



Informe de Empleabilidad

**Programa de Especialización en Gerencia de
Servicios de Salud - campus Cali**

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de Especialización en Gerencia de Servicios de Salud, 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 Occidente 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	13 de agosto 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: Especialización en Gerencia de Servicios de Salud (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); Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Especialización en Gerencia de Servicios de Salud (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

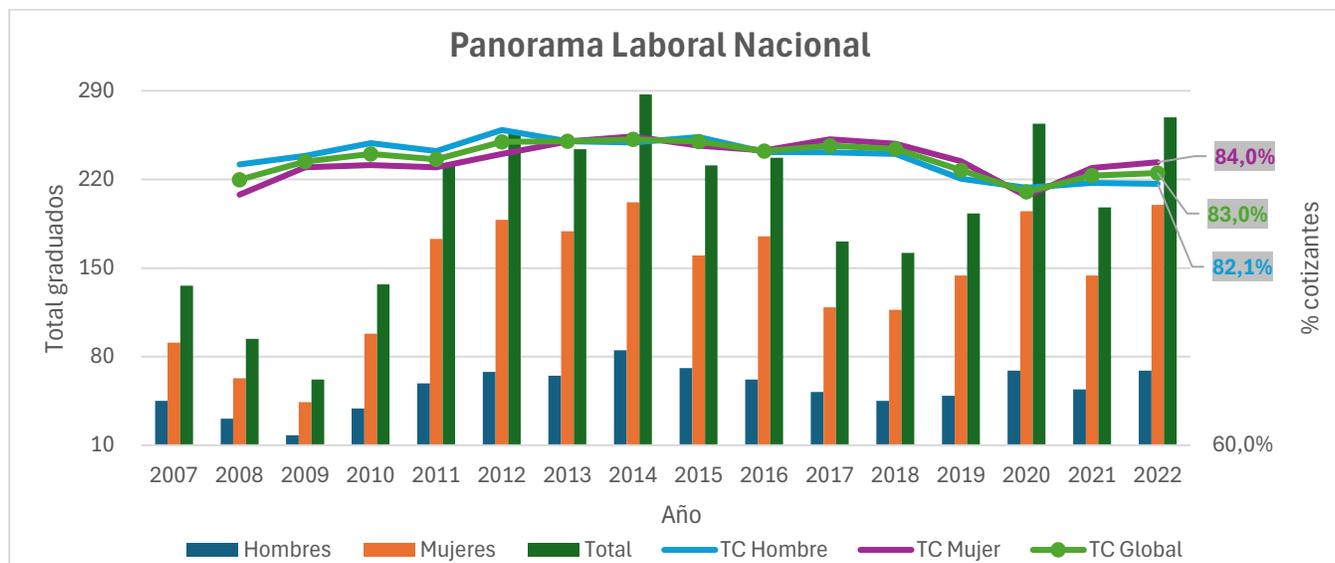
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Cali.....	12
Conclusiones	15
Recomendaciones.....	15
Bibliografía	16

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

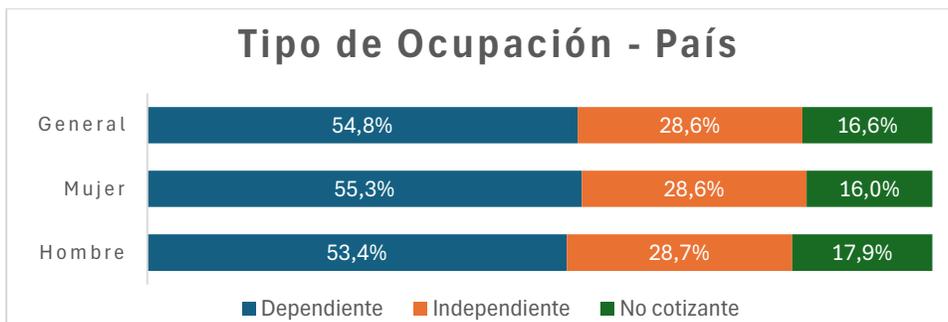
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados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

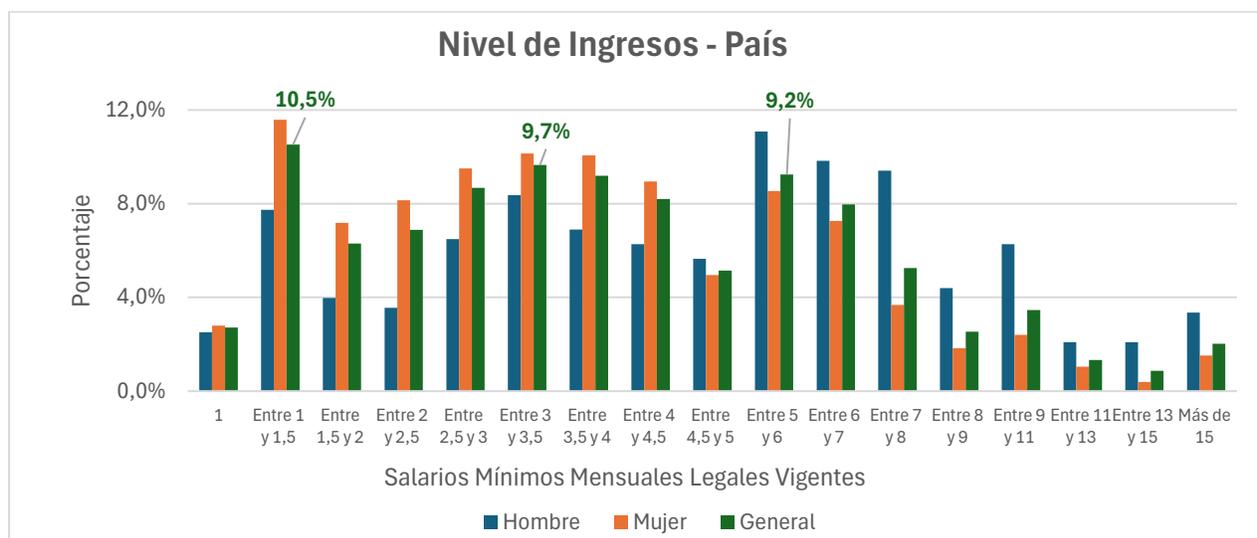
El número de graduados de programas Especialización en Gerencia de Servicios de Salud a nivel país registra una tendencia cíclica entre los años 2007 y 2022, exceptuando el año 2008, 2013, 2015, 2017 y 2021 donde hubo fluctuaciones, finalizando el último periodo de la muestra con 269 nuevos egresados, teniendo el pico más alto en 2014 con 287 nuevos graduados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres sobre los hombres, representando más del 60% del conteo total en estos años, manteniéndose así en todos los años.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) del programa Especialización en Gerencia de Servicios de Salud en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente en 2008 con un 82,5% (81,2% mujer vs 83,8% hombres) manteniendo una estabilidad al alza en los siguientes años, los hombres superaban es caso todos los años a las mujeres hasta el 2013 donde ambos géneros tuvieron el mismo porcentaje de TC (85,7%), desde 2016 las mujeres superaron a los hombres, hasta el año 2020 donde hay una baja llegando a 81,4% (81,1% mujer vs 81,8% hombre). Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una leve mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 83% (84% mujer vs 82,1% hombre) superando las mujeres a los hombres.



