



Informe de Empleabilidad

Programa de Especialización en Derecho

Constitucional, 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 en derecho constitucional, 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	31 de julio 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 constitucional (sin limitar posibles complementos o similitudes 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); centro occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: derecho constitucional (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

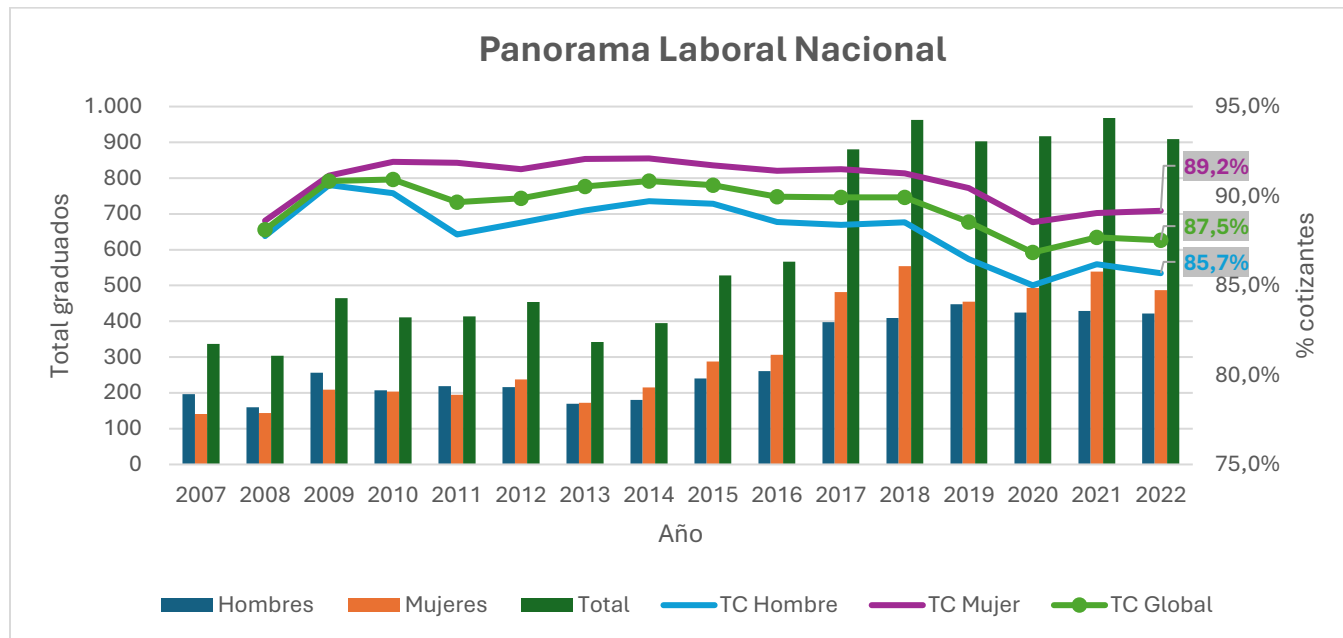
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia	11
Conclusiones	11
Recomendaciones.....	11
Bibliografía	12

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 2007 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.

