



Informe de Empleabilidad

**Programa de Especialización en Derecho Procesal Penal,
campus Popayán**

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de Especialización en derecho procesal penal, 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 Occidente. 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	21 de marzo de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narvárez 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: Especialización en derecho procesal penal (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); Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Especialización en derecho procesal penal (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

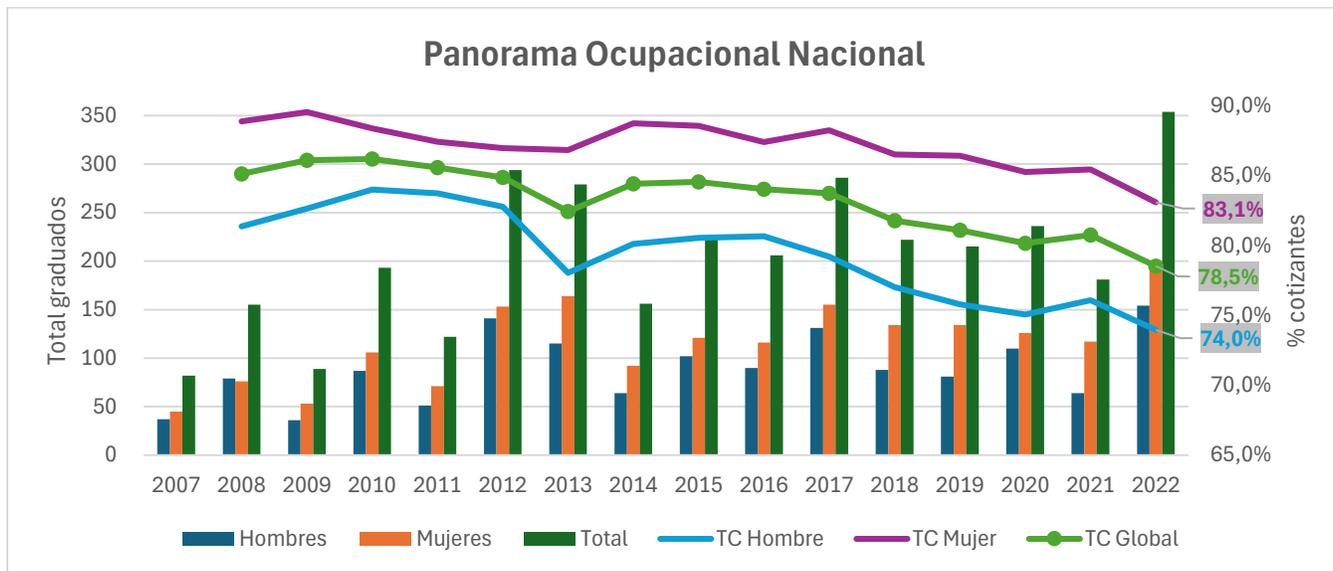
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	8
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Popayán	9
Conclusiones	12
Recomendaciones.....	13
Bibliografía	15

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 especialista por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: especialistas 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 especialistas 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.

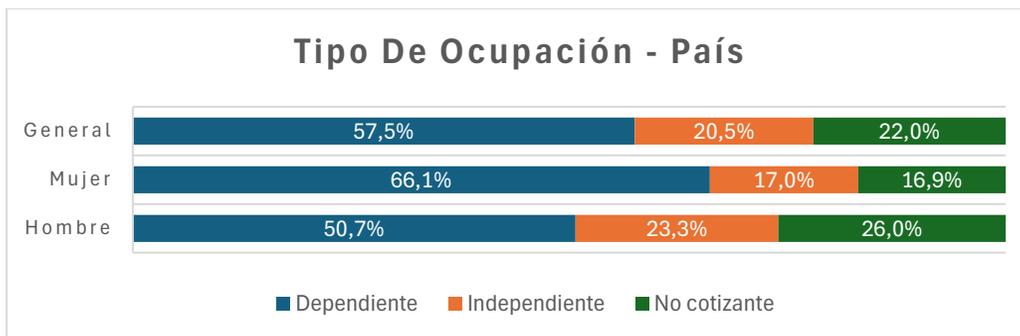


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados de la Especialización en derecho procesal penal a nivel país muestra una tendencia inconsistente, manifestando alzas y bajas durante todo el registro, teniendo el punto más alto de egresados en 2022 con 354 graduados, a comparación con el punto más bajo en 2014, registrando 156 egresados. Según el género de estas personas, las mujeres representan la mayor cantidad de egresados de esta especialización, exceptuando en 2008, donde los hombres tuvieron un mayor número de graduados, representando el 56% y el 43% del total al 2022, respectivamente.

