



Informe de Empleabilidad
Programa de Administración de Empresas,
campus Bogotá

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado de Administración de Empresas, 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 de Bogotá D.C. y 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).

Ficha Técnica de Elaboración	
Fecha y lugar	29 de enero 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: Administración de Empresas (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); Bogotá D.C. y Cundinamarca (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Administración de empresas. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
	Microsoft Excel

Contenido

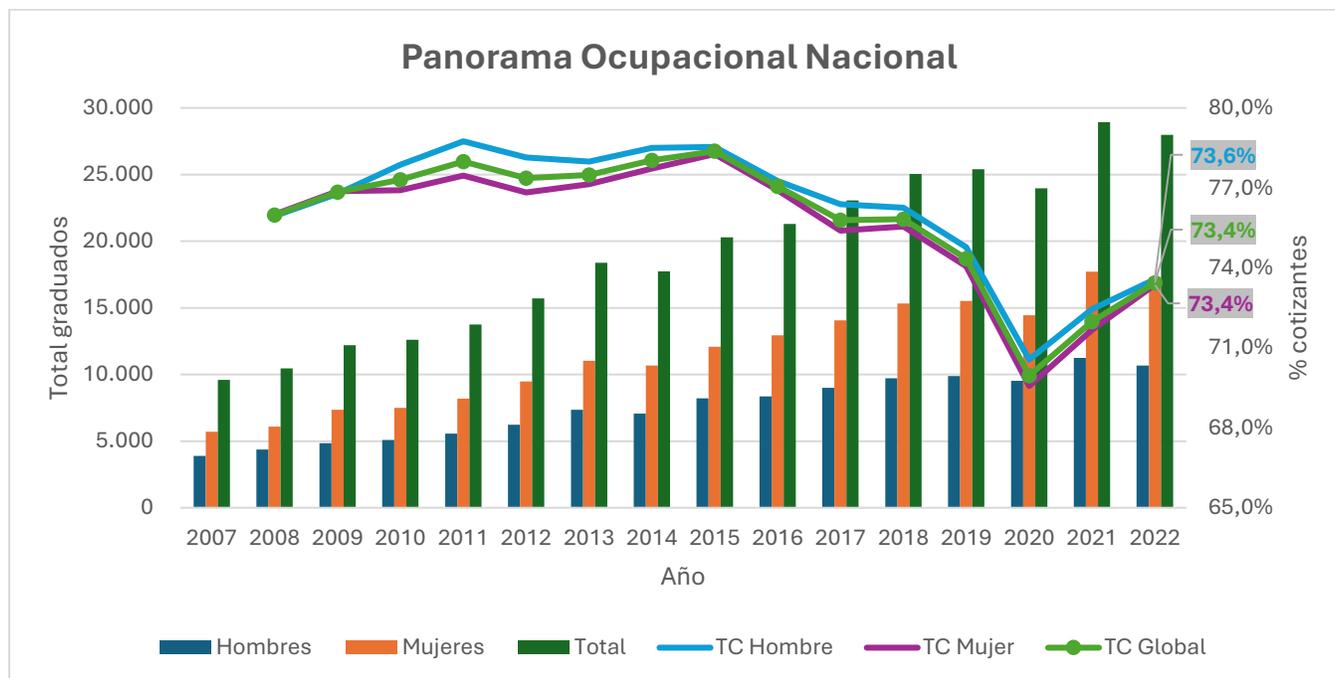
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bogotá	11
Conclusiones	13
Recomendaciones.....	15
Bibliografía	17

Conceptos Clave

- Sector institucional: da constancia de la naturaleza administrativa de las instituciones educativas, siendo las públicas aquellas administradas, financiadas y controladas por el Estado en cualquiera de sus niveles administrativos, mientras que las privadas tienen por propietarios personas naturales o jurídicas no gubernamentales.
- Egresados: personas que finalizaron sus estudios completamente y gozan de un reconocimiento de título profesional por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: profesionales que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).
- Egresados cotizantes dependientes: trabajadores que tienen un vínculo laboral formal con alguna empresa o institución, sea esto bajo el título de contrato de trabajo, de prestación de servicios o alguna otra modalidad.
- Tasa de cotizantes: relación magnitudinal medida en porcentaje entre el número de graduados que cotizan y el número de graduados totales.
- Ingreso Base de Cotización (IBC): Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Rango salarial: conjuntos de salarios promedios agrupados en una métrica basada en el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- Salario Mínimo Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 2022 este monto tenía el nivel de \$1.000.000
- Porcentaje de participación: relación en porcentaje entre una cifra y el total de la sumatoria que lo incluye.
- Mediana: valor central de la muestra cuando los datos se encuentran de forma ordenada de menor a mayor o viceversa. Funciona para observar la tendencia central de una muestra.

Panorama Nacional

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

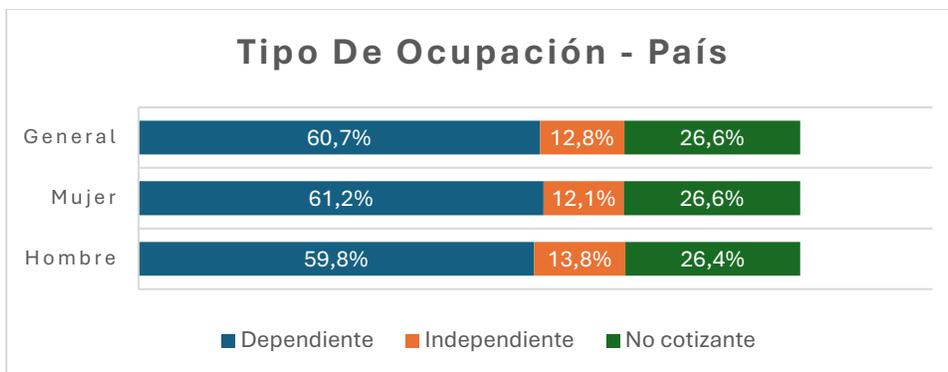


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados de programas de administración de empresas a nivel país registra una tendencia bastante positiva, registrando en el penúltimo año de la muestra un máximo de 28.941 egresados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia similar, el crecimiento constante del número de hombres y mujeres en este campo, representando el 56% y el 44% del total en 2022, respectivamente.

