



Informe de Empleabilidad

Programa de Derecho, campus Barrancabermeja

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado de derecho, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, un énfasis a nivel territorial y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen este programa en la región centro oriente. 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	4 de septiembre 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 (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Nivel académico: pregrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (https://n9.cl/4sqf9) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); centro oriente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Derecho (sin limitar posibles complementos denominacionales) Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

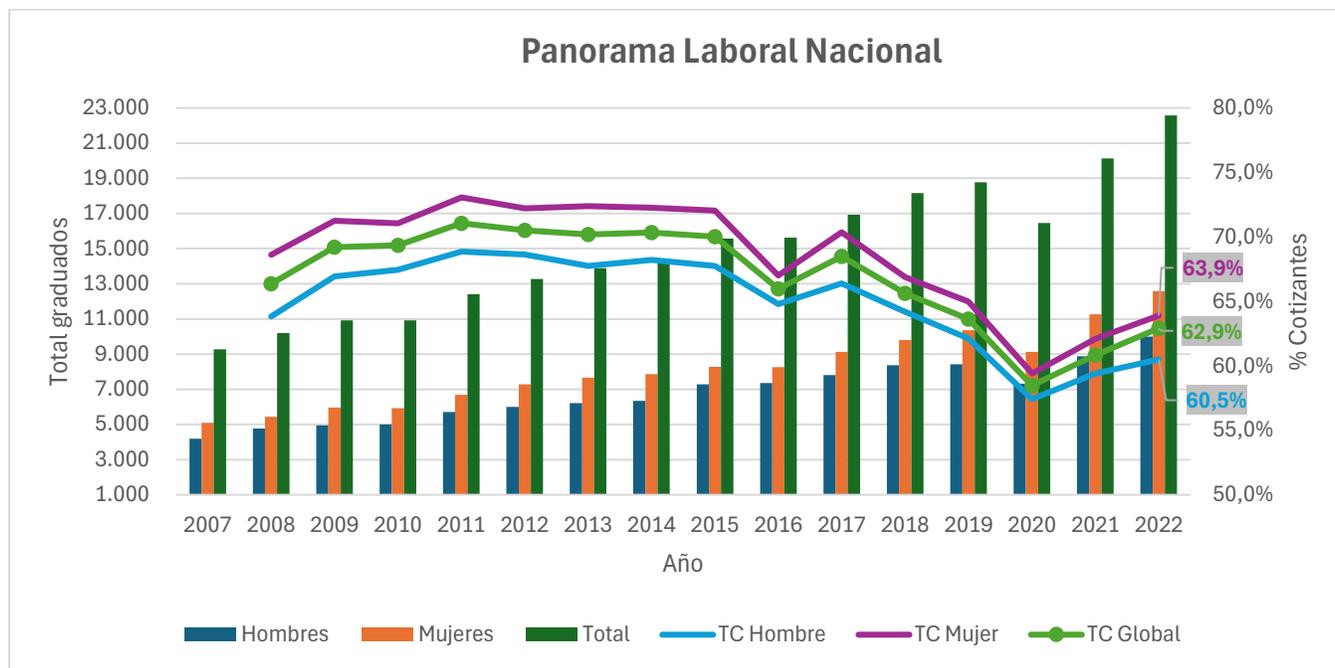
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Barrancabermeja	11
Conclusiones	13
Recomendaciones.....	14
Bibliografía	16

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 empleo promedio (TE) 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.

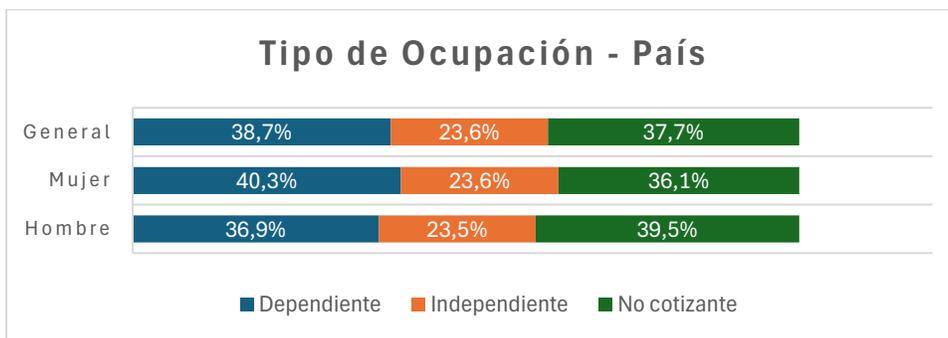


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de derecho a nivel país registra una tendencia al alza en los últimos 16 años, registrando una fuerte aceleración desde el año 2015, siendo la población femenina la que cuenta con mayor presencia entre este grupo de profesionales (63,9% a 2022). Se registra una reducción del 12,4% en el total de graduados en 2020 frente a los registrados en 2019, esto con posible relación por la limitación 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, para posteriormente retomar la tendencia a aumento constante en cantidad de egresados, llegando a ser 22.579 en 2022.

