



# INFORME SITUACIONAL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA CAMPUS BOGOTÁ

---

### **DIRECCIÓN, EDICIÓN Y REVISIÓN**

Reina Cecilia Duque Vélez – Directora de Bienestar Universitario y Egresados  
Sebastián Ramírez Hoyos – Gestor OIDO

### **METODOLOGÍA, COMPILACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

Unidad Central OIDO:

Reina Cecilia Duque Vélez – Directora de Bienestar Universitario y Egresados  
Sebastián Ramírez Hoyos – Gestor OIDO

Profesionales en formación en Economía UNAL:

Luis Eduardo Jimenez Figueroa  
Jesús David Castillo Ríos

### **REVISIÓN Y AJUSTE DE LA INFORMACIÓN**

Unidad Satélite:

Martha Gladys López Fajardo – Jefa de programa de Odontología  
Omar Guiza Gonzales – Profesor programa de Odontología  
Luz Dary García Guzman – Subdirectora de Proyección Institucional  
Camilo José Banda Moreno – Coordinador de Egresados

### **COORDINACIÓN EDITORIAL**

Dirección de Bienestar Universitario y Egresados

### **FOTOGRAFÍA**

Dirección Nacional de Comunicaciones

### **DISTRIBUCIÓN**

La distribución del informe es gratuita. Si desea información de cómo obtener una copia digital, por favor escriba al siguiente correo electrónico. [sebastian.ramirez@ucc.edu.co](mailto:sebastian.ramirez@ucc.edu.co)

Dirección de Bienestar Universitario y Egresados  
Universidad Cooperativa de Colombia  
Calle 50ª # 41-26 Bloque 8 piso 2  
Medellín – Colombia  
Teléfonos 444-60-65 Ext. 4335

El contenido de este documento puede ser reproducido total o parcialmente para fines académicos, citando la fuente. Cualquier otro tipo de reproducción requerirá autorización previa y expresa.  
©2021 Universidad Cooperativa de Colombia. Todos los derechos reservados.



# CONTENIDO

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	7
FICHA TÉCNICA Y METODOLÓGICA .....	8
CONTEXTO ECONÓMICO .....	9
1.1 Contexto general del territorio .....	9
1.1.1 PIB y competitividad regional .....	11
1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite) .....	18
1.1.2.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo .....	19
1.1.2.2. Mercado laboral .....	20
1.1.3. Índice de competitividad de ciudades (Compite) .....	21
1.1.3.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo .....	22
1.1.3.2. Mercado laboral .....	22
1.1.4. Principales sectores económicos en Colombia, el departamento y la ciudad	23
Por actividad económica y tamaño. ....	23
ASPECTOS DEL CAMPUS .....	25
2.1. Estadísticas generales del programa .....	25
2.1.1. Egresados por año .....	25
2.1.2. Egresados por género .....	25
2.1.3. Estado civil (P2) .....	26
2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0 - P46) .....	26
2.1.5. ¿Tiene personas que dependan económicamente de usted? (Momento 0-P45)	27

2.1.6.	Promedio de edad (P1).....	28
2.1.7.	¿Cuál o cuáles fueron las principales fuentes de recursos para asumir los costos de su matrícula? (Momento 0-P10) .....	28
2.1.8.	¿De cuál(es) de estas entidades recibió beca o subsidio en dinero o especie para estudiar, durante algún(os) semestre(s) de su carrera? (Momento 0-P11) .....	29
2.1.9.	¿Recibió algún apoyo económico por parte de la institución donde cursó sus estudios? (Diferentes a recursos asociados con el costo de matrícula) (Momento 0-P13) .....	30
2.1.10.	En este momento aparte de estudiar ¿Usted actualmente se dedica a? (Momento 0-P18) .....	30
2.1.11.	¿La creación de la empresa o negocio está asociada con sus estudios cursados? (Momento 0-P28) .....	31
2.2.	Aspectos académicos .....	32
2.2.1.	Realización de otros estudios de formación (P12).....	32
2.2.2.	IES donde realiza dicho programa (P16).....	35
PRINCIPALES RESULTADOS 2° EIDO 2014 - 2018 .....		37
3.1.	Resultados egresados.....	37
3.1.1.	Situación laboral de los egresados (T4) .....	37
3.1.2.	Principales cargos ocupados por los egresados (T9) .....	38
3.1.3.	Sector donde se emplean (T22) .....	39
3.1.4.	Sector por actividad donde laboran (T20).....	39
3.1.5.	Relación de las habilidades con las funciones que desempeña (T13) .....	40
3.1.6.	Relación del programa con el cargo que desempeña (T14) .....	41
3.1.7.	Cuánto tiempo después de graduado demoró en conseguir su primer empleo relacionado a su área de formación (T31).....	41
3.1.8.	Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento personal (T38) .....	42
3.1.9.	Pertinencia del programa (S5).....	43
3.1.10.	Aporte de la formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales y profesionales (S4) .....	43
3.1.11.	Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6).....	44

3.1.12.	Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad Cooperativa de Colombia (L1).....	45
3.1.13.	Movilidad geográfica de los egresados .....	46
3.1.14.	Tasa interna de retorno – TIR .....	47
3.2.	Resultados empleadores.....	48
3.2.1.	Profesionales más requeridos por la empresa (P5-1).....	48
3.2.2.	Terminada las practicas, alguno de nuestros egresados queda vinculado a la empresa (P9).....	49
3.2.3.	Reúne el egresado características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña (P14A) .....	50
3.2.4.	La formación y conocimientos de los egresados permite satisfacer los requerimientos de la empresa. (P14B).....	51
3.2.5.	Capacidad de nuestros egresados en adaptación al cambio (P16)...	51
3.2.6.	Recomendaría la contratación de un egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia (P26) .....	52
3.2.7.	La Universidad Cooperativa de Colombia da confianza a la empresa como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos (P28B)	53
3.2.8.	La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A) .....	54
3.2.9.	Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B) .....	55
3.2.10.	Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5).....	56
3.2.11.	Capacidad de desarrollar una visión de conjunto, descubriendo que la economía es una ciencia transversal en estrecho contacto con el derecho, la política y los acontecimientos internacionales (P18) .....	56
3.2.12.	Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B).....	57
3.2.13.	Capacidad del egresado en el manejo eficiente y eficaz de las TIC (P16C)	58
3.2.14.	Capacidad del egresado para gestionar información y recursos (P16D)	58
3.2.15.	Capacidad del egresado para identificar problemas, desarrollar y presentar en distintas alternativas creativas de solución (P16E) .....	59
3.2.16.	Capacidad del egresado para comunicarse fijar posiciones, sustentarlas y atender los diferentes puntos de vista de los demás (P16F)...	60

3.2.17. Capacidad del egresado para trabajar en equipo para alcanzar las metas comunes (P16G) .....	60
RESULTADOS ENCUESTA MOMENTO 0 - OLE .....	62
4.1. Satisfacción con el programa y la institución (Momento 0, P1A).....	62
4.2. Satisfacción con la calidad del programa (Momento 0, P1B) .....	62
RECOMENDACIONES .....	65
REFERENCIAS.....	66

# INTRODUCCIÓN

Objetivo del informe:

Evaluar las oportunidades de los egresados y del campus a partir del reconocimiento de las condiciones del contexto social y económico de la región y de la caracterización de estos lo cual favorece la toma de decisiones informadas en relación con el cumplimiento de la promesa de valor, la proyección institucional y profesional de los egresados.



# FICHA TÉCNICA Y METODOLÓGICA

<b>Empresa que realiza</b>	Universidad Cooperativa de Colombia
<b>Naturaleza de la Investigación</b>	Cuantitativa.
<b>Técnica de recolección</b>	Captura de información desde bases de datos.
<b>Grupo objetivo</b>	Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia; también se obtiene información de los empleadores.
<b>Cubrimiento</b>	Cubrimiento nacional, todos los campus.
<b>Ponderación</b>	No aplica.
<b>Tamaño de la muestra</b>	OPS: 153 (Fecha corte: mayo 2021) OLE: (Fecha corte: 2019) SEGUNDO EIDO: Tamaño muestra egresados: 10 (Fecha corte: 2020) Tamaño muestra empleadores: 1 (Fecha corte: 2020) MOMENTO 0: 63 (Fecha corte: julio 2021)
<b>Fuentes</b>	Compiladas al final del presente documento.
<b>Desagregación de resultados</b>	Los resultados de este estudio permiten conclusiones a total de la muestra, por sedes y por programas.
<b>Material de apoyo</b>	Bases de datos
<b>Tipo de incentivos</b>	No aplica para este estudio.

# CONTEXTO ECONÓMICO

## 1.1 Contexto general del territorio

Administrativa y gubernamentalmente el Distrito Capital de **Bogotá**, se subdivide en 20 localidades cada una con alcaldía local, donde 19 localidades son principalmente urbanas y 1 localidad es rural (Sumapaz). Los alcaldes locales son nombrados por el Alcalde Mayor, según una terna presentada por cada Junta Administradora Local (JAL), después de un proceso meritocrático abierto a la ciudadanía. Paralelamente, los alcaldes locales manejan el 10% del presupuesto de Bogotá, que es dividido en las 20 localidades, según su número de habitantes y sus necesidades.

Con un área aproximada de 1628,4 kilómetros cuadrados que conforman el Distrito Capital, lo que representa una densidad poblacional aproximada de 5025 habitantes por kilómetro cuadrado. Respecto a la estructura poblacional, para el periodo 2020 el DANE proyectó en **Bogotá** D.C. una población de 8.380.801 personas, distribuidos en 20 localidades y 119 Unidades de Planificación Zonal (UPZ) correspondiendo según sexo a 4.316.132 mujeres (51,50%) y 4.064.669 hombres (48,50%). Es la mayor aglomeración de personas del país equivalente al 16,64%, superando a la segunda a nivel nacional Medellín (Departamento de Antioquia) con 2.933.034 habitantes equivalente al 5,82%.

Tabla 1 Proyecciones poblacionales Bogotá por género

Años	Hombres	Mujeres	Total
2016	3.954.090	4.025.911	7.980.001
2017	4.004.004	4.076.730	8.080.734
2018	4.053.709	4.127.338	8.181.047
2019	4.103.250	4.177.780	8.281.030
2020	4.152.687	4.228.114	8.380.801

Fuentes: Secretaría Distrital de Planeación, 2017

La Secretaría Distrital de Planeación, estimó para el periodo 2020 un total de 2.737.038 hogares que habitaban en 2.430.172 viviendas, equivalente a una relación promedio de 1,13 hogares por vivienda. De otra parte, se estimó una relación promedio aritmético de 3,03 personas por hogar.

En lo que concierne a la estructura por edades de la población de la capital, en el siguiente gráfico se ilustra la estructura etaria de la población de Bogotá para el año 2015 y para el año 2020 respectivamente. En el año 2020 se observa una disminución de población de los grupos etarios menores de 25 años y un aumento de la población mayor de 25 respecto al 2015, así la pirámide

poblacional se caracteriza por su aspecto triangular. Es propia de poblaciones jóvenes y con fuerte crecimiento, correspondiendo comúnmente a la distribución poblacional de países subdesarrollados.

Gráfico 1 Distribución por edades en Bogotá 2015 vs 2020



Fuente: Observatorio de Salud de Bogotá – SALUDATA, 2021.

En relación con la población étnica de Bogotá y poblaciones especiales, corresponde a población indígena 15.032 personas (0,18% - 0,22 %), el pueblo ROM o gitano está conformado por 523 personas, mientras que los afrocolombianos ascienden a 97.885 personas (1,5 % - 1,7%), siendo este último grupo étnico el de mayor representación en la ciudad. Estas poblaciones étnicas, suman casi un 2 % del total de la población del distrito.

Tabla 2 Población Étnica en Bogotá

Población étnica	Población total		Total	Proporción
	Mujeres	Hombres		
Indígena	7.524	7.508	15.032	0,22
ROM [gitana]	288	235	523	0,0075
Negra(a), mulato(a), Afrocolombiano(a) o Afrodscendiente	48.919	48.966	97.885	1,42
<b>Total</b>	<b>3.297.200</b>	<b>3.594.931</b>	<b>6.892.131</b>	

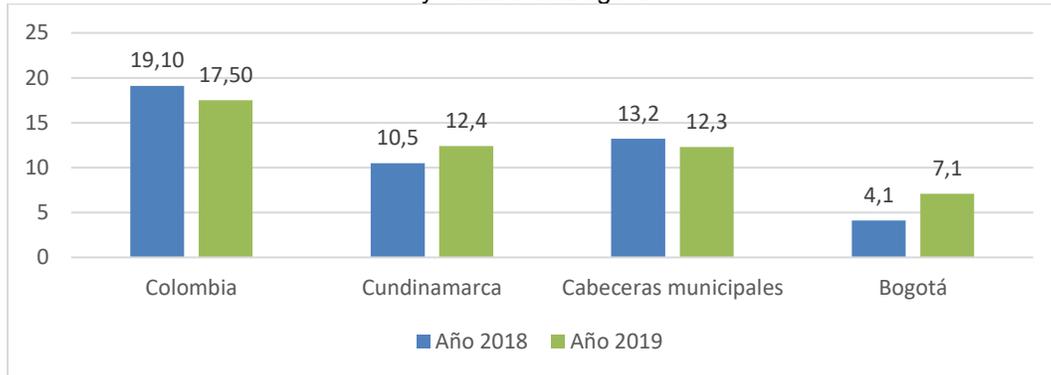
Fuente: Departamento Nacional de Estadística (DANE), GEIH 2015.

El IPM es un índice que se deriva de la medición de las privaciones de los hogares en las siguientes dimensiones: 1. Condiciones educativas del hogar 2. Condiciones de la niñez y la juventud 3. Trabajo 4. Salud 5. Servicios públicos domiciliarios y vivienda. Es pobre un hogar que tiene el 33 % o más de las privaciones definidas en las 5 dimensiones. El IPM es entonces el porcentaje de hogares pobres sobre el total hogares generales.

Entre 2018 y 2019 se presentó una reducción de 1,6 puntos porcentuales en la tasa de incidencia de la pobreza multidimensional a nivel nacional; 0,9 puntos porcentuales en las cabeceras; y,

como se puede apreciar en la gráfica, en el caso de la ciudad de Bogotá se observó un aumento de 3 puntos porcentuales del IPM en el periodo observado lo que equivale a una variación positiva de la cifra del 73% y a una variación negativa para las condiciones de la población de la capital del país.

Gráfico 2 Índice de pobreza multidimensional (IPM) promedio nacional, departamento de Cundinamarca y ciudad de Bogotá

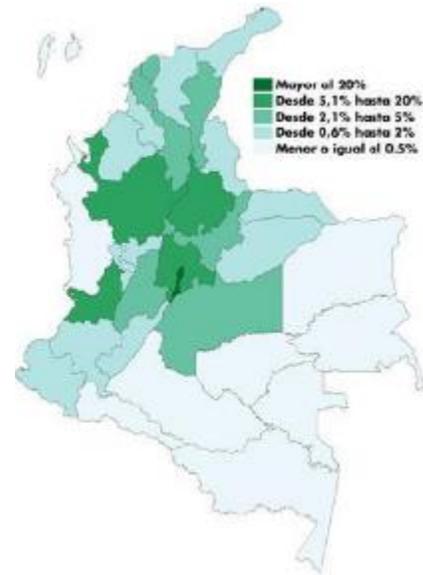


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE ENCV, IPM - Colombia, 2019.

### 1.1.1 PIB y competitividad regional

Para el año 2019, la producción nacional (PIB) es 1.061.730 miles de millones de pesos, a precios corrientes. Los departamentos con mayor PIB son **Bogotá D. C.** con 270.776 miles de millones de pesos que equivalen al 25,5% del total y Antioquia con 153.518 miles de millones de pesos que equivalen al 14,45% aproximadamente. Por su parte, los departamentos con menor PIB son Guainía y Vaupés con 410 y 306 miles de millones de pesos, 0.03% y 0.02% respectivamente.

Adicionalmente, los departamentos con un PIB por habitante mayor al promedio nacional son: Casanare, Meta, **Bogotá D.C.**, Santander, San Andrés, Providencia, y Santa Catalina, Antioquia, Boyacá y Valle del Cauca. (DANE, Cuentas Departamentales, 2019)

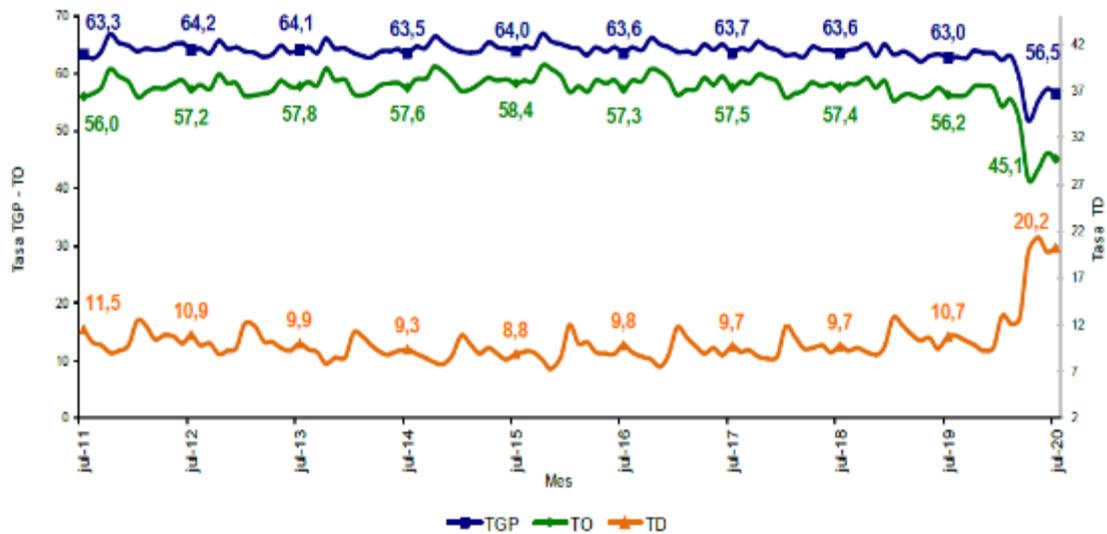


Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa (personas en edad de trabajar que trabajan y reciben remuneración, y los que están buscando empleo) y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

Para Colombia, el segmento población en edad de Trabajar está constituido por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva. A la población económicamente

activa también se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo. En ese orden de ideas, para el primer semestre recorrido del año 2020 Colombia registró una TGP del 56,5%, disminución de 6,5% respecto al mismo periodo del año anterior. La TO fue del 45,1%, disminución del 11,1% con respecto al 2019. Finalmente, Colombia registró una Tasa de desempleo igual al 20,2%, aumento del 9,5% respecto al año inmediatamente anterior. (DANE, 2020).

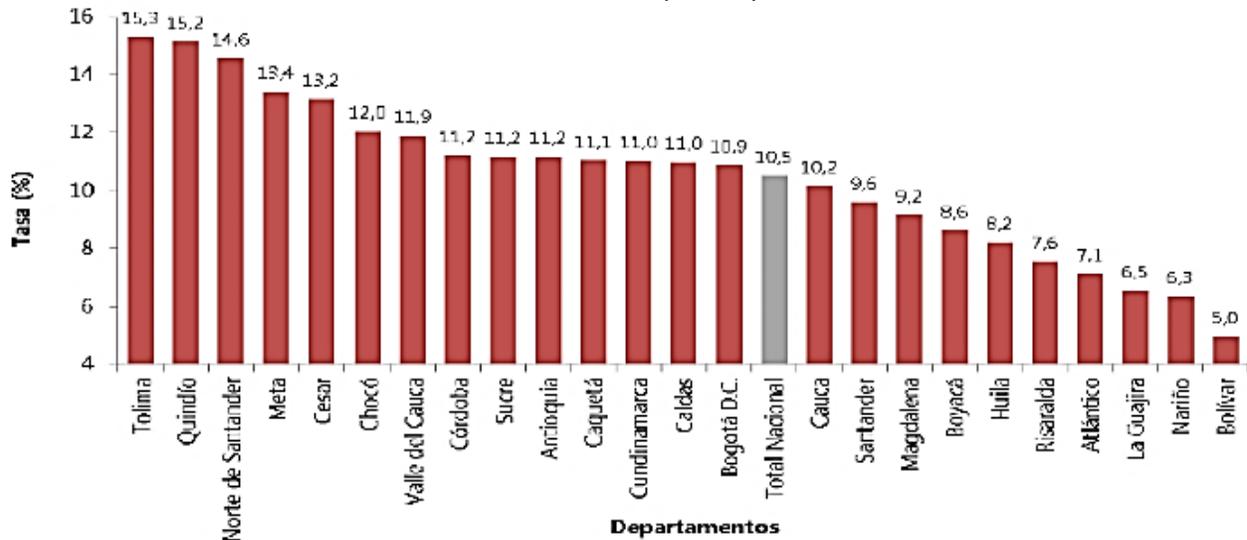
Gráfico 3 Tasa global de participación, ocupación y desempleo



Fuente: DANE; GEIH, 2020.

