



# INFORME SITUACIONAL PROGRAMA DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA 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:

Julia Teresa Bedoya Mashut – Decana programa MVZ  
Avigdor Roberto Guerrero García – Profesor MVZ  
Juan Sebastián Moreno Cabeza – Jefe Planeación y Autoevaluación  
Evelin Zulay Suarez Mendoza – Coordinadora 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 .....	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 .....	17
1.1.4. Principales sectores económicos en Colombia, el departamento y la ciudad	17
Nuevas Empresas en la Región .....	20
Principales Inversiones por Actividad Económica en la Región (primer semestre, 2020) .....	21
Cantidad de proyectos de inversión en el departamento de Santander .....	21
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) .....	25

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).....	27
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) .....	29
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 .....	31
2.2.1. Otros estudios realizados en otras IES (P12).....	31
2.2.2. IES donde realiza dicho programa (P16).....	34
<b>PRINCIPALES RESULTADOS DEL EIDO 2014-2018 .....</b>	<b>35</b>
3.1. Resultados egresados.....	35
3.1.1. Situación laboral de los egresados (T4) .....	35
3.1.2. Principales cargos ocupados por los egresados (T9) .....	36
3.1.3. Sector donde se emplean (T22) .....	37
3.1.4. Sector por actividad donde laboran (T20).....	38
3.1.5. Relación de las habilidades con las funciones que desempeña (T13) 39	
3.1.6. Relación del programa con el cargo que desempeña (T14) .....	40
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) .....	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).....	46
3.1.13.	Movilidad socioeconómica de los egresados .....	47
3.1.14.	Tasa interna de retorno – TIR .....	47
3.2.	Resultados empleadores.....	49
3.2.1.	Profesionales más requeridos por la empresa (P5-1).....	49
3.2.2.	Terminada las practicas, alguno de nuestros egresados queda vinculado a la empresa (P9).....	50
3.2.3.	Reúne el egresado características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña (P14A) .....	51
3.2.4.	La formación y conocimientos de los egresados permite satisfacer los requerimientos de la empresa. (P14B).....	52
3.2.5.	Capacidad de nuestros egresados en adaptación al cambio (P16)...	53
3.2.6.	Recomendaría la contratación de un egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia (P26) .....	54
3.2.7.	La Universidad Cooperativa de Colombia da confianza a la empresa como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos (P28B)	55
3.2.8.	La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A) .....	56
3.2.9.	Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B).....	57
3.2.10.	Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5).....	57
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) .....	58
3.2.12.	Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B).....	59
3.2.13.	Capacidad del egresado en el manejo eficiente y eficaz de las TIC (P16C)	60
3.2.14.	Capacidad del egresado para gestionar información y recursos (P16D)	61

3.2.15. Capacidad del egresado para identificar problemas, desarrollar y presentar en distintas alternativas creativas de solución (P16E) .....	61
3.2.16. Capacidad del egresado para comunicarse fijar posiciones, sustentarlas y atender los diferentes puntos de vista de los demás (P16F)...	62
3.2.17. Capacidad del egresado para trabajar en equipo para alcanzar las metas comunes (P16G) .....	63
RESULTADOS MOMENTO 0 .....	64
4.1. Satisfacción con el programa y la institución (Momento 0, P1A).....	64
4.2. Satisfacción con la calidad del programa (Momento 0, P1B) .....	65
4.3. ¿Le recomendaría su institución a alguien que quiera estudiar educación superior? (Momento 0, P3) .....	65
4.4. ¿Le recomendaría su programa académico en su institución a alguien que quiera estudiar lo mismo? (Momento 0, P5) .....	66
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES .....	68
REFERENCIAS.....	70

# 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: 1.818 (Fecha corte: Diciembre 2020) OLE: 1.491 (Fecha corte: 2019) SEGUNDO EIDO: Tamaño muestra egresados: 63 (Fecha corte: 2020) Tamaño muestra empleadores: 21 (Fecha corte: 2020) MOMENTO 0: 147 (Fecha corte: Diciembre 2020)
<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

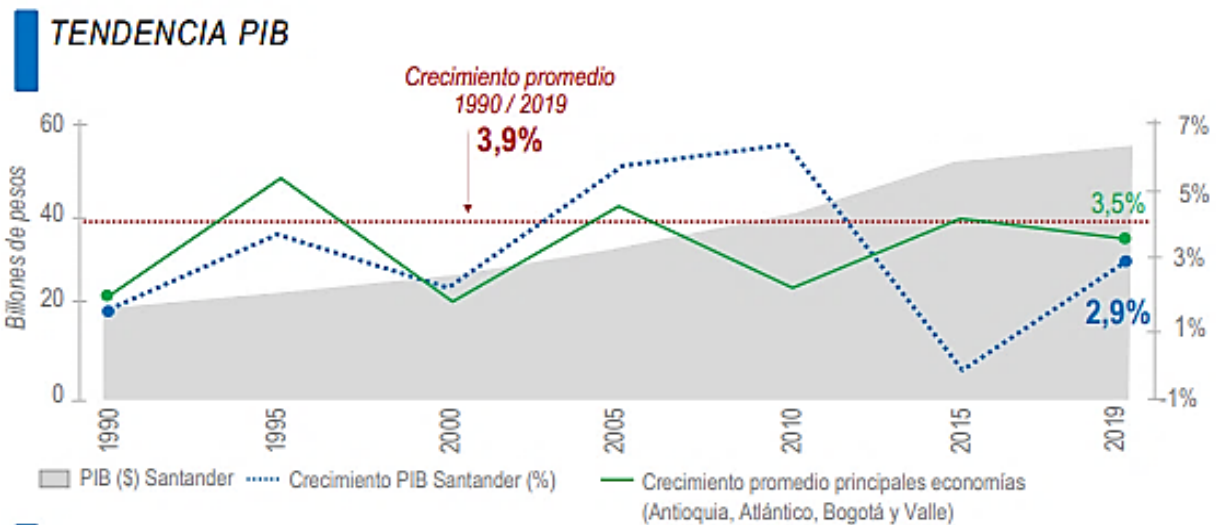
## 1.1 Contexto general del territorio

### 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 más 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.

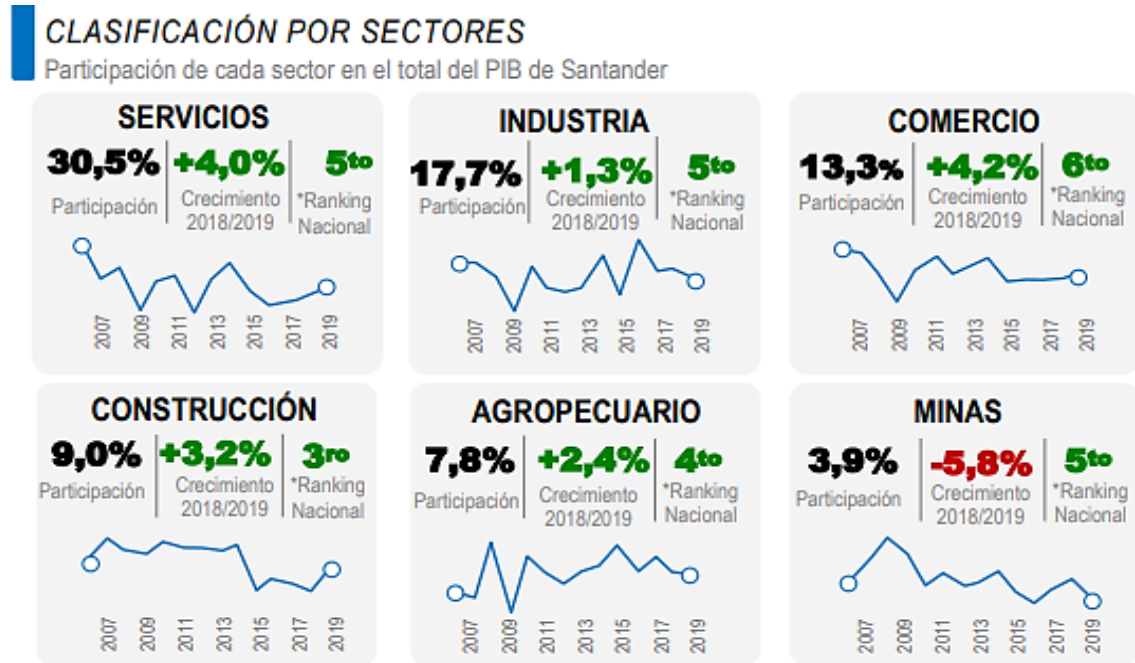
Gráfico 1 Tendencia PIB Santander vs principales ciudades de Colombia



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.

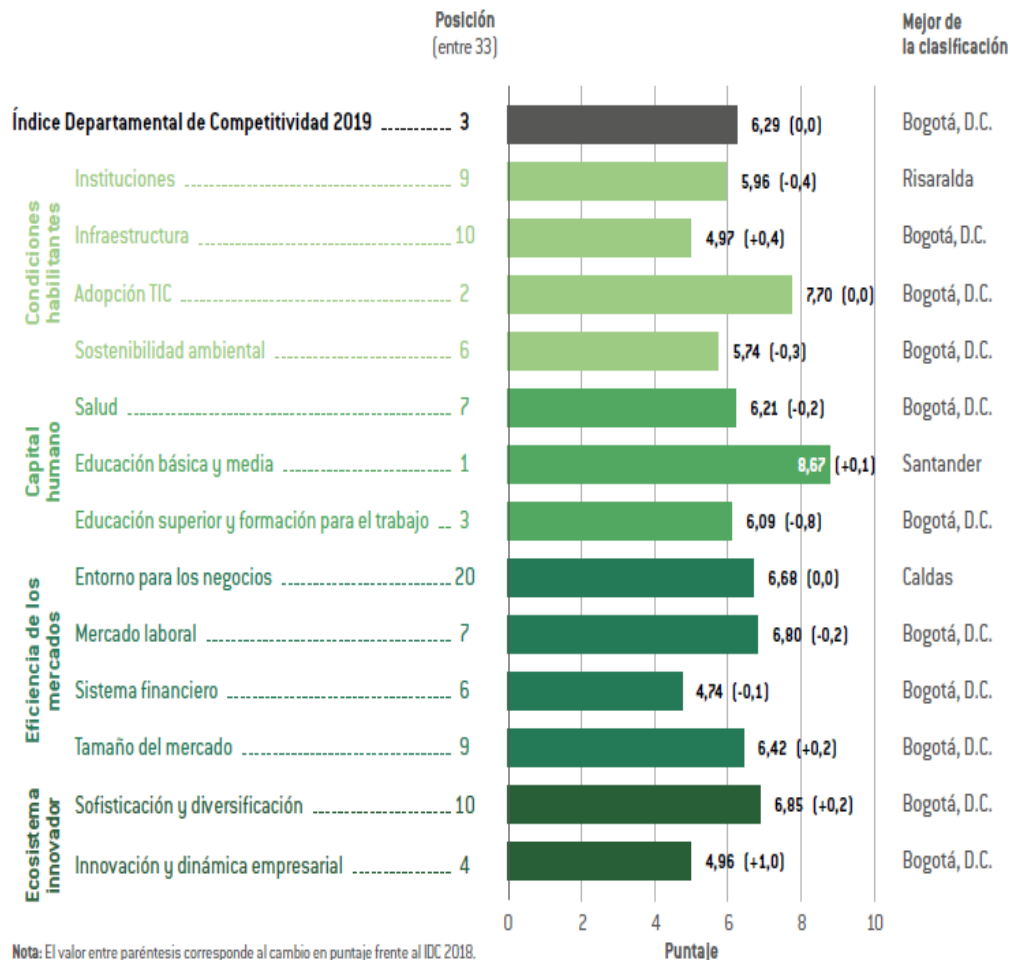
### 1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite)

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

**EVOLUCIÓN POR PILAR 2018-2020**

Posición entre 33 departamentos



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

<b>PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	<b>7,01</b>	<b>3</b>
<b>EDS-1 Cobertura en educación superior</b>	<b>7,21</b>	<b>2</b>
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
<b>EDS-2 Calidad en educación superior</b>	<b>6,17</b>	<b>6</b>
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
<b>EDS-3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano</b>	<b>7,64</b>	<b>6</b>
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

<b>PILAR 9: MERCADO LABORAL</b>	<b>6,63</b>	<b>5</b>
<b>LAB-1 Desempeño del mercado laboral</b>	<b>5,59</b>	<b>10</b>
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
<b>LAB-2 Utilización del talento</b>	<b>7,68</b>	<b>6</b>
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)

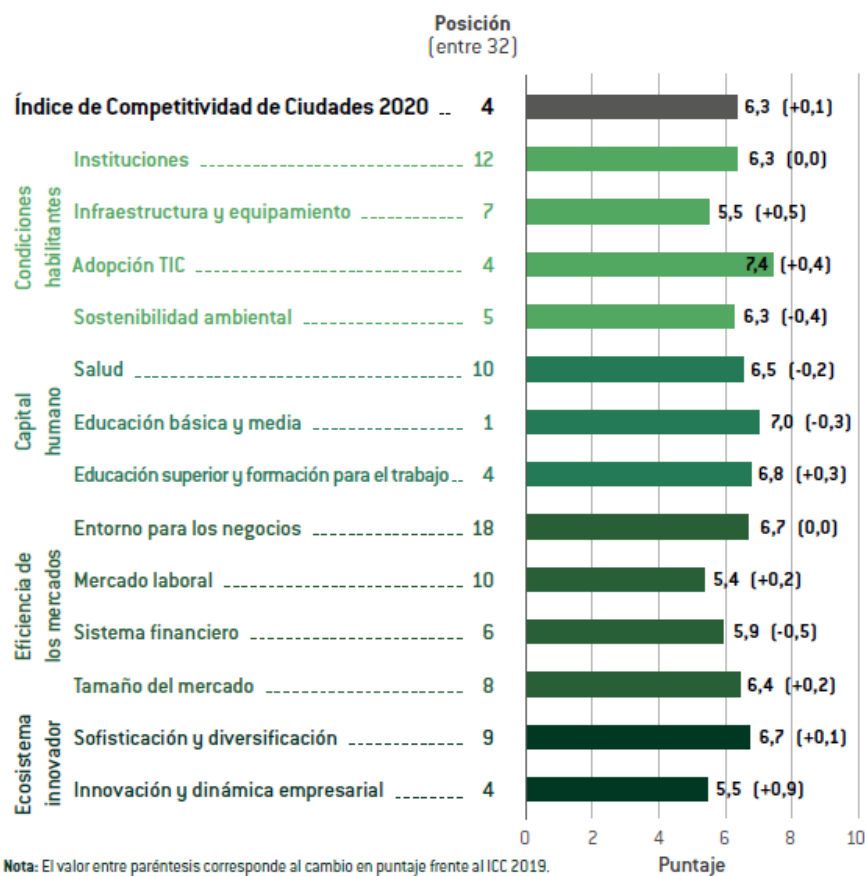
El pilar correspondiente al análisis del mercado laboral presenta un resultado significativo ya que este se ubica en la posición 5 entre 32 convirtiendo al departamento en un territorio de competitividad y oportunidades para el empleo.

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

<b>PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	<b>6,77</b>	<b>4</b>
<b>EDS-1 Cobertura en educación superior</b>	<b>7,15</b>	<b>4</b>
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
<b>EDS-2 Calidad en educación superior</b>	<b>6,52</b>	<b>7</b>
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
<b>EDS-3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano</b>	<b>6,64</b>	<b>6</b>
EDS-3-1 Proporción de estudiantes en IETDH 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.

El municipio de Bucaramanga se ubica en la posición 4 del pilar de Educación Superior y Formación para el Trabajo, siendo uno de sus mejores puntos el tema de la cobertura en educación superior que se ubica en la posición 4.

El municipio de Bucaramanga es de las principales ciudades del país que generan graduados en posgrado ya que esta se ubica en la posición 3 e igualmente tienen una cobertura significativa en lo que respecta a los niveles técnicos y tecnológicos ubicándose en la posición 5.

Por otra parte, se resalta el alto puntaje obtenido en las pruebas saber pro, ubicándose en la posición 3 y que hay un buen manejo por parte de los egresados en el segundo idioma que su ubica en el puesto 5.



### 1.1.3.2. Mercado laboral

Gráfico 9 Pilar de mercado laboral ICC

<b>PILAR 9: MERCADO LABORAL</b>	<b>5,36</b>	<b>10</b>
<b>LAB-1 Desempeño del mercado laboral</b>	<b>5,97</b>	<b>8</b>
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
<b>LAB-2 Utilización del talento</b>	<b>4,75</b>	<b>18</b>
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.

Correspondiente al pilar de Mercado Laboral, el municipio se ubica en posiciones intermedias (10) y se logra evidenciar que se ubica en posiciones críticas referente a desempleo (7), formalidad laboral (11).

Por otra parte, se resalta que es una ciudad inclusiva a pesar de la tasa de desempleo que se pueda presentar en el territorio, ya que la brecha entre hombres y mujeres ya sea en tasa laboral o temas salariales es muy parejo.

### 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 Green Field y alianzas para aumentar la producción de carnes según información del ICA.

- **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.

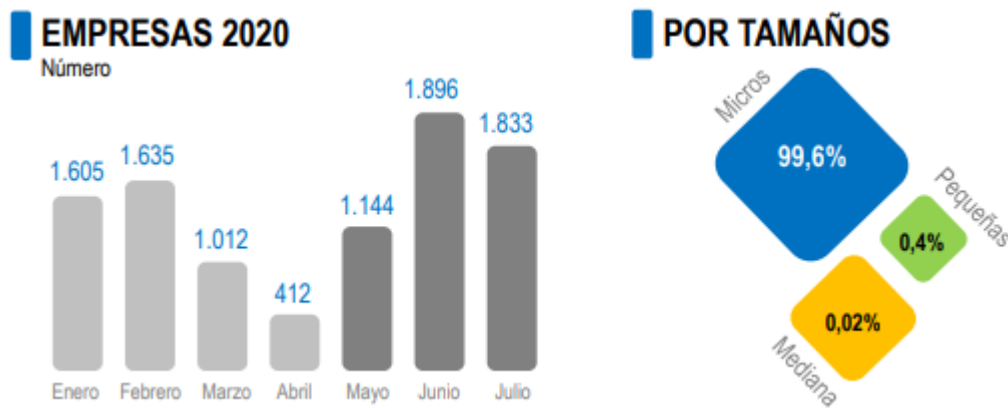
Cabe resaltar, que el departamento enfocado al sector de la medicina y ciencias de la salud, se presentan unas zonas francas de gran interés de estudio como lo son la zona especial: FOSUNAB, Permanente Especial Cardiovascular – Hospital Internacional de Colombia que buscan desarrollar y ofrecer servicios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

### Nuevas Empresas en la Región

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.

