



## **Informe de Empleabilidad**

**Programa de Especialización en Gerencia de  
Impuesto, campus Apartadó**

## Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de Especialización en Gerencia de Impuesto, 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 Occidente del país. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre la Universidad Cooperativa de Colombia y otras instituciones de educación superior en el territorio, y basa su desarrollo en la información ofrecida por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como la información sobre programas e instituciones de educación superior otorgada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

<b>Ficha Técnica de Elaboración</b>	
Fecha y lugar	11 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: Especialización en Gerencia de Impuesto (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); Centro Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Especialización en Gerencia de Impuesto (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

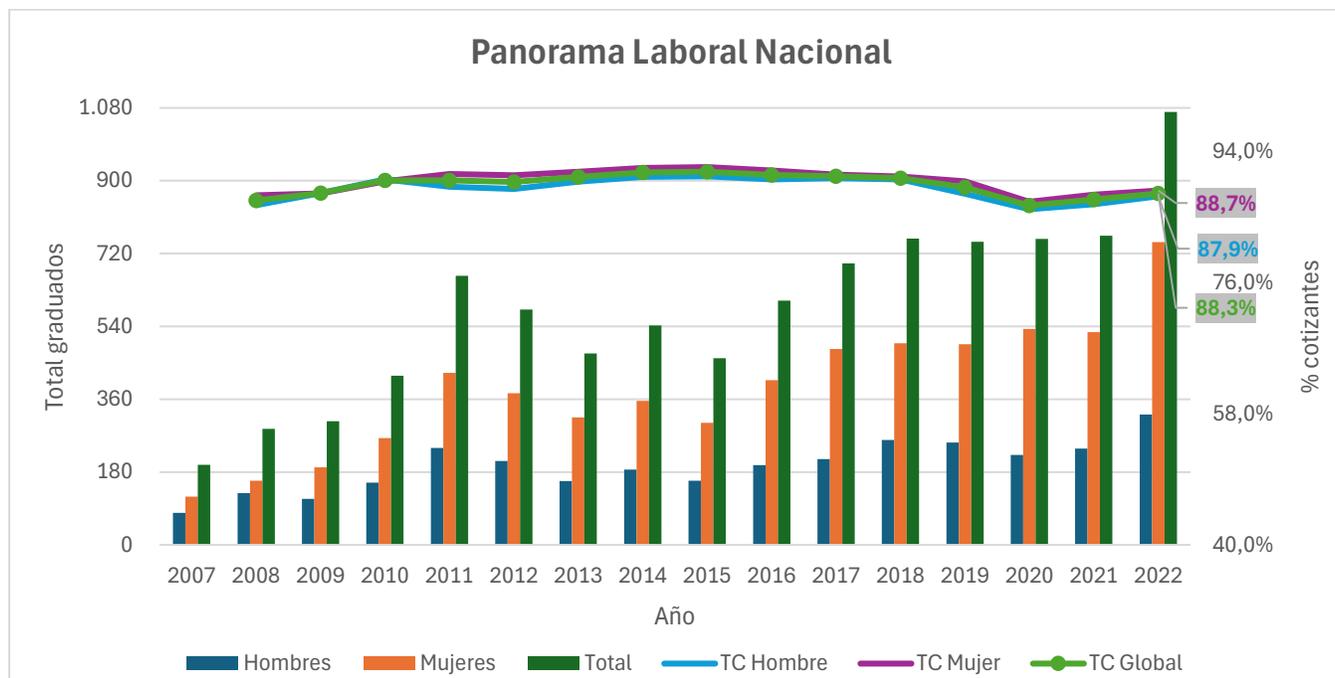
Presentación.....	2
Ficha Técnica de Elaboración.....	2
Conceptos Clave.....	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	10
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Apartadó.....	11
Conclusiones .....	11
Recomendaciones.....	12
Bibliografía.....	13