Para el año 2019 la TGP para Bogotá fue del 69%, cifra mayor al promedio departamental. La TO fue del 61,5% superada por Nariño 61,8%. Además, según datos de la GEIH 2019 DANE, la Tasa de Desempleo para **Bogotá** fue del 10,9%, variación positiva de 0,4% respecto al año anterior, y un poco mayor a la registrada en el total nacional (10,5%). Además, los departamentos con mayor tasa de desempleo fueron Tolima (15,3%), Quindío (15,2%) y Norte de Santander (14,6%). Los departamentos que registraron las menores tasas de desempleo para la fecha fueron Bolívar (5,0%), Nariño (6,3%) y La Guajira (6,5%). (DANE, 2020).

Gráfico 4 Tasa de desempleo departamental



Fuente: DANE, GEIH, 2019.

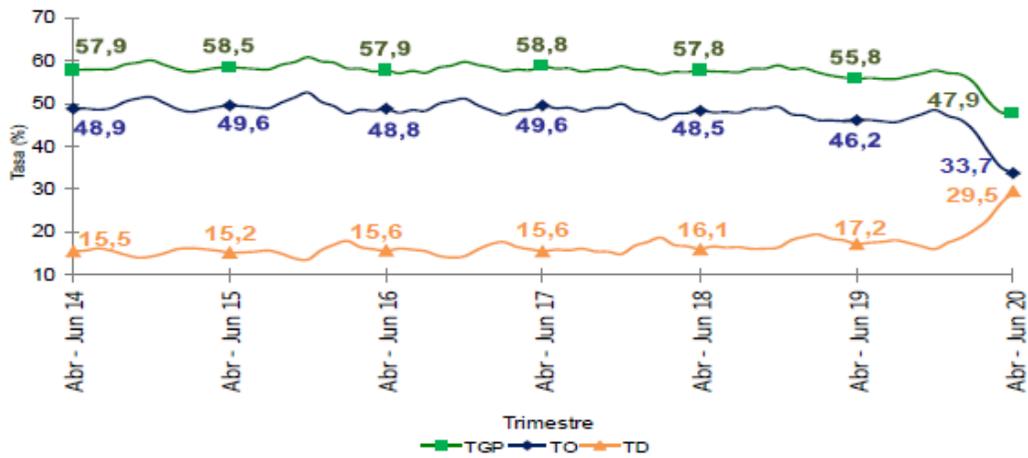
En el primer semestre de 2020, las regiones con mayor tasa de desempleo fueron Central (agrupa los departamentos de Caldas, Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima; comprende un territorio equivalente al 13,7% del total nacional) con 17,9%, Bogotá con 17,4% y Oriental (Boyacá, Cundinamarca, Meta, Norte de Santander, Santander y Bogotá; comprende el 37% de la población y el 12,7% del territorio nacional.) con 17,0%. La región con menor tasa de desempleo fue Caribe (Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre, representan el 11,6% del territorio nacional aprox.) con 12,4%.

En el periodo de análisis, las variaciones de la tasa de desempleo en las regiones con respecto al mismo semestre del año 2019 fueron Central 6,3%, Bogotá D.C 5,5%, Oriental, 5,0%, Pacífica 5,5% y Caribe 3,9% (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. 2020).

Durante el trimestre abril - junio 2020, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 47,9%, lo cual significó una disminución de 8,0% respecto al mismo periodo del año anterior (55,8%). Para las mujeres esta tasa se ubicó en 40,3% disminuyendo 8,1% frente al trimestre abril - junio 2019 (48,4%). La TGP de los hombres fue 55,4%, disminuyendo 7,9% respecto al mismo periodo del año anterior (63,2%). La tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 14 y 28 años fue 33,7%, presentando una disminución de 12,5% comparado con el trimestre abril - junio 2019 (46,2%). Para los hombres esta tasa se ubicó en 41,8%, disminuyendo 12,7% frente al trimestre abril - junio 2019 (54,5%). Para las mujeres la TO fue 25,6% presentando una disminución de 12,3% respecto al mismo periodo del año anterior (37,9%).

La tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 29,5%, registrando un aumento de 12,3% frente al trimestre abril - junio 2019 (17,2%). Para las mujeres esta tasa se ubicó en 36,5% aumentando 14,8% frente al trimestre abril - junio 2019 (21,7%). La TD de los hombres fue 24,5%, aumentando 10,7% respecto al mismo periodo del año anterior (13,8%). (DANE GEIH, 2020).

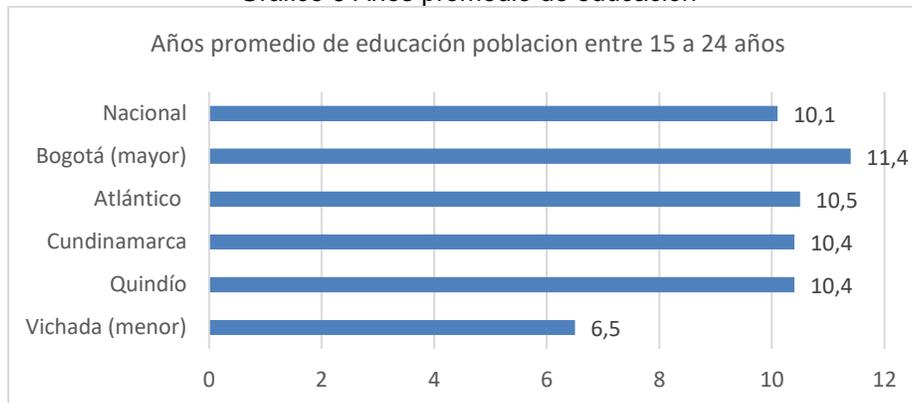
Gráfico 5 Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población joven



Fuente: DANE GEIH, 2020.

Para 2019 a nivel nacional el valor promedio de los años de educación de las personas entre 15 a 24 años fue de 10,1 años. En las cabeceras municipales fue 10,6 años, valor superior al obtenido para las personas que habitan en centros poblados y rural disperso (8,5 años). (DANE ECV, 2019). Además, teniendo en cuenta la estructura poblacional de la ciudad de Bogotá, donde se estima que alrededor de 1.262.469 habitantes tienen entre 15 y 24 años (rango que involucra a la edad promedio para ingresar a la universidad en Colombia), la capital, con 11,4 años, representa el promedio más alto de años de educación por habitantes de este rango en el país. Le sigue el departamento del Atlántico con 10,5 años y a continuación Quindío y Cundinamarca con 10,4 años promedio cada uno. Finalmente, el departamento del Vichada registra el menor promedio de años de educación con 6,5 años.

Gráfico 6 Años promedio de educación



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) DANE, 2019.

Por solicitud del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en cumplimiento de su función institucional, suscribe el convenio Interadministrativo No. 3226 de diciembre de 1995, documento que soporta el diseño de un indicador que permita calcular las variaciones porcentuales promedio

para una canasta representativa de los bienes y servicios consumidos por las instituciones, para proveer el servicio de educación superior de carácter privado. El indicador generado corresponde al Índice de Costos de Educación Superior Privada -ICESP-, cuyos resultados se publican semestralmente y de forma ininterrumpida, a partir del primer semestre de 1998. Desde el primer semestre del 2014, se presenta el indicador revisado a partir de la actualización de las ponderaciones y canasta de seguimiento, así como la incorporación del seguimiento para las instituciones de carácter público, lo que permite analizar las variaciones para un total de ocho tipos de institución: universidades, instituciones universitarias, instituciones tecnológicas y técnicas, diferenciadas según su carácter entre público y privado.

En el primer semestre de 2020 comparado con el segundo semestre de 2019, la variación semestral del Índice de Costos de la Educación Superior -ICES- fue 3,43%. Esta tasa es superior en 1,40 puntos porcentuales a la registrada en el segundo semestre del año anterior, cuando presentó una variación de 2,03%.

El grupo de costos con la mayor variación fue el de gastos de personal que registró una variación de 4,05%, superior en 1,56 puntos porcentuales con respecto a la variación observada en el segundo semestre de 2019 (2,49%).

Entre tanto, compra de bienes y servicios registró una variación semestral de 1,99%. Esta tasa es superior en 1,01 puntos porcentuales respecto a la registrada en el segundo semestre de 2019 (0,98%).

En términos de contribución a la variación semestral del ICES, el mayor aporte correspondió al grupo gastos de personal que contribuyó con 2,83 puntos porcentuales.

Las clases de costos que más aportaron a la variación semestral del índice total fueron: profesores e investigadores diferentes de hora cátedra (4,23%), profesores hora cátedra (3,79%), nivel directivo y profesional (3,87%), nivel técnico y administrativo (4,35%) y honorarios (2,99%). Entre tanto las clases con las principales contribuciones negativas fueron: pasajes aéreos (-9,68%), internet (-8,08%), portes de correo (-4,80%), combustibles y lubricantes (-3,51%) y telefonía celular (-6,29%).

Gráfico 7 Variación porcentual primer semestre 2019-2020 ICES por clases

<b>Descripción</b>	<b>Variación semestral (%)</b>	<b>Contribución semestral (p.p)</b>
Profesores hora cátedra	3,47	0,35
Prof. e inv. diferentes de hora cátedra	3,46	0,31
Nivel directivo y profesional	3,29	0,26
Nivel técnico y administrativo	4,10	0,17
Honorarios	2,60	0,12
Telefonía celular	-6,29	0,00
Portes de correo	-4,80	-0,01
Internet	-8,08	-0,02
Pasajes aéreos	-9,68	-0,07

Fuente: DANE, Índice de Costos de la Educación Superior (ICES), Colombia 2020

Este indicador muestra el grado de desigualdad en la distribución del ingreso dentro de una población en particular, este indicador se encuentra entre 0 y 1 y significa que mientras más alejado del cero más desigual es la población. Teniendo en cuenta lo anterior, en el Distrito Capital, el índice ha presentado en el periodo observado en la siguiente tabla (2008-2018) una leve tendencia a la reducción, con comportamiento irregular. Durante el periodo observado, los años con el coeficiente más bajo alcanzado fue en 2012 con 49,7% y en 2018 con 49,8% y luego de este último año se incrementa al mismo coeficiente en el 2013. En comparación con la nación, **Bogotá** presenta un coeficiente menor, sin embargo, la desigualdad sigue siendo muy alta.

Tabla 3 Gini histórico Colombia vs Bogotá, 2008-2018

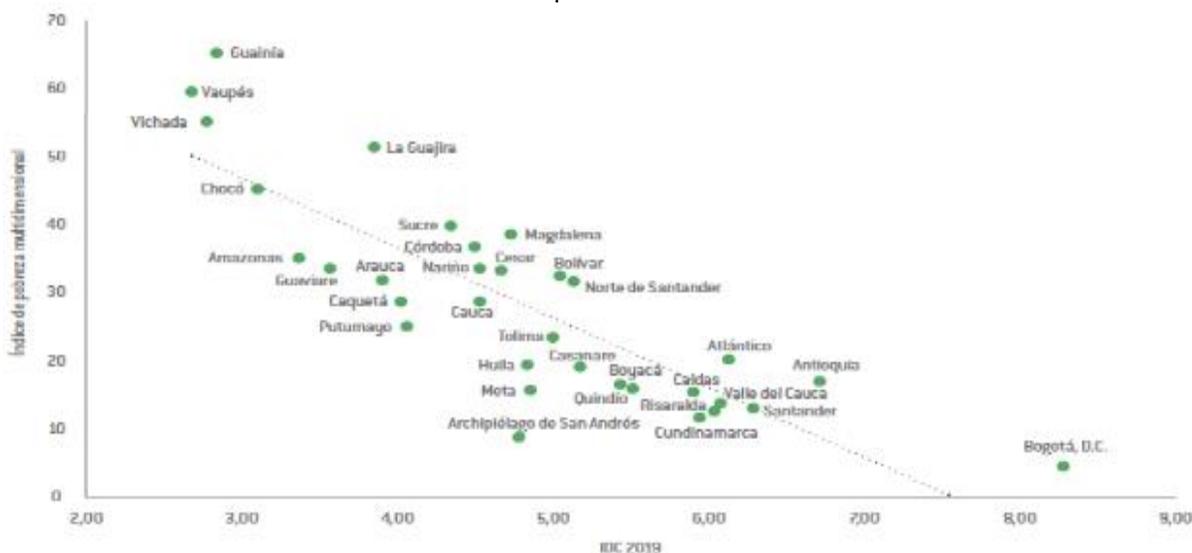
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bogotá D. C.	0,533	0,527	0,526	0,522	0,497	0,504	0,502	0,498	0,499	0,498	0,504
Colombia	0,567	0,557	0,560	0,548	0,539	0,539	0,538	0,522	0,517	0,508	0,517

Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares (2002-2006) y Gran Encuesta Integrada de Hogares (2008-2017).

En el siguiente gráfico observamos claramente una relación negativa entre el IDC y el IPM, es decir, aquellos departamentos con mayores IPM presentan menores IDC. **Bogotá D.C.** presenta mejores indicadores a nivel nacional y por eso su desempeño resalta durante el periodo 2019.

Esto refleja la necesidad de articular políticas de formación para el trabajo que busquen mejorar la calidad de vida principalmente en los departamentos de Vaupés, Vichada, Guainía, Chocó y la Guajira, entre otros.

Gráfico 8 Índice de pobreza multidimensional



Fuente: Calculo Consejo Privado de competitividad & DANE (2019) para Índice de pobreza

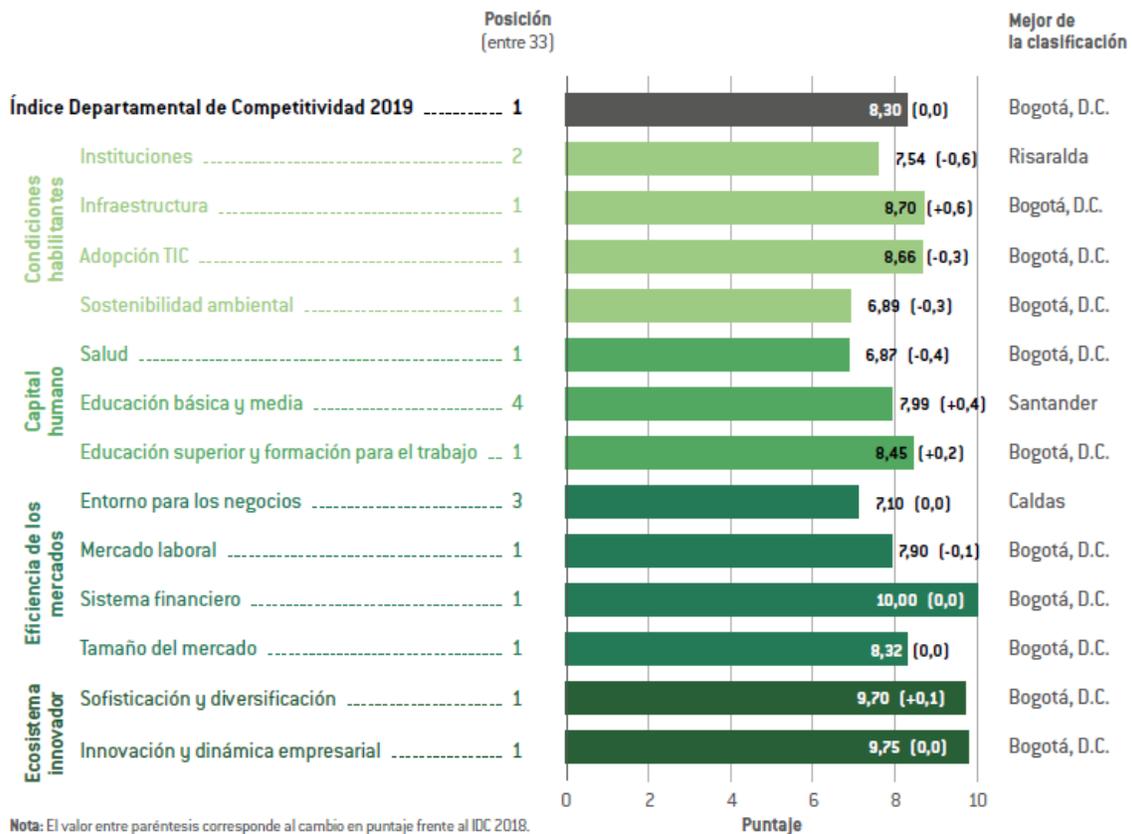
multidimensional.

### **1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite)**

En cuanto a las dinámicas departamentales, las cuales ubican a Bogotá D.C como la región más competitiva del país. Ocupando así, el primer puesto (1) según el índice de competitividad departamental de Compite en 2019, siendo los principales baluartes de la región factores como: infraestructura (1), adopción de las TIC (1), sostenibilidad ambiental (1), salud (1), educación superior y formación para el trabajo (1), mercado laboral (1), sistema financiero (1), sofisticación y diversificación (1) e innovación y dinámica empresarial (1).

De lo anterior, se evidencia que el departamento de Cundinamarca, representado por Bogotá D.C, tiene un mercado grande, capaz de absorber mano de obra y que además existe un ecosistema empresarial sofisticado, diverso y con altos índices de innovación, lo cual implica que las dinámicas laborales se direccionen hacia tendencias globales tales como: automatización de procesos, virtualidad laboral o trabajo desde casa, uso intensificado de las TIC, entre otros. Esto acompañado de dinámicas sociales en las cuales la tecnología está cada vez más presente y en la cual, la interacción es cada vez más usual a través de redes sociales en contraparte de los encuentros presenciales. Ahora bien, como se ha evidenciado durante la actual pandemia provocada por el COVID-19, la intensificación de estas dinámicas genera dificultades en cuanto a la salud de la población en todos sus aspectos (físicos, mentales y sociales).

Gráfico 9 Índice departamental de competitividad



Fuente: Consejo Privado de Competitividad y Universidad del Rosario, con base en WEF (2018-2020).

### 1.1.2.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo

Gráfico 10 Pilar de educación superior y formación para el trabajo, IDC

<b>PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	<b>8,93</b>	<b>1</b>
<b>EDS-1 Cobertura en educación superior</b>	<b>10,00</b>	<b>1</b>
EDS-1-1 Cobertura bruta en formación universitaria	10,00	1
EDS-1-2 Graduados en posgrado	10,00	1
EDS-1-3 Cobertura bruta en formación técnica y tecnológica	10,00	1
<b>EDS-2 Calidad en educación superior</b>	<b>7,81</b>	<b>2</b>
EDS-2-1 Puntaje pruebas Saber Pro	10,00	1
EDS-2-2 Calidad de docentes de educación superior	6,41	6
EDS-2-3 Cobertura instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad	4,84	12
EDS-2-4 Dominio de segundo idioma	10,00	1
<b>EDS-3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano</b>	<b>8,97</b>	<b>2</b>
EDS-3-1 Proporción de estudiantes en IETDH matriculados en instituciones certificadas	8,02	9
EDS-3-2 Egresados del SENA vinculados al mercado laboral	9,93	2

Fuente\_ IDC, 2020. Compite

Bogotá como ciudad capital, presenta gran inversión y desarrollo en la mayor parte de los pilares a su vez que se ubica en la primera posición de muchas de ellas.

Lo que corresponde al pilar de educación superior y formación para el trabajo, la ciudad de Bogotá se ubica en la posición 1 de 32 departamentos y ubicándose en la posición 1 y 2 de los puntos de análisis de dicho pilar.