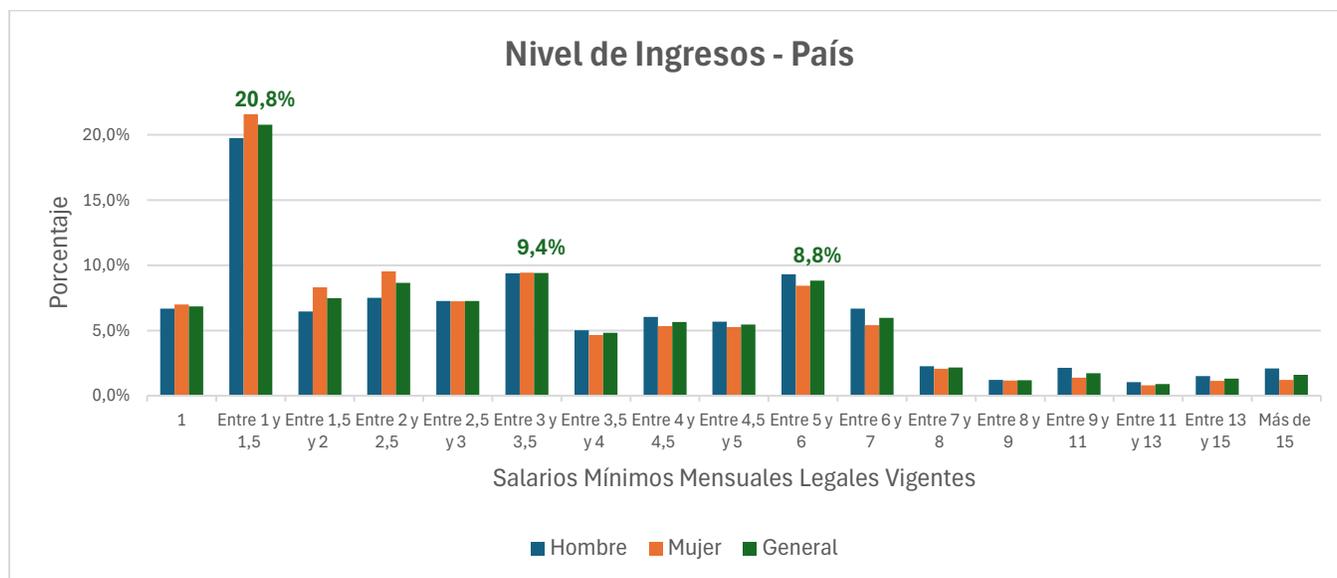
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes de los abogados en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro, entre 2007 y 2022 se contempla una clara tendencia negativa en la tasa de empleo, registrando su máximo histórico en 2011, con una cifra de empleo formal de alrededor del 71,1% del total (73,1% para mujeres y 68,9% para hombres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 58,5% (59,4% para mujeres y 57,4% para hombres, es decir, una reducción cercana a los veinte puntos porcentuales en cuanto a tasa de empleabilidad formal en 13 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de los abogados, siendo la tasa de empleo del 62,9%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad en este campo es del 67,7%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales mujeres registra, en todo el periodo aquí registrado, mayores tasas de empleo formal, estando por encima del promedio de tasa de empleo de la población masculina hasta por 4,8 puntos porcentuales (en 2008), aunque esta diferencia registra una tendencia a la baja, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse, registrando más recientemente una diferencia de 3,4 puntos porcentuales en 2022.



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

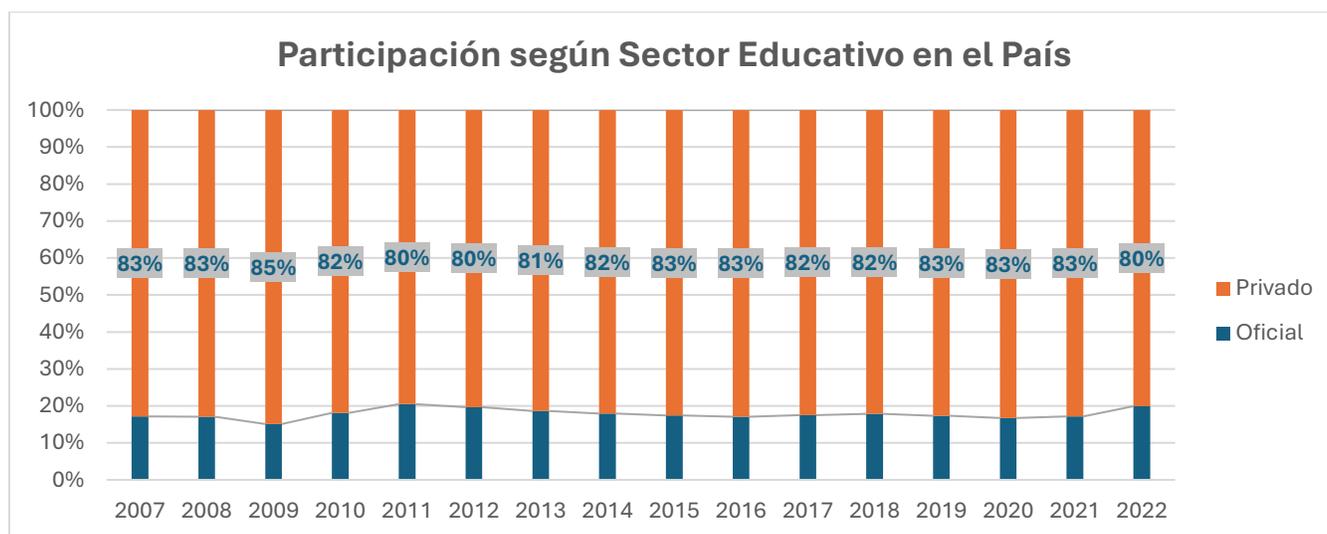
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 62,3% de los abogados y abogadas en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada formal, frente a una tasa de no cotizantes del 37,7%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 38,7% del total, es decir, el 62,2% de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 23,6% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 37,8% de los profesionales 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 (38,9%), las mujeres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente (63,0%), junto con una menor 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 de los profesionales en derecho en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese mismo año, esto únicamente posible para aquellos abogados que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se excluyen 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, cerca al 20,8% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 3 y 3,5 SMMLV, rondando el 9,4% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 3,5 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se atenúa en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto, dando esto indicios sobre un comportamiento de inequidad salarial basado en temas de género, sin embargo es importante realizar indagaciones más específicas sobre este asunto para llegar a afirmaciones concluyentes.

