



# INFORME SITUACIONAL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS 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:

Flor Alba Rueda Sánchez – Decana programa de Administración de Empresas  
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](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).....	14
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
ASPECTOS DEL CAMPUS .....	23
2.1. Estadísticas generales del programa.....	23
2.1.1. Egresados por año .....	23
2.1.2. Egresados por género .....	24
2.1.3. Estado civil (P2).....	24
2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0 - P46) .....	25
2.1.5. ¿Tiene personas que dependan económicamente de usted? (Momento 0-P45)	26
2.1.6. Promedio de edad (P1).....	26

2.1.7.	¿Cuál o cuáles fueron las principales fuentes de recursos para asumir los costos de su matrícula? (Momento 0-P10).....	27
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).....	28
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) .....	29
2.1.11.	¿La creación de la empresa o negocio está asociada con sus estudios cursados? (Momento 0-P28).....	30
2.2.	Aspectos académicos.....	30
2.2.1.	Realización de estudios en otras IES (P12).....	30
2.2.2.	IES donde realiza dicho programa (P16) .....	33
2.3.	Aspectos Laborales .....	34
2.3.1.	Tasa de empleo y salario promedio .....	34
<b>RESULTADOS SEGUNDO ESTUDIO DE IMPACTO Y DINÁMICA OCUPACIONAL – EIDO 2014-2018 .....</b>		
3.1.	Resultados egresados .....	35
3.1.1.	Situación laboral de los egresados (T4).....	35
3.1.2.	Principales cargos ocupados por loes 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) .....	38
3.1.6.	Relación del programa con el cargo que desempeña (T14).....	39
3.1.7.	Cuánto tiempo después de graduado demoró en conseguir su primer empleo relacionado a su área de formación (T31).....	40
3.1.8.	Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento personal (T38)..	41
3.1.9.	Pertinencia del programa (S5) .....	41
3.1.10.	Aporte de la formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales y profesionales (S4).....	42
3.1.11.	Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6)	43
3.1.12.	Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad Cooperativa de Colombia (L1).....	44
3.1.13.	Movilidad geográfica y socioeconómica de los egresados .....	44

3.1.14.	Tasa interna de retorno – TIR .....	46
3.2.	Resultados empleadores .....	47
3.2.1.	Profesionales más requeridos por la empresa (P5-1) .....	47
3.2.2.	Terminada las prácticas, alguno de nuestros egresados queda vinculado a la empresa (P9) .....	48
3.2.3.	Reúne el egresado características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña (P14A).....	49
3.2.4.	La formación y conocimientos de los egresados permite satisfacer los requerimientos de la empresa. (P14B) .....	49
3.2.5.	Capacidad de nuestros egresados en adaptación al cambio (P16).....	50
3.2.6.	Recomendaría la contratación de un egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia (P26) .....	50
3.2.7.	La Universidad Cooperativa de Colombia da confianza a la empresa como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos (P28B) .....	51
3.2.8.	La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A) .....	52
3.2.9.	Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B) .....	53
3.2.10.	Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5) .....	53
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) .....	54
3.2.12.	Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B) .....	55
3.2.13.	Capacidad del egresado en el manejo eficiente y eficaz de las TIC (P16C) .....	55
3.2.14.	Capacidad del egresado para gestionar información y recursos (P16D) .	56
3.2.15.	Capacidad del egresado para identificar problemas, desarrollar y presentar en distintas alternativas creativas de solución (P16E) .....	57
3.2.16.	Capacidad del egresado para comunicarse fijar posiciones, sustentarlas y atender los diferentes puntos de vista de los demás (P16F) .....	57
3.2.17.	Capacidad del egresado para trabajar en equipo para alcanzar las metas comunes (P16G).....	58
	<b>RESULTADOS MOMENTO 0 - OLE .....</b>	<b>59</b>
4.1.	Satisfacción con el programa y la institución (Momento 0, P1A) .....	59
4.2.	Satisfacción con la calidad del programa (Momento 0, P1B) .....	60
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>62</b>

REFERENCIAS ..... 64

# 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: 3.721 (Fecha corte: mayo 2021) OLE: 1.291 (Fecha corte: 2019) <b>SEGUNDO EIDO:</b> Tamaño muestra egresados: 54 (Fecha corte: 2020) Tamaño muestra empleadores: 15 (Fecha corte: 2020) MOMENTO 0: 69 (Fecha corte: julio 2021)
<b>Fuentes</b>	Compiladas al final del presente documento.
<b>Desagregación de resultados</b>	Los resultados de este estudio permiten conclusiones a total de la muestra, por sedes y por programas.
<b>Material de apoyo</b>	Bases de datos
<b>Tipo de incentivos</b>	No aplica para este estudio.



# CONTEXTO ECONÓMICO

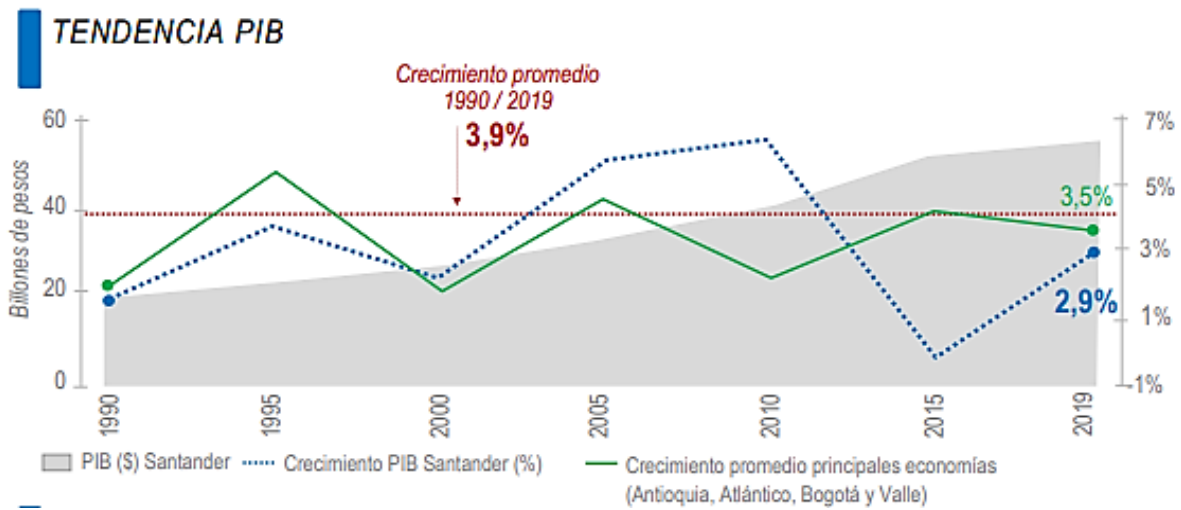
## 1.1 Contexto general del territorio

### 1.1.1 PIB y competitividad regional

Siendo la capital 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 hectáreas 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.

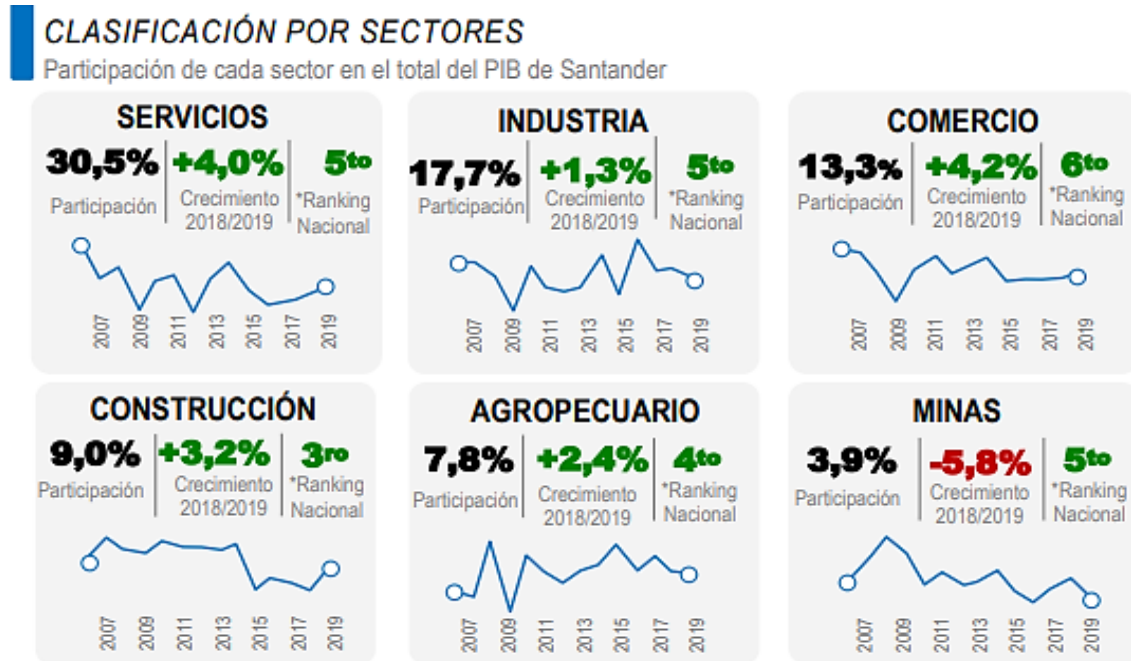
Gráfico 1 Tendencia PIB Santander vs principales ciudades de Colombia



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.

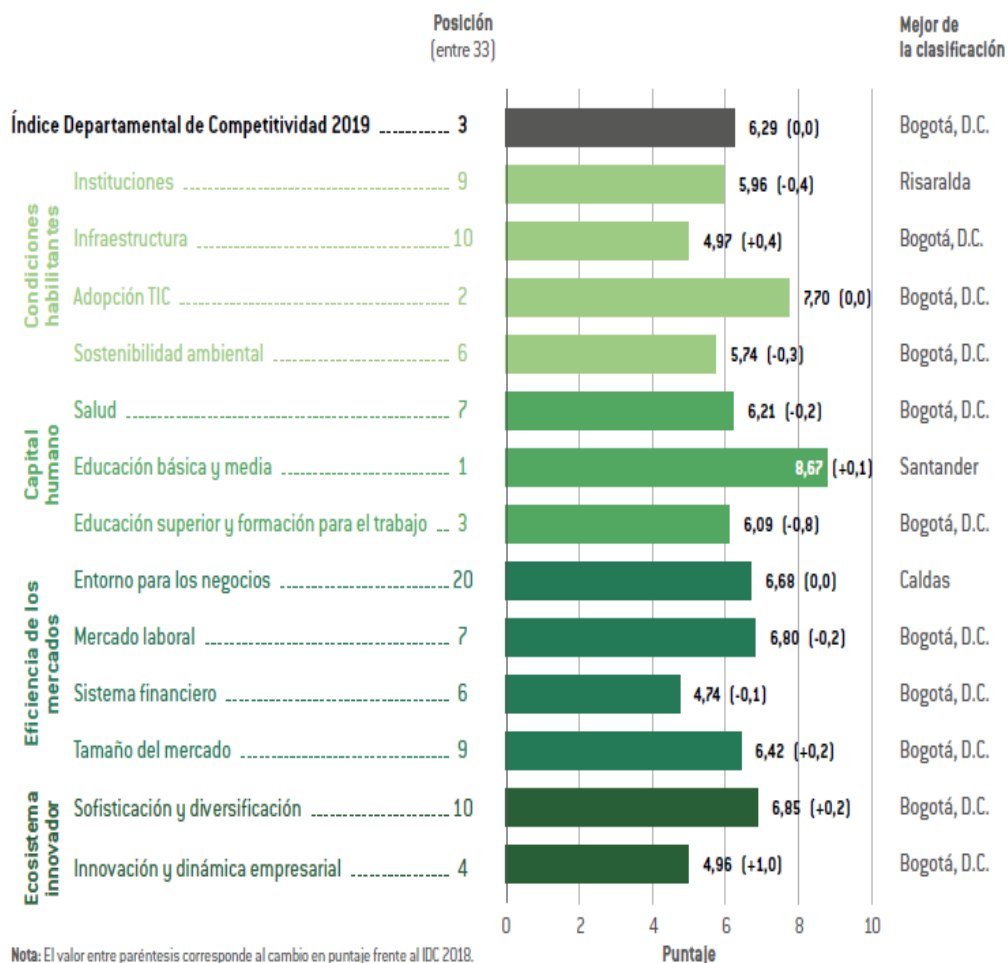
### 1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite)

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.

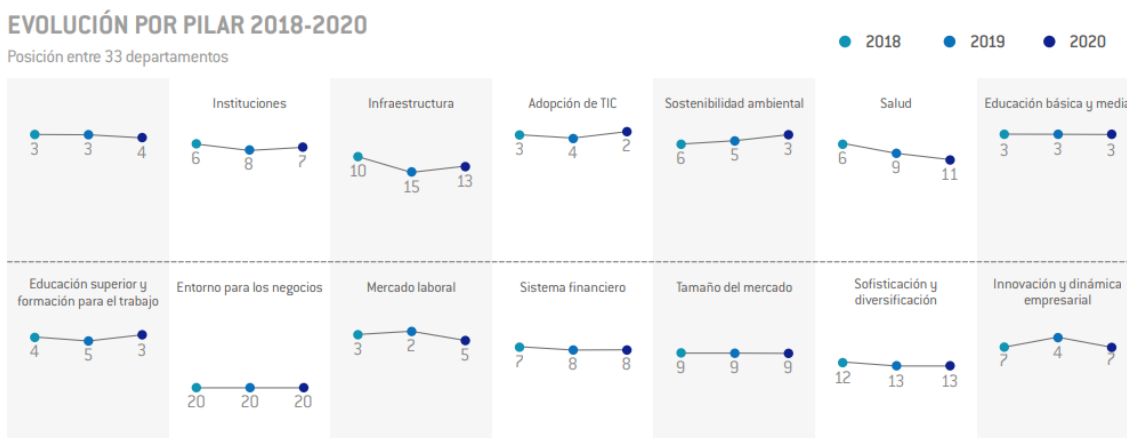
Gráfico 3 Índice departamental de competitividad 2019



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



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:</b>	<b>EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	<b>7,01</b>	<b>3</b>
<b>EDS-1</b>	<b>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</b>	<b>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</b>	<b>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.

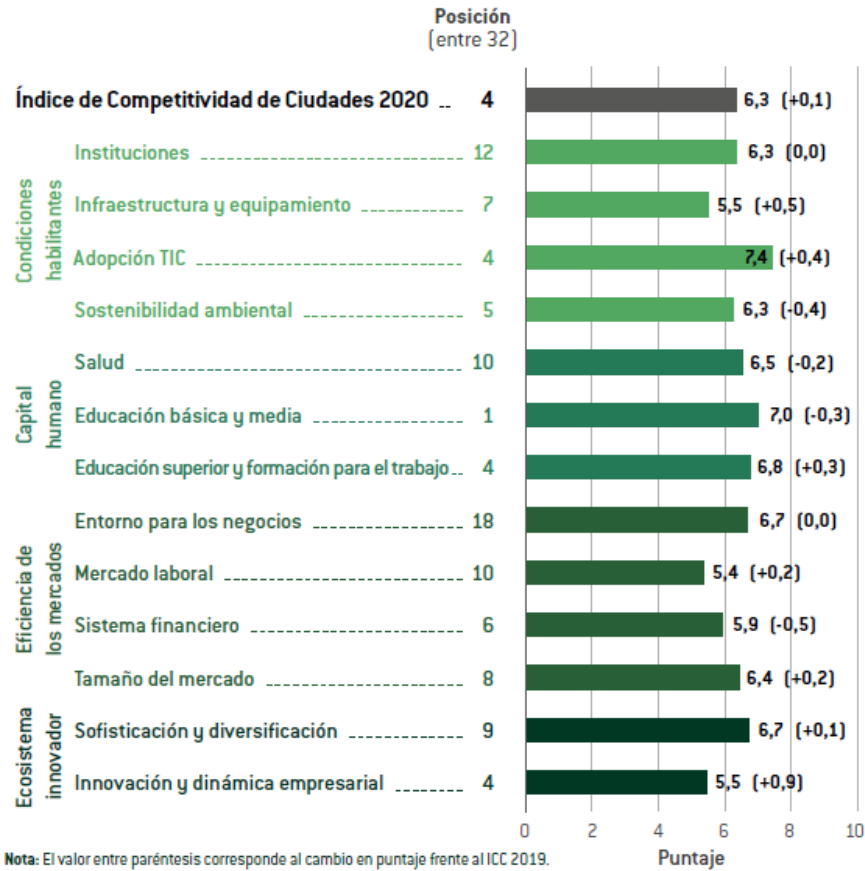
El punto con mejor desarrollo es la utilización del talento que ocupa el puesto 6 lo que traduce que los profesionales están siendo adsorbidos por el medio laboral.

### 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</b>	<b>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</b>	<b>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</b>	<b>Educación para el trabajo y el desarrollo humano</b>	<b>6,64</b>	<b>6</b>
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 trabajo ya que esta se ubica en la posición 4.

Un punto por 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

<b>PILAR 9: MERCADO LABORAL</b>		<b>5,36</b>	<b>10</b>
<b>LAB-1</b>	<b>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</b>	<b>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.



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 de 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 la s7 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.

