



Informe de Empleabilidad

Programa de Especialización en Derecho

Administrativo - campus Cali

Presentación

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

Ficha Técnica de Elaboración	
Fecha y lugar	13 de agosto de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: Especialización en Derecho Administrativo (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: pregrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - 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); Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Especialización en Derecho Administrativo (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

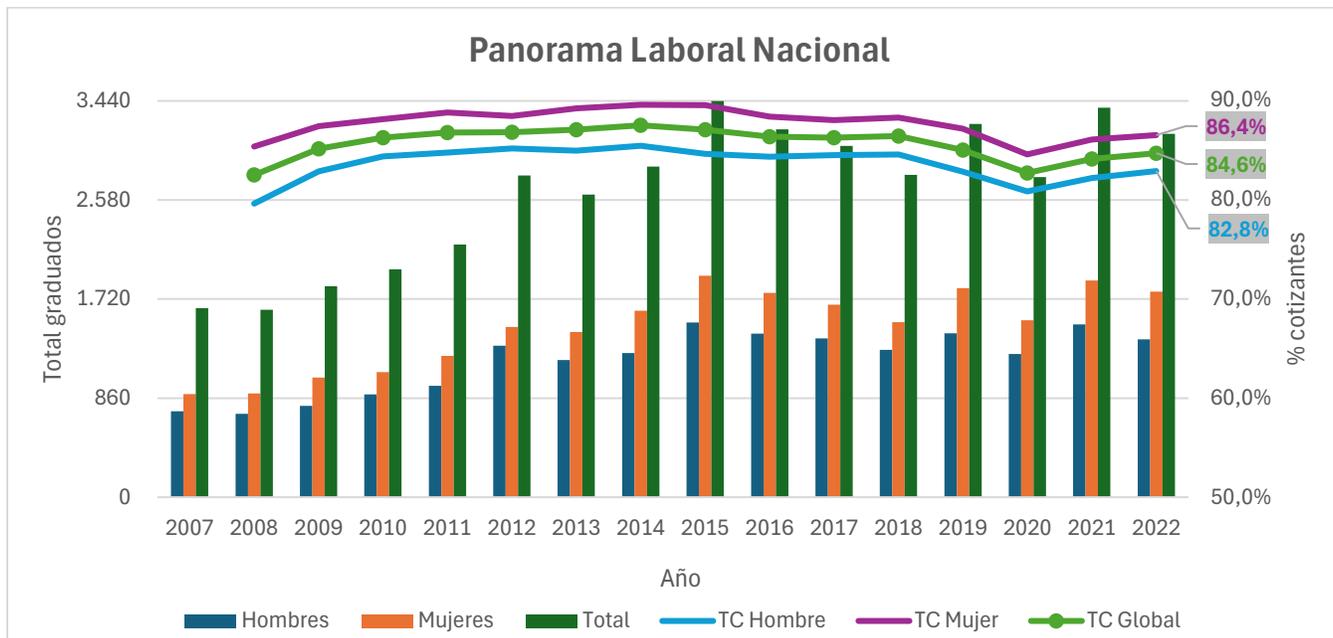
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Cali.....	11
Conclusiones	11
Recomendaciones.....	12
Bibliografía	13

Conceptos Clave

- Sector institucional: da constancia de la naturaleza administrativa de las instituciones educativas, siendo las públicas aquellas administradas, financiadas y controladas por el Estado en cualquiera de sus niveles administrativos, mientras que las privadas tienen por propietarios personas naturales o jurídicas no gubernamentales.
- Egresados: personas que finalizaron sus estudios completamente y gozan de un reconocimiento de título profesional por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: profesionales que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).
- Egresados cotizantes dependientes: trabajadores que tienen un vínculo laboral formal con alguna empresa o institución, sea esto bajo el título de contrato de trabajo, de prestación de servicios o alguna otra modalidad.
- Tasa de cotizantes: relación magnitudinal medida en porcentaje entre el número de graduados que cotizan y el número de graduados totales.
- Ingreso Base de Cotización (IBC): Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Rango salarial: conjuntos de salarios promedios agrupados en una métrica basada en el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- Salario Mínimo Mensual Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 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

