



Informe de Empleabilidad
Programa de Administración de Empresas,
campus Bucaramanga

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 Centro Oriente de Colombia. 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	2 de julio de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
Fuente de los datos	- 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); Centro Oriente (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
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

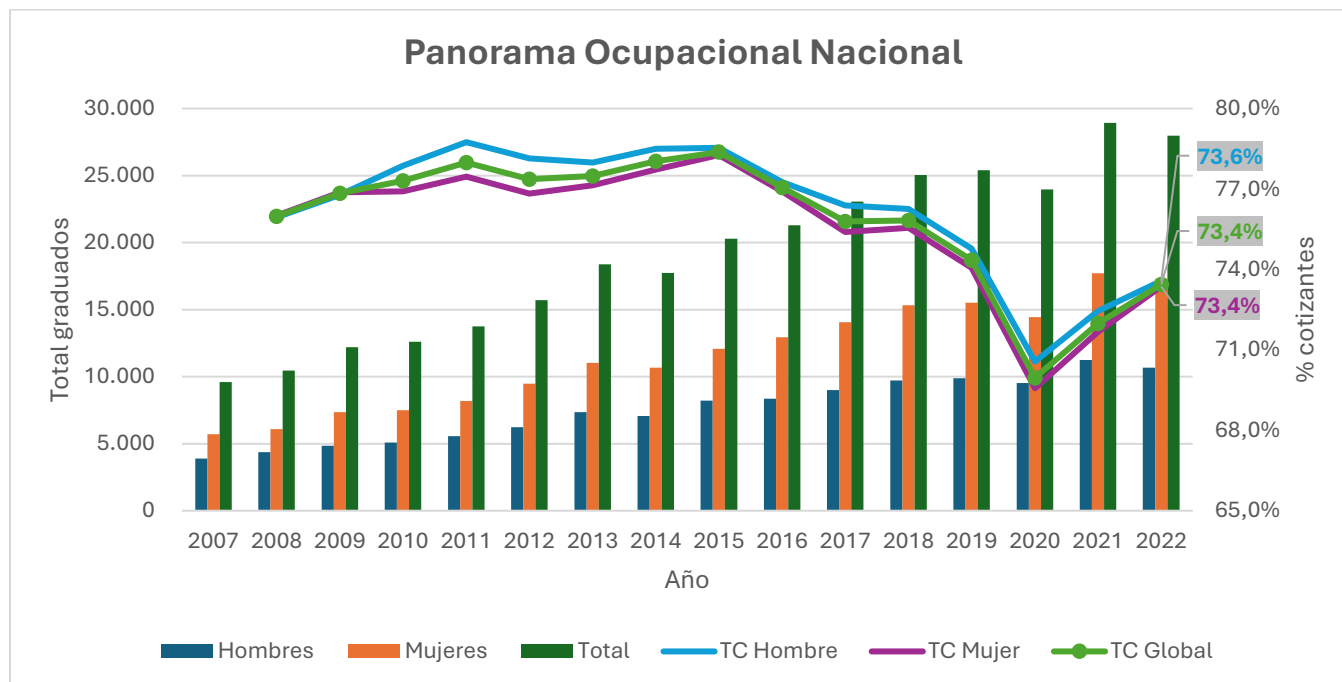
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bucaramanga	11
Conclusiones	14
Recomendaciones.....	15
Bibliografía	17

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.

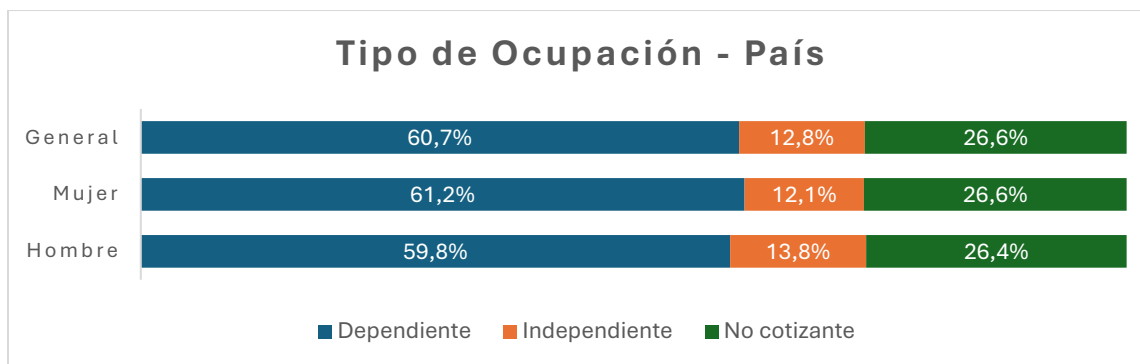


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados de programas de administración de empresas a nivel país registra una tendencia 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 61,8% y el 38,2% del total en 2022, respectivamente.