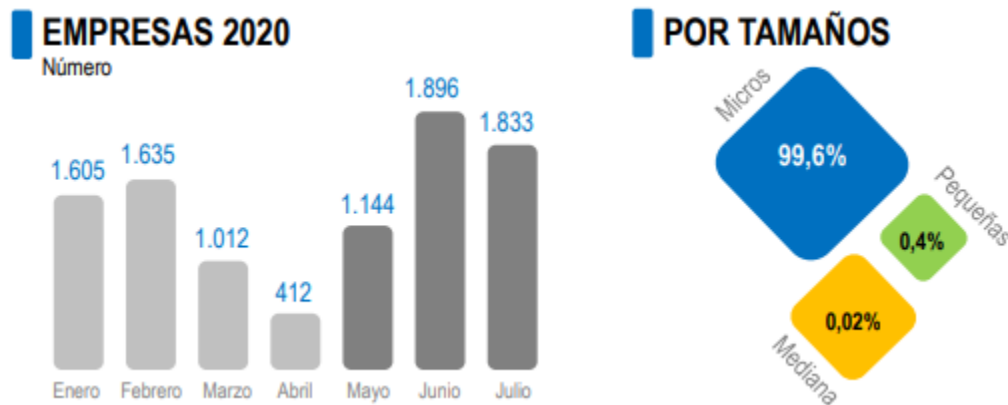
Cabe resaltar, que el departamento enfocado al sector de la medicina y ciencias de la salud, se presentan unas zonas francas de gran interés de estudio como lo son la zona especial: FOSUNAB, Permanente Especial Cardiovascular – Hospital Internacional de Colombia que buscan desarrollar y ofrecer servicios 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%. Pese al significativo registro, este puede verse afectado por la

coyuntura de la Covid-19.

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
Cría 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.

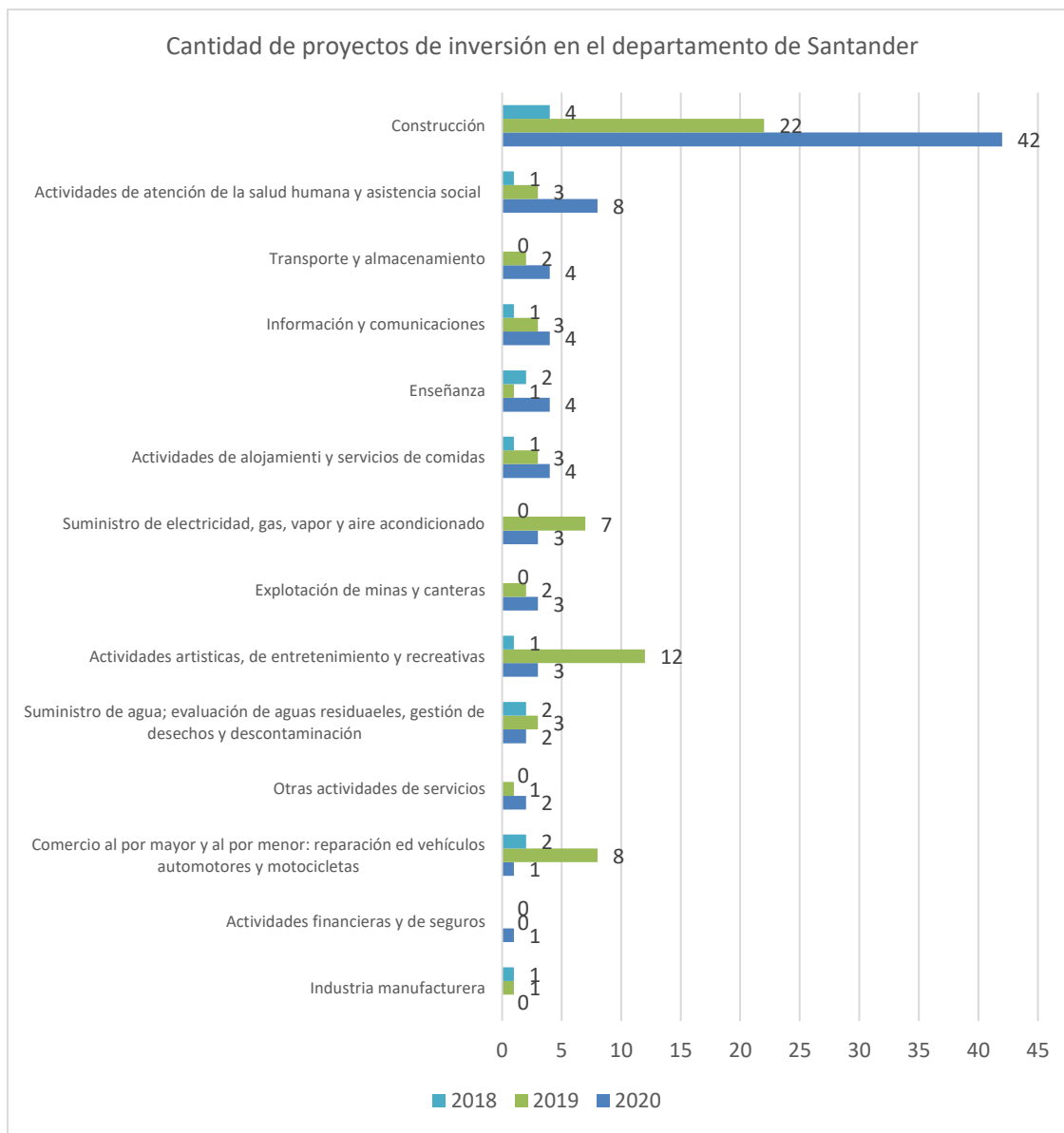
Además, dentro de las principales inversiones por actividad económica durante el primer semestre del año 2020 podemos observar que el sector de la construcción de obras civiles, transporte terrestre y el sector inmobiliario son las actividades centrales sobre las que recaen la mayoría de la inversión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



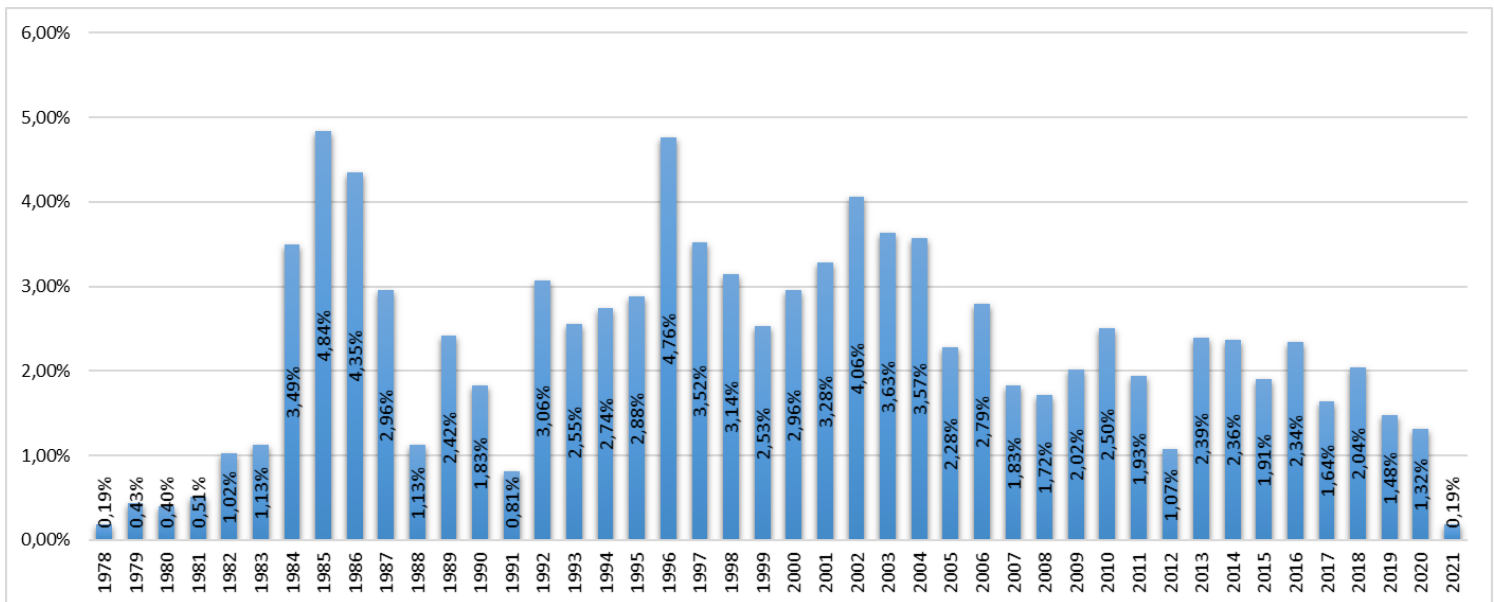
Fuente: Elaboración propia con información del Observatorio Laboral y Ocupacional del Sena. 2020, datos descargados el 08 de diciembre de 2020.

# ASPECTOS DEL CAMPUS

## 2.1. Estadísticas generales del programa

### 2.1.1. Egresados por año

Gráfico 12 Egresados del programa por año peso porcentual



Fuente: OPS, corte mayo 2021.

Correspondiente al programa de Administración de Empresas del campus de Bucaramanga, a lo largo de los años se logra evidenciar que la tendencia que esta viene presentando a partir del año 2000 es a la reducción; además, para los años 2020 y 2021 la tendencia a la reducción se entiende a partir de la coyuntura actual que se vive a nivel mundial por temas de la pandemia de la Covid-19.

### 2.1.2. Egresados por género

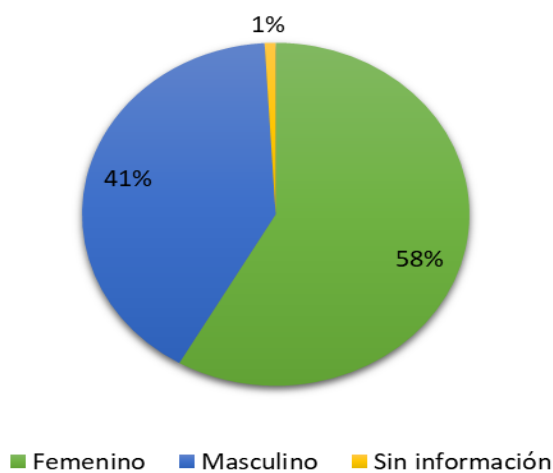


Gráfico 13 Egresados del programa por género

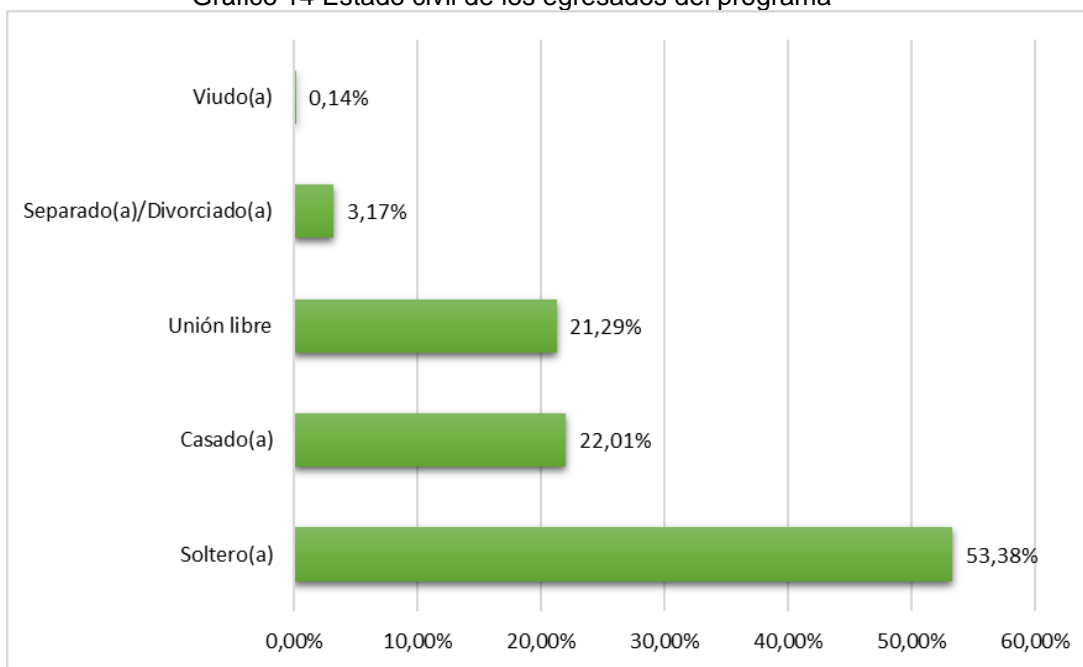
Fuente: OPS, corte mayo 2021.

A lo largo del desarrollo de los informes situacionales tanto por campus como por programa, se ha identificado una clara tendencia que presentan ciertos programas por un género en específico.

Para el caso del programa de Administración de Empresas, la tendencia puede verse afectada de un campus a otro; para el caso del campus Bucaramanga, el programa en estudio presenta que el 58% de los egresados corresponden al género femenino mientras el masculino es del 41%.

### 2.1.3. Estado civil (P2)

Gráfico 14 Estado civil de los egresados del programa



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

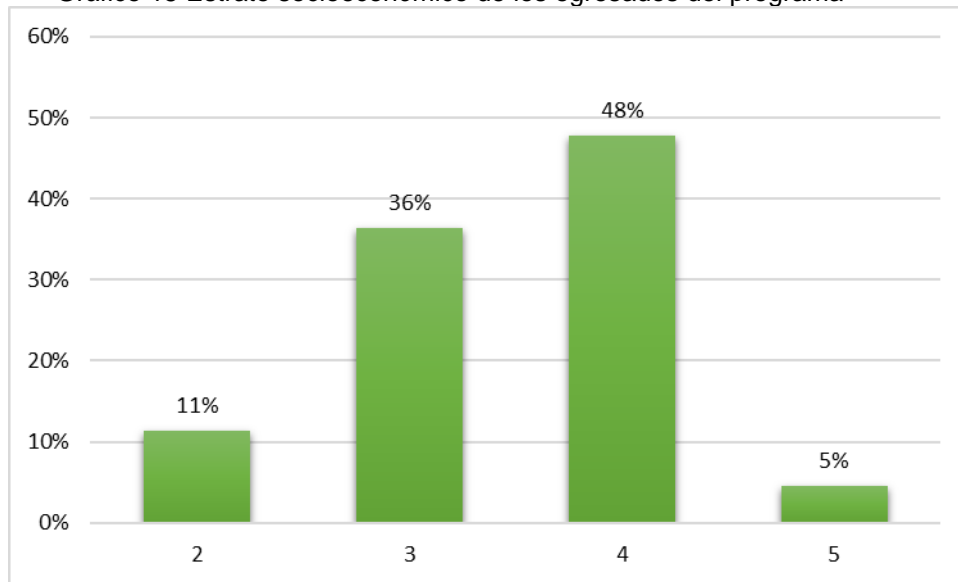
Frente a la información reportada correspondiente a el estado civil de nuestros



egresados, hemos identificado una alta tendencia en que gran parte se ubica en la clasificación de “soltero” (53,38%) diferente a lo que serían años anteriores en donde las personas casadas era el porcentaje con mayor cantidad.

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

Gráfico 15 Estrato socioeconómico de los egresados del programa



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

La Universidad Cooperativa de Colombia ha logrado identificar que gran parte de sus estudiantes son pertenecientes a los estratos 1, 2 y 3 y realizando el contraste con su estado de egresados, evidenciamos que nuestros egresados presentan un mejoramiento en su nivel socioeconómico ya que gran parte se ubican en los estratos tres (36%) y cuatro (48%).

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

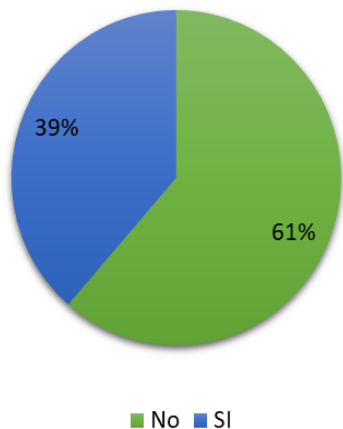


Gráfico 16 Personas dependientes de los egresados del programa

Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

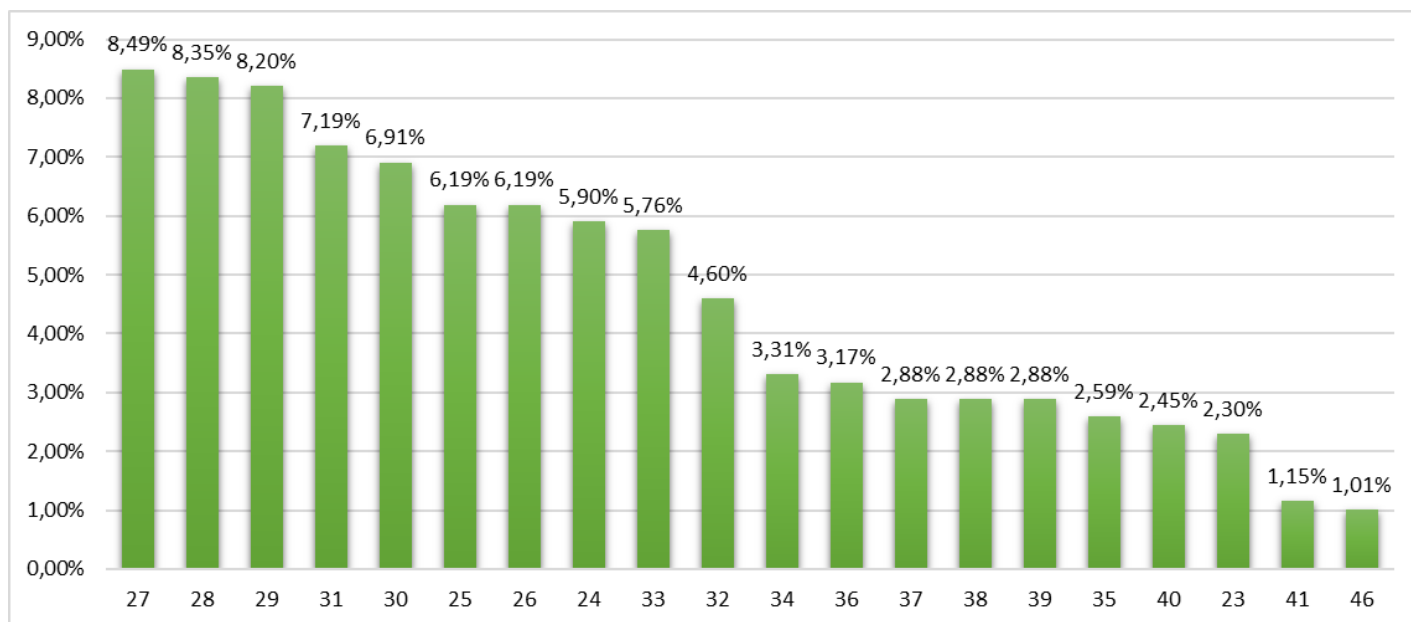
Para el caso de los egresados del campus Bucaramanga del programa de Administración de Empresas, se identifica que solo el 39% de ellos poseen alguna responsabilidad en el sentido de que existen personas que dependen de ellos

socioeconómicamente de ellos.

