



Informe de Empleabilidad

Especialización en Derecho Penal, campus

Cartago

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en la especialización en derecho penal, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, un énfasis a nivel territorial y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen este programa en la región occidente del país. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa 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	6 de noviembre de 2024, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváz Hernández
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: especialización en derecho penal (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); occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: especialización en derecho penal (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

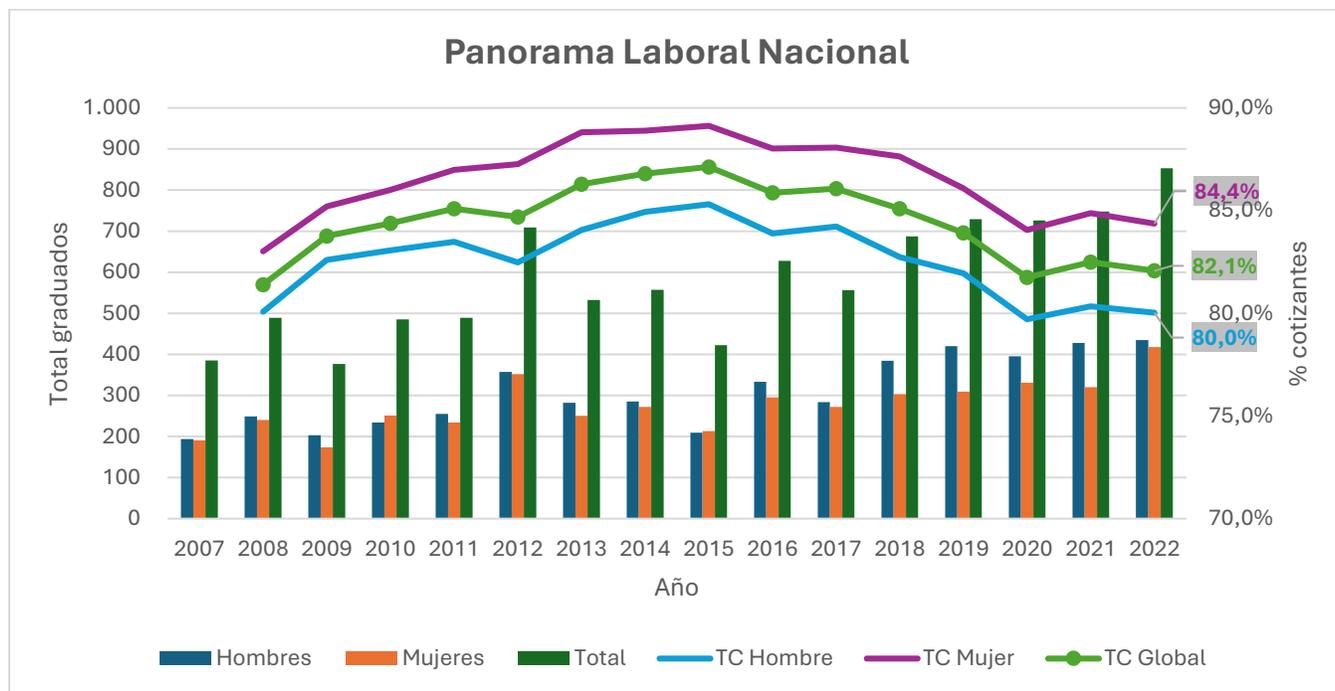
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Conclusiones	11
Recomendaciones.....	11
Bibliografía	13

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 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 formal promedio (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.