### 1.1.2.2. Mercado laboral

Gráfico 11 Pilar de mercado laboral, IDC

<b>PILAR 9: MERCADO LABORAL</b>	<b>7,88</b>	<b>1</b>
<b>LAB-1 Desempeño del mercado laboral</b>	<b>6,94</b>	<b>2</b>
LAB-1-1 Tasa global de participación en el mercado laboral	7,44	3
LAB-1-2 Tasa de desempleo	6,40	15
LAB-1-3 Formalidad laboral	7,94	2
LAB-1-4 Subempleo objetivo	3,62	19
LAB-1-5 Empleo vulnerable	9,30	3
<b>LAB-2 Utilización del talento</b>	<b>8,81</b>	<b>1</b>
LAB-2-1 Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres	8,34	4
LAB-2-2 Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres	8,66	5
LAB-2-3 Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres	8,50	9
LAB-2-4 Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres	9,76	4

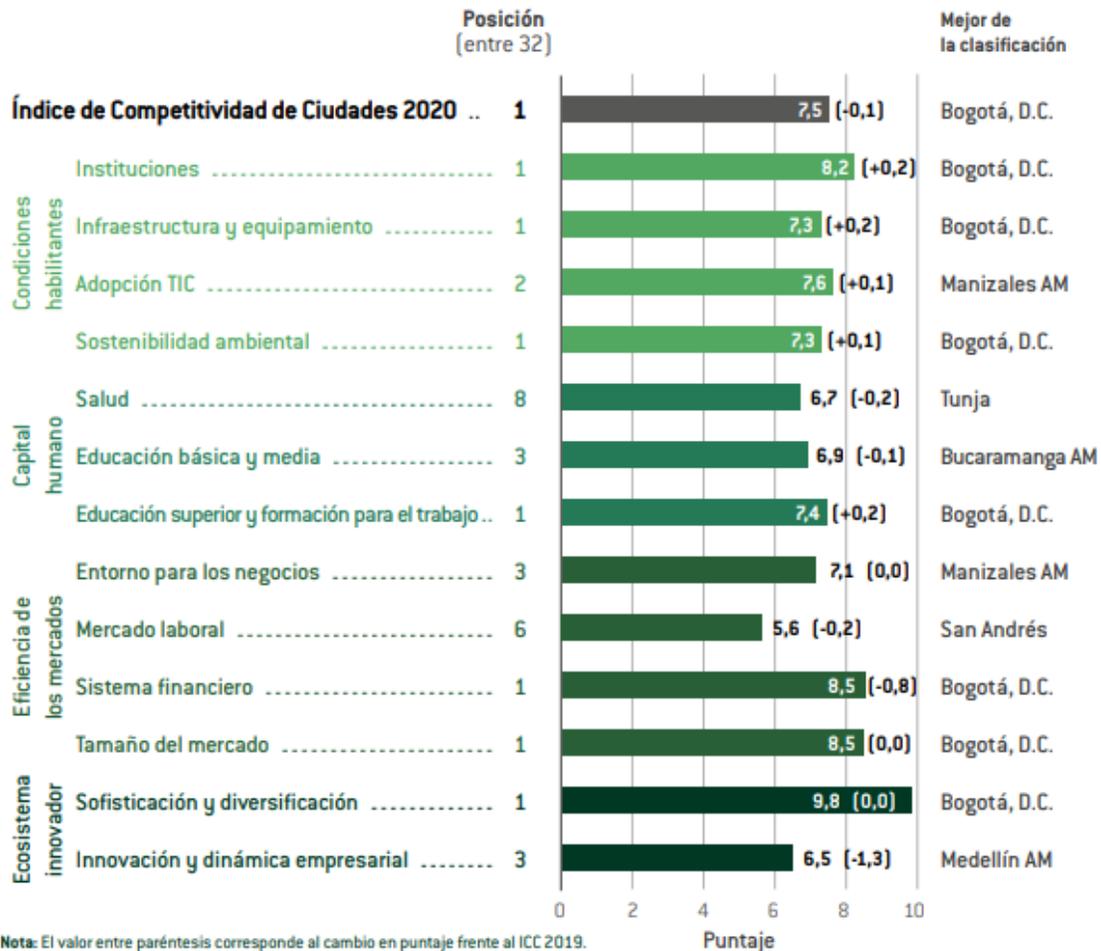
Fuente\_ IDC, 2020. Compite

En lo que corresponde al pilar de mercado laboral, nuevamente la ciudad de Bogotá ocupa la posición 1 y en sus puntos la posición 1 y 2.

Bogotá es epicentro de gran inversión y de movimiento de capital económico y humano gracias a sus características como distrito capital del país lo que la convierte en un territorio de altas oportunidades y demanda de mano de obra.

### 1.1.3. Índice de competitividad de ciudades (Compite)

Gráfico 12 ICC, 2019-2020



Fuente\_ ICC, 2020. Compite

Para el caso de la ciudad de Bogotá, el análisis no se debe realizar sobre cuáles son los puntos mejor valorados sino, cuáles se encuentran en posiciones de calificación regular o malo debido que la ciudad es un centro de comercio y es el gran aportador a la economía del país.

En gran parte de los pilares la ciudad se ubica en las posiciones 1 al 3 pero para el caso de salud, esta se ubica en la posición 8 siendo un tema crítico debido que la ciudad alberga gran cantidad de habitantes al punto de ser una de las ciudades más pobladas de Colombia y el mundo.

### 1.1.3.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo

Gráfico 13 Pilar educación superior y formación para el trabajo, ICC

<b>PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	<b>7,41</b>	<b>1</b>
<b>EDS-1 Cobertura en educación superior</b>	<b>6,77</b>	<b>5</b>
EDS-1-1 Cobertura bruta en formación universitaria	8,12	6
EDS-1-2 Graduados en posgrado	7,41	4
EDS-1-3 Cobertura bruta en formación técnica y tecnológica	4,76	9
<b>EDS-2 Calidad en educación superior</b>	<b>7,53</b>	<b>3</b>
EDS-2-1 Puntaje pruebas Saber Pro	10,00	1
EDS-2-2 Calidad de docentes de educación superior	6,25	7
EDS-2-3 Cobertura en instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad	4,45	13
EDS-2-4 Dominio de segundo idioma	9,44	2
<b>EDS-3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano</b>	<b>7,94</b>	<b>2</b>
EDS-3-1 Proporción de estudiantes en IETDH matriculados en instituciones certificadas	5,96	12
EDS-3-2 Número de egresados del SENA vinculados al mercado laboral	9,93	2

Fuente\_ ICC, 2020. Compite

A diferencia del área metropolitana que abarca el distrito capital, específicamente la ciudad de Bogotá presenta resultados positivos, pero con leves diferenciaciones ya que no en todos los pilares y sus puntos ocupa el primer lugar.

El punto con mejor posición corresponde a educación para el trabajo y el desarrollo humano (2).

La formación en educación para el trabajo se ha vuelto muy atractivo y de gran demanda en los últimos años y puede ser una oportunidad para brindar ofertas que satisfagan dicha demanda en el medio.

### 1.1.3.2. Mercado laboral

Gráfico 14 Pilar mercado laboral, ICC

<b>PILAR 9: MERCADO LABORAL</b>	<b>5,64</b>	<b>6</b>
<b>LAB-1 Desempeño del mercado laboral</b>	<b>7,10</b>	<b>3</b>
LAB-1-1 Tasa global de participación en el mercado laboral	6,64	3
LAB-1-2 Tasa de desempleo	7,93	10
LAB-1-3 Formalidad laboral	7,38	4
LAB-1-4 Subempleo objetivo	4,43	21
LAB-1-5 Empleo vulnerable	9,10	3
<b>LAB-2 Utilización del talento</b>	<b>4,18</b>	<b>26</b>
LAB-2-1 Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres	4,36	28
LAB-2-2 Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres	8,19	6
LAB-2-3 Disparidad salarial entre hombres y mujeres	6,94	20
LAB-2-4 Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres	1,26	22
LAB-2-5 Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres	0,15	31

Fuente\_ ICC, 2020. Compite

Lo que corresponde al mercado laboral, este se ubica en la posición 6 de 32 y su mejor

punto es el desempeño del mercado laboral en la posición 3 entendiendo que, al mirarse como ciudad, logra converger y centralizar muchos procesos y dinámicas económicas del país.

### 1.1.4. Principales sectores económicos en Colombia, el departamento y la ciudad

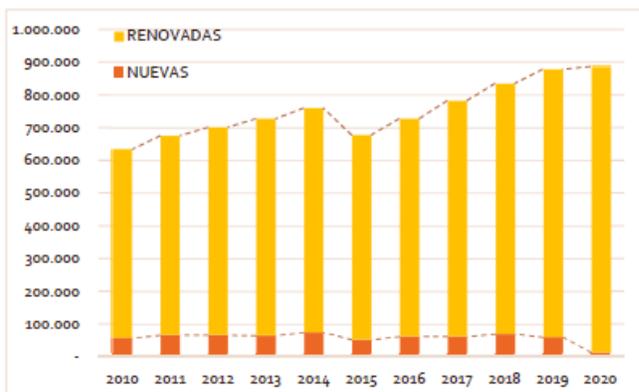


Gráfico 15 Número de empresas matriculadas (nuevas) y matrícula activa, Bogotá 2010-2020  
Fuente: Registro mercantil CCB; cálculo SDP marzo 2020

Según datos de la Cámara de Comercio de **Bogotá** (Registro Mercantil, CCB). A marzo de 2020, se encuentran registradas 886.401 empresas en **Bogotá** con estado de matrícula activa y 468.253 con matrícula cancelada. De las 886.401 empresas con matrícula activa, el 56,3% (498.988 empresas) han hecho la renovación entre 2018 y marzo de 2020. En el periodo enero – marzo de 2019 se crearon 15.706 empresas, y se cancelaron 7.799 matrículas. En el periodo enero – marzo de 2020 se matricularon 13.801 empresas y se cancelaron 6.000 matrículas.

#### Por actividad económica y tamaño.

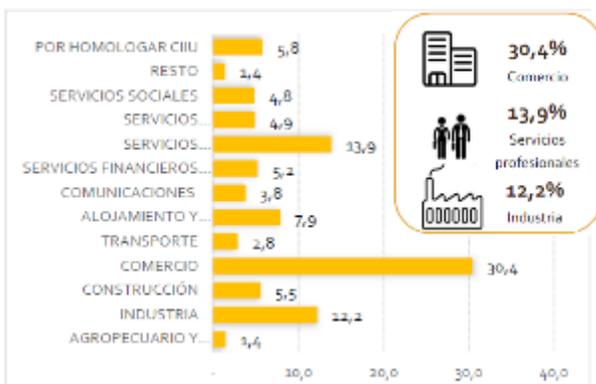


Gráfico 16 Participación empresarial en Bogotá por sector económico, 2020  
Fuente: Registro mercantil CCB, cálculo marzo 2020

Del total de las empresas en la ciudad de **Bogotá** con matrícula activa, el 30,4% (269.664) pertenecen al sector de comercio, el 13,9% (122.778) a servicios profesionales, el 12,2% (107.968) a industria, el 7,9% (69.804) a los sectores de alojamiento y alimentación, el 5,5% (49.094) a construcción, el 5,2% (46.186) a servicios financieros e inmobiliarios, el 4,9% (43.301) a servicios empresariales, el 4,8% (42.814) a servicios sociales, el 3,8% (33.624) a comunicaciones, el 2,8% (25.052) a transporte.

Adicionalmente, Basados en la Ley 590 del 2000, más conocida como Ley Mipymes, alrededor del 97% de las empresas registradas en **Bogotá** son microempresas, equivalente a 859.712 empresas, el 2,3% son pequeñas empresas (20.248 empresas), el 0,5% son medianas (4.427 empresas) y el 0,2% son grandes (2.014 empresas). (Córdoba et al, Secretaria de Planeación. Dinámica Empresarial de Bogotá,2020).



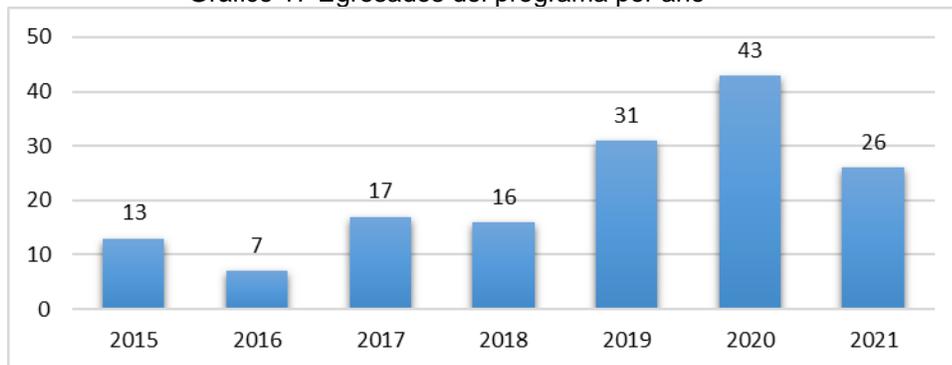
Fuente: Freepik

# ASPECTOS DEL CAMPUS

## 2.1. Estadísticas generales del programa

### 2.1.1. Egresados por año

Gráfico 17 Egresados del programa por año

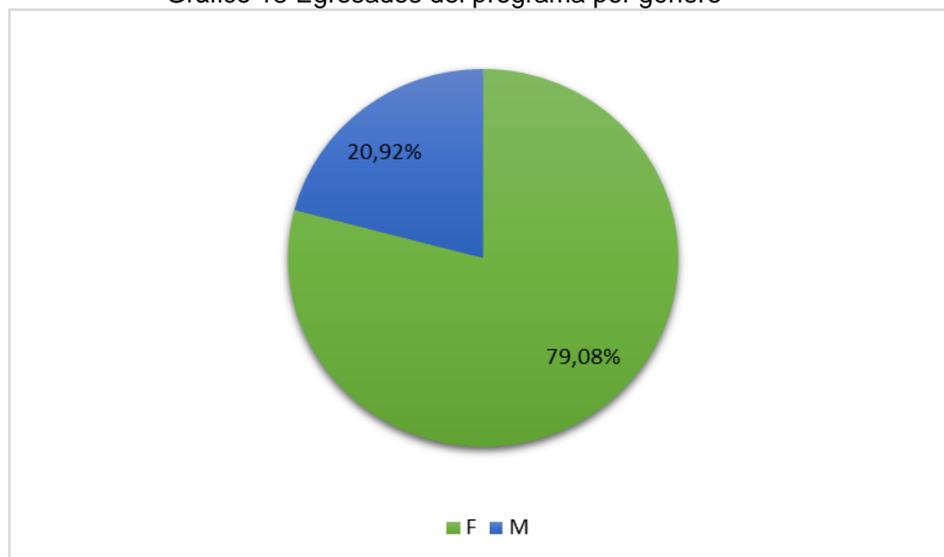


Fuente: OPS, corte mayo 2021, BD campus

Según registro de OPS, el programa de Odontología del campus Bogotá presenta registros desde el año 2015 y a lo largo de estos viene presentando una tendencia al aumento. Se resalta la alta gestión del campus para los años 2020 y 2021 en la cual se presenta la coyuntura de la Covid-19 y, sin embargo, logran mantener la tendencia de crecimiento.

### 2.1.2. Egresados por género

Gráfico 18 Egresados del programa por género

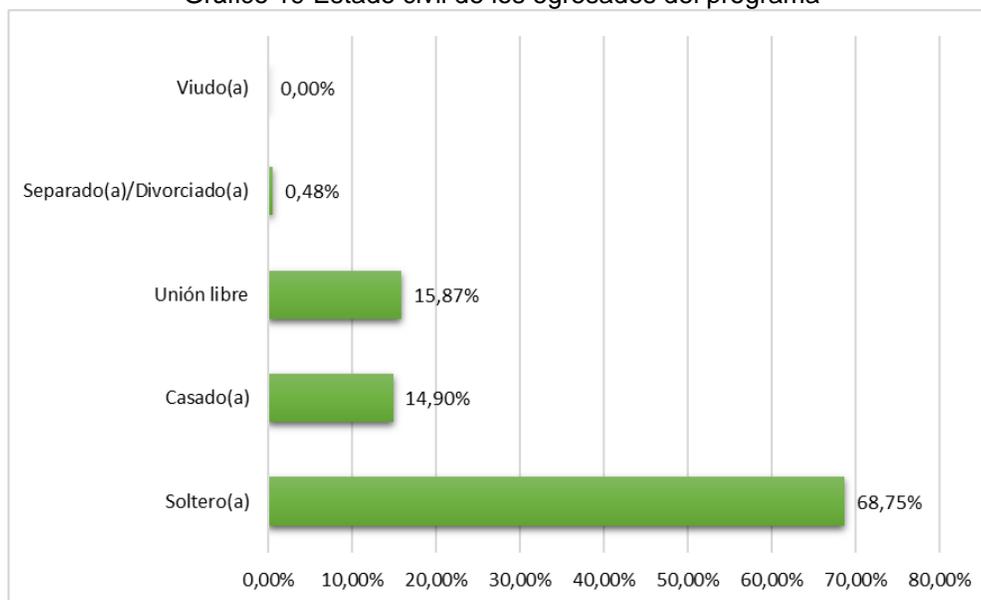


Fuente: OPS, corte mayo 2021, BD campus

En diversos resultados de estudios situacionales, se ha identificado que los programas del área de la salud presentan una mayor inclinación o tendencia hacia el género femenino; el programa de odontología del campus Bogotá no es ajena a dicha tendencia ya que el 79,08% de los graduados corresponden al género femenino.

### 2.1.3. Estado civil (P2)

Gráfico 19 Estado civil de los egresados del programa

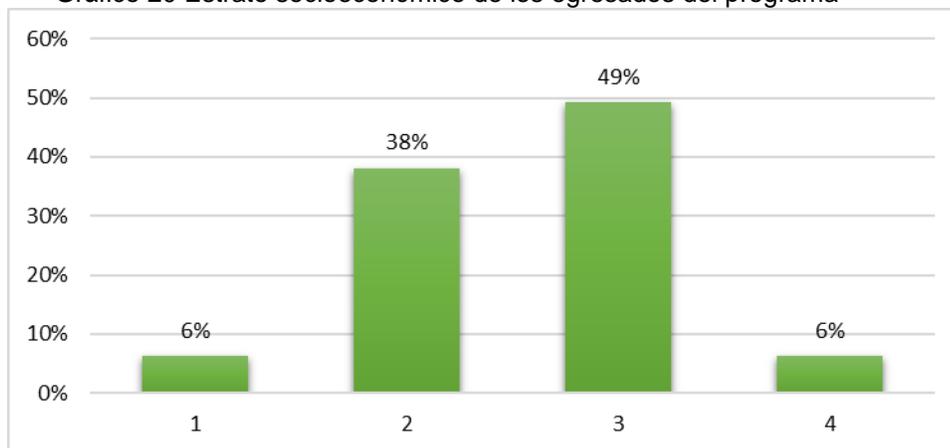


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 68,75% de los egresados del programa de Odontología responde que se encuentran solteros mientras que el 15,87% en unión libre incluso superando el porcentaje de casados con 14,90%.

### 2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0 - P46)

Gráfico 20 Estrato socioeconómico de los egresados del programa



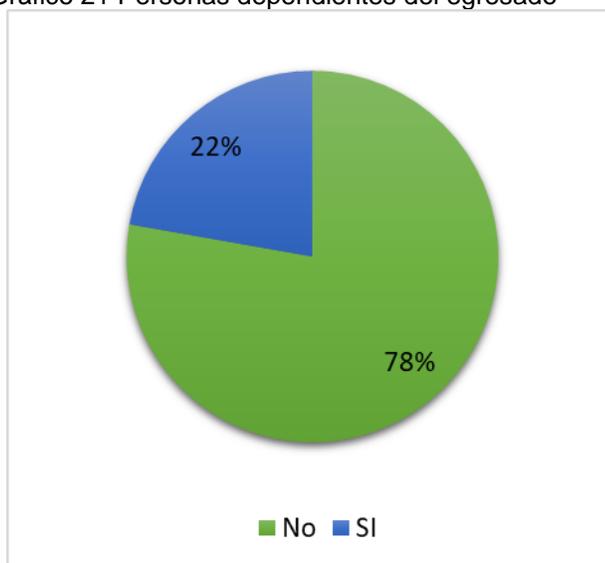
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Diversos resultados de caracterización de estudiantes han arrojado que grana parte de ellos se ubican en los estratos 1, 2 y 3 especialmente el 2; al momento de su egreso de la Universidad, se espera que la formación haya impacto en el mejoramiento de su calidad de vida y se genere un ascenso socioeconómico.

Por lo anterior, los resultados del EIDO nos presentan que ha habido una leve mejoría en tanto estos no se ubican mayoritariamente en el estrato 2 sino en el 3.

