



## **Informe de Empleabilidad**

**Especialización en Psicología Clínica, campus Santa Marta**

## 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 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	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"> <li>- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (<a href="https://n9.cl/25od1">https://n9.cl/25od1</a>) 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</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); centro occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Especialización: Psicología clínica (y denominaciones similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022</li> </ul>
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

## Contenido

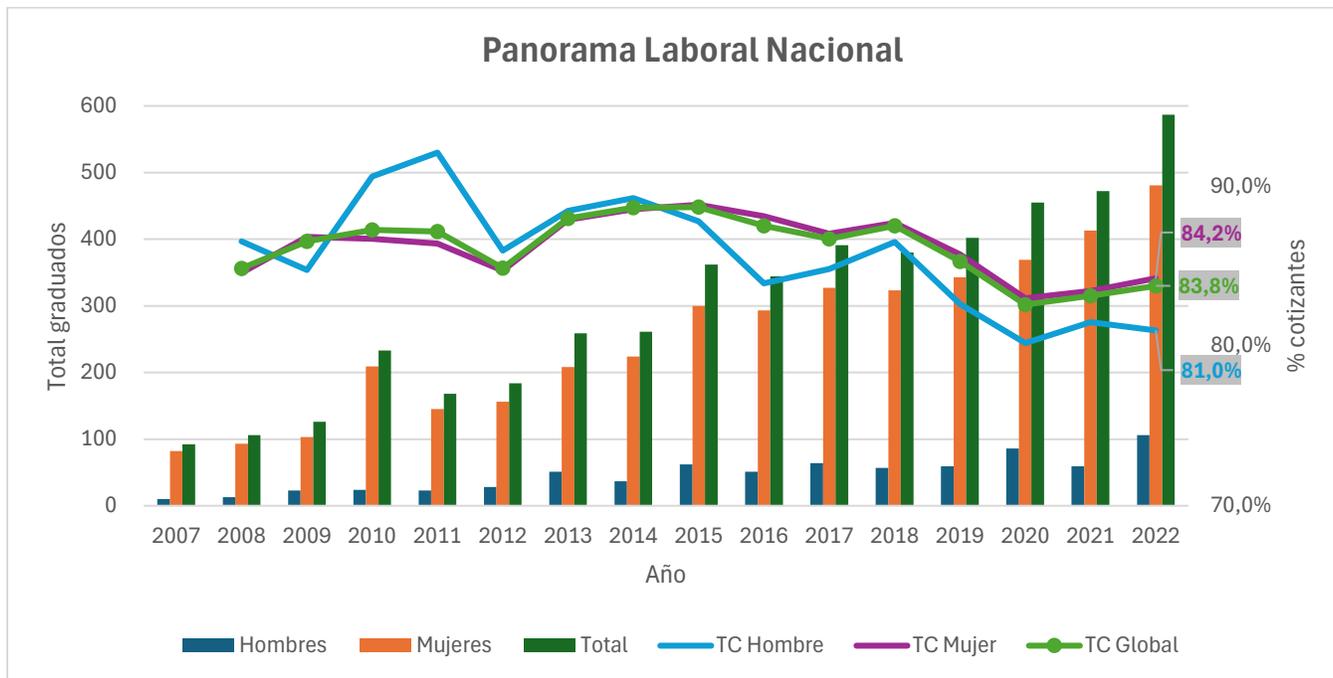
Presentación .....	2
Ficha Técnica de Elaboración .....	2
Conceptos Clave .....	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	8
Conclusiones .....	10
Recomendaciones.....	11
Bibliografía .....	12

