



## **Informe de Empleabilidad**

**Programa de Maestría en Aseguramiento Financiero  
y Sostenibilidad Corporativa - campus Bogotá**

## Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad corporativa, 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 Bogotá D.C. y el departamento de Cundinamarca. 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).

<b>Ficha Técnica de Elaboración</b>	
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"> <li>- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (<a href="https://n9.cl/25od1">https://n9.cl/25od1</a>) Filtros utilizados: Nombre del programa: Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa (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</li> <li>- Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (<a href="https://n9.cl/4sqf9">https://n9.cl/4sqf9</a>) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); Bogotá D.C (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022</li> </ul>
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

## Contenido

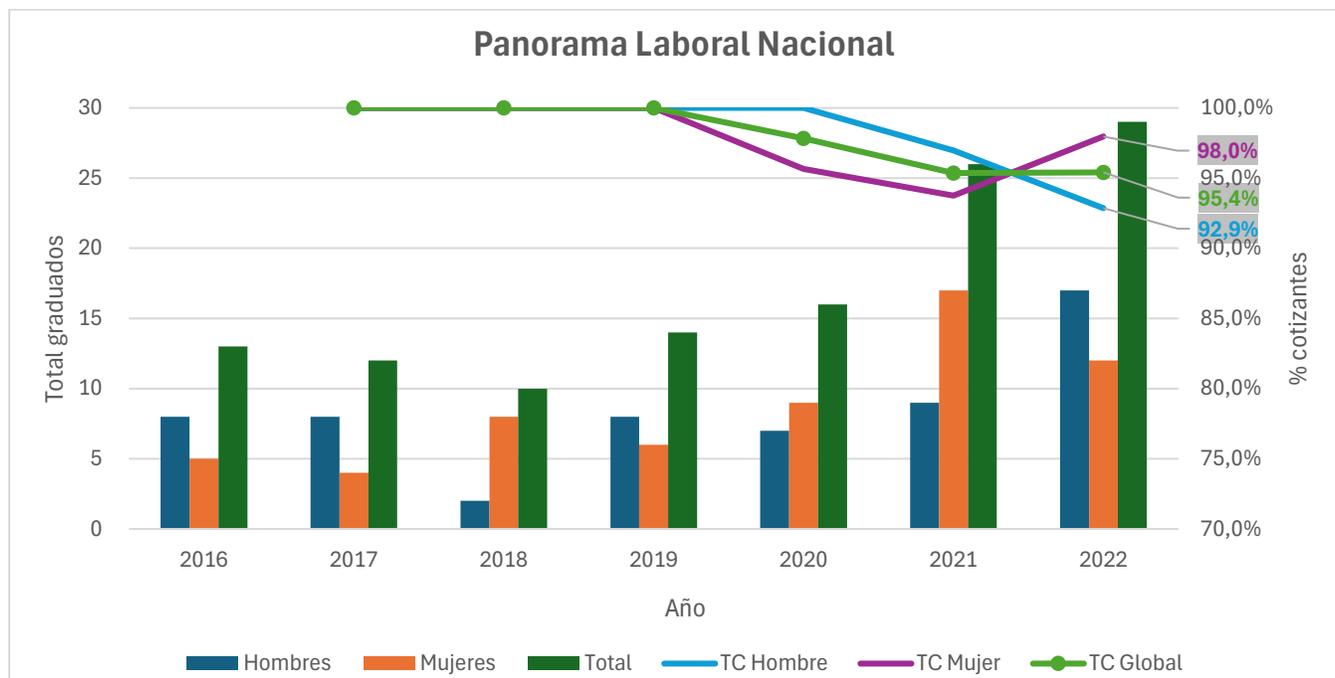
Ficha Técnica de Elaboración .....	2
Conceptos Clave .....	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bogotá D.C.....	11
Conclusiones .....	11
Recomendaciones.....	12
Bibliografía .....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