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



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.

## Cantidad de proyectos de inversión en el departamento de Santander

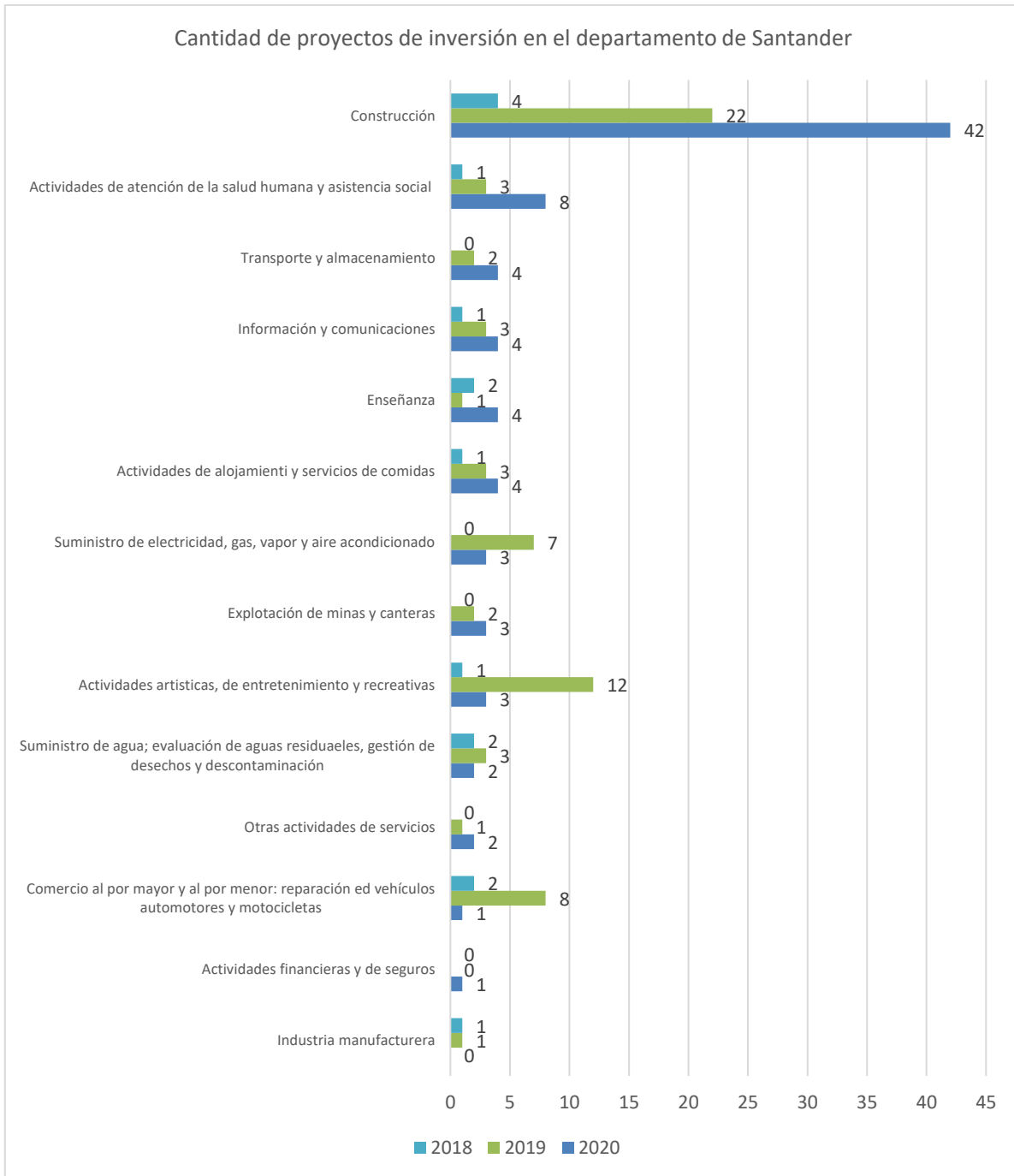
Respecto a la cantidad de proyectos de inversión identificados por el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, en la siguiente gráfica se ilustran la cantidad de proyectos de inversión para el departamento de Santander durante el periodo comprendido entre 2018 y 2020 divididos por sectores de la 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



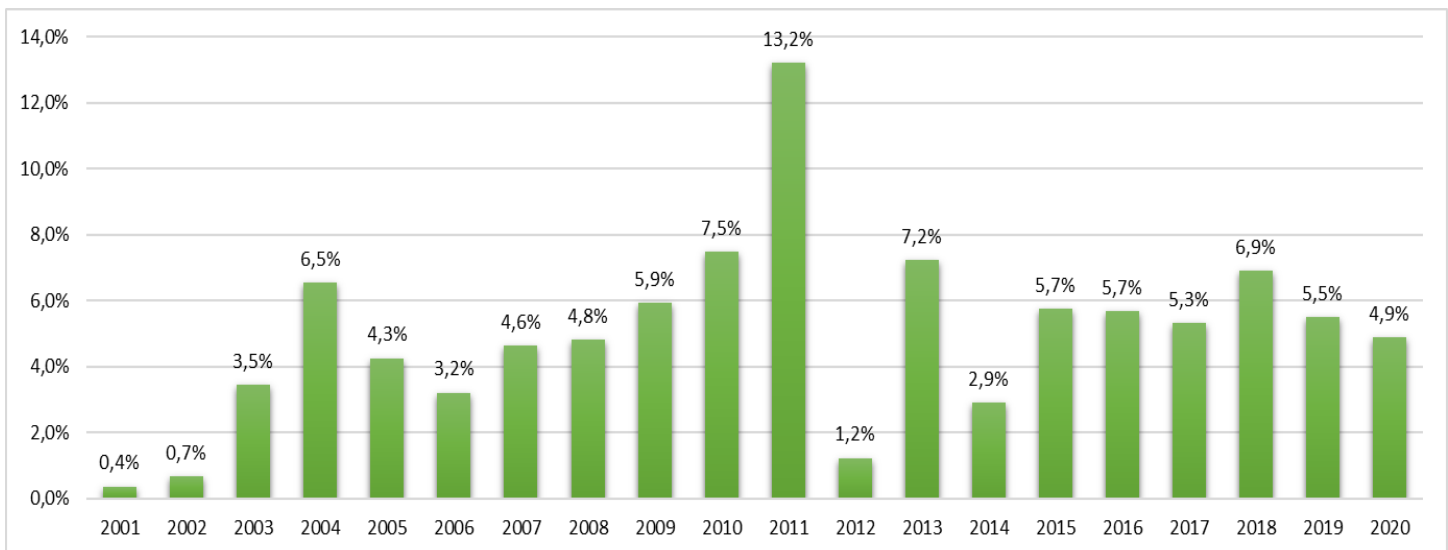
Fuente: Elaboración propia con información del Observatorio Laboral y Ocupacional del Sena. 2020, datos descargados el 08 de diciembre de 2020.

# ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL CAMPUS

## 2.1. Estadísticas generales del programa

### 2.1.1. Egresados por año

Gráfico 12 Egresados programa MVZ por año



Fuente: OPS, corte diciembre 2020

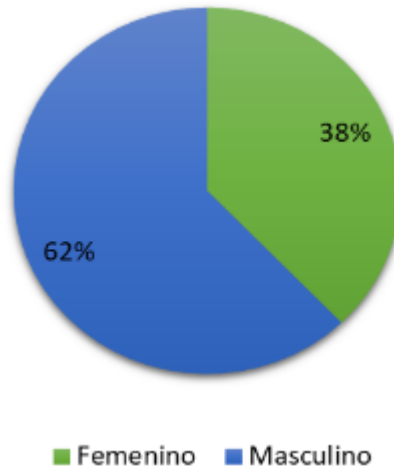
La dinámica del programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia del campus de Bucaramanga presentaba desde el año 2001 hasta el 2011 una tendencia al crecimiento de la cantidad de egresados, pero a partir del 2012, tuvo una reducción significativa y no se logra una lectura clara sobre la tendencia a seguir y mantiene una oscilación entre 5% y 7%.

Lo anterior, se basa en la definición del número de admitidos donde se menciona que el máximo de estudiantes por semestre es de 90 personas por lo que puede verse traducido en la reducción de las cifras más no en la reducción en la cantidad de postulaciones.



### 2.1.2. Egresados por género

Gráfico 13 Egresados del programa MVZ por género

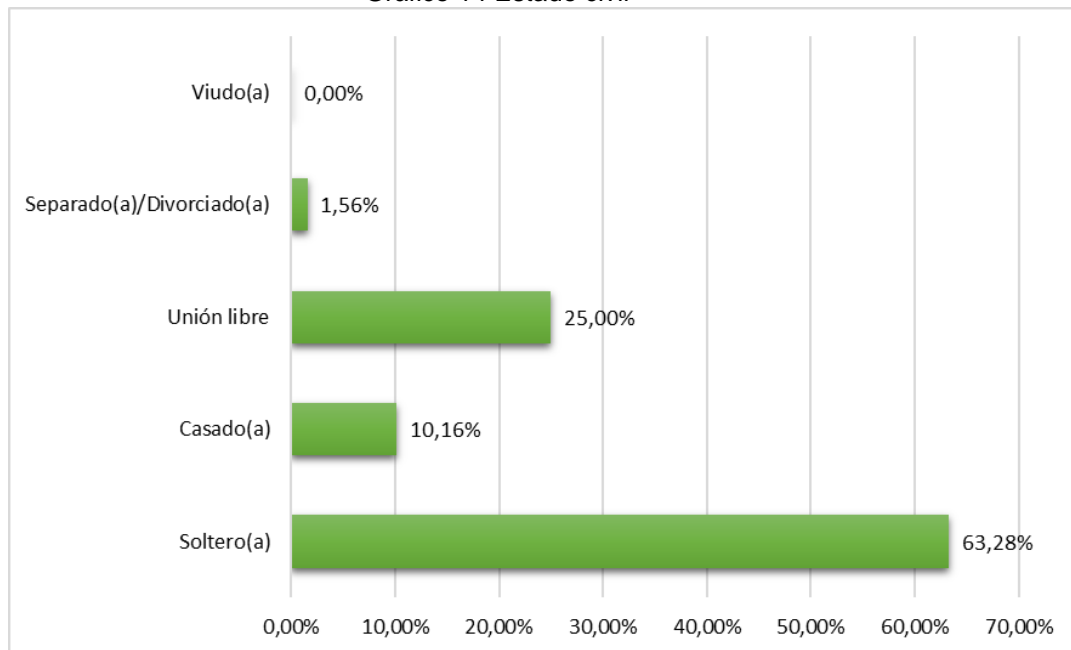


Fuente: OPS, corte diciembre 2020

En otros informes donde se presenta la cantidad de egresados por género a nivel De campus y general de la Universidad, la mayor parte de personas se ubica en el género femenino, para el caso del programa es todo lo contrario, gran parte de los egresados se ubica en el género masculino correspondiente al 62% y el femenino al 38%.

### 2.1.3. Estado civil (P2)

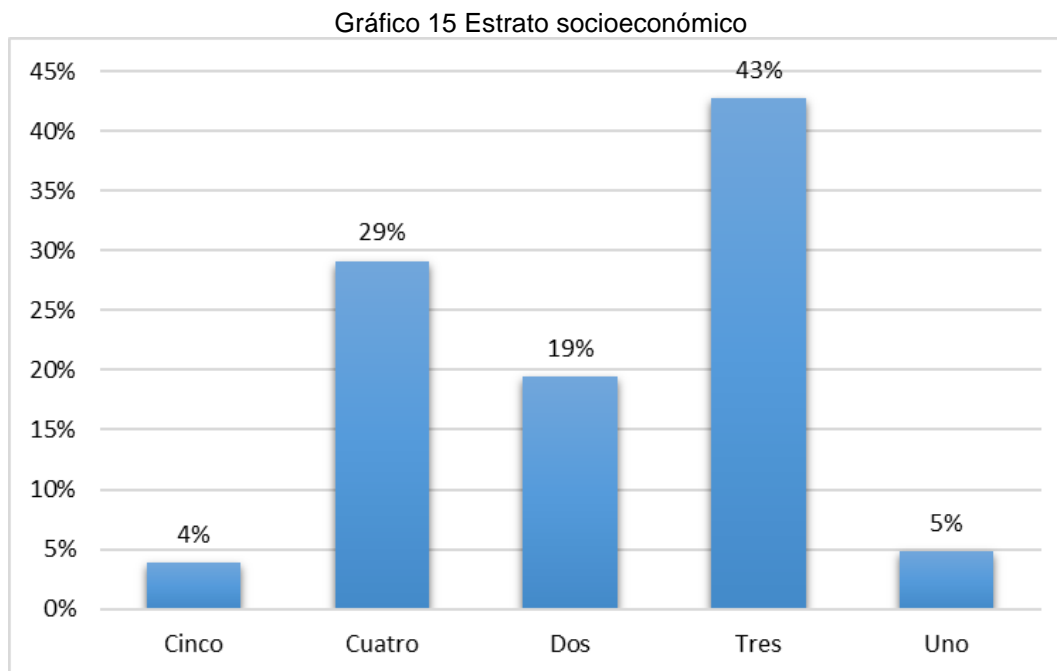
Gráfico 14 Estado civil



Fuente: OLE - encuesta momento 0, corte diciembre 2020.

El estado civil de nuestros egresados del programa MVZ, no tienen una perspectiva o no tienen en sus objetivos de vida el matrimonio, esto debido que el 63% se encuentra soltero y el 25% en unión libre; solo el 10% está casado.

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



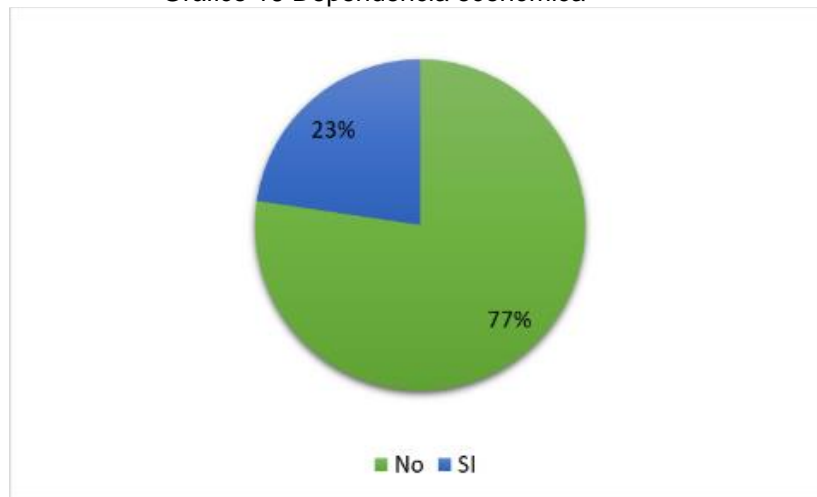
Fuente: OLE - encuesta momento 0, corte diciembre 2020.

Al interior de la Universidad, gran parte de nuestros estudiantes pertenecen a los estratos 2 y 3, pero a lo largo de la formación en el proceso del desempeño del egresado en su vida profesional, se logra un ascenso o mejoramiento en el estado de su condición socioeconómica.

Para lo correspondiente a los egresados del programa de MVZ del campus de Bucaramanga, se evidencia una mejoría, ya que la mayor parte pasa de estar consolidada en estrato 2 y 3 a 3 (43%) y 4 (29%).

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

Gráfico 16 Dependencia económica

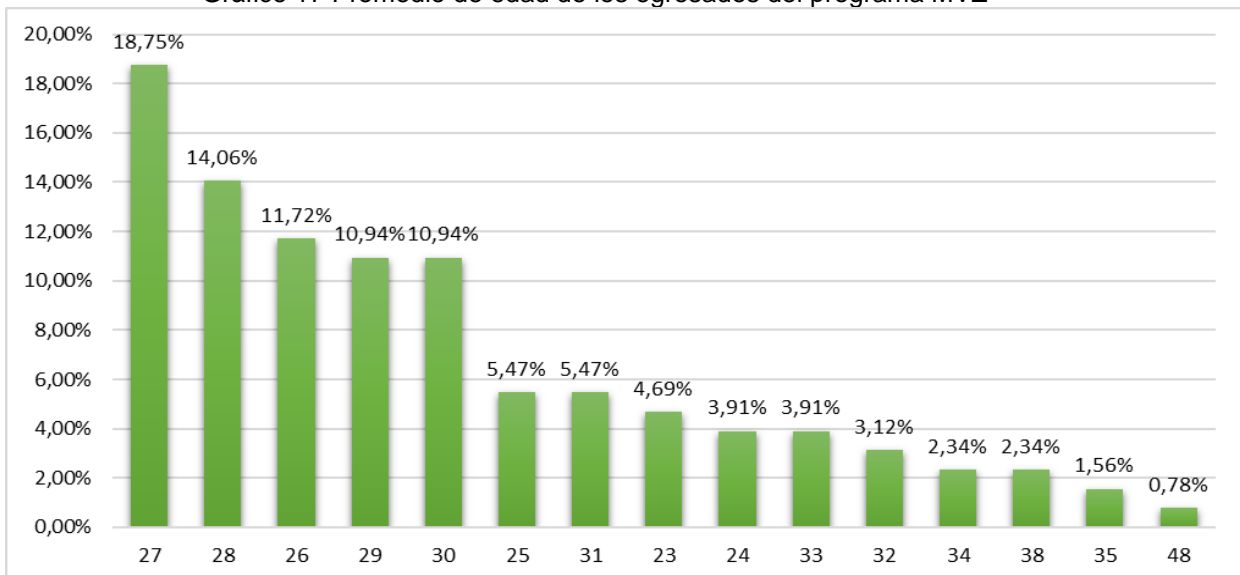


Fuente: Encuesta Momento 0, OLE

Según la información que nos presenta la encuesta Momento 0 del OLE, hay una responsabilidad considerable de los egresados sobre personas que dependen económicamente de ellos; este dato para el programa de MVZ se ubica en un 23%.