## 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

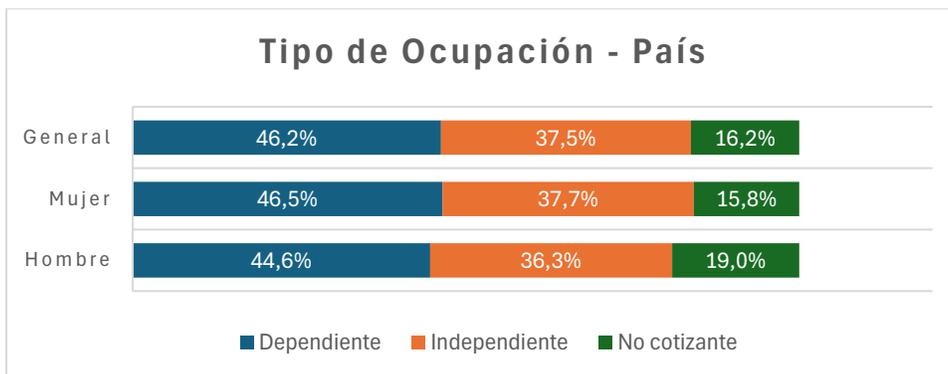
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados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

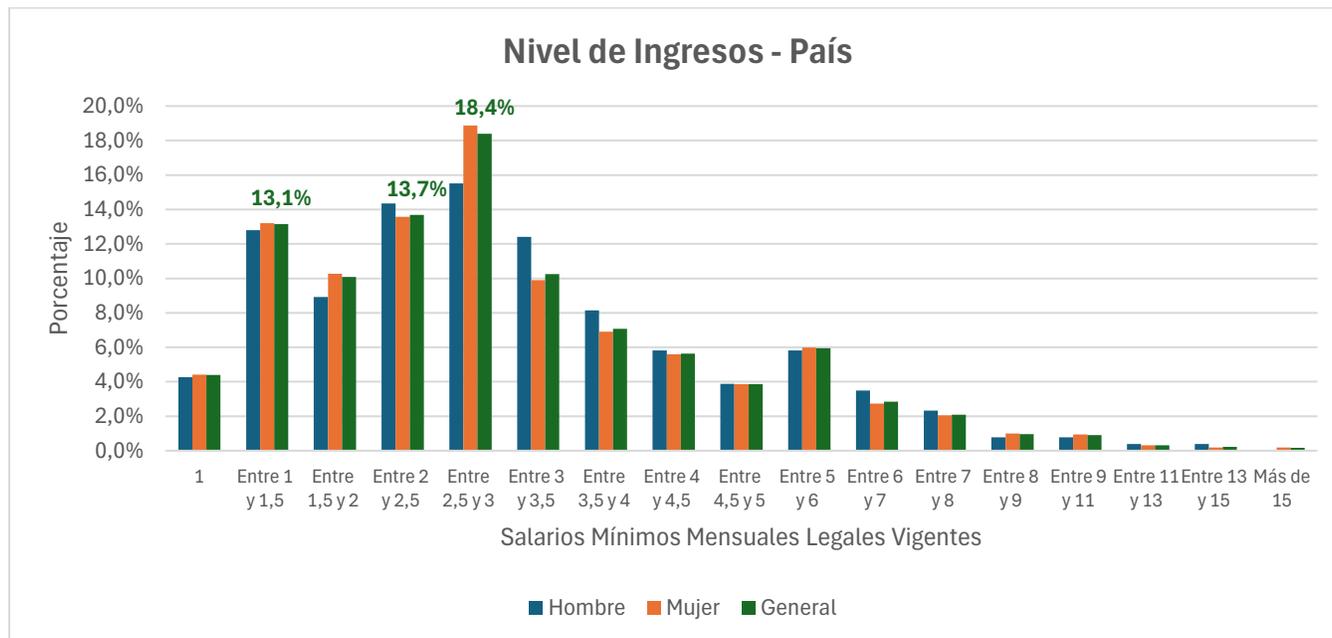
El número de graduados de la especialización de psicología clínica a nivel país registra una tendencia al alza desde 2013, y un crecimiento más acelerado en el último año del registro, con un total de 587 nuevos graduados en 2022, siendo la población femenina la que cuenta con mayor presencia entre este 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 8 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%).



