



Informe de Empleabilidad

**Programa de Especialización en Derecho
Laboral y Seguridad Social, campus Pereira**

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de posgrado de especialización derecho laboral y seguridad social, 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 instituciones de educación superior en el territorio que ofrecen esta formación, 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	1 de agosto de 2024, 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: derecho laboral, seguridad social, relaciones laborales, derecho del trabajo (sin limitar posibles complementos o similitudes 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); centro occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: derecho laboral, seguridad social, derecho del trabajo (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

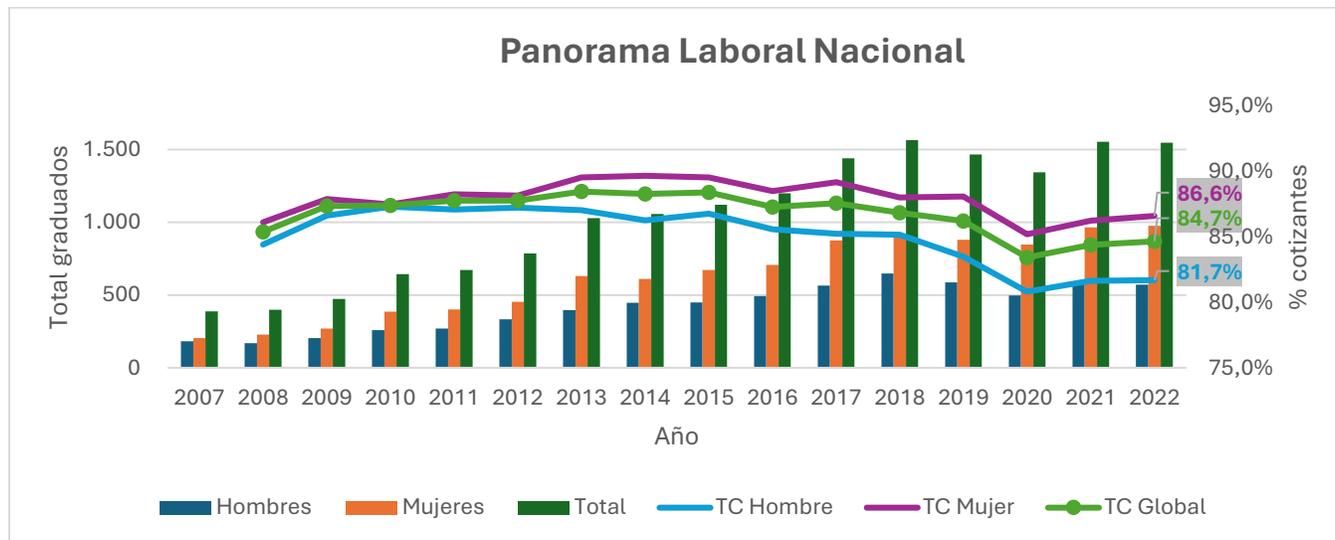
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia	10
Conclusiones	10
Recomendaciones.....	11
Bibliografía	13

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 2021 este monto tenía el nivel de \$908.526.
- 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.

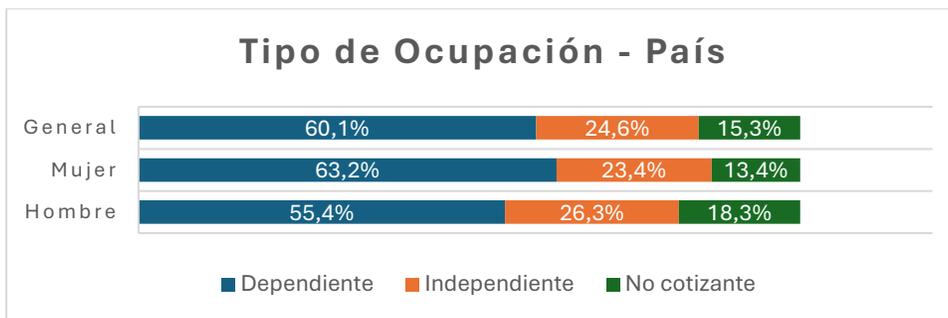


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de especialización en derecho laboral y seguridad social, y semejantes, a nivel país presenta una clara tendencia creciente en el número de graduados por año, especialmente entre 2007 y 2018, para luego estabilizarse alrededor de los 1.500 nuevos profesionales cada año hasta 2022. Según el género de estas personas, se observa un nivel mayoritario de mujeres, aproximadamente el 63% del total, frente a un 37% de hombres, y no se estima que esta tendencia presente cambios en el corto plazo, pues la participación de hombres en este campo se ha estancado en alrededor de casi 500 nuevos profesionales cada año desde 2013.