Este porcentaje comparado a otros programas y análisis de campus es medianamente bajo.

### 2.1.6. Promedio de edad (P1)

Gráfico 17 Promedio de edad de los egresados del programa



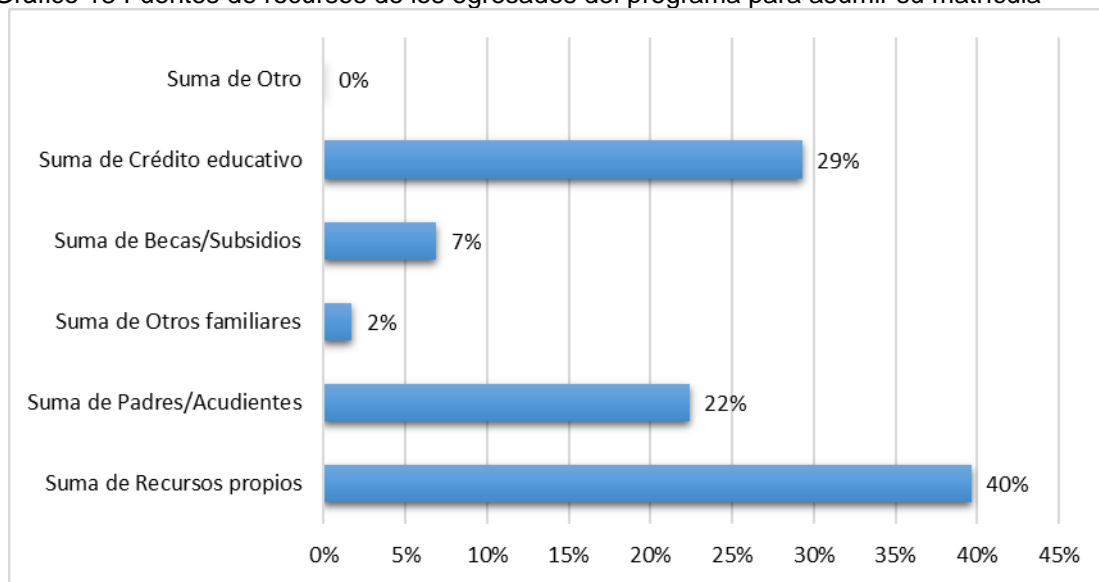
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Se resalta que nuestros egresados dentro del registro identificado, es una población relativamente joven ya que la edad máxima registrada es de 46 años de edad.

Por otra parte, mayoritariamente el rango de edad de los egresados del programa se ubica entre los 23 y 33 años de edad siendo una población joven la que se encuentra actualmente caracterizada.

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

Gráfico 18 Fuentes de recursos de los egresados del programa para asumir su matrícula



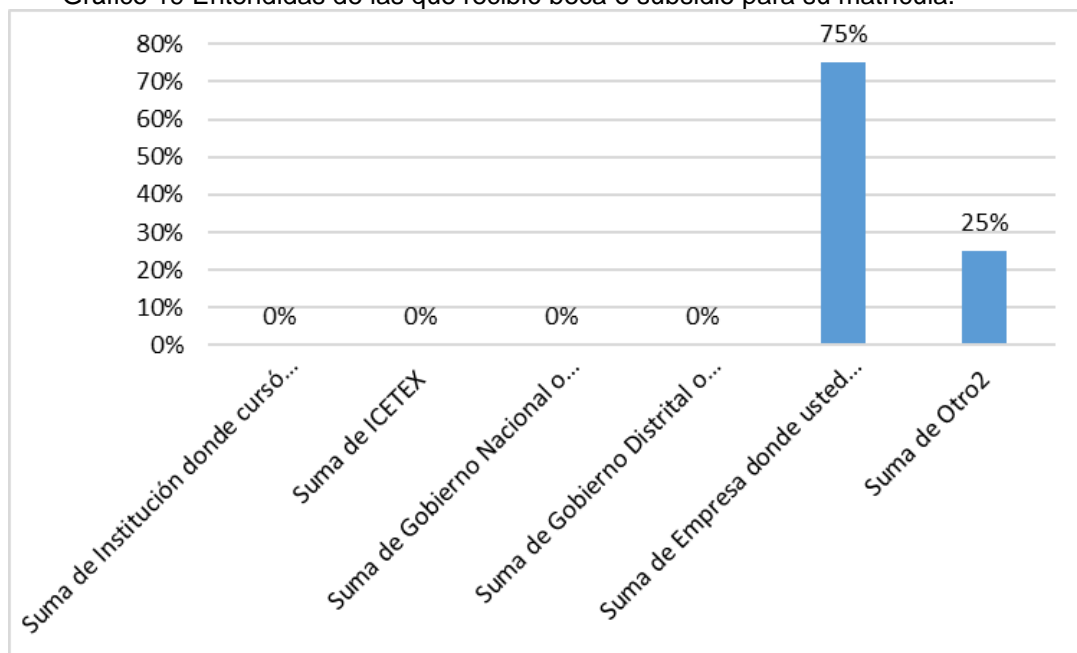
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

Las fuentes de financiación son los recursos que permiten el pago de la matrícula para el desarrollo del semestre académico en su momento y que permitieron el desarrollo profesional y personal de los egresados.

Identificamos que las fuentes principales de financiación corresponden a recursos propias (40%), es decir, que pagaban ellos mismos su matrícula y lo que puede traducirse en que podrían ser egresados que el momento de su desarrollo académico trabajaban y estudiaban; otra fuente de financiación son los créditos educativos (29%) y le sigue el recurso obtenido de los padres y/o acudientes quienes los apoyaban para la realización de sus estudios.

**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 que recibió beca o subsidio para su matrícula.



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

De las personas que en la gráfica anterior respondieron haber recibido un crédito educativo, se identificaron cuáles fueron esas principales instituciones que brindaron dicho recurso para el desarrollo de los procesos formativos.

Encontramos algo muy particular de los egresados del programa de Administración de Empresas del campus Bucaramanga, ya que gran parte de ellos recibieron recursos de la empresa donde laboraban (75%) lo cual es significativo ver como el medio aportar para el desarrolla profesional y personal de sus vinculados.

**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)**

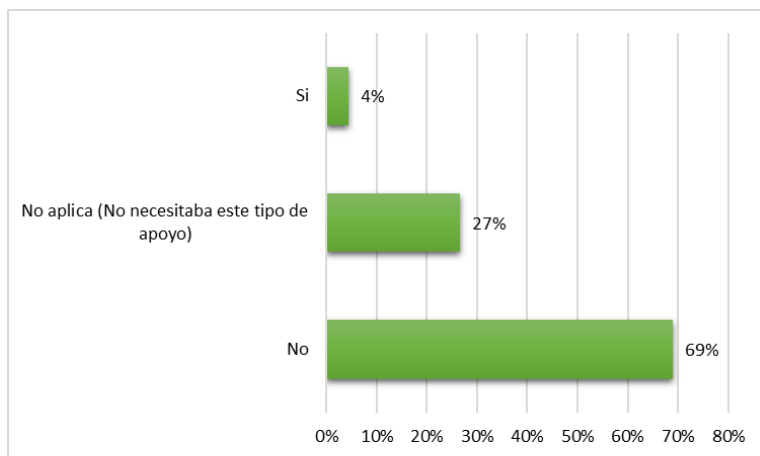


Gráfico 20 Apoyo económico por parte de la UCC

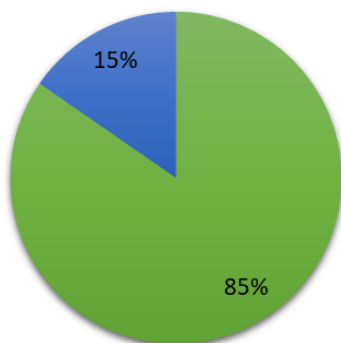
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

La Universidad Cooperativa de Colombia también

busca aportar recursos que permitan la continuidad de los estudiantes en su proceso formativo a fin de que estos puedan desarrollarse profesional y personalmente.

Pese a que el recurso no abarcó gran magnitud de los egresados, se logra aportar e impactar en un porcentaje (4%) a la continuidad del proceso formativo.

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



- Trabaja
- En proceso de creación de una empresa o negocio particular

Gráfico 21 Egresados del programa que realizaban otras actividades en el momento de estudiar

Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

Aunque este dato corresponde a una muestra del total de egresados, es importante evidenciar que muchos de ellos en el momento de estudiar se encontraban trabajando y algunos estaban en proceso de creación de empresa que en muchos casos son las personas que generan pequeñas ventas al interior de la Universidad con el fin de apoyarse económicamente.

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

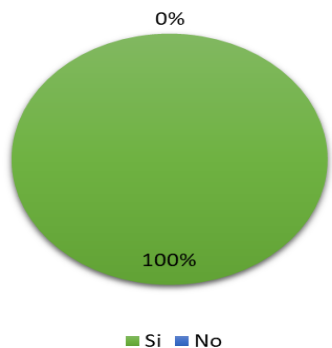


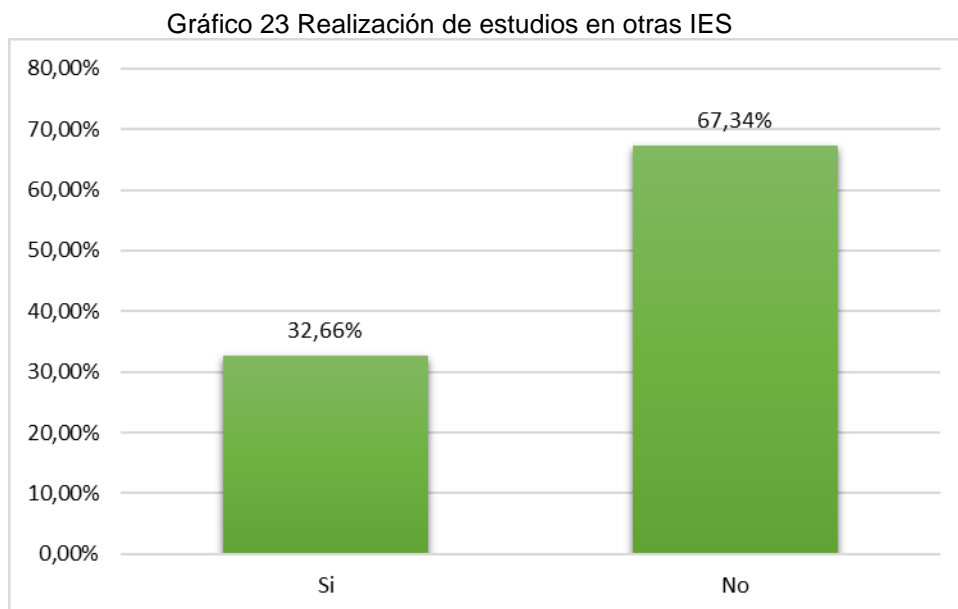
Gráfico 22 Asociación de empresa con los estudios cursados

Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE, corte 2019.

EL 100% de la muestra responde que la empresa en creación corresponde o presenta relación con el programa en curso.

## 2.2. Aspectos académicos

### 2.2.1. Realización de estudios en otras IES (P12)



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

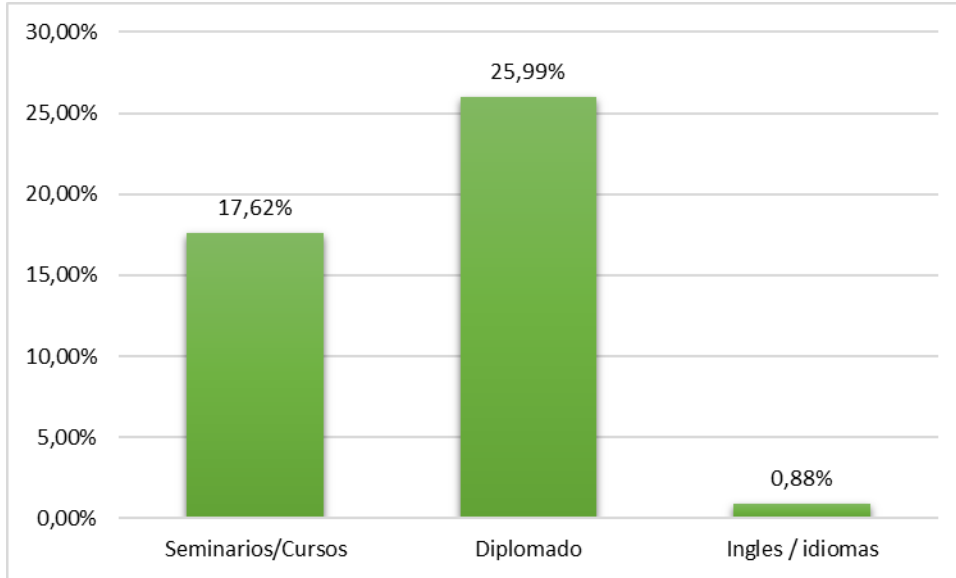
El proceso de educación a lo largo de la vida es de gran relevancia para la Universidad ya que esto permite que nuestros egresados se mantengan cualificados y tengan la capacidad de responder a las demandas del medio y más en tiempos digitales ya que la tecnología ha llevado a un constante cambio en las dinámicas.

Identificamos que el 32,6% de los egresados del programa de Administración de Empresas del campus Bucaramanga han realizado otros estudios a parte del pregrado y que no necesariamente ha sido de niveles superiores ni en nuestra

institución.

### 2.2.1.1. Educación continua (P14)

Gráfico 24 Nivel de formación de estudios en otras IES – Educación Continua

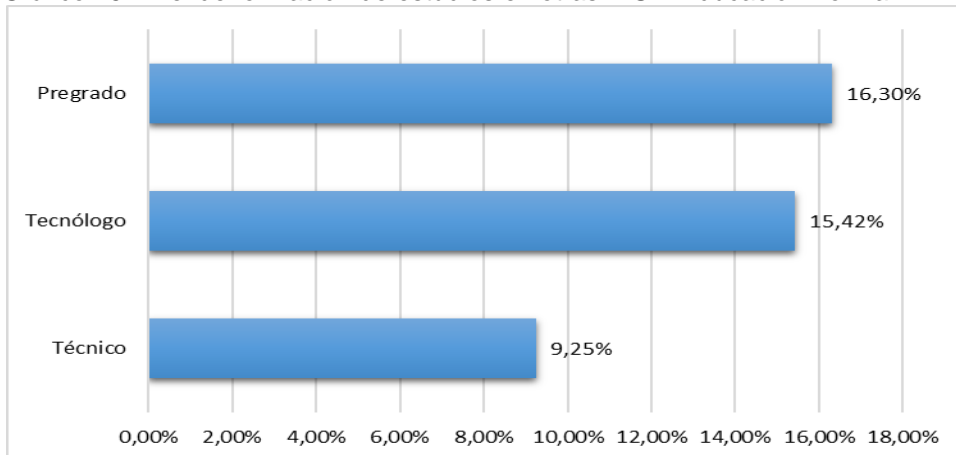


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Correspondiente a seminarios/cursos (17,6%) y diplomados (25,9%), se presenta un alto porcentaje en la demanda en este tipo de formación y para la formación en idiomas hay un porcentaje muy bajo de egresados que acuden a este tipo de formación con solo el 0,88%.