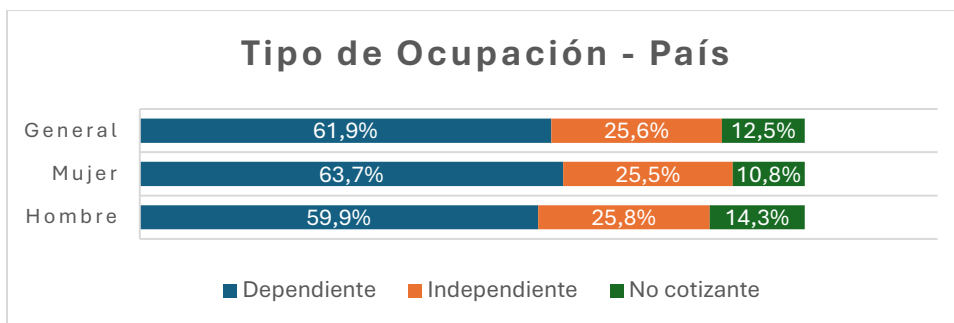


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de especialización en derecho constitucional y semejantes a nivel país registra una tendencia al alza sostenida entre los años 2007 y 2018, para últimamente estabilizarse la cantidad de nuevos profesionales, en alrededor de 900 por año. Según el género de estas personas, se observa un nivel mayoritario de mujeres, aproximadamente el 52,4% del total, frente a un 47,6% de hombres, y no se estima que esta tendencia presente cambios en el corto plazo.

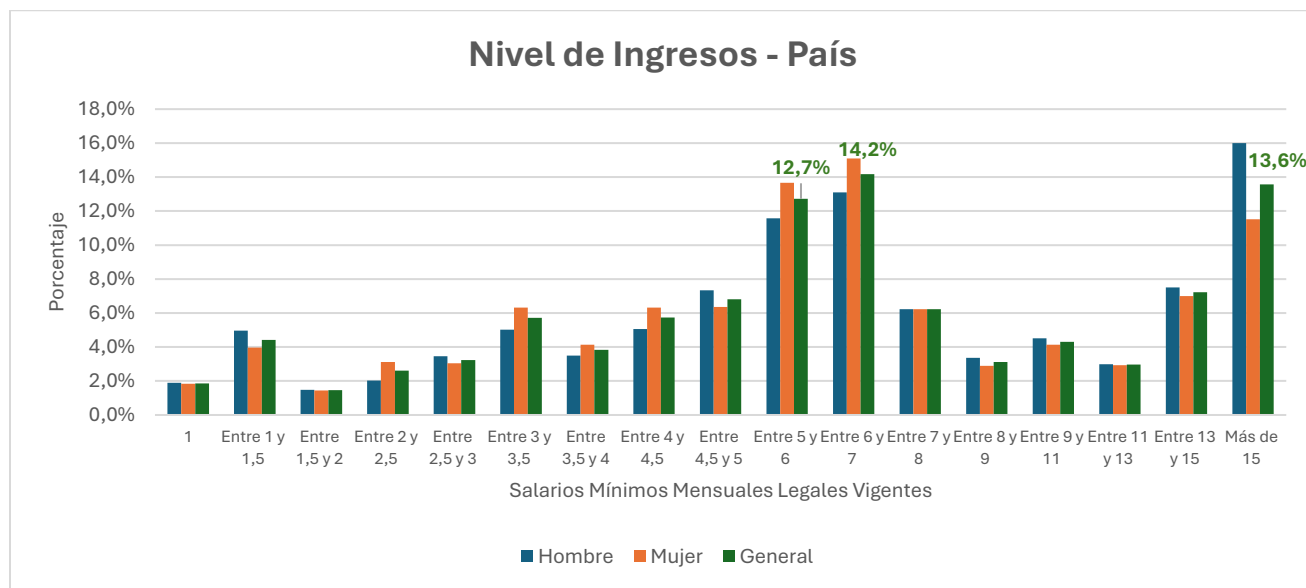
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de cotizantes (TC) de los abogados especialistas en asuntos constitucionales en Colombia, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de cotizantes, registrando uno de sus mayores topes en 2015, con una cifra de cotizantes de alrededor del 90,6% (89,6% para hombres y 91,7% para mujeres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 86,8% (85% para hombres y 88,5% para mujeres), es decir, una reducción cercana a los 4 puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 5 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 87,5%. A nivel global e histórico el promedio de los cotizantes en este campo es del 89,6%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, en todo el periodo aquí registrado, menores tasas de cotizantes, estando por debajo del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina hasta por 4 puntos porcentuales (en 2019), y esta diferencia registra una tendencia a aumentar en los últimos años, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a alejarse, dando esto señal de una posible 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.



