

Diagnóstico de necesidades y oportunidades de vinculación laboral para los egresados FNSP

Centro de extensión

Facultad Nacional de Salud Pública

“Héctor Abad Gómez”

Mayo de 2025

Universidad de Antioquia

Contenido

Introducción	4
2. Objetivos.....	5
2.1 Objetivo General.....	5
2.2 Objetivo Específicos.....	5
3. Metodología.....	5
3.1. Fuentes de información	6
3.2. Criterios de análisis.....	6
3.3. Limitaciones.....	7
4. Análisis del contexto laboral actual.....	8
4.1 Tendencias del mercado laboral en Colombia.....	9
4.2 Inserción laboral de egresados FNSP.....	10
5. Necesidades profesionales de los egresados	11
5.1 Actualización profesional y formación continua	11
5.2 Expectativas profesionales y percepción sobre el campo laboral.....	18
6. Barreras para la vinculación profesional.....	20
6.1 Barreras externas.....	20
6.2 Barreras internas.....	21
7. Oportunidades de vinculación profesional.....	22
7.1. Territorial	23
7.2. Tipo de sector	23
7.3. Por nivel de formación o perfil	24
7.4. Tendencias y políticas públicas vigentes	24
8. Áreas prioritarias para la formulación del Programa de Egresados.....	25
8.1. Vinculación institucional y emocional	25
8.2. Formación pertinente	26
8.3. Empleabilidad y redes.....	26
8.4. Visibilidad del perfil profesional	27
9. Hoja de ruta estratégica del Programa de Egresados	28
9.1. Líneas de acción prioritarias	28



9.2. Acciones recomendadas	29
9.3. Actores clave	30
9.4. Tiempos y criterios de priorización	30
9.5 Recomendaciones estratégicas	31
Conclusiones	33

Introducción

El presente informe constituye una de las actividades del Plan de Acción 2025-2027 de la Facultad Nacional de Salud Pública (FNSP), en el marco del proyecto *“Creación de la Unidad de apoyo a la incidencia y el relacionamiento institucional de la FNSP y estructuración de la Metodología para la creación de un banco de proyectos, como eje articulador de egresados y docentes”*.

Su propósito es realizar un análisis sobre las necesidades profesionales y las oportunidades de vinculación que existen para los egresados de la FNSP, con el fin de identificar áreas prioritarias para la formulación, actualización y fortalecimiento del Programa de Egresados. Además, permite comprender las trayectorias profesionales de los egresados, sus expectativas y desafíos en el campo laboral, así como identificar los factores que inciden en su empleabilidad, educación continua, participación institucional y posicionamiento en el medio laboral. El diagnóstico no solo permite caracterizar la situación actual, sino también proponer rutas de acción para el fortalecimiento del vínculo entre la Facultad y sus egresados y las oportunidades de vinculación laboral del estamento.

A lo largo del documento, se presentan los principales hallazgos sobre el contexto laboral, las necesidades de actualización profesional, las barreras y oportunidades de vinculación y las áreas prioritarias para la reformulación del Programa de Egresados de la FNSP. Asimismo, se propone una hoja de ruta estratégica que orienta su implementación entre 2025 y 2027, con acciones, actores responsables y tiempos definidos.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Identificar las necesidades profesionales y las oportunidades de vinculación de los egresados de la FNSP, como base para la formulación y el fortalecimiento estratégico del Programa de Egresados.

2.2 Objetivo Específicos

- ✓ Caracterizar las principales necesidades profesionales de los egresados de la FNSP, con énfasis en la actualización, formación continua y competencias requeridas por el entorno laboral.
- ✓ Analizar las oportunidades de vinculación laboral y profesional para los egresados, según sectores estratégicos, perfiles ocupacionales y dinámicas del mercado de trabajo.
- ✓ Proponer áreas prioritarias y líneas estratégicas para el diseño del programa de egresados, basadas en evidencias y orientadas al fortalecimiento del vínculo con la facultad, el posicionamiento de los perfiles y su participación en los ejes misionales.

3. Metodología

El diagnóstico de necesidades profesionales y oportunidades de vinculación laboral de los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública se desarrolló bajo un enfoque mixto, empírico-analítico, que integró herramientas cuantitativas y cualitativas para recoger, triangular e interpretar información pertinente, actualizada y directamente vinculada a los objetivos del Programa de Egresados.

La estrategia metodológica estuvo orientada a garantizar una lectura de la experiencia profesional de los egresados, sus expectativas, trayectorias, y percepciones sobre el campo laboral, así como sus propuestas para el fortalecimiento institucional.

3.1. Fuentes de información

Para el desarrollo del diagnóstico se emplearon cuatro tipos principales de fuentes:

- *Encuestas autoadministradas*: diseñadas y aplicadas por el Programa de Egresados a través de formularios digitales, con el objetivo de recoger datos cuantitativos y cualitativos sobre necesidades de formación, expectativas profesionales, obstáculos para la vinculación laboral y percepción sobre el vínculo institucional.
- *Relatorías de encuentros y espacios de diálogo*: sistematización de insumos cualitativos producidos en talleres, reuniones y actividades con egresados, en los cuales se recogieron experiencias, narrativas, recomendaciones y valoraciones sobre el programa y su proyección futura.
- *Documentos institucionales*: revisión de versiones previas del Programa de Egresados FNSP, informes de gestión, planes de desarrollo universitario, y lineamientos de la División de Egresados de la Universidad de Antioquia. Esta revisión permitió identificar marcos normativos, estratégicos y operativos que orientan el accionar institucional.
- *Estudios previos y fuentes externas*: análisis de informes del DANE, Ministerio de Trabajo, observatorios de empleo y estudios sectoriales sobre las tendencias laborales. Estos datos fueron utilizados para contextualizar los hallazgos y construir un análisis del mercado laboral.

3.2. Criterios de análisis

El procesamiento de la información respondió a los siguientes criterios metodológicos:

- *Pertinencia y transversalidad:* la información se analizó con base en su relevancia para los ejes misionales de la Facultad (docencia, investigación, extensión) y su impacto transversal en la formación, empleabilidad y participación de los egresados.
- *Segmentación por perfil:* se establecieron categorías analíticas según nivel de formación (técnico, tecnológico, profesional, posgrado) y sectores de desempeño (público, privado, académico, ONG), con el fin de identificar diferencias en necesidades y oportunidades.
- *Triangulación de fuentes:* los hallazgos fueron contrastados entre diferentes tipos de datos (cuantitativos y cualitativos), para asegurar la validez del análisis.
- *Perspectiva participativa:* se reconoció a los egresados como coautores del diagnóstico, al ser sus voces, trayectorias y propuestas el insumo central de construcción del documento.

