



**Informe de Empleabilidad**  
**Programa de Odontología, campus Pasto**

## Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado en odontología, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, un énfasis a nivel territorial y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen este programa en la región occidente del país. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre la Universidad Cooperativa de Colombia y otras instituciones de educación superior en el territorio, y basa su desarrollo en la información ofrecida por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como la información sobre programas e instituciones de educación superior otorgada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

<b>Ficha Técnica de Elaboración</b>	
Fecha y lugar	1 de agosto de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (<a href="https://n9.cl/25od1">https://n9.cl/25od1</a>) Filtros utilizados: Nombre del programa: odontología (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: pregrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos</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); Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: odontología (y 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

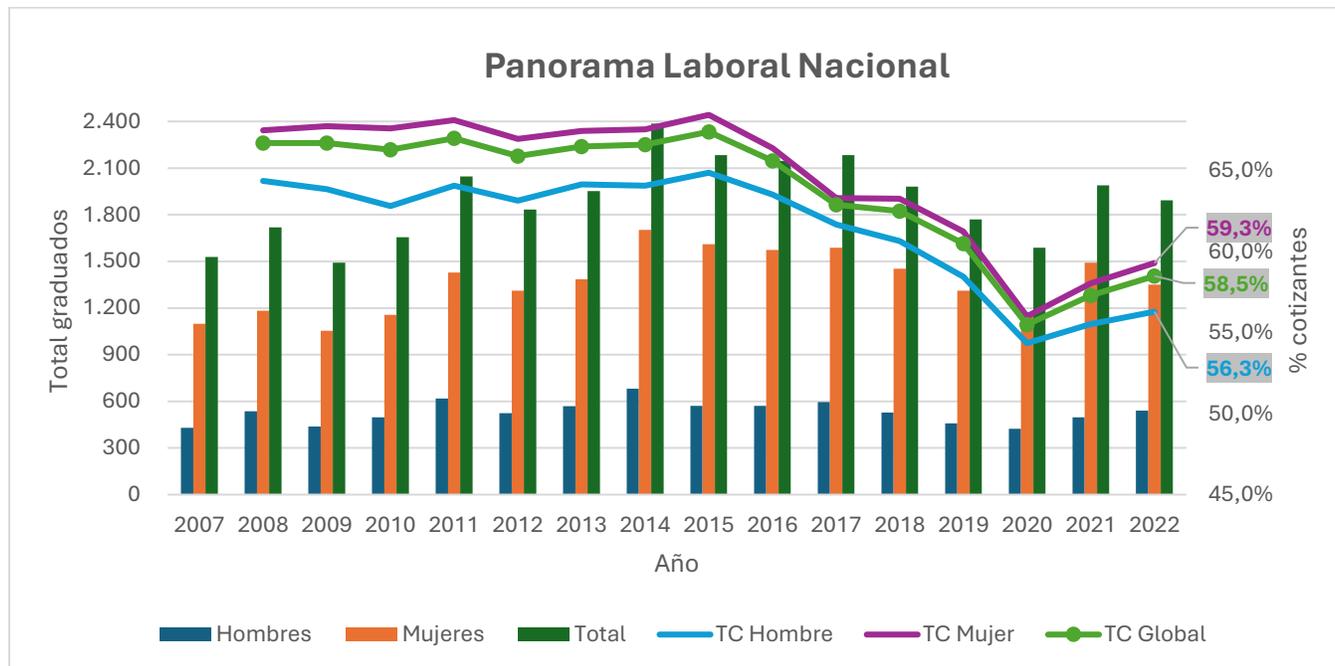
Presentación .....	2
Ficha Técnica de Elaboración .....	2
Conceptos Clave .....	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	10
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Pasto.....	11
Conclusiones .....	15
Recomendaciones.....	16
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 (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, sean dependientes o independientes.

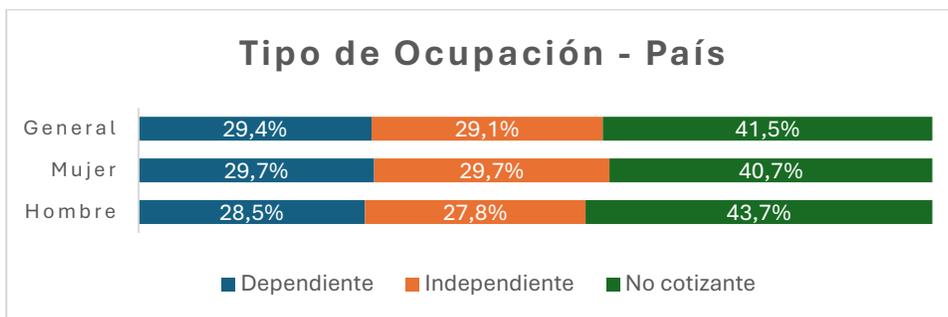


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados de programas de odontología a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 y 2014, para luego mantener un promedio de nuevos profesionales por año alrededor de las 2.100 personas para los siguientes años, sin embargo, desde 2018 se registra un descenso en el total de nuevos graduados por año; sin embargo, en los últimos dos años de registro esta cifra logra recuperarse, llegando a 2022 con un total de 1.892 nuevos egresados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres, representando el 72% del conteo total en estos años, la cantidad de hombres en este sector, en términos porcentuales, se ha reducido en los últimos años, llegando a ser el 28,5% en 2022.

