



Informe de Empleabilidad
Programa de Maestría en Educación,
Campus Bogotá

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de posgrado de maestría en educación, 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 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	3 de marzo 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: Maestría en educación (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: posgrado 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: Maestría en educación. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

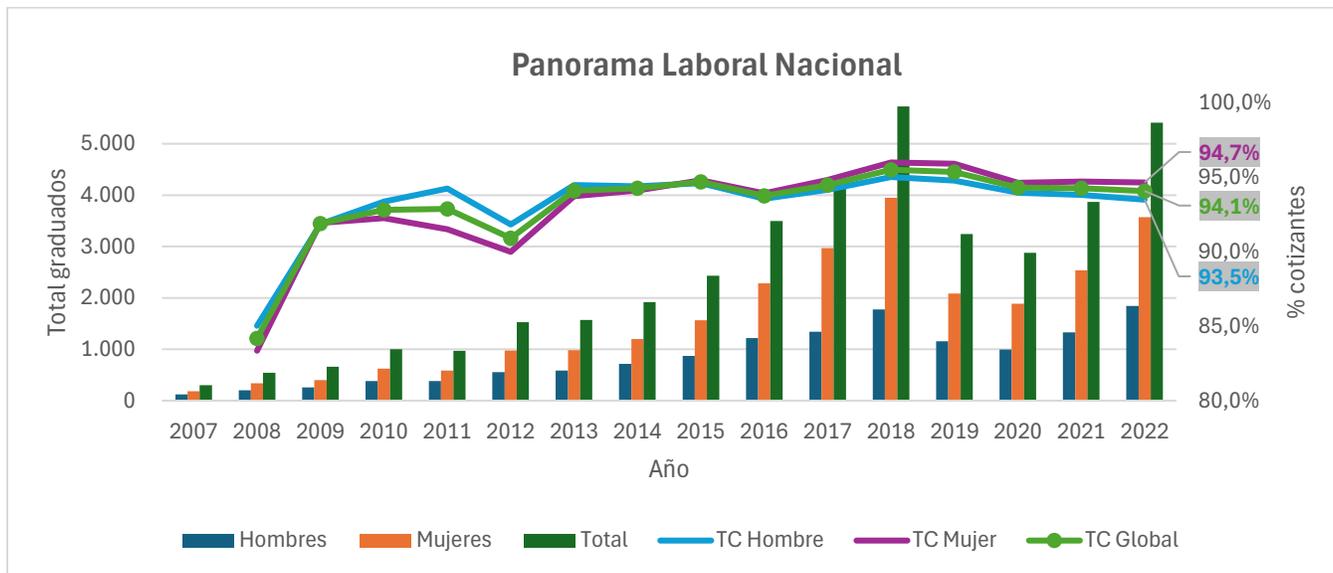
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	8
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Bogotá D.C.....	10
Conclusiones	12
Recomendaciones.....	13
Bibliografía	15

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

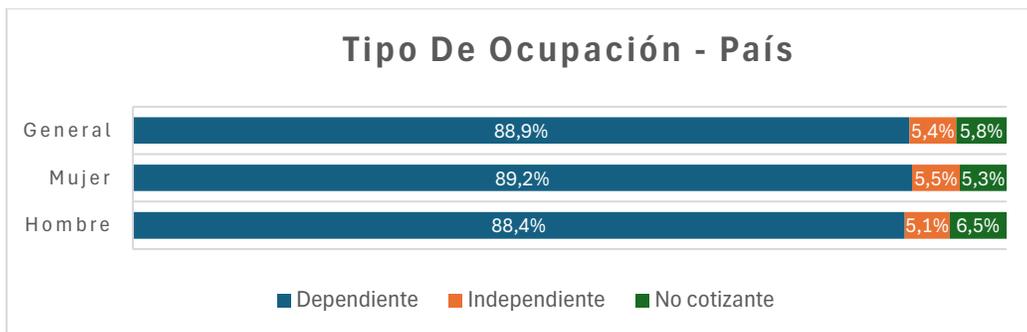
Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados 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).