3.3. Limitaciones

Este diagnóstico reconoce algunas limitaciones propias del ejercicio:

- La participación en las encuestas fue voluntaria, lo que implica un sesgo potencial de autoselección y la necesidad de cautela al exponer los resultados a toda la población de egresados.
- A pesar del esfuerzo por cubrir distintos niveles de formación y regiones, algunos perfiles y territorios estuvieron subrepresentados en las fuentes de información.
- La ausencia de un sistema institucional robusto de trazabilidad de egresados dificultó el acceso a datos sistemáticos y actualizados, lo que refuerza la necesidad de consolidar esta línea de trabajo.

4. Análisis del contexto laboral actual

El contexto laboral colombiano, en el último año, ha estado marcado por grandes cambios en la dinámica de empleo, impulsada por factores como la transformación digital, los cambios demográficos, la informalidad estructural y las tensiones macroeconómicas. Aunque la economía ha mostrado signos de recuperación moderada después de la pandemia, el crecimiento del empleo se ha concentrado en el sector no asalariado y en regiones rurales, con una expansión anual del 3,9 % en el empleo total y del 5,1 % en el empleo informal (Banco de la República, 2025). Esta situación evidencia una paradoja: más personas están trabajando, pero en condiciones precarias, con alta informalidad, contratos flexibles o trabajo independiente.

Por otro lado, la inserción laboral enfrenta retos relacionados con la creciente desconexión entre la oferta de perfiles formados por el sistema educativo y la demanda específica del mercado. El 88 % de las organizaciones en América Latina reporta dificultades para atraer talento calificado, especialmente en niveles intermedios, donde la falta de inversión en formación de carrera interna ha generado un “vacío de habilidades” (Hays, 2025). Esta brecha ha desencadenado un fenómeno de estancamiento profesional: el 48 % de los trabajadores siente que su empleo actual no les ofrece oportunidades de crecimiento, y más del 50 % considera cambiar de trabajo pese a la incertidumbre económica (Hays, 2025).

En este panorama, el análisis de la inserción y proyección laboral de los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública requiere un enfoque crítico y contextualizado. Las condiciones del entorno demandan no solo un conocimiento técnico sólido, sino también habilidades blandas, competencias digitales, capacidad de adaptación y una identidad profesional consolidada. Este apartado aborda, en primer lugar, las tendencias generales del mercado laboral colombiano y, en segundo lugar, examina los patrones actuales de inserción de los egresados FNSP, sus obstáculos y potenciales.

4.1 Tendencias del mercado laboral en Colombia

El mercado laboral colombiano en 2025 atraviesa una etapa de transformación marcada por cambios estructurales en las formas de contratación, las habilidades requeridas y los sectores con mayor dinamismo. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, para abril de 2025 la tasa de desocupación nacional se ubicó en 8,8%, lo que representa una mejora respecto al 10,6% registrado en el mismo mes del año anterior. A su vez, la tasa de ocupación aumentó a 58,1% y la tasa global de participación se mantuvo relativamente estable en 63,7% (DANE, 2025).

La dinámica del empleo ha estado fuertemente impulsada por el segmento no asalariado, con un crecimiento del 5,1%, frente al 2,6% del empleo asalariado, lo que sugiere una profundización de la informalidad, que ya supera el 56% en algunas regiones (Banco de la República, 2025). Además, se destaca un mayor crecimiento del empleo en zonas rurales y otras cabeceras, donde se ha observado una recuperación más acelerada tras la pandemia. No obstante, persisten retos significativos en ciudades como Quibdó, que reporta una tasa de desempleo superior al 31%.

En cuanto a las tendencias empresariales, el informe de Hays (2025) destaca que el 88% de las organizaciones en LATAM enfrenta dificultades para atraer talento con las habilidades requeridas, siendo las posiciones de nivel intermedio las más difíciles de cubrir. Asimismo, el 54% de los trabajadores se encuentra insatisfecho con su empleo actual, en parte por la falta de oportunidades de crecimiento profesional.

Las habilidades más demandadas por los empleadores incluyen la capacidad de adaptación al cambio, la comunicación interpersonal y la flexibilidad, mientras que los empleados expresan interés en desarrollar habilidades como negociación, liderazgo y trabajo colaborativo (Hays, 2025). En este contexto, la transformación digital, la automatización y la incorporación de inteligencia artificial son factores que reconfiguran

el mercado, generando nuevas oportunidades, pero también ampliando la brecha entre oferta y demanda laboral.

Finalmente, los datos de CompuTrabajo (2025) muestran que el 58% de las empresas en Colombia priorizan las bolsas de empleo, el 54% usan redes como LinkedIn, y el 62% incorporan esquemas de flexibilidad laboral y trabajo remoto. Estos elementos reafirman la necesidad de que las instituciones formadoras preparen a sus egresados no solo con competencias técnicas, sino también con habilidades digitales y blandas, alineadas con los cambios del entorno

4.2 Inserción laboral de egresados FNSP

Aunque la Facultad Nacional de Salud Pública no cuenta aún con un estudio integral de empleabilidad en 2025, sí se han identificado patrones comunes en la inserción laboral de sus egresados a partir de informes internos, relatorías, procesos de acreditación y diagnósticos recientes. La información preliminar indica que la mayoría de los egresados se vinculan en el sector público, especialmente en niveles territoriales (secretarías de salud, hospitales públicos, entes de control), pero en condiciones laborales marcadas por la inestabilidad contractual, la subvaloración salarial y la falta de reconocimiento profesional (Entre Colegas, 2021; Otálvaro-Castro, 2019).

Los profesionales de Gerencia en Sistemas de Información en Salud han sido frecuentemente confundidos con ingenieros de sistemas o programadores, lo que genera desajustes entre su perfil y los roles asignados. En el caso de los egresados de administración en salud: Gestión de servicios de Salud, se ha reportado que son percibidos como tecnólogos y no como profesionales universitarios, situación que limita su acceso a cargos de mayor jerarquía (Relatoría egresados FNSP, 2019).

Otro obstáculo relevante ha sido la expedición de la tarjeta profesional, especialmente para los administradores en salud con énfasis en administración ambiental y sanitaria.

Estos trámites han generado vacíos jurídicos y dificultades para ejercer profesionalmente en el ámbito institucional (Relatoría AAYS, 2022).

Además, los egresados han manifestado en diferentes espacios de reuniones y talleres que perciben una falta de posicionamiento de los programas FNSP en el mercado laboral, lo que deriva en una carga adicional para los profesionales, quienes deben validar su título en el ejercicio mismo del trabajo, muchas veces en condiciones adversas.

En síntesis, la inserción laboral de los egresados FNSP se caracteriza por:

- Alta presencia en el sector público territorial, pero con limitaciones para ocupar cargos directivos.
- Escaso reconocimiento de las competencias diferenciadoras de los programas FNSP.
- Débil identidad profesional en salud pública frente a otros campos como administración o sistemas.
- Barreras normativas y legales, especialmente en lo referente a la tarjeta profesional.
- Desajuste entre las competencias adquiridas y las oportunidades reales del mercado.