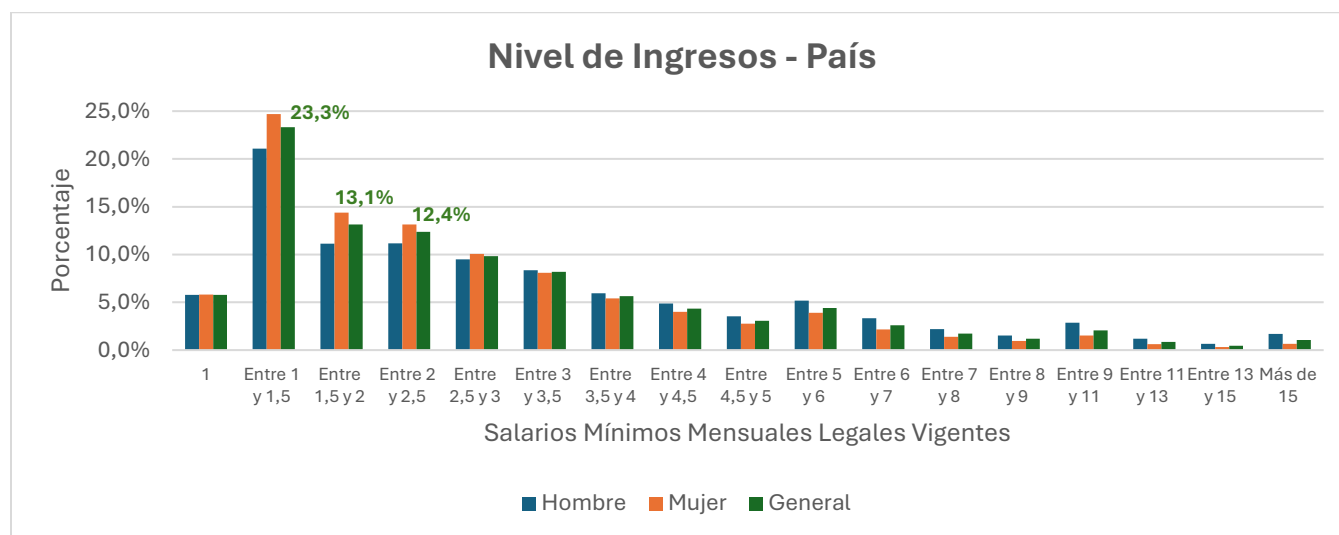
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los administradores de empresas en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia al 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 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 presentado, 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).

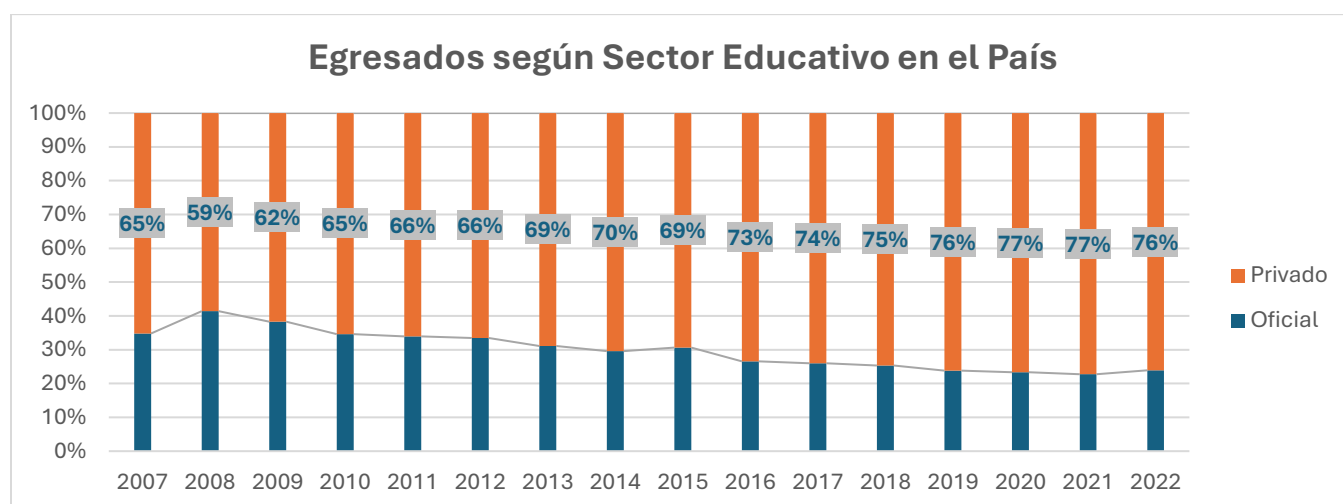
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 73,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 26,6%. La cifra de trabajadores dependientes, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa 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 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.

