñar trayectorias de carrera vinculadas a incentivos locales:** Ofrecer esquemas de incentivos o reconocimientos para quienes trabajen en comunidades vulnerables dentro del Meta, mejorando la conservación del talento regional.
- 8. Integrar portafolios digitales y certificaciones:** Ayudar a los egresados a elaborar portafolios digitales con logros, prácticas y competencias, mejorando su visibilidad ante empleadores. *(Inspirado en modelos de empleabilidad basados en competencias y orientaciones formativas)*

Estas recomendaciones buscan no solo mejorar la empleabilidad de los egresados de enfermería, sino también equipar a los estudiantes actuales con las herramientas necesarias para enfrentar un mercado laboral competitivo y en constante evolución.

Bibliografía

- Díaz Rodríguez, M., Alcántara Rubio, L., Aguilar García, D., Puertas Cristóbal, E., & Cano Valera, M. (18 de Mayo de 2020). *Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: una revisión integrativa de la literatura*. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412020000200020&script=sci_arttext
- Esperanza Health Center. (15 de 07 de 2025). *Programa de residencia para enfermeras practicantes*. Obtenido de Esperanza Health Center: <https://www.esperanzahealth.com/es/opportunities/nurse-practitioner-residency-program>
- Junta de Andalucía. (2022). *LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS Y EGRESADAS DEL GRADO DE ENFERMERÍA EN ANDALUCÍA*. Andalucía: Junta de Andalucía.
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Vargas, R., & Zaldivar, M. (2023). *Habilidades Blandas: una respuesta para la mejora de la atención de profesionales de la salud*. Murcia: REEM.