



## INFORME SITUACIONAL CAMPUS BOGOTÁ

---

### **DIRECCIÓN, EDICIÓN Y REVISIÓN**

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

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

Unidad Central OIDO:

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

Profesionales en formación en Economía UNAL:

Luis Eduardo Jimenez Figueroa  
Jesús David Castillo Ríos

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

Unidad Satélite:

Luz Dary García Guzman – Subdirectora de Proyección Institucional

### **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 .....	6
FICHA TÉCNICA Y METODOLÓGICA .....	7
CONTEXTO ECONÓMICO .....	8
PIB y competitividad regional.....	10
Mercado laboral departamental en tiempos de Covid-19, 2020.....	12
Mercado Laboral para la Juventud – 2020 .....	12
Educación. ....	13
Índice de Costos en Educación Superior (ICES).....	14
GINI.....	16
Índice departamental de competitividad (Compite).....	16
IDC e IPM a 2019.....	17
Pilar de educación superior y formación para el trabajo.....	18
Mercado laboral .....	19
Índice de competitividad de ciudades (Compite) .....	20
Principales sectores económicos en Colombia, el departamento y la ciudad....	22
Por actividad económica y tamaño. ....	22
SEGUIMIENTO A EGRESADOS.....	24
Caracterización de los Egresados .....	24
Caracterización de los egresados del campus. ....	25
Distribución por nivel de formación.....	26
Distribución por estrato socioeconómico. ....	27

Distribución etaria.....	28
Distribución por áreas del conocimiento, UCC nacional VS campus Bogotá. ...	30
Egresados por programa y género .....	32
Cantidad de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia, periodo 2010-1 a 2021-1. ....	33
<b>ASPECTOS LABORALES DE LOS EGRESADOS.....</b>	<b>35</b>
Tasa de desempleo a nivel nacional (DANE) .....	35
Tasa de empleo egresados a nivel nacional vs UCC nacional (OLE).....	36
Tasa de empleo egresados por campus (OLE) .....	36
Tasa de empleo por área de conocimiento a nivel nacional vs campus (OLE)..	37
Tasa de empleo por género del campus (OLE) .....	38
Salario de enganche y tasa de cotizantes (OLE).....	38
Movilidad laboral (OLE) .....	39
<b>PRINCIPALES RESULTADOS DEL EIDO 2014-2018 .....</b>	<b>41</b>
Resultados egresados .....	41
Situación laboral de los egresados (T4).....	41
Principales cargos ocupados por loes egresados (T9) .....	41
Relación de las habilidades con las funciones que desempeña (T13).....	42
Relación del programa con el cargo que desempeña (T14).....	43
Carácter de la empresa (T22) .....	44
Cuánto tiempo después de graduado demoró en conseguir su primer empleo relacionado a su área de formación (T31).....	45
Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento personal (T38) ....	46
¿Usted ha realizado estudios en otras instituciones de educación superior? (P12) .....	47
Nivel de Formación del programa (P14).....	47
IES donde realiza dicho programa (P16) .....	48
Pertinencia del programa (S5) .....	49
Aporte de la formación en economía solidaria para mayores oportunidades laborales y profesionales (S4).....	50
Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6) .....	51

Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduad de la Universidad Cooperativa de Colombia (L1).....	52
Movilidad socioeconómica y geográfica de los egresados.....	53
Tasa interna de retorno – TIR .....	54
Resultados empleadores .....	56
Profesionales más requeridos por la empresa (P5-1) .....	56
Terminada las practicas, alguno de nuestros egresados queda vinculado a la empresa (P9) .....	57
Reúne el egresado características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña (P14A) .....	58
La formación y conocimientos de los egresados permite satisfacer los requerimientos de la empresa. (P14B).....	59
Capacidad de nuestros egresados en adaptación al cambio (P16) .....	60
Recomendaría la contratación de un egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia (P26) .....	61
La Universidad Cooperativa de Colombi a da confianza a la empresa como formadora de profesionales éticos, competitivos y productivos (P28B) .....	61
La Universidad Cooperativa de Colombia consulta la empresa para tener en cuenta sus opiniones (P29A) .....	62
Su organización recurre a la Universidad Cooperativa de Colombia para la búsqueda de profesionales capaces y competentes (P29B).....	63
Está dispuesto a colaborar nuevamente a futuro con la Universidad Cooperativa de Colombia (C5).....	64
¿Cómo se han comportado los principales indicadores de la universidad?.....	64
RECOMENDACIONES .....	67
REFERENCIAS.....	72

# 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: 46.506 (Fecha corte: Mayo 2021) OLE: 33.921 (Fecha corte: 2019) SEGUNDO EIDO: Tamaño muestra egresados: 1.269 (Fecha corte: 2020) Tamaño muestra empleadores: 110 (Fecha corte: 2020) MOMENTO 0: 4.644 (Fecha corte: junio 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

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

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

Tabla 1 Proyecciones poblacionales Bogotá por género

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

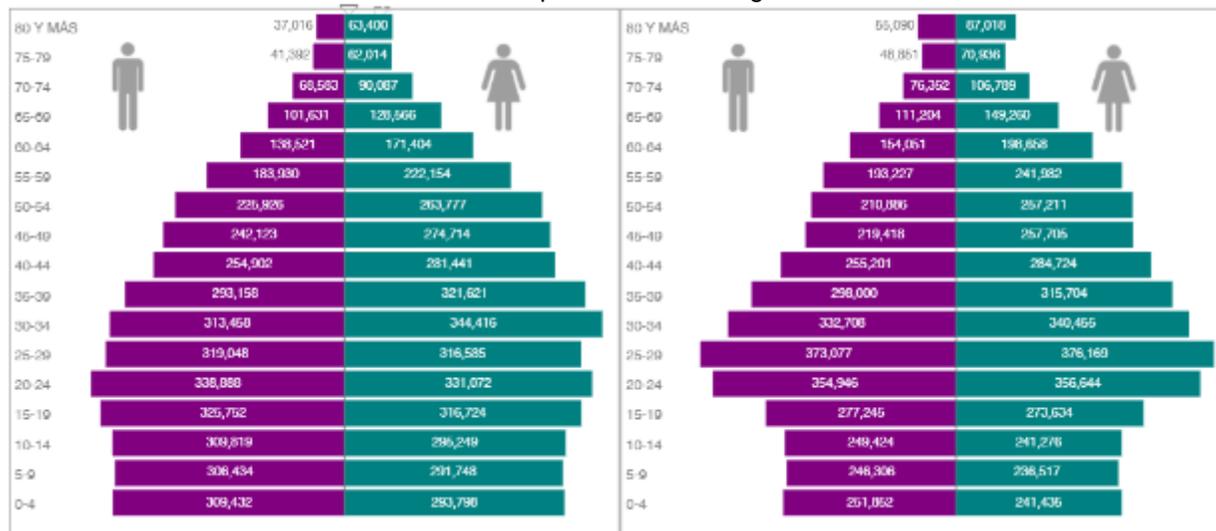
Fuentes: Secretaría Distrital de Planeación, 2017

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

En lo que concierne a la estructura por edades de la población de la capital, en el siguiente gráfico se ilustra la estructura etaria de la población de Bogotá para el año 2015 y para el año 2020 respectivamente. En el año 2020 se observa una disminución de población de los grupos etarios menores de 25 años y un aumento de la población mayor de 25 respecto al 2015, así la pirámide poblacional se caracteriza por su aspecto triangular. Es propia de poblaciones jóvenes y con fuerte crecimiento, correspondiendo comúnmente a la distribución poblacional de países

subdesarrollados.

Gráfico 1 Distribución por edades en Bogotá 2015 vs 2020



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

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

Tabla 2 Población Étnica en Bogotá

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

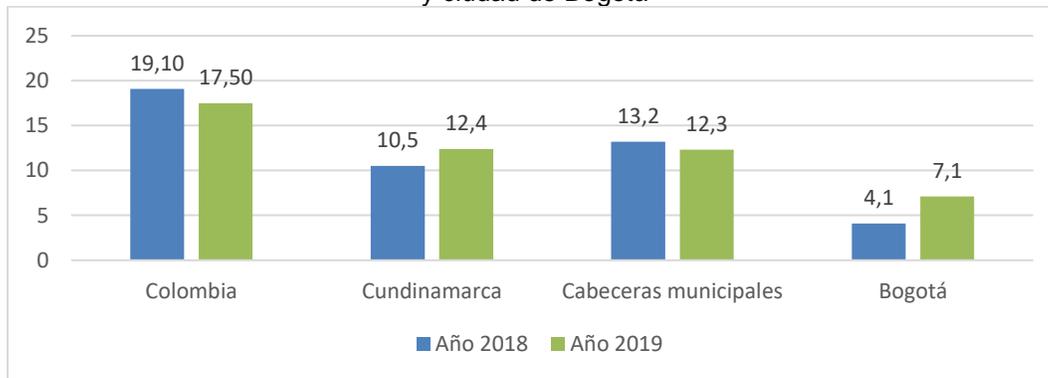
Fuente: Departamento Nacional de Estadística (DANE), GEIH 2015.

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

Entre 2018 y 2019 se presentó una reducción de 1,6 puntos porcentuales en la tasa de incidencia de la pobreza multidimensional a nivel nacional; 0,9 puntos porcentuales en las cabeceras; y, como se puede apreciar en la gráfica, en el caso de la ciudad de Bogotá se observó un aumento de 3 puntos porcentuales del IPM en el periodo observado lo que equivale a una variación positiva

de la cifra del 73% y a una variación negativa para las condiciones de la población de la capital del país.

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

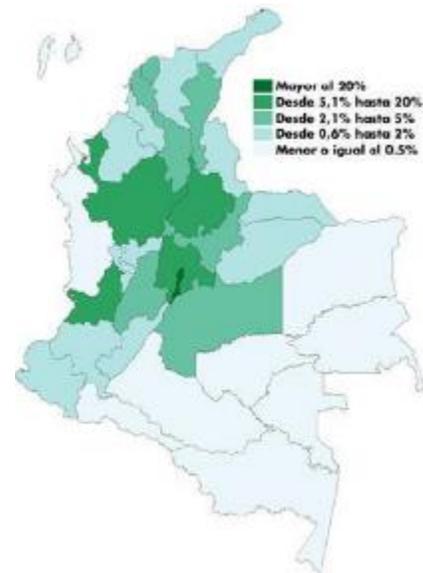


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE ENCV, IPM - Colombia, 2019.

## PIB y competitividad regional

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

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

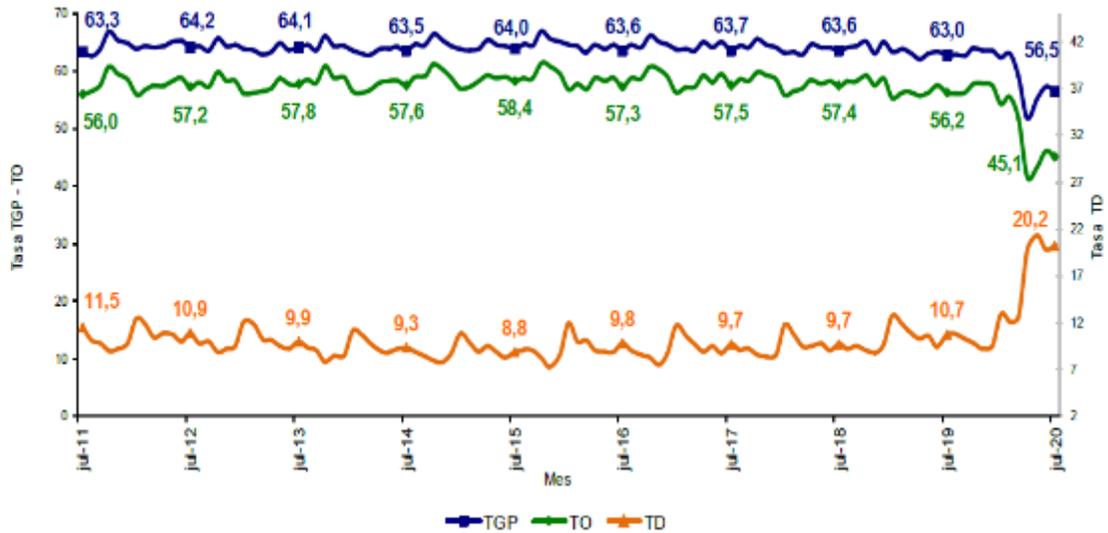


Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa (personas en edad de trabajar que trabajan y reciben remuneración, y los que están buscando empleo) y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar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

Para Colombia, el segmento población en edad de Trabajar está constituido por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva. A la población económicamente activa también se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo. En ese orden de ideas, para el primer semestre recorrido

del año 2020 Colombia registró una TGP del 56,5%, disminución de 6,5% respecto al mismo periodo del año anterior. La TO fue del 45,1%, disminución del 11,1% con respecto al 2019. Finalmente, Colombia registró una Tasa de desempleo igual al 20,2%, aumento del 9,5% respecto al año inmediatamente anterior. (DANE, 2020).

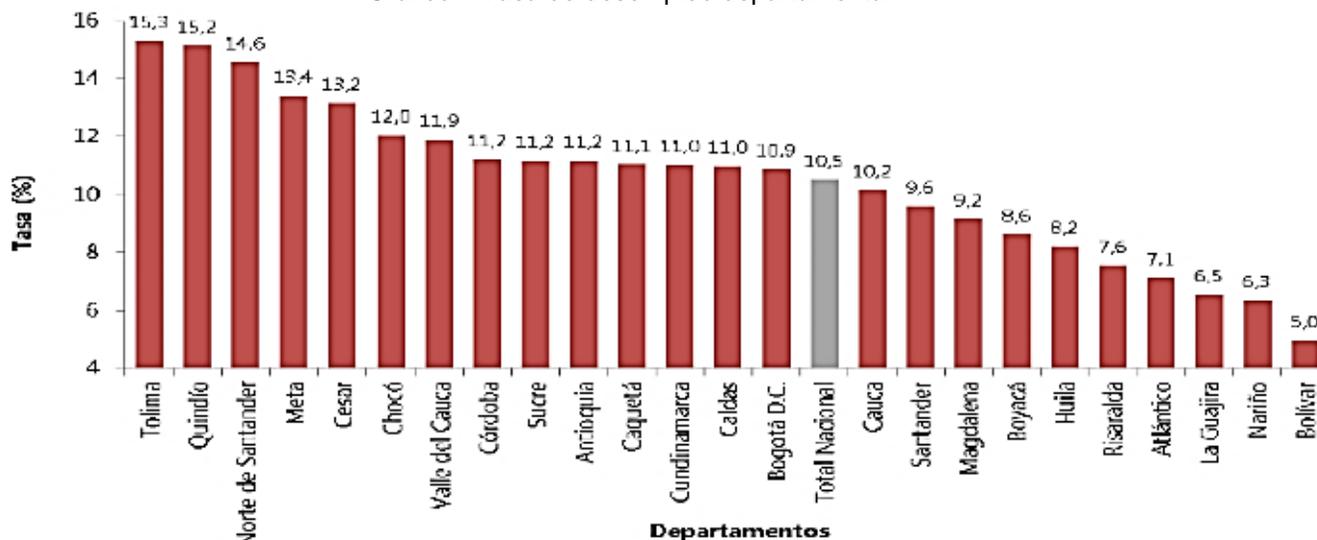
Gráfico 3 Tasa global de participación, ocupación y desempleo



Fuente: DANE; GEIH, 2020.

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

Gráfico 4 Tasa de desempleo departamental



Fuente: DANE, GEIH, 2019.

### Mercado laboral departamental en tiempos de Covid-19, 2020.

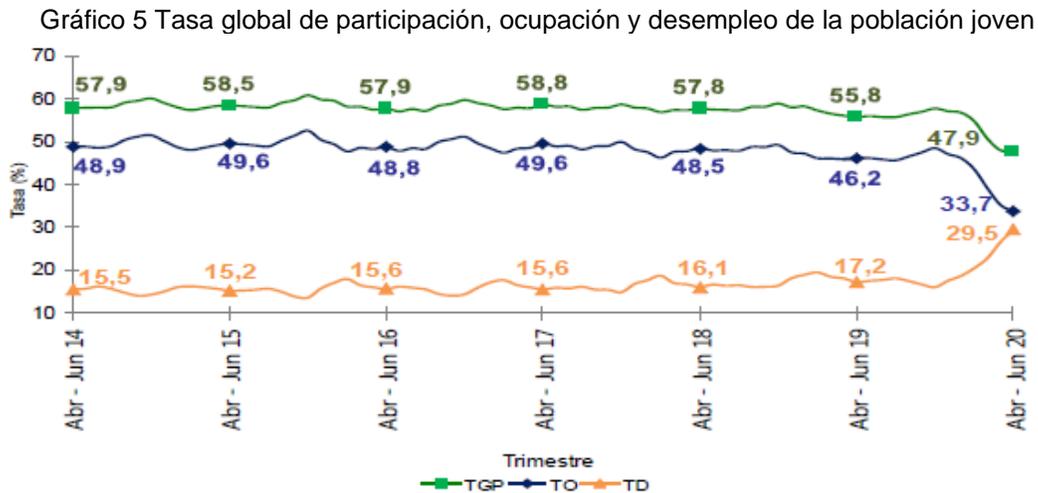
En el primer semestre de 2020, las regiones con mayor tasa de desempleo fueron Central (agrupa los departamentos de Caldas, Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima; comprende un territorio equivalente al 13,7% del total nacional) con 17,9%, Bogotá con 17,4% y Oriental (Boyacá, Cundinamarca, Meta,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

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

### Mercado Laboral para la Juventud – 2020

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

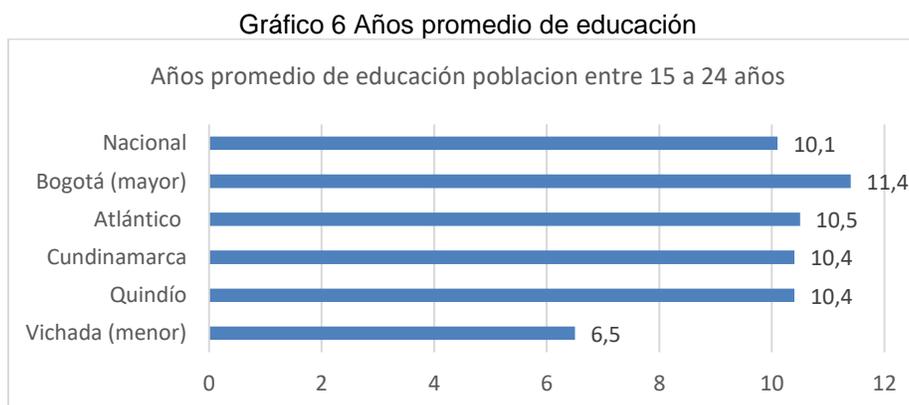
La tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 29,5%, registrando un aumento de 12,3% frente al trimestre abril - junio 2019 (17,2%). Para las mujeres esta tasa se ubicó en 36,5% aumentando 14,8% frente al trimestre abril - junio 2019 (21,7%). La TD de los hombres fue 24,5%, aumentando 10,7%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



Fuente: DANE GEIH, 2020.

## Educación.

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



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

## Índice de Costos en Educación Superior (ICES).

Por solicitud del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en cumplimiento de su función institucional, suscribe el convenio Interadministrativo No. 3226 de diciembre de 1995, documento que soporta el diseño de un indicador que permita calcular las variaciones porcentuales promedio para una canasta representativa de los bienes y servicios consumidos por las instituciones, para proveer el servicio de educación superior de carácter privado. El indicador generado corresponde al Índice de Costos de Educación Superior Privada -ICESP-, cuyos resultados se publican semestralmente y de forma ininterrumpida, a partir del primer semestre de 1998. Desde el primer semestre del 2014, se presenta el indicador revisado a partir de la actualización de las ponderaciones y canasta de seguimiento, así como la incorporación del seguimiento para las instituciones de carácter público, lo que permite analizar las variaciones para un total de ocho tipos de institución: universidades, instituciones universitarias, instituciones tecnológicas y técnicas, diferenciadas según su carácter entre público y privado.