Estas condiciones ratifican la necesidad urgente de avanzar hacia un sistema de acompañamiento a la empleabilidad, mayor visibilidad institucional y fortalecimiento de la identidad salubrista como eje de diferenciación.

5. Necesidades profesionales de los egresados

5.1 Actualización profesional y formación continua

De forma permanente, el Programa de Egresados de la FNSP, identifica las necesidades de los egresados en Educación a lo largo de la vida, a través de los siguientes instrumentos:

1. Preguntas constantes en formularios de actualización de datos: Aplicadas en diferentes procesos y eventos, con dos preguntas permanentes:

- ¿En qué temas le gustaría actualizarse?
- ¿Qué le quiere expresar al Programa de Egresados FNSP?

2. Encuesta específica sobre necesidades de Educación a lo Largo de la Vida: Aplicada en el segundo semestre de 2024, con 295 respuestas válidas, enfocada en intereses de formación continua, modalidad, capacidad de inversión y preferencias de vinculación. Las respuestas fueron de egresados, principalmente del Valle de Aburrá y en menor cantidad de las regiones Bajo Cauca (11) Oriente (7), Urabá (7), Suroeste (5), Occidente (3), Norte (3), Nordeste (3), Magdalena Medio (2). El último programa de egreso de las personas que respondieron a la encuesta. (Ver Tabla 1)

Tabla 1. Número de egresados participantes de la encuesta por último programa en el que se graduaron

Último programa de egreso	# Egresados
Maestría en salud mental	1
Tecnología en sistemas de información en salud	1
Doctorado en salud pública	1
Maestría en seguridad y salud en el trabajo	2
Especialización en epidemiología	2
Maestría en administración hospitalaria	2

Especialización en ergonomía	3
Especialización en auditoría en salud	6
Especialización en salud ocupacional	8
Tecnología en administración de servicios de salud	8
Especialización en seguridad y salud en el trabajo	10
Tecnología en saneamiento ambiental	10
Maestría en epidemiología	11
Maestría en salud pública	12
Especialización en administración de servicios de salud	12
Profesional en administración ambiental y sanitario	16
Profesional en administración en salud	22
Profesional en administración en salud con énfasis en gestión sanitaria y ambiental	53
Profesional en gerencia en sistemas de información en salud	56
Profesional en administración en salud con énfasis en gestión de servicios de salud	59
Total	295

Los egresados ven principalmente la necesidad de formarse para desarrollo personal, actualizarse y desarrollar conocimientos en otras áreas y mejorar el perfil profesional. En ese sentido, los egresados muestran mayor interés de capacitarse en temáticas como analítica de datos, sistemas de calidad en salud, salud ambiental, seguridad y salud en el trabajo, políticas públicas en salud, habilidades organizacionales y salud mental. Temas como procesos de paz y reparación, violencias basadas en género, Derechos sexuales y reproductivos y derechos de niños niñas y adolescentes, son de menor interés para nuestros egresados. (Ver Gráfico 1)

Número de egresados interesados por temáticas

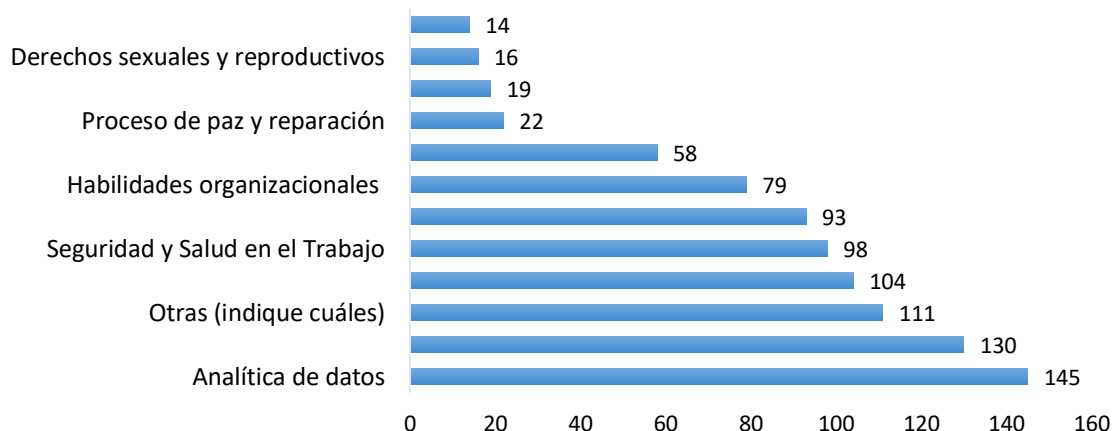


Gráfico 1. Número de egresados interesados por temáticas

Otras temáticas específicas en las que los egresados muestran interés son por ejemplo las relacionadas con la analítica de datos como machine Learning, big data, el manejo de herramientas para el análisis de información como lo son Excel avanzado, Power BI, herramientas estadísticas (R-Studio, SPSS, STATA, entre otros), motores de bases de datos, desarrollo web, sistemas de información geográfica, políticas en salud y ambiente, salud ambiental, gestión administrativa y administración en salud, estadísticas, entre otras.

La principal característica que los egresados consideran en una oferta de formación es que sea económicamente asequible. El 43% de los egresados que respondieron la encuesta, manifiestan que para que una oferta le resulte atractiva, debe ser económicamente asequible, como segunda opción que permita desarrollar competencias y habilidades, luego que la temática sea relevante en el mercado, como cuarta opción, que tenga un amplio contenido práctico. Llama la atención que los egresados eligieron que el experto sea reconocido como última característica. (Ver Gráfico 2).

Características relevantes en una actividad de formación

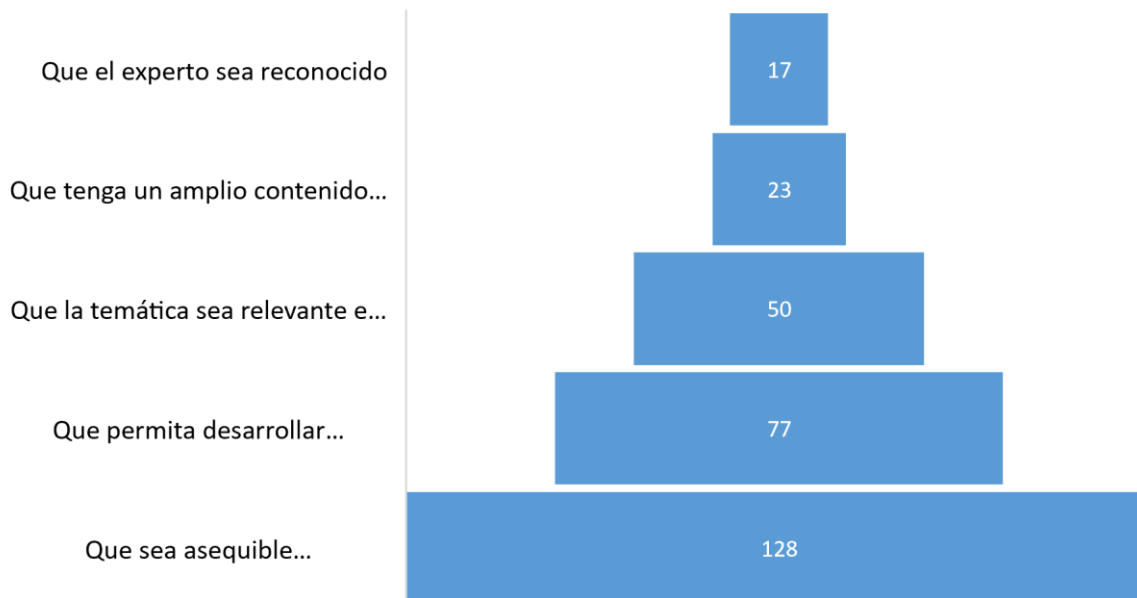


Gráfico 2. Características relevantes en una actividad de formación.