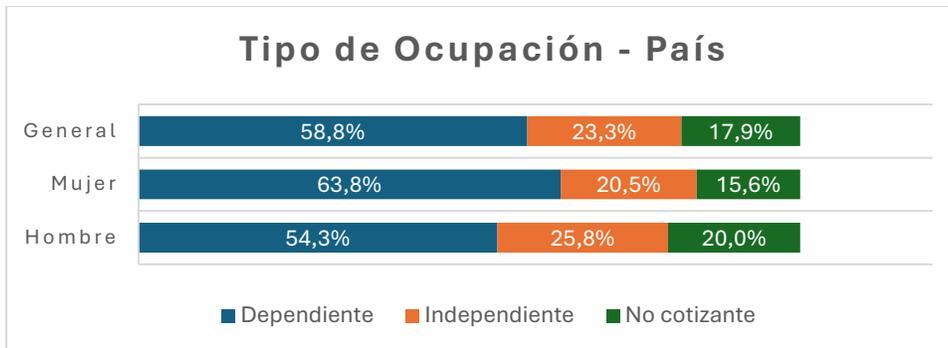


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de especializaciones en derecho penal a nivel país registra una tendencia variable entre los años 2007 y 2017, para últimamente comenzar a crecer la cantidad de nuevos especialistas, pasando de 556 en 2017 a 853 en 2022. Según el género de estas personas, se observa un nivel mayoritario de hombres en la mayoría de los años, aproximadamente el 52,7% del total, frente a un 47,3% de mujeres, y no se estima que esta tendencia presente cambios en el corto plazo.

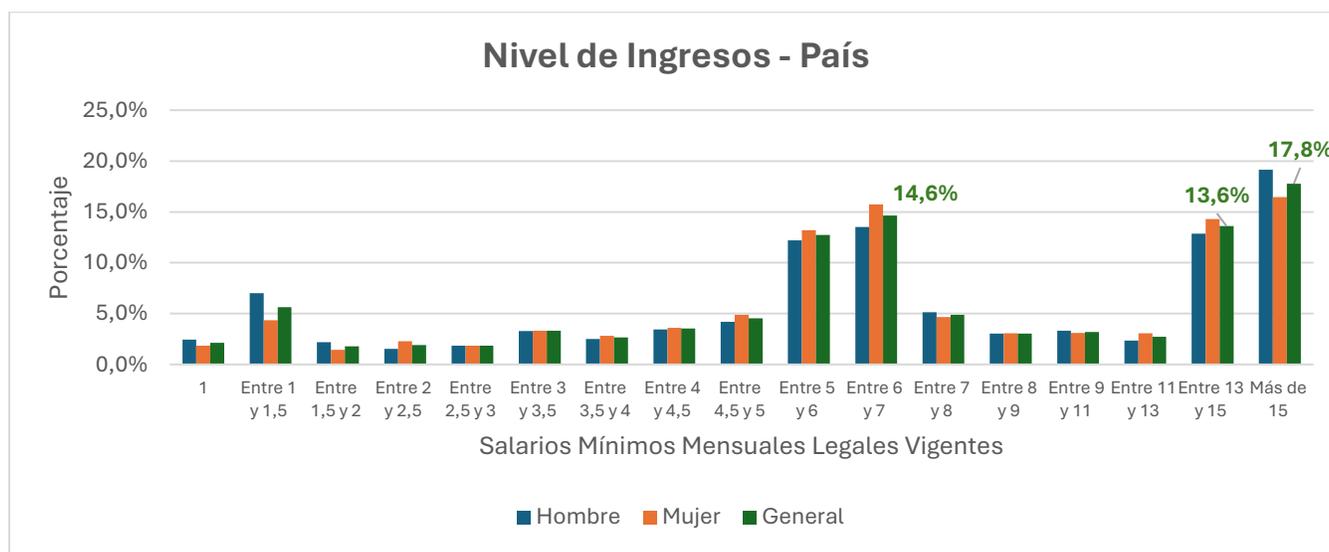
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de cotizantes (TC) de los especialistas en derecho penal en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico en este último año, con una cifra de cotizantes de alrededor del 87% (85,3% para hombres y 89,1% para mujeres), mientras que el mínimo más reciente, se registra en el año 2020, llegando hasta el 81,8% (79,7% para hombres y 84,1% para mujeres), es decir, una reducción de 5 puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 5 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una leve mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 82,1%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad en este campo es del 84,6%.

Cabe destacar además que el grupo de especialistas mujeres registra, en todo el periodo aquí presentado, mayores tasas de cotizantes, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población masculina hasta por 4 puntos porcentuales (en 2020), y esta diferencia registra una tendencia a mantenerse en los últimos años, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a mantenerse a casi la misma distancia, 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 en busca de una conclusión.