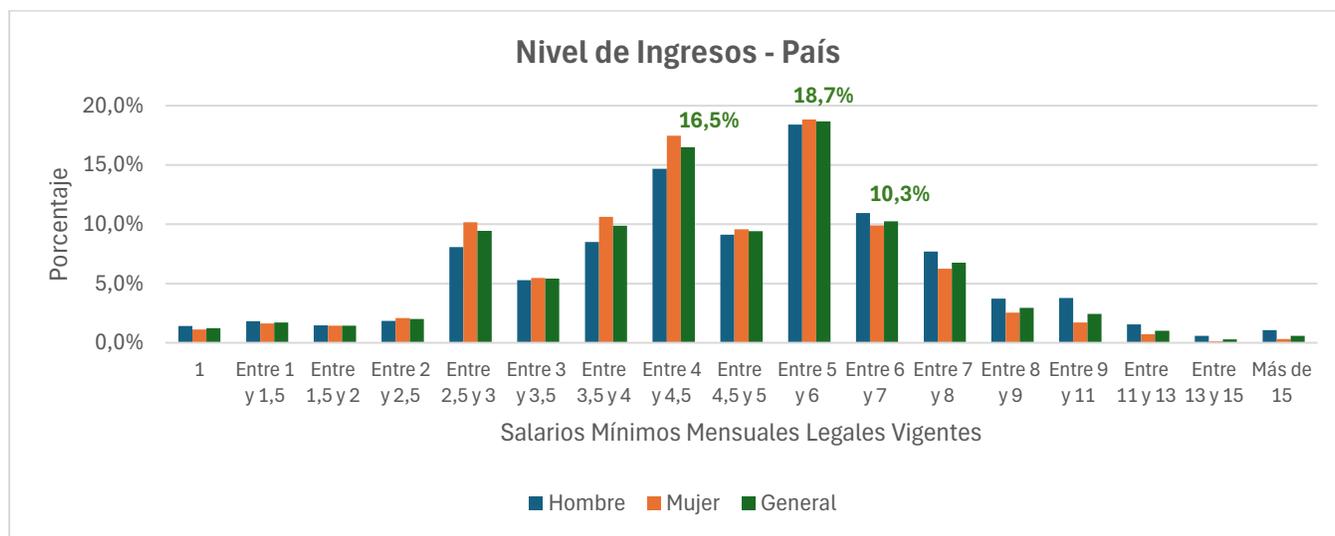
El número de graduados de programas de maestría en educación a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 al 2018, registrando una caída en 2019, para luego retomar su crecimiento en 2022 con 5.413 graduados, siendo la población femenina, la que cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (65,5% a 2022). Se registra un aumento del 88,1% en el total de graduados en 2022 frente a los registrados en 2020, esto con posible relación al decrecimiento de procesos educativos durante el periodo de cuarentena en el territorio nacional, derivado de la emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19 durante ese año.

La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes en el país para este grupo, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro entre 2008 y 2022, se contempla una tendencia positiva en la tasa de cotizantes del 2008 al 2011, para luego decaer en 2012, registrando su mínimo histórico en el mismo año, con una cifra de cotizantes de alrededor del 90,9% del total (90% para mujeres y 91,8% para hombres), mientras que el máximo se registra en el año 2018, llegando hasta el 95,5% (96% para mujeres y 95% para hombres), es decir, un aumento de 4,6 puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 6 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una estabilidad en la situación laboral de los magísteres en educación, siendo la tasa de cotizantes del 94,1%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 93,2%.



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

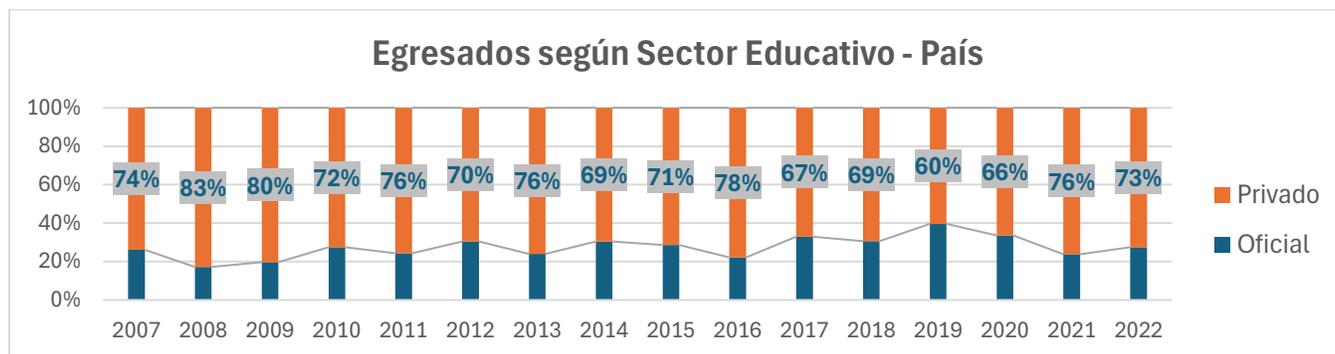
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 94,3% de las y los magísteres en educación en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 5,8%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 88,9% del total, es decir, el 94,3% de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 5,4% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 5,7% de los profesionales ocupados. Según su género, los hombres registran mayor tasa de no cotizantes (6,5%), así como un menor porcentaje de trabajadores independientes (6,5%); las mujeres por su parte cuentan con una menor tasa de no cotizantes (5,3%), junto con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente (89,2%).



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los magísteres en educación en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese mismo año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 5 y 6 SMMLV, siendo el 18,7% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 4 y 4,5 SMMLV, rondando el 18,2% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 6 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se mantiene hasta los rangos más altos, dando esto un posible indicio de disparidad en temas de ingresos por razones de género dentro de este grupo de profesionales, sin embargo, es necesario realizar un acercamiento más preciso a este tema para poder obtener conclusiones más certeras.