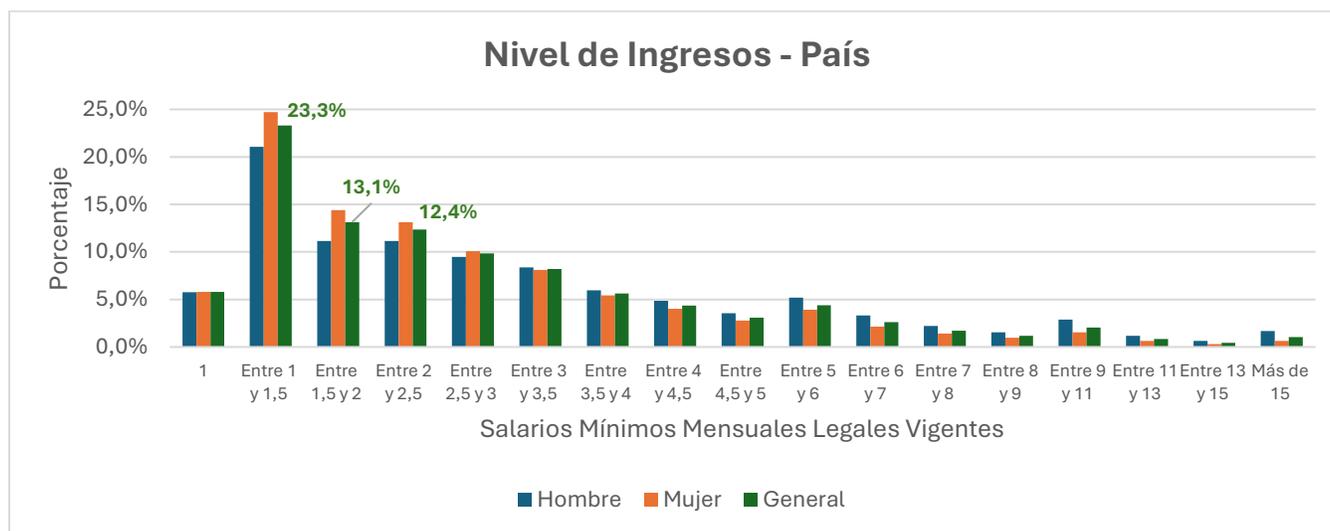
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los administradores de empresas en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia al alza en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico en 2015, con una cifra de empleo formal de alrededor del 78,4% (78,3% para mujeres y 78,5% para hombres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, con una gran caída que inició a partir del 2018, llegando hasta un valor del 70% (69,6% para mujeres y 70,6% para hombres), es decir, una reducción cercana a los nueve puntos porcentuales en cuanto a tasa de empleabilidad formal en cinco años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 73,4%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad en este campo es del 75,9%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, en casi todo el periodo aquí registrado, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina hasta por un poco más de 4 puntos porcentuales (en 2022), anotando que esta diferencia registra una tendencia a la baja, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse en los últimos años, dando esto señal de una posible paridad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo. Para indagar más sobre este tema se requerirá entonces una investigación más específica sobre oportunidades laborales con enfoque de género para este campo profesional.



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

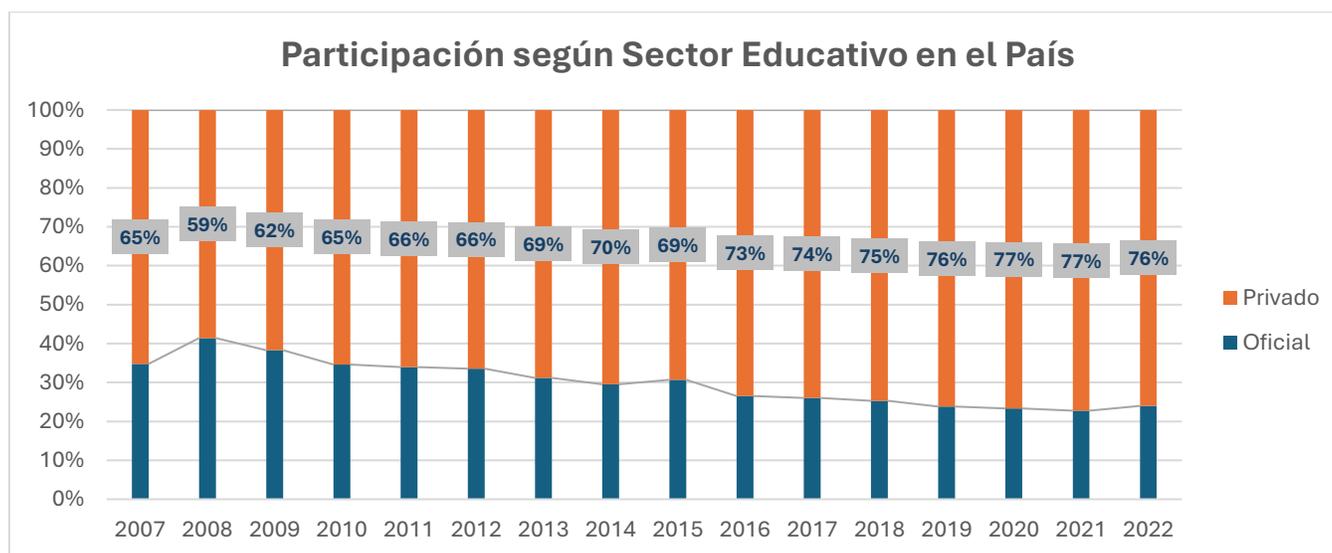
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 73,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 26,6%. La cifra de trabajadores dependientes, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 60,7% del total, es decir, el 82,5% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 12,8% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 17,4% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran mayor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un menor porcentaje de trabajadoras independientes; los hombres por su parte cuentan con una menor proporción de ocupación de forma dependiente, junto con una menor tasa de no cotizantes.



