



Informe de Empleabilidad

Programa de Especialización en Promoción

Psicosocial para la Salud, campus Pereira

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de posgrado de especialización promoción psicosocial para la salud, 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 centro occidente del país. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre instituciones de educación superior en el territorio que ofrecen esta formación, 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	2 de agosto de 2024, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: promoción psicosocial, promoción comunitaria, psicología de la salud (sin limitar posibles complementos o similitudes denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: posgrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (https://n9.cl/4sqf9) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); centro occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: promoción psicosocial, promoción comunitaria, psicología de la salud (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

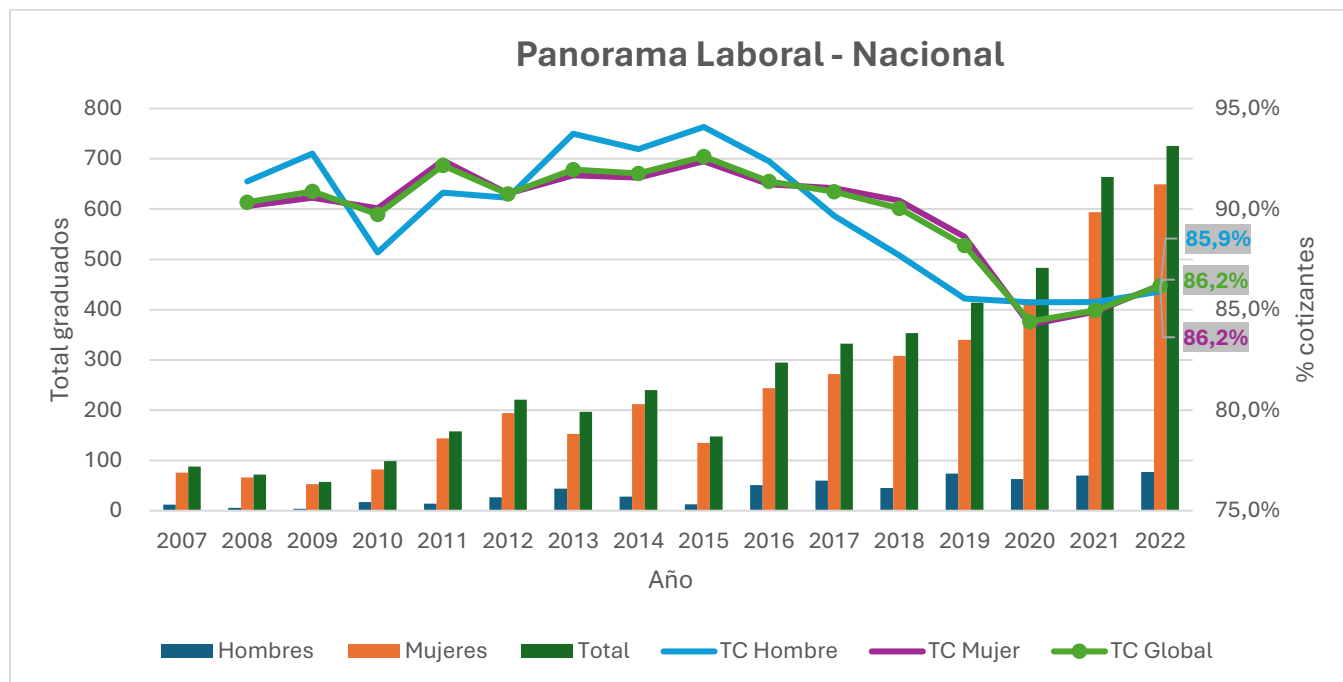
Presentación.....	2
Ficha Técnica de Elaboración.....	2
Conceptos Clave.....	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia.....	11
Conclusiones.....	11
Recomendaciones.....	12
Bibliografía.....	13

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 2021 este monto tenía el nivel de \$908.526.
- 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 empleo formal (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.