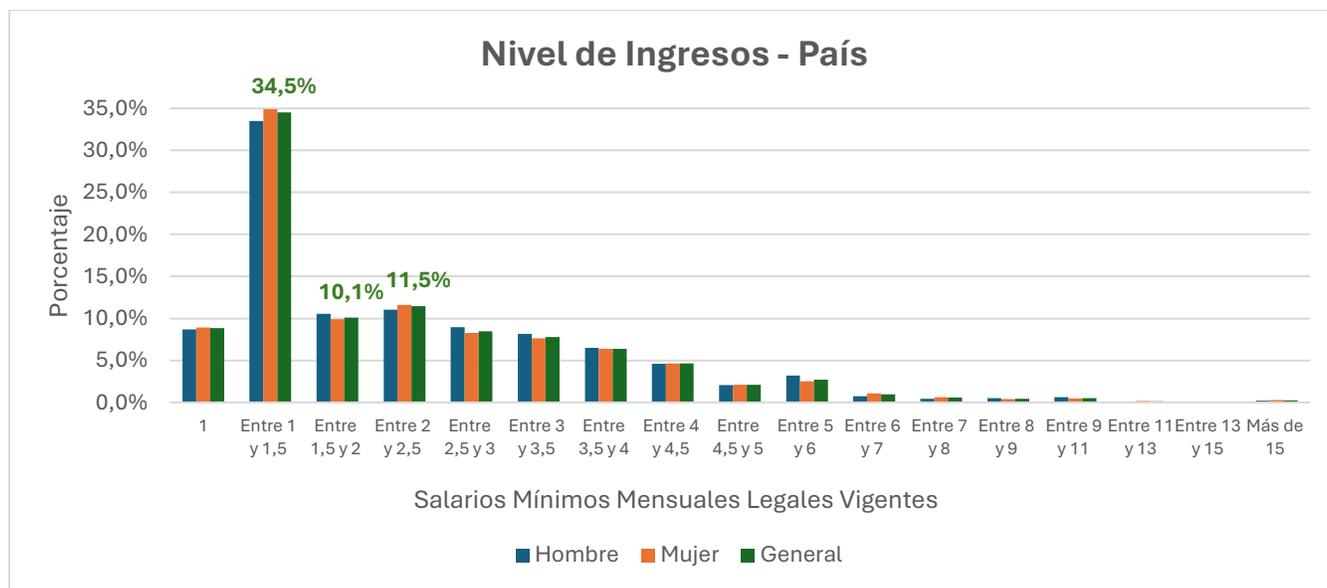
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes (TC) de los odontólogos en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla un comportamiento estable en la tasa de cotizantes, alrededor del 66% de nivel de empleabilidad formal, registrando su máximo histórico en 2015, con una cifra de cotizantes de alrededor del 67,4% (68,4% para mujeres y 64,9% para hombres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 55,5% (56,3% para mujeres y 54,4% para hombres), es decir, una reducción cercana a los 12 puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 5 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 58,5%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 63,7%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales mujeres registra, en todo el periodo aquí mostrado, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población masculina hasta por 4,8 puntos porcentuales (en 2010), aunque esta diferencia registra una tendencia a la baja, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse, registrando más recientemente una diferencia de solo 3 puntos porcentuales en 2022, dando esto señal de una posible paridad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo en la actualidad.



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

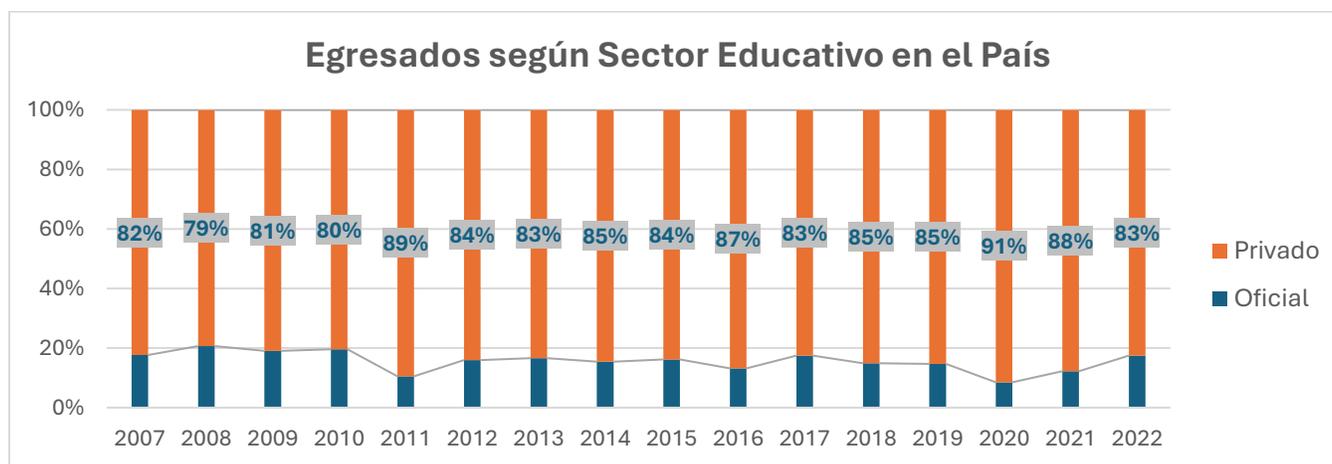
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 58,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 41,5%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 29,4% del total, es decir, el 50% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 29,1% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 50% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran mayor tasa de 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 menor tasa de cotizantes, aunque las diferencias pueden considerarse como mínimas.



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 odontología en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, cerca al 34,5% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 1,5 y 2,5 SMMLV, acumulando el 21,6%.

El comportamiento de los porcentajes de hombres y mujeres en cada uno de los intervalos de ingresos no permite identificar alguna tendencia generalizada respecto a los niveles de ingresos vistos desde un punto de vista de comparativa entre los géneros de las personas. Esto a su vez puede significar que no existe ningún tipo de comportamiento no equitativo en los ingresos promedios de estos profesionales por asuntos de género.

