



## **Informe de Empleabilidad**

**Programa de Medicina, campus Medellín**

## Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado en 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 Centro 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).

| <b>Ficha Técnica de Elaboración</b> |   |
|-------------------------------------|---|
| Fecha y lugar                       | 05 de agosto de 2025, Medellín.   |
| Dependencia                         | Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO<br>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>)<br/>Filtros utilizados:<br/>Nombre del programa: medicina (sin limitar posibles complementos denominacionales)<br/>Estado del programa: activos e inactivos<br/>Reconocimiento del Ministerio: todos<br/>Departamento: todos.<br/>Nivel académico: pregrado<br/>Nivel de formación: universitario<br/>Modalidad: todos</li> <li>- Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (<a href="https://n9.cl/4sqf9">https://n9.cl/4sqf9</a>)<br/>Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral.<br/>Filtros utilizados:<br/>Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); Centro Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional)<br/>Sector institución: Oficial y Privado<br/>Programa: medicina (y similares).<br/>Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes.<br/>Año de corte: 2022</li> </ul> |
| Software para cálculos y gráficas   | Microsoft Excel   |

## Contenido

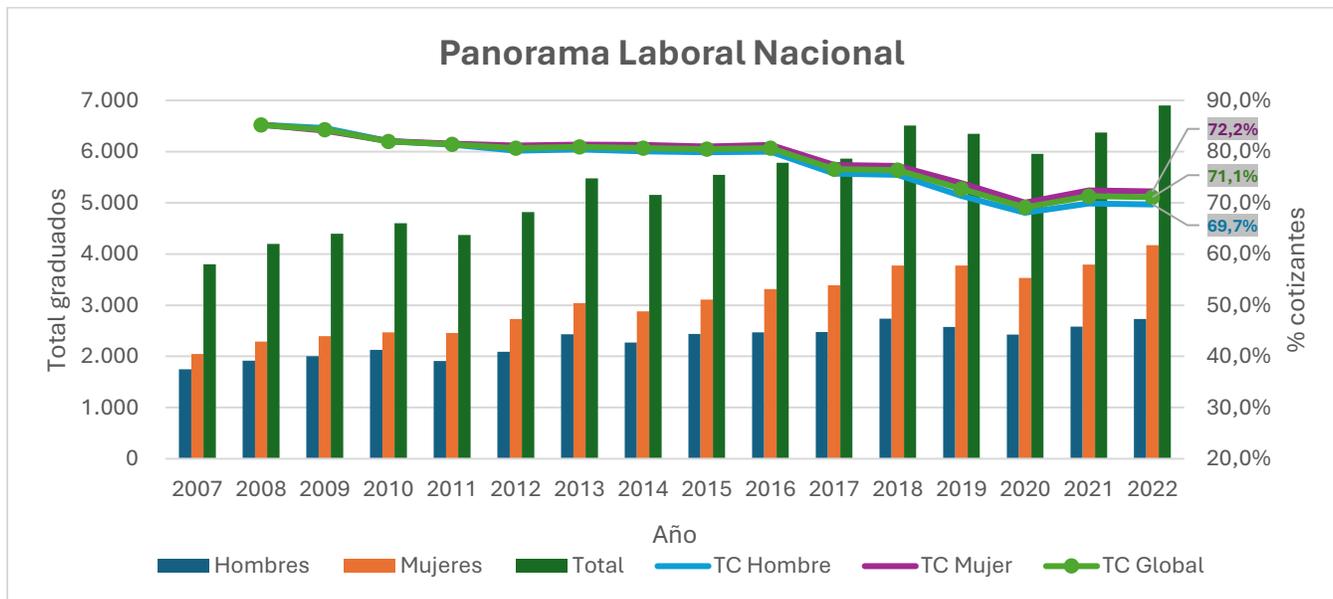
|  |    |
|--|----|
| Presentación .....   | 2  |
| Ficha Técnica de Elaboración .....   | 2  |
| Conceptos Clave .....  | 3  |
| Panorama Nacional.....   | 4  |
| Panorama Regional.....   | 6  |
| Comparativa de Instituciones Educativas.....                               | 9  |
| Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Medellín..... | 12 |
| Conclusiones .....   | 15 |
| Recomendaciones.....   | 16 |
| Bibliografía .....   | 17 |

## 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 promedios (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.



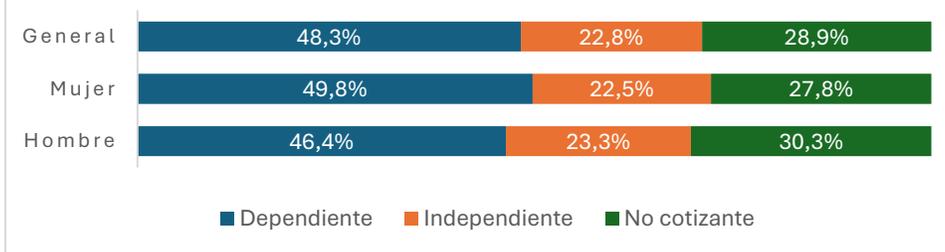
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados en medicina a nivel país registra una tendencia al alza en el periodo aquí presentado, registrando más de 6.900 nuevos profesionales en 2022. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres, representando el 57,1% del conteo total en estos años, sin embargo, se nota una tendencia al alza moderada en la cantidad de profesionales hombres en este campo, superando los 2.700 nuevos profesionales en el año 2022.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de cotizantes (TC) de los médicos en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; se observa que desde 2008 dicho indicador presenta una tendencia a la baja, pasando del 85,2% en este año al 80,7% en 2015, luego de este año la tendencia a la reducción se acelera, llegando a un mínimo de 69,1% en 2020, teniendo esto relación con el impacto económico de la pandemia de Covid-19. Los datos disponibles más recientes, entre 2021 y 2022, registran una leve mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 71,1%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 78,2%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales mujeres registra, en todo el periodo aquí registrado, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población masculina hasta por 1,2 puntos porcentuales (en 2022), aunque esta diferencia registra una tendencia al alza, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a alejarse, dando esto señal de una posible disparidad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo.

