



Informe de Empleabilidad

**Programa de Especialización en Derecho de
Familia y Género, 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 de familia y asuntos de género, 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 de familia (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 de familia (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

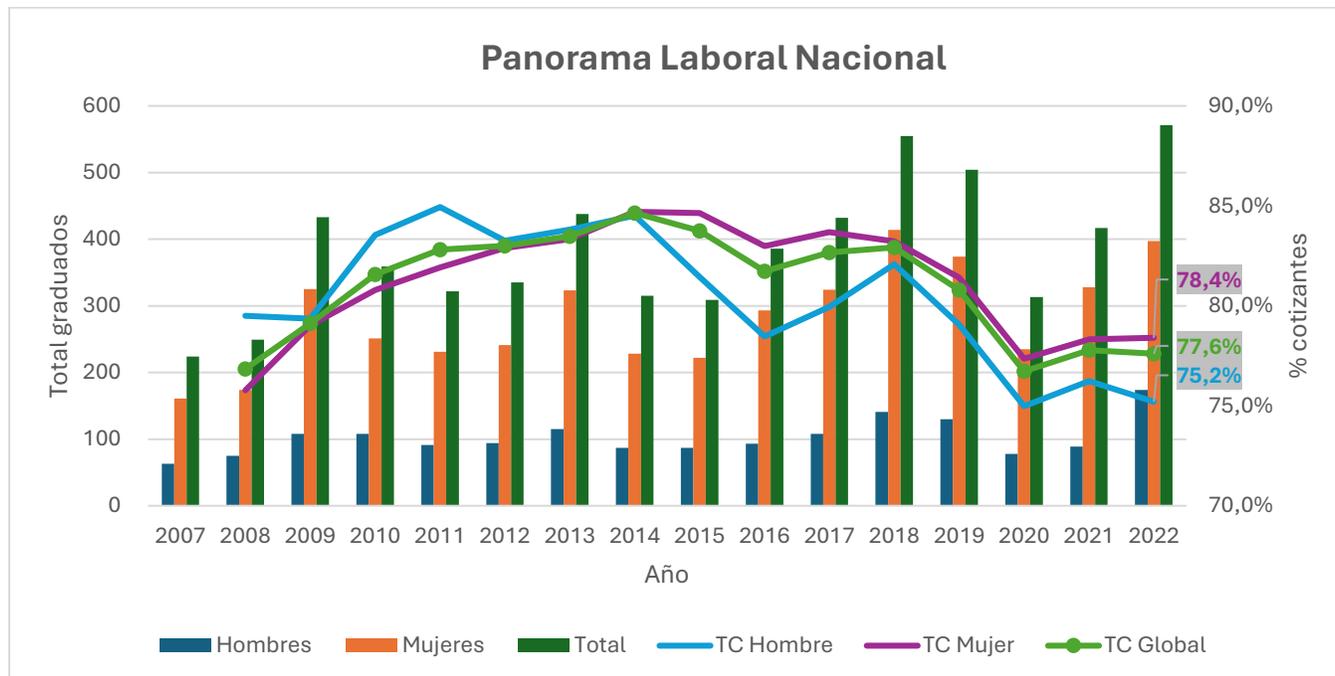
Presentación.....	2
Ficha Técnica de Elaboración.....	2
Conceptos Clave.....	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia.....	11
Conclusiones.....	11
Recomendaciones.....	11
Bibliografía.....	13

Conceptos Clave

- Sector institucional: da constancia de la naturaleza administrativa de las instituciones educativas, siendo las públicas aquellas administradas, financiadas y controladas por el Estado en cualquiera de sus niveles administrativos, mientras que las privadas tienen por propietarios personas naturales o jurídicas no gubernamentales.
- Egresados: personas que finalizaron sus estudios completamente y gozan de un reconocimiento de título profesional por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: profesionales que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).
- Egresados cotizantes dependientes: trabajadores que tienen un vínculo laboral formal con alguna empresa o institución, sea esto bajo el título de contrato de trabajo, de prestación de servicios o alguna otra modalidad.
- Tasa de cotizantes: relación magnitudinal medida en porcentaje entre el número de graduados que cotizan y el número de graduados totales.
- Ingreso Base de Cotización (IBC): Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Rango salarial: conjuntos de salarios promedios agrupados en una métrica basada en el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- Salario Mínimo Mensual Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 2021 este monto tenía el nivel de \$908.526.
- Porcentaje de participación: relación en porcentaje entre una cifra y el total de la sumatoria que lo incluye.
- Mediana: valor central de la muestra cuando los datos se encuentran de forma ordenada de menor a mayor o viceversa. Funciona para observar la tendencia central de una muestra.