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

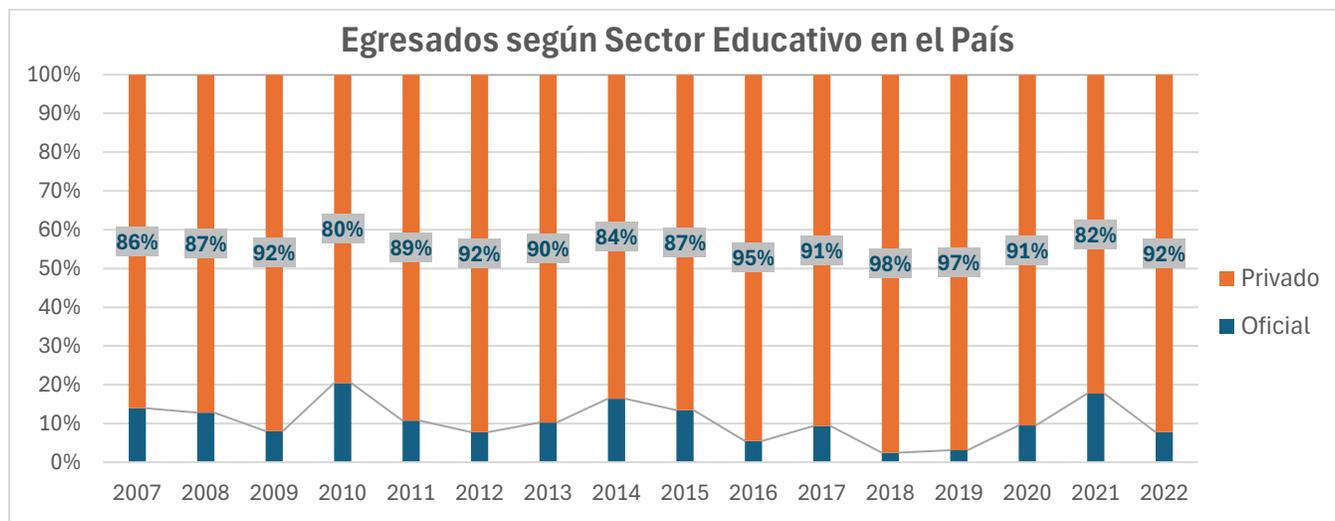
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 83,4% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 16,6%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 54,8% del total, frente a un 28,6% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia. Según su género, los hombres registran mayor tasa de no cotizantes (17,9% hombres vs 16% mujeres), tal cual se observó en el registro histórico, así como una mínima mayoría de porcentaje de trabajadores independientes (28,7% hombres vs 28,6% mujeres); las mujeres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente (55,3% mujer vs 53,4% hombre).



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación del nivel de ingresos salariales de los profesionales en Especialización en Gerencia de Impuesto 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 1 y 1,5 SMMLV, es el 10,5% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son los de entre 3 y 3,5, y 5 y 6 SMMLV, siendo estos valores 9,7% y 9,2% del total de la muestra, respectivamente.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 4,5 SMMLV hasta más de 15 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 entre 1 y 4,5 SMMLV 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.

