



Informe de Empleabilidad

Programa de Medicina, campus Santa Marta

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado 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 norte 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	28 de febrero de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
Fuente de los datos	- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: medicina 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); norte (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: medicina Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

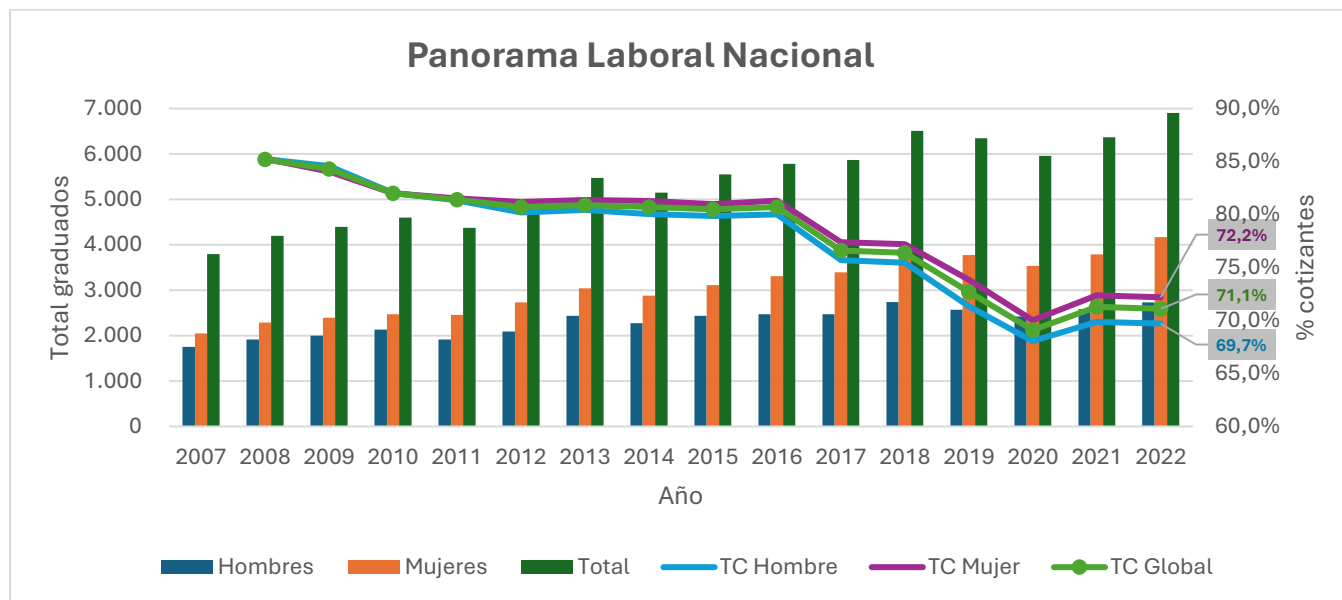
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Santa Marta	11
Conclusiones	13
Recomendaciones.....	14
Bibliografía	16

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 promedio (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.



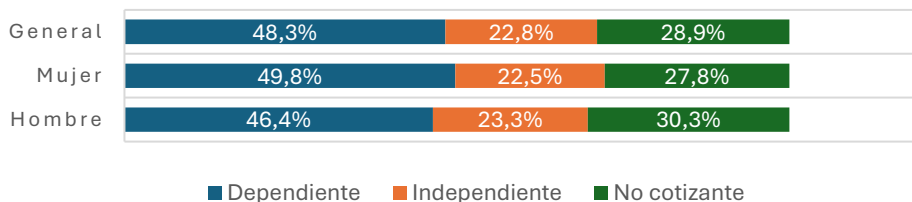
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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, si bien se podrían considerar como una diferencia mínima.

