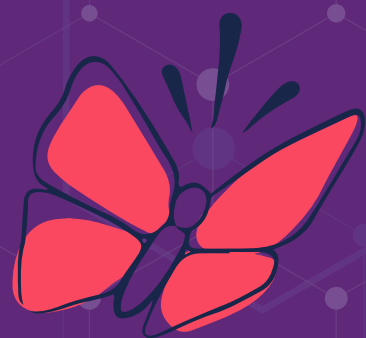




Hallazgos relevantes

Catálogo de Salud y Bienestar (SABI)



CARACTERIZACIÓN

Delimitación

En la fase 1 del catálogo del área de cualificación de Salud y Bienestar (SABI) se recopiló información sobre 11 subáreas.



Psicología



Servicios auxiliares de salud



Terapia Ocupacional



Fisioterapia



Terapia Respiratoria



Salud Visual



Enfermería



Nutrición



Servicios farmacéuticos



Fonoaudiología



Atención prehospitalaria

En el proceso de análisis de estas subáreas se identificaron:

27

Actividades Económicas distribuidas en 6 grupos:

- 1) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- 2) Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
- 3) Actividades financieras y de seguros
- 4) Actividades profesionales, científicas y técnicas
- 5) Industrias manufactureras
- 6) Educación

61

Ocupaciones

271

Denominaciones Ocupacionales

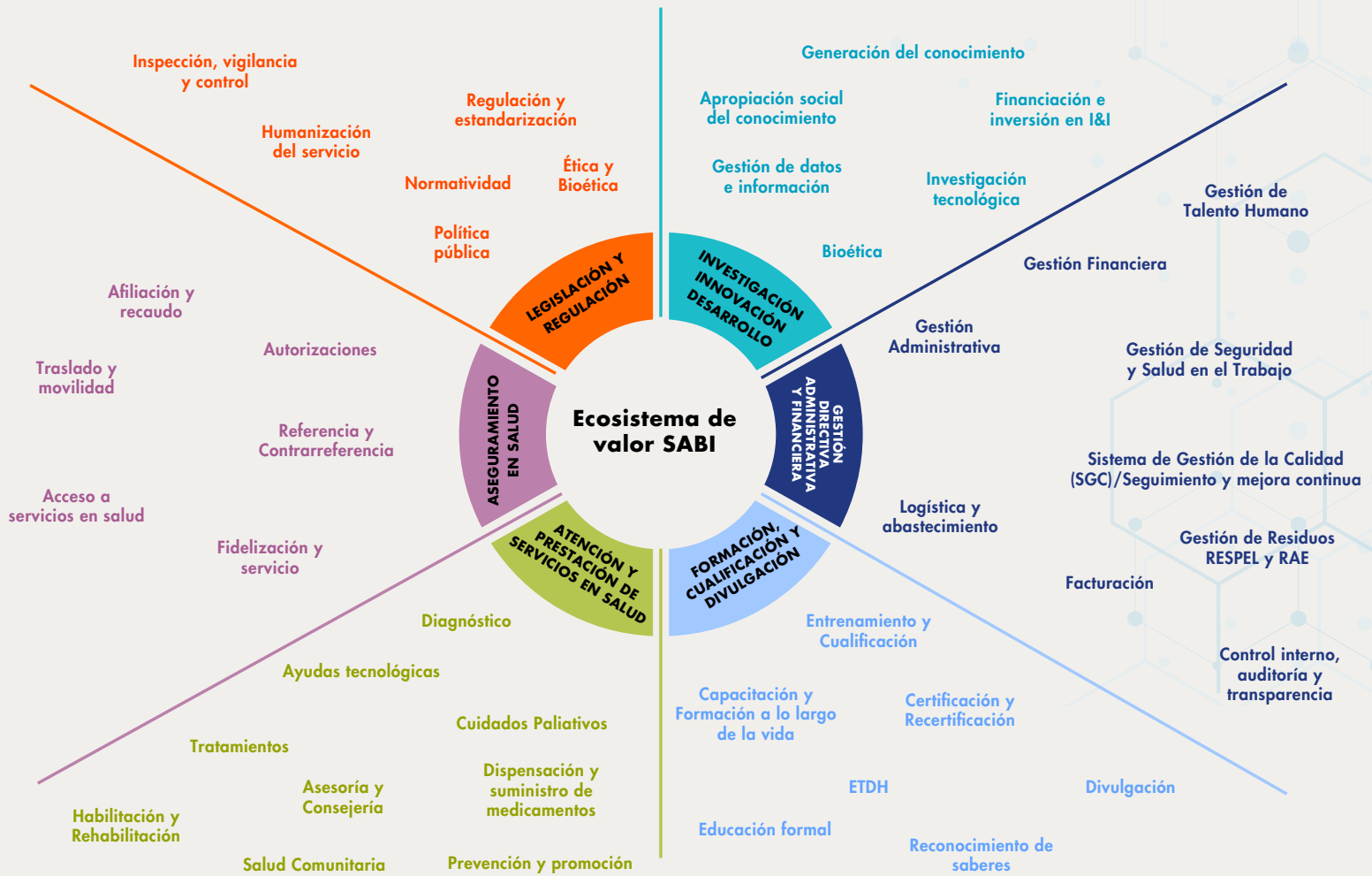
(Fuentes: CIU revisión 4, 2022 & CUOC, 2024)



CARACTERIZACIÓN

Ecosistema de valor

El ecosistema de valor del área de cualificación de Salud y Bienestar se conforma de **6 nodos** y **43 procesos**, y fue construido con fuentes secundarias y contó con la validación de diferentes actores del sector.