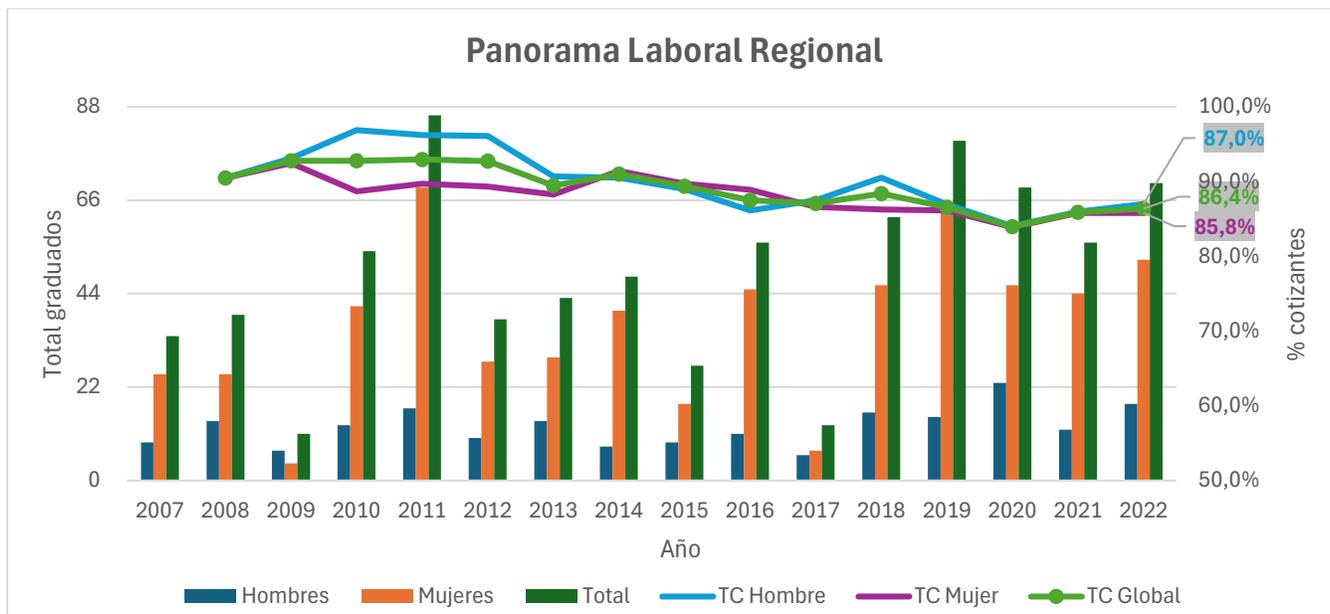


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 80% de la formación actual del programa Especialización en Gerencia de Servicios de Salud 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, comenzando con un 86% sector privado en 2007 frente al 14% del sector oficial y finalizando con un 92% sector privado frente al 8% sector oficial.

Panorama Regional

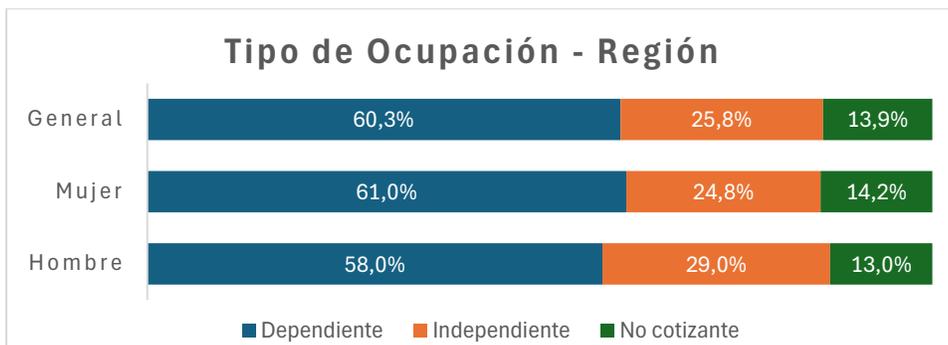
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la región Occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes 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 parcialmente similar al panorama nacional, en donde la cantidad total de nuevos profesionales registra una tendencia poco sostenible a lo largo de los años con throwbacks muy pronunciados, registrando un máximo histórico en el año 2011 con 86 nuevos graduados. Entre los años 2007 a 2008 los graduados fueron pocos y en 2009 solo hubo 11 graduados en la región para este programa; desde 2010 a 2022 se evidencian altas y bajas en este periodo analizado. En cuanto a la distribución por géneros, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres sobre los hombres, manteniéndose así en todos los años.

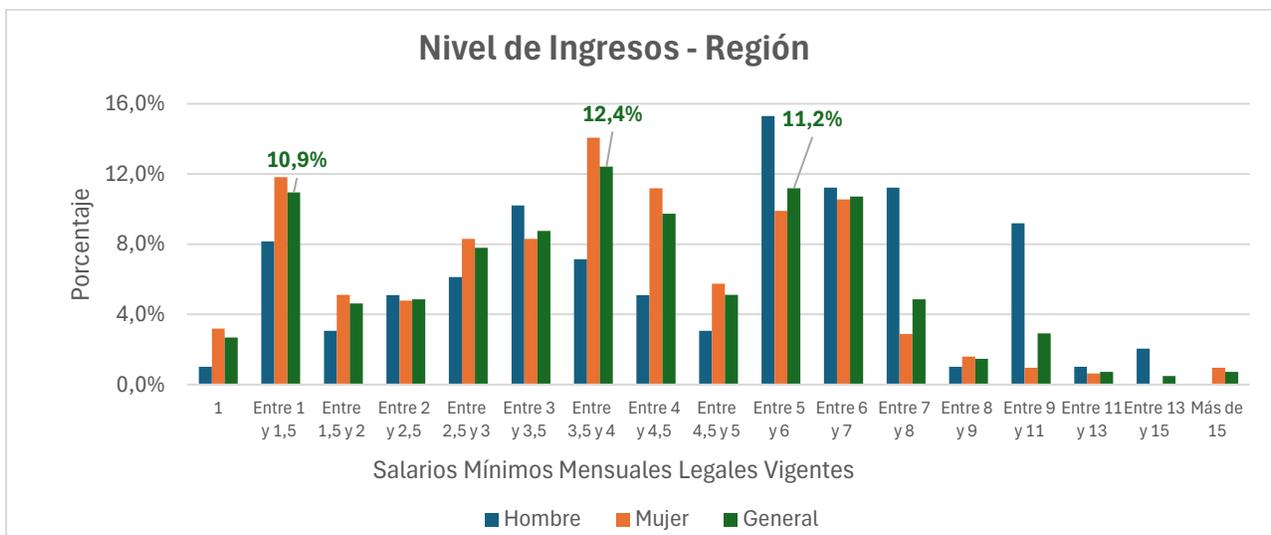
En términos de tasa de cotización (TC), la TC Global experimentó una tendencia creciente en los primeros años y una decadencia en los últimos años con pequeñas fluctuaciones como en 2017 y 2020; entre los años 2013 y 2015 manteniéndose ligeramente estable. Durante algunos años del período analizado los hombres superaron a las mujeres: por ejemplo, entre 2009 y 2013 la TC hombre estuvo alrededor del 90% mayor que el de las mujeres, este patrón se mantuvo con pequeñas oscilaciones hasta 2022 donde los hombres superaron a las mujeres, cuando la TC Mujer fue del 85,8% y la TC hombres fue del 87% manteniéndose una ventaja masculina en este último año. Globalmente, se observa una feminización creciente en el grupo de graduados, lo que podría interpretarse como un avance en la inserción femenina en la región, aunque acompañado de una disminución en las tasas de cotización.