De acuerdo con el tipo de formación, el 55% de los egresados prefieren formación a lo largo de la vida a través de diplomados y el 34% a través de cursos (Ver Gráfico 3) sin embargo, la realidad y tendencia actual ha demostrado que las personas demandan con mayor frecuencia los cursos cortos, lo cual es coherente con los recursos que están dispuestos a invertir en Educación a lo largo de la vida. Respecto a la modalidad, el 42% de nuestros egresados prefieren formarse a través de la modalidad semipresencial (virtual y presencial), el 31% virtual sincrónico (con docente o tutor), el 18% a través de formación presencial y solo 9% de forma virtual autodirigida.

Tipo de formación preferida por los egresados

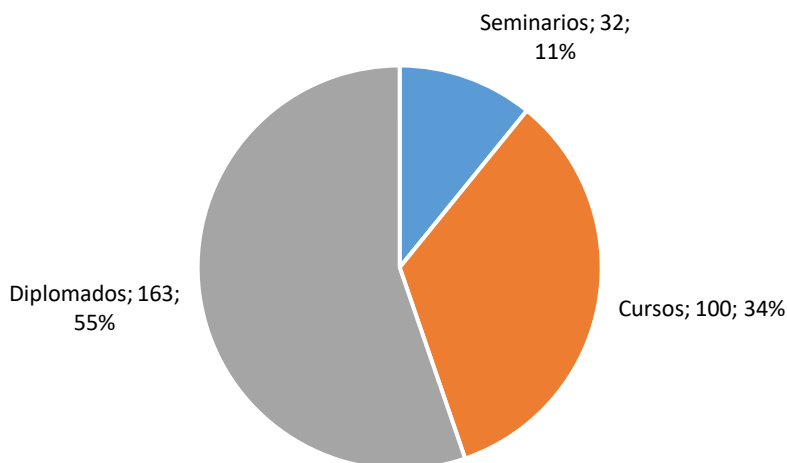


Gráfico 3. Tipo de formación preferida por los egresados.

Adicionalmente, de las personas que respondieron que prefieren la modalidad presencial (71), el 80% asistirían a la sede Medellín, un 9% a la sede oriente y en un 4% en bajo cauca y en menores proporciones en las regiones Norte, Bogotá y Urabá.

- El 35% de los egresados que respondieron la encuesta estarían dispuestos a invertir entre \$ 100.000 y \$ 500.000.
- Un 29% invertirían entre \$ 500.000 y \$ 1.000.000.
- Un 22% invertirían entre \$ 1.000.000 y \$ 1.500.000.
- Un 15% invertirían \$ 1.600.000 o más.

Los días que representa un mayor porcentaje para que los egresados asistan a una actividad de formación son viernes y sábado, con una respuesta del 27% y 19% respectivamente, y con menor porcentaje se encuentra el lunes con un 11%. Los demás días oscilan en el rango de 13% - 16%.

Finalmente, el medio a través del cual los egresados se enteran de las ofertas de formación de la FNSP es el correo electrónico. (Ver Gráfico 4)

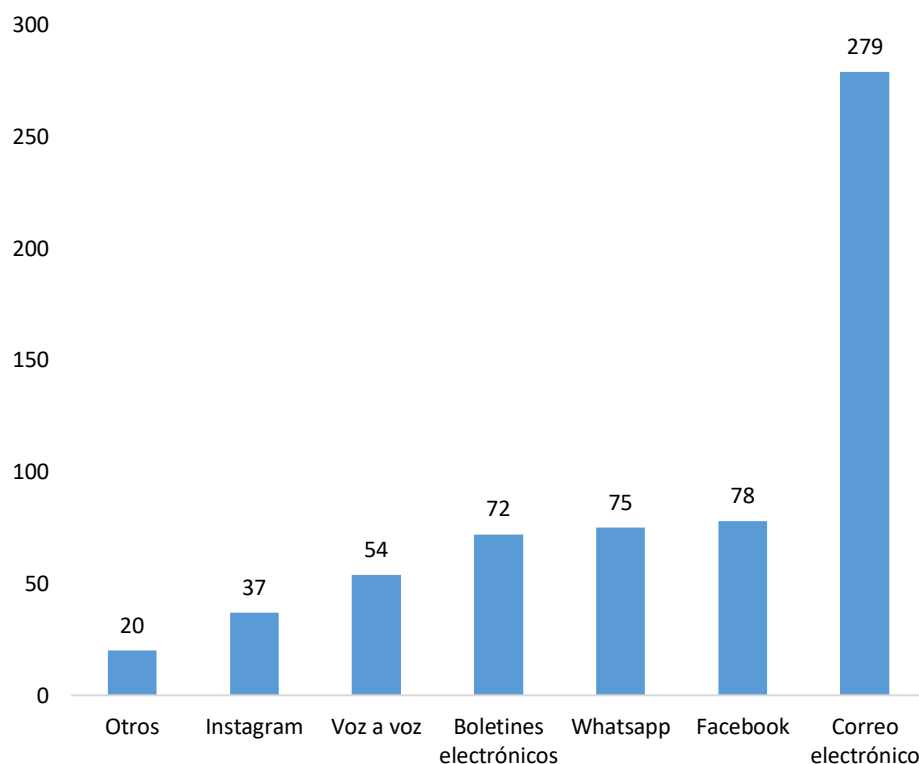


Gráfico 4. Medios de comunicación mediante los cuales se enteran de las ofertas de educación a lo largo de la vida.

El diagnóstico confirma una alta demanda de actualización permanente, centrada en competencias técnicas y habilidades transversales. Los siguientes temas fueron unificados entre la encuesta de necesidades de educación a lo largo de la vida y las respuestas permanentes a la pregunta en otros formularios de ¿En qué temas le gustaría que la FNSP lo actualizara?