Cada uno de los **nodos** del ecosistema agrupa aquellos procesos que responden a dinámicas particulares y al funcionamiento del sistema de salud en Colombia.



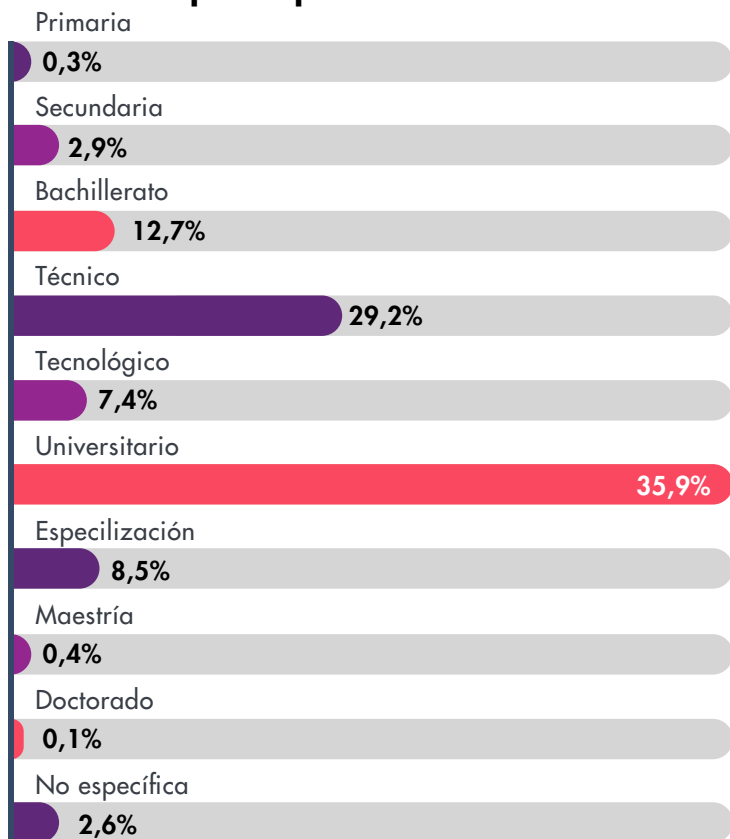
Los **procesos** son aquellas acciones que ejecutan los diferentes actores del sistema de salud y que se interconectan para la prestación de los servicios en salud.

CARACTERIZACIÓN

Entornos del sector salud

En 2024, el gasto público del sector salud en Colombia alcanzó el 6,19% del PIB (Ministerio de Hacienda, 2024). A continuación se presentan otros datos relevantes sobre la ocupación del sector:

Ocupados por nivel educativo



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo SISE, 2024.

Ocupados por nivel educativo

AÑO	2021	2022	2023	2024 (ENE-OCT)
Número de vacantes	7.254	103.302	104.969	77.240

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo SISE, 2024.

Los **3** departamentos con mayor número de ocupados (2021-2024):

Bogotá: **127.048**

Antioquia: **30.380**

Valle del Cauca: **27.477**

TASA DE DESEMPLEO: **9,4%**

TASA DE OCUPACIÓN: **57,3%**

(DANE, 2024)

ENTORNO ORGANIZACIONAL

En Colombia, se encuentran registradas más de 30.123 instituciones y empresas cuyo principal enfoque económico está directamente relacionado con Salud y Bienestar. (Confecámaras, 2024).



67%

De las empresas e instituciones dedicadas a actividades como la práctica médica sin internación, la práctica odontológica y diversas actividades de apoyo terapéutico



57,7%

De los trabajadores del sector salud cuenta con un contrato a término indefinido. (Universidad del Rosario, 2023)



