

## Informe de empleabilidad en el programa de Medicina, 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 de medicina, 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 de Colombia. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre la Universidad Cooperativa de Colombia y otras instituciones de educación superior en el territorio, y basa su desarrollo en la información ofrecida por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como la información sobre programas e instituciones de educación superior otorgada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

<b>Ficha Técnica de elaboración</b>	
Fecha y lugar	25 de octubre de 2023, Medellín.
Responsable	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (<a href="https://n9.cl/25od1">https://n9.cl/25od1</a>) Filtros utilizados: Nombre del programa: Medicina (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</li> <li>- Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (<a href="https://n9.cl/4sqf9">https://n9.cl/4sqf9</a>) 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: Medicina. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes. Año de corte: 2021</li> </ul>
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

### Conceptos clave:

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

### Datos a nivel nacional

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

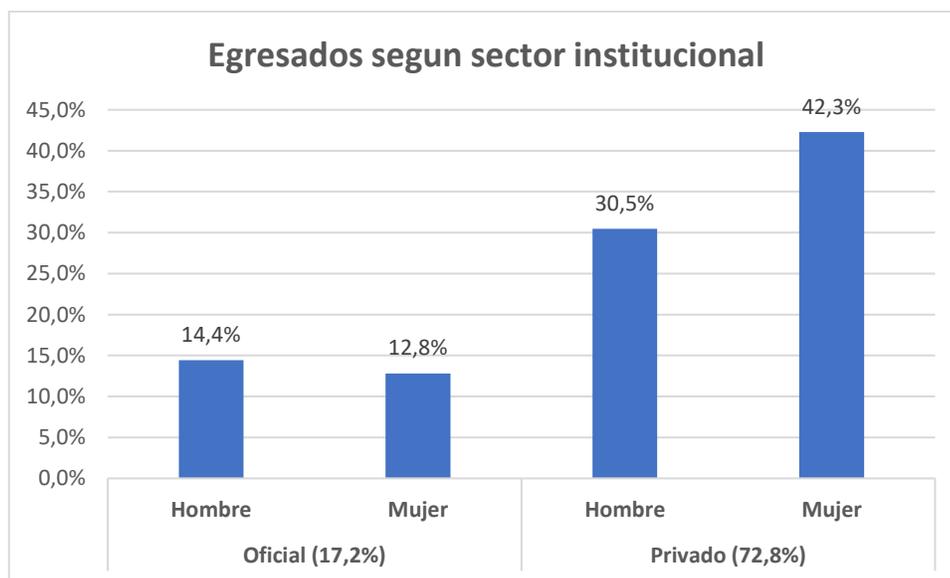
Sector	Género	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
<b>Oficial</b>	Hombre	69,0%	66,1%
	Mujer	69,2%	66,2%
<b>Privado</b>	Hombre	70,3%	65,7%
	Mujer	73,3%	68,7%
<b>Promedio</b>		<b>71,3%</b>	<b>67,1%</b>

Tomando el dato de tasa de cotizantes se puede hacer una inferencia aproximada del nivel de empleabilidad general de los graduados en medicina de instituciones colombianas en el país. En promedio, la tasa de empleabilidad es del 71,3%, presentándose una diferencia entre instituciones

privadas (72,1%) y oficiales (69,1%) en este aspecto. En cuanto a la comparación por género, las mujeres registran una tasa de cotización 2,5 puntos porcentuales más alta que los profesionales en este campo.

Por otro lado, según la tasa de cotizantes dependientes, definidos estos como graduados que trabajan para una empresa o institución bajo algún tipo de contrato laboral, dan cuenta del grado de colocación de los graduados de este programa académico en el mercado laboral, excluyendo los trabajadores independientes. El carácter institucional privado o público no se tiene una diferencia significativa para los graduados en este apartado, siendo el porcentaje de graduados cotizantes como dependientes de instituciones oficiales del 66,2%, y de las privadas del 67,5%.