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

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

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

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

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

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

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

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

## GINI

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

Tabla 3 Gini histórico Colombia vs Bogotá, 2008-2018

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

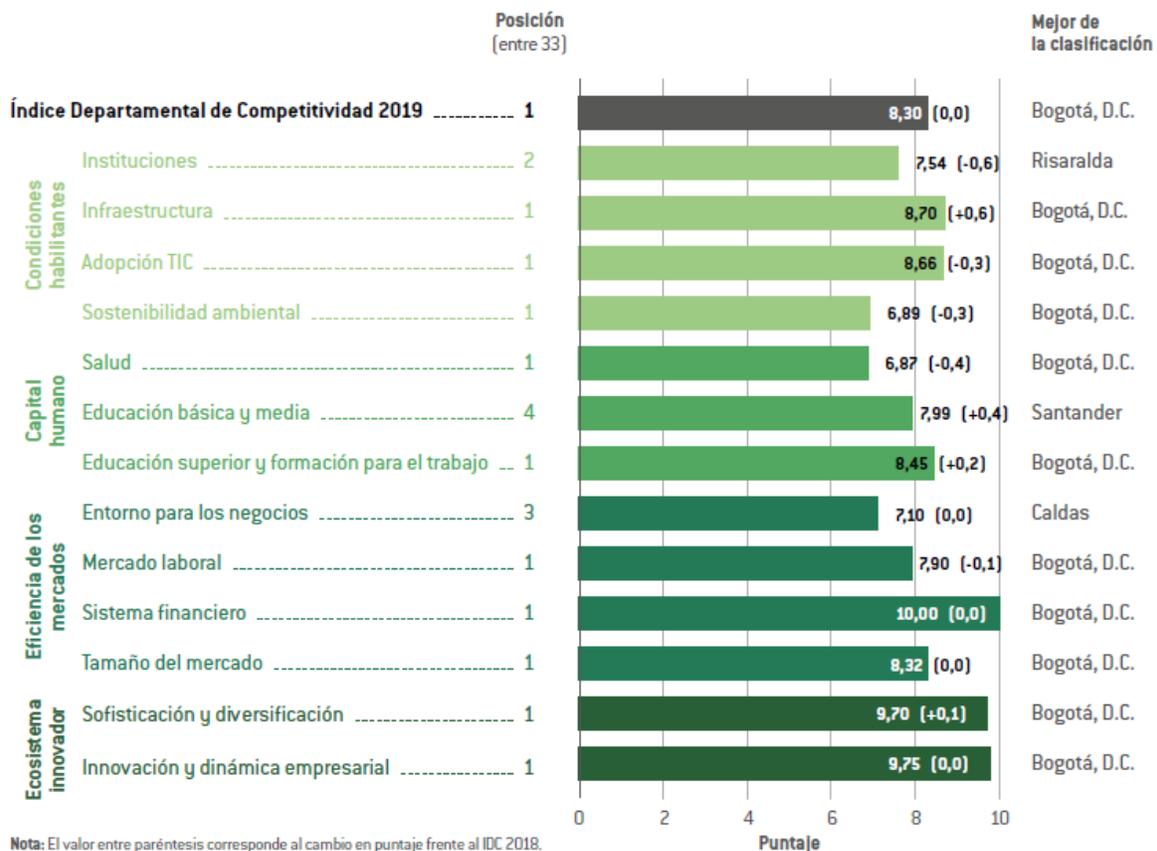
Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares (2002-2006) y Gran Encuesta Integrada de Hogares (2008-2017).

## Índice departamental de competitividad (Compite)

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

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

Gráfico 8 Índice departamental de competitividad



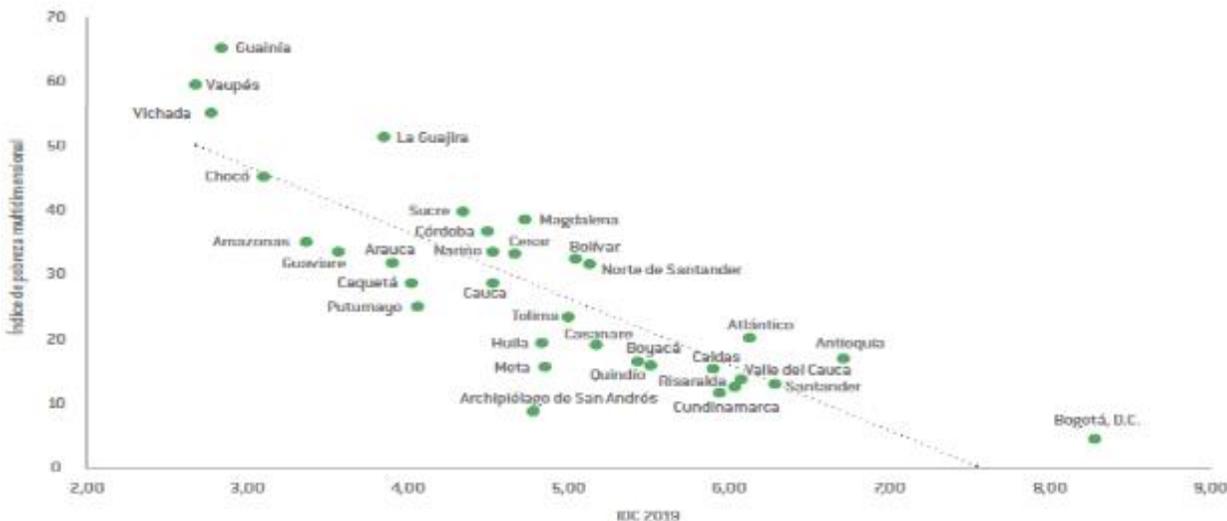
Fuente: Consejo Privado de Competitividad y Universidad del Rosario, con base en WEF (2018-2020).

### IDC e IPM a 2019

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

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

Gráfico 9 Índice de pobreza multidimensional



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

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

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

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

Fuente\_ IDC, 2020. Compite

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

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

los puntos de análisis de dicho pilar.

## Mercado laboral

Gráfico 11 Pilar de mercado laboral, IDC

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

Fuente\_ IDC, 2020. Compite

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

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

## Índice de competitividad de ciudades (Compite)

Gráfico 12 ICC, 2019-2020



Fuente\_ ICC, 2020. Compite

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

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

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

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

Fuente\_ ICC, 2020. Compite

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

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

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

Gráfico 14 Pilar mercado laboral, ICC

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

Fuente\_ ICC, 2020. Compite

Lo que corresponde al mercado laboral, este se ubica en la posición 6 de 32 y su mejor punto es el desempeño del mercado laboral en la posición 3 entendiendo que, al mirarse

como ciudad, logra converger y centralizar muchos procesos y dinámicas económicas del país.

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

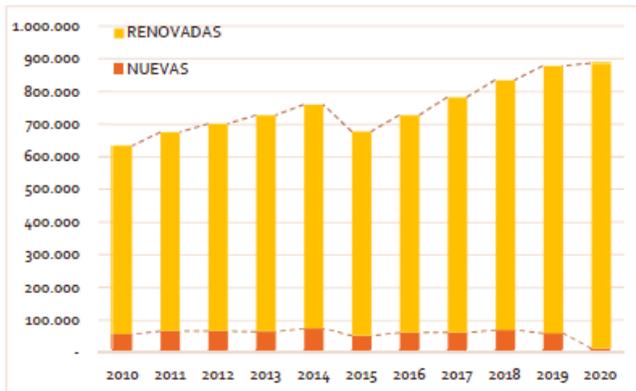


Gráfico 15 Número de empresas matriculadas (nuevas) y matrícula activa, Bogotá 2010-2020  
Fuente: Registro mercantil CCB; cálculo SDP marzo 2020

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

### Por actividad económica y tamaño.

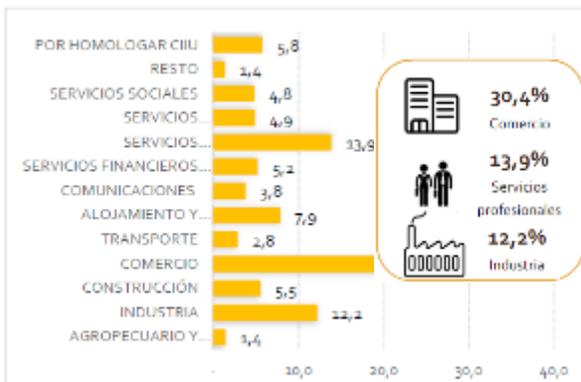


Gráfico 16 Participación empresarial en Bogotá por sector económico, 2020  
Fuente: Registro mercantil CCB, cálculo marzo 2020

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

Adicionalmente, Basados en la Ley 590 del 2000, más conocida como Ley Mipymes, alrededor del 97% de las empresas registradas en **Bogotá** son microempresas, equivalente a 859.712 empresas, el 2,3% son pequeñas

empresas (20.248 empresas), el 0,5% son medianas (4.427 empresas) y el 0,2% son grandes (2.014 empresas). (Córdoba et al, secretaria de Planeación. Dinámica Empresarial de Bogotá,2020).

# SEGUIMIENTO A EGRESADOS

## Caracterización de los Egresados

Tabla 4 Seguimiento a egresados

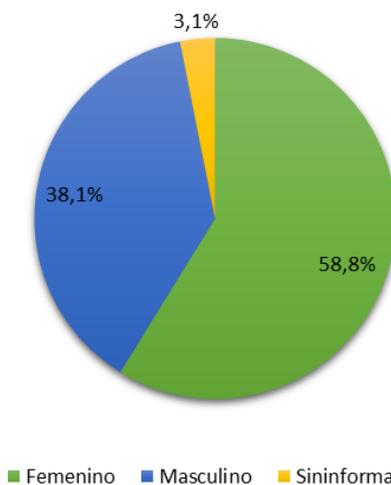
<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p>Exponer el seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan nuestros egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa. Para ese fin, la universidad cuenta con el Sistema de Seguimiento a Egresados, a través del cual se actualizan sus datos de contacto, situación laboral y académica, y ubicación; aspectos necesarios para evaluar requerimientos del Consejo Nacional de Acreditación y su condición actual. La herramienta entra en el marco de la Red de Contacto de la Universidad Cooperativa de Colombia.</p>
<p><b>INFORMACION DISPONIBLE EN EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aspectos sociodemográficos.</li> <li>•Continuidad académica</li> <li>•Necesidades y expectativas de formación</li> <li>•Apreciación de los egresados sobre el programa</li> <li>•Empleabilidad: situación laboral, sector económico al que pertenece la empresa, cargo, área, tamaño de la empresa,</li> <li>•Producción intelectual</li> <li>•Egresados del programa que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.</li> <li>•Egresados del programa que forman parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.</li> </ul> <p>Este sistema posibilita la construcción de bases de datos por grupos de interés de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Egresados pertenecientes a la diáspora de alta cualificación.</li> <li>•Egresados pertenecientes a comunidades académicas.</li> <li>•Egresados vinculados al sector de la economía solidaria.</li> </ul>
<p><b>HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN</b></p>	<p>Vía telefónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Se realizan permanentemente llamadas de verificación de datos de contacto de los egresados registrados en el Sistema de Seguimiento a Egresados.</li> </ul> <p>Vía Web:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Se remiten constantemente correos masivos motivando la actualización de datos a través del Sistema de Seguimiento a Egresados.</li> <li>•Envío de e-mail con enlace para ingresar directamente al Sistema de Seguimiento a Egresados.</li> <li>•Cuenta de Facebook del Centro de Egresados, para contacto con nuevos egresados.</li> </ul> <p>Medios físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Se promueve y distribuye entre los miembros de la comunidad universitaria el formato "referir a un egresado" y el formato "actualización de datos del egresado", con el fin de obtener nuevos datos de contacto de egresados desactualizados.</li> <li>•Mural Noti-Alumni (Cartelera institucionales).</li> <li>•Actualizaciones en la oficina Coordinación de Egresados (Alumni).</li> <li>•Consecución de bases de datos: referidos.</li> <li>•Encuestas físicas que se realizan a través de los diferentes cursos jurídicos de actualización.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## Caracterización de los egresados del campus.

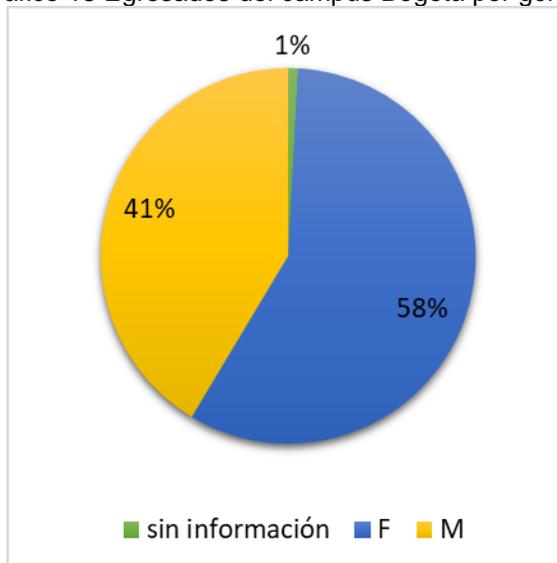
De Los 182.452 egresados a nivel nacional, el 58,8% son mujeres y el 38.1% son. También, el total de egresados del campus **Bogotá** (45.611 registros) corresponde al 26% del total egresados nacional. Cifra que da razón de la importancia del distrito capital tanto en la gestión de proyectos de oferta como de cobertura educativa. También, podemos observar en la siguiente tabla que la población de mujeres dentro del total de egresados del campus representa la mayoría con un 58%, mientras que la población de hombres representa el 41%. El restante 1% se debe a estudiantes que no reportaron su condición.

Gráfico 17 Egresados histórico por género



Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a mayo del 2021.

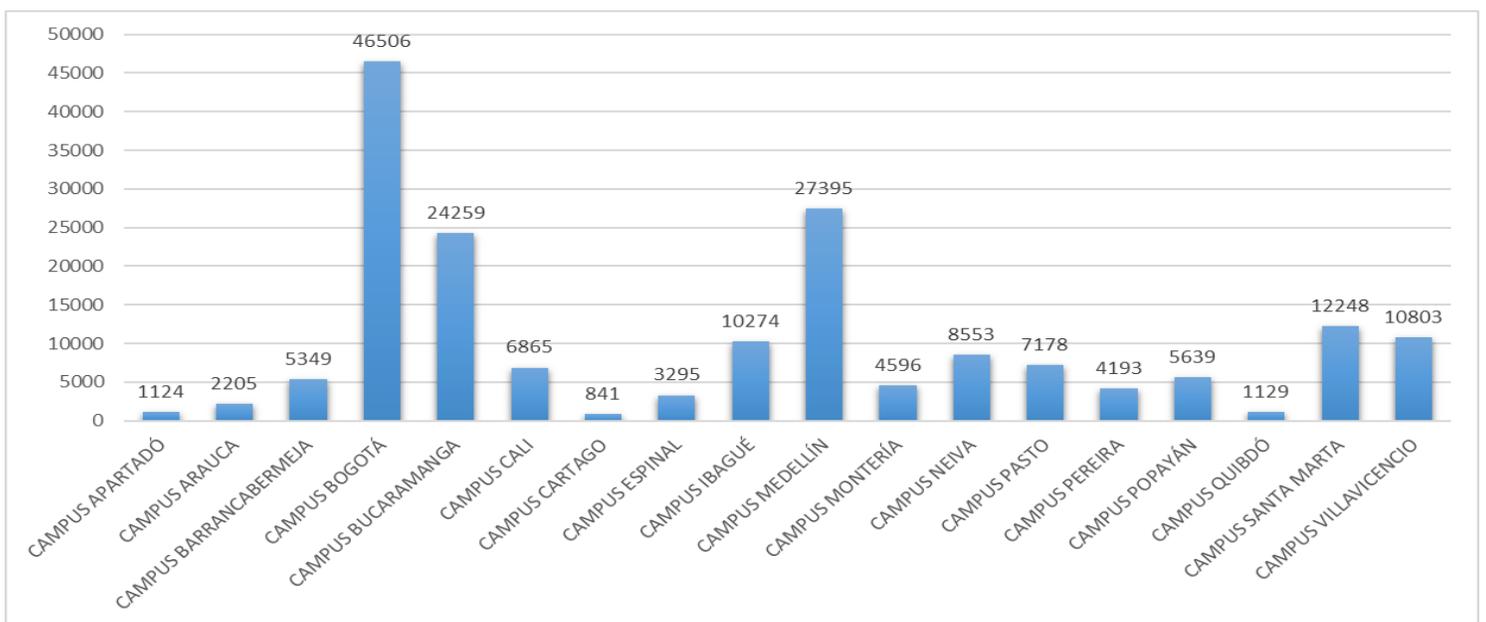
Gráfico 18 Egresados del campus Bogotá por género



Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a mayo del 2021.

De esta manera, del total de egresados nacional se encuentran registrados en el Sistema de Seguimiento a Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia un 55,26 %, mientras que para Bogotá esta cifra representa el 34,24%. La información captada por el programa permite identificar las características sociodemográficas, académicas y condiciones de empleabilidad, entre otros. Favoreciendo el diseño de estrategias de actualización de herramientas para la formación de competencias y definición de oferta de servicios que se ajusten a las necesidades actuales y permitan la mejora de la calidad de vida; adicionalmente, posibilita el desarrollo de acciones de mejoramiento a nivel currículo y la proyección institucional y profesional de los egresados.

Tabla 5 Cantidad de egresados a nivel nacional y campus Bogotá



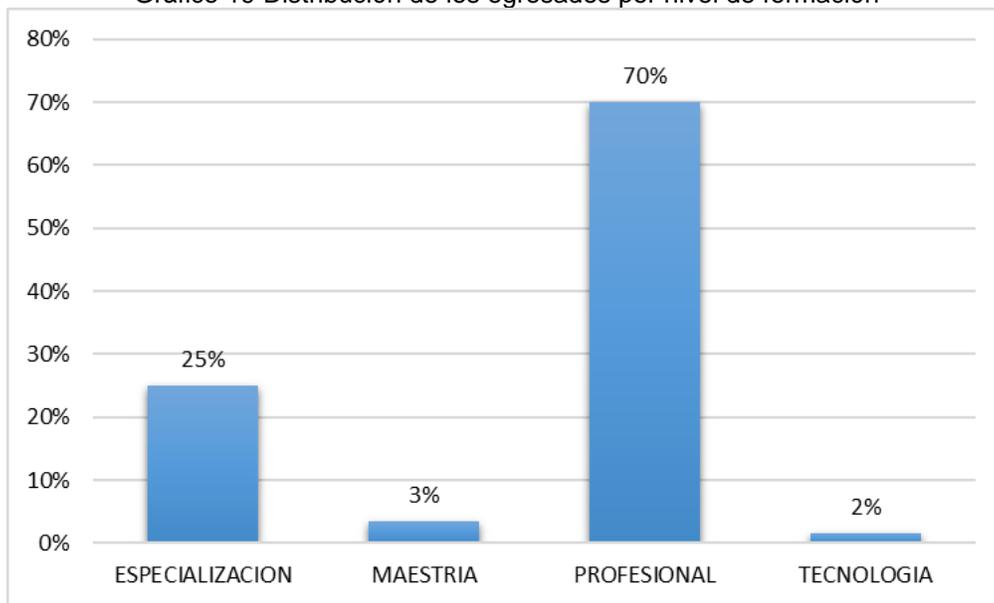
Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a mayo del 2021.

Por otra parte, se estipula que, en la actualización de información sobre egresados, el campus Bogotá supere los 47.000 egresados.

### Distribución por nivel de formación.

El comportamiento observado a nivel nacional es muy similar al del campus Bogotá, donde, la mayoría de los egresados corresponden al nivel de pregrado o profesional con una representación del 70%. Así mismo, el segundo nivel de formación con mayor representación corresponde al de especializaciones con un 25% para el campus Bogotá. En el caso de los egresados de los programas de maestrías, se observa que, en el caso del campus Bogotá representan el 3%. Los egresados de los programas de tecnologías corresponden el 2%, y finalmente, los egresados del nivel técnico pese a que el campus Bogotá no ofrece programas en esta modalidad.