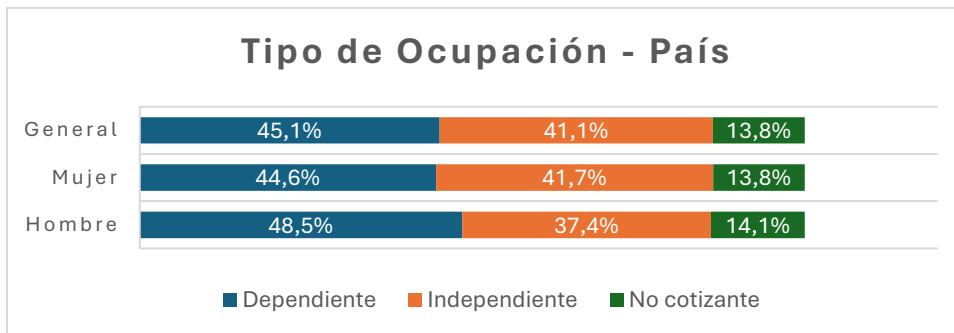


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de especialización en promoción psicosocial de la salud, y semejantes, a nivel país presenta una clara tendencia creciente en el número de graduados por año, pasando de solo 88 en 2007 a 726 en 2022, es decir, un crecimiento del 725%. Según el género de estas personas, se observa un nivel mayoritario de mujeres, aproximadamente el 86,6% del total, frente a un 13,3% de hombres, y no se estima que esta tendencia presente cambios en el corto plazo, pues la participación de hombres en este campo se ha estancado en menos de 100 nuevos profesionales cada año.

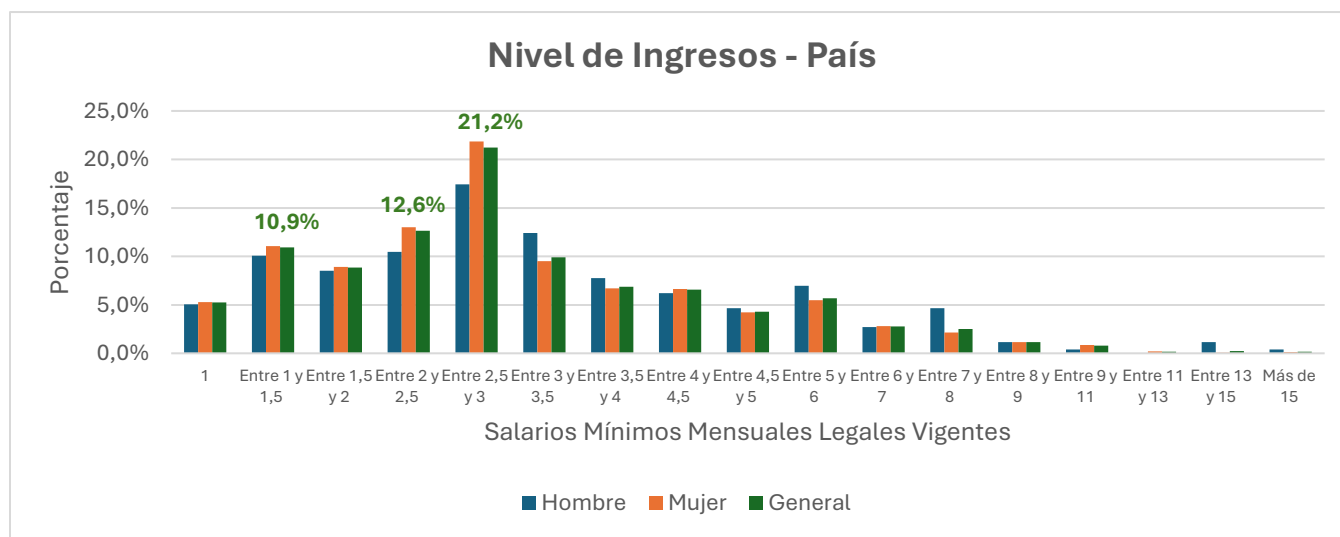
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los especialistas en promoción psicosocial en Colombia, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico con una cifra de empleo formal de alrededor del 92,6%. Posterior a este último año, se denota una tendencia negativa de la TC con un valor mínimo en el año 2020, llegando hasta el 84,4% (85,4% para hombres y 84,3% para mujeres), es decir, una reducción cercana a los 8,2 puntos porcentuales en cuanto a tasa de empleabilidad formal en 5 años.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, desde 2013 hasta 2016, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina, sin embargo, esta diferencia registra una tendencia a reducirse en los años siguientes, siendo ahora las mujeres quienes poseen una mayor tasa de cotizantes, estando por encima de los hombres hasta por 3,1 puntos porcentuales hasta 2019, pues en los últimos años se han dado indicios de un posible repunte de la TC para los hombres, esto es posible señal de una igualdad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo relacionadas con aspectos de género, directa o indirectamente, para lo cual habrá que realizar indagaciones más detalladas.



