



INFORME SITUACIONAL PROGRAMA DE DERECHO CAMPUS PASTO

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:

Livio Schiavenato Sanjuan – Decano programa de Derecho
Claudia Ximena Gómez Torres – Coordinadora de Egresados

COORDINACIÓN EDITORIAL

Dirección de Bienestar Universitario y Egresados

FOTOGRAFÍA

Dirección Nacional de Comunicaciones

DISTRIBUCIÓN

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

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

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



CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
FICHA TÉCNICA Y METODOLÓGICA	8
CONTEXTO ECONÓMICO	9
1.1 Contexto general del territorio.....	9
1.1.1 PIB y competitividad regional.....	9
1.1.2 Índice departamental de competitividad (Compite)	11
1.1.2.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo	13
1.1.2.2. Mercado laboral	14
1.1.3. Índice de competitividad de ciudades (Compite).....	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
1.2. Contexto general del programa.....	19
ASPECTOS DEL CAMPUS	20
2.1. Estadísticas generales del programa.....	20
2.1.1. Egresados por año	20
2.1.2. Egresados por género	21
2.1.3. Estado civil (P2).....	21
2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0-P46)	22
2.1.5. ¿Tiene personas que dependan económicamente de usted? (Momento 0-P45)	23
2.1.6. Promedio de edad (P1).....	23

2.1.7. ¿Cuál o cuáles fueron las principales fuentes de recursos para asumir los costos de su matrícula? (Momento 0-P10).....	24
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).....	24
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)	25
2.1.10. En este momento aparte de estudiar ¿Usted actualmente se dedica a? (Momento 0-P18)	25
2.1.11. ¿La creación de la empresa o negocio está asociada con sus estudios cursados? (Momento 0-P28).....	26
2.2. Aspectos académicos.....	27
2.2.1. Último programa académico cursado (P12).....	27
2.2.2. IES donde realiza dicho programa (P16)	30
2.3. Aspectos laborales	31
2.3.1. Tasa de empleo y salario promedio	31
PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2° EIDO 2014-2018	32
3.1. Resultados egresados	32
3.1.1. Situación laboral de los egresados (T4).....	32
3.1.2. Principales cargos ocupados por los egresados (T9).....	33
3.1.3. Sector donde se emplean (T22).....	34
3.1.4. Sector por actividad donde laboran (T20)	35
3.1.5. Relación de las habilidades con las funciones que desempeña (T13)	36
3.1.6. Relación del programa con el cargo que desempeña (T14).....	36
3.1.7. Cuánto tiempo después de graduado demoró en conseguir su primer empleo relacionado a su área de formación (T31).....	37
3.1.8. Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento personal (T38)..	38
3.1.9. Pertinencia del programa (S5)	38
3.1.10. Aporte de la formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales y profesionales (S4).....	39
3.1.11. Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6)	40
3.1.12. Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad Cooperativa de Colombia (L1)	40
3.1.13. Movilidad geográfica de los egresados	41
3.1.14. Tasa interna de retorno – TIR	42

3.2. Resultados empleadores	43
3.2.1. Profesionales más requeridos por la empresa (P5-1)	43
3.2.2. Terminada las practicas, alguno de nuestros egresados queda vinculado a la empresa (P9)	44
3.2.3. Reúne el egresado características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña (P14A).....	45
3.2.4. La formación y conocimientos de los egresados permite satisfacer los requerimientos de la empresa. (P14B)	45
3.2.5. Capacidad de nuestros egresados en adaptación al cambio (P16).....	46
3.2.6. Recomendaría la contratación de un egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia (P26)	47
3.2.7. La Universidad Cooperativa de Colombia da confianza a la empresa como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos (P28B)	47
3.2.8. La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A)	48
3.2.9. Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B)	49
3.2.10. Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5).....	50
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)	50
3.2.12. Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B)	51
3.2.13. Capacidad del egresado en el manejo eficiente y eficaz de las TIC (P16C)	52
3.2.14. Capacidad del egresado para gestionar información y recursos (P16D) .	53
3.2.15. Capacidad del egresado para identificar problemas, desarrollar y presentar en distintas alternativas creativas de solución (P16E)	54
3.2.16. Capacidad del egresado para comunicarse fijar posiciones, sustentarlas y atender los diferentes puntos de vista de los demás (P16F)	55
3.2.17. Capacidad del egresado para trabajar en equipo para alcanzar las metas comunes (P16G).....	55
RESULTADOS ENCUESTA MOMENTO 0 - OLE	57
4.1. Satisfacción con el programa y la institución (Momento 0, P1A)	57
4.2. Satisfacción con la calidad del programa (Momento 0, P1B)	57
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	62

INTRODUCCIÓN

Objetivo del informe:

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



FICHA TÉCNICA Y METODOLÓGICA

Empresa que realiza	Universidad Cooperativa de Colombia
Naturaleza de la Investigación	Cuantitativa.
Técnica de recolección	Captura de información desde bases de datos.
Grupo objetivo	Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia; también se obtiene información de los empleadores.
Cubrimiento	Cubrimiento nacional, todos los campus.
Ponderación	No aplica.
Tamaño de la muestra	OPS: 2.091 (Fecha corte: mayo 2021) OLE: 482 (Fecha corte: 2019) SEGUNDO EIDO: Tamaño muestra egresados: 132 (Fecha corte: 2020) Tamaño muestra empleadores: 21 (Fecha corte: 2020) MOMENTO 0: 136 (Fecha corte: junio 2021)
Fuentes	Compiladas al final del presente documento.
Desagregación de resultados	Los resultados de este estudio permiten conclusiones a total de la muestra, por sedes y por programas.
Material de apoyo	Bases de datos
Tipo de incentivos	No aplica para este estudio.

CONTEXTO ECONÓMICO

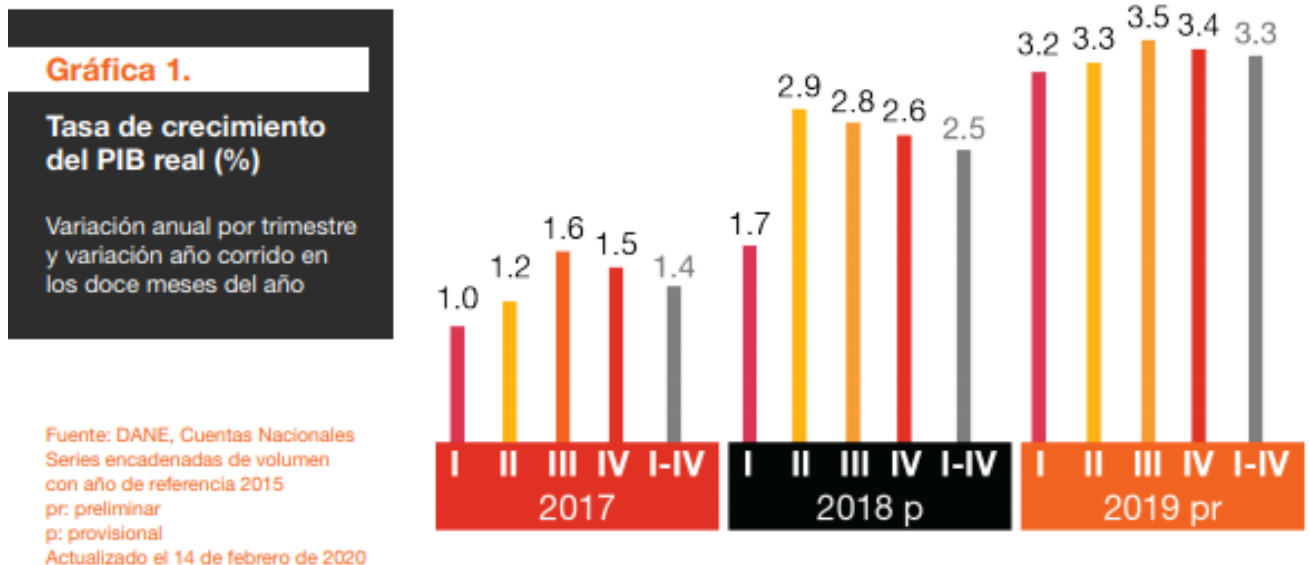
1.1 Contexto general del territorio

1.1.1 PIB y competitividad regional

A nivel nacional, podemos encontrar tasas de comparación con el nivel regional y local, que permitan realizar un comparativo con la media nacional y así afianzar los puntos principales a trabajar en cada región.

Con respecto al PIB de Colombia hasta el año 2019, se ha logrado un leve incremento que, sin embargo, pudo ser afectado por la dinámica de la pandemia.

Gráfico 1 PIB real Colombia



Fuente: Doing Business in Colombia, 2020. PWC.

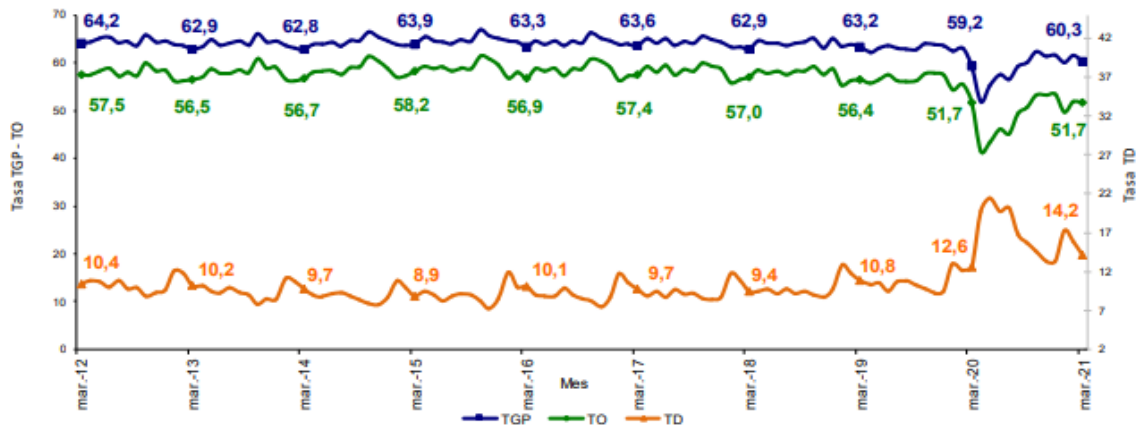
Por otra parte, también es relevante estudiar la dinámica de los principales sectores del país y como ha sido su comportamiento en los últimos dos años.

Frente a la tasa de empleabilidad, con corte al mes de marzo de 2021, encontramos que hay un incremento de desempleo a nivel nacional y esto entendiendo el contexto y la

dinámica actual debido al Covid-19. El mes de marzo del año 2021, presenta una tasa de desempleo de 14.2% frente a 12.6% del año 2020 cuando se estaba iniciando las cuarentenas decretadas por el gobierno nacional debido a la pandemia del Covid-19.

Gráfico 2 Tasa de desempleo en Colombia

Gráfico 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo Total nacional Marzo (2012 – 2021)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

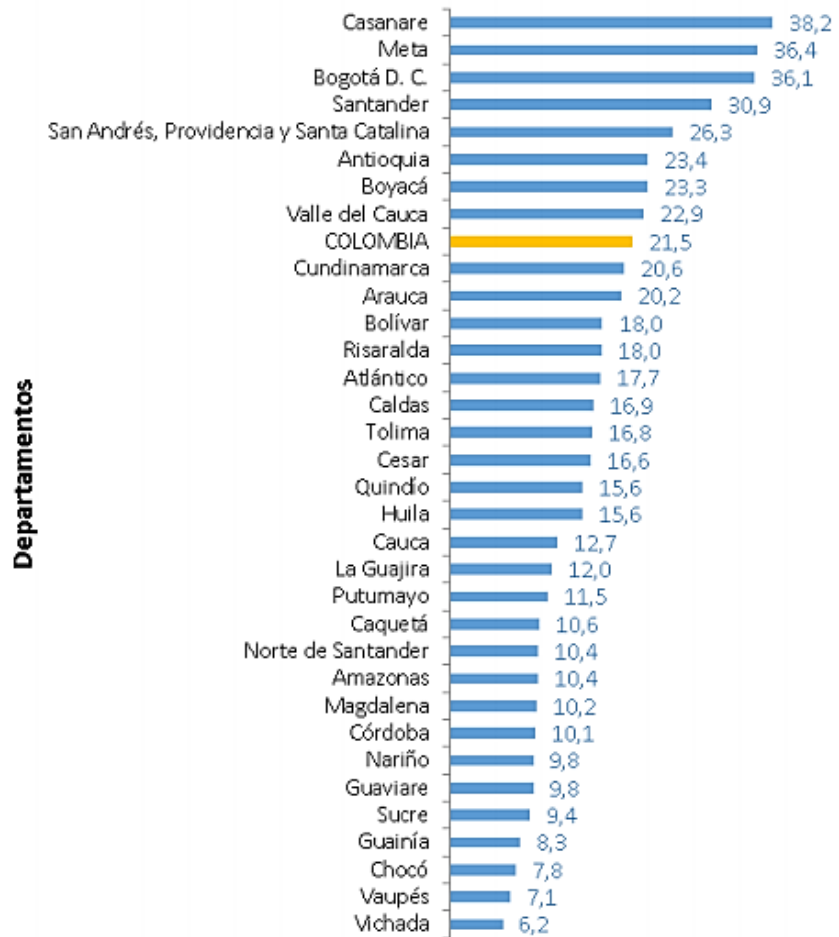
Fuente: DANE.

Para el departamento de Nariño, este cuenta con una población total de 1.628.981 para el año 2020 y con un PIB per cápita de 9.8 a nivel departamental siendo una región enfocada en sectores y actividades que contribuyen al crecimiento económico como la administración pública y defensa, educación y salud, comercio al por mayor y menor, transporte, alojamiento y servicios de comida, actividades inmobiliarias, industrias manufactureras y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Estos sectores y actividades enfocan al departamento de Nariño como región que valora el campo y busca su desarrollo económico basado en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y potenciar el turismo en la región gracias a su territorio natural y poco urbanizado.

Frente a la participación del PIB per cápita por trabajador según el informe del Índice Departamental de Competitividad, corresponde a \$9.807.747 para el año 2019.

Gráfico 3 PIB Departamental



Fuente: DANE, Cuentas nacionales.

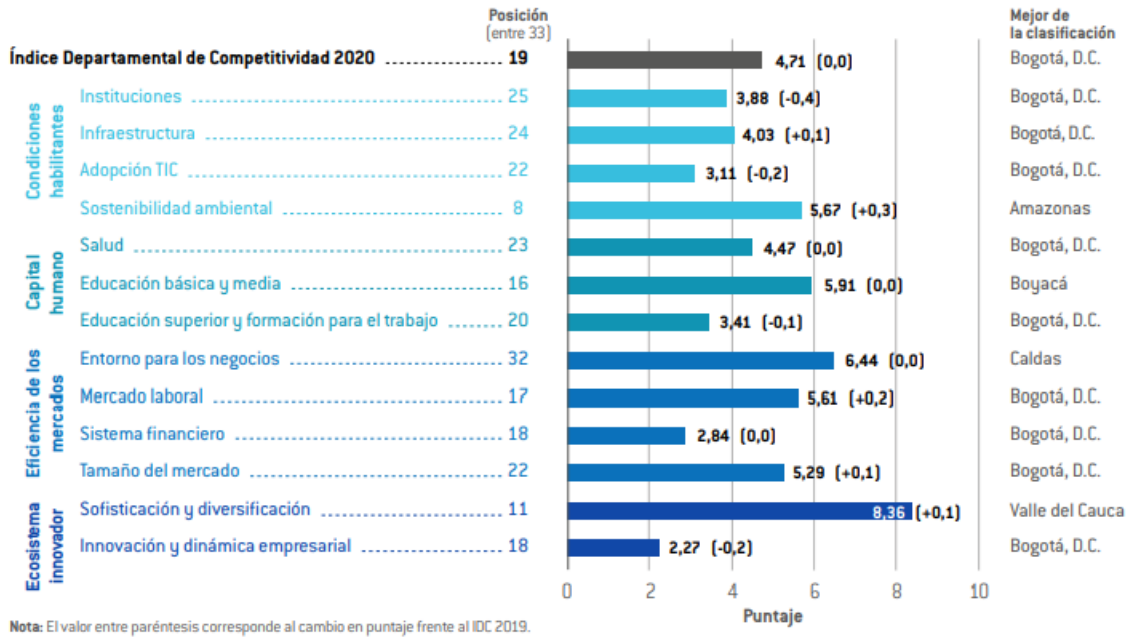
*La población corresponde a la actualizada en el CNPV 2018 Pprovisional

Fuente: Compite 2020-2021.

1.1.2. Índice departamental de competitividad (Compite)

Los principales factores para resaltar del departamento de Nariño en el IDC-2020 corresponden a “Sostenibilidad Ambiental”, “Sofisticación y diversificación”, “Educación Básica y Media” y “Mercado Laboral” los cuales son sectores enfocados por el departamento.

Gráfico 4 IDC 2020 Departamento de Nariño



Fuente: IDC 2020, Compite.

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, es de gran relevancia crear oportunidades de crecimiento en el departamento de Nariño que contribuyan al crecimiento económico y a la generación de empleo. Todo esto se traduce en la oportunidad de inversión en sectores como agricultura y turismo principalmente.

Gráfico 5 Evolución por pilar

EVOLUCIÓN POR PILAR 2018-2020

Posición entre 33 departamentos



Fuente: IDC-2020, Compite.

En relación con el gráfico del IDC-2020 del departamento de Nariño, se realiza una comparación de cuáles son los pilares con mayor evolución en los últimos tres años y se puede evidenciar que “Sostenibilidad Ambiental” es un factor de alto crecimiento en el departamento y que podría ser un sector de gran explotación para el crecimiento en temas de turismo y agricultura para el desarrollo territorial, económico y la generación de empleo y nuevas oportunidades de inversión.

Sin embargo, más adelante se mencionará cómo el territorio a logrado desarrollar temas alrededor de la salud, siendo referente a nivel local, nacional e internacional.

Otros pilares que han ido mejorando son “Mercado Laboral” y “Sistema Financiero” que son de gran importancia para la estabilidad económica del departamento y a su vez, generar confianza en los inversionistas que vean en el territorio una oportunidad de inversión y crecimiento de la economía.