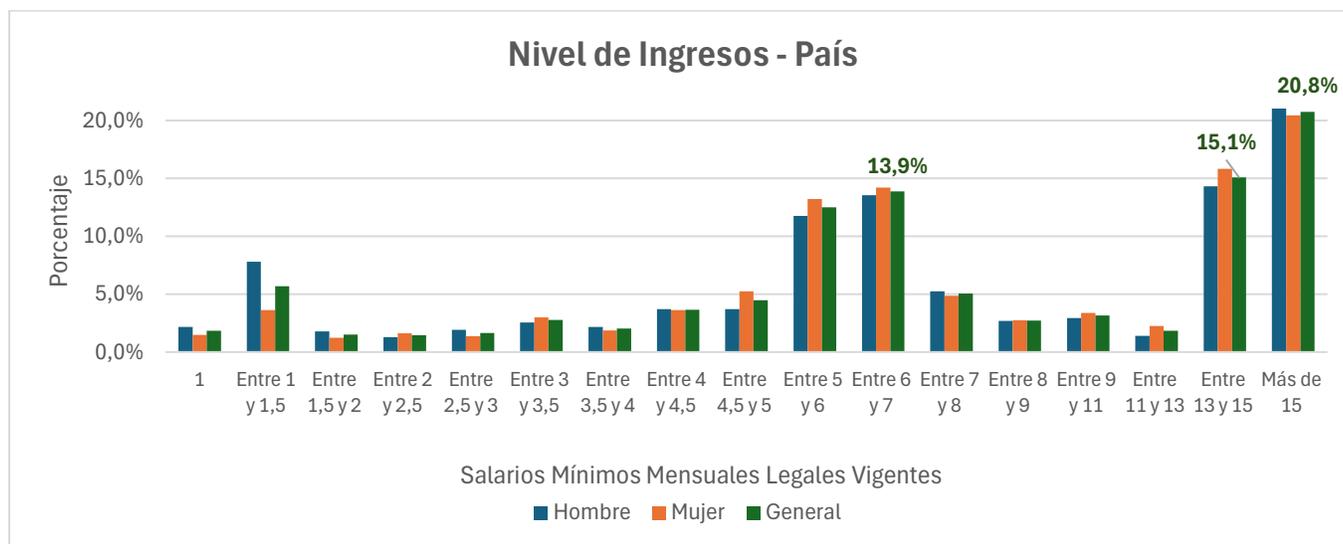
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los Especialistas en derecho procesal penal en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2009 al 2013 se contempla una caída de casi cuatro puntos porcentuales, con una leve recuperación al 2015, y luego seguir descendiendo hasta el 2022, cerrando con una tasa de cotizantes del 78,5% (83,1% para las mujeres y 74% para los hombres) siendo este el año con menor tasa de cotizantes de todo el registro desde 2008, cayendo alrededor de seis puntos porcentuales durante este rango.

Cabe destacar además que el grupo de especialistas femenino registra, en todo el periodo, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población masculina hasta por un poco más de diez puntos porcentuales (en 2020), dando esto señal de una posible disparidad 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 78% de los especialistas en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 22%. La cifra de trabajadores dependientes, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 66,1% del total, es decir, el 73,7% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 20,5% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 26,3% de los especialistas ocupados. Según su género, los hombres registran mayor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadores independientes; las mujeres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente, junto con una menor tasa de no cotizantes.



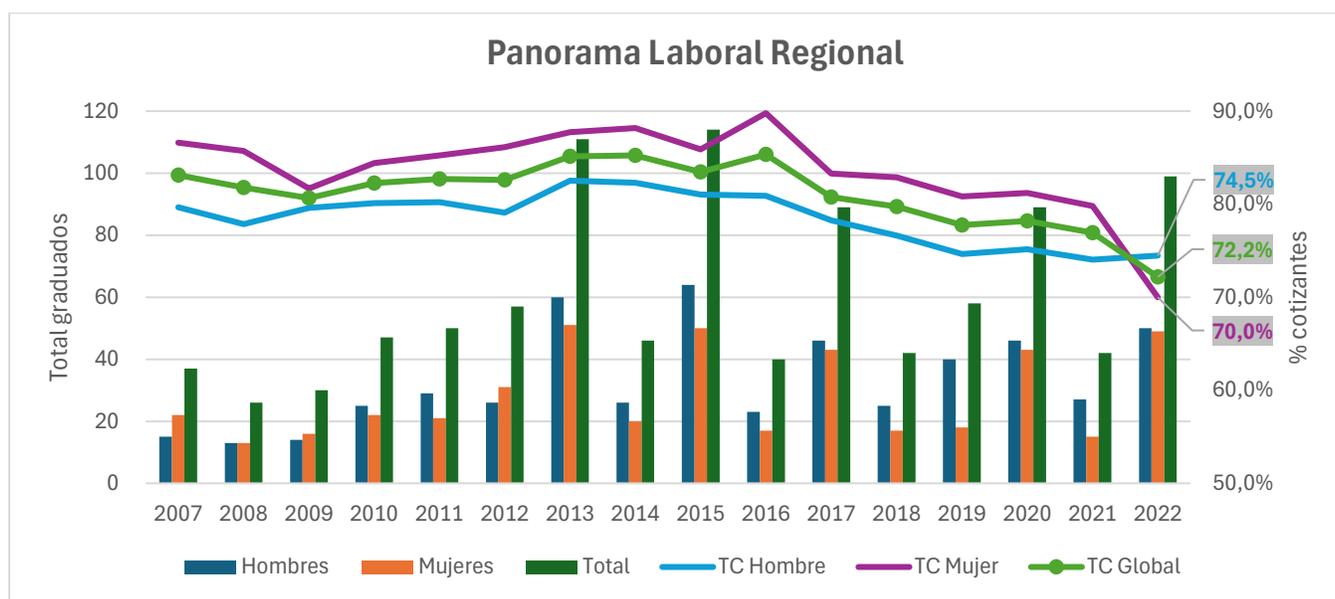
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de este grupo de especialistas en el país, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a 2022, esto únicamente posible para aquellos especialistas 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 especialistas que perciben más de 15 SMMLV, representando el 20,8% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 13 y 15 SMMLV, con una representación del 15,1% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, ya que no se evidencia predominancia de ninguno de los dos géneros en este registro para algún conjunto de rangos salariales; esto podría indicar que, al menos en esta área de especialización, no existe 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.