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de este grupo de profesionales en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a 2022, 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 1 y 1,5 SMMLV, un poco más del 23,3% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 1,5 y 2 SMMLV, rondando el 13% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 3,5 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se acentúa en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría dar luz sobre cierto compartimiento de inequidad en cuanto al salario según el género de la persona, sin embargo, es necesario realizar una investigación más detallada sobre este tema.

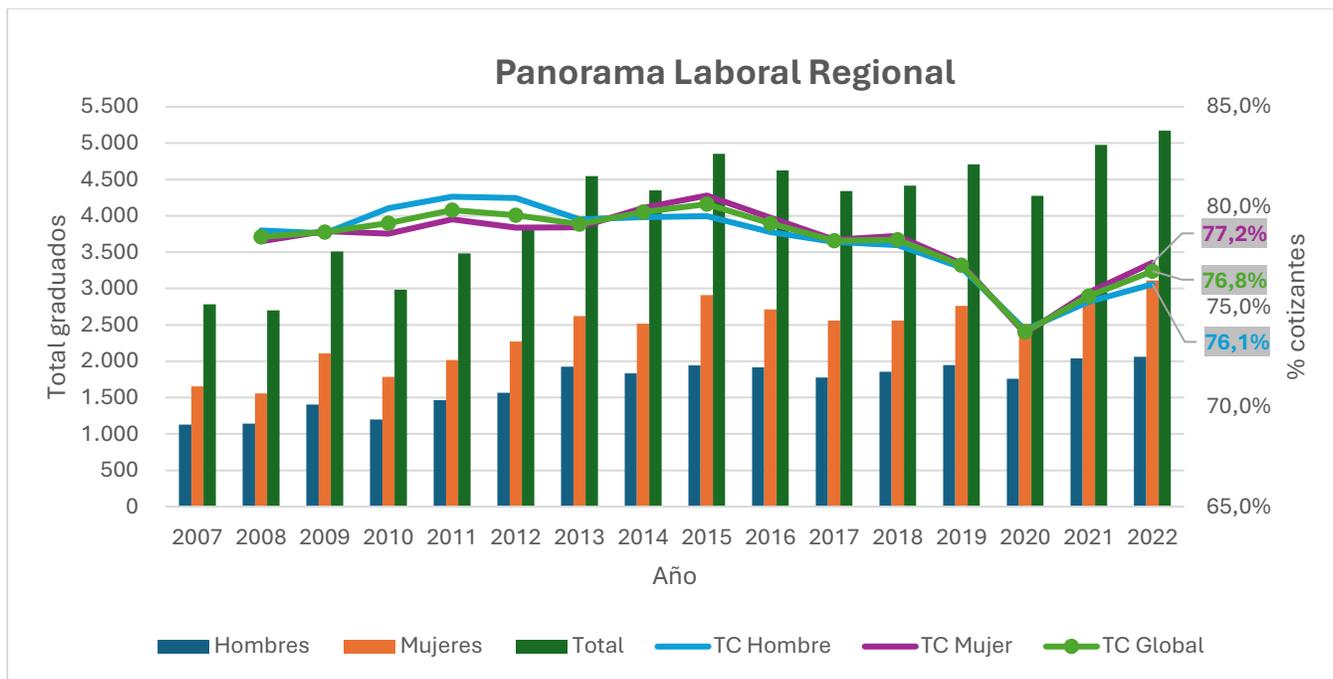


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 75% de la formación actual de administradores de empresas en el país para 2022. Desde una vista global, se observa una estabilidad en los porcentajes de participación de ambos sectores en por lo menos los últimos 7 años del registro.

Panorama Regional

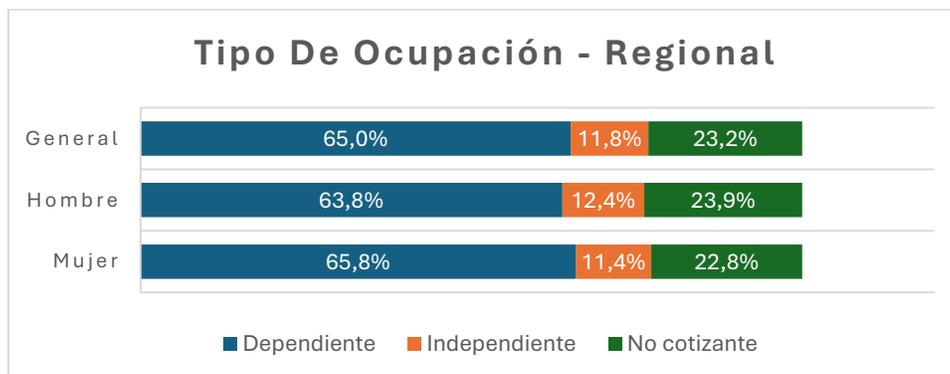
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en las regiones de Bogotá D.C. y Cundinamarca, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se representan los siguientes datos frente al total de personas graduadas por año y las tasas promedio de cotizantes (TC):