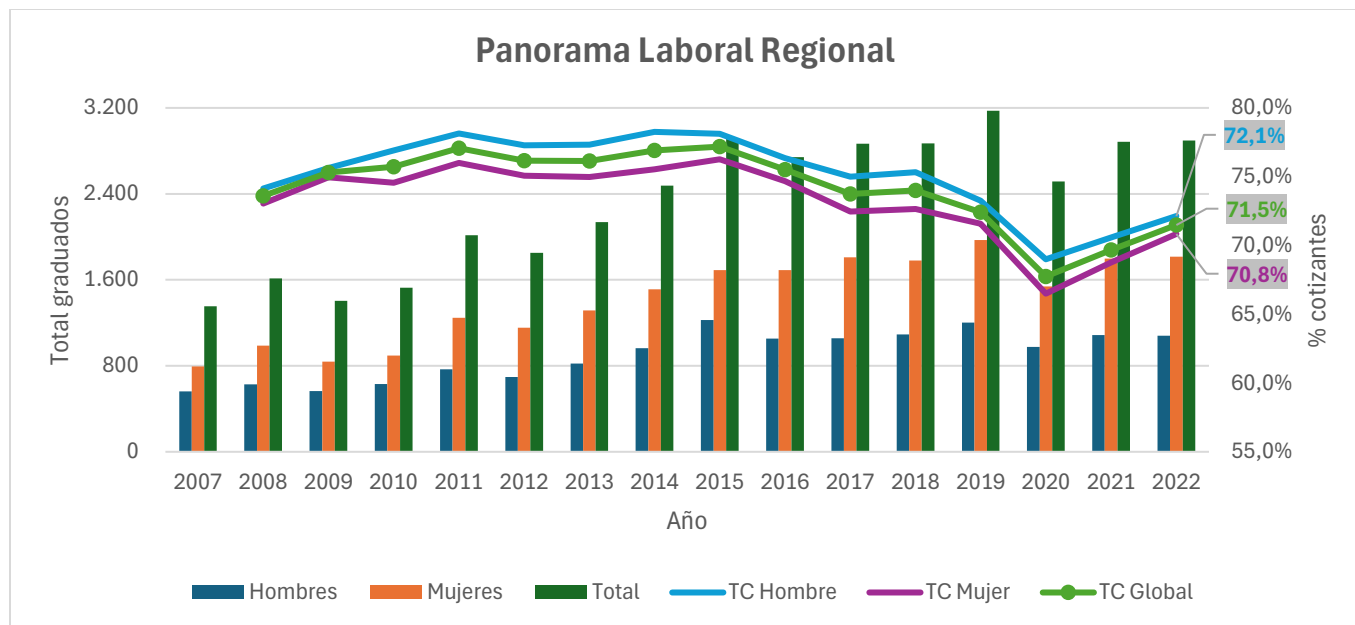


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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. En cuanto a tendencias en el largo plazo, se observa un incremento en la participación de las instituciones de carácter privado, en detrimento del porcentaje de egresados provenientes de instituciones públicas.

Panorama Regional

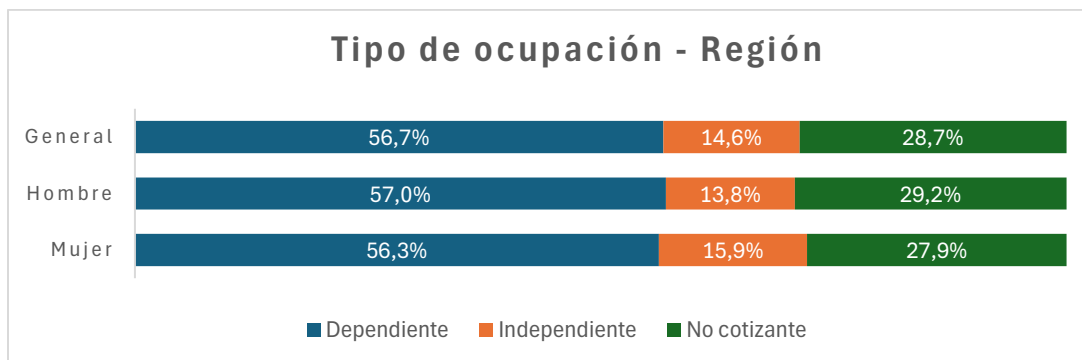
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la región Centro Oriente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se representan los siguientes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



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

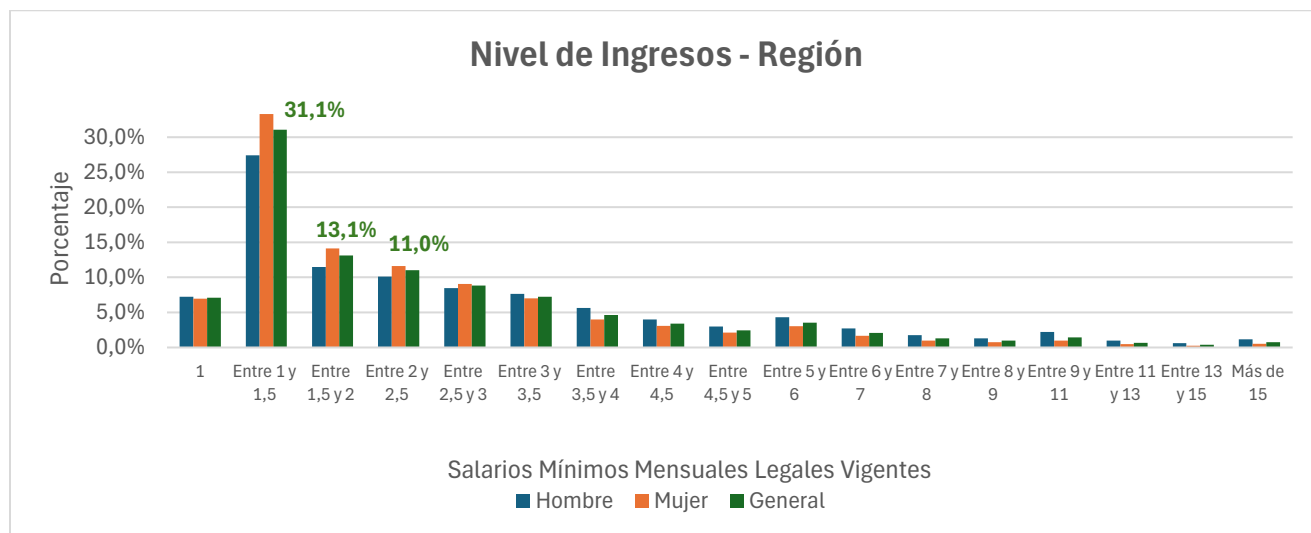
A nivel histórico, la cantidad de graduados en el área de administración de empresas en esta región registra una tendencia similar al panorama nacional, con un crecimiento constante desde 2007 hasta 2019, registrando luego una disminución entre este mismo y 2020, finalizando con un total de 2.897 nuevos egresados en 2022. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres siguen primando en este sector profesional, representando el 66,5% del total acumulado al 2022.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad se mantuvo en crecimiento hasta 2015, sin embargo, luego de este año el nivel de ocupación formal registra una caída constante hasta 2020, registrando en este año una tasa de 67,7%, es decir, una disminución de casi cinco puntos porcentuales en 5 años. En los últimos dos años, se registra una recuperación en esta tasa de empleabilidad, llegando en 2022 a 71,5%. Igual que el registro nacional, el grupo de mujeres ostenta un nivel de cotizantes histórico menor que el de los hombres, 73,2 y 75,2 por ciento, respectivamente, alcanzando una diferencia de 2 puntos porcentuales a 2022.



