



Informe de Empleabilidad

Programa de Derecho, campus Popayán

Presentación

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

Ficha Técnica de Elaboración	
Fecha y lugar	18 de noviembre 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 Departamento: 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); occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: derecho (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

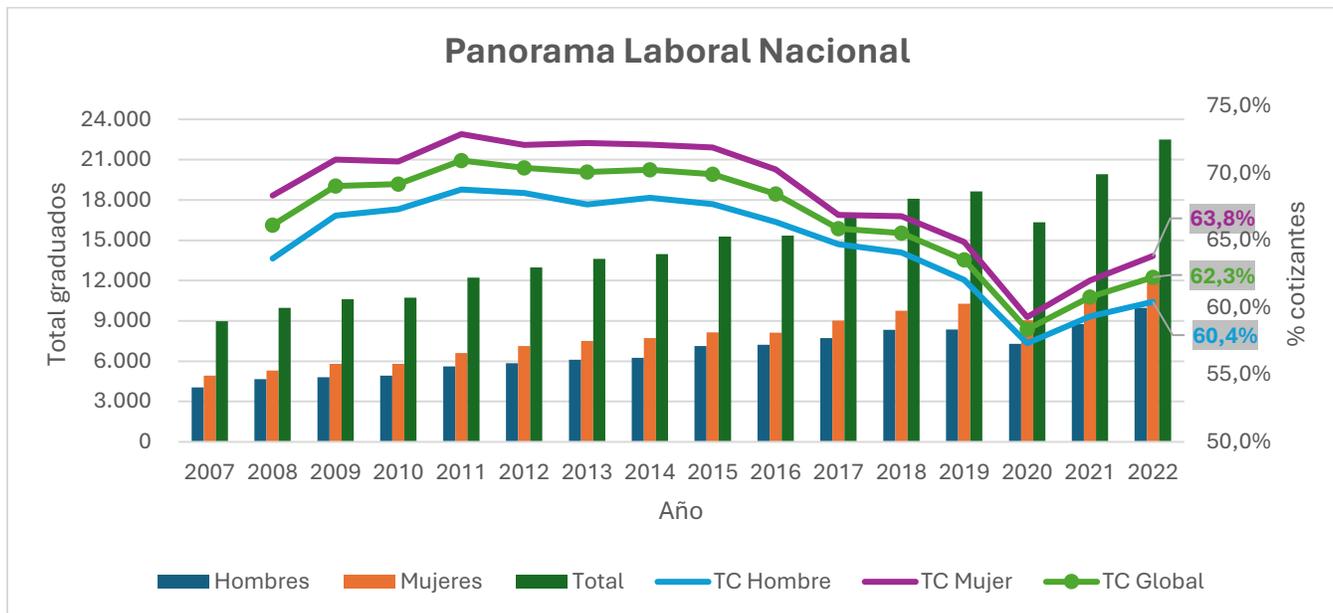
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Popayán	11
Conclusiones	13
Recomendaciones.....	15
Bibliografía	17

Conceptos Clave

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

Panorama Nacional

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

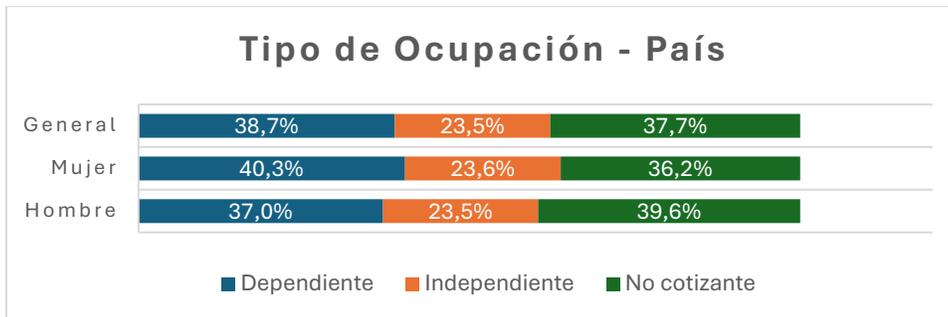


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de derecho a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 y 2022, exceptuando el año 2020, finalizando el último periodo de la muestra con 22.489 nuevos egresados. Según el género de estas personas, se observa una tendencia, el predominio en cantidad de mujeres, representando el 54,6% del conteo total en estos años, manteniéndose así en todos los años, el aumento acelerado de nuevos profesionales en este campo no parece tener una tendencia al cambio, por lo que se asegura un nivel creciente de esta variable para los próximos años.