### 2.1.6. Promedio de edad (P1)

Gráfico 17 Promedio de edad de los egresados del programa MVZ

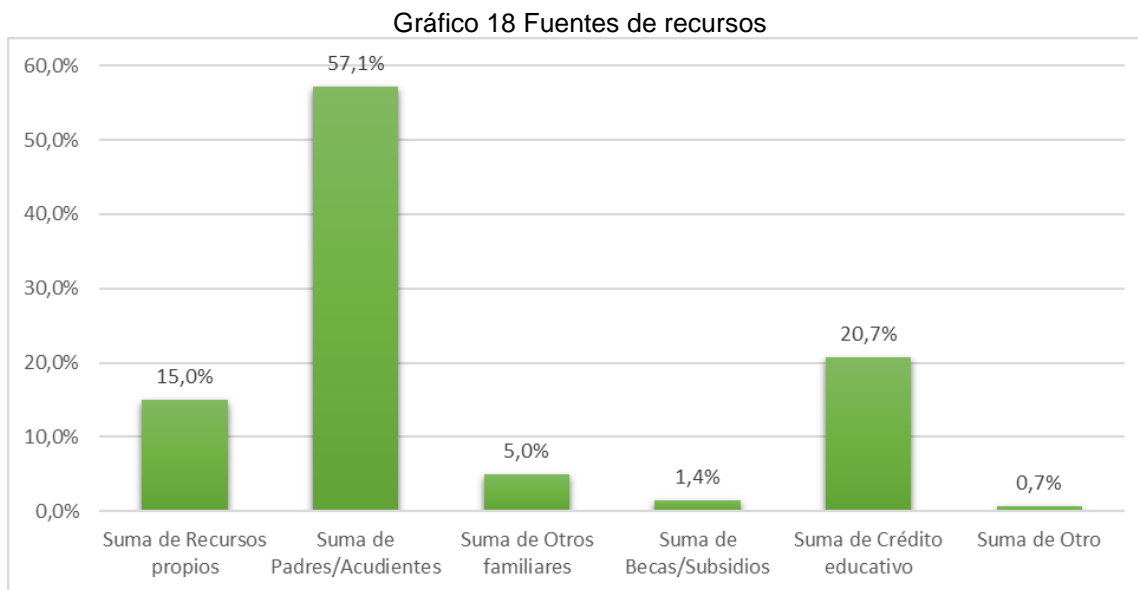


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El promedio de edad de nuestros egresados se ubica en su mayoría entre 20 a 30 años de edad.

Tenemos una población joven en el medio en dicho programa que pueden ser analizados alrededor de la temporalidad en términos de oferta del programa y de la demanda del medio en profesionales de esta rama del conocimiento.

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



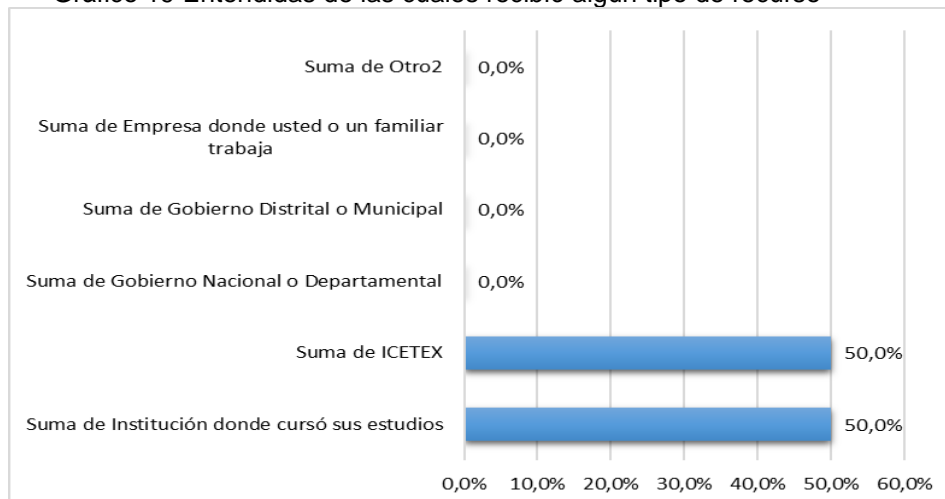
Fuente: Encuesta Momento 0, OLE

Esta gráfica nos permite identificar la fuente de recursos que permitió que nuestros egresados hayan realizados sus estudios.

Gran parte de esos recursos provienen de la suma entre padres y acudientes (57,1%), también vemos un alto porcentaje frente a los créditos educativos (20,7%) que se puede deber en gran medida a que nuestros estudiantes provienen de estratos 1, 2 y 3 con bajos recursos y que deben acudir en gran medida a apoyos de créditos para da continuidad a sus estudios, también se identifica un alto porcentaje en las personas que estudiaron con recursos propios (15%) y que en muchas ocasiones son egresados que debían estudiar y trabajar al tiempo.

**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 Entendidas de las cuales recibió algún tipo de recurso

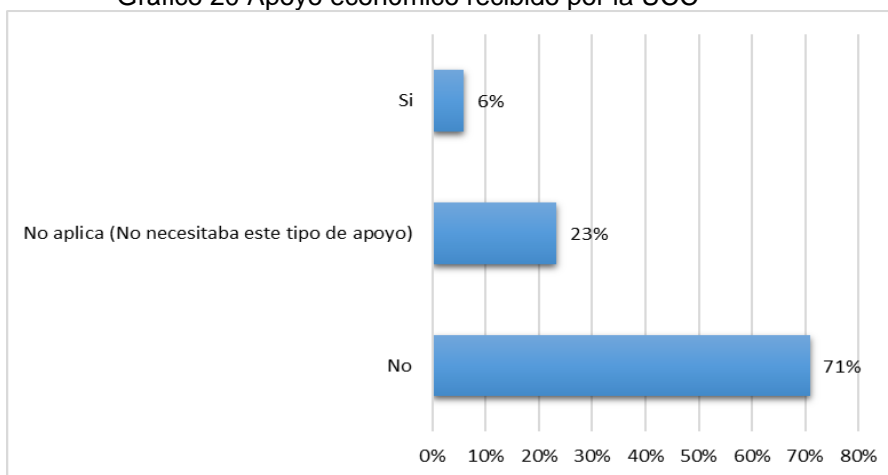


Fuente: Encuesta Momento 0, OLE

De los egresados que requerían becas o créditos para realizar sus estudios, encontramos que gran parte de los recursos provienen del crédito brindado por el ICETEX (50%) y recursos dispuestos por la Universidad (50%) y esto entendiendo que la Universidad Cooperativa de Colombia es gestora de recursos con el objetivo de garantizar la continuidad y terminación de la formación académica como forma de brindar oportunidades a las personas para su desarrollo personal y profesional.

**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 la UCC



Fuente: Encuesta Momento 0, OLE

A pesar de que en la gráfica anterior se evidencia el alto porcentaje de recursos destinados por la Universidad para subsidiar a las personas con dificultades económicas, este dato se queda corto frente al total de población que requiere de dichos apoyos ya que la Universidad desde otros frentes, gestiona recursos para el pago de la matrícula como se evidencia anteriormente.

Solo el 6% logró obtener dichos recursos que permitieron su continuidad en la formación y un 71% no lo logró. Muchos de estos egresados pudieron estar al borde de la deserción por la falta de apoyo económico y es por ello la importancia en la suma de esfuerzos con el fin de gestionar recursos que apoyen a nuestros estudiantes.

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

Gráfico 21 Dedicación mientras estudiaba



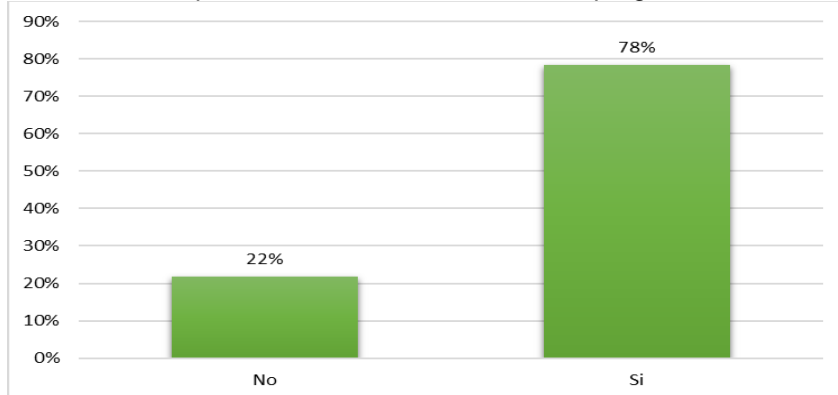
Fuente: Encuesta Momento 0, OLE

Gran parte de nuestros egresados en el momento de su formación, se encontraban laborando en otras empresas que posiblemente eran de un sector diferente, en la mayoría de los casos, al programa de formación.

Sin embargo, también había otros egresados que se encontraban en creación de empresa que en muchos casos son emprendimientos que ayudan al sostenimiento de ellos mismos y sus familias.

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

Gráfico 22 Su emprendimiento se relaciona con su programa de formación



Fuente: Encuesta Momento 0, OLE

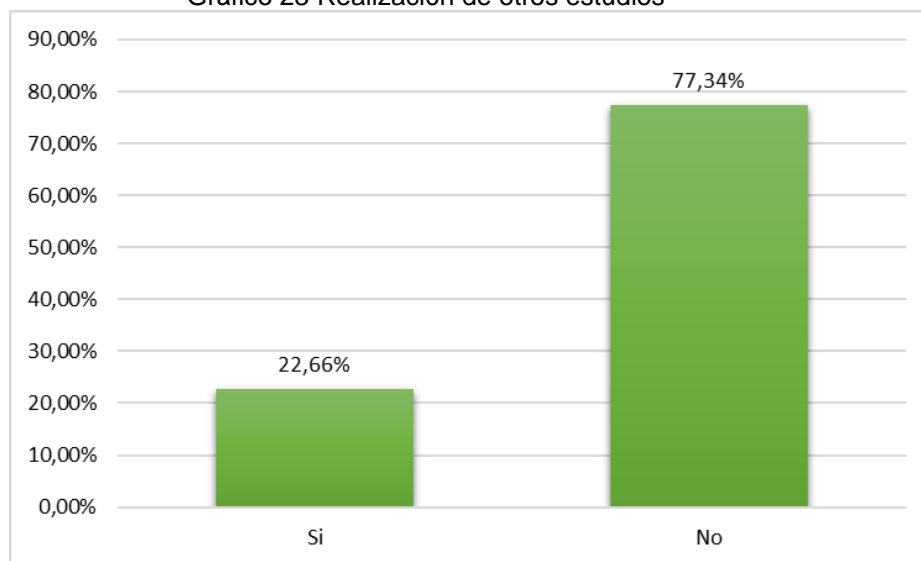
De manera particular, se podría asimilar que la creación de empresas en muchos casos está asociada con pequeños emprendimientos que no van acorde a la formación sino, que este es con el objetivo de buscar recursos para el sostenimiento de su carrera y en sus hogares, pero para este caso, se evidencia que gran parte de las personas que crean empresa está directamente asociada con su proceso formativo.

Esto es relevante en tanto podría ser un medio para crear futuros empleos a sus compañeros y llevar desarrollo a la región.

## 2.2. Aspectos académicos

### 2.2.1. Otros estudios realizados en otras IES (P12)

Gráfico 23 Realización de otros estudios

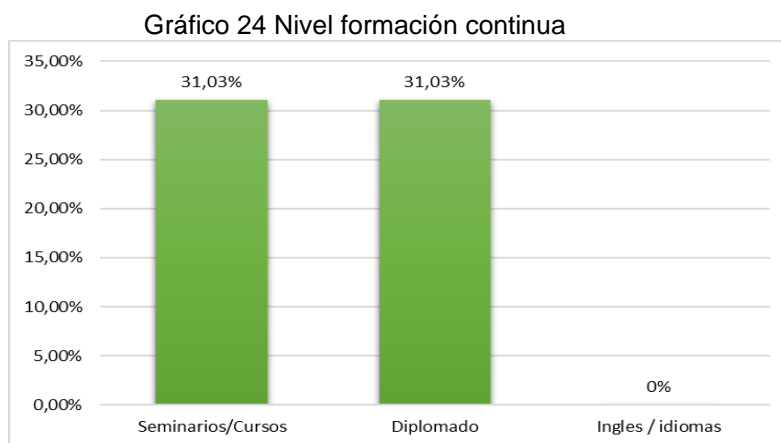


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Gran parte de los egresados no continúa de manera recurrente o inmediata otros estudios a parte del realizado en nuestra Universidad.

Para el programa de MVZ, solo el 22,6% realizaron otros estudios de diferentes niveles de formación y sin estar directamente relacionado con el programa MVZ.

### 2.2.1.1. Educación continua (P14)

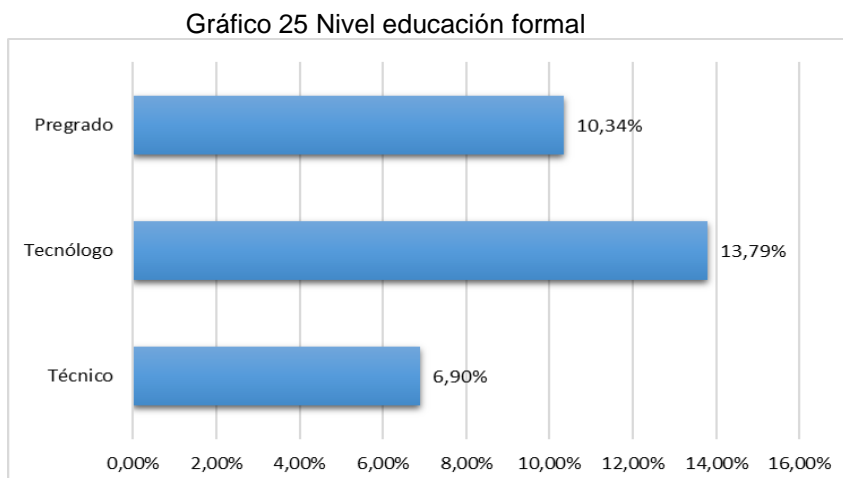


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Los cursos y diplomados en conjunto con las especializaciones, son de los programas que más son demandados por nuestros egresados no solo de MVZ, sino de los programas en general y la Universidad.

Tanto los cursos como los diplomados presentan el mismo porcentaje de participación con un 31%.

### 2.2.1.2. Educación formal (P14)



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

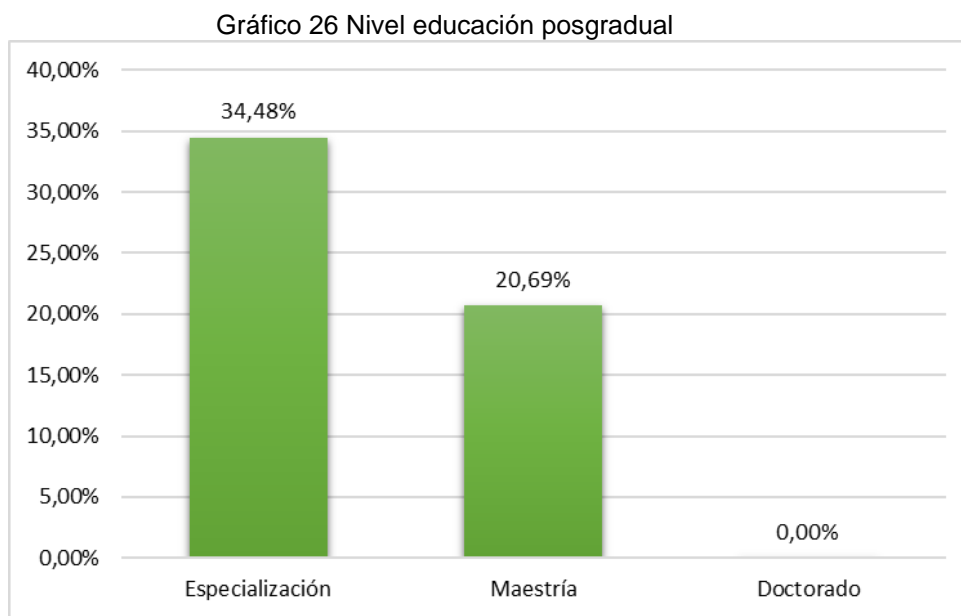
A pesar de que gran parte de nuestros egresados ya poseen un título profesional, muchos



optan por realizar otro programa del mismo nivel e incluso inferior; esto se puede dar en muchos casos, buscando complementar el pregrado de MVZ con otros conocimientos y habilidades.

La opción por la que más optan se ubica en la tecnológica con un 13,7%.

### 2.2.1.3. Educación posgradual (P14)



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

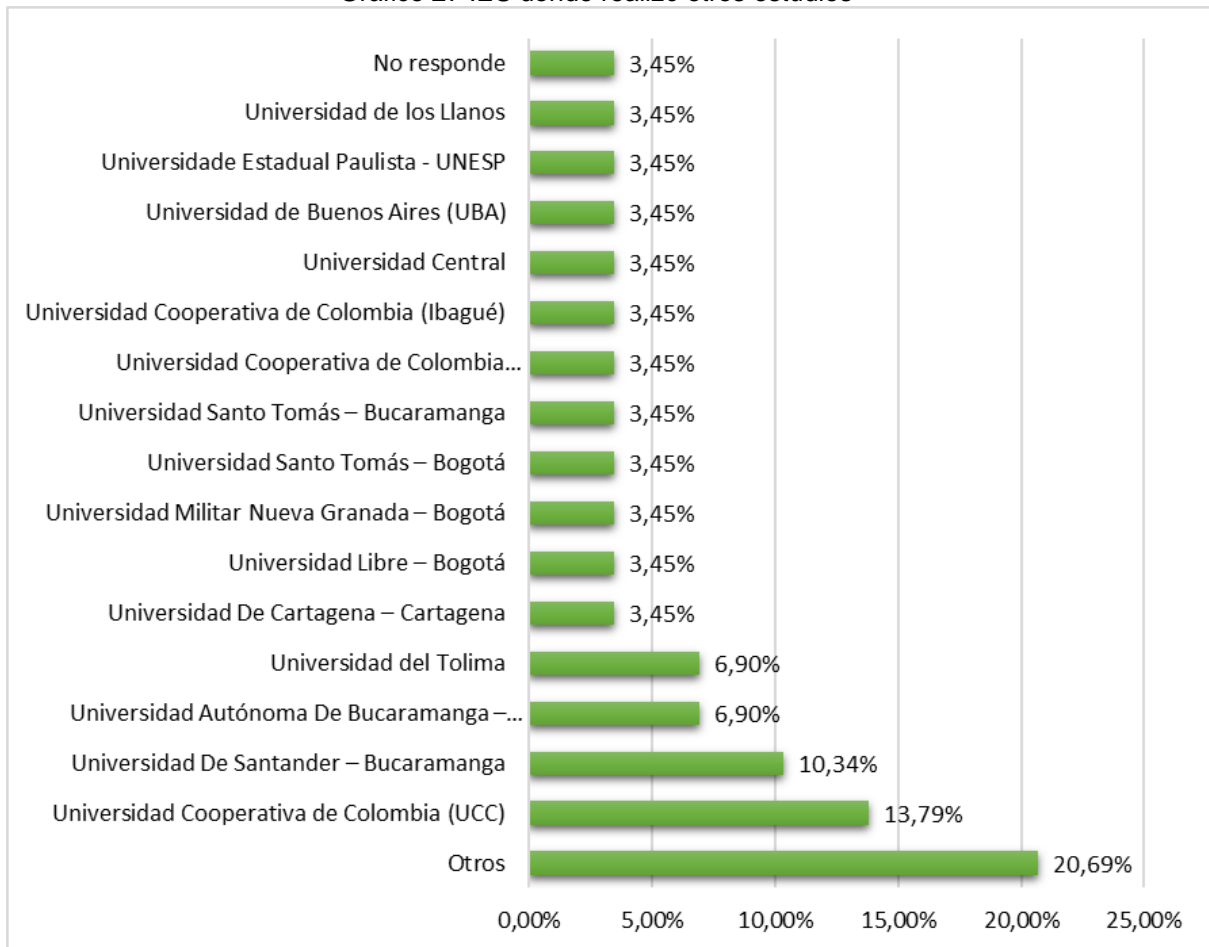
En niveles posgraduales, los programas que más demanda generan por parte de nuestros egresados refiere a la especialización con un 34%.