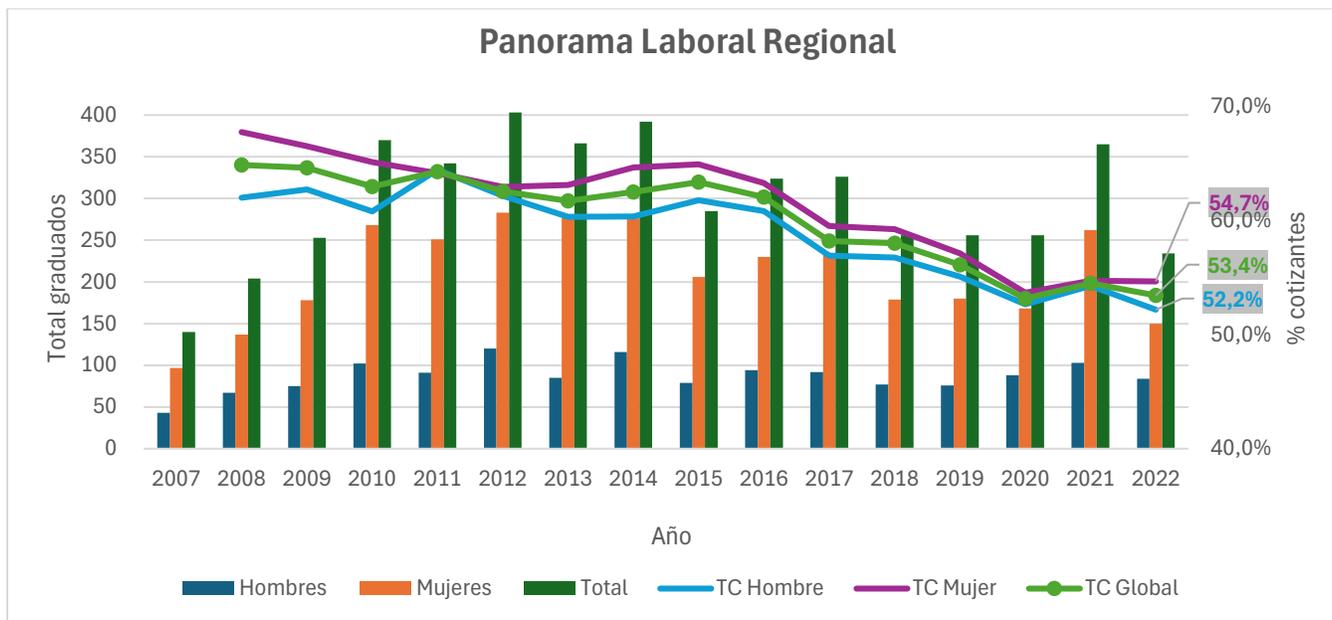


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 84% de la formación actual de odontólogos y odontólogas en el país para 2022. La tendencia no muestra un comportamiento de cambio relevante en todos estos años, es decir, el porcentaje de formación profesional en este campo se ha mantenido más o menos estable en cuanto a la distribución de los nuevos graduados entre instituciones públicas y privadas en el país.

### Panorama Regional

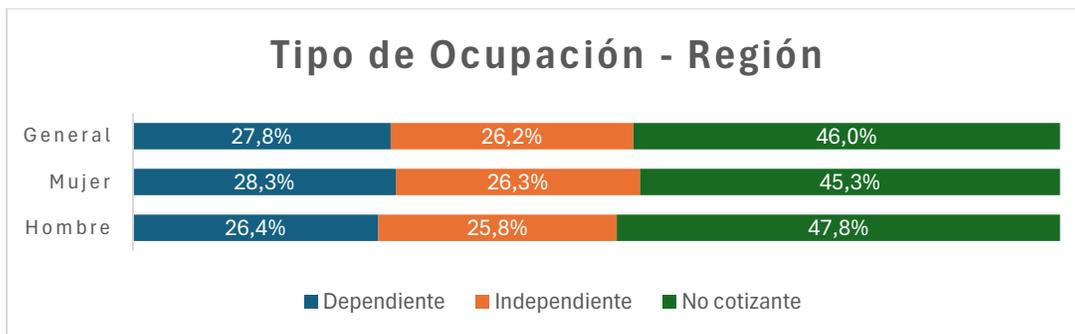
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de odontología en la región Occidente, donde se encuentra la ciudad de Pasto, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones 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).

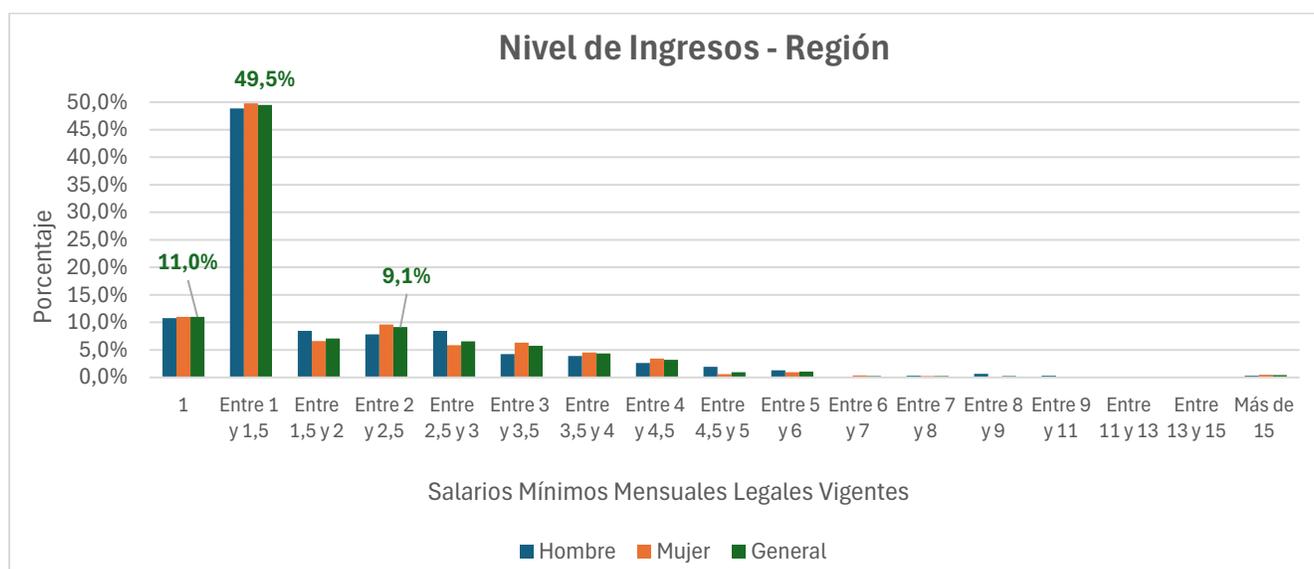
A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia muy similar al panorama nacional, el número total de graduados en la región muestra una tendencia creciente desde 2007 hasta 2012, con una baja un poco notoria en el año 2011; entre 2013 y 2017, esta cifra se mantiene con fluctuaciones bastantes notorias, manteniéndose un poco estable entre 2016 y 2017 con diferencias mínimas. Sin embargo, en los años 2018, 2019 y 2020 se observa una estabilidad pareja para estos tres años siendo los únicos años donde se tiene la misma cantidad de graduados, en 2021 se evidencia una recuperación bastante notoria para luego finalizar con una caída significativa en 2022. A lo largo de todo el periodo, se evidencia una participación femenina significativamente mayor: en promedio, las mujeres representan alrededor del 65% del total de graduados, mientras que la participación masculina se ha mantenido entre el 30% y el 35%. En el año 2022, por ejemplo, las mujeres siguen superando el número de graduados a diferencia de los hombres.