1.1.2.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo

Gráfico 6 Pilar Educación Superior y Formación para el Trabajo IDC

PILAR 7:	EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	3,41	20
EDS-1	Cobertura en educación superior	1,73	23
EDS-1-1	Cobertura bruta en formación universitaria	2,87	17
EDS-1-2	Graduados en posgrado	1,59	20
EDS-1-3	Cobertura bruta en formación técnica y tecnológica	0,71	28
EDS-2	Calidad en educación superior	4,31	17
EDS-2-1	Puntaje pruebas Saber Pro	6,57	16
EDS-2-2	Calidad de docentes de educación superior	3,02	18
EDS-2-3	Cobertura instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad	4,69	14
EDS-2-4	Dominio de segundo idioma	2,96	18
EDS-3	Educación para el trabajo y el desarrollo humano	4,21	18
EDS-3-1	Proporción de estudiantes en IETDH matriculados en instituciones certificadas	5,60	17
EDS-3-2	Egresados del SENA vinculados al mercado laboral	2,81	24

Fuente: IDC-2020, Compite.

Al departamento en materia de educación superior, presenta unos resultados no muy significativos en tanto en puntuación general del pilar, este se ubica en la posición 20 de 32.

Dentro de los puntos de análisis del pilar, tampoco se encuentran resultados a resaltar ya que la posición más baja corresponde a cobertura instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad (14).

1.1.2.2. Mercado laboral

Gráfico 7 Pilar Mercado Laboral IDC

PILAR 9: MERCADO LABORAL	5,61	17
LAB-1 Desempeño del mercado laboral	4,39	21
LAB-1-1 Tasa global de participación en el mercado laboral	6,52	10
LAB-1-2 Tasa de desempleo	9,17	2
LAB-1-3 Formalidad laboral	0,22	31
LAB-1-4 Subempleo objetivo	4,85	13
LAB-1-5 Empleo vulnerable	1,19	30
LAB-2 Utilización del talento	6,83	12
LAB-2-1 Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres	4,46	16
LAB-2-2 Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres	7,09	12
LAB-2-3 Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres	8,31	10
LAB-2-4 Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres	7,48	18

Fuente: IDC-2020, Compite.

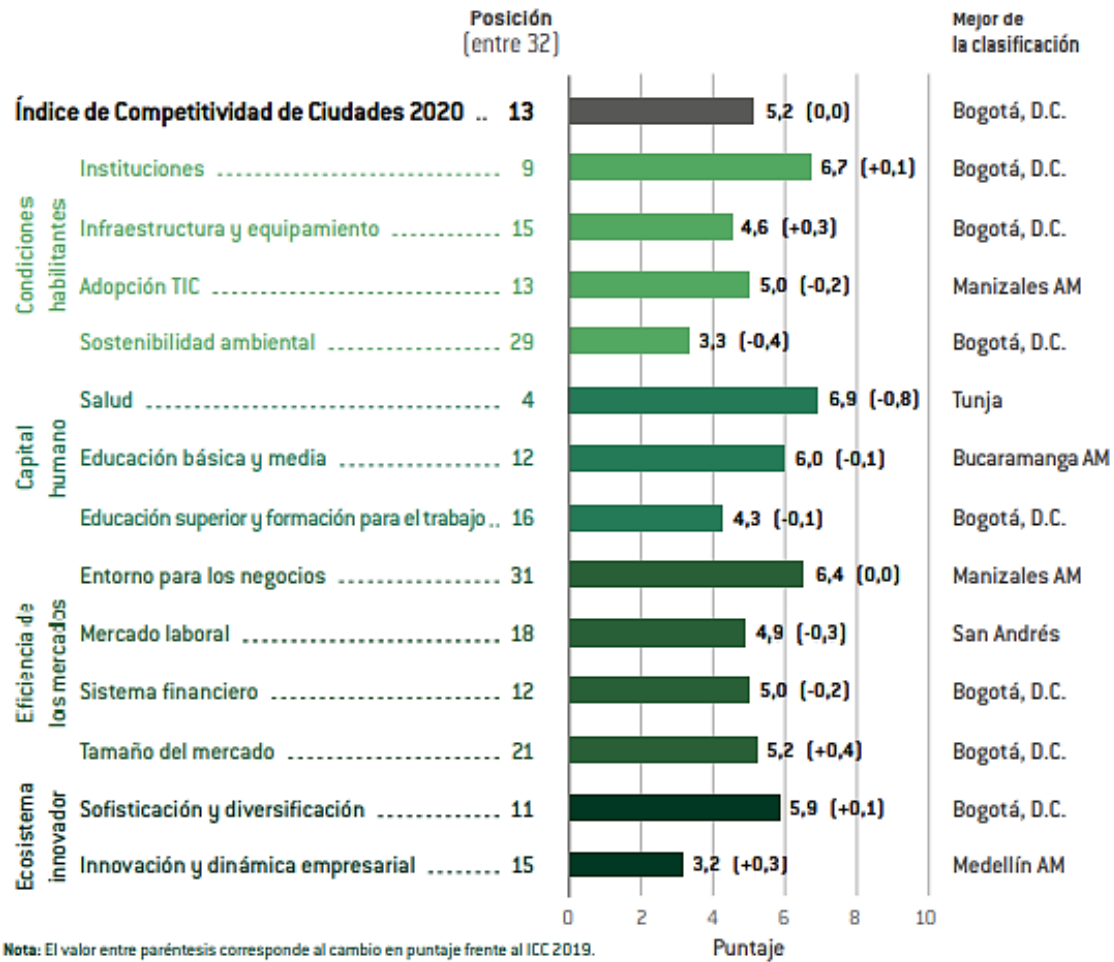
Para el pilar de mercado laboral, los resultados, aunque mejores que el pilar de educación, tampoco son alentadores ya que este ocupa la posición 17 de 32 departamentos y presenta cifras críticas ya que la tasa de desempleo ocupa la posición 2 y la formalidad laboral ocupa la posición 31.

1.1.3. Índice de competitividad de ciudades (Compite)

Según datos de UCC-2020, la ciudad de Pasto cuenta para el año 2020 con una población total de 392.589 con un valor agregado para el año 2018 de \$5.598.993 y un valor agregado per cápita de 14.25. La participación de la ciudad de Pasto correspondiente al nivel departamental es del 40.12%.

Frente al resultado del ICC-2020 correspondiente al municipio de Pasto, Compite nos arroja los siguientes resultados:

Gráfico 8 ICC-2020, Pasto



Fuente: ICC-2020, Compite.

Según el ICC-2020, los principales pilares a resaltar del municipio de Pasto son la salud, Instituciones, sofisticación y diversificación, educación básica y media, sistema financiero y adaptación de las TIC.

A pesar de que el departamento de Nariño enfoca parte de su economía en el desarrollo de la agricultura, el pilar de sostenibilidad ambiental en el municipio de Pasto no presentó una buena calificación por lo cual, es un tema que requiere de mayor profundización en tanto las dinámicas urbanas del municipio, pueden estar cambiando de forma local.

1.1.3.1. Pilar de educación superior y formación para el trabajo

Gráfico 9 Pilar Educación Superior y Formación para el Trabajo ICC

PILAR 7: EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	4,28	16
EDS-1 Cobertura en educación superior	4,29	11
EDS-1-1 Cobertura bruta en formación universitaria	8,19	5
EDS-1-2 Graduados en posgrado	3,60	11
EDS-1-3 Cobertura bruta en formación técnica y tecnológica	1,07	27
EDS-2 Calidad en educación superior	4,93	14
EDS-2-1 Puntaje pruebas Saber Pro	8,17	5
FNS-2-2 Calidad de docentes de educación superior	3,55	15
EDS-2-3 Cobertura en instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad	4,16	15
EDS-2-4 Dominio de segundo idioma	3,85	16
EDS-3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano	3,62	19
EDS-3-1 Proporción de estudiantes en IETDH matriculados en instituciones certificadas	4,42	16
EDS-3-2 Número de egresados del SENA vinculados al mercado laboral	2,81	23

Fuente: ICC-2020, Compite.

A nivel local, los resultados son un poco mejor que a nivel departamental y esto se puede dar en medida por ser la ciudad de Pasto la capital del departamento de Nariño.

Este pilar ocupa la posición 16 y presenta resultados significativos como que el municipio presenta una cobertura amplia ubicándola en la posición 5 y los resultados de las pruebas saber pro también fueron significativas ubicándose en la posición 5.

1.1.3.2. Mercado laboral

Gráfico 10 Pilar Mercado Laboral ICC

PILAR 9: MERCADO LABORAL	4,92	18
LAB-1 Desempeño del mercado laboral	5,39	15
LAB-1-1 Tasa global de participación en el mercado laboral	5,10	11
LAB-1-2 Tasa de desempleo	8,08	8
LAB-1-3 Formalidad laboral	2,77	19
LAB-1-4 Subempleo objetivo	4,39	22
LAB-1-5 Empleo vulnerable	6,61	11
LAB-2 Utilización del talento	4,45	23
LAB-2-1 Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres	5,00	26
LAB-2-2 Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres	8,19	6
LAB-2-3 Disparidad salarial entre hombres y mujeres	7,00	19
LAB-2-4 Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres	1,00	23
LAB-2-5 Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres	1,07	23

Fuente: ICC-2020, Compite.

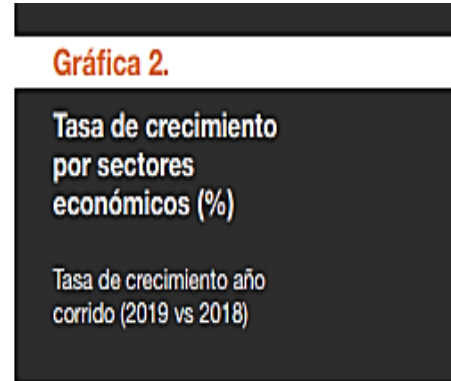
El pilar de mercado laboral también presenta una leve mejoría respecto al nivel departamental, ubicándose en la posición 18 y presentando mejores resultados en los puntos de análisis.

Frente a lo que respecta a la tasa de desempleo, esta se ubica en la posición 8, aunque mejora en comparación al departamento, no es un resultado gratificante ya que esto puede verse como un territorio con faltas de oportunidades.

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

Colombia, rica en diversidad cultural, geográfica y social, contribuye a que la dinámica económica también se diversifique. Es por ello que podemos evidenciar como a nivel nacional se presentan unos sectores económicos que pueden ser adoptados por diferentes territorios.

Gráfico 11 Tasa de crecimiento por sectores económicos



Fuente: DANE, Cuentas Nacionales
Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015
pr: preliminar
p: provisional
Actualizado el 14 de febrero de 2020

Fuente: Doing Business in Colombia, 2020. PWC.

La anterior gráfica, es una guía que permite identificar los principales sectores de inversión y de mayor generación de oportunidad en términos de empleabilidad, sin embargo, es importante seguir profundizando y realizar ejercicios de prospectivas que permitan identificar cuáles sectores son de mayor estabilidad a largo plazo y cuales presentan mayor demanda de profesionales.

Con respecto al enfoque de inversión definido por el departamento de Nariño y esto plasmado desde la Cámara de Comercio de Pasto, donde se definen tres clúster principales

para la inversión en la región y los cuales son motivo de aprovechamiento para su potencialización.

El primer clúster refiere al de café, buscando potencializar a los productores y garantizar la entrega de un producto de calidad con precios justos y tener mayor participación en el mercado nacional e internacional.

El segundo clúster corresponde a turismo, gracias a su patrimonio ambiental, su historia, costumbres, y fiestas reconocidas a nivel internacional, es un sector de gran valor que busca convertir al departamento de Nariño en un centro o destino turístico de gran relevancia en el país.

El tercer clúster, hace parte de la agroindustria, aprovechando el potencial territorial rural del departamento, ya que gran parte de su extensión es rural y reconociendo que el territorio Colombia es de gran potencial para la producción agrícola.

Desde el “Plan de Competitividad de Nariño 2010-2032”, se enfocan diferentes sectores económicos para invertir en el territorio, y este se hace con base a diversos estudios que encuentran que el departamento de Nariño tienen un alto potencial para dicha inversión.

Específicamente, los puntos definidos a trabajar durante todo el periodo de desarrollo (2010-2032), son:

- **Cultura del emprendimiento y empresarismo:** Este tiene como objetivo promover la creación de nuevas empresas con el fin de crear y generar empleos. Para crear dicha mentalidad de emprendimiento, se busca generar el discurso desde los niveles más bajo de educación (educación básica).
- **Inserción a mercados nacionales e internacionales:** Este busca consolidar una zona franca que permita la explotación del talento humano de la región y las cadenas productivas que a su vez permitan la salida de los productos locales a ámbitos nacionales e internacionales.
- **Encadenamiento productivo y clusterización:** Este permite desarrollar los clúster de gran impacto en el territorio.
- **Educación pertinente:** El objetivo es mejorar la cobertura, calidad y pertinencia de la educación en el territorio con el fin de ofertar programas que estén acordes a las demandas del medio productivo.
- **Ciencia, tecnología e innovación:** Este busca contribuir al desarrollo de los procesos de transformación productiva para dar mayor valor y calidad a los productos y servicios que allí se generan.
- **Conectividad, infraestructura y logística:** Este permitirá al mejoramiento de la conectividad del territorio tanto en términos digitales como de infraestructura.
- **Políticas públicas y fortalecimiento institucional:** Buscar la consolidación de políticas que contribuyan al crecimiento productivo, la competitividad y calidad de vida de los habitantes.

- **Financiamiento:** Buscar y apalancar fuentes y recursos de financiación para llevar a cabo proyectos productivos en el territorio que permitan la creación de empleo y el crecimiento del departamento.
- **Medio ambiente:** Busca conservar y el manejo adecuado de los recursos naturales de la región.

En lo que concierne al municipio de Pasto, desde la cámara de comercio de Pasto, se tienen definidos diversos proyectos para el crecimiento económico del territorio, pero hay dos enfoques claros que han definido desde los clúster:

- Turismo
- Salud
- Transversalidad el temas de derecho en salud, equidad, etc.

1.2. Contexto general del programa

Los temas referentes a Derechos, a lo largo del desarrollo de los diversos informes del programa en otros campus, se ha evidenciado una tendencia clara a que estos temas están trabajados principalmente por el sector público como:

- Alcaldía Municipal
- Personería Municipal
- Organizaciones independientes

Por otra parte, los temas más trabajados son:

- Derechos humanos
- Inclusión
- Equidad
- Entre otros

También, se han identificado diversos proyectos transversales de áreas de conocimientos, es decir, el área de derecho en temas de salud el cual el territorio es fuerte en dicho tema.

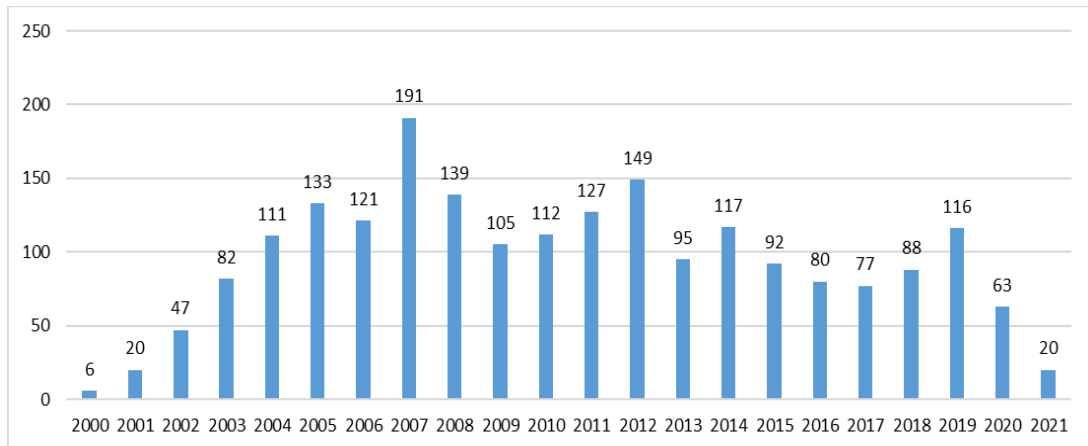
Es el caso de la política pública de “Salud colectiva” en Pasto, que contribuye a garantizar los derechos y acceso y calidad en salud para toda la población del municipio con el fin de orientar que la salud no solo sea un tema de tratamiento de enfermedades sino, de prevención.

ASPECTOS DEL CAMPUS

2.1. Estadísticas generales del programa

2.1.1. Egresados por año

Gráfico 12 Egresados del programa de Derecho campus Pasto



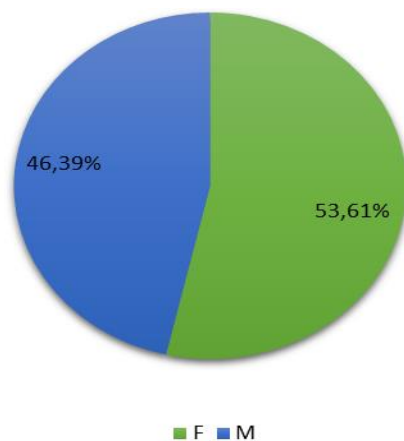
Fuente: OPS, corte mayo 2021

El programa de Derecho del campus Pasto, presenta una dinámica muy similar a de otros programas en diversos campus en tanto del año 2000 hasta aproximadamente 2007-2010 la tendencia que se presentaba era hacia el incremento, pero a partir de las fechas de su pico más alto, esta tendencia ha venido en reducción.

Para el caso de los años 2020 y 2021, las cifras se ven afectadas en gran medida por la coyuntura actual sobre la pandemia de la Covid-19.