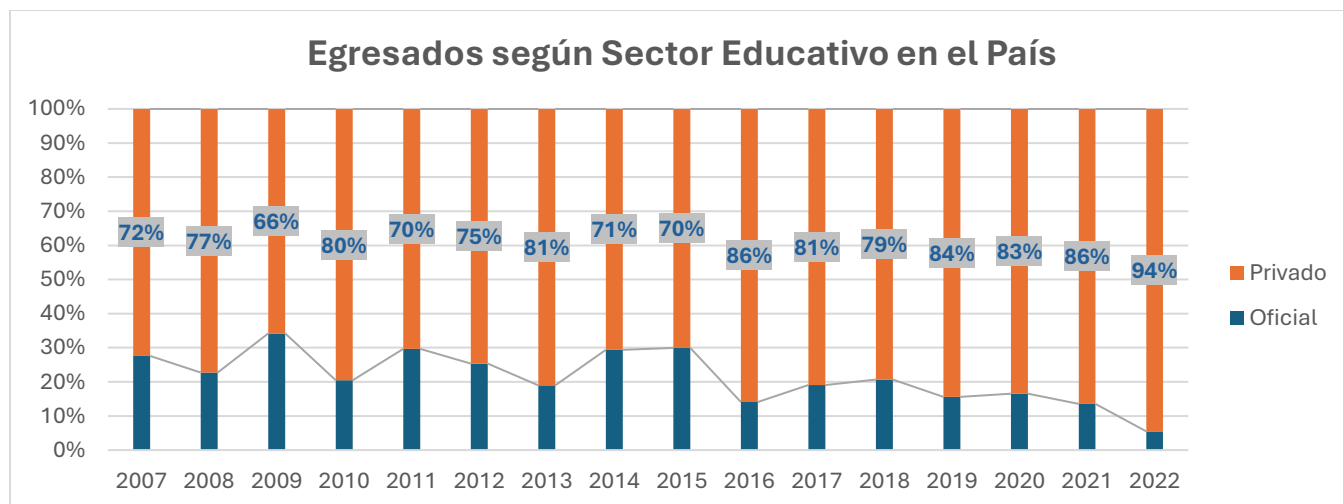
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 87,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 12,5%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 61,9% del total, es decir, el 70,7% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 25,6% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 29,3% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran menor tasa de 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 menor tasa de cotizantes.



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales promedio de los profesionales en derecho constitucional 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 12,7% del total, si se le suman los que perciben entre 6 y 7 SMMLV, se concreta que más del 26,9% percibe ingresos entre 5 y 7 SMMLV; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre más de 15 SMMLV, rondando el 13,6% del total. Un comportamiento interesante es que para los rangos salarios más altos, superiores a los 7 SMMLV, el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el de mujeres, esto puede ser una señal de posible disparidad de ingresos entre los dos grupos, sin embargo, es necesario realizar acercamientos más detallados en este aspecto para poder obtener conclusiones más certeras.