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

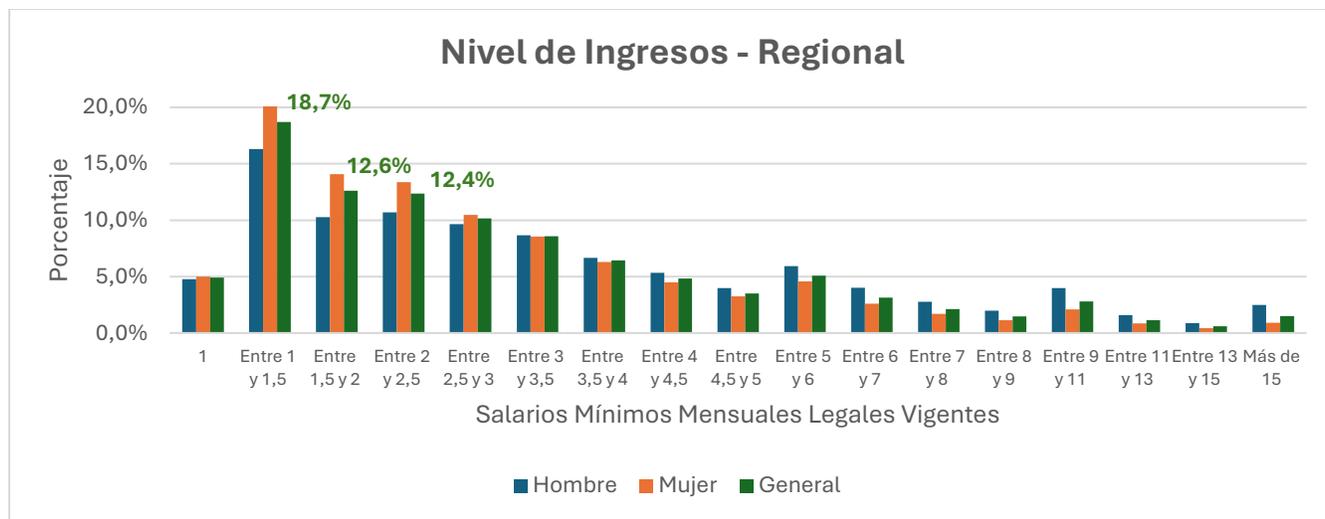
A nivel histórico, la cantidad de graduados en el área de administración de empresas en esta región registra una tendencia algo similar al panorama nacional, con un crecimiento desde 2007 hasta el 2015, finalizando 2022 con 5.174 nuevos egresados. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres siguen primando en este sector profesional, representando el 63,8% del total acumulado al 2022.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad se mantuvo constante hasta 2019, sin embargo, luego de este año el nivel de ocupación registra una decaída en el año 2020, continuando con una pequeña alza en el valor hasta el último año, siendo este 76,8% en 2022. Igualmente, el grupo de mujeres ostenta un nivel de cotizantes histórico menor que el de los hombres, 78,24 y 78,26 por ciento, respectivamente, siendo esta una diferencia tan baja que se vuelve insignificante.



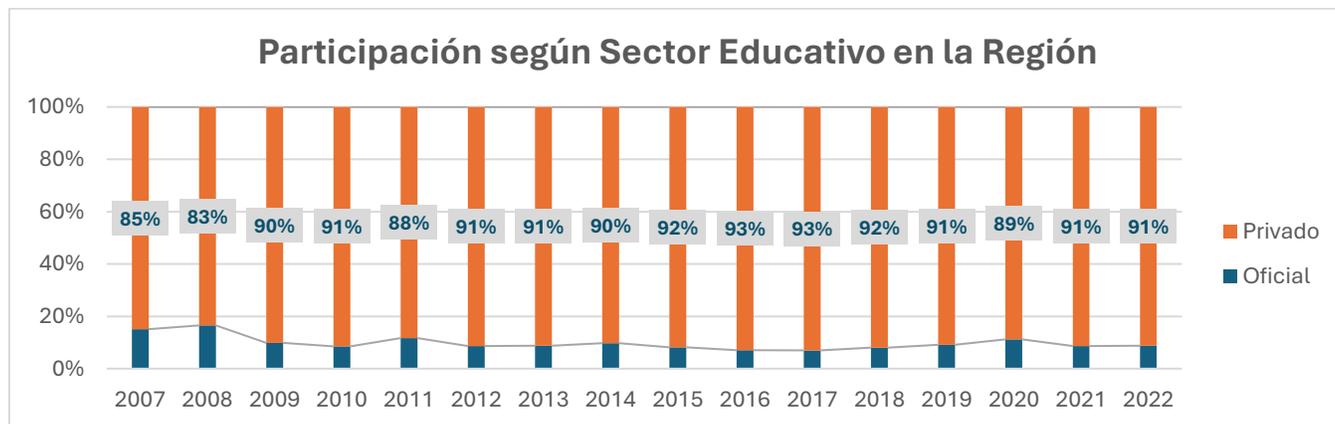
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una menor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal; también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 65% del total, es decir, un poco más de cinco puntos porcentuales superior al promedio nacional. En cuanto a comparación por género, los hombres tienen una cifra de trabajadores independientes por encima del promedio, además de una menor tasa de cotizantes dependientes que las mujeres.



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, a nivel regional, muestra una distribución un poco similar a la anotada a nivel nacional, teniendo en cuenta el hecho de que para los rangos salariales iniciales (más de 3 SMMLV) las proporciones de hombres son mayores que las de mujeres, mientras que para los rangos salariales bajos la tendencia es inversa. La mayor proporción de los profesionales en esta región perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, también destaca, el porcentaje de profesionales, tanto de hombres como de mujeres, que perciben ingresos en el rango de entre 1,5 y 2 SMMLV.

