



INFORME SITUACIONAL PROGRAMA DE DERECHO CAMPUS BUCARAMANGA

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:

Marien Yolanda Correa Corredor – Decana programa de Derecho
Paola Andrea Castellanos Bravo – Profesora programa de Derecho
Evelin Zulay Suarez Mendoza – Coordinadora 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

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	9
1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite)	11
1.1.2.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo	13
1.1.2.2. Mercado laboral	14
1.1.3. Índice de competitividad de ciudades (Compite)	15
1.1.3.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo	16
1.1.3.2. Mercado laboral	16
1.1.4. Principales sectores económicos en Colombia, el departamento y la ciudad	17
1.1.5. Principales Inversiones por Actividad Económica en la Región (primer semestre, 2020).	20
1.2. Contexto general del programa	22
ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL CAMPUS	24
2.1. Estadísticas generales del programa	24
2.1.1. Egresados por año	24
2.1.2. Egresados por género	25
2.1.3. Estado civil (P2)	26
2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0-P46)	27

2.1.5. ¿Tiene personas que dependan económicamente de usted? (Momento 0-P45)	28
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)	29
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)	30
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)	31
2.1.11. ¿La creación de la empresa o negocio está asociada con sus estudios cursados? (Momento 0-P28)	32
2.2. Aspectos académicos	32
2.2.1. Realización de otros programas en otras IES (P12).....	32
2.2.2. IES donde realiza dicho programa (P16).....	35
2.3. Aspectos laborales.....	36
2.3.1. Tasa de empleo y salario promedio.....	36
PRINCIPALES RESULTADOS 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).....	40
3.1.5. Relación de las habilidades con las funciones que desempeña (T13) 41	
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).....	42
3.1.8. Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento personal (T38) 43	
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)	44
3.1.11.	Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6).....	45
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).....	50
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)	52
3.2.8.	La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A)	53
3.2.9.	Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B).....	54
3.2.10.	Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5).....	55
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)	55
3.2.12.	Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B).....	56
3.2.13.	Capacidad del egresado en el manejo eficiente y eficaz de las TIC (P16C)	57
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 MOMENTO 0	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
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
RECOMENDACIONES	68

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

Empresa que realiza	Universidad Cooperativa de Colombia
Naturaleza de la Investigación	Cuantitativa.
Técnica de recolección	Captura de información desde bases de datos.
Grupo objetivo	Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia; también se obtiene información de los empleadores.
Cubrimiento	Cubrimiento nacional, todos los campus.
Ponderación	No aplica.
Tamaño de la muestra	OPS: 1.560 (Fecha corte: mayo 2021) OLE: 450 (Fecha corte: 2019) SEGUNDO EIDO: Tamaño muestra egresados: 42 (Fecha corte: 2020) Tamaño muestra empleadores: 7 (Fecha corte: 2020) MOMENTO 0: 118 (Fecha corte:)
Fuentes	Compiladas al final del presente documento.
Desagregación de resultados	Los resultados de este estudio permiten conclusiones a total de la muestra, por sedes y por programas.
Material de apoyo	Bases de datos
Tipo de incentivos	No aplica para este estudio.

CONTEXTO ECONÓMICO

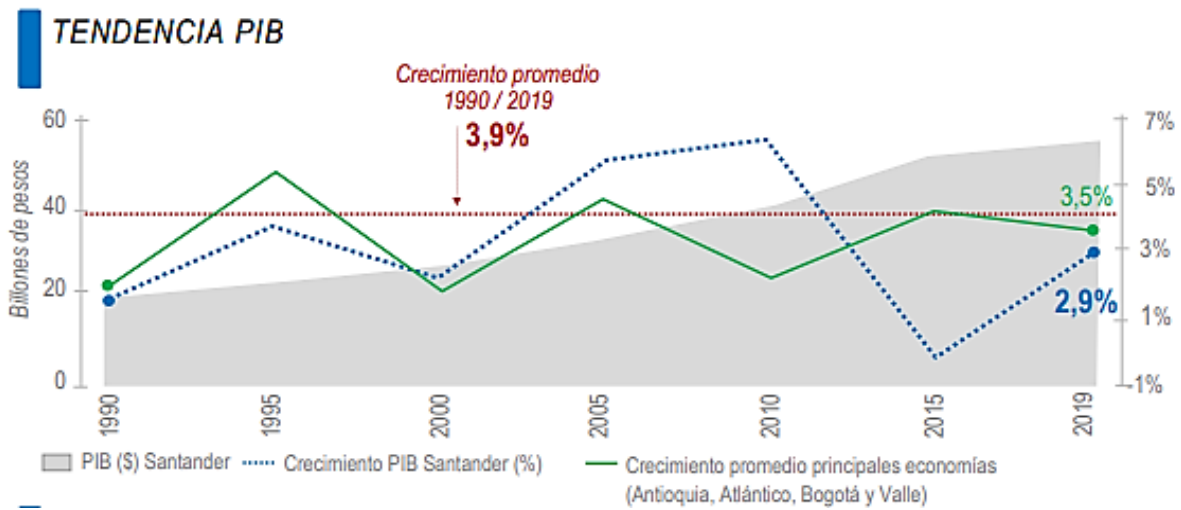
1.1 Contexto general del territorio

1.1.1 PIB y competitividad regional

Siendo la capital del del departamento de Santander, la ciudad de **Bucaramanga** está ubicada en el centro – oriente del país a una distancia aproximada de 300 km de la ciudad de Bogotá D.C. El territorio del municipio comprende alrededor de 154 kilómetros cuadrados, lo que corresponde a 15.400 hectarias de superficie. Además, de acuerdo al último censo, la ciudad de Bucaramanga cuenta con 509.918 habitantes que residen allí para el año 2020. Así, el suelo del municipio de **Bucaramanga** se divide en 17 comunas, 200 barrios, 3 corregimientos y 25 veredas.

El Producto Interno Bruto (PIB) es uno de los indicadores mas usados para entender la capacidad productiva empresarial de las regiones del país y del mundo, Los recientes resultados entregados por el DANE para las diferentes regiones en Colombia en el 2019, continúan situando a **Santander** como la cuarta economía más competitiva importante del país con una participación de 6,9%. En términos constantes, el departamento triplicó su volumen de PIB desde comienzos de la apertura económica en 1990 y lo duplicó con respecto al valor que registraba al iniciar el presente siglo, lo que demuestra una evolución en su base productiva con un mayor número de empresas, aumento en el tamaño de las mismas y mejores niveles de emprendimiento por parte de su población. Los resultados para el 2019 muestran un crecimiento en la economía santandereana de 2,9%, cifra inferior al crecimiento promedio registrado por las otras 4 principales economías del país (Antioquia, Atlántico, Bogotá y Valle) del 3,5%, se puede decir que el año 2019 fue positivo en general para el departamento de Santander.

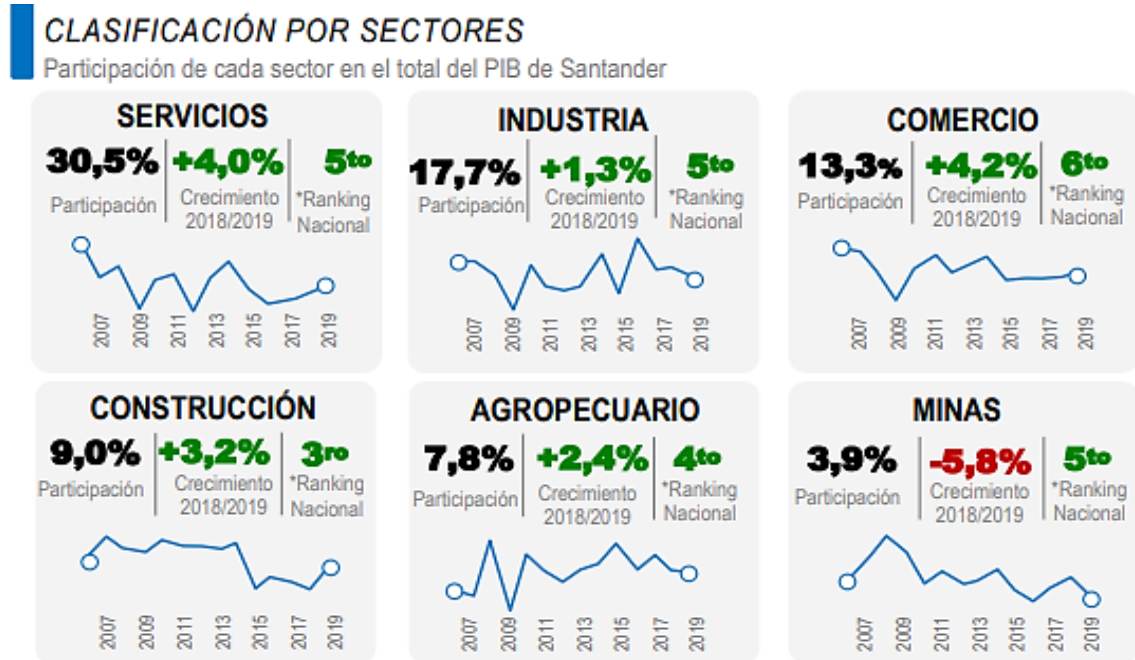
Gráfico 1 Tendencia PIB Santander vs principales ciudades de Colombia



Fuente: Cámara de Comercio de Bucaramanga – Registro Mercantil, primer semestre 2020.

Con base a lo anterior, la economía santandereana se caracterizó en el año 2019 por una leve recuperación gracias a la actividad petrolera, siendo la demanda externa más prudente debido a la guerra comercial entre Estados Unidos y China, y también, el aumento en el consumo y la inversión privada en el país. Todos los sectores registraron incrementos durante el último año con excepción de la minería. Se advierte también que cada uno de ellos tiene un buen nivel de participación en el PIB nacional de su actividad, lo que demuestra la importancia de la región dentro de la estructura productiva del país.

Gráfico 2 Participación por sectores del PIB de Santander



Nota: El *Ranking corresponde a la participación de cada sector en Santander con respecto al nacional.

Fuente: Cámara de Comercio de Bucaramanga – Registro Mercantil, primer semestre 2020.

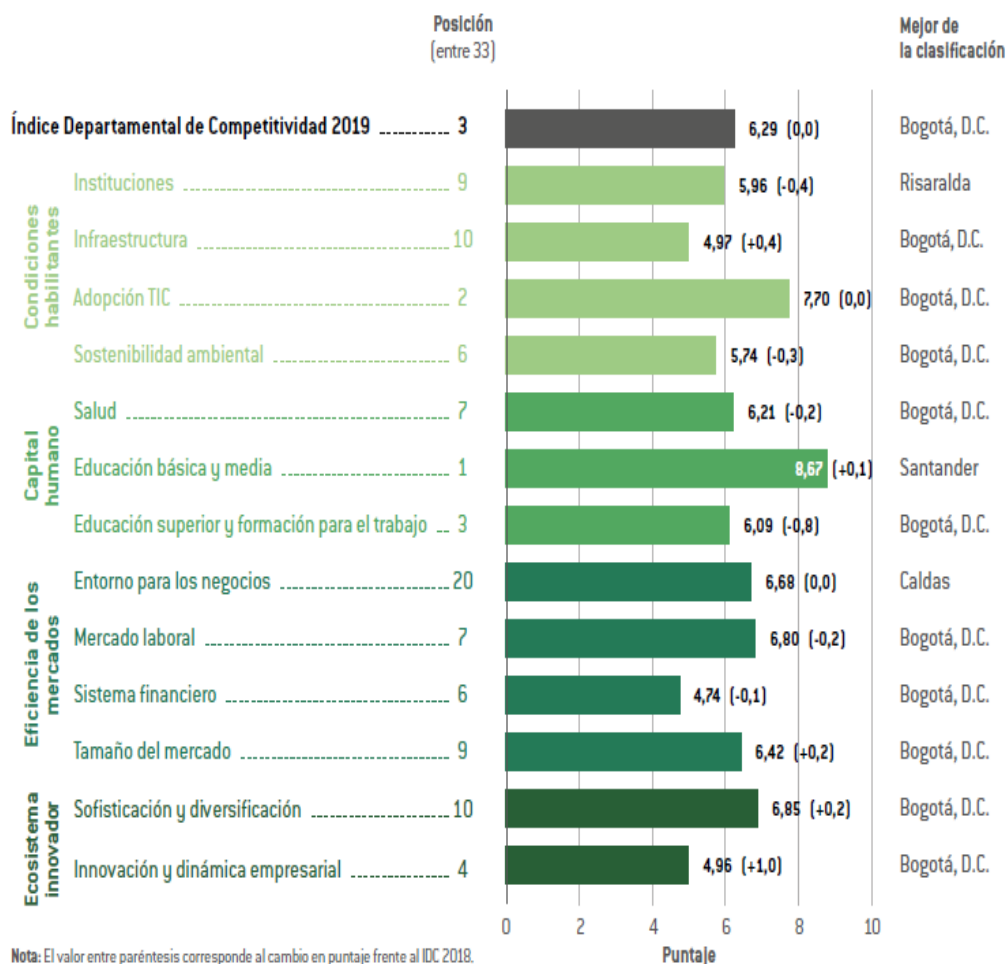
1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite)

Según el índice de competitividad departamental del Consejo Privado de Competitividad (Compite) en 2019, quienes analizan las dinámicas de competitividad departamentales, ubican al departamento de **Santander** como el tercero (3) más competitivo del país, siendo los principales baluartes del departamento factores como: Educación básica y media (1ra posición entre 33), Adopción de las TIC (2da posición), Educación Superior y formación para el trabajo (3ra posición), innovación y dinámica empresarial (4ta posición), sostenibilidad ambiental y Sistema Financiero (6ta posición), etc.

De lo anterior, se evidencia que el departamento de Santander tiene un mercado en constante crecimiento, que le apuesta a la educación, un mercado 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.

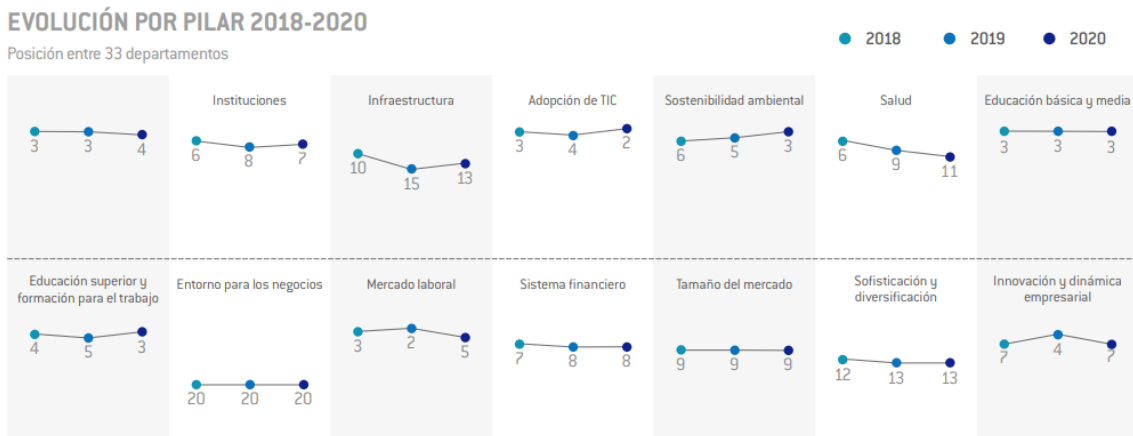
Gráfico 3 Índice departamental de competitividad 2019



Fuente: Índice de Competitividad Departamental (IDC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite)

De los pilares de análisis, los que presentan mejor desempeño y/o crecimiento a lo largo de los últimos tres años son adopción de la TIC, sostenibilidad ambiental y educación superior y formación para el trabajo.

Gráfico 4 Evolución pilares IDC 2019



Fuente: Índice de Competitividad Departamental (IDC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite)

1.1.2.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo

Gráfico 5 Pilar educación IDC 2019

PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	7,01	3
EDS-1 Cobertura en educación superior	7,21	2
EDS-1-1 Cobertura bruta en formación universitaria	4,44	8
EDS-1-2 Graduados en posgrado	9,83	2
EDS-1-3 Cobertura bruta en formación técnica y tecnológica	7,36	4
EDS-2 Calidad en educación superior	6,17	6
EDS-2-1 Puntaje pruebas Saber Pro	8,26	6
EDS-2-2 Calidad de docentes de educación superior	4,34	10
EDS-2-3 Cobertura instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad	4,66	15
EDS-2-4 Dominio de segundo idioma	7,44	5
EDS-3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano	7,64	6
EDS-3-1 Proporción de estudiantes en IETDH matriculados en instituciones certificadas	8,28	7
EDS-3-2 Egresados del SENA vinculados al mercado laboral	7,00	9

Fuente: Índice de Competitividad Departamental (IDC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite)

El pilar de educación superior y formación para el trabajo se ubica para el departamento de Santander en la posición 3 entre 32, siendo esto de gran relevancia para el territorio y demostrando la calidad, capacidad, pertinencia e impacto que posee la educación superior en el territorio para su transformación y mejoramiento continuo.

El punto de cobertura se ubica en la posición 2 y el subpunto que presenta mejor posición corresponde a graduados en posgrado lo que se puede traducir en que el territorio podría tener un alto impacto positivo en las ofertas académicas de posgrado.

El punto dos, se ubica en la posición 6 siendo de gran relevancia identificar que es de alta calidad la oferta que se está ofreciendo en el territorio y esto es generador de confianza ante los posibles usuarios.

1.1.2.2. Mercado laboral

Gráfico 6 Mercado laboral IDC 2019

PILAR 9: MERCADO LABORAL	6,63	5
LAB-1 Desempeño del mercado laboral	5,59	10
LAB-1-1 Tasa global de participación en el mercado laboral	6,93	6
LAB-1-2 Tasa de desempleo	7,20	12
LAB-1-3 Formalidad laboral	3,27	18
LAB-1-4 Subempleo objetivo	4,45	14
LAB-1-5 Empleo vulnerable	6,07	15
LAB-2 Utilización del talento	7,68	6
LAB-2-1 Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres	5,49	13
LAB-2-2 Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres	7,31	10
LAB-2-3 Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres	9,29	4
LAB-2-4 Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres	8,62	9

Fuente: Índice de Competitividad Departamental (IDC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite)

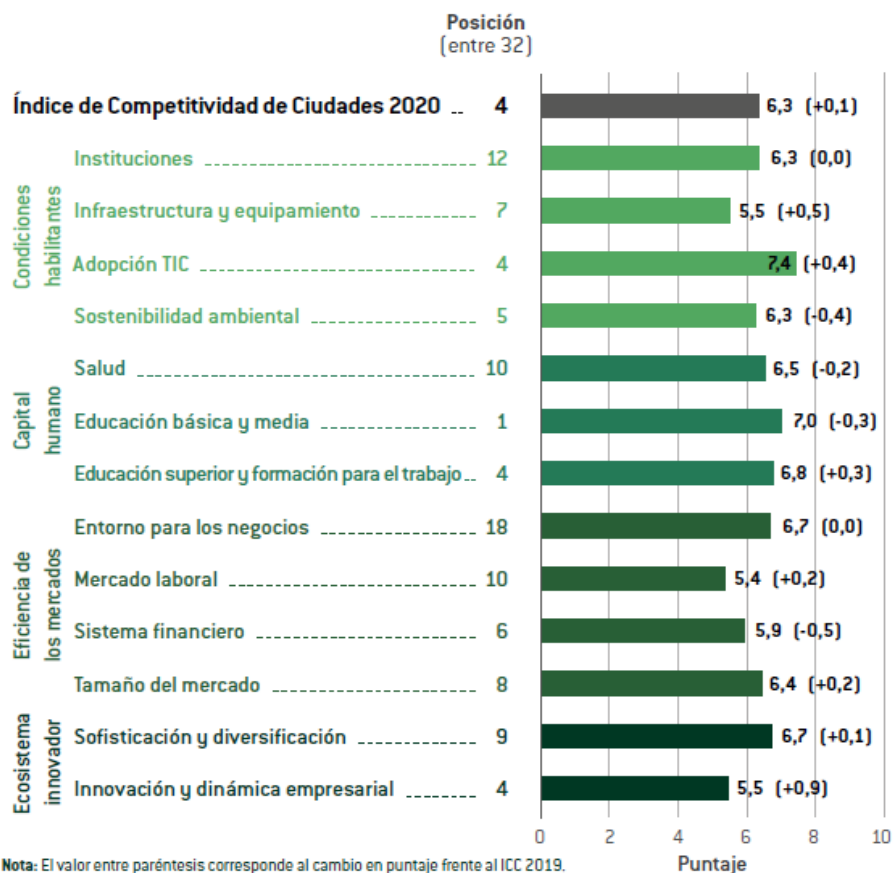
El pilar correspondiente al análisis del mercado laboral presenta un resultado significativo ya que este se ubica en la posición 5 entre 32 convirtiendo al departamento en un territorio de competitividad y oportunidades para el empleo.