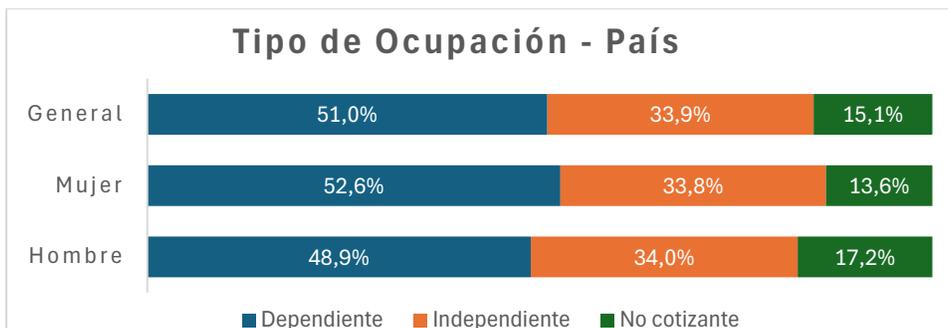
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados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



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

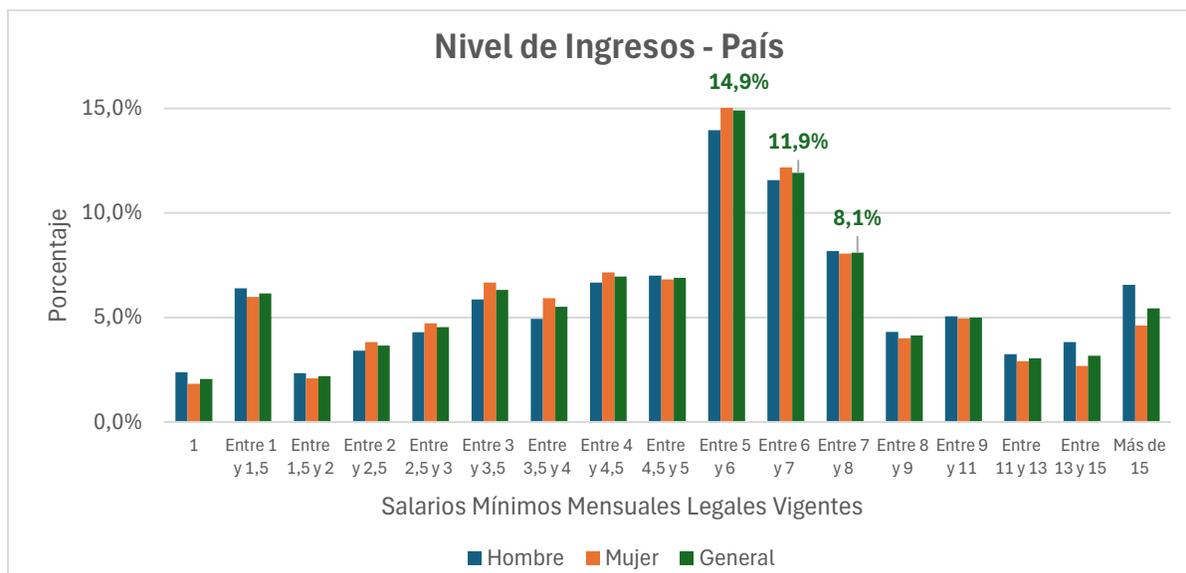
El número de graduados de programas Especialización en Derecho Administrativo a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 y 2022, exceptuando pequeñas fluctuaciones en algunos años como en 2013, 2018 y 2020 siendo estos los más pronunciados, teniendo el pico más alto en 2015 con 3.440 y finalizando en 2022 con 3.154 nuevos egresados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres sobre los hombres, manteniéndose así en todos los años.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de Especialistas en Derecho Administrativo en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente en 2008 con un 82,4% (85,3% mujer vs 79,6% hombres), manteniendo una estabilidad creciente en los próximos años hasta el año 2020 donde hay una baja llegando a 82,6% (84,5% mujer vs 80,8% hombre). Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una leve mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 84,6% (86,4% mujer vs 82,8% hombre); cabe destacar que, las mujeres dominan la TC en todo el periodo analizado.