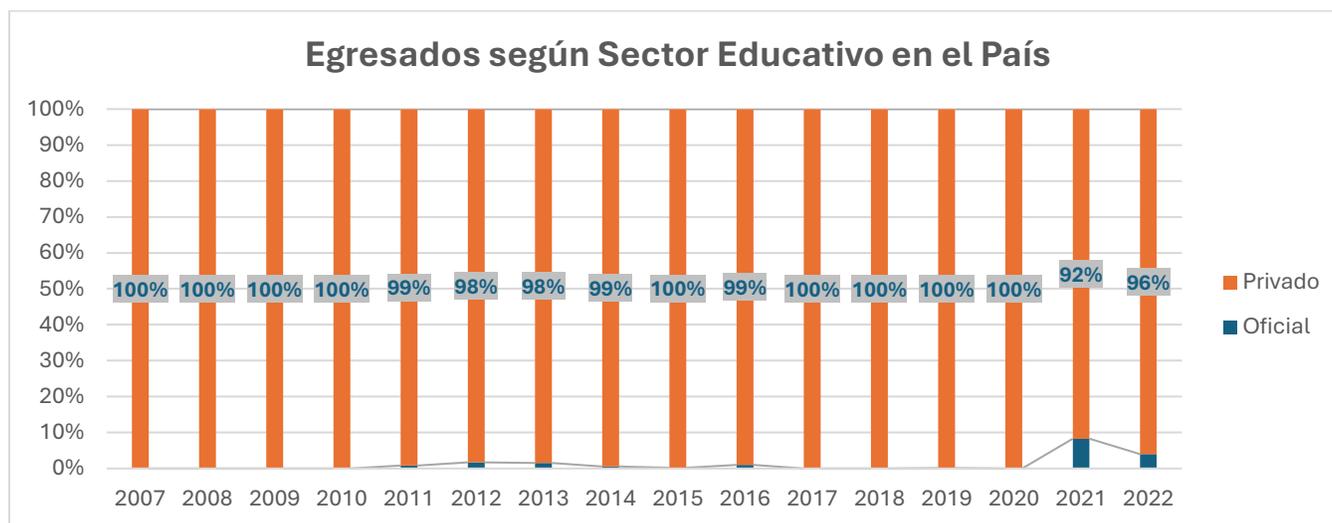
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 82,1% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 17,9%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 58,8% del total, es decir, el 71,6% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 23,3% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 27,4% 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 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 especialistas en derecho penal en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos especialistas que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de especialistas que perciben más 15 SMMLV, cerca al 18% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 6 y 7 SMMLV, rondando el 14,6% del total. No existe un comportamiento claro sobre el rango de salarios para hombres y mujeres, pues en algunos casos los hombres tienen un porcentaje mayor y viceversa, por lo que es necesario realizar acercamientos más detallados en este aspecto para poder obtener conclusiones más certeras sobre asuntos de género en esta variable.