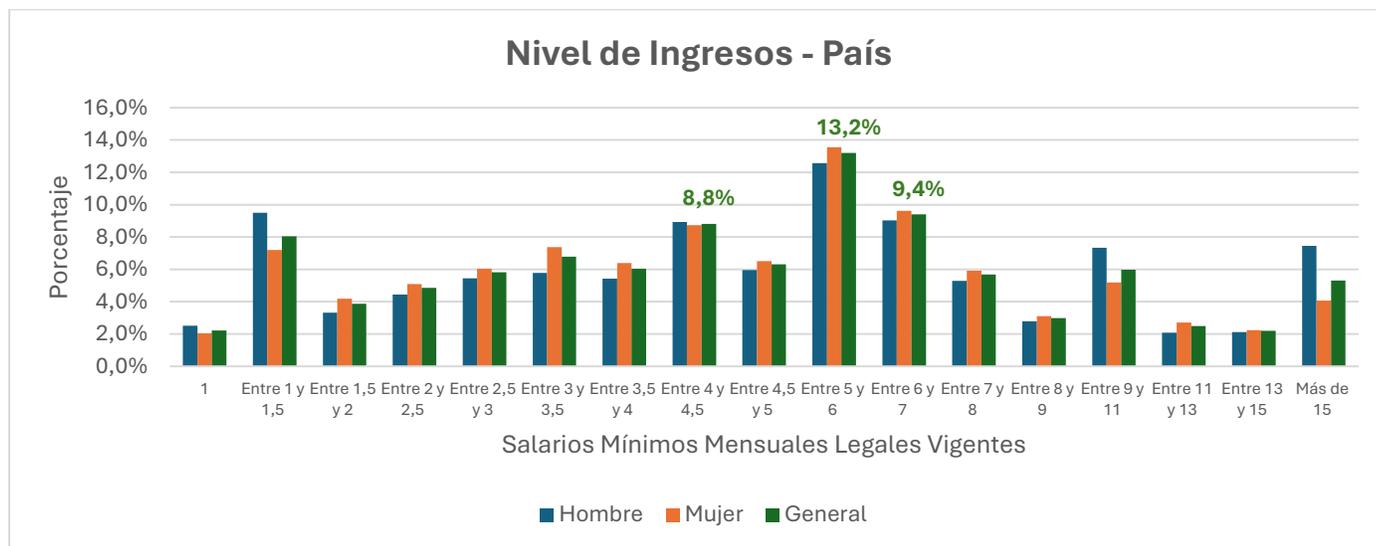
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de empleabilidad formal (TC) de los especialistas en derecho laboral en Colombia, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico con una cifra de cotizantes de alrededor del 88,5%. Posterior a este último año, se denota una tendencia negativa de la TC con un valor mínimo en el año 2020, llegando hasta el 83,4% (80,8% para hombres y 85,2% para mujeres), es decir, una reducción cercana a los 5 puntos porcentuales en cuanto a tasa de empleabilidad en cinco años.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, desde 2013, menores tasas de cotizantes, estando por debajo del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina hasta por 5 puntos porcentuales (en 2022), registrando esta diferencia una tendencia a incrementarse en los últimos años, esto es posible señal de una disparidad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo relacionadas con aspectos de género, directa o indirectamente, para lo cual habrá que realizar indagaciones más detalladas.