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

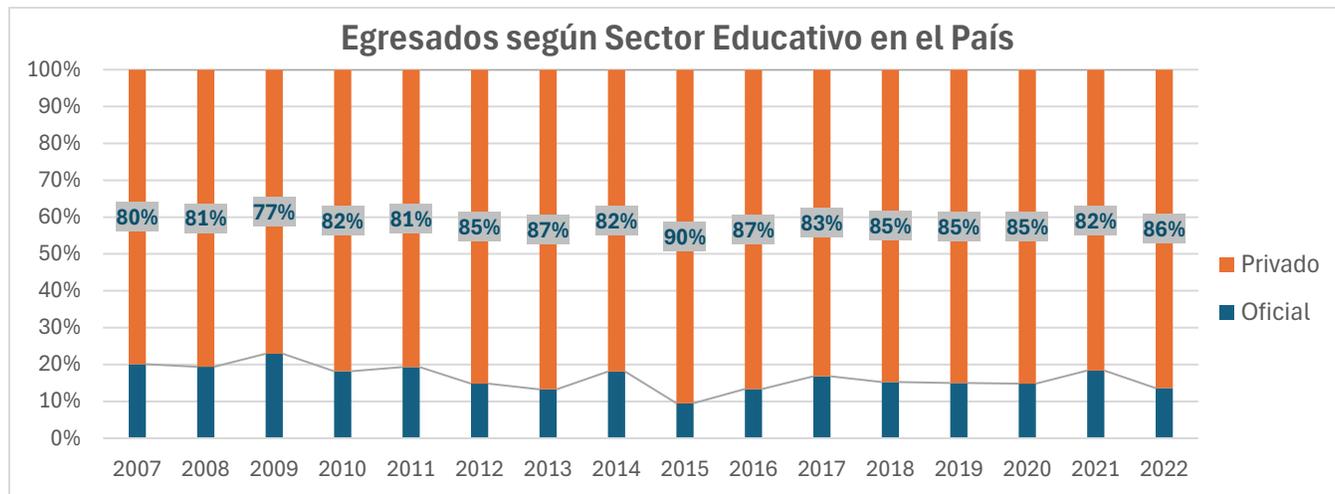
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 84,9% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 15,1%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 51% del total, frente a un 33,9% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia. Según su género, los hombres registran mayor tasa de no cotizantes (17,2% hombres vs 13,6% mujeres), tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadores independientes (3% hombres vs 33,9% mujeres); las mujeres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente (52,6% mujer vs 48,9% hombre).



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación del nivel de ingresos salariales de los profesionales en Especialización en Derecho Administrativo en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 5 y 6 SMMLV, es el 14,9% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son los de entre 6 y 7, y 7 y 8 SMMLV, siendo estos valores 11,9% y 8,1% del total de la muestra, respectivamente.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 7 SMMLV hasta más de 15 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se mantiene en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores entre 2 a 7 SMMLV el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder hacer conclusiones más acertadas en este tema.