## Conceptos Clave

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

## Panorama Nacional

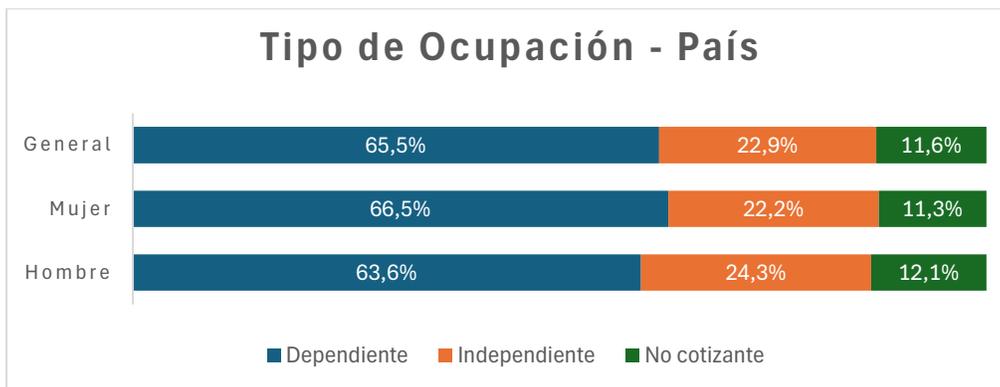
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados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



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

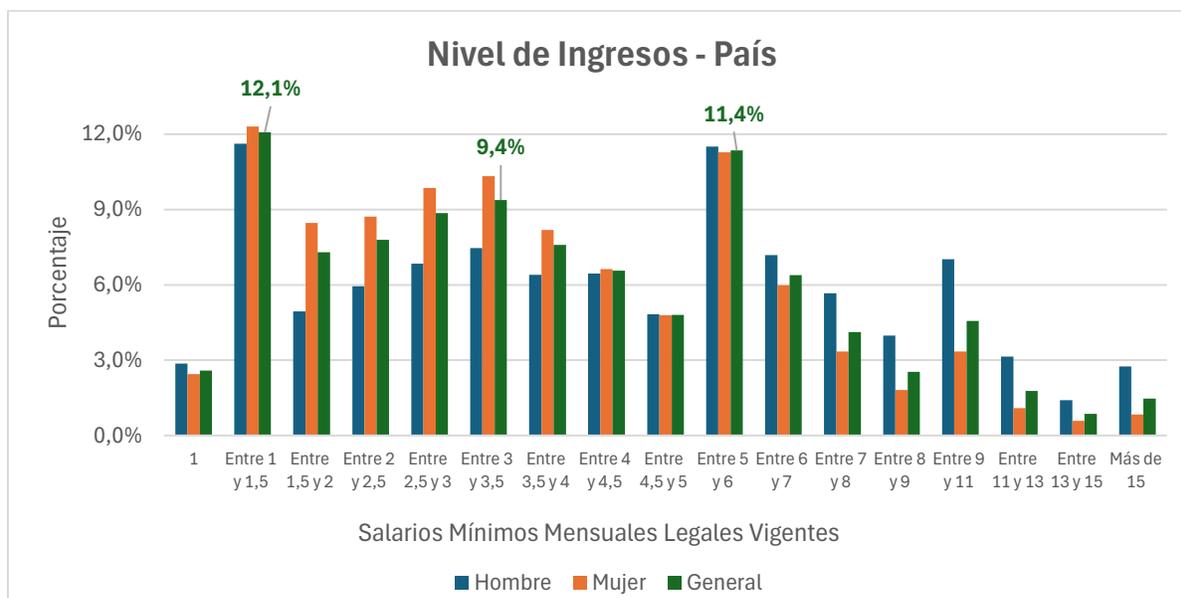
El número de graduados de programas Especialización en Gerencia de Impuesto a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 y 2022, exceptuando el año 2012, 2013 y 2015 donde hubo fluctuaciones, finalizando el último periodo de la muestra con 1.070 nuevos egresados siendo este el pico más alto. Según el género de estas personas, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres sobre los hombres, representando más del 60% del conteo total en estos años, manteniéndose así en todos los años.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los Especialistas en Gerencia de Impuesto en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente en 2008 con un 87,3% (88% mujer vs 86,6% hombres), manteniendo una creciente alza en los próximos años hasta el año 2020 donde hay una baja llegando a 86,6% (87,1% mujer vs 86,1% hombre). Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una leve mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 88,3% (88,7% mujer vs 87,9% hombre).



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

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 88,4% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 11,6%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 65,5% del total, frente a un 22,9% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia. Según su género, los hombres registran mayor tasa de no cotizantes (12,1% hombres vs 11,3% mujeres), tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadores independientes (24,3% hombres vs 22,2% mujeres); las mujeres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente (66,5% mujer vs 63,6% hombre).

