



Informe de Empleabilidad

Especialización en Psicología Clínica, campus Medellín

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas del posgrado de especialización en Psicología Clínica, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, haciendo un acercamiento a un nivel regional y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen esta especialización en Colombia. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre 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	20 de septiembre de 2024, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narvárez 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 de la especialización: Psicología clínica (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: posgrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - 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 Especialización: Psicología clínica. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

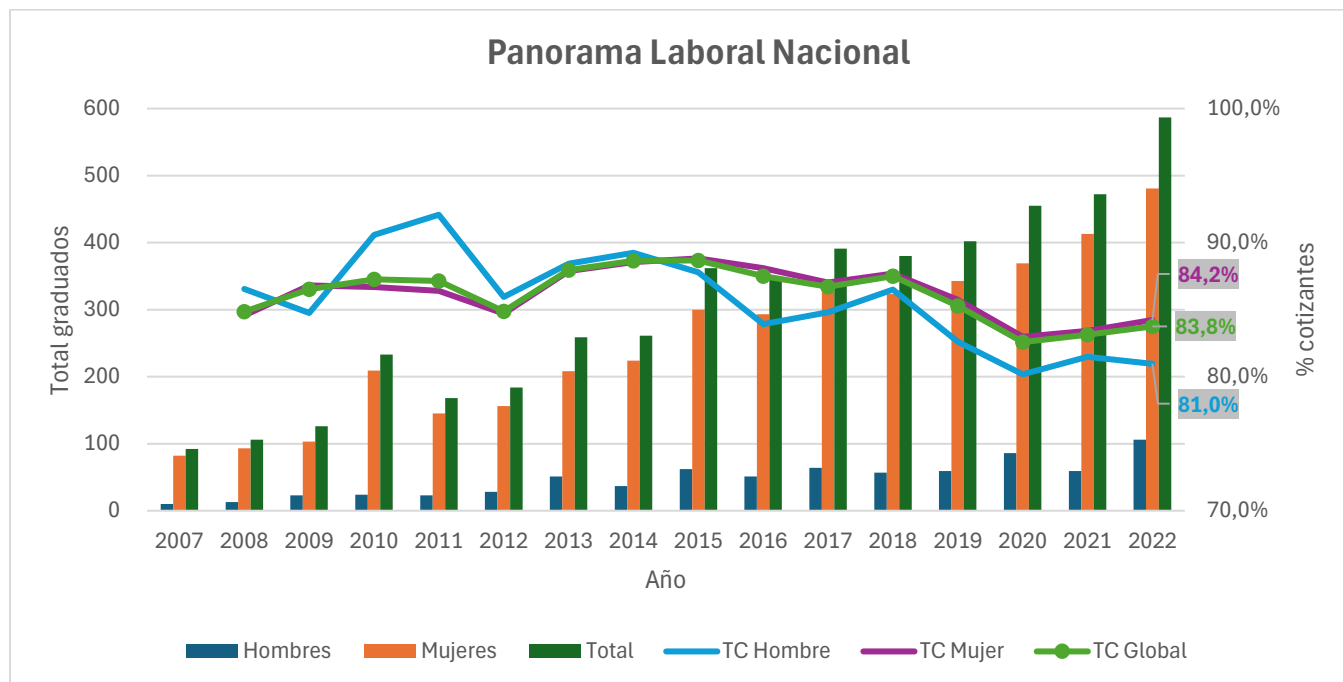
Presentación.....	2
Ficha Técnica de Elaboración.....	2
Conceptos Clave.....	3
Panorama Nacional.....	4
Comparativa de Instituciones Educativas.....	8
Conclusiones	10
Recomendaciones.....	11
Bibliografía.....	13

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 Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 2022 este monto tenía el nivel de \$1.000.000
- Porcentaje de participación: relación en porcentaje entre una cifra y el total de la sumatoria que lo incluye.
- Mediana: valor central de la muestra cuando los datos se encuentran de forma ordenada de menor a mayor o viceversa. Funciona para observar la tendencia central de una muestra.

