

REVISIONES



DEMANDA POTENCIAL LABORAL Y TASA DE ABSORCIÓN DEL PROGRAMA DE ENFERMERÍA SEDE SAN GIL

POTENTIAL LABOR DEMAND AND ABSORPTION RATE OF THE NURSING PROGRAM CAMPUS SAN GIL

Eulalia Medina Díaz¹

Resumen

El propósito de este estudio es explorar dos aspectos básicos que reflejan elementos que denotan indicadores de calidad como es la demanda potencial laboral y la tasa de absorción del Programa de Enfermería de la sede San Gil. Lo anterior, permite responder a las necesidades de formación y la oportunidad de vinculación laboral de los egresados, descubriendo de forma anticipada las oportunidades de desempeño profesional y, por ende, la pertinencia del Programa en la región; así mismo, el determinar la tasa de absorción en el Programa provee un indicador de calidad sobre la oportunidad de acceder a la educación superior de acuerdo con los intereses de los egresados de la educación media presente en las regiones del área de influencia del Programa, como también determina el índice de selectividad que el Programa ejerce para la admisión. Con este análisis el Programa de Enfermería de Unisangil, sede San Gil, puede determinar la pertinencia del programa y la relevancia en el medio donde se desarrolla, así como su oferta coherente con las necesidades del contexto.

Palabras clave: Demanda potencial laboral, índice de selectividad, pertinencia, enfermería, tasa de absorción.

Abstract

The purpose of this study is to explore two basic aspects that reflect elements that denote quality indicators such as the potential labor demand and the absorption rate of the Nursing Program of the San Gil headquarters. This allows us to respond to the training needs and the opportunity for employment of graduates, discovering in advance the opportunities for professional performance and therefore, the relevance of the program in the region; likewise, determining the absorption rate in the program provides a quality indicator on the opportunity to access higher education according to the interests of high school graduates present in the regions of the program's area of influence, as well as it determines the selectivity index that the program exercises for admission. With this analysis, the Nursing Program of UNISANGIL - San Gil

Correspondencia:
emedina@unisangil.edu.co
Conflicto de intereses:
Ninguno a declarar

(1) Decana Facultad de Ciencias de la Educación y de la Salud de Unisangil

headquarters - can determine the relevance of the program and the relevance in the environment where it is developed, as well as its offer consistent with the needs of the context.

Keywords. Absorption rate, nursing, potential labor demand, relevance, selectivity index.

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como propósito dar a conocer un estudio realizado para el Programa de Enfermería de Unisangil de la sede San Gil, con el fin de realizar el análisis de la demanda potencial laboral y la tasa de absorción, que constituye un factor relevante para la continuidad de su desarrollo del Programa de Enfermería en la región y en su lugar de desarrollo. El estudio resulta de interés porque no solo soporta y permite evidenciar la pertinencia y continuidad de la oferta del programa en Unisangil ante las salas de evaluación del Ministerio de Educación Nacional, sino porque es un referente para otras unidades académicas que ofrecen el Programa de Enfermería en Colombia.

1. Demanda potencial laboral

Unisangil como formadora de profesionales en las regiones del área de influencia, busca los mecanismos para conocer las necesidades ocupacionales y laborales que puedan satisfacer la demanda del sector productivo y de los aspirantes, tanto en términos cualitativos como cuantitativos, de tal forma que atienda las nuevas necesidades o las existentes en procesos de formación para ser cubiertas por la Institución.

Por lo anterior, y atendiendo las propuestas institucionales, el Programa de Enfermería de la sede San Gil, analiza la demanda potencial laboral en enfermería en el área de influencia de la sede San Gil, con el fin de determinar la pertinencia y relevancia del Programa en la región, por ello inicia con:

1.1 Ubicación geográfica del Programa

Para analizar la demanda potencial laboral, en primer lugar, es importante presentar la ubicación geográfica del Programa Académico de Enfermería, el cual se desarrolla en el departamento de Santander, en el municipio de San Gil, capital de la Provincia de Guanentá.

Santander está conformado por 87 municipios,

los cuales están organizados en 7 provincias (Guanentá, Comunera, Vélez, García Rovira, Mares, Soto y Metropolitana).

El área principal de influencia de Unisangil, Sede San Gil, son las 3 provincias ubicadas al sur del departamento de Santander: Guanentá, Comunera y Vélez; las cuales agrupan un total de 49 municipios¹ con una población de 366.373 habitantes.



Figura 1. Principal área de influencia Programa de Enfermería Unisangil.

Desde el punto de vista de la oferta de enfermería profesional en Santander existen 6 programas académicos, de los cuales 5 están ubicados en Bucaramanga, y el de Unisangil es el único Programa ubicado en un municipio distinto a la capital del departamento².

La pertinencia del Programa de Enfermería de Unisangil en la región del sur del departamento de Santander es evidente si se tiene en cuenta que no existen otros programas de la misma naturaleza en el área de influencia, ni tampoco otros programas profesionales de salud, con lo cual se evidencia la importancia de continuar ofertando este Programa que contribuye con el mejoramiento de la calidad de las instituciones prestadoras de servicios de salud y, por ende, con

el mejoramiento de la calidad de vida de las personas de esta región del país.

Desde el punto de vista de empleabilidad, según los estudios de seguimiento a egresados, el 76% se encuentran laborando en Santander, algunos de ellos en los municipios de las provincias del sur y otros en el área metropolitana de Bucaramanga, teniendo en cuenta la fortaleza en infraestructura de centros hospitalarios con que cuenta la capital del departamento³.

Por consiguiente, el Programa de Enfermería de Unisangil, para estimar la demanda potencial laboral, realizó una revisión de información del estado de ocupación de los profesionales de enfermería en la región, de acuerdo con datos estadísticos y con estudios realizados por Unisangil, así como estudios realizados sobre la demanda y la oferta del mercado laboral para Santander, y la información que se tiene en torno a los servicios del sector salud en el área de influencia del Programa. Para el Programa de Enfermería de Unisangil, la demanda potencial laboral se presenta en función de las condiciones y aspectos que prevean el crecimiento de la demanda laboral para los profesionales de enfermería de acuerdo con las necesidades del contexto³.

La demanda potencial laboral en Santander como área de influencia del Programa de Enfermería se ha venido incrementando en los últimos años, esto debido a los cambios que se han generado en torno a las reformas de modelos de atención, el incremento de instituciones prestadoras de servicios de salud y la ampliación en el nivel de complejidad de los mismos. Este crecimiento se relaciona directamente con la demanda del potencial laboral del recurso humano en salud lo que implica que los profesionales de enfermería tengan cada día mayor oportunidad de vinculación.

1.2 Estado de la ocupación de los profesionales de enfermería en la región Centro Oriente de Colombia

De acuerdo con información publicada en el 2018 por el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, en el documento *Saber para decidir*, del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dane, en el 2017 los jóvenes con formación superior presentaron el porcentaje más alto de ocupación en todos los

departamentos de la región Centro Oriente (Cundinamarca, Boyacá, Santander y Norte de Santander). En cuanto a formación en educación superior Santander ocupa el segundo lugar con 81,9% de jóvenes ocupados, después de Cundinamarca que cuenta con 82,2% de jóvenes ocupados. De 40.704 personas graduadas en formación superior en la región Centro Oriente en 2015, 29.189 se vincularon laboralmente durante 2016 y de cada 100 graduados en ciencias de la salud en 2015, 86 estaban vinculados laboralmente al año siguiente.

Para el caso específico de los 524 graduados en enfermería en el 2015 en la región Centro Oriente, 512 estaban vinculados laboralmente en el 2016, lo que corresponde a una vinculación laboral del 97,7%, con un salario promedio de \$ 2.354.338⁴.