### 2.2.1.2. Educación formal (P14)

Gráfico 25 Nivel de formación de estudios en otras IES – Educación Formal



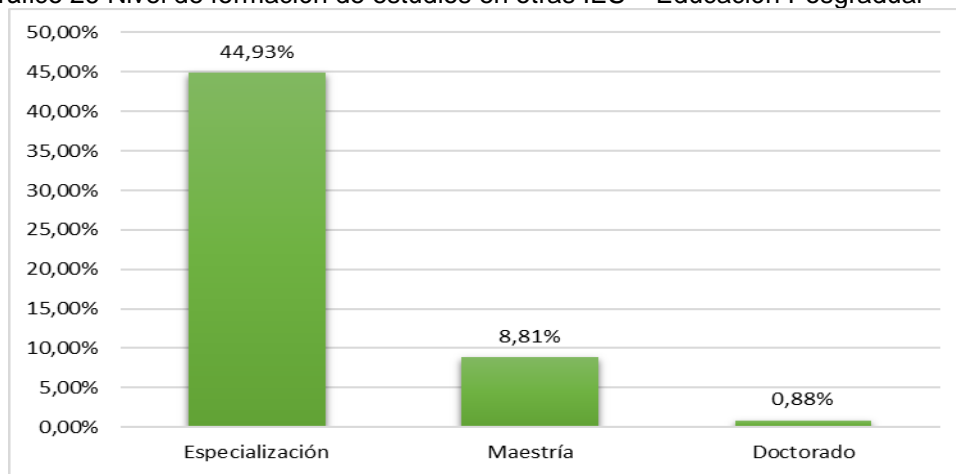
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

A pesar de que la formación del programa de Administración de Empresas es de nivel de pregrado, hay varios egresados que realizan estudios en el mismo nivel de formación que puede ser un estudio complementario a su pregrado en nuestra institución.

En educación formal, el nivel con mayor porcentaje de egresados es el pregrado de 16,3% seguido de tecnológico con un 15,4%.

### 2.2.1.3. Educación posgradual (P14)

Gráfico 26 Nivel de formación de estudios en otras IES – Educación Posgradual



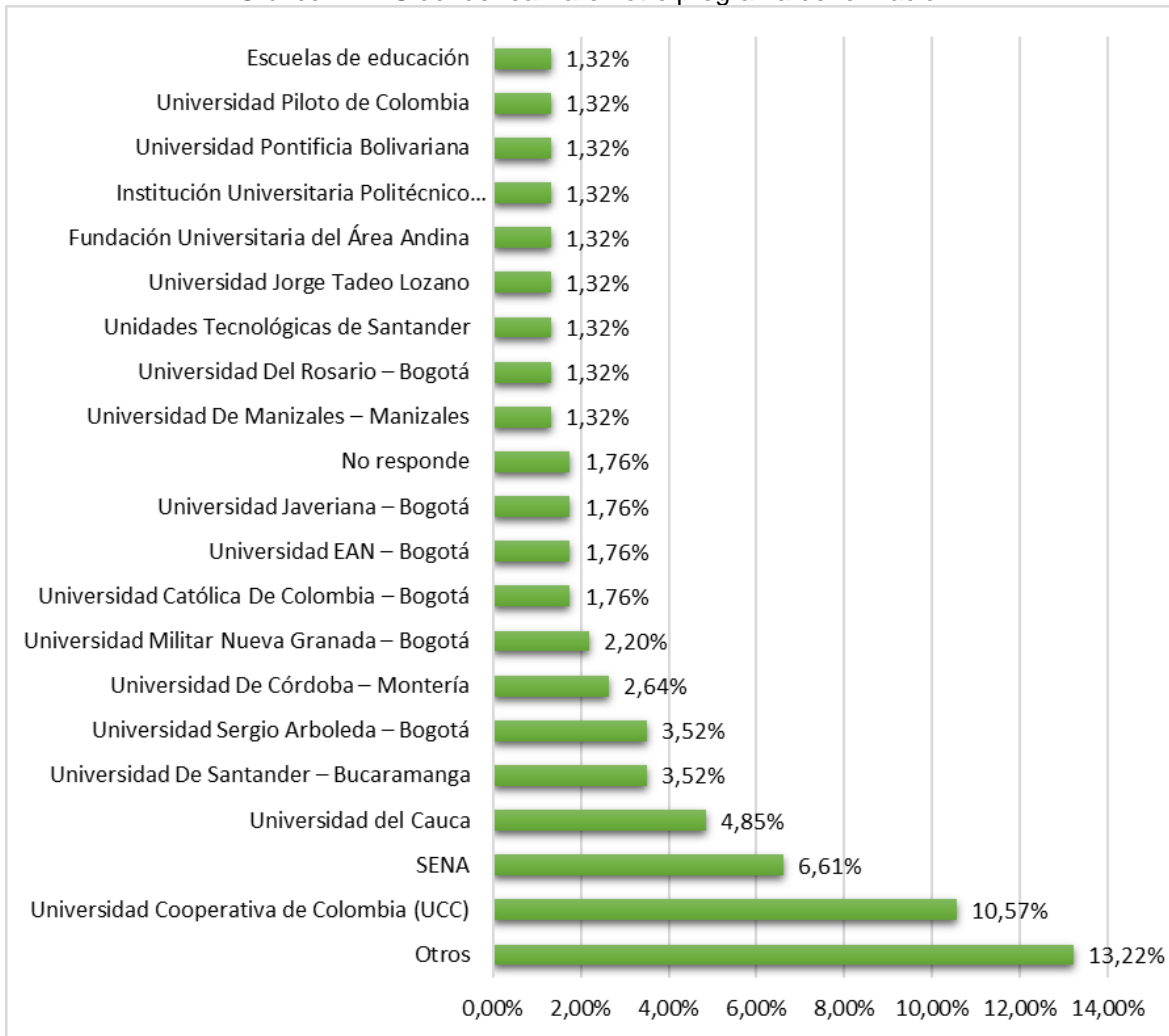
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Lo que corresponde al nivel posgradual, los egresados optan por formación de especialización (44,9%) ya que este permite generar un valor agregado al perfil profesional y abrir oportunidades laborales.



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

Gráfico 27 IES donde realizaron otro programa de formación



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

A pesar de que el análisis de los anteriores puntos refiere a estudios realizados en otras IES, encontramos que gran parte de los egresados confía en la calidad de la formación de nuestra Universidad ya que el 10,57% de los egresados realiza dicha formación en nuestra institución, seguido del SENA 6,6% que pueden ser referente a la formación técnica y Universidad del Cauca 4,85%.

## 2.3. Aspectos Laborales

### 2.3.1. Tasa de empleo y salario promedio

Tabla 1 Tasa de empleo y salario promedio

<b>IBC ESTIMADO</b>	<b>Graduados que cotizan</b>
\$ 2.286.816	75%

Fuente: OLE – MEN, corte 2019

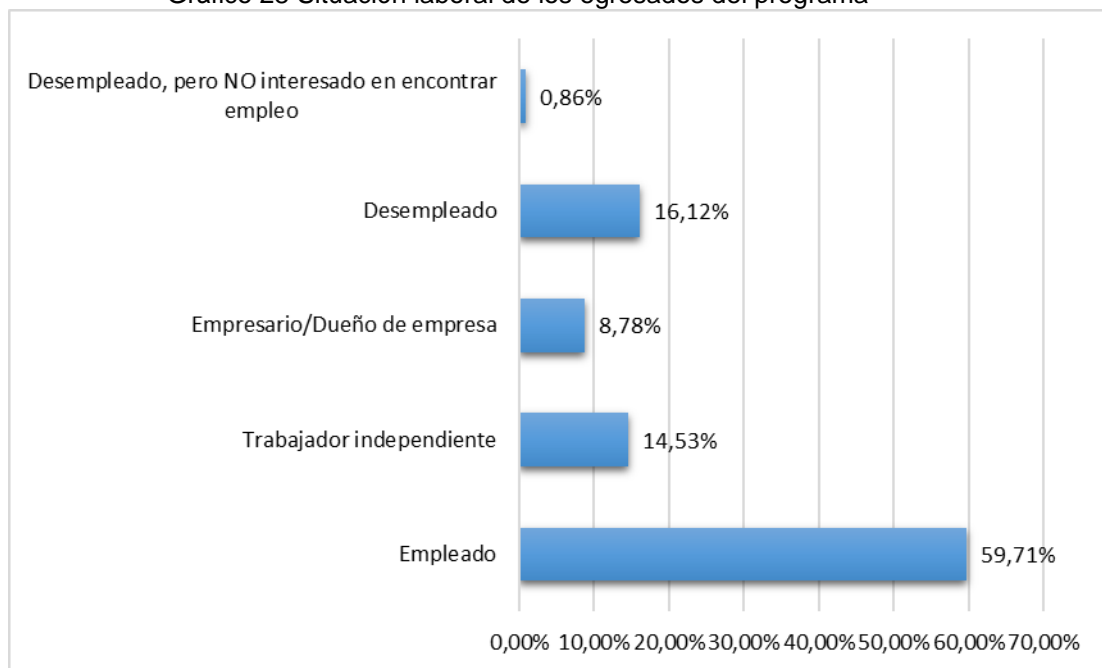
Referente a los egresados del programa de Administración de Empresas del campus Bucaramanga, identificamos que el porcentaje de cotizantes con datos del OLE corte a 2019 es del 75% mientras su salario promedio es de \$2.286.816.

# RESULTADOS SEGUNDO ESTUDIO DE IMPACTO Y DINÁMICA OCUPACIONAL – EIDO 2014-2018

## 3.1. Resultados egresados

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

Gráfico 28 Situación laboral de los egresados del programa

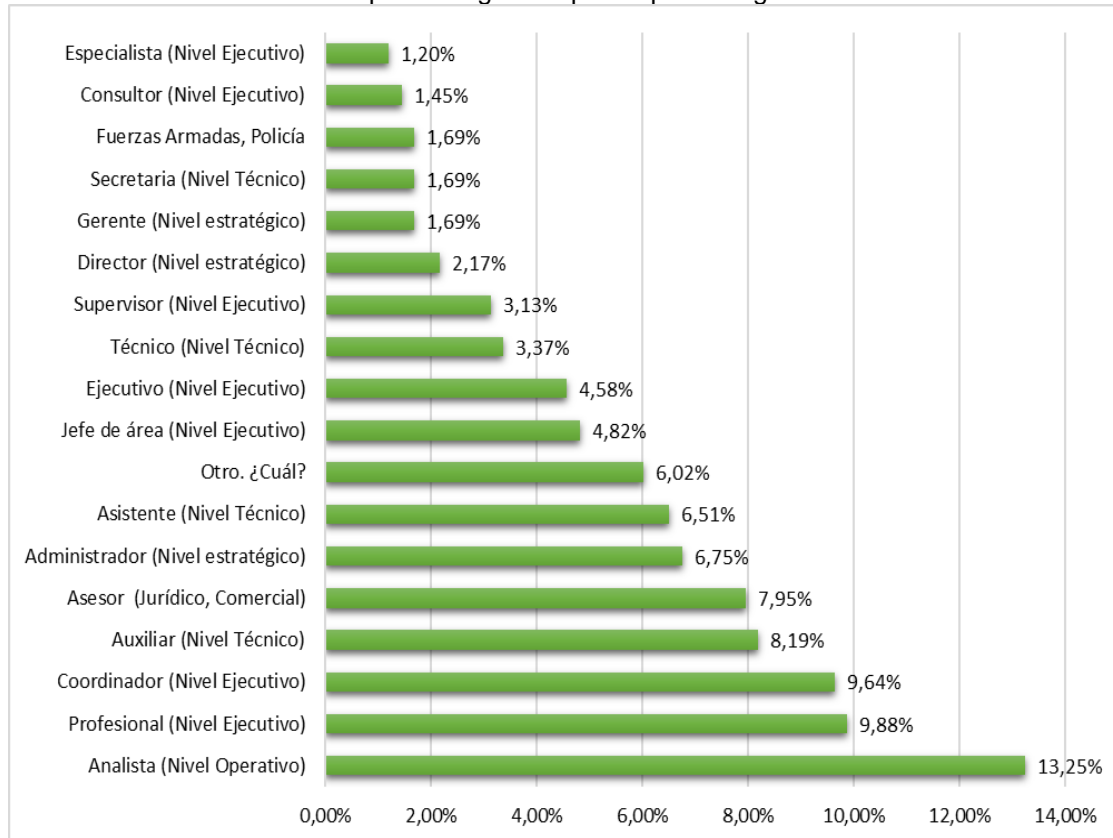


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Desde el EIDO, buscamos identificar a profundidad el estado específico de los egresados empleados, es decir, quiénes de ellos son empleados, de empresas, dueños de empresas, independientes y la característica que mayor porcentaje presenta es de empleado con un 59.71%.

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

Gráfico 29 Principales cargos ocupados por los egresados



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

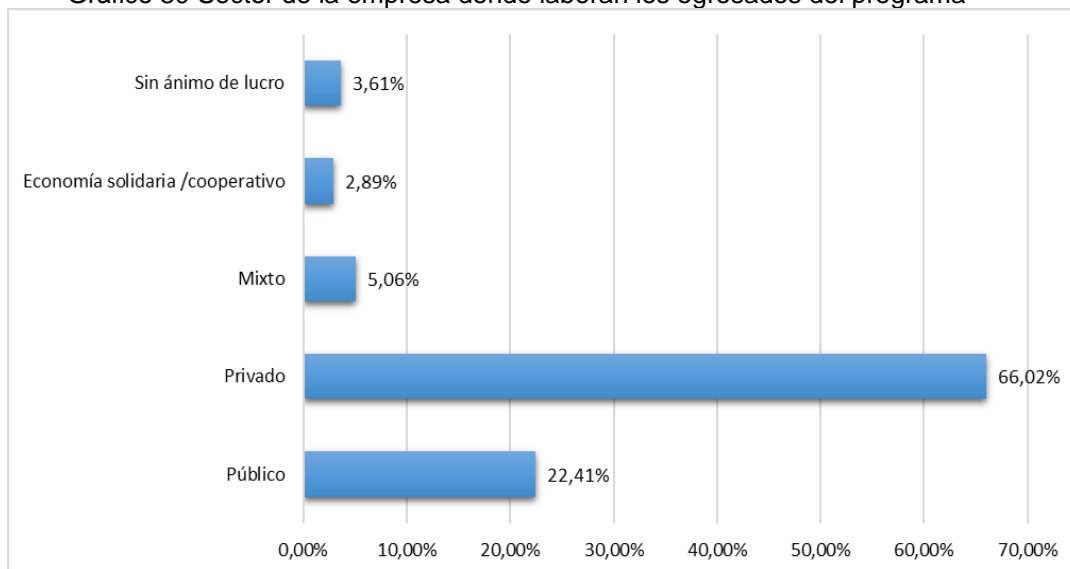
Los principales cargos ocupados por los egresados del programa de Administración de Empresas del campus Bucaramanga están ubicados en niveles ejecutivos.

Algunos de esos cargos son:

- Analista: 13.25%
- Profesional: 9.88%
- Coordinador: 9.64%
- Auxiliar: 8.19%
- Asesor. 7.95%
- Administrador: 6.75%

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

Gráfico 30 Sector de la empresa donde laboran los egresados del programa



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

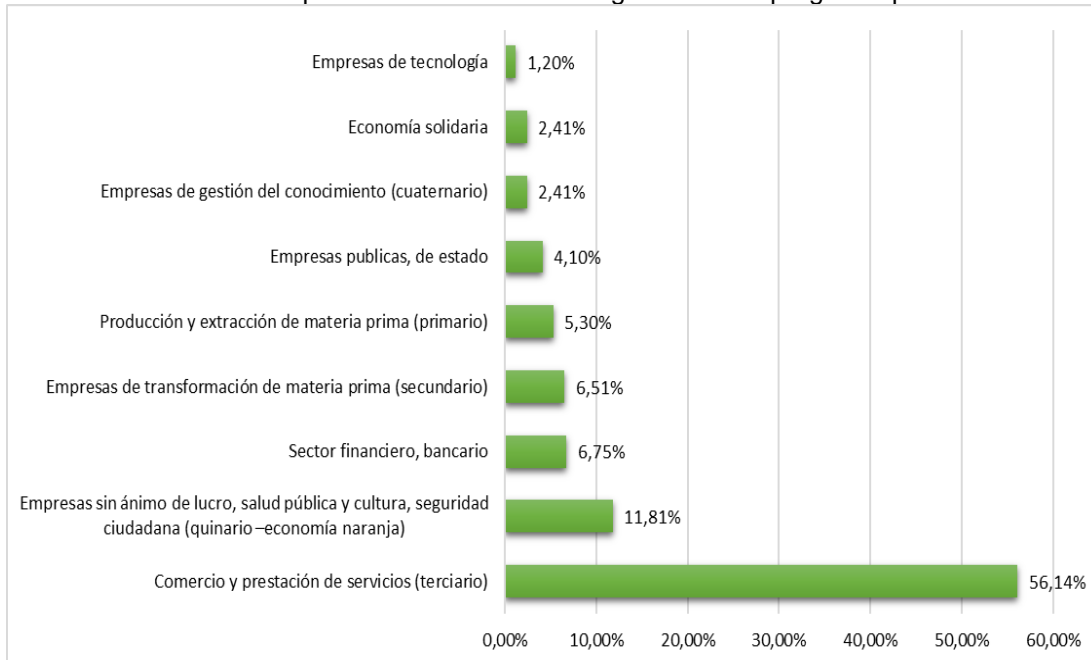
Gran parte de nuestros egresados están ubicados en el sector privado con un total de 66.02% y es seguido por el sector público con 22.41%.

Correspondiente al sector de la economía solidaria a la cual hace parte la Universidad Cooperativa de Colombia, identificamos que el 2.89% de los egresados están ubicados en dicho sector.