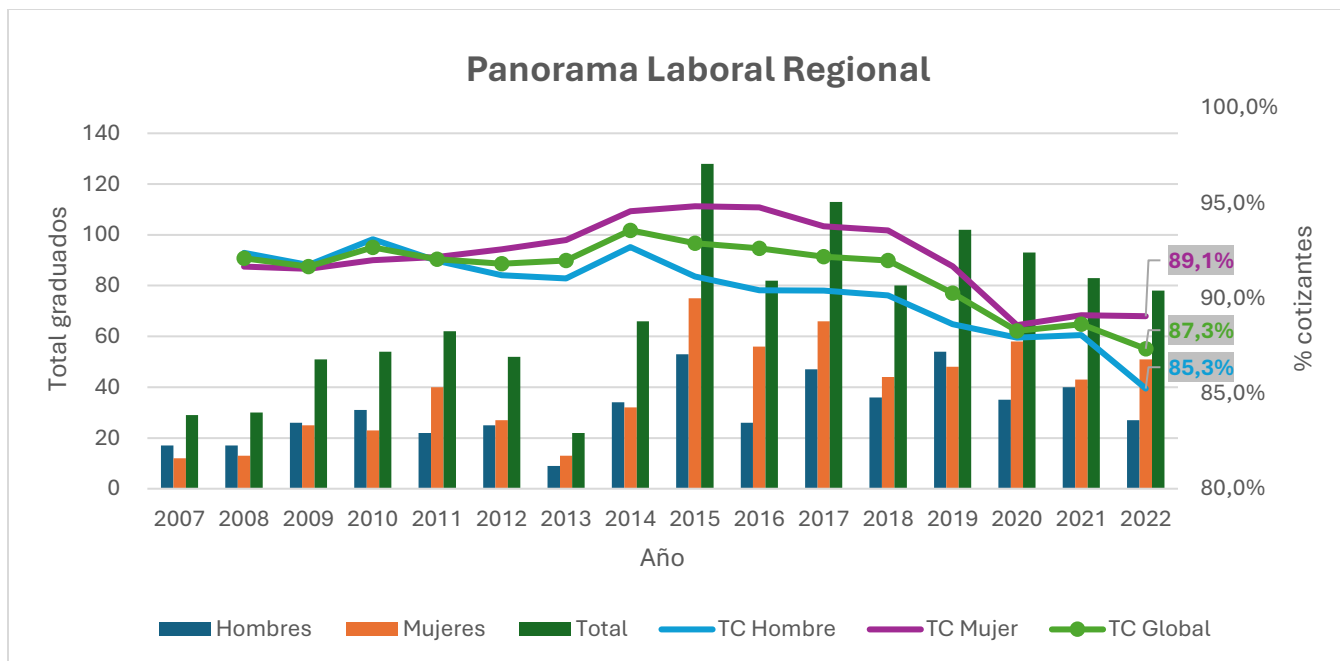


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 90% de la formación actual de especialistas en derecho constitucional 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 2016, 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 promedio de cotizantes (TC):

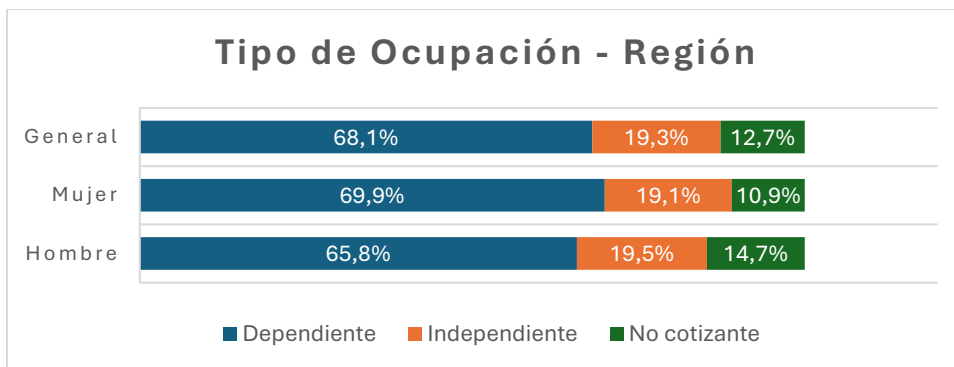


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia un tanto diferente al panorama nacional, en donde entre 2007 y 2015 se registra un aumento constante del número de nuevos profesionales cada año, hasta llegar a un pico de 128 nuevos graduados en este último año, y posteriormente registrando una tendencia inversa, es decir, se reduce dicha cantidad para los siguientes años, hasta 2022 en donde se registraron 78 nuevos profesionales en este campo. En cuanto a la distribución por géneros, se mantiene la participación mayoritaria de mujeres, siendo un poco más del 55,6% 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 solo el 65,3% de los recién egresados.