Panorama Nacional

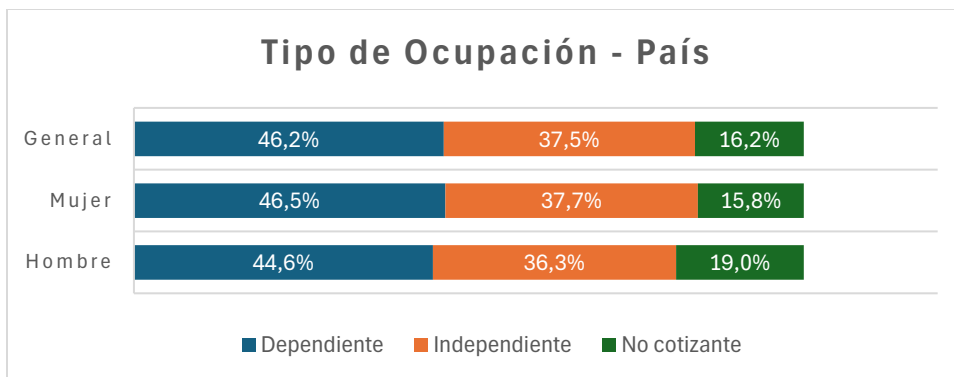
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados que se encuentran realizando aportes al sistema de seguridad social, lo cual da lugar a entenderlos como trabajadores formales, ya sean dependientes o independientes.



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

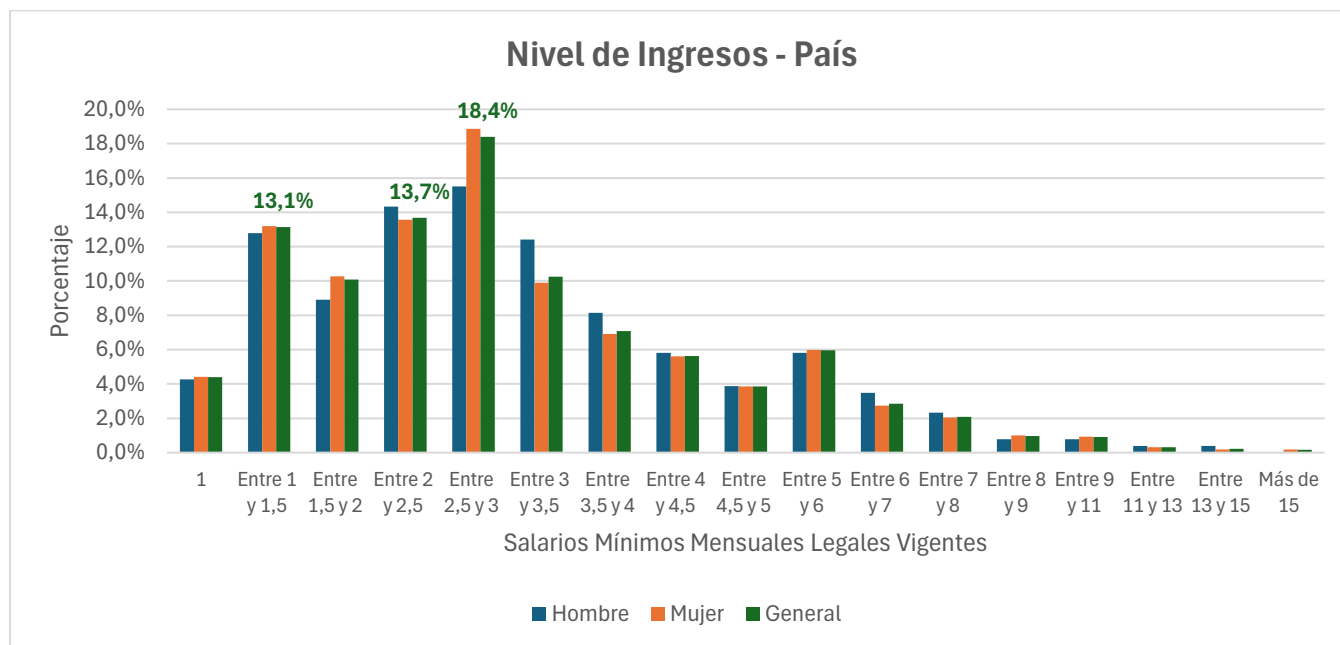
El número de graduados de la especialización de psicología clínica a nivel país registra una tendencia al alza desde 2012, y un crecimiento más acelerado en el último año del registro, con un total de 587 nuevos graduados en 2022, siendo la población femenina la que cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (84,4% a 2022), aunque la cantidad de hombres en este campo profesional registra un aumento constante desde 2020. Se anota el hecho de que, el 100% de la oferta académica en este campo es ofertada por instituciones de carácter privado actualmente.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes en el país para este grupo de profesionales, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro. En términos generales la tendencia global es un incremento constante del porcentaje de cotizantes desde 2008 hasta 2015 (con un máximo de 88,7%), pero se ha reducido hasta el 2022, alcanzando el 83,8%. Por grupo, las mujeres registran, por lo menos en los últimos 10 años, una TC más alta que los hombres. Es posible recalcar que esta diferencia entre TC para hombre y mujeres puede indicar una disparidad de género entre ambos grupos, aunque harían falta más datos para alcanzar una conclusión general. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 86,2%.