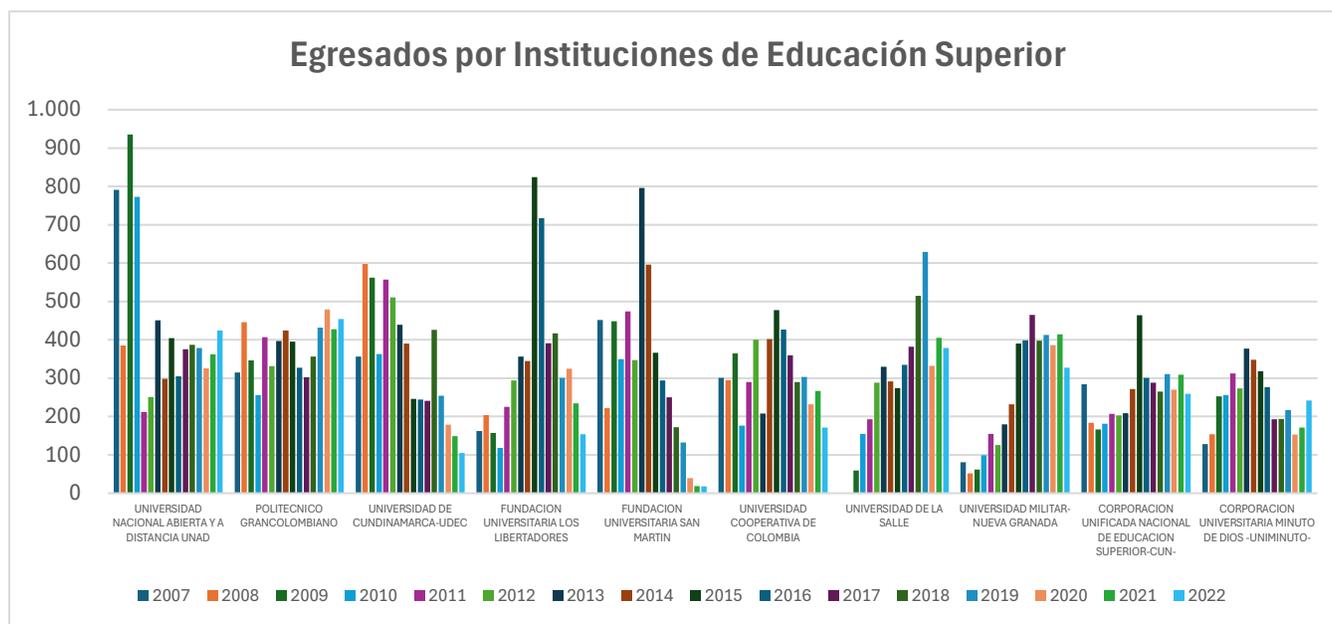


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se acentúa la predominancia de las instituciones de carácter privado, llegando a representar casi el 94% del total de personas graduadas en el área de administración de empresas en el año 2017, sin registrar cambios en esta tendencia hasta el último año y sin indicios de que esto cambie en el corto plazo, estando estas cifras por encima del promedio nacional.

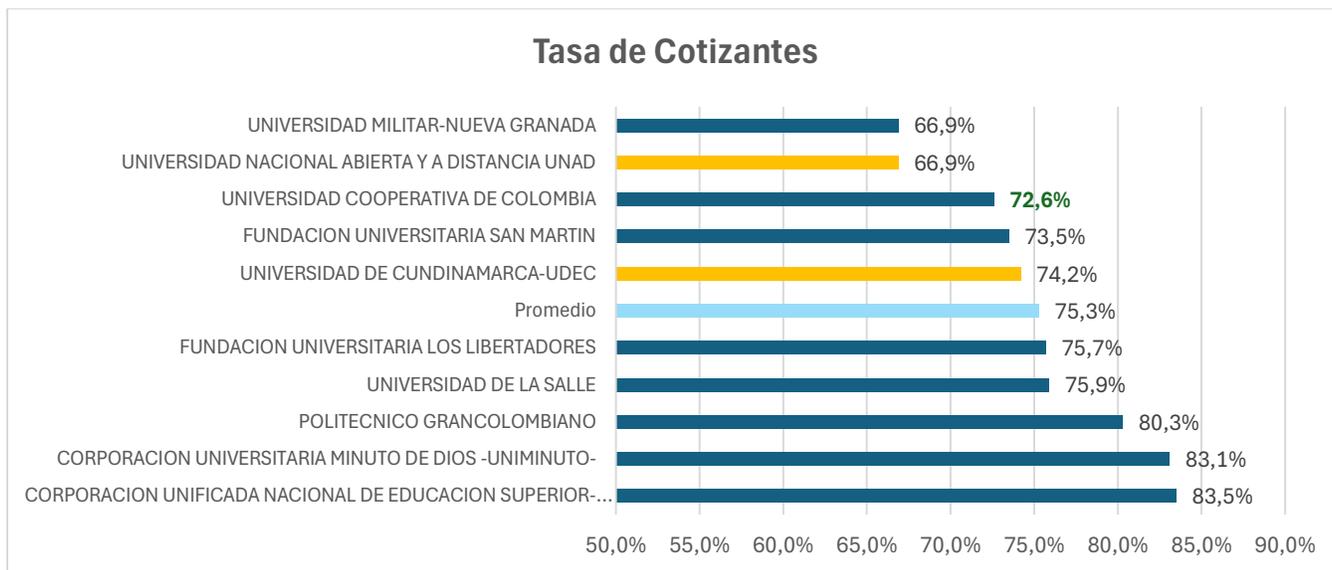
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de administradores de empresas en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto. En este caso se toman en consideración los datos de las instituciones ubicadas en la región de Bogotá D.C. y Cundinamarca:



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

Para el total de instituciones de educación superior que reportan egresados en el programa de administración de empresas y similares entre 2007 y 2022 en la región, la universidad Nacional Abierta y a Distancia, el Politécnico Grancolombiano y la Universidad de Cundinamarca registran las mayores cifras, sumando 7.058, 6.095 y 5.620 egresados en estos años, correspondientemente. Cabe destacar además los datos provenientes de la Universidad de la Salle y la Universidad Militar con una tendencia al alza que destaca en los últimos años, mientras que otras 4 instituciones muestran una reducción constante del número de egresados que han registrado en los últimos años.



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, destacan el dato de la Corporación Unificada Nacional de Educación superior y la Corporación Universitaria Minuto de Dios, superando el 83%, un poco más de ocho puntos porcentuales por encima del promedio (78%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia se registra una tasa del 72,6%, lo cual la ubica por debajo del promedio de la lista. Cabe destacar que de las universidades en el top 3 de la lista, ninguna cuenta con acreditación de alta calidad en sus programas de administración de empresas (barras color amarillo), hay dos programas con dicho reconocimiento, bajo el promedio, que cuentan con acreditación de alta calidad, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto puede indicar que no hay algún tipo de relación directa evidente entre la calidad certificada del programa y la habilidad de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