1.3 Demanda y oferta del mercado laboral en el área de influencia del programa

Sobre la demanda potencial laboral también cabe destacar la capacidad instalada de atención hospitalaria en Santander, que en los últimos años se ha posicionado como líder en el crecimiento y calidad de los servicios de salud, en especial la capital, Bucaramanga, que se ha convertido en foco de innovación a nivel nacional e internacional. “El nivel de los servicios médicos que ofrecen los profesionales de la salud en Santander han hecho del departamento uno de los destinos preferidos para quienes, desde el exterior, quieren someterse a tratamientos o cirugías a precios competitivos y con los más altos estándares de calidad”⁵. Esta situación se convierte en una oportunidad para la comunidad académica del Programa, pues aumenta la demanda de profesionales en el área y en general aporta a la calidad de salud de la región.

Santander tiene dos zonas francas en salud, la Clínica Foscal Internacional y el Hospital Internacional de Colombia, las cuales han contribuido con el mejoramiento de calidad de los servicios y con la generación de empleo en el área de la salud, tal como se evidencia en el estudio elaborado en el 2015, sobre el análisis de la demanda y la oferta del mercado laboral a partir de las competencias en las zonas francas especializadas en salud, en Santander, las cuales surgieron en respuesta a una política gubernamental “*que ha tenido dentro de sus*

principales finalidades, incentivar la competitividad de la región donde se establezca y lograr que esta sea un polo de generación de empleo, debido a esto, las zonas francas especializadas en salud han sido vistas como un potencial en la creación de demanda laboral del área médica, no solo en Santander sino en varios departamentos del país”⁶.

En este estudio se resalta la generación de empleo en el área de la salud que se ha evidenciado en las zonas francas del área en Santander, en cumplimiento de la Ley 1004 de 2005⁷ por la cual se modifica un régimen especial para estimular la inversión en las zonas francas, y del Decreto 2685 de 1999⁸ que modifica la legislación aduanera, el cual en su artículo 393-3 contempla que “*en las zonas francas especializadas de salud la inversión mínima debe ser de 150.000 S.M.M.L.V. por lo que el requerimiento de generación de empleos para este tipo de zonas francas será de 150 empleos e igualmente establece la posibilidad que el 50% de estos empleos sean directos y el otro 50% empleos vinculados dentro de la misma zona franca*”. A pesar que el Decreto 2685 de 1999 fue derogado por el Decreto 659 de 2018, este nuevo Decreto conserva el compromiso relacionado con la generación de nuevos empleos que deben ser demostrados a través de los aportes parafiscales de sus trabajadores según las obligaciones del sistema integral de seguridad social⁹.

Tan solo la creación de la Clínica Foscal Internacional generó 390 nuevos cargos para profesionales de enfermería, de acuerdo con la información publicada en este estudio, sin embargo, se debe tener en cuenta que Santander cuenta con dos zonas francas en salud, la Clínica Foscal Internacional ya citada, y el Hospital Internacional de Colombia que a la fecha tiene vinculados 200 profesionales de enfermería según información suministrada por la Coordinación de Enfermería de esta Institución.

Zona franca Clínica Foscal Internacional

El objetivo de la Clínica Foscal Internacional es ofrecer servicios integrales de salud de clase mundial. Tiene una moderna edificación de 140 mil metros cuadrados, cuenta con una infraestructura de alta tecnología que integra servicios médicos, hospitalarios, innovación,

investigación científica y desarrollo del conocimiento para la atención de pacientes nacionales e internacionales, que requieran servicios de alta complejidad. Su capacidad instalada es de 156 camas hospitalarias, 56 camas para Unidades de Cuidado Intensivo, 9 salas de cirugía y 1 helipuerto.

Recientemente, la Clínica Foscal Internacional recibió la ratificación de la Acreditación en Salud en su tercer ciclo, por parte del *Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas – Icontec*; este reconocimiento hace a la institución parte del selecto grupo de las 46 instituciones certificadas en Colombia por el Icontec con aval ISQUA Internacional con servicios de salud que cumplen altos estándares de calidad, tecnología y seguridad.

“El informe de la *Junta de Acreditación de Icontec* destacó la **integralidad en la prestación de servicios** y otros aspectos importantes como el fortalecimiento institucional en seguridad del paciente, las guías médicas y de enfermería basadas en la evidencia, el programa de transformación cultural, los avances en gestión de tecnología, y los acuerdos internacionales, entre otros importantes”¹⁰. De acuerdo con lo expresado por la Dirección Nacional de Acreditación de Icontec este reconocimiento “demuestra un trabajo cultural enorme de varios años en el mejoramiento de los llamados ejes de la Acreditación que son la seguridad de la atención a los pacientes, la humanización de los servicios, la gestión apropiada de la tecnología y la gestión de los riesgos de los pacientes”¹⁰.

Como resultado de esta evaluación *se ratifica nuevamente* que la estrategia más importante para mejorar los servicios de salud en Colombia es la de enfocarse en la calidad de la atención al paciente, soportado en su talento humano y la innovación tecnológica con unidades especializadas puesto al servicio de la comunidad.

Zona Franca Hospital Internacional de Colombia (HIC)

El **Hospital Internacional de Colombia (HIC)**, surge como un megaproyecto en salud desarrollado por la Fundación Cardiovascular de Colombia (FCV), que nace con el objetivo de generar mayor cobertura en las necesidades de

servicios de salud en la región santandereana, con proyección nacional e internacional.

El HIC es considerado como el complejo médico más importante de Santander y el nororiente colombiano, uno de los más reconocidos del país y de los más destacados en Latinoamérica. Se encuentra en la categoría nivel tres de Alta Complejidad y en el nivel cuatro de Atención Médica. En el ámbito nacional, se ubica en el tercer puesto y ocupa el octavo puesto en América Latina, según el *ranking* de la revista *América Economía* de 2017.

El HIC cuenta con una infraestructura hospitalaria de más de 86.000 metros cuadrados construidos, distribuidos en tres tramos: el primero dedicado a los servicios de hospitalización, cuidados intensivos, emergencia y trauma, quimioterapia y neurología. El segundo tramo, destinado a cirugía, consulta externa, apoyo diagnóstico y complementación terapéutica; y el tercer tramo, especializado en niños y ginecología.

En cuanto a capacidad instalada cuenta con más de 380 camas hospitalarias distribuidas en 49 camas para hospitalización general adultos (39), hospitalización general pediátrica (16), hospitalización VIP (30), hospitalización oncológica adultos (19), hospitalización

oncológica pediátrica (10), UCI adultos (14), UCI pediátrica (6), unidad cuidado intermedio adultos (6), unidad cuidado intermedio pediátrica (7).

1.4 Indicadores de capacidad hospitalaria instalada

En los sistemas de salud, la demanda del recurso humano se genera desde las instituciones que lo conforman, en este orden de ideas, la definición de demanda de recurso humano es la suma de las cantidades de los diversos tipos de recurso humano que las instituciones requieren para atender la oferta de servicios de seguridad social en salud y otros por fuera del Sistema, que les demande la población del país.

De acuerdo con lo anterior, se deduce que a mayor capacidad hospitalaria instalada existe una mayor demanda de recurso humano para la atención en salud y, específicamente, para profesionales de enfermería.

De acuerdo con el Ministerio de Salud: Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, REPS, en cuanto a la capacidad hospitalaria instalada en el país con corte a marzo de 2019¹¹, Santander se encuentra en sexto lugar, después de Bogotá, Antioquia, Valle, Atlántico y Bolívar, tal como se puede observar en la siguiente Tabla.

Tabla 1. Departamentos con mayor capacidad hospitalaria instalada a nivel nacional.

#	Departamento	Total camas	Salas - quirófano	Salas - partos	Sillas - quimioterapia	Sillas - hemodiálisis
1	Bogotá D.C	13903	634	61	559	943
2	Antioquia	9793	399	157	408	625
3	Valle del cauca	7844	358	79	321	559
4	Atlántico	7812	283	55	165	386
5	Bolívar	4230	107	47	79	164
6	Santander	4218	163	96	123	211

Nota: Recopilado con base en información Ministerio de Salud y Protección social: REPS, 2019

Es importante resaltar que para la región Centro Oriente, Santander ocupa el segundo lugar en capacidad instalada después de Bogotá, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla2. Capacidad hospitalaria instalada en los departamentos de la Región Centro Oriente.