## 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

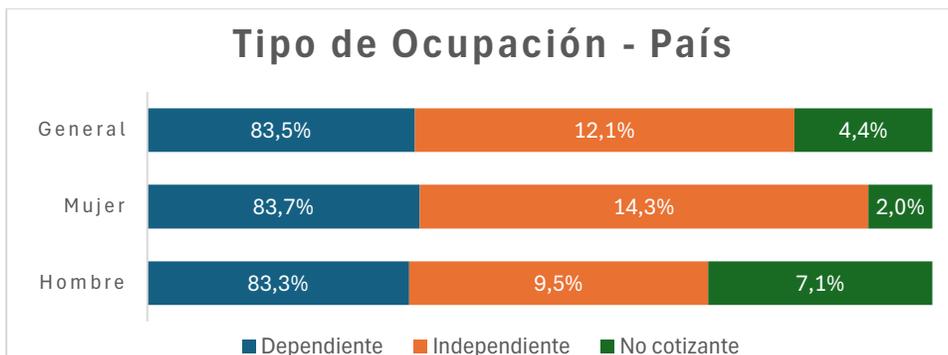
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados que se encuentran realizando aportes al sistema de seguridad social, lo cual da lugar a entenderlos como trabajadores formales, dependientes o independientes. Cabe destacar que, solo se cuenta con información desde el año 2016.



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

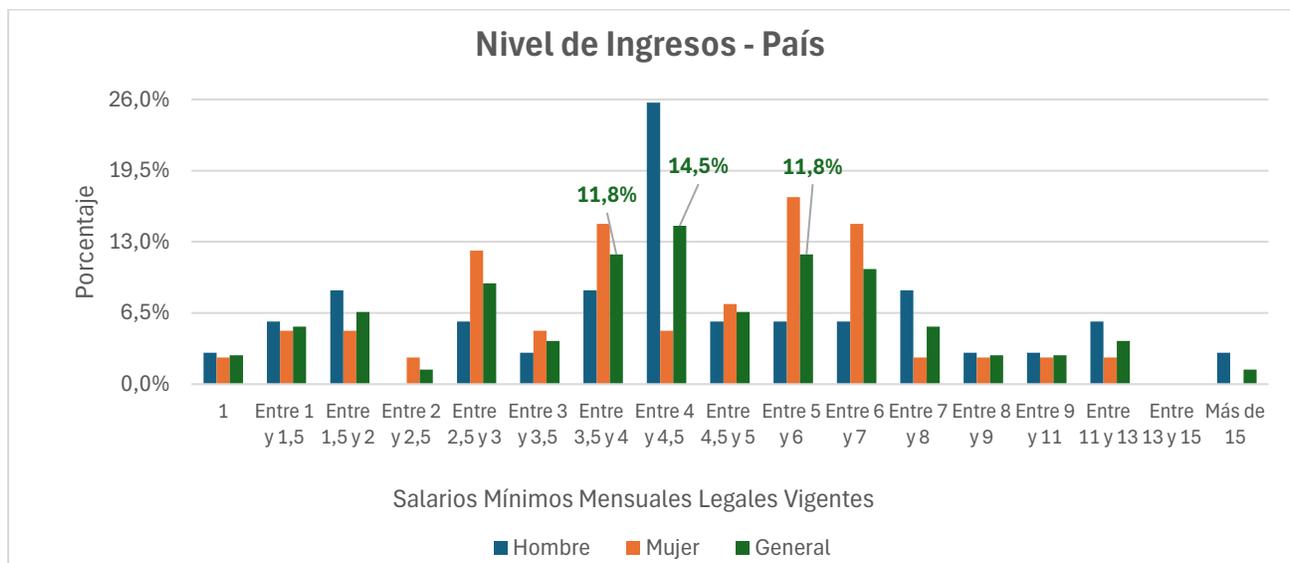
El número de graduados de programas Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2016 y 2022, exceptuando el año 2018 donde hubo fluctuaciones, finalizando el último periodo de la muestra con 29 nuevos egresados siendo este el pico más alto. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres y hombres en ciertos años, 2016, 2017, 2019 y 2022 los hombres predominaron en cambio en los años 2018, 2020 y 2021 fueron las mujeres.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de la Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente en 2017 con un 100% (100% mujer vs 100% hombres), manteniendo una estabilidad hasta 2019, para los próximos años se evidencia una decadencia notable en 2021 llegando a 95,4% (93,8% mujer vs 97% hombre) en este caso llevando el hombre la delantera por más de 3 puntos porcentuales. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una estabilidad a nivel general con un 95,4%, y una diferencia de más de cinco puntos porcentuales de mujeres sobre los hombres, siendo la tasa de cotizantes del (98% mujer vs 92,9% hombre).