2.1.2. Egresados por género

Gráfico 13 Egresados programa de Derecho por género

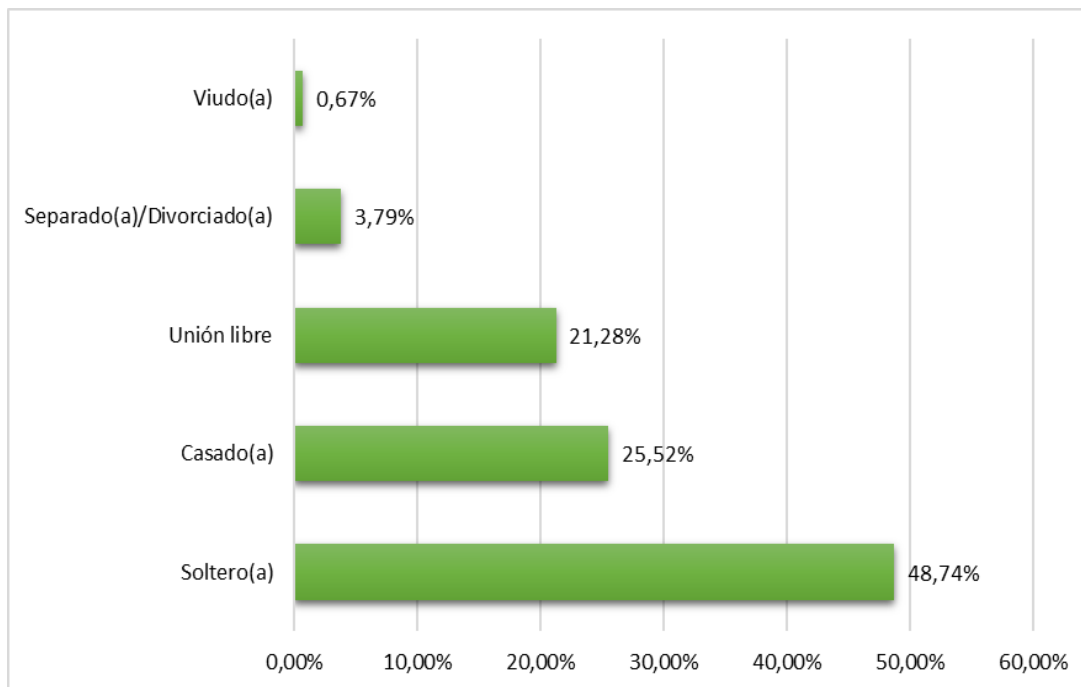


Fuente: OPS, corte mayo 2021

La información de egresados del programa de Derecho por género, a diferencia de otros datos evidenciados del mismo programa y otros campus donde predomina el género masculino, para el caso del campus pasto se evidencia que el género femenino es quien predomina en la cantidad de egresados del programa con un 53,6%.

2.1.3. Estado civil (P2)

Gráfico 14 Estado civil de los egresados de Derecho

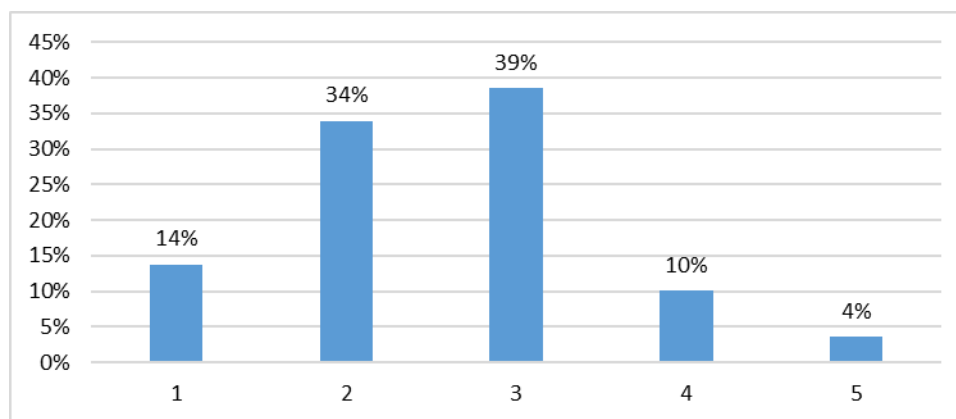


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

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

2.1.4. Estrato socioeconómico (Momento 0-P46)

Gráfico 15 Estrato socioeconómico de los egresados de Derecho



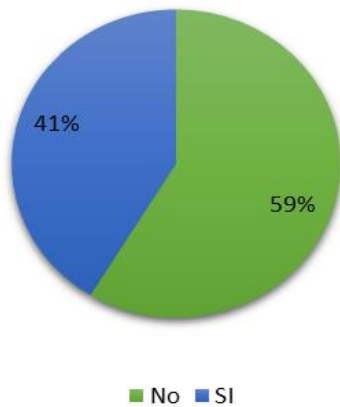
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

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

En los resultados de los demás informes situacionales por programa y campus se ha identificado un impacto o mejora en el ascenso socioeconómico, sin embargo, para el caso del campus Pasto identificamos que esta dinámica se mantiene en los estratos 1 (14%), 2 (34%) y 3 (39%) sin ascensos significativos.

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

Gráfico 16 Personas dependiente del egresado

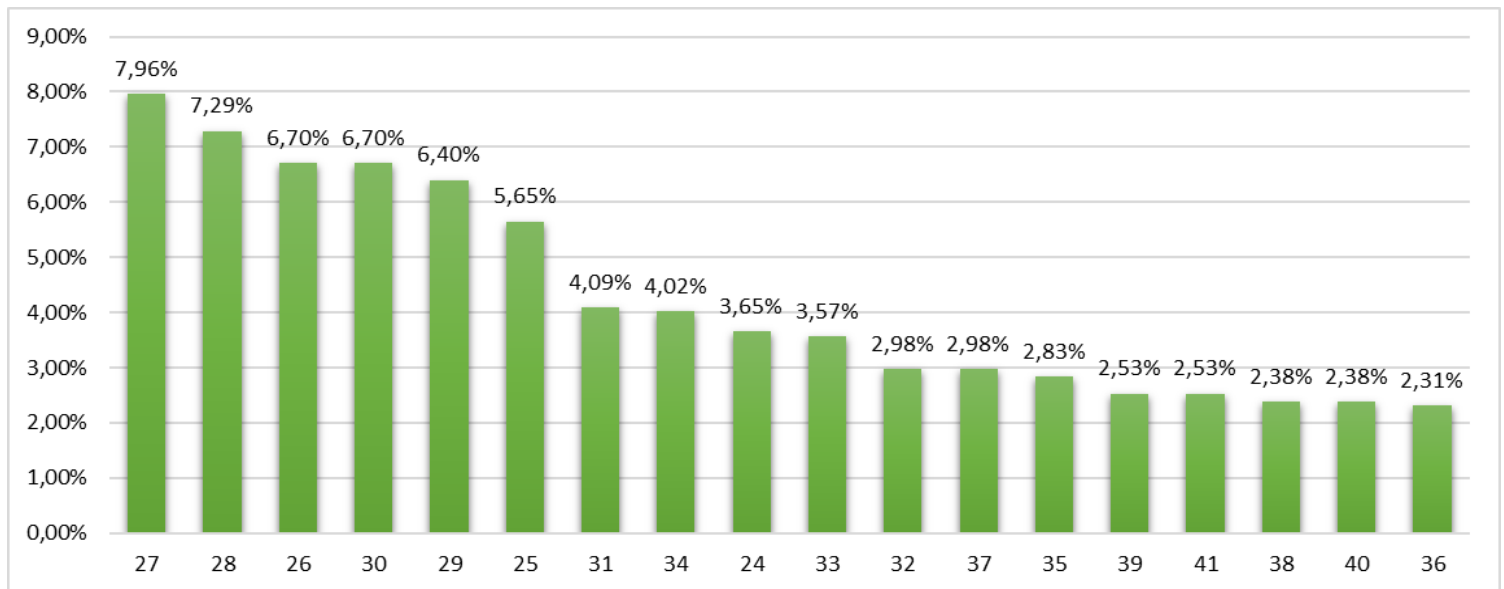


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

La cantidad de personas que dependen económicamente de los egresados del programa de Derecho, equivalen al 41%; esta cifra comparada con los demás resultados en otros programas y por campus, se ubica en un rango promedio ya que se ha identificado que muchas personas dependen económicamente de los egresados.

2.1.6. Promedio de edad (P1)

Gráfico 17 Promedio de edad de los egresados del programa



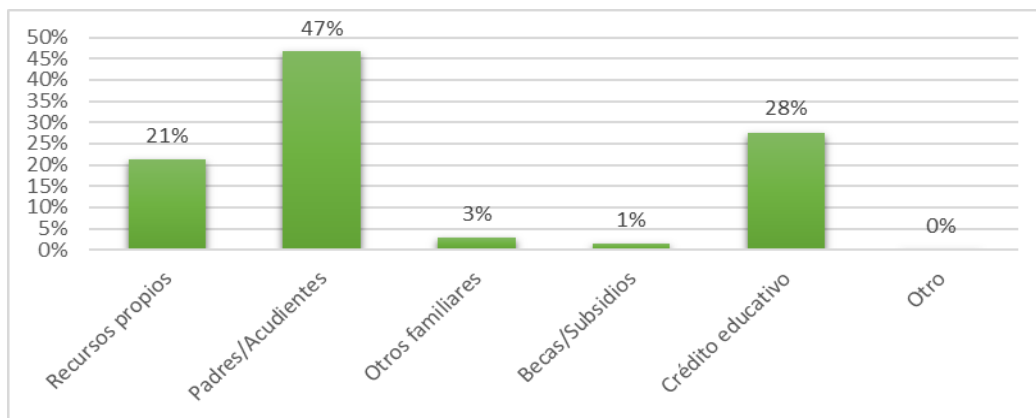
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El programa de Derecho del campus Pasto presenta una población joven ya que la edad máxima identificada es de 41 años de edad.

Gran parte del porcentaje de los egresados se ubica en el rango de edad de 25 a 34 años de edad.

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 para el pago de matrícula

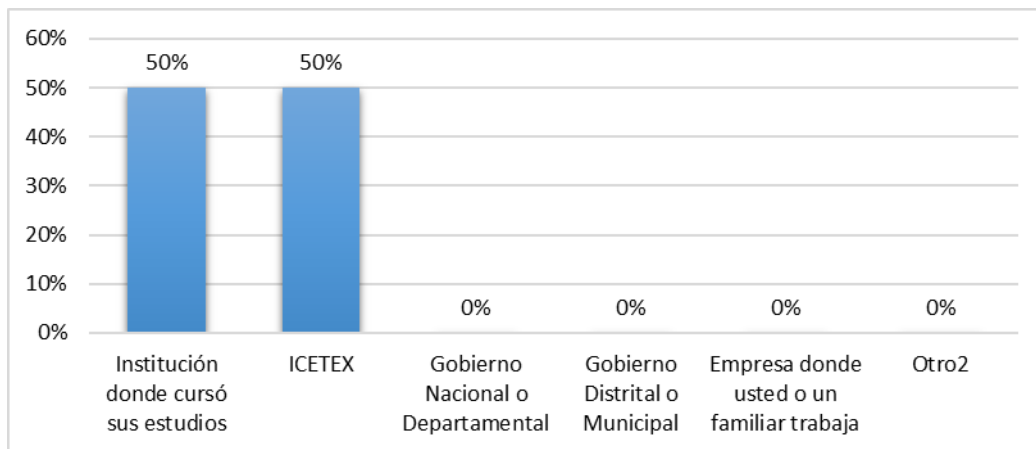


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

En gran parte de los resultados, se ha identificado que la mayoría de los egresados obtenía sus recursos de recursos propios (21%) y de sus padres y/o acudientes (47%) pero para el caso del programa de Derecho de campus Pasto, hay un porcentaje significativo que acude a créditos educativos para el pago de su matrícula (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)

Gráfico 19 Entidades de las cuales recibió beca o subsidio para el pago de la matrícula



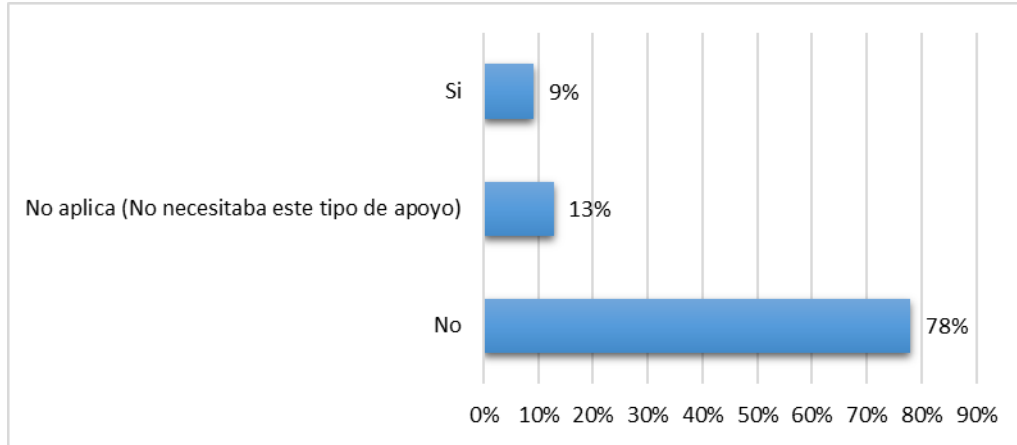
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

De aquellas personas que requieren de créditos educativos u otras fuentes de financiación diferentes a propias, estos acuden a instituciones como la institución donde cursa sus estudios (50%) para este caso la Universidad Cooperativa de

Colombia y el ICETEX (50%).

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

Gráfico 20 Apoyo económico de la UCC a los egresados del programa de Derecho

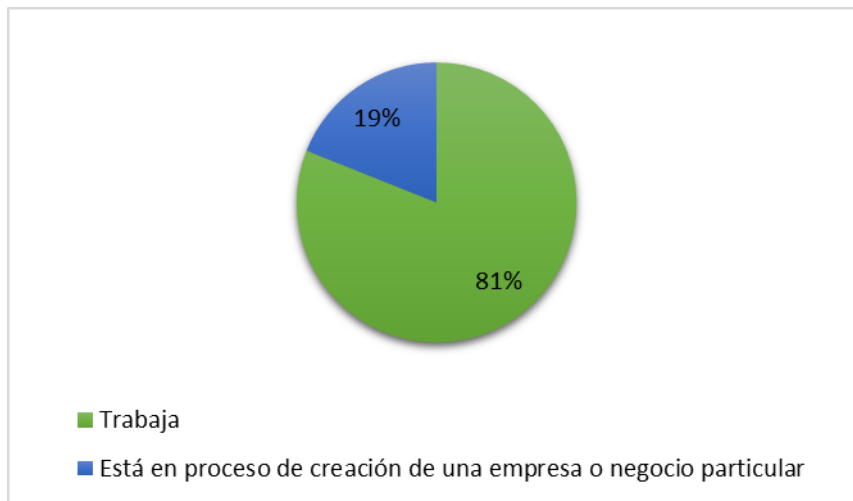


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 9% recibió de los egresados del programa recibieron algún tipo de recursos que no necesariamente sea para matrícula sino otros apoyos económicos que permitan su permanencia.

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

Gráfico 21 Dedicación diferente a estudiar



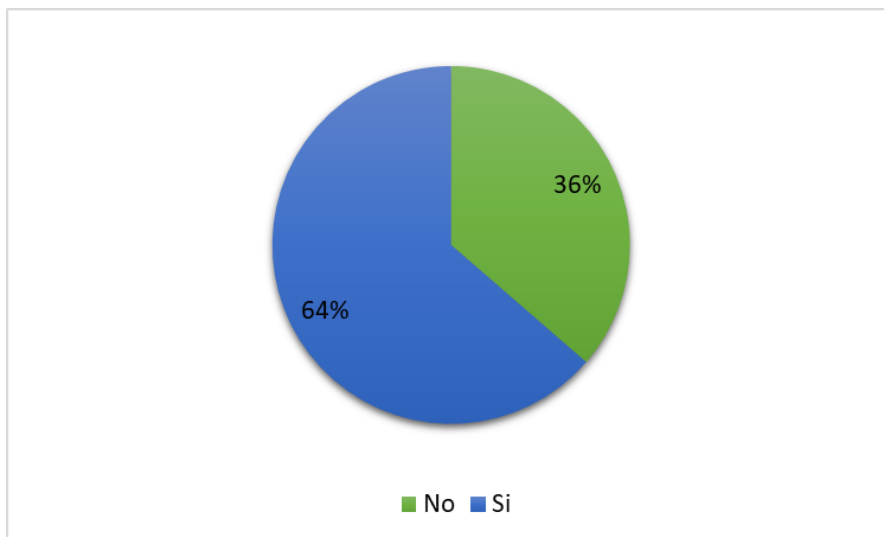
Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

Se identifican esas personas que aparte de estudiar realizan otro tipo de actividad y

se identifica que el 81% trabaja y el 19% se encontraba en creación de empresa.

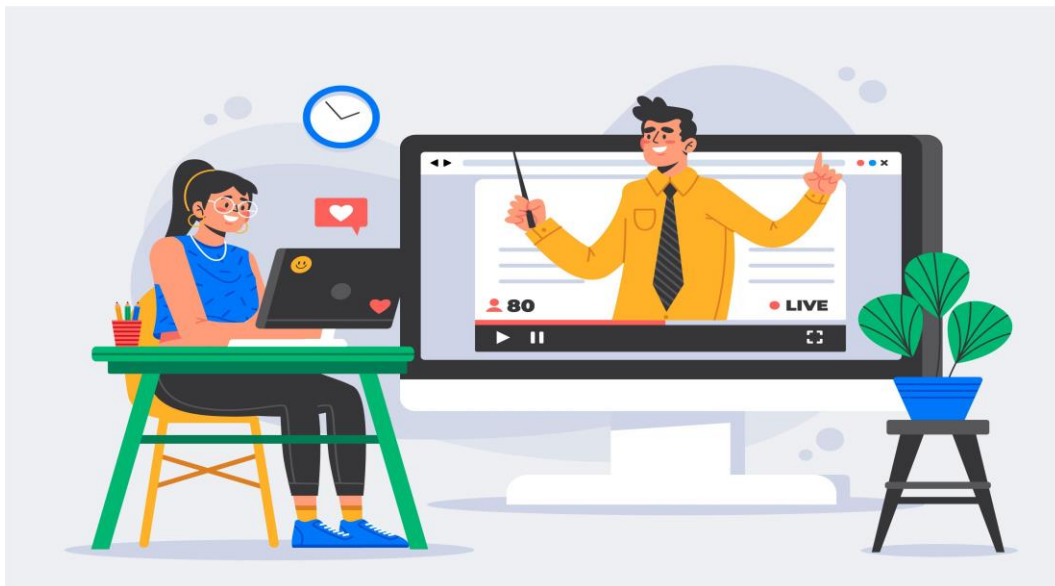
2.1.11. ¿La creación de la empresa o negocio está asociada con sus estudios cursados? (Momento 0-P28)

Gráfico 22 La creación de empresa está relacionado con el programa de formación



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

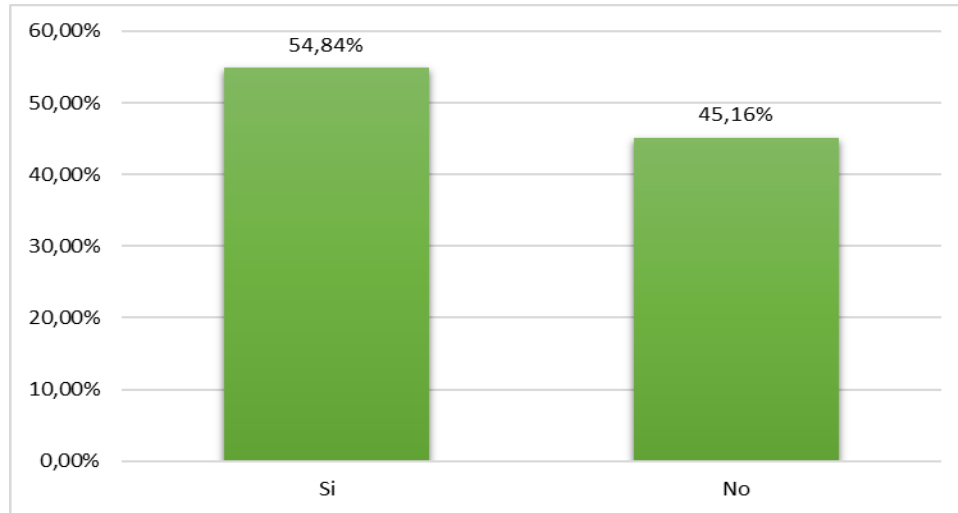
De aquellos egresados que en el momento de estudiar se encontraban creando empresa, el 64% responde que esta está relacionada con el programa de formación.