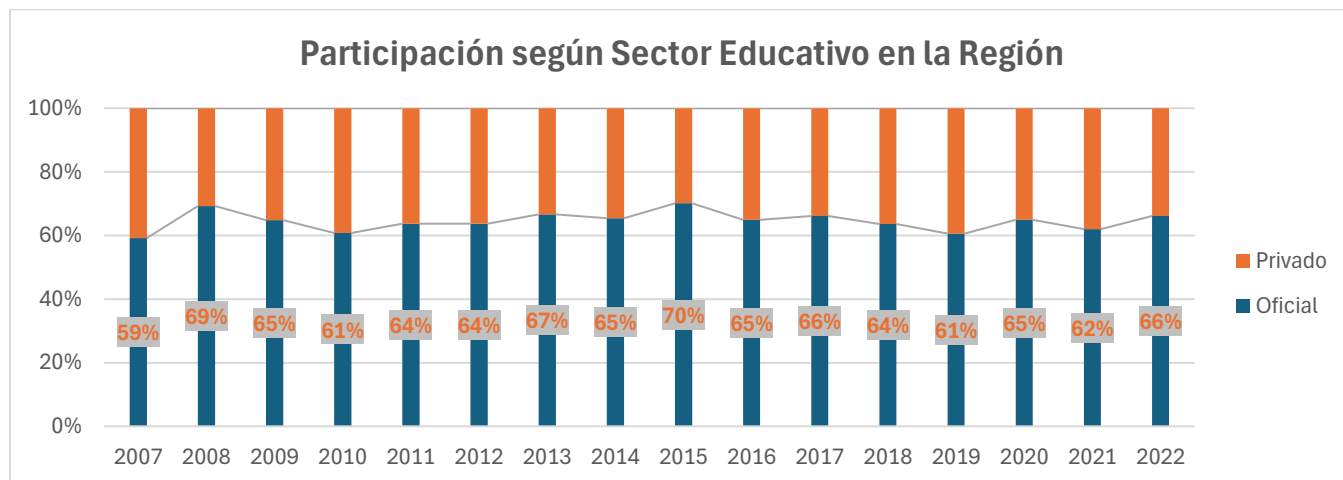
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, mayor porcentaje de tasa de desempleo formal; también se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 56,7% del total, es decir, cuatro puntos porcentuales inferior al promedio nacional. En cuanto a comparación por género, los hombres tienen una cifra de trabajadores independientes por encima del promedio, además de una mayor 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 semejante a la anotada a nivel nacional, teniendo en cuenta el hecho de que para los rangos salariales más altos (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 (31,1%), también destaca, el porcentaje de profesionales, tanto de hombres como de mujeres, que perciben ingresos en el rango de entre 1,5 y 2,5 SMMLV (23,1%).