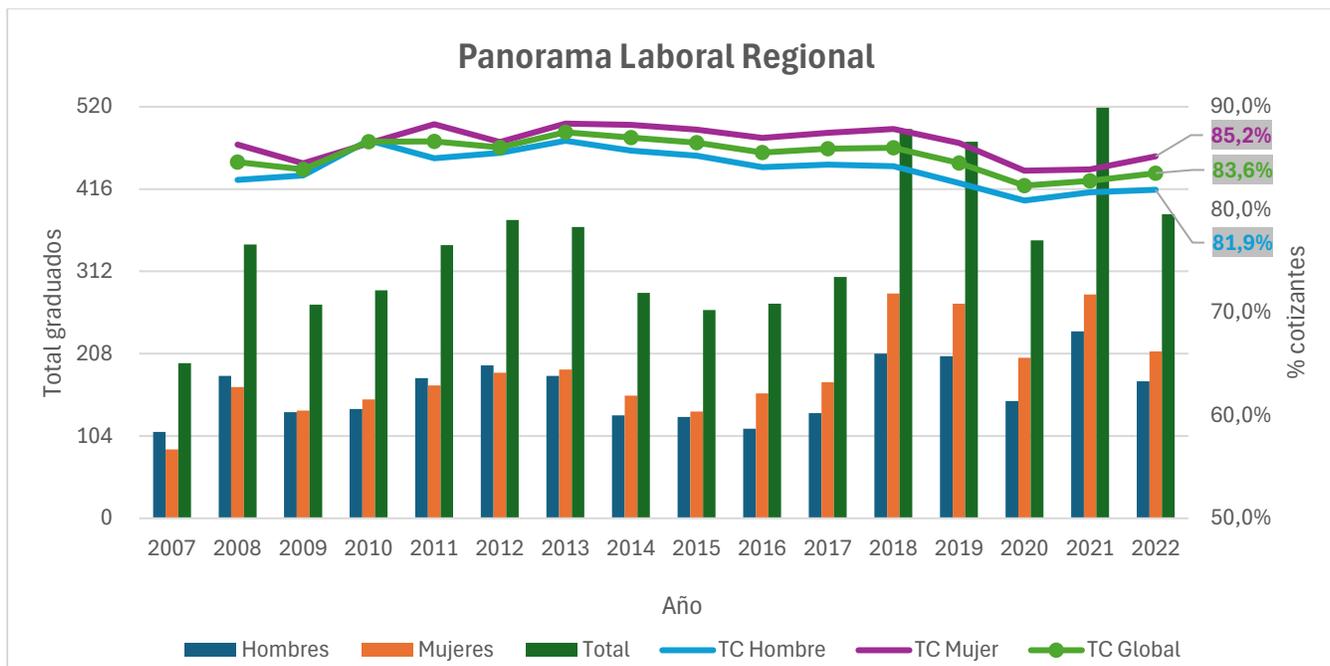


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, el sector de la educación privada representa, en promedio, un poco más del 80% de la formación actual de especialistas en derecho administrativo en el país para 2022, manteniéndose con un promedio similar en todos los años de la muestra, mostrando una predominancia muy fuerte de las instituciones privadas sobre las públicas, comenzando con un 80% sector privado en 2007 frente al 20% del sector oficial y finalizando con un 86% sector privado frente al 14% sector oficial.

Panorama Regional

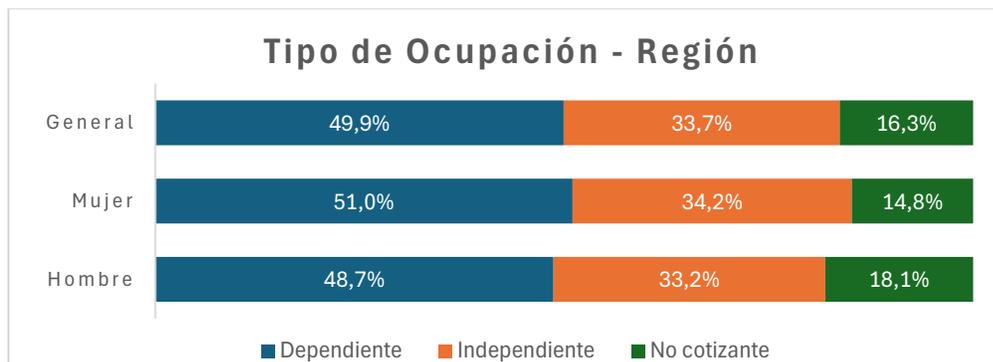
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la región Occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes datos frente al total de personas y las tasas promedio de empleo formal (TC):



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

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia parcialmente similar al panorama nacional, en donde la cantidad total de nuevos profesionales registra una tendencia cíclica a lo largo de los años con throwbacks muy pronunciados en ciertos años, registrando un máximo histórico en el año 2021 con 519 nuevos graduados; desde 2007 a 2022 se evidencian altas y bajas en estos periodos analizados. En cuanto a la distribución por géneros, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres sobre los hombres, desde 2009 a 2010 y de 2013 a 2022, y los hombres desde 2007, 2008, 2011 y 2012.

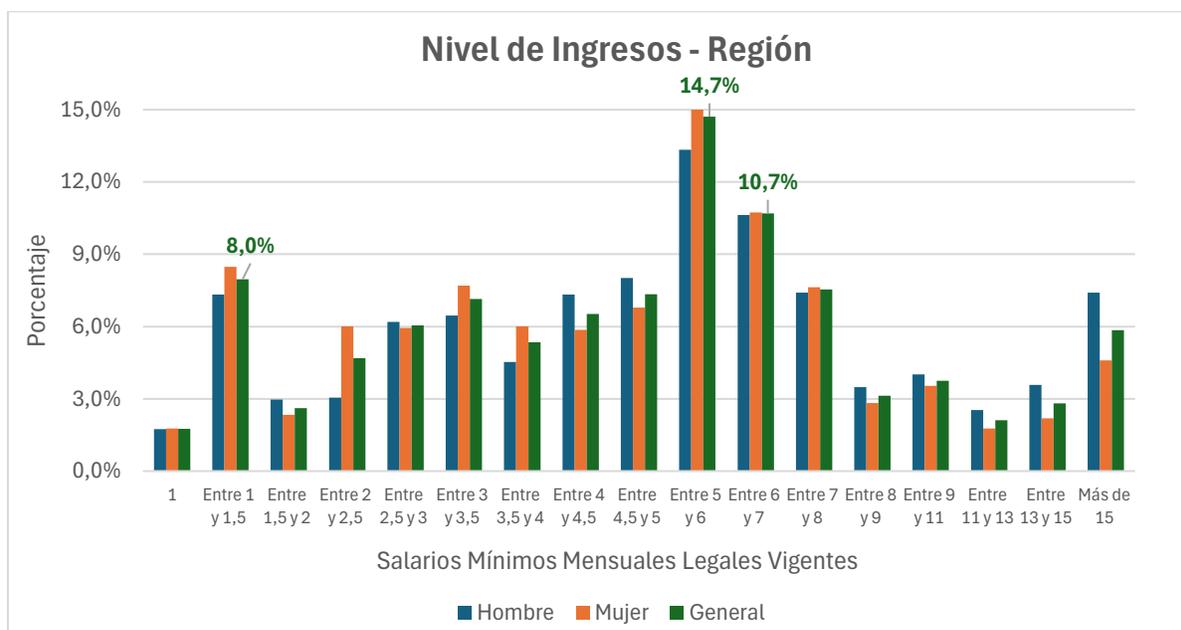
En términos de tasa de cotización (TC), la TC Global experimentó una tendencia creciente en los últimos años con pequeñas fluctuaciones como en 2020; entre los años 2010 y 2018 manteniéndose ligeramente estable y finalizando en 2022 con un 83,6%. Durante todos los años del período analizado las mujeres superaron a los hombres: por ejemplo, en 2011 la TC Mujer alcanzó un 88,3%, mientras que la TC Hombre fue del 85%, una diferencia de 3,3 puntos porcentuales, este patrón se mantuvo con pequeñas oscilaciones hasta 2022 donde la TC Mujer fue del 85,2% y la TC Hombre del 81,9%, manteniéndose una ventaja femenina en todos los años. Globalmente, se observa una feminización creciente en el grupo de graduados, lo que podría interpretarse como un avance en la inserción femenina en la región, acompañado de aumento en las tasas de cotización.