El punto con mejor desarrollo es la utilización del talento que ocupa el puesto 6 lo que traduce que los profesionales están siendo adsorbidos por el medio laboral.

1.1.3. Índice de competitividad de ciudades (Compite)

A razón de la competitividad del municipio, según el Índice de Competitividad de Ciudades (ICC, 2020) presentado por el Consejo Privado de Competitividad (Compite); **Bucaramanga** se ubica como la cuarta (4) economía más competitiva del país, donde el principal pilar a destacar es el de inversión en capital humano pues, ocupa el primer lugar (1) en este pilar dentro de los treinta y dos (32) municipios incluidos en el ranking nacional, reflejado en el desempeño de la región en cuanto a cobertura de la educación básica, media, superior y formación para el trabajo, donde, para estos dos últimos, el municipio ocupó el cuarto (4) puesto.

Gráfico 7 Índice de competitividad de ciudades 2020



Fuente: Índice de Competitividad de Ciudades (ICC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite), 2020.

1.1.3.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo

Gráfico 8 Pilar de Educación Superior y Formación para el Trabajo ICC

PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO		6,77	4
EDS-1	Cobertura en educación superior	7,15	4
EDS-1-1	Cobertura bruta en formación universitaria	6,20	12
EDS-1-2	Graduados en posgrado	9,99	3
EDS-1-3	Cobertura bruta en formación técnica y tecnológica	5,27	5
EDS-2	Calidad en educación superior	6,52	7
EDS-2-1	Puntaje pruebas Saber Pro	8,30	3
EDS-2-2	Calidad de docentes de educación superior	4,88	10
EDS-2-3	Cobertura en instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad	5,07	12
EDS-2-4	Dominio de segundo idioma	7,85	5
EDS-3	Educación para el trabajo y el desarrollo humano	6,64	6
FDS-3-1	Proporción de estudiantes en IFTDH matriculados en instituciones certificadas	6,28	10
EDS-3-2	Número de egresados del SENA vinculados al mercado laboral	7,00	8

Fuente: Índice de Competitividad de Ciudades (ICC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite), 2020.

La ciudad de Bucaramanga presenta resultados significativos en el pilar de Educación superior y Formación para el trabajado ya que esta se ubica en la posición 4.

Un punto a resaltar es la capacidad en cobertura en Educación Superior sobre todo a niveles de posgrado (3), técnica y tecnológica (5), las cuales se ubican en posiciones significativas lo que permite evidenciar la capacidad de las IES del territorio para satisfacer la demanda de sus habitantes en términos de formación.

1.1.3.2. Mercado laboral

Gráfico 9 Pilar Mercado Laboral ICC

PILAR 9: MERCADO LABORAL		5,36	10
LAB-1	Desempeño del mercado laboral	5,97	8
LAB-1-1	Tasa global de participación en el mercado laboral	5,87	6
LAB-1-2	Tasa de desempleo	8,28	7
LAB-1-3	Formalidad laboral	4,16	11
LAB-1-4	Subempleo objetivo	4,99	18
LAB-1-5	Empleo vulnerable	6,52	13
LAB-2	Utilización del talento	4,75	18
LAB-2-1	Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres	5,58	18
LAB-2-2	Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres	8,95	3
LAB-2-3	Disparidad salarial entre hombres y mujeres	7,41	16
LAB-2-4	Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres	1,58	19
LAB-2-5	Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres	0,21	30

Fuente: Índice de Competitividad de Ciudades (ICC) del Consejo Privado de Competitividad (Compite), 2020.

En lo que concierne al pilar de Mercado Laboral del Municipio de Bucaramanga, a pesar de que este no se ubica en las primeras posiciones, se ubica en un punto medio y esta mejora en el análisis en el desempeño del mercado laboral que se ubica en la posición 8 y que esto puede presentar un aire de confianza y oportunidad de inversión en el territorio para potenciar su economía.

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

Conocer el contexto es una oportunidad para ofertar programas pertinentes y de la más alta calidad, que contribuyan a satisfacer las demandas generadas por el sector económico y así consolidar lazos de confianza a partir de la capacidad de nuestros egresados.

Por ello, conocer los principales sectores de la economía de nuestro contexto, es de gran importancia para la Universidad Cooperativa de Colombia a fin de que esto permita contribuir en la formación de profesionales capacitados en las habilidades más demandadas en el medio.

Algunos de los sectores a nivel nacional con mayor mirada inversión son:

- Agroindustria y producción de alimentos
- Energía
- Fondos de capital privado, capital de riesgo
- Infraestructura
- Infraestructura hotelera y turismo
- Inmobiliario
- Manufacturas
- Servicios de salud y ciencias de la vida
- Tecnología de la información e industria creativa

A continuación, mencionaremos algunos de los subsectores que llaman más a la atención en los cuales la Universidad Cooperativa de Colombia puede aportar habilidades y profesionales que cumplan con las expectativas del sector.

- **Pecuario / ganadería:** El suelo Colombiano es atractivo por su diversidad de pisos térmicos por lo cual permite la explotación de diferentes tipos de bovinos para la producción de carne, leche y doble propósito. Según datos del ICA, en el país hay 28 millones de animales distribuidos en 623.794 predios lo cual se convierte en una oportunidad para nuestros egresados en Medicina Veterinaria y Egresados.

Los departamentos en que se concentra la mayor parte de los animales son en Antioquia (11.3%), Caquetá (7.9%), Meta (7.7%), Casanare (7.6%) y Córdoba (7.6%). De igual forma, las principales inversiones que se deben hacer en el subsector refieren a el mejoramiento de los frigoríficos, desarrollo de productos greenfield y alianzas para aumentar la producción de carnes.

- **Energías renovables:** Con diversas formas de generación de energía, Colombia es un atractivo para esas empresas que desean invertir en este sector, teniendo la capacidad de producción por agua, solar y eólica, con capacidad de generación de 2.500MW para el 2022.
- **Servicios de salud:** Colombia se ha convertido en un atractivo para el sector de la salud debido a sus grandes avances en materia de regulación y de calidad en la prestación del servicio. Además, la capacidad de cobertura demuestra que el país cuenta con una alta demanda de personal médico que contribuya a satisfacción de dicha demanda ya que el 95% de la población Colombiana se encuentra se encuentra asegurada bajo el sistema general de seguridad social en salud.

Las especialidades de mayor demanda en el país según el Ministerio de Salud Nacional se ubican en. Cardiología, tratamientos de cáncer, oftalmología, ortopedia, entre otros siendo una oportunidad de contribuir en la especialización de nuestros egresados y la demás comunidad profesional del medio.

- **Centros de datos:** Otro subsector que viene en los últimos años con cambios significativos en la vida cotidiana de los ciudadanos y que ha generado que la tecnología avance más rápido es los Data Centers; esto ayudando a la consolidación de bases de datos que permitan la facilidad en el ingreso de datos y la toma de decisiones y esto apoyado en la rama de las telecomunicaciones y que, gracias a esto, el 98% de los municipios se encuentra conectados a la red de fibra óptica.

A nivel regional, existen diversos sectores con gran mirada a invertir, pero también, existen unas razones importantes de por qué el departamento de Santander es un gran atractivo para invertir. Las principales razones para invertir se centran en:

- Es la 4 economía más importante del país.
- El Banco Mundial seleccionó a la ciudad de Bucaramanga como una de las 7 ciudades de mayor prosperidad económica.
- Cuenta con una importante historia en el desarrollo del sector petrolero.
- Cuenta con capacidad eléctrica importante.
- Cuenta con un parque tecnológico de Guatiguará.

Por otra parte, los principales sectores de inversión priorizados en el departamento de Santander se desarrollan alrededor de agro alimentos, industria 4.0, químicos y ciencias de la vida y turismo que pueden contribuir a la oportunidad de generación de empleos y a su vez en el desarrollo de estos sectores, afianzar y/o actualizar las habilidades necesarias para cubrir las demandas del medio.

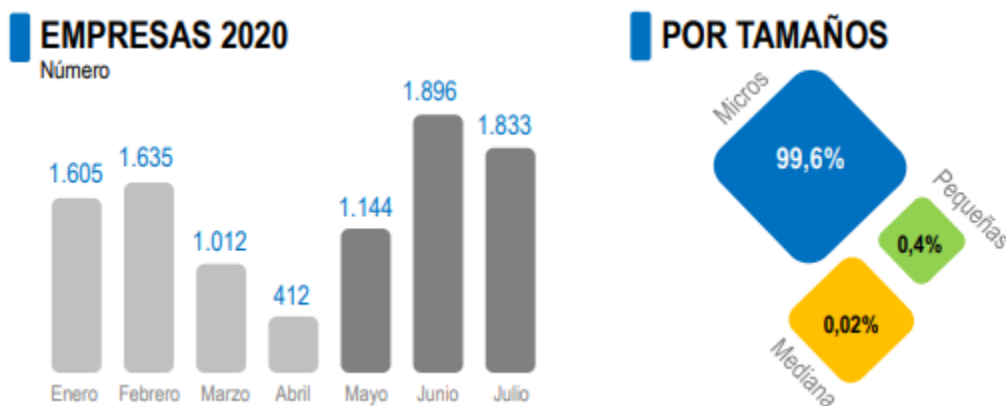
Cabe resaltar, que el departamento enfocado al sector de la medicina y ciencias de la salud, se presentan unas zonas francas de gran interés de estudio como lo son la zona especial: FOSUNAB, Permanente Especial Cardiovascular – Hospital Internacional de Colombia que buscan desarrollar y ofrecer servicios de alta calidad y realizar estudios de avance en el sector de la salud.

En el primer semestre del año 2020 se crearon 9.537 empresas en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de **Bucaramanga**, sin embargo, se aprecia que el emprendimiento tuvo en los meses de mayo, junio y julio un comportamiento notable. En esta última etapa

se matricularon 4.873 compañías frente a 3.965 del mismo periodo de 2019, para un crecimiento de 23%.

En el acumulado del primer semestre del año 2020 las microempresas continuaron dominando con el 99,6% de los nuevos negocios. Por actividades económicas, el comercio concentró el mayor número de empresas, seguido por los servicios, industria, transporte y construcción, principalmente.

Gráfico 10 Creación de empresas por cantidad y tamaño



Fuente: Cámara de Comercio de Bucaramanga – Registro Mercantil, primer semestre 2020.

1.1.5. Principales Inversiones por Actividad Económica en la Región (primer semestre, 2020).

PRINCIPALES INVERSIONES POR ACTIVIDADES EN EL 2020

Obras de ingeniería civil	11.062
Carga por carretera	8.417
Inmobiliarias	6.548
Expendio de comidas preparadas	3.982
Arquitectura e ingeniería	3.903
Comercio de alimentos	3.372
Cria de ganado bovino	2.515
Otros productos minerales	2.500
Ferretería	2.327
Carretera	1.586

Cifras en millones de pesos corrientes.

Tabla 1: Principales inversiones por actividad 2020

Fuente: Cámara de Comercio de Bucaramanga – Registro Mercantil, primer semestre 2020.

En términos de volumen de inversión las compañías aportaron a la economía local una cifra aproximada a los 98 mil millones de pesos en activos durante el periodo analizado.

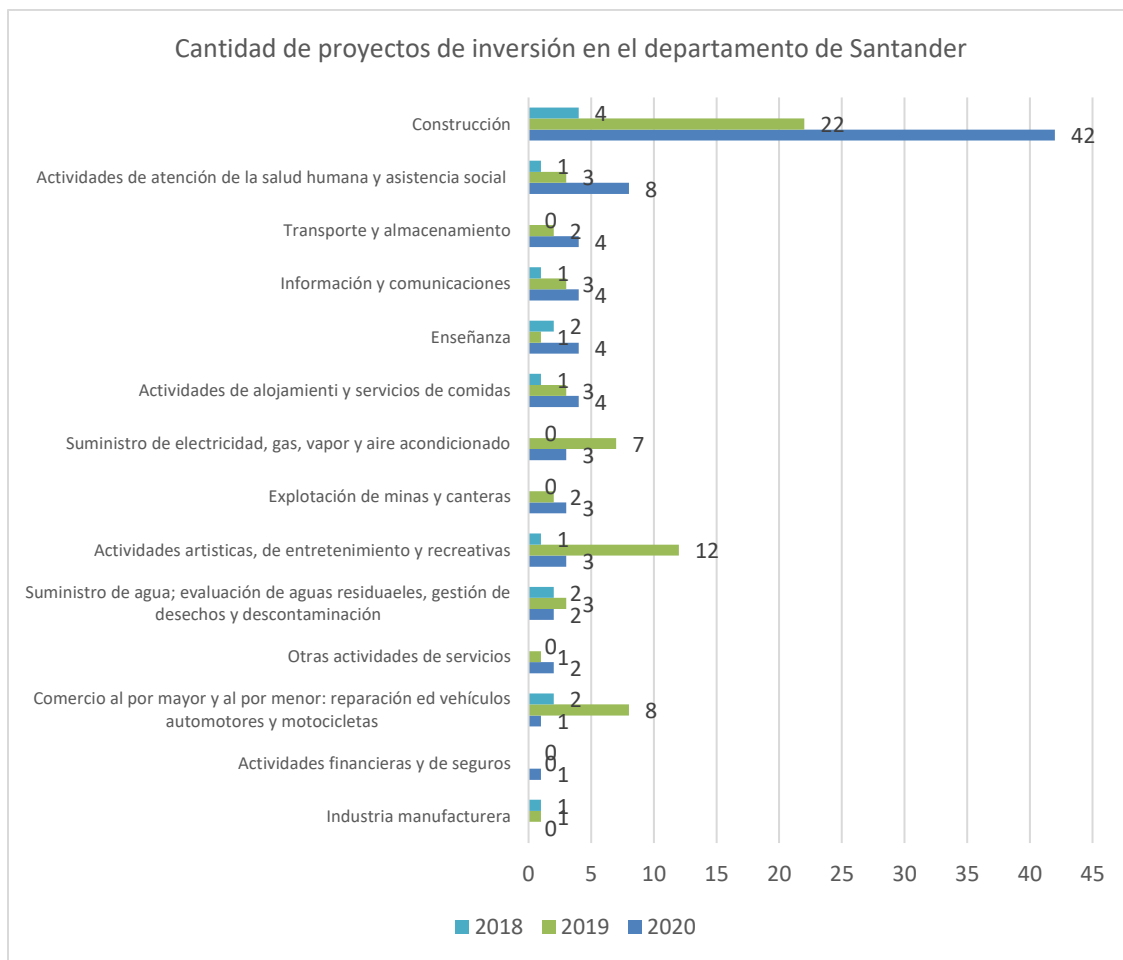
Además, dentro de las principales inversiones por actividad económica durante el primer semestre del año 2020 podemos observar que el sector de la construcción de obras civiles, transporte terrestre y el sector inmobiliario son las actividades centrales sobre las que recaen la mayoría de la inversión local.

Respecto a la cantidad de proyectos de inversión identificados por el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, en la siguiente gráfica se ilustran la cantidad de proyectos de inversión para el departamento de Santander durante el periodo comprendido entre 2018 y 2020 divididos por sectores de la economía. Por una parte, como se puede observar, el sector de la Construcción es quien se lleva mayor parte de la atención, pues en todos los periodos este sector resalta por siempre contar con la mayoría de los proyectos de inversión en la región, además, se puede apreciar grandes “saltos” en la cantidad de proyectos de inversión en este sector, así, en el año 2018 la cantidad de proyectos es de 4, después pasa a 22, es decir, se aumentan en más del 500% en el 2019 y para el año 2020 asciende a 42, aumentando en casi 100% para el periodo.

Por otra parte, se puede evidenciar que en el sector de servicios de la salud “actividades de atención de la salud humana y asistencia social”, es donde también se han venido presentando los grandes cambios en materia de progresividad en la cantidad de proyectos a través del tiempo, especialmente para el año 2020 se dio un gran aumento en la cantidad de proyectos de esta área, lo cual puede responder a las dinámicas cambiantes de la población colombiana, en especial del departamento de Santander y a las actuales necesidades de la sociedad por consecuencia de la actual pandemia por brote de COVID-19 (también conocido como SARS-CoV2 o Coronavirus). Así mismo, algunos de los sectores de la economía que están teniendo crecimiento sostenido o leve en la cantidad de proyectos de inversión a través del periodo comprendido entre 2018 y 2020 son: a) transporte y almacenamiento, b) información y comunicaciones, c) enseñanza, d) actividades de alojamiento y servicios de comidas, e) actividades financieras y de seguros, f) explotación de minas y canteras, entre otros.

Finalmente, se observa grandes saltos negativos en la cantidad de proyectos destinados para la región que tienen que ver con los siguientes rubros: 1) actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; 2) Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; 3) comercio al por mayor y al por menor: reparación de vehículos automotores y motocicletas.

Gráfico 11 Cantidad de proyectos de inversión en el departamento de Santander



Fuente: Elaboración propia con información del Observatorio Laboral y Ocupacional del Sena. 2020, datos descargados el 08 de diciembre de 2020.

1.2. Contexto general del programa

En municipio de Bucaramanga ha venido trabajando fuertemente desde el sector público, en la creación de herramientas que garanticen y contribuyan al cumplimiento de los derechos de todos los ciudadanos.

Algunos de los ejercicios que han realizado son.

- Creación del Observatorio de Derechos Humanos de la Personería Jurídica: Este es un proyecto de acuerdo (43 de 2018) que busca crear un sistema que permita

monitorear y hacer seguimiento y evaluar la situación de los derechos humanos en el municipio.

- Otros proyectos: Desde lo público, se están trabajando diversos temas alrededor del derecho como son derechos humanos, derechos de la mujer, derechos de equidad, entre muchos otros que permitan garantizar la protección y el desarrollo integral de sus habitantes.

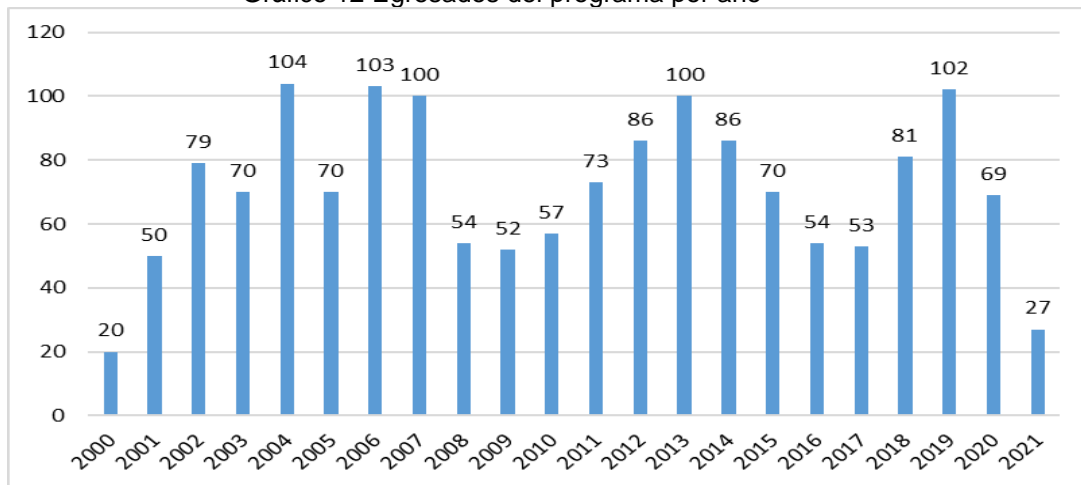
Todos estos proyectos, son oportunidades para que nuestros egresados se vinculen a diversos procesos y a su vez, permita hacerse conocer en el medio y aportar al desarrollo social.

ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL CAMPUS

2.1. Estadísticas generales del programa

2.1.1. Egresados por año

Gráfico 12 Egresados del programa por año

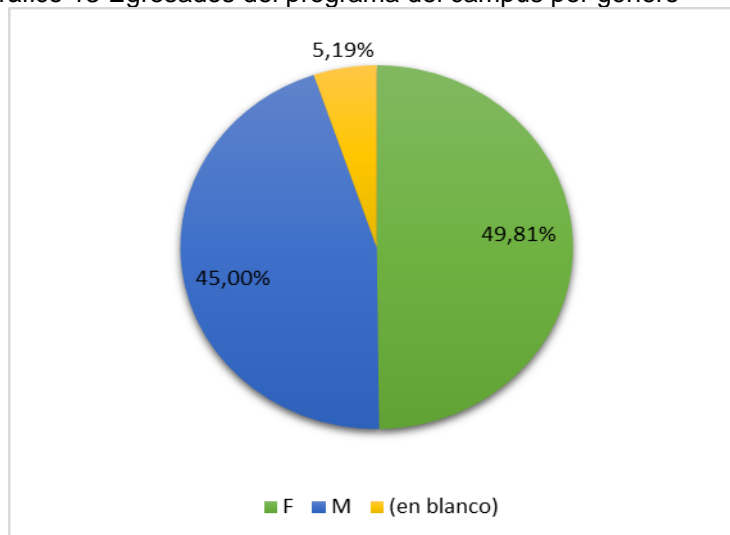


Fuente: OPS, corte mayo 2021

El programa de Derecho del campus Bucaramanga, a lo largo de los años ha presentado una dinámica oscilante frente a la cantidad de personas graduadas, lo que no permite identificar una tendencia clara sino más bien, identificar una estabilidad en su promedio de graduados.

2.1.2. Egresados por género

Gráfico 13 Egresados del programa del campus por género



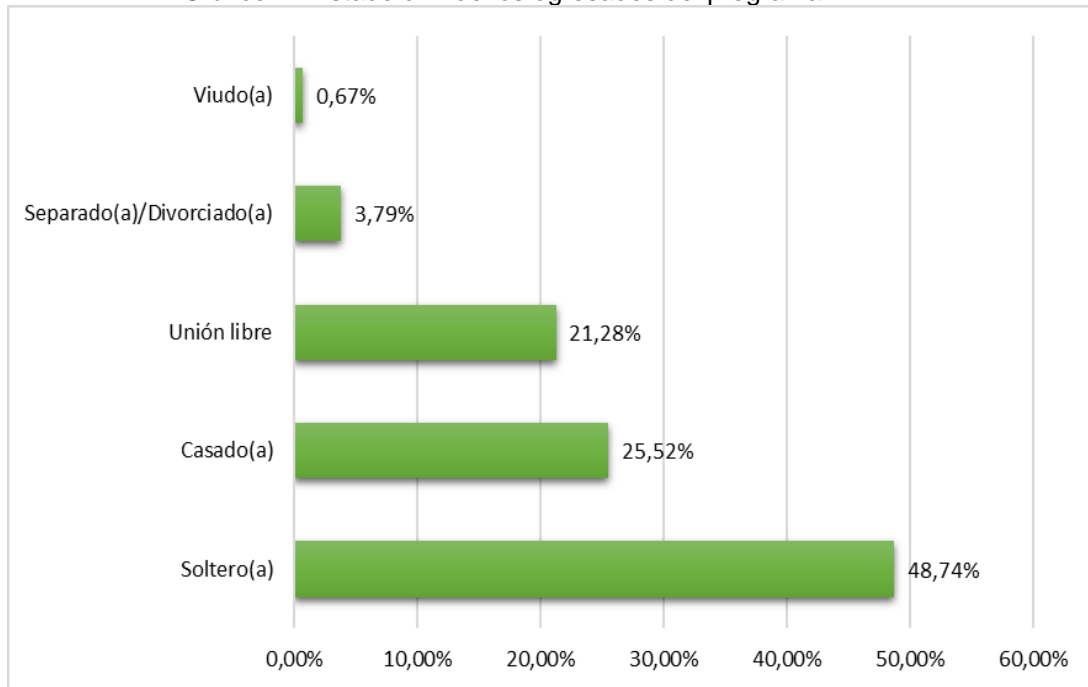
Fuente: OPS, corte mayo 2021

Al igual que en resultados de otros programas y campus, se identifica que el mayor porcentaje de los egresados son correspondientes al género femenino.

Por otra parte, se ha encontrado que las cifras de género tienen tendencia según el programa, es decir, en programas como psicología, enfermería son mayoritariamente mujeres mientras ingenierías o carreras administrativas y contables del género masculino; para el caso del programa de Derecho, se ha identificado gran tendencia en el género masculino, pero para el campus Bucaramanga, es contrario ya que es mayoritario el género femenino con un 49.8% mientras el masculino es de 45%.

2.1.3. Estado civil (P2)

Gráfico 14 Estado civil de los egresados del programa

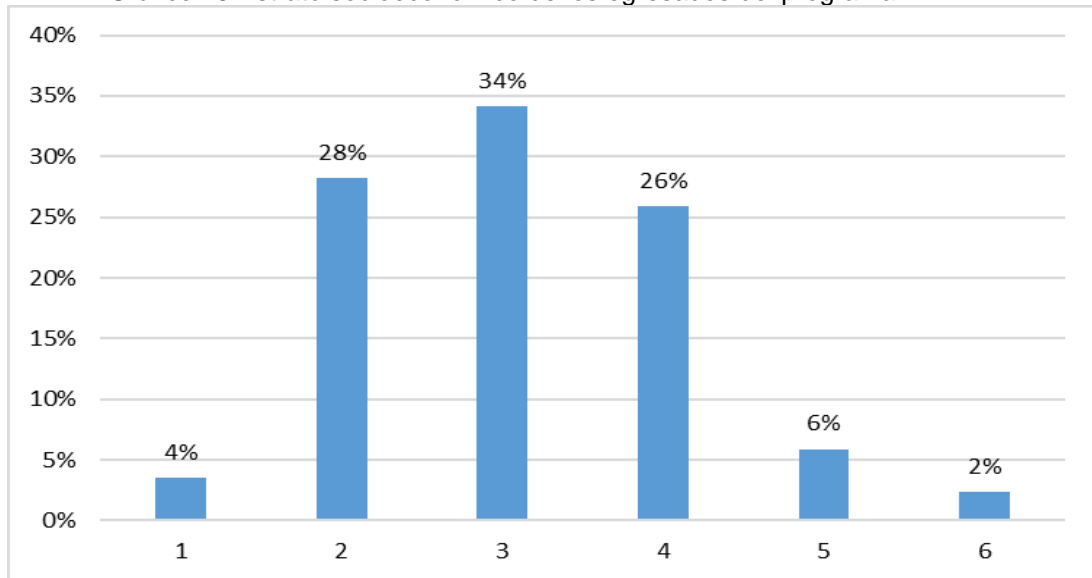


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Al igual que el resultado de los diversos informes situacionales por campus y programa, se identifica que gran parte de los egresados se encuentra en un estado civil de soltero (48.7%) y esto puede ser una conclusión del bajo interés que pueden tener los jóvenes actualmente sobre el matrimonio más no de vivir en pareja y crear hogar.

2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0-P46)

Gráfico 15 Estrato socioeconómico de los egresados del programa



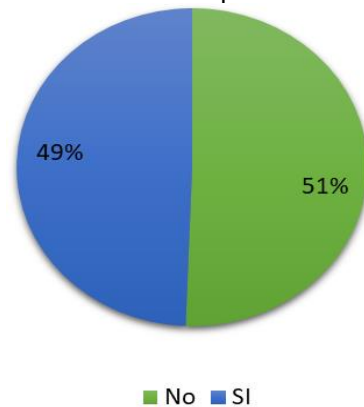
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

La Universidad Cooperativa de Colombia en diversos estudios de caracterización de sus estudiantes, ha identificado que la mayoría de ellos se ubican en los estratos 1, 2 y 3, pero al momento de egreso, se identifica otra dinámica que puede ser una forma de identificar el impacto que ha tenido la formación universitaria en el desarrollo profesional y personal de los egresados.

Según lo anterior, identificamos que la mayoría de los egresados se ubican en estrato 2, 3 y 4 con un total acumulado de 88%.

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

Gráfico 16 Dependencia económica de personas hacia el egresado

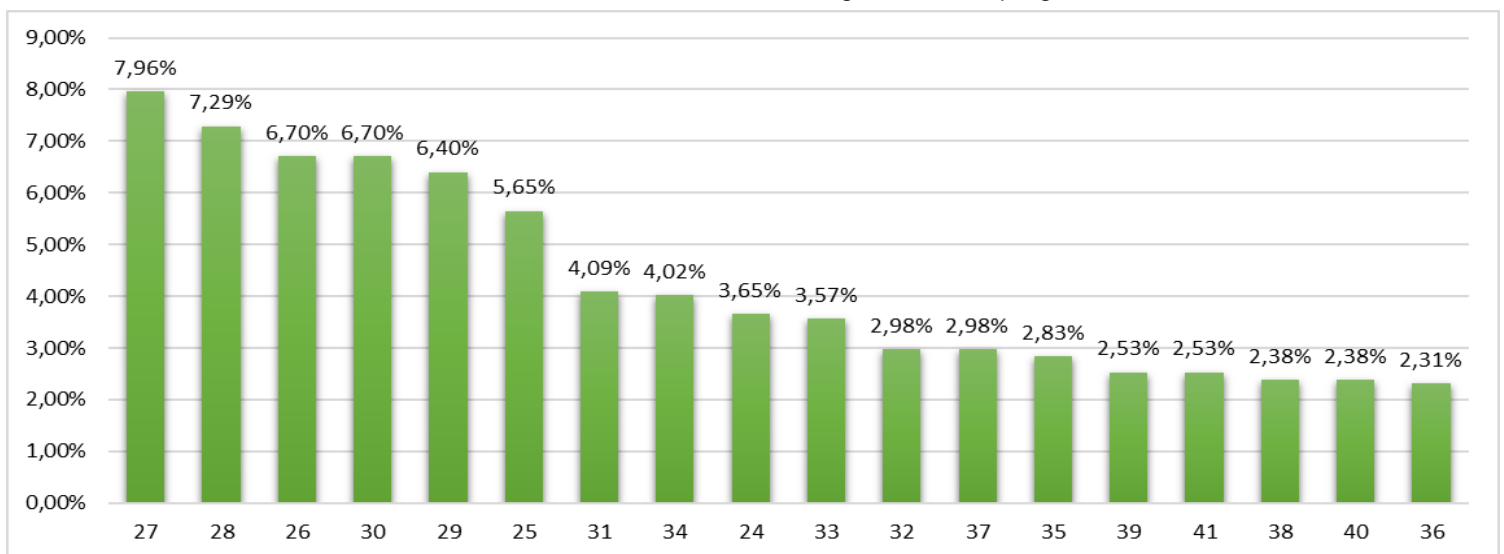


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Se identifica que un porcentaje amplio de egresados posee personas a cargo de ellas o que dependen económicamente (49%) y en muchos casos esta dependencia se puede dar desde su proceso formativo y es allí donde más adelante podremos ver la relación de las personas que trabajaban mientras estudiaban y la dependencia económica.

2.1.6. Promedio de edad (P1)

Gráfico 17 Promedio de edad de los egresados del programa

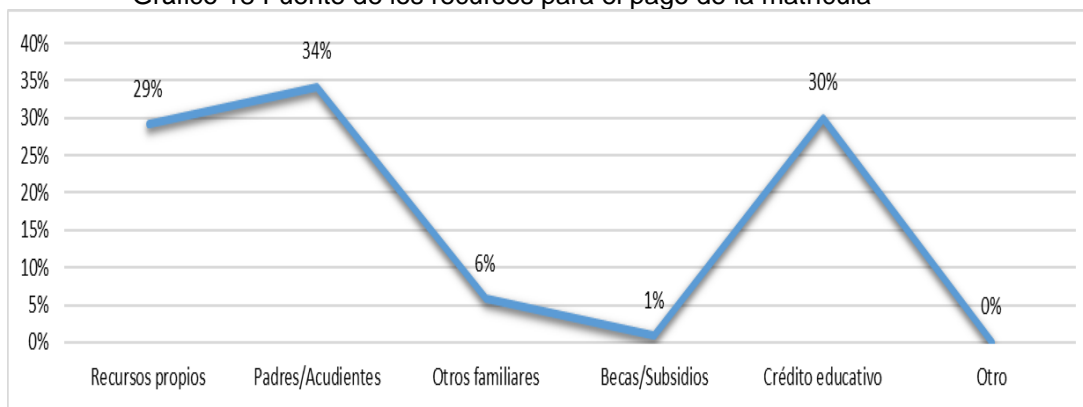


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El programa de Derecho del campus Bucaramanga presenta una población joven ya que gran parte de sus egresados se ubican en un rango de edad entre 24 y 34 años.

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

Gráfico 18 Fuente de los recursos para el pago de la matrícula

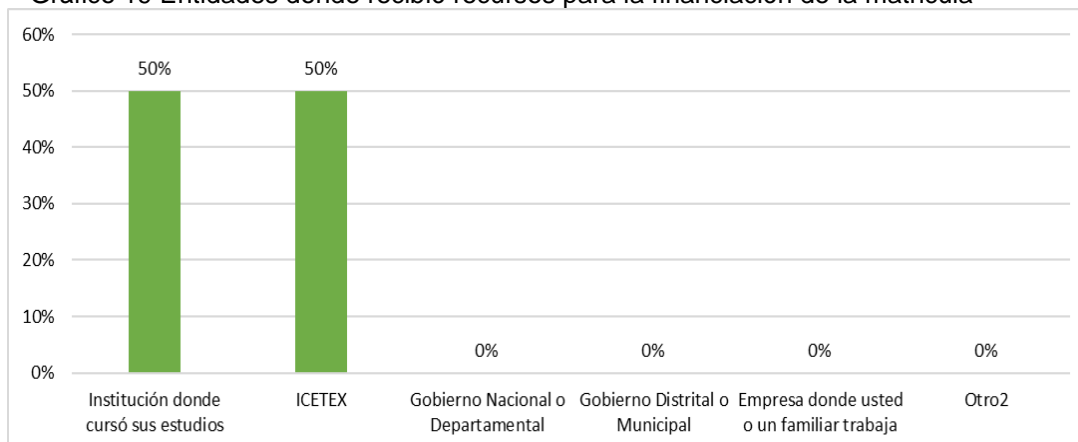


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

A diferencia de los resultados en otros informes en donde prevalece la categoría de “recursos propios”, para el caso del programa de Derecho del campus Bucaramanga gran parte de la fuente de financiación proviene de recursos de los padres/acudientes (34%), seguido de crédito educativo (30%); es de resaltar que para este programa se identifica un alto porcentaje de egresados que acudieron a créditos educativos ya que en otros resultados de campus y programas este porcentaje es bajo.

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 19 Entidades donde recibió recursos para la financiación de la matrícula

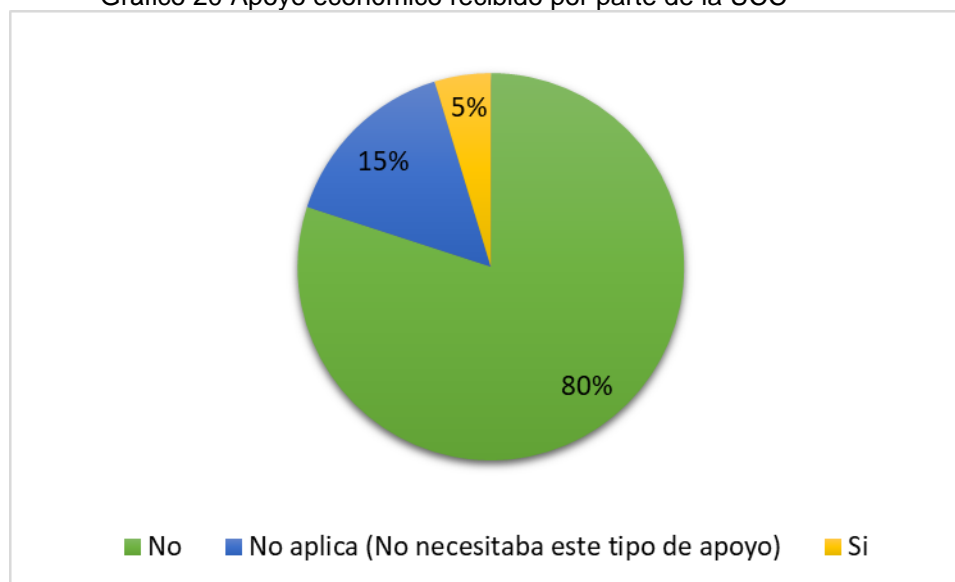


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

De aquellos egresados que su fuente de financiación corresponde a créditos u otras fuentes que no sean propias o familiares, se identifica que las entidades donde más recurrieron son ICETEX (50%) y la Universidad (50%).

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 20 Apoyo económico recibido por parte de la UCC



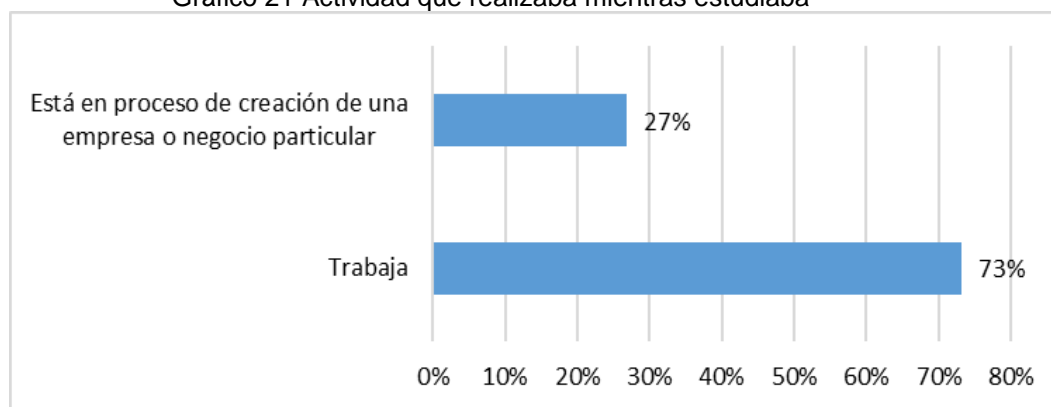
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

La Universidad Cooperativa de Colombia gestiona recursos con el fin de garantizar la continuidad en la formación de aquellos estudiantes con dificultades económicas.

Por lo anterior, identificamos que, de los egresados del programa, el 5% recibió recurso por parte de la institución.