Panorama Regional

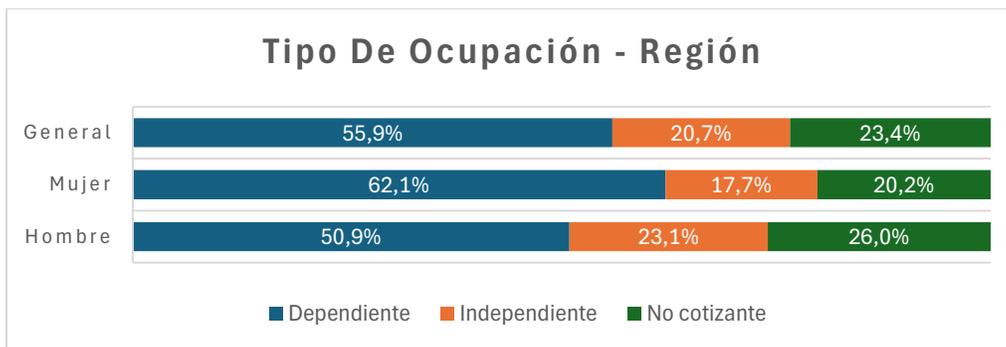
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los especialistas en el área en la región occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se representan los siguientes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



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

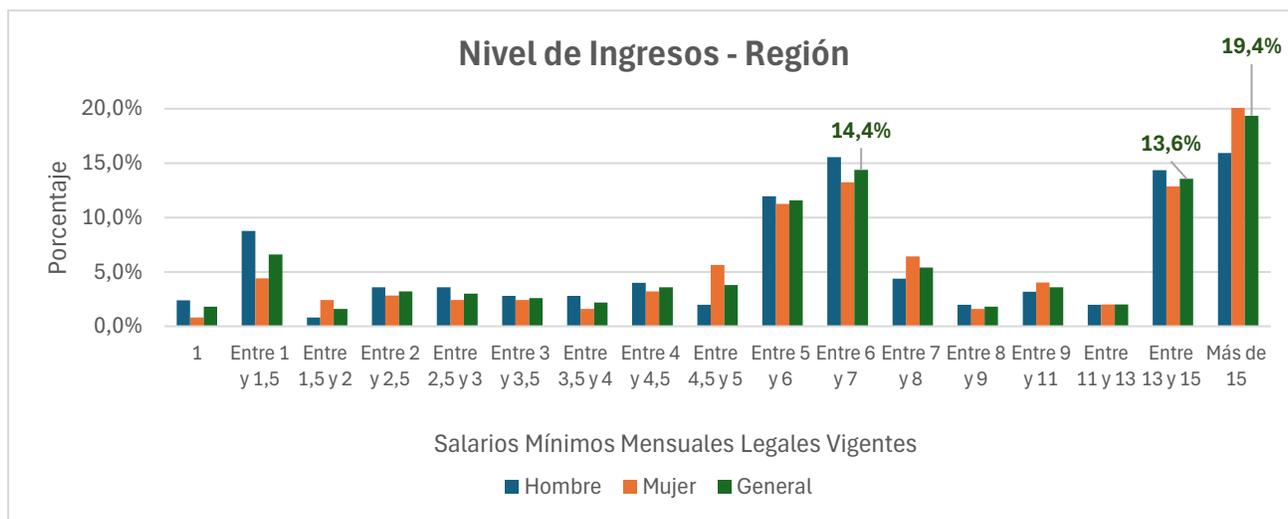
A nivel histórico, la cantidad de graduados en la especialización en derecho procesal penal en esta región registra una tendencia similar al panorama nacional, con un comportamiento inconsistente, registrando alzas y bajas en la cantidad de graduados en cada año, teniendo el punto más alto de graduados en 2015, con un total de 114 egresados, frente a los 26 graduados que se registraron en 2008, siendo este el año con menos graduados del registro. En cuanto a la distribución por géneros, a diferencia del análisis país y exceptuando el año 20012, los hombres lideran el sector profesional en esta región desde el 2010 al 2022.