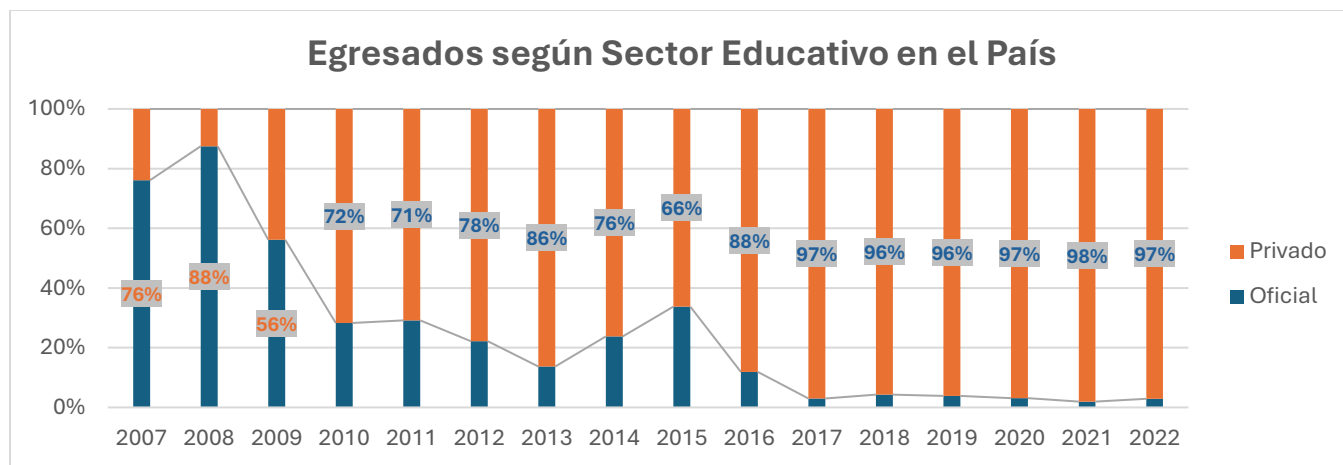
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 86,2% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 13,8%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 45,1% del total, es decir, el 52,3% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 41,1% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 47,7% 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 menor porcentaje de trabajadoras dependientes; los hombres por su parte cuentan con una menor proporción de ocupación de forma independiente, junto con una mayor tasa de no cotizantes.



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales promedio de los profesionales en promoción de la salud 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 2,5 y 3 SMMLV, cerca al 21,2% del total, si se le suman los que perciben entre 2 y 2,5, se concreta que más cerca del 33,8% percibe ingresos entre 2 y 3 SMMLV. Un comportamiento interesante es que para los rangos salarios más altos, superiores a los 3,5 SMMLV, casi siempre el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el de mujeres (ver el caso del rango “Entre 5 y 6”), esto puede ser una señal de posible disparidad de ingresos entre los dos grupos, sin embargo, es necesario realizar acercamientos más detallados en este aspecto para poder obtener conclusiones más certeras.