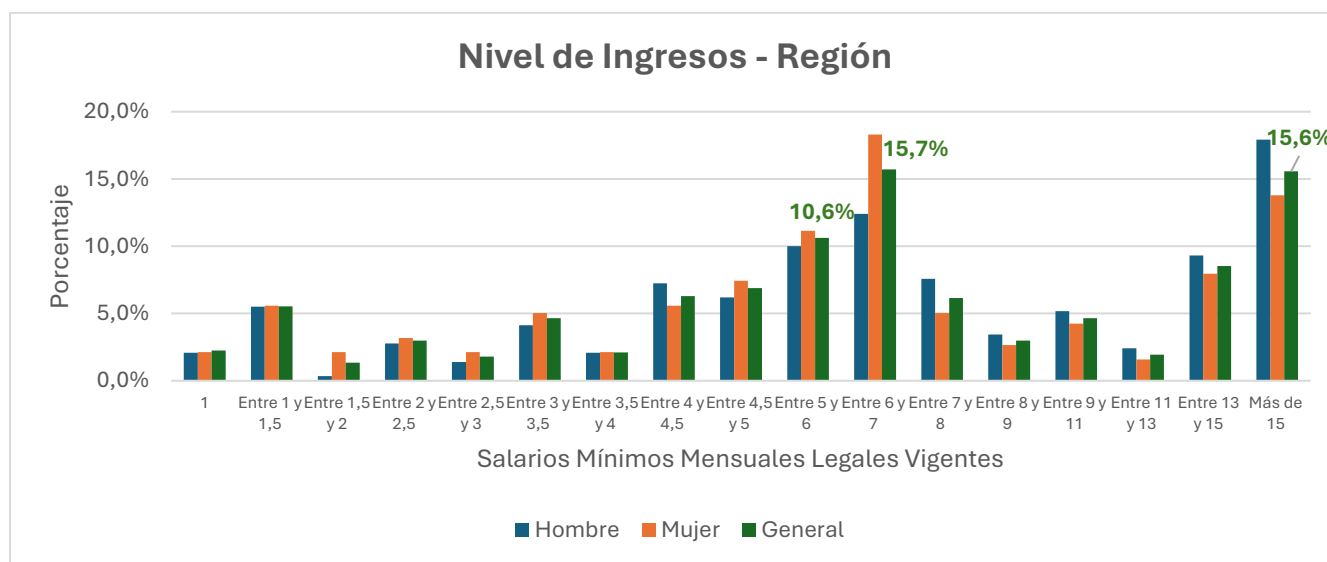
En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de cotizantes muestra un comportamiento semejante al del nivel nacional, estando estable alrededor de un TC del 90% entre 2009 y 2018, posteriormente reduciéndose constantemente hasta su mínimo en 2022, con un nivel de TC global de 87,3%, similar en esta situación a lo registrado en el panorama nacional. El promedio histórico de la TC para esta región es mayor que el registrado a nivel país, siendo del 91,3%, eso puede indicar un contexto socioeconómico más favorable para este grupo de profesionales en esta región, en comparativa 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 que sus pares femeninos en casi todo el periodo aquí presentando, aunque las diferencias en términos de puntos porcentuales son menores que las del registro nacional, sin embargo la tendencia al alejamiento de los valores entre ambas tasas es creciente, marcando un distanciamiento de los resultados entre hombres y mujeres para el 2022, siendo de 4 PP.



