



Informe de Empleabilidad

Especialización en Psicología Clínica, campus Bucaramanga

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas del posgrado de especialización en Psicología Clínica, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, haciendo un acercamiento a un nivel regional y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen esta especialización en 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).

Ficha Técnica de Elaboración	
Fecha y lugar	14 de febrero 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 de la especialización: Psicología clínica (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: posgrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (https://n9.cl/4sqf9) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); centro occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Especialización: Psicología clínica. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

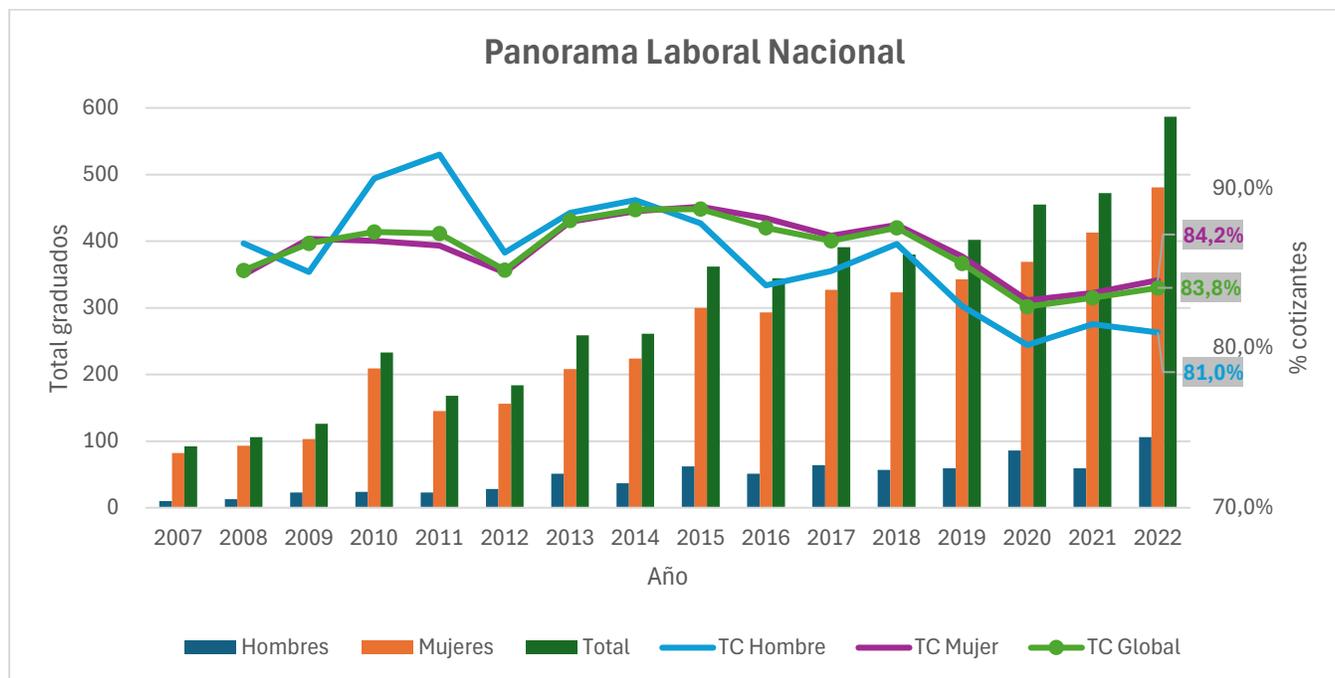
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	8
Conclusiones	9
Recomendaciones.....	11
Bibliografía	12

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 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