Panorama Nacional

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

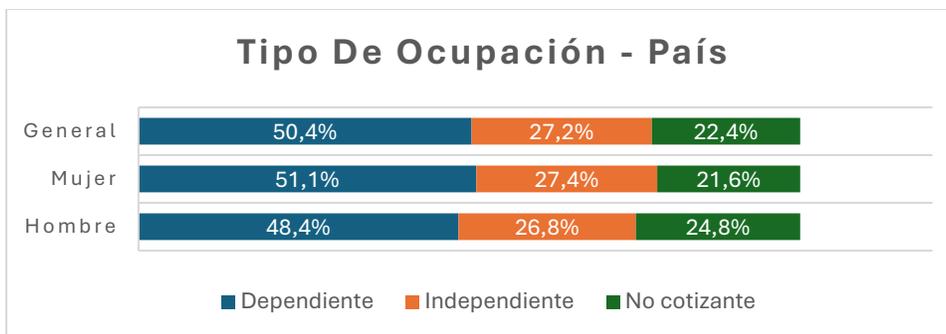


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de especialización en derecho de familia y género, y semejantes, a nivel país no registra una tendencia constante a través de los años, pero se puede concluir que a largo plazo el número de nuevos profesionales ha aumentado desde 2007 hasta 2022, donde registra un máximo histórico de 571 personas graduadas. Según el género de estas personas, se observa un nivel mayoritario de mujeres, aproximadamente el 73,3% del total, frente a un 26,6% de hombres, y no se estima que esta tendencia presente cambios en el corto plazo.

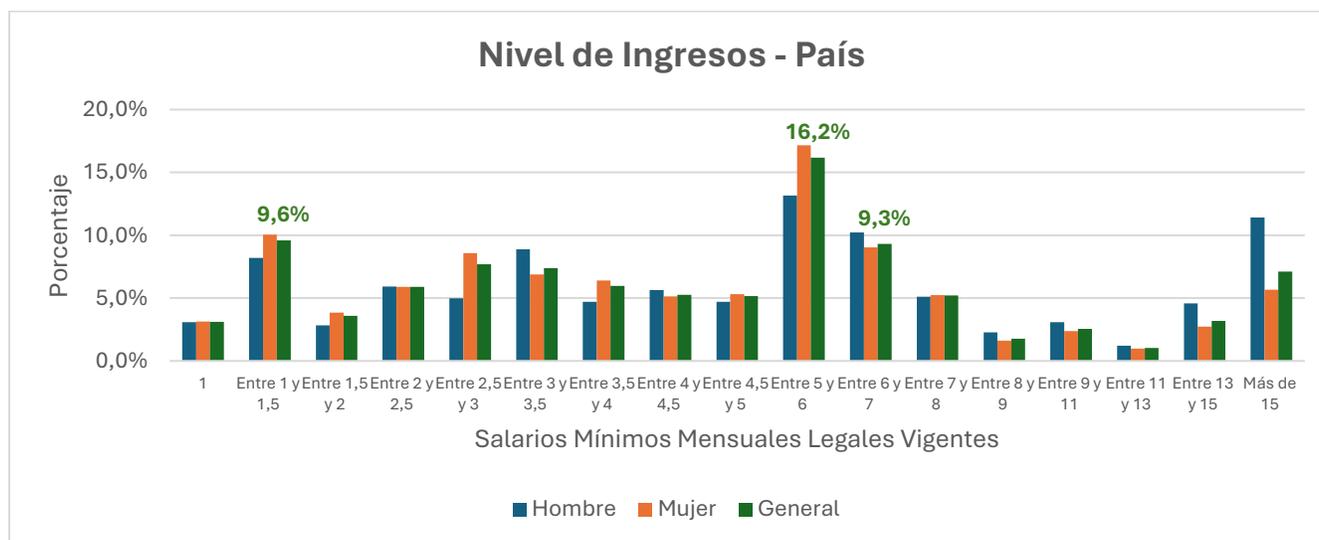
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de empleabilidad formal (TC) de los abogados especialistas en asuntos de familia y de género en Colombia, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2014 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico con una cifra de cotizantes de alrededor del 84,6%. Posterior a este último año, se denota una tendencia negativa de la TC con un valor mínimo en el año 2020, llegando hasta el 76,7% (75% para hombres y 77,4% para mujeres), es decir, una reducción cercana a los 7,9 puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 6 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de empleo formal o cotizantes del 77,6%. A nivel global e histórico el promedio de la tasa de cotizantes en este campo es del 81%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, desde 2014, menores tasas de empleo formal, estando por debajo del promedio de tasa de empleo formal de la población femenina hasta por 4,5 puntos porcentuales (en 2016), aunque esta diferencia no registra una tendencia a aumentar en los últimos años, sin embargo, esto es posible 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.