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

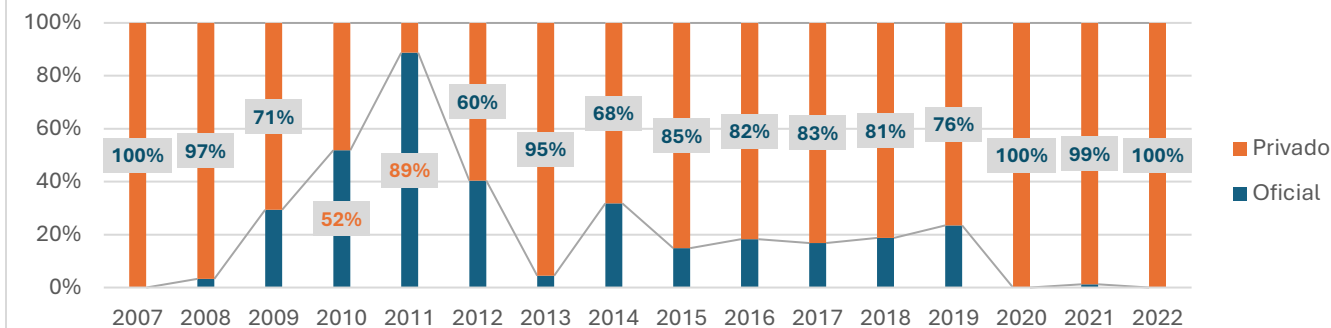
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una tasa casi igual de profesionales cotizantes (87,4%), es decir, un porcentaje de tasa de cotizantes similar. También se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 19,3% del total, esto es, un 22% 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 promedios, 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 15,7% se encuentra en los rangos de entre 5 y 7 SMMLV, también destaca el porcentaje de profesionales que devengan más de 15 SMMLV, siendo el 15,6% del total. Nuevamente se presenta la situación en donde, para los rangos salariales más altos (superiores a los 8 SMMLV en este caso) los porcentajes de hombres son mayores que el porcentaje de mujeres, dando esto otro indicio de posible disparidad salarial relacionada con asuntos de género.

Egresados según Sector Educativo en la Región



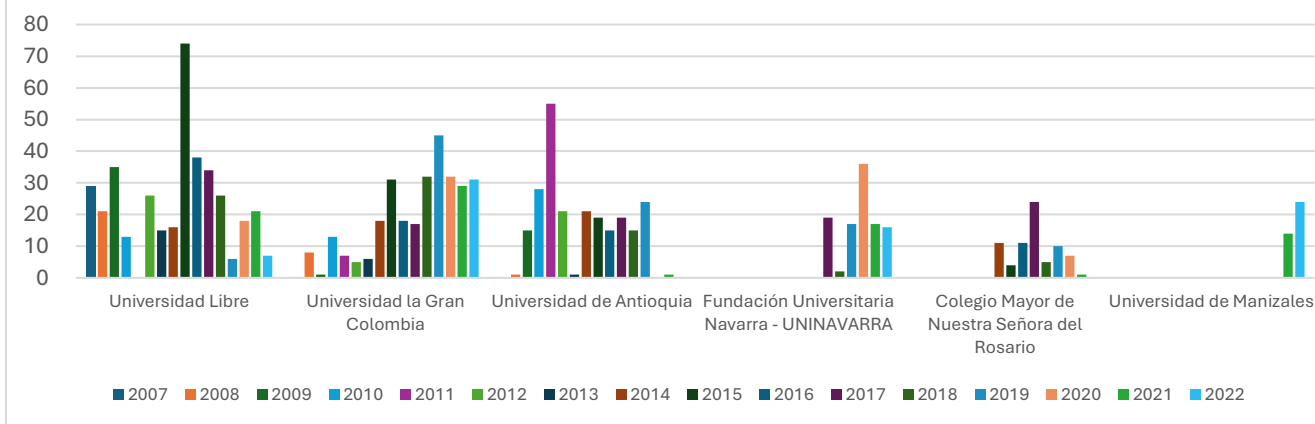
Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

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, menos en 2010 y 2011, llegando a representar incluso el 100% del total de personas graduadas en el área en tres años del periodo aquí considerado, esto demuestra la relevancia de este tipo de instituciones en la región para la formación de profesionales especialistas en el derecho constitucional, y relacionado.