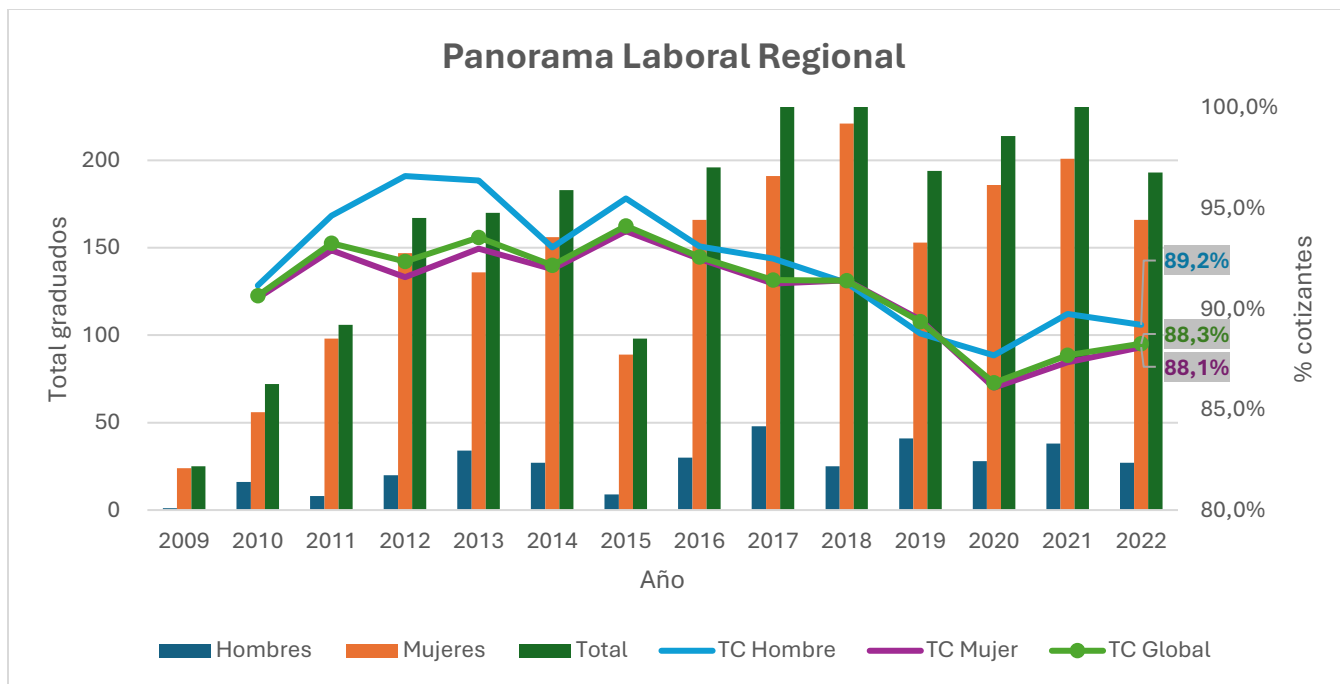


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 97% de la formación actual de especialistas en derecho de familia en el país para 2022. Este porcentaje ha ido en aumento en los últimos años, en detrimento del aporte porcentual representado por las instituciones de carácter oficial o público desde 2010, fortaleciendo la presencia de la oferta educativa de las instituciones privadas en este campo profesional.

Panorama Regional

Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de estos profesionales 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 de empleo formal (TC):



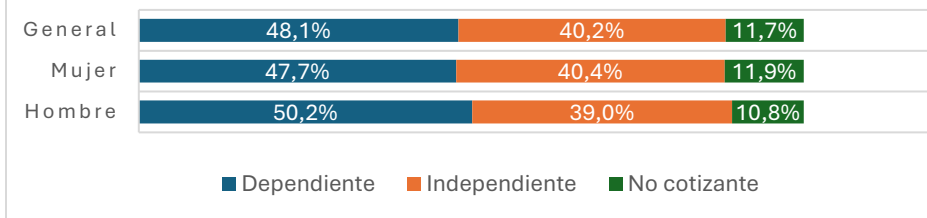
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia un tanto diferente al panorama nacional, en donde entre 2009 y 2017 se registra un aumento constante del número de nuevos profesionales cada año, hasta llegar a un pico de 239 nuevos graduados en este último año, y posteriormente registrando una tendencia inversa, es decir, se reduce dicha cantidad para los siguientes años, hasta 2022 en donde se registraron 193 nuevos profesionales en este campo. En cuanto a la distribución por géneros, se mantiene la participación mayoritaria de mujeres, siendo un poco menos del 85% del total, posición que se ha reforzado en los últimos años, pues cada vez más la proporción de mujeres es mayor, en 2020, por ejemplo, las mujeres representaron el 87% de los recién egresados.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad formal muestra un comportamiento similar al del nivel nacional, estando estable entre 2011 y 2014, posteriormente reduciéndose constantemente hasta su mínimo en 2020, con un nivel de TC global de 86,3%, similar en esta situación a lo registrado en el panorama nacional, aunque registrando una recuperación de su resultado para 2022, alcanzando un nivel de 88,3%. El promedio histórico de la TC para esta región es un poco superior que el registrado a nivel país, siendo del 91%, esto puede indicar un contexto socioeconómico más favorable para este grupo de profesionales en esta región, en comparativa con el del resto del país.

En comparativa por género, la diferencia en tasa de cotizantes entre hombres y mujeres es similar a la tendencia nacional, estando la tasa de empleabilidad formal de los hombres por encima de la de sus pares femeninos en una parte de todo el periodo aquí presentando, aunque las diferencias en términos de puntos porcentuales varían a través de los años, de la misma forma que las del registro nacional, sin embargo la tendencia al alejamiento de los valores entre ambas tasas es decreciente, marcando un distanciamiento de los resultados entre hombres y mujeres cada vez menor en el último años.