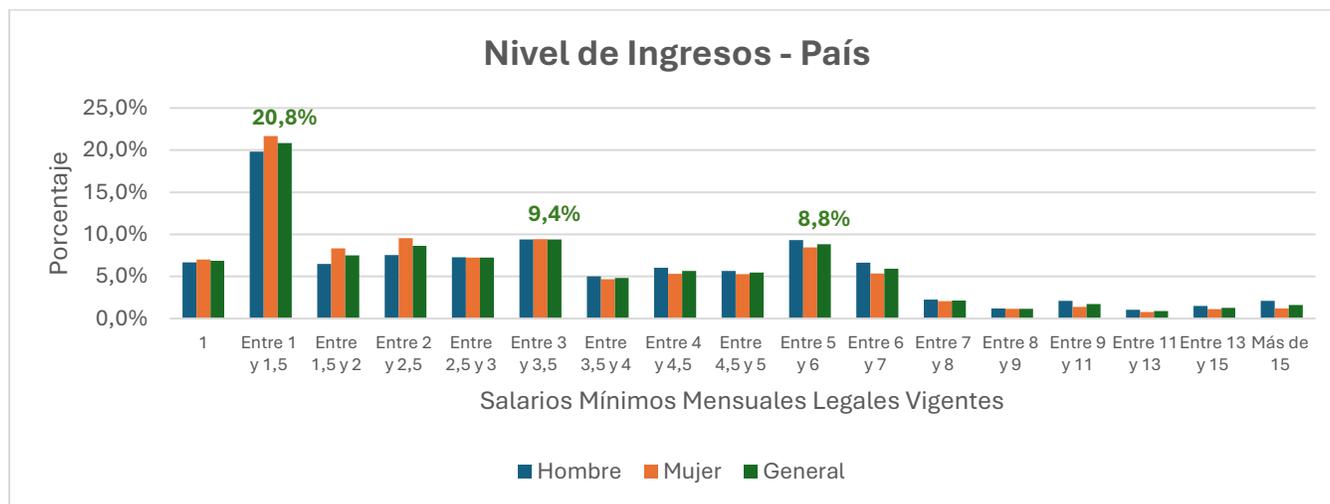
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de empleabilidad formal (TC) de los abogados en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia constante, con pequeñas alzas en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico en 2011, con una cifra de empleo formal de alrededor del 71% (73% para mujeres y 68,8% para hombres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 58,4% (59,3% para mujeres y 57,3% para hombres), es decir, una reducción cercana a los trece puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 9 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora significativa de la situación laboral formal de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 62,3%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad en este campo es del 66,7%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales mujeres registra, en todo el periodo aquí registrado, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población masculina hasta por 4,6 puntos porcentuales (en 2013), aunque esta diferencia registraba una tendencia a la baja hasta 2020, comienza a cambiar a partir del mismo año, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a alejarse recientemente, registrando una diferencia de solo 3,4 puntos porcentuales en 2022, dando esto señal de una posible disparidad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo nuevamente.



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

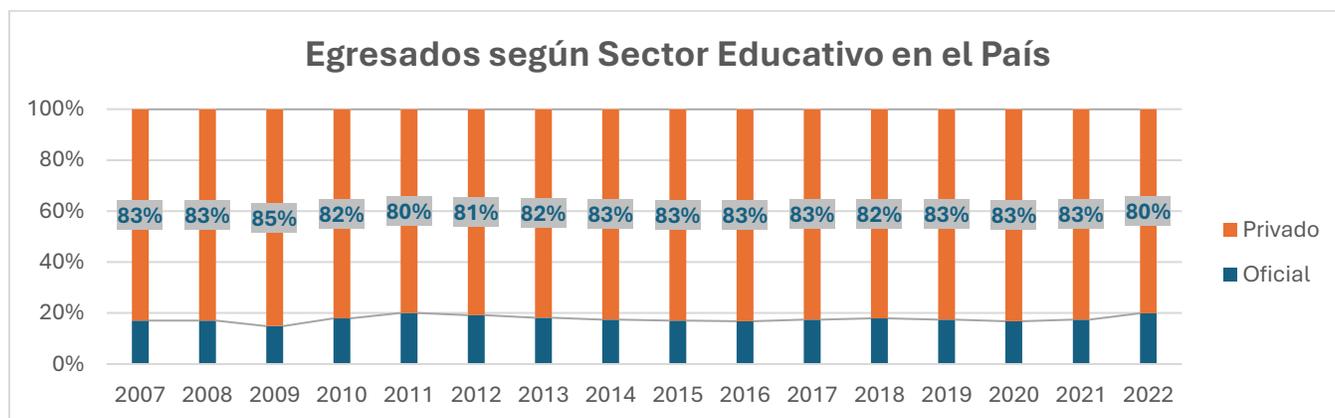
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 62,2% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 37,7%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 38,7% del total, es decir, el 62,2% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 23,5% 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 menor 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, aunque las diferencias pueden considerarse como mínimas.



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 año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, cerca al 20,8% del total; otros intervalos de ingresos salariales que sobresalen son los de entre 3 y 3,5, y 5 y 6 SMMLV, siendo estos el 9,4% y 8,8% del total, respectivamente.

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 mantiene en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder hacer conclusiones más acertadas en este tema.