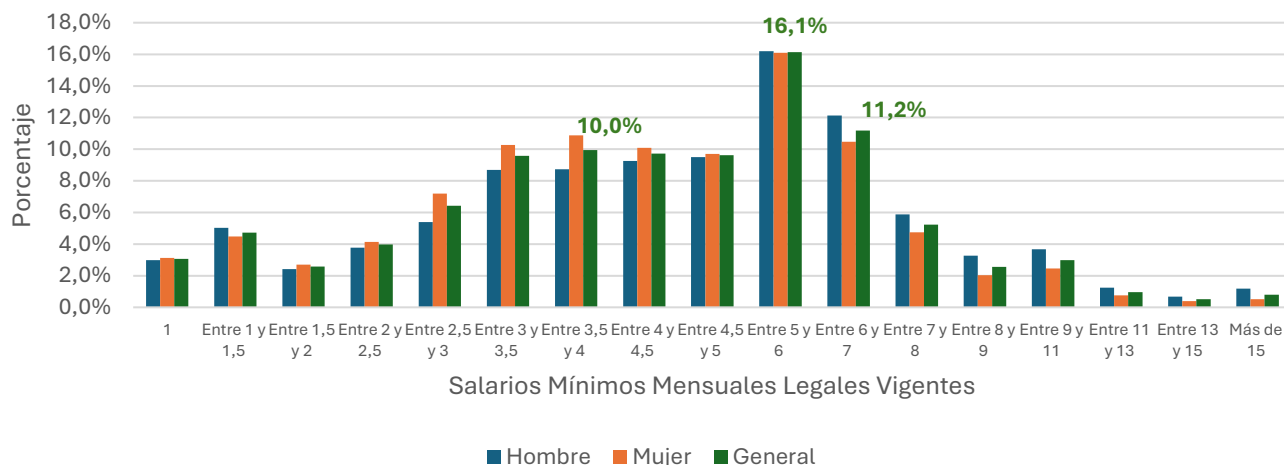
Tipo De Ocupación - País



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 formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes 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.

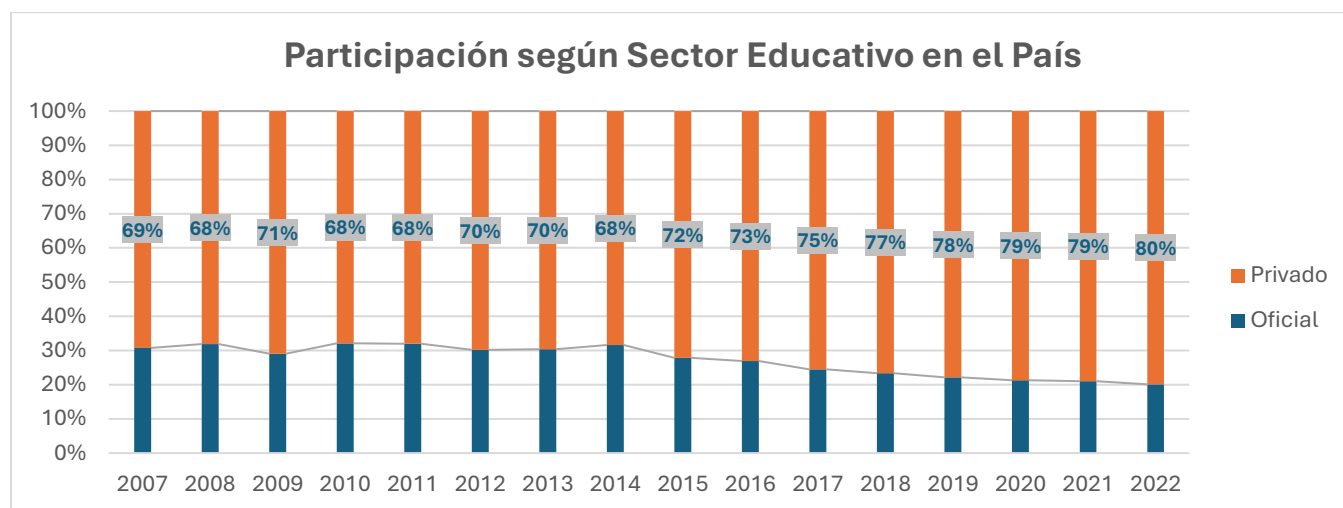
Nivel de Ingresos - País



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 acentúa 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.