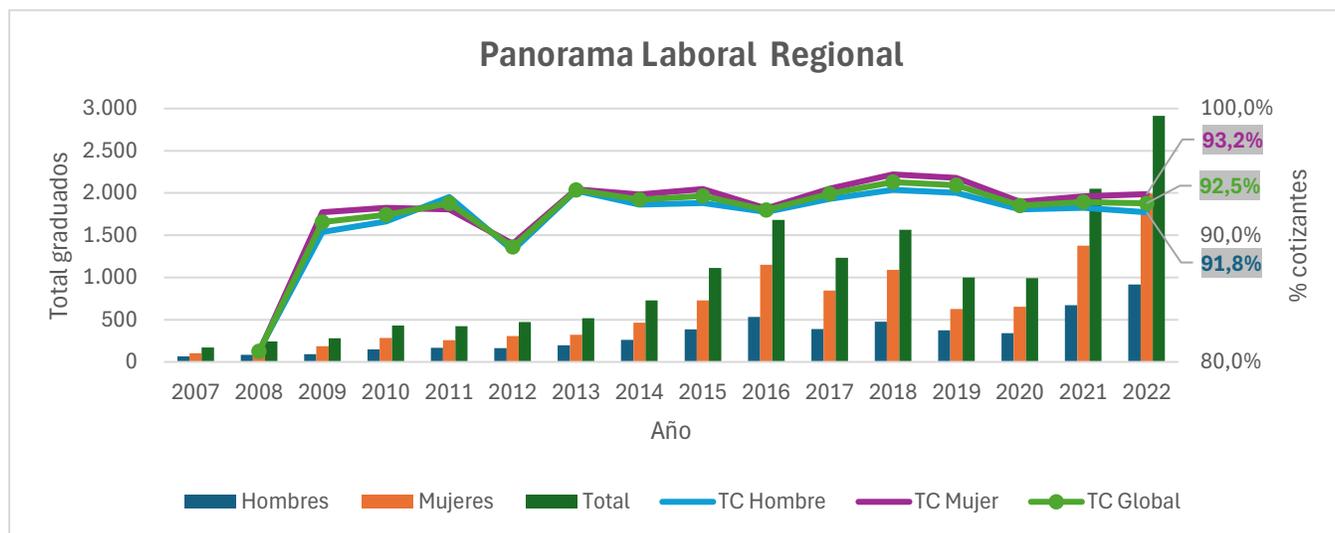


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 73% de la formación actual de magísteres en educación del país. Se percibe una tendencia con altibajos durante todo el rango de estudio.

Panorama Regional

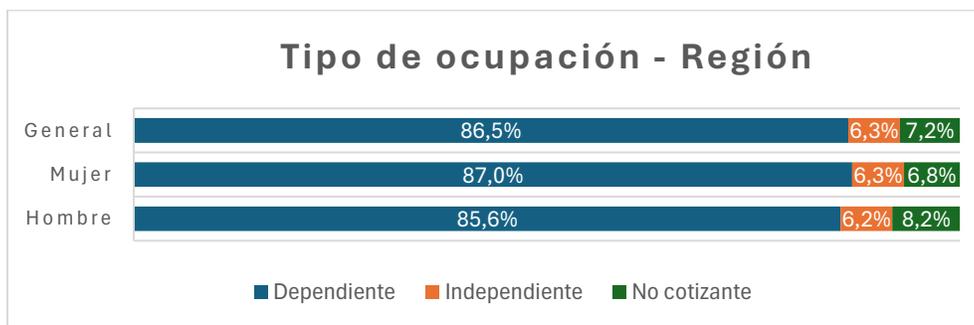
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los magísteres en el área de la educación en Bogotá D.C. y el departamento de Cundinamarca, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y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