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

Gráfico 31 Sector de la empresa donde laboran los egresados del programa por actividad

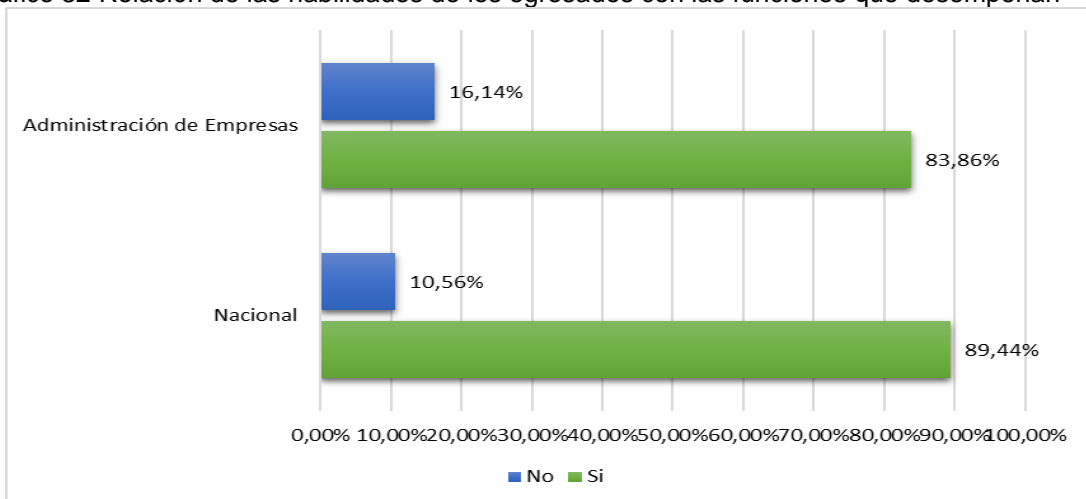


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Más de la mitad de los egresados se ubican en el sector de comercio y prestación de servicios (56.14%) lo que indica cuál es una de las principales dinámicas económicas del territorio.

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

Gráfico 32 Relación de las habilidades de los egresados con las funciones que desempeñan

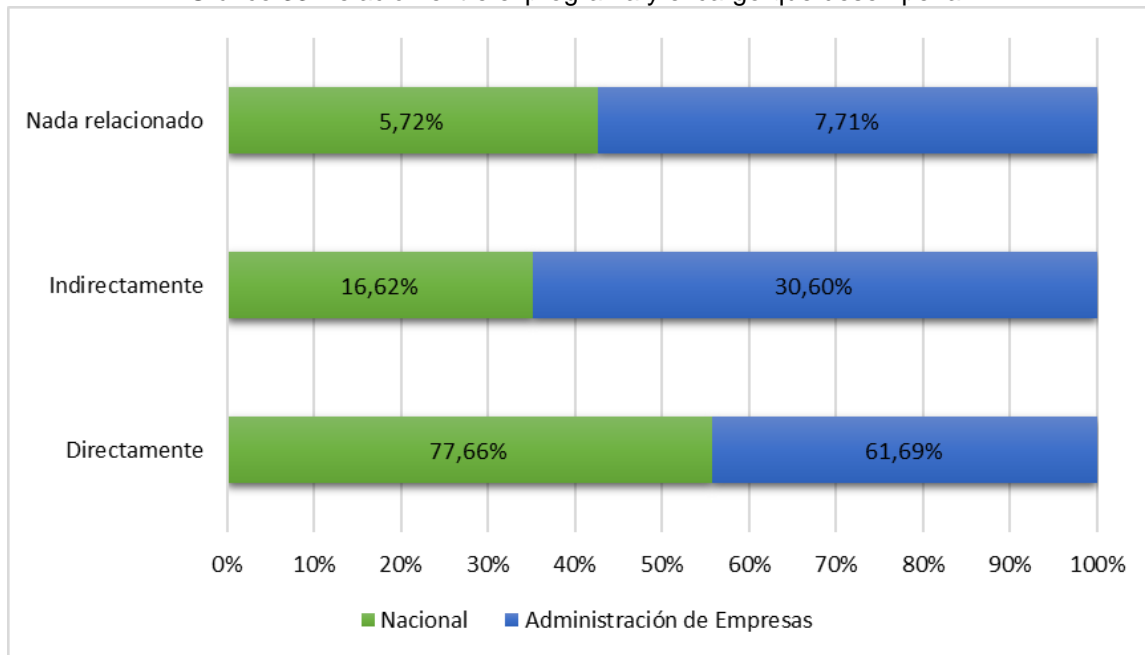


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Un 83.86% de los egresados responde que sí existe una relación entre las habilidades adquiridos a lo largo de su formación y las funciones que desempeñan, sin embargo, el 16.14% responde que no y esto es un punto importante con el fin de lograr identificar cuáles son las necesidades puntuales del medio laboral con el fin de actualizar las habilidades requeridas para sí, consolidar profesionales competentes y pertinentes para el medio.

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

Gráfico 33 Relación entre el programa y el cargo que desempeñan

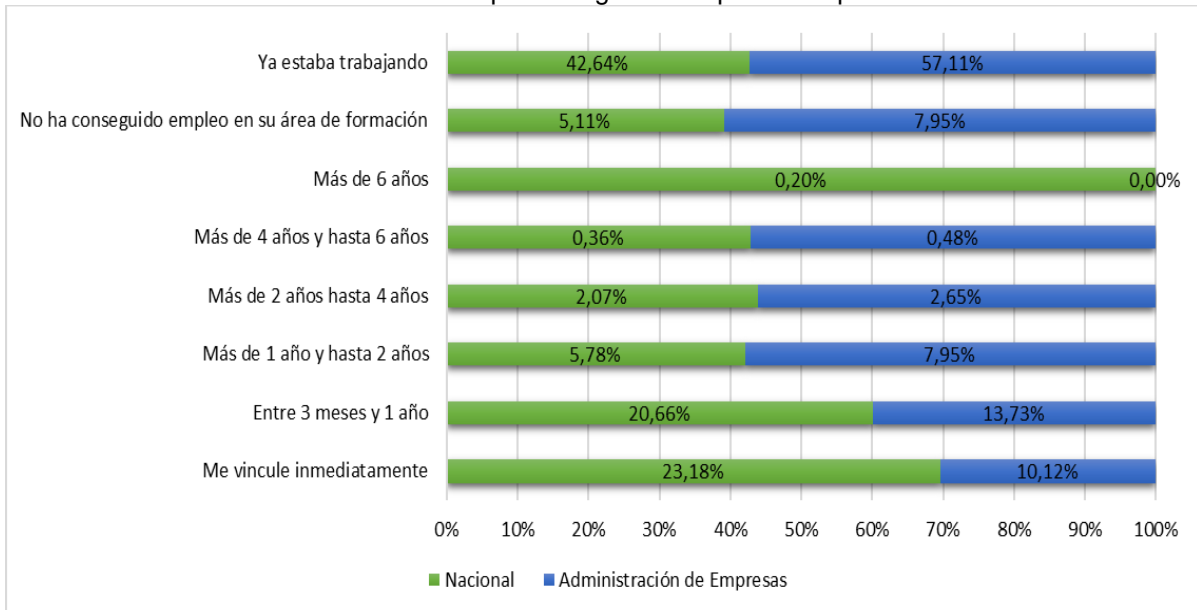


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Los egresados del programa de Administración de Empresas, solo el 7.71% responde que el cargo y el programa de egresado no tiene relación alguna; a pesar de que el porcentaje es bajo, es importante identificar los puntos de mejora y los perfiles demandados por el medio con el fin de suplir dicha necesidad.

### 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, 2020.

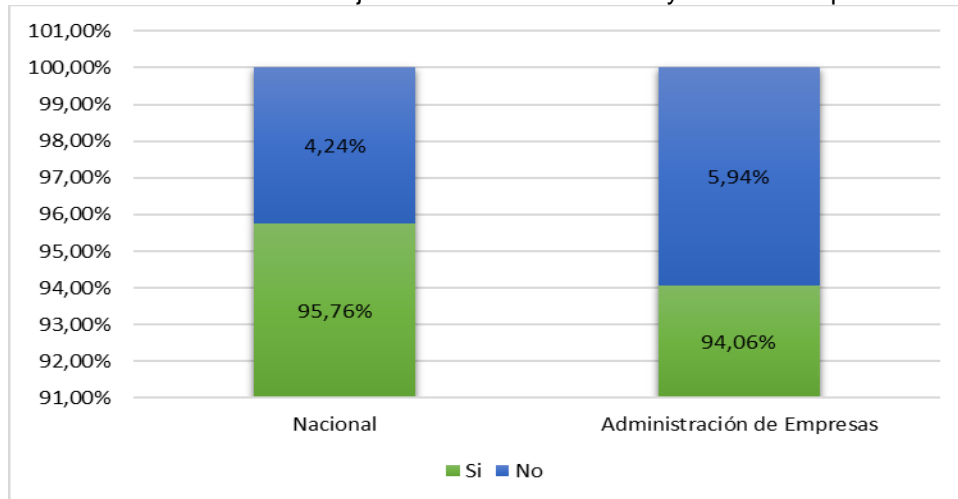
Se ha identificado a lo largo del desarrollo de los informes situacionales por campus y programas que un alto porcentaje ya venía trabajando (57.11%) y este tienen gran relación con las respuestas en puntos anteriores de este documento.

Por otra parte, los egresados que lograron vincularse inmediatamente ya sean en el lugar de practica u otro lugar equivale al 10.12%, seguido de 3 meses a 1 año 13,73%, de 1 año a 2 años 7,95% y aproximadamente el 3% se han demorado más de 2 años en engancharse laboralmente.



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

Gráfico 35 Contribución del trabajo actual con el desarrollo y crecimiento personal

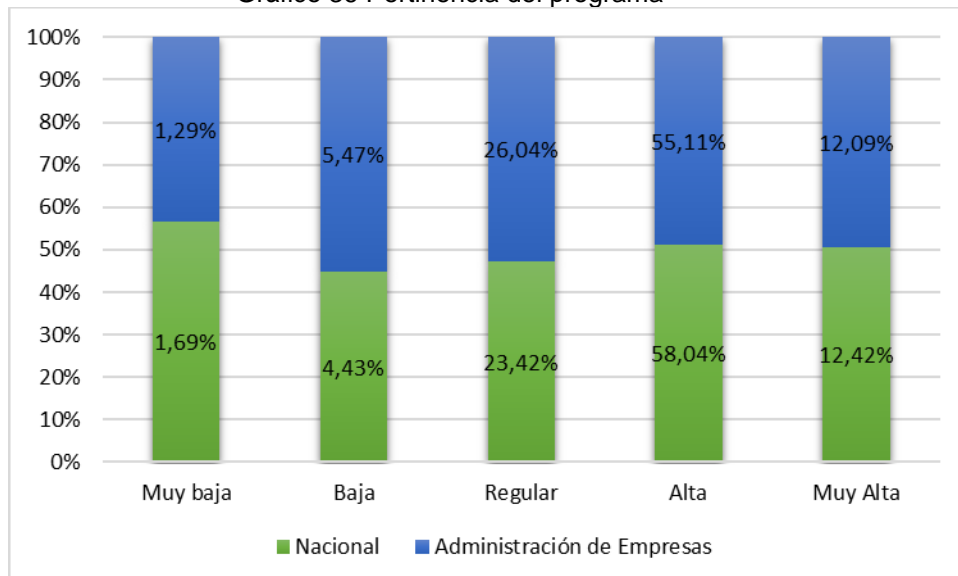


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 94.06% de los egresados del programa de Administración de Empresas responde que su trabajo contribuye en el desarrollo y crecimiento personal.

### 3.1.9. Pertinencia del programa (S5)

Gráfico 36 Pertinencia del programa



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

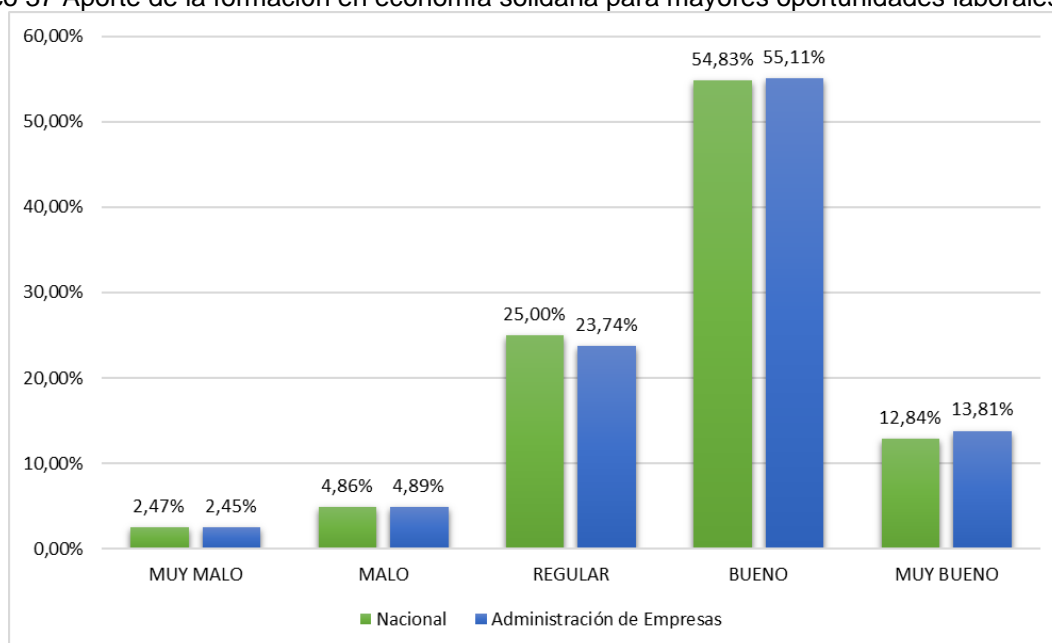
Más del 60% de los egresados del programa considera o dan respuesta positiva de

la pertinencia del programa, pero hay un 26% que considera que su pertinencia es regular y aproximadamente el 6% es mala.

Esta gráfica puede tener relación con puntos anteriores donde la relación de las habilidades o programa presentan porcentaje negativos y es importante partir de allí e identificar las necesidades 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 para mayores oportunidades laborales



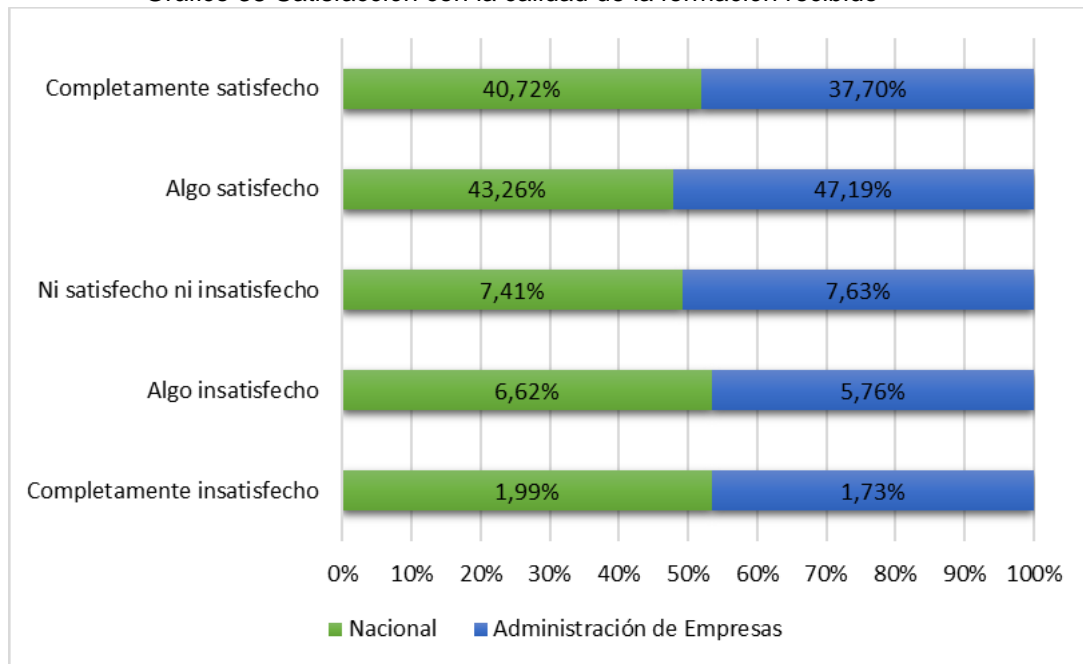
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

La formación en economía solidaria es un valor agregado de la Universidad como parte de dicho sector y permite contribuir al desarrollo social.

Los egresados del programa Administración de Empresas responde positivamente en un 69% aproximadamente, el 23,7% regular y el 7% responde negativamente.

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

Gráfico 38 Satisfacción con la calidad de la formación recibido

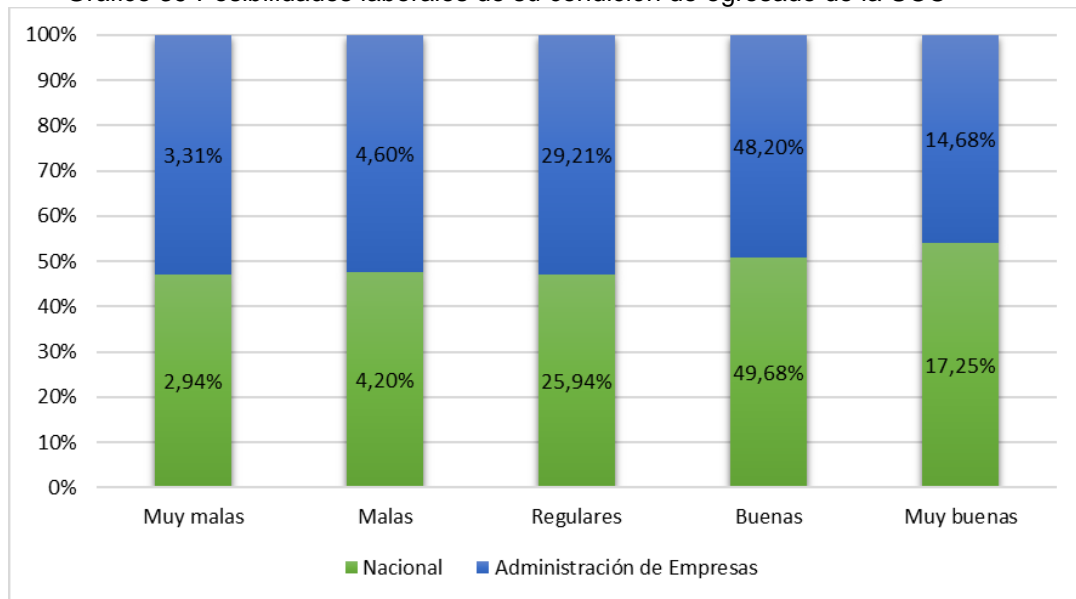


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Aproximadamente el 85% de los egresados da una respuesta positiva sobre su nivel de satisfacción con la calidad de la formación recibida; hay un 7.63% que tiene una posición neutral y hay un 7% aproximadamente que tiene un nivel de satisfacción negativa o bajo.