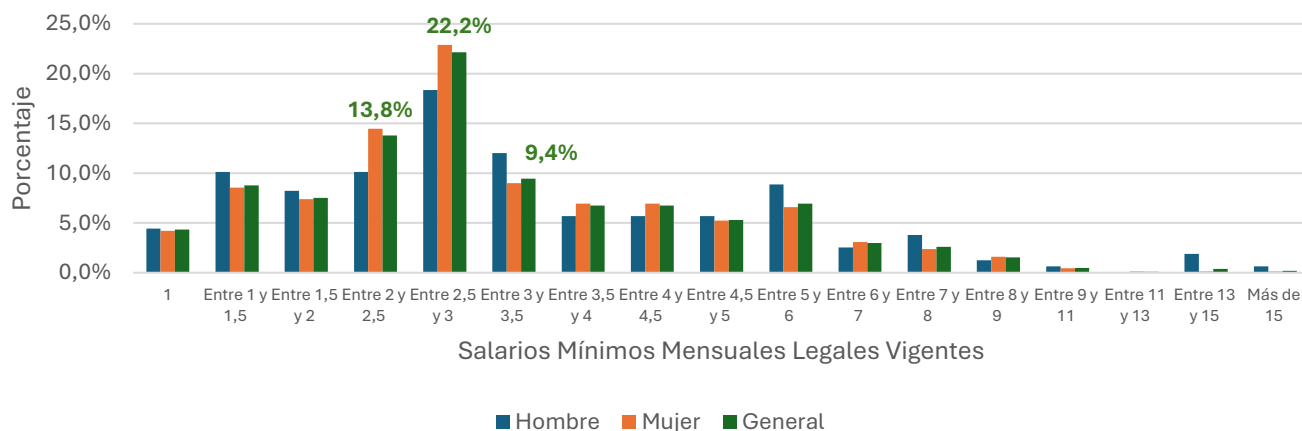
Tipo de Ocupación - Región



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

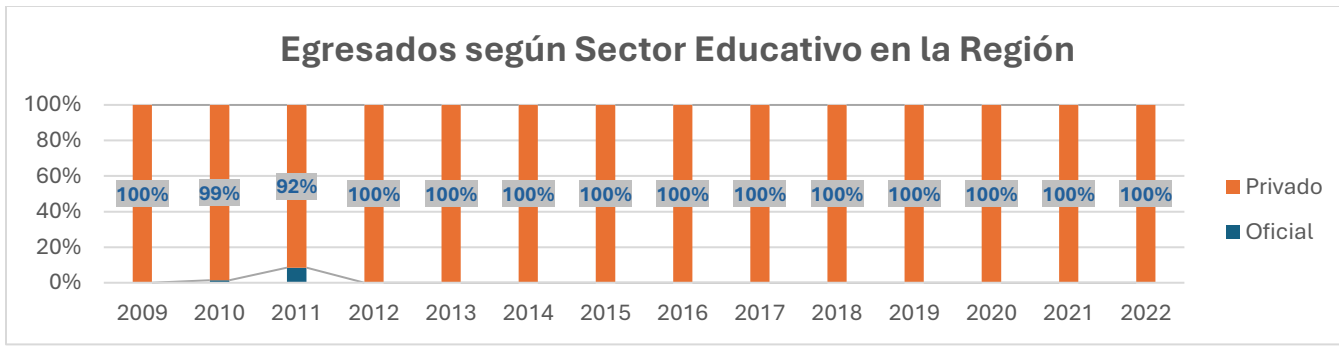
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales cotizantes (88,3%), es decir, mayor porcentaje de tasa de trabajadores formales, también se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 40,2% del total, es decir, un 45,5% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de desempleo menor y una menor proporción de trabajadores de forma independiente.

Nivel de Ingresos - Región



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

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos promedios, 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 22,2% se encuentra en los rangos de entre 2,5 y 3 SMMLV, también destaca el porcentaje de profesionales que devengan entre 2 y 2,5 SMMLV, siendo el 13,8% del total. En este caso, no hay tendencia para los rangos salariales más altos (superiores a 3 SMMLV), los porcentajes de hombres y mujeres superan el uno al otro de forma variada.