Comparativa de Instituciones Educativas

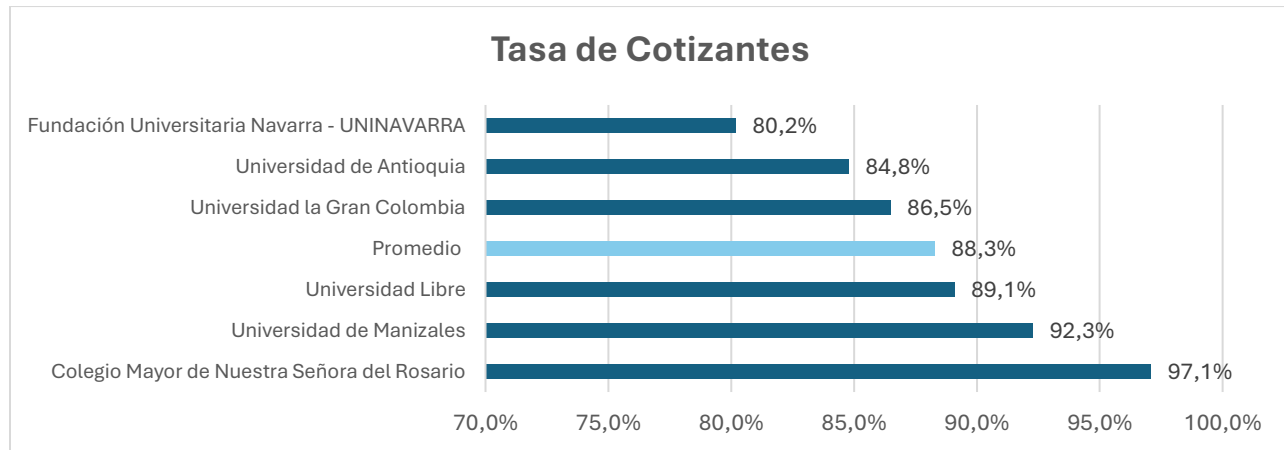
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en derecho constitucional en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:

Egresados por Instituciones Universitarias



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

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 6 instituciones de educación superior que cuentan con el programa de especialización en constitucional, o similar, entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades Libre, Gran Colombia y de Antioquia con los mayores números totales de egresados en este campo profesional, aunque los números de dos de estas no son destacables en los últimos años. Se anota también el hecho de nuevas incorporaciones de la oferta educativa en este campo de formación, como lo son las universidades de Manizales y Navarra, registran números importantes.



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 del Rosario, acercándose al 98%, y la Universidad Libre, con una TC del 89,1%. Cabe destacar que ninguna de las instituciones de la lista cuenta con acreditación de alta calidad en los programas de interés, reconocimiento que es 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)
Fundación Universitaria Navarra - UNINAVARRA	Entre 4 y 4,5
Universidad de Manizales	Entre 4 y 4,5
Universidad la Gran Colombia	Entre 4,5 y 5
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	Entre 5 y 6
Universidad Libre	Entre 6 y 7
Universidad de Antioquia	Entre 7 y 8

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 constitucional de este grupo de instituciones, registrando resultados diferentes, con rangos que van desde entre los 4 y 4,5, hasta los de entre 7 y 8 salarios mínimos como ingresos promedios, para el caso 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 constitucional como especialización, este sería el caso del campus en la ciudad de Cali, cuyo código SNIES es 110541, sin embargo, este programa se puede considerar como nuevo, al ser activado recientemente a finales de 2021, por lo tanto, aun no es posible hacer un seguimiento sobre los resultados de su desempeño laboral.