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

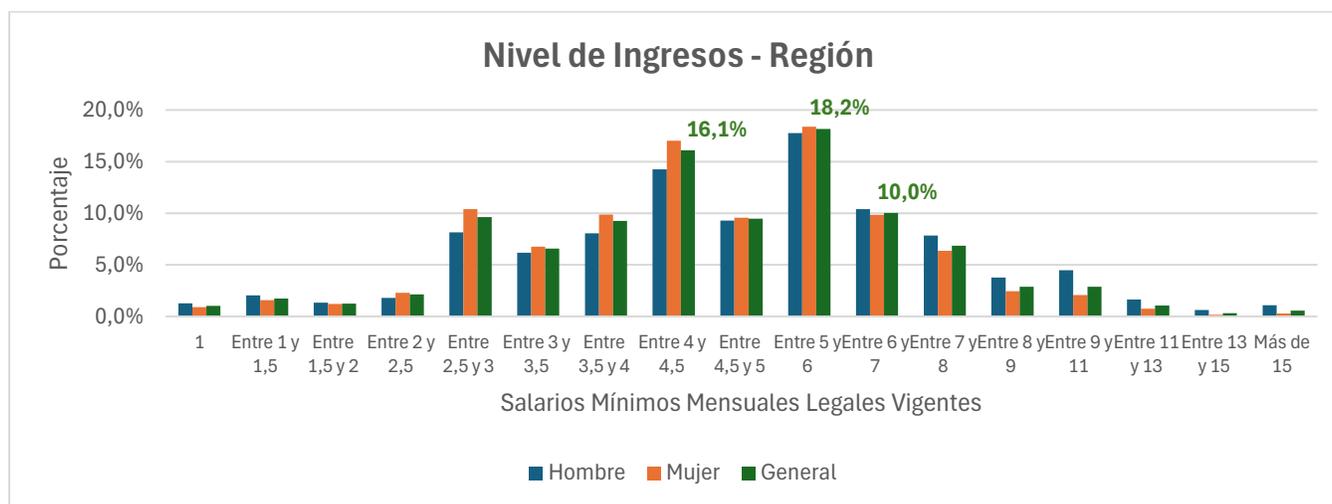
A nivel histórico, la cantidad de graduados de la maestría en educación en esta región registra una tendencia homóloga al panorama nacional durante el rango de 2007 al 2016, con una generalidad de crecimiento, para luego reaccionar de forma fluctuante con resultado negativo hasta 2020, donde retoma su tendencia de crecimiento hasta 2022, año en el cual se registra el mayor número de graduados en la región, registrando 2.913 egresados, 1.921 más que en 2020 (992 graduados). En cuanto a la distribución por géneros, el género femenino supera el número de graduados masculino durante todo el rango de egresados, representando el 65,5% del total acumulado al 2022.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad hubo un crecimiento entre 2008 al 2011, con una pequeña caída en el 2013, para luego mantenerse generalmente estable, en torno al 94%, entre 2013 y 2022. A nivel regional las tasas se mantienen levemente por debajo del promedio nacional, el cual, a nivel general, se encuentra en el nivel de 91,7%, frente al 93,2% a nivel nacional. Igualmente, el grupo de mujeres ostenta un nivel de cotizantes histórico igual que el de los hombres, 93,2 y 93,1 por ciento, respectivamente.



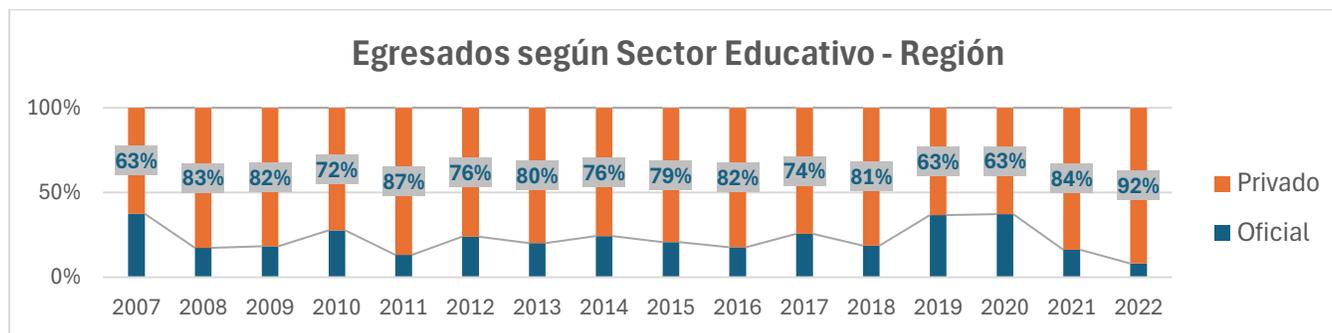
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de magísteres 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 86,5% del total, es decir, más de dos puntos porcentuales inferior al promedio nacional. En cuanto a comparación por género, los hombres tienen una cifra de trabajadores independientes igual al 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 análoga la anotada a nivel nacional, teniendo en cuenta el hecho de que en esta región predominan los salarios de entre 5 y 6 SMMLV, entre 4 y 4,5 y entre 6 y 7. Sigue la predominancia en rangos salariales superiores (más de 4 SMMLV) para los hombres, mientras que para los rangos salariales bajos la tendencia es, generalmente, inversa.