#	Departamento	Total camas	Salas - quirófano	Salas - partos	Sillas - quimioterapia	Sillas - hemodiálisis
1	Bogotá D.C	13903	634	61	559	943
2	Santander	4218	163	96	123	211
3	Cundinamarca	2965	80	56	12	128
4	Norte de Santander	2044	68	62	113	136
5	Boyacá	1569	62	38	37	117

Nota: Realizado por Programa de Enfermería Unisangil, con base en información del Ministerio de Salud y Protección social: REPS, 2019

Otro indicador que permite establecer la demanda potencial laboral para los egresados del Programa de Enfermería de Unisangil es el índice camas por cada 1.000 habitantes.

De acuerdo con el diario *El Tiempo*, en su publicación digital de julio de 2018, Colombia tenía para el 2018 un índice de 1,7 camas por cada 1.000 habitantes. Santander cuenta con un índice de 2 camas por cada 1.000 habitantes, en este sentido se encuentra por encima de la mayoría de departamentos del país, y en primer lugar en la región Centro Oriente, incluso por encima de Bogotá¹².

Tabla3. Índice cama por cada 1.000 habitantes Región Centro Oriente.

Departamento	Índice cama por 1.000 habitantes
Santander	2
Bogotá	1,8
Norte de Santander	1,6
Cundinamarca	1,5
Boyacá	1,2

Nota: Información recopilada con base en información *El Tiempo*, 2019

Al revisar el índice de camas por cada 1.000 habitantes a nivel nacional, se identifica que solo los departamentos de Cesar, Atlántico, Sucre y Antioquia superan a Santander. En demanda potencial laboral, este índice se traduce en oportunidades laborales para los profesionales de enfermería, en particular en el departamento.

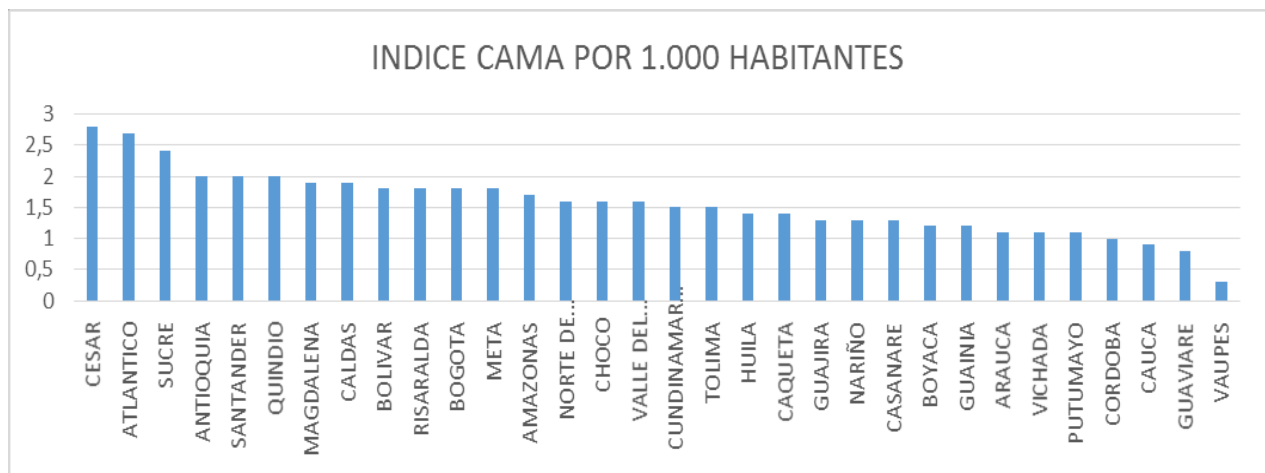


Figura 1. Índice cama por cada 1.000 habitantes por departamentos, Colombia. Recopilada con base en información *El Tiempo*, 2019

1.5 Capacidad hospitalaria instalada en las provincias del sur de Santander

En cuanto a las tres provincias del sur de Santander, para determinar la demanda potencial laboral se presenta la información suministrada por el Ministerio de Salud en relación con los municipios que conforman cada una de las provincias, área y población, el número de instituciones prestadoras de servicios de salud con que cuenta y la capacidad instalada en camas que ofrecen con sus respectivos servicios especializados. A continuación, se presentan los datos que permiten evidenciar que aparte del área metropolitana de Bucaramanga, existe también demanda potencial laboral en las provincias del sur de Santander, que son el área de influencia más cercana del Programa de Enfermería de Unisangil.

Tabla 4. Capacidad hospitalaria instalada provincias del sur de Santander

Nombre de las provincias	N° de municipios que las conforman	Area (m ²)	Población	E.S.E.	Otras IPS	Total IPS	Total camas	Total salas (quirófanos, partos y procedimientos)
Comunera	15	3.353	93.296	12	60	72	193	25
Guanentá	18	3.786	141.516	17	111	128	191	45
Veleña	16	4.528	131.561	15	73	88	150	29
Total general	49	11.667	366.373	44	244	288	534	99

Nota: Recopilada con base en información Ministerio de Salud y Protección social, 2019

El Programa de Enfermería de Unisangil aporta especialmente a tres provincias de Santander, la Comunera, la de Guanentá y la Veleña que comprenden 49 municipios con un total de 244 instituciones prestadoras de salud, IPS, que tienen una capacidad de 534 camas para ofrecer atención en los servicios de salud. El crecimiento poblacional ha hecho que se aumente el número de IPS que ofrecen los servicios para la atención en salud, por tanto, la demanda potencial laboral para los profesionales de enfermería se ha ampliado.

En cuanto a San Gil, donde se desarrolla el Programa de Enfermería, cuenta con una población de 45.752 habitantes aproximadamente, de los cuales 40.766 habitantes, es decir, el 89,10%, se encuentran en la cabecera municipal y 4.986 habitantes, el 10,89% se hallan en el sector rural (Estadística Observatorio de Salud de Santander, 2017).

Tiene 50 IPS, 4 públicas y 46 privadas, quienes ofertan 1,80 camas por cada 1000 habitantes. La población tiene facilidad de traslados a centros de mayor complejidad como el Hospital Manuela Beltrán del Socorro, de tercer nivel que se encuentra a solo 20 minutos de San Gil y las instituciones en la capital, Bucaramanga, de cuarto nivel, ubicadas a dos horas por vía terrestre.

1.6 Necesidades de formación profesional en concordancia con la política nacional del talento humano en salud

De acuerdo con la política, el talento humano en salud disponible en el país para el 2016, se estimó en más de 563 mil personas, integrado en un 55% por profesionales y especialistas y en un 45% por técnicos, tecnólogos y auxiliares. Después de los profesionales en medicina (97.483), la enfermería es la disciplina con más profesionales (58.470)¹³.