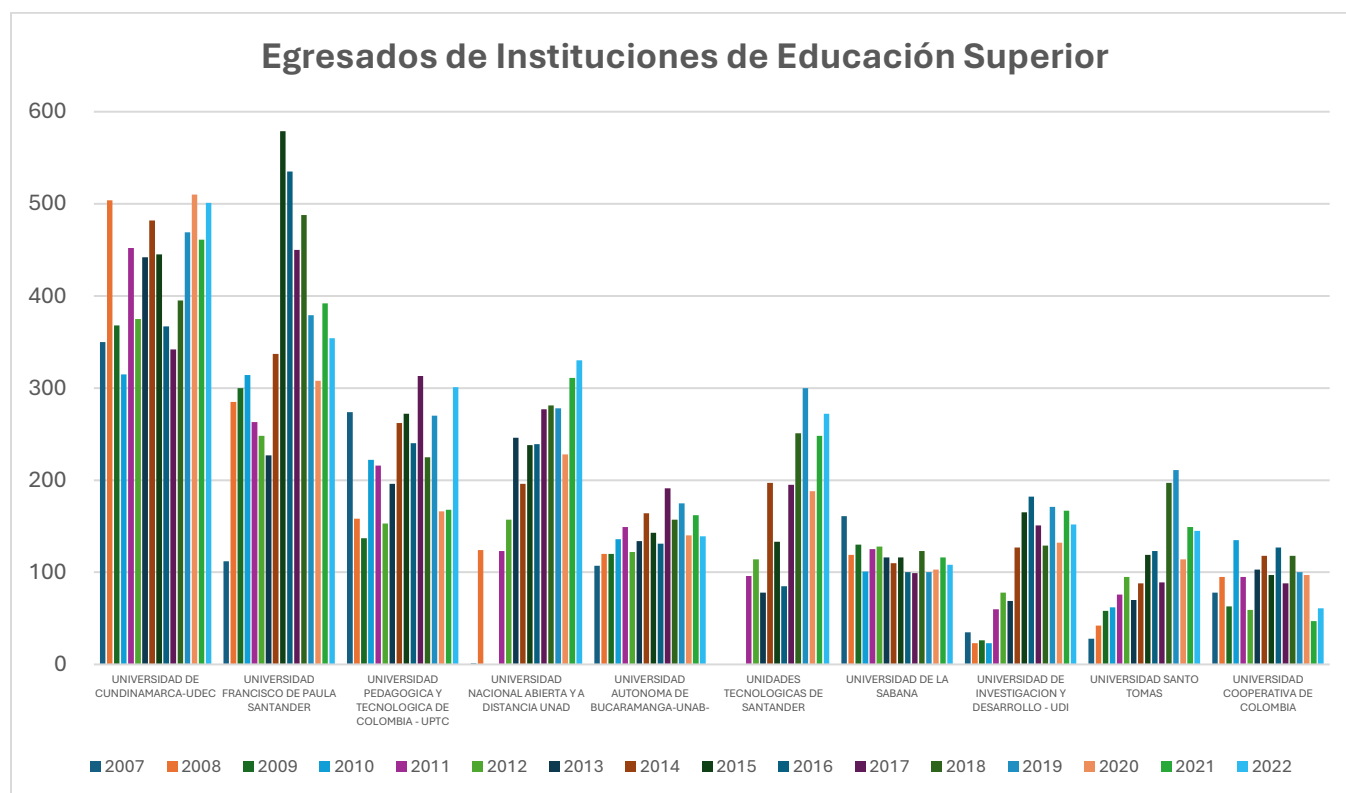


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

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 oficial, llegando a representar casi el 70% del total de personas graduadas en el área de administración de empresas en el año 2015, también mostrando que, durante el periodo analizado, no se generan grandes cambios en este porcentaje de participación, representando una proporción 65-35, predominando el sector público.

Comparativa de Instituciones Educativas

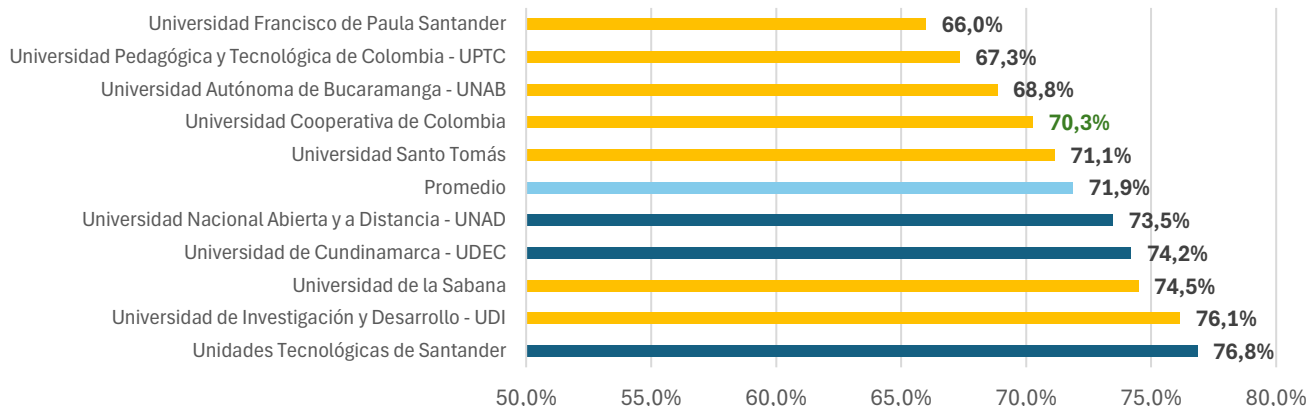
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de administradores de empresas en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto. En este caso se toman en consideración los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



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

Para un total de 10 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 de Cundinamarca, La Universidad Francisco de Paula Santander y la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia registran las mayores cifras, sumando 6.778, 5.571 y 3.573 egresados en estos años, correspondientemente. Cabe destacar además los datos provenientes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, registrando una tendencia alcista en el número de graduados por año; caso contrario se registra en la Universidad Cooperativa de Colombia, mostrando un comportamiento cíclico con tendencia a la baja.