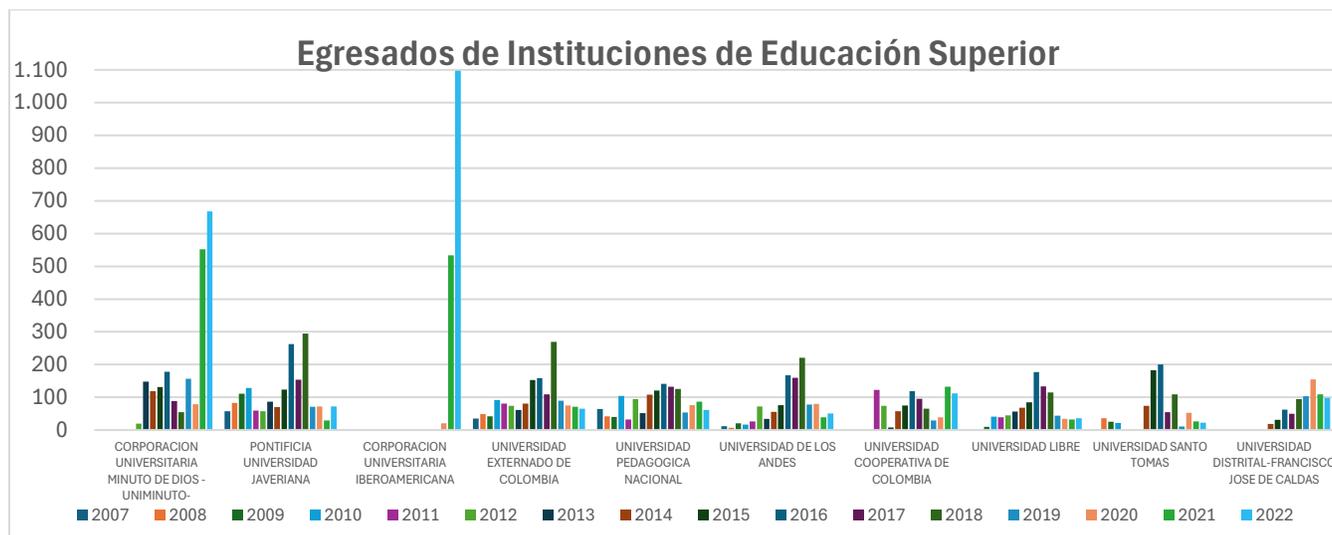


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

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 incluso más del 92% del total de personas graduadas en el área de maestría en educación en el último año.

Comparativa de Instituciones Educativas

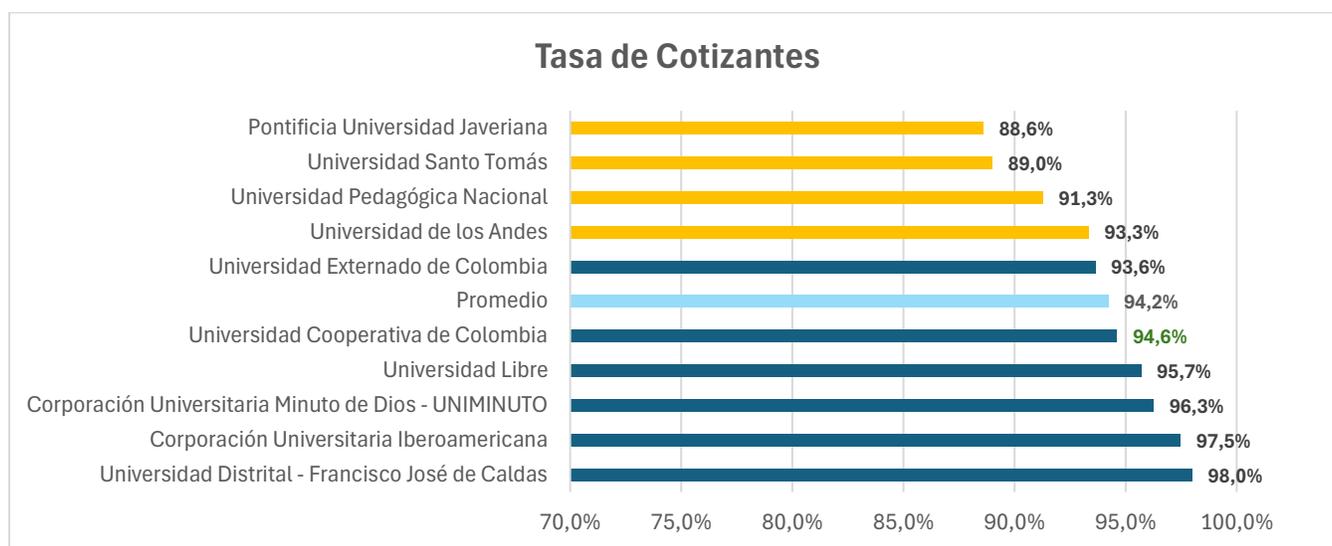
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en la Maestría de educación en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto. En este caso se toman en consideración los datos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



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

Para un total de 10 instituciones de educación superior que reportan egresados en el programa la maestría de educación y similares entre 2007 y 2022 en la región, la Corporación Universitaria Minuto de Dios, la Pontificia Universidad Javeriana y la Corporación Universitaria Iberoamericana registran las mayores cifras, sumando 2.196, 1.734 y 1.652 egresados en estos años, correspondientemente. Particularmente en el caso de la Corporación Universitaria Iberoamericana, visualizamos un crecimiento significativo en los últimos dos años, destacando en gran medida sobre las demás universidades en la gráfica, esto dado posiblemente a que el programa en esta institución es virtual, lo que permite la inscripción de estudiantes de todo el país.