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

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 83,7% de las y los especialistas en psicología clínica en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 16,2%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 46,2% del total, es decir, el 55,2% de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 37,5% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 44,8% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran menor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, pero un mayor porcentaje de trabajadoras independientes (44,8%), los hombres por su parte cuentan con una mayor tasa de no cotizantes, junto con una menor proporción de ocupación de forma independiente (44%).



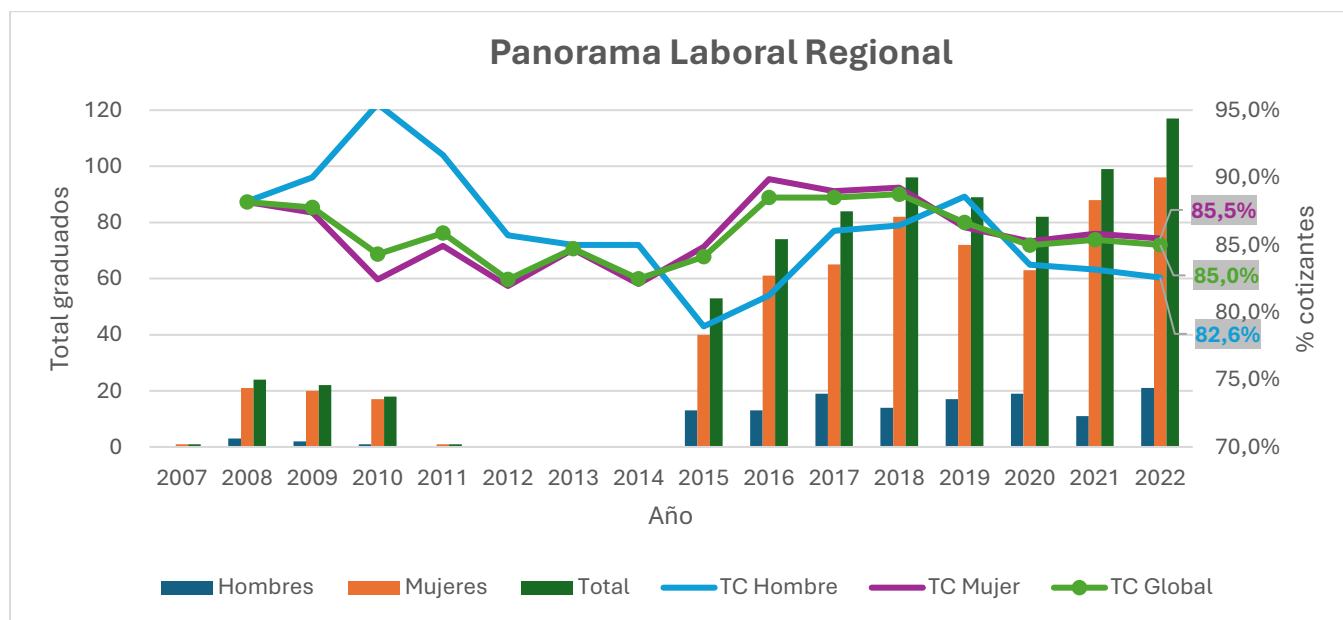
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los miembros de este grupo de profesionales en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese mismo año, esto únicamente posible para aquellos que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 2,5 y 3 SMMLV, cerca al 18,4% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 2 y 2,5 SMMLV, rondando el 13,7% del total.