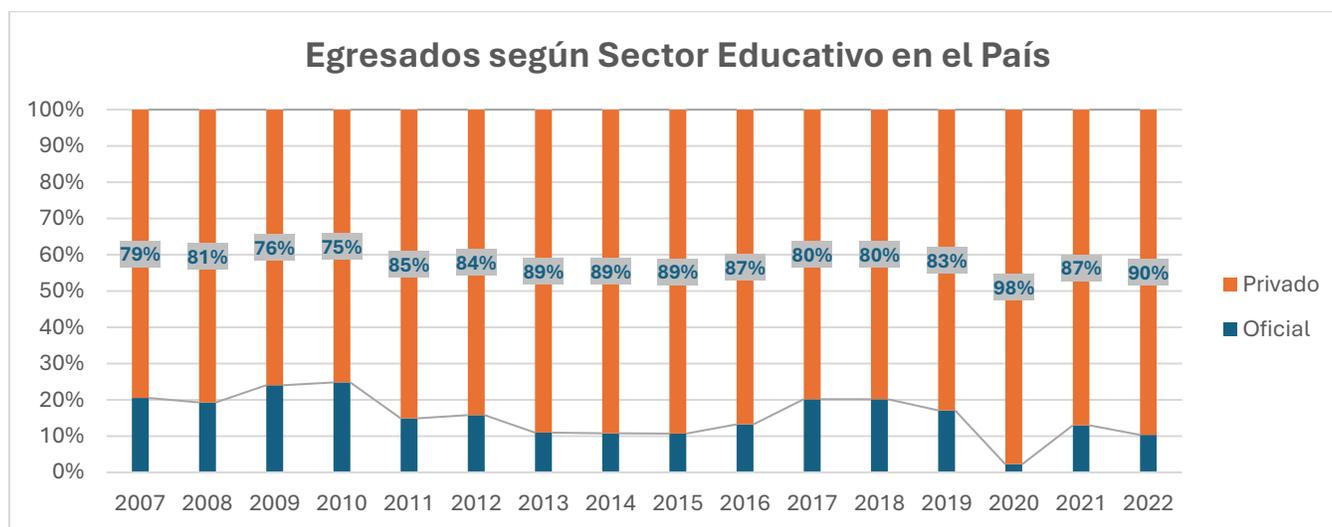
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 77,6% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de desocupados del 22,4%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 50,4% del total, es decir, el 65% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 27,2% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 35% 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 profesionales en derecho familiar 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 16,2% del total, si se le suman los que perciben entre 6 y 7, se concreta que más cerca del 25,5% percibe ingresos entre 5 y 7 SMMLV. Un comportamiento interesante es que para los rangos salarios más altos, superiores a los 6 SMMLV, el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el de mujeres (ver el caso del rango “Más de 15”), 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.