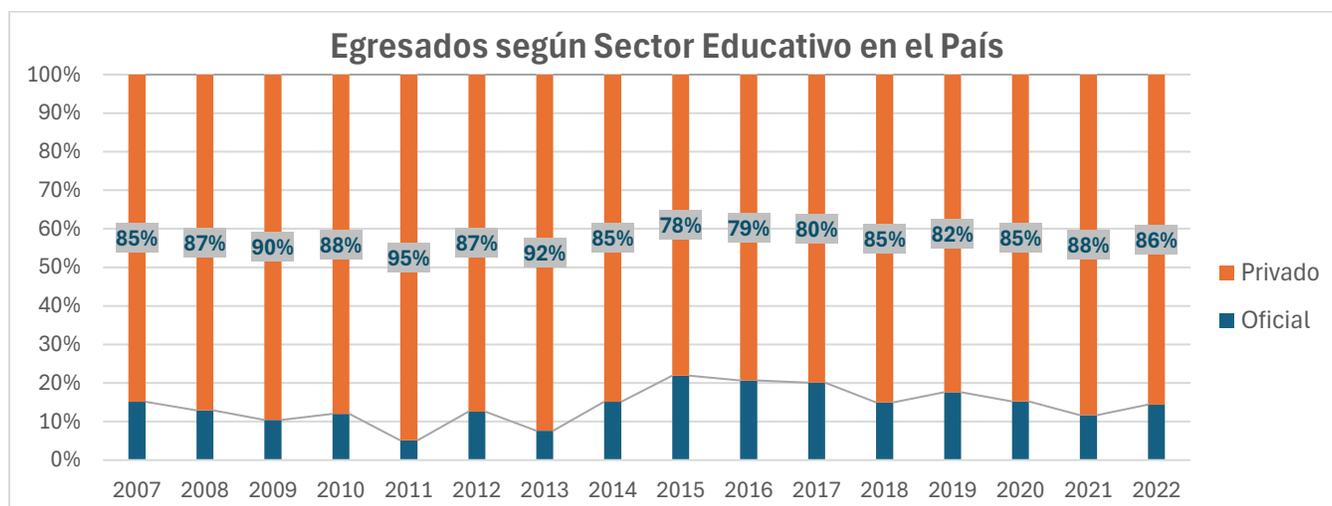


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación del nivel de ingresos salariales de los profesionales en Especialización en Gerencia de Impuesto en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de

los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, es el 12,1% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son los de entre 3 y 3,5, y 5 y 6 SMMLV, siendo estos valores 9,4% y 11,4% del total de la muestra, respectivamente.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 5 SMMLV hasta más de 15 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se mantiene en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores entre 1 y 4 SMMLV el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder hacer conclusiones más acertadas en este tema.