### 2.1.5. ¿Tiene personas que dependen económicamente de usted? (Momento 0-P45)

Gráfico 21 Personas dependientes del egresado

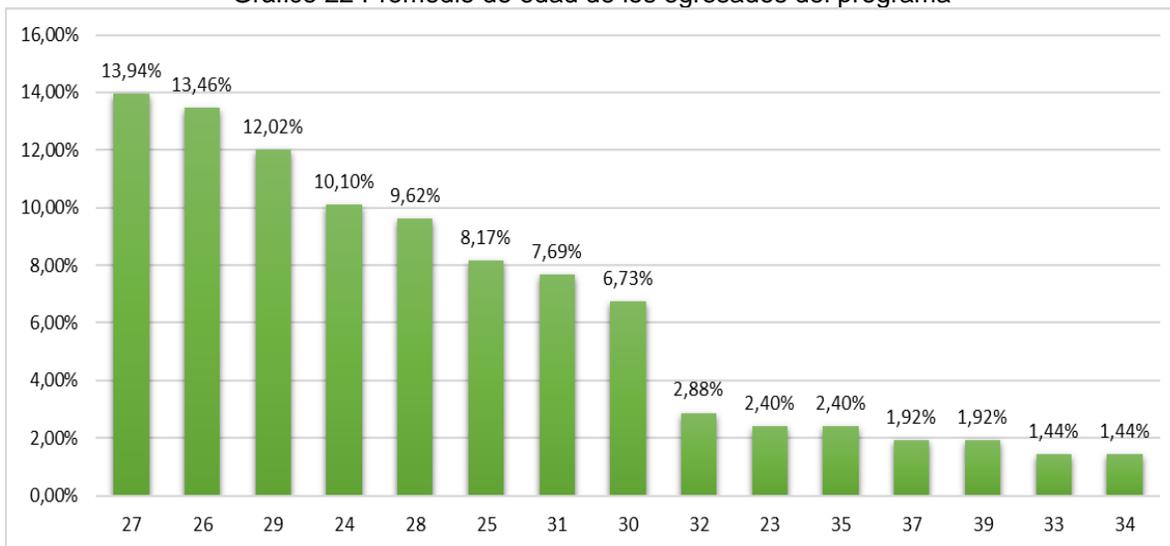


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Según los resultados del EIDO, el 22% de los graduados del programa de Odontología del campus Bogotá tiene personas que dependen económicamente de ellos, por lo que esto se traduce en que estas personas se encontraban laborando al momento de estudiar.

### 2.1.6. Promedio de edad (P1)

Gráfico 22 Promedio de edad de los egresados del programa

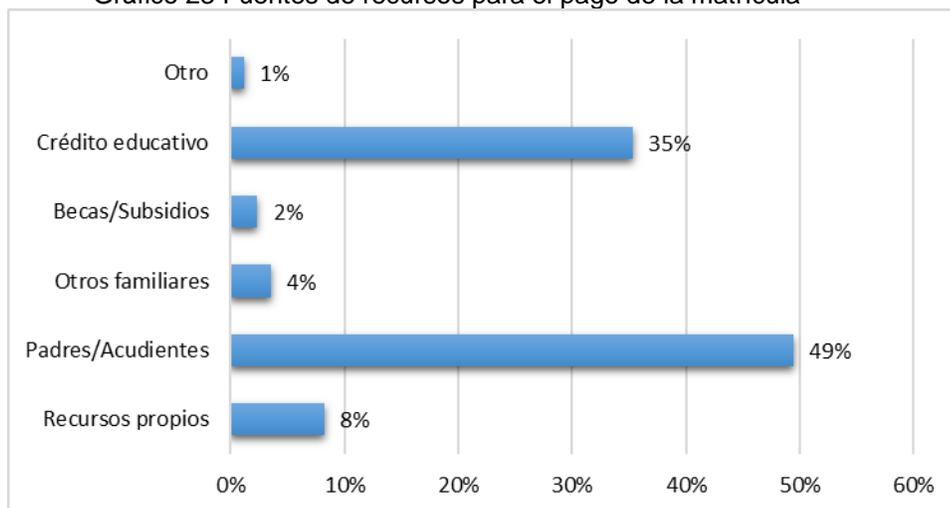


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El rango de edad donde se ubican la mayoría de los egresados es entre 24 y 31 lo que se traduce que la población de graduados para este programa es relativamente joven.

### 2.1.7. ¿Cuál o cuáles fueron las principales fuentes de recursos para asumir los costos de su matrícula? (Momento 0-P10)

Gráfico 23 Fuentes de recursos para el pago de la matrícula

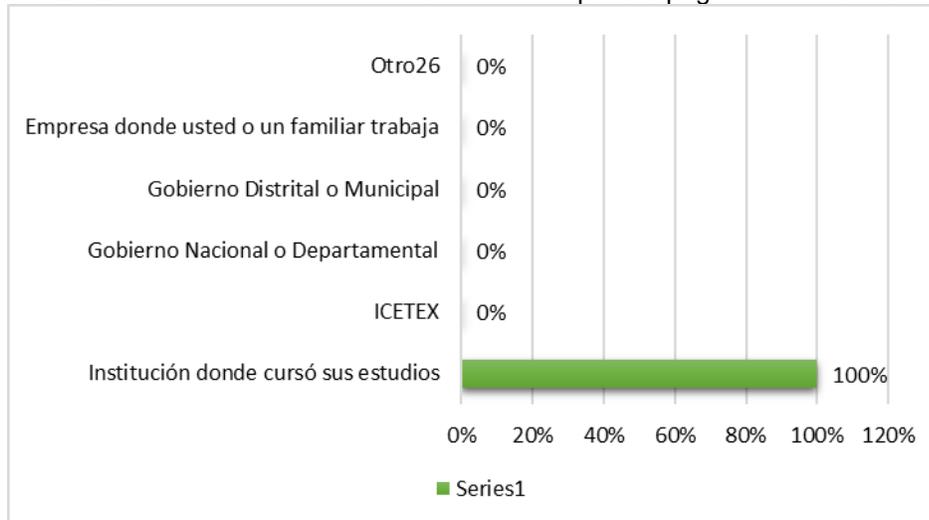


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Para el pago de la matrícula, las principales fuentes de recursos corresponden a padres/acudientes 49% y crédito educativo con un 35%.

**2.1.8. ¿De cuál(es) de estas entidades recibió beca o subsidio en dinero o especie para estudiar, durante algún(os) semestre(s) de su carrera? (Momento 0-P11)**

Gráfico 24 Entidades de las cuales recibió recursos para el pago de la matrícula



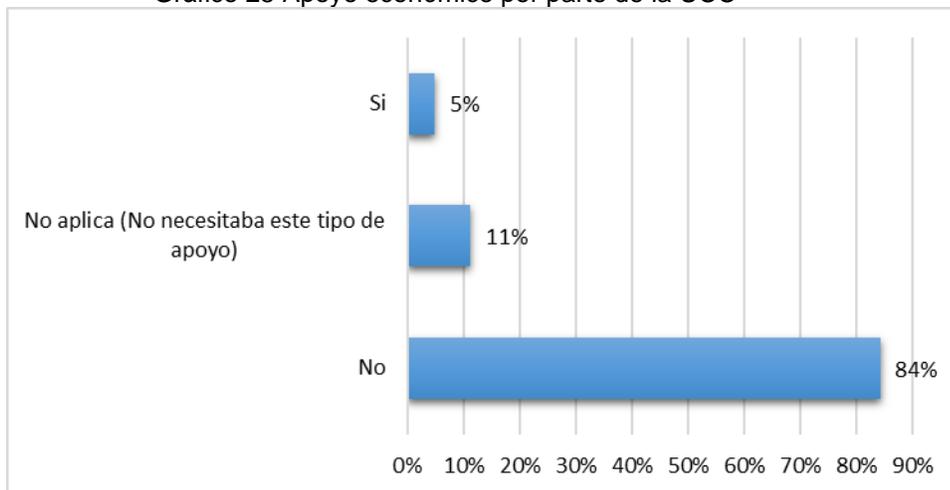
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

De aquellas personas que recibieron algún tipo de beca y subsidio reflejadas en la gráfica anterior, el 100% de los egresados recibieron recursos por parte de la Universidad Cooperativa de Colombia para el pago de la matrícula, siendo esto relevante en tanto comprueba el compromiso de la institución con la permanencia y graduación de los estudiantes.

Esto no significa que el total de egresados en su proceso formativo recibió recursos para el pago de la matrícula, sino aquellos que su fuente de recursos es diferente a la de sus padres o propia.

**2.1.9. ¿Recibió algún apoyo económico por parte de la institución donde cursó sus estudios? (Diferentes a recursos asociados con el costo de matrícula) (Momento 0-P13)**

Gráfico 25 Apoyo económico por parte de la UCC



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Por otra parte, la Universidad Cooperativa de Colombia gestiona recursos no solo para el pago o subsidio de la matrícula de sus estudiantes, sino para otros temas que garanticen la permanencia de los mismo.

Por lo anterior, el 5% de los egresados del programa de Odontología del campus Bogotá menciona que recibió recursos para la permanencia por parte de la Universidad.

**2.1.10. En este momento aparte de estudiar ¿Usted actualmente se dedica a? (Momento 0-P18)**

Gráfico 26 Otra actividad realizada al momento de estudiar



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Para la lectura de esta gráfica, es importante tener en cuenta que allí no se visualizarían los estudiantes que solo se dedicaban a estudiar sino aquellas que realizaban otra actividad diferente.

Por lo anterior, se identifica que el 62% de los egresados que realizaba otra actividad se encontraba trabajando y el 38% en proceso de creación de empresa.

### 2.1.11. ¿La creación de la empresa o negocio está asociada con sus estudios cursados? (Momento 0-P28)

Gráfico 27 Relación de la creación de empresa con el programa de formación



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 91% de los egresados menciona que la creación de empresa sí está asociada o relacionada con el programa de egreso.

## 2.2. Aspectos académicos

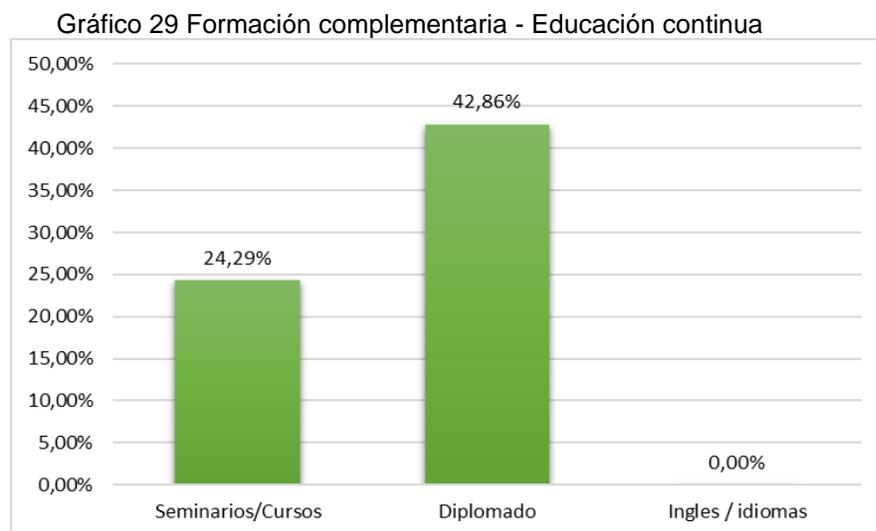
### 2.2.1. Realización de otros estudios de formación (P12)



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 33,65% de los egresados responde que sí ha realizado otros estudios diferente al programa de Odontología; este no necesariamente debe ser de nivel superior, sino que pueden ser niveles inferiores como tecnológico o técnico e incluso, cursos y diplomados.

#### 2.2.1.1. Educación continua (P14)

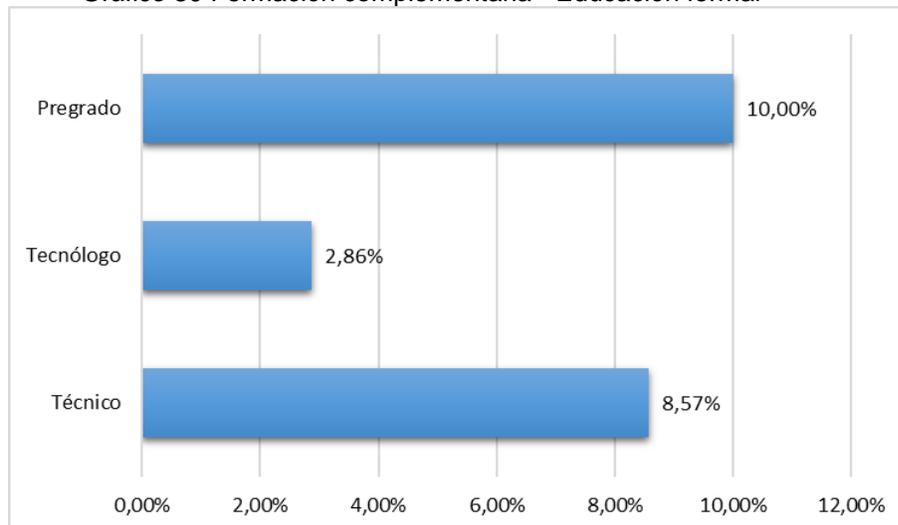


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

De aquellos egresados que han realizado otros estudios, el 42,86% ha realizado diplomados seguido de seminarios/cursos con 24,29% y no se identifican graduados que realicen formación en un segundo idioma.

### 2.2.1.2. Educación formal (P14)

Gráfico 30 Formación complementaria - Educación formal



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

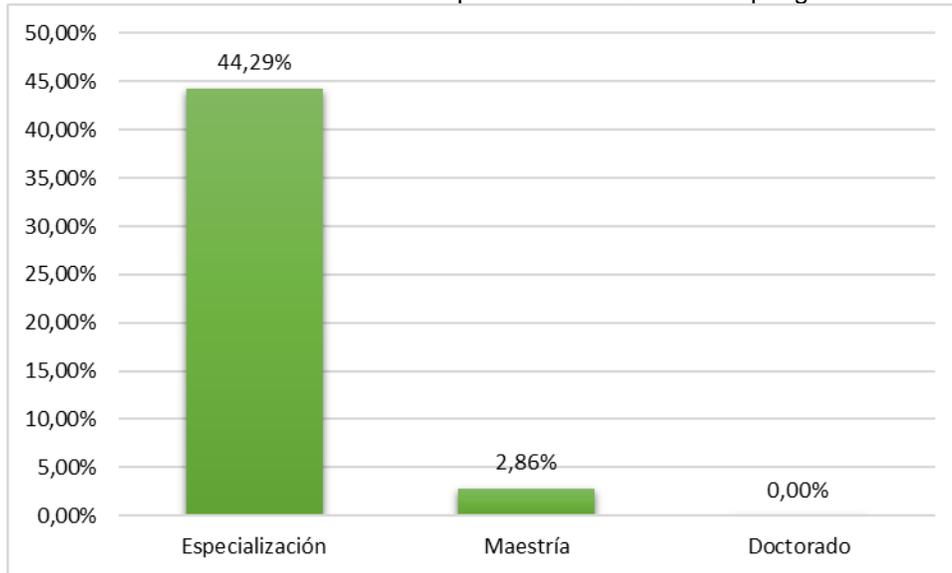
Como se menciona anteriormente, aquellas personas que realizan un pregrado no necesariamente deben ir en busca de formación superior, sino que existe también la posibilidad de realizar estudios de niveles inferiores.

Por otra parte, también se ha identificado que, en la mayoría de los casos, las personas que realizan formación técnica y tecnológica lo han realizado previa su formación en el programa de Odontología.

En conclusión, el EIDO nos arroja que el 10% de los graduados ha realizado estudios de pregrado, seguido de formación técnica con un 8,57%.

### 2.2.1.3. Educación posgradual (P14)

Gráfico 31 Formación complementaria - Educación posgradual



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Para el caso de la formación posgradual, los graduados presentan mayor interés en programa de especialización (44,29%) y maestría (2,86%); para programas de posgrado, no identifica formación.

### 2.2.2. IES donde realiza dicho programa (P16)

Gráfico 32 IES donde se realizan los otros estudios



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Para la realización de los programas de formación anteriormente descritos, las IES donde más recurren los egresados del programa de Odontología del campus Bogotá son:

- Universidad Cooperativa de Colombia: 17,14%
- Universidad de Antioquia: 15,71%
- Universidad de Nariño: 8,57%

Es particular que las IES donde más acuden los egresados se encuentran ubicadas en otras ciudades del país.

# PRINCIPALES RESULTADOS

## 2° EIDO 2014 - 2018

### 3.1. Resultados egresados

#### 3.1.1. Situación laboral de los egresados (T4)

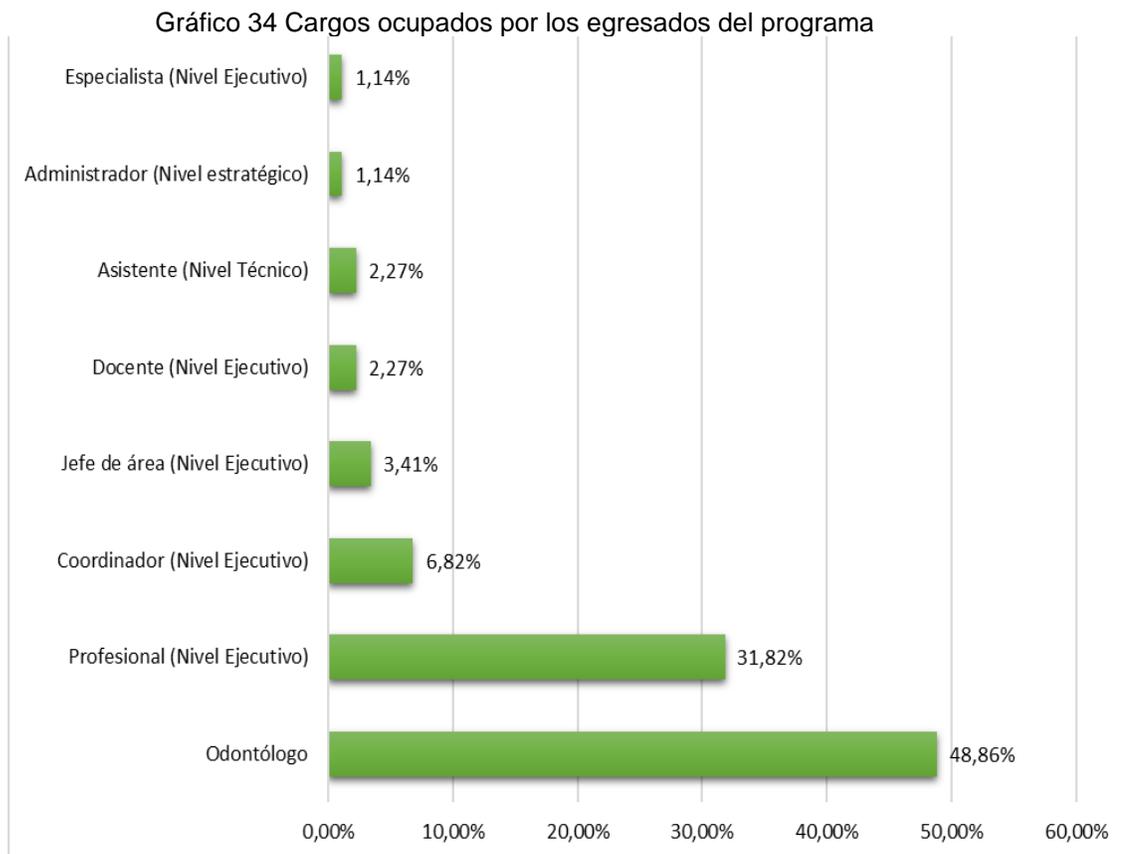
Gráfico 33 Situación laboral de los egresados del programa



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Más allá de la tasa de empleabilidad, desde el EIDO se buscaba identificar específicamente su ubicación laboral y los resultados son que el 42% son empleados, el 40,38% independientes y el 4,33% dueños de empresa.