Se percibe un comportamiento particular, para los rangos salariales más altos (superiores a los 3 SMMLV) el porcentaje de hombres en cada rango es mayor, casi en todos los casos, que el de las mujeres, por lo tanto se podría presentar algún tipo de inequidad salarial derivado de asuntos de género, pero para lograr conclusiones más acertadas es conveniente realizar otro tipo de acercamientos a los datos en posteriores investigaciones.

Panorama Regional

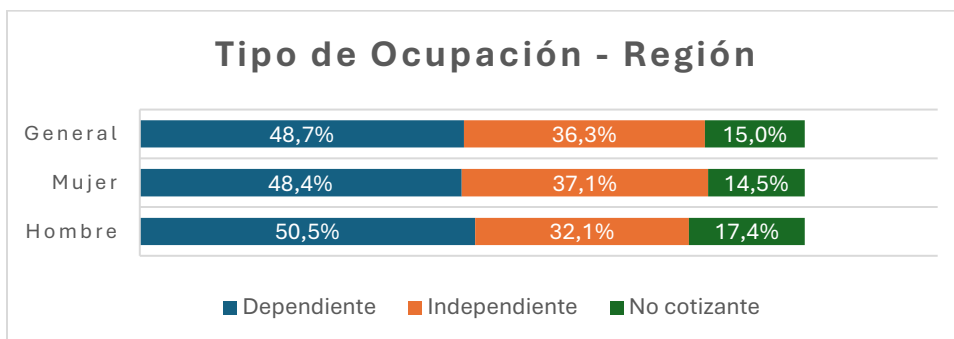
Se procederá a realizar un acercamiento de las variables anteriormente presentadas pero a un nivel de la región centro occidente de Colombia, considerando la cercanía geográfica, cultural y económica de estos territorios, los cuales son de mayor interés para el campus Medellín – Envigado de la Universidad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



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

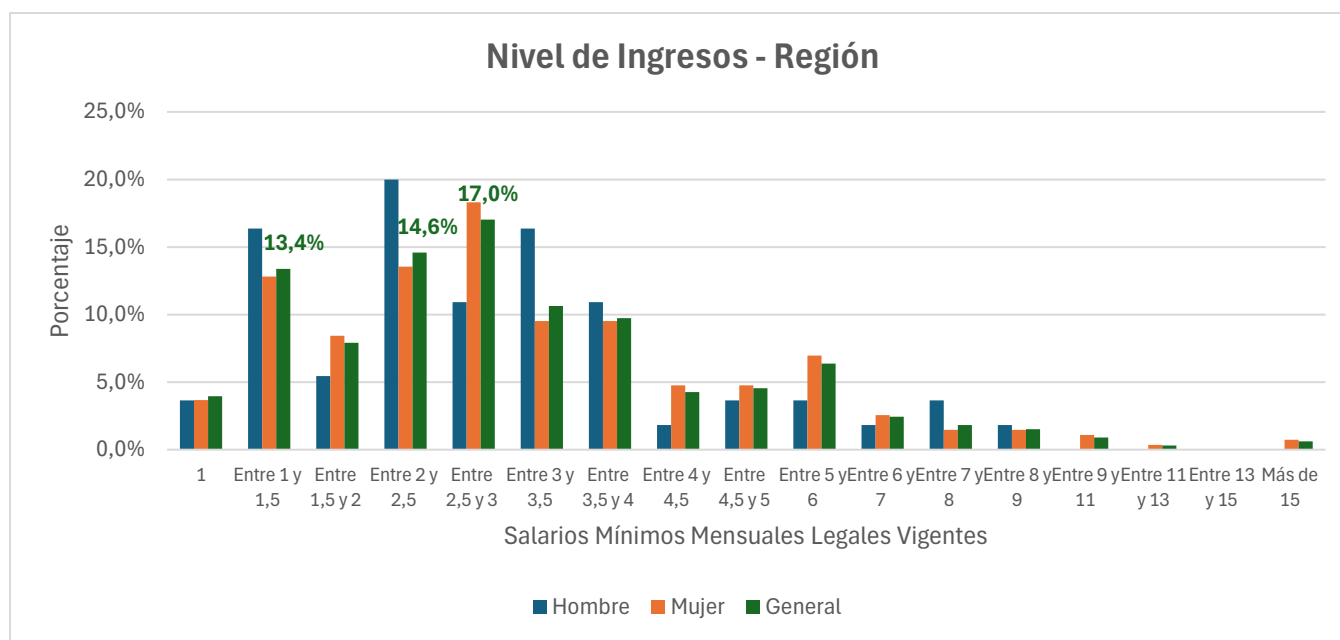
El número de graduados de la especialización de psicología clínica a nivel regional registra una tendencia al alza desde 2015, y un crecimiento más acelerado en los dos últimos años del registro, con un total de 117 nuevos graduados en 2022, siendo la población femenina la que cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (82,5% a 2022); la cantidad de hombres en este campo profesional registra un número similar desde 2017, alrededor de los 20 por año.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes en la región, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro. En términos generales la tendencia global es un incremento constante del porcentaje de cotizantes entre 2015 y 2018 (con un máximo de 88,8%), pero se ha reducido hasta el 2022, alcanzando el 85%. Por grupo, las mujeres registran, por lo menos en los últimos años, una TC más alta que los hombres. Es posible recalcar que esta diferencia entre TC para hombre y mujeres puede indicar una disparidad de género entre ambos grupos, similar al panorama nacional, aunque harían falta más datos para alcanzar una conclusión general. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 85,8%, cercana al valor nacional, pero por debajo.