En términos globales, se observa una paridad en cuanto a la cantidad de mujeres y hombres profesionales en medicina, sin embargo, sectorizando según sector institucional, dentro de las instituciones de carácter privado se denota una mayoría de mujeres, representando este sector, además, el 72,8% del total de los profesionales, siendo la distribución de la siguiente forma:



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

Utilizando el ingreso base de cotización (IBC) como un indicador que permite inferir el salario promedio de los graduados, se agrupan los porcentajes de graduados cotizantes, según su género y sector institucional de egreso, por rangos de niveles de ingresos, medidos en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (a 2021), no se aprecian diferencias significativas entre los rangos salariales de hombres y mujeres. En cuanto a niveles de medianas de los datos para cada grupo, es decir, el nivel medio donde está el 50% de la muestra, son iguales para hombres y mujeres, exceptuando el caso de los egresados de instituciones públicas, ahora bien, en comparativa por sector institucional, no se aprecia diferencia, registrando salarios similares los egresados de instituciones de carácter oficial con los de instituciones privadas.

### Datos a nivel Regional Norte.

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

Sector	Género	Tasas cotizantes	Tasas cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	72,3%	71,3%
	Mujer	71,5%	75,5%
Privado	Hombre	68,2%	66,4%
	Mujer	71,9%	71,1%
<b>Promedio</b>		<b>70,4%</b>	<b>69,5%</b>

En promedio, la tasa de empleabilidad es del 70,4%, presentándose una diferencia mínima entre instituciones privadas (70,2%) y oficiales (71,9%) en este aspecto, si se le compara con los datos de promedio nacional, se observa que en esta región la tasa de cotizantes es un 0,9 punto porcentual más baja. Según su género, en esta región se acentúa la tendencia nacional de mayores tasas de cotización para mujeres que para hombres, siendo la de los primeros 3,2 puntos porcentuales más alta en este territorio.

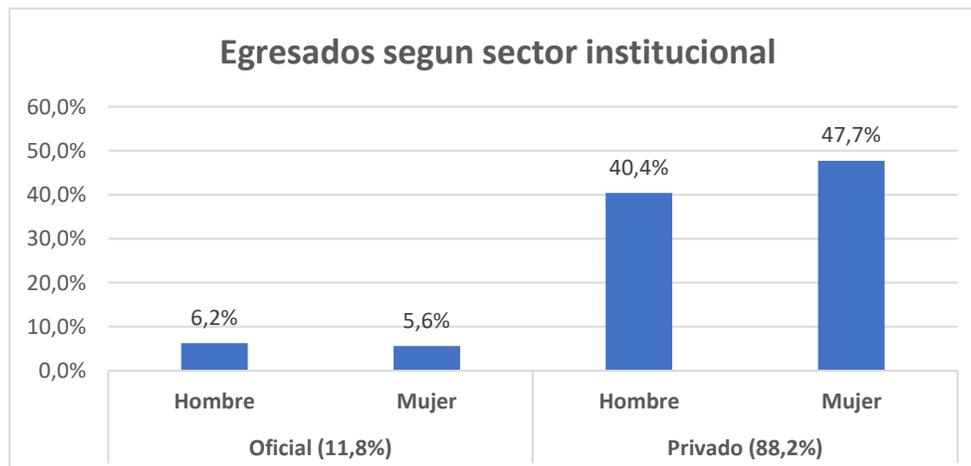
Región	Tasa de cotizantes
Bogotá	69,1%
Centro occidente	72,7%
Centro oriente	69,9%
Norte	70,4%
Occidente	75,5%
Sur oriente	82,6%

Haciendo una comparación por la tasa promedio de cotizantes de cada una de las regiones del país, la región norte, donde se encuentra el campus Santa Marta de la UCC, no destaca, al estar en cuarta posición en cuanto a nivel de empleabilidad, pero estando por encima de regiones altamente competitivas como Bogotá y la región centro oriente. Lo cual permite definir a esta región con potencial para este campo de formación profesional.