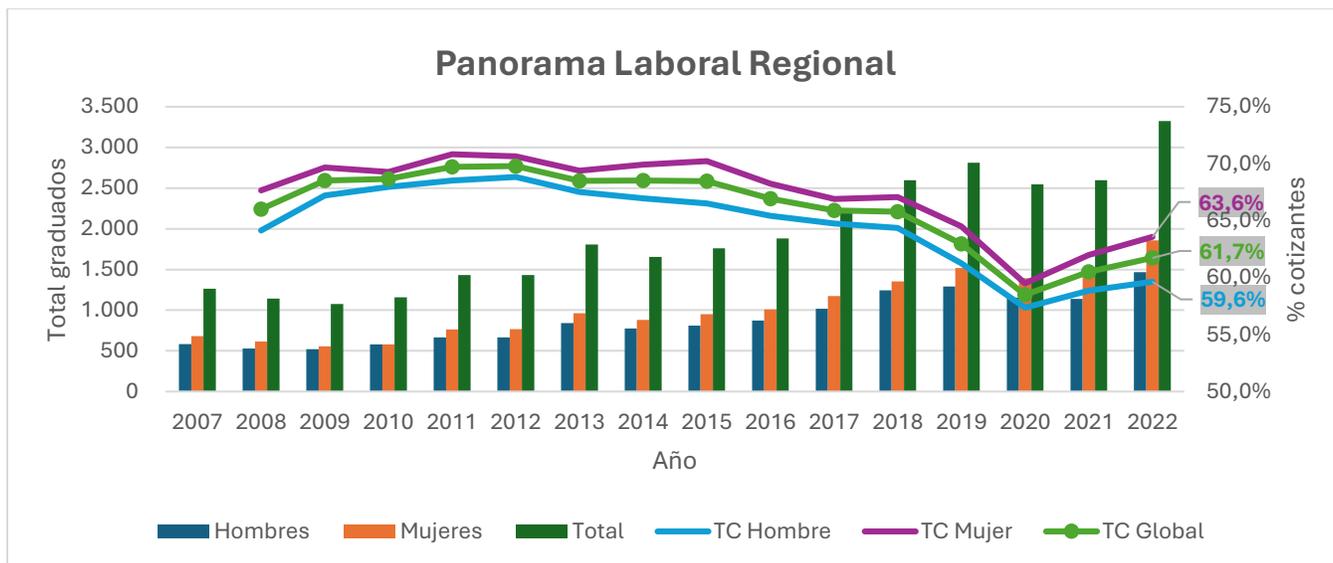


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 80% de la formación actual de abogados en el país para 2022, manteniéndose con un promedio similar en todos los años de la muestra, mostrando una predominancia muy fuerte de las instituciones privadas sobre las públicas y sin muestra de un cambio en este comportamiento en el corto plazo.

Panorama Regional

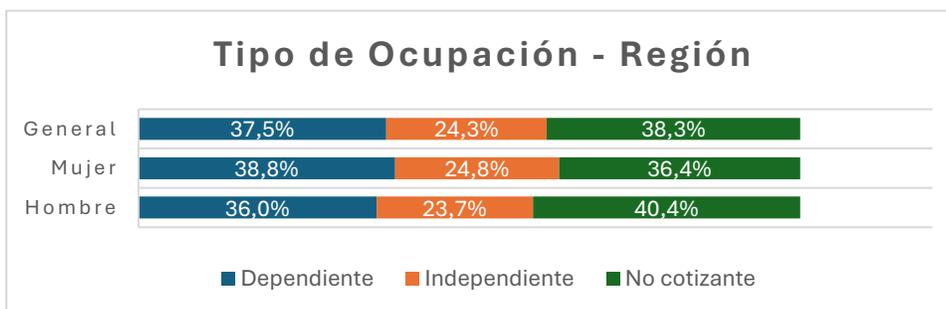
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área en la región occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes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



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

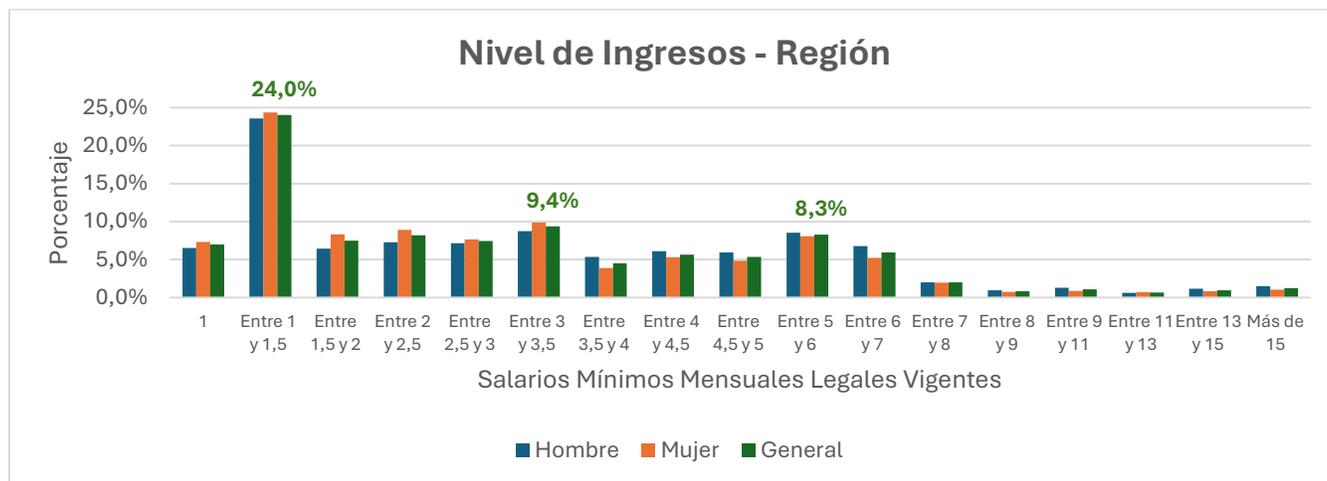
A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia similar al panorama nacional, en donde la cantidad total de nuevos profesionales registra una tendencia creciente a lo largo de los años, registrando un máximo histórico en el año 2022, con 3.324 nuevos graduados. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria, representado el 53,8% del total histórico.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad muestra un comportamiento estable entre los años 2008 y 2015, con cifras cercanas al 70% del nivel de empleabilidad; más recientemente este indicador muestra un valor de 61,7%, es decir, una reducción de casi 8 puntos porcentuales en cinco años. Mientras que el promedio histórico a nivel nacional la TC es del 66,7%, a nivel de esta región el promedio es de 66%, esta menor tasa de cotizantes puede ser síntoma de un menor desempeño en el mercado laboral de este sector en la región, aunque la diferencia entre ambas se puede considerar como mínima. En comparativa por género, la diferencia en tasa de cotizantes entre mujeres y hombres es muy similar a la del nivel nacional, por ejemplo, la diferencia entre TC para cada grupo es de 2,7 puntos porcentuales en 2018, lo cual refleja que la accesibilidad laboral para estos profesionales se puede categorizar como dispar, sin tener en cuenta otros aspectos.