En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad ha disminuido a lo largo de los años, con un alza en 2012 y manteniéndose hasta el 2016, para luego descender de nuevo hasta llegar, en 2022 a una tasa de cotizantes del 72,2%. a nivel regional las tasas se mantienen por debajo del promedio nacional, el cual, a nivel general, se encuentra en el nivel de 81,1%, frente al 83,3% a nivel nacional. Igualmente, el grupo de mujeres ostenta un nivel de cotizantes histórico mayor que el de los hombres, 80,2% frente al 79%, respectivamente, sin embargo esta tendencia se revierte en el último año de la medición (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 especialistas no cotizantes, es decir, mayor porcentaje de tasa de desempleo formal, siendo este el 23,4% frente al 22% nacional; también se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 55,9% del total, es decir, casi dos puntos porcentuales por debajo al promedio nacional (57,5%). En cuanto a comparación por género, los hombres tienen una cifra de trabajadores independientes similar al promedio nacional, además de una menor tasa de cotizantes dependientes que las mujeres.

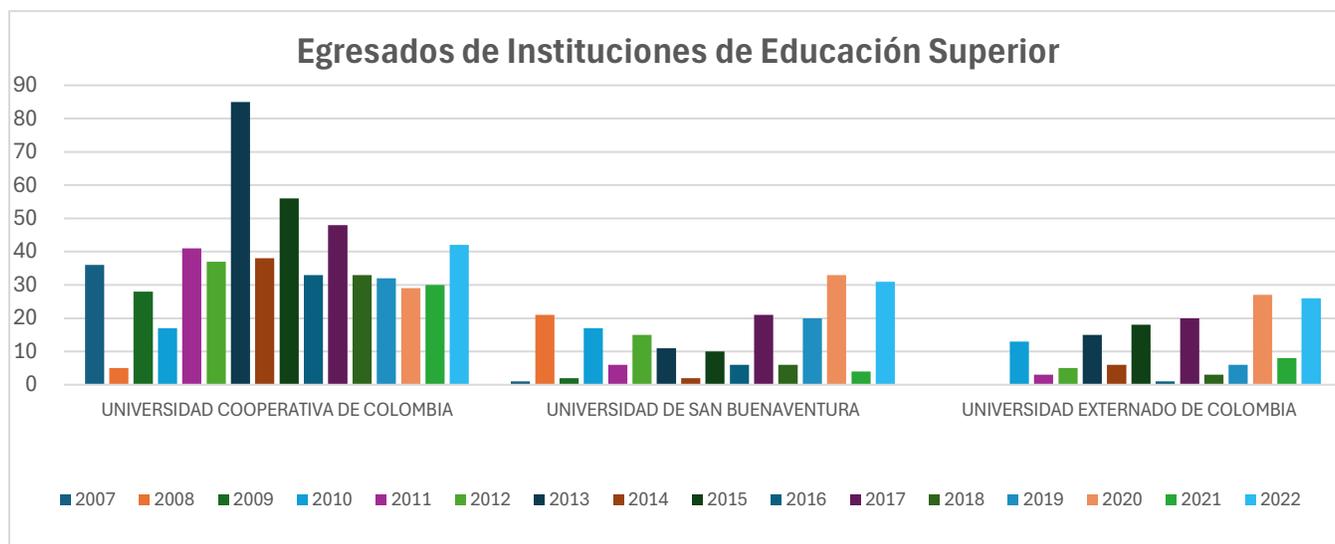


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 similar a la anotada a nivel nacional, destacando el rango salarial de más de 15 SMMLV, representando este el 19,4% de los especialistas de la región, seguido por el rango de entre 13 y 15 SMMLV, con un 13,6% de representación. Cabe acotar que, en la mayoría de los rangos, los hombres predominan en el porcentaje, sin embargo, el rango salarial más alto lo dominan el género femenino.