Teniendo en cuenta que los niveles de mayor demanda estos corresponden a cursos, diplomados y especializaciones; este se debe en gran medida a que los egresados buscan complementar su formación con programas que contribuyan a su ascenso profesional y económico.

Por otra parte, los egresados buscan no ser sobrevalorados con niveles de formación superiores porque pueden considerar que las empresas no tienen la capacidad de pagar por un profesional con tan alto nivel.

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

Gráfico 27 IES donde realizó otros estudios



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

En muchas ocasiones, dentro de los informes generados, hemos encontrado que otros estudios generados los realizan en otras Universidades en su mayoría, para el caso del programa de MVZ, encontramos que gran parte de los egresados continúan su formación en nuestra institución.

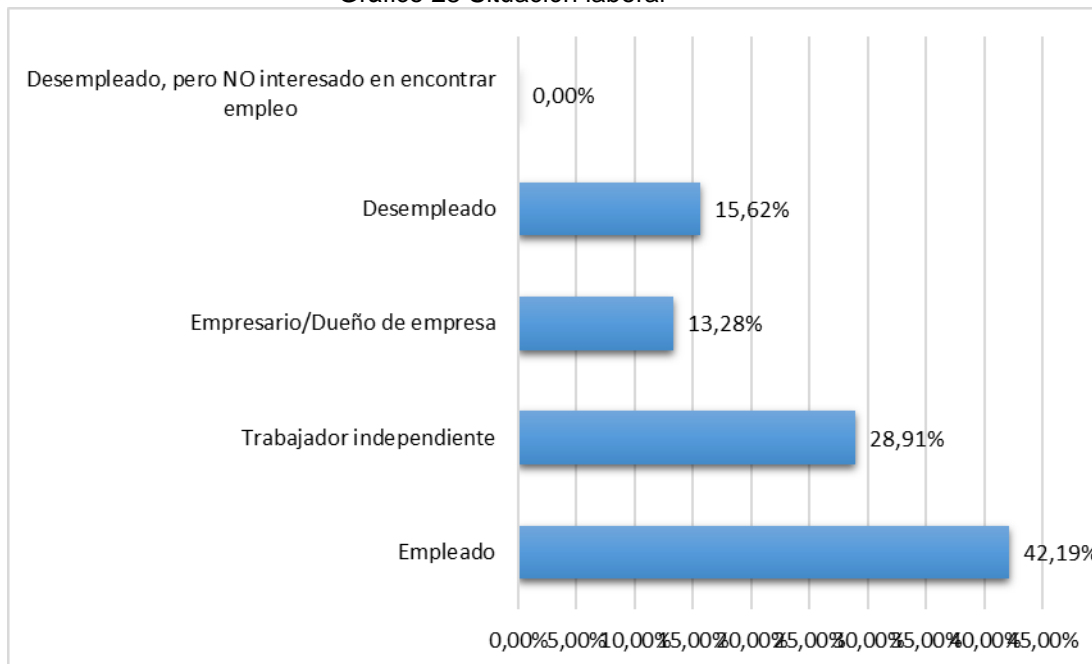
Esto se identifica que el 13,7% lo realizan en nuestra Universidad y la segunda institución preferida para continuar con los estudios es la Universidad de Santander con un 10,3%.

# PRINCIPALES RESULTADOS DEL EIDO 2014-2018

## 3.1. Resultados egresados

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

Gráfico 28 Situación laboral



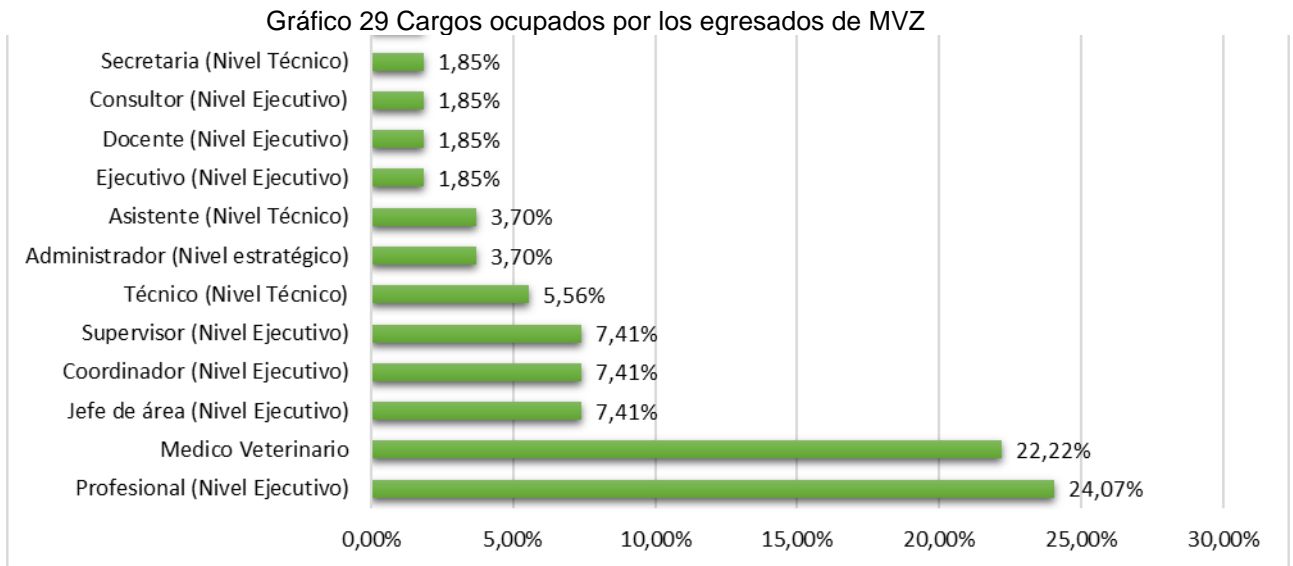
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

De los egresados del programa de MVZ, identificamos que el 85% se encuentran laborando, y este se especifica de la siguiente manera:

- Empleado: 42%
- Independiente: 28,9%
- Dueño de empresa: 13%

Así, la cantidad de egresados que se encuentran desempleados del programa corresponde al 15,6%.

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



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

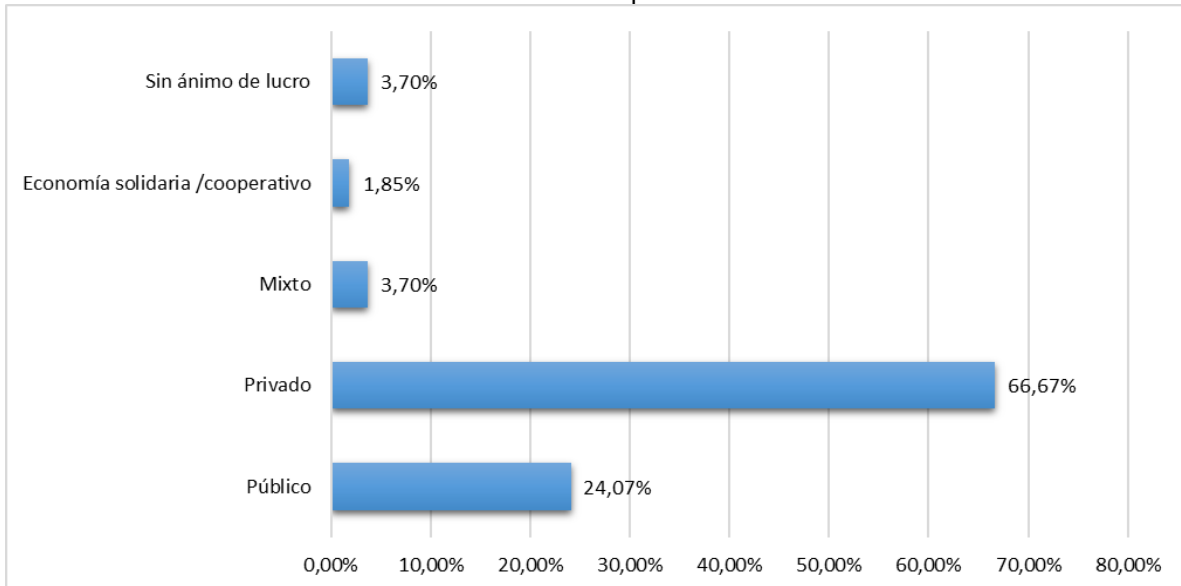
De los egresados que se encuentran empleados, encontramos los diversos cargos en los que se están desempeñando actualmente.

Los principales cargos se ubican en profesional con un 24% y Médico Veterinario en un 22%. Los demás cargos, corresponden en su mayoría a niveles ejecutivos que, en gran parte de ejercicio, corresponde a puestos administrativos.

Estos cargos corresponden al nombre contractual definido en la empresa más no por el nivel de formación, es decir, el egresado de Medicina Veterinaria y Zootecnia es un nivel profesional, pero por la diversidad empresarial, en algunos campos o áreas lo determinan como profesional.

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

Gráfico 30 Sector de la empresa donde laboran



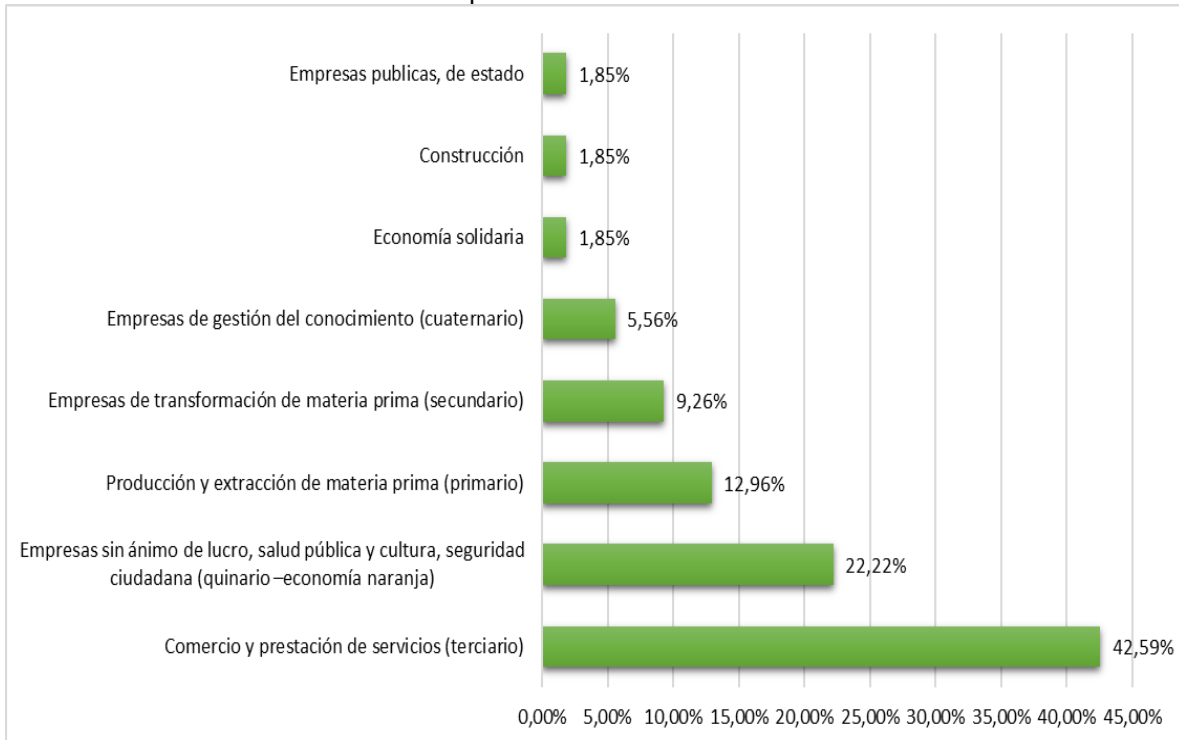
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Gran parte de nuestros egresados están ubicados en empresas de carácter privado, este corresponde al 66% del total y el carácter que le sigue es el sector público con un 24%.

Para el sector de la economía solidaria, encontramos que el 1,85% de los egresados se desempeñan en actividades dentro de este sector.

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

Gráfico 31 Sector por actividad económica donde laboran



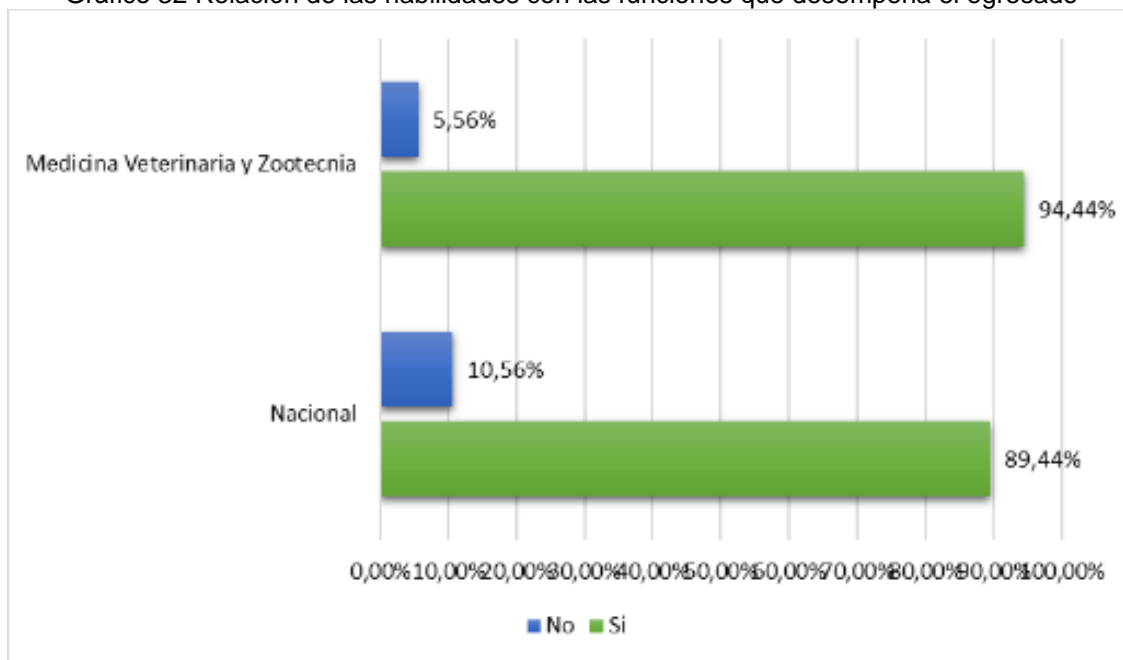
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Más allá del sector en términos del carácter de la empresa, queremos profundizar sobre la actividad específica que realiza la institución.

Lo que podemos evidenciar es que gran parte de los egresados está en sectores con actividades de comercio y prestación de servicios (42%), le sigue empresas sin ánimo de lucro, salud pública y cultural y seguridad ciudadana (22%) y el tercero con más egresados corresponde a producción y extracción de materia prima (12%).

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

Gráfico 32 Relación de las habilidades con las funciones que desempeña el egresado



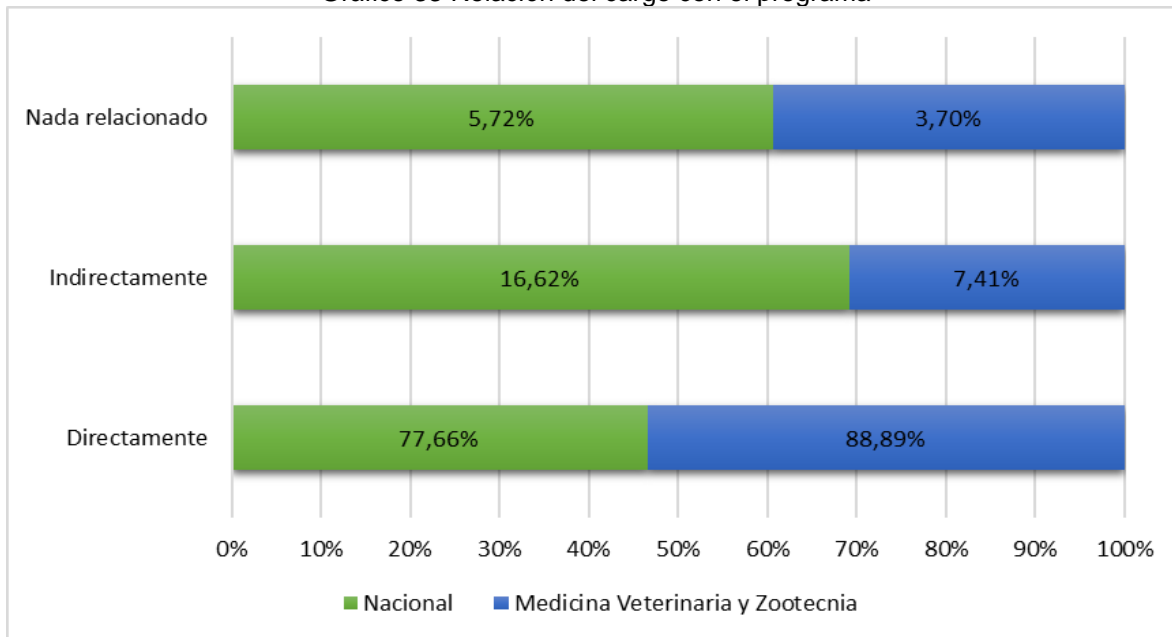
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

La formación tiene como objetivo lograr que los conocimientos adquiridos se pongan en práctica con el fin de aportar al mejoramiento de la sociedad y la solución de problemas.