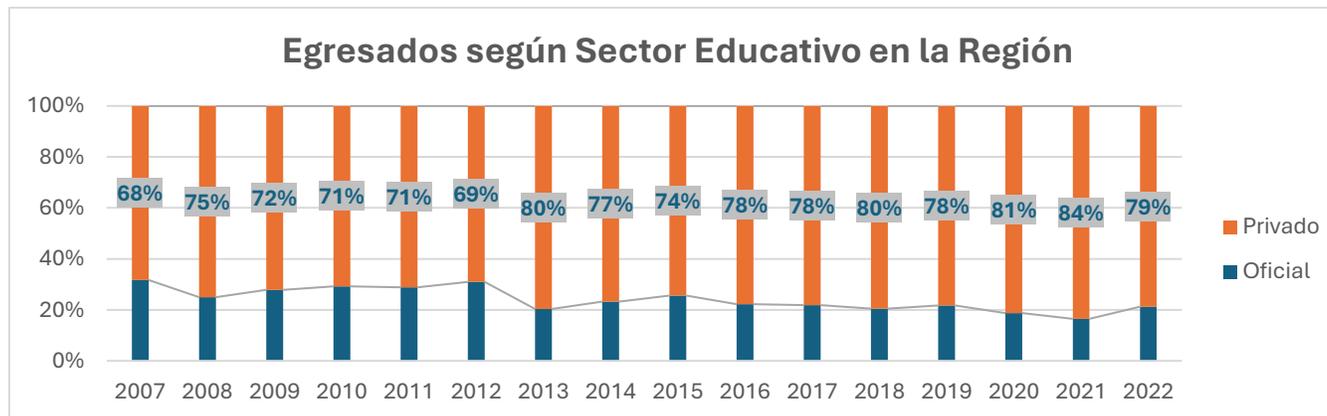
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, mayor porcentaje de tasa de desempleo formal, aunque se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 24,3% del total, es decir, un 39,3% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de desempleo formal mayor y una menor 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, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes, a nivel regional, muestra una distribución semejante a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una semejante concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 24% se encuentra en el rango de entre 1 y 1,5 SMMLV, seguido de un 9,4% del total registrando ingresos de entre 3 y 3,5 SMMLV. Se repite el hecho de que, para rangos salariales mayores a los 3,5 SMMLV la proporción de hombres en cada rango es mayor que la de mujeres, siguiendo el comportamiento a nivel nacional.

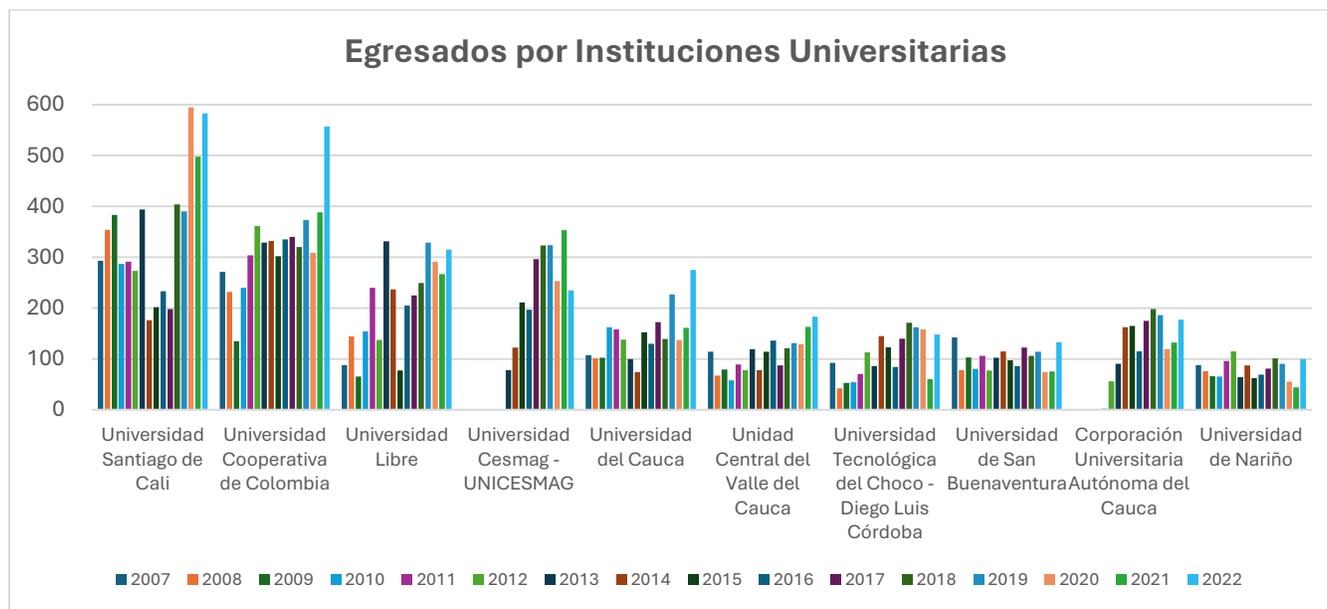


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

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 en todos los años, llegando a representar cerca del 80% del total de personas graduadas en el área en el año 2022, nuevamente esto es resultado de una tendencia constante en el sector privado, sin indicios de algún tipo de cambio en el corto plazo, por lo menos desde 2013.