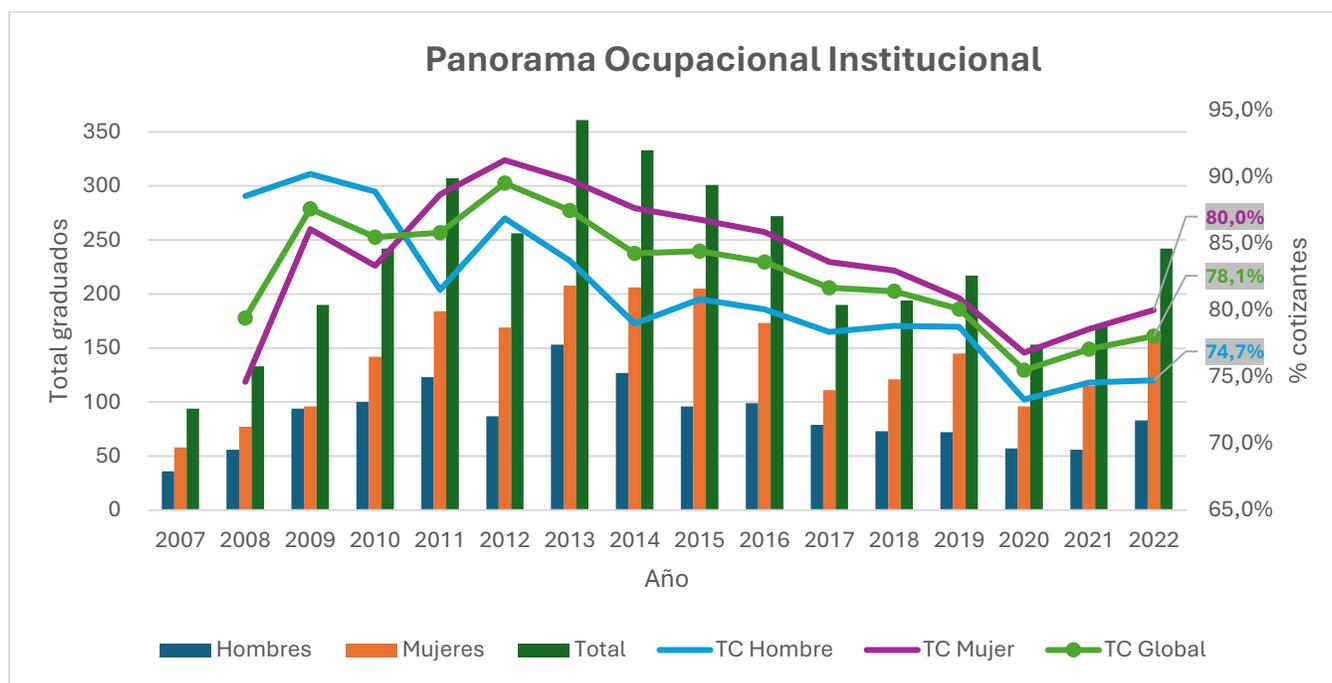
Universidad	Salario (SMMLV)
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA-UDEC	Entre 1,5 y 2
POLITECNICO GRANCOLOMBIANO	Entre 2 y 2,5
CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR-CUN-	Entre 2 y 2,5
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	Entre 2 y 2,5
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD	Entre 2,5 y 3
FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES	Entre 2,5 y 3
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	Entre 2,5 y 3
UNIVERSIDAD DE LA SALLE	Entre 2,5 y 3
UNIVERSIDAD MILITAR-NUEVA GRANADA	Entre 2,5 y 3
FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	Entre 3 y 3,5

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 administración de empresas de este grupo de instituciones. Se ha de resaltar que el hecho de que las universidades posean acreditación de alta calidad (color amarillo en la tabla), no necesariamente deben tener una relación directa con que estas mismas califiquen en puestos más altos de la lista. En este apartado destacan los egresados de la Fundación Universitaria San Martín.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bogotá

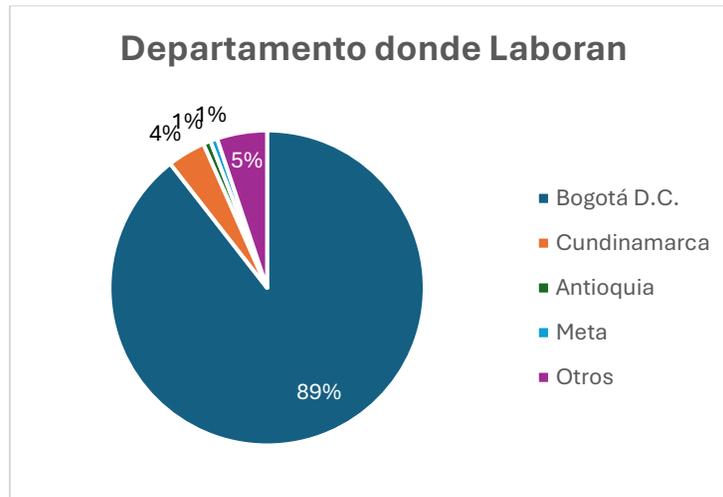
Adicionalmente, a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Bogotá D.C. para el programa de administración de empresas, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registra un solo programa para este campus, con código 15111, estando actualmente “activo” y con información disponible (SNIES, 2025).



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

Los datos en cuanto al total de graduados del programa de administración de empresas para la institución muestran una tendencia creciente hasta su punto máximo en 2013, para luego decrecer hasta el año 2018 y recuperarse de forma irregular hasta el último año registrado (2022) con 242 nuevos egresados. Se mantiene la tendencia global de un menor número de hombres sobre mujeres.

El comportamiento de la tasa de empleo de este grupo de profesionales comienza con un pequeño crecimiento hasta 2012, para comenzar a decrecer poco a poco hasta el último año de la muestra, pasando de un valor de 89,5% a uno de 78,1%, significando una reducción de 11,4 PP, siendo esto un poco similar a los visto en el caso regional.