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

Gráfico 39 Posibilidades laborales de su condición de egresado de la UCC



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 62% de los egresados del programa considera buenas las posibilidades laborales a partir de su condición de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia, el 29% dice que son regulares y el 7% malas.

Es importante crear vínculos con el medio que permitan garantizar la inserción de los egresados al medio y el reconocimiento de la institución.

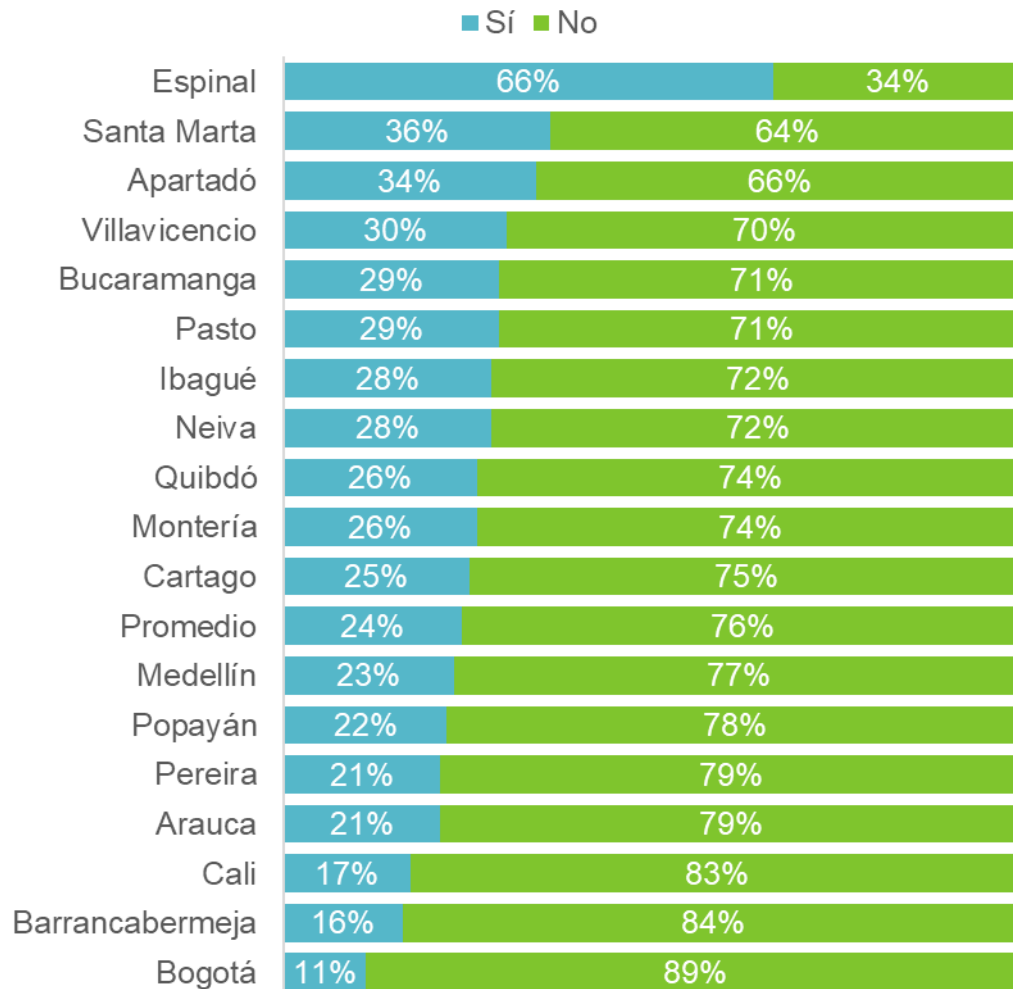
### 3.1.13. Movilidad geográfica y socioeconómica de los egresados

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.

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%

Fuentes: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018.



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

### 3.1.14. Tasa interna de retorno – TIR

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

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

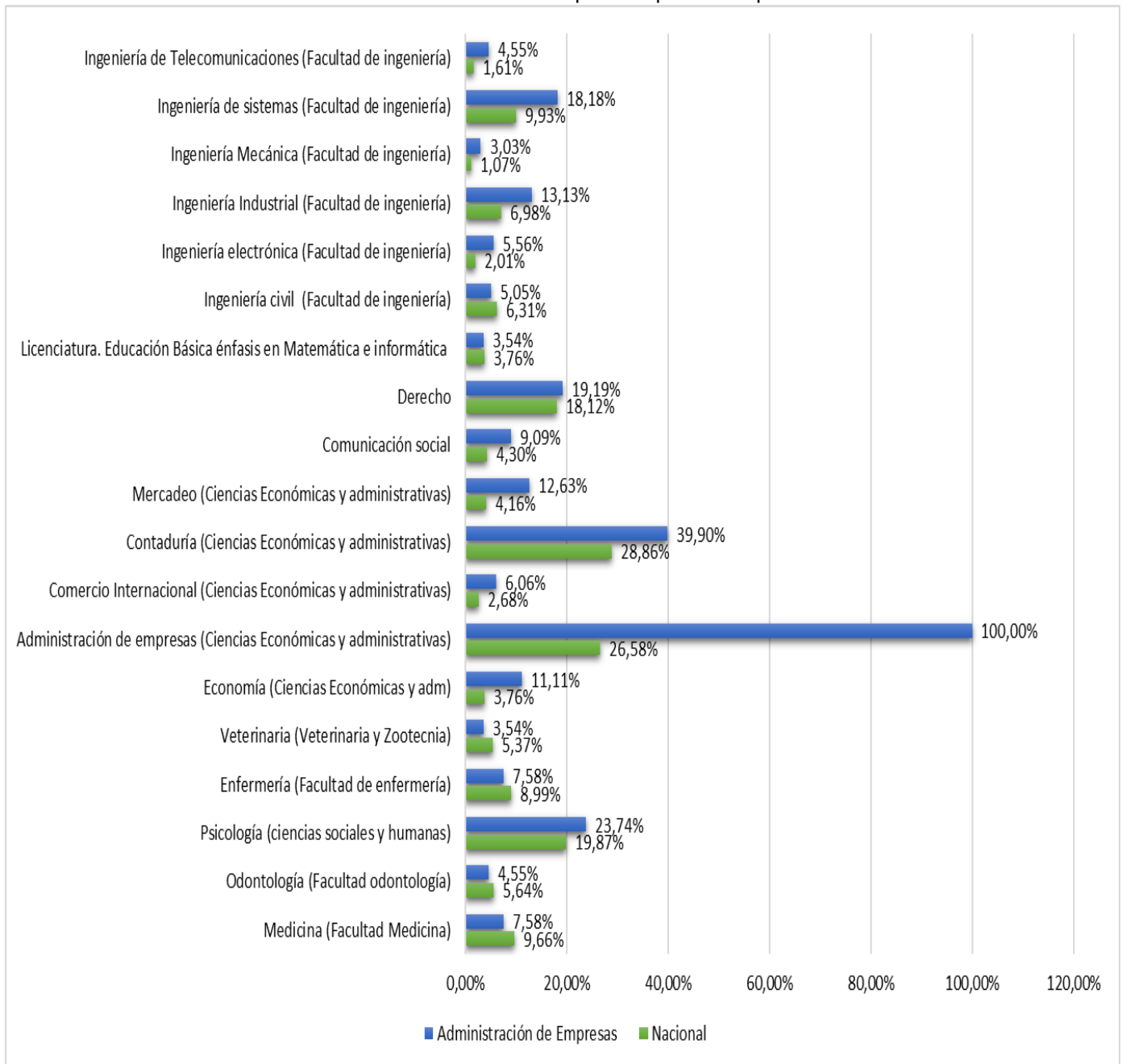
Toda persona que genera una inversión quiere que esta genera una retribución de dicha inversión, es por ello, que en la Universidad Cooperativa buscamos medir la TIR que permita identificar cuánto es el porcentaje de devolución de la misma y esto proyectado a 5 años a partir de la graduación.

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

### 3.2. Resultados empleadores

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

Gráfico 40 Profesionales más requeridos por los empleadores



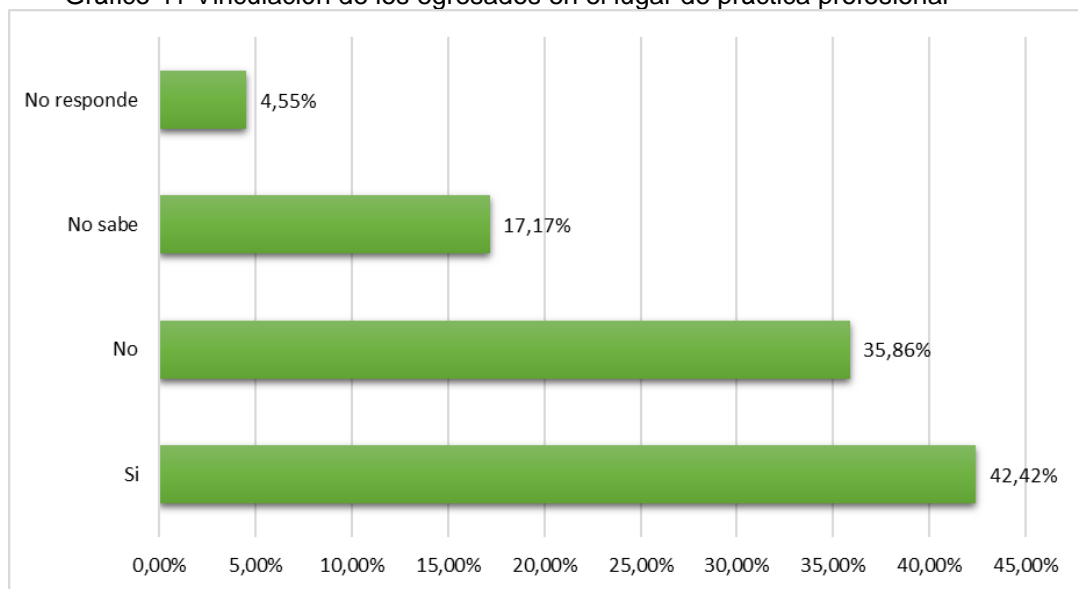
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Los empleadores que han tenido la oportunidad de trabajar con egresados del programa de Administración de Empresas poseen otras demandas a nivel de perfiles profesionales entre los cuales destaca:

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

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

Gráfico 41 Vinculación de los egresados en el lugar de práctica profesional



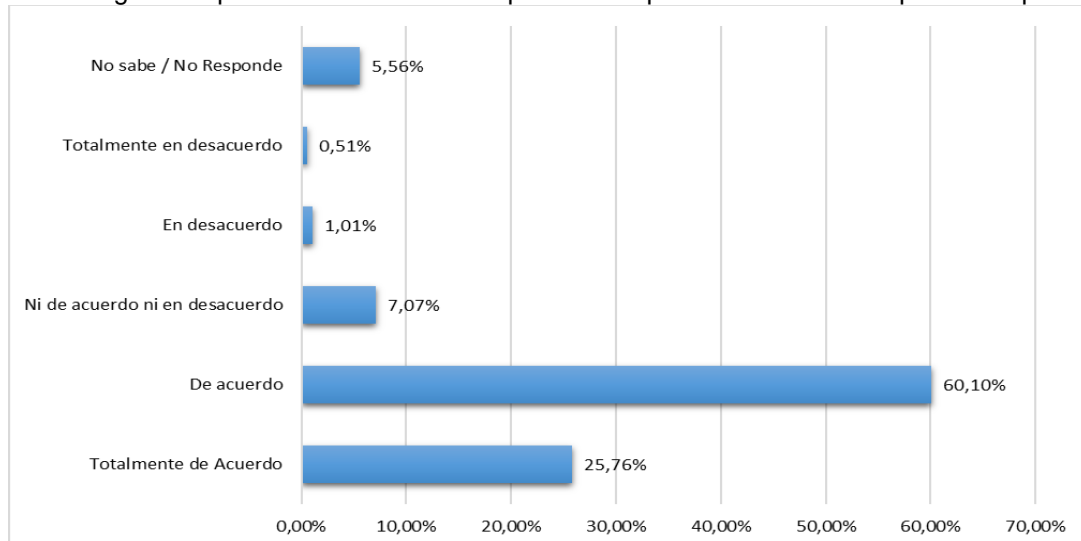
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Esta es una cifra que regularmente no es alta, pero para el caso de los egresados del programa de Administración de Empresas de campus Bucaramanga, identificamos que un 42.42% de ellos logran vincularse una vez finalizada su práctica profesional.



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

Gráfico 42 El egresado presenta características pertinentes para las actividades que desempeña

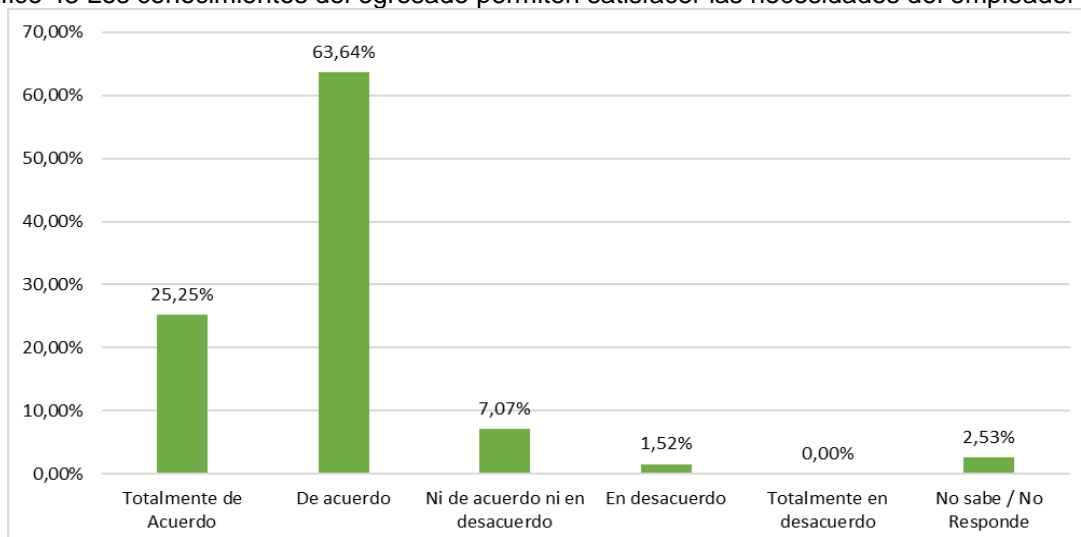


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 85% de los empleadores considera que los egresados poseen características pertinentes para las actividades que desarrollan mientras hay un 7% que poseen una perspectiva neutral y solo un 1,5% presenta una perspectiva negativa.

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

Gráfico 43 Los conocimientos del egresado permiten satisfacer las necesidades del empleador



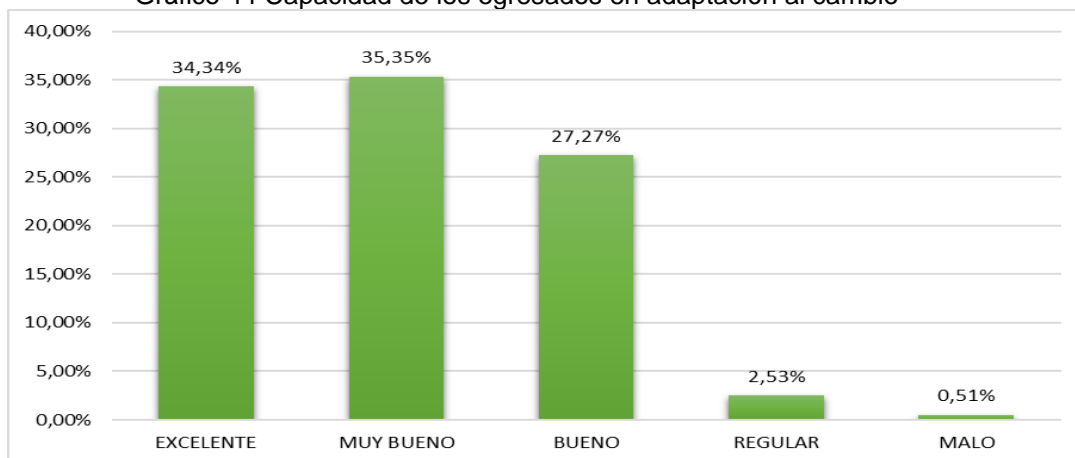
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 88% dice tener un grado de satisfacción positivo con los egresados y sus competencias ya que estos permiten cubrir las necesidades de los mismos.