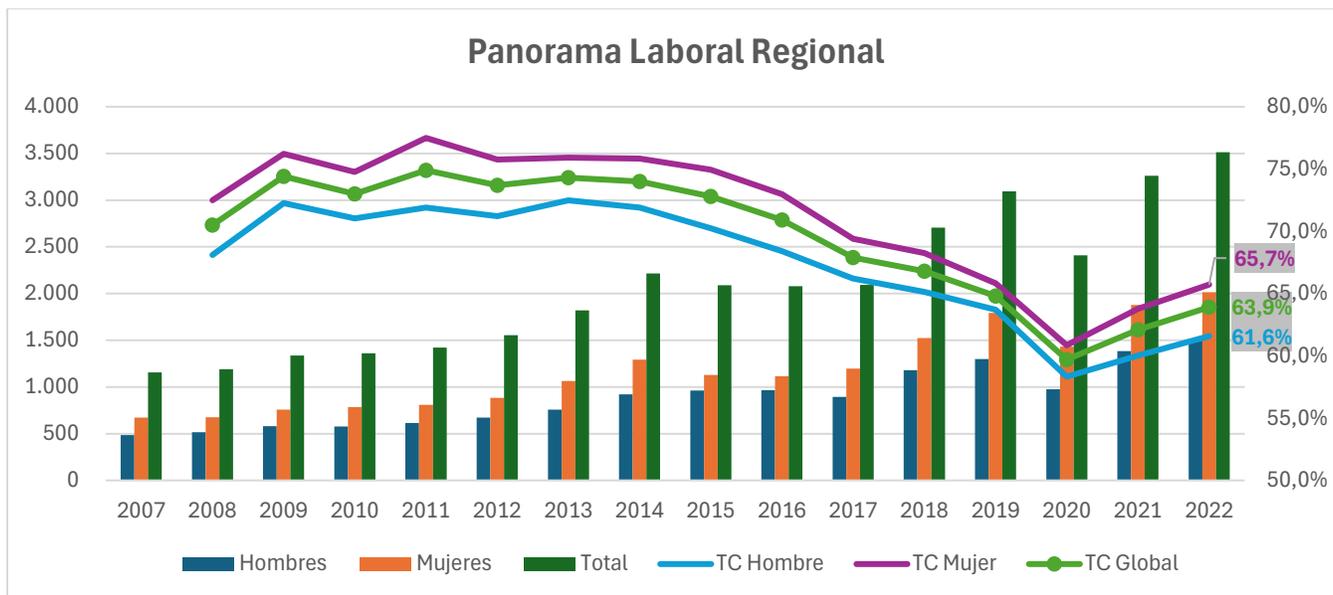


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 82% de la formación actual de abogados y abogadas en el país. No se percibe ningún cambio importante en esta tendencia frente a los porcentajes de participación de los sectores privado y público entre los años 2007 y 2022.

Panorama Regional

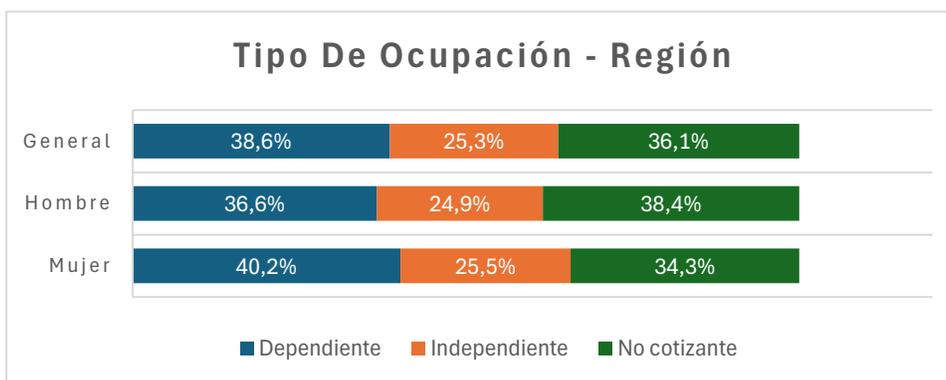
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de derecho en la región de centro oriental del país, considerando la cercanía geográfica de estos territorios así como sus relaciones culturales y económicas,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