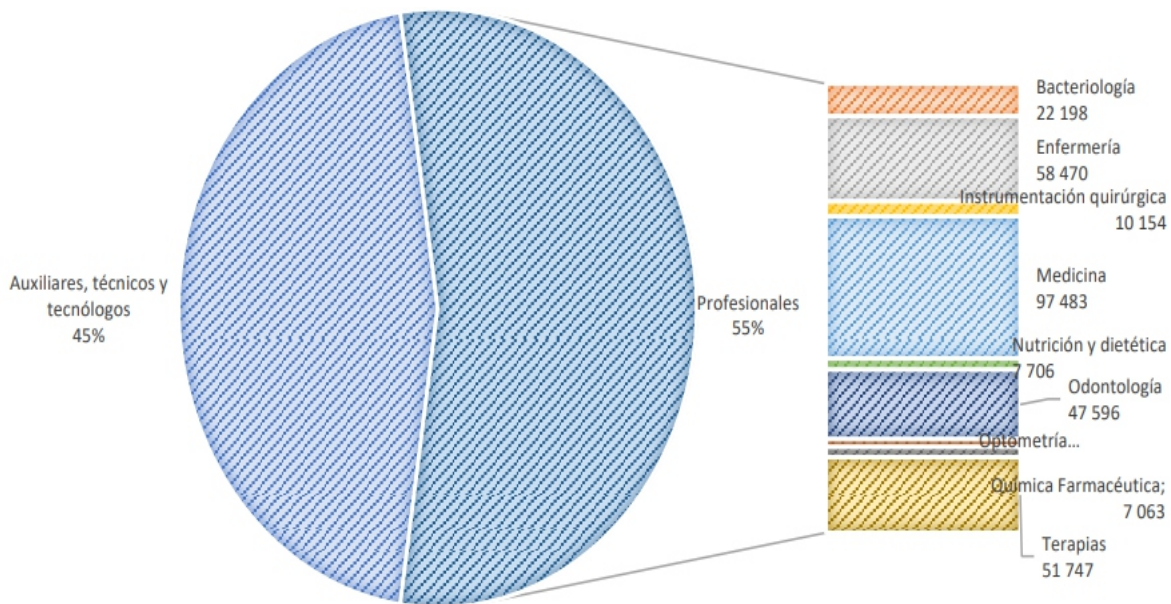


Figura 2. Número estimado de talento humano en salud, Colombia 2016. Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud. MSPS, 2017.

La estrategia mundial para los recursos humanos en salud 2030 (World Health Organization, 2016), que busca aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contempla una meta del indicador de densidad de talento humano en salud de 44,5 médicos y enfermeras por cada 10 mil habitantes¹³. Esto se convierte en un reto para Colombia, al tener que promover y articular acciones intersectoriales con el fin de alcanzar este indicador.

Según el Ministerio de Salud y Protección Social, para el 2016 en Colombia el indicador de talento humano en salud fue de 32 profesionales por cada 10 mil habitantes, esto señala un reto para el sistema de educación superior en la preparación de profesionales en el área de salud que respondan a las necesidades y propósitos de la Política Nacional del Talento Humano en Salud, la cual responde a:

1. La garantía del derecho fundamental a la salud y el acceso universal a los servicios bajo condiciones de equidad, calidad y sostenibilidad.

2. El mejoramiento de las condiciones para la formación, desempeño, gestión y desarrollo del recurso humano en salud.

3. El desarrollo de la Política y el Modelo Integral de Atención en Salud.

4. El desarrollo de los compromisos internacionales que, en materia de talento humano en salud, ha adquirido el país con organismos como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, OMS/OPS, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la Comunidad Andina y la Unión de Naciones Suramericanas, UNASUR¹³.

Esta política de talento humano en salud busca fortalecer las capacidades para la elaboración, gestión, armonización y evaluación de los planes de salud y la organización de servicios de salud alrededor de planes integrales de cuidado primario que articulen las acciones individuales, colectivas y poblacionales en los entornos donde transcurre la vida de las personas, familias y comunidades¹³. Y si bien la política no hace referencia específica de la participación de cada disciplina en estas acciones, la generación de

“planes integrales de cuidado”, así como la conformación de equipos multidisciplinarios de salud para la atención primaria, son competencia de los profesionales de enfermería.

1.7 Observatorio Laboral

Teniendo en cuenta la definición planteada por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, el cual toma como referente la tasa de cotizantes al sistema de seguridad social del país, para medir el nivel de empleabilidad de los egresados en Colombia¹⁴, a continuación, se presentan algunas cifras representativas del Programa de Enfermería.

De acuerdo con la información consultada en la página del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, los egresados graduados del Programa de Enfermería, de la región centro oriente tienen una tasa de cotizantes que oscila entre un 89% y 94%, manejando un rango muy similar entre instituciones públicas y privadas, tal como lo señala el siguiente gráfico.

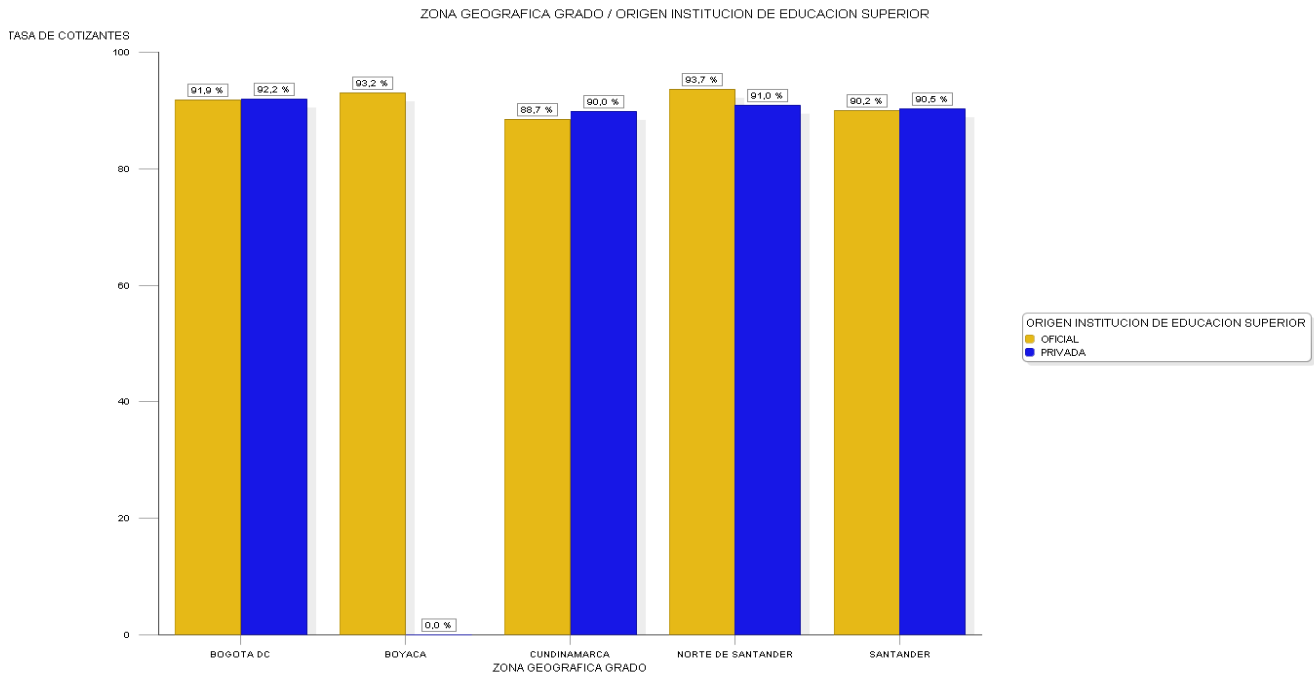


Figura 3. Tasa de Cotizantes del Programa de Enfermería región Centro Oriente. Observatorio Laboral Ministerio de Educación Nacional, 2019

Por otra parte, el departamento de Santander presenta una tasa de cotizantes alrededor de un 90%, mostrando una tendencia similar entre instituciones de educación superior privadas y oficiales.