Solo el 7% da una respuesta neutral y el 1,5% una respuesta negativa.

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

Gráfico 44 Capacidad de los egresados en adaptación al cambio

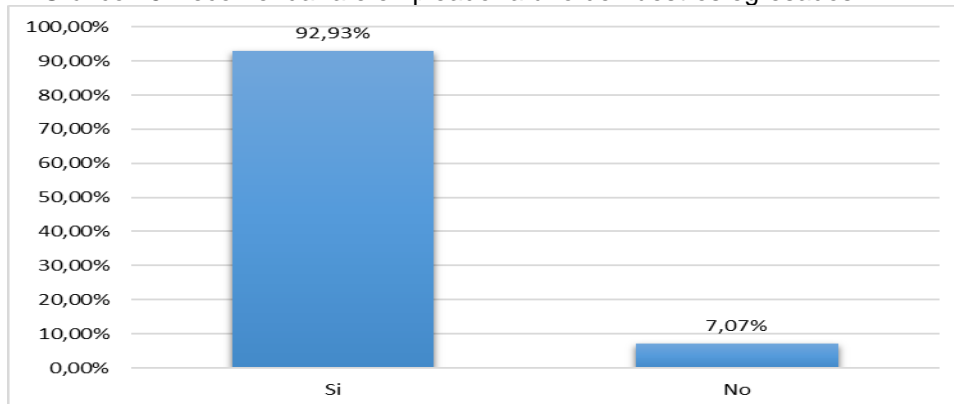


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Más del 90% de los empleadores consideran que los egresados del programa tienen buena capacidad para la adaptación al cambio mientras solo el 3% da una respuesta negativa a esta.

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

Gráfico 45 Recomendaría e empleador a uno de nuestros egresados

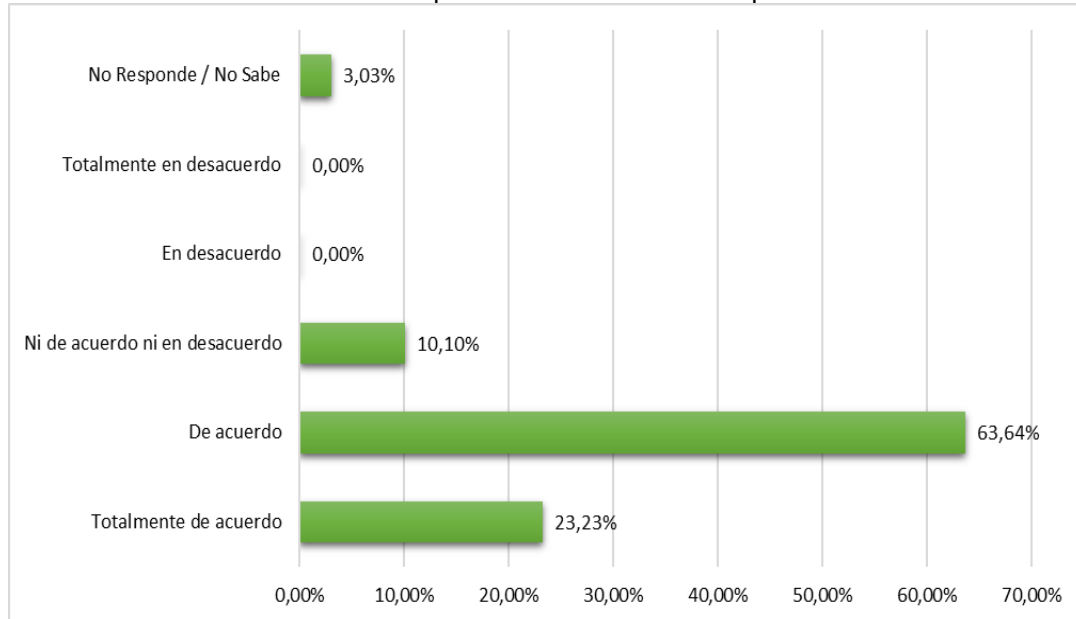


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 92,9% de los empleadores recomendaría a otras empresas la contratación de alguno de nuestros egresados lo que se traduce en términos de confianza y calidad en la formación.

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

Gráfico 46 Confianza que brinda la UCC a los empleadores

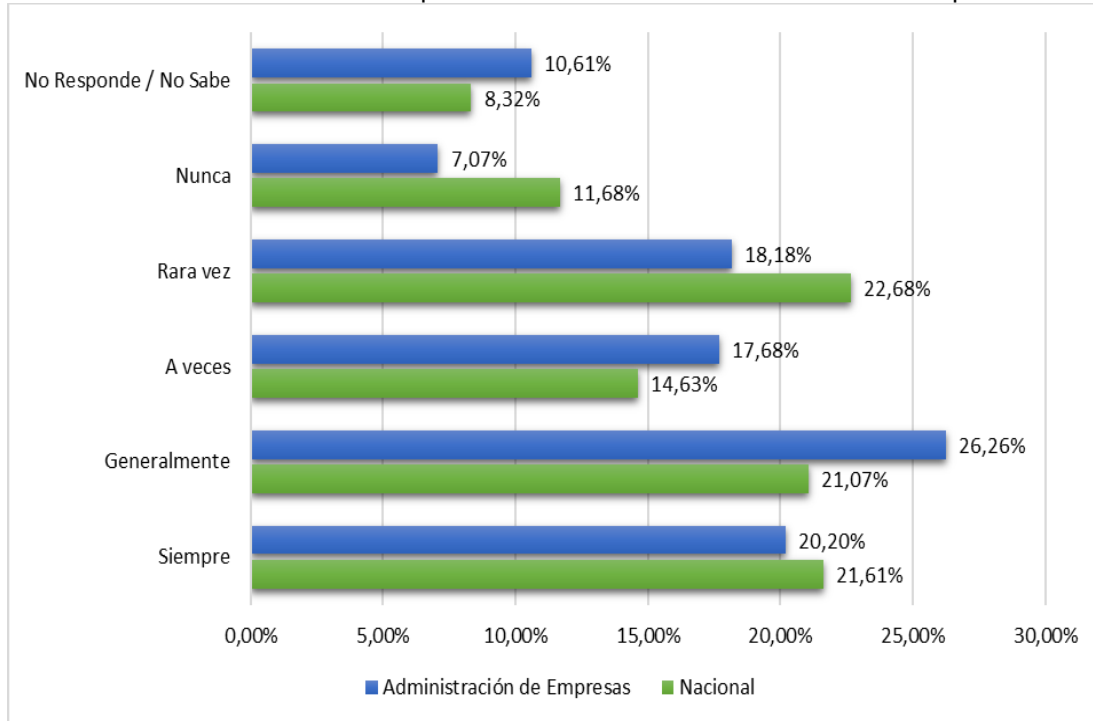


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Somos una institución formadora de profesionales capacitados e integrales ya que el 90% de los empleadores están de acuerdo con la afirmación de que la institución es formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos.

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

Gráfico 47 La UCC consulta a los empleadores con el fin de tener en cuenta sus opiniones



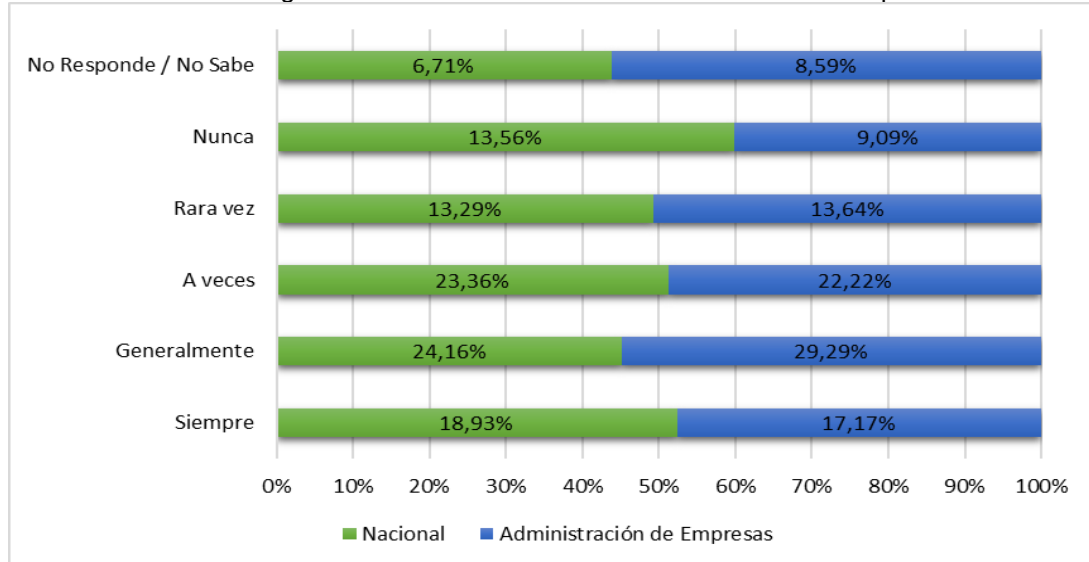
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 46% de los empleadores responde que la universidad mantiene una comunicación constante con ellos mientras el 17,6% responde a veces, 18% rara vez y el 7% nunca.

Es importante mantener canales de comunicación ya que esto permite la identificación de los puntos de mejora con el fin de complementar las habilidades de nuestros egresados y satisfacer las demandas del medio.

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

Gráfico 48 Recurre la organización constantemente a la UCC en busca de profesionales

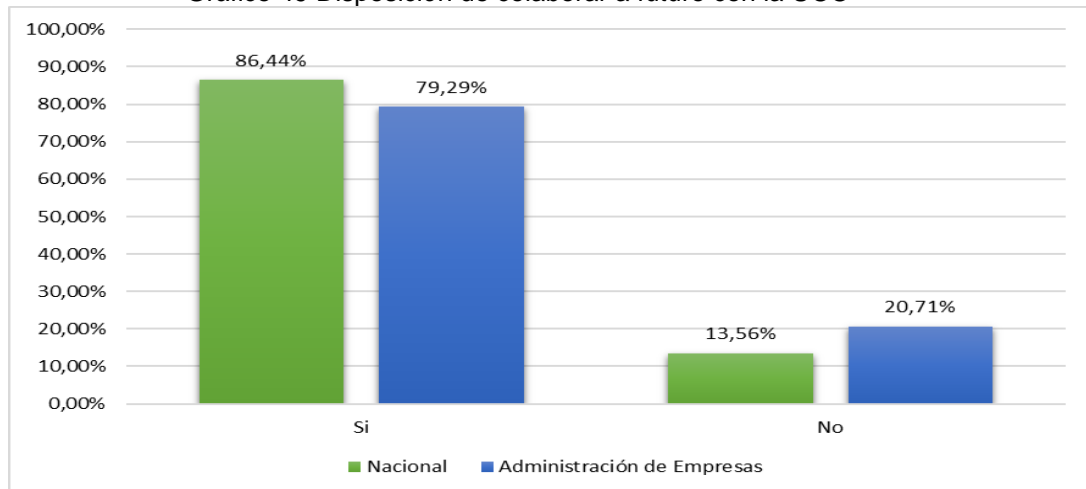


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Aproximadamente el 80% de los empleadores recurre a la Universidad en búsqueda de profesionales independientemente de la intensidad con que se realice y solo el 9% nunca recurre a la institución.

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

Gráfico 49 Disposición de colaborar a futuro con la UCC

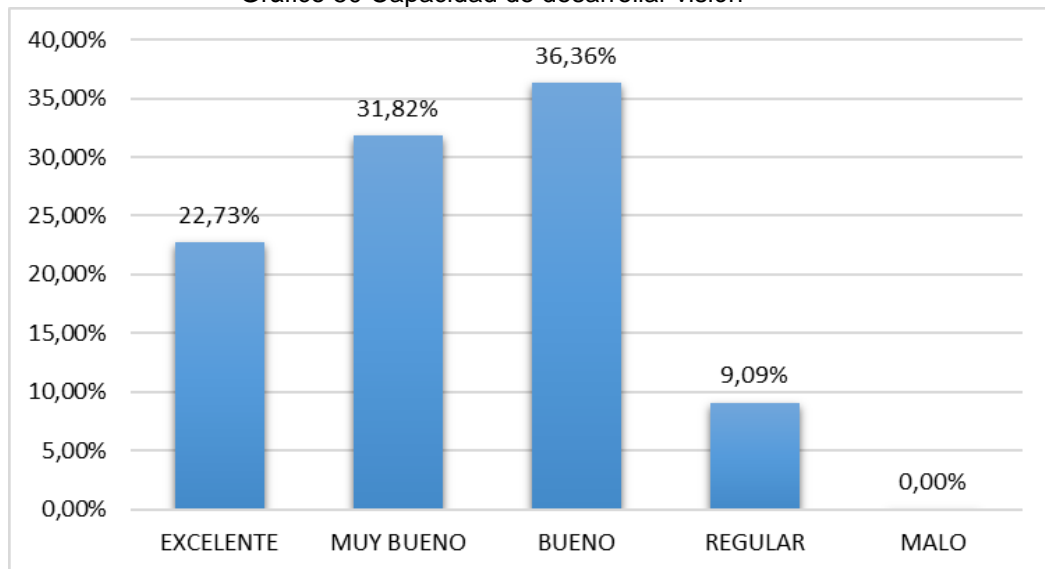


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 79,29% de los empleadores menciona que estaría dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con nuestra institución, cooperando para la apertura de oportunidades de inserción laboral de nuestros 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)**

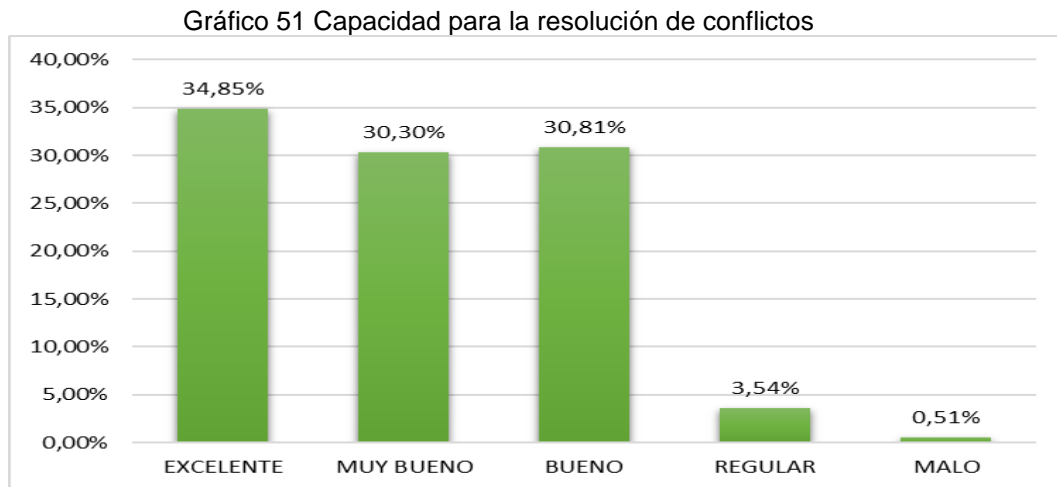
Gráfico 50 Capacidad de desarrollar visión



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

En este punto también se obtienen resultados significativos en donde 91% da una respuesta positiva frente al punto de análisis y caracteriza en buena posición la capacidad de los egresados en desarrollo de dicha visión.

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

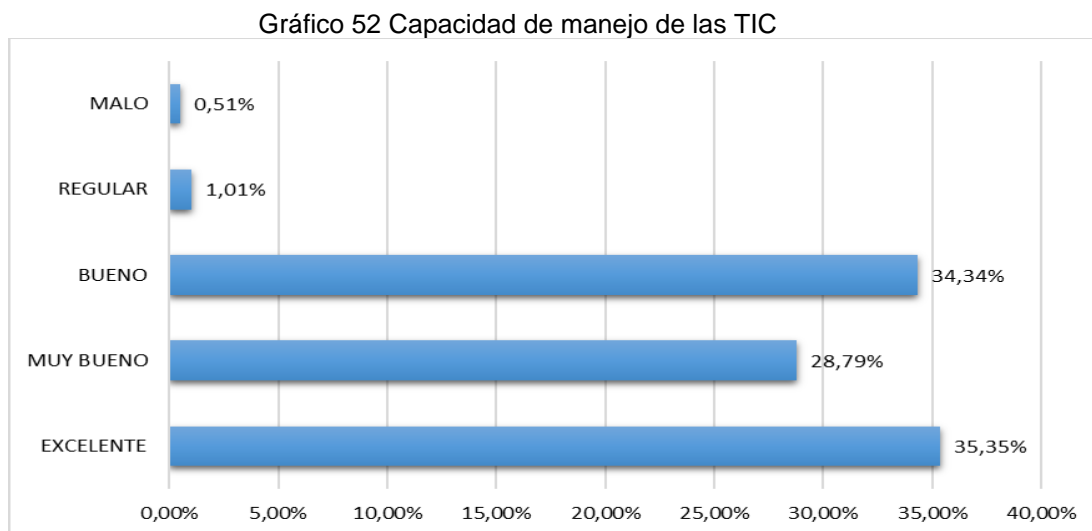


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

En los contextos empresariales siempre se verán reflejados problemas de diversos indoles, lo importante allí, es la capacidad del egresado en resolverlo a partir de la proposición y alternativas de solución.

Los empleadores consideran que dichos egresados poseen buenas habilidades o capacidad para resolver conflictos específicamente con respuesta positiva de más del 90%.