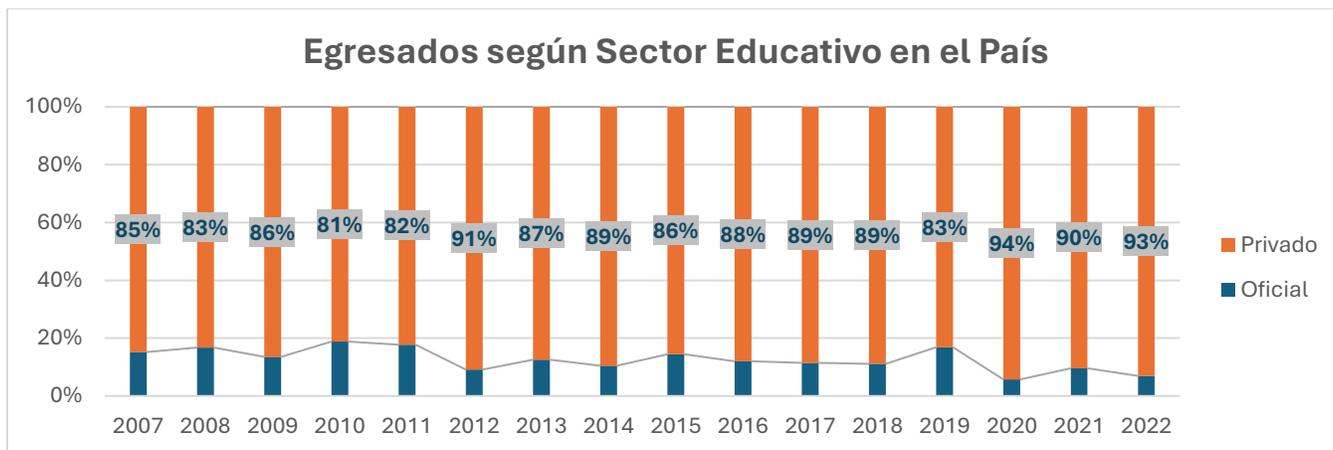
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 84,7% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 15,3%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 60,1% del total, es decir, el 70,9% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 24,6% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 29,1% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran menor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadoras dependientes; los hombres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma independiente, junto con una mayor tasa de no cotizantes.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales promedios de los profesionales en derecho laboral y seguridad social 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 5 y 6 SMMLV, cerca al 13,3% del total, si se le suman los que perciben entre 6 y 7, se concreta que cerca del 22,6% percibe ingresos entre 5 y 7 SMMLV.

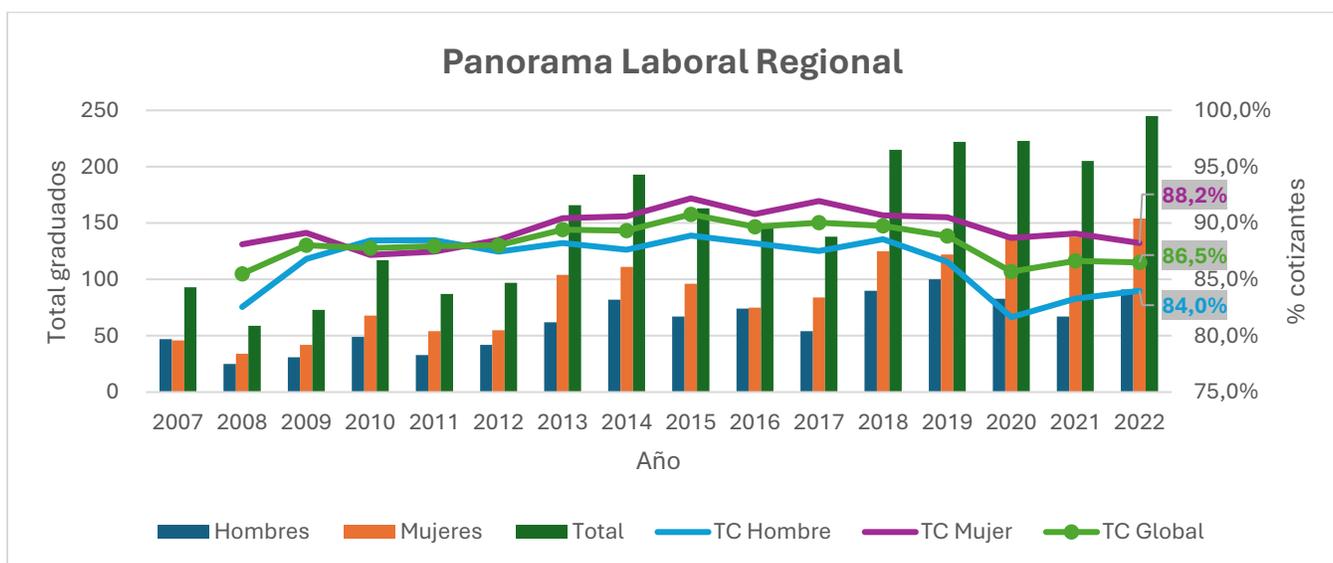


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 93% de la formación actual de especialistas en derecho laboral en el país para 2022. Este porcentaje ha ido en aumento en los últimos años, en detrimento del aporte porcentual representado por las instituciones de carácter oficial o público desde 2012, fortaleciendo la presencia de la oferta educativa de las instituciones privadas en este campo profesional.