Además del número de graduados, la gráfica también refleja el comportamiento de la tasa de cotización (TC), tanto general como desagregada por género. Entre los años 2008 y 2011, la tasa de cotización global se mantuvo relativamente estable, ubicándose entre el 60% y el 65%. No obstante, a partir de 2012 se inicia una tendencia decreciente que se agudiza en el 2020, cuando se registra el punto más bajo en términos de empleabilidad: una TC global del 53,2%. Esta disminución representa una caída de más de 10 puntos porcentuales en comparación con los mejores años del periodo analizado. Al desagregar por genero las mujeres han mantenido su TC por encima de la de los hombres en todo el periodo analizado, el único año donde los hombres superaron a las mujeres con tan solo un 0,3 de diferencia fue en el 2011 (64,2% mujer vs 64,5 hombres%); aunque las brechas han ido disminuyendo a lo largo del tiempo pasando de (67,8% mujer vs 62% hombres%) en 2008 y terminando en 2022 con una diferencia de 2,5 puntos porcentuales (54,7% mujer vs 52,2% hombres%).



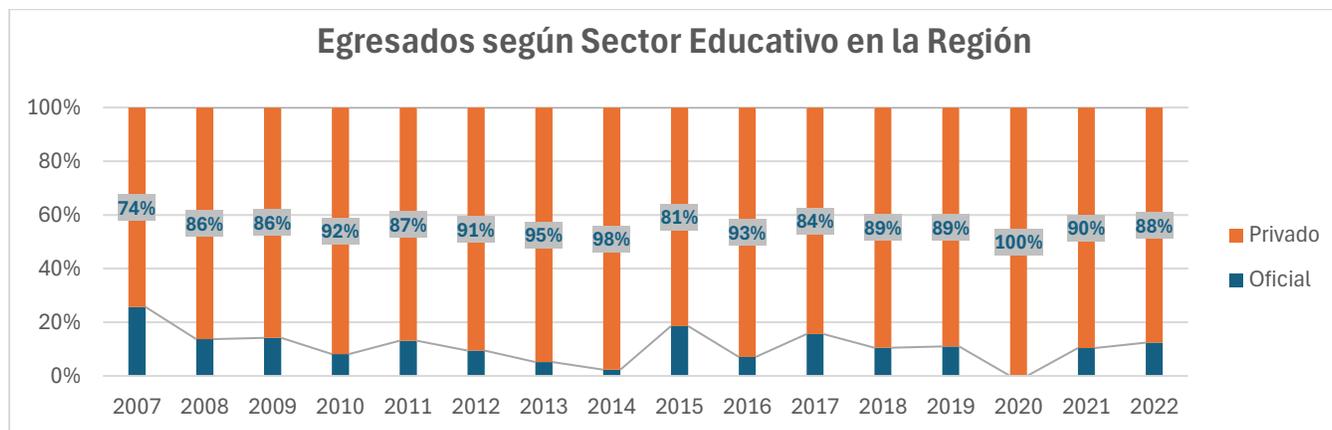
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Con referencia a los datos a nivel nacional, al comparar los datos regionales con los datos nacionales sobre tipo de ocupación, se evidencian similitudes significativas en la distribución de los trabajadores según su forma de vinculación laboral. A nivel regional, predomina el trabajo no cotizante con un (46%) seguido por los dependientes (27,8%) y los trabajadores independientes (26,2%), similar al nivel nacional donde el grupo más representativo es el de no cotizantes con un (41,5%), mientras que los trabajadores dependientes e independientes tienen similitud en su porcentaje con un (29,4% y 29,1% respectivamente) diferente al nivel regional donde ambas ocupaciones tienen una diferencia, pero mínima. Según su género, en el caso de las mujeres, la participación en el trabajo independiente es menor en la región (26,3% frente a 29,7% a nivel nacional), al igual que ocurre con los hombres (25,8% regional vs. 27,8% nacional), mientras que el trabajo dependiente tanto en hombres como en mujeres tiene una diferencia mínima porcentual (Mujer; 28,3% regional vs 29,7% nacional) (Hombre; 26,4% regional vs 28,5% nacional). En conjunto, los datos reflejan que el contexto regional ofrece menores condiciones de formalización laboral, con una mayor dependencia del trabajo no cotizante en comparación con el promedio nacional (mujer; 45,3 regional vs 40,7 nacional) (hombre; 47,8% regional vs 43,7% 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 semejante a la anotada a nivel nacional en los rangos de 1 a 2,5 SMMLV mientras que para los rangos más altos si tienen diferencias amplias, el nivel de ingresos muestra que la mayor parte de la población ocupada se concentra en los rangos más bajos de remuneración: el 11% de los trabajadores percibe 1 salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), luego están los que devengan entre 1 a 1,5 SMMLV con un porcentaje de 49,5% siendo este porcentaje el más alto de todo el rango y finalizando con un 9,1% para los que ganan entre 2 y 2,5 SMMLV . Esto indica que específicamente más del 70% del total se encuentra en condiciones salariales mínimas limitadas. Al desagregar por género, se observa que tanto hombres como mujeres presentan una concentración similar en los tramos bajos, aunque las mujeres tienen una ligera sobrerrepresentación en el rango entre 1 a 1,5, 2 a 2,5, 3 a 3,5 y 4 a 4,5 SMMLV, mientras que los hombres tienen una mayor proporción de ingresos entre 1,5 a 2, 2,5 a 3, 4,5 a 6 y 8 a 9 SMMLV. A medida que se asciende en los niveles salariales, la participación disminuye para ambos géneros, siendo casi marginal en los rangos superiores a los 11 a 15 SMMLV. Solo el 0,4% de la población total recibe más de 15 salarios mínimos. En general, la distribución revela una estructura salarial altamente concentrada en los niveles bajos, con escasa presencia en los tramos altos.