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

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 85% de las y los especialistas en psicología clínica en la región realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 15%, siendo esta una cifra menor al panorama nacional. La cifra de trabajadores independientes se ubica por debajo de promedio al nivel país (42,7%), pero las tendencias por género se repiten a este nivel de análisis.

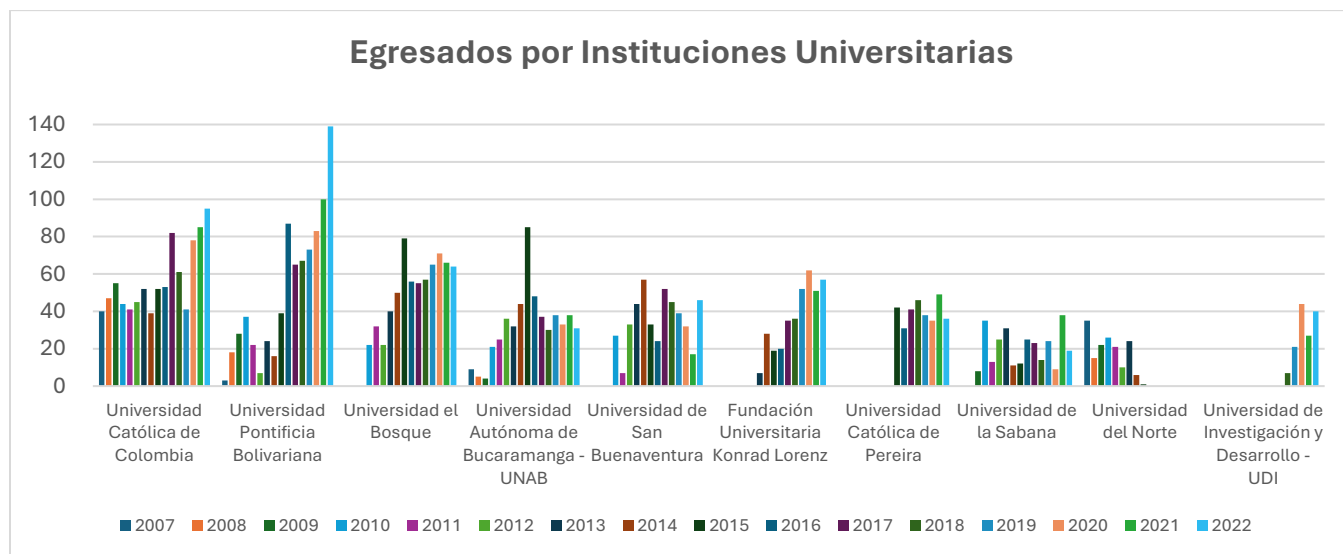


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según la estimación de los rangos salariales promedios para estos profesionales en la región, destacan los mismos rangos que a nivel nacional, estando un 17% de ellos en el rango de entre 2,5 y 3 SMMLV, seguido por los presentes en el rango de entre 2 y 2,5 SMMLV (14,6%). En este caso no se repite la tendencia de que, para los rangos salariales más altos el porcentaje de hombres sea mayor que el de mujeres.