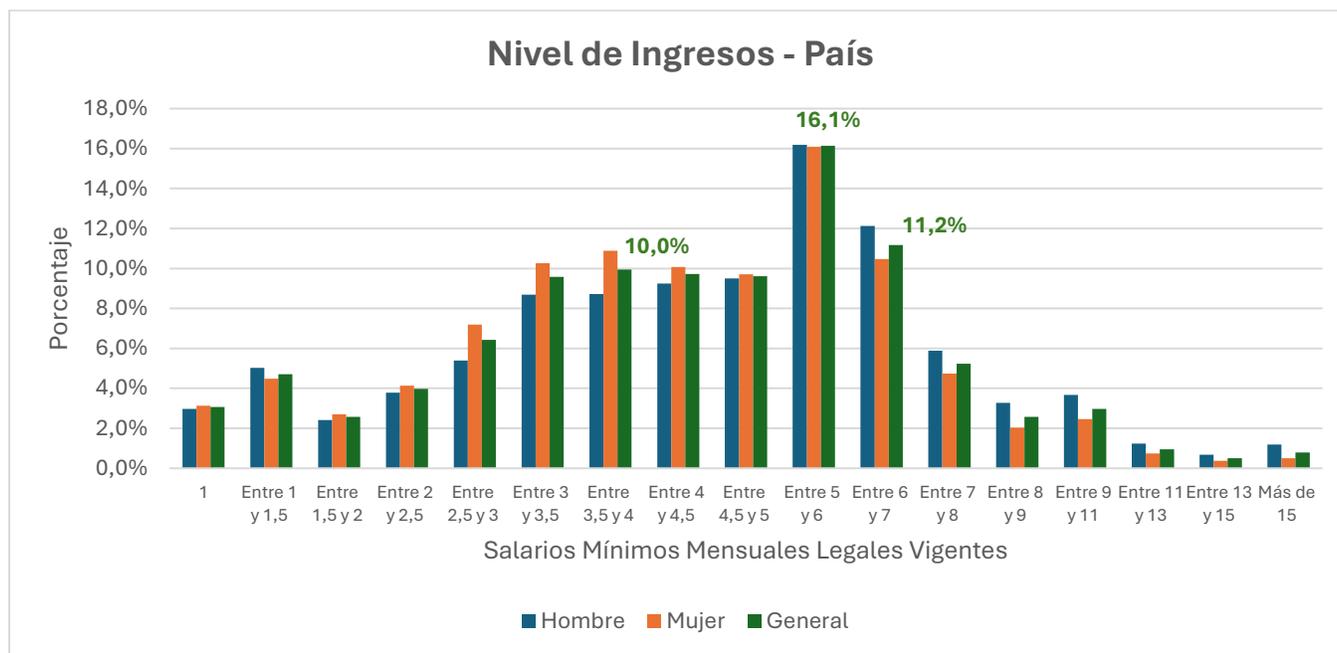
### Tipo de Ocupación - País



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

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 71,1% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 28,9%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 48,3% del total, es decir, el 68% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 22,8% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 32% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran menor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadoras dependientes; los hombres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma independiente, junto con una mayor tasa de no cotizantes.

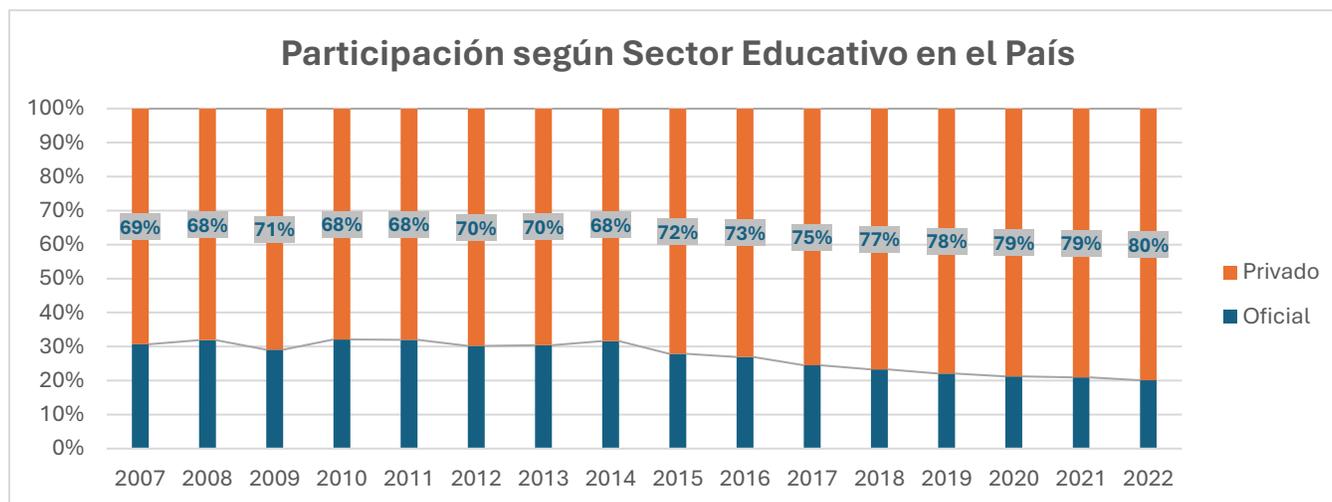
### Nivel de Ingresos - País



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los profesionales en medicina 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 5 y 6 SMMLV, cerca al 16,1% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 6 y 7 SMMLV, rondando el 11,2%, es decir, el 27,3% de los médicos en el país ganan entre 5 y 7 SMMLV para 2022.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 5 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se atenúa en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector profesional, 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.