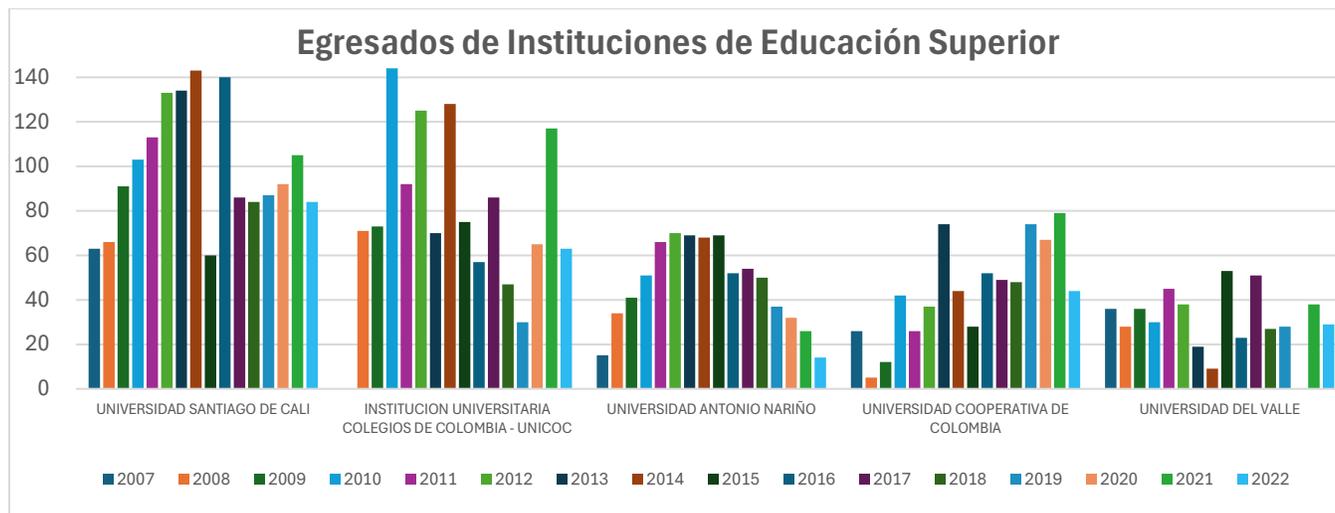


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Finalmente, según el sector educativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, entre 2007 y 2022 revela una clara predominancia del sector privado en la formación de profesionales. A lo largo del periodo, el porcentaje de egresados provenientes de instituciones privadas se ha mantenido consistentemente superior al del sector oficial, con una tendencia creciente entre todos los años analizados, alcanzando un pico de 100% en 2020. Por el contrario, el sector oficial ha mostrado una participación decreciente en todos los años, descendiendo del 26% en 2007 al 12% en 2022, con oscilaciones menores en los años 2014 (2%), y 2020 (0%) y una recuperación leve en 2022 (12%). Este comportamiento sugiere que la oferta académica del sector privado ha absorbido la mayor parte de la demanda educativa en la región, consolidándose como el principal proveedor de formación profesional, el sector de la educación privada representa, en promedio, más del 80% de la formación actual de egresados para 2022. La tendencia no muestra un comportamiento de cambio significativo relevante en todos estos años, es decir, el porcentaje de formación profesional en este campo se ha mantenido estable en cuanto a la distribución de los nuevos graduados entre instituciones públicas y privadas en el país.

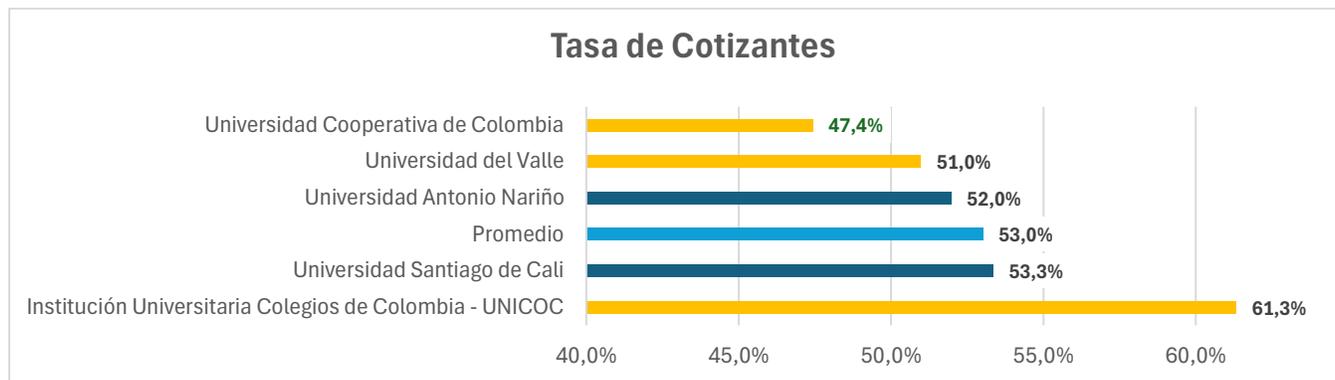
## Comparativa de Instituciones Educativas

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



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

El siguiente gráfico muestra los datos de la cantidad total de egresados de las 5 instituciones de educación superior con el programa de odontología entre 2007 y 2022 en la región, las instituciones con mayor número de egresados en la región fueron la Universidad Santiago de Cali liderando en número total de egresados (1.584), con una presencia notoria en todos los años; le sigue la UNICOC (1.243), con un crecimiento notable, pero con fluctuaciones desde 2008 y un punto alto en 2010. En contraste, la Universidad del Valle muestra una participación muy limitada, con muchas alzas y bajas durante todos los periodos, con un total de apenas 490 egresados, en 2020 tuvo 0 egresados. La Universidad Antonio Nariño, se posiciona en tercer lugar (748 egresados), lo que refleja una participación significativa. Por su parte, la Universidad Cooperativa de Colombia, mantiene un ascenso positivo con ligeras variaciones anuales con un total de (707). En conjunto, los datos reflejan una clara dominancia de instituciones privadas en la formación de profesionales en la región.



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

Tomando el dato de tasa de cotizantes entre las instituciones de educación superior revela que la UNICOC alcanza la mayor proporción con un 61,3%, seguida por la Universidad Santiago de Cali con 53,3%, lo que demuestra una alta inserción laboral formal de sus egresados. Estas cifras superan el promedio general del 53%, situándolas como referentes en el vínculo entre formación académica y empleabilidad. En contraste, la Universidad Cooperativa de Colombia registra la tasa más baja con un 47,4%, lo cual podría reflejar dificultades en la integración de sus egresados al mercado laboral formal. Instituciones como la Universidad del Valle, la Universidad Antonio Nariño se ubican ligeramente por debajo del promedio, con tasas entre el 51% y el 52%, mostrando desempeños estables, pero con margen de mejora. Cabe destacar que 2 de las universidades de la lista no cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color azul), mientras que el resto si (color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, sin embargo, para realizar un análisis más verídico sería necesario ampliar la cantidad de instituciones analizadas en posteriores documentos en caso de ser necesario.