Nota: los departamentos incluidos en de cada región son:

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

Según el sector institucional, la disparidad entre egresados de instituciones oficiales y privadas se mantiene, la prevalencia de egresadas mujeres frente a egresados hombres se mantiene, así:



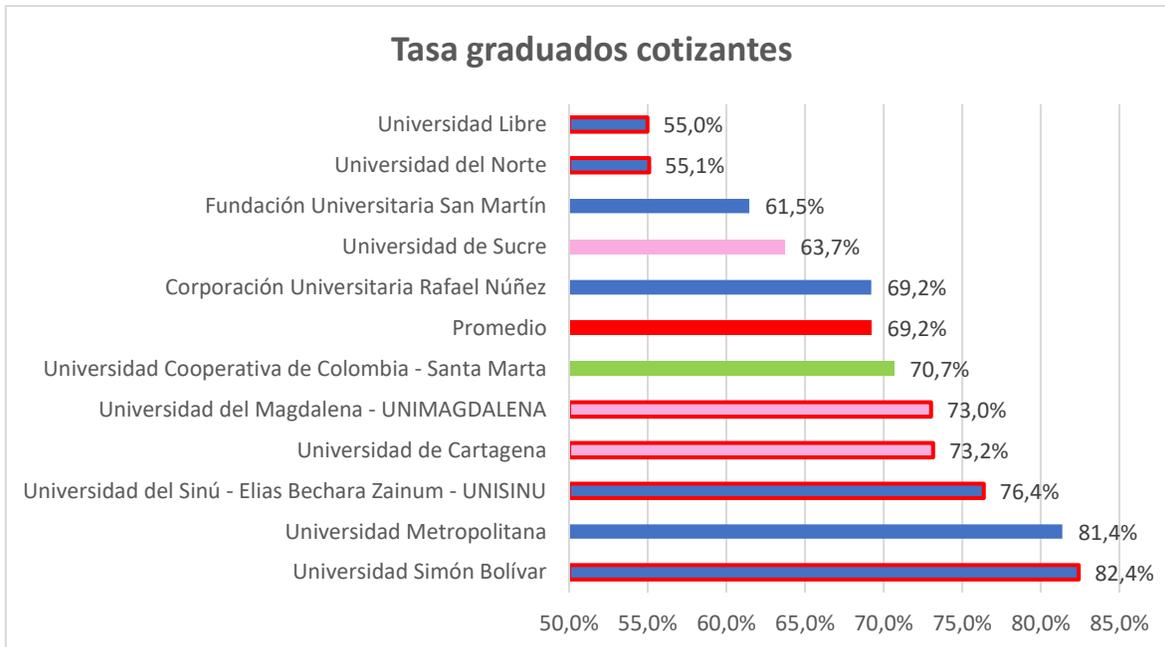
Rango salarial (SMMLV)	Oficial		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	2,7%	4,1%	3,0%	2,6%
Entre 1 y 1,5	1,9%	2,8%	4,1%	3,6%
Entre 1,5 y 2	2,1%	2,7%	2,1%	2,5%
Entre 2 y 2,5	4,5%	4,9%	5,0%	5,4%
Entre 2,5 y 3	7,7%	7,7%	7,1%	9,0%
Entre 3 y 3,5	5,3%	10,1%	7,5%	10,1%
Entre 3,5 y 4	8,8%	9,9%	9,7%	10,7%
Entre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

Según los rangos salariales y sector en esta región del país, 49,5% de los hombres de instituciones oficiales registran salarios por encima de los 5 SMMLV, en este mismo rango se encuentran el 38,7% de las mujeres de instituciones oficiales que cotizan como dependientes. Mientras que, para las instituciones privadas en esta región del país, 44,7% de los hombres registran salarios por encima de los 5 SMMLV, en este mismo rango se encuentran el 36% de las mujeres de instituciones privadas que cotizan como dependientes. Con lo anterior, y haciendo una comparativa con las tendencias a nivel nacional, no se aprecia una diferencia en el rango salarial entre los graduados de instituciones oficiales y privadas, por otro lado, sí se estima diferencias entre los rangos salariales entre hombres y mujeres, de instituciones oficiales o privadas, favoreciendo a la población masculina, quienes, en porcentaje en porcentajes de ingresos altos, tienen mayoría.