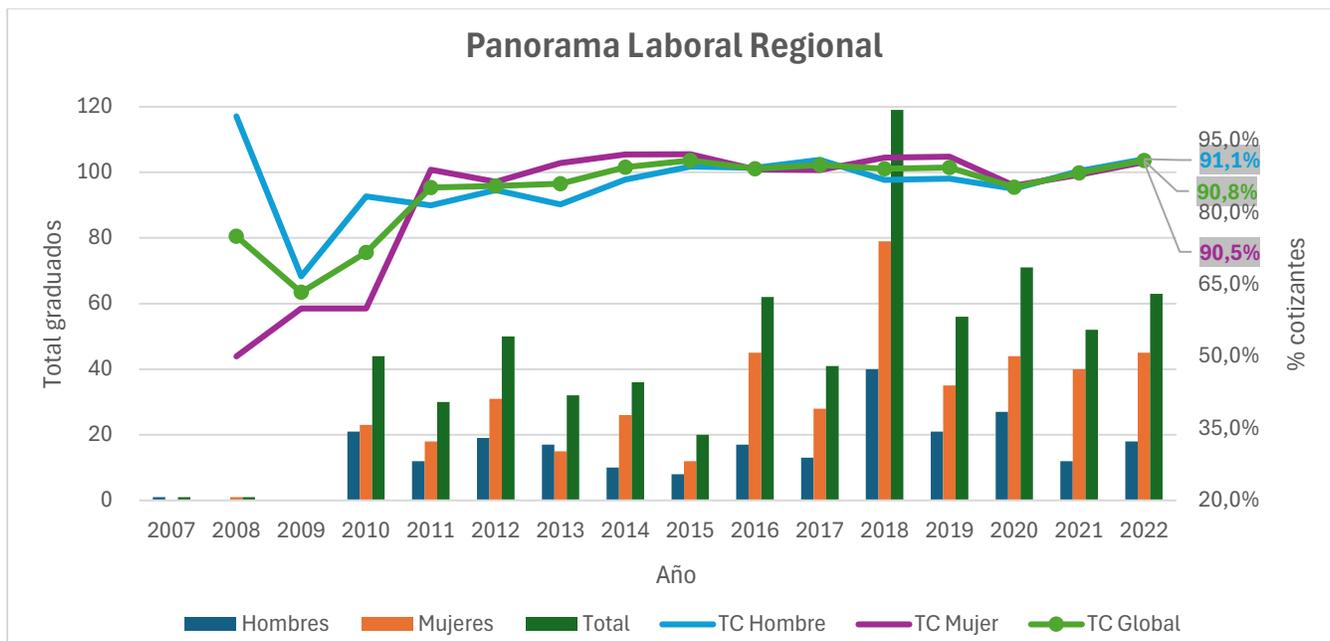


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, el sector de la educación privada representa, en promedio, un poco más del 80% de la formación actual de especialistas en gerencia de impuesto 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 85% sector privado en 2007 frente al 15% del sector oficial y finalizando con un 86% sector privado frente al 14% sector oficial.

### Panorama Regional

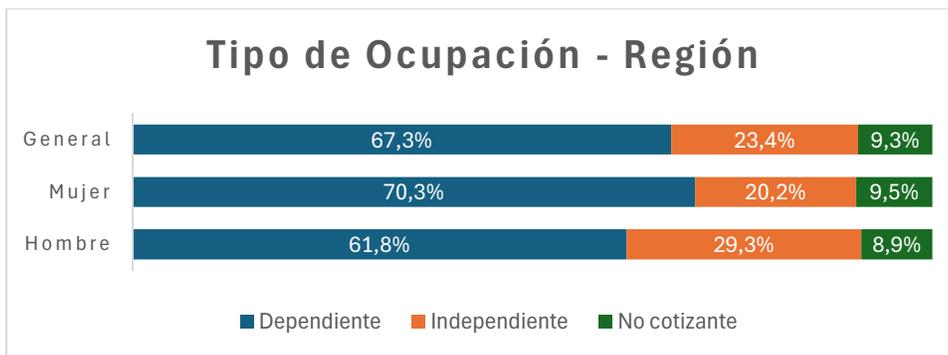
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la región Centro Occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes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



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

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia parcialmente diferente al panorama nacional, en donde la cantidad total de nuevos profesionales registra una tendencia insostenible a lo largo de los años con throwbacks muy pronunciados, registrando un máximo histórico en el año 2018 con 119 nuevos graduados. Entre los años 2007 a 2008 los graduados fueron muy pocos y en 2009 no hubo graduados en la región para este programa; desde 2010 a 2022 se evidencian altas y bajas en este periodo analizado. En cuanto a la distribución por géneros, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres sobre los hombres, manteniéndose así en todos los años.

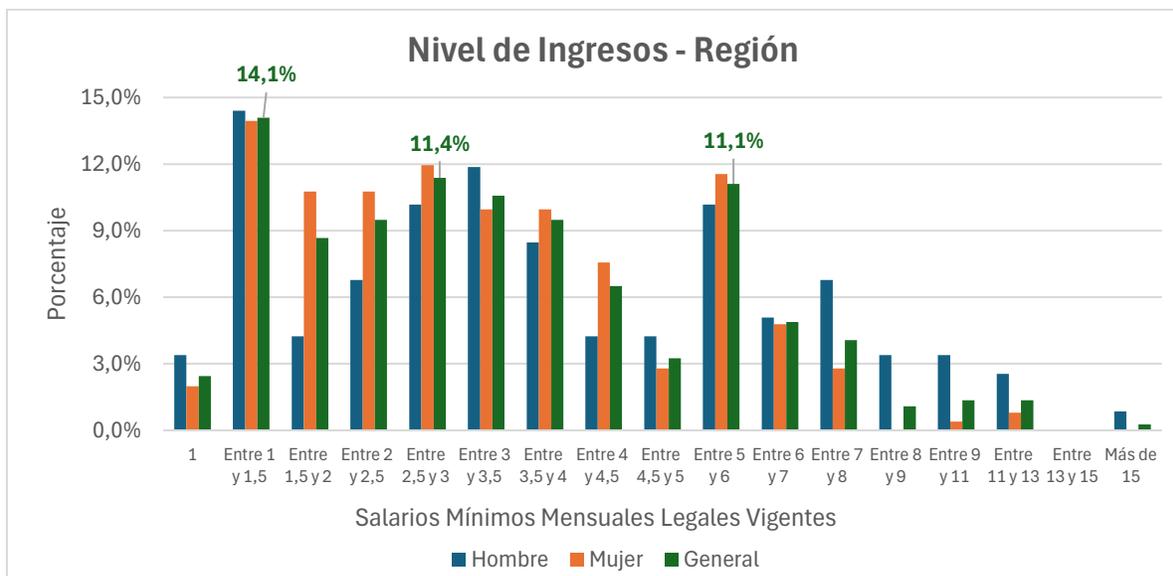
En términos de tasa de cotización (TC), la TC Global experimentó una tendencia creciente en los últimos años con pequeñas fluctuaciones como en 2020; entre los años 2015 y 2017 manteniéndose ligeramente estable. Durante algunos años del período analizado las mujeres superaron a los hombres: por ejemplo, en 2011 la TC Mujer alcanzó un 88,9%, mientras que la TC Hombre fue del 81,5%, una diferencia de 7,4% puntos porcentuales, este patrón se mantuvo con pequeñas oscilaciones hasta 2022 donde los hombres superaron a las mujeres, cuando la TC Mujer fue del 90,5% y la TC Hombre del 91,1%, manteniéndose una ventaja masculina en este último año. Globalmente, se observa una feminización creciente en el grupo de graduados, lo que podría interpretarse como un avance en la inserción femenina en la región, aunque acompañado de una disminución en las tasas de cotización.