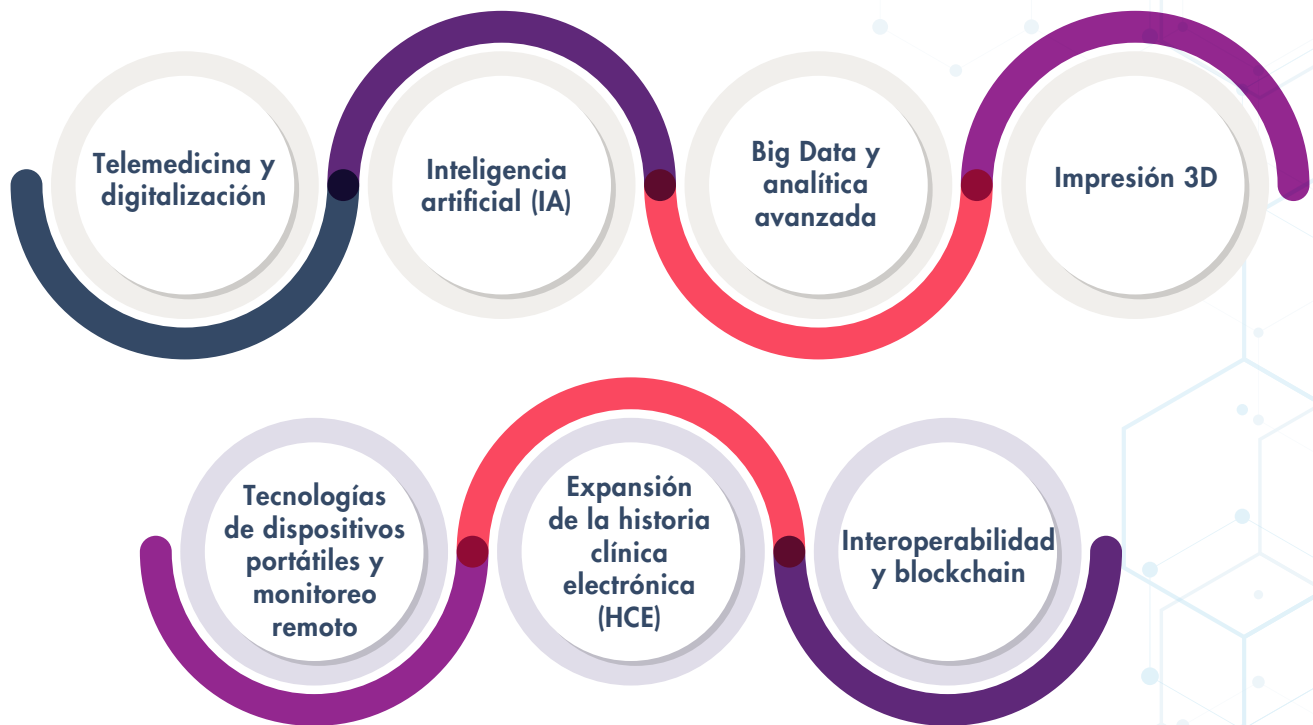
81%

De los trabajadores de la salud tienen un contrato laboral o de prestación de servicio.

CARACTERIZACIÓN

Entorno Tecnológico:

En Colombia, el sector salud ha experimentado una evolución significativa en sus tendencias tecnológicas, impulsada por la necesidad de mejorar el acceso, la calidad y la eficiencia de los servicios de salud:



Entorno ambiental

El impacto ambiental del sector salud en Colombia y el mundo es muy elevado y se evidencian diferentes esfuerzos para promover la sostenibilidad, como:



Reducción de la generación de residuos biomédicos y farmacéuticos.



Gestión de desechos clínicos y farmacéuticos



Prácticas sostenibles y de adaptación al cambio climático

PROYECCIÓN INTERNACIONAL:

Colombia se ha posicionado como un destino turístico en salud, porque han aumentado los estándares de calidad que el país ofrece y la competitividad en los precios de los procedimientos en salud (ANDI, 2024).

En 2024, Colombia ocupó el puesto **26** en el Índice de Inclusión en Salud, destacándose en dos categorías de 'existencia de políticas orientadas en salud' e 'Implementación de políticas' (The Economist, 2024).

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

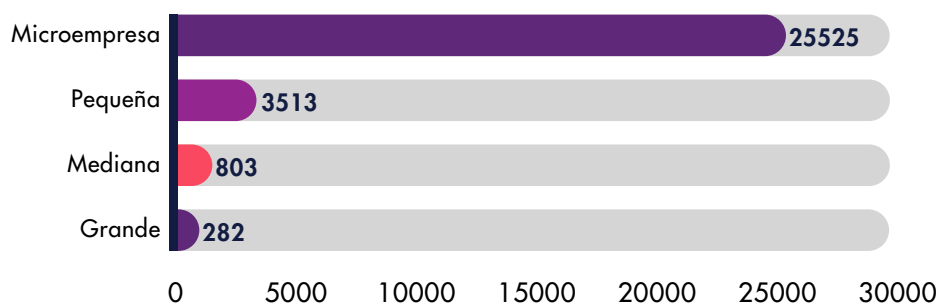
ESTUDIO DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO EN SALUD Y BIENESTAR:

Para identificar y analizar las brechas de calidad, pertinencia y cantidad en las 11 subáreas de SABI fase I, se realizaron entrevistas con fuentes primarias y consultas a fuentes secundarias.

La identificación de las brechas de capital humano se realiza analizando aspectos relacionados con la caracterización de las empresas o entidades que contratan, la demanda laboral, la oferta educativa, entre otros.