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

Gráfico 21 Actividad que realizaba mientras estudiaba

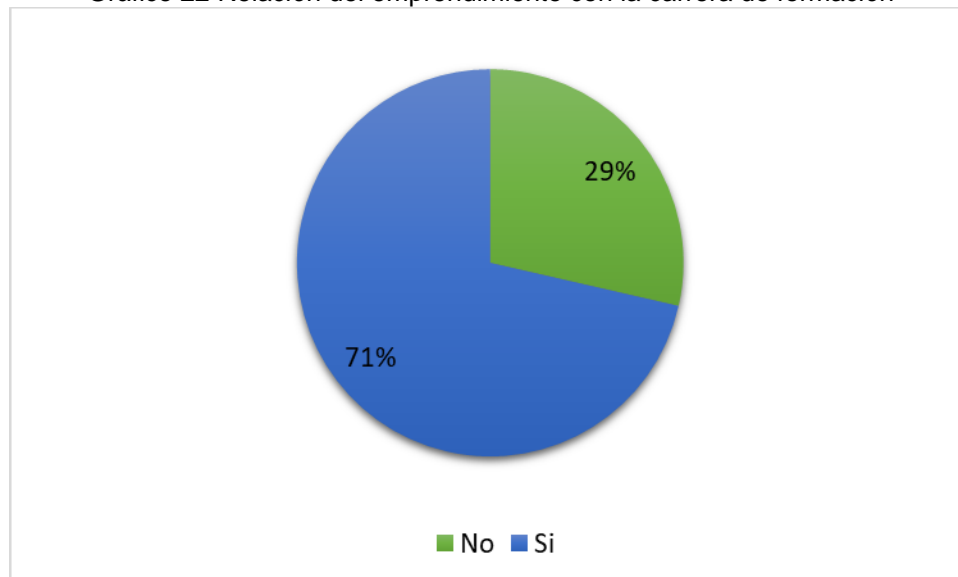


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Muchas personas presentan dificultades económicas y se ven en la obligación de organizar su tiempo para estudiar y trabajar al tiempo; sobre ello, identificamos de los egresados de Derecho del campus, el 73% de ellos se encontraban trabajando indiferente del tipo de contrato o tiempo invertido en ello.

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

Gráfico 22 Relación del emprendimiento con la carrera de formación



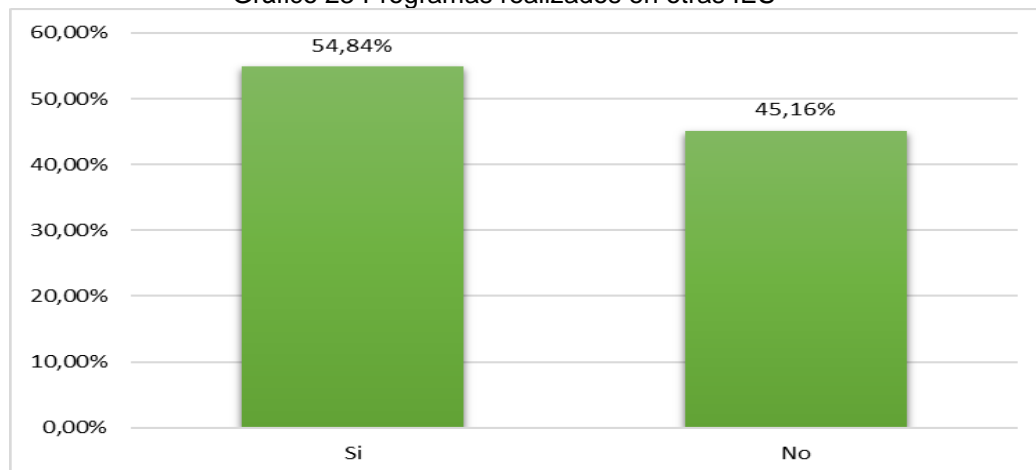
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 71% de los egresados responde que la empresa o emprendimiento que desarrollan tienen relación con el programa de formación. Esta relación es de gran valor para el medio ya que a mediano y largo plazo puede contribuir a la generación de empleo.

2.2. Aspectos académicos

2.2.1. Realización de otros programas en otras IES (P12)

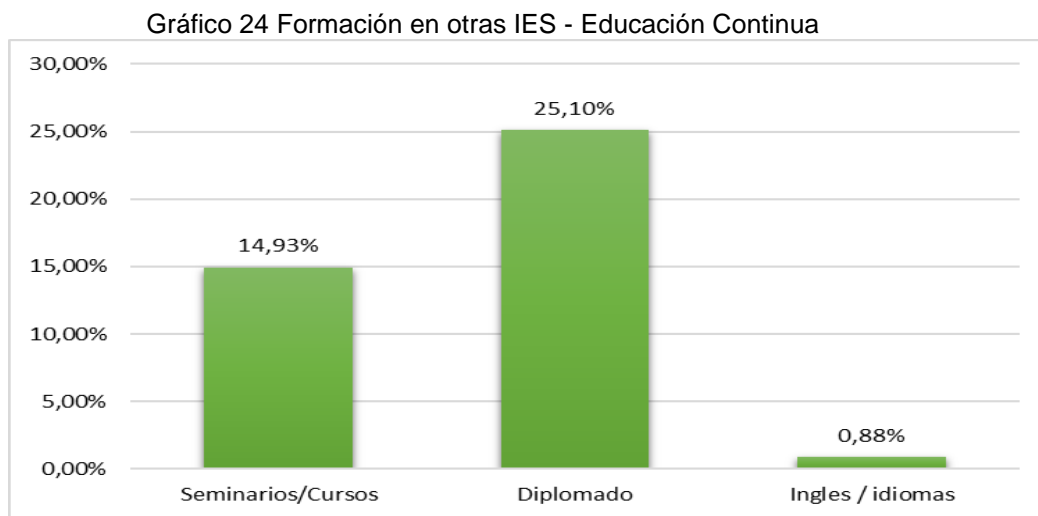
Gráfico 23 Programas realizados en otras IES



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

Sorprende el alto porcentaje de egresados del programa de Derecho que realizan otros estudios con el fin de continuar el proceso formativo y generar valor agregado a su perfil profesional, además, que este supera muchos de los resultados de otros programas e incluso campus.

2.2.1.1. Educación continua (P14)



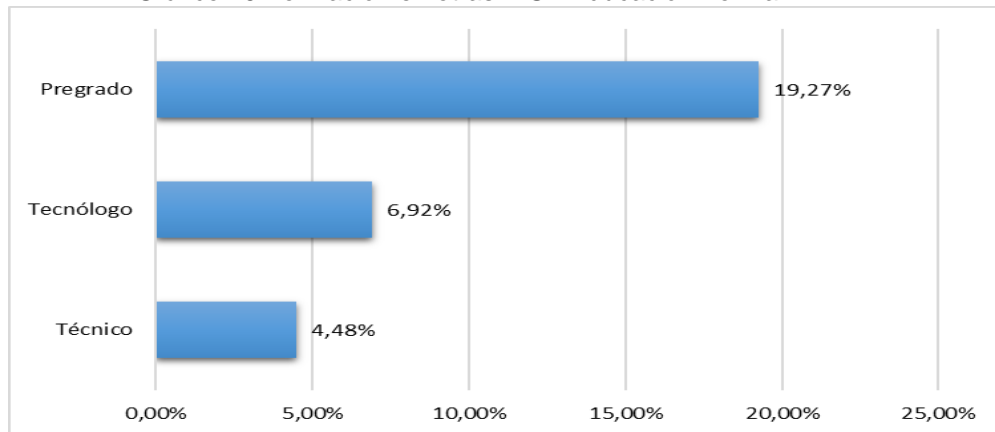
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Los diplomados se han convertido en el nivel de formación preferido por los egresados no solo del programa de Derecho del campus Bucaramanga sino en términos generales.

Para dicho punto, se encuentra que un 25% de los egresados del programa han realizado otros estudios como diplomados; para el caso de los cursos de inglés, en términos generales se ha identificado que, en la mayoría de los resultados de los programas y campus, este porcentaje es bajo.

2.2.1.2. Educación formal (P14)

Gráfico 25 Formación en otras IES - Educación Formal



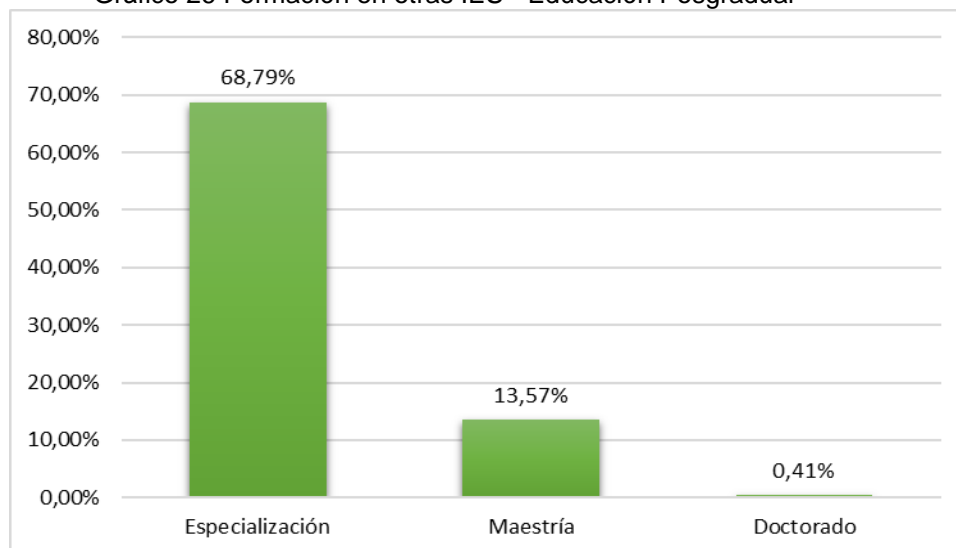
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Hay muchos egresados, y ha sido una tendencia de los resultados en general, que optan por realizar otro pregrado que ayude a complementar su carrera realizada en la UCC.

Frente al resultado en este punto, encontramos que el nivel más demandado por los egresados es el pregrado con un 19%.

2.2.1.3. Educación posgradual (P14)

Gráfico 26 Formación en otras IES - Educación Posgradual

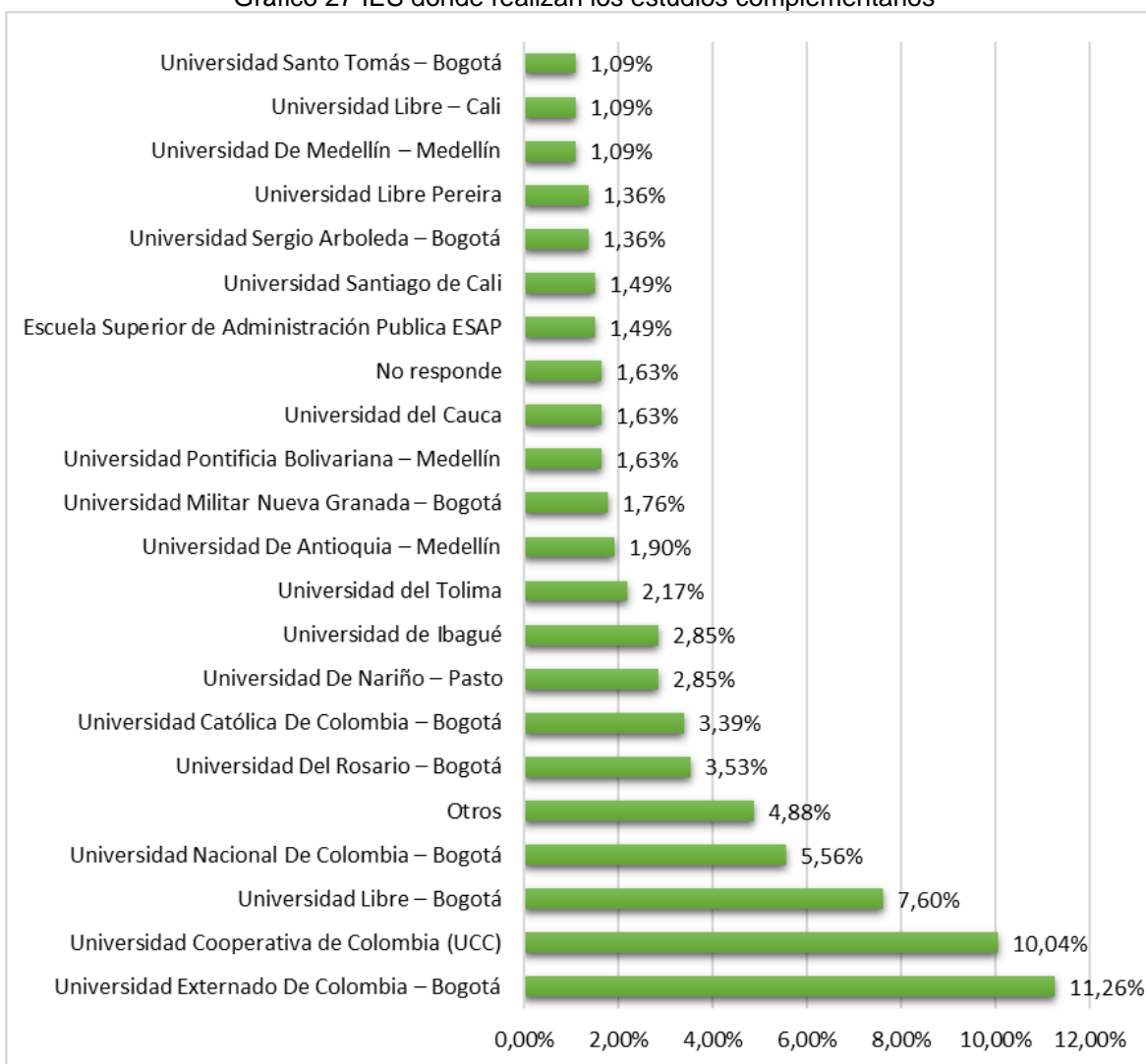


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El nivel que más realizan los egresados correspondientes al momento posgradual es la especialización (68.7%) y se mantiene en la tendencia de los demás resultados en otros informes.

2.2.2. IES donde realiza dicho programa (P16)

Gráfico 27 IES donde realizan los estudios complementarios



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

A pesar de que se busca identificar los estudios en otras IES, los resultados arrojan que en gran medida los egresados realizan dichos estudios en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Bogotá (11.26%) y la Universidad en otros campus (10%), seguido de la Universidad Libre sede Bogotá (7.6%).

2.3. Aspectos laborales

2.3.1. Tasa de empleo y salario promedio

Tabla 1 Tasa de empleo y salario promedio de los egresados del programa

Tasa cotizantes	66%
IBC estimado	\$2.641.649

Fuente: OLE – MEN, corte 2019

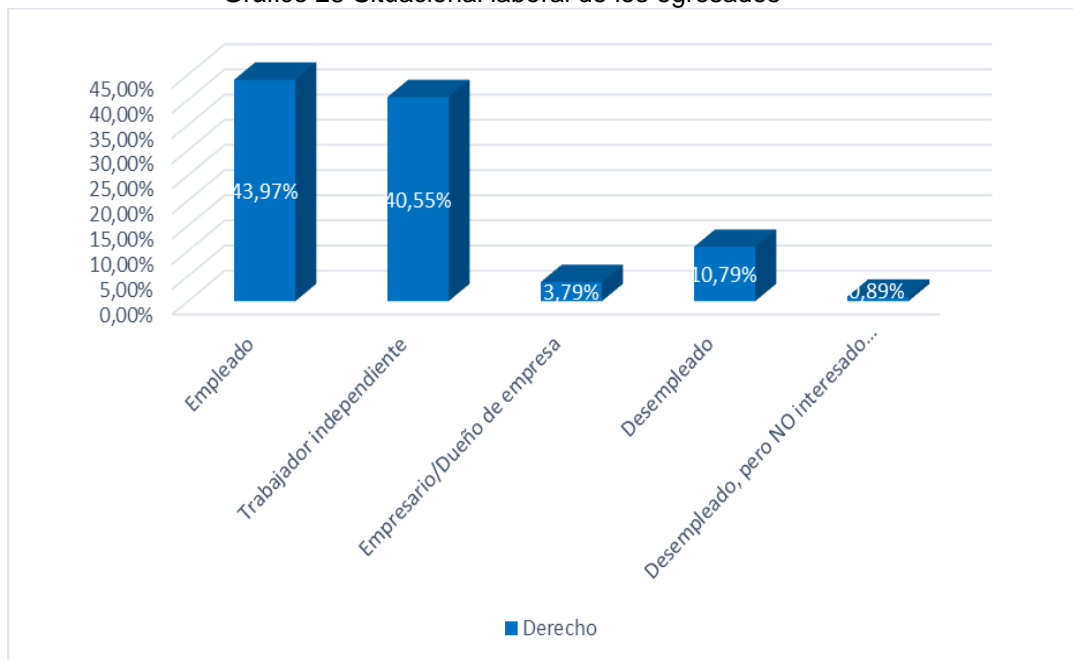
La tasa de empleabilidad de los egresados del programa de Derecho del campus Bucaramanga es del 66% y el salario promedio es de \$2.641.649; es importante aclarar que los datos presentan corte hasta diciembre de 2019 por lo cual estas cifras podrían variar.

PRINCIPALES RESULTADOS EIDO 2014-2018

3.1. Resultados egresados

3.1.1. Situación laboral de los egresados (T4)

Gráfico 28 Situacional laboral de los egresados

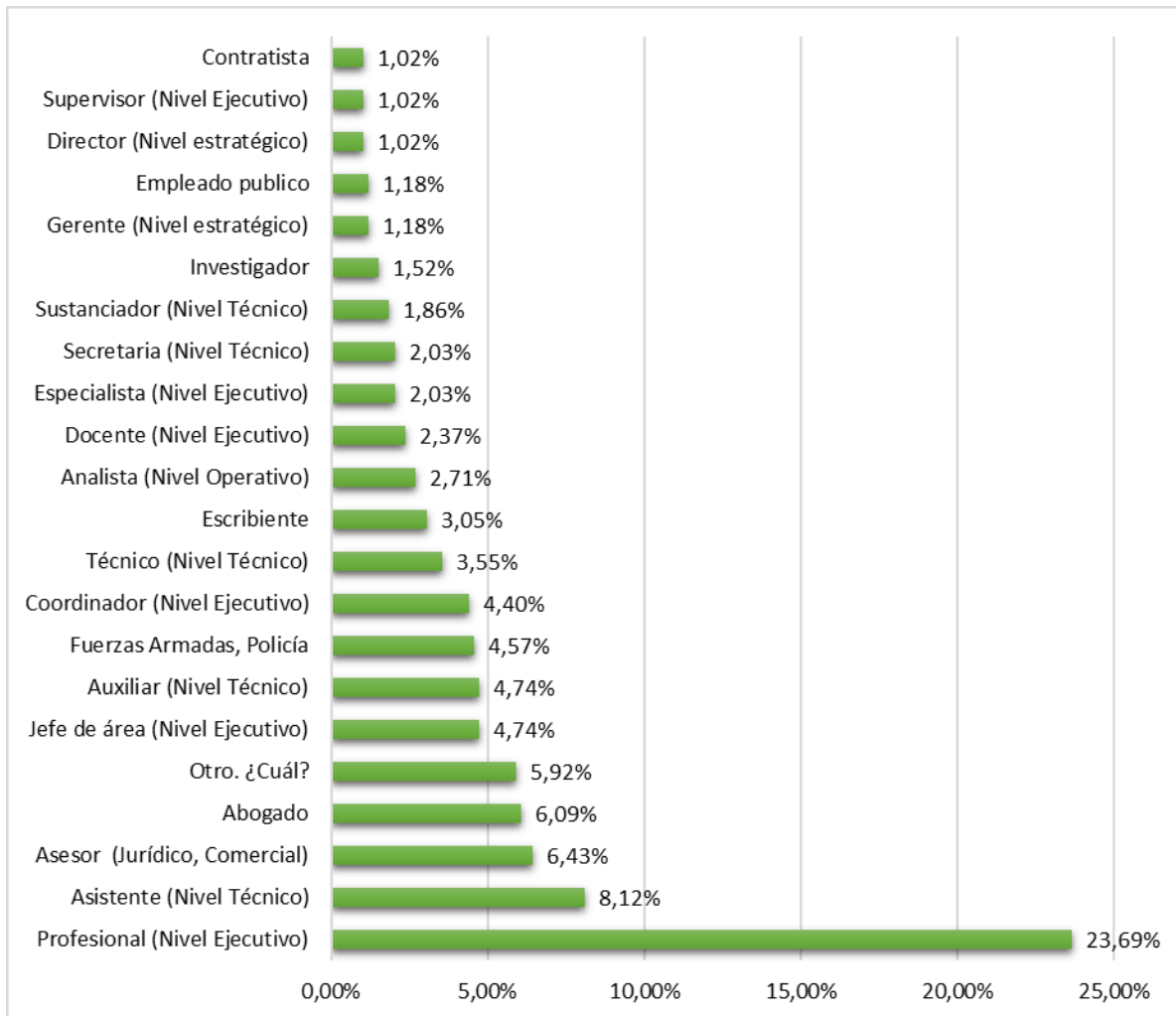


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Desde el EIDO, se identifica cifras más actualizadas de los egresados que se encuentran laborando actualmente y es un total de 89% el cual se divide en empleado de una empresa (43%), trabajador independiente (40%) y dueño de empresa (3.79%).