Gráfico 19 Distribución de los egresados por nivel de formación



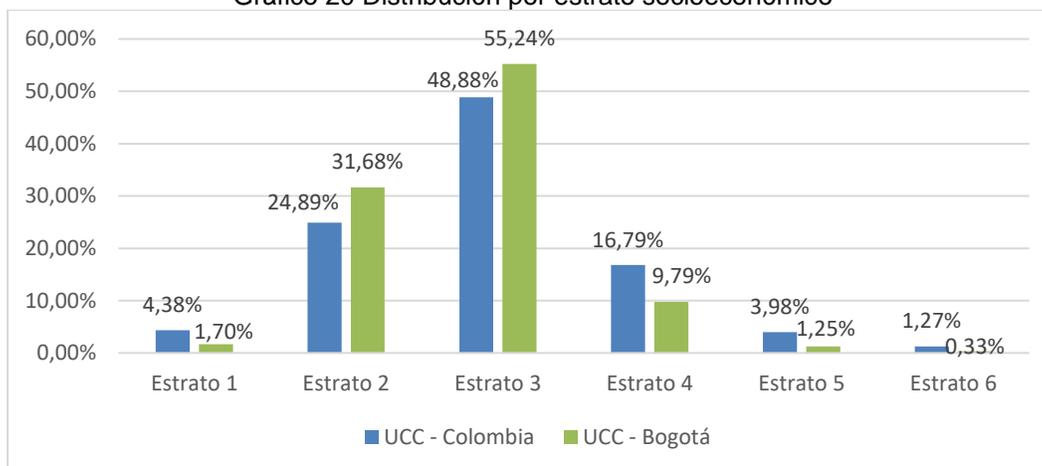
Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a mayo del 2021.

### Distribución por estrato socioeconómico.

En cuanto a la caracterización del estrato social, se observa que a nivel nacional (de mayor a menor representación), la cantidad de egresados de estrato tres representa la mayoría con un 48,88% del total, seguido están los egresados de estrato dos que representan el 24,89%, después están los de estrato 4 con el 16,73%. Finalmente, la población de egresados de estratos uno, cinco y seis, representan el 4,38%; 3,98% y el 1,14% respectivamente.

Por su parte, las dinámicas en el campus **Bogotá** no difieren mucho respecto a lo observado a nivel nacional, pues la cantidad de egresados de estrato 3 representan la mayoría con un 55,24%, seguido aparecen los egresados de estrato dos con el 31,68% del total, después, están los de estrato cuatro que representan el 13,84%. Finalmente, los estratos uno, cinco y seis representan el 1,70%; 1,25% y el 0,33% respectivamente.

Gráfico 20 Distribución por estrato socioeconómico



Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a diciembre del 2020.

Tabla 6 Distribución por estrato y género

UCC - Colombia				UCC - Bogotá			
Estrato	Femenino	Masculino	Total	Estrato	Femenino	Masculino	Total
1	4,67%	3,97%	4,38%	1	1,83%	1,51%	1,70%
2	25,91%	26,46%	24,89%	2	33,01%	29,73%	31,68%
3	48,61%	49,23%	48,88%	3	54,81%	55,88%	55,24%
4	15,95%	16,81%	16,79%	4	9%	10,99%	9,79%
5	3,80%	3,26%	3,98%	5	1,14%	1,42%	1,25%
6	1,05%	1,27%	1,27%	6	0,22%	0,48%	0,33%

Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a diciembre del 2020.

### Distribución etaria.

En lo que se refiere a la distribución etaria al momento del grado de los egresados, encontramos similitudes entre la dinámica nacional y la del campus **Bogotá**. A nivel nacional la mayoría de la población, tanto hombres como mujeres, pertenecen al rango de edad entre 25 a 34 años con una representación del 51,85% aproximadamente. Seguido, están los egresados que pertenecen al rango de edad entre 16 a 24 años con 24,82% aproximadamente. Después, están aquellos estudiantes cuyas edades están entre el rango de 34 a 44 años quienes representan alrededor del 17,14%. Por último, aparecen aquellos egresados que reportaron más de 44 años al momento del grado y quienes representan el 6,2% nacional restante.

Para el campus **Bogotá** encontramos una distribución etaria de los egresados al momento del grado donde, el rango de edades con mayor representación de los egresados corresponde a edades entre 25 a 34 años con un 51,37% en promedio.

Seguido están aquellos egresados del campus que alcanzaron su grado teniendo edades entre 16 a 24 años quienes representan alrededor del 19,98% del total egresados del campus. Después encontramos a aquellos egresados cuyas edades al momento del grado pertenecen al rango entre 35 a 44 años con una representación del 19,78% ponderado. Finalmente, el restante 8,87% lo componen los egresados mayores a 44 años en el momento del grado. Además, para el año 2015 la población que más se graduaba en el campus **Bogotá**, se encontraba en el rango de edad entre 26 a 35 años con un porcentaje de 65%. Al igual para el año 2020 esta misma población sigue siendo la que más se gradúa del campus con un porcentaje de 73%.

Tabla 7 Edad promedio en años al momento del grado por género

DISTRIBUCION POR EDAD EGRESADOS NACIONAL									
MUJERES	16 a 24 años	29,12%	HOMBRES	16 a 24 años	18,30%	NO REPORTA	41,21%	TOTAL	24,82%
	25 a 34 años	51,25%		25 a 34 años	52,81%		44,85%		51,85%
	35 a 44 años	14,92%		35 a 44 años	20,45%		12,12%		17,14%
	> a 44 años	4,71%		> a 44 años	8,44%		1,82%		6,20%

DISTRIBUCIÓN POR EDAD EGRESADOS BOGOTÁ							
MUJERES	16 a 24 años	22,65%	HOMBRES	16 a 24 años	16,31%	TOTAL	19,98%
	25 a 34 años	52,16%		25 a 34 años	50,29%		51,37%
	35 a 44 años	17,79%		35 a 44 años	22,51%		19,78%
	> a 44 años	7,40%		> a 44 años	10,89%		8,87%

Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a diciembre del 2020

También, se evidencia una evolución en la cantidad de egresados jóvenes, es decir entre 16 a 25 años, en lo observado entre el 2015 y el 2020, pasando del 6% al 12% del total egresados del campus, así mismo, la población de egresados entre los 26 a 35 años pasaron de representar el 65% en el año 2015 al 73% en el 2020. Por su parte, se observa que la cantidad de egresados mayores a 36 años disminuyó sustancialmente en el periodo analizado.

Gráfico 21 Egresados por edades 2015 vs 2020

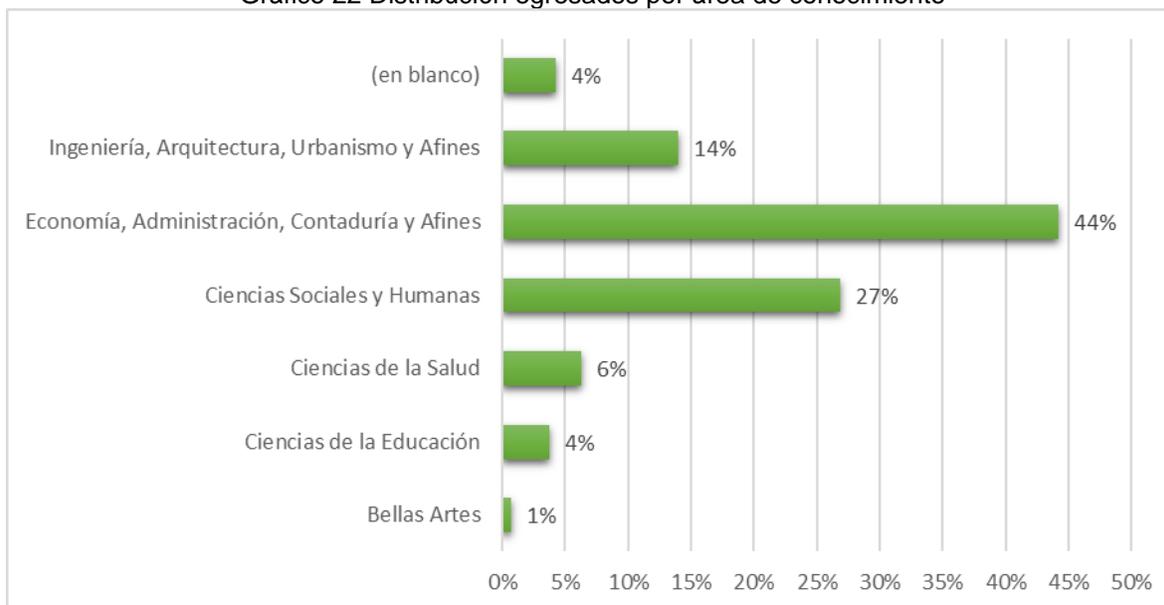


Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a diciembre del 2020.

## Distribución por áreas del conocimiento, UCC nacional VS campus Bogotá.

Respecto a la distribución de egresados por áreas del conocimiento, encontramos que, dentro los principales programas demandados en la Universidad Cooperativa de Colombia a nivel nacional y para el campus **Bogotá**, el área de las Ciencias Económicas (Economía, Admón. De Empresas, Contaduría y afines) lideran con una representación del 44%. La segunda área del conocimiento con mayor representación de egresados a nivel nacional corresponde al área de Ciencias Sociales y Humanas con el 27%, la tercera posición la ocupa el área de las Ingenierías con un 14%.

Gráfico 22 Distribución egresados por área de conocimiento

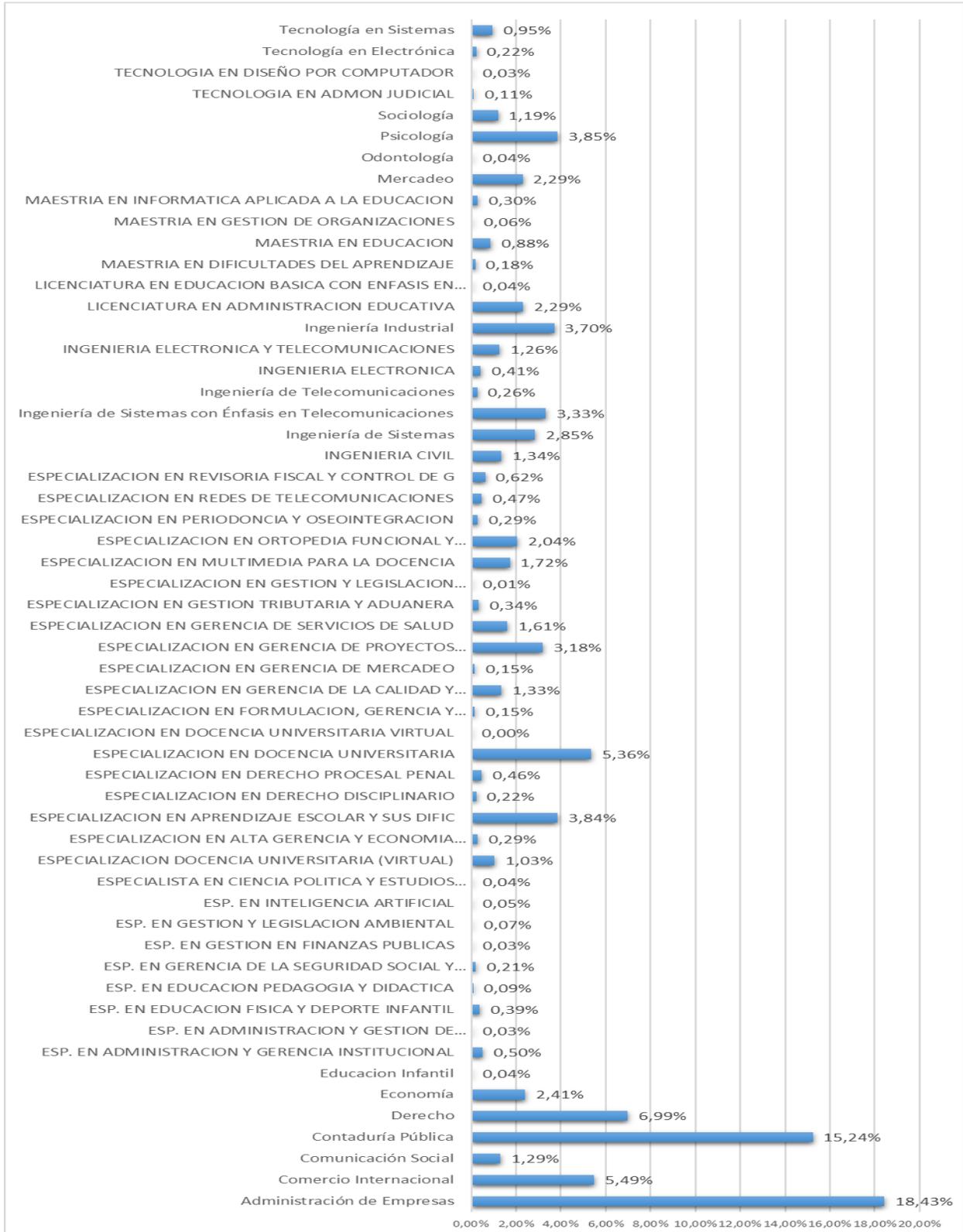


Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a mayo del 2021.

También, en el siguiente gráfico se muestra el ranking de los principales programas de egreso de la UCC campus Bogotá y se contrastan con las cifras nacionales. Así, los egresados del programa de Contaduría Pública del campus representan el 13,61%. Aparece el programa de Administración de Empresas con un 16,45%. Seguido y en tercera posición, están los egresados del programa de Comercio Internacional con 7,04.

Finalmente, aparecen los programas de pregrado como Administración de Empresa (18,43%), Contaduría Pública (15,24%) y Derecho (6,99%) como principales programas en que nuestros egresados obtuvieron sus títulos profesionales en el campus.

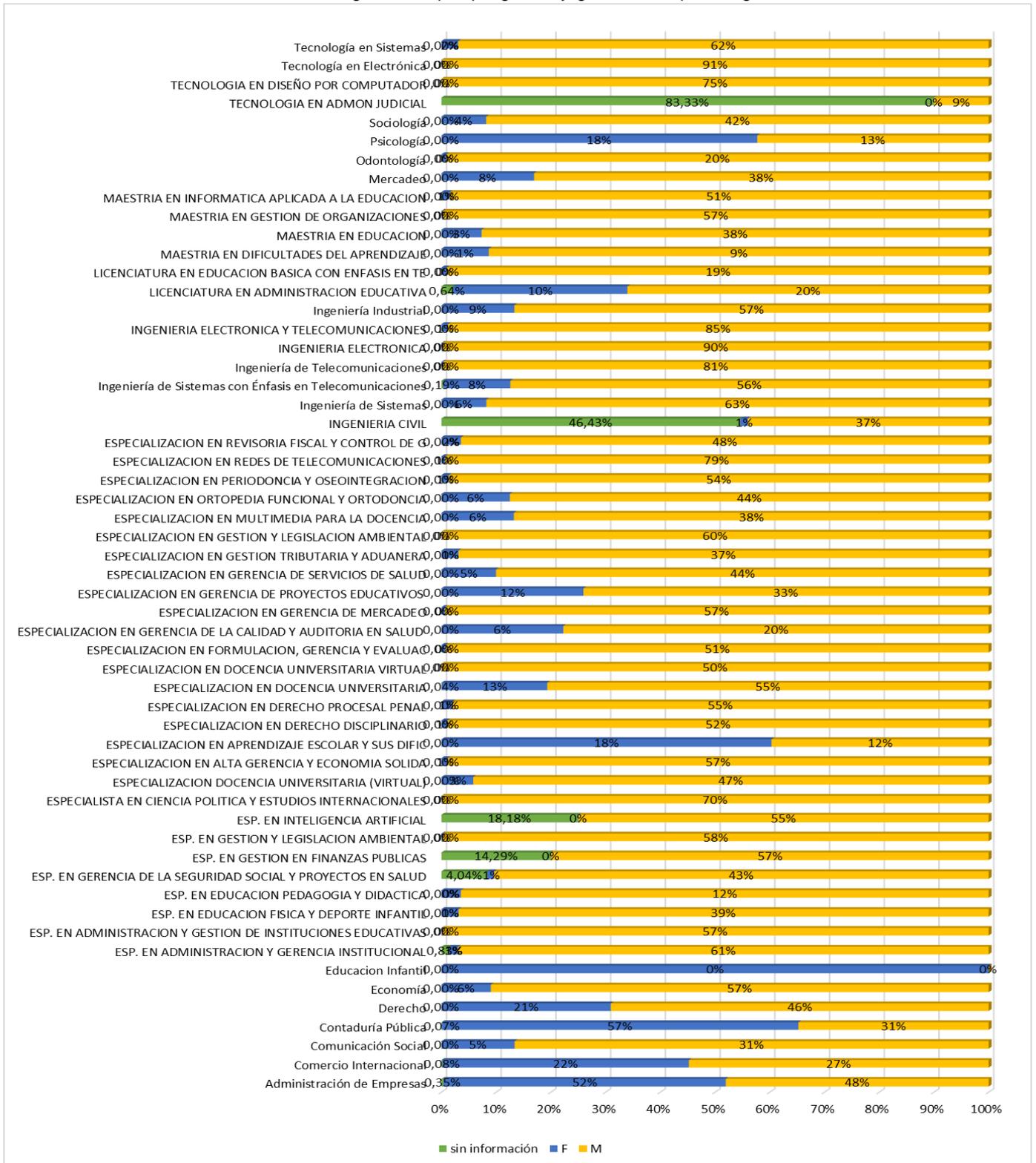
Gráfico 23 Distribución egresados por programa



Fuente: Elaboración propia con Bases de Datos de la Universidad Cooperativa de Colombia a mayo del 2021.

## Egresados por programa y género

Gráfico 24 Egresados por programa y género campus Bogotá



Fuente: Elaboración propia con base en OPS, corte a diciembre 2020.

Correspondiente a la cantidad de egresados por género, esta característica muchas veces está influida por el enfoque social que han tomado muchas carreras, es decir, en programas como Psicología o Enfermería gran parte de las veces se identifica que son mujeres las que toman estos programas, pero en ingenierías la mayor parte son hombres.

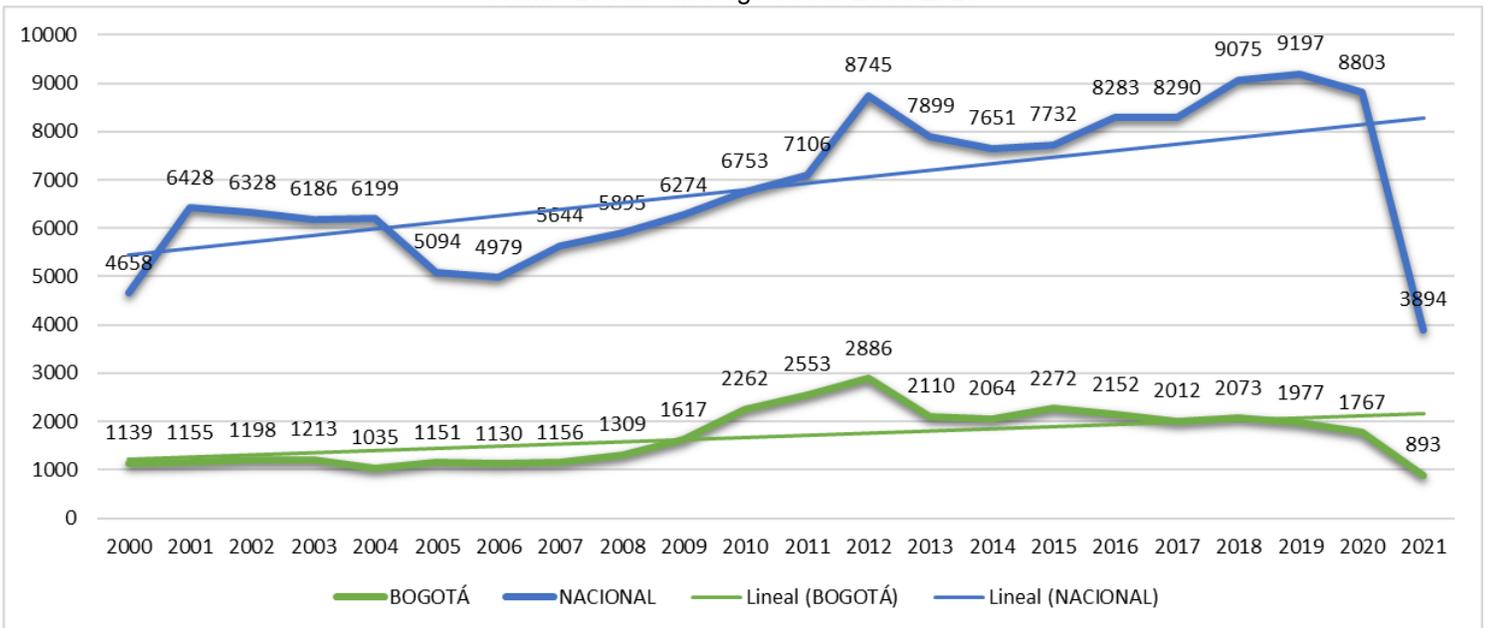
Un claro ejemplo es el programa de Psicología el cual presenta que el 85% son mujeres a diferencia del programa de Ingeniería Electrónica es un 87% hombres.