2.2. Aspectos académicos

2.2.1. Último programa académico cursado (P12)

Gráfico 23 Otros estudios realizados en otras IES

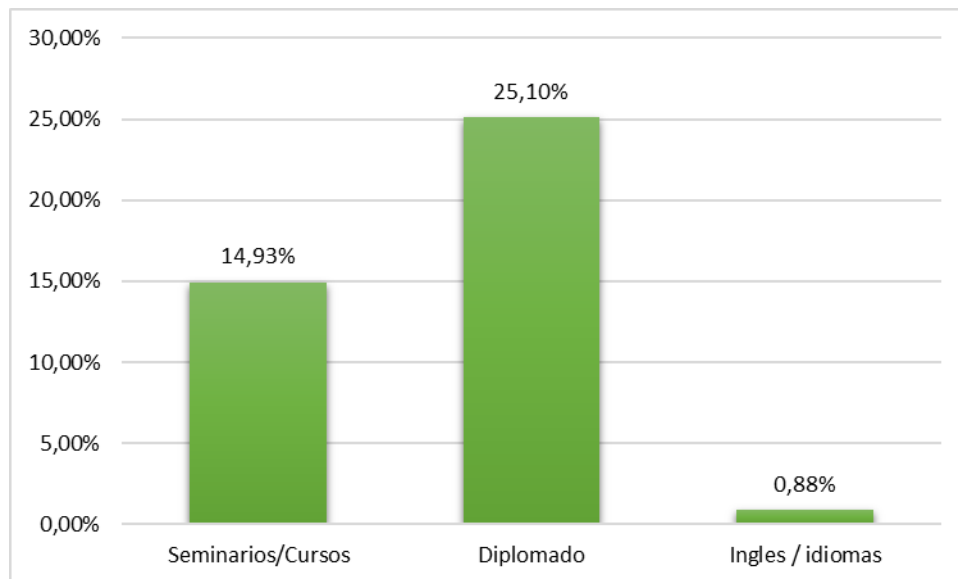


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

2.2.1.1. Educación continua (P14)

Gráfico 24 Formación en otras IES – Educación continua



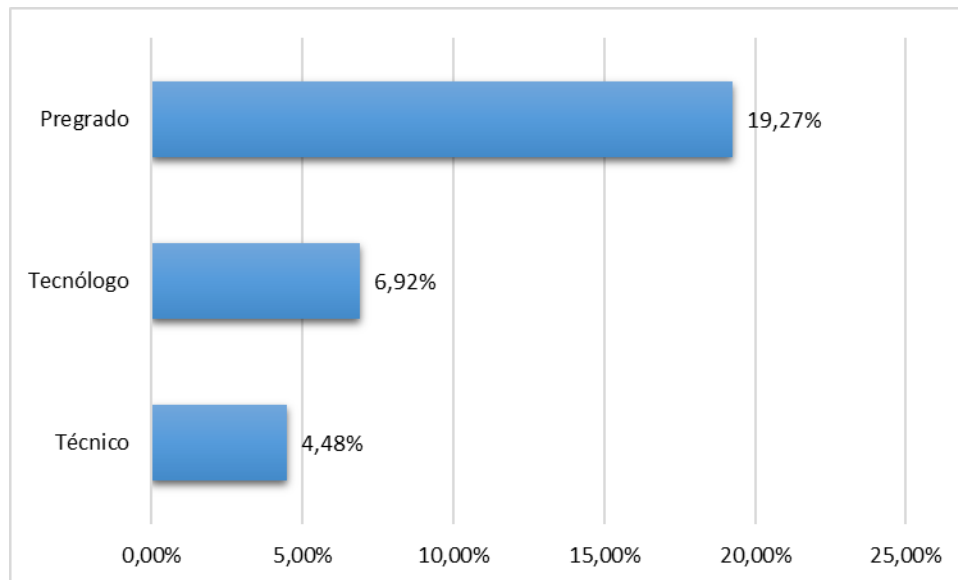
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

2.2.1.2. Educación formal (P14)

Gráfico 25 Formación en otras IES – Educación Formal



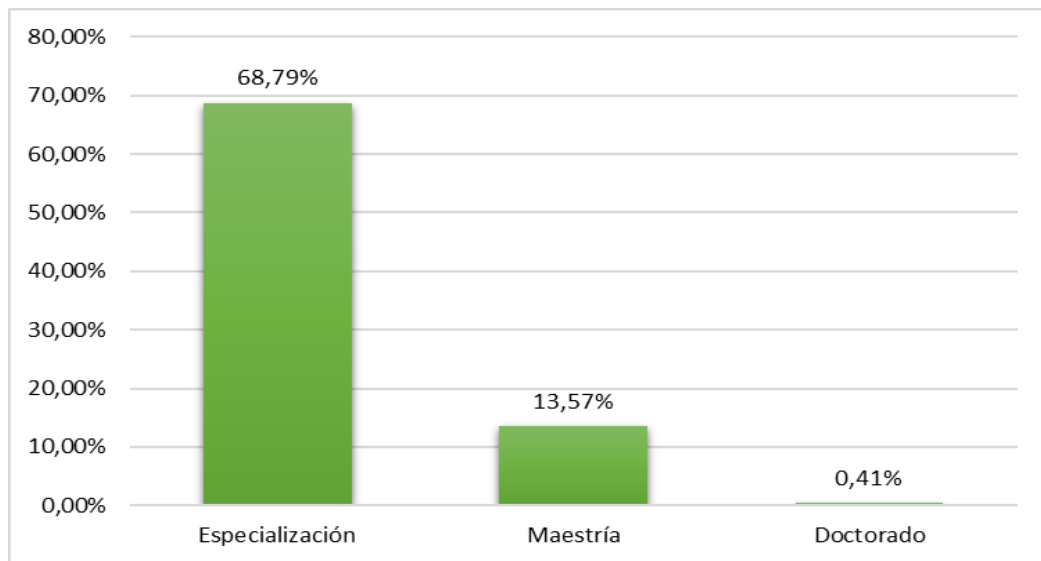
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

2.2.1.3. Educación posgradual (P14)

Gráfico 26 Formación en otras IES - Educación posgradual



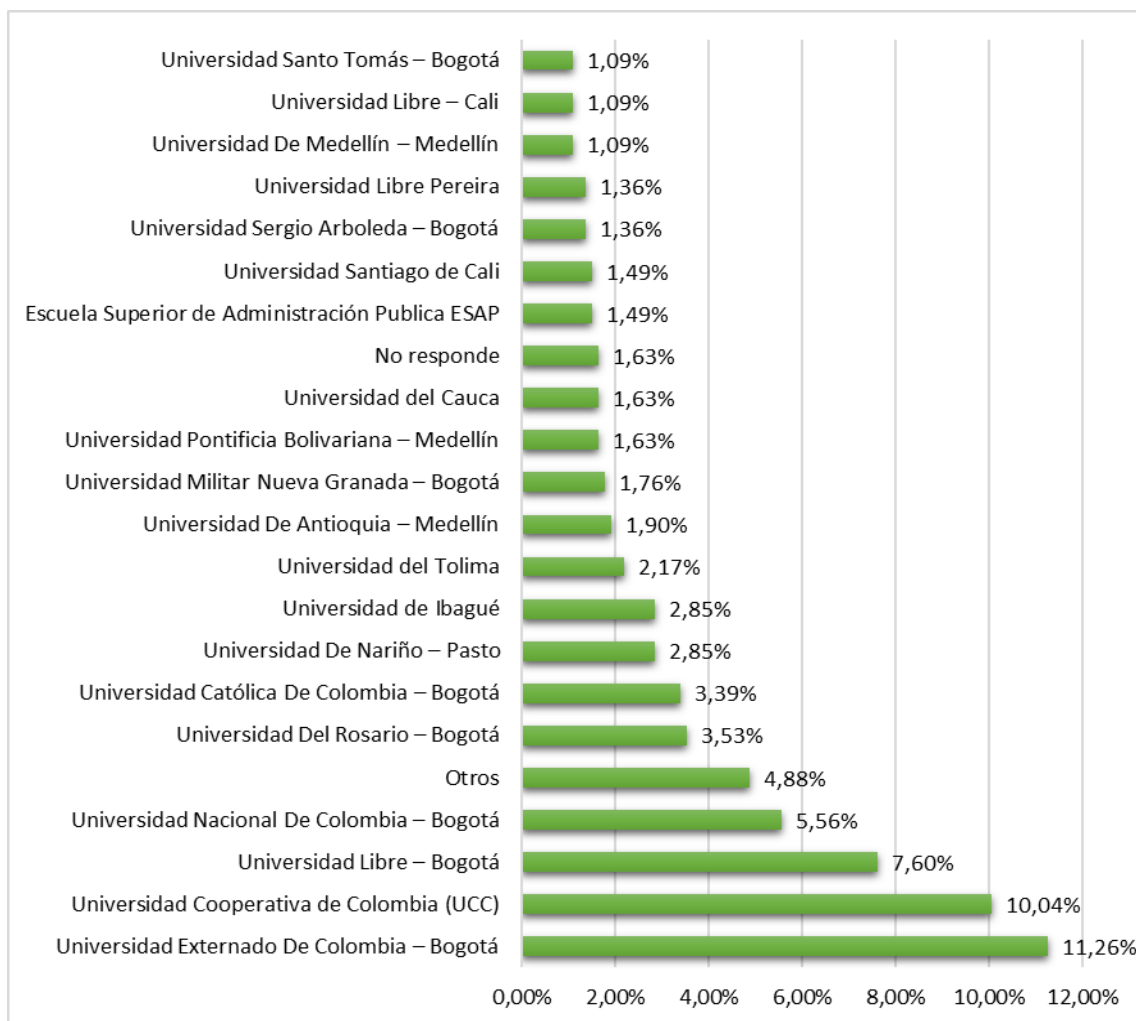
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

Estos porcentajes observados, refieren a las opciones a las que más acceden los egresados del programa de Derecho del campus Pasto indiferente de las necesidades del medio ya que esta formación se puede dar en otras ciudades y Universidades como se ve a continuación.

2.2.2. IES donde realiza dicho programa (P16)

Gráfico 27 IES donde realizan estudios los egresados de Derecho



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

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

2.3. Aspectos laborales

2.3.1. Tasa de empleo y salario promedio

Tabla 1 Tasa de empleo y salario promedio

Tasa de cotizantes	IBC estimado
61,2%	\$3.124.499

Fuente: OLE – MEN, corte 2019

La tasa de empleo para los egresados de Derecho esta baja comparada con otros programas donde en promedio es del 80% y esto se puede deber en muchas ocasiones en la alta oferta de estos profesionales, pero en la baja demanda de dicha profesión.

Por otro lado, el salario promedio si supera el promedio de otros programas y en ocasiones de algunos campus con un total de \$3.124.499.

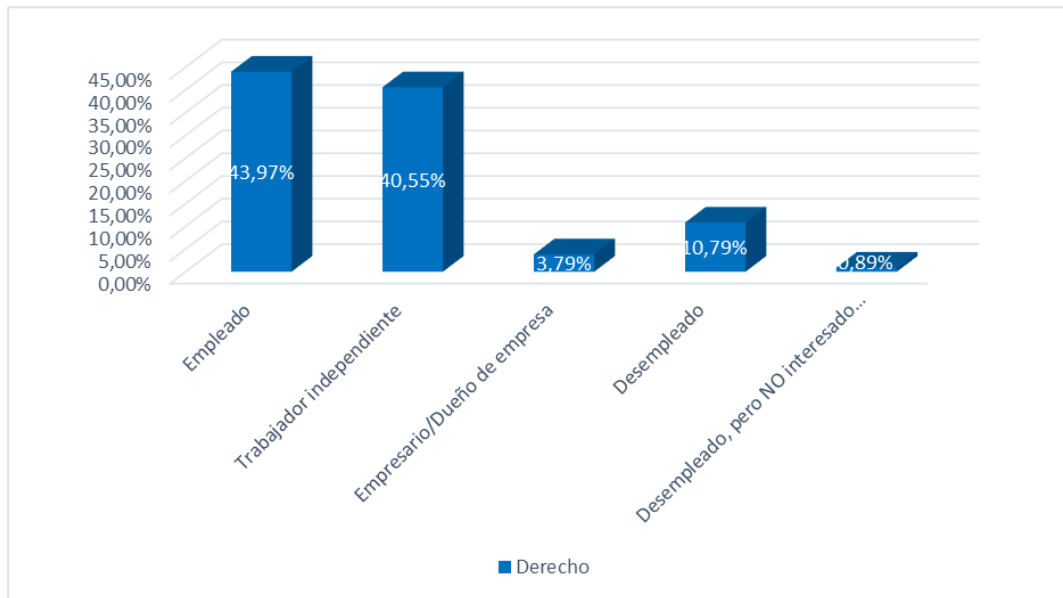
Este resultado es un promedio nacional a partir de la base de datos de cotizantes a salud, sin embargo, puede existir la posibilidad de que muchos de los egresados sean independientes y no necesariamente estén cotizando y por ende, no se verán reflejados en la tabla. Más adelante se podrá visualizar más específicamente cómo es la situación laboral de los egresados a partir del EIDO.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2° EIDO 2014-2018