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

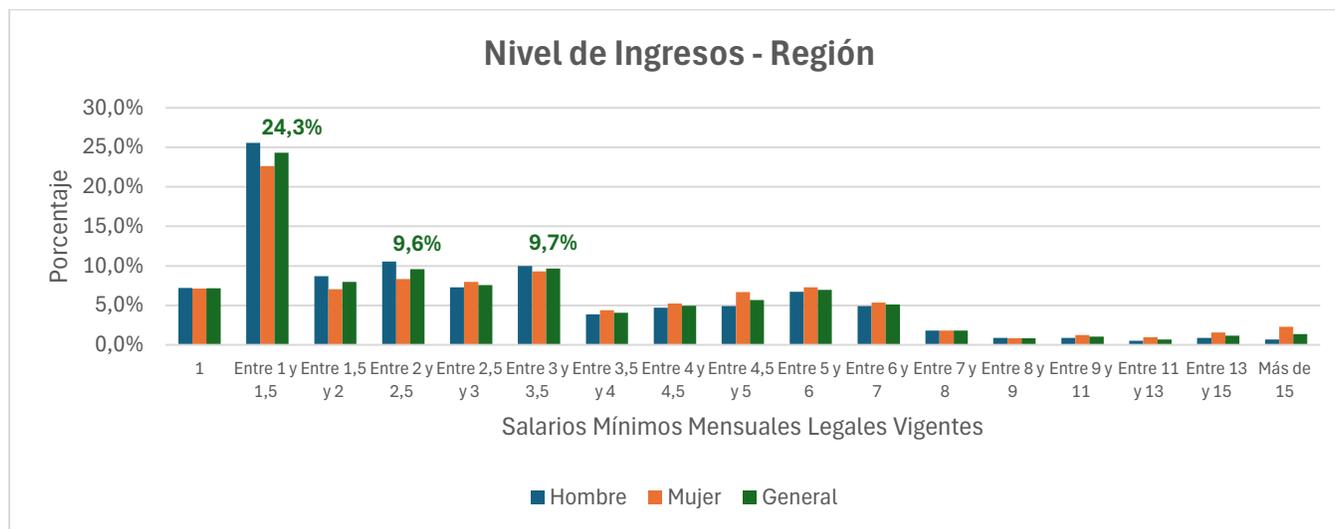
A nivel histórico, la cantidad de graduados en el área de derecho en esta región registra una tendencia similar al panorama nacional, en donde desde el año 2012 se observa un aumento constante de la cantidad total de profesionales graduados, aunque en 2020 ocurre una disminución importante, los años siguientes registran nuevamente la tendencia al alza histórica. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres siguen primando en este sector profesional, representando el 57,1% del total acumulado al 2022.

En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad formal se mantuvo estable, en torno al 74 % entre 2009 y 2015, sin embargo, luego de este año el nivel de ocupación registra una tendencia a la baja, similar a lo registrado a nivel nacional, sin embargo, a nivel regional las tasas se mantienen por encima del promedio nacional, el cual, a nivel general, se encuentra en el nivel de 69,6%, frente al 67,7% a nivel nacional. Igualmente, el grupo de mujeres ostenta un nivel de empleo formal mayor que el de los hombres, 71,3 y 67,5 por ciento, respectivamente, siendo las diferencias entre tasas de empleo mayores que las registradas a nivel nacional, alcanzando una diferencia de 4,7 puntos porcentuales en 2022.



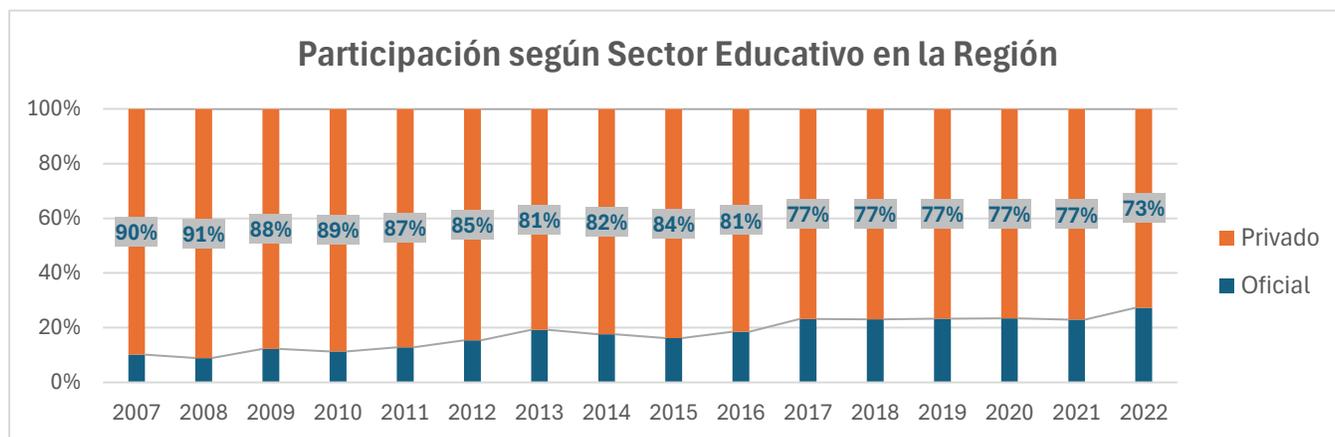
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una menor tasa de profesionales no cotizantes, también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 39,5% del total, es decir, casi 3 puntos porcentuales superior al promedio nacional. En cuanto a comparación por género, los hombres, nuevamente, tienen una cifra de no trabajadores formales por debajo del promedio, es decir, una menor TC que las mujeres, además de que su tasa de empleo como dependiente es menor.