Aunque los graduados provienen de diversas ciudades, sus registros se consolidan en Bogotá, generando una concentración atípica en comparación con los programas presenciales, cuyos datos reflejan únicamente a los estudiantes locales. Se analiza una tendencia bajista en los últimos años en algunas universidades; esto parecería indicar que los estudiantes pueden estar optando en elegir el estudio virtual por encima del presencial, pero necesitaríamos más información para aseverar esto.



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 la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, estando en el 98%, poco más de tres puntos porcentuales por encima del promedio (94,6%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia, actualmente se ubica un nivel por encima del promedio. Cabe destacar que de las universidades en el top 3 de la lista, ninguna cuenta con acreditación de alta calidad en sus maestrías en educación (barras color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto indica que no parece haber 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, pero necesitaríamos más información para aseverar esta conclusión.

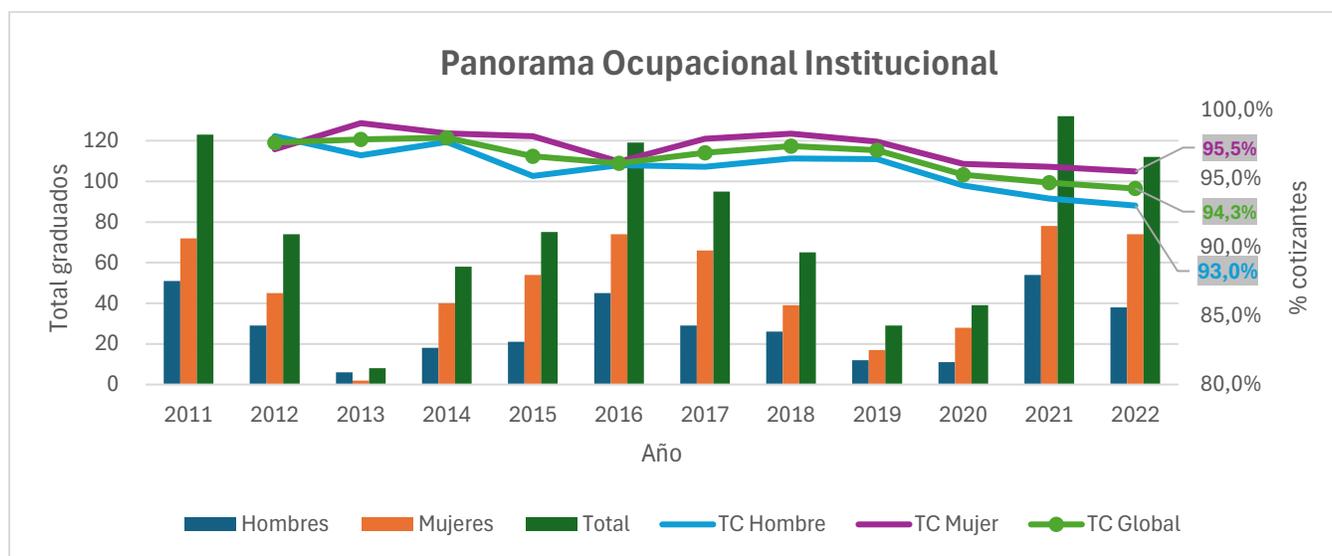
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Libre	Entre 3 y 3,5
Corporación Universitaria Iberoamericana	Entre 3,5 y 4
Universidad Distrital - Francisco José de Caldas	Entre 4 y 4,5
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO	Entre 4 y 4,5
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 4,5 y 5
Universidad Externado de Colombia	Entre 4,5 y 5
Universidad de los Andes	Entre 5 y 6
Universidad Pedagógica Nacional	Entre 5 y 6
Universidad Santo Tomás	Entre 5 y 6
Pontificia Universidad Javeriana	Entre 5 y 6

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los magísteres en educación de este grupo de instituciones. Se ha de resaltar que el hecho de que las universidades que poseen acreditación de alta calidad (color naranja en la tabla) registran rangos salariales promedios más altos, pudiendo marcar esto una relación directa entre este reconocimiento y el desempeño de los egresados de estos programas en el mercado laboral en términos de ingresos.

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

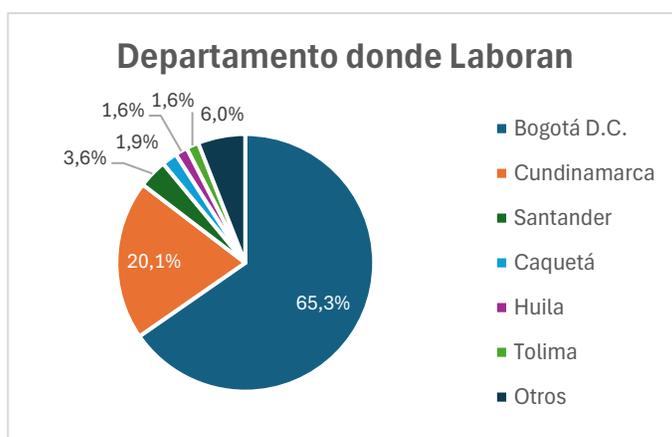
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Bogotá para la maestría de educación, hay que constatar que, ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), registran tres programas para este campus, con código 55102, 102643 y 111228, estando actualmente en estado “activo” (SNIES, 2025).