### 3.1.2. Principales cargos ocupados por los egresados (T9)



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

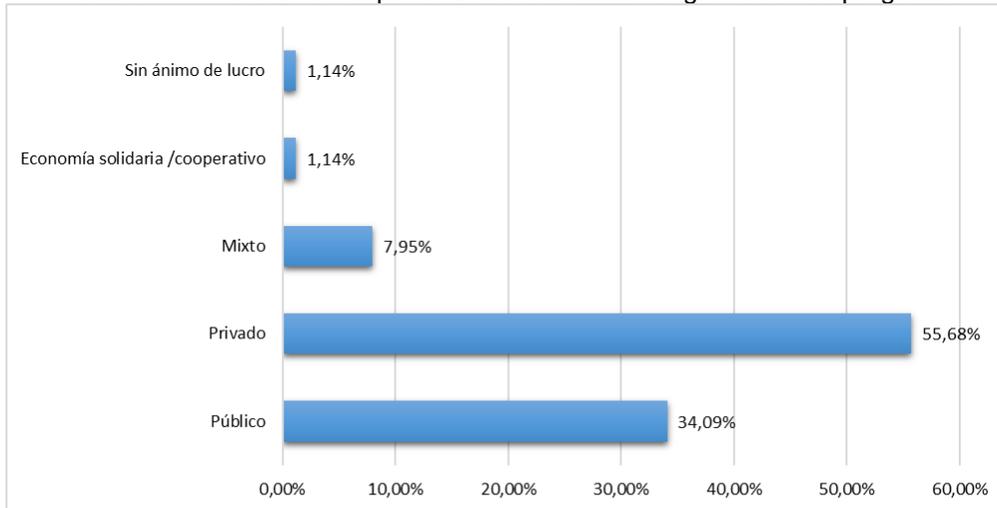
Los principales cargos ocupados por los egresados del programa de Odontología del campus Bogotá son:

- Odontólogo: 48,86%
- Profesional: 31,82%
- Coordinador: 6,82%

Gran parte de los cargos se ubican en niveles ejecutivos y técnicos.

### 3.1.3. Sector donde se emplean (T22)

Gráfico 35 Sector de la empresa donde laboran los egresados del programa

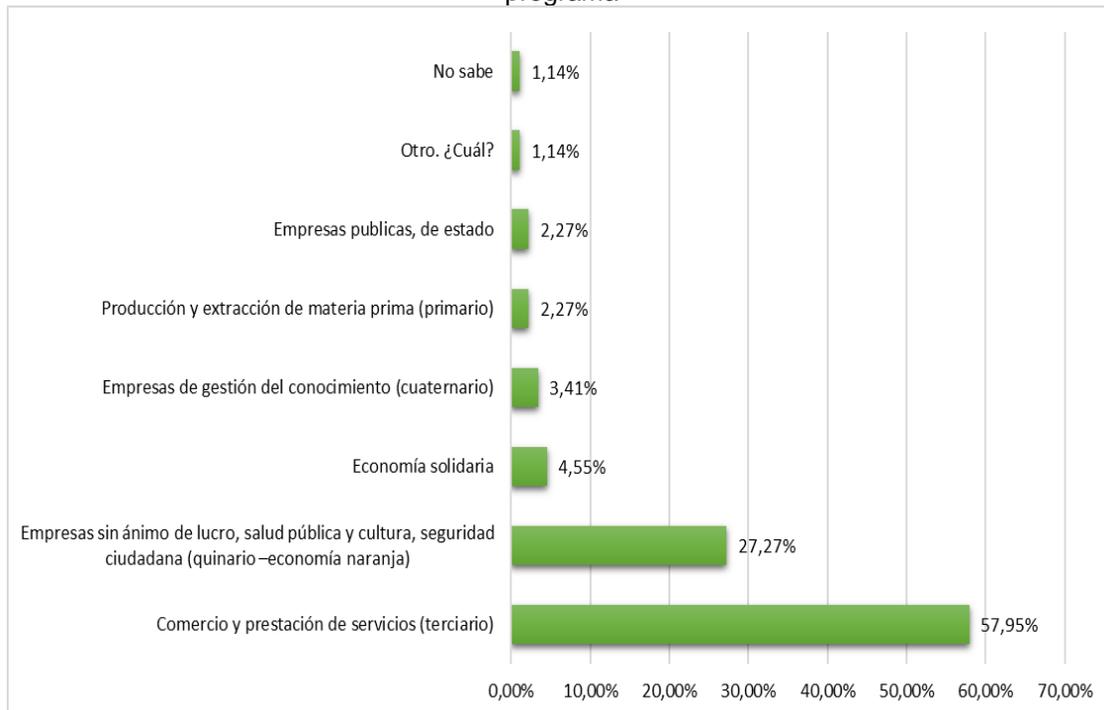


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Los dos sectores donde más se ubican los egresados del programa son el privado con 55,68% y el público con 34,09% mientras el sector de la economía solidaria abarca el 1,14%.

### 3.1.4. Sector por actividad donde laboran (T20)

Gráfico 36 Sector de la empresa por actividad económica donde laboran los egresados del programa

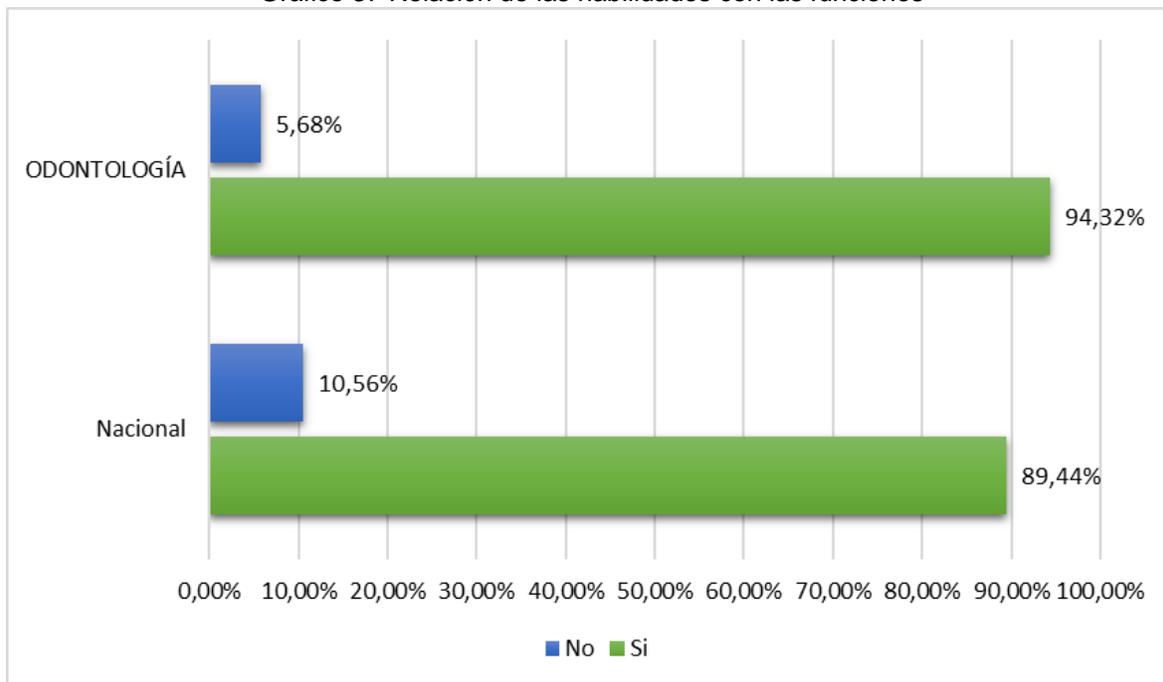


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Más del 80% de los egresados se ubican en dos sectores, comercio y prestación de servicios (57,95%) y empresas sin ánimo de lucro, salud pública y cultura, seguridad ciudadana (22,27%).

### 3.1.5. Relación de las habilidades con las funciones que desempeña (T13)

Gráfico 37 Relación de las habilidades con las funciones

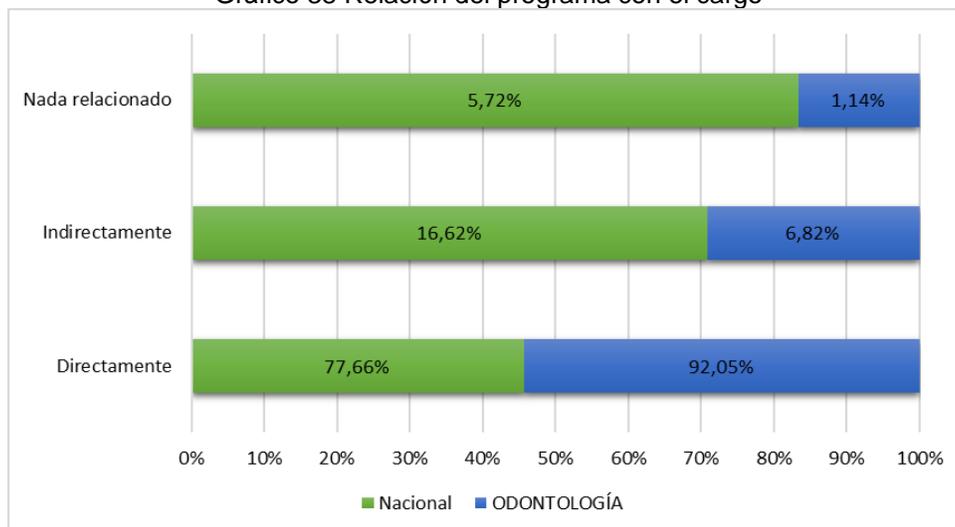


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La formación tiene como objetivo satisfacer los requerimientos de los empleadores para el cumplimiento de los objetivos empresariales, por lo tanto, se busca por medio de los egresados identificar si las habilidades adquiridas a lo largo de su formación están relacionadas con las funciones que desempeña y encontramos que el 94,32% de los egresados afirma que sí están relacionadas.

### 3.1.6. Relación del programa con el cargo que desempeña (T14)

Gráfico 38 Relación del programa con el cargo

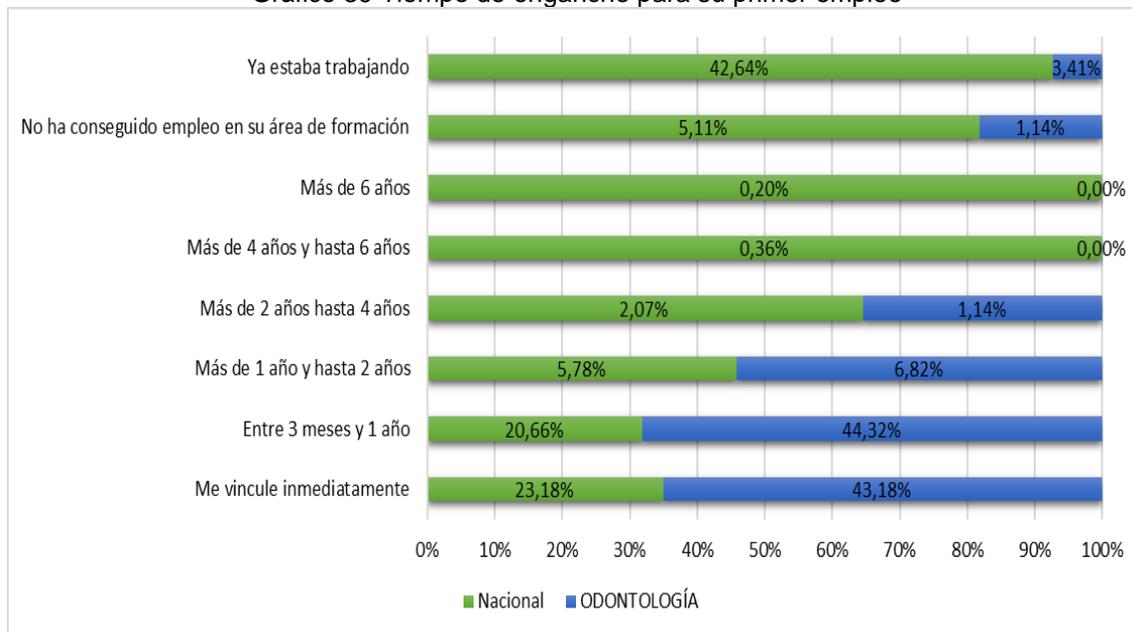


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Se busca de igual manera como el punto anterior, verificar si el programa se ajusta a los cargos ocupados por los egresados y el resultado arrojada es que el 98% afirma que el programa se relaciona con el cargo y lo hace de manera directa (92,05%) e indirectamente (6,82%).

### 3.1.7. Cuánto tiempo después de graduado demoró en conseguir su primer empleo relacionado a su área de formación (T31)

Gráfico 39 Tiempo de enganche para su primer empleo

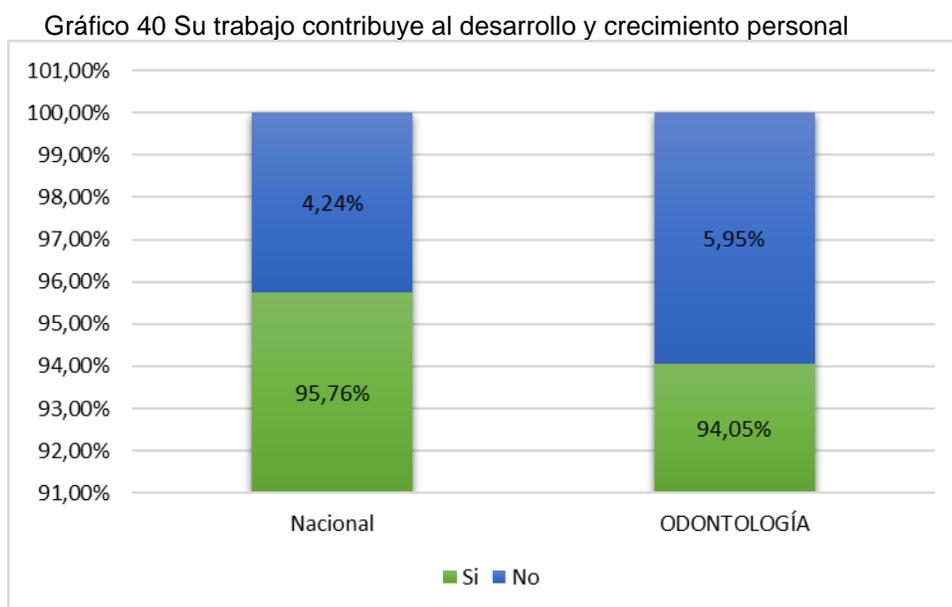


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

A diferencia de los resultados de otros programas, para el caso de los egresados de Odontología del campus Bogotá, solo el 3,41% de ellos ya se encontraba trabajando mientras que en otros programas supera en muchas ocasiones el 50% y esto puede darse porque sin la formación previa no se puede ejercer o trabajar a partir de la formación en cuestión.

Por otra parte, el 43,18% logra vincularse de manera inmediata o en menos de 3 meses, el 44,32% se vincula entre 3 meses y 1 año y aquellos que tardan más del año corresponde al 7%.

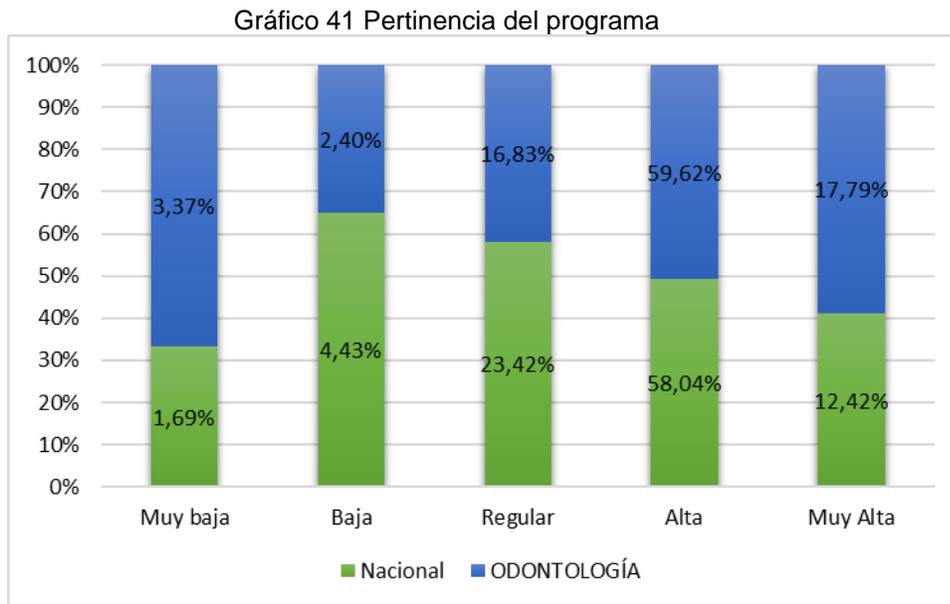
### 3.1.8. Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento personal (T38)



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El trabajo o empleo busca no solo ocupación o un tipo de ingreso monetario, sino que este aporte al crecimiento personal y profesional y según la perspectiva de los egresados, el 94,05% de ellos confirmaron que su trabajo aporta a su desarrollo y crecimiento personal.

### 3.1.9. Pertinencia del programa (S5)

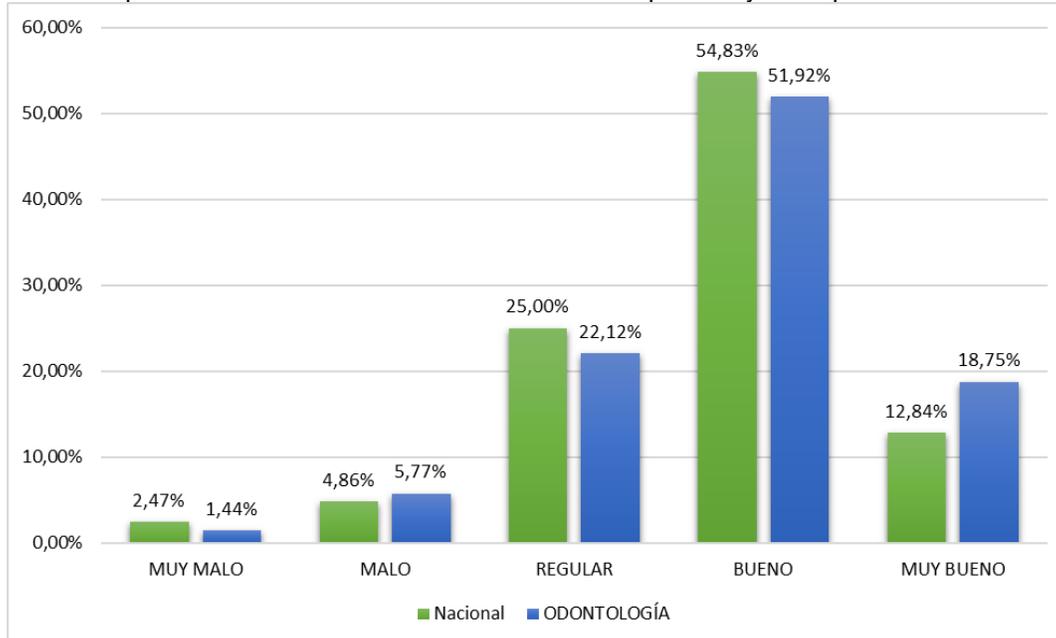


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Desde la perspectiva de los egresados del programa de Odontología del campus Bogotá califican el programa como pertinente el 77%, seguido de regular con 16,83% y el 6% lo califica negativamente.

### 3.1.10. Aporte de la formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales y profesionales (S4)

Gráfico 42 Aporte de la formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales

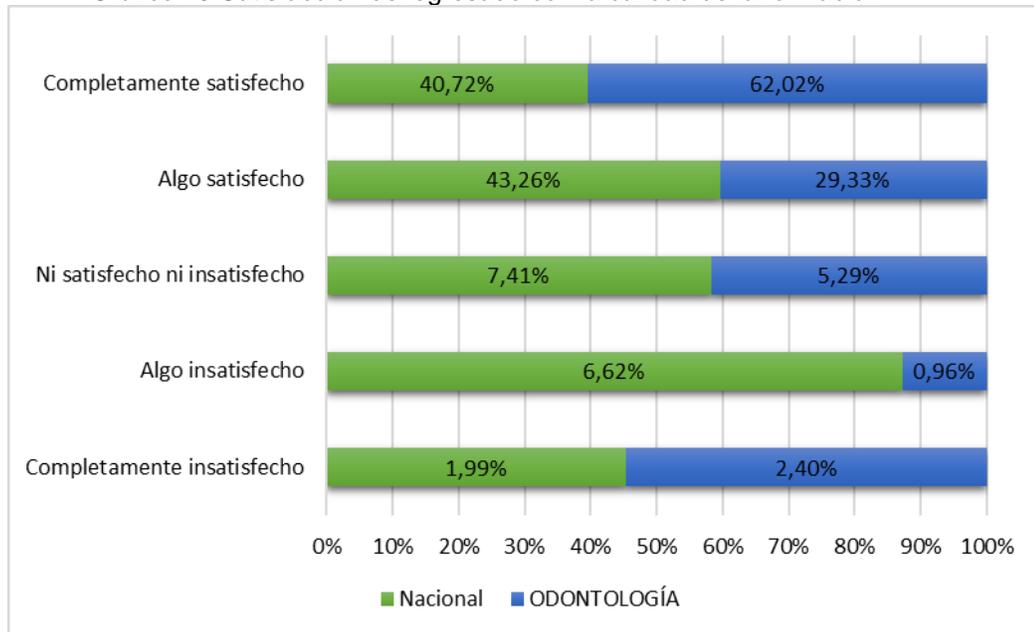


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La formación en economía solidaria es un valor agregado en nuestros egresados con el fin de que aporten a la transformación social; acorde a ello, desde el EIDO se busca identificar si este aporta a la generación de mayores oportunidades laborales a nuestros egresados y encontramos que el 70% consideran que son buenas.