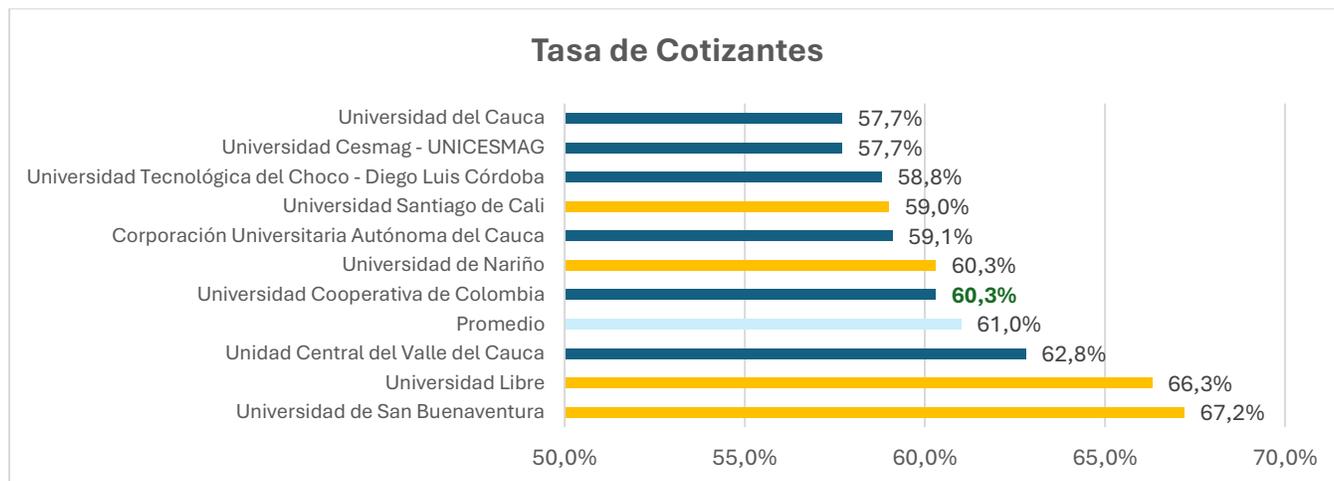
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de abogados 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 10 instituciones de educación superior que imparten el programa de derecho entre 2007 y 2022 en la región (este grupo de universidades es la que registra mayor cantidad de graduados en la región). La Universidad Santiago de Cali, la Universidad Cooperativa de Colombia y Universidad Libre registran el mayor número de graduados, 5,5, 5,1 y 3,3 mil, respectivamente. Dentro de este top 3, todas registran un aumento constante de egresados en estos años, pero destaca aún más los datos de la UCC, que en el último periodo ha tenido un aumento de 557 nuevos profesionales en sus sedes en esta región del país.



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 de San Buenaventura y la Universidad Libre, superando el 67 y 66 por ciento en la tasa de cotizantes, respectivamente, alrededor de 6 puntos porcentuales por encima del promedio (61%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia se registra una tasa de 60,3%, lo cual la ubica cerca del promedio de la lista. Cabe destacar que 4 de las universidades de la lista cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, de las cuales, dos están en el top 3, por encima del promedio, sin embargo, las otras dos no destacan por el nivel de empleo registrado a 2022, por lo tanto, no se puede indicar algún tipo de relación directa entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