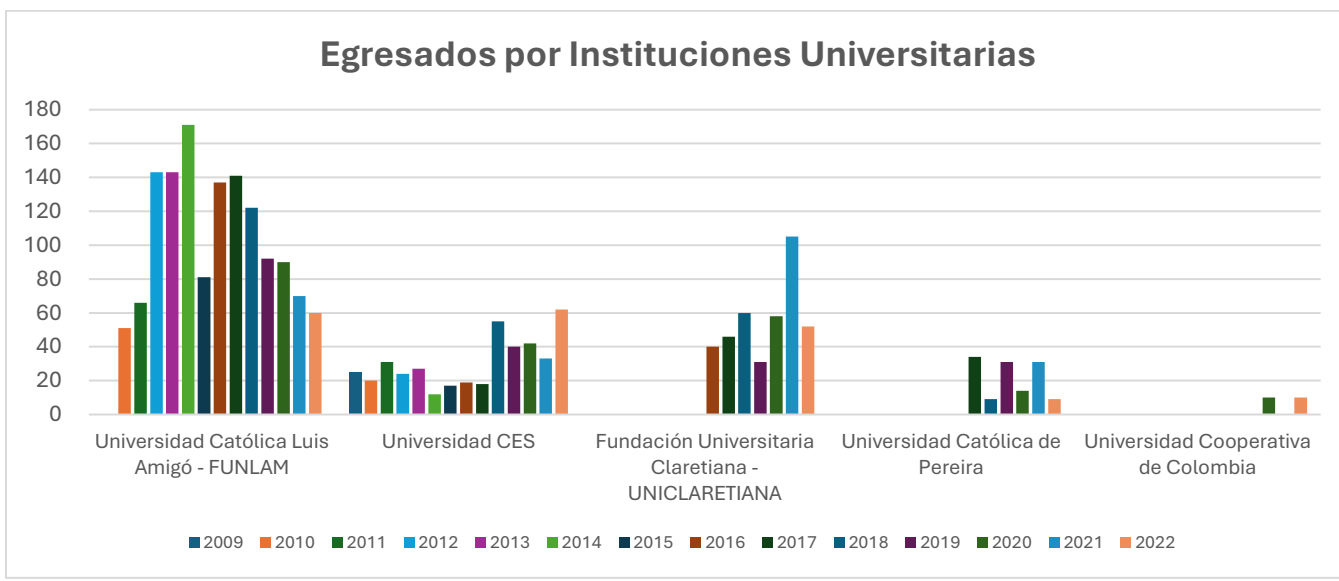


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se mantiene la predominancia de las instituciones de carácter privado en todos los años, llegando a representar incluso el 100% del total de personas graduadas en el área desde hace más de once años, esto demuestra la importancia de este tipo de instituciones en la región para la formación de profesionales especialistas en promoción psicosocial de la salud.

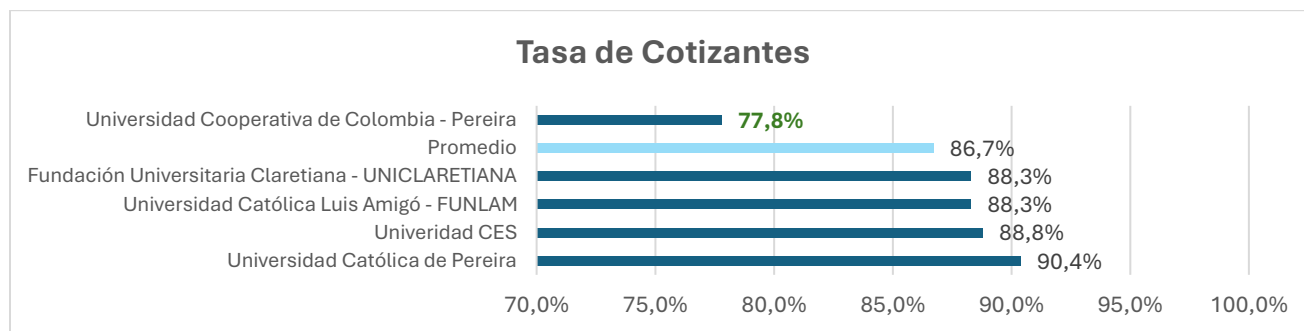
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en derecho de familia y género 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 5 instituciones de educación superior que cuentan con el programa de especialización promoción psicosocial de la salud, o similar, entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades Católica Luis Amigó, CES y Claretiana cuentan con los mayores números totales de egresados en este campo profesional, aunque registran tendencias recientes diferentes, en detrimento para la primera, y muy variables para las otras dos. Se anota también el hecho de que hay nuevas instituciones participando en este tipo de oferta académica, como es el caso de la Universidad Católica de Pereira.