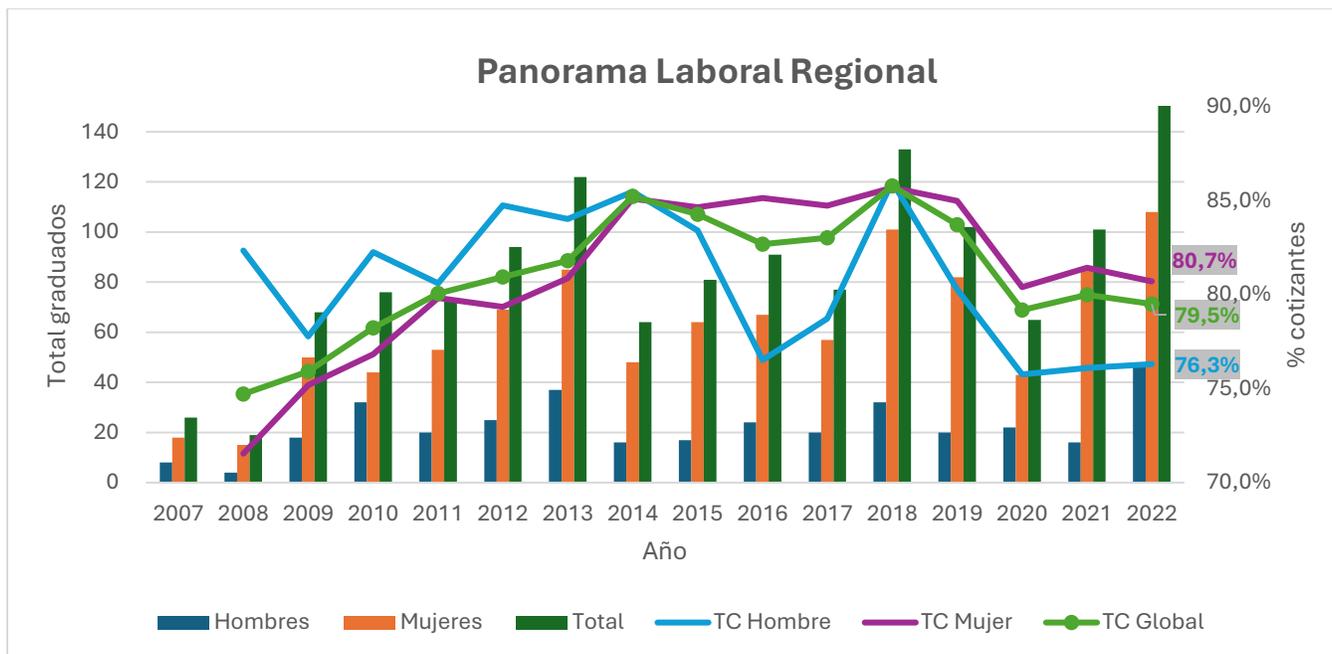


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 de familia 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 2011, fortaleciendo la presencia de la oferta educativa de las instituciones privadas en este campo profesional.

Panorama Regional

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



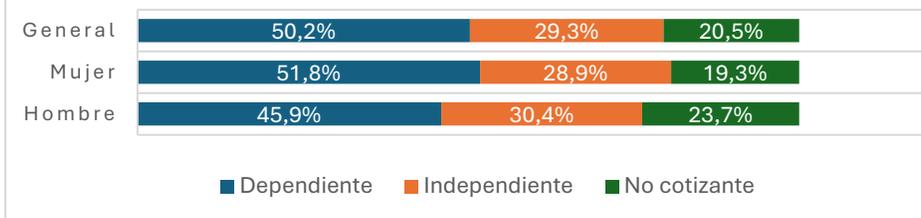
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia un tanto diferente al panorama nacional, en donde entre 2007 y 2013 se registra un aumento constante del número de nuevos profesionales cada año, hasta llegar a un pico de 122 nuevos graduados en este último año, y posteriormente registrando una tendencia inversa, es decir, se reduce dicha cantidad para los siguientes años, repitiendo el ciclo 3 veces en el periodo aquí presentado, hasta 2022 en donde se registraron 154 nuevos profesionales en este campo. En cuanto a la distribución por géneros, se mantiene la participación mayoritaria de mujeres, siendo un poco más del 73,5% del total, posición que se ha reforzado en los últimos años, pues cada vez más la proporción de mujeres es mayor, en 2021, por ejemplo, las mujeres representaron el 84% de los recién egresados.

En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes, el nivel de empleabilidad formal muestra un comportamiento similar al del nivel nacional, aumentando entre 2008 y 2014, posteriormente reduciéndose constantemente hasta su mínimo en 2020, con un nivel de TC global de 79,2%, similar en esta situación a lo registrado en el panorama nacional. El promedio histórico de la TC para esta región es igual que el registrado a nivel país, siendo del 81%, eso puede indicar un contexto socioeconómico estándar para este grupo de profesionales en esta región, al igual que con el 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 empleabilidad formal de los hombres por debajo que sus pares femeninos en los años más recientes del periodo aquí presentando, aunque las diferencia en términos de puntos porcentuales son mayores que las del registro nacional y la tendencia al alejamiento de los valores entre ambas tasas es creciente, marcando un distanciamiento de los resultados entre hombres y mujeres.