### **Cantidad de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia, periodo 2010-1 a 2021-1.**

En la siguiente gráfica una tendencia estable durante los últimos 10 años en la cantidad de egresados a nivel nacional. No obstante, se proyecta que, para finales del 2020, tras la aparición del Covid-19, las cifras totales para este año se vean afectadas de manera negativa ya que, la situación de emergencia generada por la pandemia creó distorsiones en los diferentes ámbitos de la vida de los estudiantes universitarios, incluyendo el ámbito educativo. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2020). En ese orden de ideas, la cantidad de egresados para el primer semestre del 2020 constituye el 46,85% del total de egresados en el año inmediatamente anterior. Se espera que en lo que queda del año las cifras se recuperen o que por lo menos se encuentren en la tendencia.

Para **Bogotá** se viene observando desde los últimos 10 años una breve tendencia creciente en la cantidad de egresados del campus entre 2000 y 2012, pero a partir del 2013, no detona una tendencia a la reducción en la cantidad de egresados en el campus y este se puede ver mucho más afectado debido a la pandemia del Covid-19 para los años 2020 y 2021.

Gráfico 25 Histórico egresados 2010-2021



Fuente: Base de Datos de egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia hasta mayo del 2021.

Nota: para ver información completa sobre los egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia y su campus Bogotá, diríjase al Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional (OIDO).

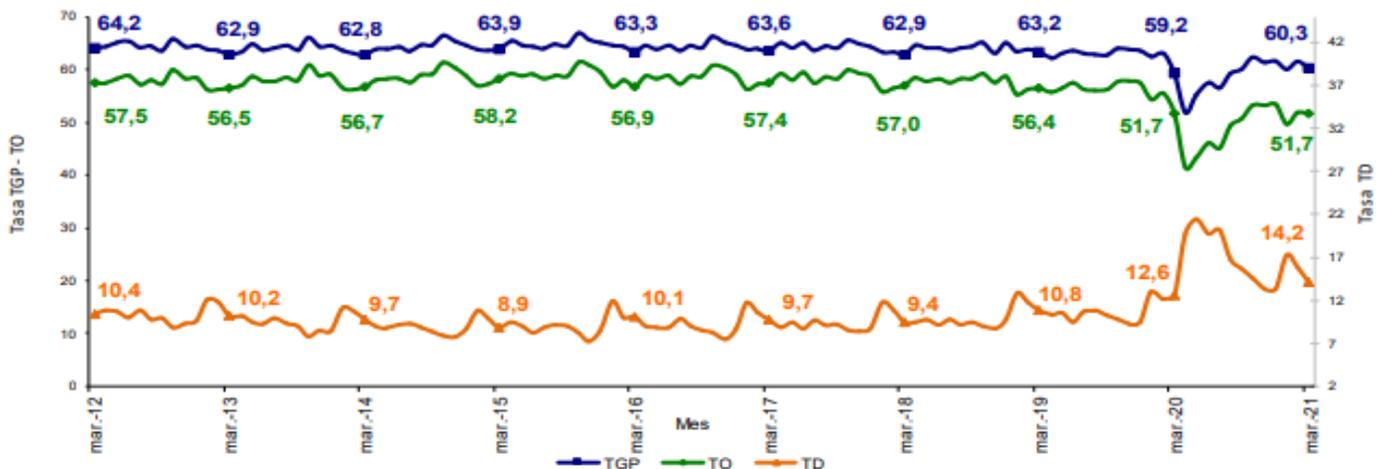
# ASPECTOS LABORALES DE LOS EGRESADOS

## Tasa de desempleo a nivel nacional (DANE)

Con cierre al mes de marzo de 2021, se realiza un comparativo del mismo mes con años anteriores de cómo va las cifras de desempleo en el país; según el DANE, el desempleo se ubica en:

Gráfico 26 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).

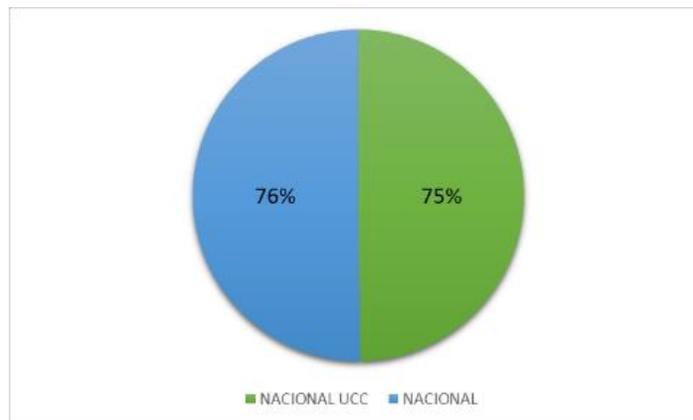
Fuente: DANE

En lo que va corrido del año 2021, la tasa de desempleo se ubica para el cierre del mes de marzo en 14,2% evidenciando una leve reducción en comparación al resto del año y desde el inicio de la pandemia, pero por encima de las cifras del año 2020 el cual, para el mismo mes, se ubicaba en 12,6%.

Esta dinámica es entendible en tanto la pandemia causó el cierre de muchas empresas y el despido de muchos trabajadores aumentando así las cifras de desempleo en el país.

## Tasa de empleo egresados a nivel nacional vs UCC nacional (OLE)

Gráfico 27 Tasa de cotizantes Nacional vs Nacional UCC



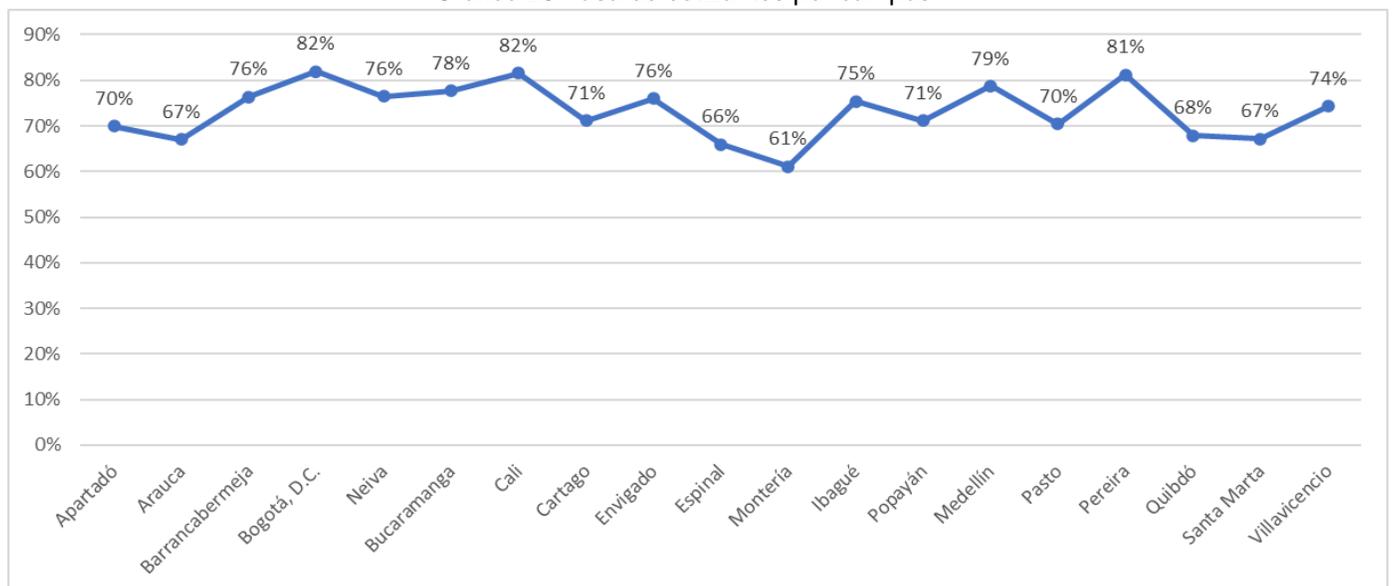
Fuente: Elaboración propia con base en OLE, corte a diciembre 2019.

Es de gran relevancia para la Universidad Cooperativa de Colombia, conocer cuántos de nuestros egresados se encuentran desarrollando su vida productiva y profesional ya sea como empleado, dueño de empresa y/o independiente.

La Universidad, presenta un porcentaje muy similar al porcentaje a nivel nacional (76%) con una tasa de cotizantes del 75%. Esto indica que hay un 25% de nuestros egresados que se encuentran en una situación de desempleabilidad o no se conoce su estado actualmente.

## Tasa de empleo egresados por campus (OLE)

Gráfico 28 Tasa de cotizantes por campus



Fuente: Elaboración propia con base en OLE, corte a diciembre 2019.

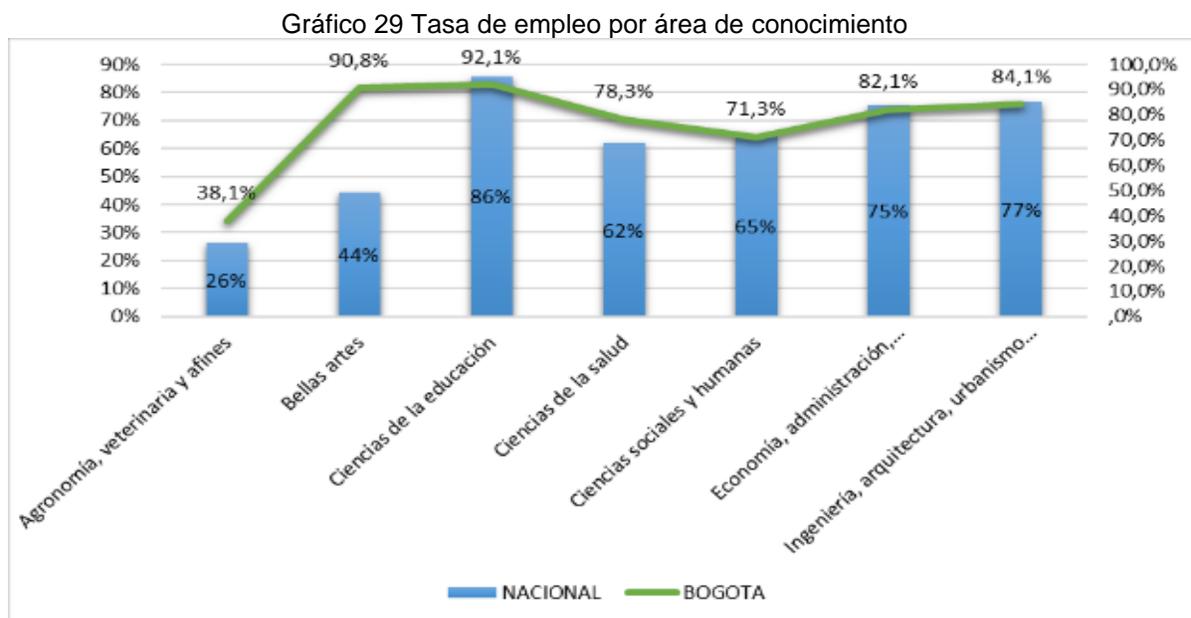
La tasa de cotizantes hace referencia a la cantidad de egresados que se encuentran en vida productiva ya sea como empleado, dueño de empresa y/o independiente que, por su ejercicio, tiene la capacidad de cotizar seguridad social.

Para la Universidad Cooperativa de Colombia, la tasa de cotizantes oscila entre el 60% y el 82%. Correspondiente el campus Bogotá, la tasa de cotizantes reportada por el OLE se ubica en 82% teniendo un 18% de egresados que pueden estar desempleados o no presenta información alguna.

### Tasa de empleo por área de conocimiento a nivel nacional vs campus (OLE)

Según cifras del Observatorio Laboral para la Educación, el campus de Bogotá presenta mayores cifras de empleabilidad en las áreas de Ciencias de la Educación (92,1%), seguido de Bellas Artes (90,8%), Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (84,1%) y Economía, Administración, Contaduría y Afines (82,1%).

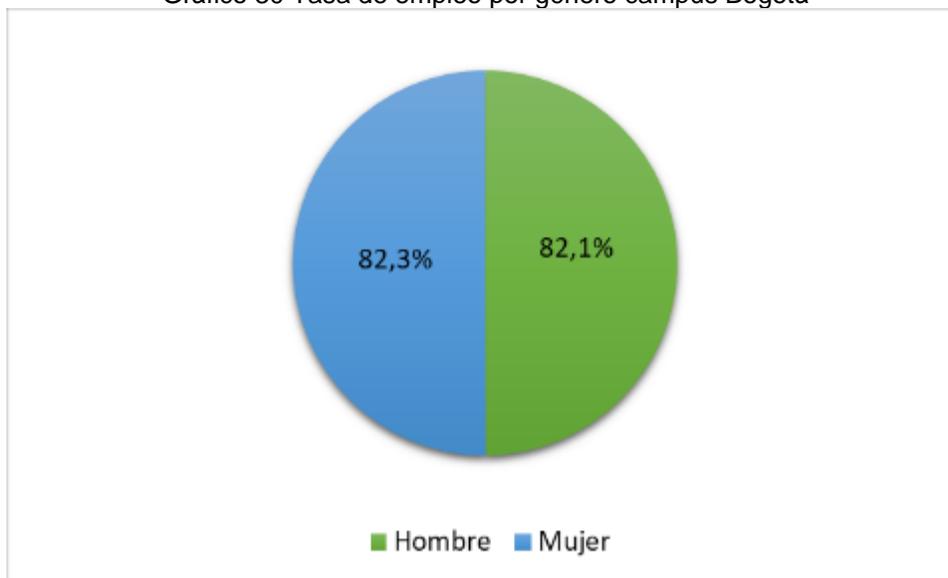
Pese a que la demanda de profesionales de Bellas Artes y Ciencias de la Educación son menores a las demás áreas e incluso, en cantidad de egresados, estas cifras se pueden ver permeadas en la relación de cantidad de egresados frente cantidad de profesionales empleados, es decir, el área de Bellas artes puede tener 100 egresados y 90 de ellos empleados lo que corresponde a el 90% de los egresados empleados, pero el área de Administración, Economía, Contaduría y Afines tener 200 egresados y 150 empleados lo que corresponde al 75%; el porcentaje varía pero no significa que tenga mayores cantidades que otros, dependerá del cálculo.



Fuente: Elaboración propia con base en OLE, corte a diciembre 2019.

## Tasa de empleo por género del campus (OLE)

Gráfico 30 Tasa de empleo por género campus Bogotá



Fuente: Elaboración propia con base en OLE, corte a diciembre 2019.

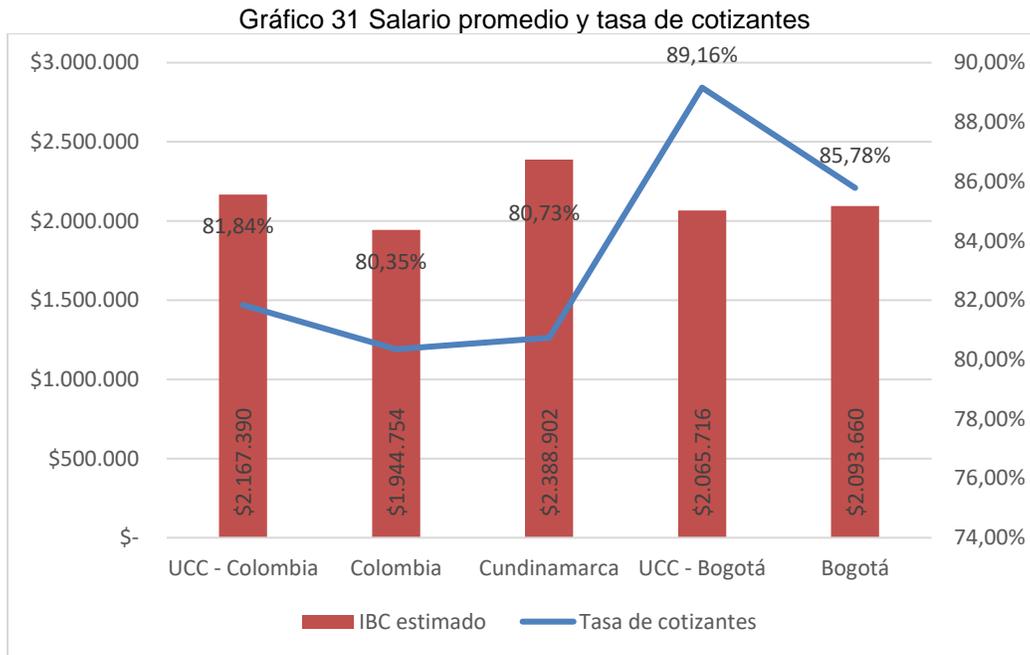
El porcentaje de egresados que se encuentran empleados por cada género, logra la inserción laboral en igual medida tanto en hombres como mujeres con un 82%, sin embargo, continúa la dinámica de la brecha en el salario promedio donde para el género femenino, es menor que el de los hombres.

## Salario de enganche y tasa de cotizantes (OLE)

El Observatorio Laboral para la Educación (OLE) ofrece información ocupacional relevante de los egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a nivel nacional y de todos sus campus en cuanto a la cantidad de egresados trabajando formalmente y que se encuentran cotizando en el Sistema General de Seguridad Social y Pensión, variable que se puede capturar a través de la Tasa de Egresados Cotizantes al Sistema de Seguridad Social y Pensiones (año de corte: 2016).

Así, en base a lo anterior, tal cual lo muestra la siguiente gráfica, la tasa de egresados ocupados del campus **Bogotá** es del 89,16% y es sustancialmente mayor a la tasa observada a nivel departamental 80,73%, a la tasa nacional 80,35%, también, es mayor a la tasa de empleo de los egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia a nivel nación 80,7% y, pero en menor magnitud, también es mayor a la tasa reportada para la ciudad de Bogotá D.C la cual fue del 85,75%. Así mismo, podemos observar que el salario de enganche para los recién egresados del campus **Bogotá** es aproximadamente de \$2.065.216, el cual supera por poco al promedio nacional \$1.944.754 y es también un poco menor al promedio departamental \$2.388.902, municipal \$2.093.660 y al promedio UCC a

nivel nacional \$2.167.390.