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

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 muy similar a la anotada a nivel nacional, exceptuando el hecho de que para los rangos salariales superiores (más de 3,5 SMMLV) las proporciones de mujeres son mayores que las de hombres en todos los rangos, mientras que para los rangos salariales bajos la tendencia es inversa. La mayor proporción de los profesionales en derecho en esta región perciben entre 1 y 1,5 SMMLV; también destaca el porcentaje de profesionales, tanto de hombres como de mujeres, que perciben ingresos en el rango de entre 2 y 2,5 y entre 3 y 3,5 SMMLV (9,6% para cada caso).

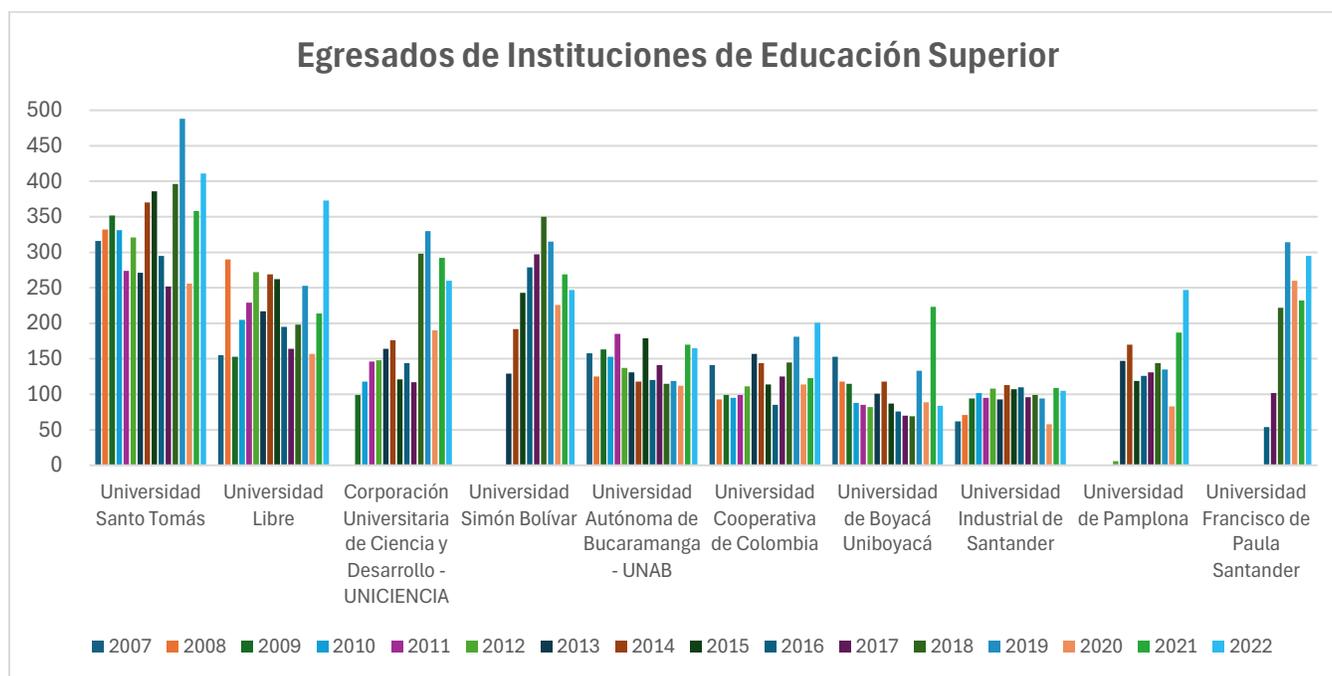


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se acentúa la predominancia de las instituciones de carácter privado, llegando a representar incluso más del 94% del total de personas graduadas en el área de derecho en el año 2008, aunque posteriormente se registra una tendencia al alza en la participación de las instituciones públicas, hasta llegar al 27% en 2022, no obstante estas cifras se encuentran en niveles superiores a los promedios nacionales para cada año.