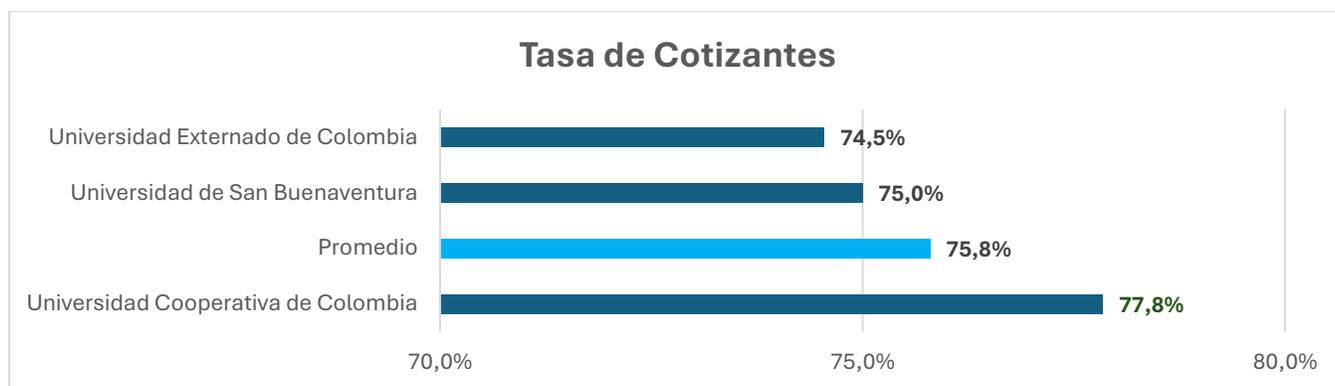
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de la especialización en derecho procesal penal 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 occidente:



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

Para un total de 3 instituciones de educación superior que reportan egresados en el programa de Especialización en derecho procesal penal y similares entre 2007 y 2022 en la región, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad de San Buenaventura y la Universidad Externado de Colombia registran cifras de 590, 206 y 151 egresados en estos años, correspondientemente. En general, las instituciones muestran una tendencia estable a través de los años, todas con una leve tendencia al alza en el número de egresados en los últimos años.



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

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad Cooperativa de Colombia, alcanzando el 77,8%, siendo la única por encima del promedio (72,2%), seguido por la Universidad de San Buenaventura (75%); y, por último, la Universidad Externado de Colombia con una tasa de cotizantes del 74,5%. Cabe destacar que ninguna universidad cuenta con acreditación de alta calidad en sus programas de especialización en derecho procesal penal, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional; esto puede indicar que no hay algún tipo de relación clara entre la calidad certificada del programa y la habilidad de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

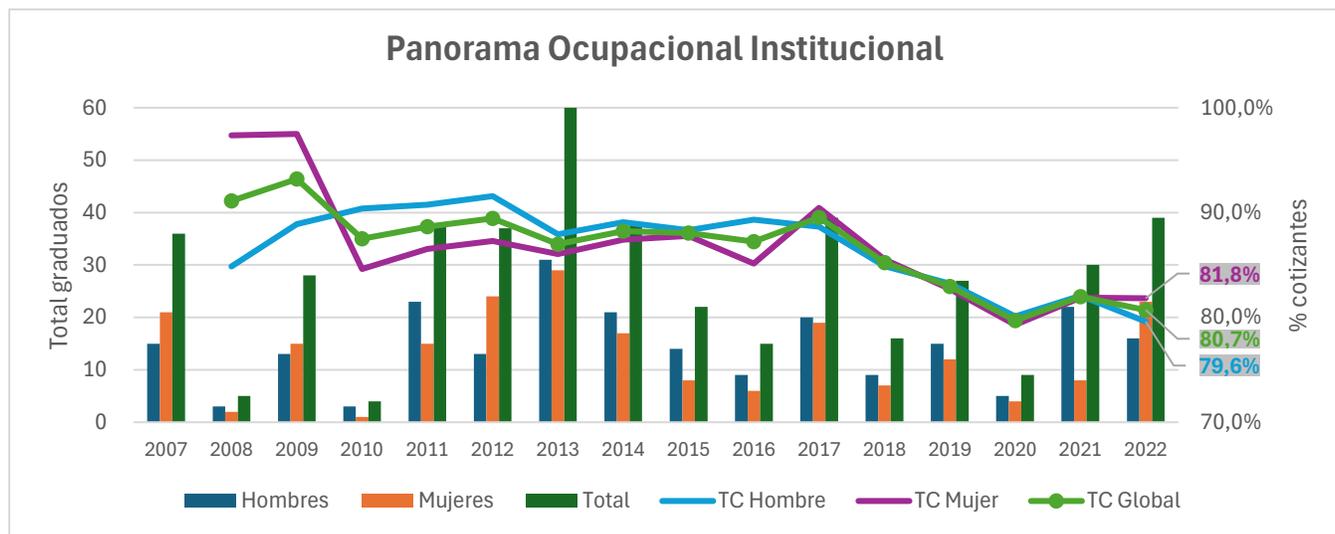
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 6 y 7
Universidad Externado de Colombia	Entre 7 y 8
Universidad de San Buenaventura	Entre 7 y 8