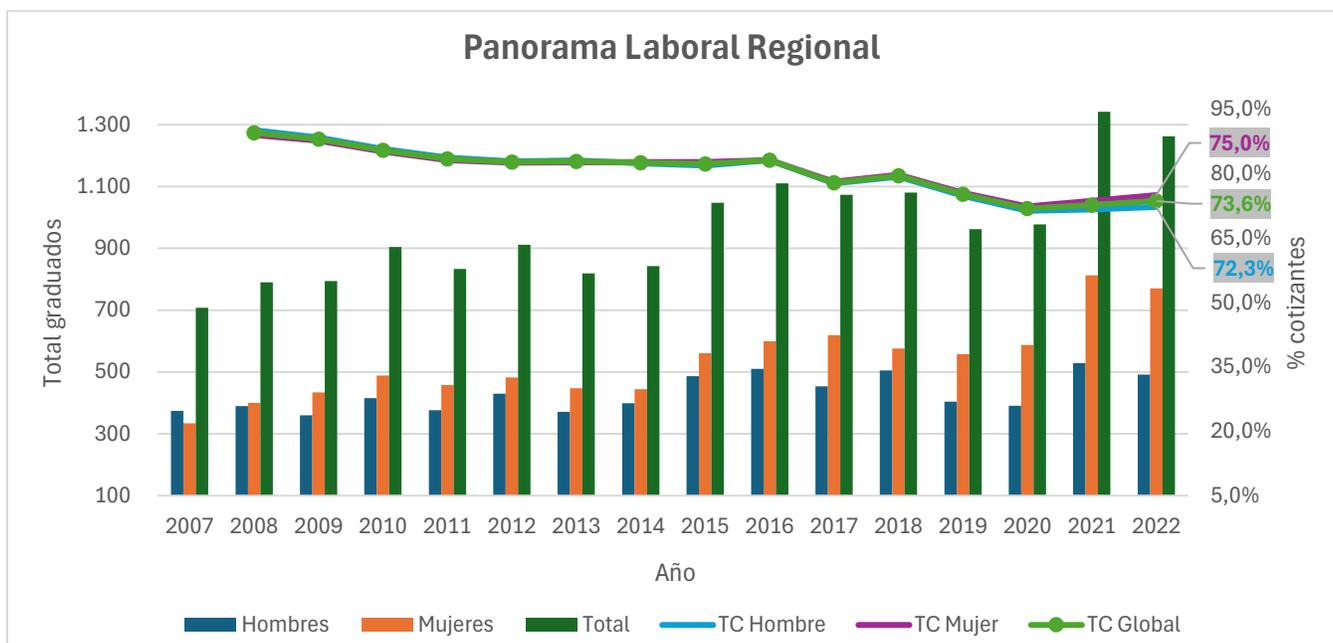


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 72% de la formación actual de médicos en el país para 2022. Sin embargo, esto responde a un cambio importante en esta tendencia frente a los porcentajes de participación de los sectores privado y público entre los años 2007 y 2022, pues desde 2015 el peso de la educación privada a registrado un auge importante en este campo, en detrimento del total de la educación pública, alcanzando un pico histórico en 2022, registrando el 80% de nuevos profesionales.

### Panorama Regional

Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de medicina en la región Centro 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 cotizantes (TC):

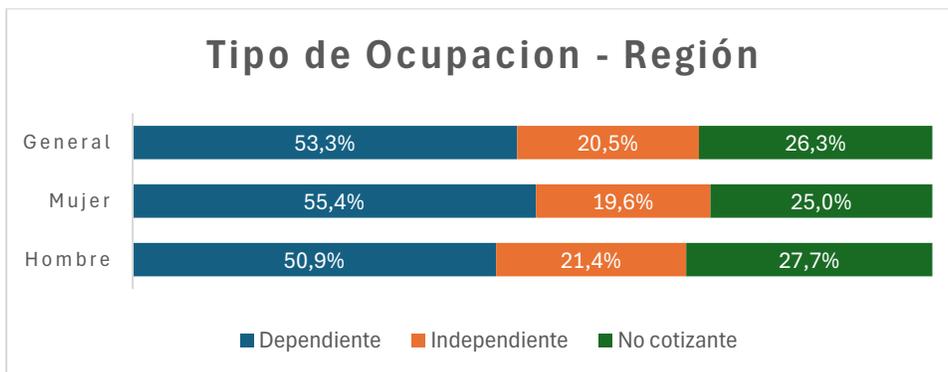


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Esta región registra a nivel histórico la cantidad de graduados en una tendencia similar al panorama nacional, en donde se observa un crecimiento en todo el periodo registrado con mínimas fluctuaciones, solo teniendo algunos picos que decrecen al año siguiente, pero que instantáneamente se vuelven a recuperar, pasando así de tener 708 nuevos egresados en 2007 a 1.263 en 2022, alcanzando su punto máximo en 2021 con 1.342. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria frente al total de hombres.

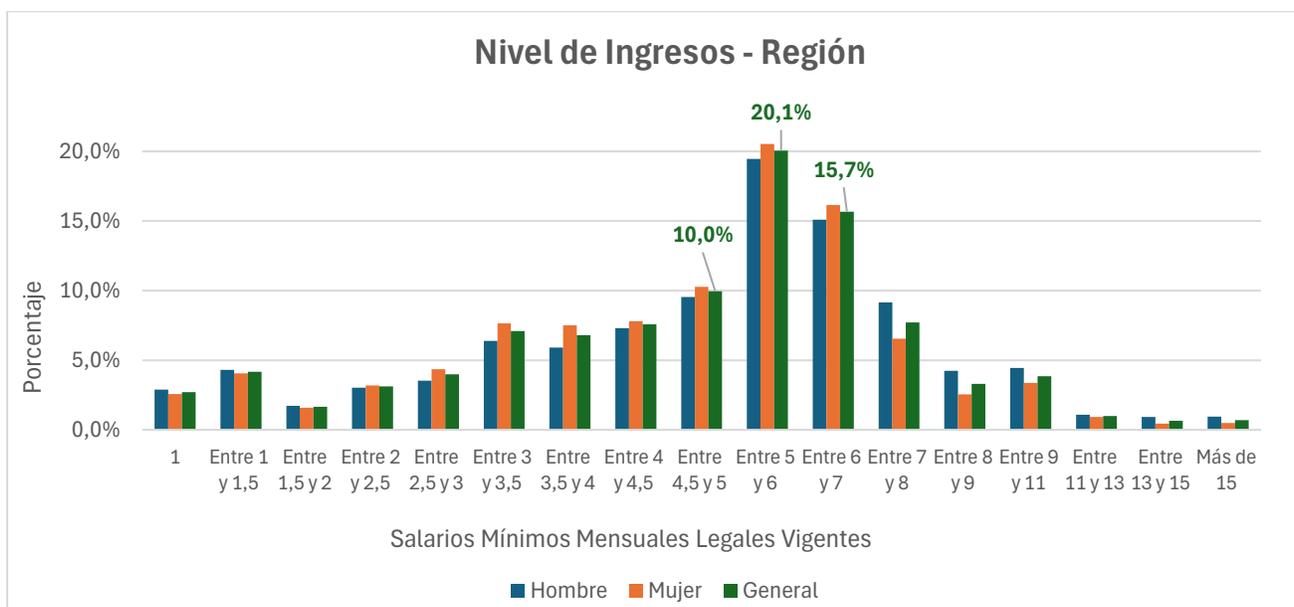
En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de cotizantes muestra un comportamiento decreciente, se puede ver claramente como ha presentado una caída desde el inicio de la muestra, registrando un mínimo histórico en 2020 con 71,9%, año desde el cual ha registrado una leve mejora en los siguientes 2 años terminando con un 73,6%.

En comparativa por género, el grupo de profesionales tanto de hombres como de mujeres registran una tendencia similar, en todo el periodo aquí registrado, los hombres con pequeñas diferencias están por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina, comenzando con una diferencia de 1,1 puntos porcentuales en 2008 (89% mujer vs 90,1 hombres%) y terminando con una diferencia notable de 2,7 punto porcentuales sienten las mujeres las que van a la delantera (75% mujer vs 72,3% hombres) en 2022, aunque esta diferencia registra una tendencia al alza para las mujeres, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a alejarse, dando esto señal de una posible disparidad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo.