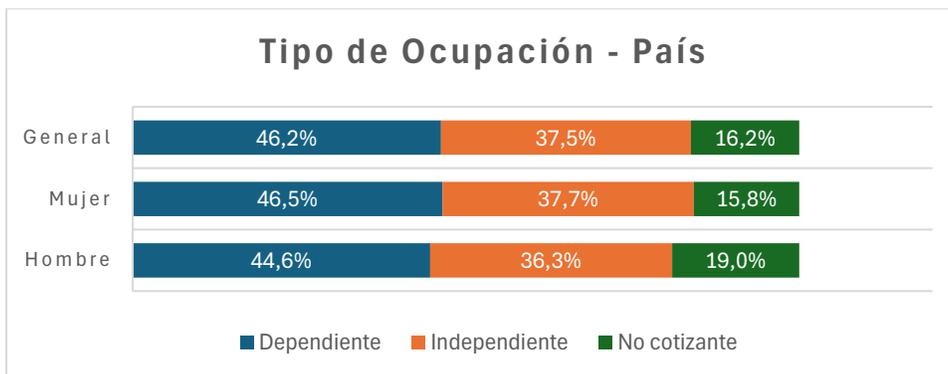
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados que se encuentran realizando aportes al sistema de seguridad social, lo cual da lugar a entenderlos como trabajadores formales, ya sean dependientes o independientes.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

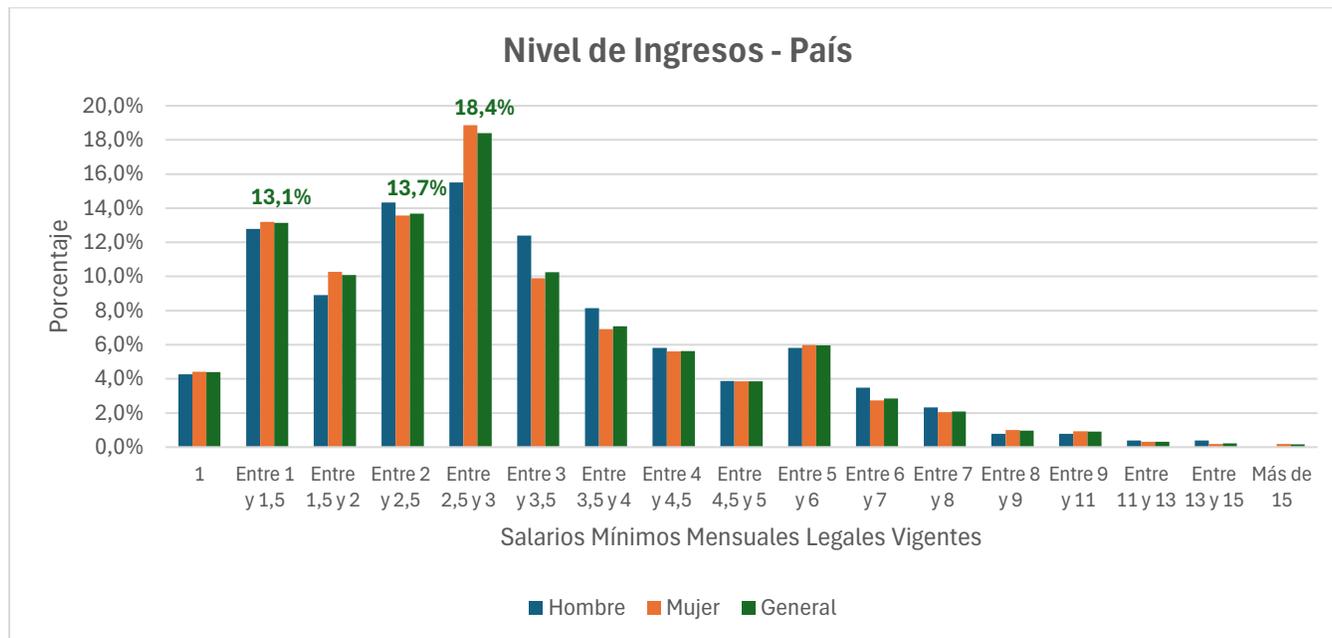
El número de graduados de la especialización de psicología clínica a nivel país registra una tendencia al alza desde 2012, y un crecimiento más acelerado en el último año del registro, con un total de 587 nuevos graduados en 2022, siendo la población femenina la que cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (84,4% a 2022), aunque la cantidad de hombres en este campo profesional registra un aumento constante desde 2020. Se anota el hecho de que, el 100% de la oferta académica en este campo es ofertada por instituciones de carácter privado actualmente.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes en el país para este grupo de profesionales, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro. En términos generales la tendencia global es un incremento constante del porcentaje de cotizantes desde 2008 hasta 2015 (con un máximo de 88,7%), pero se ha reducido hasta el 2022, alcanzando el 83,8%. Por grupo, las mujeres registran, por lo menos en los últimos 10 años, una TC más alta que los hombres. Es posible recalcar que esta diferencia entre TC para hombre y mujeres puede indicar una disparidad de género entre ambos grupos, aunque harían falta más datos para alcanzar una conclusión general. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 86,2%.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 83,7% de las y los especialistas en psicología clínica en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 16,2%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 46,2% del total, es decir, el 55,2% de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 37,5% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 44,8% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran menor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, pero un mayor porcentaje de trabajadoras independientes (44,8%), los hombres por su parte cuentan con una mayor tasa de no cotizantes, junto con una menor proporción de ocupación de forma independiente (44%).