Panorama Regional

Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de estos profesionales 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 de cotizantes (TC):

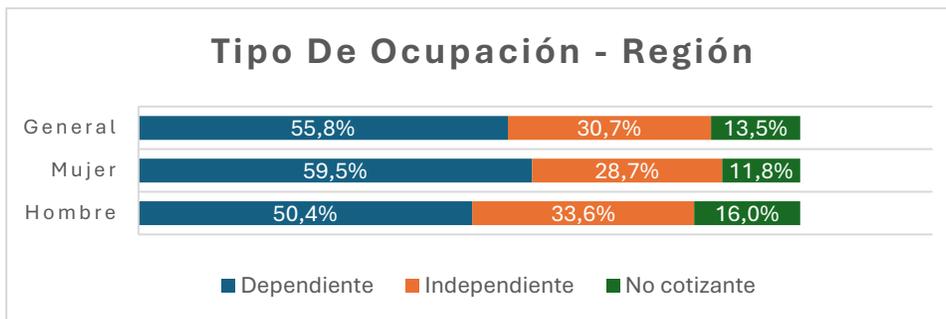


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia diferente al panorama nacional, en donde entre 2007 y 2013 se registra un aumento constante del número de nuevos profesionales cada año, hasta llegar a un pico de 166 nuevos graduados en este último año, y posteriormente registrando una tendencia inversa, es decir, se reduce dicha cantidad para los siguientes años, hasta 2017 en donde se registraron 138 nuevos profesionales en este campo, para luego retomar su tendencia al alza. En cuanto a la distribución por géneros, se mantiene la participación mayoritaria de mujeres, siendo un poco menos del 60% del total, posición que se ha reforzado en los últimos años, pues cada vez más la proporción de mujeres es mayor, en 2022, por ejemplo, las mujeres representaron el 62,8% de los recién egresados.

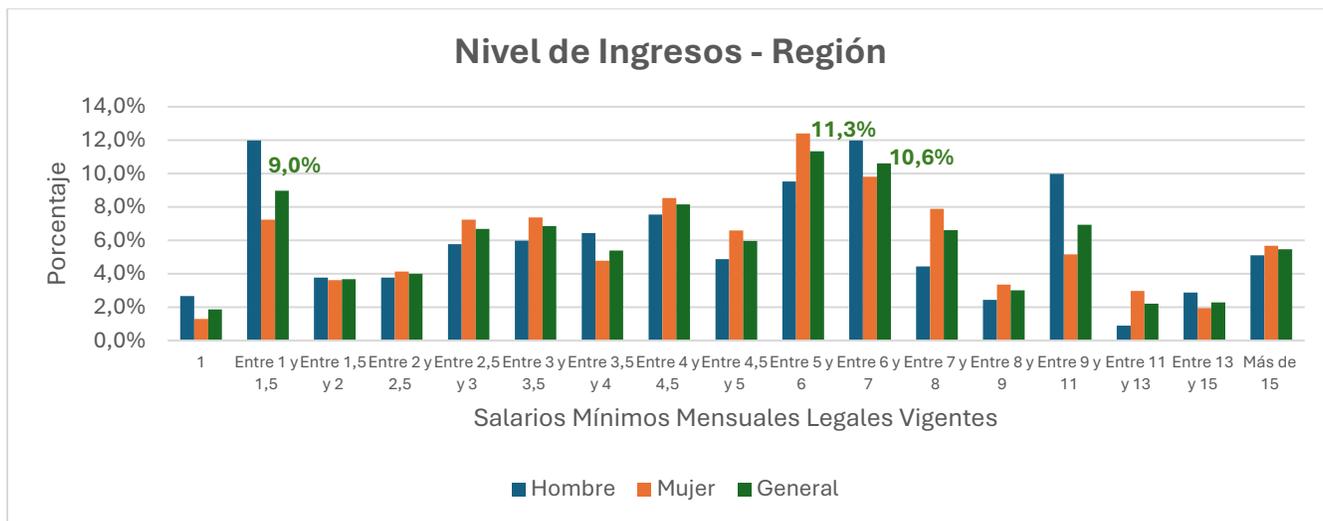
En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad muestra un comportamiento similar al del nivel nacional, estando estable entre 2009 y 2018, posteriormente reduciéndose constantemente hasta su mínimo en 2020, con un nivel de TC global de 85,7%, similar en esta situación a lo registrado en el panorama nacional, aunque registrando un progreso de su resultado para 2021, alcanzando un nivel de 86,7%. El promedio histórico de la TC para esta región es superior que el registrado a nivel país, siendo del 88,4%, esto puede indicar un contexto socioeconómico más favorable para este grupo de profesionales en esta región, en comparativa con el del resto del país.