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

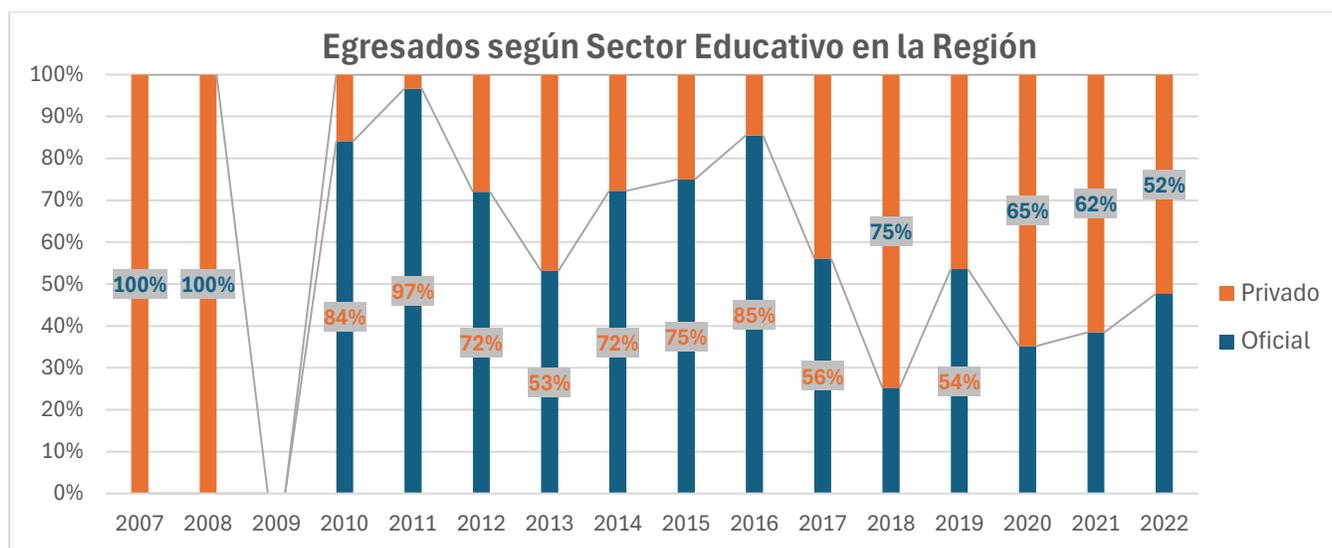
Con referencia a los datos a nivel nacional a corte de 2022, la región cuenta con una menor tasa de profesionales no cotizantes (9,3% regional vs 11,6% nacional), es decir, menor porcentaje de tasa de desempleo formal, aunque se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente y dependiente, llegando a representar el (23,4% del total a nivel regional vs 22,9% a nivel nacional), con una diferencia mínima en la figura de trabajador dependiente (67,3% regional vs 65,5% nacional).