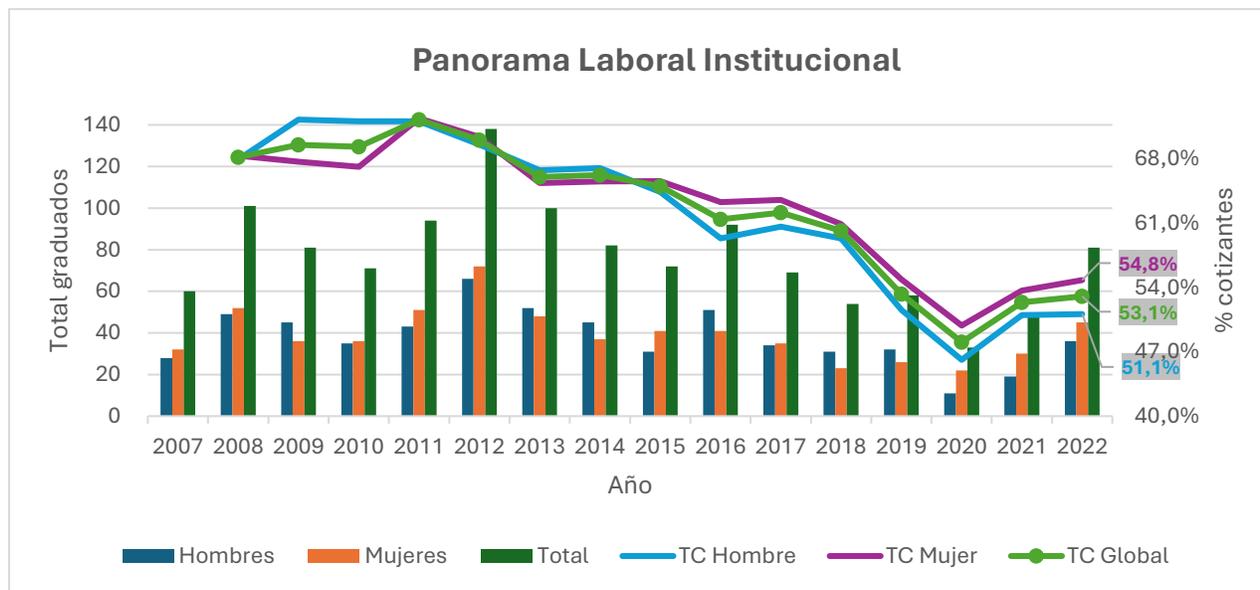
Universidad	Salario (SMMLV)
Corporación Universitaria Autónoma del Cauca	Entre 2 y 2,5
Universidad Santiago de Cali	Entre 2 y 2,5
Universidad Cesmag - UNICESMAG	Entre 2 y 2,5
Universidad Libre	Entre 2,5 y 3
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 2,5 y 3
Universidad Tecnológica del Choco - Diego Luis Córdoba	Entre 2,5 y 3
Universidad de San Buenaventura	Entre 3 y 3,5
Unidad Central del Valle del Cauca	Entre 3 y 3,5
Universidad del Cauca	Entre 3 y 3,5
Universidad de Nariño	Entre 3,5 y 4

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. Destaca el dato registrado por los egresados de la Universidad de Nariño, con salarios promedios entre los 3,5 y 4 SMMLV, mientras que para la UCC el salario promedio se encuentra entre los 2,5 y 3 SMMLV. Los salarios correspondientes a las universidades con programas de derecho con la acreditación de alta calidad están marcados en color naranja, tampoco pudiéndose establecer una relación clara entre este factor y los niveles de ingresos promedios de sus egresados.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Popayán

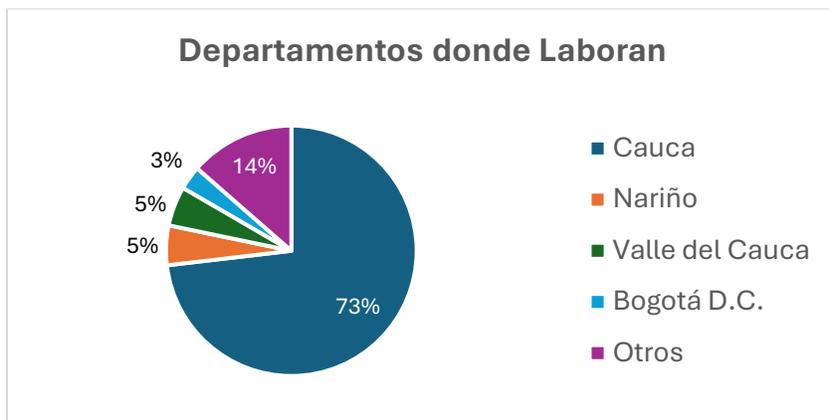
A Continuación, se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Popayán para el programa de derecho, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 1606.



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

Los datos en cuanto al total de graduados para la institución no muestran una tendencia clara a través de los años, presentando un aumento importante en el año 2010 hasta 2012, disminuyendo hasta 2020, con una disminución constante todos los años, exceptuando algunas alzas puntuales, como en 2016. En total, las mujeres son mayoría, representado el 50,7% del total acumulado en estos años, pero siendo una diferencia tan mínima que puede ser considerada poco relevante, aunque si es posible resaltar, que en los últimos años las mujeres han estado por encima del grupo masculino en cantidad total.

El comportamiento de la tasa de cotizantes de este grupo de profesionales sigue una tendencia similar a nivel nacional y regional, pero con ciertas particularidades, presentando una reducción continua desde el máximo histórico registrado en el año 2011 (72,3%), disminuyendo consecutivamente hasta el 2020, registrando una TC de 48,1%, su punto mínimo en toda la muestra. Haciendo una comparativa por género, las mujeres registran, al igual que en el panorama nacional, mayores tasas de empleabilidad en la mayoría de los años, pero con la diferencia que en este caso los hombres si han tenido valores más altos que las mujeres en algunos años de la muestra. Aunque más reciente se advierte un nuevo distanciamiento de la TC para la UCC, con una diferencia mayor al panorama nacional.