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

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 95,6% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 4,4%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 83,5% del total, frente a un 12,1% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia. Según su género, los hombres registran mayor tasa de no cotizantes (7,1% hombres vs 2% mujeres), tal cual se observó en el registro histórico, así como un menor porcentaje de trabajadores independientes (9,5% hombres vs 14,3% mujeres); las mujeres por su parte cuentan con una mínima mayoría de proporción de ocupación de forma dependiente (83,7% mujer vs 83,3% hombre).

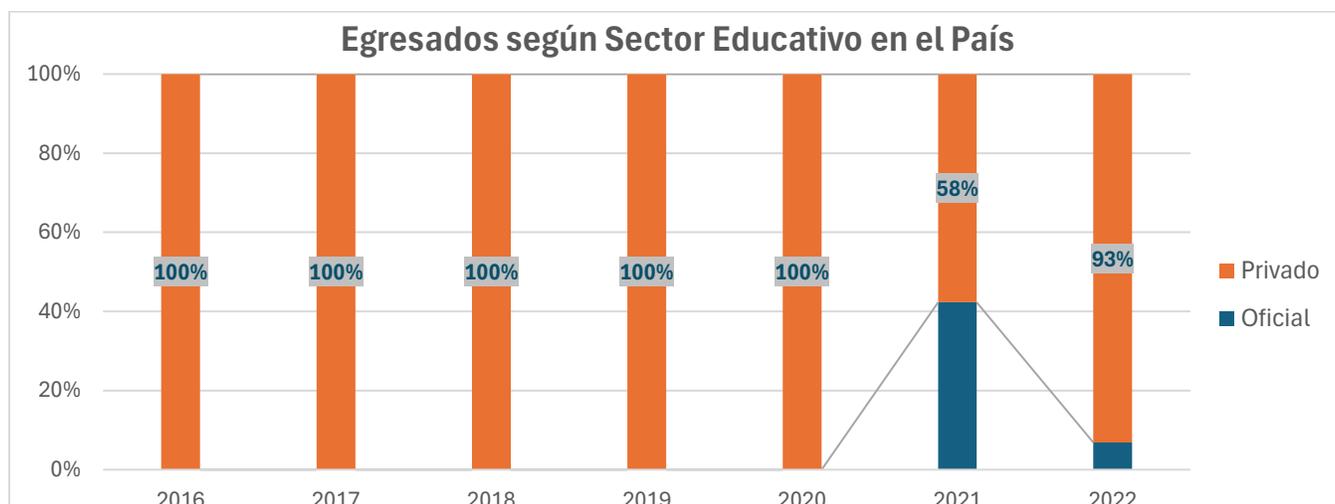


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación del nivel de ingresos salariales de los profesionales en Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa 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 en ciertos rangos

salariales, la cantidad de profesionales que perciben entre 4 y 4,5 SMMLV, es el 14,5% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son los de entre 3,5 a 4, y 5 a 6 SMMLV, siendo estos valores igual al 11,8% del total de la muestra, respectivamente.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales de 1 a 2, 4 a 4,5 y de 7 a 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 entre 2,5 a 4 y 4,5 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.