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

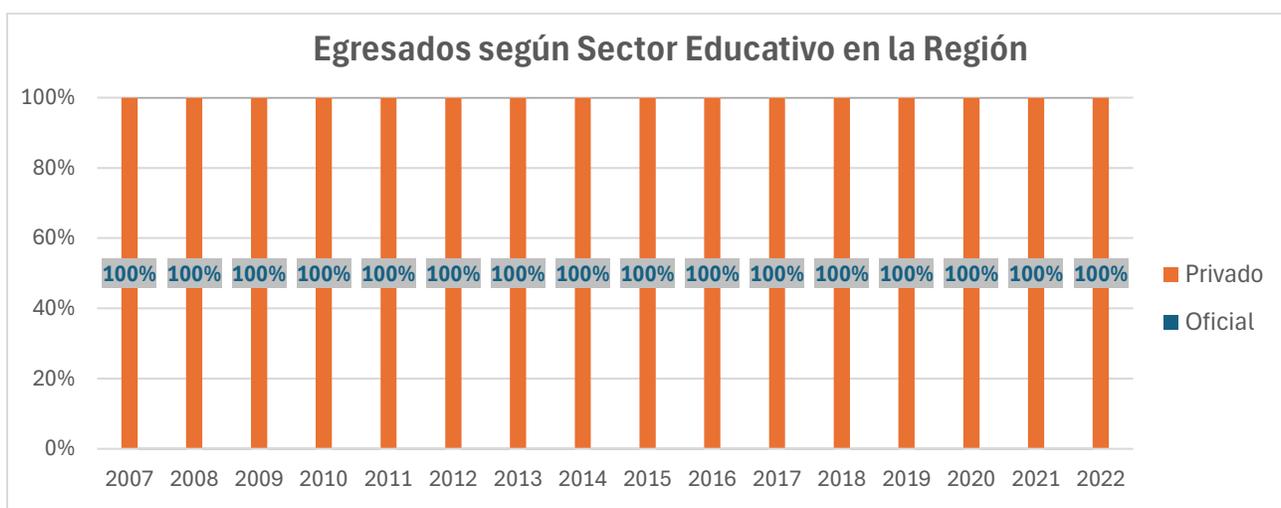
Con referencia a los datos a nivel nacional a corte de 2022, la región cuenta con una menor tasa de profesionales no cotizantes (13,9% regional vs 16,6% nacional), es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal, aunque se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el (60,3% del total a nivel regional vs 54,8% a nivel nacional), con una diferencia en la figura de trabajador independiente (25,8% regional vs 28,6% nacional).

En cuanto a comparación por género, al analizar el tipo de ocupación, las mujeres presentan una mayor participación en el empleo dependiente regional y nacional (61% mujer vs. 58% hombres, regional) (55,3% mujer vs 53,4% hombre, nacional) como independiente los hombres tiene mayor participación (24,8% mujer vs. 29% hombre, regional) (28,7% mujer vs 28,6% hombre, nacional), mientras que las mujeres lideran ligeramente la categoría de no cotizantes a nivel regional en comparación con la nacional (13% hombre frente al 14,2% mujer, regional) (17,9% hombre vs 16% mujer, nacional). Este panorama sugiere una mayor proporción de mujeres vinculadas laboralmente en casi todas las modalidades de ocupación, con una presencia destacada en trabajos formales dependientes, lo cual podría interpretarse como un avance en la inserción laboral femenina.



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

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos, medidos estos 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 a nivel regional los rangos que más sobresalen son similares al nacional. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, es el 10,9% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son entre 3,5 y 4, 5 y 6 SMMLV, siendo estos valores 12,4% y 11,2% del total de la muestra, respectivamente., para rangos salariales entre 5 a 8 y 9 a 15 SMMLV la proporción de hombres en cada rango es mayor que la de mujeres, mientras en rangos de 1 a 2 y 3,5 a 5 y más de 15 SMMLV predominan las mujeres. 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.