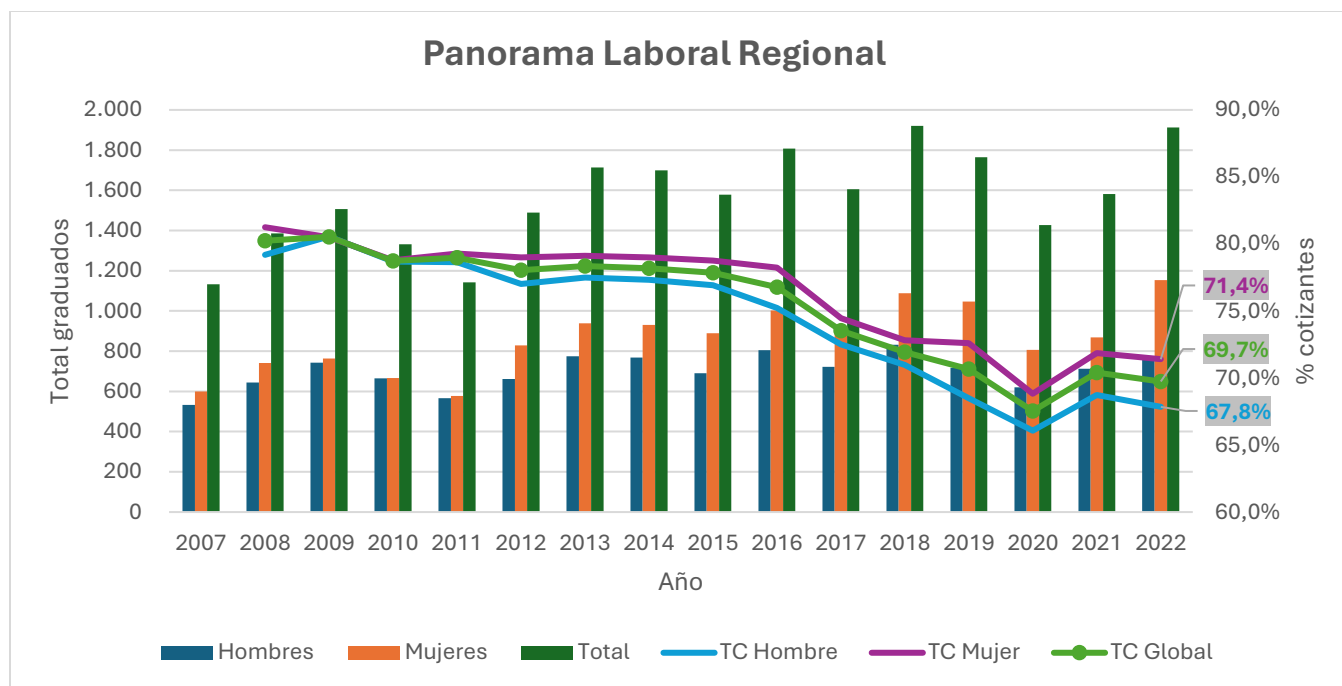


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 norte de Colombia, 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):



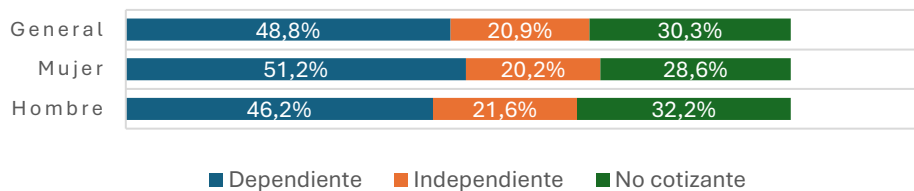
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Esta región registra a nivel histórico la cantidad de graduados en una tendencia diferente al panorama nacional, en donde se observa un comportamiento muy irregular, en todo el periodo registrado, teniendo algunos picos que decrecen al año siguiente, pero que se vuelven a recuperar, pasando así de tener 1.133 nuevos egresados en 2007 a 1.913 en 2022, siendo este su punto máximo. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria, representado el 55,1% del total histórico, mientras que la cantidad de nuevos profesionales hombres representan el 44,9% en 2022.

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 un valor de 67,5%, año desde el cual ha registrado una leve mejora en el 2021 pero volviendo a decaer en 2022. Mientras que el promedio histórico a nivel nacional la TC es del 78,2%, a nivel de esta región el promedio es de 75,4%, esta menor tasa de cotizantes puede ser síntoma de un desempeño menos favorable en el mercado laboral de este sector en la región.

En comparativa por género, la diferencia en tasa de cotizantes entre hombres y mujeres es un poco más marcada que a nivel nacional, solo en 2021 se registra una diferencia de 3,5 puntos porcentuales en favor de la comunidad masculina, además esto responde a una tendencia creciente en la diferencia entre las tasas de cotizantes para cada uno de estos dos grupos.