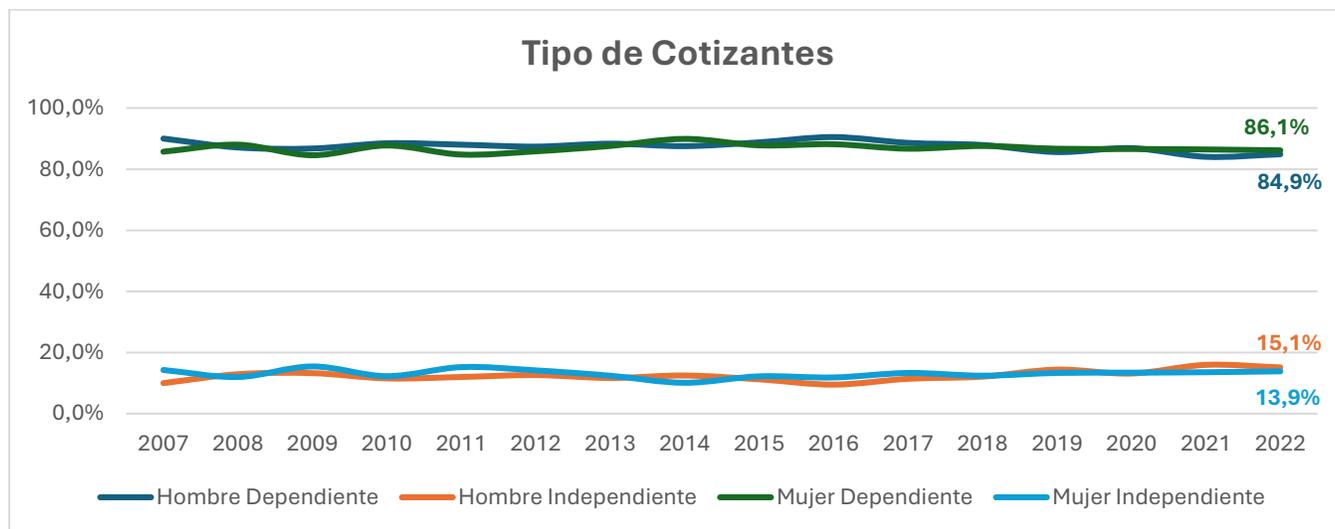
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un poco más del 89% del total se encuentran laborando en la ciudad de Bogotá D.C., mientras que un 3,9% se encuentra en el departamento de Cundinamarca, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de administración de empresas de la UCC laboran cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para la región. Otras regiones de destino laboral de este grupo de egresados son Antioquia (0,8%) y Meta (0,7%).



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

Según el sector económico donde se desempeñan los administradores de la UCC campus Bogotá, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales (22,5%), comercio al por mayor y por menor (12,1%), actividades financieras y de seguros (11,9%), y actividades de servicios administrativos y de apoyo (10,6%). Otro sector económico que destaca por porcentaje de participación es administración pública y defensa (8,6%).



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

Finalmente, mostrando el dato de las tendencias de los trabajadores para realizar sus actividades profesionales de manera dependiente, es decir, bajo contratos laborales formales con alguna empresa o institución, o independientemente, se anota el hecho que en todo el periodo aquí contemplado no se registran cambios significativos, ubicando a la mayoría de los egresados de este programa en trabajos vinculados formalmente a una empresa o institución, tanto para el grupo de hombres como para las mujeres.

Conclusiones

Considerando toda la información anteriormente presentada, se pueden construir las siguientes conclusiones generales:

- Tendencia de Crecimiento en Graduados
 - Se observa un crecimiento sostenido en el número de graduados a nivel nacional hasta 2021, alcanzando un máximo de 28,941 egresados.
 - La composición por género muestra una predominancia femenina, representando el 56% del total de graduados en 2022.
 - A nivel regional (Bogotá D.C. y Cundinamarca), las mujeres representan una proporción aún mayor, alcanzando el 63.8% del total acumulado al 2022.

- Empleabilidad y Formalización
 - La tasa de cotizantes (TC) nacional muestra una tendencia histórica variable, con un máximo de 78.4% en 2015 y una recuperación reciente hasta 73.4% en 2022.
 - Existe una brecha de género persistente en la empleabilidad, donde los hombres mantienen tasas de cotización superiores a las mujeres por hasta 4 puntos porcentuales.
 - La región Bogotá-Cundinamarca presenta mejores indicadores de empleabilidad formal que el promedio nacional, con una tasa de trabajadores dependientes del 65%.
- Distribución Salarial y Equidad
 - Se identifica una concentración significativa de profesionales en los rangos salariales más bajos (1-1.5 SMMLV), representando el 23.3% del total.
 - Existe una marcada inequidad salarial por género, donde los hombres tienen mayor representación en rangos salariales superiores a 3.5 SMMLV.
 - La región Bogotá-Cundinamarca muestra una distribución salarial similar al panorama nacional, manteniendo las mismas brechas de género.
- Sector Educativo y Calidad
 - El sector privado domina la formación de administradores de empresas, representando el 75% a nivel nacional y hasta el 94% en la región Bogotá-Cundinamarca.
 - No se evidencia una correlación directa entre la acreditación de alta calidad de los programas y las tasas de empleabilidad de sus egresados.
 - Las instituciones con mejores tasas de empleabilidad (superando el 83%) no necesariamente cuentan con acreditación de alta calidad.
- Caso Universidad Cooperativa de Colombia (UCC)
 - La institución muestra una tendencia fluctuante en el número de graduados, con una recuperación irregular hasta 2022.
 - La tasa de empleabilidad de sus egresados (72.6%) se sitúa por debajo del promedio regional.
 - Se evidencia una alta retención del capital humano en la región, con el 89% de los egresados trabajando en Bogotá D.C. y 3.9% en Cundinamarca.
- Sectores de Ocupación
 - Los principales sectores de ocupación para los egresados de la UCC son:
 - Actividades profesionales (22.5%)
 - Comercio al por mayor y menor (12.1%)
 - Actividades financieras y de seguros (11.9%)
 - Actividades de servicios administrativos (10.6%)
- Modalidad de Empleo
 - Predomina el trabajo dependiente sobre el independiente en todos los niveles analizados.

- La región Bogotá-Cundinamarca muestra una mayor proporción de trabajo dependiente comparado con el promedio nacional.
 - Se mantiene una estabilidad en las proporciones de trabajo dependiente/independiente a lo largo del tiempo.
- Impacto de la Pandemia
 - Se observa un impacto significativo en la empleabilidad durante 2020, con una caída en la tasa de cotizantes hasta el 70%.
 - La recuperación postpandemia ha sido gradual, sin alcanzar aún los niveles previos a 2020.