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los especialistas en derecho procesal penal de este grupo de instituciones. Se ha de resaltar que, en este caso, la Universidad Cooperativa de Colombia tiene la mediana de rango salarial más baja del grupo, teniendo en cuenta que en las dos gráficas anteriormente analizadas, lideró en egresados y tasa de cotizantes. Esta lista es liderada por la Universidad de San Buenaventura, compartiendo la misma mediana con la Universidad Externado de Colombia.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Popayán

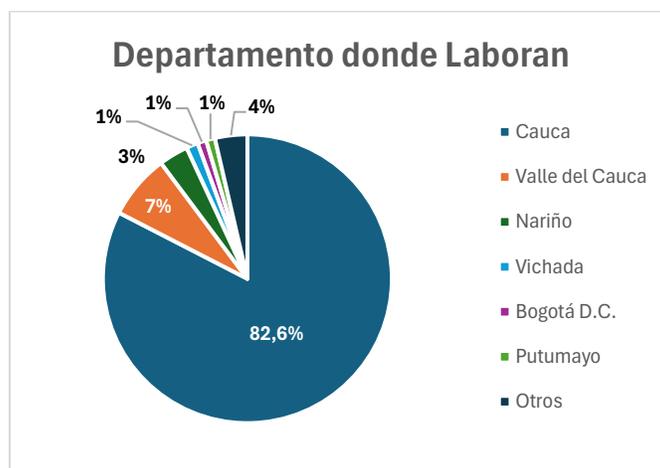
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Popayán para el programa de especialización en derecho procesal penal, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registran dos programa para este campus, con código 13296 y 13298, estando el primero actualmente “activo” y con información disponible sobre este (SNIES, 2025).



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

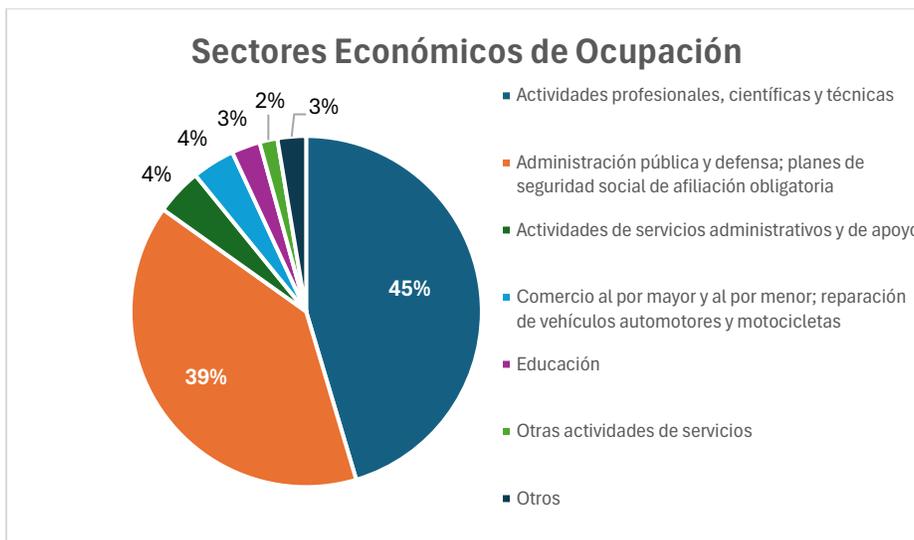
Los datos en cuanto al total de graduados del programa de especialización en derecho procesal penal para la institución muestran una tendencia irregular en los primeros años, en los cuales el 2008, 2010 y 2020 no alcanzaron al menos 10 graduados por año; sin embargo, evidenciamos en el año 2013 fue el año con la mayor cantidad de graduados en el análisis, teniendo 60 egresados; el 2022 cierra el registro con 39 graduados. En general, el comportamiento fue escalado hacia ambas direcciones, registrando constantemente altas y bajas durante el análisis. De forma general, los egresados masculinos registran una predominancia por encima de las egresadas mujeres.

El comportamiento de la tasa de empleo formal de este grupo de especialistas registra una estabilidad entre el 2010 al 2017 manteniéndose entre el 87 y el 89,5 por ciento, para luego decaer en 2020, registrando una tasa de cotizantes del 79,9%, casi diez puntos porcentuales por debajo del 2017. En 2022, la tasa de cotizantes cierra el registro con un 80,7%. Otro hecho destacable es la diferencia en nivel de empleabilidad formal entre hombres y mujeres, con una tendencia estable entre ambos géneros, con un 52% de tasa de cotizantes mujeres frente a un 48% de tasa de cotizantes hombres, en magnitud global.