Tasa de Cotizantes



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, destaca el dato de las Unidades Tecnológicas de Santander, la Universidad de Investigación y Desarrollo y la Universidad de la Sabana, alcanzando el 74,5%, un poco más de dos puntos porcentuales por encima del promedio (71,9%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia se registra una tasa del 70,3%, lo cual la ubica en los puntos bajos de la lista. Cabe destacar que de las universidades en el top 3 de la lista, dos cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas de administración de empresas (barras color amarillo), pero además de esta, hay otras cinco bajo el promedio general, que cuentan con acreditación de alta calidad, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto no permite establecer algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y la habilidad de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

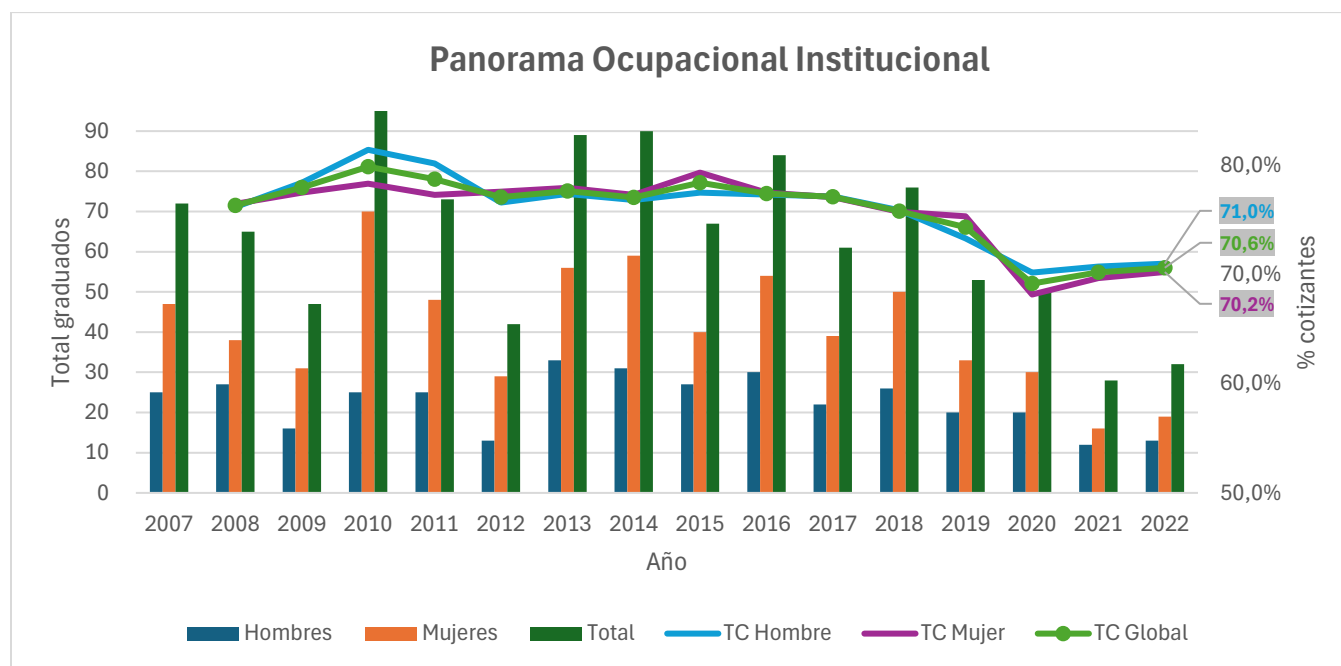
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Francisco de Paula Santander	Entre 1 y 1,5
Universidad de Cundinamarca - UDEC	Entre 1,5 y 2
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC	Entre 1,5 y 2
Unidades Tecnológicas de Santander	Entre 1,5 y 2
Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI	Entre 1,5 y 2
Universidad Santo Tomás	Entre 1,5 y 2
Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD	Entre 2 y 2,5
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 2 y 2,5
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 2 y 2,5
Universidad de la Sabana	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 promedios de los profesionales de administración de empresas de este grupo de instituciones. La universidad de la Sabana registra una mediana de entre 4 y 4,5 SMMLV, estando por encima del resto de universidades en rango salarial promedio, seguido por la Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad Autónoma de Bucaramanga, ambas con una mediana de entre 2 y 2,5 SMMLV. Se ha de resaltar que el hecho de que las universidades posean acreditación de alta calidad (color amarillo en la tabla), no necesariamente implica una relación directa con que estas mismas califiquen en puestos más altos de la lista, es decir, que sus egresados registren mayores niveles de ingresos salariales, pues estas no tienen una tendencia marcada en su posición dentro de la lista.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bucaramanga

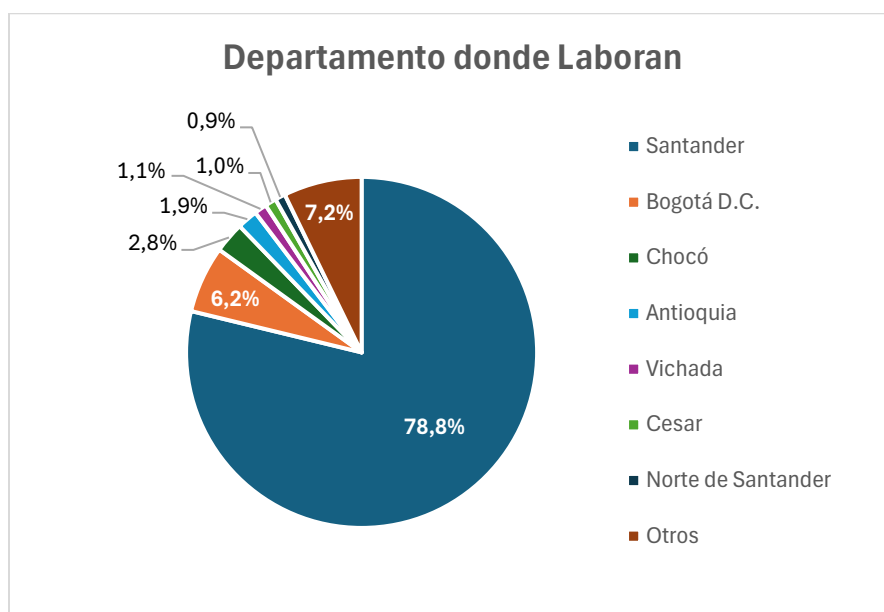
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Bucaramanga para el programa de administración de empresas, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registra un solo programa para este campus, con código 1614, 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 cíclica con resultados a la baja desde el inicio del análisis, registrando su pico más alto en 2010, con 95 nuevos graduados y, en 2021, 28 graduados, siendo este el año con el menor número de egresados en todo el registro. En el 2022 esta cifra tiene una leve recuperación, registrando 32 nuevos graduados, es decir, 4 graduados más que en el año anterior. Al igual que en las tendencias nacionales y regionales, para este caso se registra una mayoría de egresadas mujeres en este programa académico.