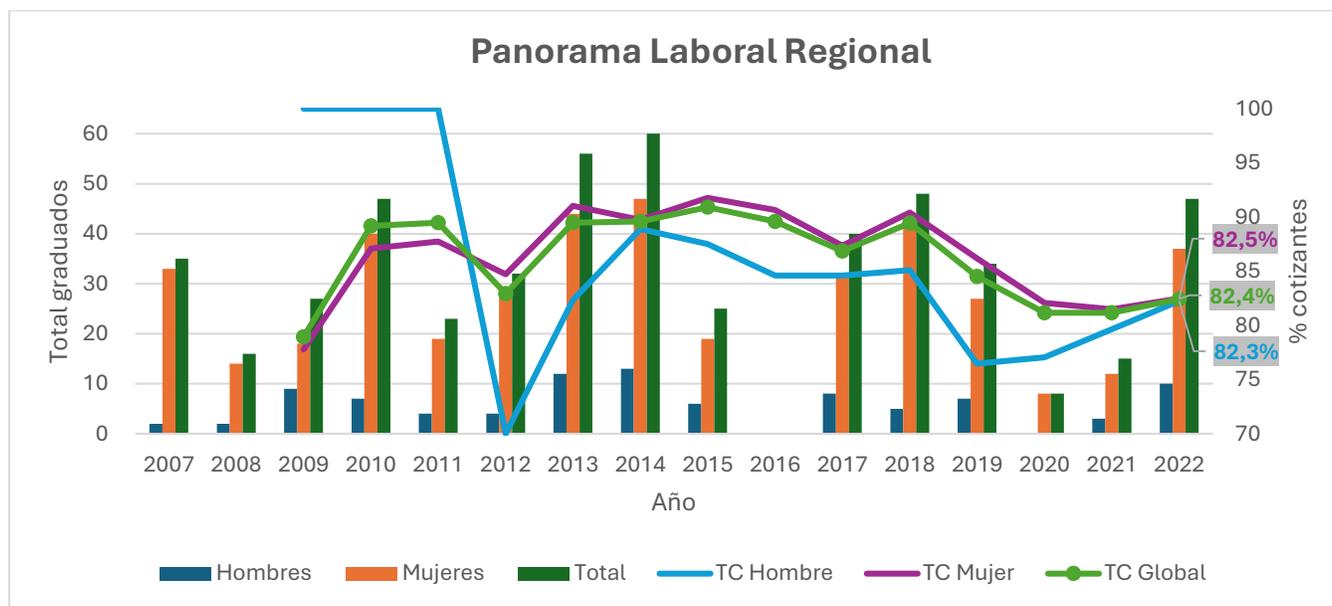
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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

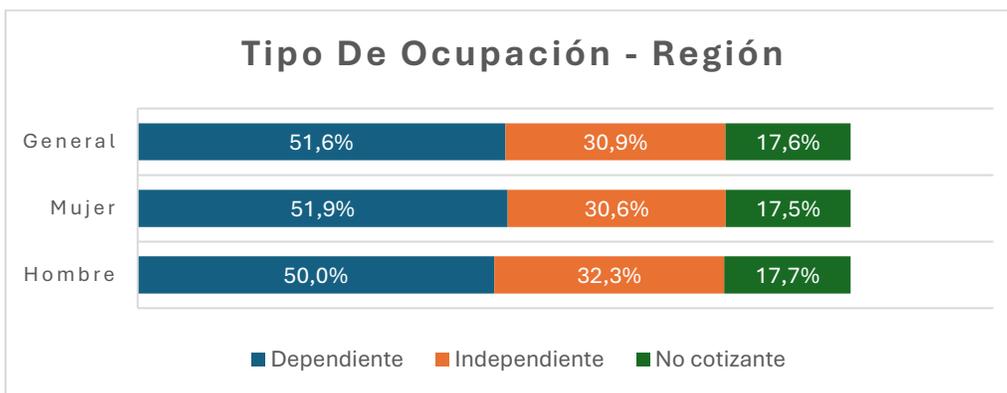
Se procederá a realizar un acercamiento de las variables anteriormente presentadas, pero a un nivel de la región norte de Colombia, considerando la cercanía geográfica, cultural y económica de estos territorios, los cuales son de mayor interés para el campus Santa Marta de la Universidad Cooperativa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