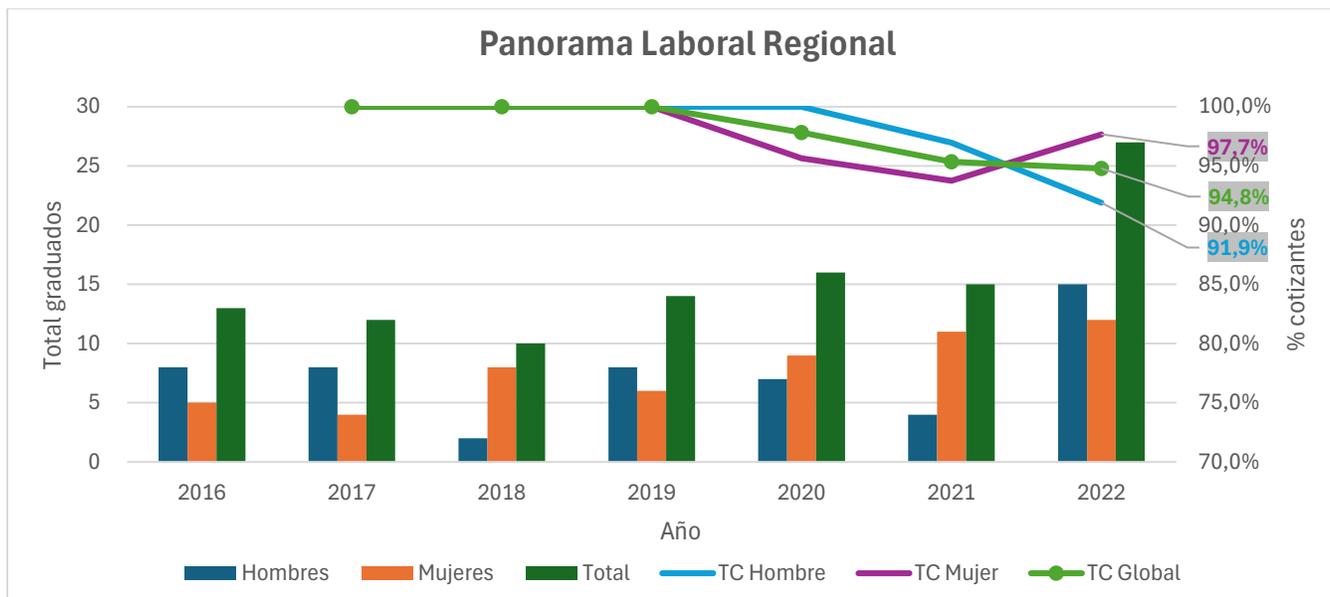


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 90% de la formación actual del programa Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa 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 100% sector privado en 2016 frente al 0% del sector oficial, teniendo la diferencia más mínima en 2021 con un 58% sector privado frente al 42% sector público y finalizando con un 93% sector privado frente al 7% sector oficial en 2022.

### Panorama Regional

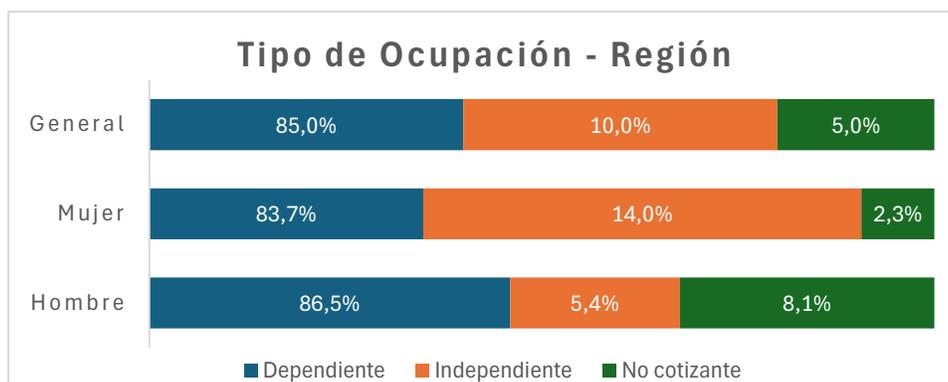
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la ciudad de Bogotá D.C y el departamento de Cundinamarca, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y 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 la ciudad de Bogotá D.C registra una tendencia parcialmente similar al panorama nacional, en donde la cantidad total de nuevos profesionales registra una tendencia creciente sostenible a lo largo de los años con throwbacks muy minuciosos como en 2018, registrando un máximo histórico en el año 2022. En cuanto a la distribución por géneros, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres y hombres en ciertos años para cada género, manteniéndose así en todos los años.