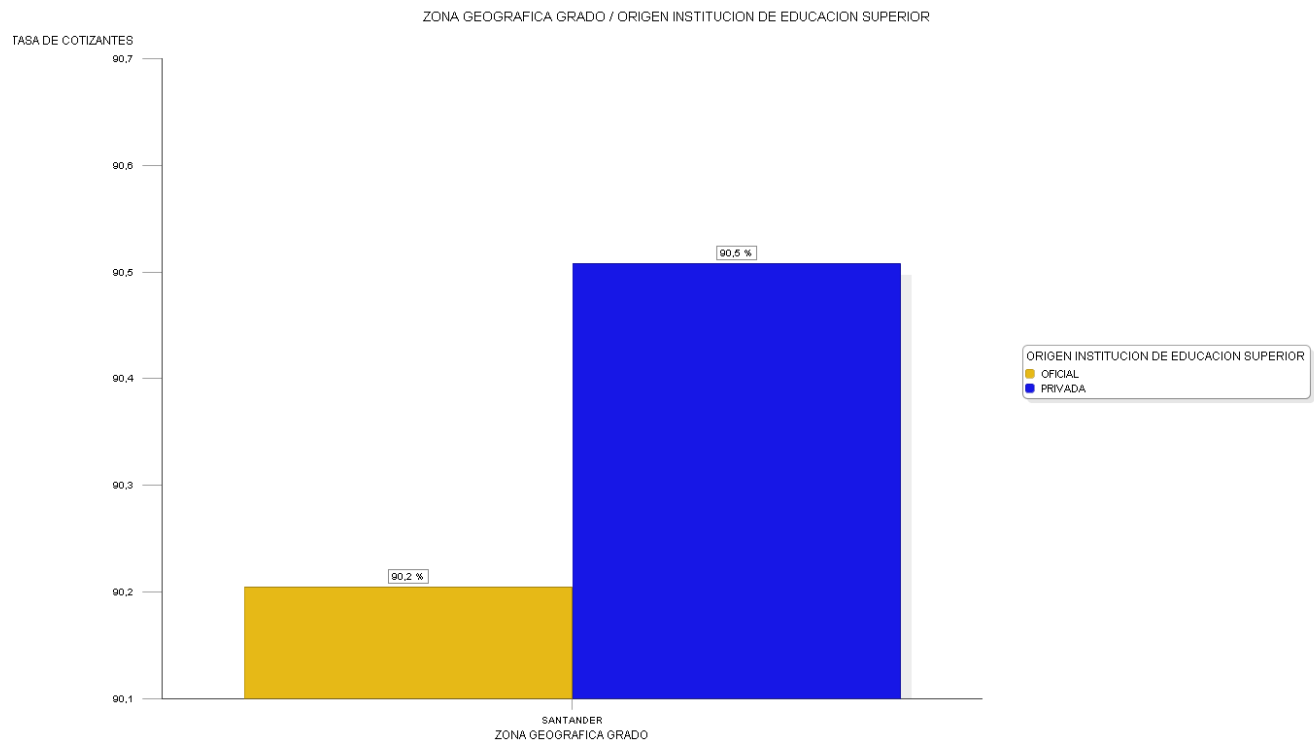


Figura 4. Tasa de Cotizantes del Programa de Enfermería del Departamento de Santander, según origen de la Institución. Observatorio Laboral Ministerio de Educación Nacional, 2019

La tasa de cotizantes graduados de programas de enfermería de las instituciones de educación superior que ofertan el programa en Santander como: Fundación Universitaria de San Gil – Unisangil, Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, Universidad Cooperativa de Colombia – UCC, Universidad Industrial de Santander – UIS y la Universidad de Santander – UDES, oscila entre el 89,5% a 95,7%, siendo Unisangil la segunda institución con mayor tasa de cotizantes.

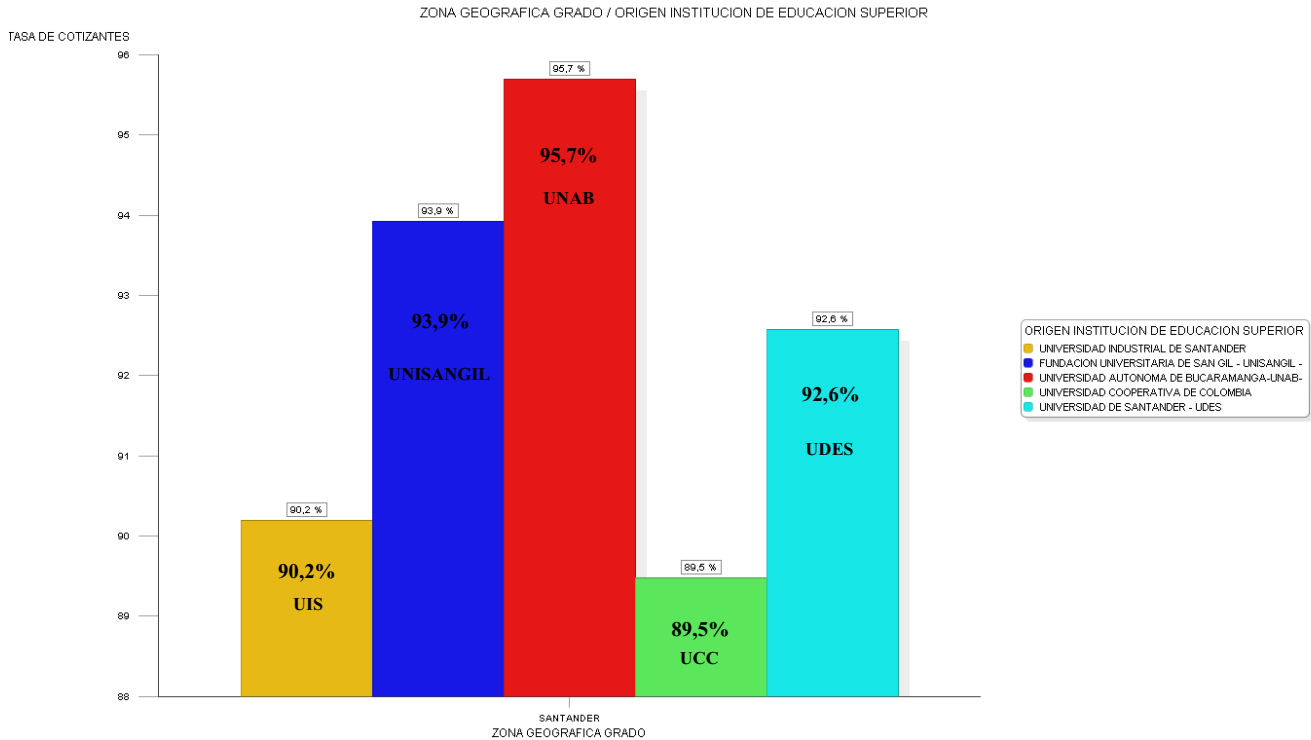


Figura 5. Tasa de Cotizantes del Programa de Enfermería por institución de origen. Observatorio Laboral Ministerio de Educación Nacional, 2019

Lo anterior señala que el nivel de ocupación de los graduados del Programa de Enfermería es alto, adicionalmente refleja la aceptación que existe por parte de los diferentes empleadores de los egresados graduados del Programa, lo cual demuestra la demanda del sector en cuanto al requerimiento de los profesionales de enfermería, generando una oportunidad para los egresados del área.

Esto se confirma con los resultados de estudios desarrollados por parte del Departamento de Egresados de Unisangil¹⁵, donde el programa a junio de 2018 contaba con 222 egresados. Se estimó que la tasa de empleabilidad de los egresados del Programa de Enfermería, se encontraba en un 87%, tal como lo señala el siguiente gráfico.