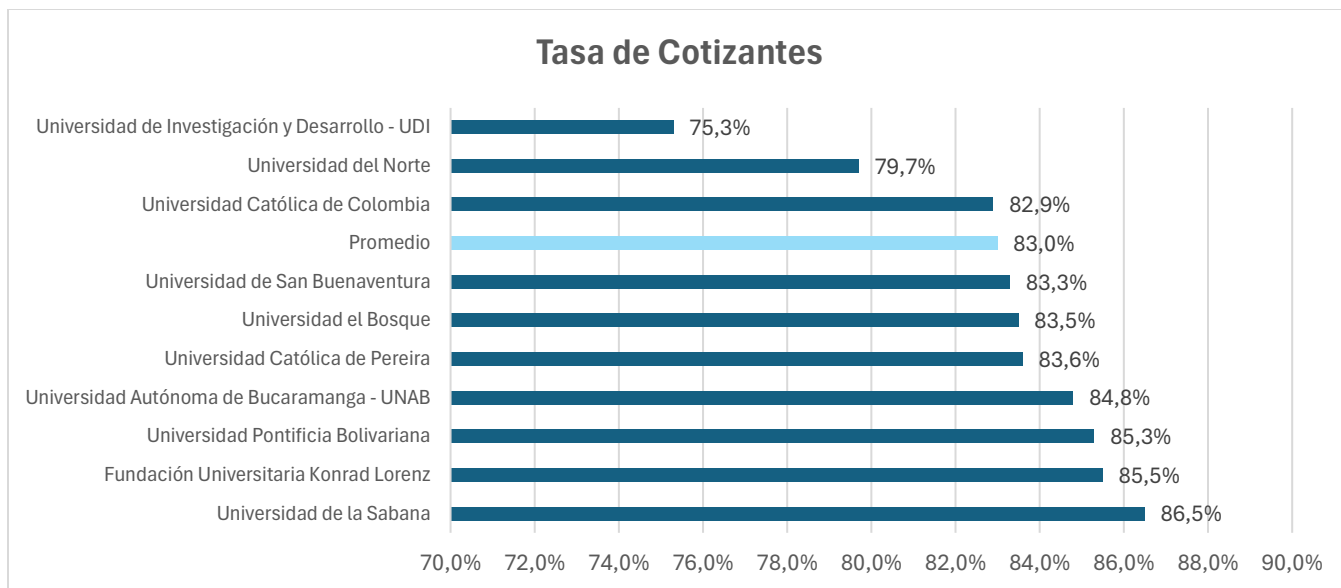
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en psicología clínica a nivel de especialización, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto. En este caso se toman en consideración los datos de las instituciones de todo el país:



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

Un total de 10 instituciones de educación superior reportan por lo menos más de 100 egresados en la especialización de psicología clínica y similares entre 2007 y 2022 en el país, siendo las universidades de Católica de Colombia, Pontificia Bolivariana y el Bosque las que registran mayores números, sumando 910, 808 y 679 egresados en estos años, correspondientemente. Se anota la presencia más reciente de las universidades Católica de Pereira y de Investigación y Desarrollo - UDI en este campo de formación profesional, mientras que otras se han retirado del mercado, como la Universidad del Norte. La mayoría de las instituciones de este listado muestran una tendencia al alza en el número de nuevos profesionales graduados por año, indicando esto un buen acogimiento de la oferta educativa por parte del mercado laboral en el país y de las expectativas de los profesionales en este campo laboral.



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

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad de la Sabana, superando el 86%, un poco más de tres puntos porcentuales por encima del promedio (83%), aunque este dato, le siguen los datos de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y la Universidad Pontificia Bolivariana. Cabe destacar que ninguna de las universidades en la lista cuenta con acreditación de alta calidad (barras en amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, y además, como todas estas instituciones son de carácter privado, no se poseen más detalles diferenciadores entre ellas para poder ahondar en un análisis en este apartado.

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

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los especialistas en psicología clínica de este grupo de instituciones, destaca el resultado registrado por los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana en esta variable, con una mediana de entre 3,5 y 4 SMMLV. También destacan los rangos salariales promedios de los egresados de las universidades de la Sabana y del Norte.