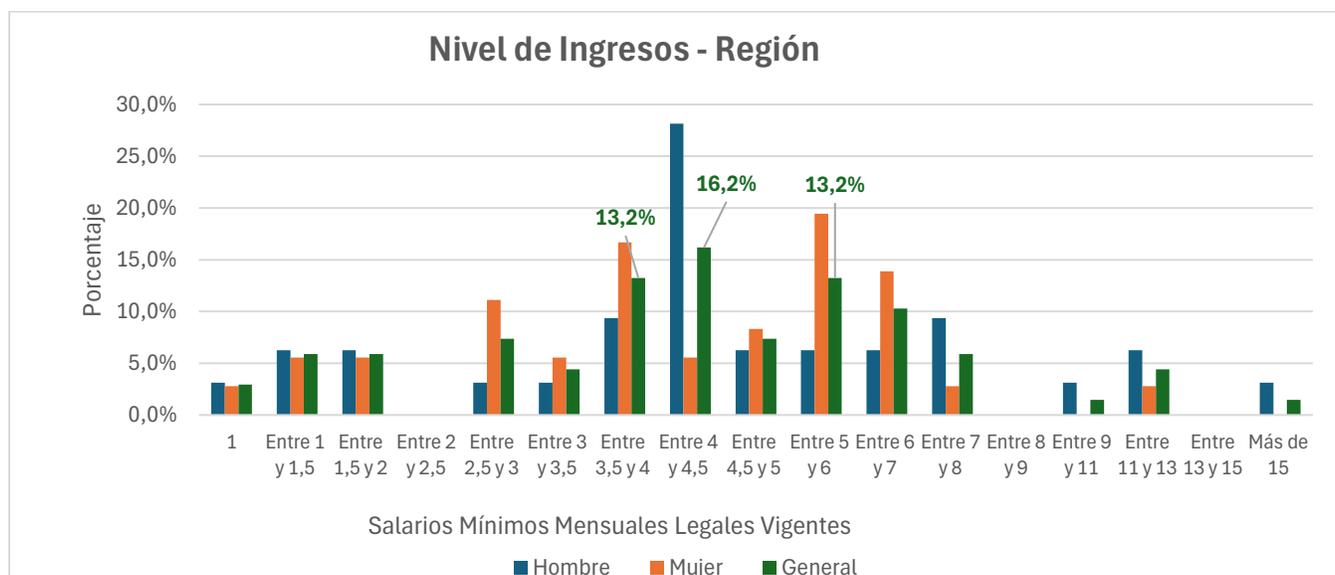
En términos de tasa de cotización (TC), la TC Global experimentó una tendencia decreciente en los últimos años con pequeñas fluctuaciones como en 2021; entre los años 2017 y 2019 manteniéndose ligeramente estable. Durante algunos años del período analizado los hombres superaron a las mujeres, como en 2020 y 2021: por ejemplo, en 2020 la TC hombre tuvo un 100%, mientras que la TC mujer fue del 95,7%, una diferencia de 4,3 puntos porcentuales, este patrón se mantuvo con pequeñas oscilaciones hasta 2022 donde las mujeres superaron a los hombres, cuando la TC Mujer fue del 97,7% y la TC Hombre del 91,9%, manteniéndose una ventaja femenina en este último año.



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 (5% regional vs 4,4% nacional), es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal, aunque se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el (85% del total a nivel regional vs 83,5% a nivel nacional), con una diferencia en la figura de trabajador independiente (10% regional vs 12,1% nacional).