Tema	veces mencionados
Analítica de datos (Machine learning, Big data, Power BI, herramientas estadísticas)	173
Sistema de calidad en salud	158
Salud ambiental	141
Seguridad y salud en el trabajo	137
Políticas públicas en salud	128
Habilidades organizacionales y gestión administrativa	124
Salud mental	118

Asimismo, se identifican expectativas crecientes en áreas emergentes como innovación en salud, tecnologías digitales e inteligencia artificial.

5.2 Expectativas profesionales y percepción sobre el campo laboral

Los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública manifiestan una alta motivación por contribuir a la transformación del sistema de salud y a la mejora de las condiciones de vida de la población. Sin embargo, sus trayectorias profesionales reflejan una tensión entre el ideal de un ejercicio técnico, ético y colectivo, y las realidades del mercado laboral, caracterizado por una débil institucionalización de sus perfiles, baja remuneración y limitado acceso a escenarios estratégicos de decisión (Otálvaro-Castro, 2019; Relatoría egresados FNSP, 2021).

Uno de los principales hallazgos se relaciona con la dificultad para ser reconocidos como profesionales en el sector salud. En los diferentes encuentros de egresados y testimonios documentados entre 2018 y 2022, los egresados sienten que son percibidos más por sus competencias transversales que por su formación específica. Esto ha llevado a que, por ejemplo, los GESIS sean confundidos con ingenieros de sistemas y que egresados de administración en salud: Gestión de Servicios de Salud, sean identificados como

tecnólogos, lo cual restringe su participación en espacios de planeación, coordinación o dirección (FNSP, 2018; 2019). Esta confusión se intensifica cuando no existen rutas claras de vinculación institucional o de certificación profesional, como ocurre con los trámites de tarjeta profesional para ciertos programas.

La falta de conocimiento por parte del sector empleador sobre las competencias y capacidades diferenciadoras de los egresados FNSP también afecta la confianza con la que estos se enfrentan al campo laboral. Muchos de ellos refieren haber tenido que "abrir camino solos" y validar sus conocimientos en la práctica, muchas veces asumiendo tareas que no corresponden a su perfil o sin el reconocimiento salarial adecuado (Entre Colegas, 2021). Incluso después de realizar estudios de posgrado, varios egresados afirman no haber experimentado mejoras salariales sustanciales, lo cual les genera frustración y percepción de estancamiento profesional.

En contraste con estas barreras, los egresados también proyectan expectativas de fortalecimiento institucional, expresando interés por continuar su formación en temas de alto valor estratégico como analítica de datos, gestión del riesgo, políticas públicas y salud ambiental (Centro de Extensión FNSP, 2025). Existe una alta disposición para capacitarse de manera continua, preferiblemente en modalidades flexibles y con aplicación práctica. Esta apertura evidencia el compromiso con el desarrollo profesional, pero también señala una oportunidad para que la FNSP juegue un rol más activo en la intermediación entre la formación y el mundo del trabajo.

Finalmente, los estudios sobre identidad profesional señalan que la falta de visibilidad externa de los programas se convierte en un obstáculo operativo. Los egresados se preguntan si realmente su formación los posiciona como "salubristas" en el medio, o si su identidad profesional sigue siendo difusa y subestimada frente a carreras más reconocidas (Otálvaro-Castro, 2019). Este vacío identitario afecta no solo la inserción

laboral, sino también la capacidad de incidir en políticas públicas y escenarios intersectoriales, en donde su voz y formación podrían ser diferenciales.

6. Barreras para la vinculación profesional

Conocer las trayectorias laborales de los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública permite identificar barreras estructurales, institucionales y simbólicas que limitan su inserción y estabilidad en el mercado laboral. Estas dificultades afectan tanto el acceso a oportunidades laborales de calidad como el reconocimiento profesional de sus competencias específicas. A continuación, se agrupan estas barreras en dos dimensiones principales: externas (relacionadas con el entorno laboral) e internas (relacionadas con el campo formativo e institucional).

6.1 Barreras externas

Una de las principales barreras identificadas es el desconocimiento del perfil profesional en el mercado laboral. En diversos testimonios y relatorías institucionales, los egresados expresan que sus competencias específicas son poco comprendidas, lo que deriva en una subvaloración de sus capacidades y una incorrecta ubicación en cargos o funciones. Por ejemplo, los egresados de GESIS, han sido frecuentemente confundidos con desarrolladores de software, y no como profesionales analíticos del sistema de información en salud (FNSP, 2019). Del mismo modo, los egresados de administración en salud: Gestión de Servicios de Salud, son comúnmente reconocidos como tecnólogos y no como profesionales universitarios, lo que limita su capacidad de incidir en escenarios de coordinación, supervisión o planeación (Informe de Acreditación GSS, 2018).

El débil reconocimiento legal y normativo de ciertos programas también representa una barrera crítica. El programa de Administración en Salud con énfasis en Gestión Sanitaria y Ambiental, que recientemente cambió el ente expedidor de la tarjeta profesional, pasando del COPNIA al Consejo Profesional de Administración Ambiental - CPAA, han

generado incertidumbre y dificultades administrativas en el ejercicio profesional (Relatoría AAsS, 2022). Esta situación se agrava en un entorno regulatorio en el que aún no existen marcos jurídicos sólidos que reconozcan el ejercicio profesional del salubrista no médico, como lo menciona Otálvaro-Castro (2019).

En términos de condiciones laborales, los egresados reportan precariedad salarial incluso después de realizar estudios de posgrado, y contratos inestables, especialmente en el sector público territorial, donde son más frecuentes las formas de vinculación temporal o por prestación de servicios. De hecho, varios egresados manifestaron que sus ingresos no mejoraron significativamente tras obtener maestrías o especializaciones, lo que genera una percepción de estancamiento profesional (Encuentro de Egresados, 2021).

La exclusión de los egresados FNSP en convocatorias laborales también ha sido señalada como un obstáculo. Algunas bolsas de empleo institucionales no contemplan claramente los perfiles formativos de la facultad, y en otras ocasiones las ofertas públicas hacen exigencias que, por diseño, excluyen a los salubristas no médicos, como es el caso de cargos directivos que requieren formación médica o jurídica (FNSP, 2021). A ello se suma la persistente brecha de género y territorial, con mayores obstáculos reportados por mujeres jóvenes en regiones periféricas como el Chocó, Urabá o la Orinoquía, donde las tasas de desempleo estructural son más elevadas (Banco de la República, 2025).

6.2 Barreras internas

Desde una perspectiva interna, los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública enfrentan barreras que no solo dificultan su inserción laboral, sino que reflejan desafíos estructurales en la consolidación de una trayectoria profesional coherente y reconocida. Uno de los elementos más sensibles identificados en el diagnóstico es la falta de claridad y actualización del perfil de egreso, el cual en algunos casos no define de forma concreta

los campos de acción, las competencias específicas y el valor diferenciador del profesional salubrista. Esta ambigüedad limita tanto la orientación vocacional de los estudiantes como su preparación para enfrentar los retos del entorno laboral.