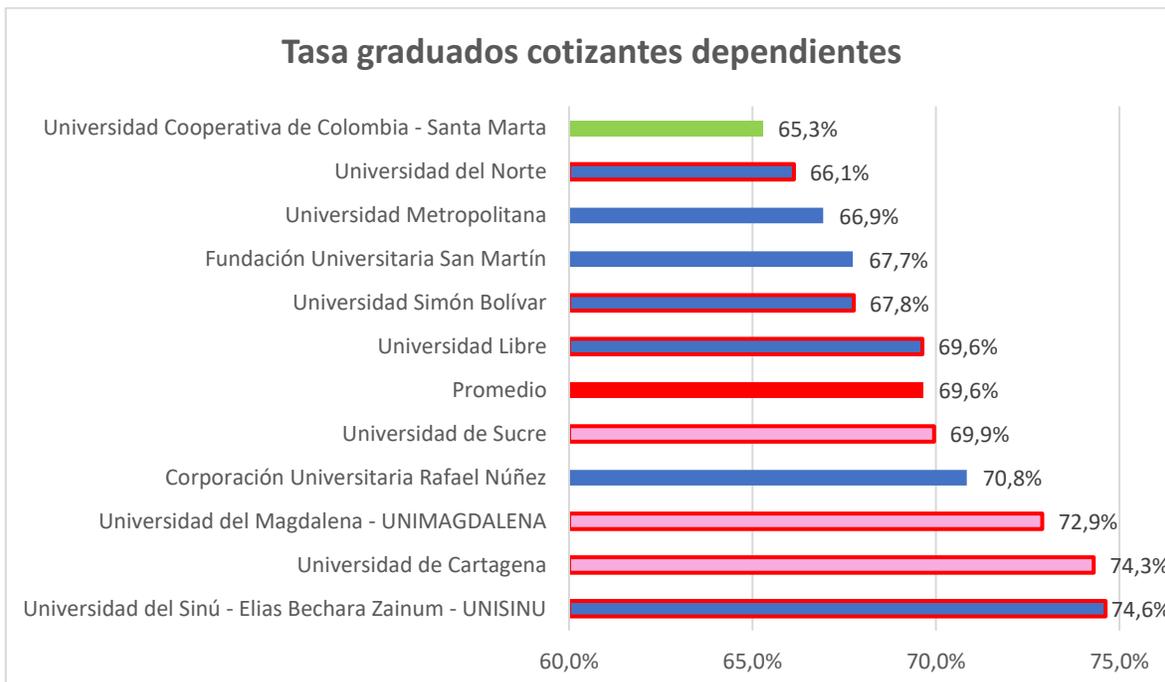
### Comparativa por instituciones educativas

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

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



La tasa de cotizantes de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Santa Marta, para los graduados de este pregrado es de 70,7%, estando 1,5 puntos porcentuales por encima del nivel promedio. El carácter privado (azul) o público (rosa claro) de la institución educativa no parece mostrar ningún nivel de relación con la tasa de colocación de los egresados en estos programas de pregrado, por otro lado, el carácter de alta calidad académica del programa (contorno rojo) muestra algún tipo de relación directa con una tasa de colocación de los egresados más alta, estando la mayoría de estos programas registrando tasas de cotización por encima del promedio. En este aspecto destacan las universidades Simón Bolívar y Metropolitana.