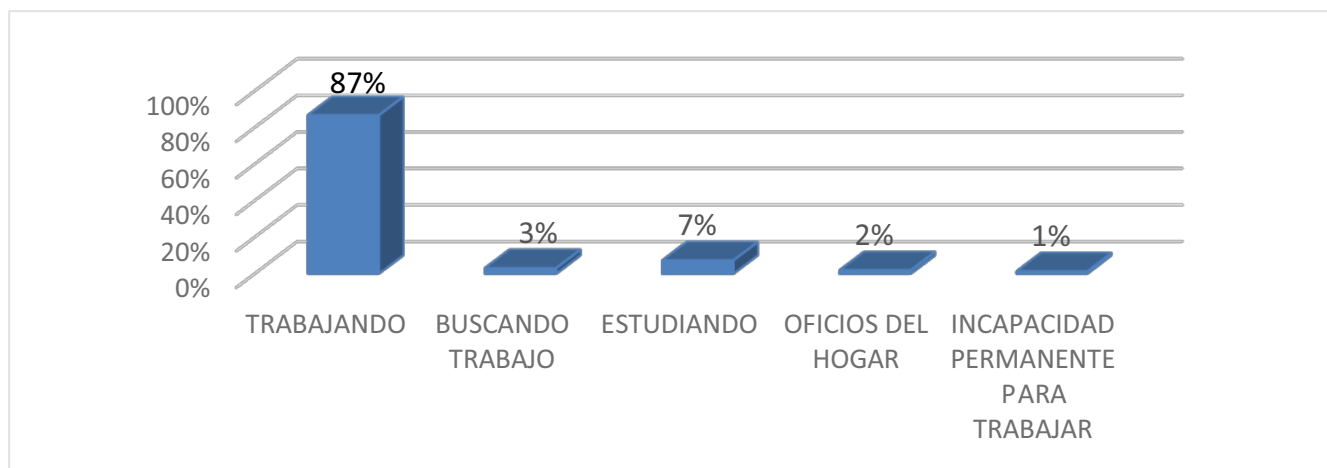


Figura 6. Información nivel de empleabilidad de los egresados del Programa de Enfermería corte junio de 2018. Departamento de Egresados Unisangil

Esto indica, en comparación con los datos actuales del OLE, una tendencia creciente en cuanto a niveles de empleabilidad de los egresados, la cual puede llegar a ser explicada por el aumento en la demanda de profesionales en las diferentes áreas de la salud expuesto al inicio de este documento.

Adicionalmente, se argumenta en este estudio que el impacto derivado de la formación de los egresados de enfermería, es evidenciado a través de su desempeño en las diferentes áreas de las entidades, tanto públicas como privadas, en las que laboran; ya que las mismas se han fortalecido y, a su vez, contribuyen al beneficio en general, tanto del municipio y los territorios circunvecinos, como a nivel nacional, pues el contar con profesionales capacitados y bien formados, favorece el manejo de las situaciones actuales de acuerdo con la economía de nuestro país.

Por otra parte, en los encuentros realizados con los empresarios con el fin de validar también con ellos la calidad de la formación que imparte Unisangil, así como su opinión acerca del actuar profesional de sus egresados, coinciden en que los graduados de la Institución tienen una particularidad y es su formación integral, es decir, además de ser buenos profesionales y tener los conocimientos necesarios para su buen desempeño, son excelentes personas, solidarios y dispuestos a contribuir siempre con el desarrollo de las entidades y de sus compañeros.

Estas percepciones de los empresarios, más el desempeño de los egresados de enfermería de Unisangil, han contribuido a que se genere una buena reputación de los mencionados profesionales, por ello, no presentan problemas de inserción en entidades y diferentes empresas, evidenciado en que el 87% está laborando actualmente.

También, es importante conocer en qué zonas geográficas se encuentran laborando los enfermeros de Unisangil¹⁶, ya que se puede observar en ellas el impacto positivo que han generado los mismos con el desarrollo de sus labores. Gran parte de estos profesionales están situados en el departamento de egreso, es decir, el 76% se ubica en Santander, mientras que el 6% está en Boyacá, el 4% en Cundinamarca, el 3% en Casanare, otro 3% en Antioquia y en menores porcentajes se ubican en otros departamentos, así como en otro país. En la siguiente ilustración se presenta la ubicación laboral de los egresados, evidenciando que el mayor porcentaje está en Santander, seguido de Boyacá, Cundinamarca y Casanare.

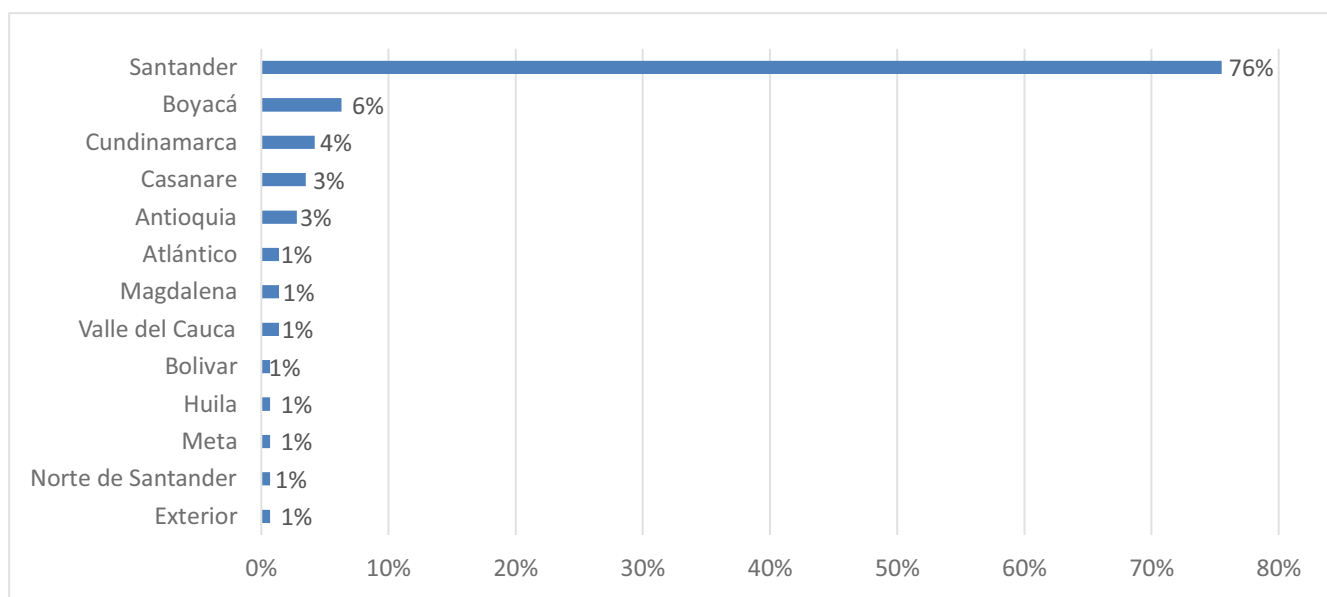


Figura 7. Ubicación laboral de los egresados del Programa de Enfermería por zonas geográficas. Departamento de Egresados.

De acuerdo con la siguiente figura, del 87% de los egresados que se encuentran laborando el 97% de los egresados de enfermería trabajan como empleados siendo este el factor con mayor influencia en el sector económico, seguido por los enfermeros que actúan como profesionales independientes, cuyo porcentaje es del 3%. En la gráfica se evidencia esta distribución.