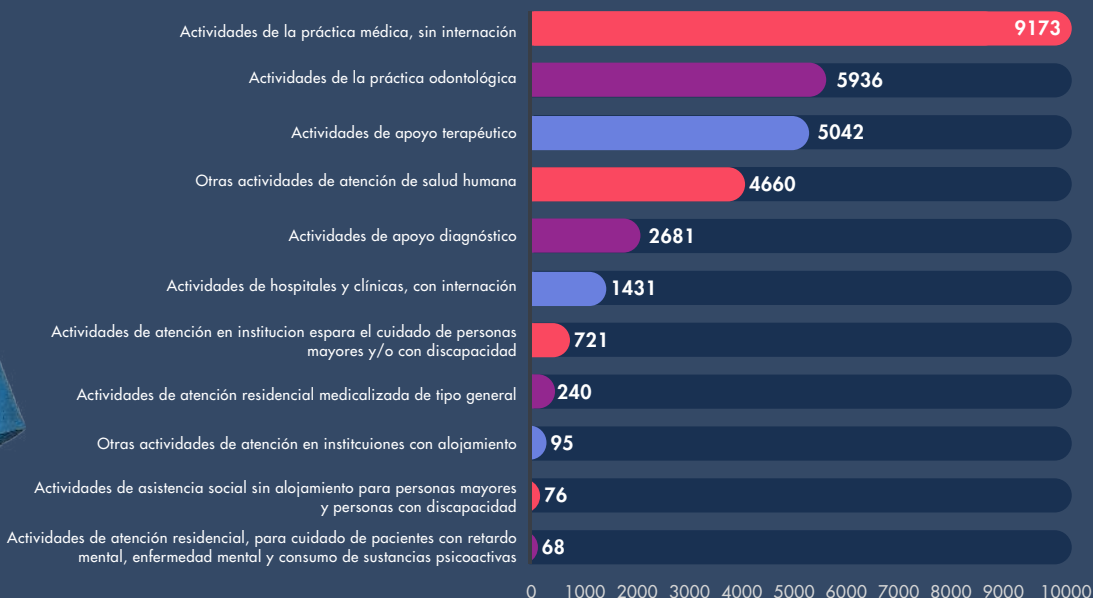
Respecto a las entidades o empresas que contratan personal de la salud, se encontró la siguiente información:

Clasificación de empresas del área de cualificación SABI por tamaño



Fuente: elaboración propia con base en datos RUES. (Confecámaras, 2024)

Empresas del área de cualificación SABI por denominación económica CIUU



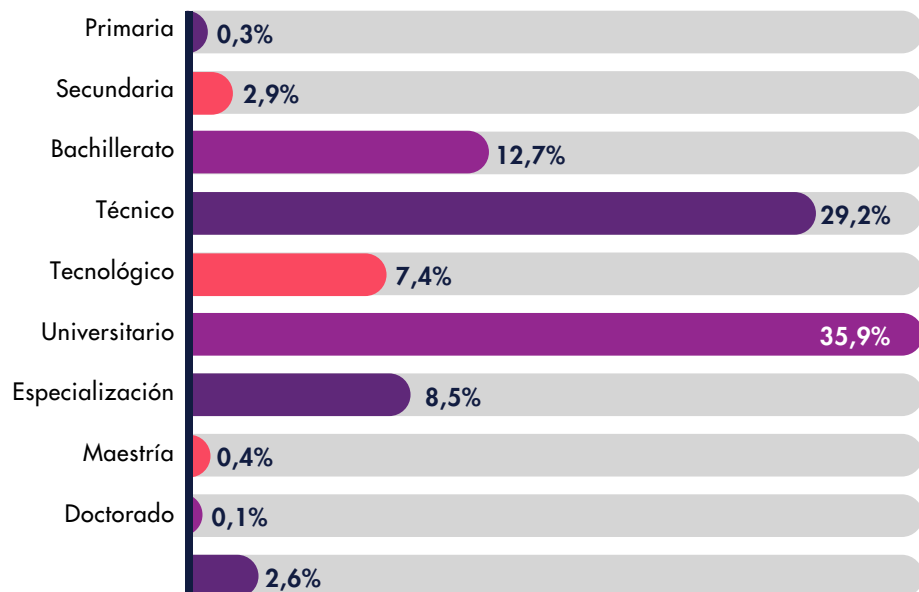
Fuente: elaboración propia con base en datos del RUES. (Confecámaras, 2024)



ANÁLISIS CIFRAS SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SPE) EN SALUD Y BIENESTAR:

De igual manera, se analizó información del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

Porcentaje de publicaciones de vacantes por nivel educativo



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo SISE, 2024.