Conclusiones

Considerando los datos anteriormente presentados, es posible construir las siguientes conclusiones sobre la situación laboral de los especialistas en psicología clínica:

1. Crecimiento sostenido del campo:
 - Se observa una tendencia al alza en el número de graduados de la especialización en psicología clínica desde 2012, con un crecimiento acelerado en el último año.
 - En 2022 se registraron 587 nuevos graduados, indicando un interés creciente en esta especialización.
2. Predominancia femenina significativa:
 - Las mujeres constituyen una gran mayoría de los profesionales en este campo, representando el 84,4% de los graduados en 2022.
 - Se nota un aumento constante en la cantidad de hombres desde 2020, aunque siguen siendo minoría.
3. Alta tasa de empleabilidad con tendencia decreciente:
 - La tasa de cotizantes (TC) muestra una tendencia al alza desde 2008 hasta 2015 (máximo de 88,7%), pero ha disminuido hasta el 83,8% en 2022.
 - El promedio histórico de empleabilidad formal en este campo es del 86,2%, indicando buenas oportunidades laborales a pesar de la reciente disminución.
4. Disparidad de género en empleabilidad:
 - Las mujeres registran una tasa de cotizantes más alta que los hombres en los últimos 10 años, sugiriendo una ventaja en términos de empleabilidad.
5. Diversidad en tipos de empleo:
 - El 46,2% de los graduados son trabajadores dependientes (vinculados formalmente a una empresa o institución).
 - El 37,5% trabaja de manera independiente o por cuenta propia.
 - Existe una diferencia de género en el tipo de empleo: las mujeres tienen una mayor proporción de trabajo independiente (44,8%) comparado con los hombres (44%).
6. Niveles salariales:
 - La mayoría de los profesionales (18,4%) perciben entre 2,5 y 3 SMMLV.
 - Otro grupo significativo (13,7%) se sitúa en el rango de entre 2 a 2,5 SMMLV.
 - Se observa una posible inequidad salarial de género, con los hombres tendiendo a ocupar rangos salariales más altos.

7. Panorama regional (centro occidente):

- La región muestra tendencias similares al panorama nacional, con un crecimiento acelerado en los últimos dos años.
- La tasa de empleabilidad regional (85,8%) es ligeramente inferior al promedio nacional.
- Hay una menor proporción de trabajadores independientes en la región (42,7%) comparado con el nivel nacional.

8. Oferta educativa:

- Diez instituciones de educación superior reportan más de 100 egresados entre 2007 y 2022.
- Las universidades Católica de Colombia, Pontificia Bolivariana y El Bosque lideran en número de egresados.
- Todas las instituciones que ofrecen el programa son de carácter privado.

9. Calidad de los programas y empleabilidad:

- Ninguna de las instituciones cuenta con acreditación de alta calidad para este programa en específico.
- La Universidad de la Sabana destaca con la mayor tasa de cotizantes (86%), seguida por la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y la Universidad Pontificia Bolivariana.

10. Perspectivas salariales por institución:

- Los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana registran los rangos salariales más altos (entre 3,5 y 4 SMMLV).
- Existe una variabilidad significativa en los rangos salariales entre instituciones, lo que podría indicar diferencias en la calidad o el reconocimiento de los programas dependiendo de la institución que lo ofrece.

Recomendaciones

Ahora bien, con base en esos resultados, junto con la consideración de las tendencias laborales y profesionales actuales en ese campo, es requerida la construcción de una serie de recomendaciones que se puedan desarrollar desde la gestión administrativa de una universidad para mejorar el desarrollo laboral de estos profesionales y actuales estudiantes:

1. Fortalecimiento de alianzas estratégicas:

- Establecer convenios con instituciones de salud, clínicas y centros de atención psicológica para prácticas profesionales y posibles oportunidades laborales.
- Desarrollar programas de colaboración con empresas para proyectos de investigación aplicada en psicología organizacional y clínica.

2. Actualización curricular continua:

- Incorporar en el plan de estudios nuevas tendencias en psicología clínica, como terapias online y basadas en tecnologías, uso de tecnologías en diagnóstico y tratamiento, terapias de atención plena, psicología positiva, diversidad e inclusión, neurociencia aplicada, terapia de Aceptación y compromiso (ACY), psicología preventiva y enfoques integrativos (Gutiérrez, 2024).

- Incluir formación en competencias digitales y habilidades blandas como la empatía, la escucha activa, comunicación asertiva, actitud positiva y adaptabilidad, esenciales en el mercado laboral actual (Colegio de Psicólogos, 2023).