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

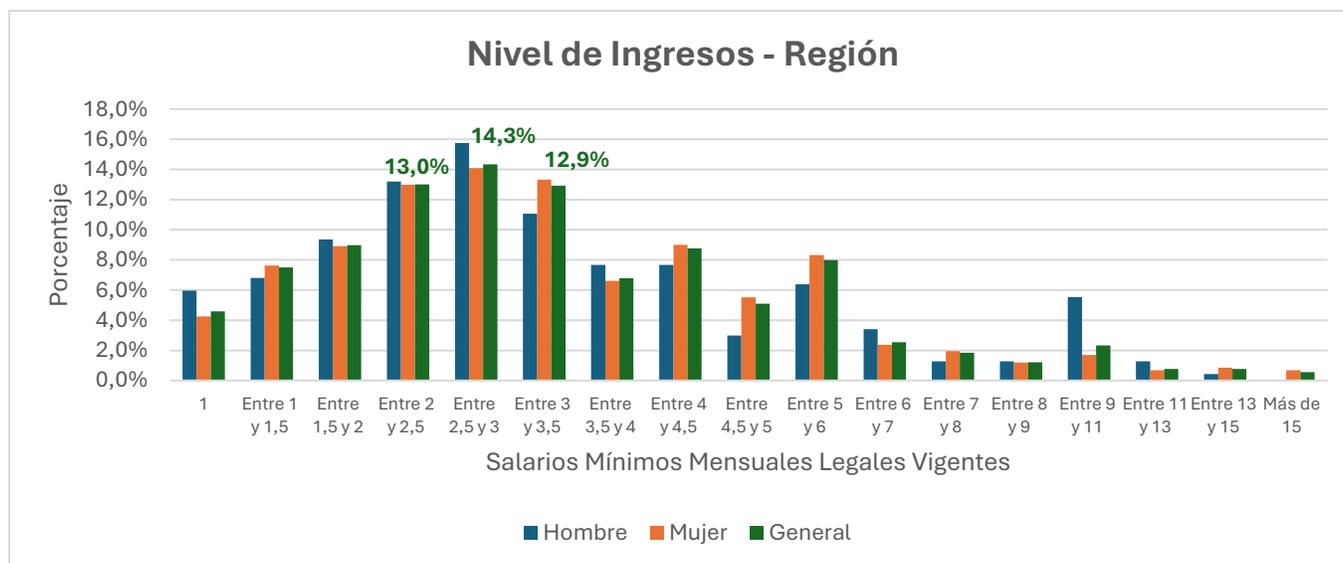
El número de graduados de la especialización de psicología clínica a nivel regional no muestra una tendencia clara a través de los años, con varios ciclos de aumento y descenso en el número de graduados totales por año, recientemente, en 2022, se registraron 47 nuevos especialistas en el campo. La Población femenina cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (82,5% a 2022); la cantidad de hombres en este campo profesional registra un número similar desde 2017, alrededor de los 10 por año.

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 es un incremento constante del porcentaje de cotizantes entre 2009 y 2015 (con un máximo del 90%), pero se ha reducido hasta el 2022, alcanzando el 82,4%. Por grupo, las mujeres registran, por lo menos en los últimos 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, 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 86,1%, cercana al valor nacional.



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

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 82,5% 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 17,6%, siendo esta una cifra mayor al panorama nacional. La cifra de trabajadores independientes se ubica por debajo de promedio al nivel país (37%), pero las tendencias por género se repiten a este nivel de análisis.