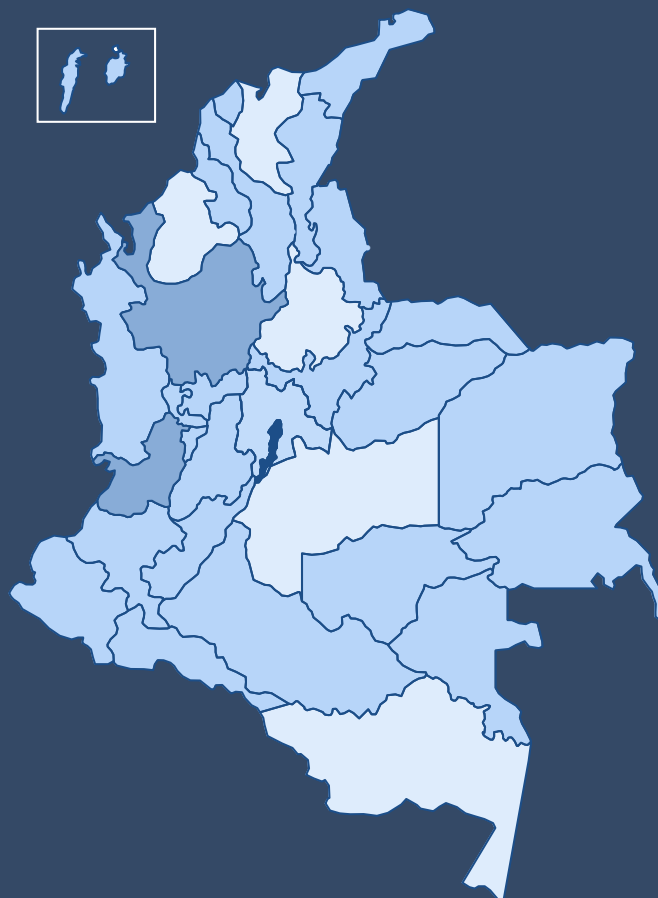


Los **3** departamentos con mayor número de ocupados (2021-2024):

Bogotá: **127.048**

Antioquia: **30.380**

Valle del Cauca: **27.477**



DEMANDA LABORAL: CONSULTA A FUENTES PRIMARIAS



29 Empresas u organizaciones participaron de entrevistas.



2 Organizaciones de la Sociedad Civil.



78 Entrevistas realizadas en diferentes cargos de las 29 empresas u organizaciones.



16 Instituciones o Centros de Salud.



3 Empresas de sector productivo.



5 Organizaciones Gremiales.



3 Instituciones Educativas.



22 Cargos misionales con demanda insatisfecha.



En este proceso se logró identificar alta demanda insatisfecha en los siguientes **22 cargos** misionales:

- | | |
|--|--|
| 1 Enfermera/o profesional | 12 Fonoaudiólogo/a |
| 2 Enfermera/o Jefe | 13 Fonoaudiólogo/a especializado |
| 3 Auxiliar de enfermería | 14 Optómetra |
| 4 Químico Farmacéutico | 15 Optómetra especializado |
| 5 Auxiliar de droguería y farmacia | 16 Técnico de óptica |
| 6 Químico Farmacéutico | 17 Terapeuta Ocupacional |
| 7 Fisioterapeuta | 18 Terapeuta Ocupacional Clínico |
| 8 Nutricionista Dietista | 19 Terapeuta Respiratorio |
| 9 Nutricionista Dietista Clínico | 20 Psicólogo |
| 10 Nutricionista Dietista Público | 21 Psicólogo Clínico |
| 11 Nutricionista Dietista Especializado | 22 Técnicos en atención prehospitalaria |

Las entrevistas con empresas y organizaciones también permitieron concluir que:

La alta rotación en estos cargos se da por:

- 1** Búsqueda de mejores condiciones de remuneración.
- 2** Dificultad con los horarios y/o funciones.
- 3** Alta demanda a nivel internacional.
- 4** Modalidades de contratación.

La dificultad para conseguir personas para estos cargos se da por:

- 1** Pénsum de programas de formación desactualizados.
- 2** Los profesionales no cuentan con la experiencia solicitada.
- 3** Los profesionales no cuentan con conocimientos o competencias claves.

PROSPECTIVA

Para el análisis de la prospectiva laboral para las **11 subáreas** se desarrollaron validaciones con fuentes primarias (grupo focales).



Y se encontraron los siguientes resultados:

34 Cargos en **transformación** 

31 Cargos **nuevos** 

5 Cargos que **desaparece** 



TENDENCIAS

Para el sector de salud y bienestar, se identificaron tendencias tecnológicas, organizaciones, ambientales y hacia el bienestar, distribuidas así:



Tendencias tecnológicas

Gran tendencia	Transformación Digital y Tecnologías Avanzadas en Salud	Tendencia específica	Incrementó de la automatización y uso de la IA en la salud
			Análisis de datos y optimización de procesos
			Innovación tecnológica aplicada a la rehabilitación y tratamiento
			Incremento en la capacitación y actualización tecnológica en el sector salud
Gran tendencia	Innovaciones Terapéuticas y Medicina Personalizada	Tendencia específica	Uso de la nanotecnología aplicada a tratamientos médicos
			Medicina personalizada basada en el perfil genético

Tendencias organizacionales

Gran tendencia	Transformación de Modalidades Laborales en el Sector Salud	Tendencia específica	Incremento de la Digitalización y expansión de servicios de salud a distancia
			Flexibilización de horarios y entornos de trabajo
Gran tendencia	Innovación en Modelos de Atención y Accesibilidad en Salud	Tendencia específica	Expansión de la cobertura y accesibilidad en salud
			Respuesta rápida y efectiva en situaciones de emergencia
			Digitalización y personalización de la atención al paciente

Tendencias ambientales

Gran tendencia	Gestión Sostenible de Residuos y Materiales en el Sector Salud	Tendencia específica	Manejo responsable y reducción de residuos en el sector salud
			Incremento en el uso de materiales y equipos sostenibles
			Eficiencia energética en el sector salud
Gran tendencia	Eficiencia Energética y Descarbonización en el Sector Salud	Tendencia específica	Optimización del consumo energético
			Reducción de emisiones y contaminación en el sector salud
			Investigación y desarrollo en sostenibilidad