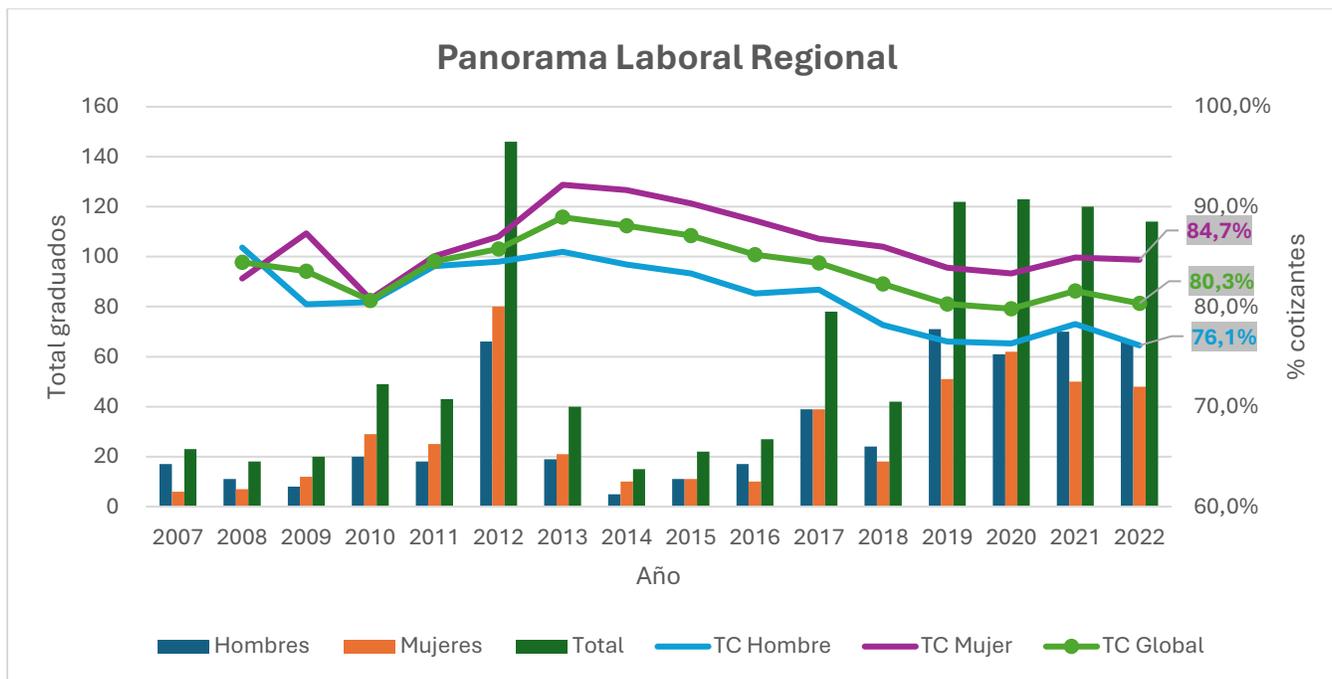


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de esta especialización, el sector de la educación privada representa, en promedio, un poco más del 96% de la formación actual de especialistas en derecho penal en el país para 2022. Este porcentaje se ha mantenido en promedios similares en todos los años de la muestra, la mayoría en 100%, por lo que no se observa ningún cambio tendencial relevante en este aspecto.

Panorama Regional

Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de estos especialistas 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):

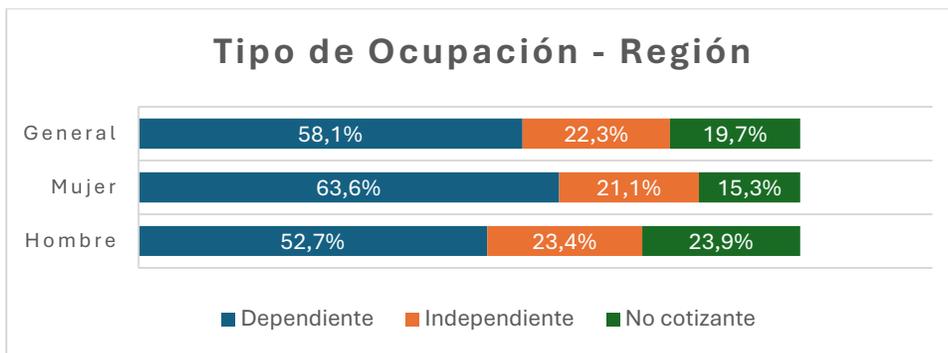


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia un tanto diferente al panorama nacional, en donde entre los años 2007 y 2018 se notan cambios considerables en la cantidad total de nuevo graduados por año, pero sin presentar una tendencia clara, registrando un máximo local en el año 2012, con más de 140 nuevos graduados dicho año, pero posteriormente registrando una disminución en la cantidad total, llegando en torno a los 120 nuevos egresados en los últimos cuatro años de la muestra. En cuanto a la distribución por géneros, se percibe una participación mayoritaria de hombres en los últimos años, siendo un poco más del 52,1% del total, posición que es contraria en años anteriores al 2015.