Dentro de los resultados en el programa MVZ, encontramos que el 94% de los egresados considera que las habilidades adquiridas, tienen relación con las actividades que desempeñan, esto quiere decir que están poniendo en práctica las habilidades adquiridas a lo largo de su formación.

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

Gráfico 33 Relación del cargo con el programa



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

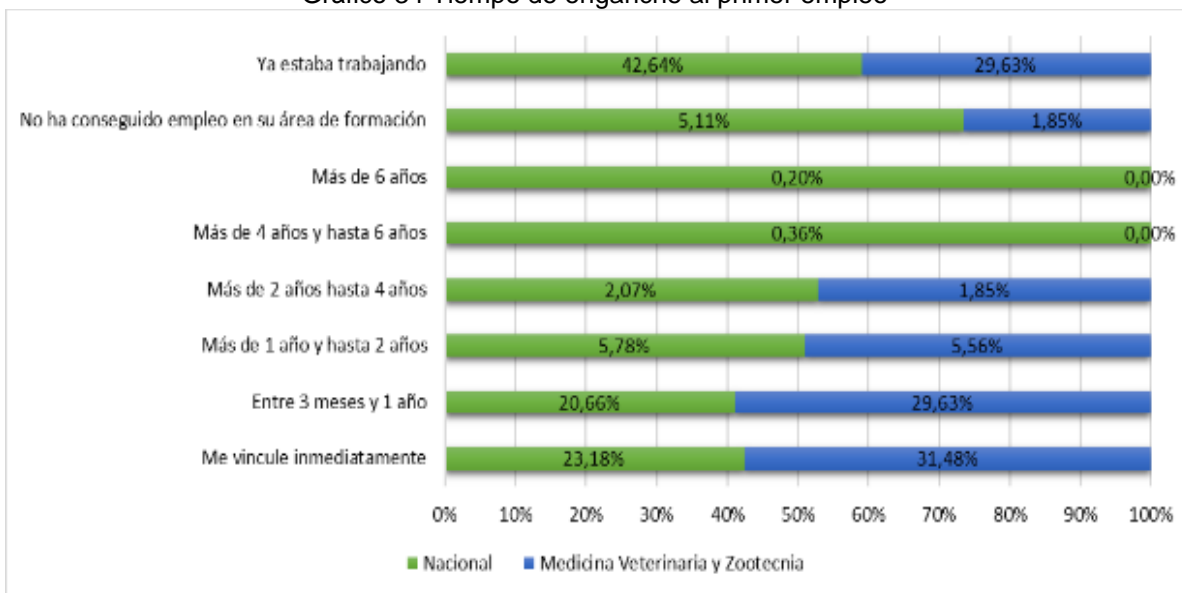
Aparte de la relación de las habilidades, buscamos identificar que el cargo que desempeñan también esté relacionado con el programa de formación.

Encontramos que gran parte de los egresados, indica que el programa está directamente relacionado (88%) y hay otros que definen que está indirectamente relacionada (7%) aunque este, se puede dar en muchas ocasiones, debido al ascenso a niveles estratégicos y la realización de funciones más administrativas.



### 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 al primer empleo



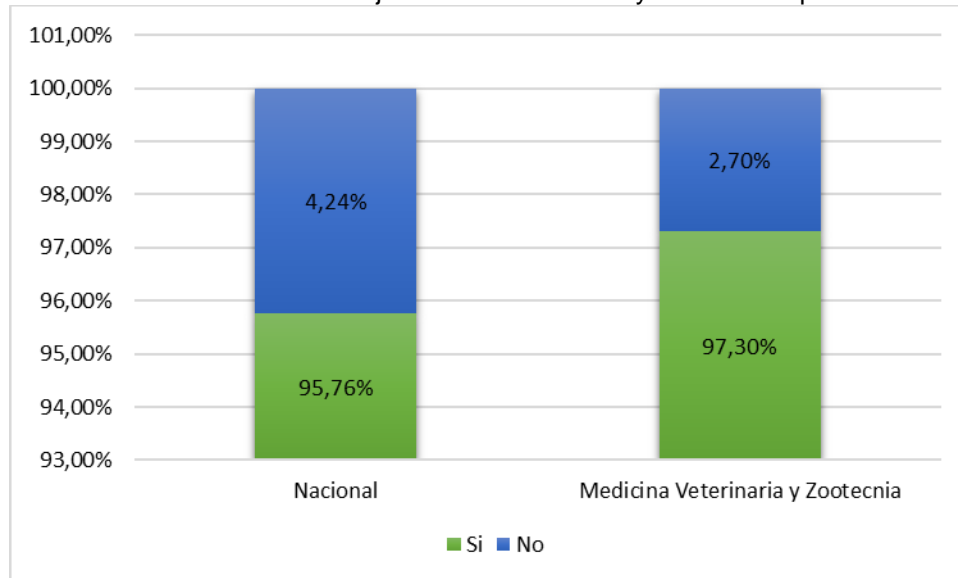
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Garantizar la inserción laboral de nuestros egresados, es importante ser una institución que genere valor agregado en sus profesionales en tanto la Universidad brinda las plataformas y orientaciones necesarias para la inserción laboral.

Frente a lo que respecta del programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia, encontramos que un porcentaje considerable ya se encontraba trabajando (29%), quienes terminaron su práctica y lograron vincularse inmediatamente corresponde al 31% y un porcentaje significativo logró vincularse entre el 3 mes después de graduado y el primer año (29%).

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

Gráfico 35 Contribución del trabajo actual al desarrollo y crecimiento personal



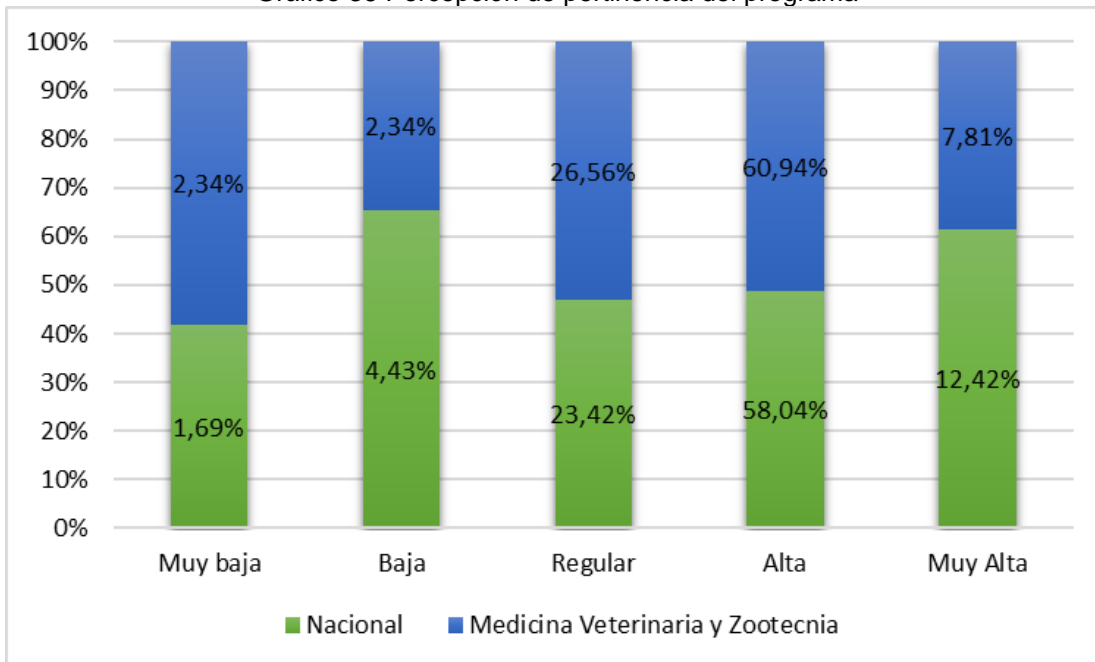
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

No solo la formación puede ser un medio para el desarrollo personal y profesional, sino también, que el medio laboral permite que este desarrollo se complemente y se dé en su totalidad.

En el desarrollo del EIDO, se pregunta a los egresados si su trabajo contribuye a este desarrollo y crecimiento y encontramos que el 97% da una respuesta afirmativa y deja entredicho que nuestros egresados puedan avanzar y crecer profesional y personalmente.

### 3.1.9. Pertinencia del programa (S5)

Gráfico 36 Percepción de pertinencia del programa



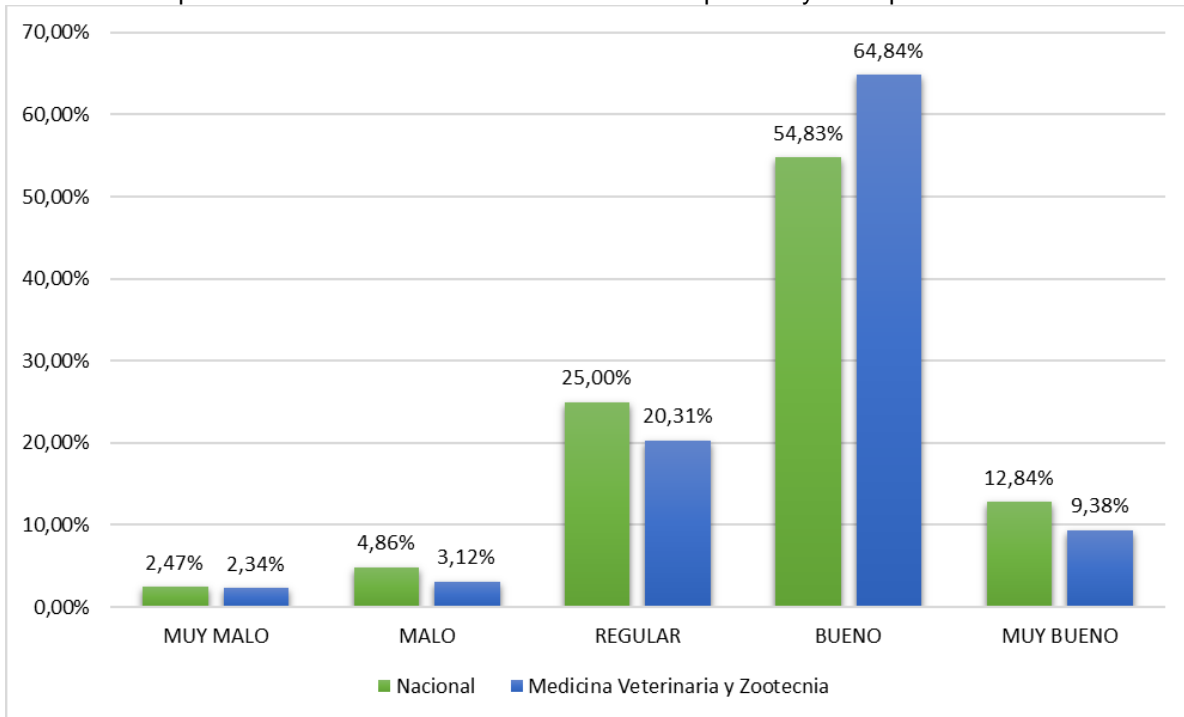
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Buscamos que la Universidad genere programas pertinentes para el medio, es decir, que esta se ajuste a las necesidades y demandas del medio empresarial y social.

El 70% de los egresados da una respuesta positiva, sin embargo, identificamos que el 23% dice que la pertinencia es regular. En este punto, es importante revisar de la mano con el medio si los conocimientos impartidos son realmente los requeridos por ellos.

### 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 para mayores oportunidades laborales



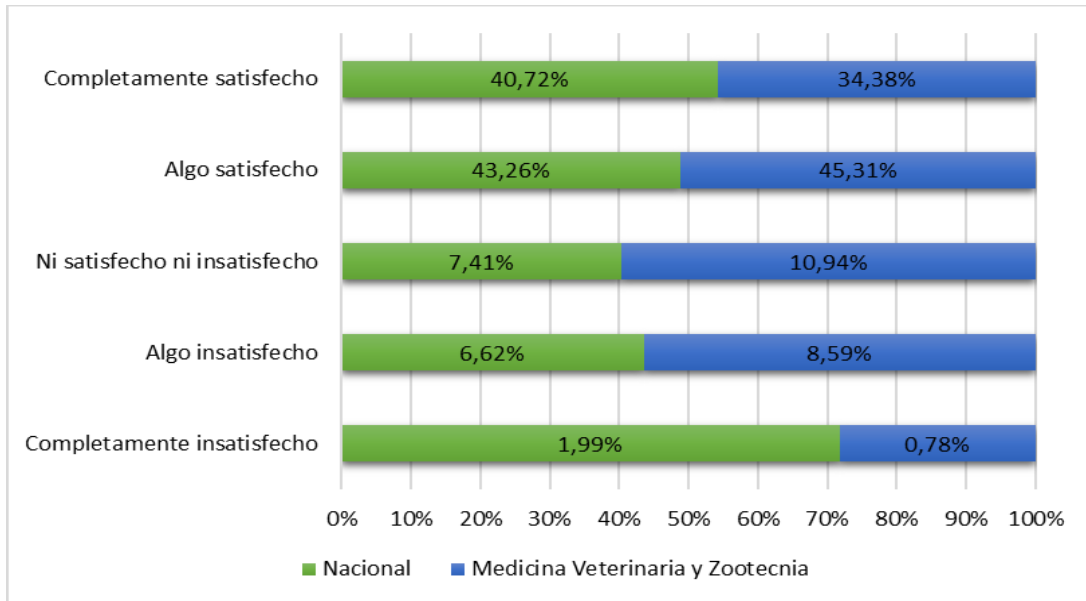
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Entendiendo que la Universidad Cooperativa de Colombia hace parte de la economía solidaria, estamos en la necesidad de formar a nuestros estudiantes en este tema.

Al implementar el EIDO, quisimos identificar si estos conocimientos en economía solidaria aportan a la apertura de nuevas oportunidades laborales. Encontramos que el 74% de los egresados da una respuesta positiva y el 20% una respuesta regular, es decir, que no tienen gran impacto esta formación para la apertura de mayores oportunidades laborales.

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

Gráfico 38 Nivel de satisfacción con la calidad de la formación recibida



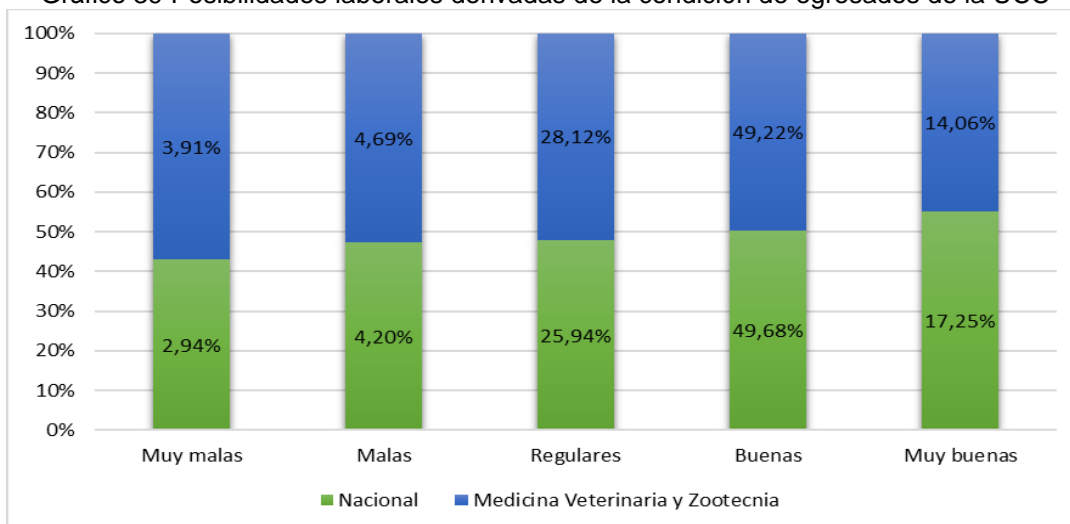
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Aproximadamente el 80% de los egresados del programa MVZ, tienen un nivel alto de satisfacción sobre la calidad de la formación recibida en la Universidad Cooperativa de Colombia.

Hay un 10% el cual se encuentra en un punto intermedio, ni satisfecho ni insatisfecho y aproximadamente un 10% que presenta una condición negativa, es decir, insatisfecho y allí la importancia de generar espacios de conversación con el objetivo de identificar los puntos de mejora.

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

Gráfico 39 Posibilidades laborales derivadas de la condición de egresados de la UCC



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

El 63% de los egresados considera que las posibilidades laborales a partir de la condición de graduado de nuestra Universidad son buenas, sin embargo, identificamos que hay un porcentaje alto sobre la respuesta regular con un 28%.

Es importante generar espacios que permitan visualizar la Universidad en el medio y que se creen espacios de comunicación y confianza con los empresarios a fin de que puedan ver que nuestros egresados son profesionales de alta calidad.

### 3.1.13. Movilidad socioeconómica de los egresados

La universidad Cooperativa de Colombia está generando Movilidad Social principalmente en los estratos sociales 1, 2 y 3. El 28% de los egresados del campus **Bucaramanga** han ascendido socialmente, es decir, que han logrado mejorar su calidad de vida en términos de estratificación.

Tabla 7: Matriz de transición o de movilidad social, egresados campus Bucaramanga.

		ACTUAL						
		Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	Fuera del país	Total
AL INGRESAR	Estrato 1	37,5%	29,2%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	79,2%
	Estrato 2		34,8%	12,4%	1,1%	0,0%	1,1%	49,4%
	Estrato 3			19,8%	1,8%	0,5%	1,4%	23,5%
	Estrato 4				4,5%	0,0%	4,5%	8,9%
	Estrato 5					0,0%	25,0%	25,0%
	Estrato 6						0,0%	0,0%

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

### 3.1.14. Tasa interna de retorno – TIR

La Tasa Interna de Retorno o TIR nos permite saber si es viable invertir en un determinado proyecto, considerando otras opciones de inversión de menor riesgo. En este caso la TIR es un porcentaje que mide la viabilidad de la inversión en educación por parte de los egresados del programa, determinando la diferencia entre los ingresos y egresos generados por la inversión, proyectados a cinco años y traídos a valor presente

A nivel nacional se observa, en promedio, una TIR del 16,7%, dado que la gran mayoría de los programas se encuentran dentro del rango del 15% y 20% de rentabilidad, lo que representa una ganancia significativa de la inversión en su formación profesional y la cual se convertirá a una ganancia óptima al contemplar más años, ya que es de esperarse que la experiencia profesional y demás factores como el académico aporten a la evolución de los ingresos a través del tiempo.