Conclusiones

Considerando toda la información recopilada en este informe, es posible concluir las siguientes cuestiones en torno al desarrollo laboral de los profesionales especialistas en derecho constitucional en Colombia, y más en específico en la región centro occidente del país, donde se encuentra la ciudad de Pereira:

- Se observa una tendencia creciente en el número de graduados en programas de especialización en derecho constitucional a nivel nacional y regional hasta el año 2018, luego disminuye ligeramente. La mayoría de los graduados son mujeres (52,4%).
- La tasa de empleo o cotizantes para estos profesionales a nivel nacional y regional ha oscilado en torno al 84-90% en los últimos años, siendo ligeramente más alta en la región centro occidental (91,3% promedio histórico).
- Se evidencia una brecha de género, donde las mujeres presentan mayores tasas de cotizantes que los hombres en este campo profesional, tanto a nivel nacional como regional. Esta diferencia tiende a aumentar en los últimos años.
- La mayoría de los profesionales ocupados son trabajadores dependientes (61,9% a nivel nacional y 68,1% regional), aunque hay una porción considerable de trabajadores independientes (25,6% nacional y 19,3% regional).
- Los rangos salariales más comunes para los trabajadores dependientes se encuentran entre 5 y 7 salarios mínimos mensuales, y más del 10% devengan por encima de 15 salarios mínimos. Se observan indicios de posible brecha salarial de género en los rangos más altos.
- Las instituciones de educación privada son predominantes en la oferta de estos programas, representando alrededor del 90% de los graduados tanto a nivel nacional como regional.
- Entre las instituciones analizadas en la región, aquellas con mayor número de graduados no necesariamente muestran las mejores tasas de cotizantes, y los salarios medianos varían bastante entre ellas.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta la variedad de datos recopilados, junto con las principales conclusiones obtenidas del análisis de los datos, se pueden plantear una serie de recomendaciones que, de implementarse, puedan significar un tipo de apoyo y recursos adicionales para el mejor desarrollo laboral de los profesionales en este campo, teniendo en cuenta su contexto histórico y actual:

1. Fomentar programas de mentoría y acompañamiento laboral para estudiantes y egresados, con el fin de orientarlos en la búsqueda de oportunidades y el desarrollo de habilidades blandas demandadas en el mercado.
2. Establecer alianzas y convenios con empresas, despachos jurídicos, entidades públicas y privadas para facilitar la vinculación laboral de los egresados, ya sea a través de prácticas, pasantías o empleos directos.
3. Fortalecer los programas de emprendimiento e independencia laboral, brindando capacitaciones en temas como creación de empresas, gestión financiera, mercadeo y ventas, para aquellos interesados en el trabajo independiente.
4. Implementar acciones afirmativas y programas de equidad de género, con el objetivo de reducir las brechas de empleo y salariales evidenciadas entre hombres y mujeres en este campo profesional (E&J, 2024).
5. Realizar estudios periódicos de seguimiento a egresados y análisis del mercado laboral, para identificar necesidades de formación complementaria, actualización de contenidos curriculares y tendencias ocupacionales emergentes.
6. Promover la doble titulación, especializaciones adicionales o programas interdisciplinarios que permitan a los estudiantes adquirir conocimientos y habilidades diferenciadoras en áreas afines al derecho constitucional.
7. Fortalecer los vínculos con agremiaciones, colegios y asociaciones profesionales del sector, para facilitar el networking, la visibilidad de los egresados y la identificación de oportunidades laborales.
8. Considerar la obtención de acreditaciones de alta calidad para los programas, lo cual puede mejorar el posicionamiento y reconocimiento de los egresados en el mercado laboral.

Estas recomendaciones buscan abordar aspectos como la empleabilidad, el emprendimiento, la equidad de género, la pertinencia curricular y las alianzas estratégicas, con el propósito de mejorar las perspectivas laborales de los profesionales en este campo desde la gestión universitaria.

Bibliografía

- E&J. (2024). *Las abogadas hablan: "hay que acabar con la injusticia de la brecha salarial"*. Obtenido de <https://www.economistjurist.es/ej-tv/la-brecha-salarial-un-lastre-para-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres/>
- OLE. (2023). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>