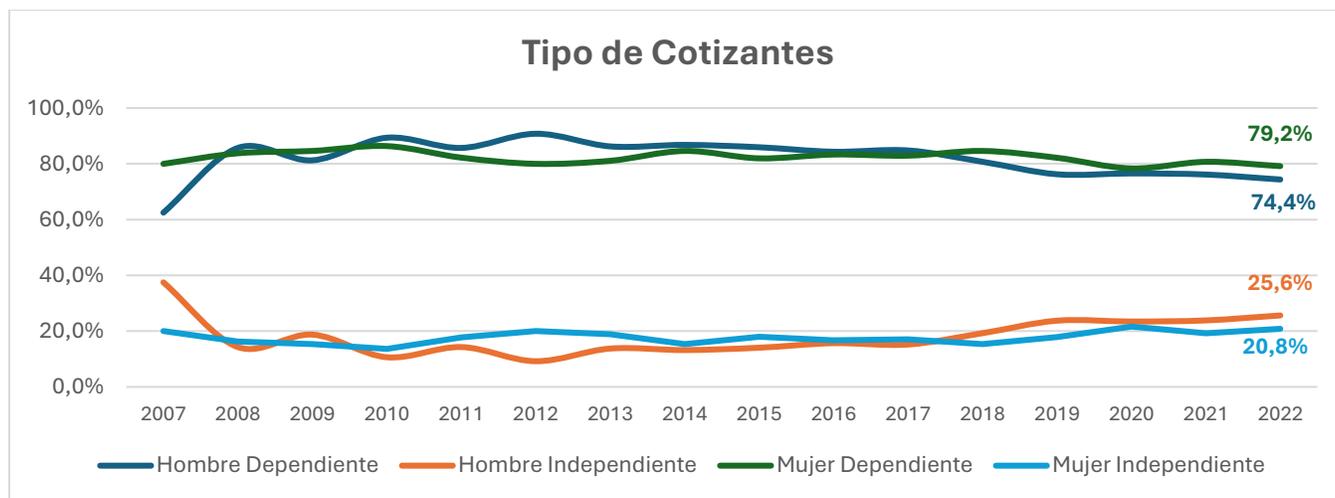
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de especialistas, se observa que el 82,6% del total se encuentran laborando en el departamento de Cauca, mientras que un 7,2% se encuentra en el departamento de Valle del Cauca, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de especialización en derecho procesal penal del campus Popayán se quedan laborando cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para la región. Otro destino laboral relevante para este grupo de egresados es el departamento de Nariño (3,3%), el cual también hace parte de la región de Occidente del país.



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

Según el sector económico donde se desempeñan los especialistas en derecho procesal penal de la UCC campus Popayán, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales, científicas y técnicas (45%), Administración pública y defensa (39%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (4%) y comercio al por mayor y por menor (4%). Otro sector económico que destaca por porcentaje de participación es el de Educación (3%).



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

Frente al tipo de cotizantes de estos especialistas de la UCC campus Popayán en el año 2022, se analiza una estabilidad entre ambos géneros, manteniendo de forma general la proporción 80-20. El tipo de cotizantes dependientes, a 2022, la lidera el género femenino, con un 79,2% frente a un 74,4% en los hombres; así mismo, en el tipo de cotizantes independientes, el género masculino predomina con 25,6% de cotizantes, frente a un 20,8% de representación del género femenino.

Conclusiones

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

1. Tendencias de graduación y cotización nacional
 - La cantidad de graduados en la especialización en derecho procesal penal muestra una tendencia fluctuante a nivel nacional, con picos y caídas a lo largo del período de estudio.
 - La tasa de cotizantes en el sistema de seguridad social ha mostrado una disminución progresiva, cerrando en 2022 con el 78,5%, evidenciando una menor inserción laboral formal de estos especialistas.
 - Las mujeres han registrado una mayor tasa de cotizantes en comparación con los hombres, lo que sugiere una posible disparidad de oportunidades laborales por género.
2. Condiciones laborales y tipos de ocupación
 - En 2022, el 78% de los especialistas se encontraba laboralmente activo, con un 66,1% desempeñándose como trabajadores dependientes y un 20,5% como independientes.
 - Los hombres presentan una mayor tasa de empleo independiente y no cotizante, mientras que las mujeres predominan en el empleo dependiente y tienen menores tasas de no cotizantes.
3. Distribución salarial
 - A nivel nacional y regional, el 20,8% de los especialistas perciben más de 15 salarios mínimos legales vigentes (SMMLV), siendo este el segmento salarial más representativo.
 - No se observan diferencias significativas en los salarios entre hombres y mujeres, lo que podría indicar una menor brecha salarial en esta especialización.
4. Diferencias regionales
 - En la región Occidente, las tasas de empleo formal son inferiores al promedio nacional, con una tasa de cotizantes del 72,2% en 2022.
 - La cantidad de graduados también ha mostrado una tendencia inestable, aunque con un comportamiento similar al nacional.
 - La región presenta una mayor tasa de desempleo formal y una menor participación de trabajadores dependientes en comparación con el promedio nacional.
5. Comparación de instituciones educativas
 - La Universidad Cooperativa de Colombia lidera en número de egresados y tasa de cotizantes (77,8%), superando el promedio regional.