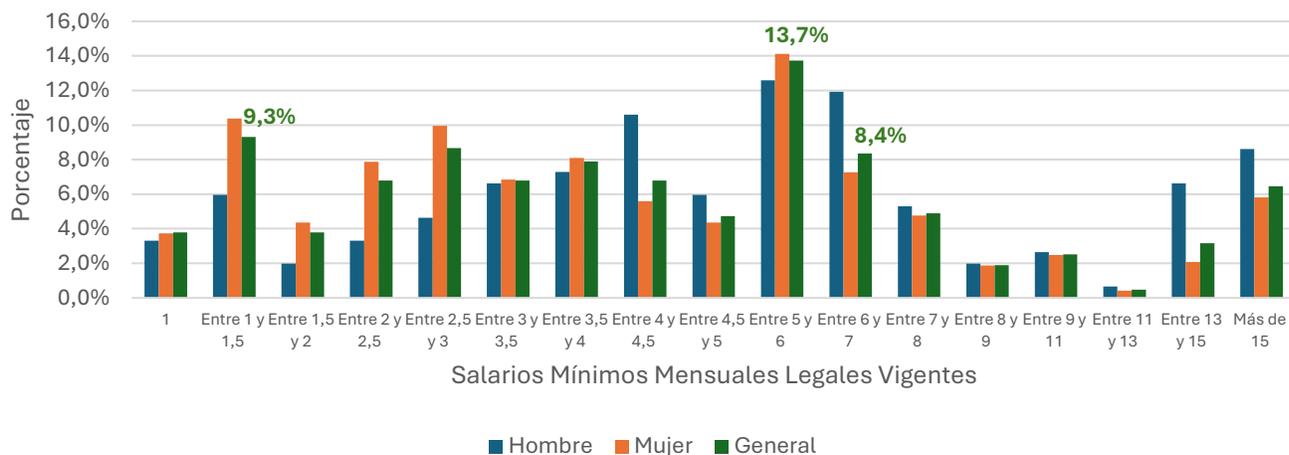
Tipo De Ocupación - Región



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

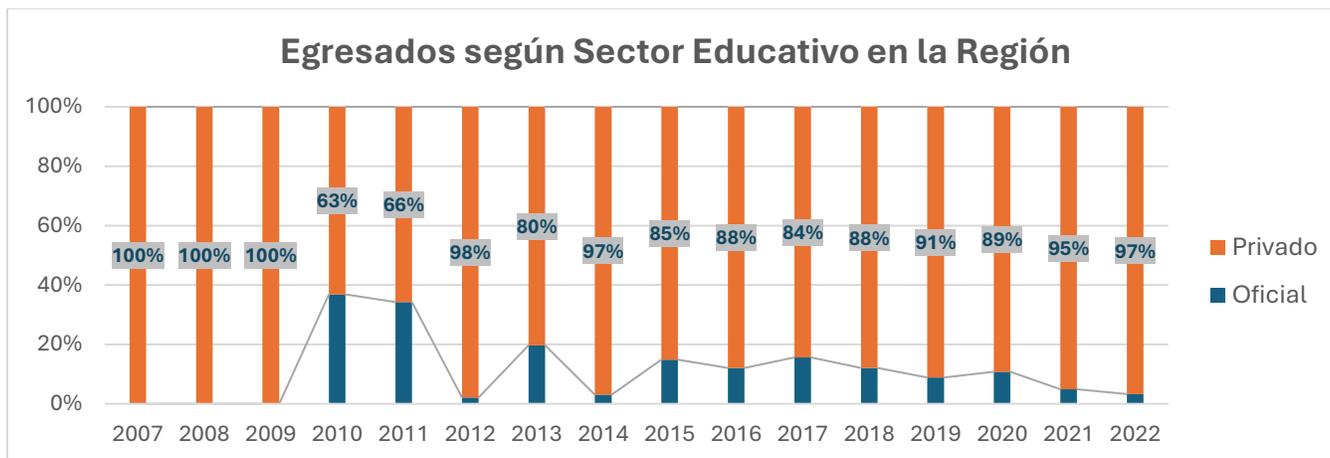
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales cotizantes (79,5%), es decir, mayor porcentaje de tasa de empleo formal, también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador independiente, llegando a representar el 29,3% del total, es decir, un 36,8% 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 mayor proporción de trabajadores de forma independiente.