A esta barrera se suma la escasa visibilidad de los programas al interior de la Universidad, reduciendo las posibilidades de posicionamiento de los perfiles en escenarios intersectoriales, convocatorias públicas, redes académicas o gremiales. Las pocas acciones sistemáticas y sostenidas para promover los programas y sus egresados dentro y fuera de la institución ha sido señalada como una de las principales causas del desconocimiento por parte de los empleadores (Centro de Extensión FNSP, 2025).

En ese sentido, es indispensable que los procesos formativos integren una visión más amplia de lo profesional, promoviendo prácticas docentes basadas en el conocimiento actualizado del campo laboral, fortaleciendo el diálogo con el entorno y fomentando desde la formación inicial una identidad profesional clara, reconocida y proyectada. La vinculación estructural entre el componente curricular y el acompañamiento posgradual debe ser una prioridad para garantizar no solo la calidad académica, sino también la pertinencia social e impacto profesional de los programas de la FNSP a través del ejercicio laboral de los egresados.

7. Oportunidades de vinculación profesional

El análisis de oportunidades para la vinculación profesional de los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública permite identificar escenarios favorables que, de ser aprovechados estratégicamente, pueden fortalecer la inserción laboral de los perfiles formados por la facultad. A continuación, se analizan las oportunidades de cuatro formas: territorial, por sector, por nivel de formación y perfil, y en función de las tendencias normativas y políticas públicas actuales.

7.1. Territorial

El escenario territorial ofrece una diversidad de contextos donde los egresados pueden desempeñar su labor con alto impacto. En el Área Metropolitana del Valle de Aburrá se concentra una alta demanda de profesionales en salud pública, especialmente en instituciones prestadoras de servicios, entes territoriales, universidades y organizaciones de cooperación. No obstante, regiones como Urabá, Suroeste antioqueño, Bajo Cauca y Magdalena Medio representan territorios de interés estratégico para la expansión del ejercicio salubrista, dado su rezago en indicadores de salud y necesidades de fortalecimiento institucional.

A su vez, la internacionalización aparece como una posibilidad creciente, especialmente para egresados con niveles de formación posgradual y competencias en segunda lengua. El enfoque de salud global, la cooperación internacional, y la creciente demanda por profesionales capaces de abordar determinantes sociales de la salud desde un enfoque integral, ubican a los egresados de la FNSP en un horizonte de movilidad laboral internacional, especialmente en América Latina y algunos países de Europa.

7.2. Tipo de sector

Los sectores de vinculación profesional muestran una amplitud que va más allá del tradicional sector de la salud. En el sector público, los egresados encuentran oportunidades en secretarías municipales y departamentales de salud, hospitales públicos, entes de control, y en la implementación de políticas públicas en salud. En el sector privado, clínicas, aseguradoras, centros de investigación, consultoras y empresas con áreas de responsabilidad social representan escenarios emergentes de inserción profesional.

Asimismo, las organizaciones no gubernamentales, los organismos multilaterales y los proyectos de cooperación constituyen nichos en expansión, en especial para perfiles con

experiencia o formación en derechos humanos, salud ambiental, género, cambio climático y gestión de riesgos. El sector académico y de investigación también se destaca como un espacio relevante para egresados con formación posgradual, particularmente en áreas de docencia, investigación aplicada y acompañamiento a políticas públicas desde centros de pensamiento o universidades.

7.3. Por nivel de formación o perfil

El nivel de formación incide de manera significativa en las oportunidades de vinculación. Los técnicos y tecnólogos tienen un campo de acción centrado en la implementación de programas, vigilancia en salud pública y trabajo comunitario, especialmente en municipios intermedios o rurales. Los egresados de nivel profesional ocupan roles de coordinación, planeación y articulación intersectorial, mientras que quienes poseen formación en especializaciones, maestrías y doctorados acceden con mayor frecuencia a cargos de asesoría, dirección y docencia universitaria.

El perfil del egresado también cobra relevancia. Aquellos con competencias digitales, experiencia en formulación de proyectos, capacidad de trabajo en equipo interdisciplinario, y habilidades para el análisis de datos en salud, son especialmente valorados en los sectores público, privado y académico. Adicionalmente, se observa una creciente necesidad de perfiles con enfoque diferencial, perspectiva territorial y habilidades para la gestión de redes y alianzas estratégicas.

7.4. Tendencias y políticas públicas vigentes

Las políticas públicas actuales y las reformas en discusión abren nuevas oportunidades para los egresados FNSP. La implementación de la Ley Estatutaria en Salud, los avances de la reforma laboral y el enfoque de salud territorial del actual Gobierno Nacional, apuntan a una mayor demanda de profesionales que puedan liderar procesos

comunitarios, gestionar la salud ambiental, coordinar redes integrales de servicios, y diseñar estrategias de promoción de la salud con enfoque diferencial y de derechos.

Convocatorias públicas como las del Departamento Administrativo de la Función Pública, los concursos públicos de méritos y los fondos de cooperación internacional constituyen escenarios concretos de vinculación. Igualmente, la apuesta estatal por fortalecer la atención primaria en salud-APS, los determinantes sociales, y la intersectorialidad, revitaliza el papel de los egresados de la FNSP como actores clave en la transformación del sistema de salud colombiano.

8. Áreas prioritarias para la formulación del Programa de Egresados

La formulación del nuevo Programa de Egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública se sustenta en la evidencia recolectada a través del presente diagnóstico, el cual visibiliza tanto los retos estructurales que enfrentan los egresados como las oportunidades institucionales para fortalecer su vinculación. En ese sentido, se identifican cuatro áreas prioritarias que deben orientar la planeación estratégica del programa para el periodo 2025–2027: vinculación institucional, formación pertinente, empleabilidad y redes, y visibilidad del perfil profesional.

Estas áreas son resultado de una lectura integral que articula los hallazgos empíricos, las necesidades expresadas por los egresados, los marcos normativos vigentes y las apuestas misionales de la Universidad de Antioquia. A continuación, se describen en detalle.

8.1. Vinculación institucional

Una de las principales fortalezas reconocidas por los egresados es el sentido de pertenencia hacia la FNSP. Sin embargo, este vínculo tiende a diluirse tras la finalización de los estudios si no existen mecanismos sistemáticos de contacto, participación y retroalimentación. Es prioritario seguir con el relacionamiento sostenido y estratégico que

reconozca al egresado como un actor activo de la vida institucional, no solo como beneficiario de servicios.

Esto implica implementar canales de comunicación bidireccionales, realizar encuentros periódicos con sentido formativo y de comunidad, mantener actualizado un sistema de información integral de egresados y promover su participación en actividades institucionales, tanto académicas como sociales. Asimismo, se requiere fortalecer el rol del egresado como embajador de la Facultad en sus entornos profesionales, reconociendo sus logros y visibilizando su contribución al desarrollo de la salud pública.