Tendencias hacia el bienestar

Gran tendencia	Promoción del Autocuidado y Salud Mental	Tendencia específica	Incremento de protocolos, programas y estrategias de prevención y educación en salud
			Bienestar en el ámbito laboral y organizacional
			Aumento en la atención e importancia de la salud mental y apoyo emocional
Gran tendencia	Reconocimiento y Apoyo a Cuidadores y Personal de Salud	Tendencia específica	Aumento de programas, estrategias y grupos de apoyo emocional y bienestar para cuidadores
			Mayor formación y capacitación en técnicas básicas de cuidado y primeros auxilios
			Optimización de condiciones laborales y carga administrativa

Tendencias tecnológicas

Para el sector de salud y bienestar, se identificaron tendencias tecnológicas, organizaciones, ambientales y hacia el bienestar, distribuidas así:

31

Entrevistas realizadas Instituciones Educativas (Instituciones de Educación Superior e Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

50

Instituciones participaron en instituciones educativas de entrevistas.

Los programas participantes se dividieron así:

34 Pregrados universitarios

3 Tecnólogos

2 Maestrías

7 Técnicos Laborales

1 Especialización universitaria

3 Cursos cortos

Hallazgos

La educación en salud enfrenta retos como falta de acreditación de alta calidad, débil integración tecnológica, escasa articulación entre niveles y baja vinculación con el sector productivo, afectando la pertinencia y la empleabilidad de los egresados.

Si bien, la oferta para el nivel de pregrado es sólido, la formación en maestrías y doctorados es escasa. Es necesario, fortalecer la oferta en estos niveles es clave para impulsar la investigación, especialización e innovación en el sector salud.

En ETDH hay grandes diferencias en calidad, falta de continuidad hacia niveles superiores y poca incorporación de herramientas digitales.

En educación informal, prevalece la modalidad virtual sin prácticas clínicas y sin certificación oficial, dificultando el reconocimiento laboral y el acceso en regiones apartadas.

OFERTA EDUCATIVA: CONSULTA A FUENTES SECUNDARIAS

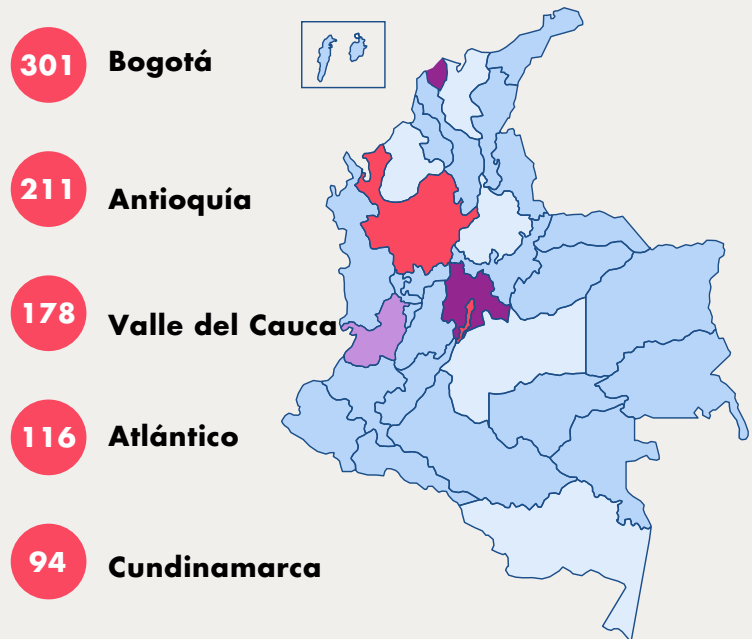
Para reconocer características de la oferta educativa que tiene el sector de salud y bienestar se acudió a fuentes secundarias (Consulta sistemas SIET y SNIES):

Programas SABI por nivel de formación a nivel nacional

Fuente	Nivel de Formación	Cantidad	Total
SNIES	Doctorado	25	802
	Maestría	159	
	Especialización médico-quirúrgica	4	
	Especialización técnico profesional	2	
	Especialización tecnológica	2	
	Especialización universitaria	216	
	Universitario	350	
	Tecnológico	40	
ETDH	Técnico Laboral	1037	1045
	Conocimientos académicos	8	
SENA	Complementaria virtual	23	87
	Curso especial	48	
	Profundización técnica	11	
	Técnico	2	
	Técnico	3	
Total general			1934

Fuente: SNIES y SIET 2024

Oferta de programas por departamento



Fuente: SNIES y SIET 2024

Hallazgos

- Existen más de 1.000 programas para la formación en salud en las 11 subáreas, pero se presenta una fuerte concentración en disciplinas como la Psicología, mientras otras como Optometría y Terapia Respiratoria presentan una oferta reducida.
- La mayoría de programas se ofrecen en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca. En cambio, regiones como Arauca, Putumayo y Caquetá, presentan una oferta muy limitada.



BRECHAS DE CAPITAL HUMANO (CÁLCULOS CUANTITATIVOS):

Las brechas de capital humano corresponden a diferencias entre las competencias del personal y las demandas del mercado laboral, ocasionadas principalmente por la evolución tecnológica, la falta de formación pertinente y la desconexión entre educación y necesidades empresariales. Estas brechas se clasifican en:

Brechas de Cantidad:

- Déficit de oferta de programas de educación: Escasez o inexistencia de programas de formación.
- Déficit de demanda por programas de formación: Bajo interés o ausencia de personas dispuestas a cursar los programas de formación disponibles.