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

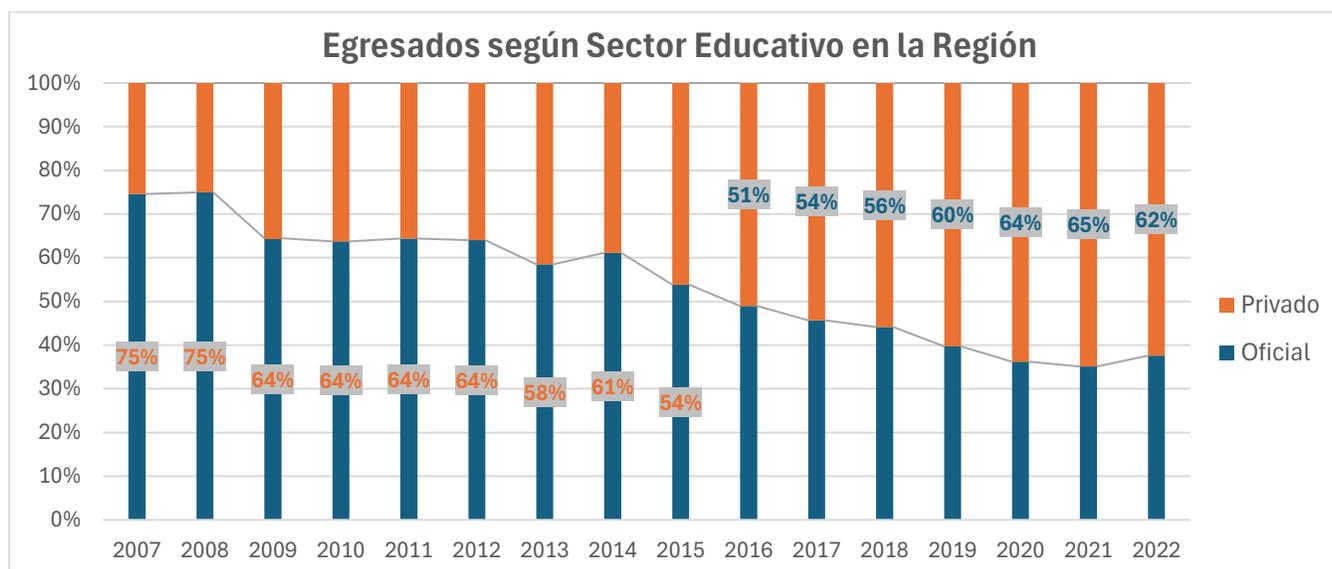
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una menor tasa de profesionales no cotizantes (26,3% regional vs 28,9% nacional), es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal, también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 53,3% del total regional y un 48,3% nacional, mientras los trabajadores independientes tienen un menor porcentaje a nivel regional frente al nacional (20,5% regional vs 22,8% nacional). En cuanto a comparación por género, las mujeres registran menor tasa de no cotizantes (mujer: 25% regional; 27,8% nacional) vs (hombres: 27,7% regional; 30,3% nacional), tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadoras dependientes (mujer: 55,4% regional; 49,8% nacional) vs (hombre: 50,9% regional; 46,4% nacional); los hombres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma independiente (hombre: 21,4% regional; 23,3% nacional) vs (mujer: 19,6% regional; 22,5% nacional).



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 similar a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una mayor concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 20,1% se encuentra en el rango de entre 5 y 6 SMMLV, seguido de un 15,7% del total, registrando ingresos de entre 6 y 7 SMMLV y un 10% entre los rangos 4,5 y 5 SMMLV.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales entre 2 a 7 SMMLV el porcentaje de las mujeres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de los hombres, mientras que en los rangos entre 7 a más de 15 SMMLV el porcentaje de hombres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector profesional, 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.



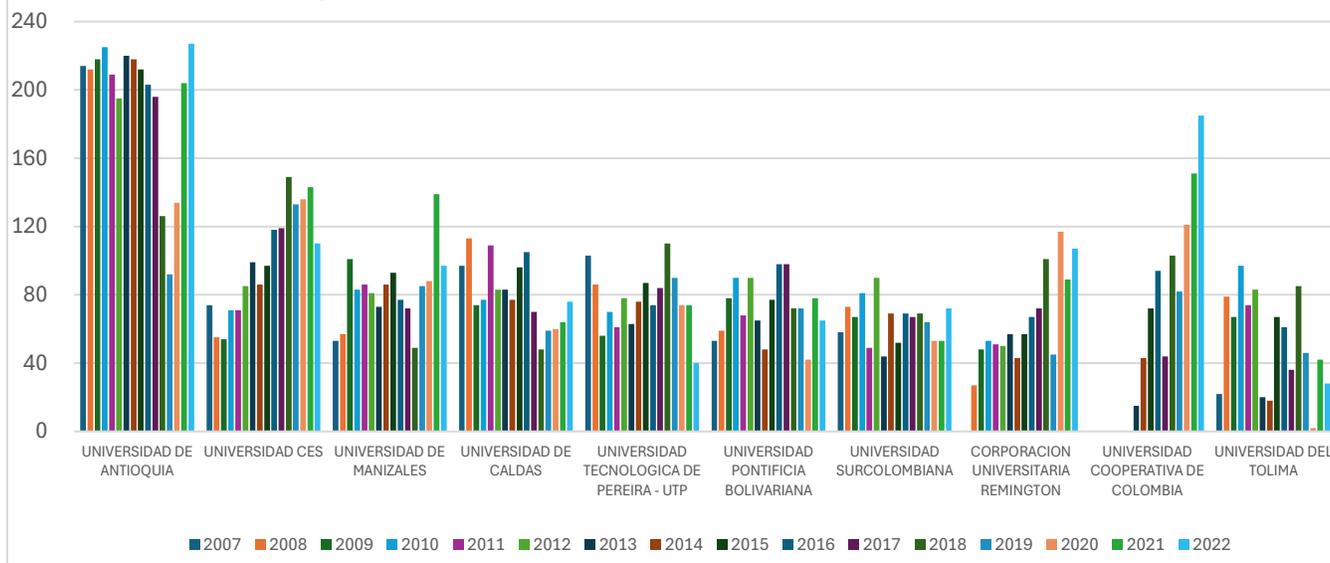
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, el sector de la educación oficial representa, en promedio, un poco más del 60% de la formación entre los años 2007 a 2015, comenzando con un 75% en 2007 y terminando con un 54% en 2015 siendo este año el último que domina el sector oficial; entre los años 2016 a 2022 el sector privado ha tomado la delantera comenzando con un 51% y terminando con un 62%, teniendo una tendencia creciente en estos años, a diferencia del análisis nacional donde el sector privado ha dominado en todos los años.

### Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:

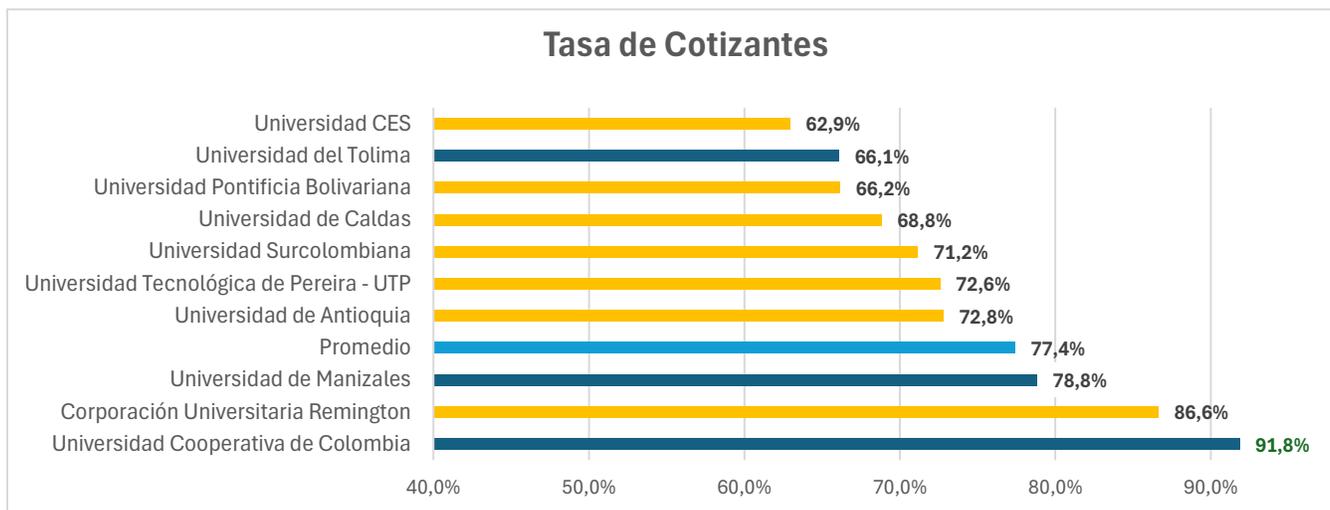
### Egresados de Instituciones de Educación Superior



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

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 10 instituciones de educación superior del programa de medicina entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades de Antioquia, CES y Manizales registran el mayor número de graduados, 3,105, 1.600 y 1.320, respectivamente; la Universidad de Caldas, la UTP, UPB y la Surcolombiana también presentan un buen número de egresados todas estando por encima de los mil graduados (1.291, 1.226, 1.153 y 1.030). En contraste, tenemos las universidades con menores volúmenes de graduados siendo la Universidad del Tolima la que presenta el menor número con tan solo 827 y tiene variaciones más notables de graduados en cada año, seguida de la UCC con 910 y la CUR con 984. Cabe destacar que, la UCC solo cuenta con graduados desde el año 2013 hasta la fecha, todas las universidades presentan crecimiento positivo con pequeñas fluctuaciones.

### Tasa de Cotizantes



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, la Universidad Cooperativa de Colombia se destaca con la tasa más alta (91,8%), superando en más de 14 puntos porcentuales el promedio general (77,4%), lo que evidencia una excelente articulación con el mercado laboral. También superan el promedio la Corporación Universitaria Remington (86,6%) y la Universidad de Manizales (78,8%). Por otro lado, siete de las diez instituciones analizadas se ubican por debajo del promedio, lo que sugiere posibles dificultades en la formalización del empleo de sus egresados. Llama la atención el caso de la Universidad CES, que registra la tasa más baja (62,9%). En general, este análisis permite concluir que, aunque algunas instituciones muestran buenos resultados en cuanto a la vinculación laboral formal de sus egresados, otras requieren fortalecer sus estrategias de empleabilidad y vinculación con el sector productivo. Cabe destacar que solo una Universidad que supera el promedio cuenta con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color amarillo), mientras que casi todas por debajo del promedio cuentan con el mismo, menos la Universidad del Tolima, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto no precisamente indica algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

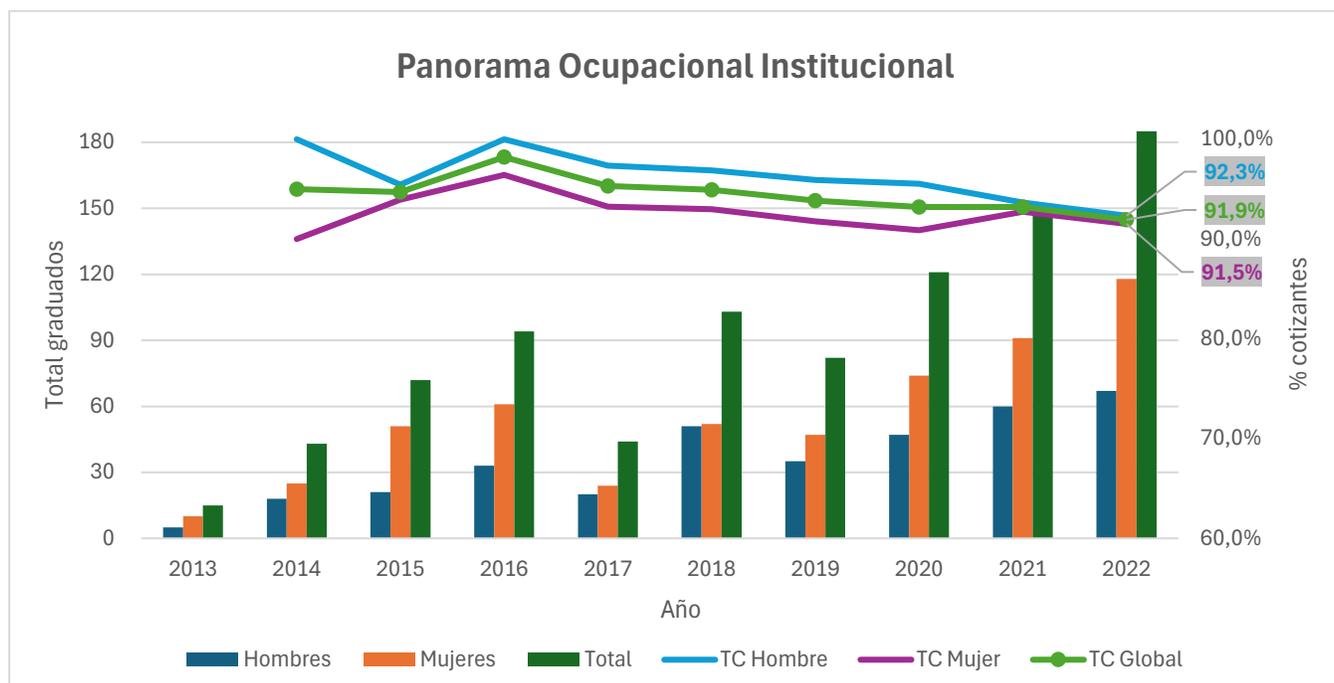
| Universidad                              | Salario (SMMLV) |
|--|-----------------|
| Universidad Surcolombiana                | Entre 4 y 4,5   |
| Universidad Tecnológica de Pereira - UTP | Entre 4,5 y 5   |
| Universidad de Caldas                    | Entre 4,5 y 5   |
| Universidad de Manizales                 | Entre 4,5 y 5   |
| Corporación Universitaria Remington      | Entre 5 y 6     |
| Universidad CES                          | Entre 5 y 6     |
| Universidad Cooperativa de Colombia      | Entre 5 y 6     |
| Universidad Pontificia Bolivariana       | Entre 5 y 6     |
| Universidad de Antioquia                 | Entre 5 y 6     |
| Universidad del Tolima                   | Entre 5 y 6     |