3.1. Resultados egresados

3.1.1. Situación laboral de los egresados (T4)

Gráfico 28 Situación laboral de los egresados

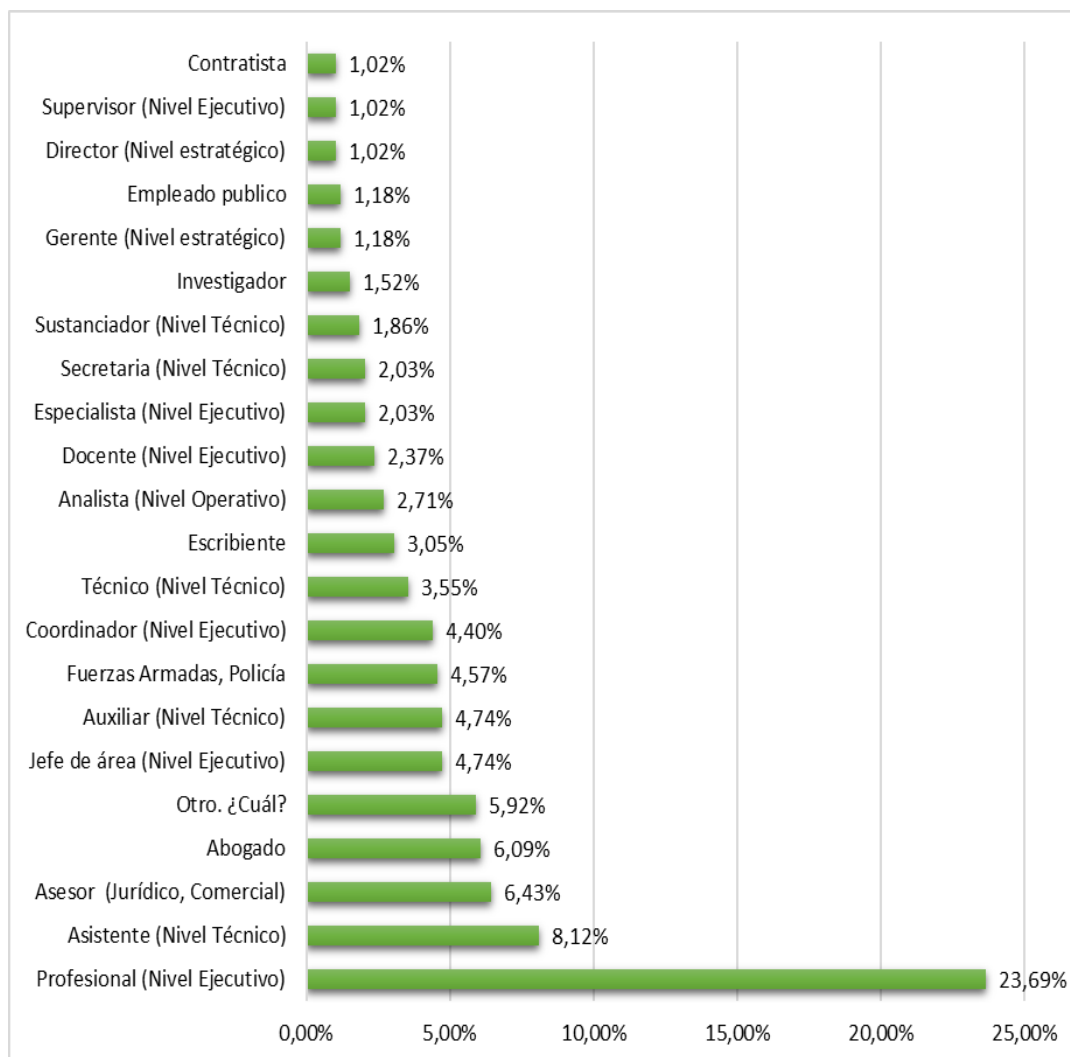


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

3.1.2. Principales cargos ocupados por loes egresados (T9)

Gráfico 29 Principales cargos de los egresados del programa de Derecho



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

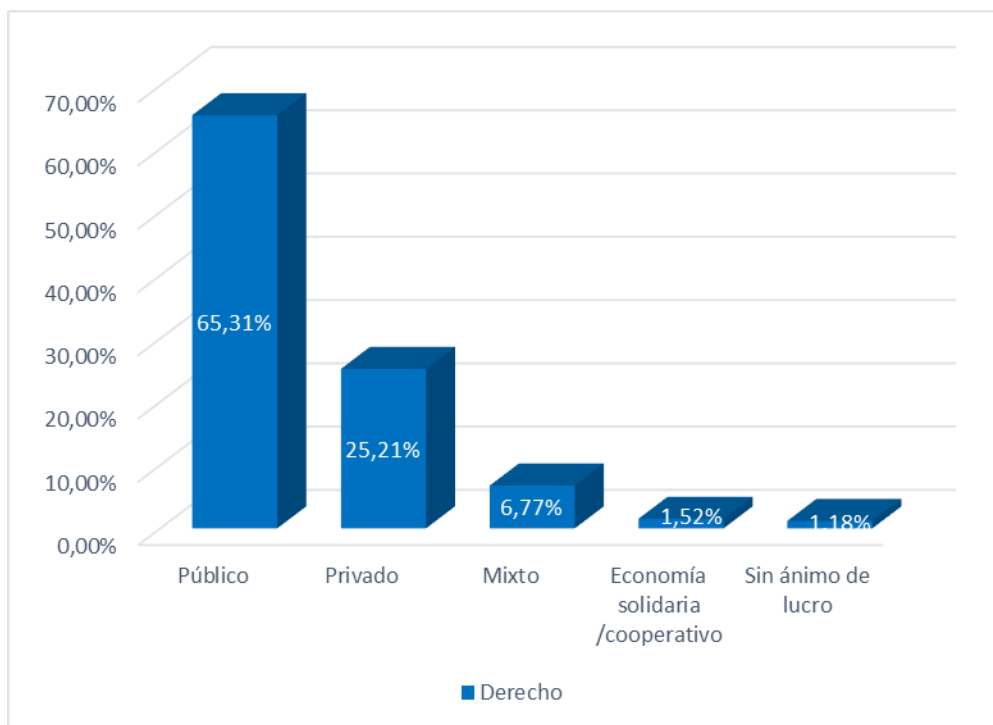
Los principales cargos ocupados por los egresados del programa de Derecho del campus Pasto se ubican en niveles ejecutivos y técnicos.

Los principales cargos son:

- Profesional – 23%
- Asistente – 8.12%
- Asesor – 6.43%
- Abogado – 6%

3.1.3. Sector donde se emplean (T22)

Gráfico 30 Sector de la empresa donde labora los egresados de Derecho



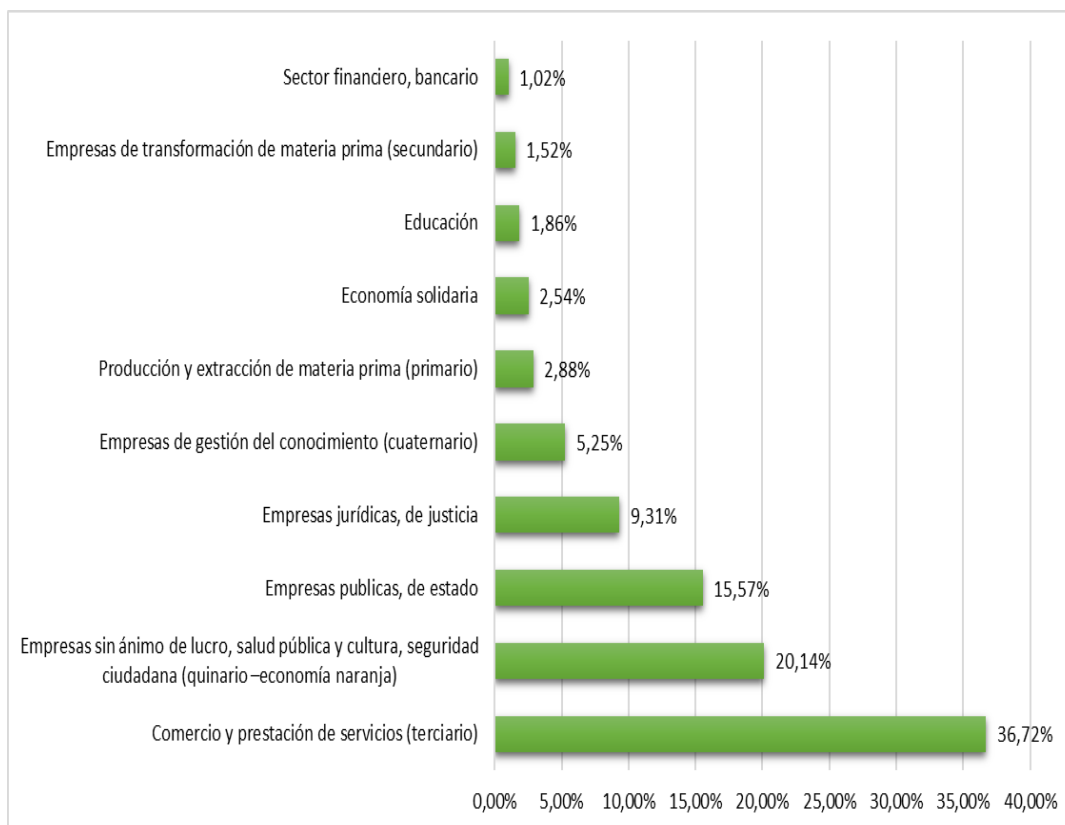
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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



3.1.4. Sector por actividad donde laboran (T20)

Gráfico 31 Sector por actividad económico donde laboral los egresados de Derecho

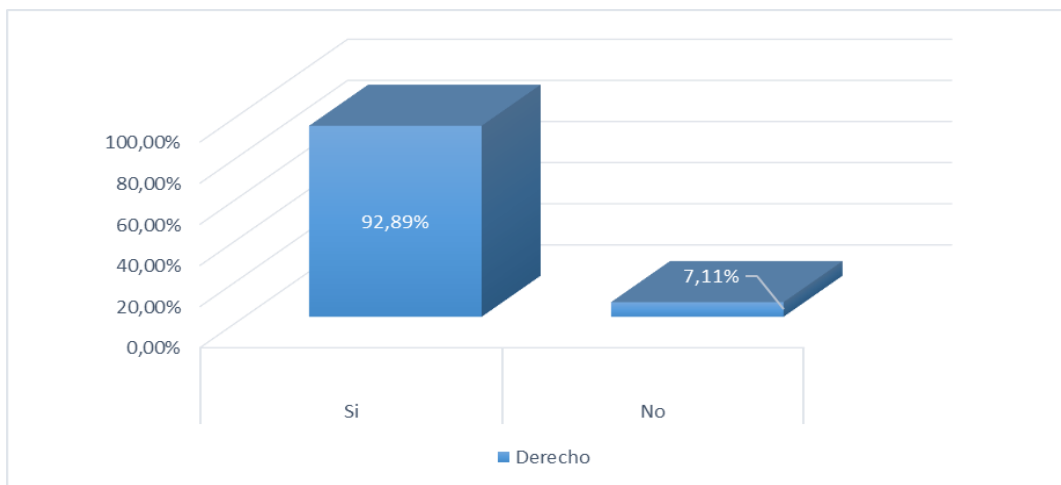


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 32 Relación de las habilidades con las funciones desempeñadas



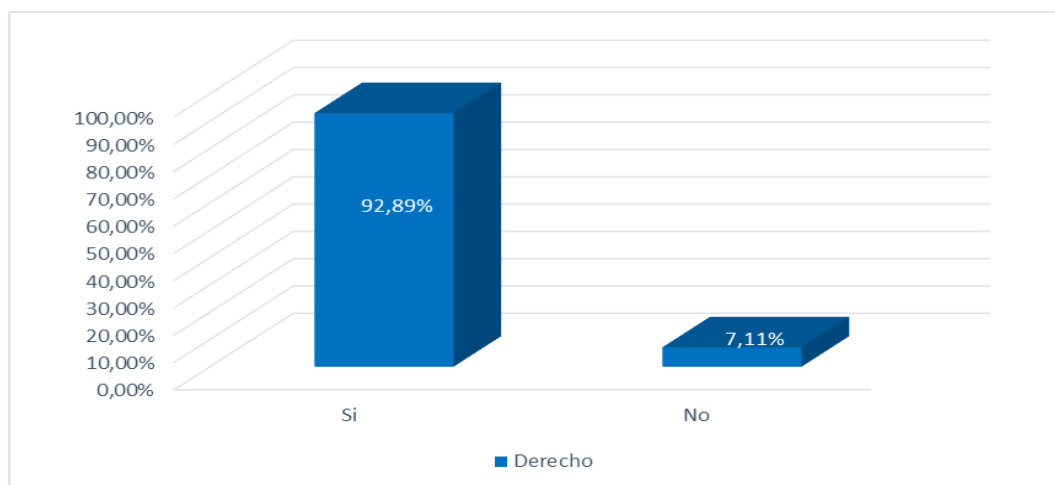
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

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

Gráfico 33 Relación del programa con el cargo que desempeña



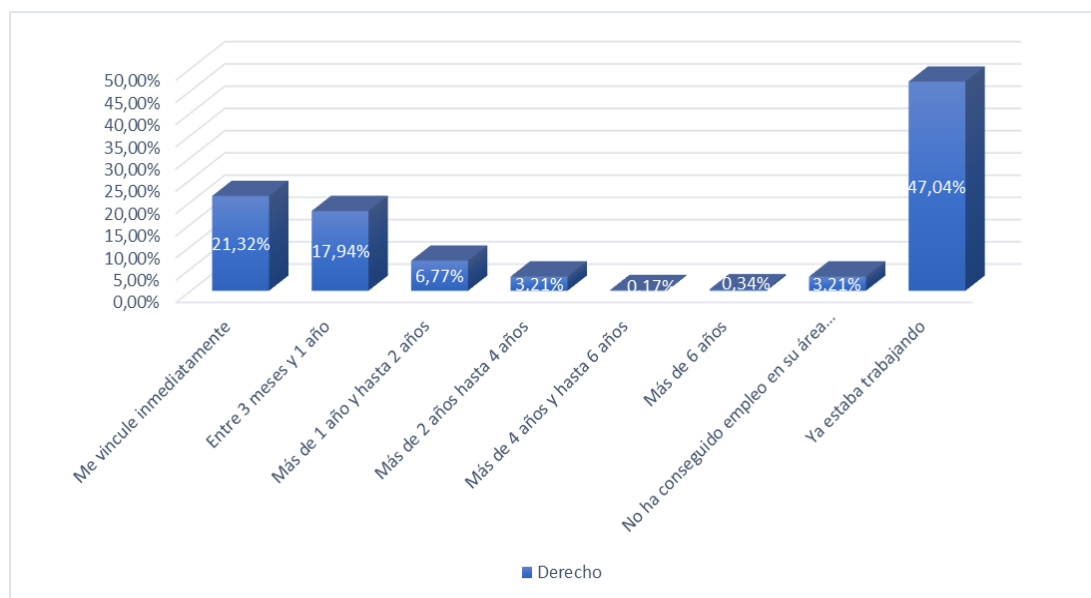
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

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

Gráfico 34 Tiempo de enganche al primer empleo



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

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

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

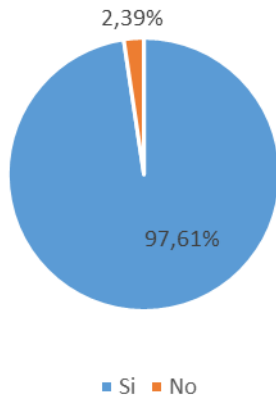


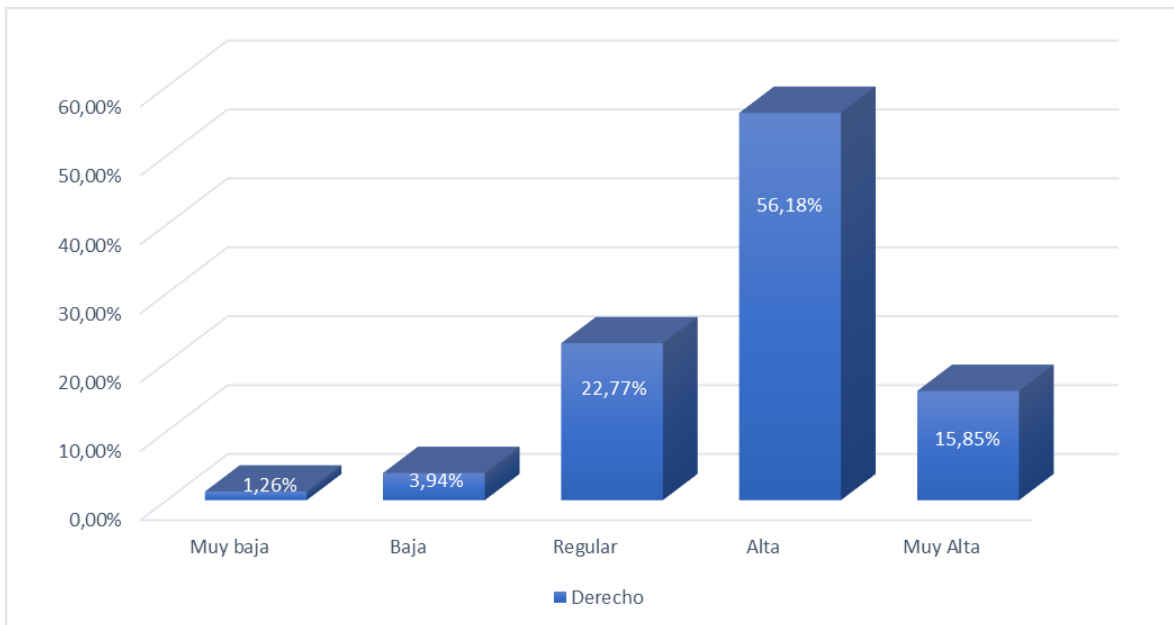
Gráfico 35 Contribución del trabajo al desarrollo y crecimiento personal

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

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

3.1.9. Pertinencia del programa (S5)

Gráfico 36 Perspectiva de pertinencia del programa



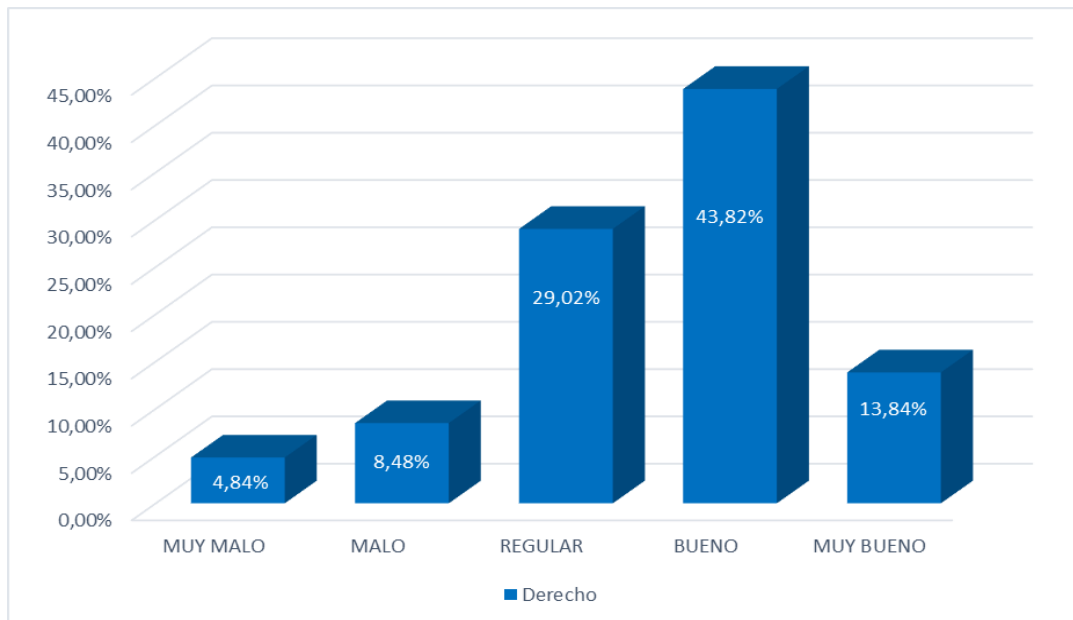
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El 72.03% de los egresados del programa, consideran que el programa presenta una pertinencia alta mientras el 27.97% considera que esta es regular o baja.

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

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

Gráfico 37 Aporte en formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales



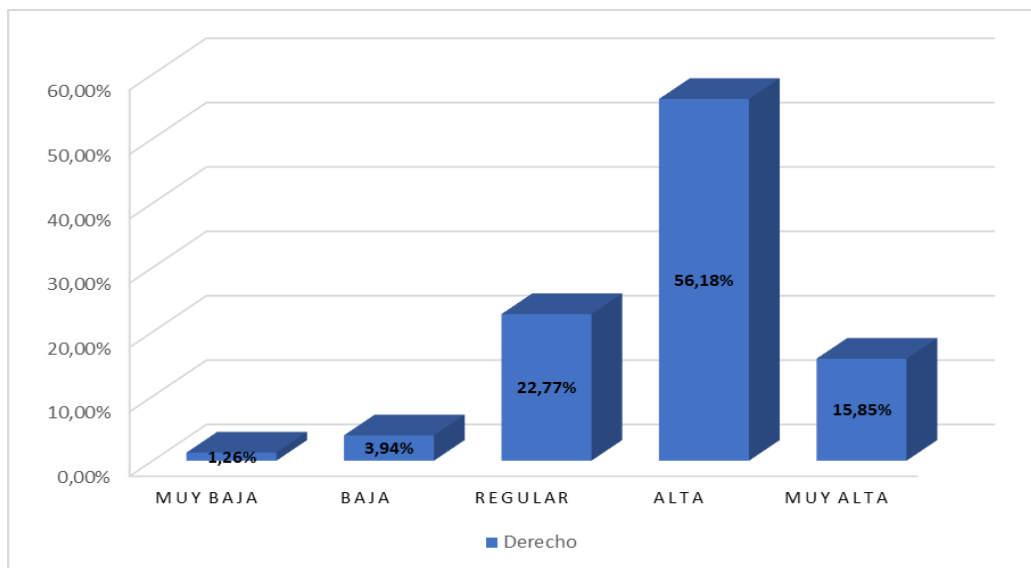
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

Por otra parte, la formación es este conocimiento es un valor agregado de nuestros egresados e identificamos que el 57% aproximadamente dice que esta formación permite abrir mayores oportunidades laborales.