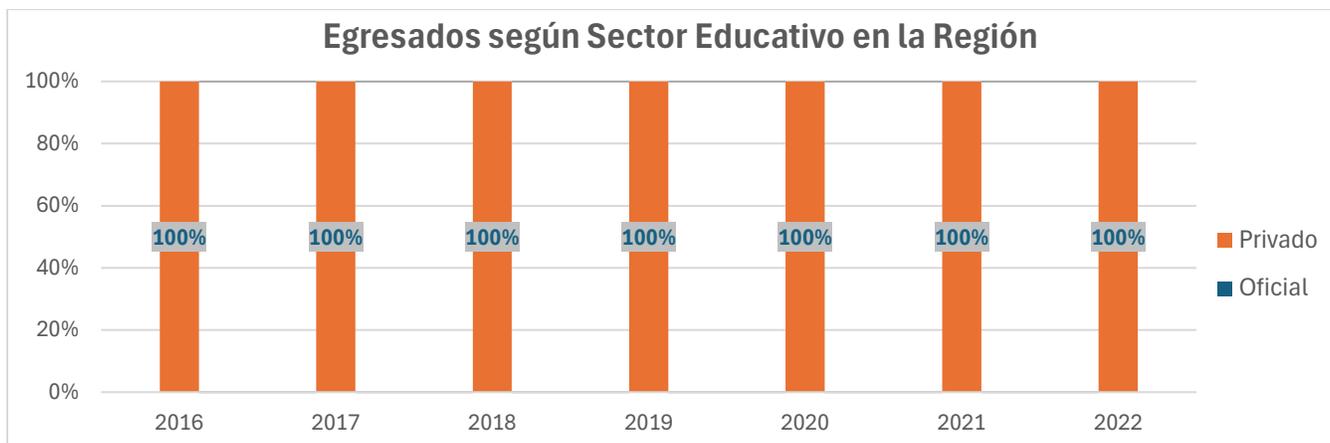
En cuanto a comparación por género, al analizar el tipo de ocupación, las mujeres presentan una menor participación en el empleo dependiente regional frente al nacional (83,7% mujer vs. 86,5% hombres, regional) (83,7% mujer vs 83,3% hombre, nacional) como independiente los hombres tiene menor participación (14% mujer vs. 5,4% hombre, regional) (14,3% mujer vs 9,5% hombre, nacional), mientras que los hombres lideran la categoría de no cotizantes a nivel regional y nacional (8,1% hombre frente al 2,3% mujer, regional) (7,1% hombre vs 2% 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, destaca tanto en hombres como en mujeres en ciertos rangos salariales, la cantidad de profesionales que perciben entre 4 y 4,5 SMMLV, es el 16,2% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son entre 3,5 a 4, y 5 a 6 SMMLV, siendo estos valores igual al 13,2% del total de la muestra, respectivamente.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales de 1 a 2, 4 a 4,5 y de 7 a 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 entre 2,5 a 4 y 4,5 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.

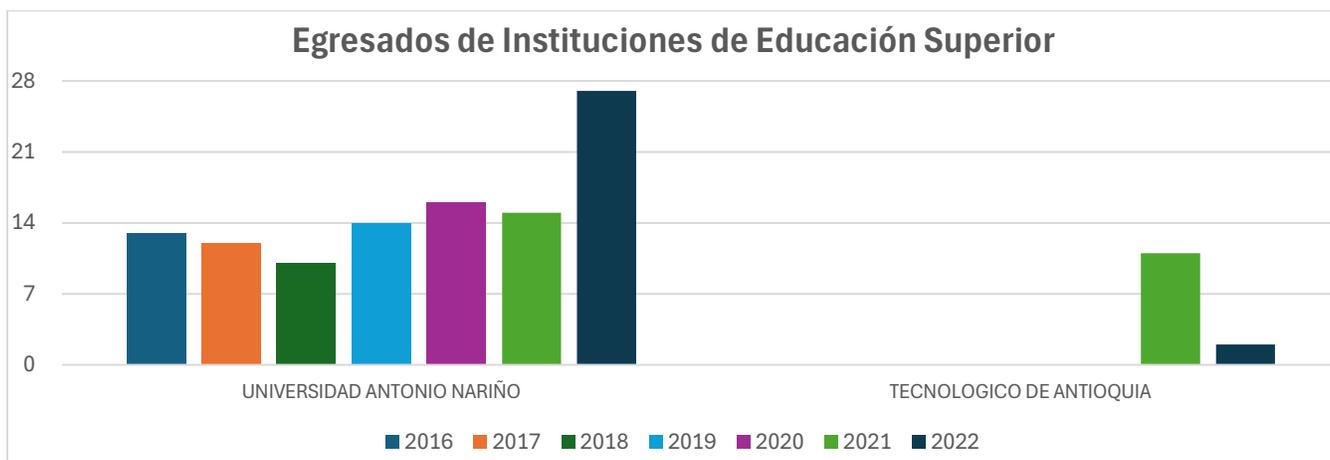


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, durante el período comprendido entre 2016 y 2022, se evidenció una constante predominancia del sector educativo privado en la formación de egresados en la región representada en promedio, un 100% de la formación actual del programa Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa en el país para 2022, manteniéndose con este promedio en todos los años de la muestra, mostrando una predominancia muy fuerte de las instituciones privadas sobre las públicas, comenzando con un 100% sector privado en 2016 frente al 0% del sector oficial y finalizando con este mismo porcentaje a 2022.