En cuanto a la tasa de cotizantes como dependientes, es decir, aquellos graduados vinculados formalmente a una empresa o institución, el campus Santa Marta presenta un valor de 65,3%, quedando por debajo del promedio regional (69,6%), siendo la diferencia de 4,3 puntos porcentuales, y quedando lejos de los líderes de la lista, en este caso la Universidad del Sinú (74,6%), se anota el comportamiento de los egresados de instituciones públicas en este aspecto, estando por encima del promedio regional en su totalidad.

Institución	Mediana de rangos salariales (SMMLV)
Universidad Metropolitana	Entre 4 y 4,5
Universidad Simón Bolívar	Entre 4 y 4,5
Universidad del Norte	Entre 4 y 4,5
Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainum - UNISINU	Entre 4 y 4,5
Corporación Universitaria Rafael Núñez	Entre 4 y 4,5
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 4 y 4,5
Universidad de Cartagena	Entre 4,5 y 5
Universidad de Sucre	Entre 4,5 y 5
Universidad del Magdalena - UNIMAGDALENA	Entre 4,5 y 5
Fundación Universitaria San Martín	Entre 4,5 y 5
Universidad Libre	Entre 4,5 y 5
<b>Mediana Global</b>	<b>Entre 4 y 4,5</b>

Por último, analizando el nivel de IBC para este grupo de universidades, los egresados de programas de pregrado de medicina y programas afines registran una mediana de rango salarial entre 4 y 4,5 SMMLV. Según los datos a 2021, la UCC campus Santa Marta registra una mediana de rango salarial ubicado en el rango de 4 a 4,5 SMMLV, lo cual la ubica en la mediana global de este grupo de instituciones de educación superior. En este aspecto, destacan los datos registrados para los egresados de las universidades Libre, Sucre, Magdalena, Cartagena y San Martín. Cabe anotar que estos datos solo consideran a la población egresada cotizante bajo la figura de dependiente. Las universidades con programa de medicina certificados con “alta calidad” se encuentran destacados con fondo naranja claro.

### Datos Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Santa Marta

Importante anotar que el para el total de este campus se registran un total de 2509 egresados del programa de medicina, cuyo código SNIES es 3529, a septiembre de 2023, 1116 hombres (44,5%) y 1393 mujeres (55,5%).

Sector económico	Porcentaje graduados
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	44,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21,1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	7,2%

Otras actividades de servicios	6,4%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5,5%
Actividades financieras y de seguros	5,3%
Educación	3,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	2,6%
Construcción	1,8%
Información y comunicaciones	0,6%
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	0,3%
Explotación de minas y canteras	0,2%
Industrias manufactureras	0,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0,1%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,1%
Transporte y almacenamiento	0,1%

Se presenta el dato de la ubicación de los egresados de la UCC que registran como cotizantes según el sector económico donde se desenvuelven, en este aspecto destaca la participación en el sector de actividades de atención de la salud humana y de asistencia social y actividades profesionales, científicas y técnicas acumulando el 65,7% de los egresados cotizantes. Lo anterior puede inferir un grado de pertinencia y relevancia de la oferta educativa alta en la región.

Rango salarial	Hombre	Mujer
1	4,6%	3,1%
Entre 1 y 1,5	5,1%	4,1%
Entre 1,5 y 2	1,8%	3,7%
Entre 2 y 2,5	4,6%	5,4%
Entre 2,5 y 3	5,6%	8,1%
Entre 3 y 3,5	5,4%	7,9%
Entre 3,5 y 4	6,1%	11,1%
Entre 4 y 4,5	11,0%	10,9%
Entre 4,5 y 5	6,9%	8,5%
Entre 5 y 6	16,6%	17,9%
Entre 6 y 7	13,3%	8,3%
Entre 7 y 8	7,2%	3,3%
Entre 8 y 9	3,6%	3,0%
Entre 9 y 11	4,9%	3,7%
Entre 11 y 13	1,3%	0,4%
Entre 13 y 15	1,0%	0,2%
Más de 15	1,0%	0,4%
<b>Mediana por género</b>	<b>Entre 4,5 y 5</b>	<b>Entre 4 y 4,5</b>