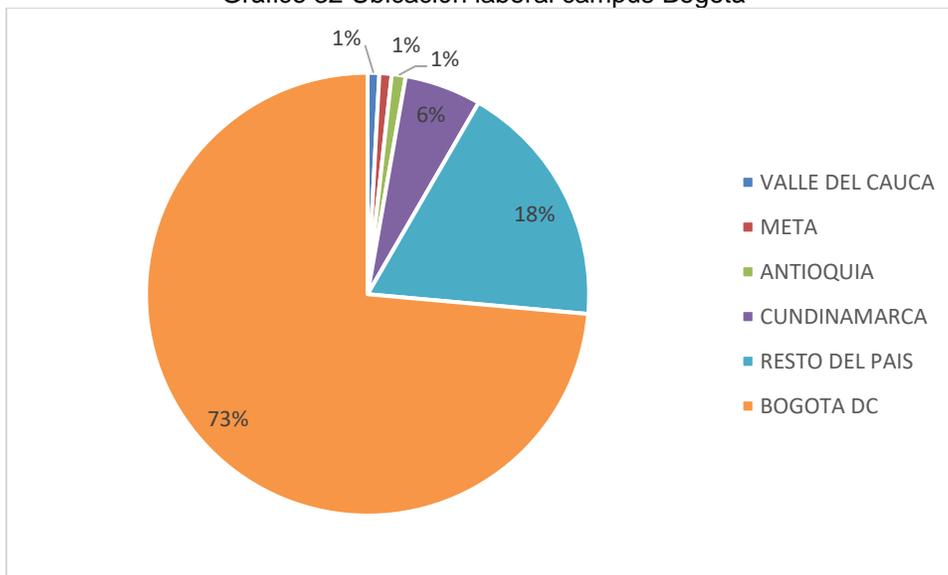


Fuente: elaboración propia con datos del Observatorio Laboral para la Educación, 2020.

### Movilidad laboral (OLE)

Los datos presentados en la siguiente gráfica fueron obtenidos del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional, año de corte 2016. Esta información básicamente muestra el porcentaje de egresados (periodo 2014 – 2018) que se quedaron trabajando en la ciudad de **Bogotá** después de egresar de la institución y el porcentaje de estos que migaron hacia otros departamentos para acceder a sus puestos de trabajo. Como se puede apreciar, alrededor del 27% de los egresados se desplazaron a otras ciudades del país para desempeñar sus actividades productivas como profesional.

Gráfico 32 Ubicación laboral campus Bogotá



Fuente: elaboración propia con datos del Observatorio Laboral para la Educación, 2020.

Tabla 8 Tasa de cotizantes y salario promedio

Sector/Institución	Tasa de cotizantes	Salario promedio
Oficial	72,5%	\$2.155.222
Privado	77,9%	\$3.127.176
Nacional	78%	\$2.361.428
UCC Nacional	77%	\$2.146.945
Departamento	74,8%	\$3.030.310
UCC Departamento	80,8%	\$2.476.772
Municipio	78,7%	\$3.202.374
Campus	77,8%	\$2.621.312

Fuente: OLE, corte 2019

# PRINCIPALES RESULTADOS DEL EIDO 2014-2018

## Resultados egresados

### Situación laboral de los egresados (T4)

La cantidad de egresados que se encuentran en condición de desempleados y están buscando empleo a nivel nacional corresponde al 13,62% del total egresados registrados en el Sistema de Seguimiento, aproximadamente 13.098 personas. Por su parte, la cantidad de egresados del campus Bogotá en la misma condición representan el 8,86% del total egresados registrados en el Sistema de Seguimiento del campus, aproximadamente 1357 personas.

Tabla 9 Situación laboral de los egresados

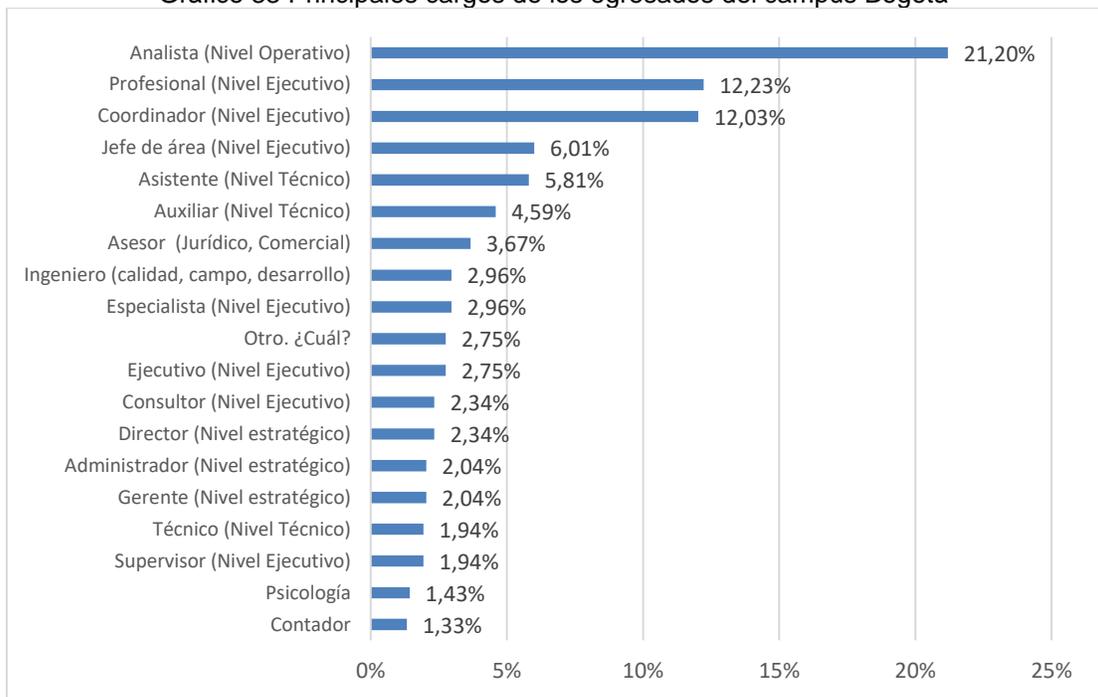
SITUACION \ NIVEL	NACIONAL	BOGOTÁ
<b>Empleado</b>	59,40%	77,61%
<b>Trabajador independiente</b>	21,91%	9,34%
<b>Desempleado</b>	13,62%	8,86%
<b>Empresario/Dueño de empresa</b>	4,25%	3,56%
<b>Desempleado, pero NO interesado en encontrar empleo</b>	0,83%	0,63%

Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T4.

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

En el siguiente gráfico podemos ver la distribución de los principales cargos por nivel profesional ocupados por los egresados de la Universidad, aunque debido a la gran variedad de estos solo se mostraran los primeros 23 de ellos. En donde, el cargo de Analista del nivel operativo representa la mayoría con un 21,20% del total egresados registrados en el Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional - campus Bogotá. Después, aparecen los cargos a nivel ejecutivo Profesional y Coordinador con una representación del 12,23% y 12,03% respectivamente, seguido está el cargo de Jefe de Área a nivel ejecutivo con una representación del 6,01%, posteriormente aparecen los cargos a nivel técnico de Asistente y Auxiliar con 5,81% y 4,59%, etc. Estas cifras dan razón de la calidad y pertinencia de la formación impartida por la Institución dentro del desarrollo del proyecto de vida de los egresados.

Gráfico 33 Principales cargos de los egresados del campus Bogotá



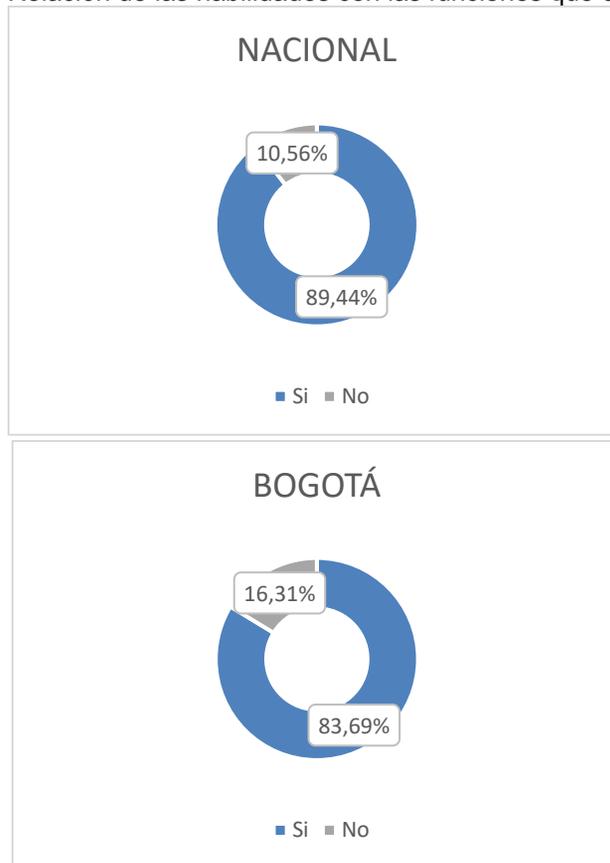
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T9.

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

Apoyándonos en la pregunta que hace referencia a sí el empleo actual del egresado le permite poner en práctica las competencias desarrolladas durante el proceso formación en la Universidad. Tenemos que, a nivel nacional casi el 90% del total registrados en el Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional están trabajando en campos que les permiten aplicar las habilidades adquiridas durante su proceso de formación, mientras que solo un 11% del total nacional manifestó no poner en práctica sus conocimientos profesionales en su campo de trabajo.

Para el campus **Bogotá**, se observa un resultado similar, donde el 83,69% efectivamente pone en práctica sus habilidades profesionales adquiridas en la Universidad Cooperativa de Colombia dentro de su campo o lugar de trabajo. En tanto que, aquellos egresados del campus distrito capital que manifestaron no poner en práctica sus habilidades dentro de su lugar de trabajo, solo representan el 16,31% aproximadamente.

Gráfico 34 Relación de las habilidades con las funciones que desempeñan



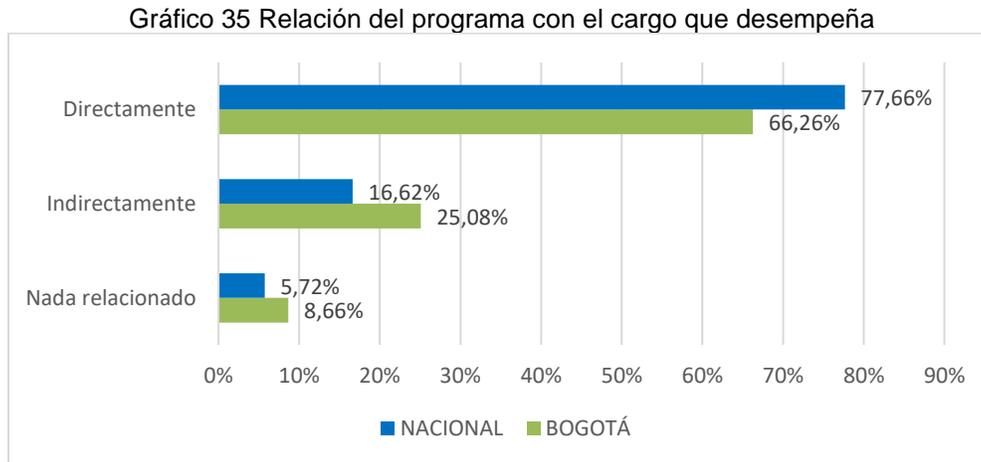
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T13.

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

En ese mismo sentido y basados en la pregunta del Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional que hace referencia a sí el egresado se encuentra ejerciendo laboralmente en el campo de su programa de egreso, el 77,66% del total egresados nacional se encuentran vinculados a cargos que están directamente relacionados con el perfil profesional y ocupacional del respectivo programa, mientras que el 16,62% respondieron que su vinculación laboral atañe indirectamente a su formación profesional y solo un 5,72% no tiene un vínculo laboral con lo estudiado en la universidad.

En el caso del campus **Bogotá**, podemos observar que un 66,26% del total egresados del campus se encuentran directamente relacionados con su formación profesional dentro de su campo laboral, mientras que el 25,08% manifestó que su vinculación laboral se relaciona indirectamente con su formación profesional. Cifra bastante significativa en contraste con el nivel nacional. Por último, solo un 8,66% de la población egresada del campus **Bogotá** no están ejerciendo de manera directa ni indirecta dentro de su formación profesional.

Estos resultados dan paso a analizar constantemente el comportamiento del mercado laboral, con el fin de identificar los tipos de industrias y vocación, que están absorbiendo el grueso de egresados profesionales tanto a nivel municipal como a nivel nacional.

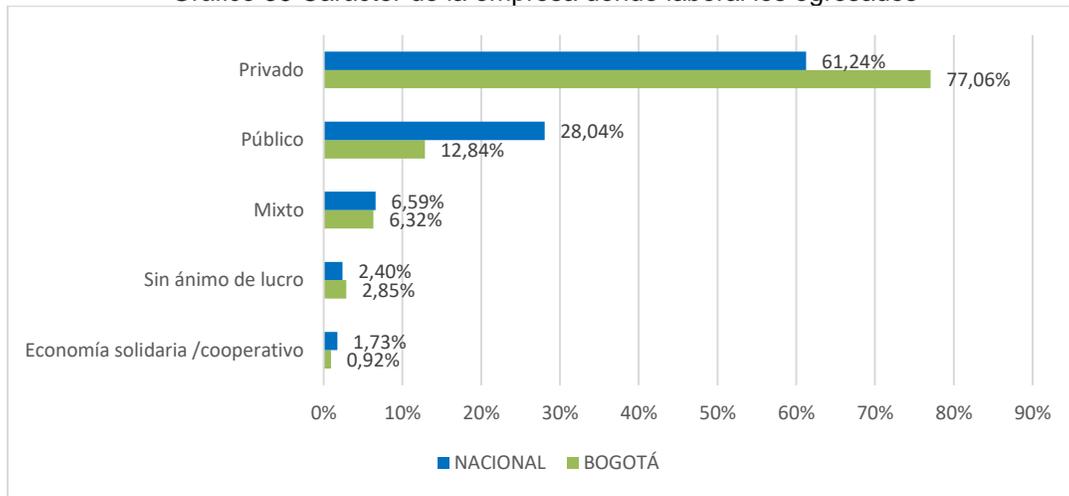


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T14.

### Carácter de la empresa (T22)

A razón del carácter de las empresas en las que nuestros egresados desenvuelven actividades laborales, encontramos similitud en las dinámicas ocupacionales a nivel nacional y a nivel **campus**. Donde, la mayor cantidad de las empresas pertenecen al sector privado con una representación del 61,24% a nivel nacional y del 77,06% campus Bogotá, seguido del sector público con una representación del 28,04% y 12,84% respectivamente. Después aparece el sector público/privado como el tercer sector con mayor representación con un 6,59% a nivel nacional y 6,32% en el caso campus Bogotá. Finalmente aparecen las empresas y organizaciones Sin Ánimo de Lucro y de Economía Solidaria con una representación del 2,40% y del 2,85 respectivamente para el primer caso y 1,73% y 0,92% para el segundo caso respectivamente.

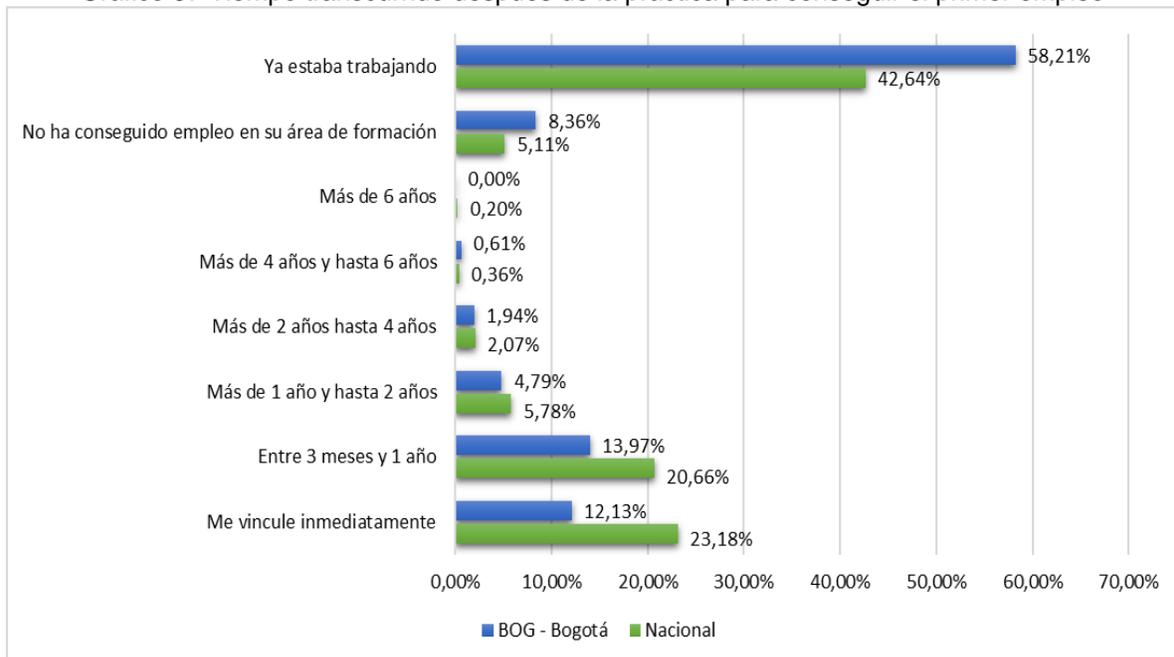
Gráfico 36 Carácter de la empresa donde laboral los egresados



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T22.

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

Gráfico 37 Tiempo transcurrido después de la práctica para conseguir el primer empleo



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T31.

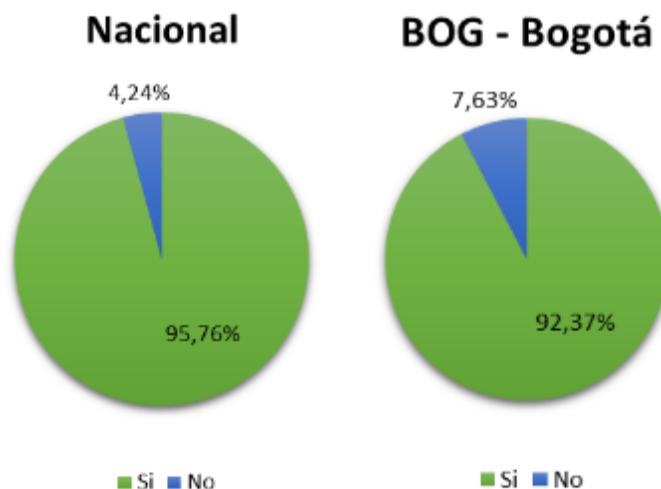
Para la Universidad Cooperativa de Colombia es de gran importancia lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales en donde se enmarca lograr que nuestros egresados se

inserten en el medio laboral a fin de aportar sus habilidades y generar transformación social.

Lo que respecta al campus de Bogotá, se tienen cifras significativas donde el 58,21% de los egresados ya se encontraba laborando, el 12,13% se vinculó inmediatamente después de terminadas las prácticas y el 13,97% se vinculó entre 3 meses y un año, dejando una cifra reducida comparada con los niveles de desempleabilidad del país y, sobre todo, de la población joven.

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

Gráfico 38 Contribución del trabajo actual en el desarrollo y crecimiento personal



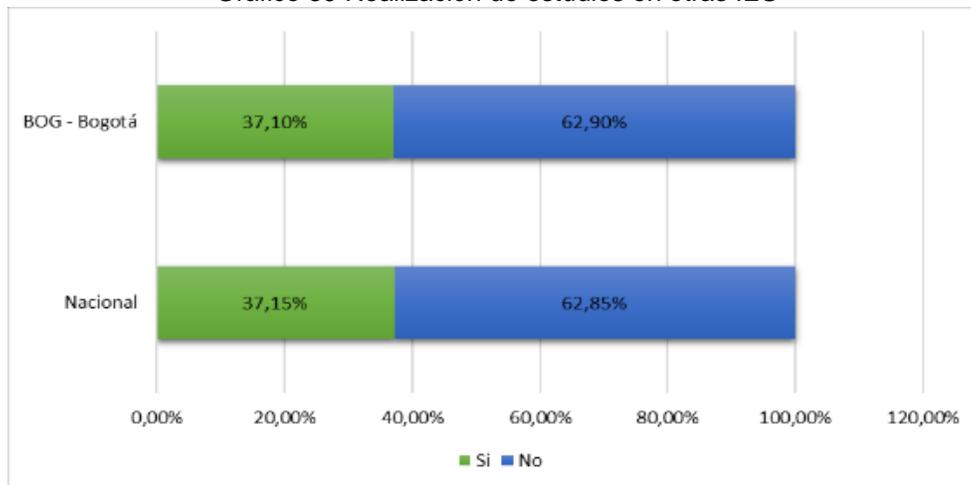
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta T38.