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 en medicina de este grupo de instituciones; la mayoría de las universidades registran rangos entre 5 y 6 SMMLV, lo que refleja una buena remuneración de sus egresados. Dentro de este grupo se encuentran instituciones como la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad CES, la Universidad de Antioquia, la Universidad del Tolima, la Universidad Pontificia Bolivariana y la Corporación Universitaria Remington, lo que sugiere una inserción laboral con ingresos competitivos en el mercado. Le siguen la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP), la Universidad de Caldas y la Universidad de Manizales con salarios entre 4,5 y 5 SMMLV, lo cual también representa una remuneración aceptable, aunque ligeramente inferior. En el rango más bajo se encuentra la Universidad Surcolombiana, con ingresos entre 4 y 4,5 SMMLV. En conjunto, estos resultados permiten observar que, aunque existen diferencias salariales entre instituciones, la mayoría de los egresados acceden a niveles de ingresos favorables.

## Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Medellín

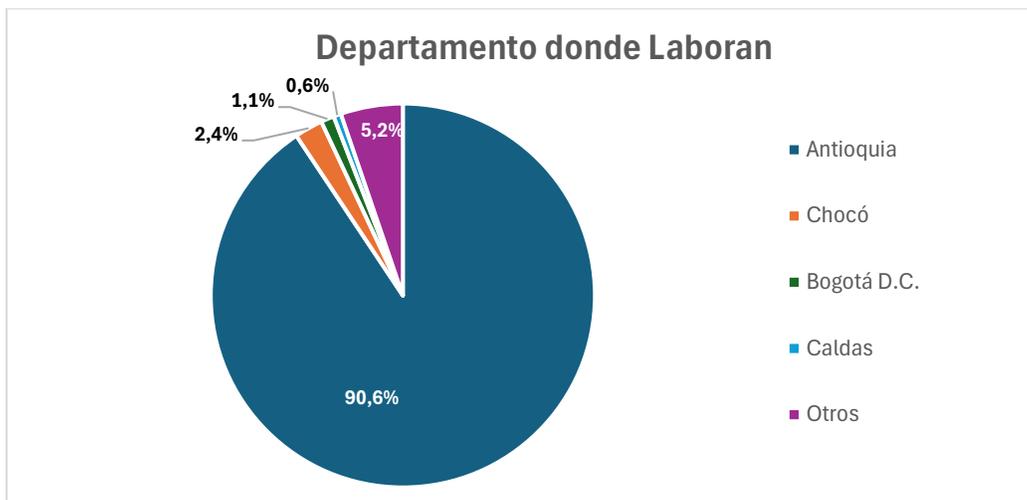
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Medellín para el programa de medicina. Hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registra con código 52723.



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

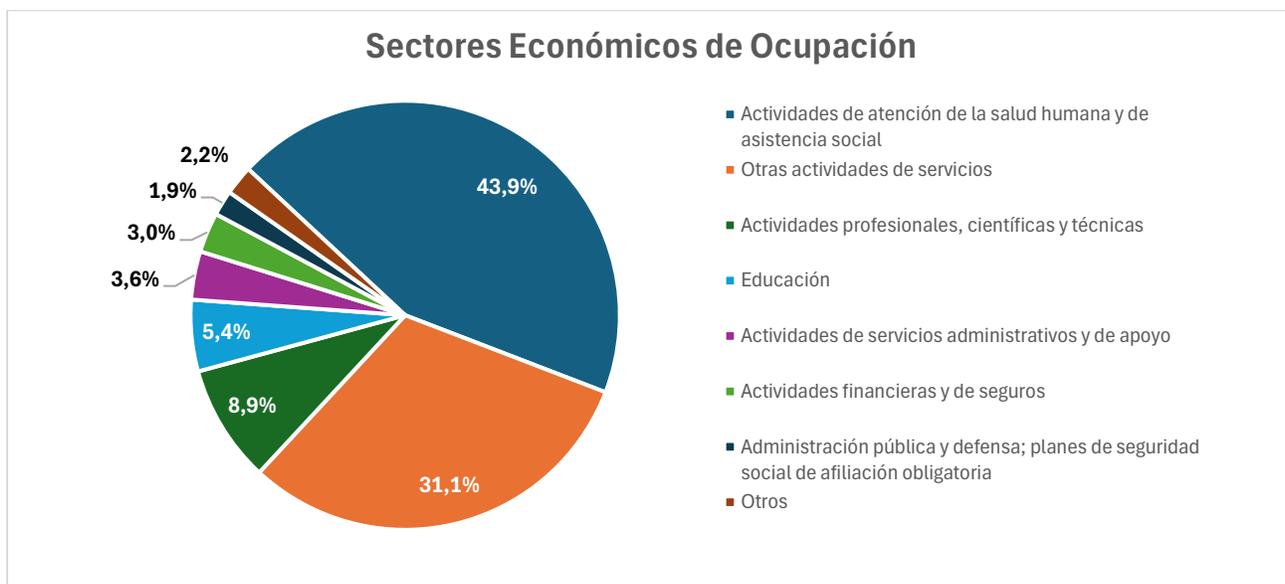
Los datos en cuanto al total de graduados del programa de medicina para la institución muestran una tendencia clara a partir del año 2013 hasta el 2022 teniendo un crecimiento notable con algunos throwbacks en los años 2017 y 2019, presentando mucho crecimiento y decrecimiento entre todo el periodo analizado. En términos totales, se puede mencionar que tuvo un máximo en el último año 2022 con 185 nuevos egresados, y un mínimo en 2013 con solo 15 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 medicina para la institución muestran una tendencia clara a través de los años, presentando una primera tendencia creciente entre los años 2014 y 2016 con una caída en 2015, para luego comenzar a decaer hasta el 2022, finalizando con un valor del 91,9% en el año 2022. En comparativa por género, los hombres presentan valores superiores a las mujeres en todos los años comenzando una diferencia máxima de 10 puntos porcentuales (100% hombres vs 90% mujer) y finalizando con una diferencia de mínima de tan solo 0,8 puntos porcentuales (92,3% hombres vs 91,5% mujeres).