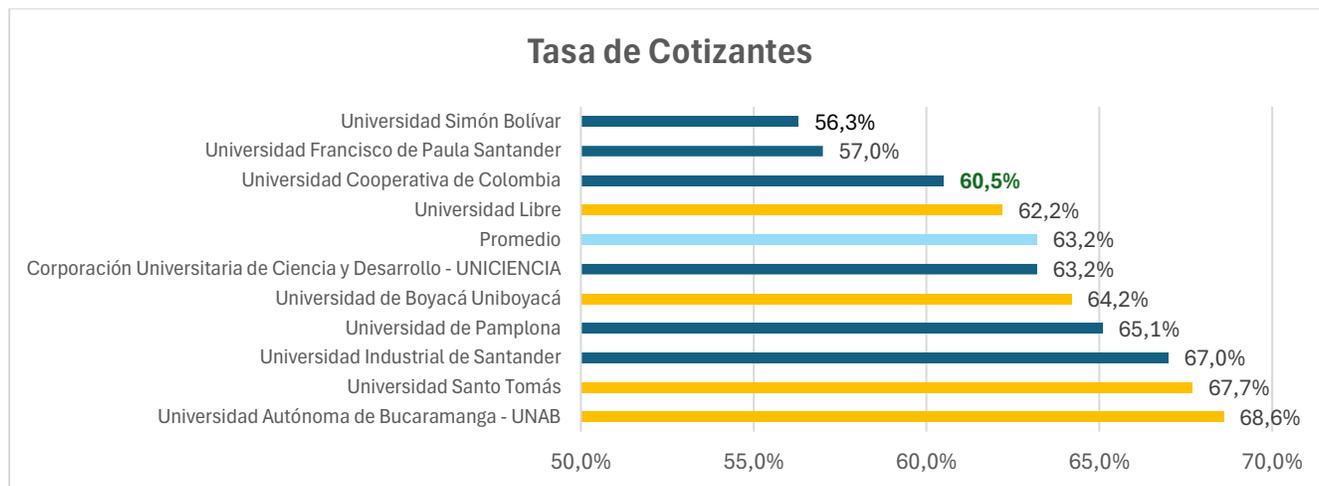
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en derecho en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto. En este caso se toman en consideración los datos de las instituciones ubicadas en la región centro oriental de Colombia:



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

Para un total de 28 instituciones de educación superior que reportan egresados en el programa de derecho entre 2007 y 2022 en la región, se seleccionaron únicamente aquellas que tuvieran un total de egresados por encima de las 1.400 personas (cifra límite establecida de forma discrecional, teniendo en cuenta las cifras de egresados totales de la lista de instituciones), esto con el fin de destacar aquellas instituciones con mayor aporte a los procesos formativos en este campo. Las universidades Santo Tomás, Libre y Uniciencia registran las mayores cifras, sumando 5,4, 3,6 y 2,6 mil egresados en estos años, correspondientemente. Cabe destacar además los datos provenientes de la Universidad de Pamplona y de la Universidad Francisco de Paula Santander, registrando aumentos constantes y significativos en su número de egresados los últimos años.



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 Autónoma de Bucaramanga, superando el 68%, más de 5 puntos porcentuales por encima del promedio (63,2%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia se registra una tasa del 60,5%, lo cual la ubica por debajo del promedio. Cabe destacar que las universidades en el top 3 de la lista cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas de derecho (barras color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto puede indicar algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y la habilidad de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

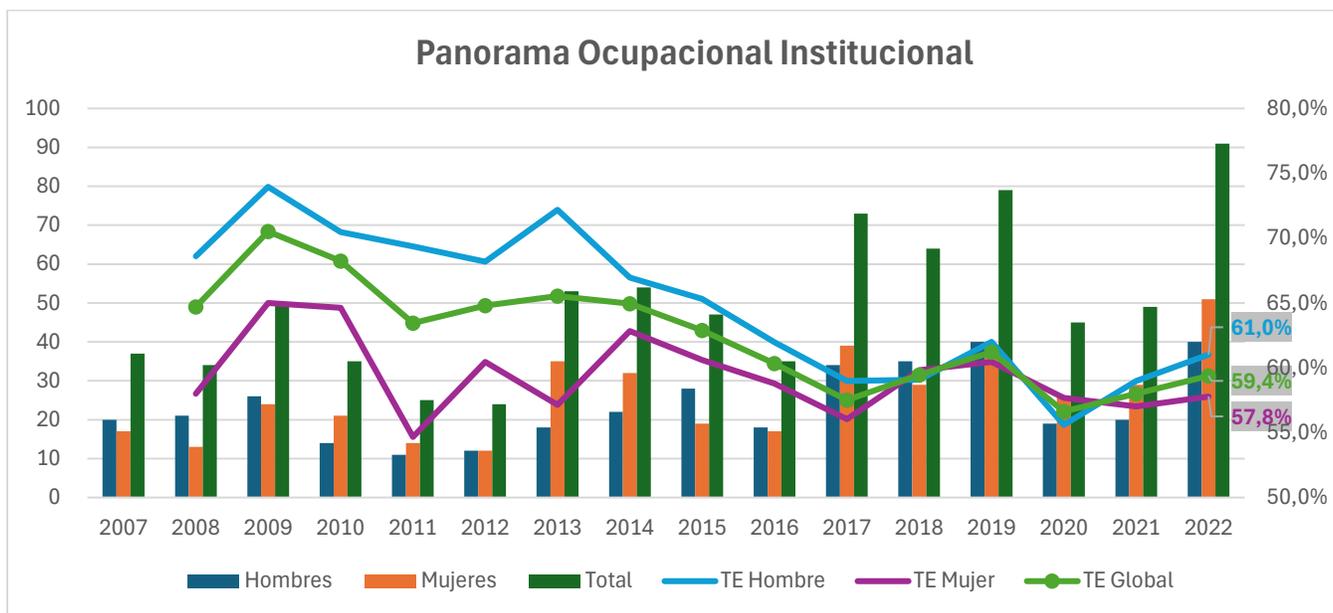
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Simón Bolívar	Entre 1,5 y 2
Universidad Francisco de Paula Santander	Entre 1,5 y 2
Universidad de Pamplona	Entre 2 y 2,5
Universidad Santo Tomás	Entre 2,5 y 3
Universidad Libre	Entre 2,5 y 3
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 2,5 y 3
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 2,5 y 3
Universidad Industrial de Santander	Entre 2,5 y 3
Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA	Entre 3 y 3,5
Universidad de Boyacá Uniboyacá	Entre 3 y 3,5