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

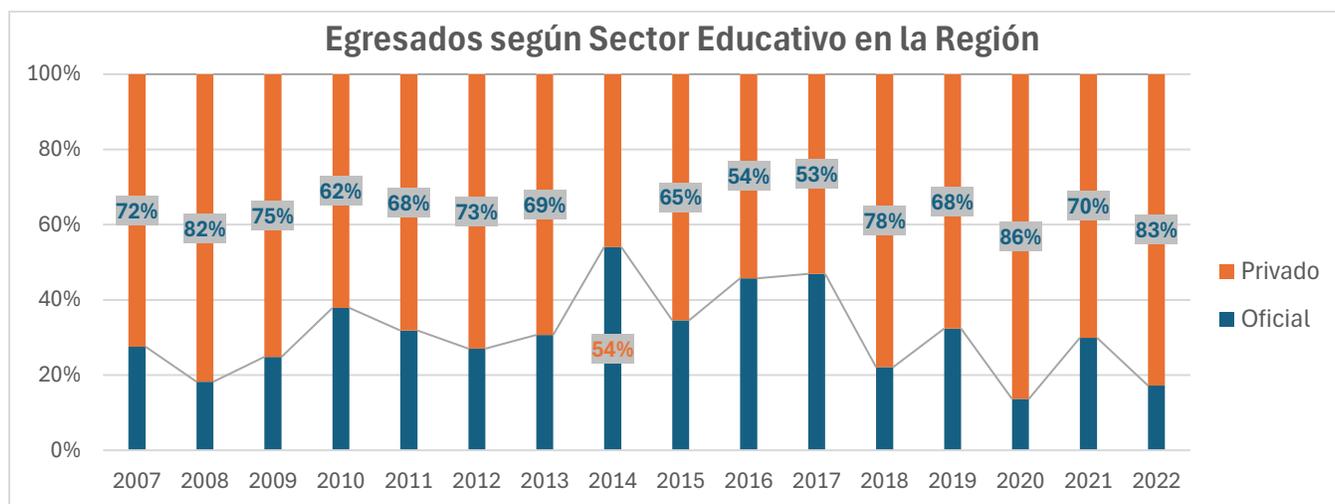
Con referencia a los datos a nivel nacional a corte de 2022, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales no cotizantes (16,3% regional vs 15,1% nacional), es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal, aunque se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente y dependiente con unas diferencias mínimas, llegando a representar el (33,7% del total a nivel regional vs 33,9% a nivel nacional independientes) y (49,9% regional vs 51% nacional dependientes).

En cuanto a comparación por género, al analizar el tipo de ocupación, las mujeres presentan una mayor participación en el empleo dependiente regional y nacional (51% mujer vs. 48,7% hombres, regional) (52,6% mujer vs 48,9% hombre, nacional) como independiente los hombres tienen menor participación a nivel regional que la nacional (34,2% mujer vs. 33,2% hombre, regional) (33,8% mujer vs 34% hombre, nacional), mientras que las mujeres tienen menor porcentaje de no cotizantes a nivel regional y nacional (18,1% hombre frente al 14,8% mujer, regional) (17,2% hombre vs 13,6% mujer, nacional).