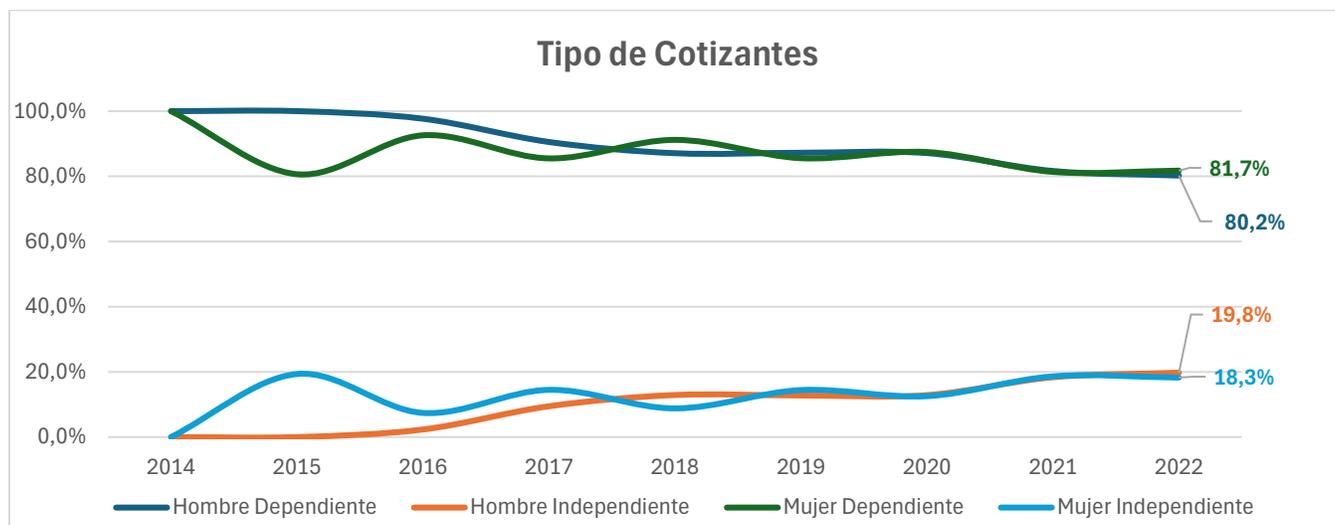
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, los datos muestran que el departamento de Antioquia concentra la gran mayoría de los egresados con un 90,6%, lo que evidencia una fuerte presencia o influencia institucional en esta región, posiblemente por la ubicación de sedes universitarias o la concentración de la oferta educativa y oportunidades laborales. En contraste, el departamento del Chocó solo representa el 2,4% de los egresados, seguido por Bogotá D.C. con un 1,1% y Caldas con apenas el 0,6%, lo que refleja una participación marginal en comparación con Antioquia. El grupo clasificado como “Otros”, que agrupa varios departamentos, suma un 5,2%, 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 Antioquia 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 médicos de la UCC campus Medellín, se puede decir que, las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, representan un 43,9%, lo cual sugiere una fuerte orientación profesional hacia el ámbito de la salud y el bienestar social. Le siguen las otras actividades de servicios con un 31,1%, lo que podría incluir trabajos informales o independientes, reflejando una diversidad en las ocupaciones ejercidas. En menor proporción se encuentran las actividades profesionales, científicas y técnicas con 8,9%, y el sector educativo con un 5,4%, lo que muestra cierta participación en ámbitos académicos y técnicos especializados. Los sectores restantes, como servicios administrativos y de apoyo, financieros y de seguros, administración pública y defensa y otros, tienen una participación inferior al 4%, lo que indica una baja representación en estos campos. 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 los años 2015 y 2022 revela una tendencia general hacia la diversificación de las formas de vinculación laboral. En el caso de los hombres, se observa una reducción gradual en la proporción de cotizantes dependientes, pasando del 100% en 2015 al 80,2% en 2022, mientras que el porcentaje de cotizantes independientes crece de 0% en 2015 a 19,8% en 2022. Este cambio refleja una migración paulatina hacia el trabajo independiente o modalidades laborales más flexibles. Para las mujeres, la tendencia es similar, aunque con variaciones interanuales más marcadas: el porcentaje de cotizantes dependientes desciende del 100% en 2015 al 81,7% en 2022, con un incremento correspondiente de cotizantes independientes que pasa de 0% a 18,3% en el mismo periodo. Es relevante destacar que, en algunos años (como 2015, 2016, 2017 y 2019), las mujeres presentaron mayores porcentajes de cotización independiente en comparación con los hombres, lo que podría indicar una creciente participación femenina en formas de empleo autónomo o por cuenta propia. En conjunto, los datos reflejan una transformación progresiva en el mercado laboral de los egresados, caracterizada por una disminución del empleo formal y un aumento sostenido del trabajo independiente, tanto en hombres como en mujeres.