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 Católica de Pereira, siendo del 90,4%, el resto de instituciones registra un valor cercano al promedio de 87%. Cabe anotar que ninguna de las instituciones de la lista cuenta con acreditación de alta calidad en los programas de interés, reconocimiento que, otorgado por el Ministerio de Educación Nacional, por lo tanto, no es posible 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 Cooperativa de Colombia	Entre 1 y 1,5
Universidad Católica de Pereira	Entre 2 y 2,5
Universidad Católica Luis Amigó - FUNLAM	Entre 2,5 y 3
Fundación Universitaria Claretiana - UNICLARETIANA	Entre 2,5 y 3
Universidad CES	Entre 3 y 3,5

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales en promoción psicosocial de este grupo de instituciones, registrando resultados diferentes, con rangos que van desde entre los 1 y 1,5, hasta los de entre 3 y 3,5 salarios mínimos como ingresos promedios. Como ninguno de los programas cuenta con acreditación de alta calidad, y además no contamos con algún diferenciador considerable, más allá del carácter privado o público de la institución, no es posible establecer a simple vista las razones de estos resultados para las diferentes universidades.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia

En el conjunto del total de sedes de la Universidad Cooperativa cuatro de sus campus tiene una oferta activa en el campo la promoción psicosocial para la salud como especialización. Para tres de ellos, Montería, Pereira – Cartago y Popayán se cuenta con datos para su seguimiento en el mercado laboral, sin embargo, solo de disponen de datos para un año de corte (2022), por lo tanto, no se considera relevante hacer una presentación de este escenario hasta contar con una muestra de datos más amplia, para lo cual se esperará a las próximas actualizaciones de los reportes anuales del OLE. Cabe anotar que los códigos SNIES de estos programas son 107312, 107313 y 109275, respectivamente.

Conclusiones

Considerando los datos presentados en el informe anterior, se pueden concluir una serie de conclusiones generales, sobre la situación laboral de los profesionales en el campo de la promoción psicosocial para la salud, estas son:

- Crecimiento del campo: Se observa un crecimiento significativo en el número de graduados de estos programas a nivel nacional, pasando de 88 en 2007 a 726 en 2022, lo que representa un aumento del 725%.
- Predominio femenino: Existe una clara mayoría de mujeres en este campo profesional, representando aproximadamente el 89,3% del total de graduados.
- Tendencias en la tasa de empleo formal: La tasa de empleo formal o tasa de cotizantes (TC) mostró una tendencia positiva entre 2008 y 2015, alcanzando un máximo de 92,6%. Sin embargo, desde 2015 se ha observado una tendencia negativa, llegando a 84,4% en 2020.
- Brecha de género en empleabilidad: Ambos géneros sobrepasan el uno al otro en cuanto a la tasa de cotizantes se refiere, teniendo cada uno periodos donde se mantienen con tasas superiores.
- Tipos de empleo: A nivel nacional, el 86,2% de los profesionales estaban empleados en 2022, con un 52,3% como empleados dependientes y un 47,6% como independientes.
- Rangos salariales: La mayoría de los profesionales (33,8%) ganan entre 2 y 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Se observa una tendencia donde tanto hombres como mujeres poseen rangos donde sus salarios son mayores.
- Dominio del sector privado: Las instituciones educativas privadas dominan la formación en este campo, representando más del 97% de los graduados en 2022.
- Variaciones regionales: La región centro occidente muestra algunas diferencias respecto al panorama nacional, como una tasa de empleo formal promedio más alta (91%) y una menor proporción de trabajadores independientes.
- Disparidades institucionales: Se observan diferencias significativas entre las instituciones educativas en cuanto al número de graduados y los salarios promedio de sus egresados.
- Nuevo panorama institucional: Se están incorporando nuevas instituciones a la oferta educativa en este campo, como la Universidad Minuto de Dios.

Estas conclusiones reflejan un campo profesional en crecimiento, con una fuerte presencia femenina, pero que enfrenta desafíos en términos de empleabilidad y equidad salarial de género. También se observa la importancia del sector educativo privado y las variaciones tanto regionales como institucionales en los resultados de empleabilidad.