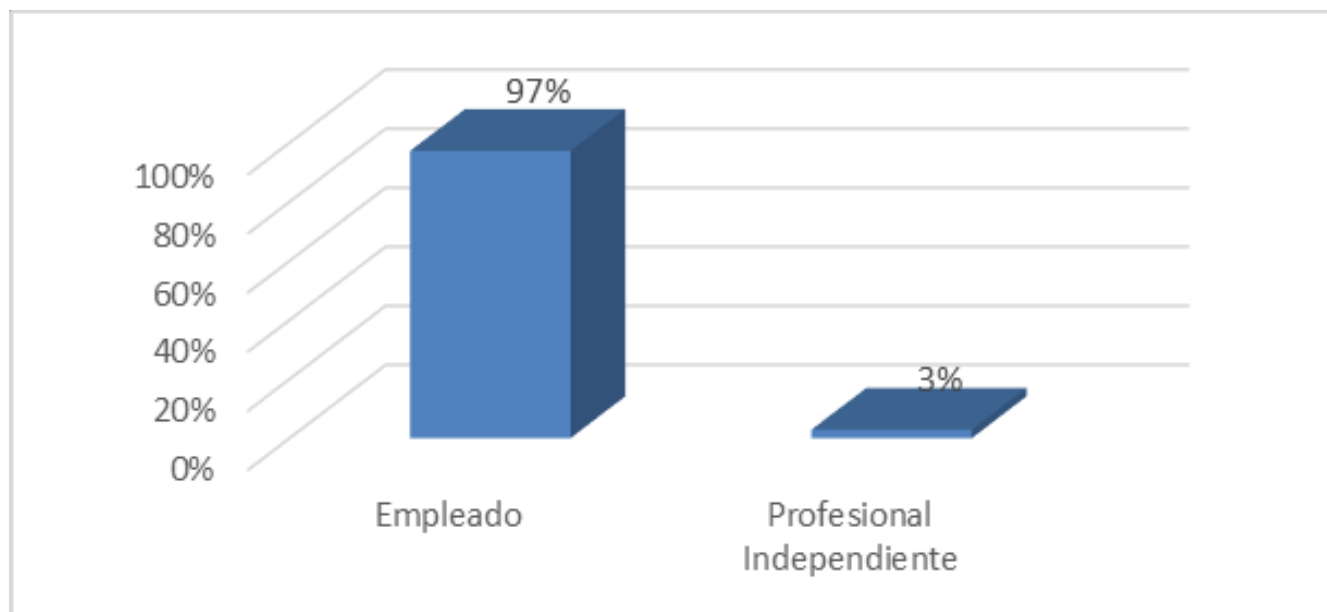


Figura 8. Distribución porcentual de los egresados que se encuentran laborando según área de desempeño. Departamento de Egresados

2. Tasa de absorción Programa de Enfermería

Unisangil acoge la tasa de absorción definida por el Ministerio de Educación Nacional como la relación entre los estudiantes que ingresan a una institución de educación superior por primera vez, a primer curso, con respecto a toda la población que aspira a ser admitida, brinda información sobre la selectividad de cada una de las instituciones de educación superior, IES, porque recoge el número de admitidos y de aspirantes y la proporción de los aspirantes admitidos; este es un indicador del nivel de selectividad de las IES, mientras que la relación entre admitidos y aspirantes informa sobre la

magnitud del nivel de selectividad.

A continuación, se presenta la tasa de absorción de los últimos cinco años del Programa de Enfermería, del período 2014-1 hasta el período 2019-1.

Esta información se obtuvo del Sistema de Información Académica de Unisangil, el cual permite gestionar y hacer seguimiento al proceso de admisiones e identificar y calcular la tasa correspondiente, y desde donde se reporta la información al sistema SNIES¹⁷.

La tasa de absorción se calculó con la siguiente fórmula: $TA = (\# \text{ de estudiantes nuevos matriculados por primera vez} / \# \text{ de inscritos}) \times 100$.

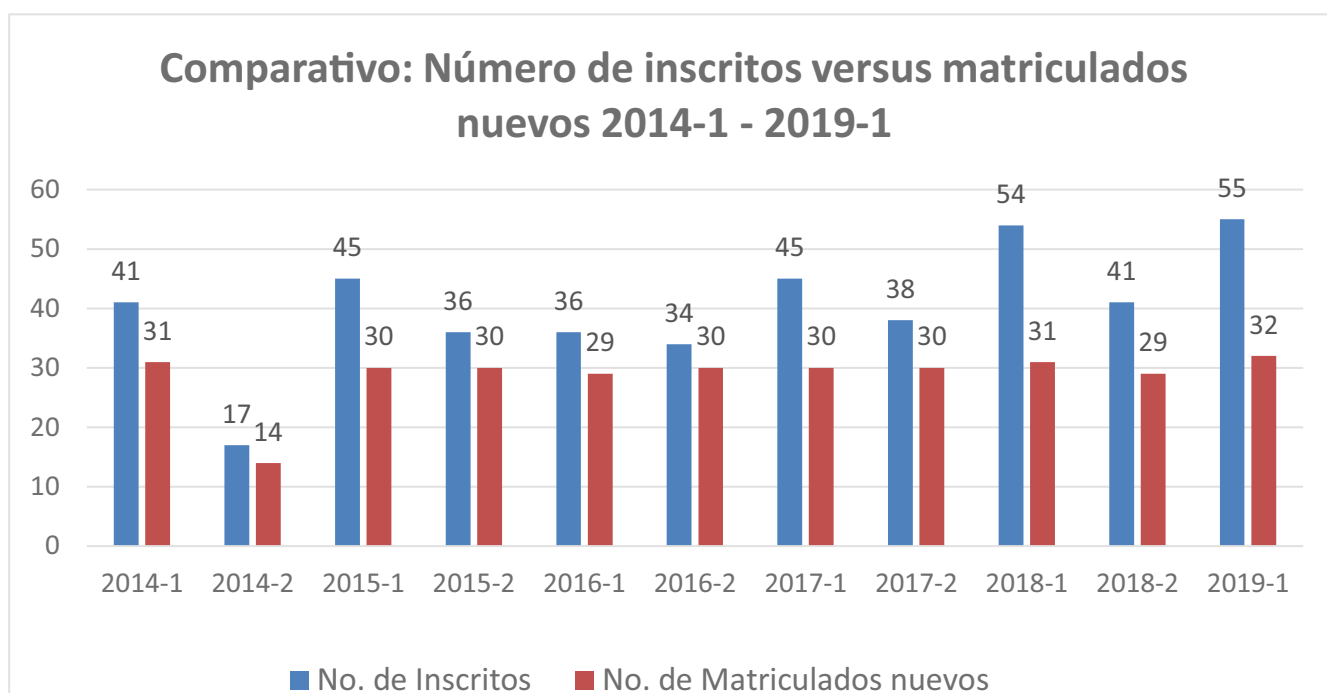


Figura 9. Comparativo: Número de inscritos versus matriculados nuevos períodos 2014-1 a 2019-1. Sistema de Información Académico de Unisangil – Programa de Enfermería Unisangil 2019.

En la siguiente tabla se puede evidenciar el porcentaje de tasa de absorción del programa en los últimos cinco años. En cuanto a la tasa de absorción del Programa de Enfermería, sede San Gil, se determina que oscila entre el 57,4% y el 88,2%, con un promedio de 73,5% para los últimos cinco años.

Tabla 5. Tasa de absorción de los últimos 5 años: Programa de Enfermería sede San Gil

Período	No. estudiantes inscritos	No. estudiantes nuevos matriculados	Tasa de absorción inscritos vs. matriculados nuevos
2019 -1	55	32	58,2%
2018 -2	41	29	70,7%
2018 -1	54	31	57,4%
2017 -2	38	30	78,9%
2017 -1	45	30	66,7%
2016 -2	34	30	88,2%
2016 -1	36	29	80,6%
2015 -2	36	30	83,3%
2015 -1	45	30	66,7%
2014 -2	17	14	82,4%
2014 -1	41	31	75,6%

Nota: Sistema de Información Académico de Unisangil – Programa de Enfermería Unisangil 2019.

Es importante aclarar, que en la columna donde se presenta el Número de estudiantes nuevos matriculados, como Unisangil debe reportar al SNIES¹⁸, es decir, el total de estudiantes que se matricularon académica y financieramente en cada período académico, como está establecido, por tanto, para este proceso incluye los que realizaron el proceso académico y financiero, hayan iniciado o no estudios, sin tener en cuenta la oportunidad que tienen de cancelar el semestre por las diferentes circunstancias que se les haya presentado.

Esto se traduce en que Unisangil reporta al SNIES los estudiantes nuevos matriculados, una vez que ellos han realizado su matrícula financiera, pero no excluye del SNIES el número de estudiantes que cancelan el semestre, pues esta es la manera en que este Sistema de Información del Ministerio de Educación Nacional solicita ese reporte a las instituciones.