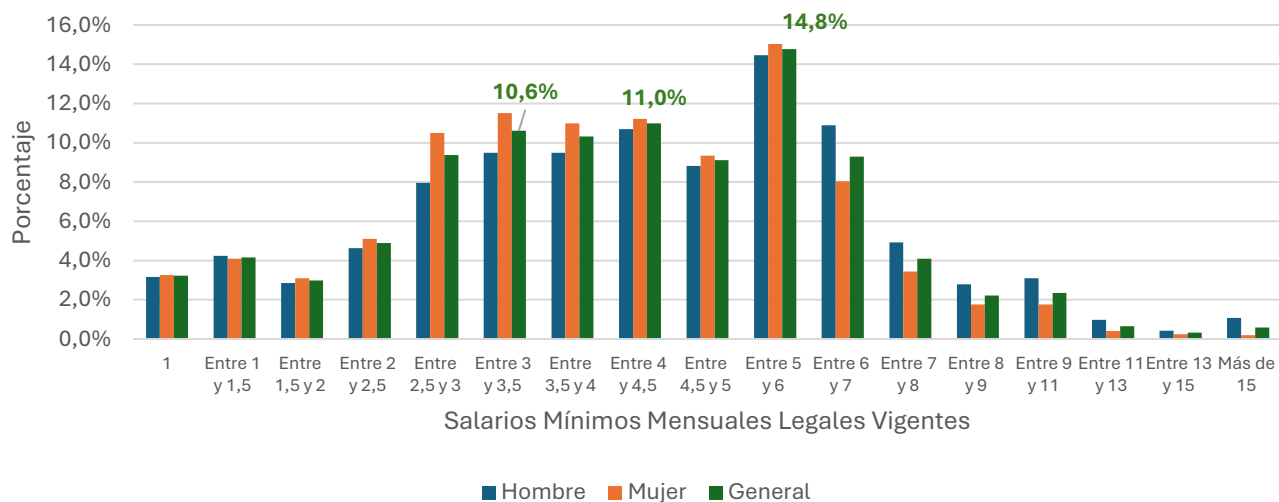
Tipo De Ocupación - Región



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

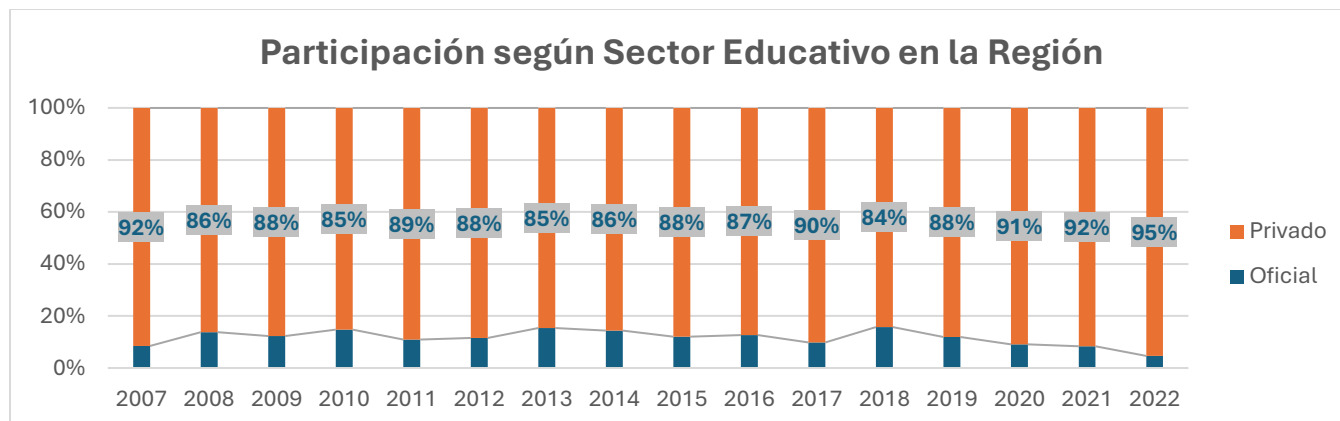
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, mayor porcentaje de tasa de desempleo formal, también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 48,8% del total, es decir, un 70% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres reporta una tasa de desempleo formal mayor y una tasa de trabajadores independientes también mayor.

Nivel de Ingresos - Región



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, 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 14,8% se encuentra en el rango de entre 5 y 6 SMMLV, seguido de un 11% del total registrando ingresos de entre 4 y 4,5 SMMLV. Se repite el hecho de que, para rangos salariales mayores a los 6 SMMLV la proporción de hombres en cada rango es mayor que la de mujeres.