Nivel de Ingresos - Región



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 22,1% se encuentra en los rangos de entre 5 y 7 SMMLV, también destaca el porcentaje de profesionales que devengan entre 3,5 y 4 SMMLV, siendo el 7,9% del total, además de los profesionales que devengan entre 1 y 1,5 SMMLV, representando el 9,3% del total. En este caso, la tendencia de que para los rangos salariales más altos los porcentajes de hombres son siempre mayores que el de mujeres se mantiene.

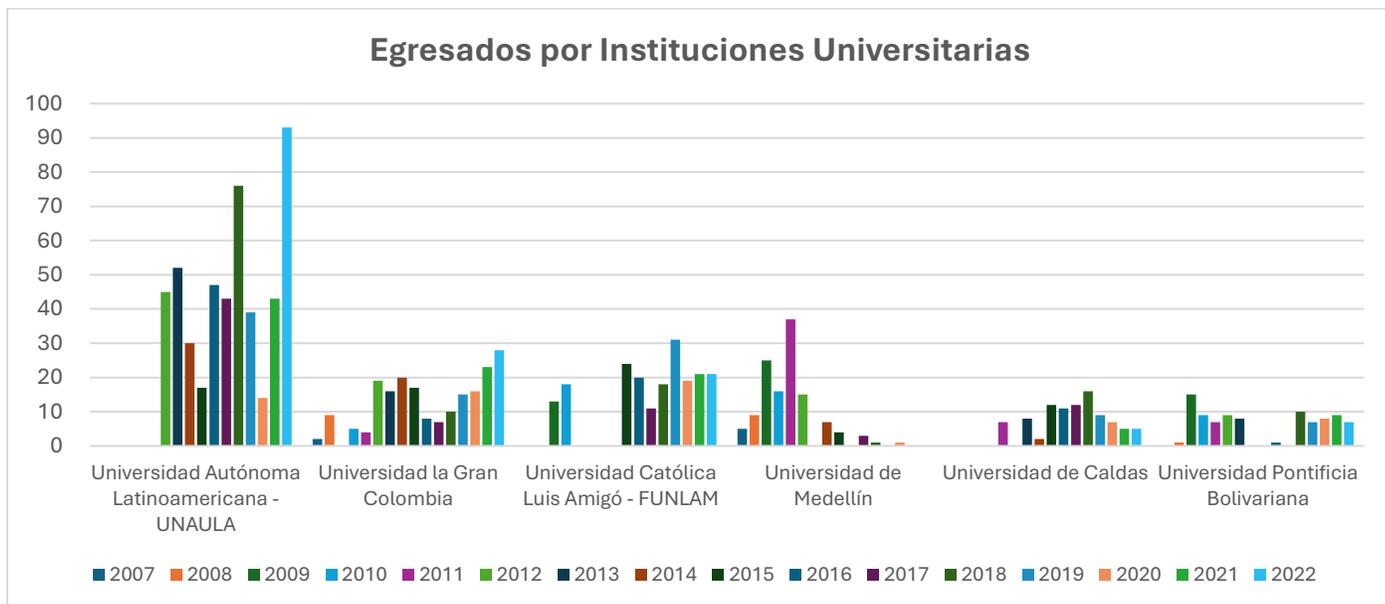


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

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 incluso el 100% del total de personas graduadas en el área en tres años del periodo aquí considerado, esto demuestra la importancia de este tipo de instituciones en la región para la formación de profesionales especialistas en el derecho familiar, y relacionados.