En comparativa por género, la diferencia en tasa de cotizantes entre hombres y mujeres es similar a la tendencia nacional, estando la tasa de cotizantes de los hombres por debajo de la de sus pares femeninos en casi todo el periodo aquí presentando, aunque las diferencias en términos de puntos porcentuales son mayores que las del registro nacional, y la tendencia al alejamiento de los valores entre ambas tasas es creciente, marcando un distanciamiento de los resultados entre hombres y mujeres cada vez mayor.



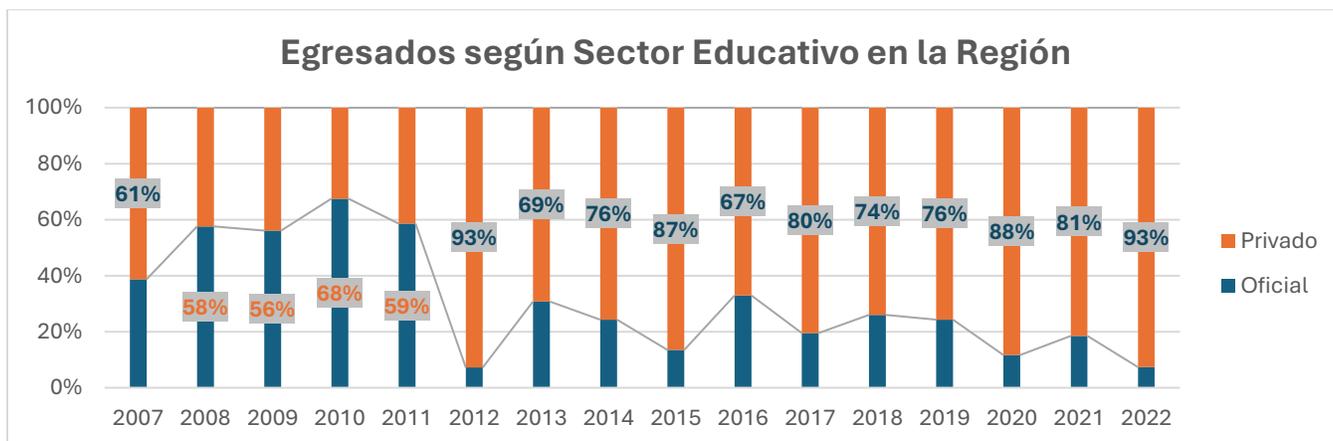
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales cotizantes (86,5%), es decir, mayor porcentaje de tasa de empleo formal, también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 30,7% del total, es decir, un 35,4% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de desempleo mayor y una mayor proporción de trabajadores de forma independiente.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos promedio, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes, a nivel regional, muestra una distribución similar a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una mayor concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 11,3% se encuentra en los rangos de entre 5 y 6 SMMLV, también destaca el porcentaje de profesionales que devengan entre 6 y 7 SMMLV, siendo el 10,6% del total.