3.1.2. Principales cargos ocupados por los egresados (T9)

Gráfico 29 Cargos ocupados por los egresados del programa



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

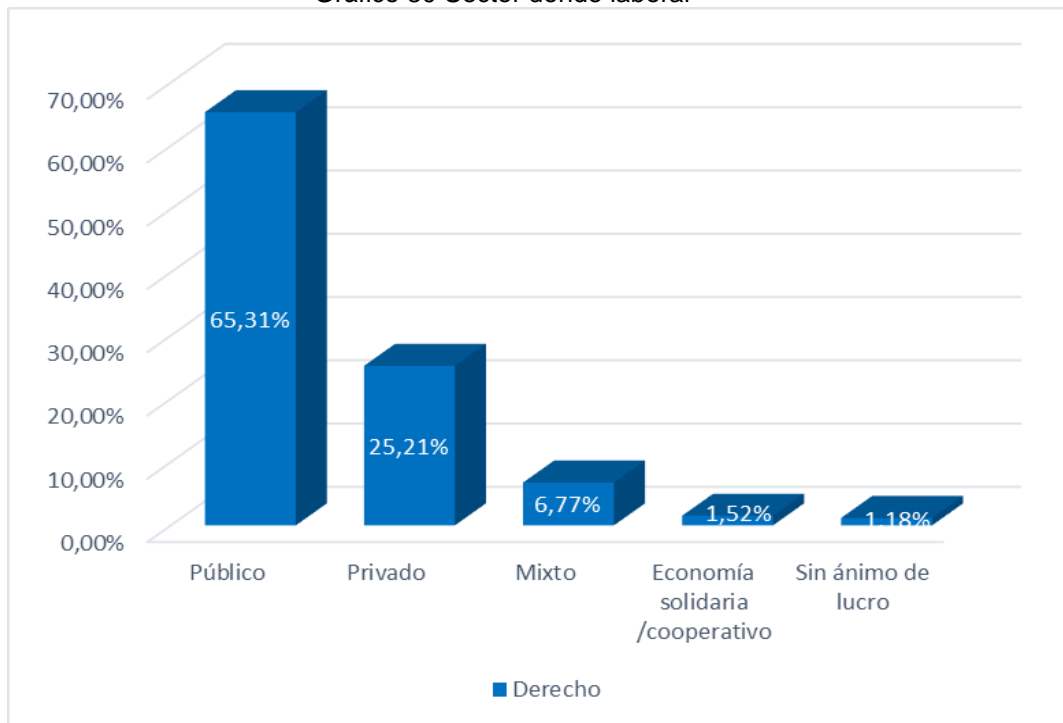
Los principales cargos ocupados por los egresados del programa de Derecho del campus Bucaramanga se ubican en niveles ejecutivos y técnicos.

Los principales cargos son:

- Profesional – 23%
- Asistente – 8.12%
- Asesor – 6.43%
- Abogado (Independiente) – 6%

3.1.3. Sector donde se emplean (T22)

Gráfico 30 Sector donde laboral

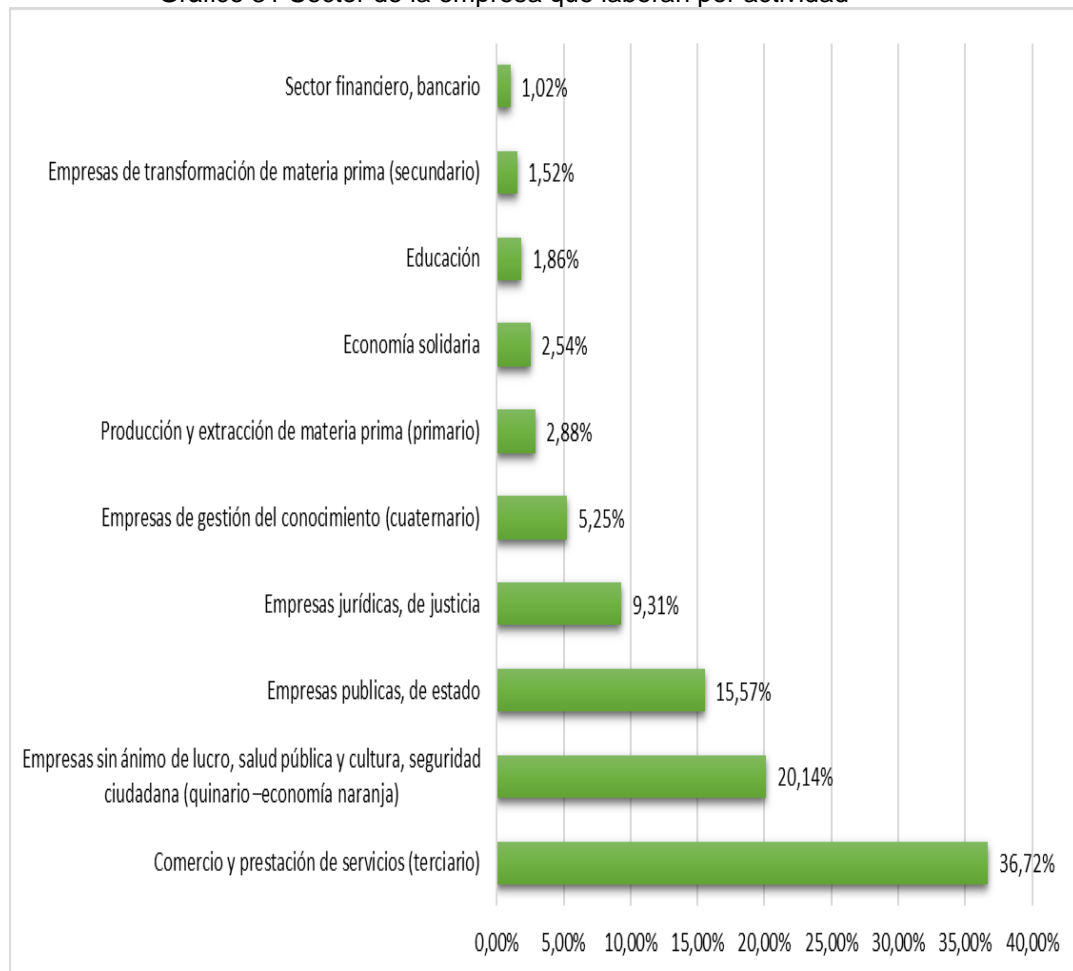


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Gran parte de los egresados trabajan en el sector público (65%) y lo que corresponde al sector de la economía solidaria, al cual pertenece la Universidad, es del 1.5%.

3.1.4. Sector por actividad donde laboran (T20)

Gráfico 31 Sector de la empresa que laboran por actividad

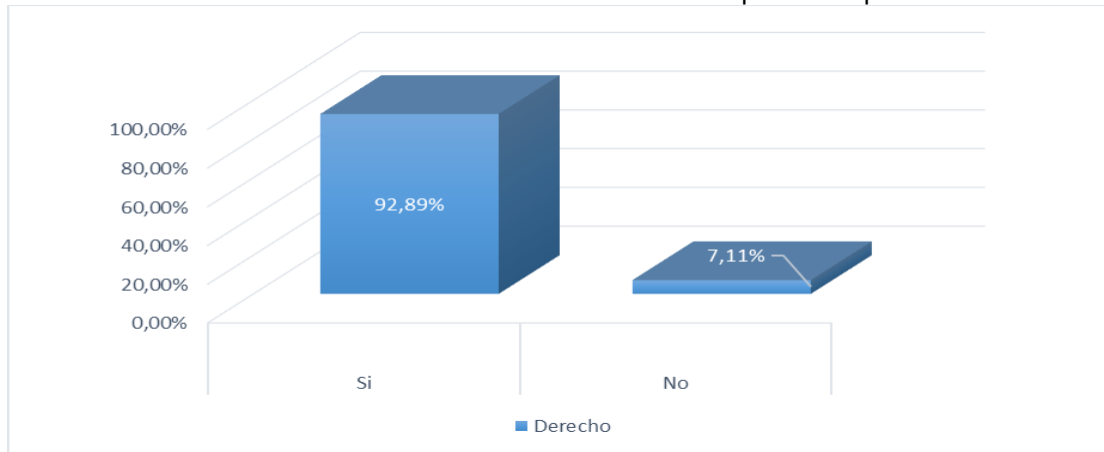


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Los egresados se encuentran laborando en sectores con actividades económicas como comercio y prestación de servicios (36.7%), empresas sin ánimo de lucro (20%) y empresas públicas (15.5%).

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

Gráfico 32 Relación de las habilidades con actividades que desempeña



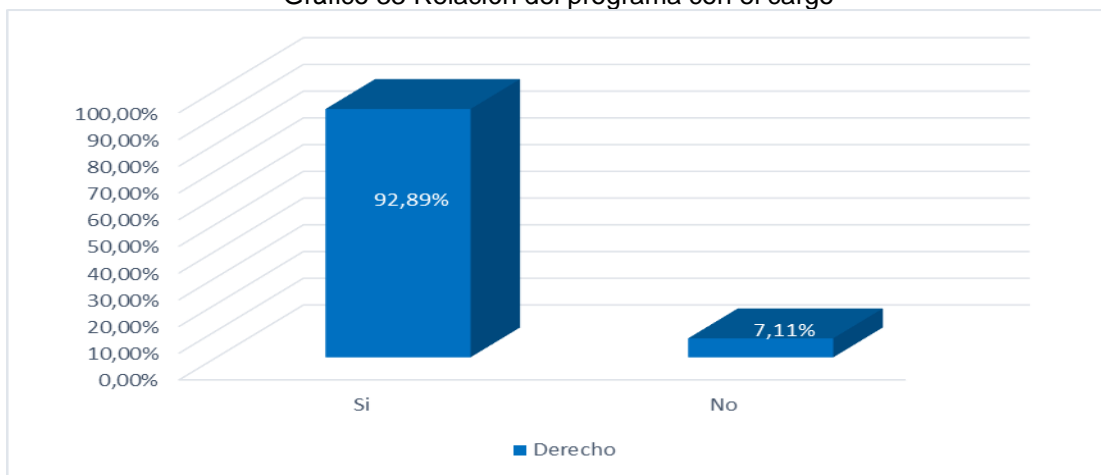
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El objetivo de la formación es por una parte satisfacer las necesidades o demanda del medio en profesionales y por otra aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación.

El 92,8% de los egresados del programa de Derecho responden que dichas habilidades sí tienen relación con las actividades que desarrollan en la empresa que laboran.

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

Gráfico 33 Relación del programa con el cargo



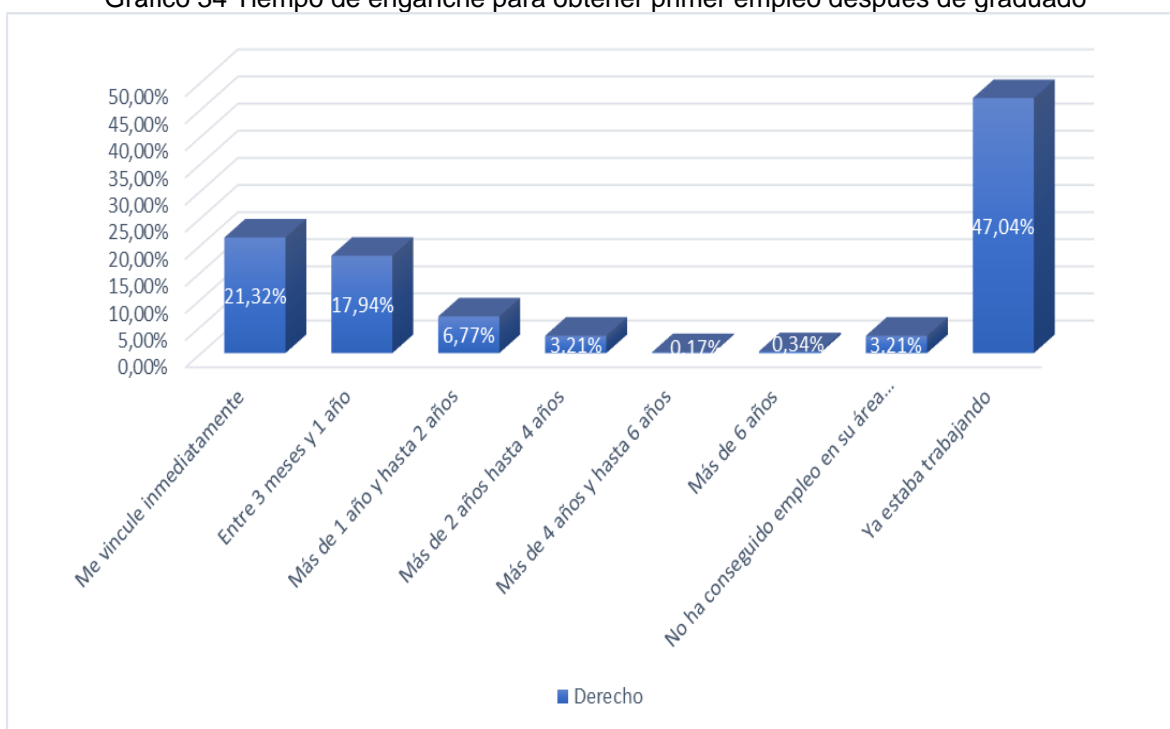
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

AL igual que la relación entre habilidades y actividades, es importante identificar si el programa de egreso tiene relación con el cargo que posee actualmente.

El 92,89% responden que el programa sí tiene relación con el cargo que desempeñan actualmente.

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

Gráfico 34 Tiempo de enganche para obtener primer empleo después de graduado

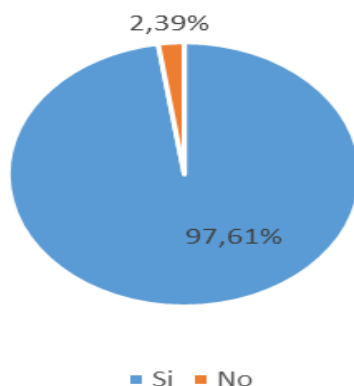


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Se ha identificado en gran parte de los informes por programa y campus que un alto porcentaje de los egresados se encontraba laborando al momento de graduarse y para el caso de los egresados del programa de Derecho corresponde a 47%, el 21% si vinculó una vez terminadas las prácticas, el 17% se demoró entre 3 meses y 1 año y el 12% se demoró 1 año o más.

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

Gráfico 35 Contribución de su trabaja actual al desarrollo y crecimiento personal

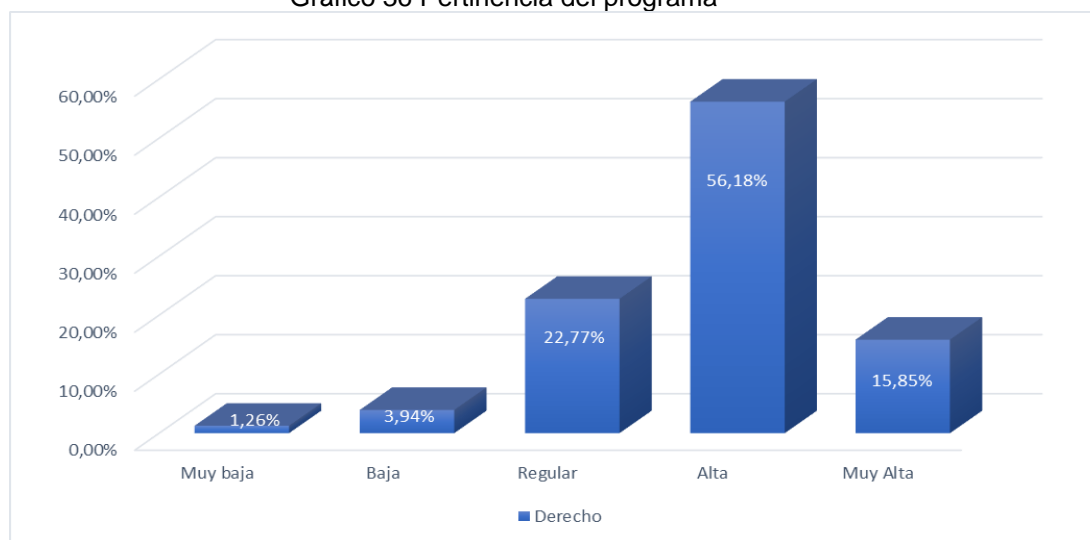


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 97,6% de los egresados responde que su trabajo sí aporta al desarrollo y crecimiento personal y profesional.

3.1.9. Pertinencia del programa (S5)

Gráfico 36 Pertinencia del programa



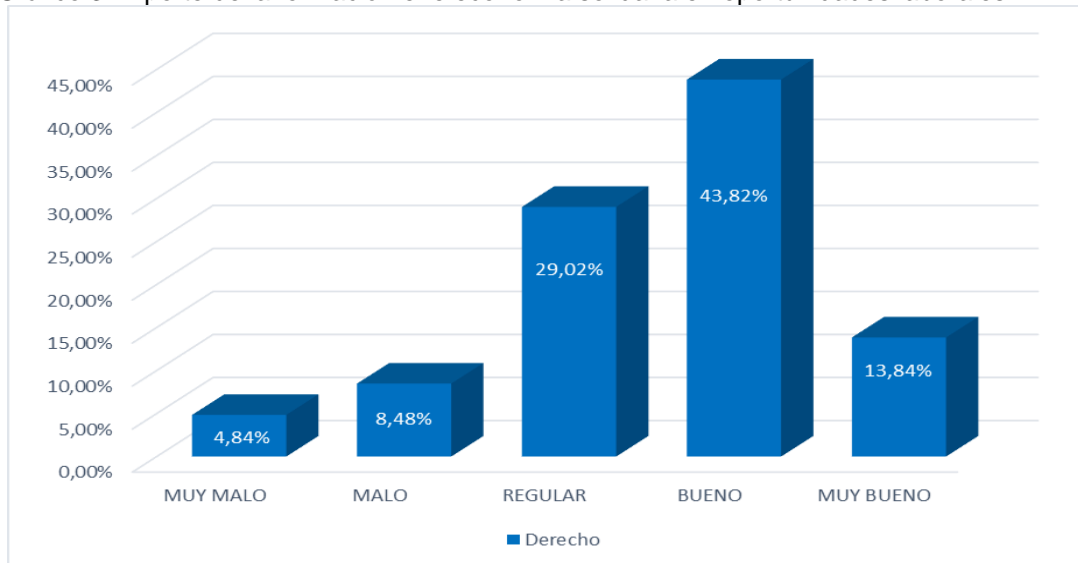
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 72.03% de los egresados del programa, consideran que el programa presenta una pertinencia alta y que se adecua a las necesidades y demandas del medio mientras el 27.97% considera que esta es regular o poco pertinente.