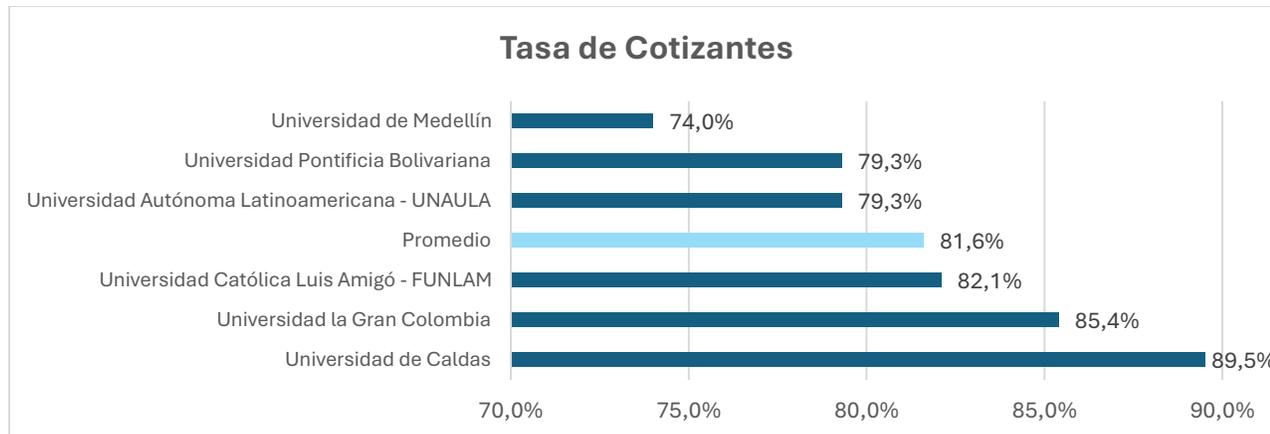
Comparativa de Instituciones Educativas

En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en derecho de familia y género 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 6 instituciones de educación superior que cuentan con el programa de especialización en derecho de familia, o similar, entre 2007 y 2022 en la región. Las universidades Autónoma Latinoamericana, Gran Colombia y Católica Luis Amigó cuentan con los mayores números totales de egresados en este campo profesional, aunque registran tendencias recientes diferentes, en aumento para las dos primeras y estable para la tercer. Se anota también el hecho de que las tendencias de nuevos graduados por año de universidades como de Medellín y de Caldas registren cada vez más recientemente números menores.



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 Caldas, acercándose al 90%, y la Universidad la Gran Colombia, con una TC del 85,4%. Cabe anotar que ninguna de las instituciones de la lista cuenta con acreditación de alta calidad en los programas de interés, reconocimiento que, otorgado por el Ministerio de Educación Nacional, por lo tanto, no es posible indicar algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios.

Universidad	Salario
Universidad Católica Luis Amigó - FUNLAM	Entre 2,5 y 3
Universidad de Caldas	Entre 3 y 3,5
Universidad la Gran Colombia	Entre 3,5 y 4
Universidad Autónoma Latinoamericana - UNAUULA	Entre 4 y 4,5
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 5 y 6
Universidad de Medellín	Entre 5 y 6

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 familia de este grupo de instituciones, registrando resultados diferentes, con rangos que van desde entre los 3 y 3,5, hasta los de entre 5 y 6 salarios mínimos como ingresos promedios. 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 ninguno de sus campus tiene una oferta activa en el campo del derecho de familia y/o asuntos de género como especialización.

Conclusiones

Considerando los datos presentados en el informe anterior, se pueden concluir una serie de conclusiones generales, sobre la situación laboral de los profesionales en el campo del derecho familiar y de asuntos de género, estas son:

- Crecimiento a largo plazo: El número de graduados en programas de especialización en derecho de familia y género ha aumentado desde 2007 hasta 2022, alcanzando un máximo histórico de 571 personas graduadas en 2022.
- Predominio femenino: Aproximadamente el 73,4% de los graduados son mujeres, frente a un 26,6% de hombres. Esta tendencia no parece que vaya a cambiar en el corto plazo.
- Fluctuación en la tasa de cotizantes: La tasa de cotizantes (TC) para estos profesionales ha fluctuado, con un pico del 84,6% en 2014, seguido de una tendencia negativa hasta el 76,7% en 2020, y una leve recuperación al 77,6% en 2021.
- Disparidad de género en empleo formal: Desde 2014, los hombres han registrado menores tasas de cotizantes que las mujeres, con diferencias de hasta 4,5 puntos porcentuales.
- Tipo de ocupación: A 2022, el 77,6% de estos profesionales realizaba alguna actividad laboral remunerada. El 50,4% eran trabajadores dependientes y el 27,2% independientes.
- Rango salarial: La mayoría de los profesionales (25,5%) perciben entre 5 y 7 SMMLV. Se observa una posible disparidad de ingresos entre hombres y mujeres en los rangos salariales más altos.
- Predominio del sector privado: Más del 90% de la formación actual de especialistas en derecho de familia proviene del sector educativo privado, una tendencia que ha ido en aumento.
- Panorama regional: La región centro occidente muestra tendencias similares al panorama nacional en cuanto a empleabilidad formal, aunque con algunas particularidades como una mayor tasa de trabajadores independientes.
- Oferta educativa: En la región, destacan universidades como la Autónoma Latinoamericana, Gran Colombia y Católica Luis Amigó por su número de egresados, aunque con tendencias recientes diferentes.
- Variación salarial entre instituciones: Se observan diferencias significativas en los rangos salariales promedio de los egresados según la institución educativa, que van desde 3-3,5 SMMLV hasta 5-6 SMMLV.