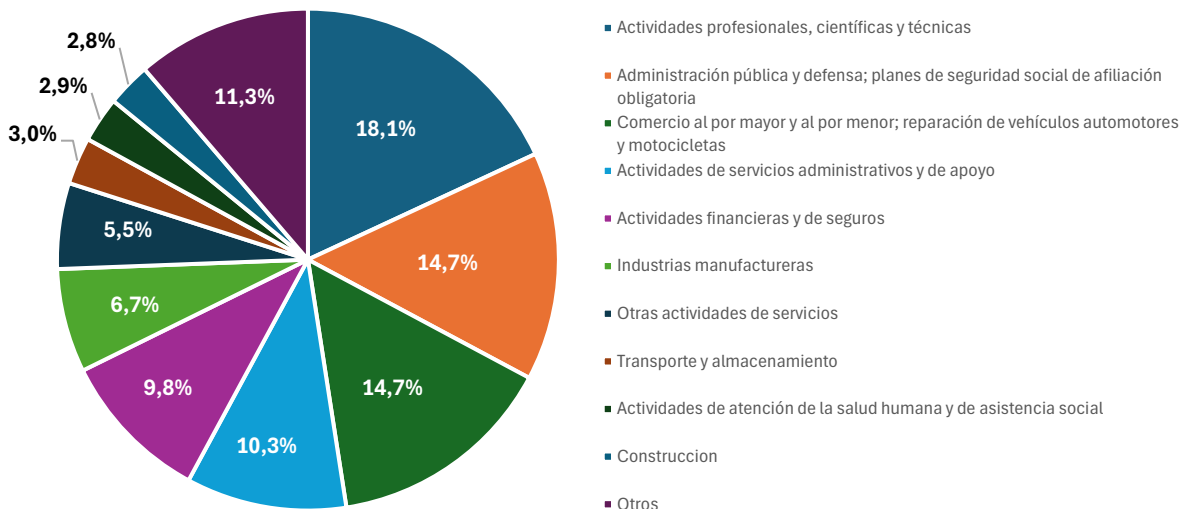
En el caso del comportamiento de la tasa de empleo de este grupo de profesionales, se identifica una tendencia a la baja iniciando en 2010, con una tasa promedio de 79,9% y cayendo, en 2020, a 69,2%, es decir, poco más de diez puntos porcentuales 10 años. En los últimos dos años se ha mantenido constante esta tasa ocupacional, registrando un 70,6%. Adicionalmente, en comparación entre las tasas entre hombres y mujeres, no se aprecia diferencias relevantes entre ambos grupos.



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

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un poco más del 78,8% del total se encuentran laborando en el departamento de Santander, por lo cual, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de administración de empresas del campus Bucaramanga de la UCC laboran cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para la región. Otros departamentos donde se encuentran este grupo de egresados son Bogotá D.C. (6,2%) el departamento de Chocó (2,8%) y el departamento de Antioquia (1,9%).

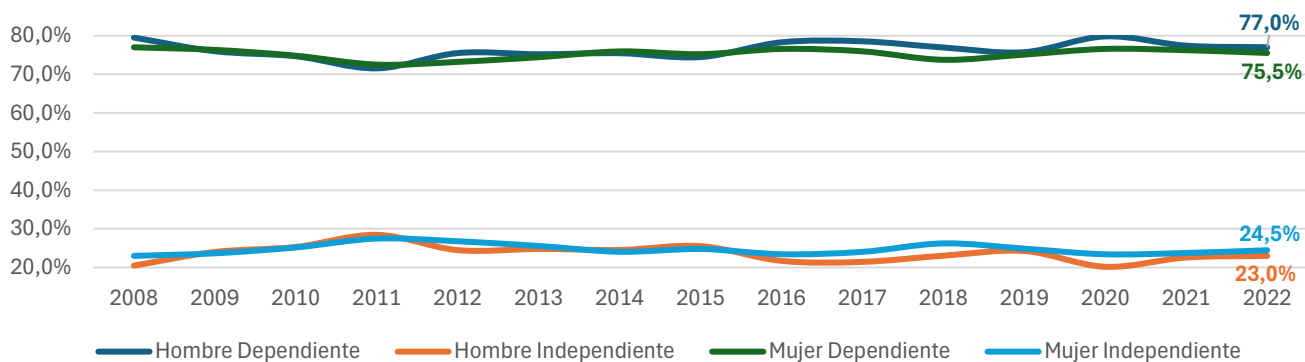
Sectores Económicos de Ocupación



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

Según el sector económico donde se desempeñan los administradores de la UCC campus Bucaramanga, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales, científicas y técnicas (18,1%), administración pública y defensa (14,7%) y comercio al por mayor y al por menor (14,7%). Otros sectores económicos que destacan por porcentaje de participación son Actividades de servicios administrativos y de apoyo (10,3%) y actividades financieras y de seguros (9,8%).