En este sentido, Unisangil considera pertinente precisar que por esta situación el número total de estudiantes nuevos matriculados reportado al SNIES, no es el que realmente ingresó a estudiar

en el Programa de Enfermería, que Unisangil da cumplimiento a lo establecido en la Resolución No. 13176 del 16 de octubre de 2012, que otorgó la renovación del Registro Calificado y que estableció en 30 el número de cupos autorizados. Para dar mayor claridad y aunque en los períodos 2014-1, 2018-1 y 2019-1, aparecen matriculados 31, 31 y 32 estudiantes respectivamente, esto obedece a que antes del inicio del calendario académico algunos estudiantes presentaron solicitud de cancelación del semestre por diferentes circunstancias, lo que permitió liberar un cupo en 2014-1, un cupo en 2018-1 y dos cupos en 2019-1 y que respectivamente estos cupos fueron otorgados a otros aspirantes que habían hecho su proceso de admisión y que se encontraban en lista de espera.

En el siguiente cuadro se presenta la relación de estudiantes que solicitaron cancelación del período académico, en los períodos 2014-1, 2018-1 y 2019-1, indicando el nombre del estudiante, la fecha y el motivo de cancelación.

Tabla 6. Cancelaciones de semestre académico, estudiantes nuevos 2014-1 – 2019-1

Periodo académico	Nombre	Fecha de cancelación	Motivo de cancelación	Anexo
2014 -1	Gabriela Smith Flórez Robayo	07/02/2014	Calamidad familiar .	Anexo 01 -1
2018 -1	Daniela Fernanda Robles Martínez	18/01/2018	Motivos personales de fuerza mayor .	Anexo 01 -2
2019 -1	María Fernanda González Díaz	16/01/2019	No pudo trasladarse a San Gil para iniciar el período académico (vive en Barranquilla).	Anexo 01 -3
2019 -1	Deisy Catherine Ruiz Aponte	17/01/2019	Proceso administrativo de asignación de custodia de la hija menor de edad.	Anexo 01 -4

Nota: Oficina de Admisiones y Registro Académico Unisangil 2019.

CONCLUSIONES

La demanda potencial laboral se relaciona directamente con las necesidades del contexto, en especial en las consideraciones a nivel nacional la cual fue fraccionada por regiones como es la Región Centro Oriente que incluye a Santander, con un alto porcentaje de oportunidades para vinculación laboral.

También que a nivel departamental, provincial y municipal se ha presentado un crecimiento en la oferta y demanda de instituciones de salud, tanto especializadas como de los diferentes niveles de atención las cuales han sido creadas para ofrecer mejores servicios y ampliar la cobertura en la atención de salud y que, a su vez, requieren profesionales de enfermería, siendo un aspecto que potencia la demanda laboral de los egresados del Programa de Enfermería de Unisangil.

Otra consideración, es la tasa de cotizantes al sistema de seguridad social presentada por el Observatorio Laboral, la cual se encuentra en un 93,9%, lo que demuestra el alto grado de vinculación laboral de los profesionales egresados del programa.

Los aportes realizados por el programa a la región, donde a través de la vinculación de sus egresados a las instituciones prestadoras de salud

ubicadas en las provincias del sur de Santander hace que el servicio esté en manos de personal idóneo y capacitado en el área, respondiendo a la demanda.

De este modo, las consideraciones y aspectos revisados y presentados, revelan en gran parte la demanda potencial laboral del Programa de Enfermería en los últimos cinco años y considera importante lo revisado en este documento para continuar con la oferta del proceso formativo en la región, no solo para el área de influencia, sino para responder a las necesidades nacionales e internacionales.

En cuanto a la tasa de absorción del Programa de Enfermería, sede San Gil, se determina que oscila entre el 57,4% y el 88,2%, con un promedio de 73,5% para los últimos cinco años. Por su parte la cancelación del período académico fue de cuatro estudiantes para los últimos cinco años. Estos valores evidencian que el programa cuenta con un indicador de calidad positivo sobre el tránsito y la oportunidad de acceder a la educación superior de acuerdo con los intereses de los egresados de la educación media presente en las regiones del área de influencia del programa, constituyéndose un programa coherente con las necesidades de la región de influencia.

REFERENCIAS

1. Contaduría General de la Nación. [Internet]. [Consulta 22 de abril de 2019]. Disponible en: <http://www.contaduria.gov.co/wps/portal/internetes/home/internet/productos/categorizacion-dep-mun/>
2. Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior [Internet]. [Consulta 6 de abril de 2019]. Disponible en: <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/programas>
3. Olarte Rueda G. y Muñoz Garcés SL. Caracterización percibida de los empresarios sobre los egresados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria de San Gil, Unisangil. *Universalud* 2018. ISSN 2248-647X. [Consulta 6 de abril de 2019] Disponible en: <http://ojs.unisangil.edu.co/index.php/revistauniversalud/issue/view/16>
4. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). Saber para decidir. 2018. Centro Oriente. Sistema Nacional de la Información de Demanda Laboral. Internet Consultado 28 de marzo 2019. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sinidel/boletin-sinidel-centro-oriente-2018.pdf>
5. Procolombia. Santander se perfila como destino internacional de salud. Bucaramanga. (12 de mayo de 2018). Internet Consultado 5 de abril 2019. Disponible en: <http://www.procolombia.co/salud-colombia/noticias-turismo-salud/santander-se-perfila-como-destino-internacional-de-salud>
6. Díaz Arguello JS. Análisis de la demanda y la oferta del mercado laboral a partir de las competencias en las zonas francas especializadas en salud, en Santander. Internet. Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de economista. Bucaramanga. Universidad Santo Tomás de Aquino, 2015. p. 46. Consultado 5 de abril 2019. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/103>
7. Ley 1004 de 2005, por la cual se modifica un régimen especial para estimular la inversión y se dictan otras disposiciones.
8. Decreto 2685 de 1999. Legislación Aduanera.
9. Decreto 659 de 2018, por el cual se modificaron los decretos 2685 de 1999 y el 2147 de 2016.
10. Gómez F. Ratificada Acreditación en Salud para la Clínica Foscal. Clínica Foscal. Esperanza de Vida. Internet, 4 de abril de 2019 Consultado 25 de abril de 2019. Disponible en: <http://www.foscal.com.co/actualidad-foscal/ratificada-acreditacion-en-salud-para-la-clinica-foscal/>
11. Ministerio de Salud: Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, REPS. Internet Consultado 29 de marzo de 2019. Disponible en: https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/consultas/capacidad_departamental.aspx?pageTitle=Detallado+capacidad+instalada&pageHlp=
12. Vivas J. Colombia, con apenas 1,7 camas hospitalarias por cada mil habitantes. Internet. En: *El Tiempo*. 30 de julio de 2018. Consultado 9 de abril de 2019. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/colombia-solo-cuenta-con-1-7-camas-hospitalarias-por-cada-mil-habitantes-249374>
13. Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional del Talento Humano en Salud. 2017. Internet Consultado 29 de marzo de 2019. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/politica-nacional-talento-humano-salud.pdf>
14. Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, Tasa de Cotización: Relación porcentual entre el número de graduados que cotizan al sistema general de seguridad social y el número total de graduados.

Internet Consultado 27 de abril de 2019.
Disponible en:
<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-propertyvalue-37654.html>

15. Unisangil. Estudio posicionamiento de los egresados. Departamento de Egresados y Programa de Enfermería. Fundación Universitaria de San Gil. San Gil, 2018.

16. Unisangil. Seguimiento a egresados. Coordinación de Extensión de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Salud. Fundación Universitaria de San Gil. San Gil, 2015.

17. Unisangil. Sistema de Información Académica de Unisangil. Oficina de Admisiones y Registro Académico Unisangil 2019.

18. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. SNIES. Internet Consultado 5 de abril de 2019. Disponible en:
<https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>