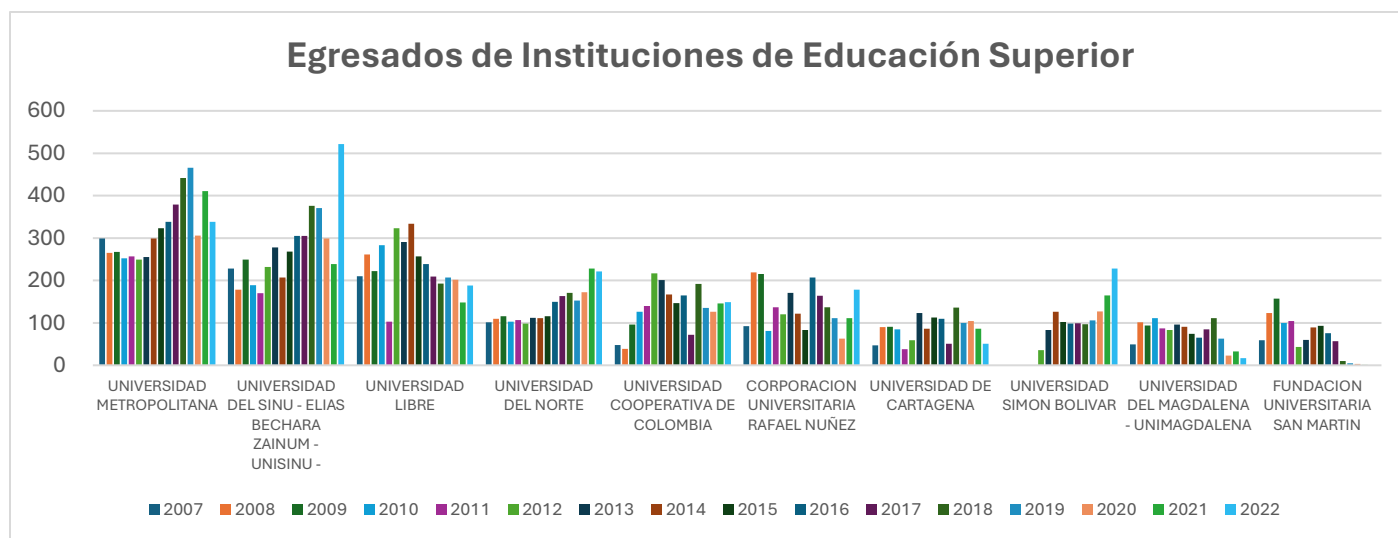


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 95% de la formación actual de médicos en el país para 2022. Cabe resaltar que no parece que esta tendencia vaya a tener cambios en el corto plazo.

Comparativa de Instituciones Educativas

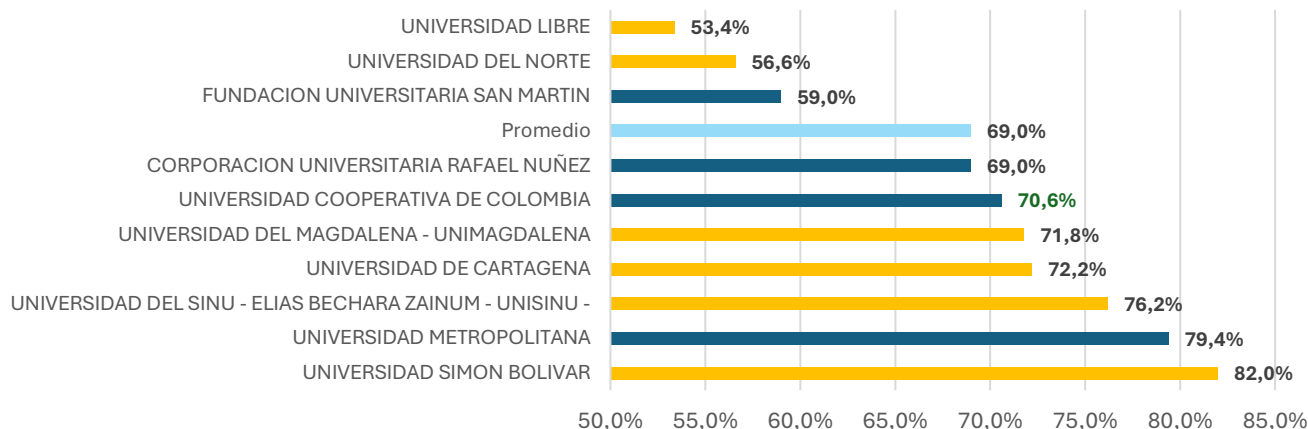
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:



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

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 10 instituciones de educación superior que cuentan con egresados en el programa de medicina entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades Metropolitana, del Sinú y Libre, registran el mayor número de graduados, 5.146, 4.416 y 3.670, respectivamente, sin embargo, esta primera registra una tendencia a la baja en cuanto a nuevos egresados en los últimos años.

Tasa de Cotizantes



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 Simón Bolívar, con un valor del 82%, trece puntos porcentuales por encima del promedio (69%). Cabe destacar que 4 de las universidades en el top 5 de la lista cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color amarillo), mientras que por debajo del promedio hay 2, ocupando los últimos dos puestos de la lista, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto puede indicar 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.