Tabla 8: Tasa Interna de Retorno (TIR) de los egresados UCC

<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>

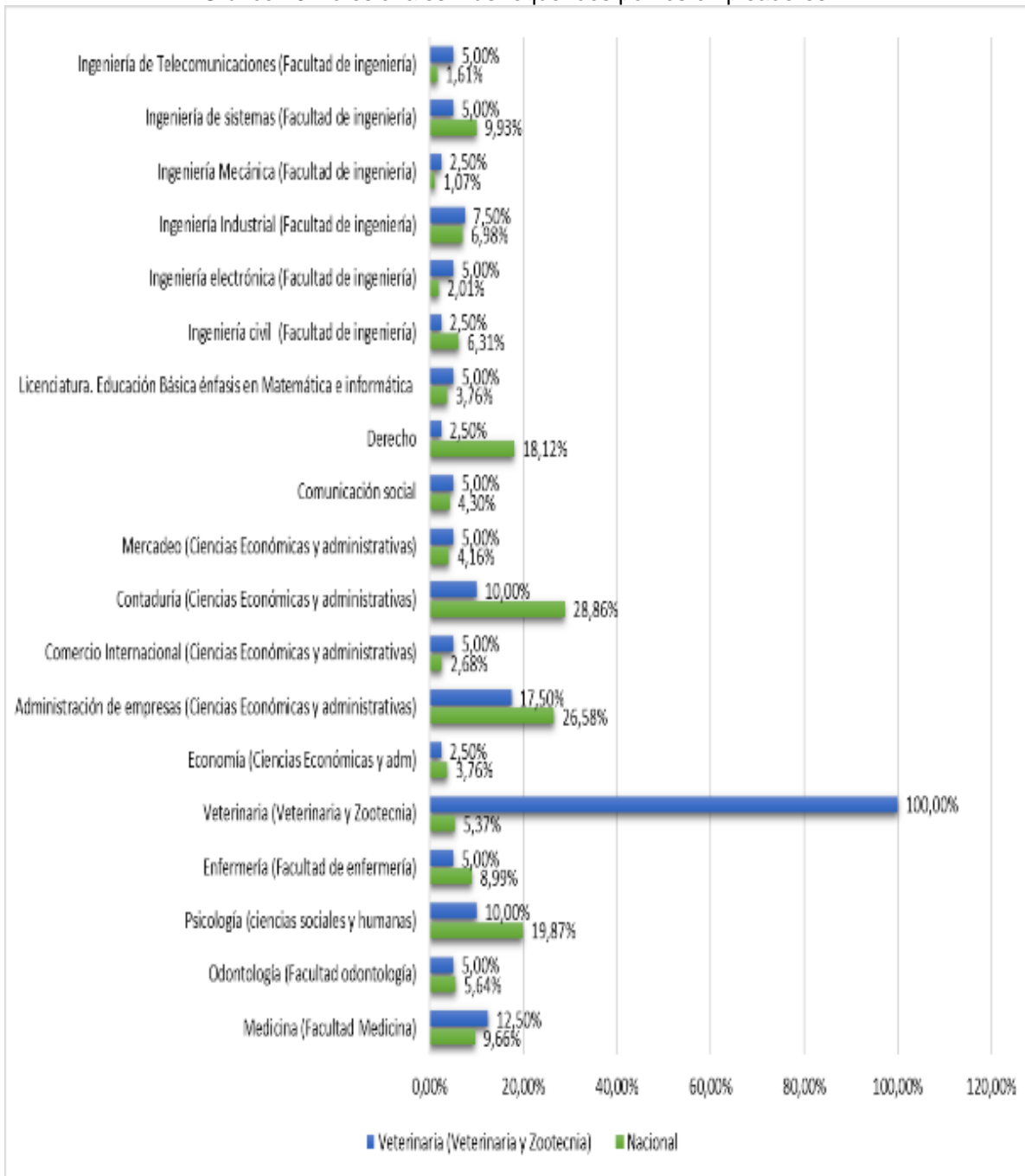
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020



### 3.2. Resultados empleadores

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

Gráfico 40 Profesionales más requeridos por los empleadores



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

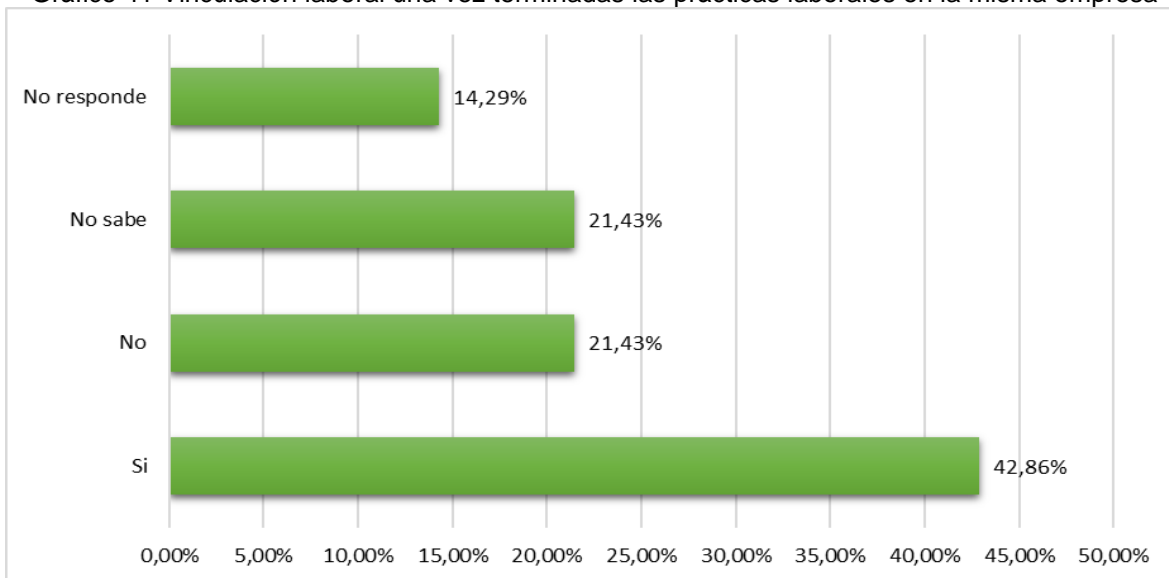
Las empresas en las que se ubican nuestros egresados, presentan mayor demanda de egresados de MVZ siendo muy evidente en tanto dicho análisis está enfocado en el programa en mención, sin embargo, también presenta demanda en otros programas los cuales la Universidad podría estudiar la posibilidad de cubrir dichas demandas.

De los programas que más se identifican se encuentra Administración de Empresas con 17% y Contaduría con 10%.

Esta información permite desde las estrategias del campus, identificar aquellos programas de formación que también son requeridos por el empleador o las empresas donde laboral los egresados de Medicina Veterinaria y Egresados.

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

Gráfico 41 Vinculación laboral una vez terminadas las prácticas laborales en la misma empresa

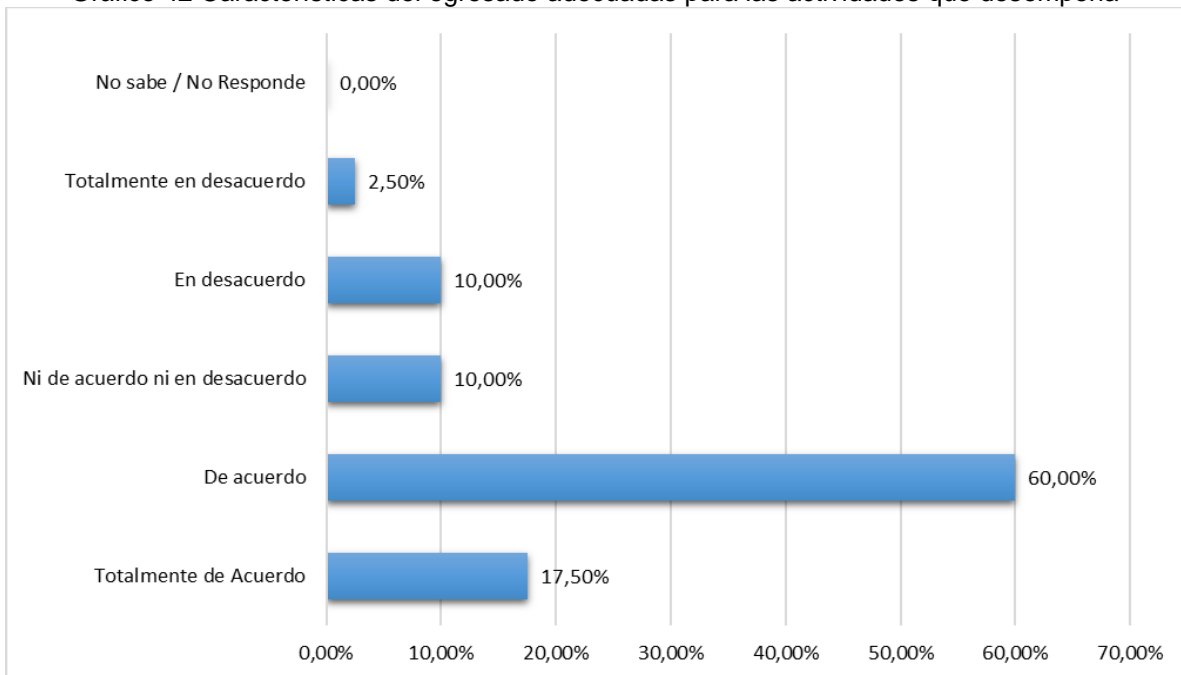


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Se logra que gran parte de nuestros egresados (42%) queden vinculados en las empresas donde realizan sus prácticas profesionales y esto demuestra la confianza creada por la Universidad hacia los empleadores como formadora de profesionales capaces.

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

Gráfico 42 Características del egresado adecuadas para las actividades que desempeña



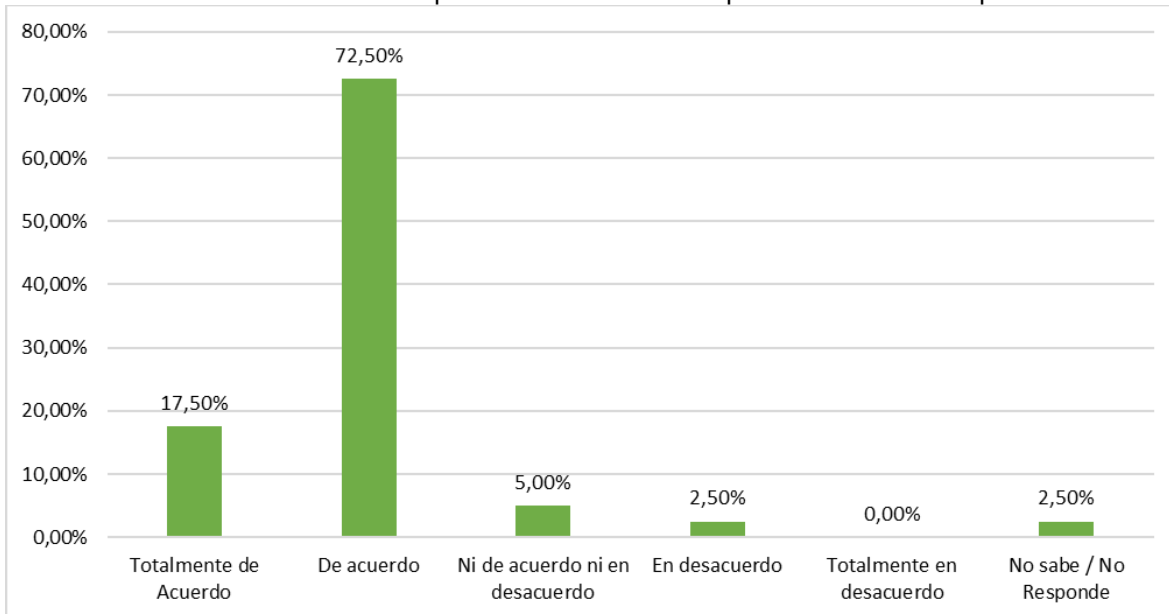
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

También es importante identificar el grado de satisfacción de los empleadores con el desempeño de los egresados. Les preguntamos si el egresado reúne las características adecuadas para desempeñar sus funciones.

El 77% de los empleadores dan una respuesta positiva y el 10% en un punto neutro; el 12,5% da una respuesta negativa y es allí donde se debe poner mayor interés y cuidado en tanto los espacios de diálogos son importantes para realizar las actualizaciones necesarias a los programas con el fin de satisfacer los requerimientos del medio.

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

Gráfico 43 La formación permite satisfacer los requerimientos de la empresa



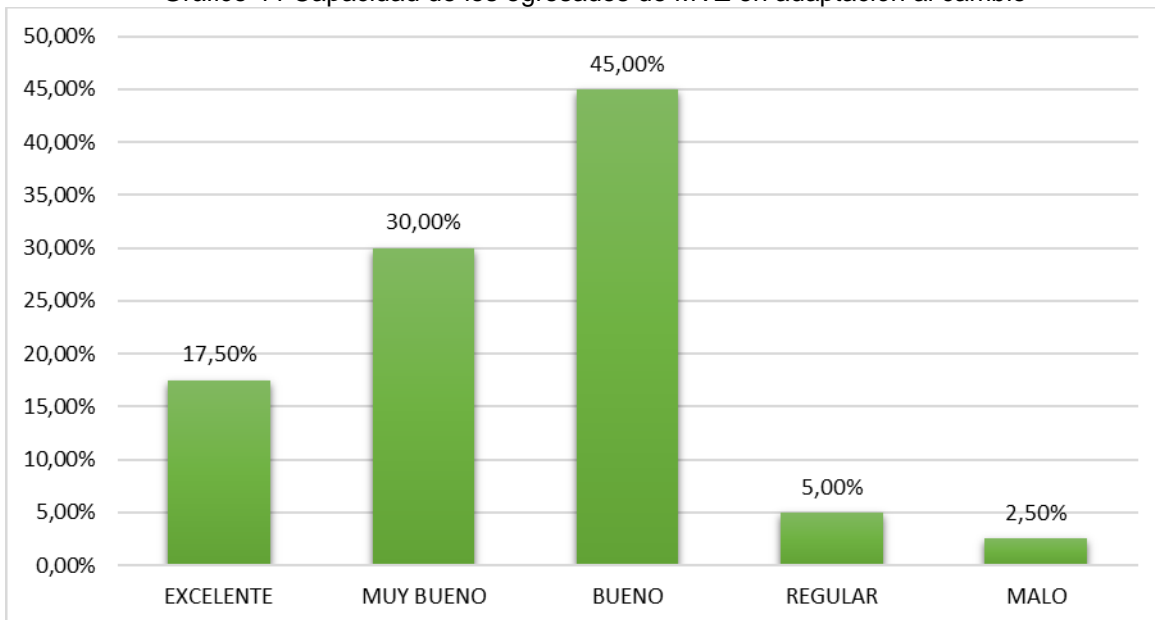
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Como se menciona en la gráfica anterior, los programas buscan satisfacer las necesidades o demandas del medio que estas pueden estar asociadas directamente con los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación o con la habilidad del egresado en adaptarse a las necesidades y demandas de los empleadores.

Es por ello, que aquí identificamos un porcentaje más positivo comparado con la gráfica anterior; el porcentaje de respuesta positiva se ubica en un 90% mientras la respuesta negativa en un 5%, siendo mucho menor la perspectiva de desfavorabilidad del programa en el medio a diferencia de la gráfica anterior.

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

Gráfico 44 Capacidad de los egresados de MVZ en adaptación al cambio



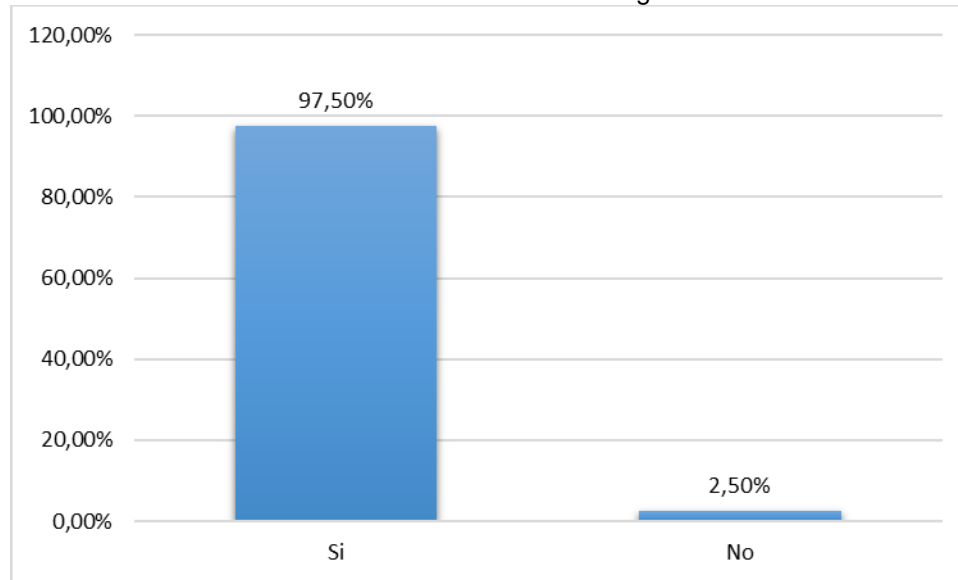
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

En la misma línea de las dos gráficas anteriores, la gráfica en mención nos permite evidenciar cómo existe la posibilidad de que los porcentajes cada vez se vean más positivos a causa de la capacidad de los egresados de adaptarse a los cambios o a los requerimientos de la empresa.

El porcentaje de respuesta positiva frente a este punto, nos arroja un 92% de favorabilidad en la capacidad de adaptación de los egresados.