## Conclusiones

Después de analizar detalladamente el informe, se extraen las siguientes conclusiones clave sobre el mercado laboral de los médicos en Colombia:

- **Crecimiento sostenido de egresados:** A nivel nacional, el número de graduados en medicina ha mostrado una tendencia creciente desde 2007 hasta 2022, superando los 6.900 nuevos profesionales en el último año, con una mayoría constante de mujeres (57,1%).
- **Disminución de la formalidad laboral:** La tasa de cotizantes ha disminuido progresivamente desde 2008 (85,2%) hasta alcanzar un mínimo en 2020 (69,1%), reflejando el impacto de la pandemia; sin embargo, entre 2021 y 2022 se observa una leve recuperación (71,1%).
- **Diferencias por género en formalidad:** Las mujeres egresadas presentan consistentemente mayores tasas de cotización que los hombres, con una brecha creciente, lo cual sugiere posibles desigualdades en el acceso al empleo formal entre géneros.
- **Alta concentración en educación privada:** Para 2022, el 80% de los médicos se graduaron de instituciones privadas, lo que evidencia un cambio importante en el modelo de formación médica, desplazando al sector público desde 2015.
- **Desigualdad salarial por género:** Aunque el 27,3% de médicos gana entre 5 y 7 SMMLV, los hombres predominan en los rangos salariales más altos, mientras que las mujeres están más concentradas en los rangos bajos, lo cual apunta a una brecha salarial de género.
- **La región Centro Occidente sigue tendencias similares:** Esta región ha mantenido un crecimiento constante en el número de egresados, con predominio femenino, aunque presenta una tasa de cotización apenas superior a la nacional (73,6% vs. 71,1%).
- **Mayor empleo dependiente en la región:** La región Centro Occidente muestra un mayor porcentaje de trabajadores dependientes (53,3%) frente al nacional (48,3%), lo que indica una estructura laboral más formalizada regionalmente.
- **La UCC – Medellín destaca en empleabilidad:** La Universidad Cooperativa de Colombia – campus Medellín tiene una de las tasas de cotización más altas (91,9% en 2022), superando ampliamente el promedio nacional y regional, lo que indica fuerte articulación con el mercado laboral.
- **Concentración geográfica del empleo:** El 90,6% de los egresados de la UCC – Medellín trabaja en Antioquia, lo que evidencia una fuerte concentración territorial en la inserción laboral, con baja movilidad hacia otros departamentos.
- **Tendencia hacia el trabajo independiente:** Tanto en hombres como en mujeres de la UCC Medellín, se observa un crecimiento del trabajo independiente desde 2015 hasta 2022, pasando de 0% a cerca del 20%, lo que refleja una diversificación en las formas de inserción laboral.

Estos hallazgos pueden orientar estrategias y políticas para promover un mercado laboral más equilibrado y equitativo en esta profesión.

## Recomendaciones

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se plantean las siguientes recomendaciones para promover un mejor desarrollo profesional de los médicos en Colombia:

1. Fomentar políticas de empleabilidad y creación de nuevas oportunidades laborales en el sector salud, tanto público como privado, para absorber la creciente oferta de profesionales en medicina.
2. Implementar programas de acompañamiento y asesoría para el emprendimiento e iniciativas de trabajo independiente en el campo de la salud, dada la tendencia al alza en esta modalidad de trabajo, en actividades como la telemedicina, la medicina de “concierge”, investigación médica y docencia universitaria (Martínez, Massip, & Pérez, 2021).
3. Establecer mecanismos de monitoreo y regulación de las condiciones salariales en el sector salud, con el fin de garantizar una remuneración justa y equitativa, eliminando las brechas salariales por género.
4. Impulsar programas de capacitación continua y desarrollo profesional para los médicos, enfocados en áreas de alta demanda y especialidades estratégicas, con el objetivo de mantener sus competencias actualizadas y mejorar su empleabilidad, como medicina familiar y atención primaria en salud, geriatría y gerontología, telemedicina y salud digital, medicina de emergencias y cuidados críticos, salud pública y epidemiología, medicina del deporte y rehabilitación, oncología y cuidados paliativos y medicina de precisión y genómica (Seguros Sura, 2020).
5. Fomentar la descentralización de las oportunidades laborales en el sector salud, a través de incentivos y programas que promuevan la retención de talento en regiones con alta demanda, como la región sur oriente.
6. Establecer alianzas entre instituciones educativas, sector público y privado, para generar pasantías, prácticas profesionales y programas de inserción laboral que faciliten la transición de los recién egresados al mercado de trabajo.
7. Impulsar el bilingüismo y el dominio de otras lenguas entre los profesionales de la salud, habilidad muy valorada en un mundo globalizado y que amplía las oportunidades laborales, esto es, al desarrollar habilidades como comunicación efectiva con pacientes internacionales, acceso a oportunidades laborales globales e investigación internacional (EmpleoSalud, 2023).
8. Promover una mayor diversificación de los sectores económicos en los que se desempeñan los médicos, aprovechando la versatilidad de sus conocimientos y habilidades en áreas como investigación, consultoría, gestión de servicios de salud (González et al., 2008), entre otros.
9. Impulsar programas de mentoría y acompañamiento para los médicos en sus primeros años de ejercicio profesional, con el fin de brindar orientación y apoyo en su desarrollo laboral, desarrollando redes de contactos y oportunidades, así como un feedback constructivo (Aguilar & Manzano, 2018).
10. Realizar estudios periódicos sobre las tendencias y proyecciones del mercado laboral en el sector salud, con el fin de ajustar la oferta educativa y las estrategias de formación de acuerdo con las necesidades cambiantes.

Estas recomendaciones buscan abordar los desafíos identificados en el informe, fomentando un entorno propicio para el desarrollo profesional de los médicos, promoviendo la empleabilidad, la equidad salarial, la capacitación continua, el emprendimiento y la descentralización de las oportunidades laborales en todo el país.

## Bibliografía

- Aguilar, N., & Manzano, N. (2018). La mentoría en el nivel universitario: etapas para su implementación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(3), 255-262. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000300255](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000300255)
- EmpleoSalud. (2023). *l Bilingüismo en el sector salud: Un valor agregado para conseguir empleo*. Obtenido de <https://empleodesalud.com/el-bilinguismo-sector-salud-valor-agregado/>
- González, M., Mercado, F., Ochoa, H., Rivera, H., & Idrovo, Á. (2008). Utilización de la investigación por gestores de salud en México: diagnóstico de la capacidad y propuestas de fortalecimiento. *Salud Pública de México*, 50(6), 498-507. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342008000600011](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342008000600011)
- Martínez, S., Massip, A., & Pérez, F. (2021). El estudio y trabajo independientes en la mira de la educación médica superior cubana. *Ecimed*, 35(1). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v35n1/1561-2902-ems-35-01-e2175.pdf>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Seguros Sura. (2020). *Tendencias del Sector Salud*. Obtenido de <https://segurosura.com/content/uploads/2020/09/seguros-sura-cartilla-tendencias-de-salud-1-1.pdf>
- SNIES. (2025). *Consulta de Programas*. Obtenido de <https://hecaa.mineduccion.gov.co/consultaspublicas/programas>