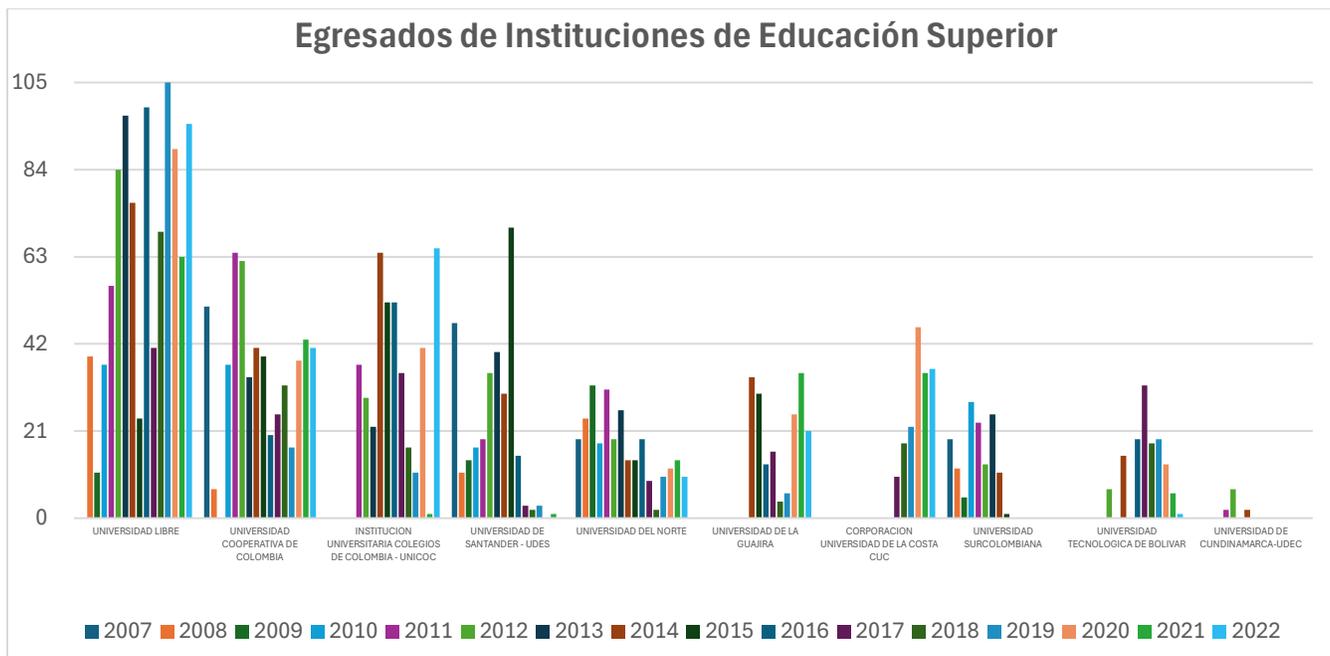


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, el sector de la educación privada representa, en promedio el 100% de la formación actual del programa Especialización en Gerencia de Servicios de Salud en el país para todos los periodos aquí analizados, manteniéndose con este promedio en todos los años de la muestra, mostrando una predominancia muy fuerte de las instituciones privadas sobre las públicas.

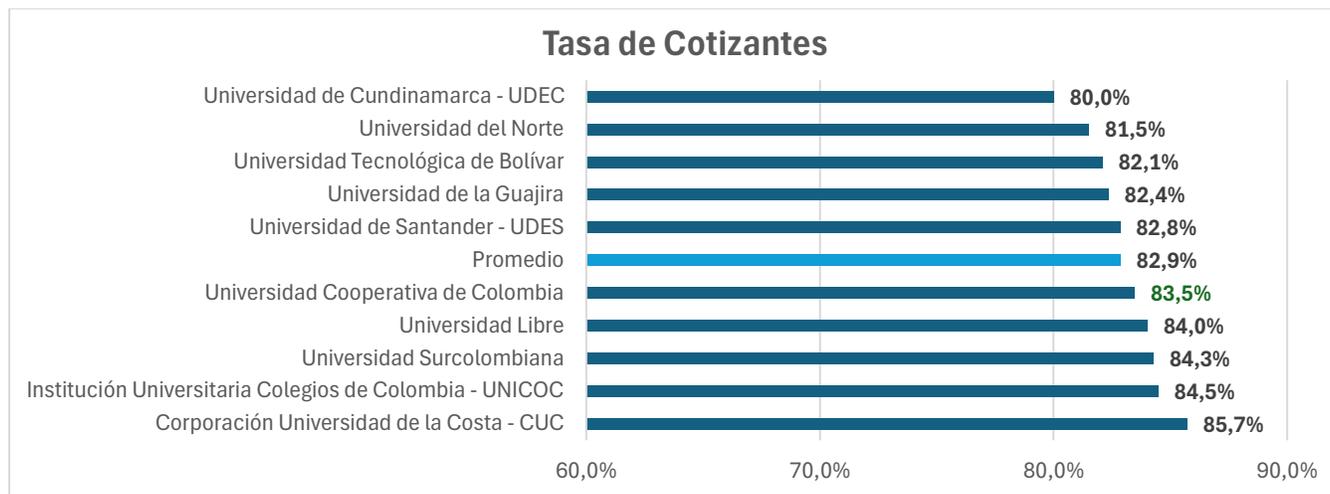
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de Especialización en Gerencia de Servicios de Salud a nivel país, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:



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

Se muestran los datos de la cantidad de egresados del total de 4 instituciones de educación superior que imparten el programa de Especialización en Gerencia de Impuesto. Entre 2007 y 2022, la Universidad Libre se posiciona como la institución con mayor número de egresados, alcanzando picos en 2014 (97) y 2017 (99), con una caída en 2020 (89) y recuperación en 2022 (95), seguida por la Universidad Cooperativa de Colombia, que presenta un comportamiento más irregular, con máximo en 2012 (64) y mínimos en 2019-2020 (17-20). En general, la mayoría de las instituciones muestran un crecimiento inicial hasta alcanzar sus puntos máximos entre 2012 y 2017, seguido de descensos o fluctuaciones, siendo 2020 un año de disminución generalizada posiblemente asociada al impacto de la pandemia. Casos destacados incluyen la Institución Universitaria Colegios de Colombia (UNICOC), con crecimiento sostenido hasta 2014 y posterior descenso; la Universidad de Santander (UDES), con un importante aumento en 2011 (66) y baja gradual posterior; y la Universidad Tecnológica de Bolívar, con progresivo incremento desde 2015, alcanzando picos en 2017 (32) y 2021 (36), la Corporación Universidad de la Costa (CUC) presenta un comportamiento moderado e intermitente con picos en algunos años y descensos alrededor de 2020, y la Universidad Surcolombiana mantiene una participación constante pero menor frente a las líderes. Por el contrario, universidades como la de Cundinamarca (UDEC), La Guajira y del Norte mantienen cifras bajas y participación reducida. El análisis por periodos evidencia una fase de crecimiento entre 2007 y 2010, una expansión significativa entre 2011 y 2014, estabilización o leves descensos entre 2015 y 2019, y una caída en 2020 con recuperación desigual posterior, influenciada por factores como apertura o cierre de programas, demanda laboral, condiciones económicas regionales y el contexto global de la pandemia.