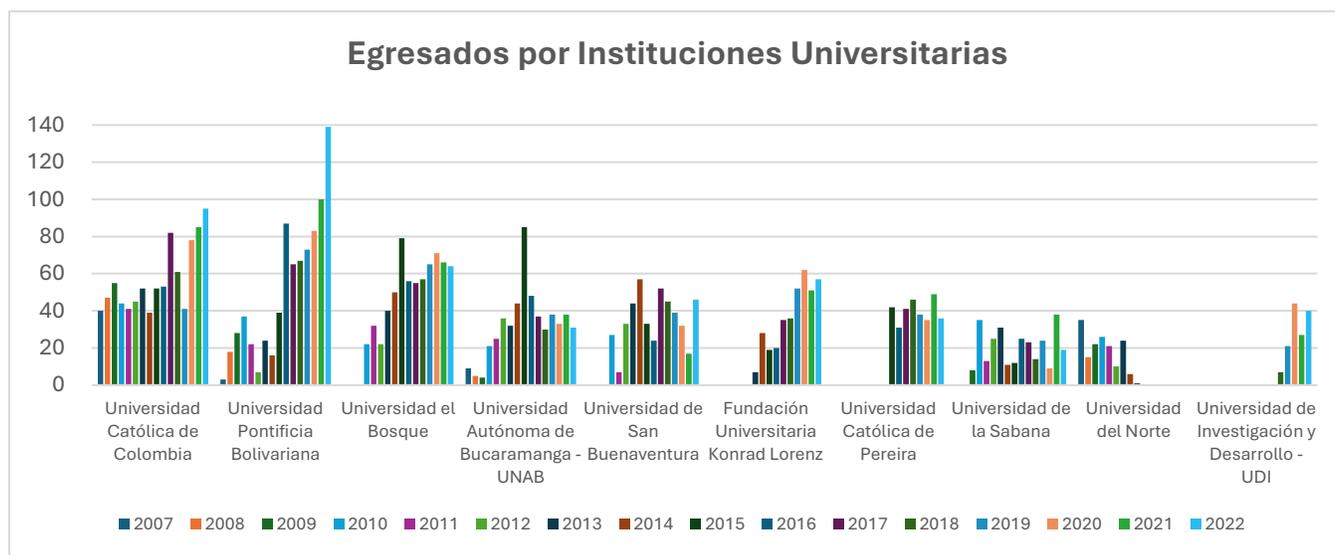


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según la estimación de los rangos salariales promedio para estos profesionales en la región, destacan los mismos rangos que a nivel nacional, estando un 14,3% 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 (13%). 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, difiriendo esto con la tendencia a nivel nacional.

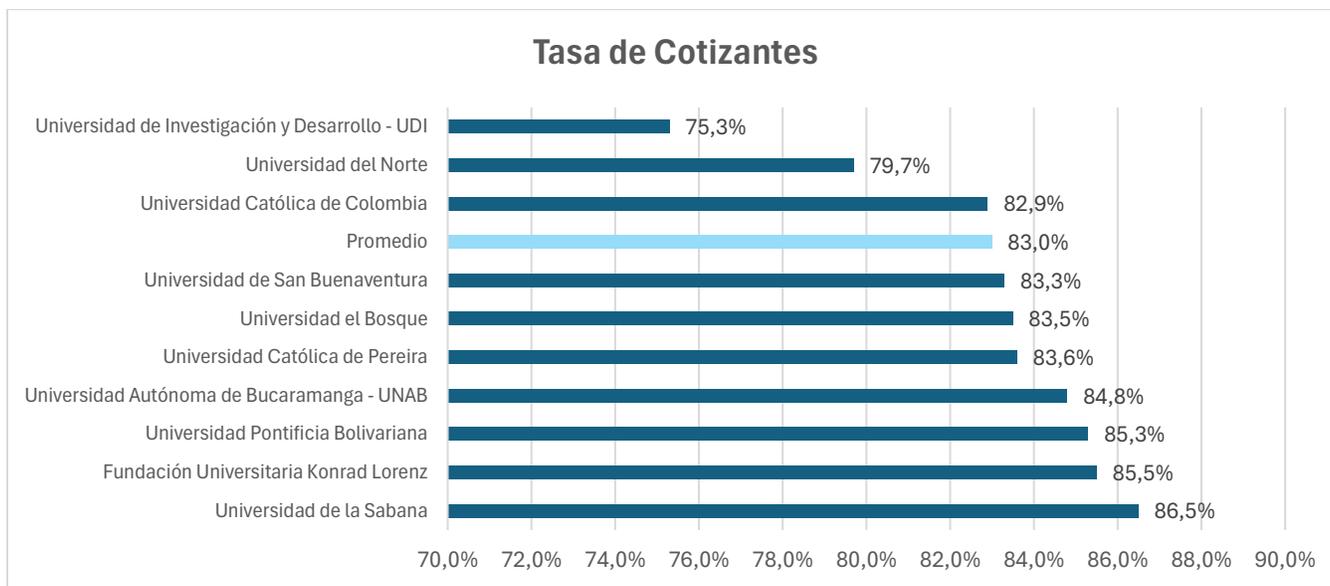
### Comparativa de Instituciones Educativas