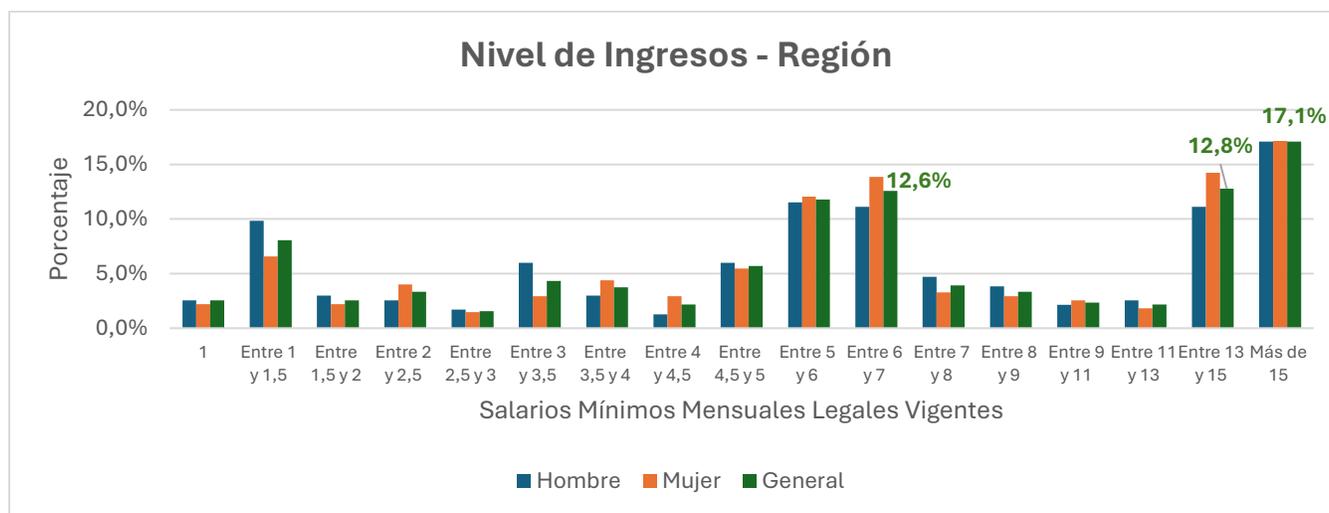
En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad muestra un comportamiento más dinámico que a nivel nacional en los primeros años, pero manteniéndose similar a partir del 2013, decreciendo entre este último y el 2022, registrando su punto mínimo en el año 2020 con un valor de 79,8%, para posteriormente crecer alrededor de solo 0,5 PP hasta 2022, finalizando este año con 80,3%. Los promedios históricos de la TC de esta región y el nivel nacional son muy similares, 83,8% y 84,6% respectivamente, teniendo en nivel regional un promedio un poco más bajo, pero cuya diferencia se podría considerar como mínima.

En comparativa por género, la diferencia en tasa de empleo entre hombres y mujeres es la misma a la tendencia nacional, estando la tasa de empleabilidad de los hombres por debajo que sus pares femeninos en casi todo el periodo aquí presentando, exceptuando unos pequeños momentos en los primeros años de la muestra, en donde la tasa de empleo masculina es mayor por solo 3 puntos porcentuales, en comparación con la TC de las mujeres, pero en términos generales, se registra una disparidad de empleabilidad que se pueda relacionar con el género de las personas, que puede llegar a ser de forma directa.



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 (80,4%), es decir, mayor porcentaje de tasa de empleo formal, también se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 22,3% del total, es decir, un 27,7% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de desempleo formal menor 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 17,1% se encuentra en los rangos de más de 15 SMMLV, también destaca el porcentaje de especialistas que devengan entre 13 y 15 SMMLV, siendo el 12,8% del total. Se presenta la situación en donde, para todos los rangos salariales no existe una tendencia clara en cuanto a la distribución por género, pues los porcentajes de hombres son mayores que el porcentaje de mujeres en algunos años, y viceversa, dando esto pocos indicios de alguna posible disparidad salarial relacionada con asuntos de género.

Egresados según Sector Educativo en la Región



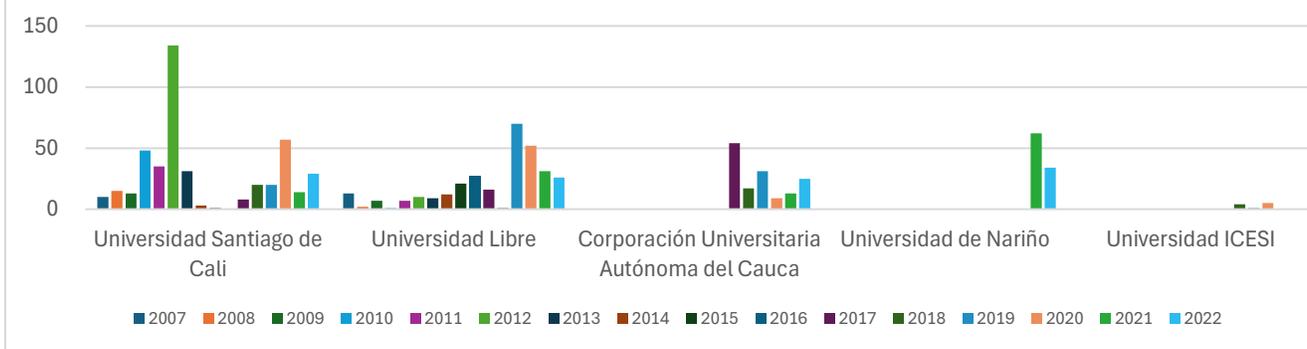
Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de especialistas que gradúan, a nivel regional se percibe una predominancia de las instituciones de carácter privado, representando el 100% de la oferta en todos los años, exceptuando los últimos dos, en donde es sobrepasada con un valor de 52% por las instituciones públicas, lo cual demuestra la importancia de este tipo de instituciones en la región para la formación de especialistas en derecho penal.