Finalmente, haciendo un análisis sobre los rangos salariales que perciben la población de egresados y egresadas del pregrado de medicina de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Santa Marta, se logra apreciar un nivel de mediana del ingresos promedio, según género, diferente, registrando los hombres, mayoritariamente, salarios más altos en comparación con sus pares mujeres, lo anterior demarca un grado de diferencia sostenida en cuanto a los niveles de ingresos según el género, tendencia que se observa desde el nivel nacional.

## **Conclusiones**

Con base en los datos anteriormente presentados se pueden anotar las siguientes conclusiones generales:

1. Empleabilidad general en medicina: A nivel nacional, la tasa de empleabilidad promedio para los graduados en Medicina es del 71.3%. Esta cifra sugiere que la mayoría de los profesionales de la medicina en Colombia logran encontrar empleo, lo que destaca la demanda sostenida de médicos en el país.

2. Diferencias entre instituciones: Se observa una diferencia ligeramente superior en la tasa de empleabilidad entre las instituciones privadas (72.1%) y las instituciones oficiales (69.1%). Esto puede deberse a diversas razones, como la calidad de la educación o las oportunidades de prácticas laborales ofrecidas por las instituciones privadas.

3. Género y empleabilidad: Las mujeres graduadas en Medicina presentan una tasa de cotización 2.5 puntos porcentuales más alta que los hombres. Esto es un indicador de que las mujeres tienen una mayor presencia en el mercado laboral médico y están contribuyendo significativamente a la fuerza laboral del sector.

4. Empleo dependiente: La mayoría de los graduados en Medicina se emplean en trabajos dependientes en lugar de optar por trabajos independientes. Esto indica que la mayoría de los médicos trabajan para instituciones médicas u hospitales en lugar de establecer sus propias prácticas privadas.

5. Diferencias salariales: Aunque no se observan diferencias significativas en los ingresos según el género a nivel nacional, las diferencias salariales podrían variar entre instituciones. Los egresados de instituciones oficiales parecen ganar salarios similares a sus pares de instituciones privadas.

6. Región norte de Colombia: En la región norte de Colombia, donde se encuentra el campus Santa Marta de la UCC, la tasa de empleabilidad promedio para graduados en Medicina es del 70.4%. Aunque esta tasa es ligeramente inferior al promedio nacional, la región se mantiene competitiva y ofrece un buen potencial de empleo para médicos recién graduados.

7. Diferencias regionales por género: En la región norte, la brecha en la tasa de cotización entre mujeres y hombres es más pronunciada, con las mujeres teniendo una ventaja de 3.2 puntos porcentuales en empleabilidad en comparación con los hombres.

8. Diferencias regionales por ingreso: A nivel regional, las diferencias en los rangos salariales entre instituciones privadas y oficiales son menos notables, con una mayoría de los egresados de instituciones oficiales y privadas obteniendo ingresos similares.

## Recomendaciones

Adicionalmente, realizando una actividad de análisis y contemplación del contexto y las tendencias del mercado laboral, se permite anotar una serie de recomendaciones o acciones de mejora para el mejoramiento de las condiciones profesionales de los profesionales en medicina del país:

1. Fomentar la empleabilidad: Las instituciones oficiales podrían considerar la implementación de programas de empleabilidad y orientación profesional para ayudar a sus graduados a encontrar trabajo con mayor facilidad y mejorar sus posibilidades de contratación en el sector privado.

2. Promover la igualdad de género: Dado que las mujeres en Medicina tienen tasas de cotización más altas, se pueden desarrollar políticas de igualdad de género y oportunidades de liderazgo para promover una representación equitativa en posiciones de toma de decisiones en el sector médico.