Es importante profundizar este dato ya que permite identificar los puntos de mejora con el fin de ofertar programas pertinentes a las demandas del medio.

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

Gráfico 37 Aporte de la formación en economía solidaria en oportunidades laborales



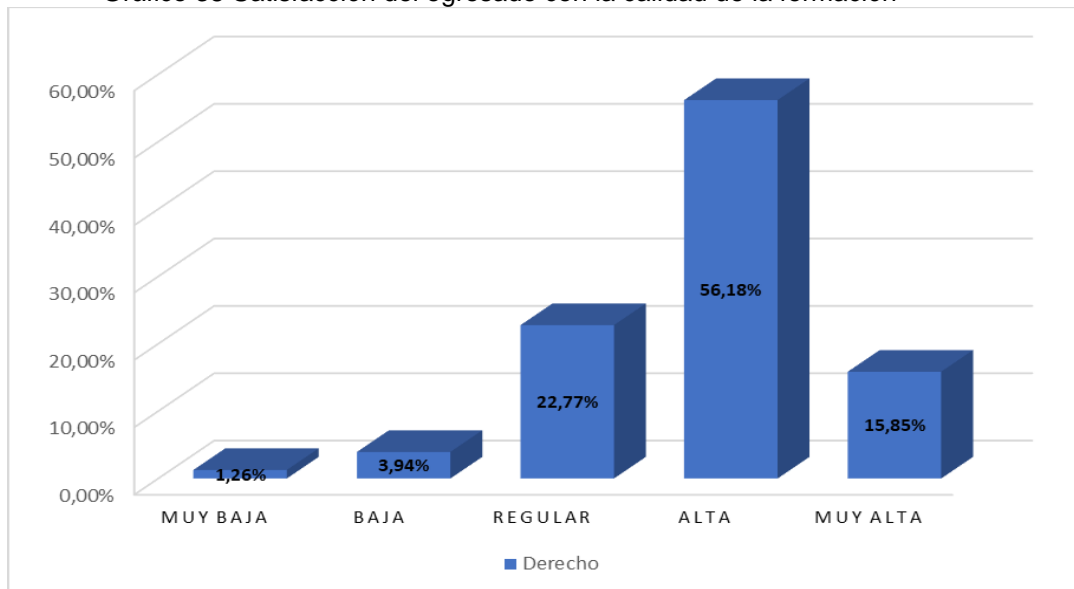
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La Universidad Cooperativa de Colombia hace parte del sector de la economía solidaria y cooperativismo y, por ende, estamos en el deber de formar a nuestros estudiantes en dicho concomiendo con el fin de que salgan al medio a generar impacto social.

Por otra parte, la formación en economía solidaria es un valor agregado de nuestros egresados e identificamos que el 57% aproximadamente en una sumatoria entre la escala de “Bueno” y “Muy bueno”, dice que esta formación permite abrir mayores oportunidades laborales.

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

Gráfico 38 Satisfacción del egresado con la calidad de la formación

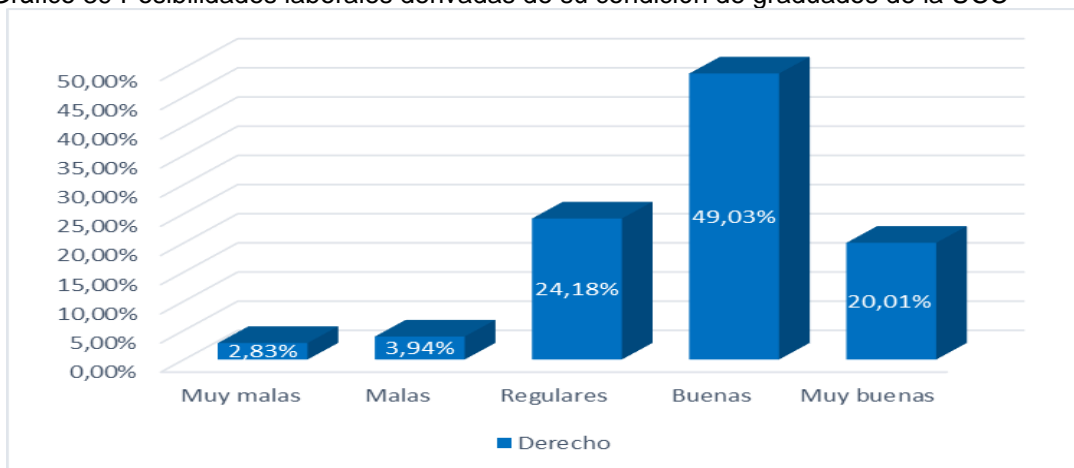


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Es importante profundizar este resultado ya que un alto porcentaje (27,97%) dice que tener una perspectiva regular o mala sobre la calidad de la formación recibida.

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

Gráfico 39 Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduados de la UCC



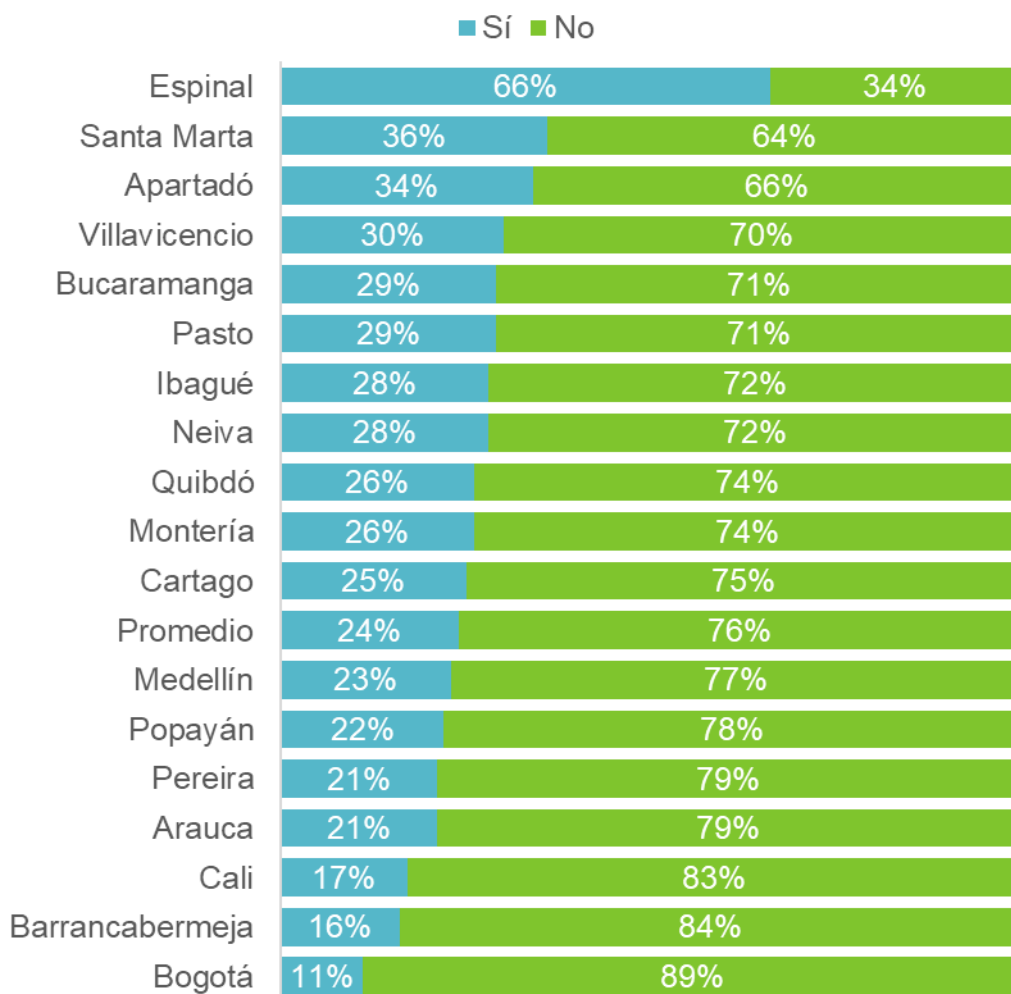
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

En este punto se evidencia igualmente que, en el anterior, se identifica un alto porcentaje

negativo que es importante analizarlo con el fin de generar espacios de conversación y/o documentos para el mejoramiento continuo en el proceso de formación y generar un programa de formación que sea pertinente para el medio y abra la posibilidad de oportunidades laborales; lo anterior debido a que se identifica que entre las variables “muy malas”, “malas” y “regulares” un 30,95% acumulado da una respuesta negativa.

3.1.13. Movilidad geográfica de los egresados

Gráfico 40 Movilidad geográfica de los egresados del campus



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

Este punto nos permite identificar la movilidad de los egresados del campus mas no del programa de análisis, pero se identifica que el 29% de los graduados se ha desplazada a otros territorios a nivel nacional e internacional.

3.1.14. Tasa interna de retorno – TIR

Gráfico 41 TIR

PROGRAMAS	Promedio de TIR 5 AÑOS
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%
Total general	16.7%

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

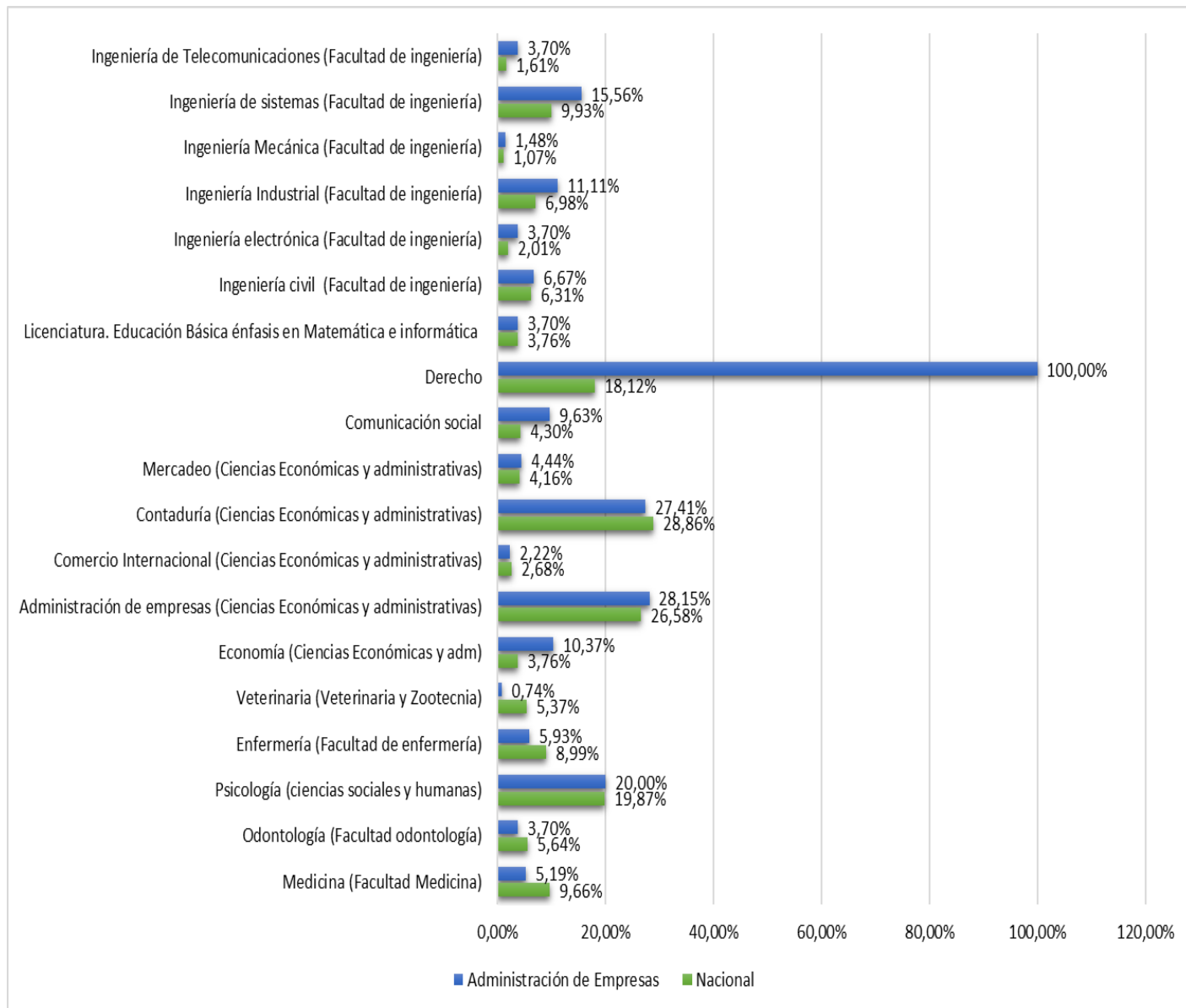
Toda persona que genera una inversión quiere que esta genera una retribución de dicha inversión, es por ello, que en la Universidad Cooperativa buscamos medir la TIR que permita identificar cuánto es el porcentaje de devolución de la misma y esto proyectado a 5 años a partir de la graduación.

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 42 Profesionales más requeridos por los empleadores



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

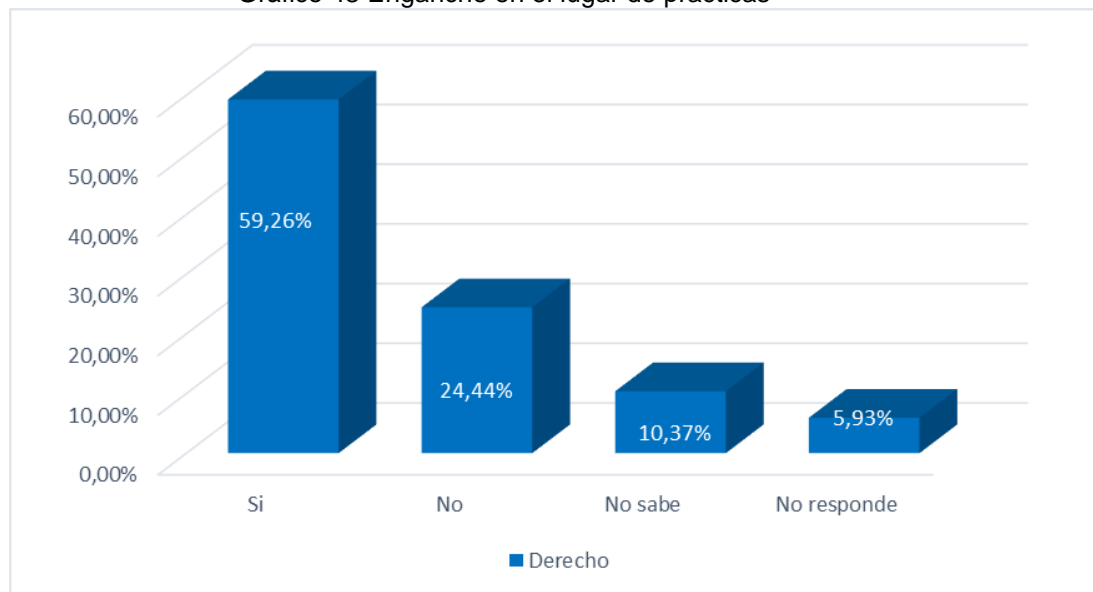
A parte del programa de Derecho, se identificó otros perfiles que las empresas donde laboran los egresados que son demandados y el cual es una oportunidad para identificar la necesidad del medio y estudiar si la oferta académica de la Universidad Cooperativa de Colombia se adecua a las necesidades del medio.

Se encuentra que las carreras más demandadas son:

- Administración de Empresas
- Contaduría
- Psicología
- Ingeniería de Sistemas

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

Gráfico 43 Enganche en el lugar de practicas

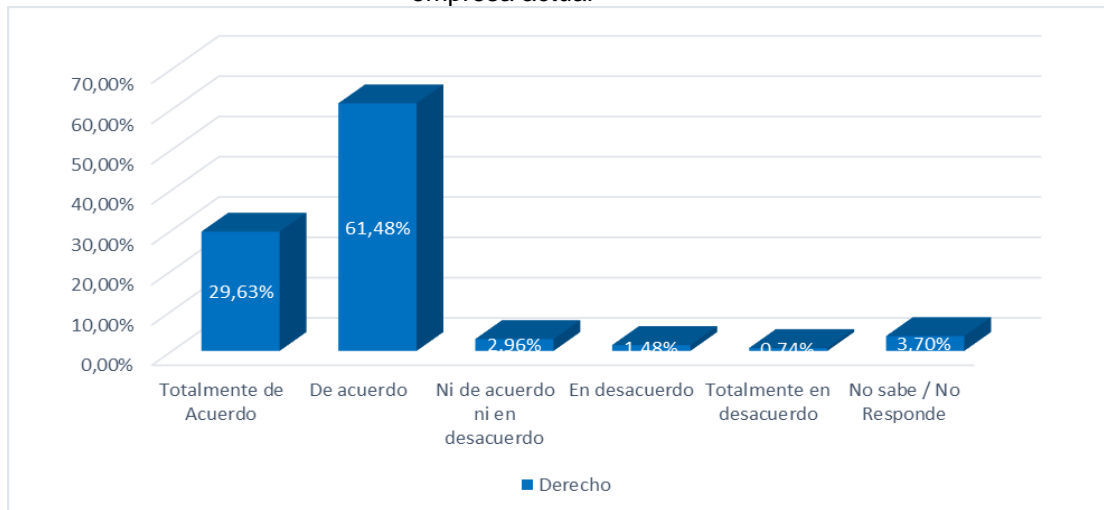


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Una vez terminada sus prácticas profesionales, identificamos que un 59.26% de los egresados quedó vinculado laboralmente a la empresa, este dato es significativo en tanto la posibilidad de enganche en las empresas de prácticas es muy baja y para el caso de los egresados del programa de Derecho del campus Bucaramanga, es alto.

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

Gráfico 44 Características pertinentes del egresado para el desempeño de las actividades en la empresa actual



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

Un poco más del 90% de los empleadores considera que las características que reúne el egresado en tanto habilidades, conocimiento, etc., son pertinentes para el desarrollo de las actividades que desempeña el egresado.

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

Gráfico 45 Satisfacción de los requerimientos de la empresa a partir de la formación y conocimientos de los egresados del programa

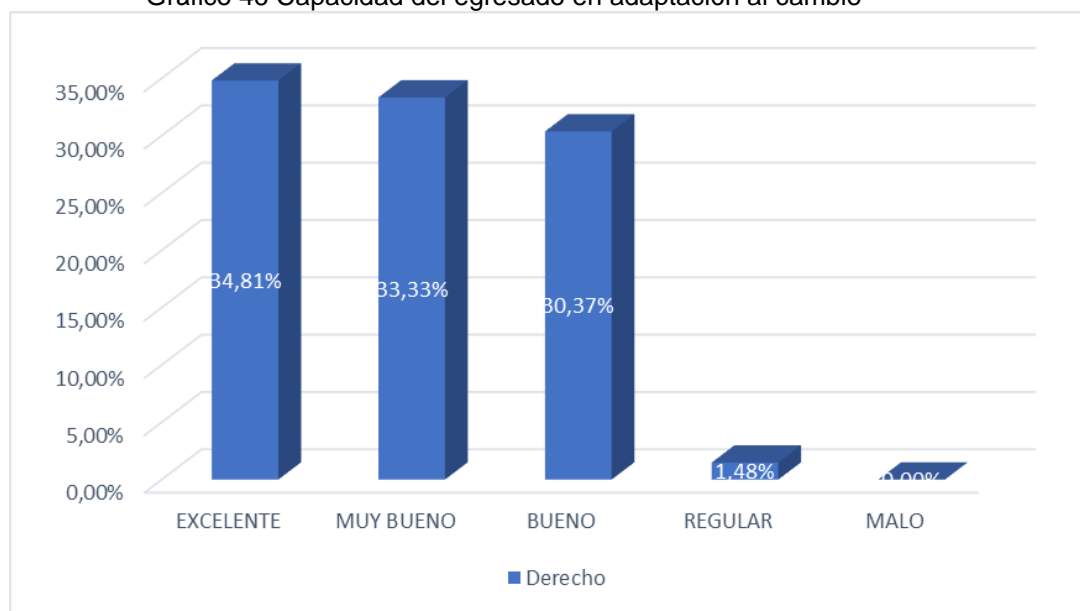


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La formación y conocimientos de nuestros egresados, logra satisfacer en gran porcentaje los requerimientos de la empresa ya que un 82.22% de los empleadores da una respuesta positiva dentro las variables “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” y un 8,15% neutral, sin embargo, es importante mejorar día a día y consultar a los empleadores con el finde identificar las habilidades que ellos requieren para formar profesionales pertinentes para el medio.