Más allá de lograr la inserción laboral de nuestros egresados, es importante que dicho trabajo logre aportar en el crecimiento personal y profesional y en la calidad de vida de ellos. Por lo anterior, decidimos preguntar si su trabajo contribuye a dicho crecimiento.

Lo que concierne al campus de Bogotá, el 92,37% da una respuesta positiva, pero por debajo del total nacional el cual se ubica en 95,76%.

## ¿Usted ha realizado estudios en otras instituciones de educación superior? (P12)

Gráfico 39 Realización de estudios en otras IES

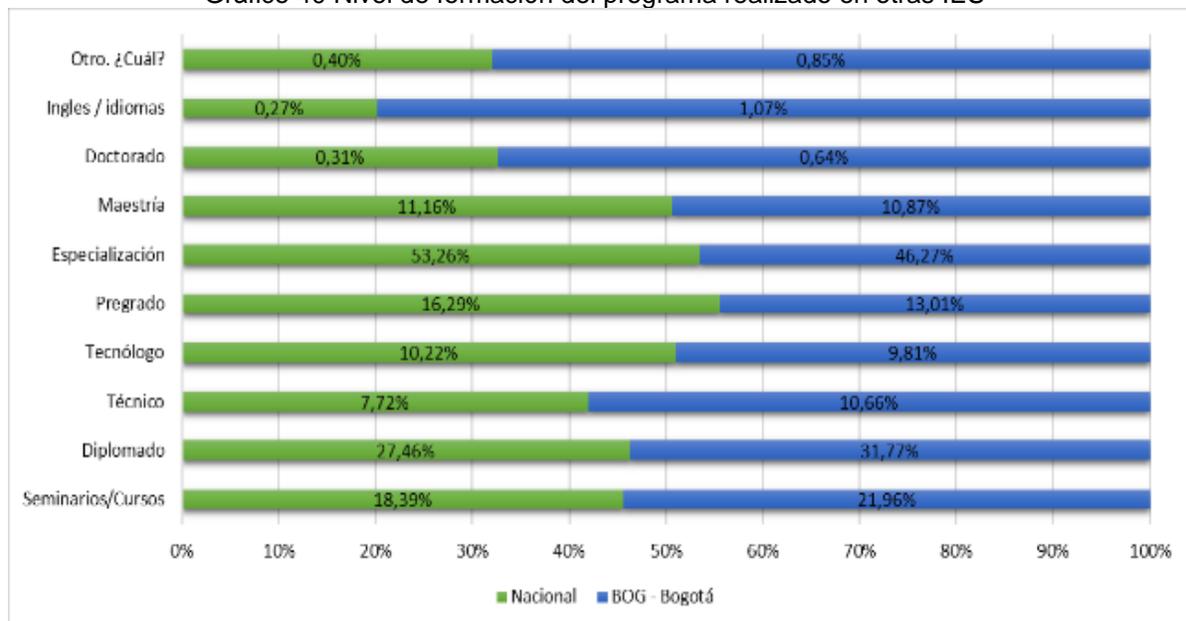


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta P12.

La formación continua es un aporte al crecimiento profesional y a la apertura de oportunidades en el medio, la preguntamos a nuestros egresados si han realizado estudios en otras IES indiferente el nivel de formación y el 37,10% nos respondió afirmativamente

## Nivel de Formación del programa (P14)

Gráfico 40 Nivel de formación del programa realizado en otras IES



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados,

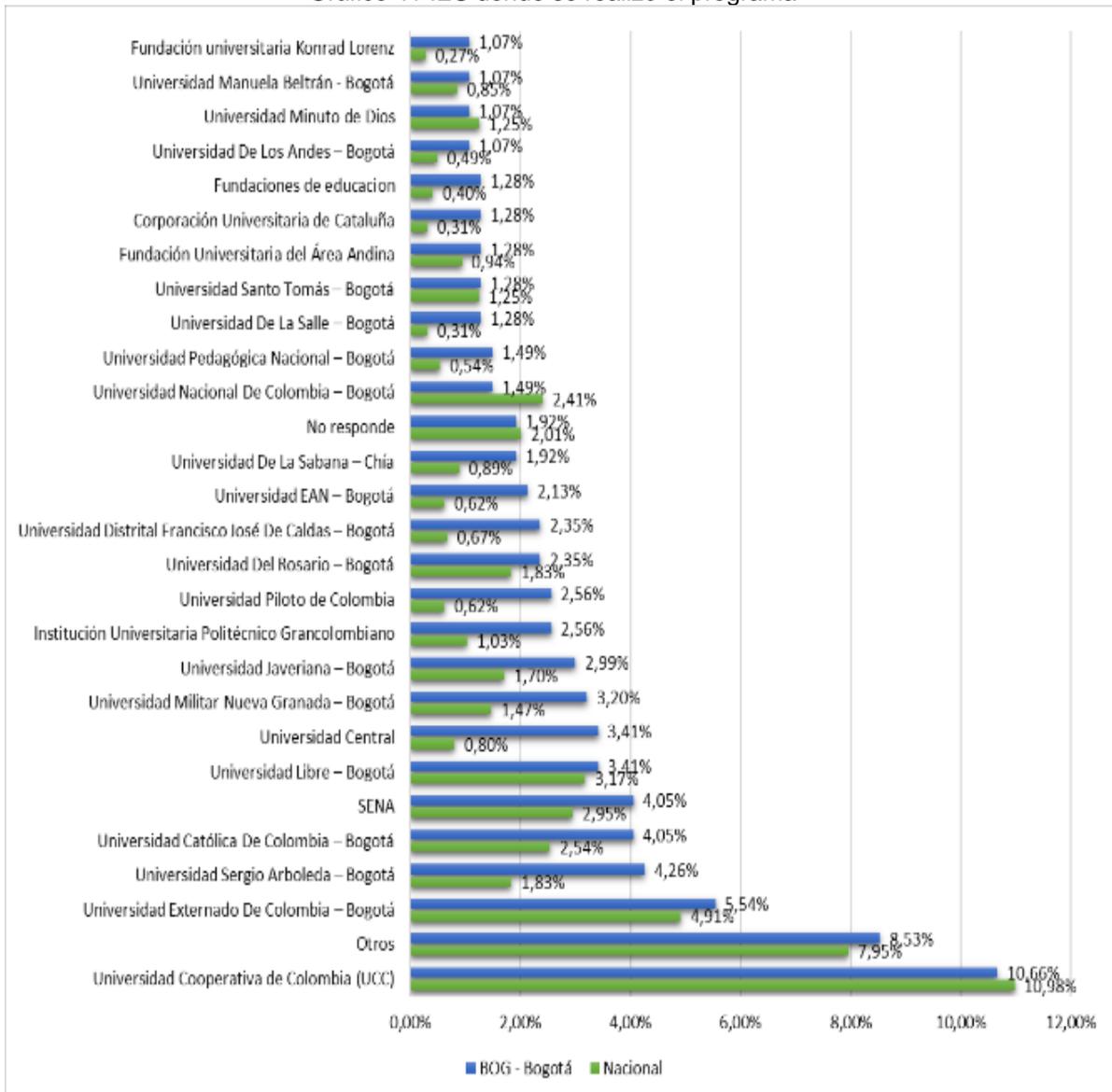
pregunta T31.

Los principales niveles de formación a los cuales acuden o ingresan los egresados del campus se ubican en especialización (46,27%), diplomado (31,77%) y seminarios y cursos (21,96%).

Estos son niveles de formación a los cuales se les puede dar prioridad y orientar hacia las necesidades del medio y los egresados.

### IES donde realiza dicho programa (P16)

Gráfico 41 IES donde se realizó el programa



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta P16.

La mayor parte de los egresados continúa confiando en nuestra institución para su proceso formativo con un 10,66%, seguido por la Universidad Externado de Colombia con 5,54%, Universidad Sergio Arboleda (4,26%), entre otras.

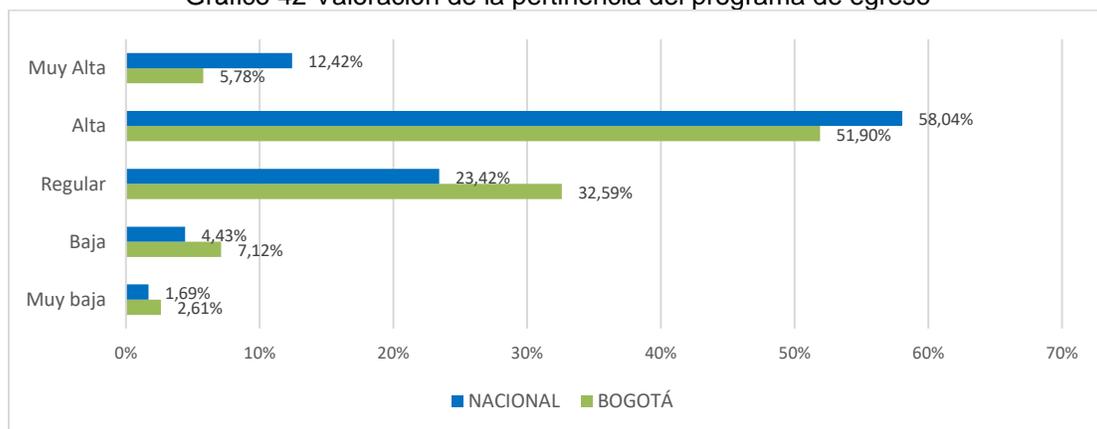
### Pertinencia del programa (S5)

Así mismo, la apreciación determina el nivel de aceptación de los programas y su proyección a nivel social desde una perspectiva que se resumen en pertinencia y calidad, lo que permite validar socialmente la importancia de los conocimientos impartidos por la Universidad y el impacto de los egresados en el medio que, en última instancia, es la evidencia que contrasta a la Universidad Cooperativa de Colombia con sus compromisos estructurales.

Basados en la pregunta del Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional que hace referencia a cómo califica el nivel de pertinencia (referida a las exigencias del mercado) del programa del cual es egresado, podemos observar que, a nivel nacional, más del 70% de los egresados consideran buena la pertinencia de sus programas de egreso. Donde, el 12,42% manifestó una muy alta pertinencia, el 58,04% alta pertinencia, mientras que el 23,42% declaró una pertinencia regular, el 4,43% y el 1,69% baja y muy baja pertinencia respectivamente (esto puede deberse a la pertinencia del sector en donde se desempeñan).

Para **Bogotá D.C.** las cifras siguen siendo alentadoras pues más del 56% manifestaron buena pertinencia, donde el 5,78% de estos consideran una muy buena pertinencia de su programa de egreso, el 51,90% consideran una alta pertinencia. Mientras que el 32,59% declararon una pertinencia regular, el 7,12% y 2,61 baja y muy baja pertinencia respectivamente.

Gráfico 42 Valoración de la pertinencia del programa de egreso



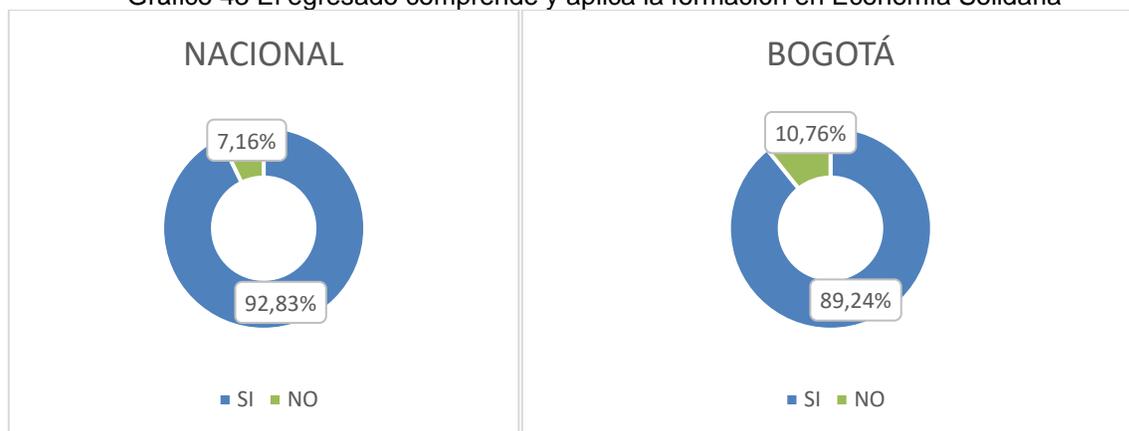
Fuentes: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta S5.

Lo anterior muestra evidencia del grado de asertividad de nuestra formación a profesionales con herramientas actualizadas que están a la vanguardia tecnológica y ajustadas a las necesidades del mercado que, junto a todo el capital humano de la planta docente y administrativa de la universidad, generamos las condiciones necesarias para que los egresados adquieran las habilidades profesionales y puedan desenvolverse de manera competitiva e integra en el mercado laboral. La Universidad Cooperativa de Colombia genera el espacio necesario para que sus egresados cuenten con la mejor orientación tanto profesional como para la vida.

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

También, partiendo del enfoque en Economía Solidaria de la Universidad y apoyados en la pregunta que hace referencia a la pertinencia y valoración de educación recibida en el área, respecto a la comprensión y aplicación de los conceptos de la Economía Solidaria tales como: percepción de mayores oportunidades laborales y profesionales en el campo, herramientas para el trabajo, aporte al desarrollo personal, desarrollo de capacidades de emprendimiento, entre otros. Encontramos que tanto a nivel nacional como para el campus **Bogotá**, la gran mayoría de egresados 92,83% y 89,24% respectivamente, manifestaron que efectivamente cuentan con habilidades necesarias para desenvolverse en el campo de la Economía Solidaria.

Gráfico 43 El egresado comprende y aplica la formación en Economía Solidaria



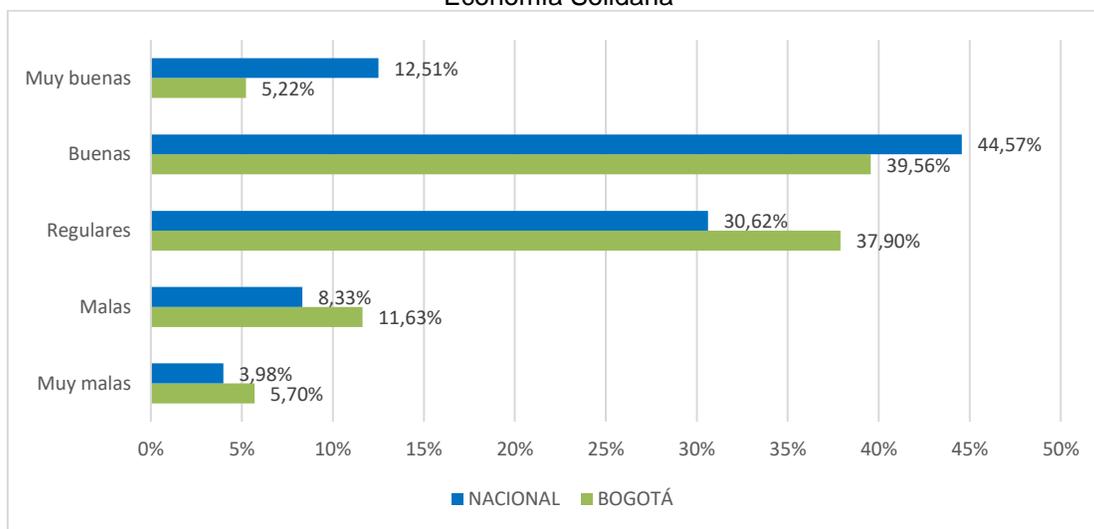
Fuentes: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta S4.

También, la valoración de las posibilidades laborales profesionales derivadas de la formación recibida en Economía Solidaria constituye un índice que refleja la pertinencia de la Universidad en el área y de la influencia que tiene sobre los egresados. Se puede observar en la siguiente gráfica que en general la valoración de los egresados es buena ya que, como se mostró en el apartado anterior de valoración de los egresados, la gran mayoría de los egresados comprende y aplica los conceptos de la Economía Solidaria, y

así, gracias a la información revelada por los egresados en respuesta a la pregunta que hace referencia a si la formación recibida en tal área mejora las posibilidades laborales, observamos que: a nivel nacional más del 55% de los egresados tienen buenas expectativas laborales derivadas de la formación en Economía Solidaria, donde, solo un poco más del 16% expresaron una baja valoración al respecto.

Para **Bogotá**, como se puede observar, alrededor del 44,7% de los egresados del campus declararon tener buenas y muy buenas expectativas laborales, mientras que el 37,9% de estos expresaron un nivel de expectativas intermedio (regulares). Al tanto que aquellos estudiantes con bajas expectativas laborales derivadas de la formación recibida en Economía Solidaria solo representan el 10,92% del total egresados del campus.

Gráfico 44 Valoración de las posibilidades laborales derivadas de la formación recibida en Economía Solidaria



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta S4.

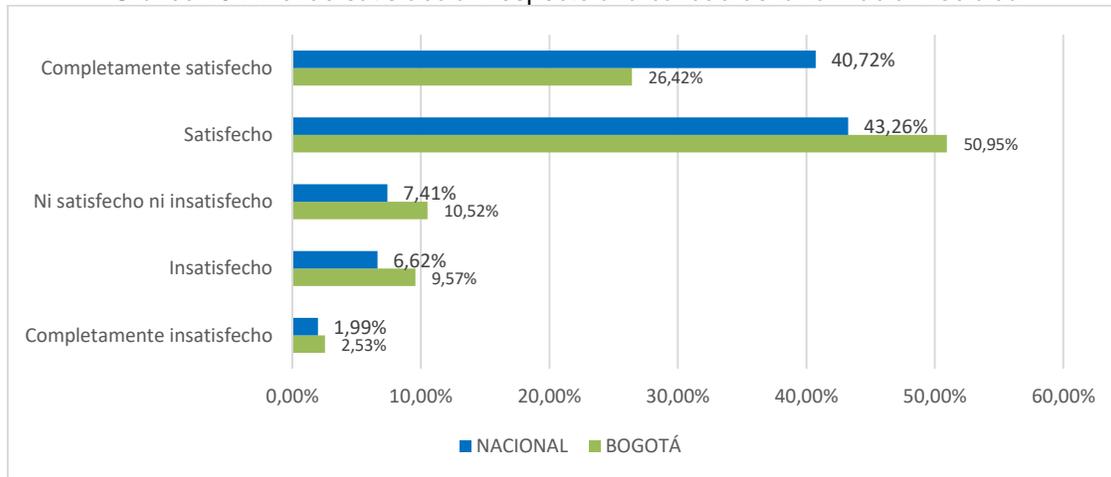
### Nivel general de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida (S6)

La satisfacción de los egresados respecto a la formación impartida por la Universidad Cooperativa de Colombia constituye uno de los pilares más importantes dentro de la formulación y ejecución de proyectos y programas de seguimiento y mejora curricular en cada uno de los programas formativos que ofrece la institución. Es por esto, por lo que la apreciación de los egresados se convierte entonces en una fuente muy valiosa de información cualitativa y cuantitativa que permite analizar las dinámicas institucionales desde la perspectiva estudiantil que a su vez permiten articular los procesos de mejora y gestión institucionales con los procesos de seguimiento y control de los estudiantes y egresados.

De acuerdo con lo anterior, en el siguiente gráfico podemos evidenciar que el nivel de satisfacción, tanto para el nacional como para el campus **Bogotá**, es alto. La cantidad de

egresados a nivel nacional que expresaron estar completamente satisfechos corresponde al 40,72%, mientras que en este mismo rubro el campus cuenta con un 26,42%. Seguido se encuentran los estudiantes que manifestaron estar satisfechos que corresponden al 43,26% nacional y 50,95% campus **Bogotá**. Además, el 8,61% del total egresados registrados a nivel nacional en el Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional manifestaron estar insatisfechos, mientras que para Bogotá esta cifra representa el 12,1%. Por último, aquellos egresados que no manifestaron ni lo uno ni lo otro corresponden al 7,41% y al 10,52% respectivamente.

Gráfico 45 Nivel de satisfacción respecto a la calidad de la formación recibida



Fuentes: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta S6.