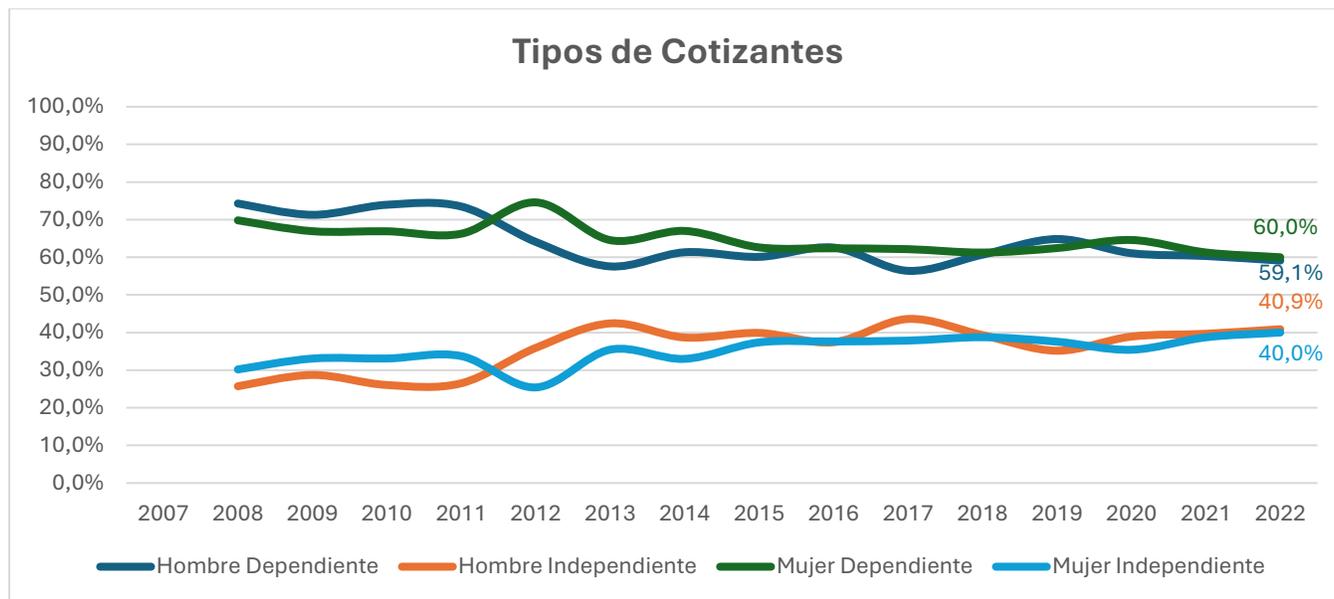
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que el 73% del total se encuentran laborando formalmente en el departamento del Cauca, es decir, no salieron del departamento en donde estudiaron, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de derecho del campus Popayán de la UCC se quedan a laborar cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para el territorio. Otros lugares relevantes en donde este grupo de profesionales realizan sus actividades laborales son Nariño (5%) y Valle del Cauca (5%) ambas regiones cercanas al lugar de estudios.



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

Según el sector económico donde se desempeñan los abogados de la UCC campus Popayán, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales, en donde están incluidas las actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditorías y asesoría tributarias (39,1%), en administración pública y defensa (26,6%), y en comercio al por mayor y al por menor (8,2%). Otros sectores económicos que destacan por porcentaje de participación son los de actividades de servicios administrativos y de apoyo (7,9%), y la categoría de otras actividades de servicios (4,9%).



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 2013 la tendencia para ambos grupos ha sido bastante constantes, resaltando únicamente que antes, entre el año 2011 y 2013, se ve un aumento de las mujeres que trabajan de forma dependiente y una disminución de los hombres que trabajan de la misma forma, viéndose casos contrarios. Además, a pesar de que se mantienen bastante constantes y sin cambios muy relevantes, se van acercando poco a poco, por ende, se puede concluir que, independientemente del género del profesional, ambos trabajos se dirigen a una paridad, a pesar de que haya una predominancia del trabajo dependiente.

Conclusiones

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

1. Tendencia creciente de graduados

- Se observa un aumento sostenido en el número de graduados de programas de derecho a nivel nacional entre 2007 y 2022
- Las mujeres representan la mayoría de los graduados (54,6% del total histórico)
- No hay indicios de cambio en esta tendencia creciente para los próximos años

2. Empleabilidad y formalización

- La tasa de cotizantes (TC) nacional promedio histórica es del 66,7%
- Se registró una disminución significativa desde el máximo histórico en 2011 (71%) hasta 2020 (58,4%)
- Para 2022, hubo una recuperación alcanzando el 62,3% de empleabilidad formal
- Las mujeres mantienen consistentemente mayores tasas de cotización que los hombres

3. Disparidad salarial por género

- Se evidencia una concentración de profesionales en el rango de 1 a 1,5 SMMLV (20,8%)
- Existe una brecha salarial de género: los hombres tienen mayor representación en rangos salariales superiores a 3,5 SMMLV
- Las mujeres tienen mayor presencia en rangos salariales inferiores

4. Panorama regional

- La región occidente muestra tendencias similares al panorama nacional
- La tasa de empleabilidad regional (66%) es ligeramente inferior al promedio nacional
- Se registra una mayor proporción de trabajadores independientes (24,3%) en comparación con el nivel nacional

5. Situación específica UCC - Campus Popayán

- No muestra una tendencia clara en el número de graduados a través de los años
- La distribución por género es prácticamente paritaria (50,7% mujeres)
- Alta retención de capital humano: 73% de los graduados permanecen laborando en el Cauca
- Los principales sectores de empleo son:
 - Actividades profesionales (39,1%)
 - Administración pública y defensa (26,6%)
 - Comercio al por mayor y menor (8,2%)

6. Sector educativo

- El sector privado domina la formación de abogados tanto a nivel nacional como regional
- Representa aproximadamente el 80% de la formación actual de abogados
- Esta tendencia se ha mantenido constante y no muestra señales de cambio en el corto plazo