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

Gráfico 46 Capacidad del egresado en adaptación al cambio



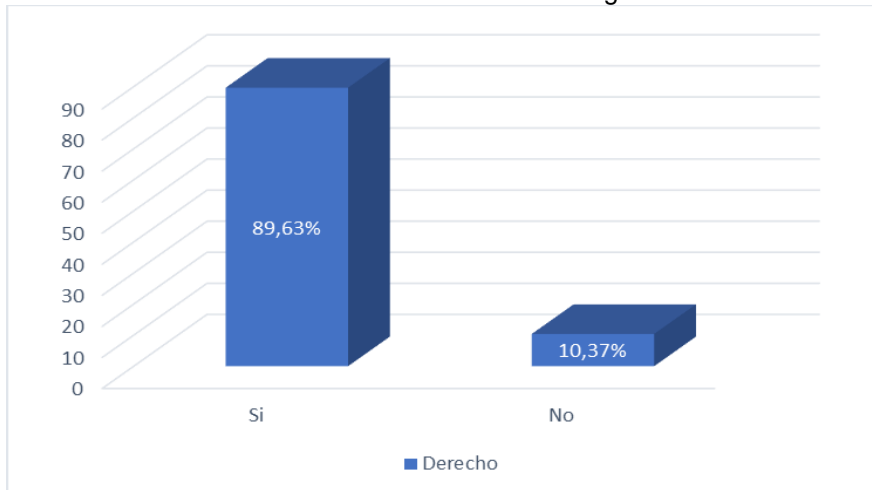
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Las dinámicas actuales demanda que los profesionales tengan la capacidad de adaptarse a los nuevos cambios que presenta el mundo y más en momentos donde la tecnología día a día cambia.

Referente a la capacidad de adaptación del cambio, los empleadores dan una respuesta positiva con un total acumulado de 98% de los egresados del programa de Derecho tienen la capacidad de adaptarse al cambio mientras solo el 1,48% da respuesta de regular.

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

Gráfico 47 Recomendación de la contratación de un egresado de la UCC

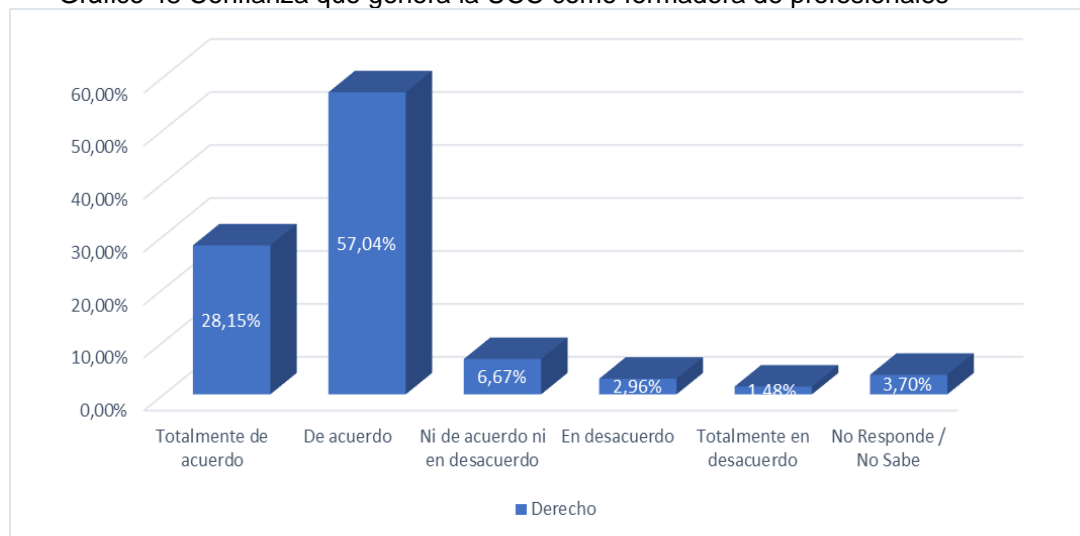


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Los egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia, presentan confianza a los empleadores al punto de que el 89,6% de ellos recomendaría la contratación de uno de ellos, sin embargo, es importante mejorar constantemente para generar mayor confianza entre el medio.

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

Gráfico 48 Confianza que genera la UCC como formadora de profesionales

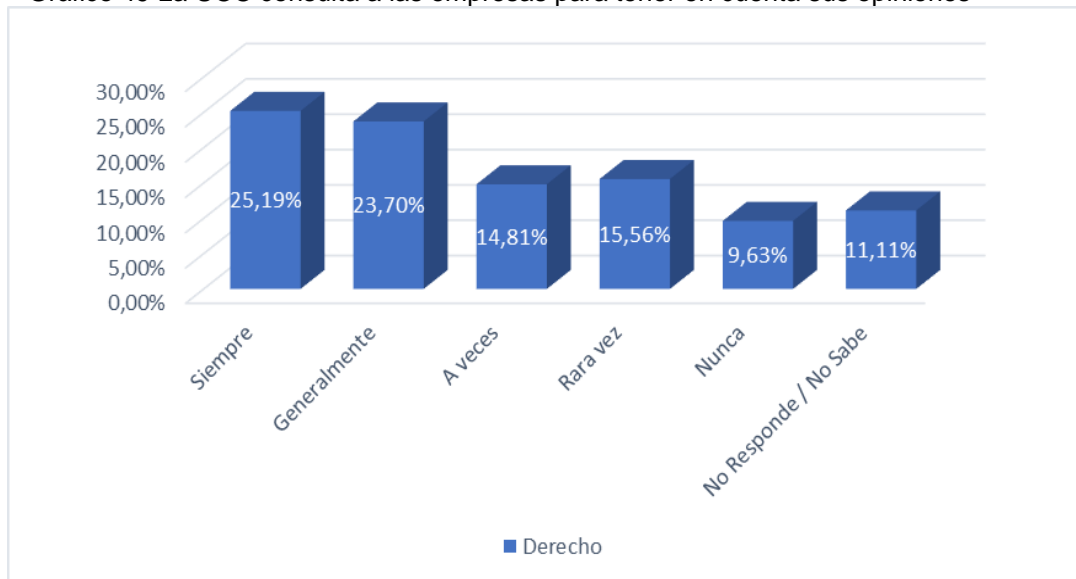


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Más del 80% de los empleadores tienen una perspectiva positiva frente a que la Universidad da Confianza a ellos como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos mientras hay un 6,6% que da una respuesta neutral y aproximadamente solo el 8% da una respuesta negativa.

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

Gráfico 49 La UCC consulta a las empresas para tener en cuenta sus opiniones



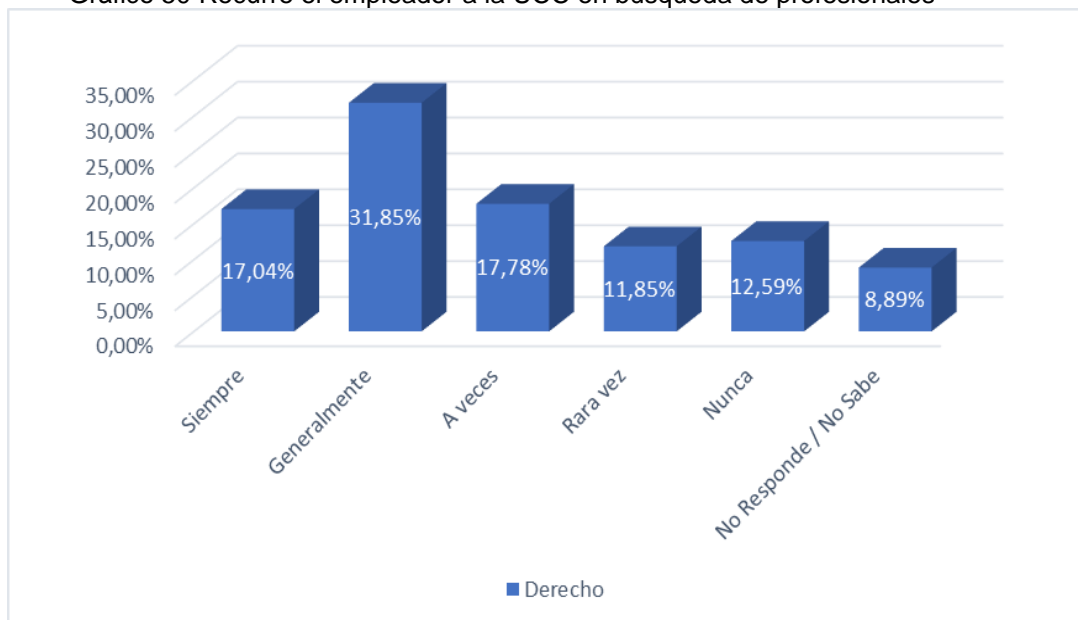
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Este punto es de gran importancia ya que las opiniones de los empleadores contribuyen al mejoramiento continuo de los programas y la generación de ofertas pertinentes para el medio.

Identificamos que la comunicación constante que se mantienen con los empleadores sumando las variables de “siempre” y “generalmente” solo se genera con el 49%, esporádicamente que reúne las variables “a veces” y “rara vez” el 30% y el 9,63% responde que nunca se establecen espacios o canales de comunicación.

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

Gráfico 50 Recurre el empleador a la UCC en búsqueda de profesionales

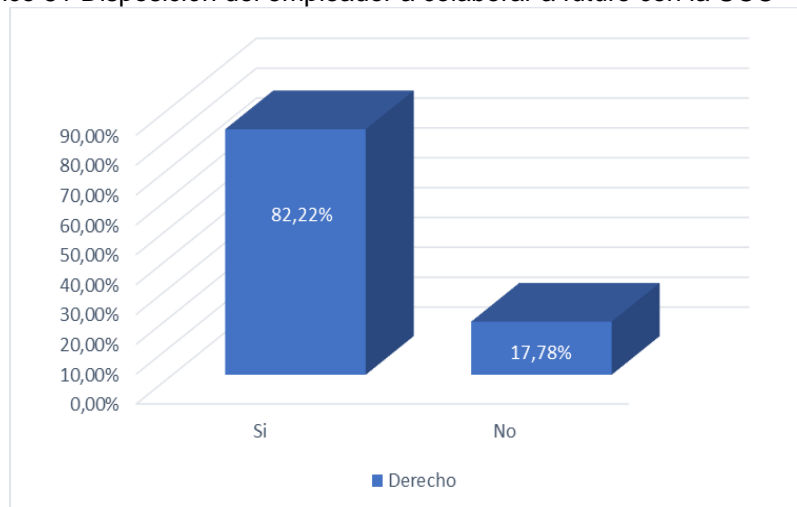


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El total acumulado de empleadores que recurren a la Universidad Cooperativa de Colombia en la búsqueda de profesionales indiferente de su frecuencia es de aproximadamente el 80% el cual reúne las variables “siempre”, “generalmente”, “a veces” y “rara vez” mientras el 12,59% nunca acude a la UCC; por otra parte, del 80% de los empleadores que recurren a la Universidad, el 48% de los empleadores recurre constantemente en la búsqueda de profesionales y el cual refiere a las variables “siempre” y “generalmente”.

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

Gráfico 51 Disposición del empleador a colaborar a futuro con la UCC

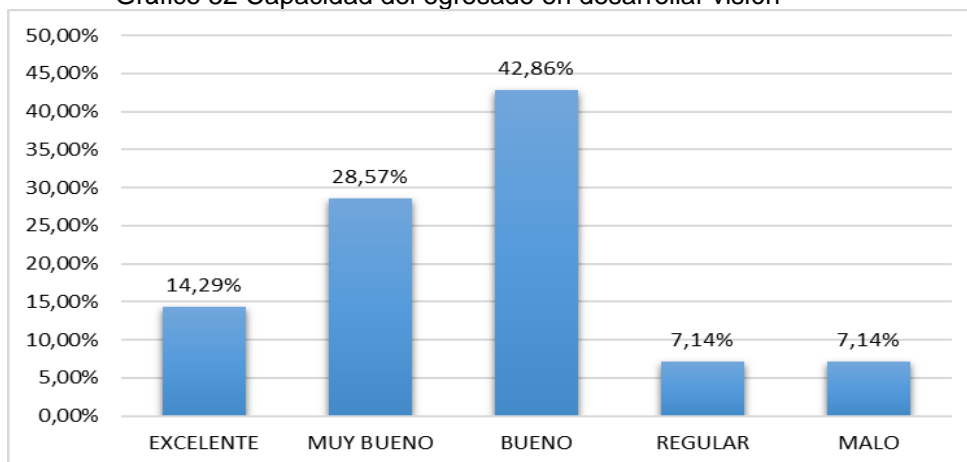


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 82,22% de los empleadores está dispuesto a colaborar a futuro nuevamente con la Universidad. A pesar de ser un porcentaje positivo, es importante buscar las causas que han llevado a que un 17% de los empleadores no estén dispuestos a colaborar con el fin de realizar ejercicios de mejora y adaptación a la necesidad del medio.

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 52 Capacidad del egresado en desarrollar visión



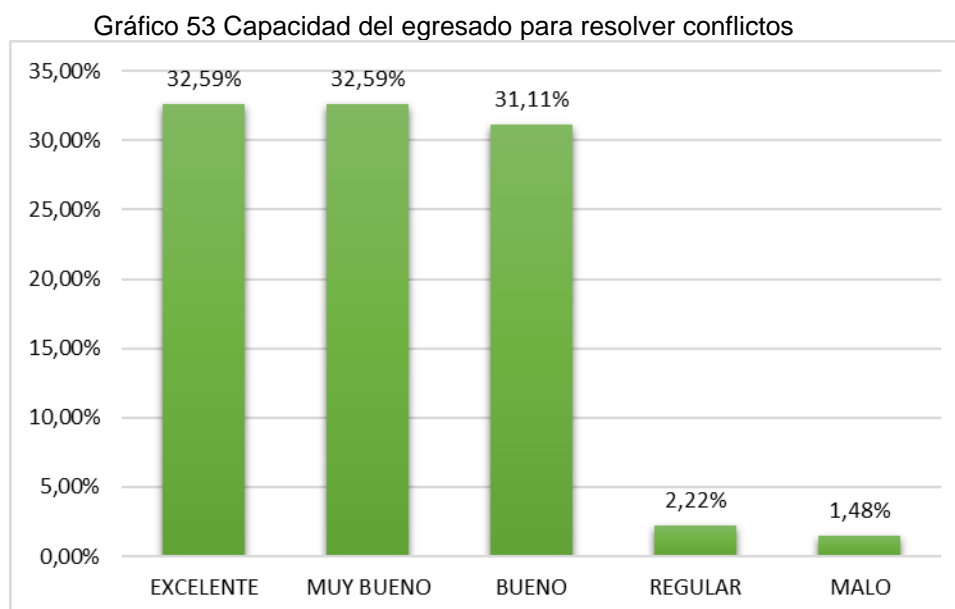
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La dinámica del medio en gran parte se desarrolla con base al derecho, la política y los acontecimientos nacionales e internacionales.

En el EIDO, buscamos identificar si los egresados a partir desde la perspectiva de los empleadores si estos poseen la capacidad de desarrollar visión en conjunto de la economía con base a las características mencionadas anteriormente.

El 86% de los empleadores considera que los egresados poseen esta capacidad y la desarrollan mientras el 7% considera que es regular y el 7% mala.

3.2.12. Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B)



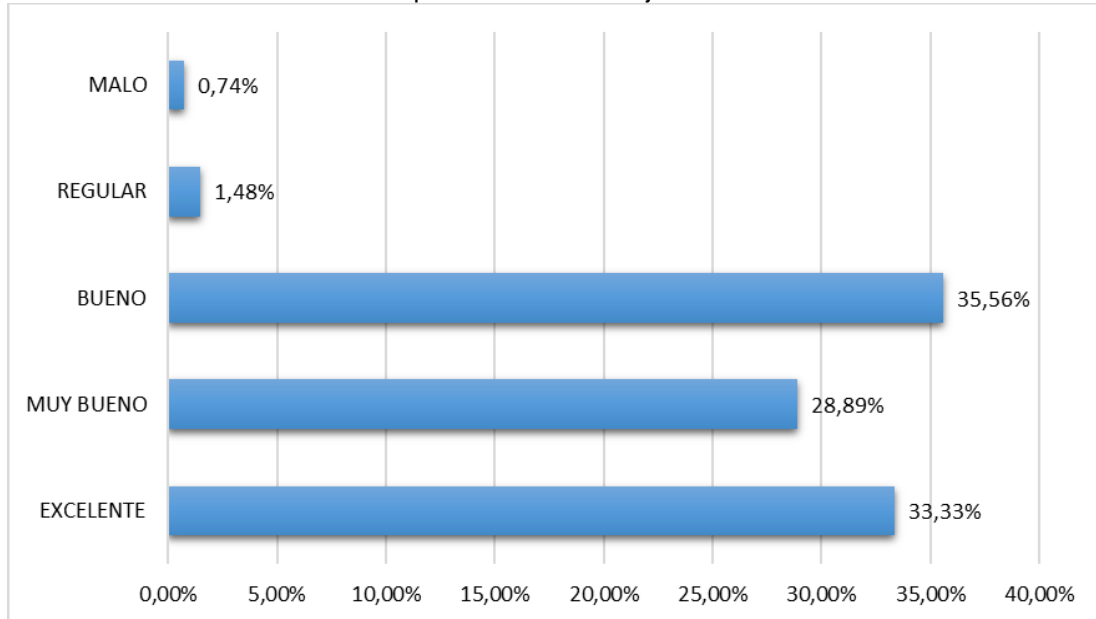
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

En el desarrollo diario de las actividades laborales, todos se encuentran con problemas, de ahí, la capacidad del profesional en resolver dichos problemas y evitar enfrascarse en ellos.

Se resalta la alta capacidad de nuestros egresados en resolver conflictos con base en que el 97% de los empleadores da una respuesta positiva frente a esta capacidad, el 2% considera que es regular y el 1% mala.