3. Fomento del emprendimiento y práctica independiente:

- Implementar cursos o módulos sobre emprendimiento en psicología clínica, considerando el alto porcentaje de profesionales que trabajan de forma independiente (37,5%).

- Ofrecer asesoría y mentoría para la creación y gestión de consultorios privados o centros de atención psicológica.

4. Promoción de la equidad de género:

- Implementar programas de mentoría y liderazgo específicos para mujeres, enfocados en alcanzar posiciones de mayor remuneración.

- Fomentar la participación masculina en el programa mediante campañas de sensibilización sobre la importancia de la diversidad en la profesión.

5. Fortalecimiento de la investigación:

- Incentivar la participación de estudiantes en proyectos de investigación con impacto social y clínico.

- Establecer líneas de investigación alineadas con las necesidades actuales en salud mental y las demandas del mercado laboral. Algunos de esos temas pueden ser: estrés y burnout (Rodríguez & de Rivas, 2011), salud mental en el trabajo (OMS, 2019), intervenciones preventivas (Pérez, Mantilla, & Muñoz, 2022), y neuro cognición y cognición social (UAB, 2024).

6. Programa de mentorías y networking:

- Crear un programa de mentorías donde egresados exitosos puedan guiar a estudiantes actuales.

- Organizar eventos de networking que conecten a estudiantes con empleadores potenciales y profesionales establecidos.

7. Especialización en áreas emergentes:

- Ofrecer cursos de especialización en áreas de creciente demanda como psicología de la salud, neuropsicología, psicología afirmativa, trauma complejo y resiliencia o psicología en entornos digitales (UAB, 2024).

- Desarrollar programas de doble titulación que combinen la psicología clínica con campos complementarios (ej. neurociencias, salud pública).

8. Apoyo a la inserción laboral:

- Fortalecer la oficina de egresados con servicios de orientación laboral, bolsa de trabajo especializada y seguimiento de trayectorias profesionales.
- Organizar ferias de empleo específicas para el sector de la psicología clínica y áreas afines.

10. Vinculación con políticas públicas de salud mental:

- Fomentar la participación de estudiantes y docentes en la formulación y evaluación de políticas públicas en salud mental.
- Establecer convenios con entidades gubernamentales para proyectos de investigación y prácticas profesionales en el sector público.

11. Búsqueda de acreditación de alta calidad:

- Trabajar en los procesos necesarios para obtener la acreditación de alta calidad del programa, lo que podría mejorar la empleabilidad y los rangos salariales de los egresados.

12. Formación continua para egresados:

- Desarrollar un programa de educación continua que permita a los egresados mantenerse actualizados en las últimas tendencias y prácticas en psicología clínica.
- Ofrecer descuentos o beneficios especiales para egresados en cursos de actualización y especialización.

13. Enfoque en habilidades de gestión y administración:

- Incluir en el plan de estudios módulos sobre gestión de consultorios y aspectos administrativos de la práctica clínica, considerando el alto porcentaje de profesionales que trabajan de forma independiente.

14. Monitoreo de tendencias salariales:

- Implementar un sistema de seguimiento de las tendencias salariales de los egresados para identificar áreas de mejora en la formación que puedan impactar positivamente en los ingresos futuros de los estudiantes.

Bibliografía

Colegio de Psicólogos. (2023). *Habilidades del psicólogo clínico: atención a detalles, análisis y adaptación al cambio*. Obtenido de https://colegiodepsicologosj.com.ar/habilidades-que-debe-tener-un-psicologo-clinico/#google_vignette

Gutiérrez, E. (2024). *¿Cuáles serán las tendencias en psicología en 2024?* Obtenido de Siquia: <https://www.siquia.com/blog/tendencias-en-psicologia-en-2024/>

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

- OMS. (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Pérez, A., Mantilla, I., & Muñoz, E. (2022). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400017
- Rodríguez, R., & de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. doi: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- UAB. (2024). *Cursos de especialización*. Obtenido de <https://www.uab.cat/es/psicologia-clinica-salud/cursospecialitzacion>
- UAB. (2024). *Líneas de Investigación*. Obtenido de <https://www.uab.cat/es/psicologia-clinica-salud/lineasinvestigacion>