Brechas de Calidad:

- Déficit de competencias técnicas o transversales, en donde lo que se está enseñando presenta falencias y no cumple con las necesidades del mercado.

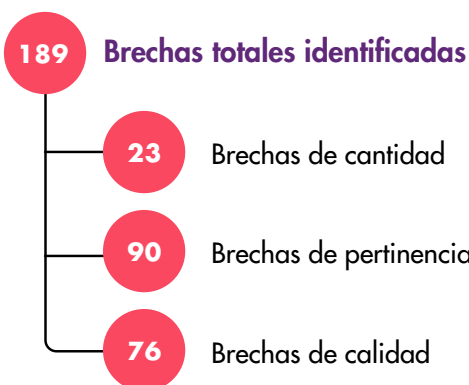
Brechas de Pertinencia:

- Desvinculación entre el sector productivo y la oferta educativa, de modo que no se imparte lo que el mercado necesita.

Brechas de cantidad

23% de brechas de cantidad por oferta de programas

6,4% de aumento en la cantidad de profesionales registrados en programas de salud, siendo un crecimiento sostenido en los últimos cinco años.



Análisis demanda por género

Total matriculados 2019- 2023 por género SABI


203.229


59.455


1

Análisis de demanda a 1° Semestre por género a partir de SNIES 2019-2023

En términos de distribución de género, se observa una predominancia femenina en la mayoría de las disciplinas, particularmente en psicología, enfermería, fisioterapia y nutrición, donde la proporción de mujeres supera el 70%.

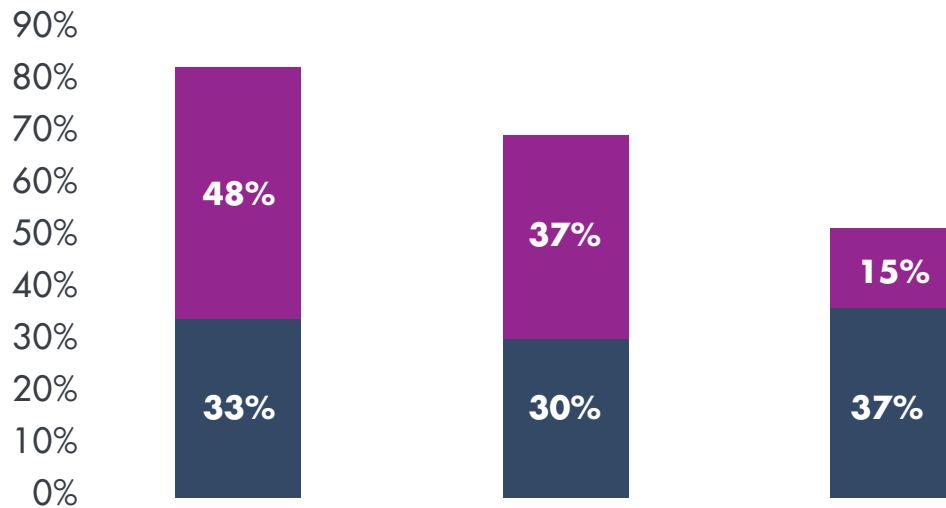
AÑO	SUBÁREA																						
	Enfermería		Fisioterapia		Fonoaudiología		Nutrición		Optometría		Psicología		Prehospitalaria		Servicios farmacéuticos		Terapia Ocupacional		Terapia Respiratoria		Otras áreas		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	NO BINARIO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2019	1420	5000	1237	2626	142	722	294	963	170	300	470	770		299	493	1646	4173	107	349	70	297	19	71
2020	1249	4490	1099	2186	117	648	250	956	168	325	493	818		250	427	1699	4330	90	312	84	250	13	50
2021	1527	5513	1228	2652	96	850	221	1048	209	415	624	1039		231	351	2014	5628	95	395	89	391	29	63
2022	1999	6591	1388	2682	132	826	277	1186	248	459	707	1166		220	396	2130	5912	107	442	75	332	25	59
2023	1927	6004	1386	2684	151	847	374	1353	255	532	797	1319	1	231	404	1789	5275	109	551	65	258	16	80

Fuente: elaboración propia basada en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, 2024

BRECHAS DE PERTINENCIA

Personas desempeñando ocupaciones correspondientes a su nivel de competencias.