Comparativa de Instituciones Educativas

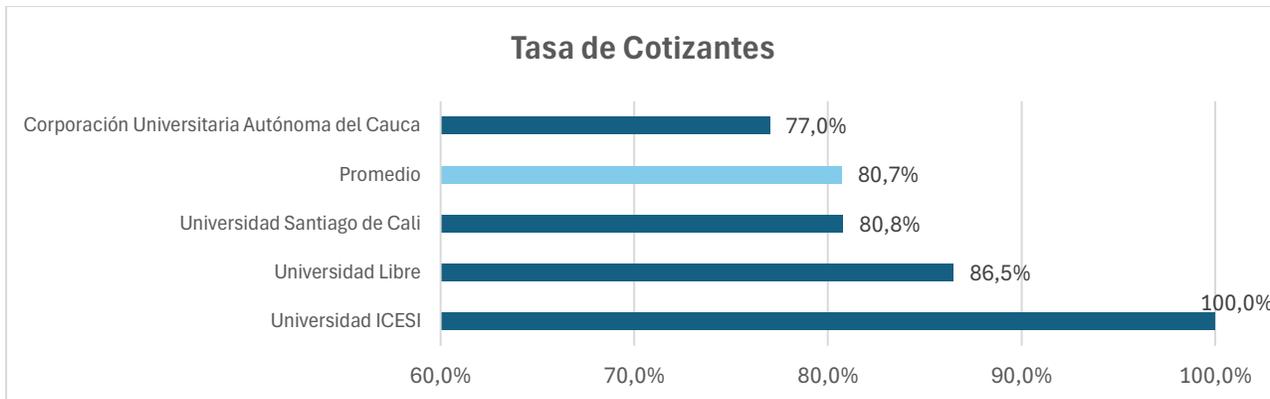
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación de especialistas en derecho penal en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:

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 5 instituciones de educación superior que cuentan con la especialización en derecho penal, entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades Santiago de Cali, Libre y Corporación Universitaria Autónoma del Cauca cuentan con los mayores números totales de egresados en este campo profesional, registrando solo la tercera una tendencia al alza en esta variable en los últimos años. Las otras dos universidades, de Nariño e ICESI, registran solamente datos en los año más recientes, indicando esto que su participación en la oferta académica de este tipo es reciente.



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 ICESI, alcanzando el 100%, y la Universidad Libre, con una TC mayor al 86%. Cabe destacar que, dentro de toda la lista, ninguna institución cuenta con acreditación de alta calidad en la especialización 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)
Universidad ICESI	Entre 3 y 3,5
Corporación Universitaria Autónoma del Cauca	Entre 3,5 y 4
Universidad de Nariño	Entre 4,5 y 5
Universidad Libre	Entre 6 y 7
Universidad Santiago de Cali	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 especialistas en derecho penal de este grupo de instituciones, registrando en todos los casos una mediana salarial mayor a 3 salarios mínimos mensuales a 2022, resaltando especialmente la Universidad Santiago de Cali con 13 y 15 salarios mínimos mensuales como mediana del ingreso de sus egresados. Con lo anterior se puede concluir que el lugar de egreso de la persona incide significativamente en los niveles promedios de ingresos.