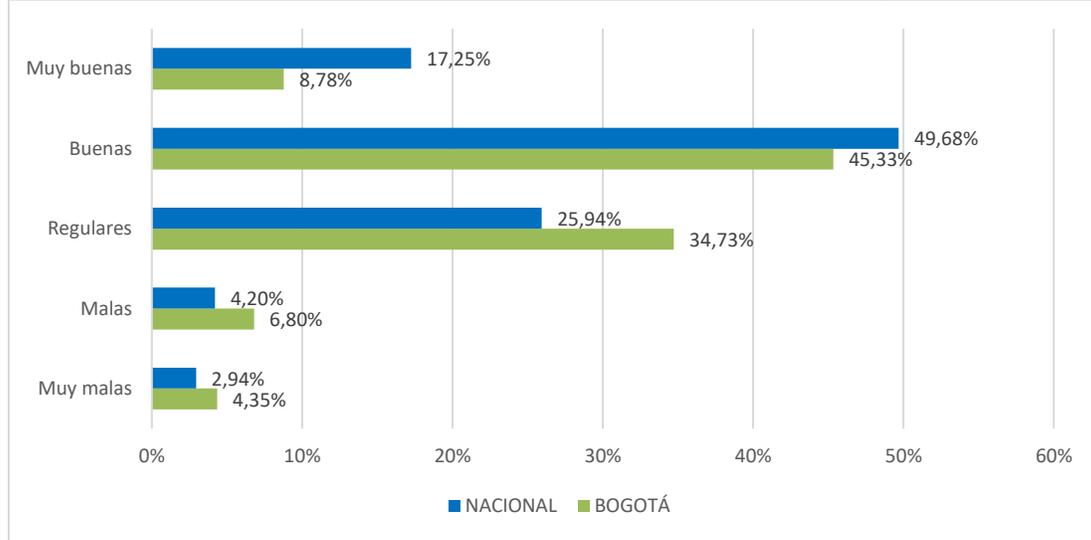
## Posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad Cooperativa de Colombia (L1)

Uno de los principales propósitos misionales estructurales de la Universidad es formar profesionales íntegros, acordes a las exigencias de la sociedad y del mercado laboral. Por esto, la valoración de los egresados acerca posibilidades laborales derivadas de la condición de graduado de la Universidad Cooperativa de Colombia, refleja la calidad percibida de las habilidades profesionales impartidas por la institución. A su vez que refleja la pertinencia de la educación en el direccionamiento curricular que se ajuste a las exigencias del mercado. Así, a nivel nacional los resultados son buenos, pues los Egresados en general tienen buenas expectativas de apalancamiento en el mercado laboral. De esta manera, la cantidad de egresados que manifestaron tener muy buenas expectativas representan alrededor del 17,25% del total de egresados registrados en el Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO). Aquellos que manifestaron tener expectativas buenas representan el 49,68%. Finalmente, los egresados con malas y pésimas expectativas laborales derivadas de su condición de egresado de la Universidad suman 7,1% aproximadamente.

Para el campus **Bogotá** tenemos más del 54% de egresados registrados en el Sistema de

Seguimiento tienen buenas expectativas acerca. Donde el 8,78% declararon muy buenas expectativas, el 45,33% buenas, mientras que aquellos que tienen malas y muy malas suman 11,5%.

Gráfico 46 Valoración posibilidades laborales derivadas de la condición de graduado de la UCC



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta L1.

### Movilidad socioeconómica y geográfica de los egresados

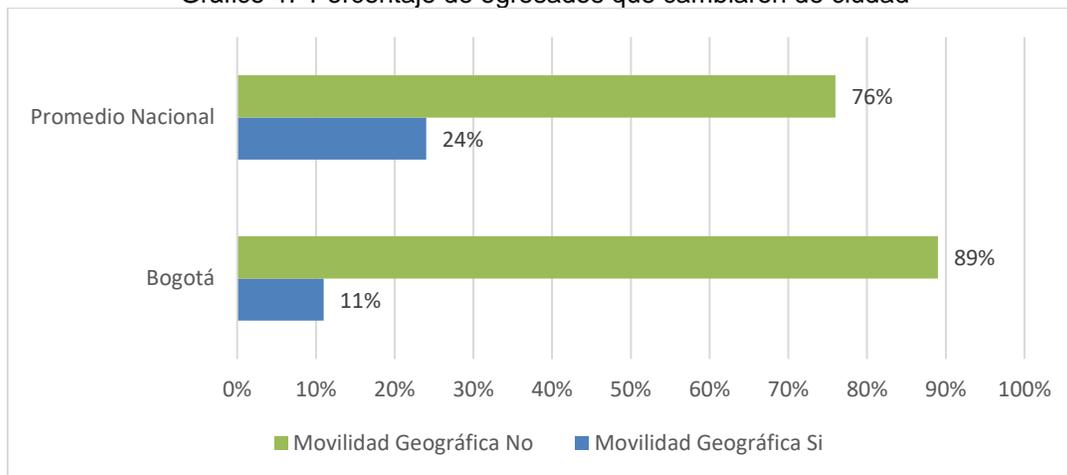
La Universidad Cooperativa de Colombia está generando movilidad social, principalmente en los egresados pertenecientes a estratos socioeconómicos más bajos. Según los resultados del Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO, 2014 – 2018); aproximadamente el 24% de los egresados han ascendido socialmente. Así mismo, Aproximadamente un 11% de los egresados han cambiado de ciudad desde el momento del grado.

Tabla 10 Matriz de transición o movilidad social, campus Bogotá

	Actual							Total
	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	Fuera del país		
Cuando estudiaba Estrato 1	33,90%	25,40%	1,70%	0,00%	0,00%	0,00%	61,00%	
Estrato 2		30,20%	2,60%	0,70%	0,20%	0,50%	34,20%	
Estrato 3			8,70%	0,50%	0,50%	1,40%	11,00%	
Estrato 4				6,70%	2,20%	2,20%	11,10%	
Estrato 5					0,00%	0,00%	0,00%	
Estrato 6						0,00%	0,00%	

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

Gráfico 47 Porcentaje de egresados que cambiaron de ciudad



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

### Tasa interna de retorno – TIR

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

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

Tabla 11 Tasa Interna de Retorno - TIR

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

No Rentabilidad Sifgnificativa	Poca Rentabilidad	Rentabilidad Significativa	Rentabilidad óptima
1% - 9%	10% - 14%	15% - 19%	20% y más

Fuentes: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Resultados a 2020.

## Resultados empleadores

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

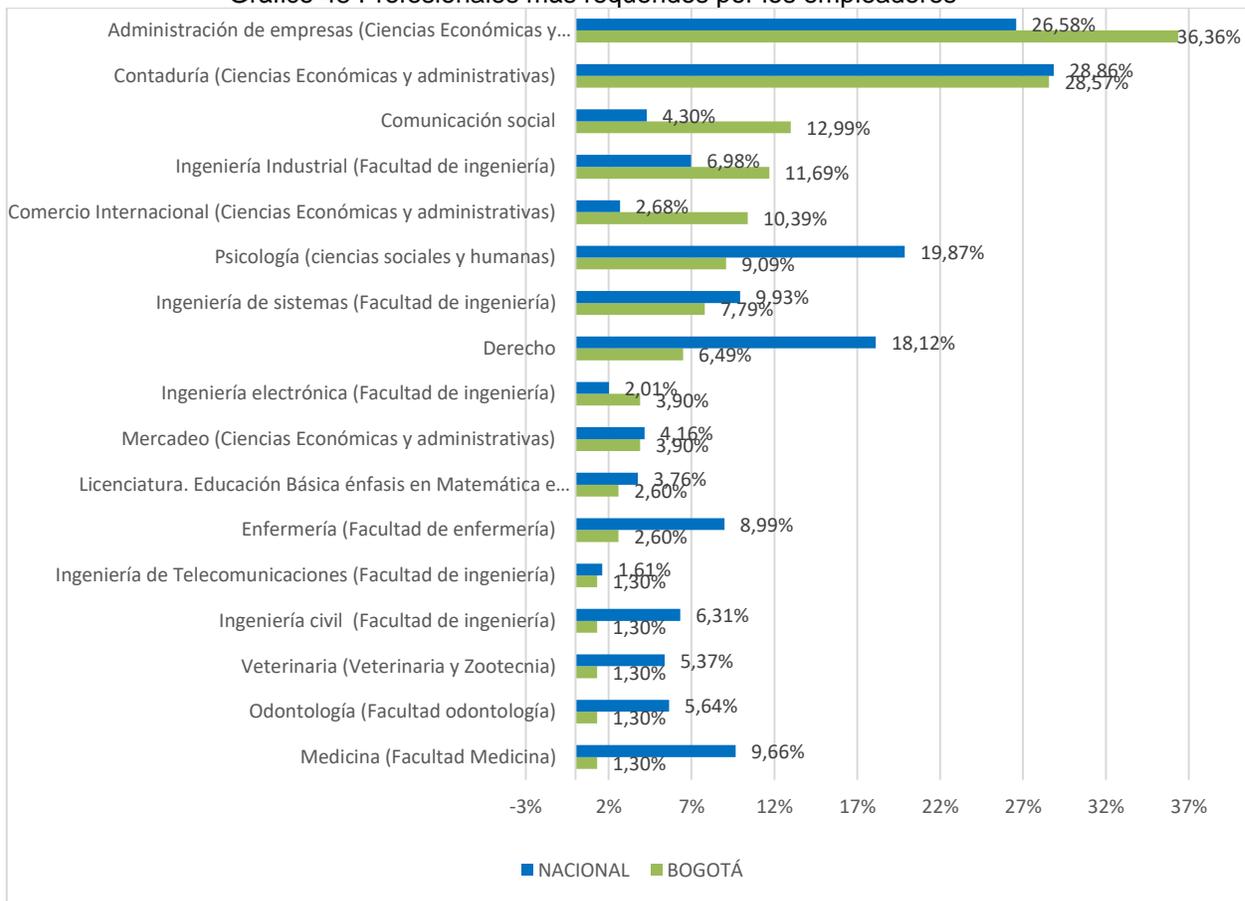
Por último, en la siguiente gráfica podemos ver aquellas áreas profesionales en las que las respectivas empresas de los empleadores requieren su personal, esta información permite conocer el grado de representatividad por área del conocimiento de los empleadores a la hora de hacer la valoración del desempeño de los egresados, tanto a nivel nacional como para el campus **Bogotá**.

Dicha información se captura a través de la pregunta “¿Cuáles son las carreras o programas a los que pertenecen los egresados que son requeridos por su empresa?”

Podemos ver que los datos mostrados en la gráfica dan respuesta a la información de distribución de egresados por programa arrojada en el apartado de los principales cargos ocupados por los egresados. Donde el tipo de personal más requerido por los empleadores, de mayor a menor representación, son aquellos profesionales relacionados con áreas administrativas y jurídicas, a nivel nacional, con una participación del 28,86% observamos que los profesionales egresados en Contaduría Pública son los más requeridos por los empleadores, seguido está Admón. De Empresas con 26,58%, y finalmente aparecen Psicología y Derecho con 19,87% y 18,12% respectivamente entre las áreas más requeridas por los empleadores.

Para el campus **Bogotá**, a diferencia de los resultados nacionales, Admón. De Empresas con 36,36% es la profesión más requerida por los empleadores, seguido de contaduría con 28,57% y finalmente aparece Comunicación social con una participación del 13% dentro de las carreras profesionales más requeridas por los empleadores registrados en el Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional 2014 – 2018.

**Gráfico 48 Profesionales más requeridos por los empleadores**



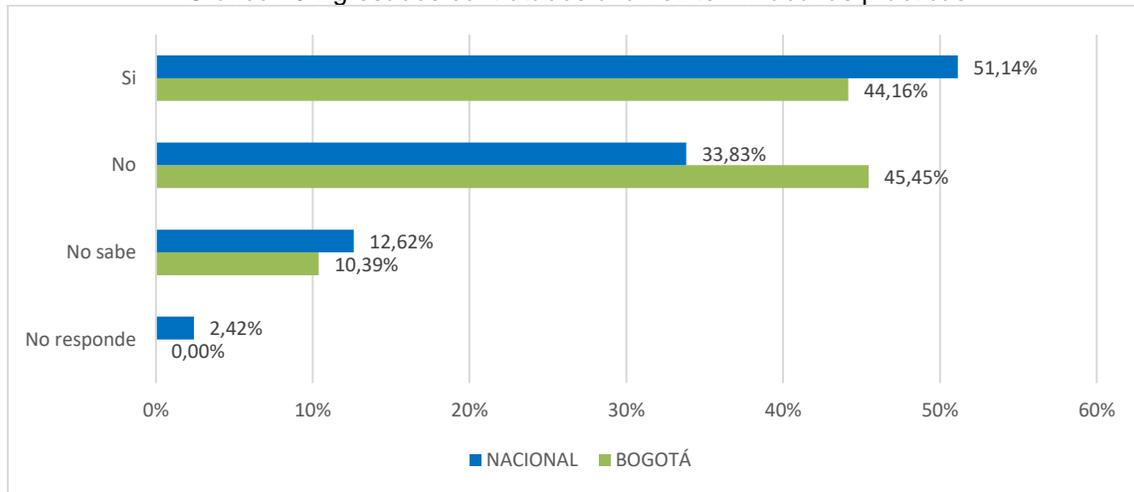
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Empleadores, pregunta P5.1

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

Así mismo, basados en la pregunta “¿Existen en la empresa, profesionales de la UCC que estén trabajando después de haber hecho sus prácticas profesionales o servicio social?”. Podemos dar indicios de la apreciación que tienen los empleadores sobre la calidad de la formación de los egresados de la institución. Pues, si bien un egresado que cumpla a cabalidad las tareas asignadas durante su proceso de prácticas profesionales, demostrando tener habilidades a la altura de los requerimientos de la empresa, es propenso a terminar trabajando formalmente vinculado para la organización ya que, es de esperarse que la empresa lo contrate por su buen desempeño durante su periodo de práctica. Como podemos observar el siguiente gráfico, las cifras son alentadoras. Pues, a nivel nacional, más del 51% de los empleadores manifestaron haber contratado egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia después de que estos hubiesen culminado su proceso de practica profesionales dentro de la empresa.

En el caso de **Bogotá**, observamos que esta cifra es del 44,16%, en contraste con el 45,45% de los empleados que manifestaron no haber contratado a los egresados después de finalizar las prácticas. Esta cifra es alentadora ya que; por un lado, una de las principales oportunidades de entrada al mercado laboral por parte de los egresados es a través del resultado de desempeño de sus prácticas académicas, y, por otro lado, nuestros egresados en general se están adaptando rápidamente en su primer contacto profesional con el mundo laboral.

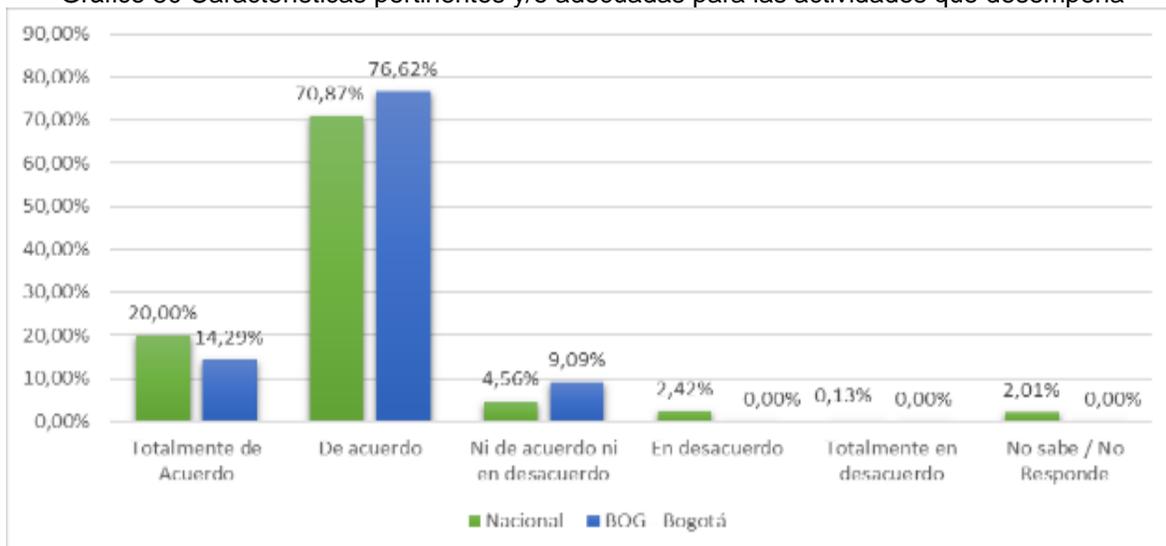
Gráfico 49 Egresados contratados una vez terminada las prácticas



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Empleadores, pregunta P9.

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

Gráfico 50 Características pertinentes y/o adecuadas para las actividades que desempeña



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados,

pregunta P14A.

Generar egresados de valor y que satisfagan las necesidades y exigencias del medio contribuye al reconocimiento y crecimiento de los perfiles de la institución.

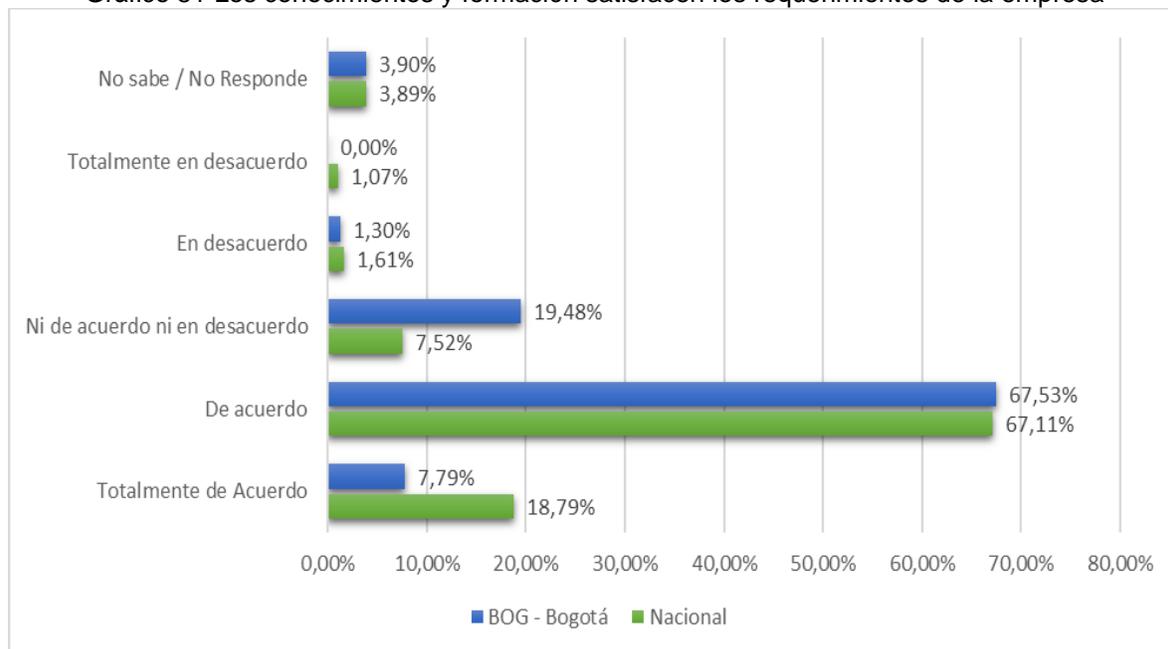
En acercamiento con los empleadores, les preguntamos si las características que reúnen los egresados son pertinentes para las actividades que desarrollan.

El 14,29% dice estar totalmente de acuerdo y el 76,62% de acuerdo para un total de 80% de respuesta positiva mientras los que están en un punto neutral equivalen al 9%.

Se logra tener una perspectiva positiva y de calidad de nuestros egresados del campus Bogotá en el medio laboral.

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

Gráfico 51 Los conocimientos y formación satisfacen los requerimientos de la empresa



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta P14B.