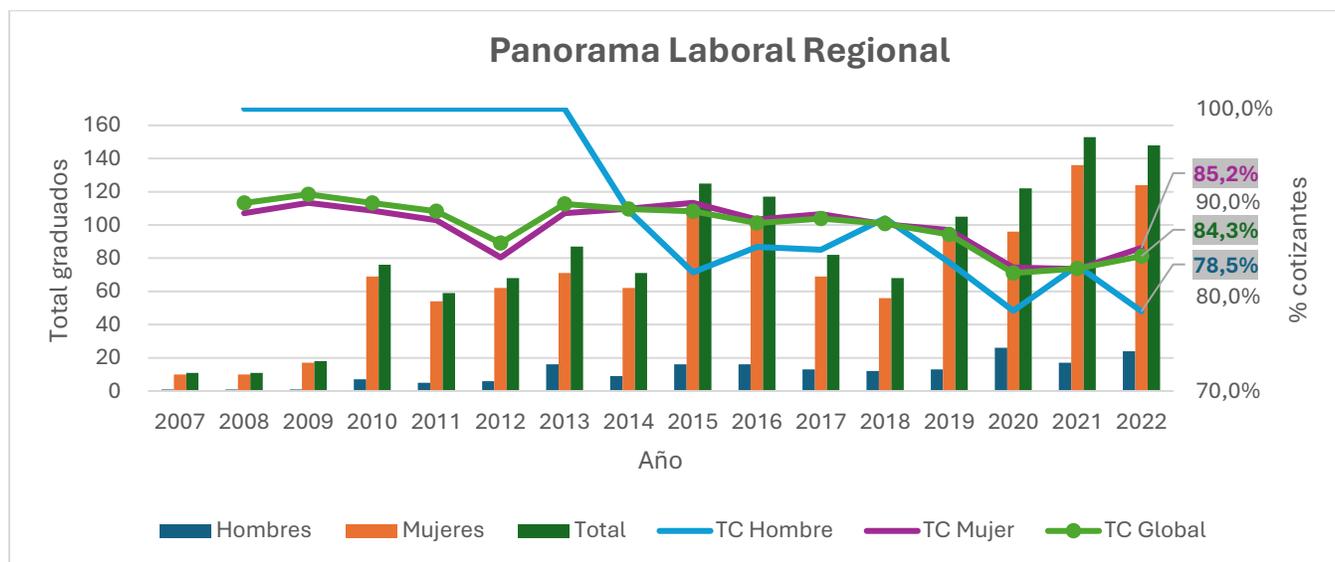
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los miembros de este grupo de profesionales en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese mismo año, esto únicamente posible para aquellos que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 2,5 y 3 SMMLV, cerca al 18,4% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 2 y 2,5 SMMLV, rondando el 13,7% del total.

Se percibe un comportamiento particular, para los rangos salariales más altos (superiores a los 3 SMMLV) el porcentaje de hombres en cada rango es mayor, casi en todos los casos, que el de las mujeres, por lo tanto se podría presentar algún tipo de inequidad salarial derivado de asuntos de género, pero para lograr conclusiones más acertadas es conveniente realizar otro tipo de acercamientos a los datos en posteriores investigaciones.