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 todo el país:



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

Un total de 10 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 el país, siendo las universidades de Católica de Colombia, Pontificia Bolivariana y el Bosque las que registran mayores números, sumando 910, 808 y 679 egresados en estos años, correspondientemente. Se anota la presencia más reciente de las universidades Católica de Pereira y de Investigación y Desarrollo - UDI en este campo de formación profesional, mientras que otras se han retirado del mercado, como la Universidad del Norte. La mayoría de las instituciones de este listado muestran una tendencia al alza en el número de nuevos profesionales graduados por año, 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 86%, un poco más de tres puntos porcentuales por encima del promedio (83%), aunque este dato, le siguen los datos de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y la Universidad Pontificia Bolivariana. Cabe destacar que ninguna de las universidades en la lista cuenta con acreditación de alta calidad, 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 comparativo en este apartado.

Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI	Entre 1,5 y 2
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	Entre 2 y 2,5
Universidad Católica de Pereira	Entre 2 y 2,5
Universidad Católica de Colombia	Entre 2,5 y 3
Universidad el Bosque	Entre 2,5 y 3
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 2,5 y 3
Universidad de San Buenaventura	Entre 2,5 y 3
Universidad de La Sabana	Entre 3 y 3,5
Universidad del Norte	Entre 3 y 3,5
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 3,5 y 4

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 Pontificia Bolivariana en esta variable, con una mediana de entre 3,5 y 4 SMMLV. También destacan los rangos salariales promedios de los egresados de las universidades de la Sabana y del Norte.

## Conclusiones

La especialización en Psicología Clínica muestra una tendencia de crecimiento sostenido en Colombia, con un incremento notable en el número de graduados, alcanzando 587 nuevos especialistas en 2022. Es significativo destacar que el campo está predominantemente conformado por mujeres, representando el 84,4% del total de profesionales a 2022, aunque se observa un incremento gradual en la participación masculina desde 2020.

En términos de empleabilidad, el sector muestra índices robustos con una tasa de cotizantes del 83,8% en 2022, aunque se evidencia una ligera disminución desde el máximo histórico de 88,7% alcanzado en 2015. Es relevante señalar que las mujeres mantienen consistentemente tasas de cotización más altas que los hombres durante los últimos ocho años, lo que sugiere una mayor estabilidad laboral para este grupo.

La distribución por tipo de ocupación revela que el 46,2% de los especialistas trabajan como empleados dependientes, mientras que un 37,5% ejercen de manera independiente, indicando un campo profesional que ofrece flexibilidad en las modalidades de ejercicio profesional. En cuanto a los ingresos, se observa una concentración significativa en los rangos salariales entre 2,5 y 3 SMMLV (18,4% del total) y entre 2 y 2,5 SMMLV (13,7%), aunque existe una disparidad salarial por género en los rangos más altos que merece atención.

A nivel regional, específicamente en la zona norte de Colombia, los patrones son similares al panorama nacional, con una tasa de cotizantes del 82,4% en 2022 y un promedio histórico de empleabilidad formal del 86,1%. Sin embargo, la región muestra una mayor proporción de trabajadores dependientes en comparación con el promedio nacional.

En el ámbito institucional, destaca la predominancia del sector privado en la oferta educativa, con instituciones como la Universidad Católica de Colombia, la Pontificia Bolivariana y El Bosque liderando en número de egresados. Los datos sugieren diferencias significativas en los resultados de empleabilidad y rangos salariales entre instituciones, donde la Universidad de la Sabana sobresale con la mayor tasa de cotizantes (superior al 86%), mientras que la Universidad Pontificia Bolivariana destaca por los rangos salariales más altos de sus egresados (entre 3,5 y 4 SMMLV).