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

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), a nivel regional, muestra una distribución semejante a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una semejante concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales; en donde a nivel regional los rangos que más sobresalen son similares al nacional, el 14,7% se encuentra en el rango de entre 5 y 6 SMMLV, seguido de un 10,7% del total registrando ingresos de entre 6 y 7 SMMLV y terminando con un 8% en el rango de 1 y 1,5 SMMLV destacando más las mujeres que los hombres, para rangos salariales entre 8 y más de 15 SMMLV la proporción de hombres en cada rango es mayor que la de mujeres, mientras en rangos de 2 a 2,5, 3 a 4 y 5 a 8 SMMLV predominan las mujeres. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder hacer conclusiones más acertadas en este tema.

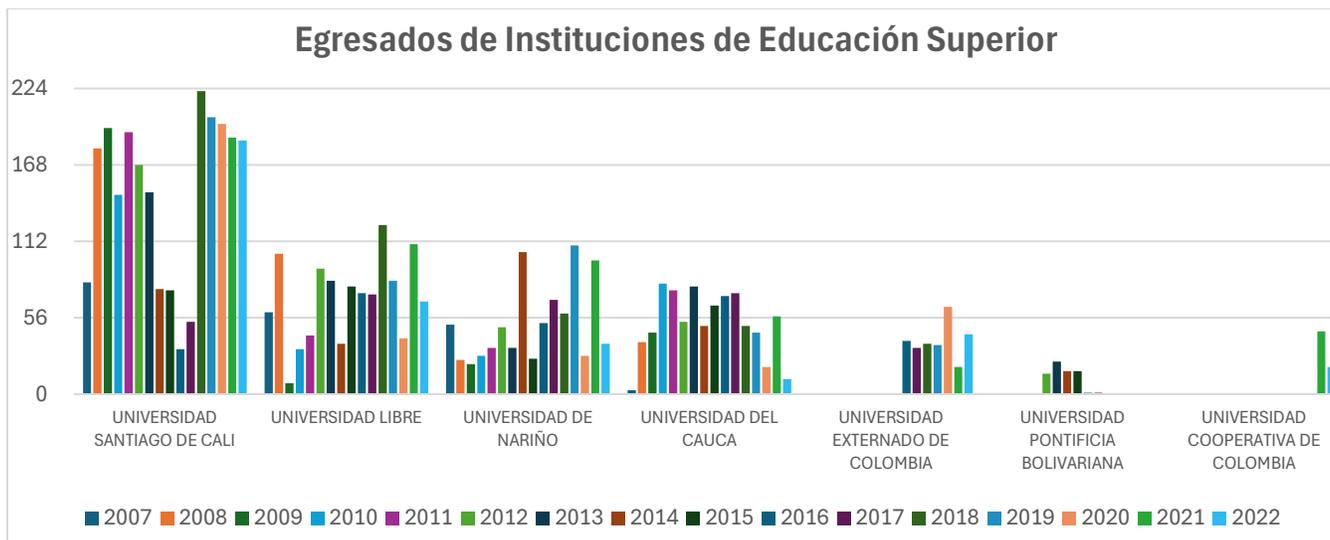


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, durante el período comprendido entre 2007 y 2022, se evidenció una constante predominancia del sector educativo privado en la formación de egresados en la región en los años casi todos los comenzando con un 72% sector privado vs 28% sector oficial; en 2014 fue el único años donde el sector oficial pudo superar al sector privado con un 54% oficial vs 46% privado, invirtiendo temporalmente la proporción. Sin embargo, a partir de 2015 la participación del sector privado volvió a superar ampliamente al oficial; en 2022, aunque se observa una disminución, el sector privado aún lideraba con el 83% frente al 17% del sector oficial.