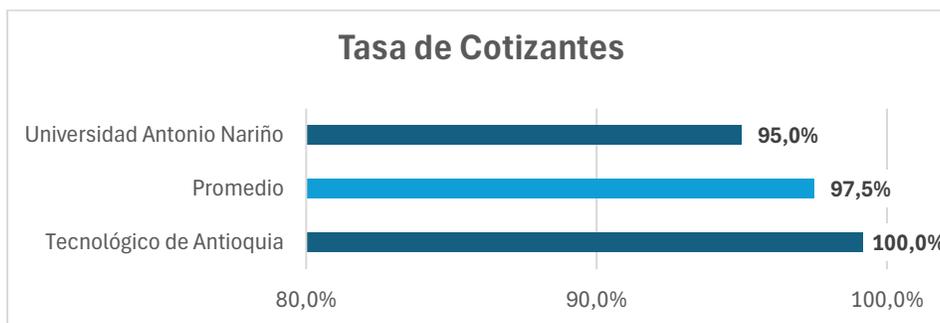
### Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa, 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 2 instituciones de educación superior que imparten el programa de Maestría en aseguramiento financiero y sostenibilidad Corporativa. Durante el período 2016 - 2022, se evidenció una participación heterogénea de las dos instituciones de educación superior en la formación de egresados en la región, con un liderazgo de la Universidad Antonio Nariño, que presentó un crecimiento sostenido desde 13 egresados en 2016 hasta alcanzar su pico en 2022 con 27 egresados, teniendo pequeñas fluctuaciones en ciertos años, teniendo alzas y bajas en todos los periodos; y finalizando con el Tecnológico de Antioquia, con una tendencia cíclica, iniciando con 11 egresados en 2021 y terminando con 2 en 2022. Cabe destacar que, el Tecnológico de Antioquia solo lleva dos años con esta maestría.



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

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de estas universidades, se observa una mínima variabilidad en los niveles de vinculación formal al sistema laboral entre los egresados de las universidades; la Tecnológico de Antioquia cuenta con un 100% lo que la coloca por encima del promedio que es del 97,5%, teniendo en cuenta que esta solo tiene dos años registrados con egresados, mientras que la Universidad Antonio Nariño cuenta con un 95% por debajo del promedio. Cabe aclarar que ninguna de estas universidades cuenta con una acreditación de alta calidad para este programa.

Universidad	Salario (SMMLV)
Tecnológico de Antioquia	Entre 2,5 y 3
Universidad Antonio Nariño	Entre 4 y 4,5

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedio de los profesionales de este grupo de instituciones, el salario de enganche expresado en Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMMLV) revelando diferentes salarios para estas dos instituciones analizadas; la Universidad Antonio Nariño tiene un rango entre 4 y 4,5 SMMLV siendo este el más alto de las dos, mostrando una buena proyección salarial, mientras que el Tecnológico de Antioquia tiene el rango salarial más bajo de entre 2,5 y 3 SMMLV.

## Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bogotá D.C

En el caso del Campus Bogotá de la Universidad Cooperativa de Colombia, cuenta con 25 graduados entre 2023-4 y 2025-21, se encuentra activo con el código SNIES 109282; sin embargo, 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, pues aún el OLE no ha actualizado la información con fecha actual, 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 creciente de graduados:** Entre 2016 y 2022, el número de egresados de la Maestría en Aseguramiento Financiero y Sostenibilidad Corporativa en Colombia mostró un crecimiento sostenido, alcanzando su pico máximo en 2022 con 29 graduados, pese a algunas fluctuaciones como la de 2018.
- **Predominio variable por género:** La distribución de graduados hombres y mujeres varió según el año; los hombres fueron mayoría en 2016, 2017, 2019 y 2022, mientras que las mujeres lideraron en 2018, 2020 y 2021.
- **Empleabilidad alta, pero con ligeras caídas:** La tasa de cotizantes (TC) se mantuvo en niveles altos (cercaos al 100%) entre 2017 y 2019, pero experimentó una baja en 2021, situándose en 95,4%, con recuperación parcial en 2022.
- **Diferencias de género en ocupación:** Los hombres registran mayor porcentaje de no cotizantes y menor participación como trabajadores independientes que las mujeres, quienes muestran una ligera ventaja en empleos dependientes.
- **Distribución salarial desigual:** La mayoría de los profesionales cotizantes se concentra en los rangos de 3,5 a 6 SMMLV, destacando el rango de 4 a 4,5 SMMLV; sin embargo, los hombres predominan en los ingresos más bajos y altos, mientras que las mujeres se concentran más en los rangos medios.
- **Predominio del sector privado en la formación:** Más del 90% de los graduados provienen de instituciones privadas, con un mínimo histórico en 2021 (58%), pero recuperando el 93% en 2022.
- **Comportamiento regional similar al nacional:** En Bogotá, el crecimiento de graduados y la distribución salarial siguen patrones similares a los del país, aunque con diferencias en las tasas de cotización por género en algunos años.
- **Participación institucional concentrada:** Solo dos instituciones ofrecen esta maestría: la Universidad Antonio Nariño, con la mayor cantidad de egresados y salarios más altos (4 a 4,5 SMMLV), y el Tecnológico de Antioquia, con menor número de egresados y salarios más bajos (2,5 a 3 SMMLV).
- **Alta vinculación laboral formal:** En 2022, el 95,6% de los graduados a nivel nacional tenía empleo formal, con predominio de trabajadores dependientes (83,5%) sobre independientes (12,1%).
- **Limitaciones de datos para el campus UCC Bogotá:** Aunque el campus cuenta con 25 graduados, el informe OLE aún no presenta información sobre su empleabilidad, salarios o modalidades de ocupación, lo que impide un análisis detallado de su situación.

## Recomendaciones

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

- **Diseñar un sistema de seguimiento con seis componentes robustos:** Adopta el modelo estructurado (finalidad, objeto, unidad de evaluación, contenido, periodización, estrategias de vinculación y enlace) para evaluar de forma continua la trayectoria laboral de los egresados. (Universidad Tecnológico de Pereira, 2015)
- **Incorporar habilidades blandas relevantes:** Asegura que el currículo desarrolle comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia social y competencias virtuales, evaluadas desde actividades prácticas y coaching. (Posgrados 2023, 2025)
- **Fortalecer liderazgo, resolución de problemas y networking:** Integrar módulos que promuevan estas habilidades, así como espacios formales para construir redes profesionales entre estudiantes y empleadores. (Universidad de los Andes, 2024)
- **Adoptar instrumentos oficiales para seguimiento de egresados:** Implementa herramientas y metodologías recomendadas por el ministerio y el OLE para encuestas estandarizadas y consistentes. (OLE, 2025)
- **Complementar la formación con certificaciones especializadas:** Ofrece micro títulos o certificaciones en áreas estratégicas como sostenibilidad financiera, Fintech o gestión de riesgos, para aumentar el valor profesional de los egresados. (La Opinion, 2017)

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

## Bibliografía

- La Opinion.* (2017). Obtenido de [https://www.laopinion.co/columnistas/empleabilidad-y-titulacion-universitaria?utm\\_source](https://www.laopinion.co/columnistas/empleabilidad-y-titulacion-universitaria?utm_source)
- OLE. (2024). *Situación laboral.* Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Posgrados 2023.* (2025). Obtenido de [https://www.elpais.com.co/especiales/posgrados-colombia/preferencias.html?utm\\_source](https://www.elpais.com.co/especiales/posgrados-colombia/preferencias.html?utm_source)
- Universidad de los Andes.* (2024). Obtenido de [https://programas.uniandes.edu.co/articulo/empleabilidad-posgrado-ranking-qs-uniandes?utm\\_source](https://programas.uniandes.edu.co/articulo/empleabilidad-posgrado-ranking-qs-uniandes?utm_source)
- Universidad Tecnológico de Pereira.* (2015). Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.co/entities/publication/ad394c68-a983-4008-a128-7ba8c25ddf89?utm\\_source](https://repositorio.utp.edu.co/entities/publication/ad394c68-a983-4008-a128-7ba8c25ddf89?utm_source)