Tipo de Cotizantes



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 a lo largo de los años una reducida o casi nula fluctuación, manteniéndose constante y continua, registrando una proporción promedio de 75-25.

Conclusiones

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

1. Tendencia positiva en número de graduados, pero con desafíos en empleabilidad: A nivel nacional, el número de graduados en programas de Administración de Empresas ha crecido sostenidamente entre 2007 y 2022. Sin embargo, la tasa de empleabilidad formal (cotizantes al sistema de seguridad social) mostró una caída importante entre 2015 y 2020, aunque se empieza a recuperar desde 2021. El promedio histórico de empleabilidad formal se ubica en 75,9%, reflejando una integración laboral aceptable, pero con oportunidades de mejora.

2. Persisten brechas de género en empleabilidad e ingresos: Durante todo el periodo, los hombres presentan mayores tasas de cotización y mejores niveles salariales, especialmente en los rangos más altos (más de 3 SMMLV), mientras que las mujeres predominan en los rangos bajos. Aunque la brecha se ha reducido levemente, aún se requiere profundizar en políticas de equidad salarial y oportunidades laborales con enfoque de género.

3. Predominio del trabajo dependiente y baja participación independiente: La mayoría de los profesionales del área se emplea como trabajadores dependientes (60,7%), mientras solo el 12,8% lo hace de manera independiente. Este panorama evidencia una dependencia de vínculos formales con empresas o instituciones y una baja cultura de emprendimiento entre los egresados.

4. Mayor formación desde instituciones privadas, pero sin garantía de mejores resultados laborales: Para 2022, más del 75% de los egresados a nivel nacional provienen de instituciones privadas, con una tendencia creciente en su participación. No obstante, la calidad acreditada de los programas no garantiza mejores tasas de empleabilidad ni ingresos superiores, lo cual sugiere que deben considerarse otros factores como la pertinencia curricular, la ubicación geográfica y los vínculos con el sector productivo.

5. Alta participación femenina, pero menor inserción laboral: En la región Centro Oriente, las mujeres representan el 66,5% de los graduados en administración de empresas, pero registran menores tasas de empleabilidad formal frente a los hombres, repitiendo la tendencia nacional. La tasa de cotizantes en esta región es levemente inferior al promedio nacional.

6. Menor empleo dependiente que el promedio nacional: La región presenta una menor proporción de trabajadores dependientes (56,7%) en comparación con el promedio nacional, lo cual podría reflejar dificultades del tejido empresarial local para absorber profesionales bajo contratos formales.

7. Salarialmente se repite la inequidad de género: En cuanto a los ingresos, las mujeres se concentran mayoritariamente en los rangos bajos (1 a 1,5 SMMLV), mientras que los hombres predominan en los rangos más altos. Esta situación mantiene vigente una brecha salarial que merece atención.

8. Predomina la formación pública en la región: Contrario a la tendencia nacional, en la región Centro Oriente predominan las instituciones públicas, representando cerca del 65% de la formación de administradores en el periodo analizado, lo que evidencia un fuerte papel del Estado en la oferta formativa.

9. Diferencias notables en el volumen de egresados: Las universidades con mayor número de egresados en la región son: Universidad de Cundinamarca, Universidad Francisco de Paula Santander y UPTC. Por el contrario, instituciones como la Universidad Cooperativa de Colombia presentan un comportamiento cíclico y decreciente en su número de egresados.

10. Tasas de cotizantes no dependen exclusivamente de acreditación: Algunas instituciones con acreditación de alta calidad registran tasas de empleabilidad formal por debajo del promedio regional (71,9%). Por tanto, la acreditación no garantiza automáticamente mejores resultados laborales.

11. La Universidad de la Sabana destaca en ingresos: Entre las instituciones analizadas, la Universidad de la Sabana sobresale con una mediana salarial superior (entre 4 y 4,5 SMMLV), muy por encima del resto. Este dato sugiere que el prestigio institucional y la ubicación pueden incidir fuertemente en las oportunidades salariales.

12. Tendencia decreciente en número de graduados: Este campus muestra una reducción paulatina en el número de egresados desde 2010, con cifras muy bajas en los últimos años (32 egresados en 2022).

13. Empleabilidad con tendencia descendente y estancada: La tasa de cotizantes ha caído más de 9 puntos entre 2010 y 2020. En 2022, se mantiene en 70,6%, por debajo del promedio nacional y regional.

14. Alta retención de talento en la región: El 78,8% de los egresados del campus trabajan en el departamento de Santander, lo cual indica un fuerte arraigo regional y retención del capital humano local.

15. Inserción en sectores clave de la economía: Los egresados se vinculan principalmente a actividades profesionales, administración pública y comercio, mostrando una diversificación en sectores estratégicos, aunque con bajo emprendimiento independiente (25%).

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>