### 3.1.11. Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6)

Gráfico 43 Satisfacción del egresado con la calidad de la formación

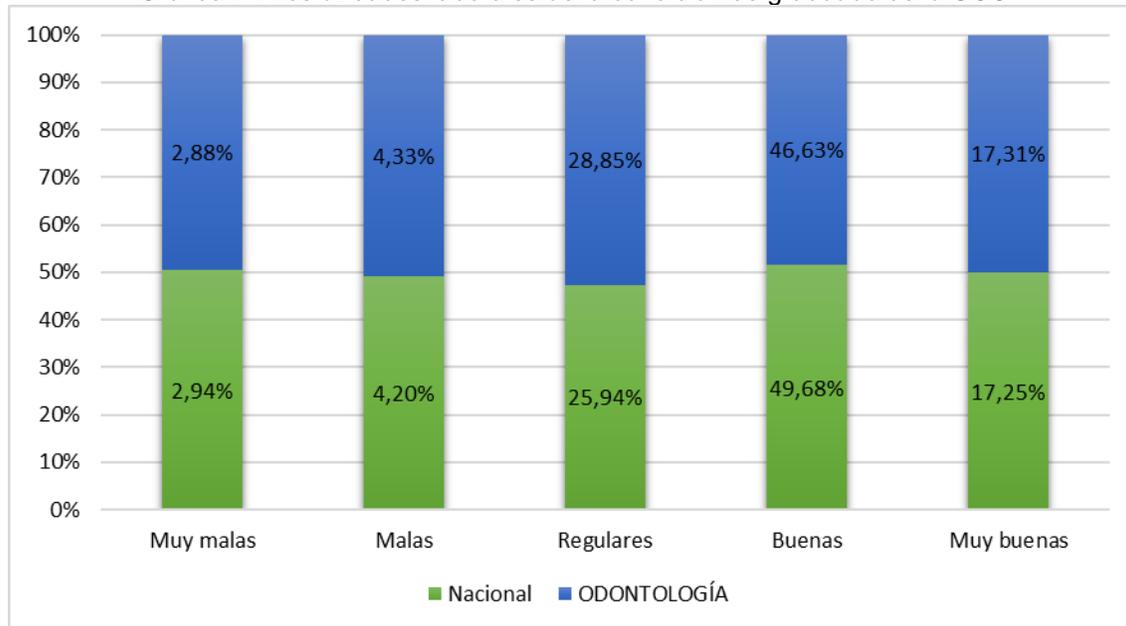


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 91% de los egresados del programa de Odontología del campus Bogotá califica positivamente la calidad de la formación recibida siendo significativo el resultando lo que motiva al mejoramiento cada día.

### 3.1.12. Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad Cooperativa de Colombia (L1)

Gráfico 44 Posibilidades laborales de la condición de graduado de la UCC

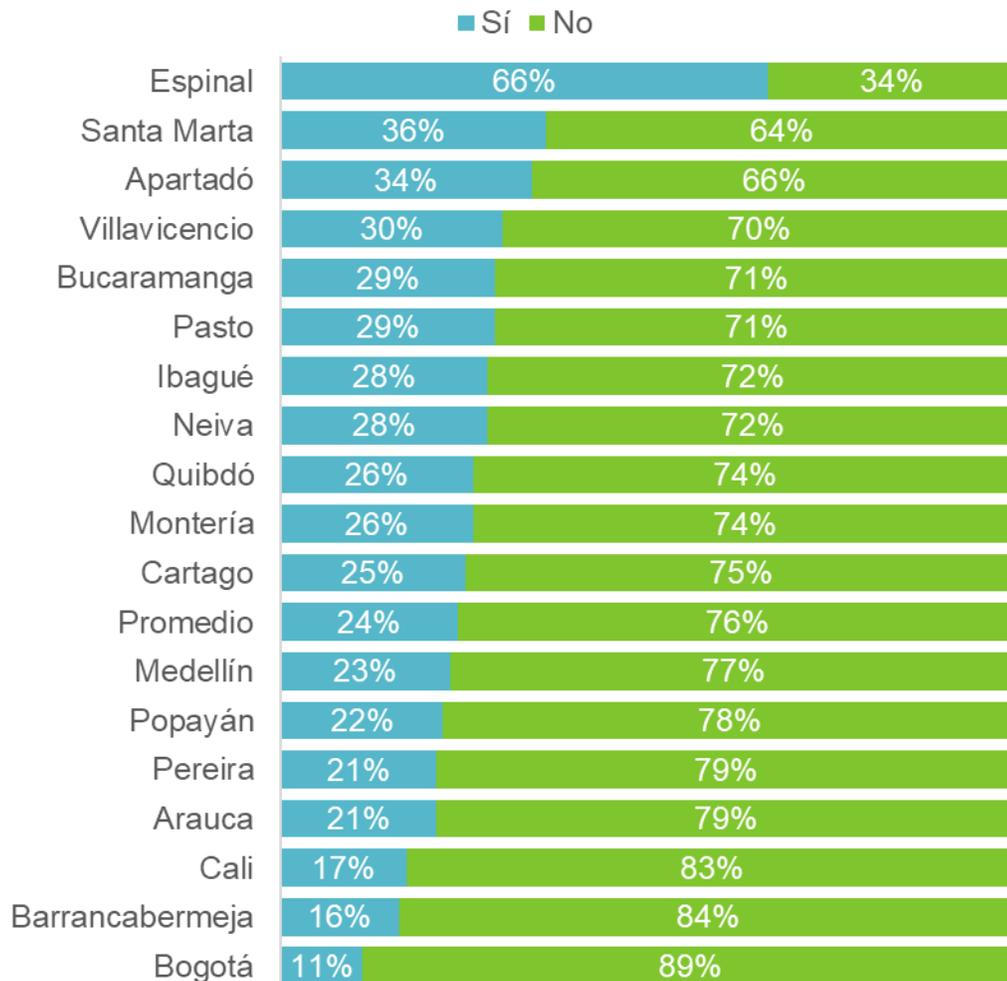


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

A partir de la condición de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia, el 73% de los graduados consideran que son buenas lo que se traduce en el reconocimiento de los egresados en el medio, la institución y la calidad en la formación.

### 3.1.13. Movilidad geográfica de los egresados

Gráfico 45 Movilidad geográfica de los egresados



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El campus Bogotá es la sede que menor porcentaje de movilidad presenta en sus egresados con solo el 11% y este se da en muchas ocasiones que, al ser la capital de Colombia, se presentan mayores oportunidades laborales y en muchos casos gran parte de las personas que se desplazan lo hacen hacia Bogotá.

### 3.1.14. Tasa interna de retorno – TIR

Gráfico 46 TIR

<b>PROGRAMAS</b>	<b>Promedio de TIR 5 AÑOS</b>
Administración de Empresas	19.9%
Comercio Internacional	17.4%
Comunicación Social	19.0%
Contaduría Pública	19.5%
Derecho	16.8%
Economía	22.2%
Enfermería	12.5%
Ingeniería Civil	16.7%
Ingeniería de Sistemas	15.3%
Ingeniería de Telecomunicaciones	16.3%
Ingeniería Electrónica	14.7%
Ingeniería Industrial	14.7%
Medicina	6.3%
Medicina Veterinaria y Zootecnia	13.6%
Mercadeo	20.8%
Odontología	5.0%
Psicología	18.5%
<b>Total general</b>	<b>16.7%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en el EIDO 2014 – 2018.

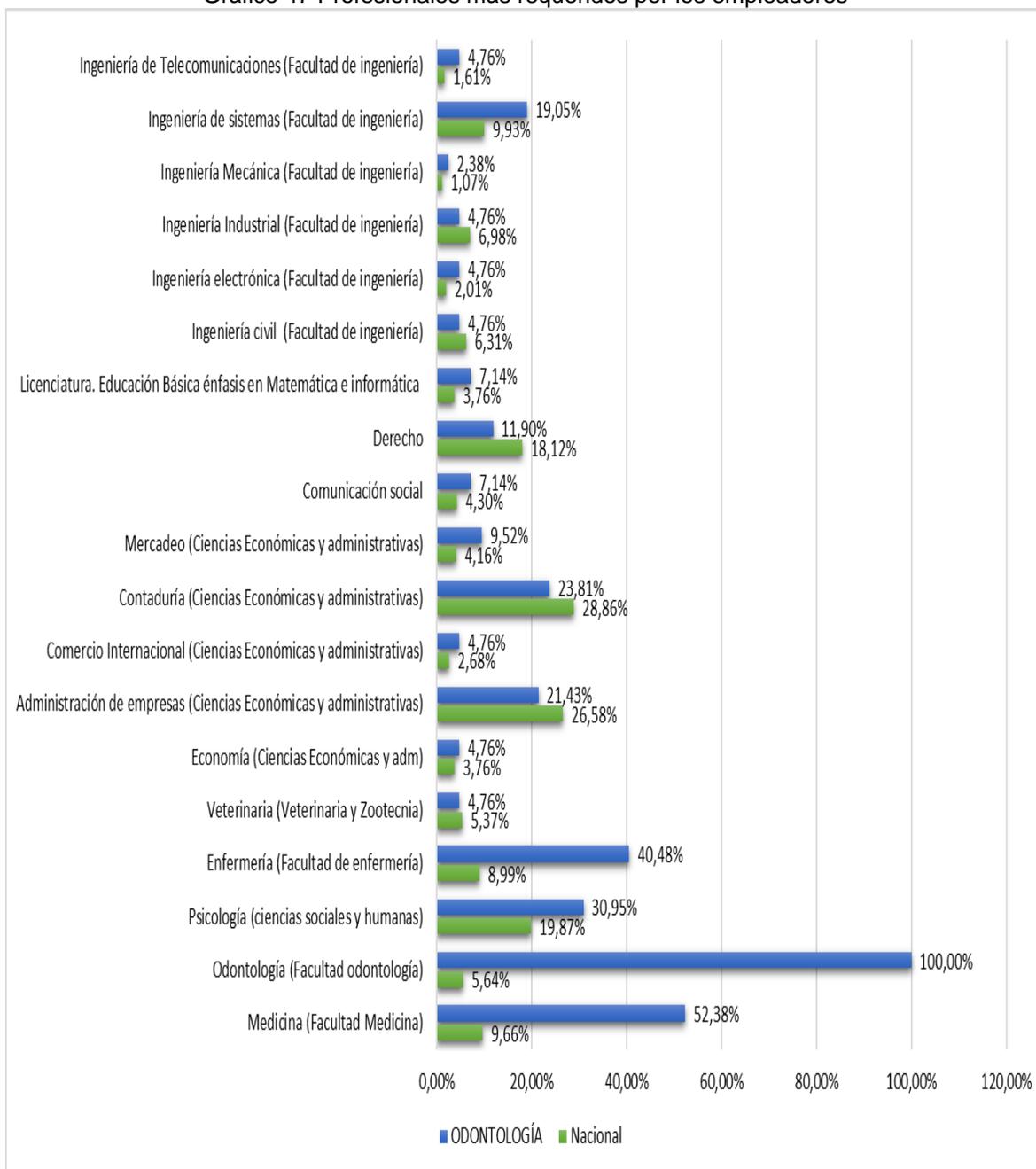
Toda persona que genera una inversión quiere que esta genera una retribución de dicha inversión, es por ello, que en la Universidad Cooperativa buscamos medir la TIR que permita identificar cuánto es el porcentaje de devolución de la misma y esto proyectado a 5 años a partir de la graduación.

Los principales programas que generan mayor devolución en los cinco años son Economía (22.2%), Mercadeo (20.8%), Administración de Empresas (19.9%); y los programas que generan menor porcentaje de devolución son Odontología (5%), Medicina (6.3%) y Enfermería (12.5%).

### 3.2. Resultados empleadores

#### 3.2.1. Profesionales más requeridos por la empresa (P5-1)

Gráfico 47 Profesionales más requeridos por los empleadores



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

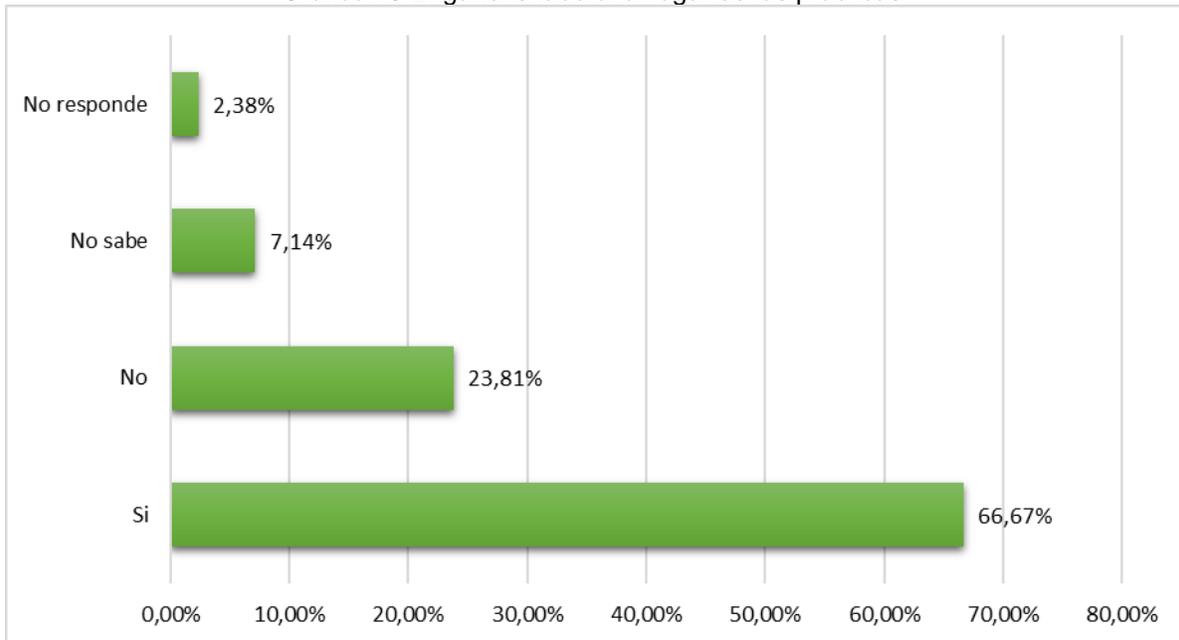
Diferente al programa de Odontología, se busca identificar en las empresas donde estos egresados laboran cuáles programan requiere con el fin de generar diálogos de colaboración y abrir la posibilidad de inserción de profesionales o egresados de nuestra institución.

Por lo anterior, se identifica que otros perfiles más requeridos son:

- Medicina: 52,38%
- Enfermería: 40,48%
- Psicología: 30,95%

### 3.2.2. Terminada las practicas, alguno de nuestros egresados queda vinculado a la empresa (P9)

Gráfico 48 Enganche laboral al lugar de las practicas

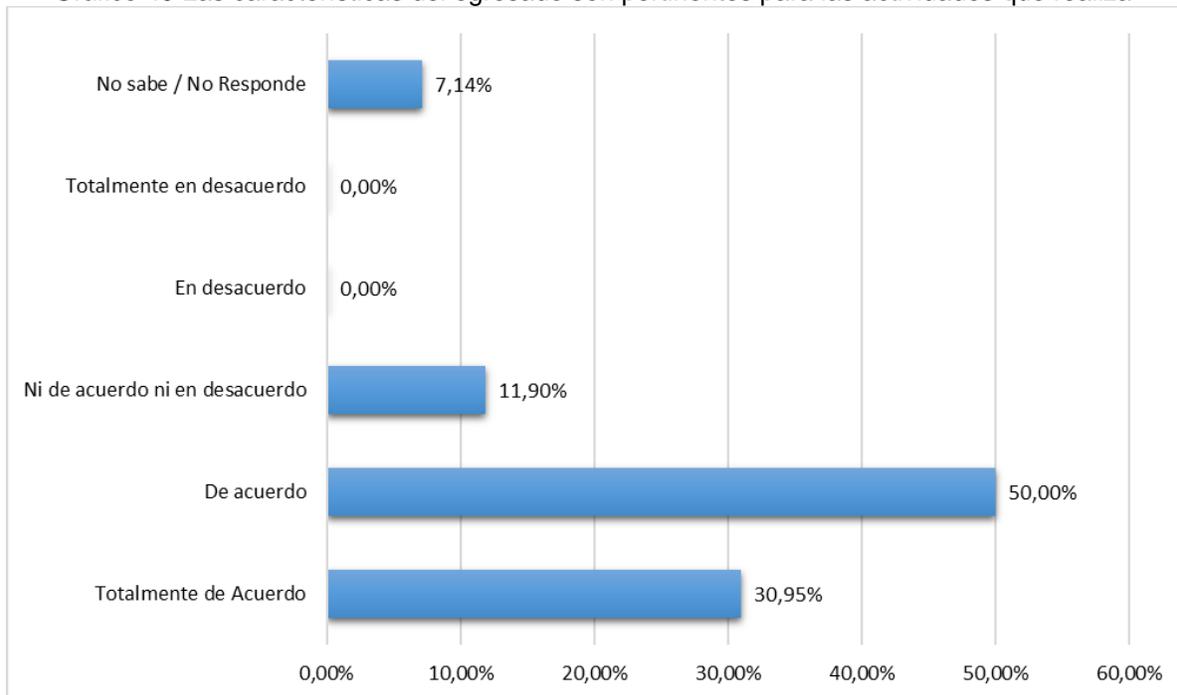


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Una vez terminada las prácticas profesionales de nuestros egresados, el 66,67% logra vincularse laboral y formalmente a aquella empresa donde realizaron la práctica.

### 3.2.3. Reúne el egresado características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña (P14A)

Gráfico 49 Las características del egresado son pertinentes para las actividades que realiza

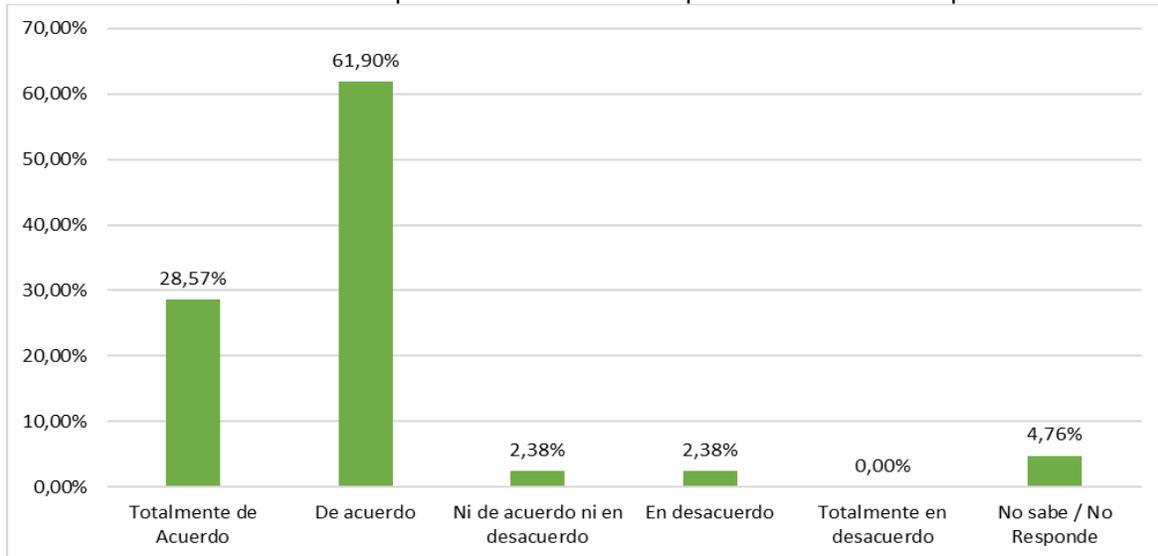


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Según la respuesta de los empleadores, se identifica un grado de satisfacción del 80,95% en que las características del egresado a partir de la adquisición de habilidades y conocimientos son adecuadas para las actividades que desempeñan.