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

Gráfico 38 Satisfacción con la calidad de la formación recibida

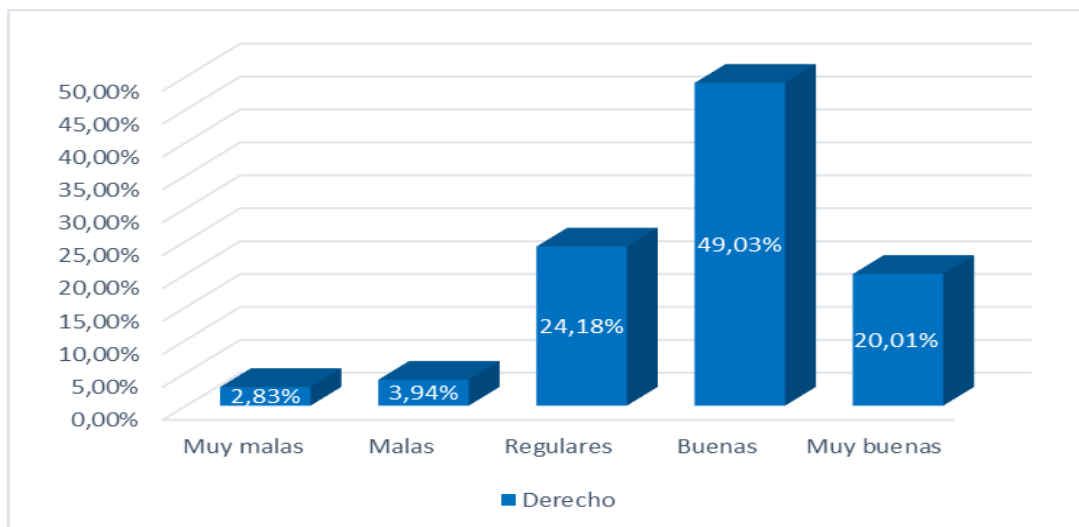


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 39 Posibilidades laborales a partir de la condición de egresado de la UCC



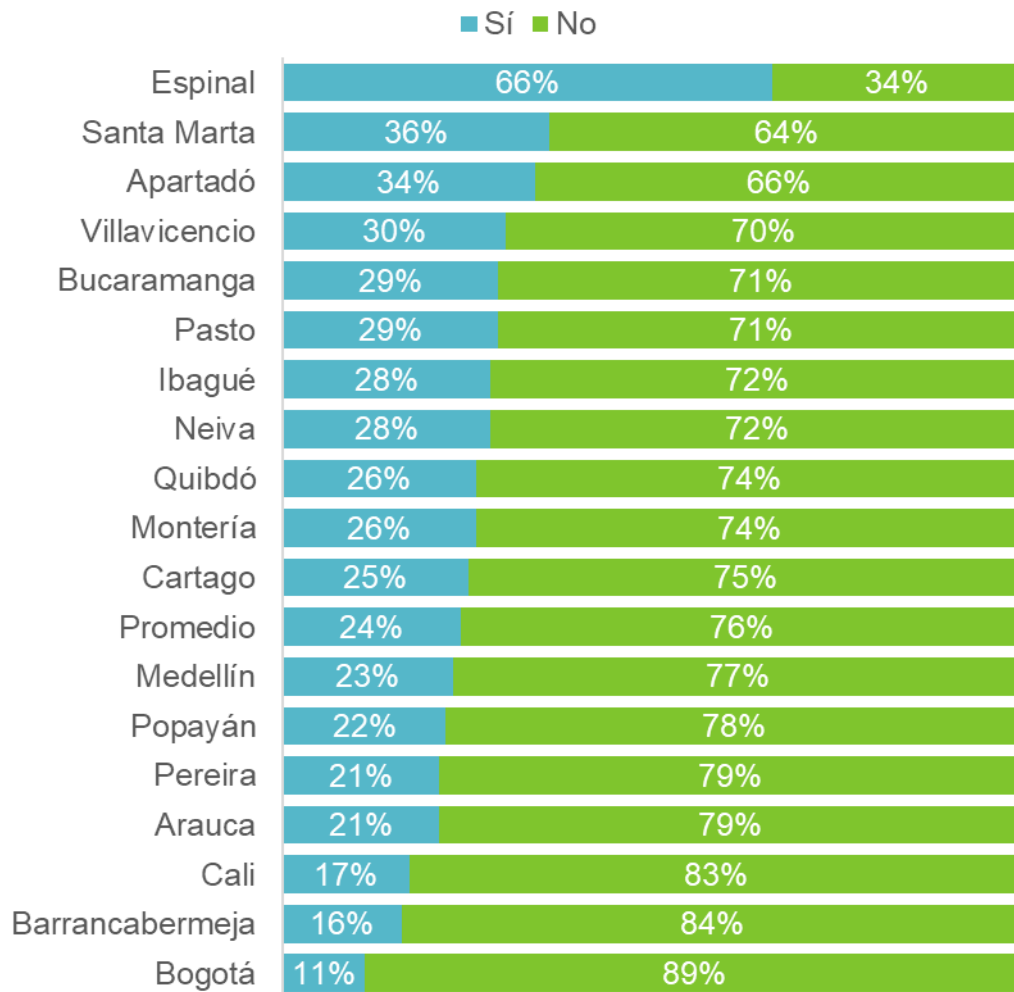
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

que es importante analizarlo con el fin de generar espacios o documentos para el mejoramiento continuo en el proceso de formación; esto debido a que se identifica que un 30,95% da una respuesta regular o mala.

3.1.13. Movilidad geográfica de los egresados

Gráfico 40 Movilidad geográfica de los egresados del campus



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

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

3.1.14. Tasa interna de retorno – TIR

Gráfico 41 TIR

Programa	Promedio de TIR_5	Promedio de TIR_10
Derecho	85,9%	89,8%
Ingeniería Industrial	70,0%	75,2%
Medicina Veterinaria y Zootecnia	61,5%	67,3%
Medicina	35,2%	44,0%
Enfermería	34,2%	43,7%
Odontología	16,4%	28,3%

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

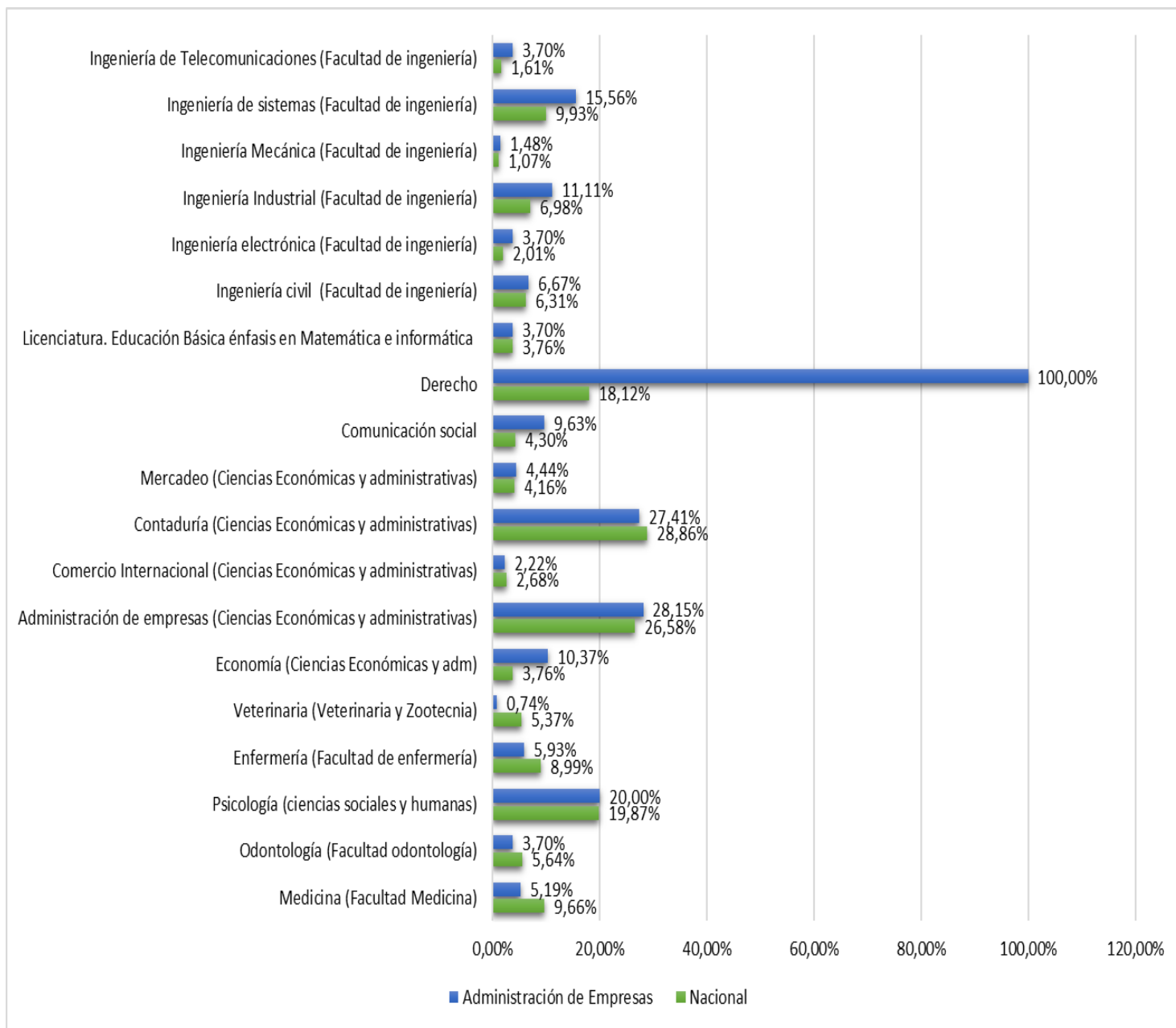
Toda persona que genera una inversión quiere que esta genera una retribución de dicha inversión, es por ello, que en la Universidad Cooperativa buscamos medir la TIR que permita identificar cuánto es el porcentaje de devolución de la misma y esto proyectado a 5 y 10 años a partir de la graduación.



3.2. Resultados empleadores

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

Gráfico 42 Profesionales más requerido por los empleadores donde laboran los egresados de Derecho



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

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

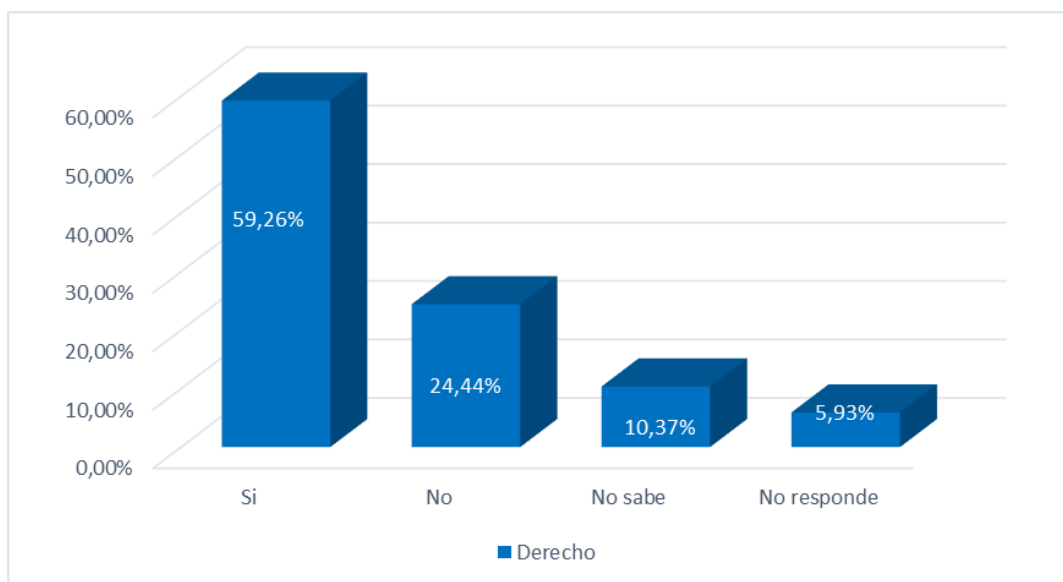
Se encuentra que las carreras más demandadas son:

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

A pesar de que estos programas no son ofertados por el campus Pasto, este permite ver una perspectiva sobre la demanda que puede existir en el medio sobre perfiles profesionales. Este tema puede ser profundizado para determinar la pertenencia y viabilidad de algunos programas académicos.

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

Gráfico 43 Enganche laboral en la empresa donde realizaron las prácticas profesionales

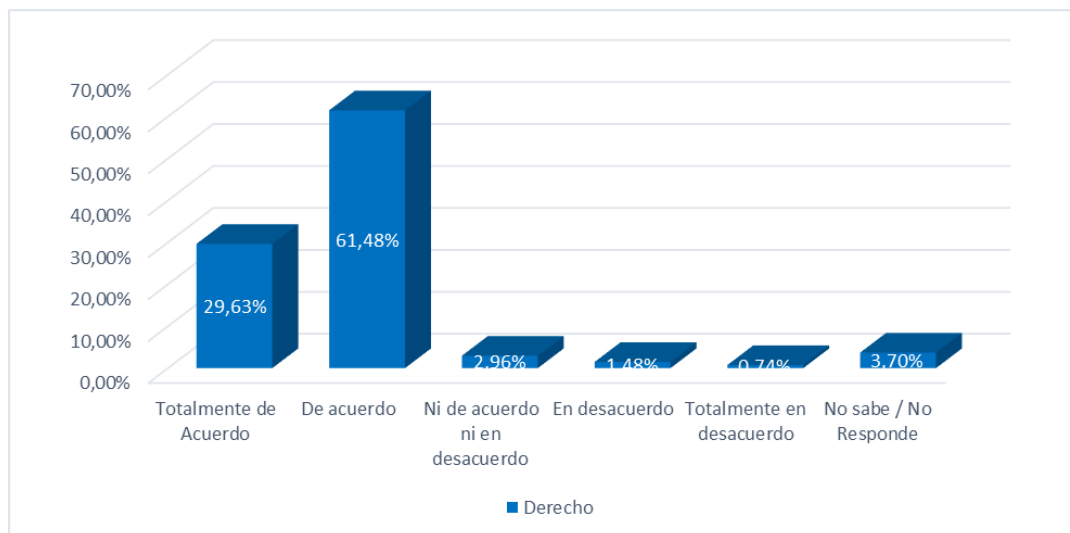


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 44 Reúne el egresado características pertinentes para las actividades que desempeña

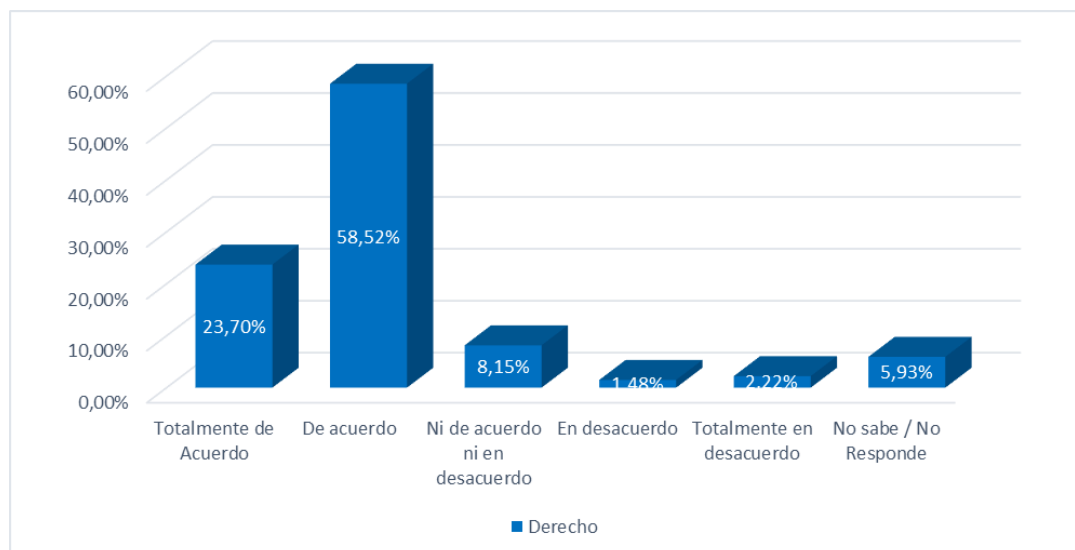


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 45 La formación y conocimientos satisfacen los requerimientos de la empresa