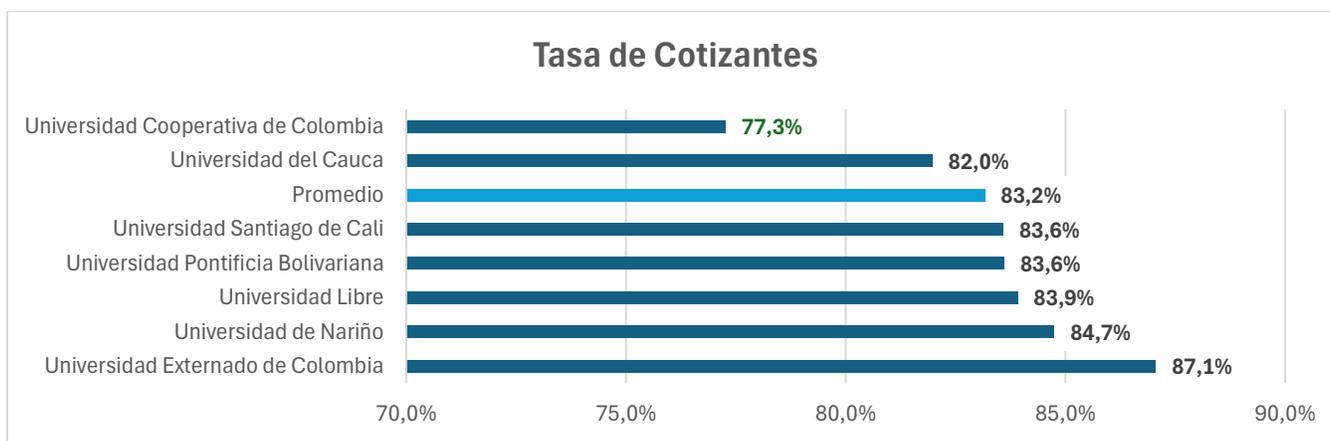
Comparativa de Instituciones Educativas

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



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

Se muestran los datos de la cantidad de egresados del total de 7 instituciones de educación superior que imparten el programa de Especialización en Derecho Administrativo. Entre 2007 y 2022, la Universidad Santiago de Cali se posiciona como la institución con mayor número de egresados (2.347 en total), destacando picos en 2018 (222) y 2019 (203), con una leve disminución en 2020 y recuperación posterior. Le sigue la Universidad Libre con 1.111 egresados, mostrando un crecimiento sostenido hasta 2013, fluctuaciones en los años siguientes y un repunte en 2021 (110). La Universidad de Nariño registra 825 egresados, con valores más altos en 2015 y 2016 y caídas en años posteriores. La Universidad del Cauca alcanza 819 egresados, manteniendo cifras estables y moderadas a lo largo del periodo. En el grupo de menor volumen se encuentran el Universidad Externado de Colombia (274), con aumentos graduales hasta 2016; la Universidad Pontificia Bolivariana (75), con cifras reducidas y concentradas en pocos años; y la Universidad Cooperativa de Colombia (66), cuya participación se concentra en 2021 y 2022. Estos resultados reflejan una fuerte concentración de egresados en las universidades líderes, mientras que otras mantienen una presencia marginal en el total, posiblemente asociada a oferta limitada de programas o cobertura geográfica más reducida.



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

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, se observa una gran variabilidad en los niveles de vinculación formal al sistema laboral entre los egresados de las distintas universidades; la Universidad Externado de Colombia registra el valor más alto con un 87,1%, seguida por la Universidad de Nariño con un 84,7%, la Universidad Libre con 83,9%, la Universidad Pontificia Bolivariana y la Universidad Santiago de Cali, ambas con 83,6%. El promedio general de las instituciones es de 83,2%, mientras que la Universidad del Cauca presenta un 82,0% y la Universidad Cooperativa de Colombia obtiene la tasa más baja del grupo con 77,3%. Cabe aclarar que ninguna de estas universidades cuenta con acreditación de alta calidad para este programa.

Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 3,5 y 4
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 3,5 y 4
Universidad Externado de Colombia	Entre 4,5 y 5
Universidad de Nariño	Entre 4,5 y 5
Universidad del Cauca	Entre 4,5 y 5
Universidad Libre	Entre 5 y 6
Universidad Santiago de Cali	Entre 5 y 6

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales de este grupo de instituciones, el salario de enganche expresado en Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMMLV); las universidades con menores ingresos son la Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad Pontificia Bolivariana, con un rango entre 3,5 y 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). En un nivel intermedio se encuentran la Universidad Externado de Colombia, la Universidad de Nariño y la Universidad del Cauca, con ingresos entre 4,5 y 5 SMMLV. Por su parte, las instituciones con los salarios más altos son la Universidad Libre y la Universidad Santiago de Cali, cuyos egresados perciben entre 5 y 6 SMMLV.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Cali

En el caso del Campus Cali de la Universidad Cooperativa de Colombia, el campus aun no cuenta con graduados, no se dispone de información específica en el informe OLE respecto a variables clave como número de egresados, tasa de cotizantes, niveles salariales o modalidad de ocupación, por lo cual no se podría brindar una información más amplia.