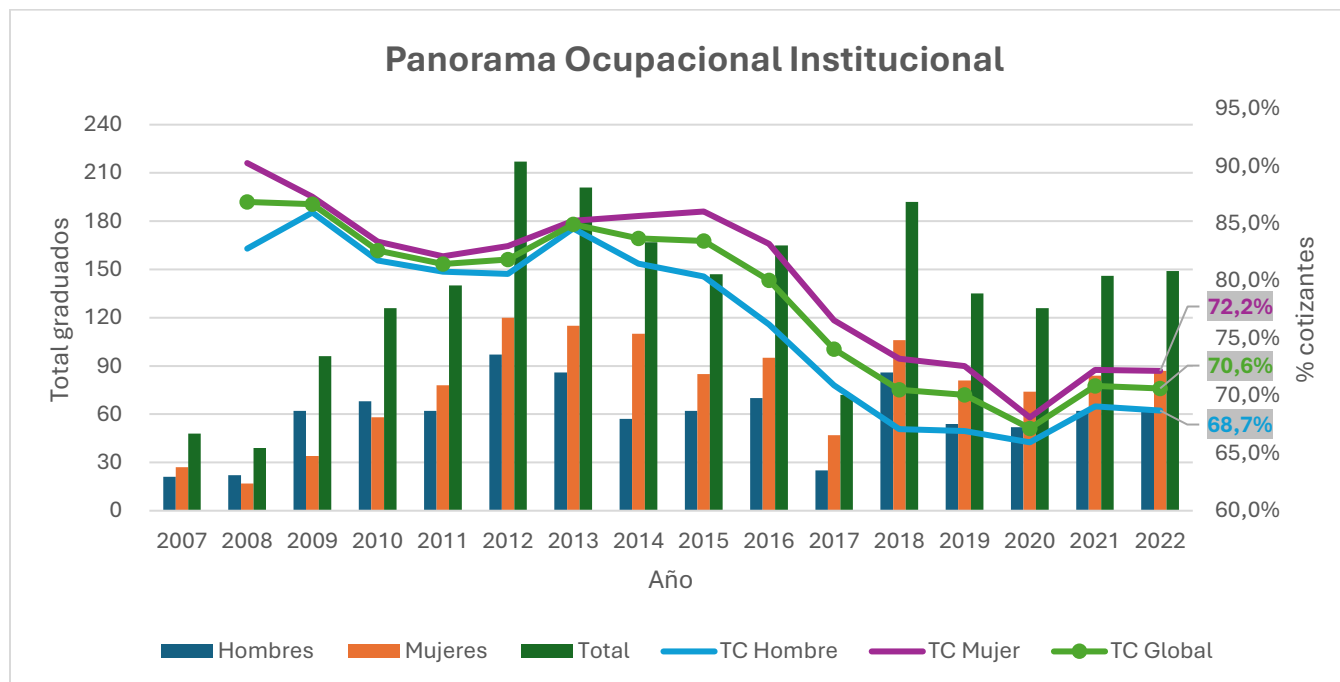
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Metropolitana	Entre 4 y 4,5
Universidad Del Sinú - Elías Bechara Zainum - Unisinu -	Entre 4 y 4,5
Universidad Libre	Entre 4 y 4,5
Universidad Del Norte	Entre 4 y 4,5
Universidad Cooperativa De Colombia	Entre 4 y 4,5
Corporación Universitaria Rafael Nuñez	Entre 4 y 4,5
Universidad De Cartagena	Entre 4 y 4,5
Universidad Simón Bolívar	Entre 4 y 4,5
Universidad Del Magdalena - Unimagdalena	Entre 4 y 4,5
Fundación Universitaria San Martín	Entre 4 y 4,5

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales en medicina de este grupo de instituciones. Se anota el hecho de que para todas las universidades de la lista el valor se encuentra entre 4 y 4,5 SMMLV, esto imposibilita el poder indicar una posible relación entre los niveles de salario promedio y la acreditación de alta calidad. Los salarios correspondientes a las universidades con programas de con la acreditación de alta calidad están marcados en color naranja.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Santa Marta

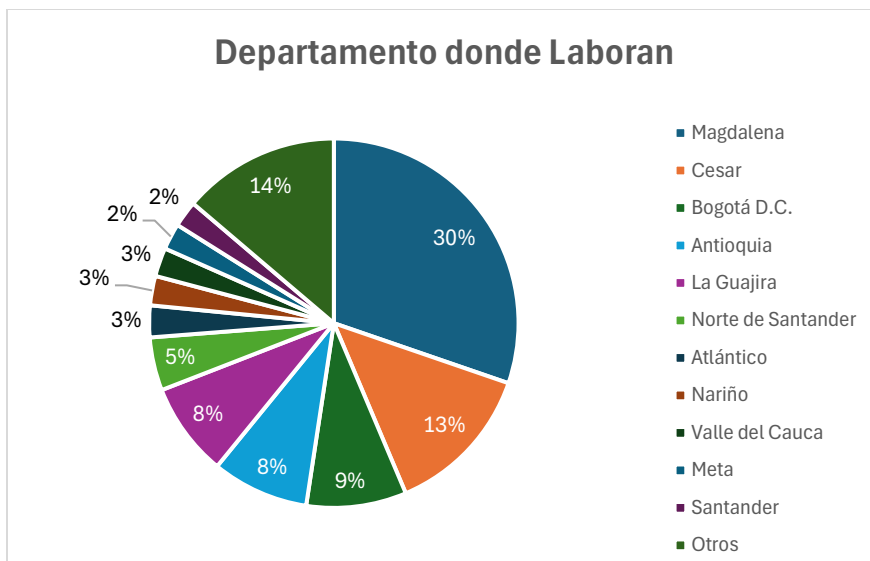
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Santa Marta para el programa de medicina. Hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registran un programa para este campus, con código 3529, estando actualmente “activo” (SNIES, 2025).