En cuanto a comparación por género, al analizar el tipo de ocupación, las mujeres presentan una mayor participación en el empleo dependiente regional y nacional (70,3% mujer vs. 61,8% hombres, regional) (6,5% mujer vs 63,6% hombre, nacional) como independiente los hombres tiene mayor participación (20,2% mujer vs. 29,3% hombre, regional) (22,2% mujer vs 24,3% hombre, nacional), mientras que las mujeres lideran ligeramente la categoría de no cotizantes a nivel regional en comparación con la nacional (8,9% hombre frente al 9,5% mujer, regional) (12,1% hombre vs 11,3% mujer, nacional). Este panorama sugiere una mayor proporción de mujeres vinculadas laboralmente en casi todas las modalidades de ocupación, con una presencia destacada en trabajos formales dependientes, lo cual podría interpretarse como un avance en la inserción laboral femenina.



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

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), a nivel regional, muestra una distribución semejante a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una semejante concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales; en donde a nivel regional los rangos que más sobresalen son similares al nacional, el 14,1% se encuentra en el rango de entre 1 y 1,5 SMMLV, seguido de un 11,4% del total registrando ingresos de entre 2,5 y 3 SMMLV y terminando con un 11,1% en el rango de 5 y 6 SMMLV destacando más las mujeres que los hombres, para rangos salariales entre 6 y más de 15 SMMLV la proporción de hombres en cada rango es mayor que la de mujeres, mientras en rangos de 1,5 a 3 y 3,5 a 4,5 SMMLV predominan las mujeres. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder hacer conclusiones más acertadas en este tema.

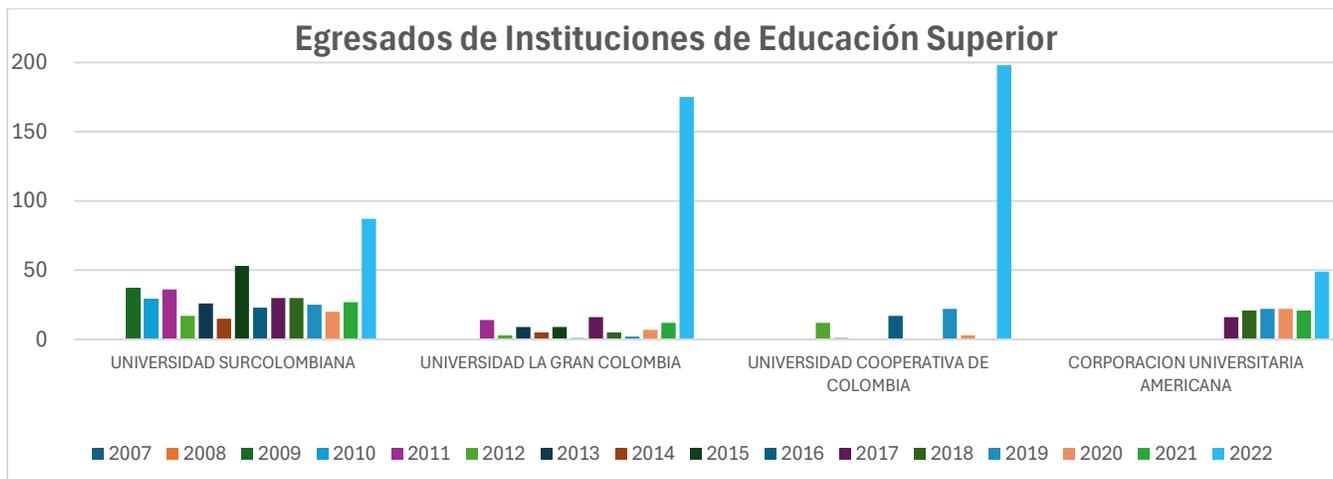


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, durante el período comprendido entre 2007 y 2022, se evidenció una constante predominancia del sector educativo privado en la formación de egresados en la región en los años 2007, 2008 y 2018. En el año 2007 y 2008, el sector privado representó el 100% del total de egresados, mientras que el oficial no aportó, destacándose el año 2010 como una excepción significativa, donde el sector oficial aportó el 84% de los egresados y el privado el 16%, invirtiendo temporalmente la proporción. Sin embargo, a partir de 2010 la participación del sector privado volvió a superar ampliamente al oficial: por ejemplo, en 2020 el 65% de los egresados provenían del sector privado frente al 35% del oficial; en 2022, aunque se observa una disminución, el sector privado aún lideraba con el 52% frente al 48% del sector oficial.