Panorama Regional

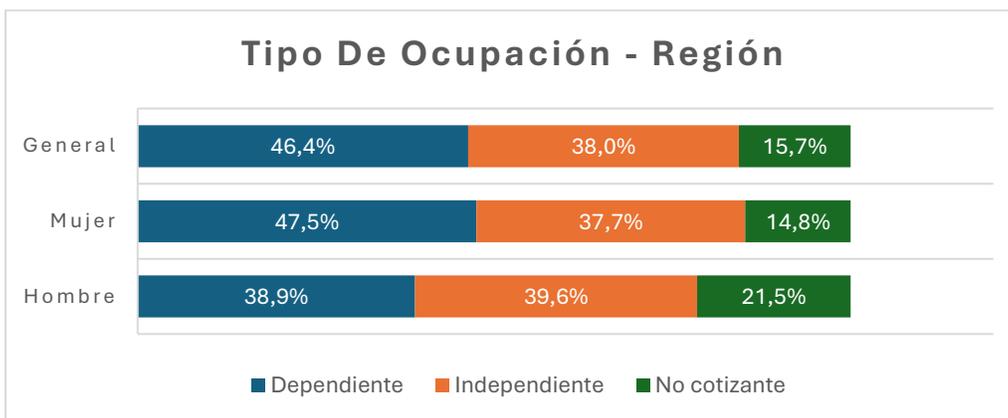
Se procederá a realizar un acercamiento de las variables anteriormente presentadas, pero a un nivel de la región centro oriental de Colombia, considerando la cercanía geográfica, cultural y económica de estos territorios, los cuales son de mayor interés para el campus Bucaramanga de la Universidad Cooperativa de Colombia:



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

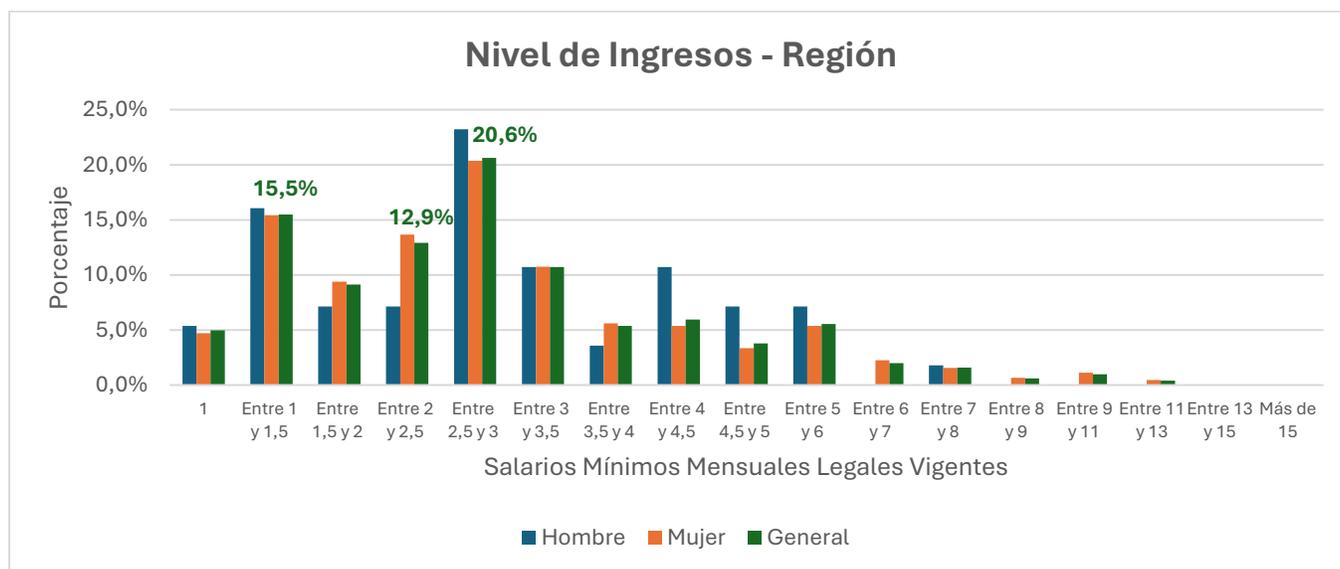
El número de graduados de la especialización de psicología clínica a nivel regional registra una tendencia al alza desde 2019, sin embargo, recae la tendencia para el año 2022, con un total de 148 nuevos graduados en 2022, 5 menos que el registro del 2021, donde se graduaron 153 estudiantes. En términos generales, la población femenina cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (82,5% a 2022); A diferencia del 2021, en el 2022 la población masculina tuvo un alza y la población femenina registró una tendencia a la baja.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes en la región, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro. En términos generales la tendencia global se mantiene constante del porcentaje de cotizantes entre 2008 y 2013 (con un registro del 90%) para posteriormente reducirse hasta llegar a un mínimo del 82,5% en 2020. Más recientemente se observa una recuperación de este indicador hasta 2022. Se observa una diferencia entre TC para hombres y mujeres que puede indicar una desigualdad en la facilidad al mercado laboral formal por cuestiones de género entre ambos grupos, similar al panorama nacional, aunque harían falta más datos para alcanzar una conclusión general. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 87,6%, por encima del valor nacional.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 84,4% de las y los especialistas en psicología clínica en la región realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 15,7%, siendo esta una cifra mayor al panorama nacional (83,7%). La cifra de trabajadores independientes se ubica por encima de promedio al nivel país (37%), sin embargo, los hombres tienen una tasa más alta de ocupación independiente que en global.