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

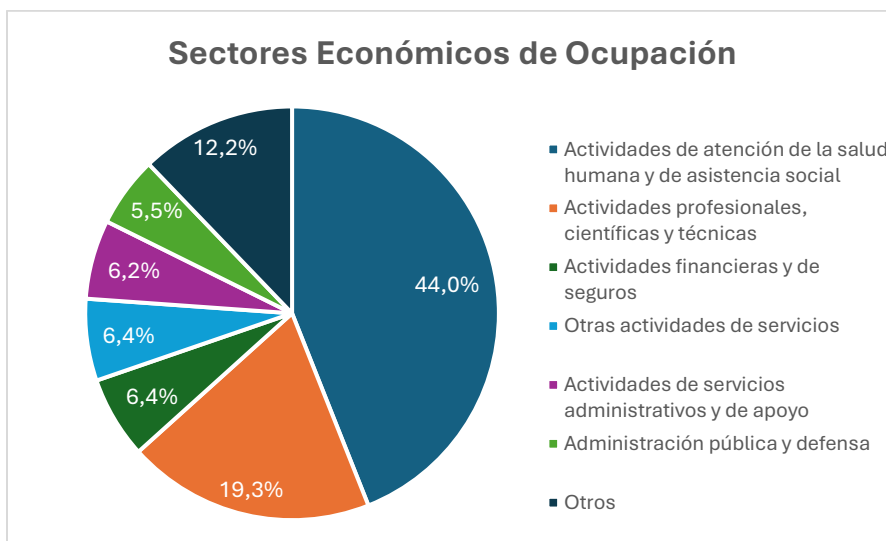
Los datos en cuanto al total de graduados del programa de medicina para la institución muestran una tendencia clara entre los años 2008 y 2012, presentando un crecimiento y luego una caída posterior a este último año, para pasar a variaciones bastante irregulares hasta el último año de la muestra. En términos totales, se puede mencionar que tuvo un máximo en el año 2012 con 217 nuevos egresados, y un mínimo en 2008 con solo 39 nuevos egresados, siendo esto un buen ejemplo de los grandes cambios presentados en el programa, sin una tendencia constante visible. Se mantiene la tendencia global de un mayor número de mujeres sobre hombres en la mayoría de los periodos.

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, decreciendo desde el año 2008 hasta el 2022. Teniendo solo un repunte a inicios del 2012, aunque fue muy breve, finalizando con un valor del 70,6% en el año 2022, 16,3 PP menos que en el 2008. En comparativa por género, las mujeres presentan tasas superiores a los hombres en todos los periodos.



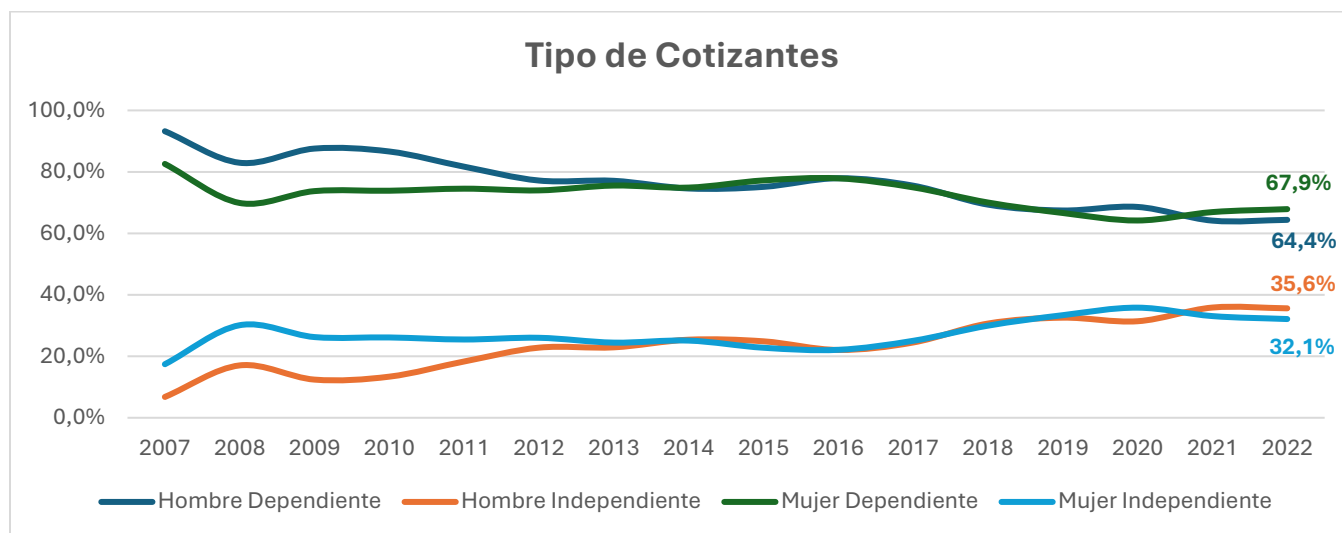
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un poco más del 30% del total se encuentran laborando en el departamento de Magdalena, mientras que otro poco más de un 13% se encuentra en el departamento del Cesar, por lo tanto, se puede concluir que el porcentaje de egresados de este campus que se queda en la región es comparativamente bajo, por lo tanto no se puede asegurar de que hubo retención del capital humano para el territorio, motivado esto por la migración de los profesionales a otros departamentos del país. Otros departamentos donde se encuentran este grupo de egresados son Cesar (13,4%), Bogotá D.C. (8,8%), Antioquia (8,5%) y La Guajira (8,2%).