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 penal en Colombia, y más en específico en la región occidente del país, donde se encuentra el municipio de Cartago:

1. A nivel nacional, se observa una tendencia creciente en el número de graduados en especializaciones en derecho penal, pasando de 556 en 2017 a 853 en 2022. Sin embargo, la tasa de empleo formal (cotizantes) ha presentado fluctuaciones, con un máximo del 87% en 2015 y un mínimo del 81,8% en 2020, recuperándose ligeramente al 82,1% en 2022.
2. En la región occidente, la dinámica del número de graduados es más variable, sin una tendencia clara, oscilando entre 120 y 140 nuevos egresados anuales en los últimos años. La tasa de empleo formal regional sigue una trayectoria similar a la nacional, registrando un mínimo del 79,8% en 2020 y alcanzando el 80,3% en 2022.
3. La comparación por género revela que las mujeres especialistas presentan consistentemente mayores tasas de empleo formal que sus pares masculinos, tanto a nivel nacional como regional, lo que podría indicar brechas de oportunidades laborales relacionadas con el género.
4. En cuanto a los ingresos salariales, a nivel nacional y regional, se observa una concentración significativa de especialistas que devengan más de 15 salarios mínimos mensuales, representando cerca del 18% del total. Sin embargo, no se identifica una tendencia clara de disparidades salariales por género.
5. El sector educativo predominante en la formación de estos especialistas es el privado, representando más del 96% de los graduados a nivel nacional y el 100% en la región occidente, exceptuando los últimos dos años donde las instituciones públicas incrementaron su participación.
6. En la comparativa entre instituciones de educación superior de la región, destaca la Universidad ICESI con una tasa de cotizantes del 100% y salarios promedios superiores a 3 SMMLV. Por el contrario, ninguna de las instituciones analizadas cuenta con acreditación de alta calidad para el programa de especialización en derecho penal.

Estas conclusiones resumen los principales hallazgos del informe y permiten identificar tanto fortalezas como oportunidades de mejora en el desarrollo laboral de los profesionales en especialización en derecho penal, tanto a nivel nacional como regional.

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. Fortalecer los vínculos entre la universidad y el sector empleador, a través de la unidad de empleabilidad y prácticas profesionales que permita:
 - Identificar oportunidades laborales acordes al perfil de los especialistas en derecho penal.
 - Facilitar la inserción laboral de los egresados mediante procesos de intermediación y seguimiento.
 - Gestionar programas de pasantías y prácticas preprofesionales que brinden experiencia laboral.
2. Implementar un programa de orientación y acompañamiento a los estudiantes y egresados, que incluya:
 - Talleres y charlas sobre emprendimiento, desarrollo de carrera y habilidades blandas como comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos, pensamiento crítico, gestión del tiempo, adaptabilidad y trabajo en equipo (Santa, 2022).
 - Asesoría personalizada en temas como elaboración de hojas de vida, entrevistas de trabajo y búsqueda de oportunidades.
 - Seguimiento y monitoreo a la trayectoria laboral de los egresados.
3. Promover la actualización y perfeccionamiento constante de los conocimientos y competencias de los especialistas:
 - Ofrecer programas de educación continua, diplomados y cursos de actualización en temas emergentes y relevantes del derecho penal, en áreas como delitos ambientales, reformas al sistema penitenciario, delitos cibernéticos, delitos sexuales, derechos humanos y derecho penal, crímenes de odio y eutanasia y derecho penal (León, 2021).
 - Facilitar la participación de los profesionales en eventos académicos, congresos y redes de conocimiento.
 - Establecer alianzas con instituciones nacionales e internacionales para intercambios académicos y de mejores prácticas.
4. Desarrollar un sistema de seguimiento y análisis de la empleabilidad y trayectoria laboral de los egresados:
 - Recopilar y mantener actualizada la información sobre la situación laboral, ingresos y desarrollo profesional de los egresados.
 - Utilizar estos datos para la toma de decisiones estratégicas en el diseño y mejora del programa académico.
5. Evaluar la posibilidad de obtener la acreditación de alta calidad para el programa de especialización en derecho penal:
 - Implementar un plan de acción que permita alcanzar los estándares de calidad exigidos.
 - Promover la acreditación como un diferenciador y valor agregado para los estudiantes y empleadores.

Estas recomendaciones buscan abordar los principales desafíos y oportunidades identificados en el informe, con el fin de mejorar las condiciones laborales, reducir brechas, promover la actualización constante y ampliar las perspectivas para el ejercicio profesional de los especialistas en derecho penal.

Bibliografía

- León, J. (2021). *Temas clave de derecho penal: presente y futuro de la política criminal*. Bosch Editor. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=792111>
- OLE. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Santa, L. (2022). *¿Qué son las 'soft skills' o habilidades blandas y cuáles necesita todo abogado?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/soft-skills-habilidades-blandas-abogado-necesita/>