7. Modalidades de trabajo

- Se observa una tendencia hacia la paridad entre trabajo dependiente e independiente
- La proporción de trabajadores dependientes es mayor, pero con una tendencia estable
- No se evidencian diferencias significativas por género en las modalidades de trabajo

Recomendaciones

Con base en el análisis realizado y considerando las tendencias en el área del derecho y el contexto económico-productivo de Colombia, a continuación, se presentan algunas recomendaciones para la mejora continua de la oferta académica de la Universidad Cooperativa de Colombia (UCC) en este programa:

- Transformación digital y tecnológica

La revolución tecnológica en el campo jurídico demanda una actualización significativa en la formación de los futuros abogados. Es fundamental incorporar en el plan de estudios módulos específicos sobre tecnologías legales (LegalTech), manejo de software jurídico especializado y gestión digital de documentos legales, para acciones como automatización de documentos, gestión de contratos, análisis legal, en plataformas como ContratExpress, DocuSign y Kira System y sistemas como e-Discovery y MyCase (García, 2024). La capacitación en el uso de plataformas de justicia digital y expediente electrónico debe ser una prioridad, preparando a los estudiantes para un entorno legal cada vez más digitalizado.

- Actualización curricular y especialización

El programa académico debe evolucionar para incluir áreas emergentes del derecho como el ambiental, digital, tecnológico y de protección de datos (E&J, 2024). Se recomienda implementar líneas de profundización que respondan a las necesidades actuales del mercado laboral, manteniendo un equilibrio entre la formación tradicional y las nuevas tendencias jurídicas. Esta actualización debe incluir también el desarrollo de habilidades blandas como negociación, comunicación efectiva y trabajo en equipo.

- Vinculación con el sector productivo

Es crucial fortalecer los lazos con el sector empresarial y las instituciones públicas mediante convenios estratégicos que faciliten prácticas profesionales significativas. Se sugiere establecer un programa robusto de pasantías remuneradas y desarrollar proyectos de consultoría jurídica que involucren a estudiantes de últimos semestres. Estas experiencias prácticas deben complementarse con un sistema de seguimiento que permita evaluar su impacto en la empleabilidad.

- Apoyo y seguimiento a egresados

El fortalecimiento de un programa integral de seguimiento a egresados es fundamental. Este debe incluir una bolsa de empleo especializada, oportunidades de educación continua y una red de networking profesional. El programa debe facilitar la conexión entre egresados exitosos y estudiantes actuales mediante mentorías, permitiendo la transferencia de experiencias y conocimientos prácticos del ejercicio profesional.

- Internacionalización y networking

El programa debe fortalecer su dimensión internacional mediante convenios con universidades extranjeras, programas de intercambio y doble titulación. Es importante implementar cursos de inglés jurídico (certificaciones como International Legal English Certificate (ILEC) y TOLES (Test of Legal English) pueden ser útiles), y promover la participación en competencias internacionales de derecho. Estas experiencias ampliarán las perspectivas profesionales de los estudiantes y mejorarán su competitividad en el mercado laboral global.

- Innovación pedagógica y práctica

Las metodologías de enseñanza deben evolucionar hacia un enfoque más práctico y experiencial. Se recomienda implementar simulaciones de juicios, clínicas jurídicas especializadas y casos prácticos integrados que permitan a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales. El uso de tecnologías educativas y herramientas de análisis jurídico debe ser parte integral del proceso de aprendizaje algunas de ellas son:

- Legal Analytics: LexMachina y Blue J.
- e-Discovery: Relativity y Logikcull
- Análisis de contratos: Kira Systems y LexisNexis
- Gestión de riesgos y cumplimientos: GDPR

- Responsabilidad social y proyección comunitaria

El fortalecimiento de los consultorios jurídicos y la implementación de programas de asesoría legal comunitaria deben ser prioridades. Estas iniciativas no solo cumplen una función social crucial, sino que también proporcionan experiencia práctica valuable a los estudiantes. Se sugiere desarrollar proyectos específicos que atiendan necesidades legales de poblaciones vulnerables, contribuyendo así a la formación integral de los futuros abogados.

- Aseguramiento de la Calidad

Es necesario implementar un sistema robusto de monitoreo y evaluación continua que permita medir el impacto de las iniciativas implementadas. Este sistema debe incluir indicadores de empleabilidad, satisfacción de empleadores y pertinencia del programa. La retroalimentación constante de todos los actores involucrados (estudiantes, docentes, egresados y empleadores) debe ser la base para la mejora continua del programa.

Estas recomendaciones buscan fortalecer la calidad y pertinencia del programa de Derecho, mejorando la empleabilidad de sus egresados y su capacidad para enfrentar los desafíos de un entorno legal en constante evolución. Su implementación debe ser gradual y adaptada a las capacidades institucionales, priorizando aquellas iniciativas con mayor impacto potencial en el desarrollo profesional de estudiantes y egresados.

Bibliografía

- E&J. (2024). *Nuevas fronteras legales: la especialización en áreas emergentes del derecho*. Obtenido de <https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/nuevas-fronteras-legales-la-especializacion-en-areas-emergentes-del-derecho/>
- García, M. (2024). *LegalTech: ¿Qué es y cómo está revolucionando el mundo legal?* Obtenido de <://www.uax.com/blog/derecho/que-es-legal-tech>
- OLE. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>