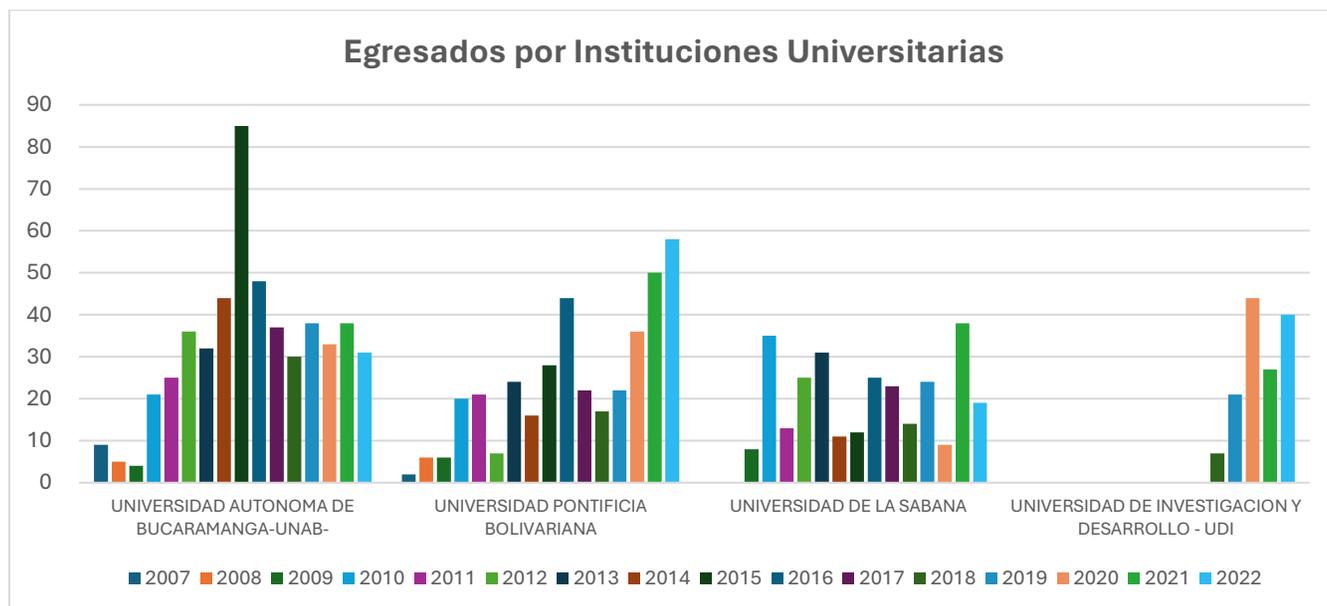


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según la estimación de los rangos salariales promedio para estos profesionales en la región, destacan los mismos rangos que a nivel nacional, estando un 20,6% de ellos en el rango de entre 2,5 y 3 SMMLV, seguido por los presentes en el rango de entre 2 y 2,5 SMMLV (12,9%). En este caso no se repite la tendencia de que, para los rangos salariales más altos el porcentaje de hombres sea mayor que el de mujeres.