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

Según el sector económico donde se desempeñan los médicos de la UCC campus Santa Marta, se puede decir que la mayoría se ocupa en Actividades de atención de la salud humana (44%), actividades profesionales, científicas y técnicas (19,3%), y actividades financieras y de seguros (6,4%). Otro sector económico que destaca por porcentaje de participación es otras actividades de servicios (6,4%).



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, se anota el hecho que desde el año 2007 hasta el año 2012 se ve una tendencia creciente en los trabajadores independientes hombres y en mujeres, para que desde el 2012 no se presenten cambios muy significativos hasta el 2017, donde este último sector vuelve a crecer hasta el año 2020.

Conclusiones

Después de analizar detalladamente los datos presentados sobre la empleabilidad de los graduados en Medicina, se pueden extraer las siguientes conclusiones clave:

1. **Creciente oferta de profesionales médicos:** El número de graduados en medicina a nivel nacional muestra una clara tendencia al alza, alcanzando más de 6.900 nuevos profesionales en 2022, lo que indica un aumento continuo en la oferta de médicos en el mercado laboral colombiano.
2. **Predominio femenino en la profesión:** Las mujeres representan la mayoría (57,1%) de los profesionales médicos graduados en el período analizado, manteniendo esta tendencia tanto a nivel nacional como regional.
3. **Deterioro progresivo de la tasa de empleabilidad formal:** Se observa una preocupante tendencia decreciente en la tasa de cotizantes (TC), que pasó de 85,2% en 2008 a 71,1% en 2022. Esta reducción, acelerada desde 2015 y agudizada durante la pandemia de Covid-19, refleja un deterioro en las condiciones de empleabilidad formal del sector.

4. **Mayor estabilidad laboral para mujeres:** Las profesionales médicas presentan consistentemente mayores tasas de cotización y de trabajo dependiente que sus contrapartes masculinos, tanto a nivel nacional como regional, lo que sugiere una mayor estabilidad laboral para este grupo.
5. **Disparidad salarial por género:** Para rangos salariales superiores a 5 SMMLV, el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el de mujeres, tendencia que se acentúa en los rangos de ingresos más altos, lo que evidencia una posible brecha salarial por género en el sector.
6. **Predominio del sector privado en la formación médica:** La educación privada ha ganado un peso significativo en la formación de médicos, alcanzando un 80% de participación en 2022 a nivel nacional, y más del 95% en la región norte.
7. **Menor empleabilidad formal en la región norte:** La región norte presenta un promedio histórico de tasa de cotizantes del 75,4%, inferior al promedio nacional de 78,2%, lo que indica un desempeño menos favorable del mercado laboral médico en esta región.
8. **Correlación entre acreditación de calidad y empleabilidad:** Se observa que las universidades con acreditación de alta calidad tienden a presentar mejores tasas de cotizantes entre sus egresados, lo que sugiere una posible relación entre la calidad certificada del programa y las oportunidades laborales.
9. **Homogeneidad salarial entre instituciones educativas:** La mediana del rango salarial para egresados de todas las universidades analizadas en la región norte se ubica entre 4 y 4,5 SMMLV, sin diferencias significativas relacionadas con la acreditación de calidad.
10. **Baja retención regional de profesionales de la UCC Santa Marta:** Apenas un 30% de los egresados de medicina de la UCC campus Santa Marta laboran en el departamento del Magdalena, evidenciando una importante migración de capital humano hacia otras regiones del país.
11. **Diversificación sectorial limitada:** La mayoría de los médicos de la UCC campus Santa Marta se desempeñan en actividades de atención de la salud humana (44%), con una participación menor en otros sectores, lo que indica una limitada diversificación del ejercicio profesional.
12. **Tendencia creciente hacia el trabajo independiente:** Se observa un aumento en la proporción de profesionales que ejercen de manera independiente, lo que refleja transformaciones en las modalidades de vinculación laboral en el sector salud.

Estas conclusiones reflejan tanto desafíos como oportunidades para el sector de la salud y la formación médica en Colombia, e indican la necesidad de estrategias para mejorar las condiciones laborales, reducir brechas de género y promover la retención del talento en las regiones.

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.
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
- 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
- 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. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.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.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/programas>