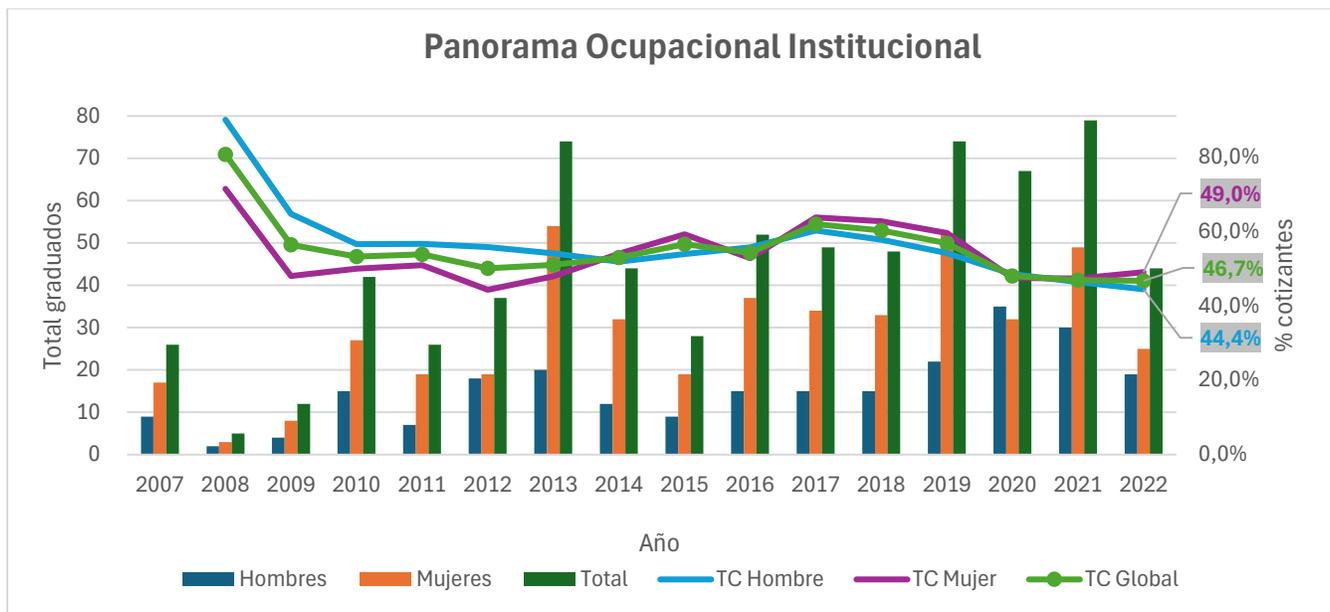
Universidad	Salario (SMMLV)
Institución Universitaria Colegios de Colombia - UNICOC	Entre 1 y 1,5
Universidad Antonio Nariño	Entre 1 y 1,5
Universidad Santiago de Cali	Entre 1 y 1,5
Universidad del Valle	Entre 1,5 y 2
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 2 y 2,5

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

Como dato adicional, en cuanto a los rangos salariales percibidos por los egresados, se observa que la Universidad Cooperativa de Colombia destaca con los ingresos más altos, ubicándose entre 2 y 2,5 SMMLV, le sigue la Universidad del Valle, con salarios entre 1,5 y 2 SMMLV, reflejando un buen posicionamiento de sus profesionales en el mercado laboral. Por otro lado, universidades como la UNICOC, la Universidad Antonio Nariño y la Universidad Santiago de Cali presentan salarios entre 1 y 1,5 SMMLV, mostrando una remuneración más baja. Finalmente, los salarios correspondientes a las universidades con programas de odontología con la acreditación de alta calidad están marcados en color naranja; por lo tanto, no se podría afirmar con exactitud que las universidades que tienen alta calidad presentan 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, por lo menos en este grupo de instituciones.

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

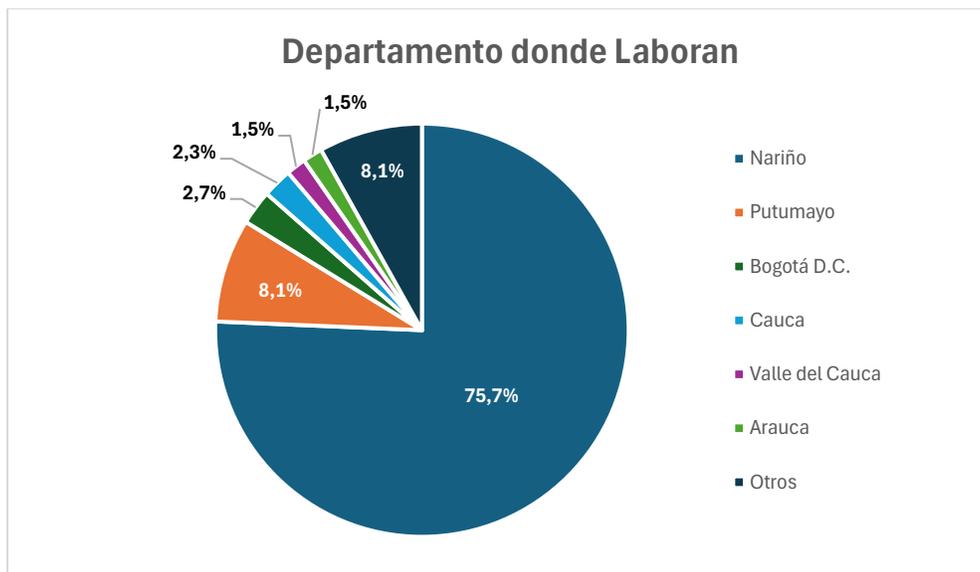
A continuación, se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Pasto para el programa de Odontología, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 52620.



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

Los datos institucionales sobre el total de graduados muestran un comportamiento variable entre 2007 y 2022. Entre 2007 y 2010 se observa un crecimiento progresivo en el número de graduados, pasando de cifras iniciales bajas (26 graduados) a 2010 (42 graduados), teniendo una baja significativa en 2008 con tan solo 5 egresados; entre 2011 y 2013 hay un ciclo repetido de crecimiento. De 2014 a 2022 se presentan fluctuaciones: en 2015 los graduados disminuyen, en 2016 se eleva levemente donde se evidencia una tendencia creciente poco estable, terminando con un descenso en 2022.