Recomendaciones

Con base en la información presentada en el informe, algunas recomendaciones que se podrían plantear para propiciar un mejor desarrollo laboral de los profesionales en este campo son:

1. Fortalecimiento de la Formación Práctica

La universidad debe priorizar la implementación de programas de práctica empresarial obligatoria desde las etapas tempranas de la carrera, estableciendo convenios estratégicos con empresas de los sectores más dinámicos identificados, como comercio, servicios administrativos y actividades profesionales. Es fundamental desarrollar laboratorios de simulación empresarial y toma de decisiones que permitan a los estudiantes experimentar situaciones reales de gestión, se puede pensar incluso en soluciones tecnológicas en este aspecto, con herramientas como LABSAG, StratX Simulations y CompanyGame. Adicionalmente, se recomienda incorporar metodologías de aprendizaje basado en proyectos reales con empresas locales, facilitando así la transición de los estudiantes al mundo laboral.

2. Desarrollo de Competencias Diferenciadas

Es imperativo fortalecer la formación en habilidades digitales y tecnológicas, considerando la creciente digitalización del entorno empresarial. Se sugiere implementar programas de certificaciones profesionales complementarias en áreas específicas como gestión de proyectos, análisis de datos y marketing digital, con certificaciones como Project Management Professional (PMP), Certified Business Analysis Professional (CBAP), Certified Management Accountant (CMA), Six Sigma Certification, MasterTrack Certificate en Administración de Empresas, y diplomados en Alta dirección y Gerencia Organizacional (García, 2020).

Asimismo, debe incluirse formación específica en emprendimiento y gestión de negocios independientes, dado que un 20% de los egresados trabaja de forma independiente. El fortalecimiento de habilidades blandas como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo debe ser integrado tanto en actividades curriculares como extracurriculares.

3. Vinculación con el Sector Empresarial

Se recomienda establecer un consejo empresarial asesor que contribuya a mantener actualizado el currículo según las necesidades del mercado laboral. Este consejo debe complementarse con programas de mentoría que involucren a empresarios y ejecutivos destacados. La organización regular de ferias de empleo especializadas por sectores económicos y el desarrollo de proyectos de investigación aplicada en conjunto con empresas locales fortalecerán los vínculos universidad-empresa y mejorarán las oportunidades laborales de los egresados.

4. Seguimiento y Apoyo a Egresados

La institución debe implementar un sistema de seguimiento temprano durante el primer año posgraduación para identificar y abordar las dificultades en la inserción laboral. Este sistema debe facilitar una bolsa de trabajo exclusiva para egresados y programas de actualización profesional continua. Es fundamental establecer una red de networking entre egresados exitosos y estudiantes actuales que facilite la transferencia de experiencias y oportunidades laborales.

5. Equidad de Género y Salarial

Considerando las brechas salariales y de empleabilidad identificadas (Rincón, Arias, Díaz, & Becerra, 2019), es necesario implementar programas específicos de liderazgo femenino y desarrollo profesional para mujeres. Se deben crear alianzas estratégicas con empresas comprometidas con la equidad salarial y desarrollar talleres sobre negociación salarial y desarrollo profesional con perspectiva de género.

6. Internacionalización y Movilidad

La universidad debe fortalecer sus programas de intercambio estudiantil y profesional, estableciendo convenios con universidades extranjeras para ofrecer opciones de doble titulación. Es crucial implementar cursos y certificaciones internacionales, así como desarrollar competencias en idiomas extranjeros, especialmente en inglés, para mejorar la competitividad de los egresados en un mercado laboral globalizado.

7. Innovación Curricular

El plan de estudios debe ser objeto de revisión y actualización periódica cada 2-3 años, considerando las tendencias del mercado laboral. Es importante incorporar asignaturas electivas en áreas emergentes como sostenibilidad y responsabilidad social, diversidad e inclusión, desarrollo de habilidades y capacitación continua, transformación digital, inteligencia artificial e hiperautomatización, trabajo híbrido y remoto, economía solidaria y analítica de datos (Universidad Panamericana, 2024). La implementación de metodologías de enseñanza híbridas y el desarrollo de especializaciones según los sectores económicos más dinámicos de la región son fundamentales para mantener la relevancia del programa.

8. Emprendimiento e Innovación

Se debe establecer una incubadora de empresas universitaria que facilite el desarrollo de proyectos empresariales de estudiantes y egresados. Esta iniciativa debe ir acompañada de fondos de capital semilla para proyectos estudiantiles y programas de aceleración empresarial para egresados. La implementación de laboratorios de innovación y prototipado de modelos de negocio fortalecerá el ecosistema emprendedor universitario.

9. Vinculación Regional

El fortalecimiento de lazos con el sector público y privado local debe ser una prioridad, desarrollando proyectos de impacto regional que involucren activamente a estudiantes y egresados. La creación de programas específicos para atender las necesidades del mercado laboral local y el establecimiento de observatorios de desarrollo económico regional contribuirán a mejorar la pertinencia del programa.

10. Aseguramiento de la Calidad

Es fundamental implementar sistemas de evaluación continua del impacto laboral de los graduados y desarrollar indicadores de seguimiento de la efectividad de los programas académicos. El establecimiento de procesos de mejora continua basados en la retroalimentación de empleadores y la actualización constante de los estándares de acreditación y certificación del programa garantizarán su calidad y pertinencia.

Bibliografía

- García, D. (2020). *Las mejores certificaciones para profesionales, gerentes y consultores*. Obtenido de <https://www.queestudiar.org/las-mejores-certificaciones-profesionales-gerentes-consultores/>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Rincón, W., Arias, N., Díaz, L., & Becerra, G. (2019). Brecha salarial y aspectos de curso de carrera en egresados de administración de empresas en Colombia. *CLADEA*. Obtenido de https://cladea.org/wp-content/uploads/2021/12/CLADEA2019_paper_341-1.pdf
- SNIES. (2025). *Consulta de Programas*. Obtenido de <https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/programas>
- Universidad Panamericana. (2024). *Nuevas tendencias de la administración de empresas en 2024*. Obtenido de <https://blog.up.edu.mx/doctorado-en-ciencias-empresariales/tendencias-de-la-administracion-de-empresas-2024>