Recomendaciones

Finalmente, contemplado todos los datos registrados, y haciendo una búsqueda sobre las tendencias y necesidades de este campo profesional, se procede a construir una serie de recomendaciones para que, desde la gestión administrativa y educativa de las universidades, se pueden ofrecer todos los recursos, formaciones y herramientas necesarios para mejorar el desarrollo profesional de este grupo de profesionales:

1. Fortalecer la formación en tecnología legal: Implementar cursos o módulos sobre legaltech (Fernández, 2024), inteligencia artificial en el derecho (Gutiérrez, 2023), y manejo de plataformas digitales para procesos legales (Amberlo, 2022). Esto preparará a los graduados para un mercado laboral cada vez más digitalizado.
2. Programa de mentoría: Establecer un programa de mentoría que conecte a estudiantes y recién graduados con profesionales experimentados en el campo, facilitando la transición al mundo laboral y el desarrollo de redes profesionales.
3. Enfoque en habilidades blandas: Incorporar en el currículo formación en habilidades como comunicación efectiva, negociación, resolución de conflictos y gestión del estrés, que son cruciales en la práctica del derecho familiar (Nuñez, 2023).
4. Fomentar el emprendimiento: Ofrecer cursos o talleres sobre cómo establecer y gestionar un bufete propio, dado el alto porcentaje de profesionales que trabajan de forma independiente.
5. Perspectiva de género: Implementar programas que aborden las disparidades de género observadas en el campo, tanto en empleabilidad como en niveles salariales, preparando a los estudiantes para enfrentar y superar estos desafíos (Azmat & Ferrer, 2017).
6. Alianzas con el sector público y privado: Establecer convenios con instituciones judiciales, bufetes y organizaciones relacionadas para ofrecer prácticas profesionales y mejorar la empleabilidad de los graduados.
7. Educación continua: Desarrollar programas de actualización y educación continua para graduados, permitiéndoles mantenerse al día con los cambios en la legislación y prácticas del derecho familiar.
8. Internacionalización: Ofrecer oportunidades de intercambio o cursos internacionales para ampliar la perspectiva de los estudiantes sobre el derecho familiar en diferentes contextos culturales y legales.
9. Investigación aplicada: Fomentar la investigación en temas de vanguardia en derecho familiar y de género, involucrando a los estudiantes en proyectos que puedan tener impacto práctico en el campo.
10. Adaptabilidad curricular: Revisar y actualizar regularmente el plan de estudios para asegurar que refleje las necesidades cambiantes del mercado laboral y las nuevas áreas de práctica en derecho familiar.
11. Fomento del trabajo interdisciplinario: Promover la colaboración con otras disciplinas como psicología, trabajo social y mediación, preparando a los estudiantes para un enfoque más integral en la práctica del derecho familiar.

Bibliografía

- Amberlo. (2022). *La Importancia Del Uso de Plataformas Y Softwares Digitales Para Optimizar Los Procesos Legales*. Obtenido de <https://www.amberlo.io/es/blog/empresas/la-importancia-del-uso-de-plataformas-y-softwares-digitales-para-optimizar-los-procesos-legales/>
- Azmat, G., & Ferrer, R. (2017). Gender Gaps in Performance. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1306-1355. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/26550445>
- Fernández, E. (2024). *Legal tech: qué es y por qué se convertirá en imprescindible*. Obtenido de <https://tuasesorlegalonline.es/legal-tech/>
- Gutiérrez, A. (2023). *Aplicaciones de la inteligencia artificial en el Derecho*. Obtenido de <https://www.ineaf.es/tribuna/aplicaciones-de-la-inteligencia-artificial-en-el-derecho/>
- Nuñez, J. (2023). *7 habilidades necesarias para Estudiar Derecho de Forma Efectiva*. Obtenido de <https://derechovirtual.org/cualidades-para-estudiar-derecho/>
- OLE. (2023). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>