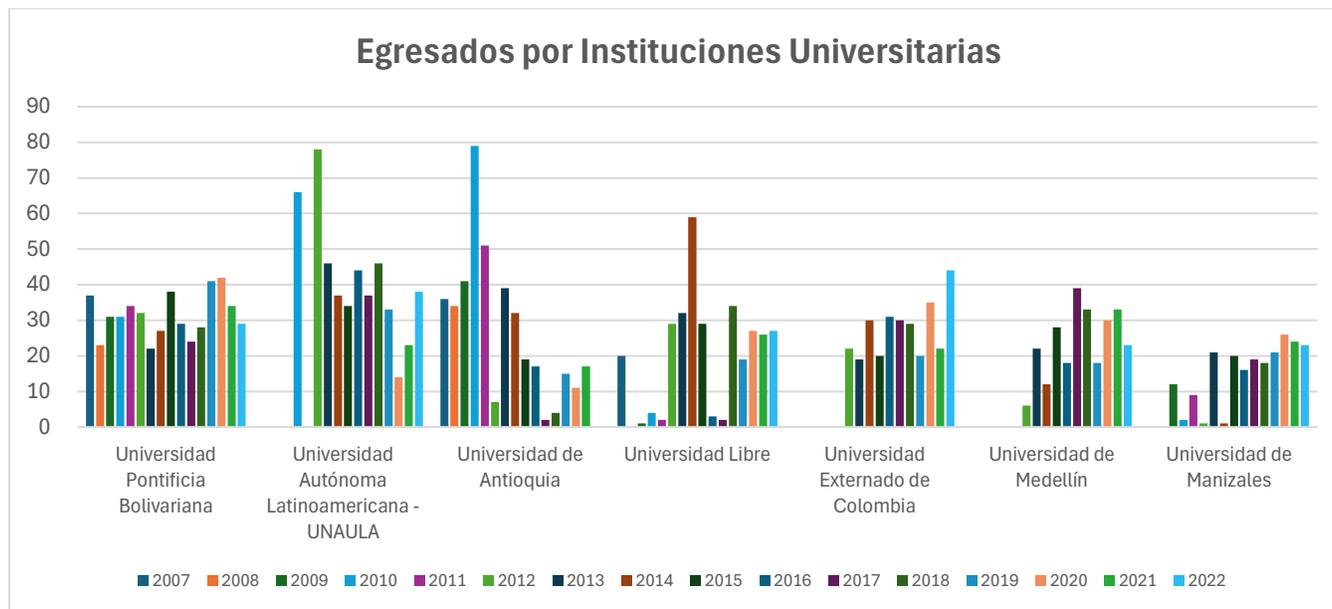


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se mantiene la predominancia de las instituciones de carácter privado a partir de 2012, llegando a representar incluso más del 90% del total de personas graduadas en el área, esto demuestra la importancia de este tipo de instituciones en la región para la formación de profesionales especialistas en derecho laboral y seguridad social.

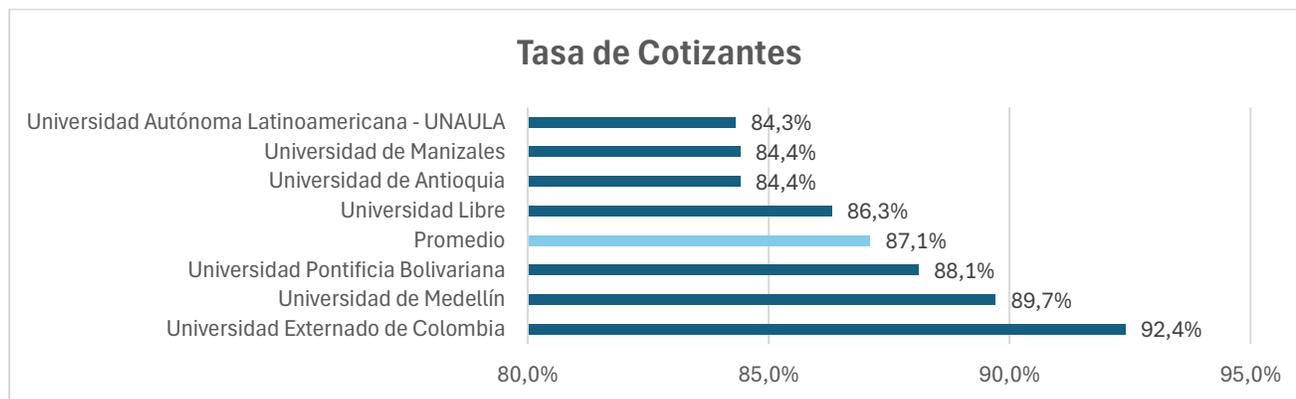
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en derecho laboral y seguridad social en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 7 instituciones de educación superior que cuentan con el programa de especialización en derecho laboral y/o seguridad social, o similar, entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades Pontificia Bolivariana, Autónoma Latinoamericana y de Antioquia cuentan con los mayores números totales de egresados en este campo profesional. Algunas de estas instituciones muestran una tendencia a la baja en esta variable, como la Universidad de Antioquia, lo cual puede indicar un debilitamiento de su oferta educativa en este campo, mientras que otras, como la Universidad Externado de Colombia y la Universidad de Manizales, muestra una tendencia opuesta, es decir, un crecimiento sostenido del número de graduados cada año.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad Externado de Colombia, siendo del 92,4%, seguido por el dato registrado para los egresados de la Universidad de Medellín, con una TC de 89,7%. Cabe anotar que ninguna de las instituciones de la lista cuenta con acreditación de alta calidad en los programas de interés, reconocimiento que, otorgado por el Ministerio de Educación Nacional, por lo tanto, no es posible indicar algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad de Medellín	Entre 3 y 3,5
Universidad de Manizales	Entre 3,5 y 4
Universidad Libre	Entre 4,5 y 5
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 5 y 6
Universidad Autónoma Latinoamericana - UNAULA	Entre 5 y 6
Universidad Externado de Colombia	Entre 5 y 6
Universidad de Antioquia	Entre 6 y 7