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

Gráfico 45 Recomendaría la contratación de un egresado de MVZ



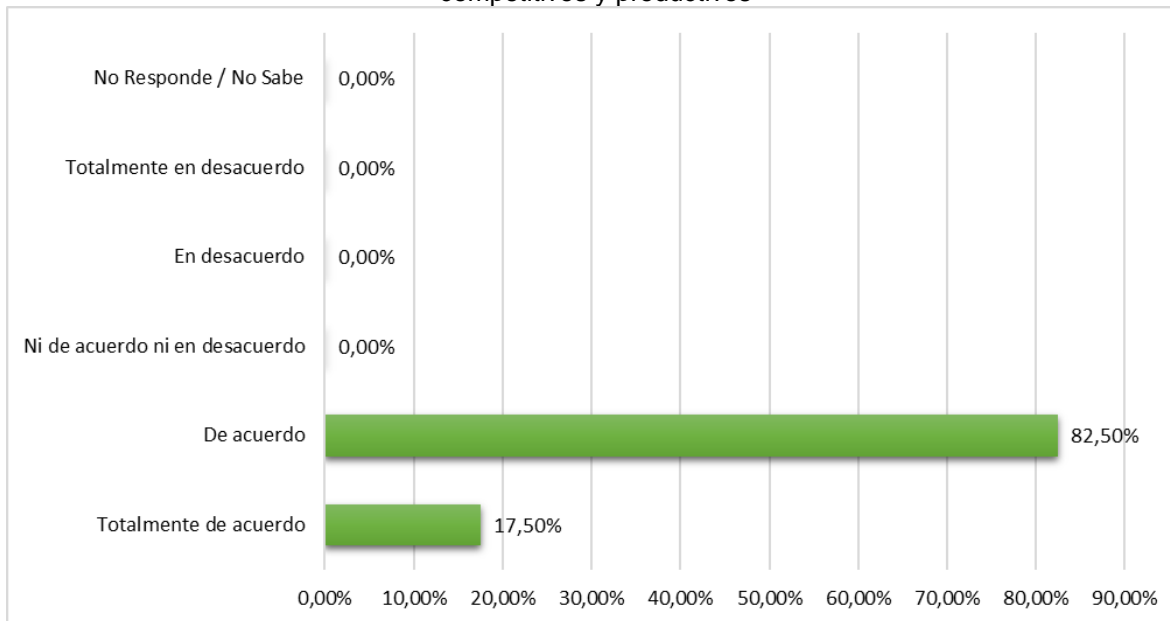
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Dentro de las capacidades de los egresados y teniendo de base las últimas gráficas de análisis que van mejorando a lo largo del documento, evidenciamos que esa perspectiva de favorabilidad permite que haya confianza de las capacidades y conocimientos para que los empleadores se atrevan a recomendar a uno de nuestros egresados en el medio.

Los resultados arrojan que el 97,5% de los empleadores recomendarían la contratación de alguno de nuestros egresados en 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 46 La UCC brinda confianza a los empleadores como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos



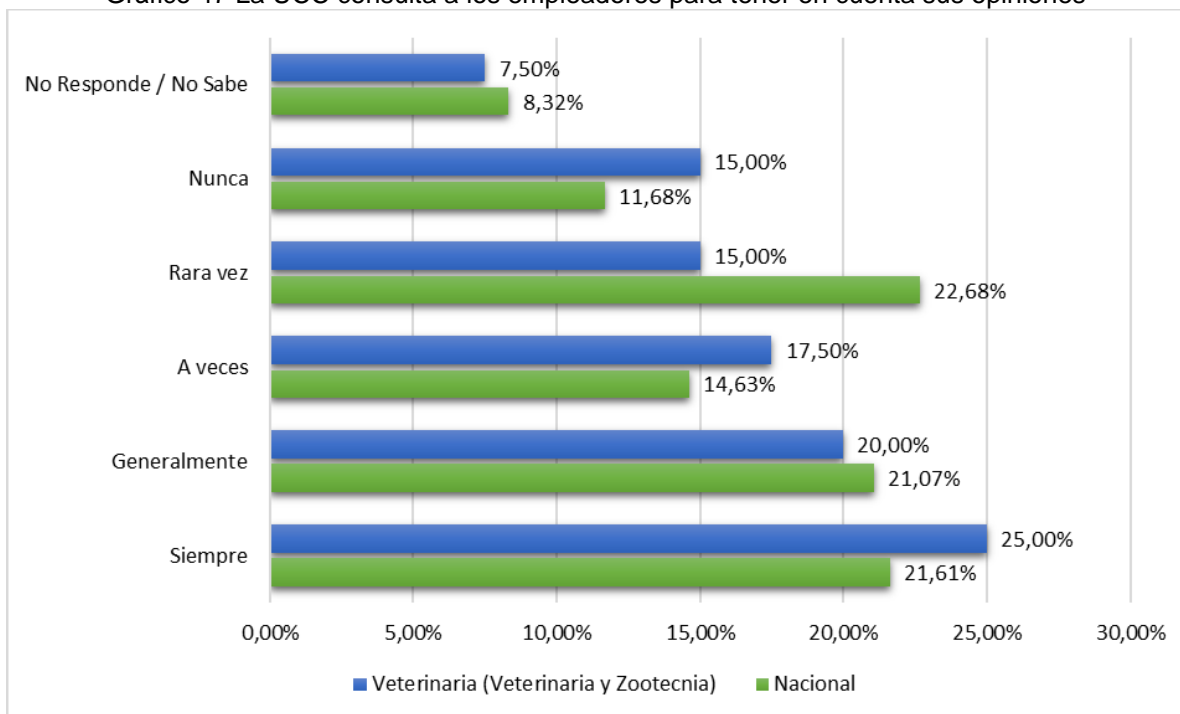
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Se resalta los resultados de la gráfica en análisis, ya que el 100% de los empleadores tienen una perspectiva de confianza frente a la Universidad Cooperativa de Colombia como generadora o formadora de profesionales capacitados, éticos y competitivos en el medio laboral.

Esto demuestra el compromiso de la institución con la formación de profesionales comprometidos y de la más alta calidad para responder a las demandas del medio y satisfacer sus requerimientos.

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

Gráfico 47 La UCC consulta a los empleadores para tener en cuenta sus opiniones



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

Este proceso de retroalimentación que se da por medio de la aplicación del estudio es importante que mantenga una constancia en la gestión de comunicación y diálogo con el fin de cumplir con los objetivos de mejoramiento continuo y actualización de los programas a fin de que estos se adapten a las necesidades del medio.

Por lo anterior, es que consultamos si desde las unidades satélites de la Universidad se mantienen una comunicación constante con el fin de consultar las opiniones de los empleadores.

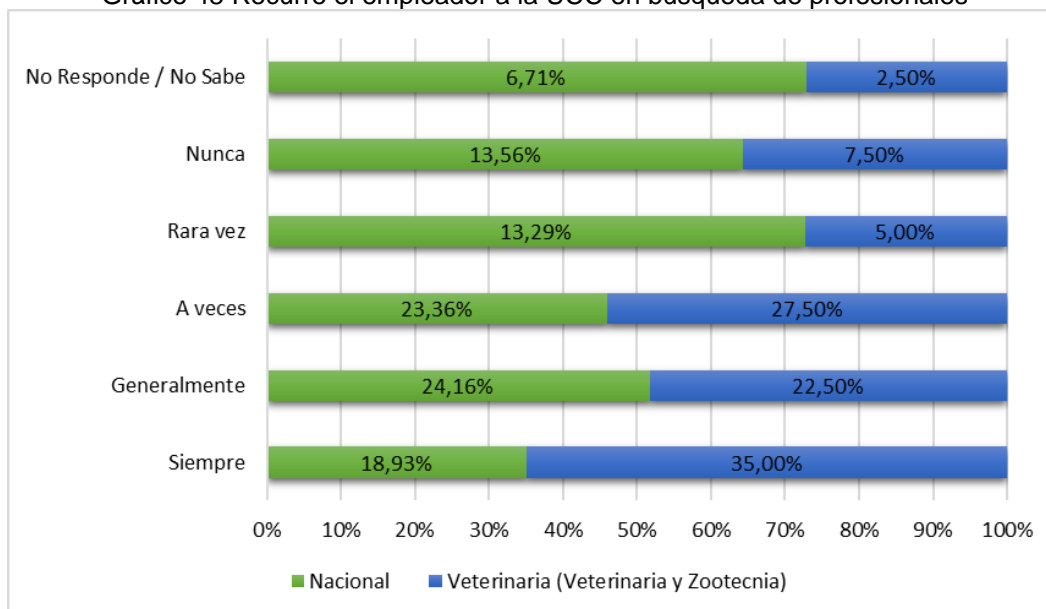
Encontramos que este ejercicio solo se da de manera positiva con el 50% de los empleadores y que el 32% se consulta pocas veces y el 15% nunca.

Se debe generar y gestionar espacios y herramientas que permitan la constante comunicación con los empleadores, ya que estos nos generan las observaciones pertinentes de nuestros egresados con el fin de mejorar continuamente.



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

Gráfico 48 Recurre el empleador a la UCC en búsqueda de profesionales

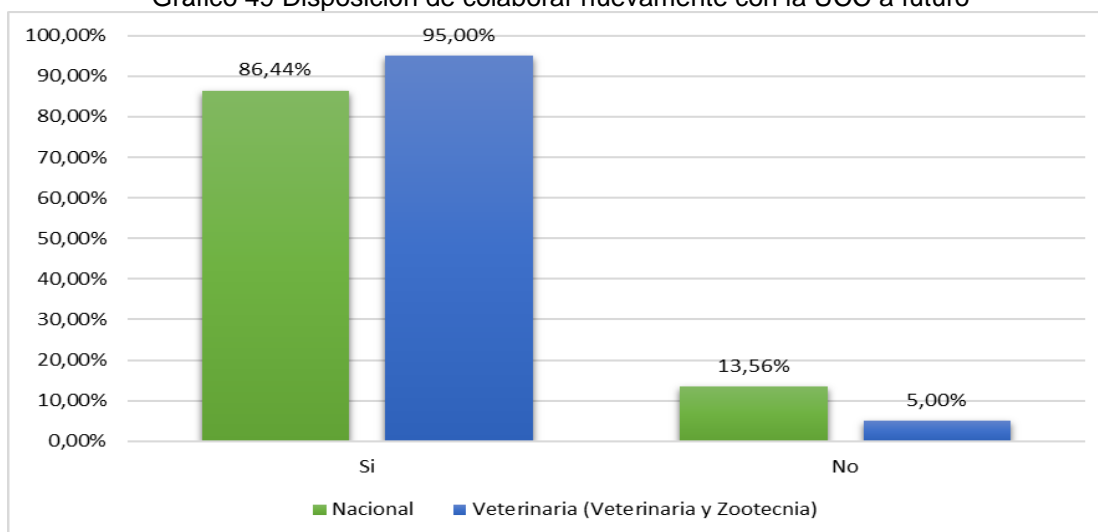


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

57% de los empleadores recurre a la universidad constantemente en la búsqueda de profesionales capaces y competentes, el 32,5% recurre esporádicamente y el 7,5% nunca.

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

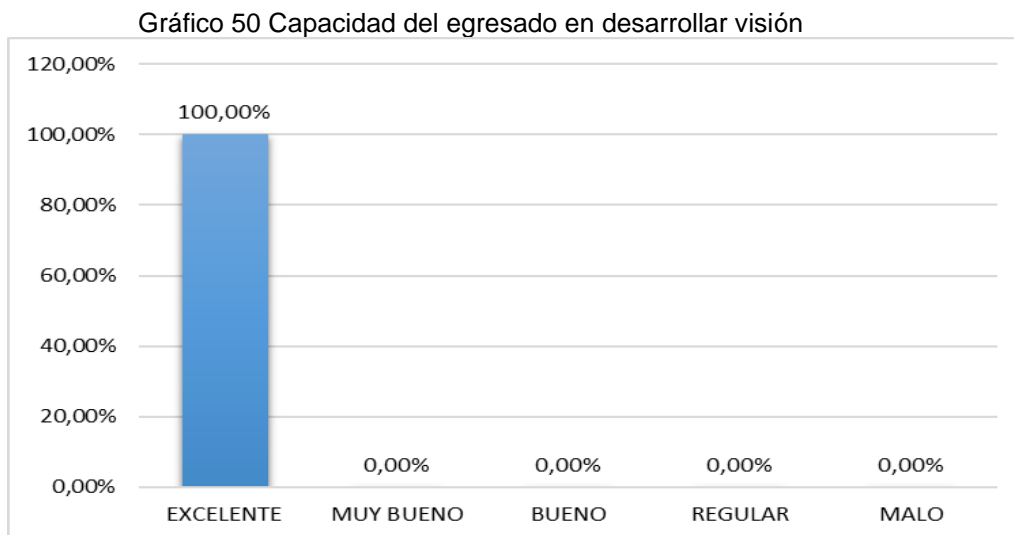
Gráfico 49 Disposición de colaborar nuevamente con la UCC a futuro



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

A pesar de que la gráfica anterior presenta un resultado un poco menos favorable, gran parte de los empleadores (95%) está abierto a la posibilidad de colaborar nuevamente a futuro con nuestra Universidad, dejando las puertas abiertas para nuestros futuros egresados.

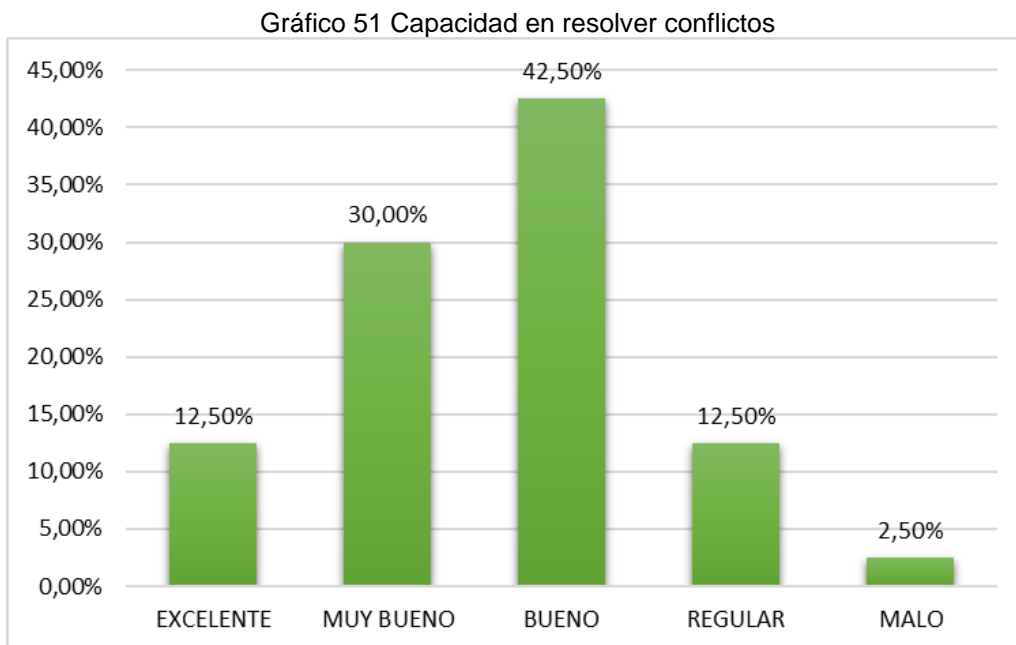
**3.2.11. Capacidad de desarrollar una visión de conjunto, descubriendo que la economía es una ciencia transversal en estrecho contacto con el derecho, la política y los acontecimientos internacionales (P18)**



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

Otro resultado significativo del EIDO es que el 100% de los empleadores considera como excelente la capacidad de nuestros egresados para desarrollar una visión de conjunto.

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



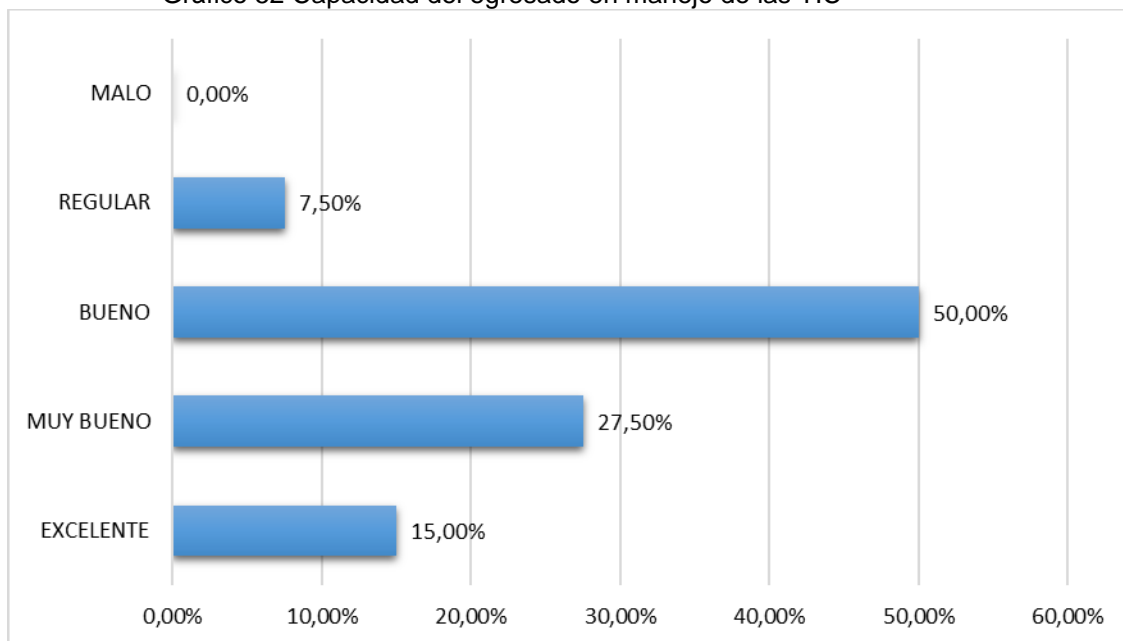
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 85% de los empleadores considera que nuestros egresados de MVZ tienen la capacidad para resolver conflictos en un nivel positivo, el 12,5% regular y solo el 2,5% considera esta capacidad mala.

Esta gráfica nos permite identificar que nuestros egresados desarrollan habilidades complementarias a las impartidas en la institución que ayudan a generar un valor agregado en nuestros egresados.