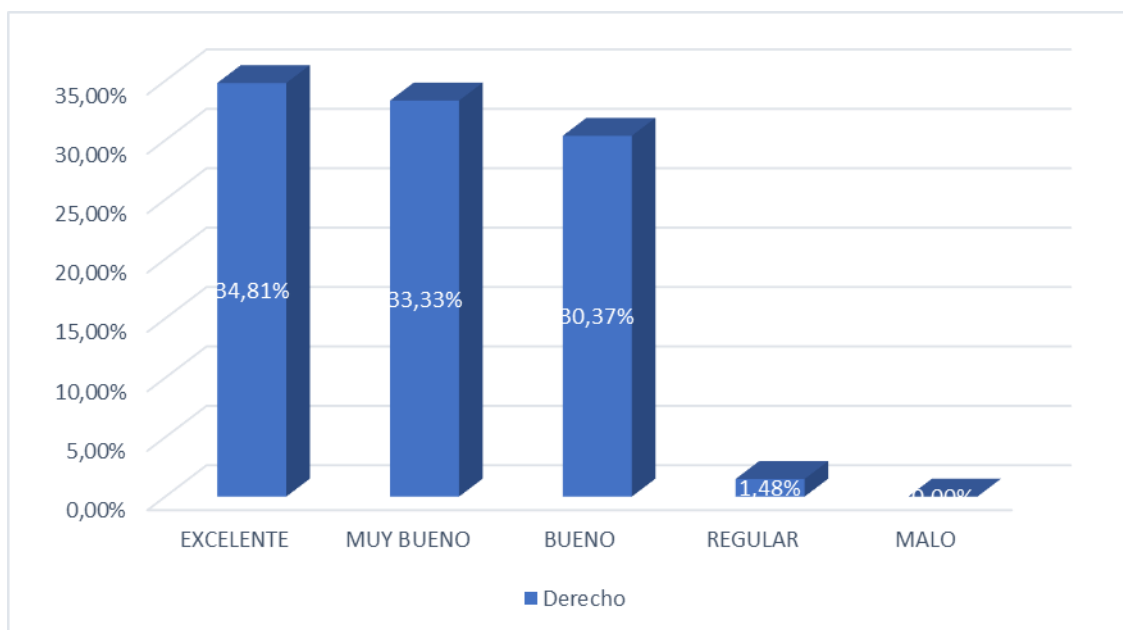


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 46 Capacidad del egresado para adaptarse a los cambios



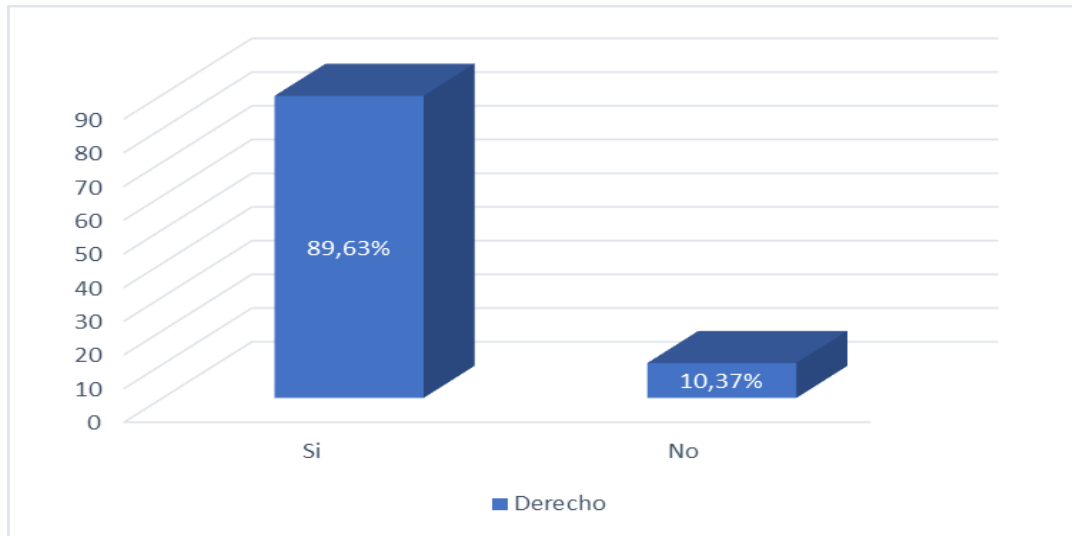
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

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

Gráfico 47 El empleador recomendaría la contratación de un egresado del programa de Derecho

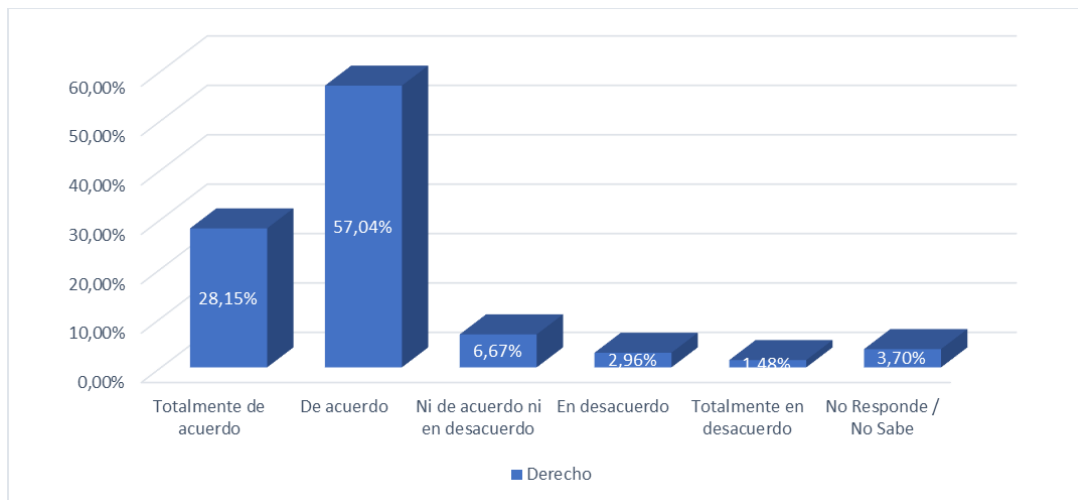


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 48 La UCC da confianza al empleador como formadora de profesionales

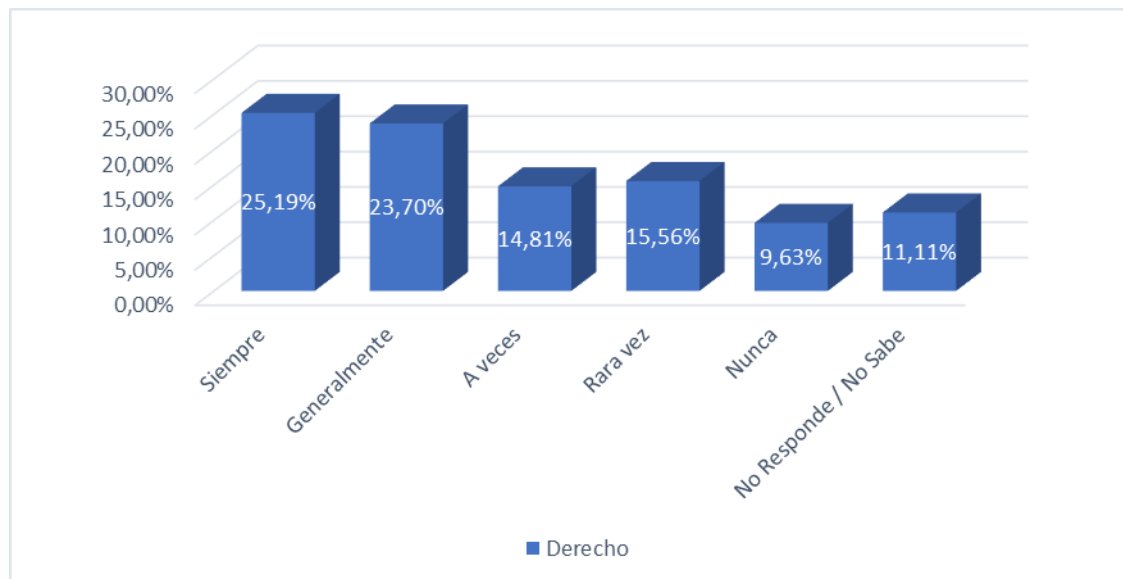


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 49 La UCC consulta a la empresa para tener en cuenta sus opiniones



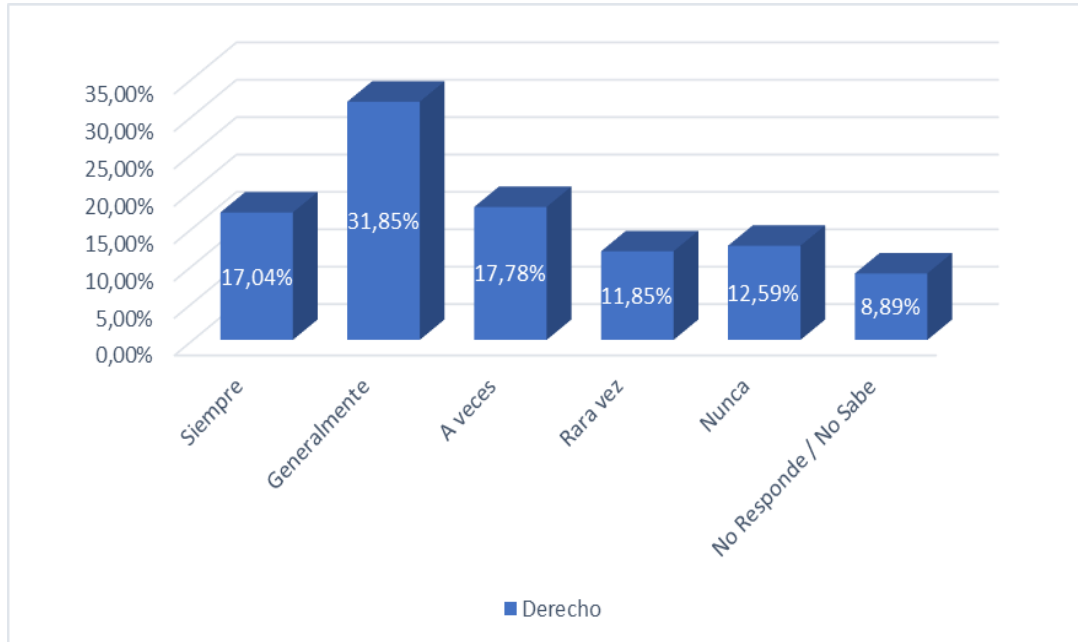
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

Identificamos que la comunicación constante solo se genera con el 49%, esporádicamente el 30% y el 9,63% responde que nunca se establecen espacios o canales de comunicación.

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

Gráfico 50 Recurrencia del empleador a la UCC en búsqueda de profesionales

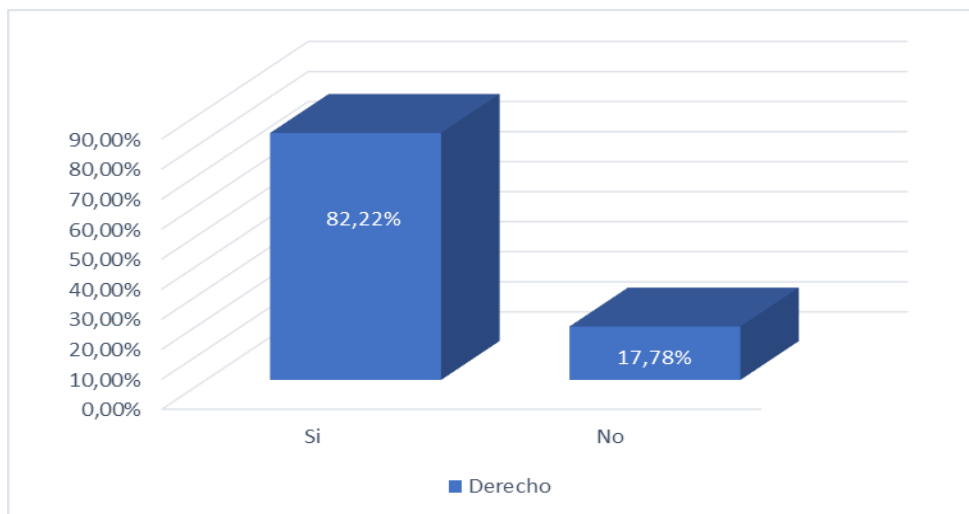


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

El total acumulado de empleadores que recurren a la Universidad Cooperativa de Colombia en la búsqueda de profesionales indiferente de su frecuencia es de aproximadamente el 80% mientras el 12,59% nunca acude a la UCC; por otra parte, del 80% de los empleadores que recurren a la Universidad, el 48% de los empleadores recurre constantemente en la búsqueda de profesionales.

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

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

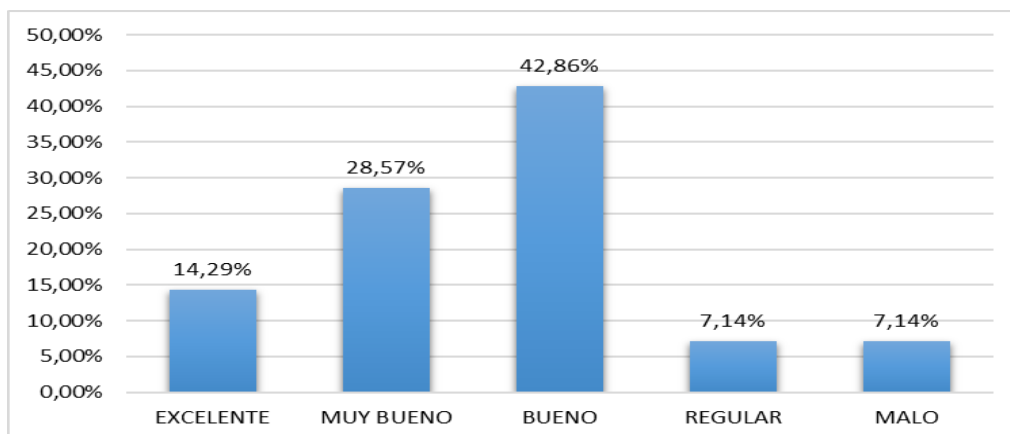


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 52 Capacidad del egresado en desarrollar visión



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

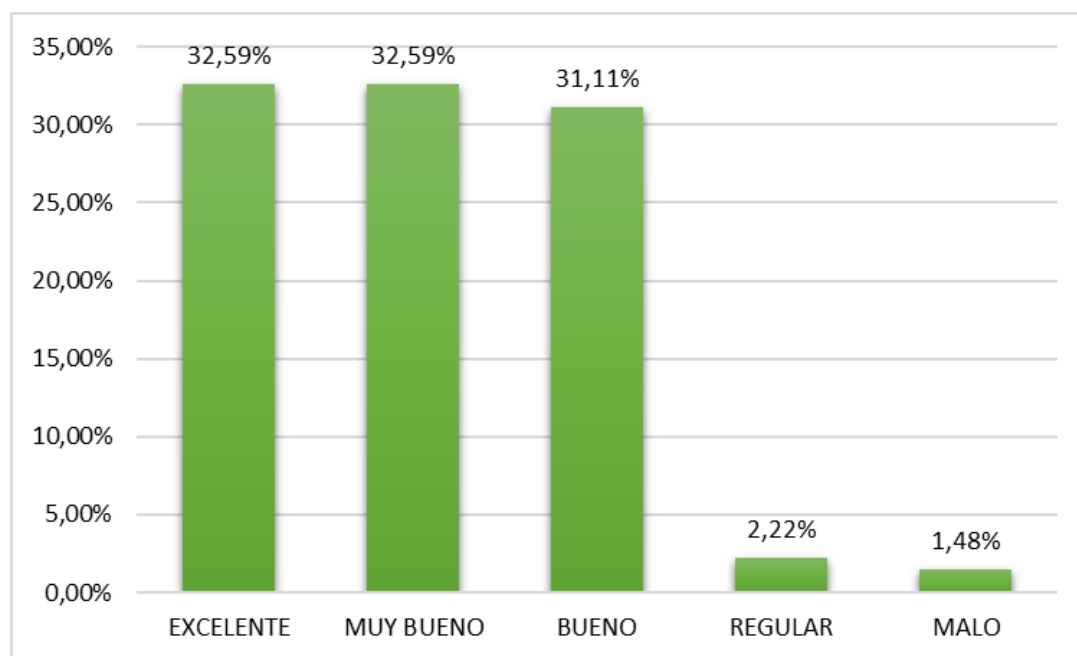
La dinámica del medio en gran parte se desarrolla con base al derecho, la política y los acontecimientos nacionales e internacionales.