### 3.2.4. La formación y conocimientos de los egresados permite satisfacer los requerimientos de la empresa. (P14B)

Gráfico 50 La formación permite satisfacer los requerimientos de los empleadores

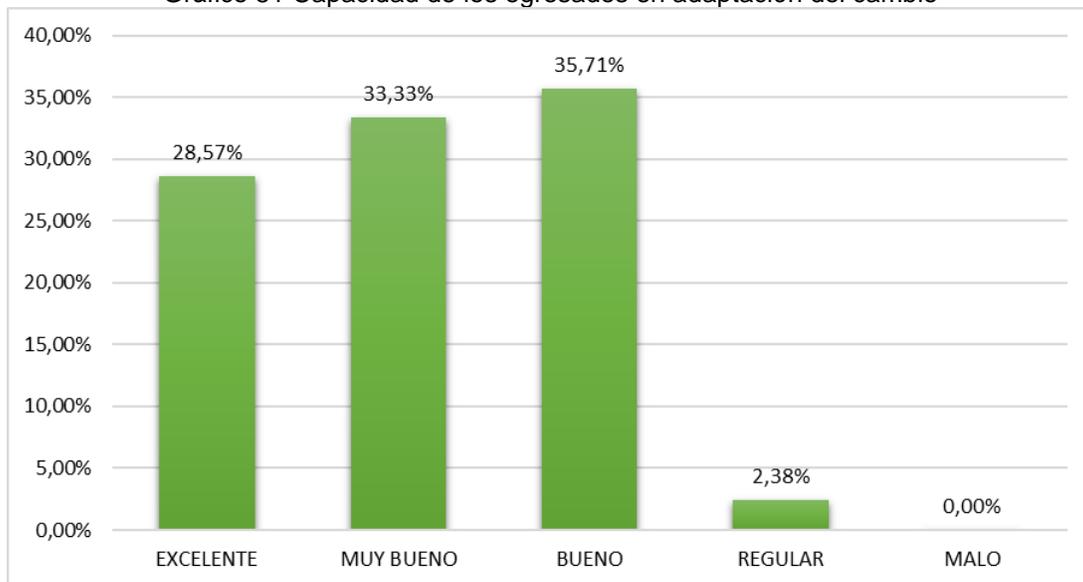


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 90% considera que la formación y conocimientos de los egresados satisface los requerimientos o demanda de la empresa para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 3.2.5. Capacidad de nuestros egresados en adaptación al cambio (P16)

Gráfico 51 Capacidad de los egresados en adaptación del cambio



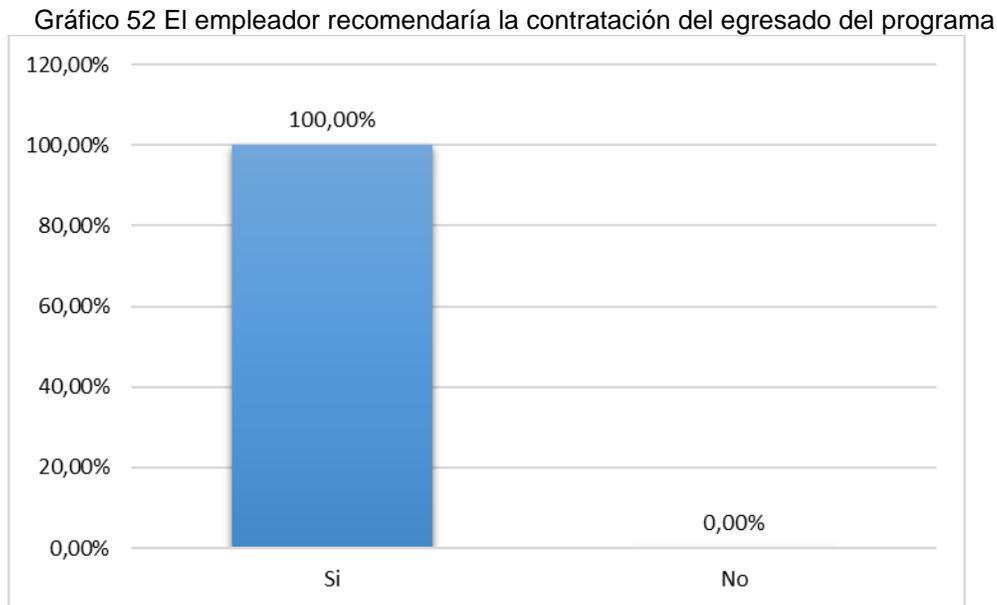
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El mundo se encuentra en constante cambio desde perspectivas tecnológicas, sociales,

políticas, académicas, entre otras, que demanda que los profesionales tengan la capacidad de adaptarse a esos cambios y más que esto permitiría su vigencia en el medio laboral.

Se resalta la calificación positiva de los empleadores, ya que el 97% califica buena la capacidad del egresado de adaptarse al cambio.

### 3.2.6. Recomendaría la contratación de un egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia (P26)

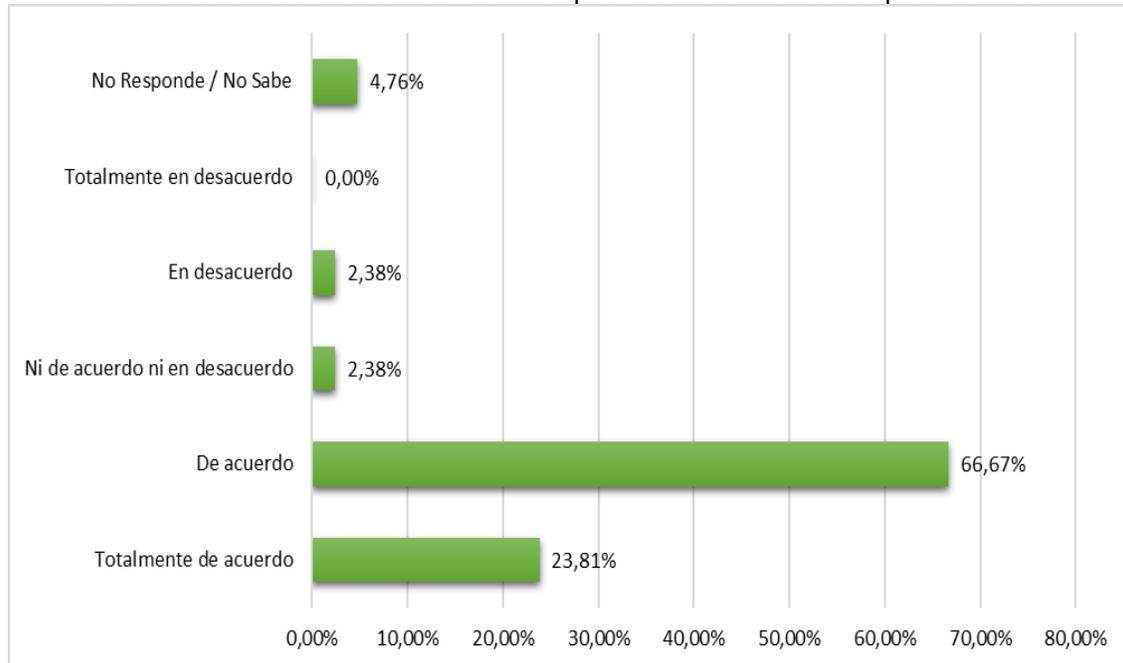


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La Universidad Cooperativa de Colombia genera una alta confianza frente a los empleadores de nuestros egresados del programa de Odontología del campus Bogotá, ya que el 100% de las empresas recomendarían la contratación de alguno de nuestros egresados a otras empresas.

### 3.2.7. La Universidad Cooperativa de Colombia da confianza a la empresa como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos (P28B)

Gráfico 53 La UCC da confianza a la empresa como formadora de profesionales

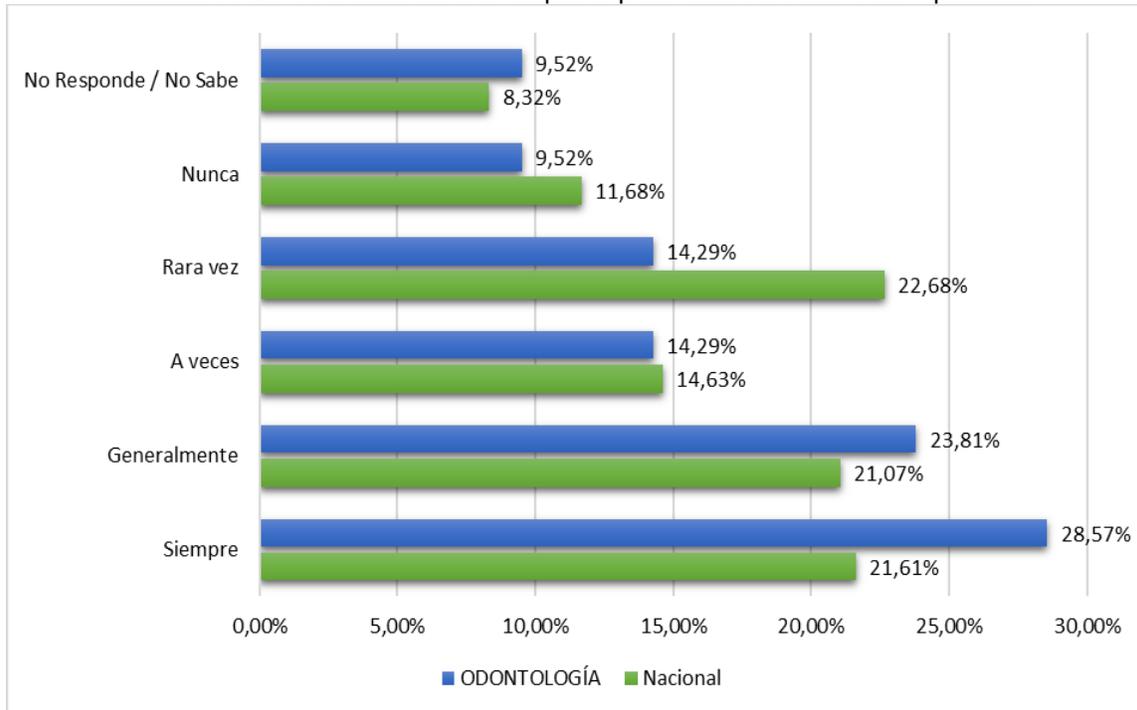


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 90% de los empleadores confía en la Universidad Cooperativa de Colombia como formadora de profesionales que respondan a sus requerimientos y además, en la consolidación de profesionales éticos, competitivos y productivos.

### 3.2.8. La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A)

Gráfico 54 La UCC consulta a la empresa para tener en cuenta sus opiniones



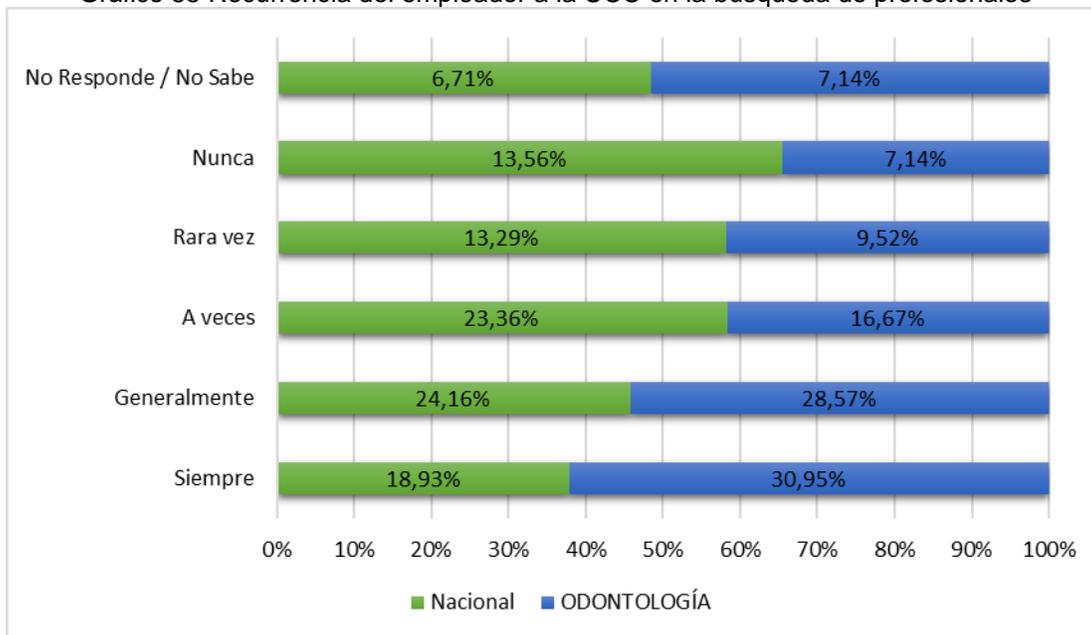
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Consultar la opinión de las empresas permite que la institución genere procesos de mejoramiento continua y adaptación de la oferta académica a las demandas del medio.

Por tal caso, desde el EIDO se busca conocer si las empresas sienten que la Universidad se comunica constantemente con ellos y toma en cuenta sus opiniones y se encuentra que el 52% menciona que hay una comunicación constante, el 28% esporádicamente y el 9,52% nunca; se resalta la alta gestión en la comunicación con los empleadores ya que el promedio de respuesta de este punto en otros programas y campus es en promedio del 20% de comunicación constante.

### 3.2.9. Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B)

Gráfico 55 Recurrencia del empleador a la UCC en la búsqueda de profesionales



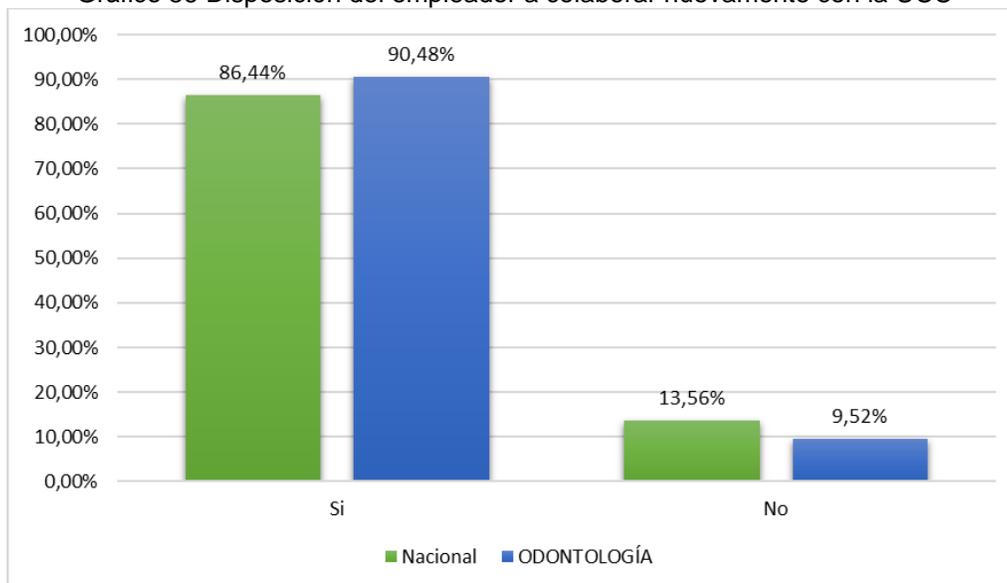
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La recurrencia del empleador a la Universidad en búsqueda de profesionales se traduce en confianza en la formación en la consolidación de profesionales de alta calidad y productividad.

Desde el EIDO, se encuentra que el 59% de los empleadores recurre regularmente a la institución mientras el 26% esporádicamente.

### 3.2.10. Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5)

Gráfico 56 Disposición del empleador a colaborar nuevamente con la UCC



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 90,48% de los empleadores está dispuesto a colaborar nuevamente con la Universidad Cooperativa de Colombia ya sea para la apertura de plazas de práctica u oportunidades de inserción laboral.

### 3.2.11. Capacidad de desarrollar una visión de conjunto, descubriendo que la economía es una ciencia transversal en estrecho contacto con el derecho, la política y los acontecimientos internacionales (P18)

Gráfico 57 Capacidad del egresado en desarrollar visión

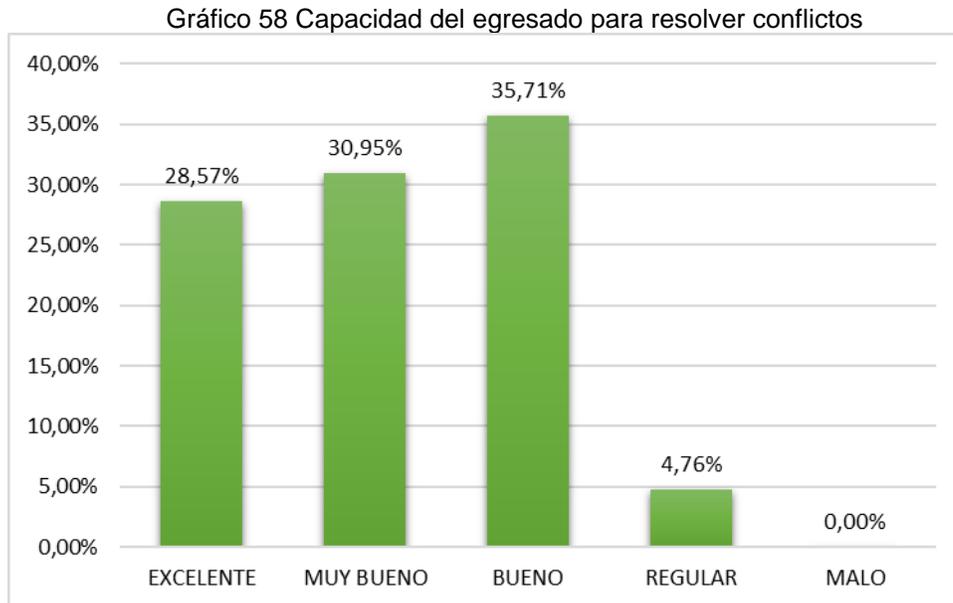


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 100% de los empleadores califica de manera positiva la capacidad del egresado en

desarrollar visión con base en el entendimiento de la economía como ciencia transversal a las dinámicas en temas de derecho, política o acontecimientos internacionales.

### 3.2.12. Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B)



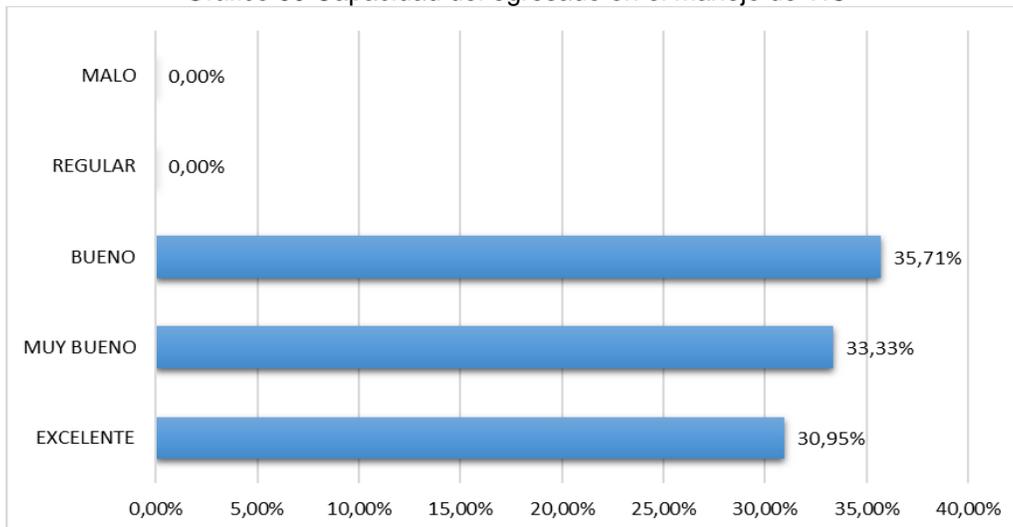
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

En cualquier momento se pueden presentar dificultades en el desarrollo de las actividades laborales, sin embargo, es importante que los profesionales tengan la capacidad de resolver estos conflictos y no generar más espacios de dificultad.

Desde la perspectiva de los empleadores, se identifica que 95% califica positivamente esta capacidad en los egresados de Odontología del campus Bogotá.