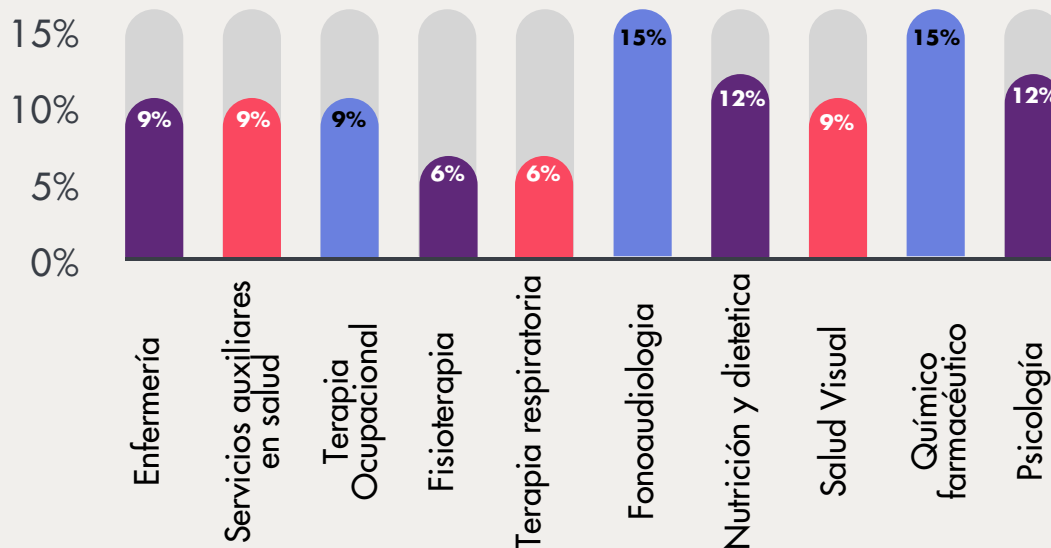
Brechas de competencias por género SABI



Fuente: elaboración propia con base GEIH – DANE 2024

Brechas de calidad

Porcentaje de brechas de calidad por subárea.



Fuente: elaboración propia con base en entrevistas 2025

En las subáreas con mayor porcentaje de brechas de calidad sugiere la necesidad de fortalecer los programas académicos en términos de actualización curricular, infraestructura, acceso a tecnología, y capacitación docente para asegurar estándares adecuados en la formación.

HALLAZGOS CUALITATIVOS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

BRECHAS DE CANTIDAD

Distribución geográfica limitada de programas:

Oferta centralizada, con ausencia o muy escasa oferta de programas de educación superior (o ETDH) en varios departamentos.

Descenso o insuficiente demanda de programas:

Algunas instituciones reportan disminución en la matrícula, debida a factores económicos, competencia con otras carreras, baja percepción de oportunidades laborales, etc.

BRECHAS DE PERTINENCIA

Desconocimiento en temas propios a la carrera:

Falta de formación en conocimientos propios de la carrera.

Desconocimiento de normativas o límites profesionales:

Falta de claridad sobre protocolos, rutas legales, legislación específica, frontera entre lo que pueden y no pueden hacer según su rol.

Ausencia dominio de herramientas tecnológicas, ofimáticas y análisis de datos:

Falta de formación sólida en software clínico, análisis estadístico, registro electrónico, competencias ofimáticas y graficación de indicadores.

Ausencia de perspectiva comunitaria e intercultural:

Carencia de formación para atender poblaciones con realidades culturales diversas, lenguaje diferencial, enfoque comunitario y salubrista.

Necesidad de un segundo idioma (inglés) o lenguaje de señas:

Se evidencia la importancia de atender poblaciones con necesidades diferenciadas y/o de manejar información internacional.

Falta de competencias blandas y relacionales:

Ausencias en comunicación asertiva, empatía, trabajo en equipo, liderazgo, humanización, resolución de conflictos, trato digno, etc.

BRECHAS DE CALIDAD

Deficiencias en la aplicación práctica de conocimientos clínicos/asistenciales:

Falencias en conocimientos propios de la carrera

Problemas en redacción, informes y registro:

Dificultades para documentar correctamente la información clínica, elaborar reportes, cumplir requisitos legales y de confidencialidad.

Dificultades en el dominio de herramientas tecnológicas, ofimáticas y análisis de datos:












Falencias en la formación sólida en software clínico, análisis estadístico, registro electrónico, competencias ofimáticas y graficación de indicadores.

Falencias en el manejo de competencias blandas y relacionales:

Dificultades en comunicación asertiva, empatía, trabajo en equipo, liderazgo, humanización, resolución de conflictos, trato digno, etc.

Rutas por niveles de cualificación



	3	4	5	6	7
 Psicología					1 Profesional Universitario 4 Maestrías
 Terapia Respiratoria					1 Profesional Universitario 3 Maestrías
 Fisioterapia					1 Profesional Universitario 2 Especialización Universitario 13 Maestrías
 Enfermería		1 Técnico Laboral			1 Profesional Universitario 12 Especialización de profundización 1 Maestrías
 Fonoaudiología					1 Profesional Universitario 12 Maestrías
 Atención prehospitalaria				1 Tecnología 1 Especialización tecnológica	
 Terapia Ocupacional					1 Profesional Universitario 2 Especialización Universitario 2 Maestrías
 Salud visual	2 Técnico Laboral	1 Técnico Laboral			1 Profesional Universitario 5 Especialización Universitario 1 Maestría
 Personal de servicios auxiliares de salud	1 Técnico Laboral				
 Nutrición y dietética					1 Profesional Universitario 11 Maestrías
 Servicios farmacéuticos		1 Técnico Laboral		1 Tecnología 1 Especialización tecnológica	1 Profesional Universitario 2 Especialización Universitario 1 Maestría