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

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

3.2.12. Capacidad del egresado para resolver conflictos (P16B)

Gráfico 53 Capacidad del egresado para resolver conflictos



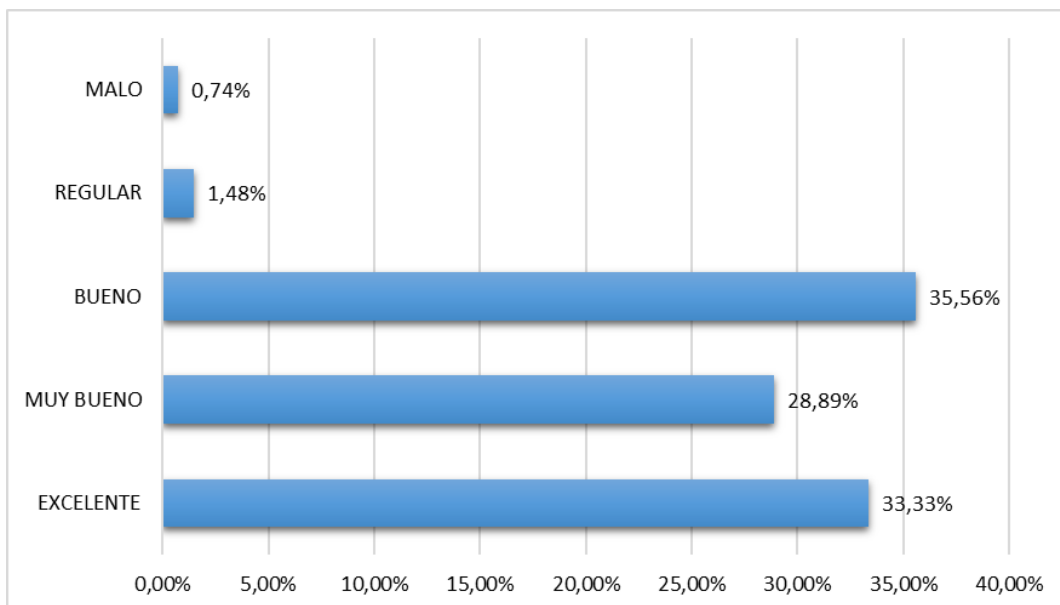
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

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

Gráfico 54 Capacidad del egresado en manejo de TIC



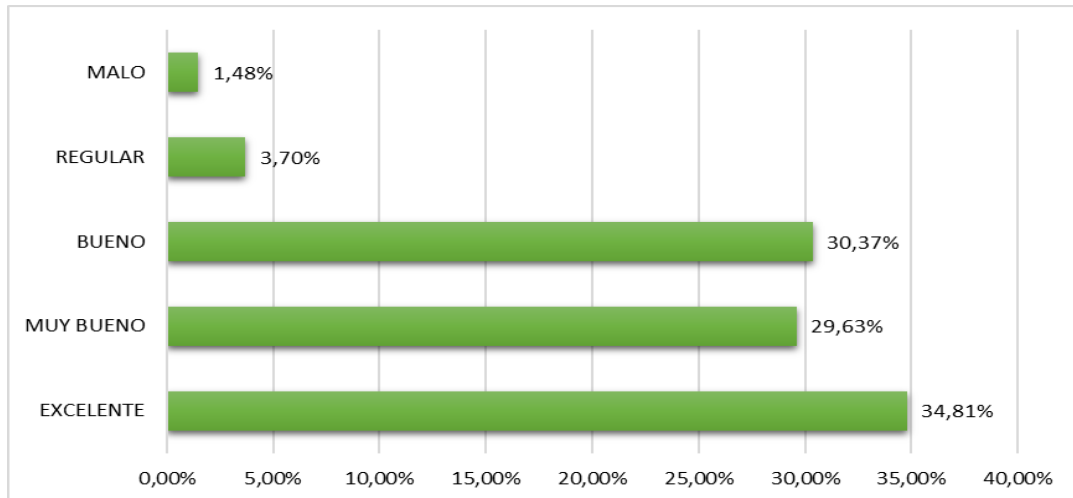
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

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

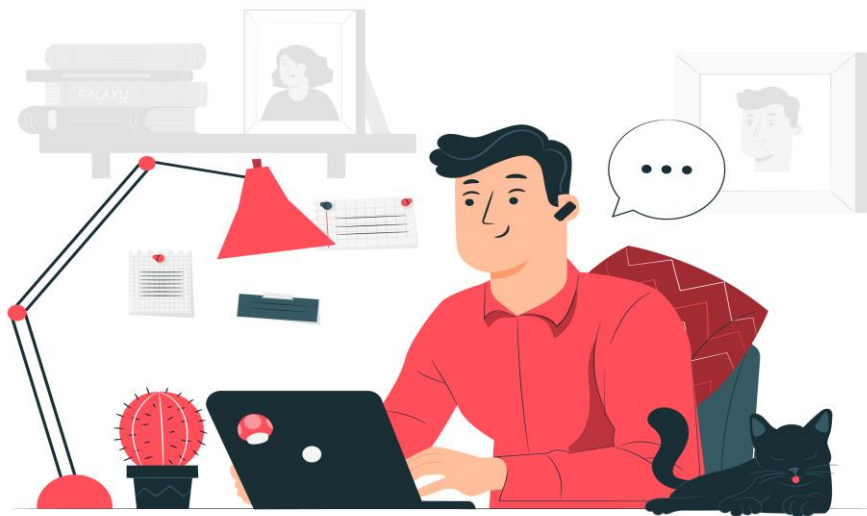
Gráfico 55 Capacidad del egresado para gestionar información y recursos



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

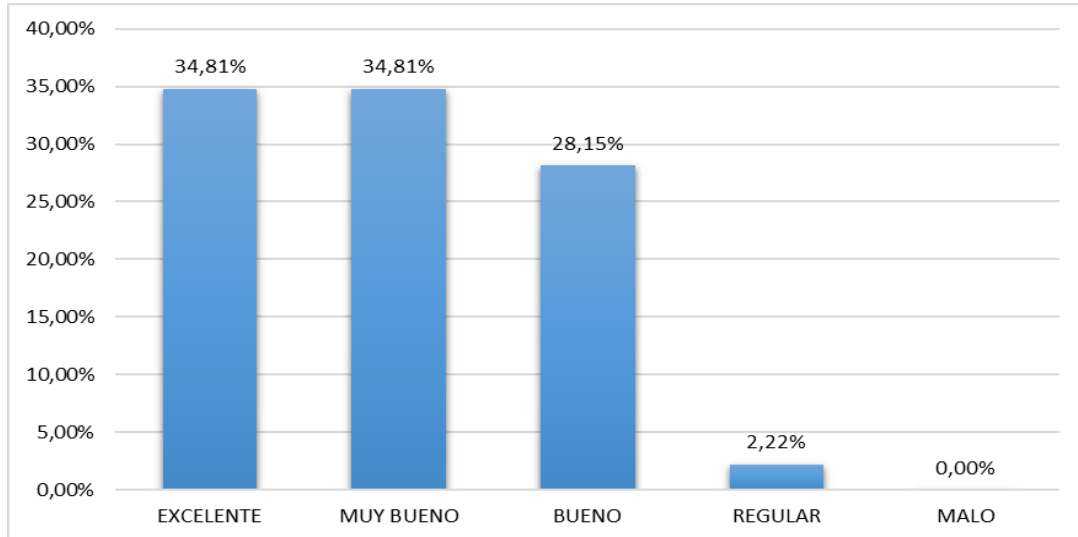
Gran parte de las decisiones que se toman en la actualidad son basadas en la información que se obtiene y ésta en gran medida requiere de recursos para su desarrollo.

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



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

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



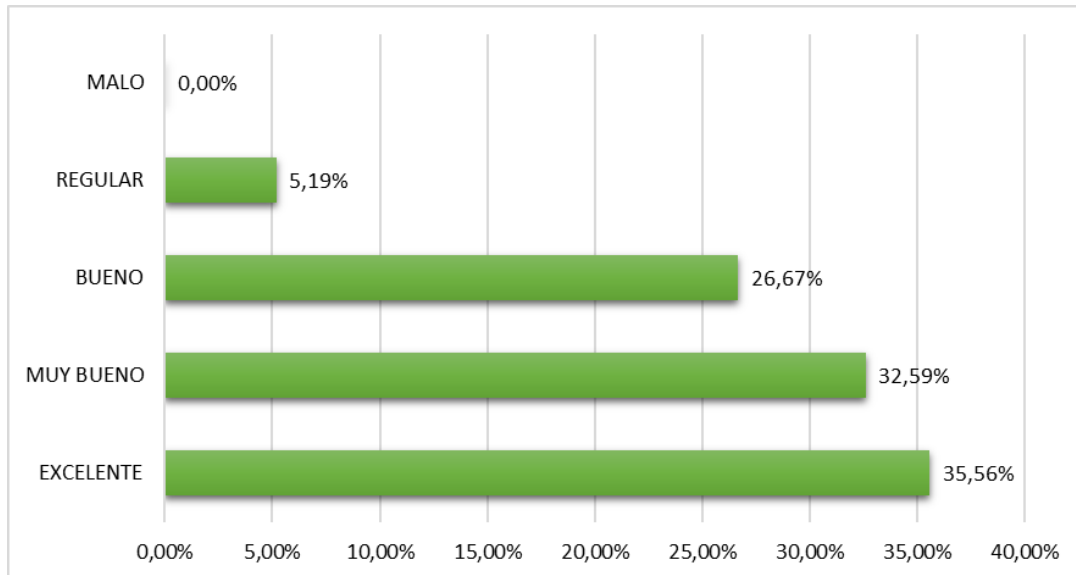
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

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

Gráfico 57 Capacidad del egresado para comunicar ideas y sustentarlas

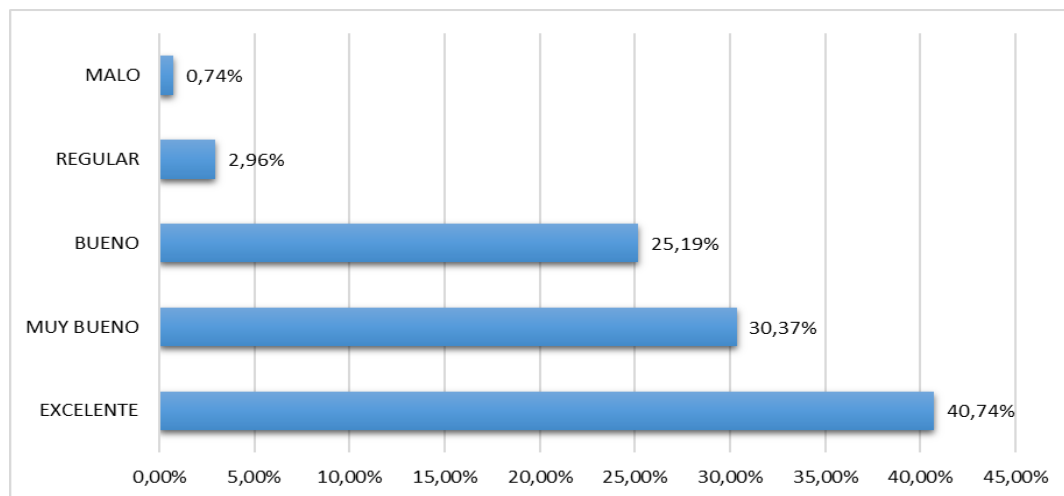


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional – EIDO, 2020

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

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

Gráfico 58 Capacidad del egresado para trabajar en equipo



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

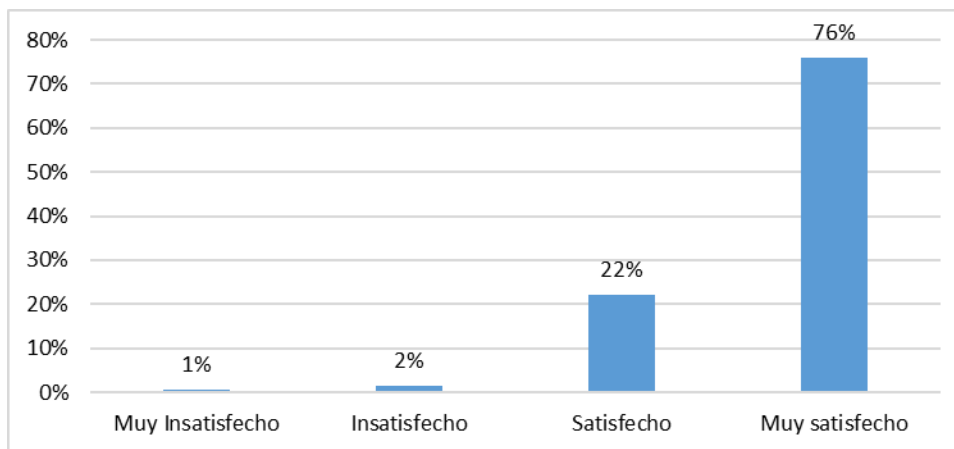
El trabajo en equipo permite resultados significativos y cumplir con las metas establecidas por la organización.

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

RESULTADOS ENCUESTA MOMENTO 0 - OLE

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

Gráfico 59 Satisfacción del egresado con su programa e institución

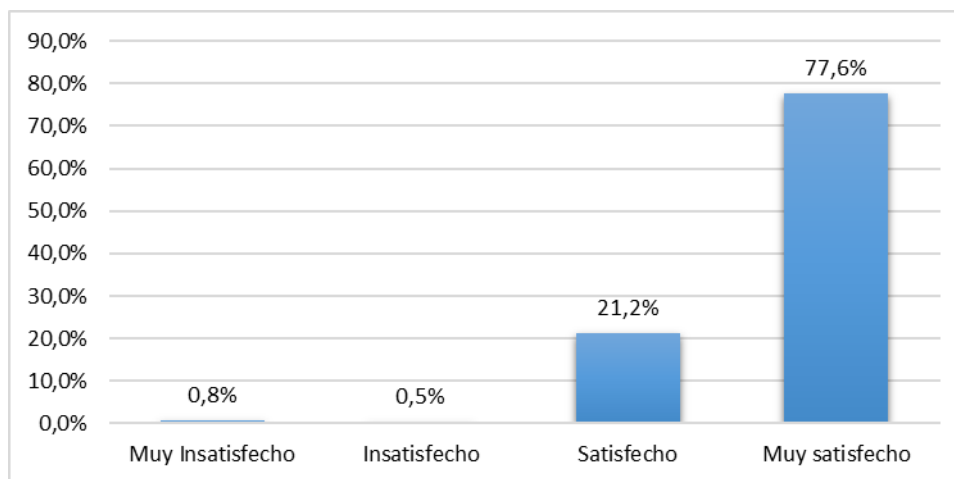


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 97% de los egresados se encuentra satisfecho con su programa de formación el cual para este caso es el programa de Derecho del campus Pasto y con la Universidad Cooperativa de Colombia.

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

Gráfico 60 Satisfacción del egresado con la calidad del programa de formación

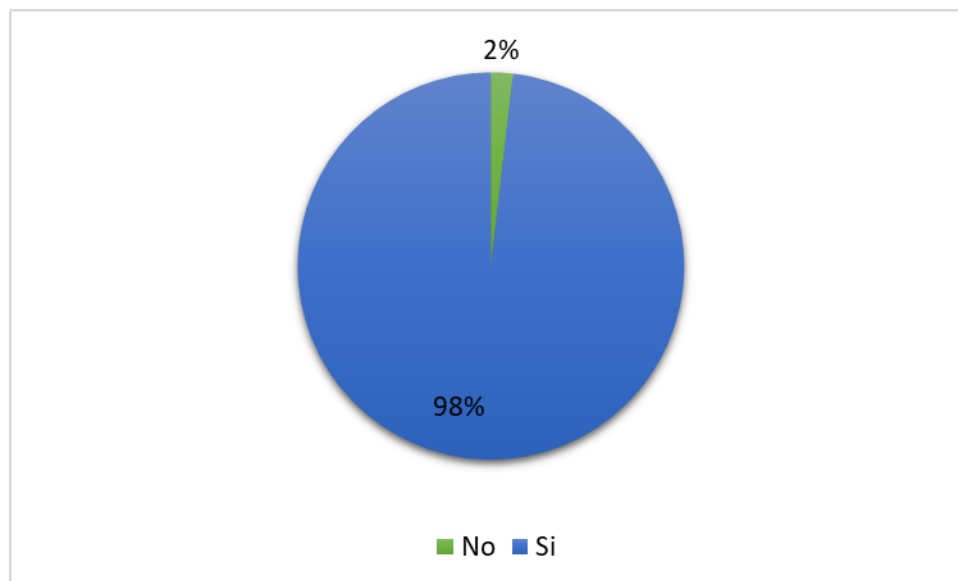


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 99% de los egresados del programa de Derecho se encuentra satisfecho con la calidad en la formación impartida, siendo esto relevante en tanto evidencia el compromiso de la institución en la formación con calidad y pertinente.

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

Gráfico 61 Recomendaría el egresado la institución a otra persona que desee estudiar educación superior

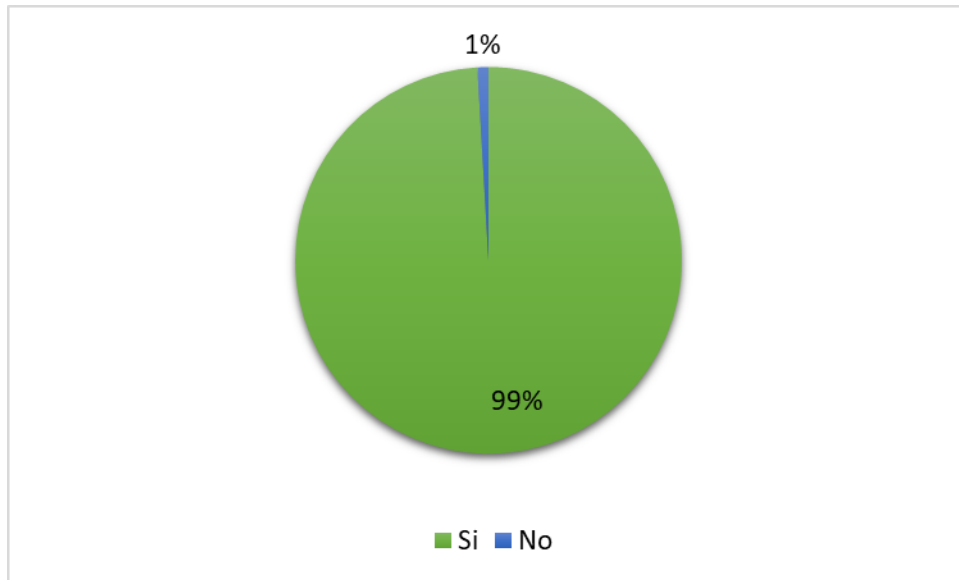


Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 98% de los egresados recomendaría la Universidad Cooperativa de Colombia a aquellas personas que están en búsqueda de instituciones para la formación en educación superior.

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

Gráfico 62 El egresado recomendaría el programa de egresado a una persona que desee estudiar lo mismo



Fuente: Encuesta Momento 0 – OLE

El 99% de los egresados recomendaría estudiar el pregrado de Derecho del campus Pasto a las personas que están interesadas en estudiar dicha carrera.

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 posibilite 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.

REFERENCIAS

Departamento de Competitividad y Cooperación. Cluster – En Nariño Primero lo Nuestro. Departamento. Cámara de Comercio de Pasto, 2020. Tomado de: [Cluster – Departamento de Competitividad \(ccpasto.org.co\)](http://ccpasto.org.co)

PWC. Doing Business in Colombia – Tu guía de inversión, 2020. Tomado de: [Plantilla_DB_horizontal.indd \(pwc.com\)](http://plantilla_DB_horizontal.indd (pwc.com))

[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 \(mineduacion.gov.co\)](#)

Informe “Índice de competitividad de ciudades 2020”. Compite, 2020. Tomada de: [Libro-ICC_2020_VF.pdf \(compite.com.co\)](http://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 \(compite.com.co\)](http://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.](#)

Informe final revisión plan regional de competitividad de Nariño. Plan Regional de Competitividad de Nariño 2010-2032.

Alcaldía de Pasto, 2016. Derechos Humanos. Tomado de: <https://www.pasto.gov.co/index.php/alcaldia-al-dia/7549-derechos-humanos>

Concejo de Pasto, 2019. Política Pública de Salud Colectiva 2019 – 2032. Tomado de: <https://www.pasto.gov.co/index.php/noticias-despacho-del-alcalde/12718-consejo-de-gobierno-aprobo-politica-publica-de-salud-colectiva-la-salud-en-todos-los-derechos>



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