Por género, se mantiene una predominancia femenina en la graduación a lo largo de los 16 años analizados, reflejando una mayor participación de mujeres en la institución. Sin embargo, esta mayoría femenina no se traduce en una mayor tasa de cotización (TC) al sistema laboral formal. Desde 2008 hasta 2013, las mujeres presentan tasas de cotización menores que los hombres, con un 71,4% frente al 90% de los hombres en 2008 y oscilando entre el 53% y el 65% para los otros años. Entre ese lapso, los hombres logran superar a las mujeres en cotización en esos años, pero en los siguientes años de 2014 a 2022 las mujeres han aumentado en la tasa de cotización (TC). En general, las tasas de cotización muestran una tendencia decreciente terminando en 2022 44,4% para hombre y 49,0% para mujeres; el TC global pasa de cerca del 80% en 2007 a un 46,7% en 2022, lo que sugiere una progresiva precarización laboral. Las brechas de género, aunque no son tan abismal persisten: en 2014 la diferencia entre la TC de hombres y mujeres es de 2,1 puntos porcentuales y en 2022 alcanza los 4,6%. Estos datos reflejan tanto los desafíos en el acceso al empleo formal como la persistente desigualdad entre hombres y mujeres en términos de vinculación laboral.



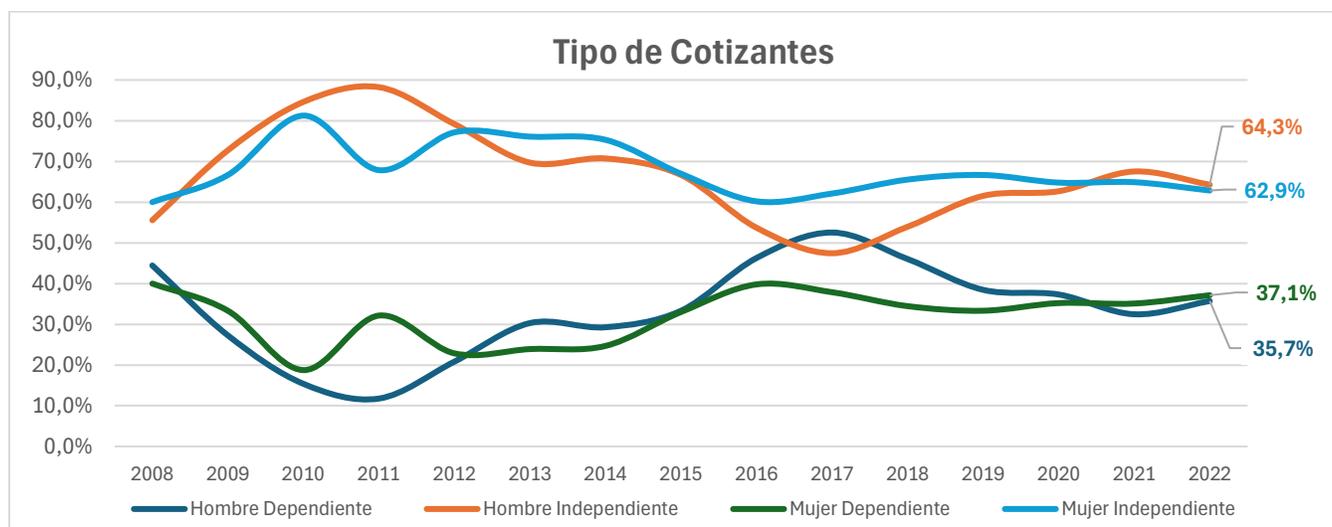
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

En cuanto al origen geográfico de los graduados, se evidencia una marcada concentración en el departamento de Nariño, que representa el 75,7% del total con 193 egresados, lo que indica una fuerte centralización de la institución en este territorio. Le siguen en proporciones muy reducidas; Putumayo con un (8,1%), Bogotá y cauca oscilan entre el 2,3 y 2,7%, lo que refleja una presencia institucional muy limitada fuera del departamento principal. Valle del cauca y Arauca tiene un porcentaje igual de un 1,5% también registrando cifras mínimas. El grupo clasificado como "Otros", que incluye diversos departamentos del país, representa un 8,1 %, confirmando que la cobertura nacional de la institución aún es restringida y altamente localizada. Esta concentración geográfica puede tener implicaciones tanto en la diversidad de los perfiles profesionales como en las oportunidades laborales disponibles para los egresados según su región de origen.



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

En relación con los sectores económicos en los que se insertan laboralmente los graduados, se observa una marcada concentración en el área de actividades profesionales, científicas, con un (31,3 %) de participación; le siguen “actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” (30,5%). Las “actividades de servicios administrativos y de apoyo” también registran una presencia significativa (10,90%), mientras que sectores como la “educación” (3,9%), “Otras actividades de servicios, y Otros,” ambos con un porcentaje igual (4,2 %) presentan una participación marginal. Finalmente, un 8,1% de los egresados se agrupan en la categoría de “comercio al por mayor y al por menor”, y un 6,9% en “Administración pública y defensa”. Esta distribución sugiere una empleabilidad orientada predominantemente hacia el sector salud y los servicios profesionales, con menor diversificación en áreas industriales o educación.



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 2008 a 2011, se observa un crecimiento progresivo tanto en el número de hombres como de mujeres independientes. En hombres, el total de independientes pasó de 5 en 2008 a 15 en 2011, mientras que en mujeres se incrementó de 6 a 19. En cuanto al tipo de cotización, predominó la figura de cotizante independiente para ambos sexos desde 2008 a 2015; en los hombres, este grupo representó en promedio más del 60 % de los casos; sin embargo, ya en 2017 se empezaba a observar un aumento en los dependientes (52,5%) mientras los independientes comenzaron un descenso terminando con (47,5%) para luego en 2018 volver nuevamente los independientes a remontar hasta llegar a 64,3% en 2022; en el caso de las mujeres, también prevaleció la cotización como independientes siendo siempre más predominante en todos los años terminando en 2022 con un 62,9%. Este comportamiento refleja una transformación estructural del empleo, en donde la figura del trabajador dependiente pierde fuerza frente al aumento del trabajo por cuenta propia.