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, se observa una gran variabilidad en los niveles de vinculación formal al sistema laboral entre los egresados de las distintas universidades; la Corporación Universidad de la Costa (CUC) lidera con 85,7%, seguida por la Institución Universitaria Colegios de Colombia – UNICOC (84,5%), la Universidad Surcolombiana (84,3%), la Universidad Libre (84,0%) y la Universidad Cooperativa de Colombia (83,5%), todas con valores por encima del promedio (82,9%). En un rango intermedio se ubican la Universidad de Santander – UDES (82,8%), la Universidad de La Guajira (82,4%) y la Universidad Tecnológica de Bolívar (82,1%), con porcentajes apenas inferiores a la media. Finalmente, la Universidad del Norte (81,5%) y la Universidad de Cundinamarca – UDEC (80,0%) presentan las cifras más bajas. Cabe aclarar que ninguna de estas universidades cuenta con acreditación de alta calidad para este programa.

Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad de Cundinamarca - UDEC	Entre 2 y 2,5
Universidad de la Guajira	Entre 2,5 y 3
Corporación Universidad de la Costa - CUC	Entre 3 y 3,5
Institución Universitaria Colegios de Colombia - UNICOC	Entre 3 y 3,5
Universidad Tecnológica de Bolívar	Entre 3 y 3,5
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 3,5 y 4
Universidad Libre	Entre 3,5 y 4
Universidad de Santander - UDES	Entre 4 y 4,5
Universidad del Norte	Entre 4 y 4,5
Universidad Surcolombiana	Entre 4,5 y 5

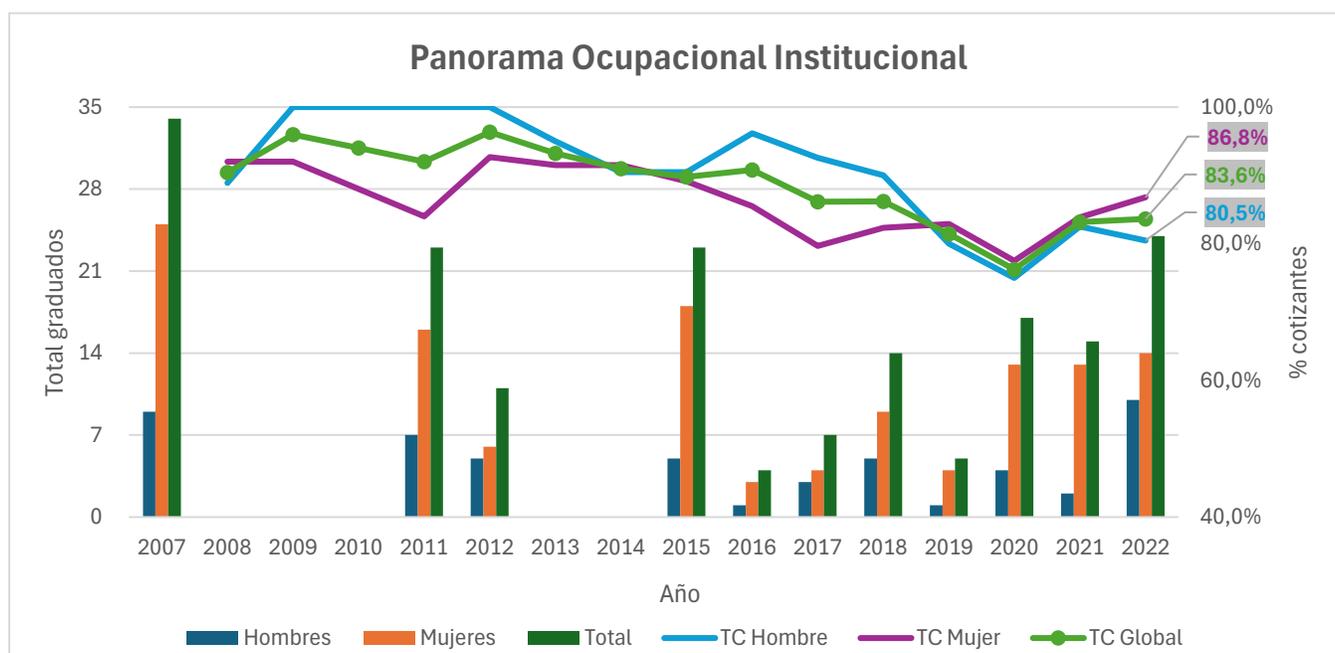
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales de este grupo de instituciones, el salario de enganche expresado en Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMMLV), se observa que la Universidad de Cundinamarca – UDEC presenta el rango más bajo, entre 2 y 2,5 SMMLV, seguida por la Universidad de La Guajira con un rango de 2,5 a 3 SMMLV. Un segundo grupo, conformado por la Corporación Universidad de la Costa – CUC, la Institución Universitaria Colegios de Colombia – UNICOC y la Universidad Tecnológica de Bolívar, se ubica entre 3 y 3,5 SMMLV. En niveles ligeramente superiores, la

Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad Libre registran salarios entre 3,5 y 4 SMMLV. En el rango alto, la Universidad de Santander – UDES y la Universidad del Norte muestran valores entre 4 y 4,5 SMMLV, mientras que la Universidad Surcolombiana se posiciona en el nivel más elevado, con un rango de entre 4,5 y 5 SMMLV, evidenciando una notable diferencia en el potencial salarial de los egresados según la institución de procedencia.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Cali

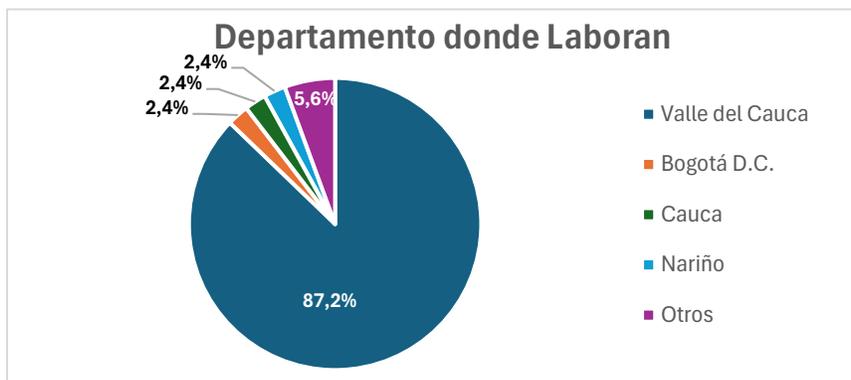
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Cali para el programa de Especialización en Gerencia de Servicios de Salud. Hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registra con código 5783.