Conclusiones

Teniendo en consideración toda la información presentada en este informe, se pueden construir las siguientes conclusiones generales:

- **Tendencia de graduados:** A nivel nacional, el número de egresados en Especialización en Derecho Administrativo mostró un crecimiento sostenido entre 2007 y 2022, con ligeras caídas en 2013, 2018 y 2020, alcanzando su pico en 2015 con 3.440 graduados y cerrando en 2022 con 3.154.
- **Predominio femenino:** En todo el periodo analizado, las mujeres superaron a los hombres tanto en número de egresadas como en tasas de cotización, lo que evidencia una constante feminización del campo.

- **Empleabilidad formal:** La tasa de cotizantes (TC) nacional se mantuvo alta, pasando del 82,4% en 2008 al 84,6% en 2022, con mujeres siempre superando a los hombres en vinculación laboral formal.
- **Tipo de ocupación:** En 2022, el 84,9% de los especialistas trabajaban de manera remunerada; un 51% como dependientes y un 33,9% como independientes, siendo las mujeres más propensas al empleo dependiente y los hombres al trabajo independiente.
- **Desigualdad salarial:** Aunque el rango salarial más frecuente es entre 5 y 6 SMMLV, los hombres predominan en los salarios más altos (más de 7 SMMLV), mientras que las mujeres son mayoría en los rangos intermedios y bajos, lo que podría indicar brechas de género.
- **Predominio de la educación privada:** Más del 80% de los egresados provienen de instituciones privadas, tendencia que se ha mantenido estable y dominante entre 2007 y 2022.
- **Panorama regional Occidente:** La región presenta comportamientos similares al promedio nacional en graduados y TC, pero con una ligera desventaja en la proporción de empleo formal frente al promedio del país (83,6% regional vs 84,6% nacional).
- **Ingresos en la región:** La distribución salarial regional es parecida a la nacional, con concentración entre 5 y 6 SMMLV, pero también con indicios de desigualdad de género, especialmente en los niveles salariales más altos.
- **Diferencias entre universidades:** La Universidad Santiago de Cali y la Universidad Libre concentran la mayor parte de egresados, mientras que la Universidad Cooperativa de Colombia y la Pontificia Bolivariana tienen participación marginal.
- **Salarios por institución:** Los egresados de la Universidad Libre y la Universidad Santiago de Cali perciben los salarios más altos (entre 5 y 6 SMMLV), mientras que los de la Universidad Cooperativa de Colombia y la Pontificia Bolivariana registran los más bajos (entre 3,5 y 4 SMMLV).

Recomendaciones

Para mejorar el desarrollo profesional y laboral de los egresados y estudiantes actuales de Especialización en Derecho Administrativo, considerando las conclusiones y tendencias ocupacionales del informe, se pueden proponer las siguientes recomendaciones desde la gestión administrativa de una universidad:

- **Adoptar metodología por competencias y cátedras internacionales:** Incorporar una metodología similar que combine casos prácticos, análisis críticos, y conferencias con especialistas internacionales para fortalecer el perfil profesional del programa. (Universidad del Rosario, 2025)
- **Integrar tecnologías emergentes y análisis de datos (Big Data, IA):** Incorporar módulos sobre tecnologías emergentes, gestión de datos, automatización judicial y administración pública digital, para mantener el programa actualizado y relevante. (Universidad del Rosario, 2025)
- **Asegurar enfoque teórico-práctico interdisciplinario:** Estructurar el plan de estudios con un equilibrio teórico-práctico, abarcando institucionalidad pública, contratación, democracia y nuevas tendencias normativas. (UDEA, 2025)
- **Fomentar formación ética integral y conciencia social:** Incluir contenidos sobre ética profesional, vocación pública y gobernabilidad, para formar especialistas comprometidos con valores democráticos y justicia social. (Universidad del Atlántico, 2025)

- **Facilitar movilidad académica y reconocimiento desde otras especializaciones:** Diseñar rutas académicas que permitan la movilidad interprogramas, con procesos formales de homologación y reconocimiento de créditos entre especialización y maestría. (Universidad del Rosario, 2025)

Estas recomendaciones buscan no solo mejorar la empleabilidad de los egresados de Especialización en Derecho Administrativo, sino también equipar a los estudiantes actuales con las herramientas necesarias para enfrentar un mercado laboral competitivo y en constante evolución.

Bibliografía

- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- UDEA. (2025). Obtenido de <https://portal.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/unidades-academicas/derecho-ciencias-politicas/estudiar-facultad/posgrados/especializacion-derecho-administrativo>
- Universidad del Atlantico. (2025). Obtenido de <https://www.uniatlantico.edu.co/postgrados/especializaciones/especializacion-en-derecho-administrativo-y-de-la-funcion-publica/>
- Universidad del Rosario. (2025). Obtenido de <https://inducccion.urosario.edu.co/especializacion-en-derecho-administrativo>