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

Gráfico 54 Capacidad en el manejo de TIC



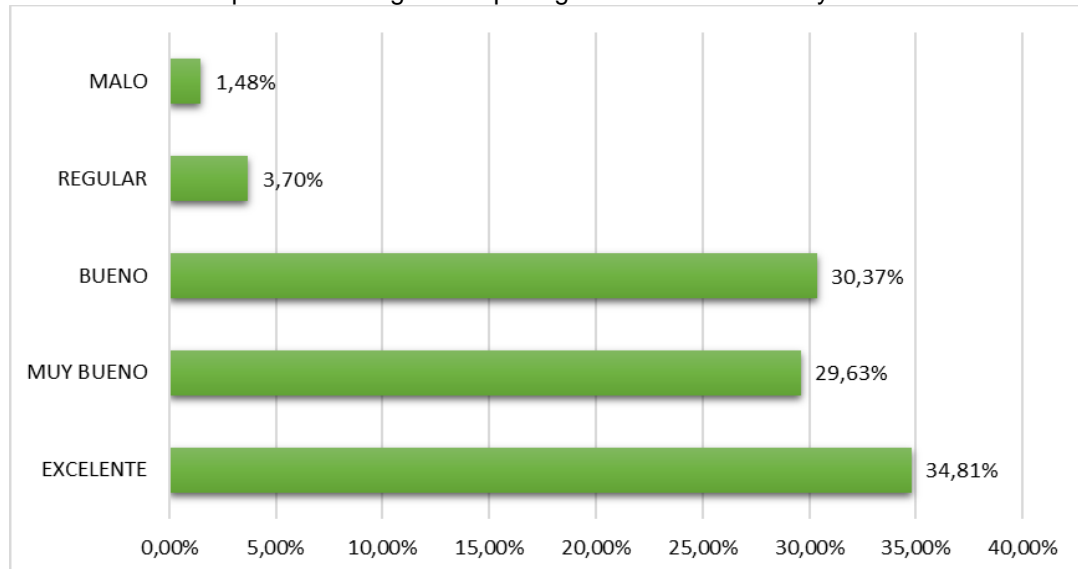
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El manejo de tecnologías en la actualidad es uno de los principales requisitos que debe poseer un profesional ya que toda actividad se base en la digitalización y por ende, este demanda de conocimientos en tecnologías y programas.

El 98% de los empleadores considera que los egresados tienen un buen manejo y conocimiento de las TIC y esto permite definir que nuestros egresados se encuentran en capacidad de responder a la demanda actual de conocimientos en tecnologías.

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

Gráfico 55 Capacidad del egresado para gestionar información y recursos



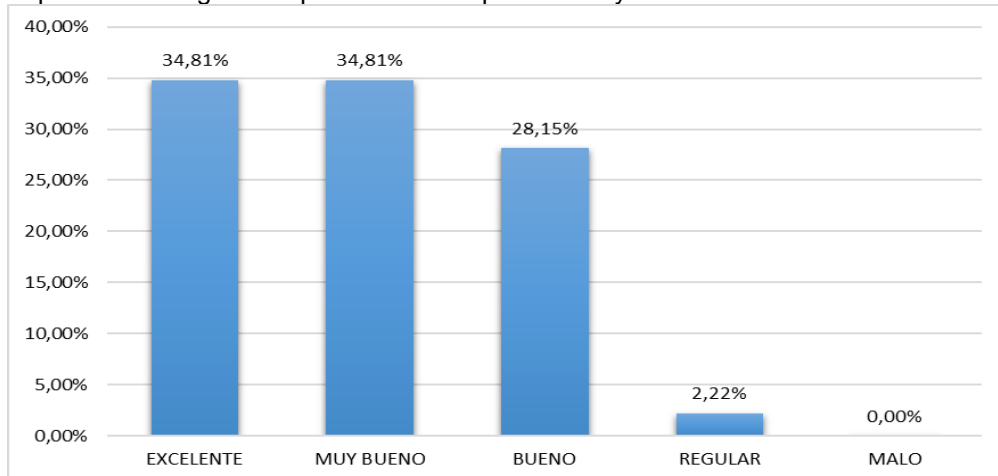
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Gran parte de las decisiones que se toman en la actualidad son basadas en la información que se obtiene y ésta en gran medida requiere de recursos para su desarrollo.

Por lo anterior, el 95% aproximadamente de los empleadores considera que los egresados tienen la capacidad de gestionar información y recursos y lo realizan con alta calidad en el resultado.

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

Gráfico 56 Capacidad del egresado para identificar problemas y desarrollar alternativas de solución



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

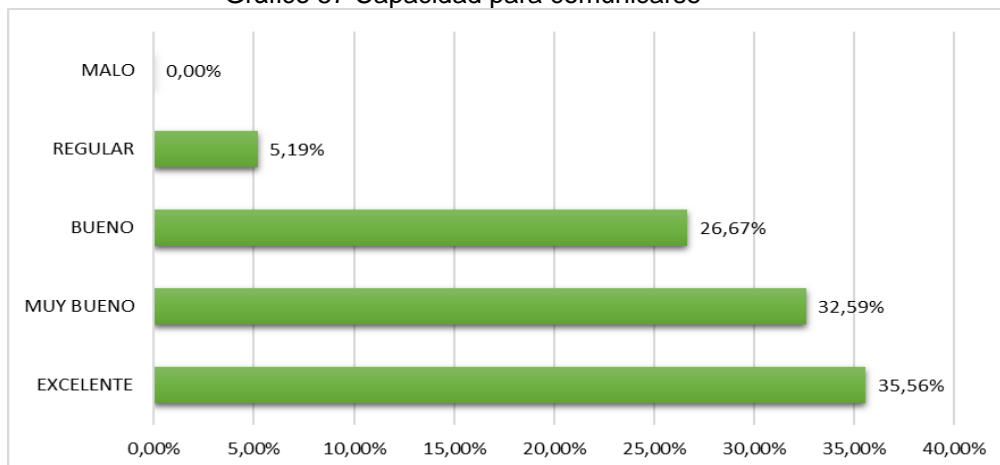
Más allá de identificar problemas en el medio y las actividades diarias que se desarrollan al interior de la organización, es importante que el profesional tenga la capacidad de desarrollar diversas alternativas de solución con el fin de contrarrestar dicha situación negativa.

El 98% de los empleadores considera que los egresados del programa de Derecho poseen dicha capacidad y de alta calidad.



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

Gráfico 57 Capacidad para comunicarse

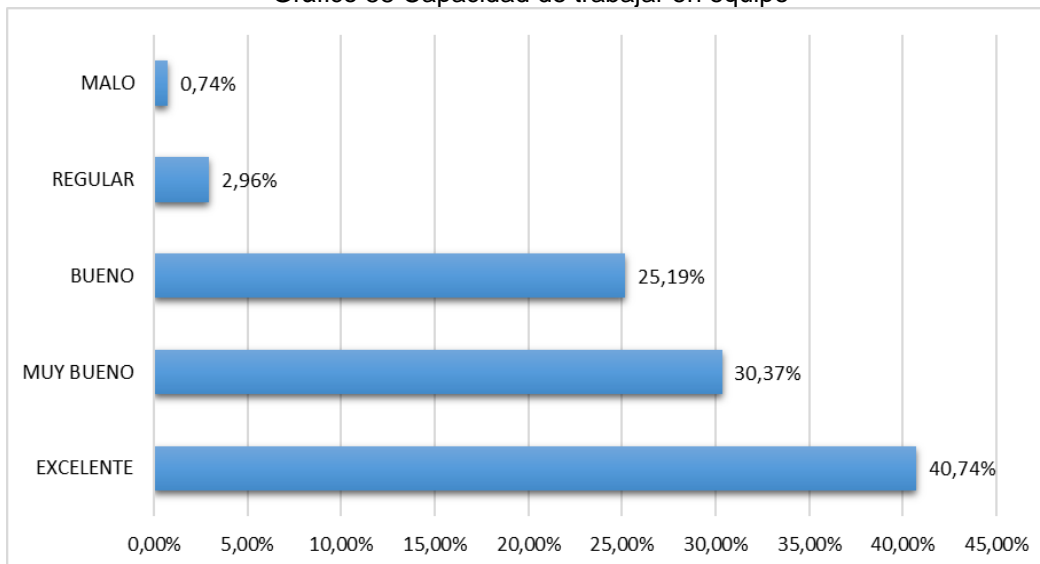


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 95% de los empleadores consideran positivas y que la poseen dicha capacidad en donde los egresados tienen la capacidad de comunicar ideas o posiciones y argumentarlas.

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

Gráfico 58 Capacidad de trabajar en equipo



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

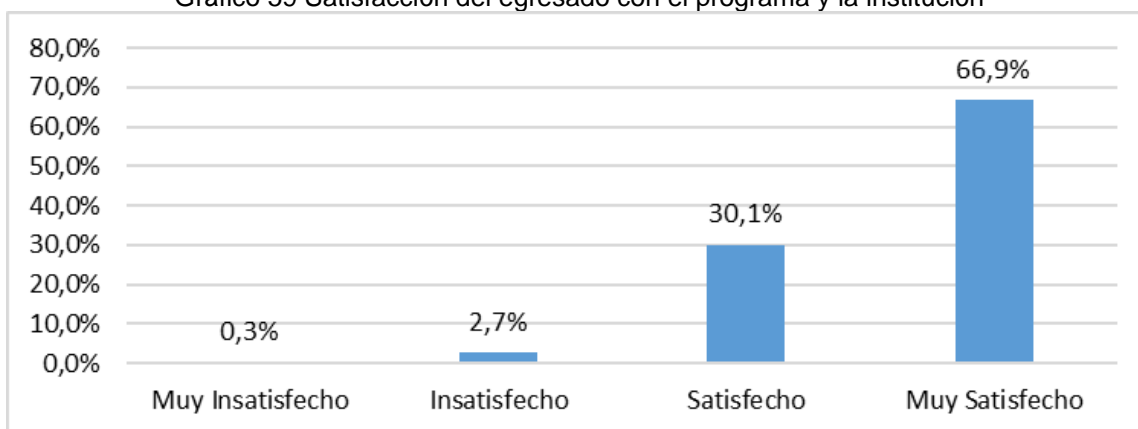
El trabajo en equipo permite resultados significativos y cumplir con las metas establecidas por la organización.

Aproximadamente el 96% de los empleadores considera que los egresados del programa de Derecho poseen la capacidad de trabajar en equipo y alcanzar las metas propuestas por la organización.

RESULTADOS MOMENTO 0

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

Gráfico 59 Satisfacción del egresado con el programa y la institución

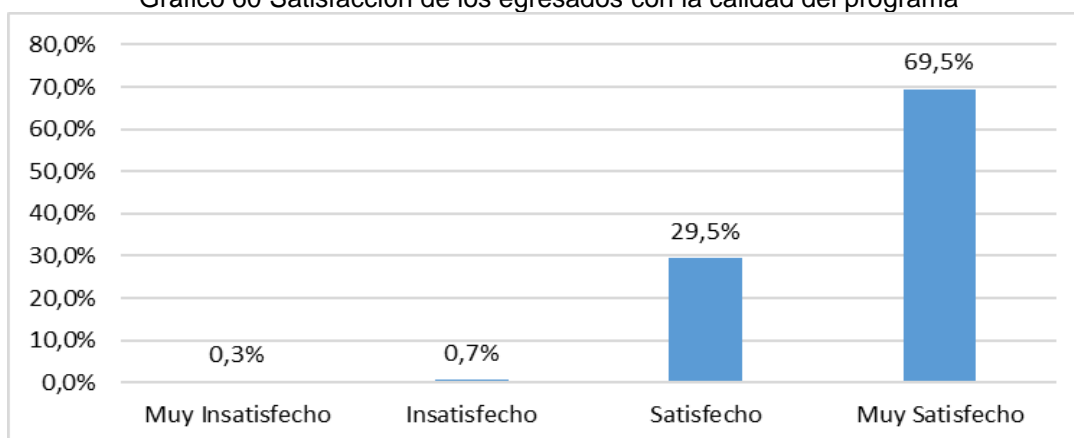


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 97% de los egresados del programa de Derecho del campus Bucaramanga tiene una satisfacción alta con el programa de formación y la institución lo que refleja la alta calidad y compromiso de la Universidad en la formación de profesionales competitivos y pertinentes para el medio.

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

Gráfico 60 Satisfacción de los egresados con la calidad del programa

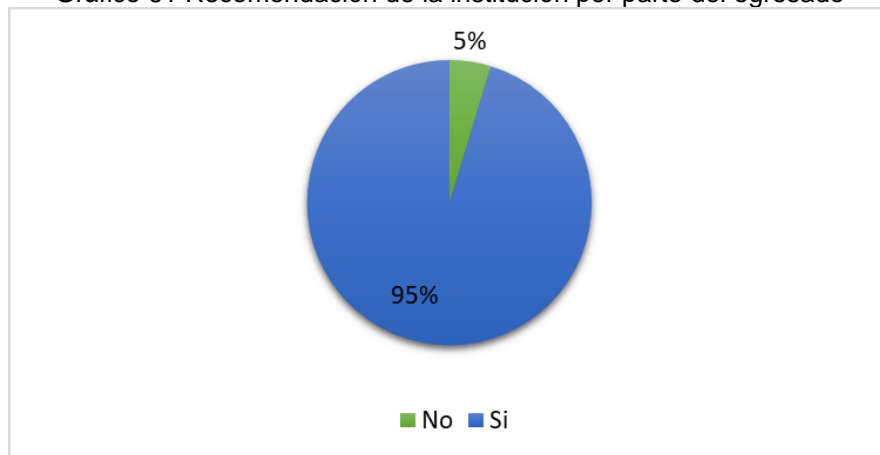


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 99% de los egresados siente un grado alto de satisfacción con la calidad de la formación del programa de Derecho; esto es sinónimo de la alta calidad en la formación, compromiso que tiene la Universidad aún más con el trabajo realizado hacia la acreditación.

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

Gráfico 61 Recomendación de la institución por parte del egresado

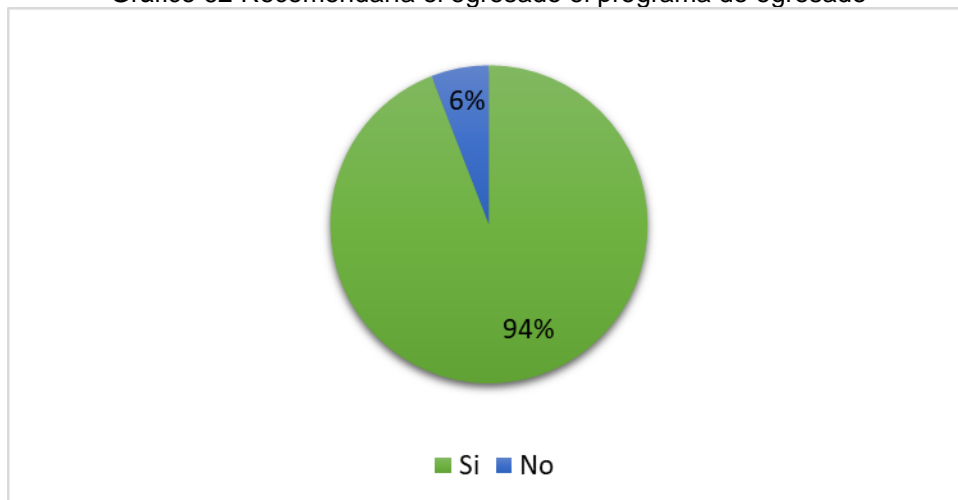


5. Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 95% de los egresados del programa de Derecho del campus Bucaramanga recomendaría la institución a otra persona que esté en buscar de estudiar en IES.

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

Gráfico 62 Recomendaría el egresado el programa de egresado



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 94% de los egresados del programa de Derecho del campus Bucaramanga recomendaría dicho programa en nuestra Universidad a otra persona que desee estudiar lo mismo y esto demuestra la alta confianza y calidad que brinda la institución.



CONCLUSIONES

El informe arroja resultados positivos sobre todo en lo que refiere a la perspectiva de los egresados, por otra parte, los resultados de perspectiva de los empleadores son buenos, pero se debe profundizar en la identificación de los puntos de mejora con el fin de actualizar las habilidades del programa, si es el caso, y poder satisfacer los requerimientos del medio.

RECOMENDACIONES

Garantizar la permanencia de los estudiantes y que a su vez contribuyan a la graduación de los mismos.

Teniendo en cuenta los resultados relacionados entre la correspondencia entre el perfil, ocupación y los resultados arrojados por el segundo estudio de impacto y dinámica ocupacional entorno al nivel de importancia de los temas centrales del perfil ocupacional de cada programa y el nivel de desempeño de los egresados, es importante implementar un plan de formación que favorezca el reentrenamiento en habilidades y competencias de acuerdo con la demanda y opciones de empleabilidad tanto a nivel regional, y oportunidades a nivel nacional e internacional.

Crear y consolidar la red de empresarios y empleadores en el campus a través de la cual se fortalezca el trabajo colaborativo y las relaciones de confianza entre la Universidad y la empresa, que a su vez favorezca el reconocimiento de la Universidad como institución formadora el talento humano requerido por las empresas y a su vez, facilite la identificación de las necesidades de estas en relación con cualificación del talento humano y el desarrollo de estrategias que mejoren la competitividad de las mismas de tal forma que respondan a los desafíos a nivel territorial y de los respectivos sectores económicos.

Generar entre la Universidad y la empresa una oferta flexible soportada en los requerimientos de las empresas por sectores de acuerdo con la necesidad específica del territorio y en el uso de tecnologías de gran impacto para el desarrollo de las actividades en el medio laboral, de esta forma, se optimiza el recurso en función del cierre de brechas de los sectores estratégicos y/o críticos que afecta la competitividad de la región, este soportado en la plataforma de Coursera.

Generar estrategias entre los diferentes programas que promuevan una cultura de

aprendizaje a lo largo de la vida soportado en la plataforma de Coursera y a su vez posibilita el despliegue de los MOOC (Massive Open Online Courses) a partir de la generación de ofertas académicas en educación continua.

Generar una oferta flexible de tal manera que los egresados dependiendo en el momento profesional en que se encuentre y los estudiantes próximos a graduarse actualicen su base de habilidades lo cual desde una perspectiva de pertinencia garantice cubrir las demandas del medio frente a las habilidades que estos requieran.

Generar mayor visibilidad y alcanza de los servicios que oferta la Universidad al sector productivo y a su vez visibilizar la oferta relacionada con el acompañamiento y fortalecimiento del emprendimiento como estrategia que contribuye al desarrollo empresarial y al desarrollo profesional y personal.

Gestionar la formación cuantitativa y cualitativa generada por el observatorio OIDO y otros observatorios laborales, que favorezcan los procesos de mejora de los programas a partir de los datos relacionados con tendencias, ocupaciones, entre otros.

Consolidar canales de comunicación con los egresados a partir de las redes Alumni de manera que contribuya al mejoramiento de los programas y la actualización de las habilidades demandadas en el medio teniendo de base la experiencia.

RECOMENDACIONES

Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO), 2014-2018. Universidad Cooperativa de Colombia, Dirección Nacional de Bienestar Universitario y Egresados.

Observatorio Laboral para la Educación Superior (OLE), corte al 2019. Ministerio de Educación Superior Nacional, Colombia. Tomado de: Mapa perfil nacional - eportal (mineducacion.gov.co)

Informe “Índice de competitividad de ciudades 2020”. Compite, 2020. Tomada de: Libro-ICC_2020_VF.pdf (compite.com.co)

Informe “Índice departamental de competitividad 2020-2021”. Compite, 2021. Tomada de: CPC_IDC_2020-libro-web.pdf (compite.com.co)

PIB del 2021: El país espera regresar al terreno positivo. Revista Portafolio, 14/12/2020. Tomado de: PIB del 2021: el país espera regresar al terreno positivo | Economía | Portafolio

Informe provisional poblacional al 2019. DANE, 2019. Tomado de: Boletín técnico Producto Interno Bruto (PIB) por departamento - 2019 provisional (dane.gov.co)

Bases de datos OPS, Universidad Cooperativa de Colombia, 2021.

Doing Business in Colombia. Invest in Santander, 2020. Tomado de: Cámara de Comercio de Bucaramanga - [Multimedia] (camaradirecta.com)

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.

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 según regiones Primer semestre 2019*. 1–16.

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

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

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

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

Consejo Municipal de Bucaramanga, 2018. Por medio del cual se crea el Observatorio de Derechos Humanos de la Personería de Bucaramanga. Tomado de: http://www.concejodebucaramanga.gov.co/proyectos2018/PROYECTO_DE_ACUERDO_043.pdf

Consejo Municipal de Bucaramanga, 2011. Por el cual se adopta la política pública de mujer y equidad de género del municipio de Bucaramanga. Tomado de: http://www.concejodebucaramanga.gov.co/proyectos2011/PROYECTO_DE_ACUERDO_010.pdf



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