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

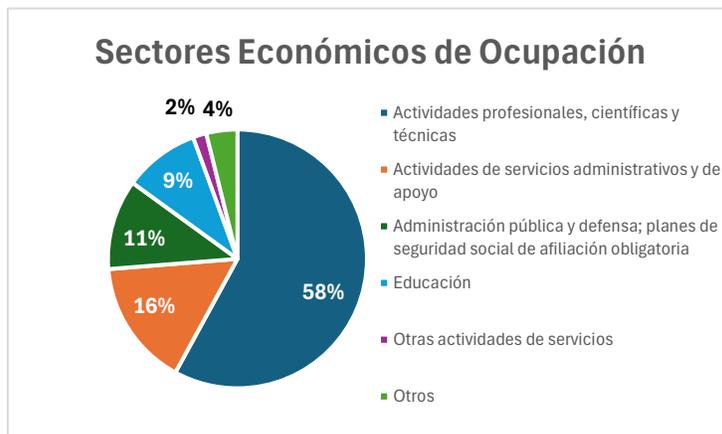
Los datos en cuanto al total de graduados de la maestría en educación para la institución muestran una tendencia irregular, registrando altas y bajas durante todos los años del estudio. Su punto más alto en se registra en 2021, con 132 graduados. Se pronostica que la tendencia irregular se extienda a los siguientes años.

El comportamiento de la tasa de empleo de este grupo de profesionales presenta una primera tendencia bajista entre los años 2012 y 2016, para que luego, en los siguientes dos años, se evidencie una pequeña alza con un 97,4% de cotizantes, y a partir del 2018 evidenciamos una tendencia a la baja hasta 2022, donde cerramos el estudio con una tasa de cotizantes global de 94,3%, más de tres puntos porcentuales por debajo en comparación del 2018. Realizando una comparativa según el género, se presenta una diferencia generalmente constante a través de los años, estando en primer lugar en la mayoría de ocasiones, las mujeres por encima de los hombres desde 2011 hasta 2022.



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

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un poco más del 65,3% del total se encuentran laborando en el distrito capital Bogotá, mientras que un 20,1% se encuentra en el departamento de Cundinamarca, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de derecho del campus Bogotá de la UCC se quedan laborando cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para la región. Otros departamentos importantes para estos egresados son el departamento de Santander (3,6%) y el departamento de Caquetá (1,9%).



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

Según el sector económico donde se desempeñan los y las magísteres en educación de la UCC campus Bogotá, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales (58%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (16%), y administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (11%). Otro sector económico que destaca por porcentaje de participación es educación (9%).

Conclusiones

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

- **Crecimiento sostenido con fluctuaciones recientes:** El número de graduados de programas de Maestría en Educación a nivel nacional ha mostrado una tendencia general al alza entre 2007 y 2022, con un crecimiento notable del 8811% entre 2020 y 2022, posiblemente relacionado con la recuperación postpandemia. Sin embargo, la región de Bogotá y Cundinamarca ha experimentado fluctuaciones más pronunciadas en los últimos años.
- **Alta empleabilidad del sector:** Los magísteres en Educación mantienen una tasa de empleabilidad formal notablemente alta, con un promedio histórico nacional del 93,2% y regional del 91,7%. Esto indica que la formación en este campo ofrece buenas perspectivas laborales, a pesar de pequeñas variaciones anuales.
- **Predominio de vinculación laboral dependiente:** El 88,9% de los magísteres a nivel nacional y el 86,5% a nivel regional trabajan bajo la figura de empleados dependientes, lo que sugiere una fuerte demanda institucional de estos profesionales, principalmente en entidades educativas formales.
- **Concentración salarial en rangos medios-altos:** La mayor proporción de magísteres se concentra en rangos salariales entre 4 y 6 SMMLV, lo que posiciona esta formación en un nivel de remuneración medio-alto en el contexto colombiano.
- **Brechas de género persistentes:** Aunque hay mayor presencia femenina entre los graduados (65,5%), existe una desigualdad salarial notable, ya que los hombres están sobrerrepresentados en los rangos salariales superiores a 6 SMMLV, mientras que las mujeres predominan en rangos inferiores.
- **Dominancia del sector privado en la formación:** Las instituciones privadas representan aproximadamente el 73% de la formación de magísteres en educación a nivel nacional, y más del 92% en la región Bogotá-Cundinamarca, evidenciando un desequilibrio importante en la oferta educativa.
- **Acreditación como factor diferencial salarial:** Se observa una correlación positiva entre la acreditación de alta calidad de los programas y los niveles salariales de sus egresados, aunque esta acreditación no parece impactar significativamente en las tasas de empleabilidad.
- **Auge de la educación virtual:** El crecimiento significativo de graduados en instituciones con programas virtuales, como la Corporación Universitaria Iberoamericana, sugiere una tendencia hacia esta modalidad de estudio, posiblemente por su flexibilidad y alcance geográfico.
- **Alta retención de capital humano regional:** El 85,4% de los egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia - Campus Bogotá permanecen laborando en Bogotá (65,3%) y Cundinamarca (20,1%), lo que indica un fuerte arraigo profesional en la región donde se formaron.