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

Los datos en cuanto al total de graduados del programa de Especialización en Gerencia de Servicios de Salud para la institución muestran una tendencia clara a partir del año 2007 hasta el 2022 teniendo un crecimiento insostenible con algunos throwbacks en ciertos años, y evidenciando 0 egresados en los años 2008, 2009, 2010, 2013 y 2014, presentando mucho crecimiento y decrecimiento entre 2015 a 2022. En términos totales, se puede mencionar que tuvo un máximo en el primer año 2007 con 34 nuevos egresados, y un mínimo en 2016 con solo 4 nuevos egresados, siendo esto un buen ejemplo de los grandes cambios presentados en el programa, con una tendencia visible. Se mantiene la tendencia global de un mayor número de mujeres sobre hombres.

Los datos en cuanto a la tasa de cotizantes del programa de Especialización en Gerencia de Servicios de Salud para la institución muestran una tendencia clara a través de los años, presentando una primera tendencia cíclica entre los años 2008 y 2014 con una caída notable en 2011 y 2020, para luego comenzar a crecer hasta el 2022, finalizando con un 83,6% en el año 2022. En comparativa por género, los hombres presentan valores superiores a las mujeres desde 2009 (100% hombres vs 92% mujeres) hasta 2018 (90% hombres vs 82,4% mujeres), en 2019 las mujeres dominaron con un (82,9% mujer vs 80% hombres) hasta el 2022 donde finalizaron con (86,8% mujer vs 80,5% hombres).



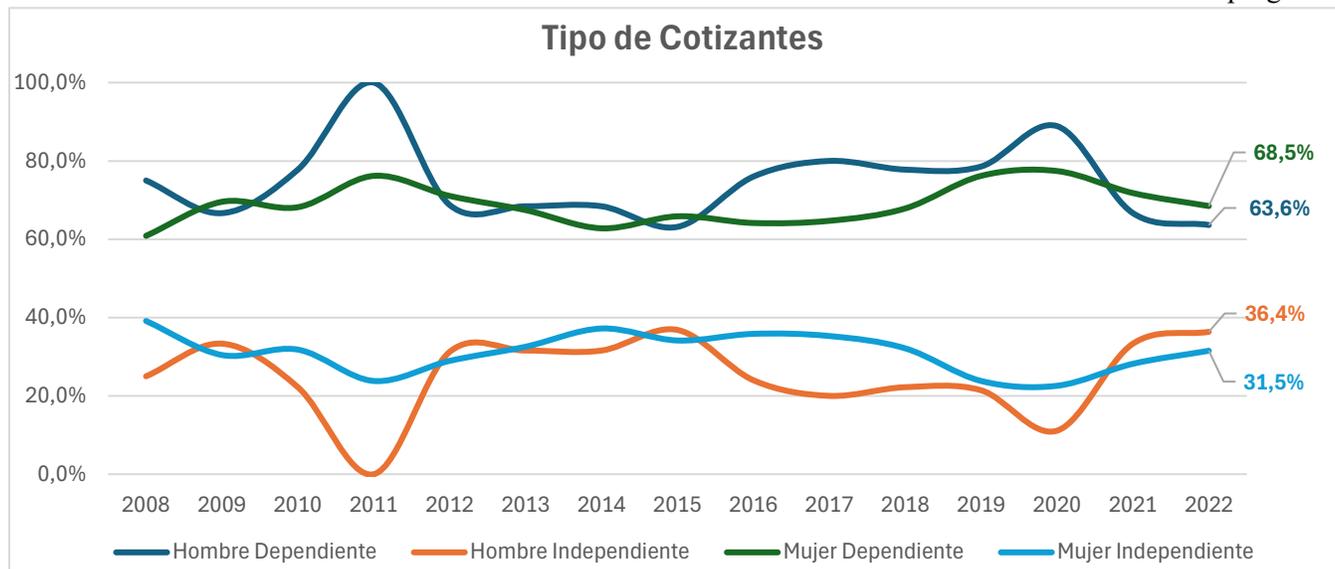
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, los datos muestran que el departamento del Valle del Cauca concentra la gran mayoría de los egresados con un 87,2%, lo que evidencia una fuerte presencia o influencia institucional en esta región, posiblemente por la concentración de la oferta educativa y oportunidades laborales. En contraste, el departamento del Cauca, Bogotá D.C. y Nariño concentran un 2,4% cada uno, lo que refleja una participación marginal en comparación con el Valle del Cauca. El grupo clasificado como “Otros”, que agrupa varios departamentos, suma un 5,6%, lo que refuerza la idea de una distribución geográfica altamente centralizada. En general, el análisis muestra una fuerte concentración regional de los egresados, con predominancia en el Valle del Cauca y una baja representatividad de otras zonas del país.



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

Según el sector económico donde se desempeñan los egresados de la UCC campus Cali, se puede decir que, las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, representan un 26,4%, lo cual sugiere una fuerte orientación profesional hacia el ámbito de la salud y el bienestar social. Le siguen las Actividades profesionales, científicas y técnicas con un 21,6%, la Administración pública y defensa con un 19,2%. En menor proporción se encuentran las actividades financieras y de seguros con 10,4%, y Otras actividades de servicios con un 7,2%. El sector que esta como “Otros” representan un 15,2%. En conjunto, los datos reflejan una marcada concentración de los egresados en áreas relacionadas con la salud y los servicios, lo cual puede estar influenciado por el perfil académico del programa.