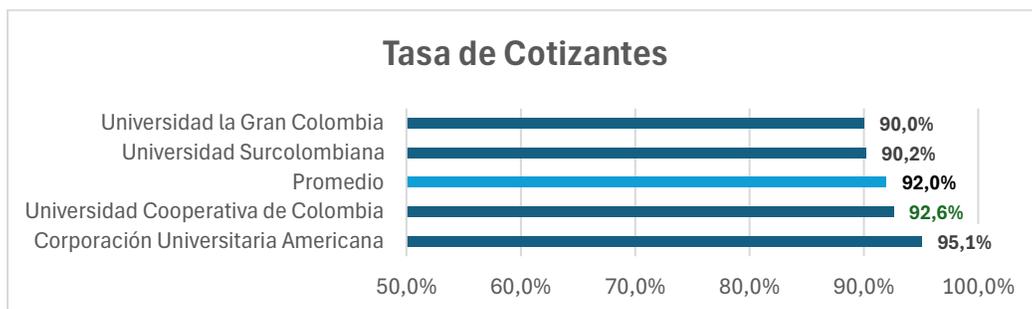
### Comparativa de Instituciones Educativas

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



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

Se muestran los datos de la cantidad de egresados del total de 4 instituciones de educación superior que imparten el programa de Especialización en Gerencia de Impuesto. Durante el período 2007–2022, se evidenció una participación heterogénea de las distintas instituciones de educación superior en la formación de egresados en la región, con un liderazgo de la Universidad Surcolombiana, que presentó un crecimiento sostenido desde 37 egresados en 2007 hasta alcanzar su pico en 2022 con 87 egresados, teniendo pequeñas fluctuaciones en ciertos años, teniendo alzas y bajas en todos los periodos; le sigue la Universidad la Gran Colombia, con una tendencia cíclica, iniciando con 14 egresados en 2007 y alcanzando 175 en 2022, destacándose como la segunda institución con mayor aporte regional teniendo algunas variación de graduados en cada año, por último tenemos la Universidad Cooperativa de Colombia, comenzando en 2012 con 12 egresados, seguido de fluctuaciones que concluyen con 198 egresados en 2022 y la Cooperación Universitaria Americana quien comenzó desde 2017 con 16 egresados y finalizando en 2022 con 49 egresados. Cabe destacar que, todas las universidades aquí analizadas tuvieron su pico más alto en el año 2022.



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

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, se observa una gran variabilidad en los niveles de vinculación formal al sistema laboral entre los egresados de las distintas universidades; la Corporación Universitaria Americana con un 95,1%, la Universidad Cooperativa de Colombia con 92,6%, la Universidad Surcolombiana con 90,2% y la Universidad la Gran Colombia con un 90% todas por encima del promedio general 88,9% , lo que indica una buena tasa para estas universidades. Cabe aclarar que ninguna de estas universidades cuenta con una acreditación de alta calidad para este programa.

Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 2,5 y 3
Corporación Universitaria Americana	Entre 3 y 3,5
Universidad Surcolombiana	Entre 3 y 3,5
Universidad la Gran Colombia	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 promedios de los profesionales de este grupo de instituciones, el salario de enganche expresado en Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMMLV) revelando iguales salarios para tres de las cuatro instituciones analizadas; las universidades que ofrecen un rango entre 3 y 3,5 SMMLV son la Corporación Universitaria Americana, la Universidad Surcolombiana y la Universidad la Gran Colombia mostrando una buena proyección salarial, mientras que la Universidad Cooperativa de Colombia tiene el rango salarial más bajo de entre 2,5 y 3 SMMLV.

### Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Apartadó

En el caso del Campus Apartadó de la Universidad Cooperativa de Colombia, aunque este se encuentra activo con el código SNIES 110551 desde 2020, aun no cuenta con graduados registrados en el OLE a la fecha; por tal motivo, 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.

### Conclusiones

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

- **Tendencia nacional creciente:** A nivel nacional, el número de graduados del programa muestra una tendencia general al alza entre 2007 y 2022, con un pico en 2022 de 1.070 egresados, lo que refleja un interés creciente por esta especialización.
- **Predominio femenino:** Tanto a nivel nacional como regional, se destaca una constante feminización del programa, con las mujeres superando el 60% de participación en casi todos los años analizados.
- **Alta tasa de empleabilidad formal:** La tasa de cotización (TC) de los egresados se ha mantenido alta, superando el 88% en 2022 a nivel nacional, lo que indica una fuerte inserción en el mercado laboral formal.