Estos indicadores sugieren un campo profesional consolidado y en crecimiento, con buenas perspectivas de empleabilidad, aunque con oportunidades de mejora en aspectos como la equidad salarial por género y la diversificación de la oferta institucional. La tendencia creciente en el número de graduados, combinada con las altas tasas de empleabilidad, indica que el mercado laboral continúa absorbiendo efectivamente a estos especialistas, validando la pertinencia y demanda de esta formación profesional en el país.

## 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:

1. Sobre el fortalecimiento de alianzas estratégicas, es aún más relevante dado que el 46,2% de los egresados trabajan como dependientes. Se debería enfatizar en:
  - Establecer convenios específicamente con instituciones de salud privadas, que son las principales empleadoras
  - Desarrollar alianzas con las EPS e IPS de la región, considerando el alto porcentaje de empleabilidad formal en el sector
  
2. Respecto al fomento del emprendimiento, cobra especial importancia dado que el 37,5% trabajan de forma independiente. Se debería:
  - Fortalecer específicamente la formación en gestión de consultorios privados (Frew, 2024)
  - Incluir módulos sobre facturación electrónica y manejo tributario para profesionales independientes
  - Añadir formación sobre telesalud y consulta virtual (Cuellar, 2024), dado el crecimiento de esta modalidad
  
3. En cuanto a la promoción de la equidad de género, los datos muestran una situación particular:
  - Aunque las mujeres tienen mayor tasa de empleabilidad (84,4% del total), se observa una brecha salarial en los rangos más altos
  - Se debería enfatizar en programas de liderazgo y negociación salarial específicamente para mujeres
  - Incluir formación sobre derechos laborales y equidad salarial
  
4. Para el fortalecimiento académico:
  - Dado que ninguna de las instituciones cuenta con acreditación de alta calidad, priorizar este proceso
  - Establecer referenciación con las universidades que muestran mejores indicadores de empleabilidad y salarios (Universidad de la Sabana y Universidad Pontificia Bolivariana)
  - Desarrollar un plan de mejoramiento basado en las prácticas de estas instituciones

5. En el aspecto salarial:

- Crear programas específicos de formación en áreas que generan mayor compensación económica; actualmente están en tendencias ciertas subáreas como la psicología positiva, terapia basada en evidencia (BET), psicología integrativa, neuropsicología clínica, psicoterapia online y psicología de la salud (Universidad Anáhuac, 2021)
- Desarrollar habilidades de negociación salarial, especialmente para el 46,2% que trabaja como dependiente

Es importante mantener un sistema de monitoreo y evaluación de estas recomendaciones, estableciendo indicadores claros de éxito basados en:

- Incremento en las tasas de empleabilidad
- Mejora en los rangos salariales
- Reducción de las brechas de género
- Aumento en la satisfacción de los empleadores
- Progreso en los indicadores de calidad académica

Estas recomendaciones ajustadas responden más directamente a los hallazgos específicos del análisis y se enfocan en las áreas de mayor impacto potencial según los datos presentados.

## Bibliografía

- Cuellar, Y. (2024). Telemedicina y atención a distancia. Innovación y retos en la era digital. *Revista Sanitaria de Investigación*. Obtenido de [https://revistasanitariadeinvestigacion.com/telemedicina-y-atencion-a-distancia-innovacion-y-retos-en-la-era-digital/#google\\_vignette](https://revistasanitariadeinvestigacion.com/telemedicina-y-atencion-a-distancia-innovacion-y-retos-en-la-era-digital/#google_vignette)
- Frew, J. (2024). *Guía definitiva para iniciar un consultorio de psicología*. Obtenido de <https://www.carepatron.com/es/blog/ultimate-guide-to-starting-a-psychology-practice>
- OLE. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Universidad Anáhuac. (2021). *Los retos que enfrenta la Psicología Clínica en la actualidad*. Obtenido de <https://posgrados.anahuac.mx/blog/los-retos-que-enfrenta-la-psicologia-clinica-en-la-actualidad>