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



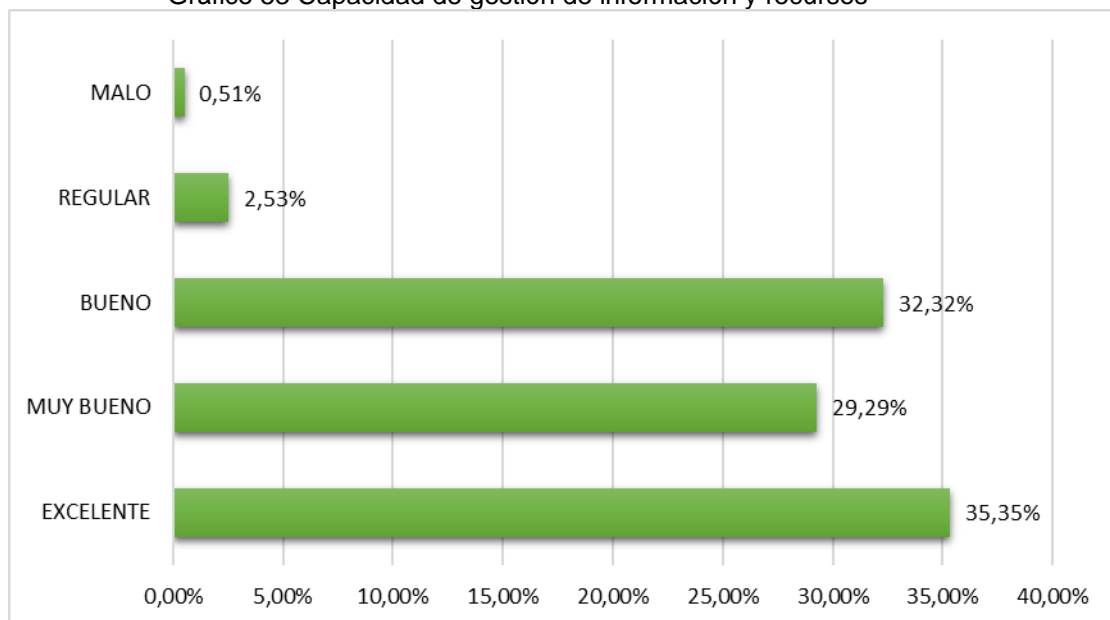
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

En un mundo actualizado como el actual, donde cada día se crean nuevas herramientas y programas para el desarrollo de las actividades diarias empresariales.

Más del 90% de los empleadores califican esta capacidad de los egresados positivamente mientras solo el 1,5% da una respuesta regular o negativa.

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

Gráfico 53 Capacidad de gestión de información y recursos



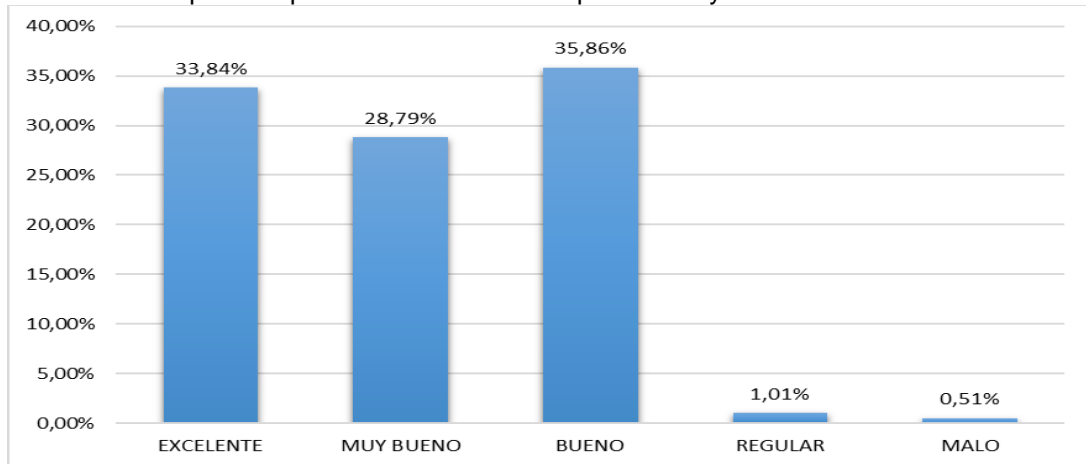
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

El 97% de los empleadores considera que los egresados del programa de Administración de Empresas del campus Bucaramanga poseen alta capacidad para la gestión de información y recursos que permitan el desarrollo de las actividades diarias de la empresa.



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

Gráfico 54 Capacidad para la identificación de problemas y alternativas de solución

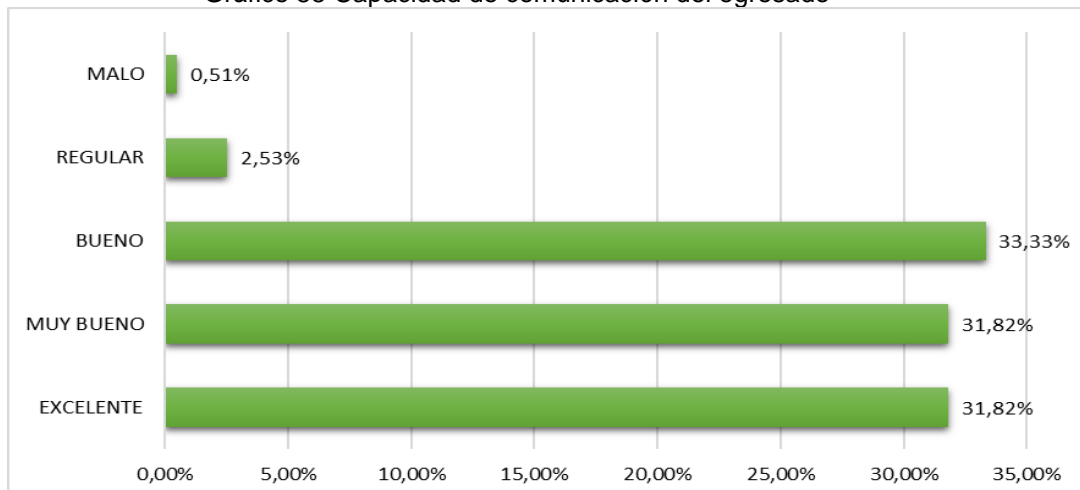


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Con respecto a esta capacidad, los empleadores también califican positivamente este punto ya que el 98,5% de los empleadores da una respuesta positiva mientras solo el 1,5% da una respuesta regular o negativa.

### 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 comunicación del egresado



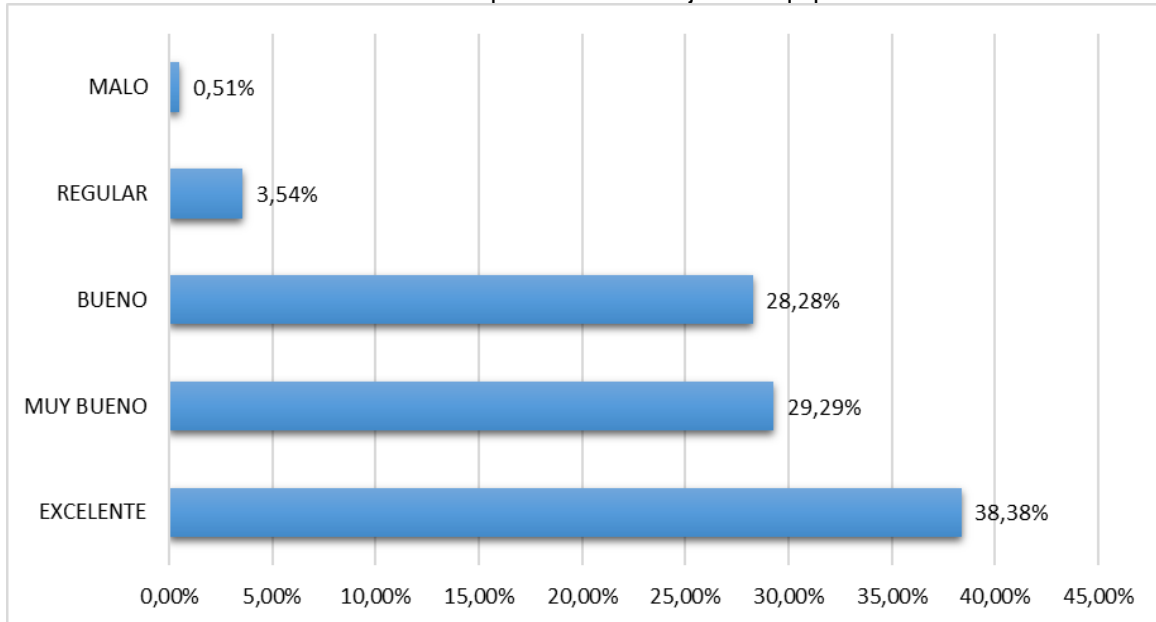
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Gran parte de nuestros posee una capacidad alta en la parte comunicativa sobre todo en lo que refiere a fijar posiciones y sustentar las mismas ya que el 97% de los

empleadores da una respuesta positiva.

### 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, 2020.

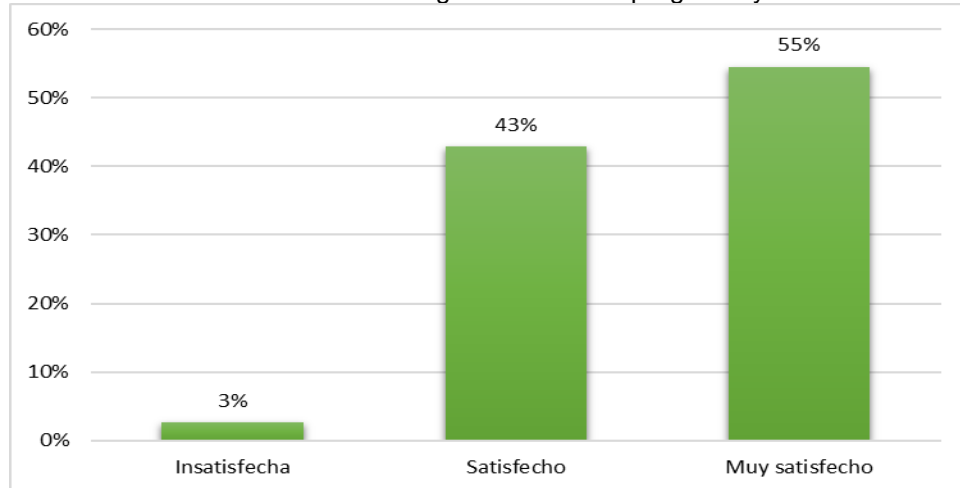
Los resultados individuales son posibles y pueden ser de gran calidad, sin embargo, en equipo estos pueden ser mucho mejores y es por ello que muchas empresas buscan personas que tengan la capacidad de colaborar con sus compañeros.

Los empleadores responden en un 96% positivamente sobre las capacidades de los egresados del programa de Administración de Empresas del campus Bucaramanga sobre la capacidad de trabajar en equipo.

# RESULTADOS MOMENTO 0 - OLE

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

Gráfico 57 Satisfacción de los egresados con el programa y la institución



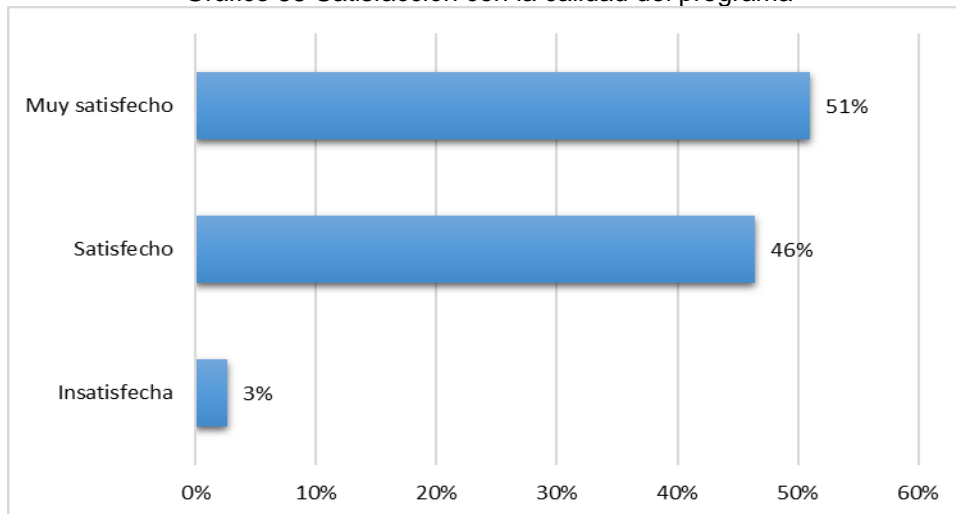
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

En la encuesta Momento 0 la cual realizan los egresados al finalizar su proceso formativo, permite identificar la perspectiva de estos.

En lo que concierne a la satisfacción con el programa y la institución encontramos que el 97% está satisfecho dando respuesta a este punto y solo el 3% se encuentra insatisfecho.

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

Gráfico 58 Satisfacción con la calidad del programa

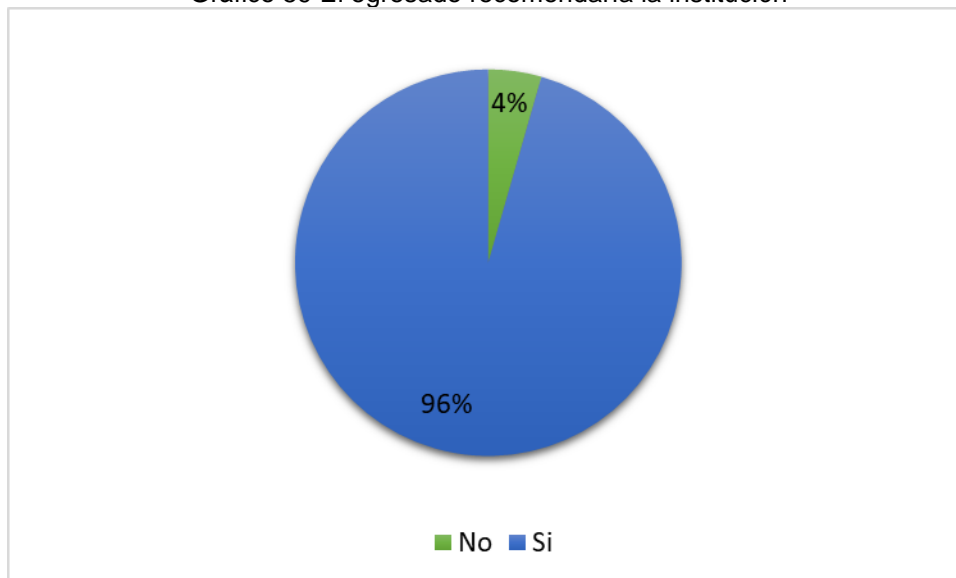


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Al igual que el resultado del nivel satisfacción con el programa y la institución, encontramos que el 97% de los egresados está satisfecho con la calidad de la formación impartida en nuestra institución.

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

Gráfico 59 El egresado recomendaría la institución

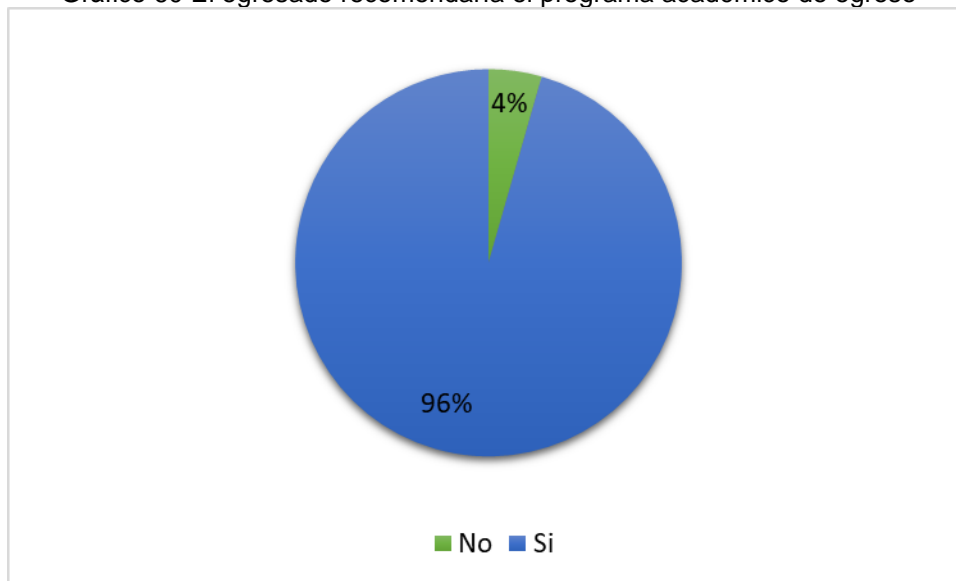


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Dentro del rango de satisfacción, este se relaciona directamente con los resultados anteriores ya que el grado de satisfacción permiten determinar en gran medida si recomendaría la Universidad en otros espacios y personas y encontramos que el 96% de los egresados lo haría.

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

Gráfico 60 El egresado recomendaría el programa académico de egreso



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional, 2020.

Al igual que el resultado de si recomendaría la institución, el 96% de los egresados recomendaría el programa de Administración de Empresas específicamente del campus Bucaramanga.

# 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.

Diseñar estrategias de participación y empleabilidad de los egresados en organizaciones del sector cooperativo ya que es nuestro ADN institucional.

# REFERENCIAS

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](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.*



## **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