3. Fomentar el emprendimiento: A pesar de la preferencia por trabajos dependientes, podría considerarse la promoción del espíritu emprendedor entre los graduados de Medicina, lo que les permitiría establecer sus propias prácticas privadas y contribuir al crecimiento económico.

4. Seguimiento de la región norte: La Universidad Cooperativa de Colombia campus Santa Marta podría seguir monitoreando la empleabilidad de sus graduados en Medicina y realizar esfuerzos para mejorar esta cifra a nivel regional.

5. Continuar con la calidad: Las instituciones de educación superior, especialmente las acreditadas con "alta calidad", deberían seguir manteniendo sus altos estándares académicos y de formación para garantizar que sus graduados sean altamente calificados y competitivos en el mercado laboral.

6. Equidad salarial: Las instituciones podrían enfocarse en garantizar la equidad salarial, promoviendo que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades y remuneración en sus empleos en el campo de la medicina.

7. Actualización continua: Dada la rápida evolución de la medicina, se recomienda que los graduados en Medicina busquen oportunidades de educación continua y formación en áreas emergentes como la telemedicina, la inteligencia artificial en medicina, la genómica y la medicina de precisión. Las instituciones pueden brindar acceso a programas de desarrollo profesional para que los graduados estén al tanto de las últimas tendencias.

8. Especialización estratégica: Identificar y promover áreas de especialización estratégicas y de alta demanda, como la medicina de urgencias, la salud mental, la geriatría, la medicina deportiva o la telemedicina. Las instituciones pueden adaptar sus programas académicos para incluir opciones de especialización que reflejen las necesidades del mercado.

9. Innovación en salud digital: Fomentar la formación en el uso de tecnologías médicas avanzadas y sistemas de salud electrónica. Esto incluye la capacidad de utilizar herramientas de telemedicina, sistemas de registros médicos electrónicos y aplicaciones de salud móvil, preparando a los graduados para una atención médica más eficiente y orientada a la tecnología.

10. Investigación y publicación: Motivar a los graduados a involucrarse en investigación médica y publicación. Fomentar la colaboración con instituciones académicas y centros de investigación en áreas relevantes puede ayudar a promover la adopción de prácticas basadas en evidencia y contribuir al avance de la medicina.

11. Alianzas con instituciones de salud: Establecer alianzas entre las instituciones educativas y los sistemas de atención médica locales para brindar oportunidades de prácticas clínicas de alta calidad. Esto podría incluir acuerdos para pasantías y residencias, lo que facilitaría la transición de los graduados al mercado laboral.

12. Preparación en habilidades interpersonales: Además de las habilidades médicas, enfocarse en el desarrollo de habilidades interpersonales y comunicativas, ya que son fundamentales en la atención al paciente y en la colaboración interdisciplinaria. Esto puede incluir capacitación en empatía, gestión del estrés y comunicación efectiva.

13. Salud global y salud pública: Fomentar una comprensión más amplia de la salud global y la salud pública, lo que es relevante en el contexto de pandemias y desafíos de salud a nivel mundial. Esto puede incluir la participación en proyectos de salud comunitaria y la promoción de prácticas sostenibles y equitativas de atención médica.

Estas recomendaciones tienen en cuenta las tendencias emergentes y las áreas de alta demanda en el campo de la medicina, lo que ayudará a los graduados a estar mejor preparados para enfrentar los desafíos y oportunidades en el cambiante entorno de la atención médica. Estas conclusiones y recomendaciones se basan en los datos proporcionados y pueden ayudar a las instituciones y los graduados en Medicina a tomar decisiones informadas para mejorar la empleabilidad y las oportunidades laborales en el sector de la salud en Colombia.

Construyó:	Freddy Narváez Hernández	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Revisó:	Reina Duque Vélez	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Aprobó:	Carol Liceth Pomares	Coordinación de Egresados, campus Santa Marta