- No existe una correlación clara entre la calidad certificada de los programas y la inserción laboral, ya que ninguna de las universidades analizadas cuenta con acreditación de alta calidad para esta especialización.
- En cuanto a salarios, la Universidad Cooperativa de Colombia presenta la mediana de ingreso más baja (6-7 SMMLV), mientras que la Universidad de San Buenaventura y la Universidad Externado de Colombia se ubican en el rango de 7-8 SMMLV.

6. Caso de la Universidad Cooperativa de Colombia - Campus Popayán

- Los egresados de este campus muestran una alta retención laboral en el departamento de Cauca (82,6%), lo que indica un impacto positivo en la economía local.
- La tasa de cotizantes se ha mantenido estable, aunque con una caída significativa en 2020.
- La mayoría de los egresados se desempeñan en sectores como actividades profesionales, administración pública y educación.
- Se mantiene una estabilidad en la distribución de cotizantes por género, con las mujeres predominando en el empleo dependiente y los hombres en el independiente.

Recomendaciones

Se presentan a continuación una serie de recomendaciones para mejorar la empleabilidad de los egresados de la especialización en derecho procesal penal desde la gestión administrativa de la universidad:

1. Fortalecimiento de vínculos con empleadores regionales

- Establecer convenios formales con entidades públicas y privadas del sector jurídico en Cauca y regiones aledañas, particularmente en los sectores donde ya hay alta empleabilidad (administración pública y defensa).
- Crear un comité consultivo con representantes del sector empleador para alinear continuamente el currículo con las necesidades del mercado laboral.

2. Mejora en la formación para el emprendimiento y trabajo independiente

- Desarrollar módulos específicos sobre gestión de consultoría jurídica y emprendimiento legal, dado que el 20,8% de las egresadas y el 25,6% de los egresados trabajan como independientes.
- Implementar talleres sobre marketing de servicios legales, gestión financiera y uso de tecnologías para bufetes independientes.

3. Programa de seguimiento y apoyo posgraduación

- Crear un sistema de mentoría donde egresados experimentados asesoren a nuevos especialistas, especialmente en los primeros dos años tras la graduación.

- Implementar encuentros semestrales de networking profesional para egresados, aprovechando que el 82,6% permanece en el departamento del Cauca.

4. Fortalecimiento de competencias diferenciales

- Incorporar en el currículo formación en litigación oral, redacción jurídica avanzada y manejo de herramientas tecnológicas para el derecho procesal penal.
- Desarrollar certificaciones adicionales en especialidades emergentes como derecho penal ambiental, ciberdelitos y justicia restaurativa.

5. Diversificación de áreas de especialización complementarias

- Ofrecer diplomados o cursos cortos en áreas complementarias como criminología, medicina legal, psicología forense y técnicas de investigación criminal.
- Explorar la posibilidad de doble titulación con programas afines que amplíen el campo laboral.

6. Mejora de las condiciones salariales de egresados

- Considerando que la mediana salarial (6-7 SMMLV) es menor que la de otras instituciones, implementar formación en negociación salarial y valoración de servicios profesionales.
- Establecer observatorio de remuneraciones en el sector jurídico para proporcionar información actualizada a egresados sobre rangos salariales adecuados.

7. Fortalecimiento de la educación continuada

- Implementar un programa de actualización anual sobre cambios legislativos y jurisprudenciales en el ámbito penal.
- Ofrecer descuentos especiales para egresados en programas de educación continuada y otras especializaciones complementarias.

8. Internacionalización del perfil del egresado

- Establecer convenios con universidades extranjeras para intercambios académicos y profesionales.
- Incorporar módulos sobre derecho penal comparado y estándares internacionales de derechos humanos en procesos penales.

9. Implementación de un sistema de alerta temprana

- Crear mecanismos para identificar tendencias negativas en la empleabilidad, considerando la caída observada en la tasa de cotizantes desde 2017.
- Realizar encuestas a egresados recientes para detectar dificultades en la inserción laboral.

10. Acreditación de alta calidad del programa

- Iniciar el proceso para obtener la acreditación de alta calidad del programa, lo que potencialmente podría mejorar el prestigio y posicionamiento de los egresados en el mercado laboral.
- Realizar benchmarking con programas nacionales e internacionales de referencia para identificar mejores prácticas.

Estas recomendaciones están diseñadas para ser implementables desde la gestión administrativa universitaria y responden directamente a los hallazgos presentados en el informe, orientándose a mejorar tanto la empleabilidad como las condiciones laborales de los especialistas en derecho procesal penal del Campus Popayán.

Bibliografía

OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>

SNIES. (2025). *Consulta de Programas*. Obtenido de <https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/programas>