Recomendaciones

Finalmente, contemplado todos los datos registrados, y haciendo una búsqueda sobre las tendencias y necesidades de este campo profesional y laboral, se procede a construir una serie de recomendaciones para que, desde la gestión administrativa y educativa de las universidades, se pueden ofrecer todos los recursos, formaciones y herramientas necesarios para mejorar el desarrollo profesional de este grupo de profesionales:

1. Fortalecimiento de la equidad de género:
 - Implementar programas de mentoría específicos para mujeres profesionales.
 - Desarrollar talleres sobre negociación salarial y desarrollo de carrera dirigidos especialmente a estudiantes y egresadas mujeres.
2. Fomento del emprendimiento y trabajo independiente:
 - Ofrecer cursos de emprendimiento y gestión de negocios como parte del plan de estudios o como formación complementaria.
 - Establecer incubadoras de empresas o consultorías dentro de la universidad para apoyar a los graduados que deseen iniciar sus propios proyectos.
3. Actualización curricular continua:
 - Realizar revisiones periódicas del plan de estudios para asegurar que se alinee con las necesidades actuales del mercado laboral.
 - Incorporar habilidades digitales y tecnológicas relevantes para el campo de la promoción psicosocial, tecnologías, digitales, manejo de la información, comunicación y colaboración (Morales, Salvador, Mesa, & Veitía, 2021).
4. Fortalecimiento de las prácticas profesionales:
 - Ampliar y diversificar las opciones de prácticas profesionales, incluyendo experiencias en sectores públicos, privados y ONG's.
 - Establecer convenios con empresas e instituciones para facilitar la inserción laboral de los graduados.
5. Desarrollo de habilidades blandas:
 - Implementar talleres y cursos enfocados en habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos.
6. Creación de una red de alumni:
 - Establecer una red sólida de egresados para fomentar el networking y las oportunidades laborales entre los profesionales del campo.
 - Organizar eventos regulares de networking y desarrollo profesional para egresados.

7. Fomento de la investigación aplicada:

- Incentivar proyectos de investigación que aborden problemas reales en el campo de la promoción psicosocial, involucrando a estudiantes y profesionales.
- Establecer alianzas con organizaciones del sector para desarrollar investigaciones conjuntas en temas en tendencia como los modelos teóricos de promoción de la salud en atención primaria, psicopatología del desarrollo, neuro cognición y cognición social y el comportamiento alimentario, imagen corporal y obesidad (Departamento de Psicología Clínica y de la Salud, 2024).

8. Educación continua y actualización profesional:

- Ofrecer programas de educación continua y cursos de actualización para los egresados, abordando las últimas tendencias y prácticas en el campo, como el énfasis en salud mental (Ramírez et al, 2016) y los determinantes de la salud.

9. Internacionalización:

- Fomentar programas de intercambio y pasantías internacionales para ampliar la perspectiva y las oportunidades laborales de los estudiantes.
- Establecer convenios con universidades extranjeras para programas de doble titulación.

10. Fomento de la especialización:

- Ofrecer programas de especialización o certificaciones adicionales en áreas de alta demanda dentro del campo de la promoción psicosocial, como la certificación en la Norma ISO 45003 de 2021 (CCS, 2023).

Estas recomendaciones buscan abordar los desafíos identificados en el informe y preparar mejor a los profesionales para las demandas actuales y futuras del mercado laboral en el campo de la promoción psicosocial para la salud.

Bibliografía

- CCS. (2023). *Salud mental y prevención del riesgo psicosocial*. Obtenido de https://capacitacion.ccs.org.co/capacitacion_files/17089778692721_2_1.pdf
- Departamento de Psicología Clínica y de la Salud. (2024). *Líneas de investigación*. Obtenido de Universitat Autònoma de Barcelona: <https://www.uab.cat/es/psicologia-clinica-salud/lineasinvestigacion>
- Morales, L., Salvador, R., Mesa, N., & Veitía, I. (2021). El desarrollo de habilidades para la vida desde la promoción de salud. *EDUMECENTRO*, 13(1), 236-251. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100236
- OLE. (2023). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Ramírez, R., Arbesú, J., Arrieta, E., López, S., & Casquero, R. (2016). Promoción de la salud: promoción de la salud mental. *SEMERGEN*, 42(2), 73-74.