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 independiente, entre 2007 y 2022, se observa que la mayoría de los egresados cotizantes son trabajadores dependientes, con una participación más alta en hombres que en mujeres en casi todos los años analizados; finalizando en 2022 las mujeres por encima de los hombres, con el 68,5% de las mujeres y el 63,6% de los hombres, mientras que los independientes representan un porcentaje menor los hombres, aunque en 2022 los hombres independientes (36,4%) superan a las mujeres independientes (31,5%). A lo largo del periodo, la proporción de dependientes presenta fluctuaciones, con picos en 2011 y 2020 para hombres (100% y 88,9% respectivamente) y en mujeres (76,2% y 77,4%, respectivamente), seguidos de descensos moderados. En el caso de los independientes, las variaciones son más pronunciadas, destacando caídas abruptas como la de los hombres en 2011 (0%) y recuperaciones posteriores, mientras que las mujeres independientes se han mantenido entre el 22% y el 39%. Estas diferencias sugieren que el empleo formal asalariado ha predominado en la inserción laboral de los egresados, aunque con una participación creciente y más volátil de trabajos independientes, especialmente en el caso masculino.

Conclusiones

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

- **Tendencia de graduados nacional:** Entre 2007 y 2022, el número de egresados de la Especialización en Gerencia de Servicios de Salud mostró fluctuaciones, con un pico máximo en 2014 (287) y un predominio sostenido de mujeres, que representaron más del 60% en todos los años.
- **Empleabilidad y género:** La tasa de cotizantes (TC) nacional se ha mantenido alta, superando en la mayoría de los años el 80%, con los hombres inicialmente por encima, pero desde 2016 las mujeres superaron a los hombres, cerrando en 2022 con 84% en mujeres y 82,1% en hombres.
- **Tipo de ocupación:** En 2022, el 83,4% de los profesionales trabajaban de forma remunerada, predominando los empleos dependientes (54,8%) sobre los independientes (28,6%). Las mujeres lideran en empleos dependientes y los hombres en trabajos independientes.
- **Desigualdad salarial potencial:** A nivel nacional, las mujeres predominan en los rangos salariales bajos y los hombres en los altos, lo que podría indicar una brecha salarial, aunque se requieren más variables para confirmarlo.
- **Sector educativo predominante:** Más del 80% de los graduados a nivel nacional provienen de instituciones privadas, tendencia que se ha mantenido estable y que en 2022 alcanzó un 92% frente a solo 8% del sector oficial.
- **Panorama regional Occidente:** La región Occidente sigue una dinámica similar al país, con predominio femenino, pero con una menor tasa de no cotizantes (13,9% vs 16,6% nacional) y mayor proporción de trabajadores dependientes (60,3% vs 54,8% nacional).
- **Diferencias de ingresos regionales:** En Occidente, la concentración de ingresos es similar a la nacional, pero los hombres predominan en salarios altos y las mujeres en salarios medios y bajos, reflejando patrones salariales diferenciados por género.
- **Variabilidad entre universidades:** La Universidad Libre lidera en número de egresados, seguida por la Universidad Cooperativa de Colombia. En empleabilidad, la CUC tiene la TC más alta (85,7%), mientras que la UDEC presenta la más baja (80%).
- **Disparidad en rangos salariales por institución:** Los salarios de enganche varían significativamente según la universidad, desde 2–2,5 SMMLV (UDEC) hasta 4,5–5 SMMLV (Universidad Surcolombiana), evidenciando una brecha considerable en el potencial salarial inicial.
- **Caso UCC – Campus Cali:** Los egresados de Cali se concentran mayoritariamente en el Valle del Cauca (87,2%), trabajan sobre todo en el sector salud y asistencia social (26,4%) y predominan en empleos dependientes, aunque con una participación creciente de independientes, especialmente en hombres.

Recomendaciones

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

- **Fortalecer el seguimiento de egresados como requisito de calidad:** Implementar un sistema de seguimiento estructurado a corto y largo plazo para conocer el desempeño profesional e impacto social de los egresados, conforme a lo exigido por el Ministerio de Educación (Decretos 1280 de 2018 y 1330 de 2019). Esto contribuye a alinear el programa con las necesidades reales del entorno laboral. (Universidad ICESI, 2022)
- **Diseñar experiencia académica híbrida con acreditación internacional:** Adoptar estándares de acreditación internacional como ACBSP (acreditación que promueve mejora continua, redes globales y pertinencia) en el diseño curricular de tu especialización, asegurando relevancia, calidad y reconocimiento global. (Universidad del Rosario, 2025)
- **Fomentar investigación aplicada y formación en contexto:** Promover la inclusión de seminarios de investigación y proyectos aplicados vinculados al entorno real de instituciones de salud. Esto permite al especialista resolver problemas concretos del sector y aportar soluciones fundamentadas. (UDES, 2025)
- **Incluir tecnologías de información y sistemas en salud:** Incorporar asignaturas y módulos sobre sistemas de información, tecnología en salud, calidad y auditoría, para preparar líderes capaces de gestionar la innovación, cumplir estándares de calidad y mejorar la eficiencia operativa. (FUMC, s.f.)
- **Promover liderazgo ético, innovación y competitividad:** Diseñar el contenido del programa para desarrollar competencias orientadas al liderazgo, innovación, análisis estratégico y espíritu emprendedor dentro del entorno cambiante del sector salud. (FUMC, s.f.)

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

Bibliografía

- FUMC. (s.f.). Obtenido de 2025: <https://www.fumc.edu.co/especializacion-en-gerencia-de-servicios-de-salud/>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- UDES. (2025). Obtenido de https://bucaramanga.udes.edu.co/estudia/posgrados/especializaciones/gerencia-de-instituciones-de-salud?utm_source
- Universidad del Rosario. (2025). Obtenido de https://urosario.edu.co/especializacion-en-gerencia-integral-de-servicios-de-salud-presencial?utm_source
- Universidad ICESI. (2022). Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/4763/476376379007/?utm_source