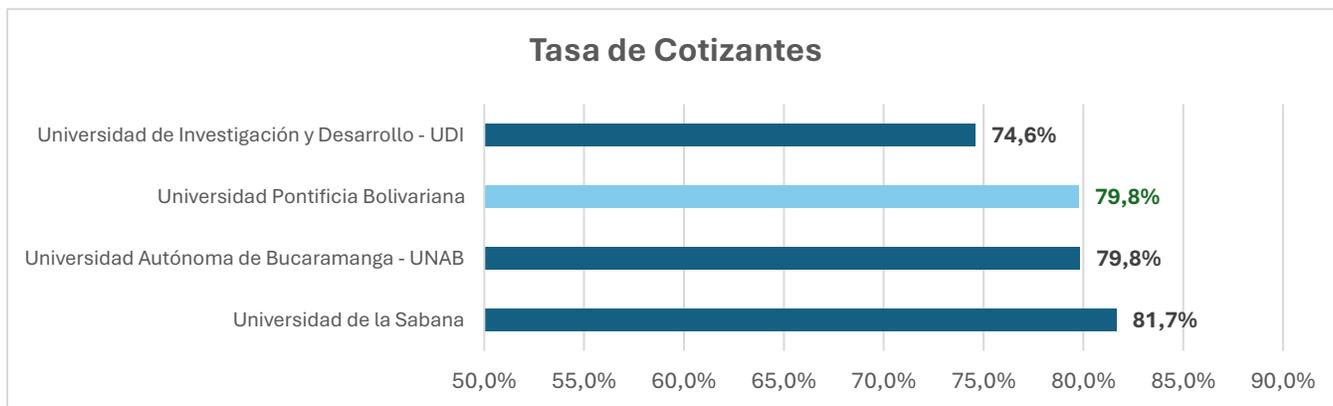
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en psicología clínica a nivel de especialización, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto. En este caso se toman en consideración los datos de las instituciones de la región centro oriente del país:



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Un total de 4 instituciones de educación superior reportan por lo menos más de 100 egresados en la especialización de psicología clínica y similares entre 2007 y 2022 en la región, siendo la Universidad Autónoma de Bucaramanga, la Universidad Pontificia Bolivariana, la Universidad de la Sabana las de mayor cantidad de egresados. La Universidad de Investigación y Desarrollo inició el primer registro de egresados de esta especialización en el 2018 y ha tenido una tendencia al alza, sobrepasando a la Universidad de la Sabana y a la Universidad Autónoma de Bucaramanga en 2022; esta, junto con la Universidad Pontificia Bolivariana, han sido las Universidades con registro de tendencias al alza en los últimos años, indicando esto un buen acogimiento de la oferta educativa por parte del mercado laboral en el país y de las expectativas de los profesionales en este campo laboral.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad de la Sabana, superando el 81%, un poco más de dos puntos porcentuales por encima del promedio (79%), aunque este dato, le siguen los datos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga y la Universidad Pontificia Bolivariana. Cabe destacar que ninguna de las universidades en la lista cuenta con acreditación de alta calidad para el programa de interés, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, y además, como todas estas instituciones son de carácter privado, no se poseen más detalles diferenciadores entre ellas para poder ahondar en un análisis en este apartado.

Universidad	Salario (SMMLS)
Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI	Entre 1,5 y 2
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 2,5 y 3
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 2,5 y 3
Universidad de la Sabana	Entre 3 y 3,5

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los especialistas en psicología clínica de este grupo de instituciones, destaca el resultado registrado por los egresados de la Universidad de La Sabana en esta variable, con una mediana de entre 3 y 3,5 SMMLV. También destacan los rangos salariales promedios de los egresados de las universidades de la Autónoma de Bucaramanga y la Pontificia Bolivariana.