8.2. Formación pertinente

El diagnóstico evidenció una alta demanda por procesos de educación a lo largo de la vida que sean pertinentes, flexibles y accesibles económicamente. La educación continua se reconoce como una herramienta fundamental para el posicionamiento profesional de los egresados, pero también como una oportunidad para que la FNSP siga cumpliendo su misión formadora más allá del pregrado y el posgrado.

En consecuencia, es fundamental diseñar una oferta académica basada en las necesidades reales del entorno laboral: analítica de datos, sistemas de calidad, salud ambiental, políticas públicas, salud mental, y habilidades organizacionales, entre otras. Esta oferta debe considerar diferentes niveles de profundidad (cursos, talleres, diplomados), modalidades preferidas (semipresencial, virtual sincrónica), y estrategias de financiación o subsidio. Además, debe construirse con la participación activa de egresados expertos y docentes de la Facultad, promoviendo así una lógica de co-creación.

8.3. Empleabilidad y redes

Los hallazgos revelan que el acompañamiento a la inserción y movilidad profesional es una necesidad sentida por los egresados, especialmente frente a un mercado laboral

fragmentado, informal y con barreras estructurales para su reconocimiento. Por ello, una prioridad del Programa de Egresados debe ser el fortalecimiento de acciones en favor de la empleabilidad, la movilidad laboral y la articulación con redes profesionales e institucionales.

Se requiere implementar una estrategia de empleabilidad que contemple asesoría personalizada, actualización de hojas de vida, simulacros de entrevistas, mentorías, convocatorias segmentadas por perfil y alianzas con empleadores. Igualmente, es clave desarrollar un ecosistema de redes entre egresados, docentes, estudiantes y actores externos, que permita circular información, crear oportunidades conjuntas, incubar proyectos y fortalecer el capital social salubrista.

8.4. Visibilidad del perfil profesional

Una de las barreras más recurrentes identificadas en el diagnóstico es la baja comprensión, por parte de los empleadores y de la sociedad en general, del perfil profesional de los egresados de la FNSP. Esto ha derivado en confusiones, desajustes laborales, y una necesidad permanente de “validar en la práctica” la formación recibida. En este contexto, se hace imperioso posicionar de manera estratégica y sostenida el perfil salubrista en distintos escenarios.

La visibilidad debe abordarse en tres niveles: interno (al interior de la Universidad y de la misma Facultad), externo (en los empleadores, gremios, entidades públicas y privadas), y mediático (a través de contenidos digitales, campañas de comunicación, medios alternativos, etc.). La construcción de un “sello salubrista” debe ir más allá del nombre, y consolidarse como una narrativa institucional coherente, visible y diferenciadora, que proyecte el valor agregado de los egresados FNSP en la transformación de la salud pública del país.

9. Hoja de ruta estratégica del Programa de Egresados

El fortalecimiento del Programa de Egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública requiere una hoja de ruta clara, estructurada y sostenible, que traduzca las recomendaciones del diagnóstico y las áreas prioritarias identificadas en acciones concretas. Esta hoja de ruta busca orientar los esfuerzos institucionales hacia una mayor articulación con la comunidad de egresados, un posicionamiento estratégico del perfil salubrista y un acompañamiento continuo a lo largo de las trayectorias profesionales.

La hoja de ruta se organiza en torno a cuatro componentes: líneas de acción prioritarias, acciones recomendadas, actores clave y tiempos de implementación, que en conjunto permiten proyectar un Programa de Egresados robusto, con alto impacto institucional y social.

9.1. Líneas de acción prioritarias

Las siguientes líneas de acción integran los hallazgos del diagnóstico, las necesidades sentidas de los egresados y las apuestas institucionales para el periodo 2025–2027:

- *Fortalecimiento de la empleabilidad y movilidad profesional:* diseñar estrategias que acompañen los procesos de inserción laboral, cambio de rol, migración profesional e internacionalización, ajustadas a los perfiles y niveles de formación de los egresados FNSP.
- *Consolidación del sello salubrista:* posicionar el perfil del egresado FNSP en el entorno institucional y laboral mediante la construcción de una narrativa diferenciadora y el desarrollo de campañas de visibilidad interna y externa.
- *Implementación de rutas de educación continua:* responder a las demandas identificadas en el diagnóstico mediante una oferta educativa pertinente, flexible y accesible, que fomente el aprendizaje a lo largo de la vida.

- *Dinamización de redes y comunidades profesionales:* promover escenarios de colaboración entre egresados, docentes, estudiantes y empleadores, mediante redes de saber, mentorías, comunidades temáticas y espacios de co-creación.
- *Fortalecimiento del relacionamiento institucional:* mantener y potenciar un vínculo bidireccional y estratégico con los egresados, que les permita reconocerse como parte activa de la vida universitaria.

9.2. Acciones recomendadas

A partir de las líneas anteriores, se proponen las siguientes acciones estratégicas:

- Diseñar una ruta de empleabilidad con servicios de asesoría laboral, simulacros de entrevistas, revisión de hojas de vida, y talleres sobre herramientas digitales de búsqueda de empleo.
- Mantener el seminario permanente para la práctica profesional con diplomados, cursos cortos y talleres enfocados en analítica de datos, salud ambiental, políticas públicas, seguridad y salud en el trabajo, habilidades organizacionales y liderazgo.
- Fortalecer la estrategia de visibilidad del sello salubrista, mediante campañas comunicacionales en medios digitales, boletines, piezas audiovisuales y eventos académicos con participación de egresados destacados.
- Establecer un calendario anual de encuentros regionales e internacionales de egresados, orientados al intercambio de experiencias, el networking y la construcción colectiva de soluciones desde la salud pública.
- Fortalecer la representación de egresados en instancias académicas y de toma de decisión (comité de currículo, comités de programa, comité de extensión y consejos de facultad), asegurando su participación activa y pertinente.

9.3. Actores clave

La implementación de esta hoja de ruta exige la articulación de diversos actores dentro y fuera de la Facultad:

- *Programa de Egresados – Centro de Extensión:* liderazgo operativo y estratégico del plan, articulación interinstitucional, monitoreo de indicadores y comunicación con los egresados.
- *Vicedecanatura y coordinaciones de programa:* alineación curricular, acompañamiento a rutas de formación y fortalecimiento de la identidad profesional desde la docencia.
- *Egresados FNSP:* participación activa en espacios de formación, mentoría, redes, representación institucional y producción de conocimiento.
- *Estudiantes:* integración temprana a redes de egresados como parte de su preparación profesional.
- *Empleadores y aliados estratégicos:* facilitadores de oportunidades laborales, convocatorias, pasantías, investigación aplicada y co-creación.

9.4. Tiempos y criterios de priorización

La hoja de ruta puede ser implementada en tres momentos, con base en la factibilidad institucional, el impacto esperado y los avances ya iniciados. Se priorizan acciones que consoliden lo existente, amplíen su alcance y aseguren sostenibilidad del programa:

Período	Acciones clave
Corto (2do semestre 2025)	Finalización de la actualización de datos de egresados, fortalecimiento de la estrategia de visibilidad del perfil salubrista, implementación de la ruta de empleabilidad y aumento del uso de la plataforma digital existente para educación continua.