- **Disparidades por género en ocupación e ingresos:** Aunque las mujeres tienen una mayor proporción de empleos dependientes, los hombres tienden a dominar los rangos salariales más altos, lo que puede sugerir brechas salariales relacionadas con género.
- **Dominancia del sector privado en formación:** Más del 80% de los egresados del programa provienen de instituciones de educación superior privadas, tanto a nivel nacional como regional, lo que evidencia una concentración de la oferta académica en el sector privado.
- **Ingresos concentrados en rangos bajos a medios:** La mayoría de los egresados dependientes se concentran en rangos de ingresos entre 1 y 3,5 SMMLV, con una baja proporción en rangos superiores, lo que puede sugerir un tope salarial temprano o limitaciones de crecimiento económico.
- **Mayor formalización en la región Centro Occidente:** La región presenta una menor tasa de no cotizantes (9,3% vs. 11,6% nacional) y una mayor proporción de empleo formal dependiente, lo que sugiere mejores condiciones de vinculación laboral frente al promedio nacional.
- **Heterogeneidad entre instituciones educativas:** Aunque ninguna de las cuatro universidades analizadas posee acreditación de alta calidad en el programa, todas superan la tasa promedio nacional de cotizantes, destacándose la Corporación Universitaria Americana con el 95,1%.
- **Desigualdad salarial institucional:** A pesar de sus altas tasas de vinculación, hay diferencias en el salario promedio de enganche: la Universidad Cooperativa de Colombia presenta el menor rango salarial (2,5 – 3 SMMLV), mientras que las demás instituciones alcanzan entre 3 – 3,5 SMMLV.
- **Ausencia de datos en Campus Apartadó:** El campus Apartadó de la Universidad Cooperativa de Colombia no presenta egresados registrados hasta 2022, por lo cual no se dispone de datos sobre empleabilidad, ingresos o características del mercado laboral para esa sede.

## Recomendaciones

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

1. Programas de capacitación en habilidades complementarias:
  - Razonamiento: La tendencia creciente hacia el empleo independiente sugiere que los especialistas necesitan habilidades empresariales y de gestión.
  - Implementación: Ofrecer cursos y talleres en temas como emprendimiento, gestión de despachos, marketing jurídico y habilidades digitales (Legal Project Management), adaptados a las necesidades del sector legal (Aldana, 2021).
2. Iniciativas de equidad de género:
  - Razonamiento: Las disparidades salariales y las diferencias en las tasas de empleo por género evidencian la necesidad de abordar la equidad en el campo laboral.
  - Implementación: Establecer programas de mentoría para mujeres, talleres sobre negociación salarial, y campañas de concienciación sobre la igualdad de género en el ámbito profesional (Salmerón & Carrero, 2019).

3. Programas de inserción laboral temprana:

- Razonamiento: La creación de oportunidades de inserción laboral temprana puede mejorar las tasas de empleabilidad y la preparación de los estudiantes para el mercado laboral.
- Implementación: Desarrollar programas que permitan a los estudiantes participar en casos prácticos reales desde el inicio de su formación, en colaboración con empresas, ONGs y despachos de abogados.

4. Optimización de los servicios de orientación y seguimiento laboral:

- Razonamiento: Un seguimiento más riguroso del desarrollo profesional de los egresados podría ayudar a identificar áreas de mejora en la formación académica.
- Implementación: Fortalecer las oficinas de orientación profesional con recursos para ofrecer asesoramiento personalizado, seguimiento de la trayectoria laboral de los egresados, y organizar ferias de empleo dirigidas específicamente a los estudiantes de la Especialización en Gerencia de Impuesto.

5. Desarrollo de redes de egresados activas:

- Razonamiento: Las redes de egresados pueden ser un recurso valioso para la inserción laboral y el desarrollo profesional continuo.
- Implementación: Crear y fortalecer una red de egresados de derecho, que permita a los exalumnos mantenerse conectados, compartir oportunidades laborales, y participar en eventos de actualización y networking.

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

## Bibliografía

- Aldana, B. (2021). *El Legal Project Management en la transformación digital de los servicios jurídicos*. Obtenido de <https://www.juristasconfuturo.com/innovacion/productividad-para-abogados/legal-project-management-como-via-para-la-transformacion-digital-del-ambito-juridico/>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Salmerón, S., & Carrero, S. (2019). *Mujeres juristas nos dan su opinión sobre la igualdad de género en el sector legal*. Obtenido de <https://elderecho.com/mujeres-juristas-nos-dan-opinion-la-desigualdad-genero-sector-legal>