### 3.2.13. Capacidad del egresado en el manejo eficiente y eficaz de las TIC (P16C)

Gráfico 59 Capacidad del egresado en el manejo de TIC

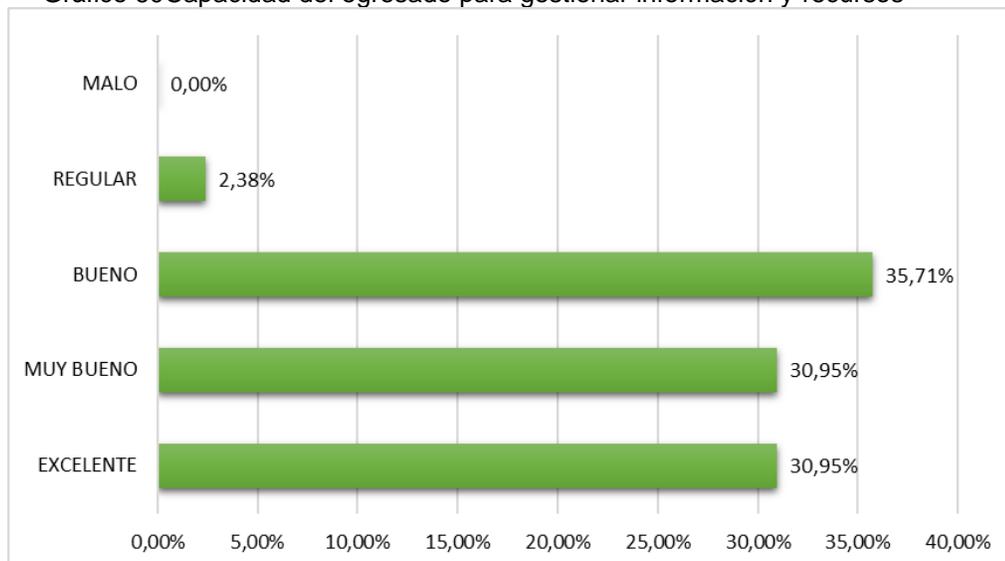


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La tecnología se ha vuelto necesaria para el desarrollo de nuestras actividades laborales y el programa de Odontología no es ajena a este tema; el 100% de los empleadores califican positivamente esta capacidad en los egresados.

### 3.2.14. Capacidad del egresado para gestionar información y recursos (P16D)

Gráfico 60 Capacidad del egresado para gestionar información y recursos



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

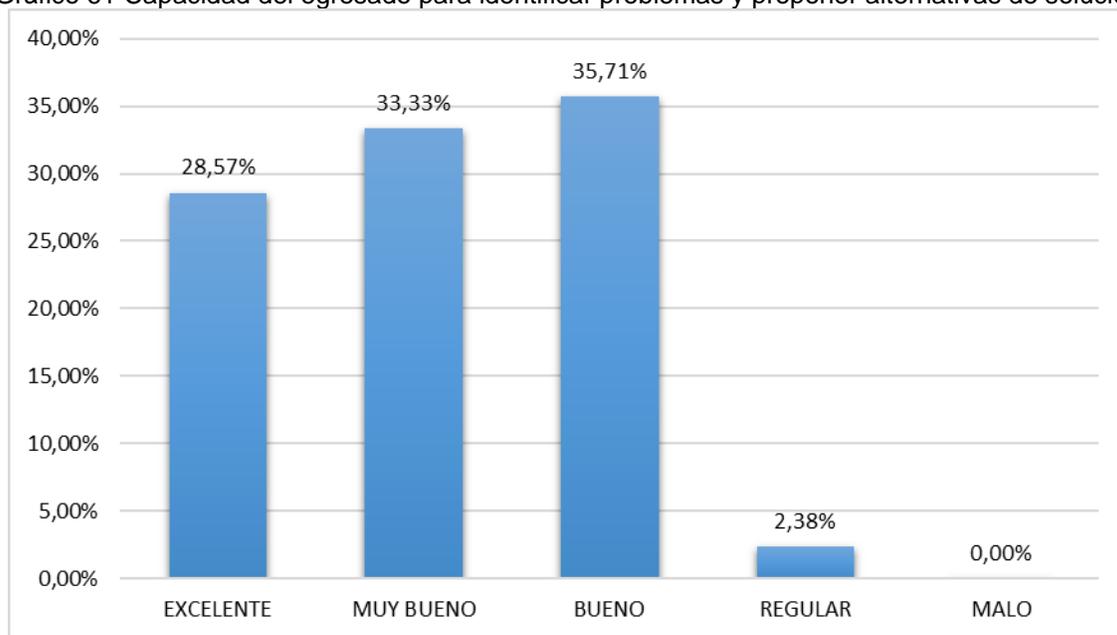
La toma de decisiones o cualquier acción por realizar es importante que esté soportada en

información que muestre o sustente la veracidad y/o viabilidad del mismo; también, este en muchos casos requiere de recursos para su ejecución y es un tema que se pregunta a los empleadores con el fin de que califiquen el nivel de capacidad de los egresados en el tema en mención.

Por lo anterior, el 97% califica positivamente esta capacidad en los egresados del programa de Odontología campus Bogotá.

### 3.2.15. Capacidad del egresado para identificar problemas, desarrollar y presentar en distintas alternativas creativas de solución (P16E)

Gráfico 61 Capacidad del egresado para identificar problemas y proponer alternativas de solución



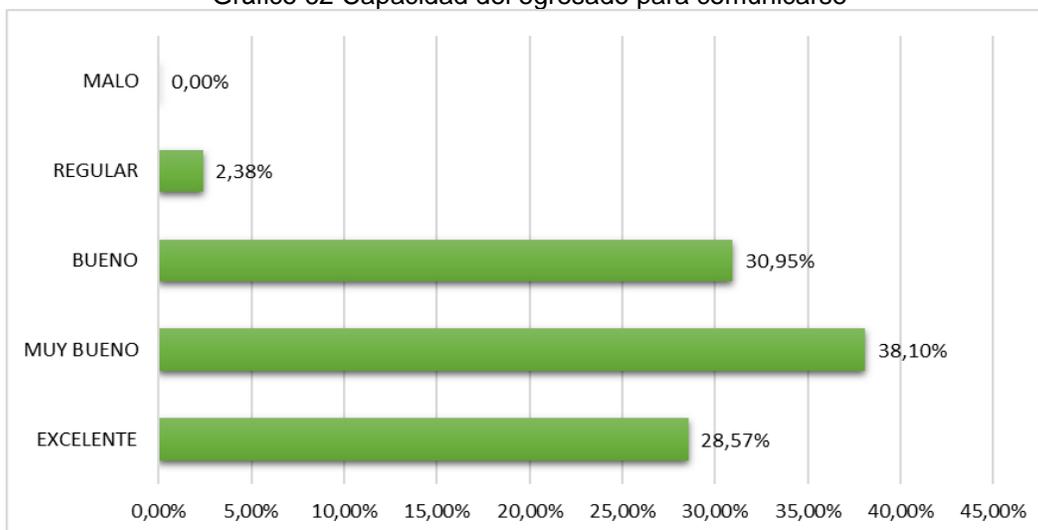
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

No solo es importante que el egresado identifique problemas o dificultades en el desarrollo de sus actividades diarias, sino que también esté en la capacidad de proponer o formular alternativas de solución que contrarresten la situación negativa.

Los empleadores en un 97% califican positivamente esta habilidad o capacidad en los egresados.

### 3.2.16. Capacidad del egresado para comunicarse fijar posiciones, sustentarlas y atender los diferentes puntos de vista de los demás (P16F)

Gráfico 62 Capacidad del egresado para comunicarse

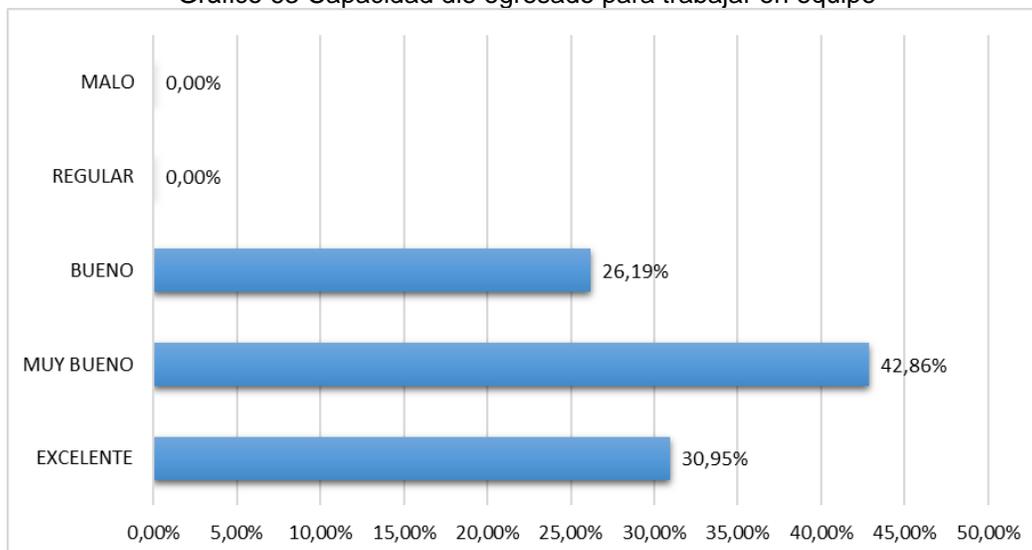


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 97% de los empleadores considera buena o positiva la capacidad de los egresados para comunicarse y más allá de eso, de sustentar y exponer evidencias que permitan la credibilidad de su discurso.

### 3.2.17. Capacidad del egresado para trabajar en equipo para alcanzar las metas comunes (P16G)

Gráfico 63 Capacidad del egresado para trabajar en equipo



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos y es de las variables más

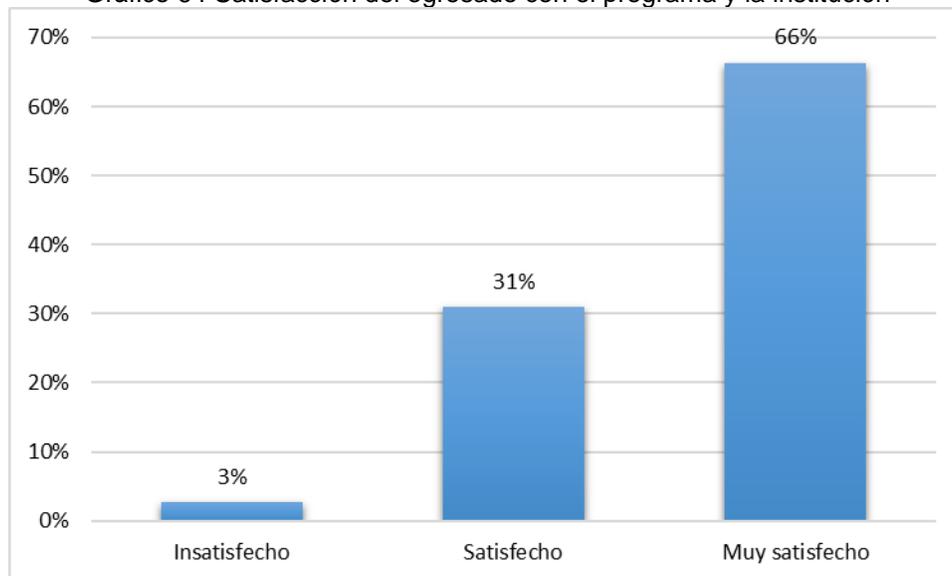
evaluados por los empleadores en su desarrollo laboral e incluso en la entrevista de trabajo.

Por consiguiente, desde los resultados del EIDO, el 100% de los empleadores califica como bueno o positivo esta capacidad de los egresados, que la poseen y la aplican.

# RESULTADOS ENCUESTA MOMENTO 0 - OLE

## 4.1. Satisfacción con el programa y la institución (Momento 0, P1A)

Gráfico 64 Satisfacción del egresado con el programa y la institución

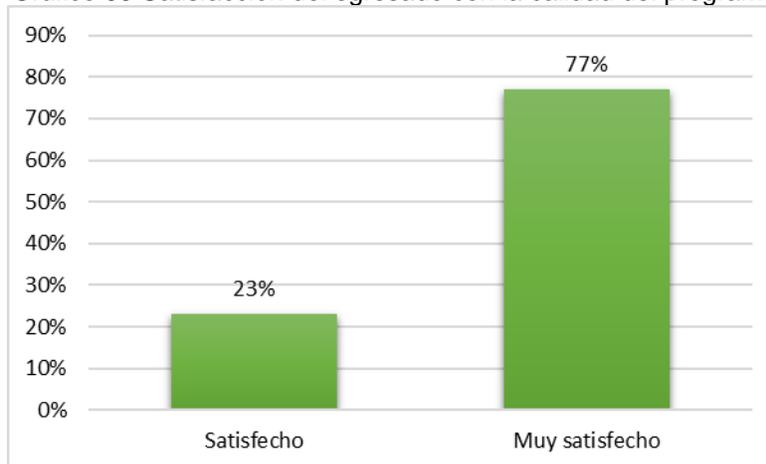


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

En términos generales, el 97% de los egresados del programa de Odontología del campus Bogotá se encuentran satisfechos con la institución y el programa de egreso.

## 4.2. Satisfacción con la calidad del programa (Momento 0, P1B)

Gráfico 65 Satisfacción del egresado con la calidad del programa

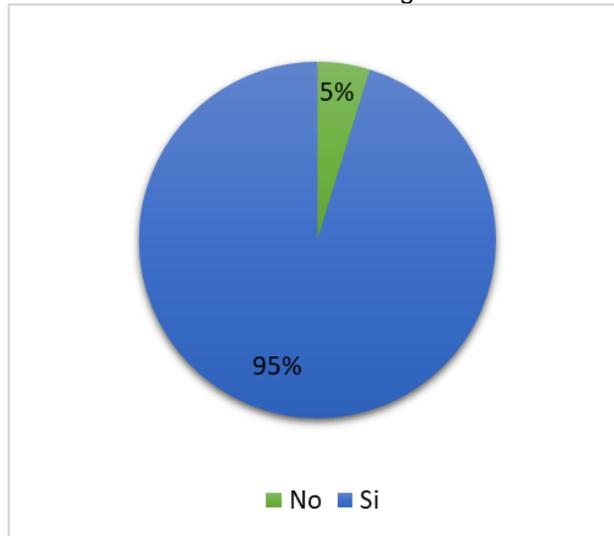


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Lo que concierne a la satisfacción con la calidad del programa de Odontología, el 100% de los graduados se encuentra satisfecho.

**4.3. ¿Le recomendaría su institución a alguien que quiera estudiar educación superior? (Momento 0, P3)**

Gráfico 66 Recomendaría el egresado la UCC

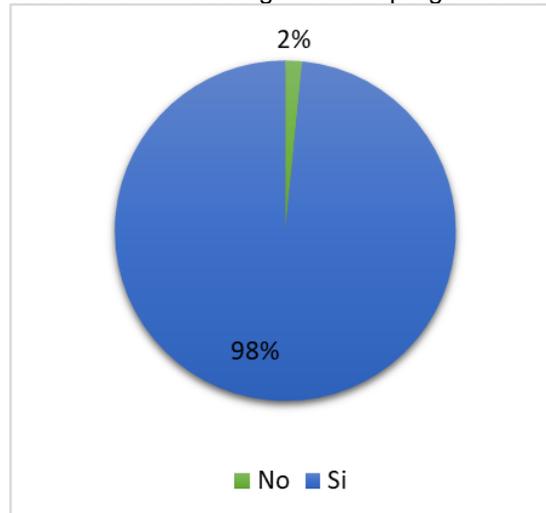


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 95% de los egresados del programa de Odontología del campus de Bogotá, recomendaría a una persona que esté en búsqueda de IES para la realización de sus estudios la Universidad Cooperativa de Colombia como opción.

**4.4. ¿Le recomendaría su programa académico en su institución a alguien que quiera estudiar lo mismo? (Momento 0, P5)**

Gráfico 67 Recomendaría el egresado el programa de formación



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 98% de los graduados recomendaría el programa de Odontología del campus Bogotá a aquellas personas que estén es búsqueda de IES para la realización de sus estudios y lo harían en nuestra institución.

# RECOMENDACIONES

Consolidar espacios de conversación con egresados y empleadores con el fin de identificar las habilidades y conocimientos requeridos en el medio con el fin de generar oferta acorde a las necesidades de los empleadores.

Identificar aquellos perfiles requeridos por los empleadores de nuestros egresados como estrategia para la generación de alianzas que posibiliten o generen nuevas oportunidades de inserción laboral.

# REFERENCIAS

- Consejo Nacional de Acreditación -CNA-. (2013). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. Bogotá: Sistema Nacional de Acreditación. Obtenido de [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359\\_pregrado\\_2013.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf)
- DARC. (2020). Base de datos Dirección de Admisión Registro y Control. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (19 de Febrero de 2020). DANE. Recuperado el Abril de 2020, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/por-regiones>
- Observatorio Laboral para la Educación. (2020). Encuesta Momento 0. Bogotá. Obtenido de <http://encuestasole.mineduccion.gov.co/hecaa-encuestas/index.jsf>
- Observatorio Laboral para la Educación. (Abril de 2020). Situación laboral. Bogotá. Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Situacion+laboral>
- OECD. (2019). Education at a Glance 2019. Organisation for Economic Co-operation and Development. Obtenido de <http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- Sistema de Seguimiento a Egresados. (2020). Base de datos Sistema de Seguimiento a Egresados . Universidad Cooperativa de Colombia.
- Universidad Cooperativa de Colombia. (2010). Acuerdo 09. Bogotá. Obtenido de [https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2010/Acuerdo\\_009\\_de\\_2010.pdf](https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2010/Acuerdo_009_de_2010.pdf)
- Universidad Cooperativa de Colombia. (2020). Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://www.ucc.edu.co/Plan-Estrategico/Paginas/mision.aspx>

Córdoba, A., Escobar, P. M., López, C. A., & Beltrán, M. F. (2020). *Dinámica empresarial de bogotá*.

DANE. (2020). *Boletín técnico Mercado laboral por departamentos*. 1–36. Retrieved from  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml\\_depto/Boletin\\_d\\_ep\\_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_d_ep_19.pdf)

Competitividad, C. P. de. (2019). Índice Departamental de Competitividad. In ... *Regional. Entre la competitividad y el ordenamiento ...*. Retrieved from  
[http://scholar.google.es/scholar?start=110&q=competitividad+regional+en+Colombia&hl=es&as\\_sdt=0,5#5](http://scholar.google.es/scholar?start=110&q=competitividad+regional+en+Colombia&hl=es&as_sdt=0,5#5)

Mincomercio. (2020). *Dinamica de la economía colombiana*.

Planeacion, D. N. de. (n.d.). *Panorama Laboral a mayo de 2018*.

Banco de la República de Colombia. (2020). *El mercado laboral: desempeño a febrero y estimación del im- pacto de la emergencia sanitaria*. 25.

DANE. (2019). *Boletín técnico Mercado Laboral de la Juventud. Trimestre Marzo-Mayo 2019*. 1–12. Retrieved from  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol\\_eje\\_juventud\\_mar19\\_may19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_mar19_may19.pdf)

DANE. (2020). *Principales indicadores del mercado laboral: Boletín técnico*. (23), 44.

Colombia, B. de la R. de. (2020). Información recopilada y calculada por el Departamento Técnico y de Información Económica del Cuadro Resumen - Principales indicadores económicos. *Banco de La República*, 1–23.

DANE. (2018). Boletín técnico- Fuerza laboral y educación. *Sistema Estadístico Nacional SEN*, 16.  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol\\_edu\\_2017.pdf%0Ahttp://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/mmm/bol\\_emm](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2017.pdf%0Ahttp://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/mmm/bol_emm)

[ene18.pdf](#)

Empleo, D. (n.d.). Esto puede interesar : PA presenta información sobre el empleo en Colombia , por ejemplo , los empleos. *Boletín Sinidel Centro-Occidente 2018*. DANE.

Total, S. (2020). *Boletín Técnico Índice de Costos de la Educación Superior*. 1–17.

Informe “Índice de competitividad de ciudades 2020”. Compite, 2020. Tomada de: [Libro-ICC\\_2020\\_VF.pdf \(compite.com.co\)](#)



## **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**

Apartadó – Arauca – Barrancabermeja – Bogotá – Bucaramanga – Cali – Ibagué – Espinal – Medellín –  
Envigado – Montería – Neiva – Pasto – Pereira – Cartago – Popayán – Quibdó – Santa Marta - Villavicencio

@UCooperativadeColombia



@UCooperativaCol



@ucc\_oficial