Mediano (2026)	plazo	Ampliación de la oferta formativa según necesidades priorizadas, creación de redes temáticas de egresados, consolidación de alianzas para movilidad profesional e internacional
Largo (2027 y más allá)	plazo	Desarrollo de una red de mentores, incubadora de proyectos de emprendimiento social, evaluación de impacto del programa de egresados con indicadores robustos

Este diagnóstico y su hoja de ruta estratégica se construyen como un insumo técnico y estratégico para la Facultad Nacional de Salud Pública, con la convicción de que el fortalecimiento del vínculo con sus egresados es una tarea colectiva, transversal y permanente.

9.5 Recomendaciones estratégicas

Con base en el análisis realizado, se proponen las siguientes recomendaciones estratégicas para fortalecer el aprovechamiento de las oportunidades de vinculación profesional de los egresados de la FNSP, atendiendo a las dimensiones territoriales, sectoriales, formativas y político-institucionales:

- ✓ Diseñar una estrategia de inserción profesional diferenciada por territorio, que identifique necesidades específicas de las regiones, promueva la descentralización de la oferta profesional, y priorice acciones en zonas con baja cobertura en salud pública, como Urabá, Bajo Cauca y subregiones del Pacífico.

- ✓ Fortalecer alianzas interinstitucionales con actores del sector salud, académico, privado y de cooperación, a través de convenios que faciliten la participación activa de egresados en proyectos, prácticas, convocatorias y misiones técnicas, tanto a nivel nacional como internacional.
- ✓ Promover el posicionamiento del perfil salubrista en escenarios no tradicionales, incluyendo organizaciones sociales, entes territoriales no sanitarios, empresas privadas, sectores productivos y ambientales, mediante campañas de visibilización y procesos de socialización del portafolio de formación.
- ✓ Implementar un sistema de acompañamiento por trayectorias profesionales, que conecte a los egresados con oportunidades laborales y formativas según su nivel de formación (técnico, profesional, posgrado), mediante mentorías, ferias de empleabilidad y rutas de educación continúa articuladas con el mercado.
- ✓ Potenciar la internacionalización del perfil de los egresados, incentivando la formación en segunda lengua, el conocimiento en salud global y cooperación internacional y el acceso a redes y plataformas de movilidad académica y profesional.
- ✓ Fomentar la formación en competencias emergentes y transversales, como análisis de datos en salud, pensamiento estratégico, comunicación pública, formulación de proyectos y enfoque diferencial, que incrementan la empleabilidad y la capacidad de impacto social de los egresados.

Estas recomendaciones, integradas a la hoja de ruta estratégica del Programa de Egresados, pueden contribuir de manera sustantiva a la consolidación de un ecosistema de vinculación laboral más robusto, pertinente y equitativo para la comunidad salubrista formada en la Facultad Nacional de Salud Pública.

Conclusiones

El presente diagnóstico representa un ejercicio integral y riguroso de análisis sobre las trayectorias, necesidades y oportunidades de los egresados de la Facultad Nacional de Salud Pública, con el propósito de orientar estratégicamente el Programa de Egresados y fortalecer su papel en el desarrollo institucional y social de la FNSP.

Entre los principales hallazgos, se destaca la existencia de una comunidad de egresados con un alto sentido de pertenencia hacia la Facultad, una profunda motivación por contribuir a la transformación de la salud pública en el país y una disposición activa para continuar su desarrollo profesional. Sin embargo, esta comunidad enfrenta barreras estructurales, institucionales y simbólicas que limitan su inserción laboral plena, el reconocimiento de sus competencias y su participación en escenarios de toma de decisión.

El análisis del contexto laboral colombiano evidencia un mercado cada vez más fragmentado, informal y exigente en habilidades transversales, lo que obliga a repensar los mecanismos de acompañamiento a la empleabilidad y de conexión con el entorno profesional. A su vez, se identifican oportunidades claras en sectores estratégicos, territorios con vacíos en salud pública y escenarios internacionales, que podrían aprovecharse con mayor eficacia si se desarrollan estrategias diferenciadas y articuladas.

Las necesidades profesionales de los egresados giran en torno a la actualización técnica en temas como analítica de datos, políticas públicas, salud ambiental y seguridad y salud en el trabajo, así como en el fortalecimiento de habilidades organizacionales, liderazgo y comunicación. Este panorama confirma la importancia de una oferta permanente de educación continua, adaptada a sus condiciones laborales, expectativas y posibilidades económicas.

En términos institucionales, persiste un desconocimiento del perfil profesional de varios programas en el sector empleador. Esta falta de visibilidad repercute directamente en el posicionamiento de los egresados y en la identidad profesional salubrista, que se ve debilitada por marcos normativos ambiguos, escasa representación y confusión con otros perfiles ocupacionales. El programa de egresados se reafirma entonces como una plataforma clave para revertir esta tendencia, promoviendo el sello salubrista como una narrativa colectiva y estratégica.

Referencias

Banco de la República. (2025). *Reportes del Mercado Laboral N.º 34*.
[https://www.banrep.gov.co/es/reporte-mercado-laboral:contentReference\[oaicite:6\]{index=6}](https://www.banrep.gov.co/es/reporte-mercado-laboral:contentReference[oaicite:6]{index=6})

Computrabajo & Pandapé. (2025). *Market Research 2025: El mercado laboral en Colombia y Latam*.
[https://recursos.pandape.com/ats_guia_job_description:contentReference\[oaicite:7\]{index=7}](https://recursos.pandape.com/ats_guia_job_description:contentReference[oaicite:7]{index=7})

DANE. (2025). *Gran Encuesta Integrada de Hogares - Boletín Técnico Abril 2025*.
[https://www.dane.gov.co:contentReference\[oaicite:8\]{index=8}](https://www.dane.gov.co:contentReference[oaicite:8]{index=8})

Hays. (2025). *Guía de salarios y tendencias de contratación en Colombia 2025*.
[https://www.hays.com.co:contentReference\[oaicite:9\]{index=9}](https://www.hays.com.co:contentReference[oaicite:9]{index=9})

Otálvaro-Castro, A. (2019). *La salud pública como campo profesional en Colombia*.
Revista Gerencia y Políticas de Salud, 18(37), 31–45.

Facultad Nacional de Salud Pública (FNSP). (2018). *Informe de acreditación GSS*.
Universidad de Antioquia.

Programa de egresados FNSP. (2019). *Relatoría egresados GESIS*. Universidad de Antioquia.

Programa de egresados FNSP. (2021). *Entre Colegas N.º 5*. Universidad de Antioquia.

Programa de egresados FNSP. (2022). *Relatoría egresados AAyS*. Universidad de Antioquia.

Centro de Extensión FNSP. (2025). *Informe preliminar intereses y necesidades de formación continua*. Universidad de Antioquia.