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 de este grupo de instituciones. Destacan los valores de ingresos promedios alcanzados por los egresados de las universidades Uniboyacá y Uniciencia, mientras que la mayoría del resto del grupo de instituciones está en el rango de entre 2,5 y 3 SMMLV, incluida aquí la Universidad Cooperativa de Colombia. El contar con reconocimiento de alta calidad académica no parece tener algún tipo de incidencia sobre esta variable.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Barrancabermeja

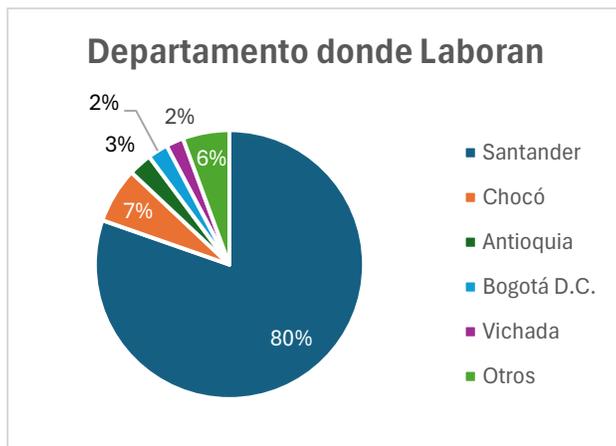
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Barrancabermeja para el programa de Derecho, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registran dos programas homónimos para este campus, con códigos 106877, 15019 y 7286, estando actualmente “activo” el primero de ellos (SNIES, 2024), sin embargo la información relaciona a los egresados de ambos códigos (ya que el OLE discrimina a cada programa según su código específico).



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

Los datos en cuanto al total de graduados del programa de derecho para la institución no muestran una tendencia clara a través de los años, presentando diferentes ciclos de crecimiento y decrecimiento en el número de nuevos profesionales graduados por año, sin embargo, la tendencia a largo plazo se puede considerar como creciente, pues es recientemente en 2022 donde se alcanza el pico histórico de graduados, con un total de 91 nuevos profesionales. En cuanto a la participación de hombres y mujeres en la formación, se alcanza un valor casi paritario entre los dos grupos, siendo los hombres el 47% y las mujeres el 53% del total acumulado en estos años.

El comportamiento de la tasa de empleo formal de este grupo de profesionales sigue la tendencia marcada a nivel nacional y regional, presentando una reducción considerable para el año entre 2010 y 2017, pasando del 70,5 al 57,5 por ciento, posteriormente se registra un repunte de la variable, sin embargo para 2020 se percibe nuevamente un deterioro de la misma, ocurriendo lo mismo que en el panorama nacional, aunque más recientemente se percibe una mejora del desempeño de la empleabilidad formal en este grupo de profesionales. Realizando una comparativa según el género, se repite la tendencia global, en donde las mujeres gozan de unas mayores tasas de colocación laboral, por lo menos hasta 2019, año después del cual la tendencia se invierte, favoreciendo más recientemente el resultado en términos de TC para el grupo de hombres, aunque la diferencia en PP es solo de 3.



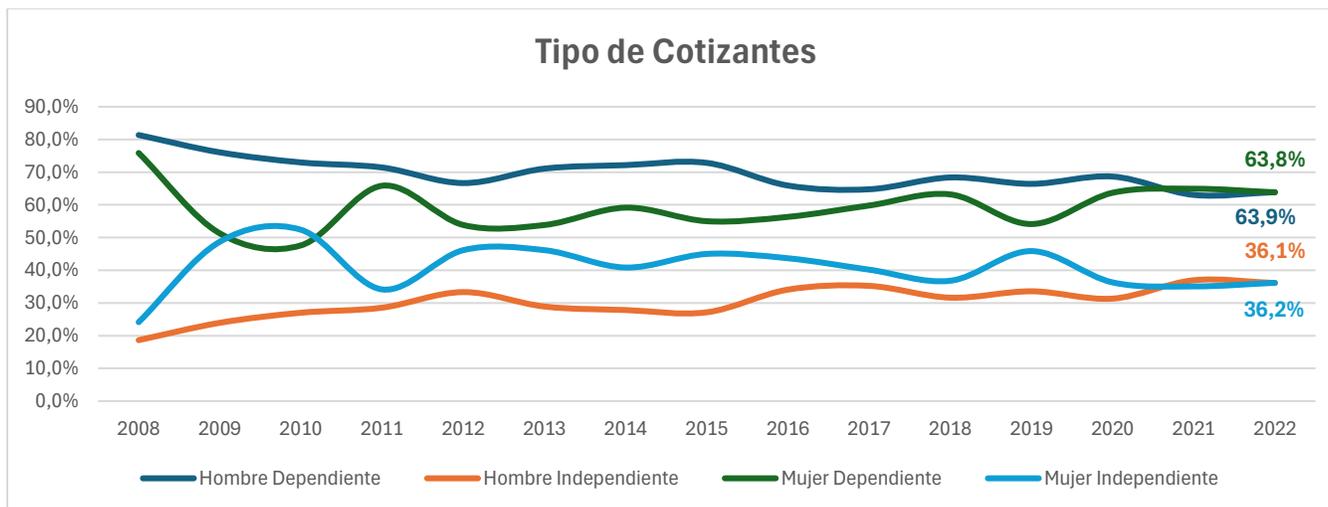
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un poco más del 80% del total se encuentran laborando en el departamento de Santander, mientras que un 7% se encuentra en el departamento de Chocó, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de derecho del campus Barrancabermeja 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 porcentajes altos con los que se encuentran en los departamentos de Antioquia (2,8%) y Bogotá D.C. (2,5%), siendo éstas regiones cercanas a la ciudad de Barrancabermeja.