- **Diversificación sectorial limitada:** A pesar de la formación en educación, los egresados de la UCC se desempeñan principalmente en actividades profesionales (58%) y servicios administrativos (16%), con solo un 9% trabajando directamente en el sector educativo, lo que sugiere una aplicación diversa de las competencias adquiridas.
- **Estabilización reciente de indicadores:** Tras varios años de fluctuaciones, los indicadores de empleabilidad muestran una tendencia a estabilizarse en torno al 94% en los últimos años, tanto a nivel nacional como institucional, lo que sugiere un mercado laboral maduro para este perfil profesional.

Recomendaciones

Con base en la información presentada en el informe, se plantean una serie de recomendaciones que se pueden realizar desde la gestión administrativa de una universidad para mejorar el desarrollo profesional y laboral de los profesionales en este campo:

1. Calidad académica y acreditación

- Priorizar la obtención y mantenimiento de acreditación de alta calidad (datos muestran mejores salarios)
- Implementar sistemas internos de aseguramiento de calidad
- Realizar comparativas periódicas con programas nacionales e internacionales destacados

2. Actualización curricular estratégica

- Incorporar competencias digitales y tecnológicas para educación, entre estas destacan procesos de alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, protección de datos personales, resolución de problemas y alfabetización de datos (Silva, 2024)
- Incluir formación en liderazgo educativo y gestión institucional
- Desarrollar contenidos sobre diseño de políticas educativas
- Fortalecer la investigación aplicada a problemas educativos reales

3. Flexibilización del programa

- Ampliar la oferta virtual/híbrida (siguiendo el éxito de universidades como la Iberoamericana)
- Crear rutas de titulación flexibles para profesionales que trabajan
- Implementar microcredenciales en áreas de alta demanda laboral, algunas pueden ser
 - Tecnología educativa
 - Analítica de datos educativos
 - Gestión de proyectos educativos
 - Desarrollo de currículos
 - Liderazgo educativo

4. Fomento del emprendimiento educativo

- Ofrecer formación en creación y gestión de instituciones educativas
- Desarrollar incubadora para proyectos educativos innovadores
- Conectar a estudiantes con emprendedores educativos exitosos

5. Sistema de seguimiento a egresados

- Monitorear indicadores de empleabilidad más allá de los datos del OLE
- Realizar estudios de impacto periódicos sobre el desempeño de egresados

6. Desarrollo profesional con equidad

- Implementar programas específicos para reducir la brecha salarial de género
- Ofrecer talleres sobre negociación salarial y desarrollo de carrera
- Crear redes de apoyo con modelos a seguir en posiciones directivas

7. Formación para áreas emergentes

- Desarrollar especializaciones en EdTech, analítica del aprendizaje, plataformas de aprendizaje en línea, recursos educativos digitales, herramientas de colaboración, realidad aumentada y virtual, inteligencia artificial y educación corporativa (Delgado P. , 2019)
- Incorporar módulos sobre diseño de experiencias de aprendizaje innovadoras. Existen algunos ejemplos destacables (Delgado, Lema, & Lema, 2024):
 - Escuela nueva o aprende haciendo
 - Ágora
 - Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)
 - Gamificación
 - Realidad aumentada y virtual
 - Aprendizaje personalizado

8. Internacionalización

- Establecer convenios para intercambios y doble titulación
- Incorporar profesores internacionales invitados
- Promover participación en redes académicas globales
- Ofrecer inglés especializado para el sector educativo

Estas recomendaciones buscan mejorar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral, fortalecer sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional, y mantener la relevancia del programa de contaduría pública en un entorno económico cambiante.

Bibliografía

- Delgado, E., Lema, B., & Lema, A. (2024). Estrategias pedagógicas innovadoras para el desarrollo de aprendizajes significativos en la educación superior. *Prohominum. Revista de Ciencias sociales y Humanas*, 6(1). Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-01692024000100080
- Delgado, P. (2019). *Qué es EdTech: su definición e impacto a lo largo de los años*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/que-es-edtech-video/>
- OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Silva, Y. (2024). *¿Qué son las competencias digitales en la educación y por qué son tan importantes?* Obtenido de <https://institutoraimongaja.com/que-son-las-competencias-digitales-en-la-educacion-y-por-que-son-tan-importantes/#:~:text=Las%20competencias%20digitales%20son%20un%20conjunto%20de%20conocimientos%2C,una%20sociedad%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20digitalizada%20>
- SNIES. (2025). *Consulta de Programas*. Obtenido de <https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/programas>