Conclusiones

1. A nivel nacional, la especialización en Psicología Clínica muestra una tendencia de crecimiento sostenido en el número de graduados, con un incremento notable en 2022 (587 nuevos graduados). La profesión mantiene una marcada presencia femenina, representando el 84,4% del total de especialistas a 2022.
2. La tasa de empleabilidad formal (medida como tasa de cotizantes) ha experimentado cambios significativos:

- Se observó un crecimiento constante desde 2008 hasta 2015, alcanzando un máximo de 88,7%
 - Posteriormente mostró una tendencia decreciente hasta llegar a 83,8% en 2022
 - El promedio histórico de empleabilidad formal se mantiene en 86,2%
 - Las mujeres consistentemente registran tasas de cotización más altas que los hombres en los últimos 10 años
3. En cuanto a las modalidades de trabajo:
- El 83,7% de los especialistas mantienen actividad laboral formal
 - El 46,2% son trabajadores dependientes
 - El 37,5% ejercen de manera independiente
 - Las mujeres muestran mayor tendencia al trabajo independiente (44,8%) que los hombres (44%)
4. Los rangos salariales revelan posibles inequidades de género:
- La mayoría de los profesionales (18,4%) perciben entre 2,5 y 3 SMMLV
 - Los hombres tienden a tener mayor representación en los rangos salariales superiores a 3 SMMLV
 - El segundo rango más común es entre 2 y 2,5 SMMLV (13,7%)
5. A nivel regional (centro oriente):
- La tasa de empleabilidad formal (84,4%) supera ligeramente el promedio nacional
 - Se observa una recuperación reciente en la tasa de cotizantes después de alcanzar un mínimo de 82,5% en 2020
 - El promedio histórico de empleabilidad formal regional (87,6%) supera al nacional
6. En el análisis institucional:
- Se identifican 4 instituciones principales en la región con más de 100 egresados entre 2007 y 2022
 - La Universidad de Investigación y Desarrollo muestra un crecimiento significativo desde 2018
 - La Universidad de la Sabana destaca con la tasa de cotizantes más alta (superior al 81%) y los mejores rangos salariales (entre 3 y 3,5 SMMLV)
 - Ninguna de las instituciones cuenta actualmente con acreditación de alta calidad para el programa
7. El sector muestra un panorama de oportunidades de mejora:
- Existe espacio para fortalecer la empleabilidad formal
 - Se requieren estrategias para reducir las brechas salariales de género
 - Hay potencial para el desarrollo del ejercicio independiente de la profesión

- Se identifica la necesidad de trabajar en la acreditación de alta calidad de los programas

Estas conclusiones reflejan un campo profesional en crecimiento, con buenas perspectivas de empleabilidad pero con desafíos importantes en términos de equidad salarial y calidad académica que requieren atención.

Recomendaciones

Ahora bien, con base en esos resultados, junto con la consideración de las tendencias laborales y profesionales actuales en ese campo, es requerida la construcción de una serie de recomendaciones que se puedan desarrollar desde la gestión administrativa de una universidad para mejorar el desarrollo laboral de estos profesionales y actuales estudiantes:

- Transformación de la Formación:
 - Implementar capacitación en telepsicología y atención remota (American Psychological Association, 2013)
 - Desarrollar competencias digitales para diagnóstico y seguimiento
 - Incorporar formación en manejo ético de datos clínicos (Millan, 2023)
- Fortalecimiento del Ejercicio Independiente:
 - Crear módulos sobre gestión de consultorios y aspectos legales
 - Capacitar en marketing digital y gestión financiera
 - Establecer una red de mentores para nuevos emprendedores
- Alianzas Estratégicas:
 - Establecer convenios con EPS e IPS para prácticas profesionales
 - Desarrollar programas de residencia clínica
 - Crear vínculos con centros de investigación en salud mental
- Equidad y Desarrollo Profesional:
 - Implementar programas de liderazgo femenino
 - Desarrollar estrategias para aumentar la participación masculina
 - Crear programas de mentoría para reducir brechas salariales
- Aseguramiento de la Calidad:
 - Trabajar hacia la acreditación de alta calidad
 - Implementar evaluación continua del programa
 - Desarrollar indicadores de impacto profesional

Bibliografía

American Psychological Association. (2013). *Guía par a la práctica de la telepsicología*.
doi:<https://doi.org/10.23923/cop.telepsicologia.2017>

Millan, Y. e. (2023). Desafíos éticos en la investigación médica y el uso de datos de salud. *Revista Médica*.
Obtenido de <https://revistamedica.com/desafios-eticos-investigacion-medica-uso-datos-salud/>

OLE. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>