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

Según el sector económico donde se desempeñan los abogados de la UCC campus Barrancabermeja, se puede decir que la mayoría se ocupa en la administración la administración pública, donde están incluidas las actividades de administración de justicia (35,4%), y en actividades profesionales, científicas y técnicas (18,9%), donde se incluyen las actividades jurídicas. Otro sector económico que destaca por porcentaje de participación en el de actividades de explotación de minas y canteras (9,1%), junto con la categoría de comercio (7,7%), como las actividades de asociaciones y gremios.



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

Finalmente, mostrando el dato de las tendencias de los trabajadores para realizar sus actividades profesionales de manera dependiente, es decir, bajo contratos laborales formales con alguna empresa o institución, o independientemente, se anota el hecho que desde el año 2009 existe una tendencia al alza en cuanto al porcentaje de profesionales que laboran de manera independiente. Sin embargo, esta tendencia parece estabilizarse a partir del año 2017, manteniéndose estable hasta los datos registrados en 2022, llegando a representar el 36% del total de los profesionales formalmente ocupados el último año.

Conclusiones

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

1. **Tendencias en la Empleabilidad:** A nivel nacional, la cantidad de graduados de programas de derecho ha mostrado un crecimiento constante desde 2007, con un aumento significativo a partir de 2015. Sin embargo, la tasa de cotizantes, que refleja la formalidad del empleo, ha experimentado fluctuaciones. Aunque alcanzó su punto máximo en 2011, cayó significativamente en 2020 debido a la pandemia de COVID-19, y solo comenzó a recuperarse en 2022.
2. **Disparidades de Género:** En general, las mujeres han tenido tasas de empleabilidad formal más altas que los hombres a lo largo del tiempo. Esta tendencia se observa tanto a nivel nacional como regional, aunque la brecha entre las tasas de empleo de mujeres y hombres ha disminuido en los últimos años.
3. **Diferencias Regionales:** La región centro-oriente de Colombia, que incluye Barrancabermeja, ha mostrado una tendencia similar al promedio nacional en términos de crecimiento de graduados y tasas de empleo. Sin embargo, la región ha mantenido consistentemente una tasa de cotizantes ligeramente superior al promedio nacional, lo que sugiere un mercado laboral más robusto para los profesionales del derecho en esta zona.

4. **Comparativa Institucional:** Las universidades de la región centro-oriente, como la Universidad Autónoma de Bucaramanga, muestran tasas de cotizantes superiores al promedio regional, lo que podría indicar la influencia positiva de la acreditación de alta calidad en los programas de derecho sobre la empleabilidad de sus egresados. En comparación, la Universidad Cooperativa de Colombia presenta una tasa de cotizantes algo inferior al promedio.
5. **Retención de Talento:** Los egresados del programa de derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia en Barrancabermeja tienden a quedarse en la región, con más del 80% trabajando en el departamento de Santander. Esto refleja una fuerte retención de talento en el área, lo que podría estar influenciado por las oportunidades laborales locales en sectores como la administración pública y las actividades profesionales científicas y técnicas.
6. **Rangos Salariales:** A nivel nacional y regional, los profesionales del derecho tienden a concentrarse en los rangos salariales más bajos, entre 1 y 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Las disparidades salariales de género también son evidentes, con hombres ocupando un mayor porcentaje de los rangos salariales más altos.

Recomendaciones

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

1. Fortalecimiento de las alianzas con el sector público y privado:

- **Razonamiento:** Dado que una gran parte de los egresados se emplea en la administración pública y en actividades jurídicas, es crucial fortalecer las alianzas estratégicas con entidades gubernamentales, despachos de abogados y empresas del sector privado.
- **Implementación:** Crear convenios de prácticas, pasantías y programas de mentoría que faciliten la inserción laboral de los estudiantes y egresados en estos sectores.

2. Programas de capacitación en habilidades complementarias:

- **Razonamiento:** La tendencia creciente hacia el empleo independiente sugiere que los abogados 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).

3. 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).

4. 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.

5. 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 derecho.

6. Promoción de la Acreditación de Alta Calidad en los programas de derecho:

- **Razonamiento:** Las instituciones con acreditación de alta calidad tienden a tener mejores tasas de empleabilidad para sus egresados.
- **Implementación:** Impulsar la acreditación de alta calidad para los programas de derecho, lo que incluiría la mejora continua de los currículos, la actualización de contenidos, y la implementación de buenas prácticas en la enseñanza.

7. 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 derecho, 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. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.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>
- SNIES. (2024). *Consulta de Programas*. Obtenido de <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/programas>