## Conclusiones

Considerando toda la información previamente presentada, es posible construir una serie de conclusiones generales sobre el desarrollo laboral y profesional de los odontólogos en los diferentes niveles de análisis aquí propuestos:

- **Tendencia decreciente en graduados y empleabilidad:** A nivel nacional y regional, se observa una disminución sostenida en el número de graduados en odontología desde 2018, junto con una reducción en la tasa de cotizantes, lo cual refleja una posible saturación del mercado y precarización progresiva del empleo formal para estos profesionales.
- **Desigualdad de género persistente, pero en disminución:** Aunque las mujeres representan la mayoría de los graduados tanto a nivel nacional como regional, la brecha en la tasa de cotizantes entre hombres y mujeres ha disminuido en los últimos años, evidenciando una tendencia hacia la paridad en oportunidades laborales formales.
- **Altos niveles de informalidad laboral:** A nivel nacional y especialmente en la región Occidente, una porción significativa de los egresados trabaja en condiciones de informalidad (no cotizantes), superando el 40%, lo que sugiere una debilidad estructural en la inserción laboral del sector odontológico.
- **Predominio del trabajo independiente:** En la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Pasto, predomina la modalidad de trabajo independiente tanto para hombres como para mujeres, lo que evidencia una disminución de los vínculos laborales formales y un aumento del ejercicio profesional por cuenta propia.
- **Concentración de ingresos en niveles bajos:** Tanto a nivel nacional como regional, más del 70% de los odontólogos se ubican en los rangos salariales más bajos (entre 1 y 2,5 SMMLV), indicando una limitada capacidad adquisitiva y una estructura salarial poco favorable para los profesionales del área.
- **Desigualdad salarial no atribuible directamente al género:** Aunque existen diferencias leves en los rangos salariales según el género, no se identifican patrones de inequidad generalizados, lo que sugiere que el problema salarial se relaciona más con condiciones estructurales del mercado que con discriminación de género.
- **Prevalencia del sector privado en la formación odontológica:** La mayoría de los egresados proviene de instituciones privadas, tanto a nivel nacional como en la región, lo que refleja una privatización sostenida de la oferta educativa en odontología, con el 84% de los graduados provenientes de este sector en 2022.
- **Inserción laboral formal desigual entre instituciones:** Universidades como UNICOC y Santiago de Cali presentan mejores tasas de cotización (superiores al 60%), mientras que otras como la Universidad Cooperativa de Colombia se encuentran por debajo del promedio, lo que podría estar relacionado con la calidad percibida de la formación o con limitaciones regionales.
- **Limitada movilidad geográfica de los egresados:** En el Campus Pasto de la UCC, el 75,7% de los egresados provienen del mismo departamento de Nariño, lo que demuestra una concentración geográfica marcada que puede restringir las oportunidades laborales fuera del contexto local.

- **Empleabilidad centrada en el sector salud y profesional:** Los egresados del Campus Pasto tienden a emplearse principalmente en los sectores de salud humana, asistencia social y actividades profesionales, reflejando una baja diversificación ocupacional que puede limitar las alternativas de desarrollo profesional frente a cambios en la demanda del mercado.

En resumen, el informe destaca la relevancia de los egresados en el campo de la odontología, las diferencias regionales en las tasas de cotizantes, la oferta educativa limitada en la región Occidente y la creciente preferencia de los egresados por el trabajo independiente.

## Recomendaciones

Con base en los hallazgos presentados en el informe, aquí hay algunas recomendaciones para la gestión educativa de la Universidad Cooperativa de Colombia en relación con el programa de Odontología y el desarrollo laboral y profesional de sus egresados:

1. Fortalecer la formación en emprendimiento y habilidades para el trabajo independiente, dado el creciente número de egresados que optan por esta modalidad laboral. Esto les permitiría adquirir competencias empresariales y de gestión de negocios propios, esto incluye conocimientos apropiados de administración, capital humano y asuntos legales (Montoya, 2007).
2. Establecer alianzas y convenios con entidades del sector salud, clínicas y hospitales de la región Occidente y áreas circundantes, para facilitar la vinculación laboral de los egresados como trabajadores dependientes.
3. Implementar programas de educación continua y actualización profesional para los egresados, con el fin de mantenerlos a la vanguardia en técnicas, tecnologías y tendencias de la odontología, como la odontología cosmética, la odontología digital, la impresión 3D en odontología, la inteligencia artificial y la teleodontología (P&P Clinic, 2024).
4. Promover la participación de los estudiantes en pasantías, prácticas profesionales y proyectos de investigación aplicada en el campo odontológico, para adquirir experiencia práctica y aumentar su empleabilidad formal; la Federación Odontológica Colombiana cuenta con una seccional en la región Occidente de Colombia.
5. Fortalecer los vínculos con el gremio odontológico y asociaciones profesionales a nivel regional y nacional, para facilitar la inserción laboral de los egresados y mantenerse actualizados sobre las necesidades y demandas del mercado laboral (F.O.C., 2024).
6. Considerar la posibilidad de ofrecer programas de posgrado en áreas específicas de la odontología, como ortodoncia, cirugía maxilofacial, entre otras, para ampliar las opciones de especialización y aumentar la competitividad de los egresados, entre las tendencias ocupacionales son mayor perspectiva laboral en este campo están los conocimientos en prótesis bucofacial y oclusión, cirugía bucal e implantología y rehabilitación neuro-oclusal en odontopediatría (Dentalix, 2023).
7. Fortalecer el sistema de seguimiento y acompañamiento a los egresados, para conocer su trayectoria laboral, identificar áreas de mejora en la formación y fortalecer la relación entre la Universidad y sus profesionales graduados.

8. Evaluar la posibilidad de obtener la acreditación de alta calidad para el programa de Odontología, lo cual puede mejorar el prestigio y reconocimiento de este, impactando positivamente en la empleabilidad formal de los futuros egresados, esto genera aportes positivos en aspectos como el mejoramiento de la calidad de la formación, reconocimiento, garantía de calidad y la cultura de la evaluación (CNA, 2018).

Estas recomendaciones buscan fortalecer la formación integral de los estudiantes, estrechar los vínculos con el sector productivo y gremios profesionales, y brindar herramientas y oportunidades para el desarrollo profesional y laboral de esta comunidad de egresados.

## Bibliografía

- CNA. (2018). *La acreditación de alta calidad en Colombia*. Obtenido de <https://www.acofi.edu.co/wp-content/uploads/2018/09/Presentaci%C3%B3n-Acreditaci%C3%B3n-CNA.pdf>
- Dentaltix. (2023). *Los mejores másteres y posgrados de odontología*. Obtenido de <https://www.dentaltix.com/es/blog/master-y-postgrados-odontologia-espana>
- F.O.C. (2024). *Nuestras seccionales*. Obtenido de <https://federacionodontologicacolombiana.org/seccionales/>
- Montoya, A. (2007). *Médicos y odontólogos como trabajadores autónomos*. Obtenido de <https://www.delorenzoabogados.es/blog/medicos-y-odontologos-como-trabajadores-autonomos>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- P&P Clinic. (2024). *Últimas innovaciones en tecnología*. Obtenido de <https://dentalpyp.clinic/blog/innovaciones-en-tecnologia-odontologica/>