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales en derecho laboral y seguridad social de este grupo de instituciones, registrando resultados diferentes, con rangos que van desde entre los 3 y 3,5, hasta los de entre 6 y 7 salarios mínimos como ingresos promedios, para el caso de los egresados de la Universidad de Antioquia. Como ninguno de los programas cuenta con acreditación de alta calidad, y además no contamos con algún diferenciador considerable, más allá del carácter privado o público de la institución, no es posible establecer a simple vista las razones de estos resultados para las diferentes universidades.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia

En el conjunto del total de sedes de la Universidad Cooperativa solo un campus tiene una oferta activa en el campo del derecho laboral y seguridad social como especialización. Siendo este el campus de Montería, sin embargo, a la fecha aún no se tienen registros depositados en el OLE vinculados a este grupo de egresados, considerando que su registro calificado (109900) fue relativamente recientemente adquirido (2020).

Conclusiones

Con base en la información presentada en el reporte, aquí están algunas de las principales conclusiones que se pueden extraer:

1. Tendencia creciente en graduados: A nivel nacional, se observa una clara tendencia al aumento en el número de graduados en programas de especialización en derecho laboral y seguridad social, especialmente entre 2007 y 2018, estabilizándose alrededor de 1,500 nuevos profesionales por año hasta 2022.

2. Mayor participación femenina: Aproximadamente el 60% de los graduados son mujeres, frente a un 40% de hombres. Esta tendencia se mantiene estable y no se prevén cambios en el corto plazo.
3. Fluctuación en la tasa de empleo formal: La tasa de cotizantes (TC) para estos profesionales mostró una tendencia positiva entre 2008 y 2015, alcanzando un máximo de 88,5%. Sin embargo, después de 2015 se observa una tendencia negativa, llegando a un mínimo de 83,4% en 2020, registrando una recuperación para su última medición, en 2022.
4. Disparidad de género en empleo formal: Desde 2013, los hombres registran menores tasas de empleo formal que las mujeres, con una diferencia que ha llegado hasta 5 puntos porcentuales en 2022.
5. Alta tasa de ocupación: A nivel nacional, el 84,7% de los profesionales en este campo realizaban alguna actividad laboral remunerada en 2022, con un 60,1% como trabajadores dependientes y un 24,6% como independientes.
6. Concentración salarial: Existe una concentración de profesionales que perciben entre 5 y 7 SMMLV, representando cerca del 22,6% del total.
7. Predominio del sector privado: Las instituciones privadas representan más del 93% de la formación de especialistas en derecho laboral en el país para 2022, una tendencia que ha ido en aumento.
8. Diferencias regionales: La región centro occidente muestra algunas diferencias respecto al panorama nacional, como una tasa de cotizantes histórica superior (88,4%) y una mayor proporción de trabajadores independientes.
9. Disparidad salarial por género: Se observa una tendencia donde los hombres y las mujeres varían en relación con que grupo posee mayores salarios en rangos salariales más altos, lo que podría indicar una posible disparidad de ingresos entre géneros.
10. Variación institucional: Existe una variación significativa en el desempeño laboral de los graduados según la institución educativa, tanto en tasas de empleo como en niveles salariales.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los datos presentados en el reporte, aquí hay una serie de recomendaciones que una universidad podría implementar para mejorar el desempeño profesional y laboral de los especialistas en derecho laboral y seguridad social:

1. Fortalecimiento de habilidades prácticas:
 - Implementar más prácticas profesionales y pasantías en empresas, bufetes de abogados y entidades gubernamentales relacionadas con el derecho laboral.
 - Desarrollar clínicas jurídicas especializadas en derecho laboral y seguridad social.
2. Actualización curricular continua:
 - Revisar y actualizar regularmente el plan de estudios para asegurar que refleje las últimas tendencias y cambios en la legislación laboral y de seguridad social.

- Incorporar módulos sobre tecnologías emergentes que impactan el derecho laboral, como el teletrabajo, derechos digitales y los riesgos emergentes (ciberseguridad, biometría, inteligencia artificial) (Pastor, 2021).
3. Desarrollo de habilidades blandas:
 - Incluir cursos o talleres sobre negociación, mediación y resolución de conflictos laborales, incluyendo técnicas como la negociación colectiva, mediación laboral y resolución extrajudicial (Yebra, 2017).
 - Fomentar habilidades de comunicación efectiva y asesoramiento a clientes.
 4. Fomento del emprendimiento:
 - Ofrecer formación en gestión de despachos jurídicos y consultoría independiente, dado el alto porcentaje de profesionales que trabajan de forma independiente.
 5. Networking y vinculación laboral:
 - Organizar ferias de empleo especializadas en derecho laboral y seguridad social.
 - Crear una red de alumni activa que fomente las conexiones profesionales y oportunidades laborales.
 6. Enfoque en igualdad de género:
 - Implementar programas de mentoría y liderazgo dirigidos especialmente a mujeres para abordar la disparidad salarial observada en los rangos más altos.
 - Realizar talleres de concientización sobre equidad de género en el ámbito laboral.
 7. Especialización y nichos de mercado:
 - Ofrecer cursos electivos o especializaciones en áreas emergentes del derecho laboral, ejemplo, el derecho laboral internacional, regulación de nuevas formas de trabajo, Smart Contracts, etc. (LegalToday, 2021).
 8. Investigación aplicada:
 - Fomentar la investigación en temas de actualidad en derecho laboral y seguridad social, involucrando a los estudiantes en proyectos con impacto real.
 9. Internacionalización:
 - Establecer convenios con universidades extranjeras para intercambios académicos y dobles titulaciones.
 - Ofrecer cursos sobre derecho laboral comparado y estándares internacionales de trabajo.
 10. Seguimiento y apoyo posgraduación:
 - Implementar un sistema de seguimiento a egresados más robusto para entender mejor sus trayectorias profesionales y necesidades.

- Ofrecer programas de educación continua y actualización para egresados.

11. Fomento del bilingüismo:

- Incorporar cursos de inglés legal o cursos de especialidad impartidos en inglés para mejorar la competitividad de los graduados.

Estas recomendaciones buscan abordar las principales áreas de oportunidad identificadas en el reporte, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, el desempeño profesional y los ingresos de los especialistas en derecho laboral y seguridad social.

Bibliografía

- LegalToday. (2021). *¿Cuáles son las principales áreas de futuro en el negocio jurídico?* Obtenido de <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/cuales-son-las-principales-areas-de-futuro-en-el-negocio-juridico-2-2021-01-13/>
- OLE. (2023). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Pastor, A. (2021). *Nuevas tecnologías y riesgos digitales: la transformación del Derecho hacia una nueva era*. Obtenido de <https://www.legaltoday.com/legaltech/nuevas-tecnologias/nuevas-tecnologias-y-riesgos-digitales-la-transformacion-del-derecho-hacia-una-nueva-era-2021-04-26/>
- Yebra, I. (2017). *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Obtenido de <https://www.ineaf.es/tribuna/la-solucion-extrajudicial-de-los-conflictos-laborales/>