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

Gráfico 52 Capacidad del egresado en manejo de las TIC



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

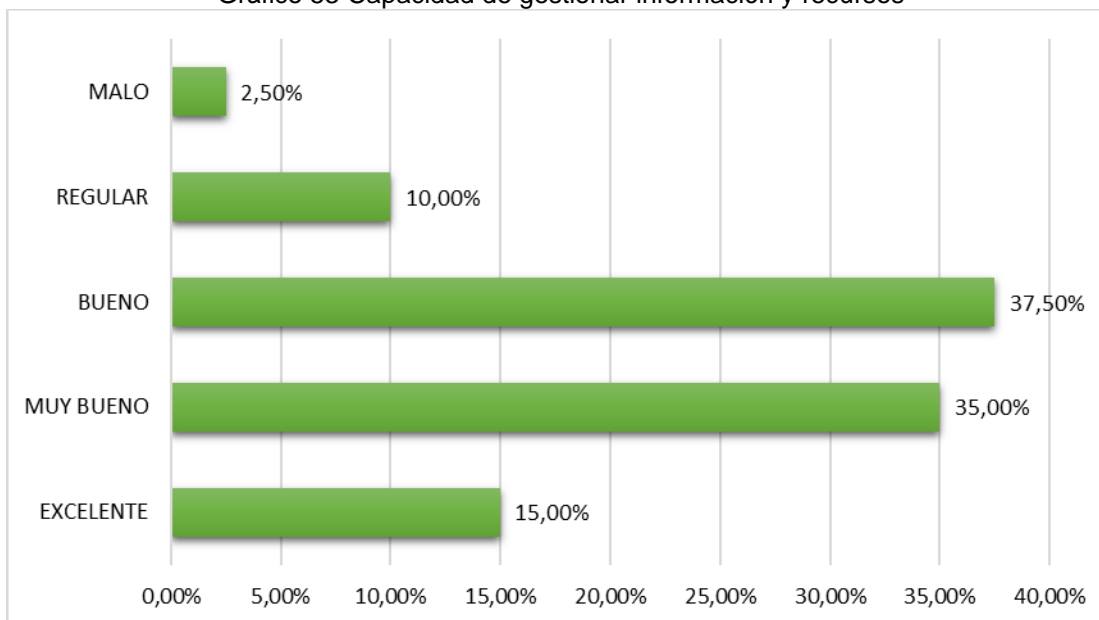
Los tiempos actuales demandan que los profesionales tengan la capacidad de adaptarse o manejar herramientas TIC ya que la demanda del medio se enfoca en la eficiencia en los procesos y su cumplimiento.

Como muestra la gráfica, ninguno de los egresados tiene un manejo débil de las TIC.

El 92% de los empleadores responde que las capacidades se ubican en niveles positivos y solo el 7,5% en regular, no se presentan datos en el nivel malo.

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

Gráfico 53 Capacidad de gestionar información y recursos

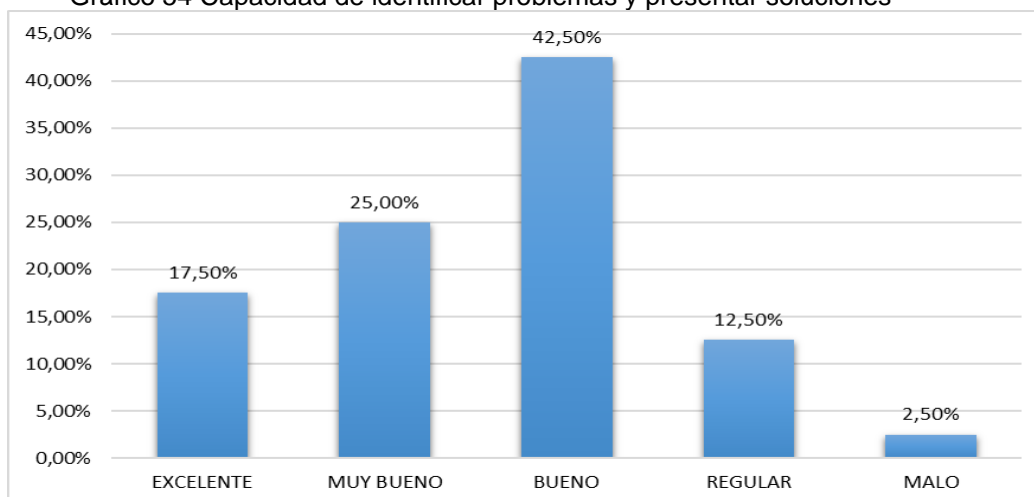


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

En términos de gestión, los egresados del programa también reflejan resultados positivos en tanto los empleadores dan una respuesta positiva en un 87%, el 10% regular y solo el 2,5% malo.

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

Gráfico 54 Capacidad de identificar problemas y presentar soluciones



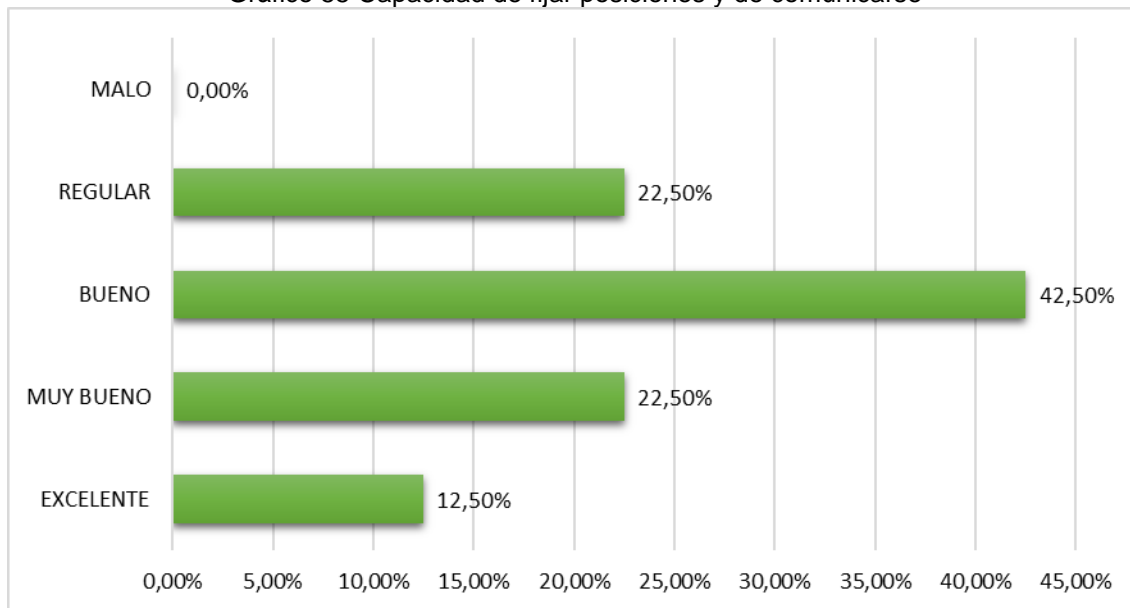
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Según la perspectiva de los empleadores, los egresados del programa MVZ tienen en su mayoría una alta capacidad para identificar problemas y generar alternativas de solución al mismo.

La respuesta positiva sobre este punto por parte de los empleadores es del 85%, regular 12,5% y solo el 2,5% responde mala.

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

Gráfico 55 Capacidad de fijar posiciones y de comunicarse

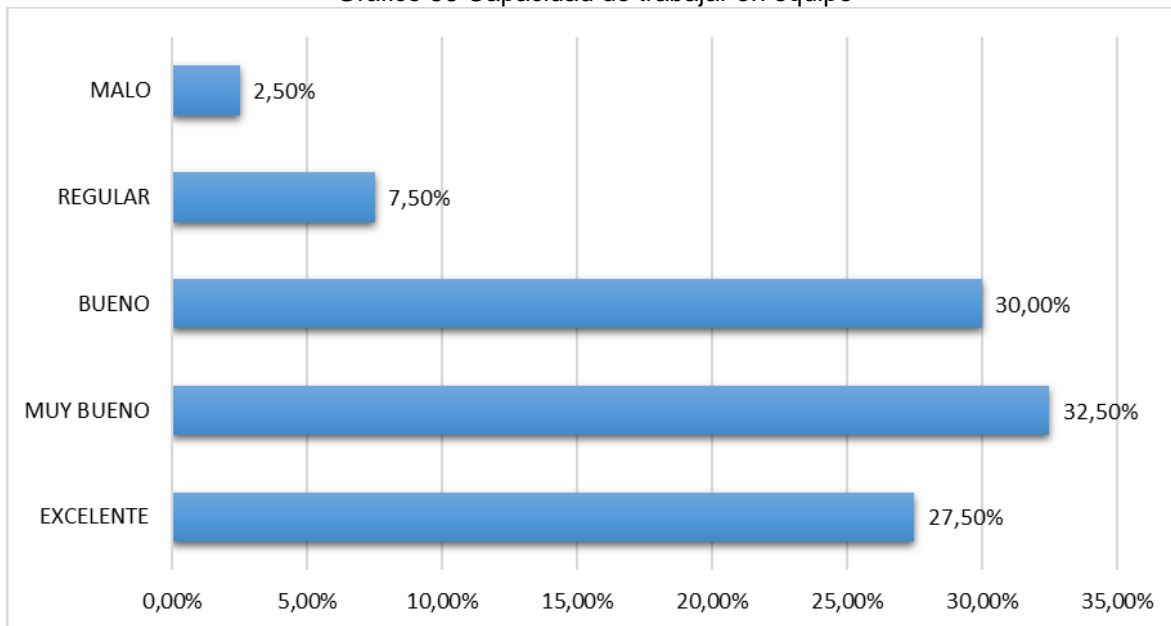


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

Frente a la comunicación de los egresados, logramos encontrar que no se da una calificación mala frente a esta capacidad, sin embargo, si hay un mayor porcentaje en comparación con otros puntos de análisis del nivel regular (22%).

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

Gráfico 56 Capacidad de trabajar en equipo



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

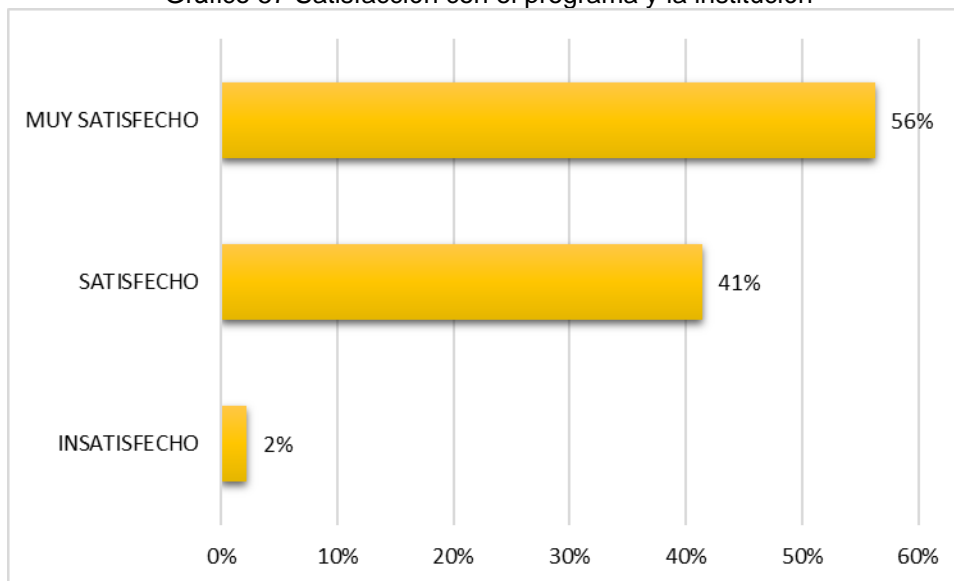
El ámbito de trabajo se desarrolla de la mano de compañeros que nos ayudarán a cumplir en conjunto con los objetivos de la empresa, sin embargo, no todas las personas tienen la capacidad de adaptarse a trabajar con otras.

Para el caso de los egresados de MVZ, los resultados son positivos, el porcentaje de respuesta en niveles positivos es del 90% y solo el 2,5% es malo mientras que los empleadores que consideran esta capacidad como regular es del 7,5%.

# RESULTADOS MOMENTO 0

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

Gráfico 57 Satisfacción con el programa y la institución



Fuente: Momento 0, OLE – corte diciembre 2020

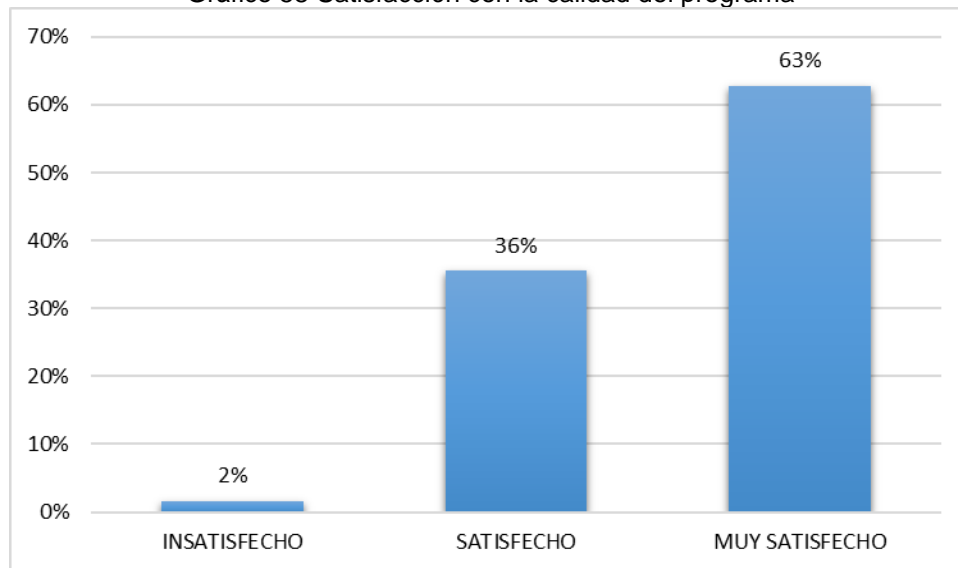
Frente a los resultados de la encuesta Momento 0 del OLE, encontramos un alto nivel de satisfacción de nuestros egresados con el programa y la institución.

Esta cifra de positividad se ubica en un 98% mientras solo el 2% se encuentra insatisfecho.



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

Gráfico 58 Satisfacción con la calidad del programa

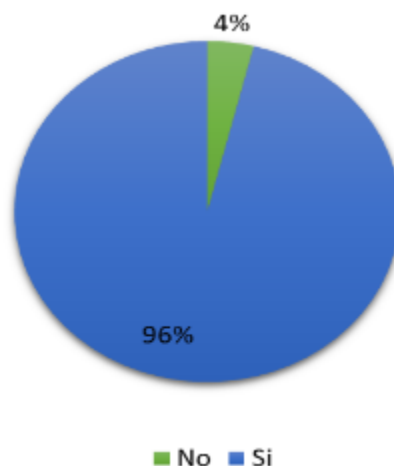


Fuente: Momento 0, OLE – corte diciembre 2020

Con respecto al nivel de satisfacción con la calidad del programa, encontramos resultados iguales a la gráfica anterior donde el porcentaje de respuesta positiva se ubica en un 98%.

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

Gráfico 59 Recomendaría la UCC

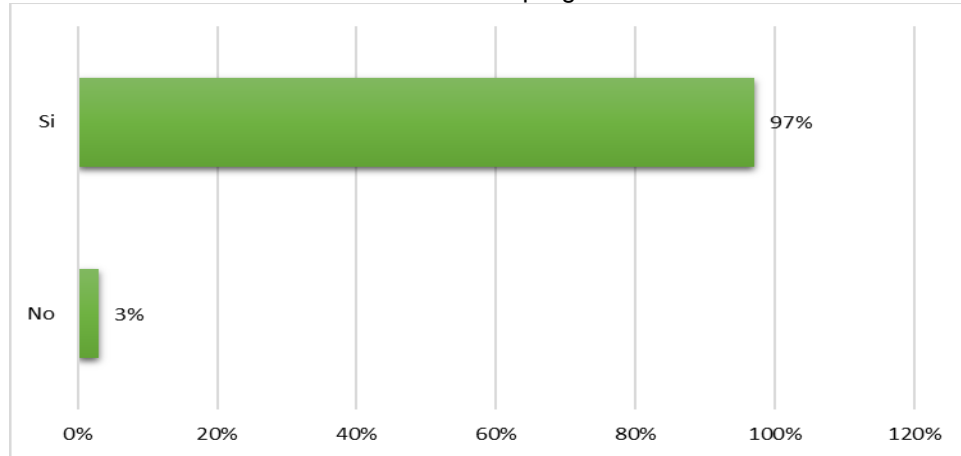


Fuente: Momento 0, OLE – corte diciembre 2020

Los egresados del programa MVZ presentan un nivel alto de satisfacción con la formación lo que lleva que el 96% recomiende a otra persona estudiar en nuestra institución.

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

Gráfico 60 Recomendaría el programa de formación



Fuente: Momento 0, OLE – corte diciembre 2020

Igual que la gráfica anterior, los egresados salen con un nivel alto de satisfacción que en su gran mayoría (97%) también recomendarían estudiar el programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Bucaramanga.

# CONCLUSIONES

Pese a la actual situación del Covid-19, se han sumado esfuerzos en la Universidad Cooperativa de Colombia, que ayuden a buscar alternativas de solución que contribuyan al medio social y económico para la reactivación económica y la generación de nuevas oportunidades empleo que, a su vez, contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros egresados.

Los diferentes datos obtenidos en el Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO 2013-2018), el Observatorio Laboral de Educación Superior (OLE), Encuesta Momento 0 (OLE) y las diversas bases de datos y fuentes de información, permiten identificar el estado económico y laboral del país, departamento, ciudades y directamente de nuestros egresados del programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia, a manera que esto permitan identificar los puntos de mejora y las oportunidades de inversión o de ejecución de diversos programas.

De igual manera, los datos identificados permiten visualizar los resultados positivos para el programa de MVZ en altos grados de satisfacción tanto para los egresados como para los empleadores en temas de pertinencia del programa y sus habilidades para responder a las necesidades del medio.

# RECOMENDACIONES

Un tema de importancia refiere a la sostenibilidad y conservación del medio ambiente que cada día busca encontrar nuevas formas que garantizar el cuidado del medio ambiente a fin de garantizar la armonía entre el desarrollo económica y la conservación del medio ambiente por lo cual, el medio demanda profesionales que contribuyan a la búsqueda de soluciones basadas en la sostenibilidad ambiental y económica de las empresas y el planeta.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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.

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

# REFERENCIAS

Consejo Nacional de Acreditación -CNA-. (2013). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. Bucaramanga: Sistema Nacional de Acreditación. Obtenido de [https://www.cna.gov.co/1741/articulos-186359\\_pregrado\\_2013.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articulos-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. Bucaramanga. Obtenido de <http://encuestasole.mineducacion.gov.co/hecaa-encuestas/index.jsf>

Observatorio Laboral para la Educación. (abril de 2020). Situación laboral. Bucaramanga. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Situacion+laboral>

OECD. (2019). Education at a Glance 2019. Organization for Economic Cooperation 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. Bucaramanga. 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>

DANE. (2020). *Boletín técnico Mercado laboral por departamentos*. 1–36. Retrieved from [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml\\_depto/Boletin\\_dep\\_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_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). *Dinámica de la economía colombiana*.

Planeación, 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 impacto 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](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.

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





## **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