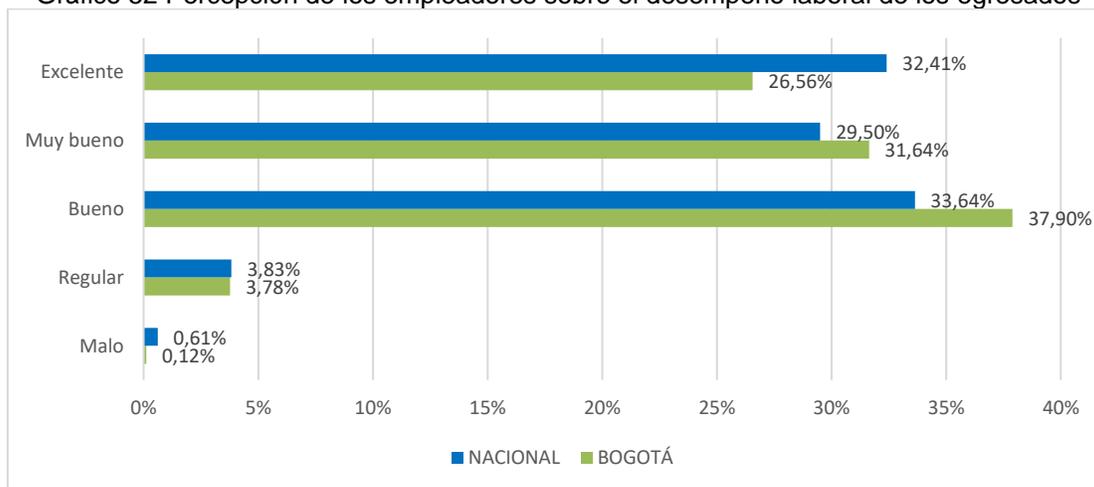
El medio demanda habilidades que contribuyan a la ejecución de actividades o la solución de problemas en las empresas, por ello, también buscamos identificar que las habilidades y conocimientos adquiridos en la institución permiten satisfacer los requerimientos de los empleadores y según la gráfica, logramos cumplir dicha expectativa con un total de respuesta positiva del 75%, igualmente con una respuesta neutral del 19,48% y en respuesta negativa se reúne un total de 5%.

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

En el siguiente gráfico podemos observar que a nivel nacional la percepción de los empleadores se distribuye de tal manera que aquellos empleadores que consideran que nuestros egresados son excelentes a la hora de realizar su trabajo corresponden al 32,41% de total entrevistados, los que consideran que son muy buenos y buenos corresponde al 29,50% y 33,64% respectivamente. Además, aquellos empleadores que consideran que nuestros egresados son regulares representan el 3,83% y, finalmente, aquellos empleadores que tienen una percepción regular y mala de nuestros egresados a la hora de realizar sus labores suman un mínimo del 4,44%.

Para **Bogotá** las cifras se comportan de manera similar al nacional, donde la cantidad de empleadores que califican como excelente el desempeño de nuestros egresados corresponden al 26,56%, muy bueno y bueno corresponden al 31,64% y 37,90% respectivamente. Mientras que aquellos empleadores que consideran regulares a los egresados corresponden al 3,78% y, finalmente, la cantidad de empleadores que tienen una mala percepción de nuestros egresados a la hora de realizar sus labores representan un mínimo del 0,12%, mayor al promedio nacional. Los resultados muestran una gran calidad en el desempeño de nuestros egresados en general y a nivel campus Bogotá. No obstante, aunque las cifras son mínimas, se recomienda analizar los casos particulares de esas malas calificaciones para intentar mejorar la relación de apreciación empleador – empleado.

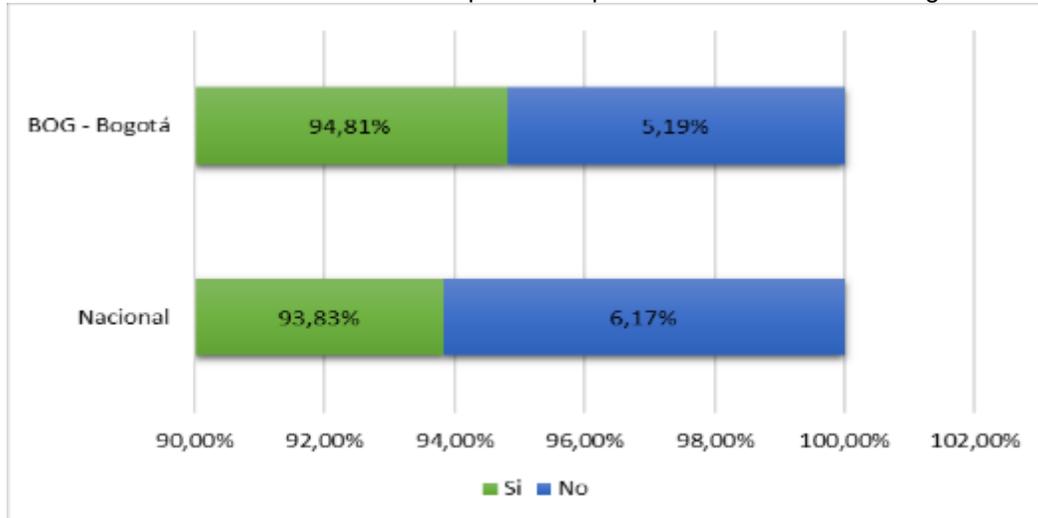
Gráfico 52 Percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Empleadores, pregunta P16.

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

Gráfico 53 Recomendación de los empleadores para la contratación de los egresados

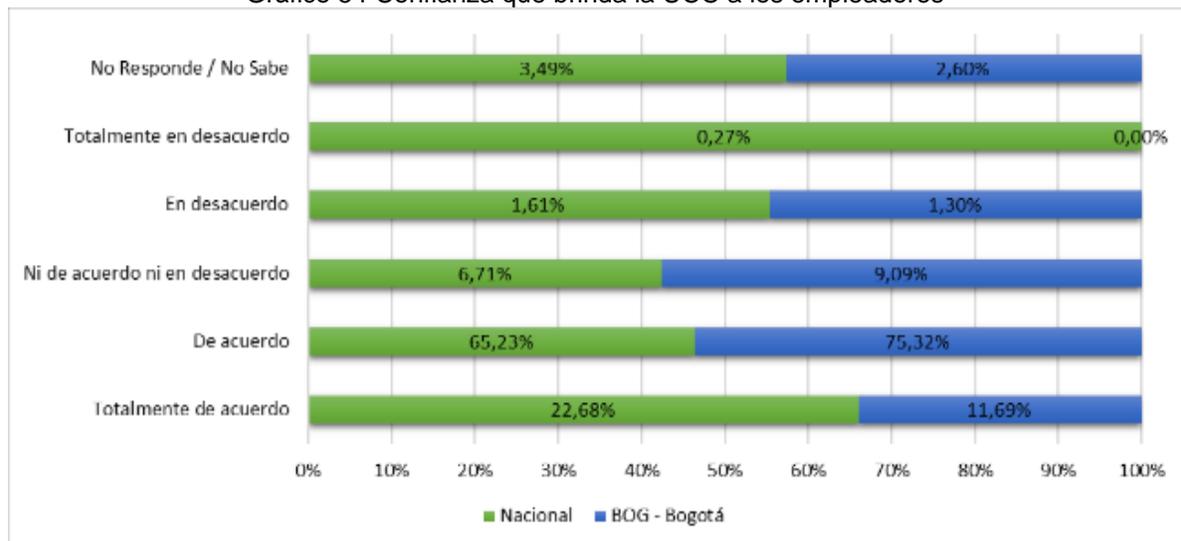


Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta P26.

Buscamos generar confianza en los empleadores y reconocimiento de los egresados en el medio; el 94,81% responde manera positiva en que recomendaría la contratación de uno de nuestros egresados.

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

Gráfico 54 Confianza que brinda la UCC a los empleadores



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados,

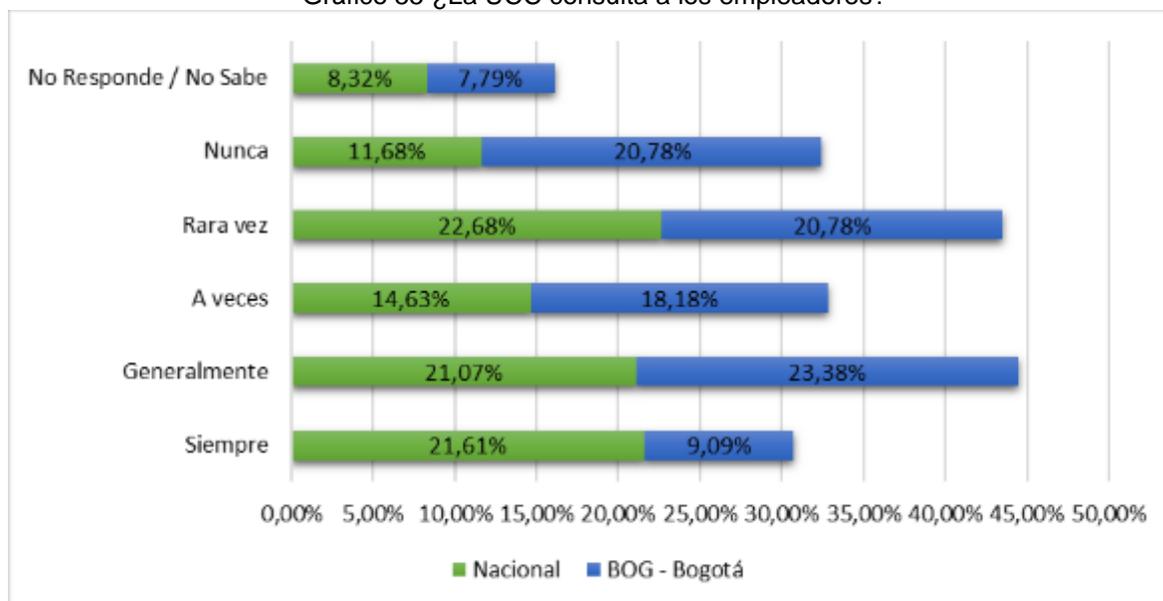
pregunta P28B.

La Universidad Cooperativa de Colombia brinda confianza en los empleadores gracias a la formación de profesionales competitivos y capacitados para responder a las demandas del medio.

El 86% de los empleadores da una respuesta positiva sobre la confianza que brinda la institución, el 9% da una respuesta neutra y solo el 3% una respuesta negativa.

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

Gráfico 55 ¿La UCC consulta a los empleadores?



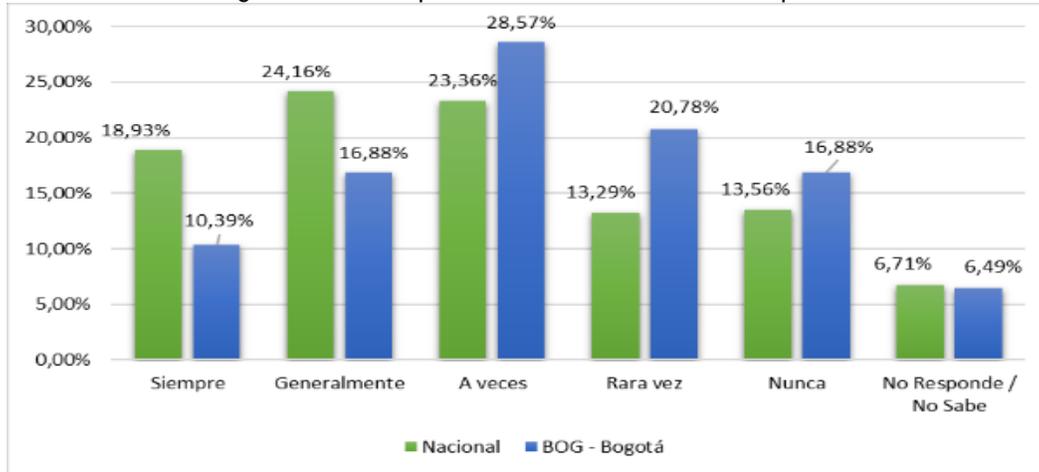
Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta P29A.

Para continuar con los procesos de mejora y la actualización de las ofertas a las necesidades del medio, es importante mantener una comunicación constante con los empleadores.

A fin de identificar si este ejercicio se realiza de manera continua y adecuada, les preguntamos a los empleadores si este se aplica. El 32% da una respuesta positiva, el 18% medianamente y el 48% una respuesta negativa por lo que es importante generar estrategias de comunicación y espacio de diálogo para la retroalimentación de los empleadores para el mejoramiento en los procesos formativos.

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

Gráfico 56 ¿Recurre le empleador a la UCC en busca de profesionales?



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta P29B.

Dentro de los niveles de confianza que la Universidad busca generar o establecer con los empleadores, buscamos conocer si los empleadores recurren a la institución en busca de profesionales capaces de satisfacer las demandas de ellos.

El 10% responde que siempre acude a la Universidad, el 16,8% generalmente, el 28,5% a veces y el 20,7% rara vez; el 16,8% nunca recurre a la institución siendo un porcentaje alto considerando que se podrían perder oportunidades de empleabilidad de nuestros egresados.

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



Fuente: Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014-2018. Egresados, pregunta C5.

Continuando con el objetivo de mantener relaciones con los empleadores, correspondiente al campus de Bogotá, el 85,7% colaboraría a futuro con la Universidad para la búsqueda de profesionales.

Hay un 14,2% el cual no lo haría y es allí donde se deben enfocar los esfuerzos a fin de lograr establecer confianza en los empleadores y relaciones de colaboración para brindar oportunidades de empleabilidad de nuestros egresados.

### ¿Cómo se han comportado los principales indicadores de la universidad?

Para la Universidad Cooperativa de Colombia es un orgullo poder contribuir con el desarrollo personal y profesional de jóvenes y adultos de una sociedad colombiana que se encuentra en constante cambio. Por esto, la razón de consolidación de la universidad es generar las condiciones necesarias para que sus egresados cuenten con las herramientas requeridas al enfrentarse al mercado laboral nacional e internacional, capacitándolos de manera tal que, desempeñen sus labores eficiente, eficaz y efectivamente, además, que su comportamiento y desempeño dentro y fuera de las instalaciones empresariales sea destacable y contribuya para el crecimiento de las empresas, a la vez que contribuya al desarrollo de la sociedad.

A razón de esto, la población principal institucional es el estudiantado, por lo que es de vital importancia para la universidad hacer seguimiento a los principales indicadores de calidad y pertinencia de la formación de los egresados, pues así, tenemos una buena idea de la calidad de la formación impartida por la universidad. Afortunadamente, la universidad cuenta con esta información referente tanto a egresados como a empleadores, la cual está

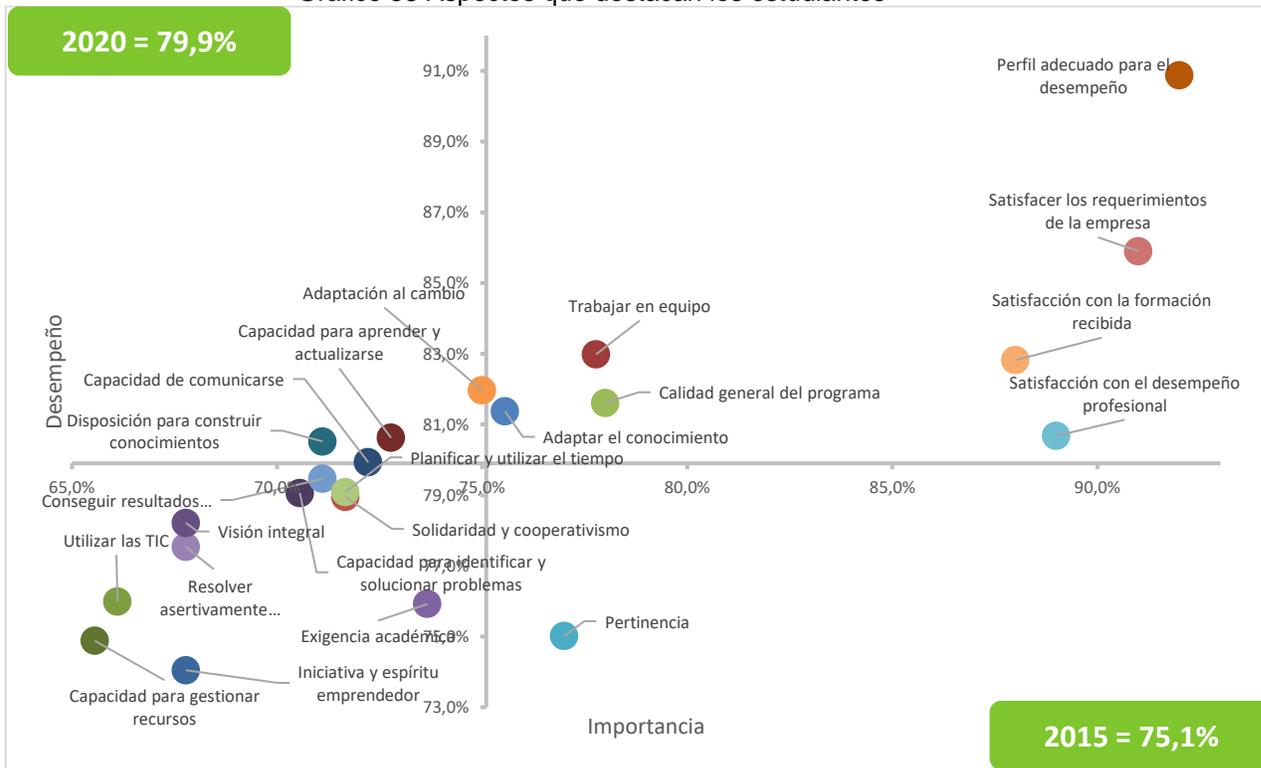
contenida dentro del Sistema de Seguimiento a egresados (SSE): 2020, el Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional (EIDO): 2014 – 2018, además, de la información contenida en el Observatorio Laboral para la Educación (OLE): Ministerio de Educación Nacional.

El Segundo Estudio de Impacto y Dinámica Ocupacional ofrece información relevante sobre la percepción de los empleadores y el porcentaje de estos que dan una buena calificación sobre el desempeño de los egresados (ver siguiente gráfica) alrededor de:

La calidad de la formación en general de la institución [1]  
Pertinencia de la formación de la institución [2]  
Pertinencia de la exigencia académica [3]  
Satisfacción con la formación del egresado [4]  
El perfil del egresado [5] y su desempeño en la empresa [6]  
Satisfacer los requerimientos de la empresa [7]  
Adaptación al cambio del egresado [8]  
Capacidad de aprender y actualizarse [9]  
Capacidad para comunicarse [10]  
Disposición para construir conocimientos [11]  
Planificar y utilizar el tiempo [12]  
Solidaridad y cooperativismo [13]  
Capacidad para identificar y solucionar problemas [14]  
Iniciativa y espíritu emprendedor [15]  
Capacidad para gestionar recursos [16]  
Capacidad para utilizar las TIC [17]  
Conseguir resultados a pesar de los obstáculos [18]  
Capacidad para resolver asertivamente conflictos [19]  
Trabajar en equipo [20]  
Visión integral [21]  
La capacidad del egresado para adaptar el conocimiento [22].

- Los aspectos en los que más destacan los egresados del campus Bogotá se ubican en el cuadrante superior derecho de la gráfica y son: 1,2,3,4,5,6,7,8,20,22.
- Los aspectos potenciales para mejorar se ubican en el cuadrante superior izquierdo: 8, 9, 10, 11, 12.
- Aquellos aspectos en los que se debe hacer énfasis para repotenciar se ubican en los cuadrantes inferiores y son: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,21.

Gráfico 58 Aspectos que destacan los estudiantes



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

# RECOMENDACIONES

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

Frente a las respuestas de los egresados y empresarios, se debe evaluar cuáles son las habilidades que se deben potenciar y/o incluir a partir de la demanda de los empresarios a su vez de la relación entre el perfil y el cargo que desempeñan.

Gestionar oportunidades de empleo a nuestros egresados y también, visibilizar el perfil en medio laboral de manera que se genere una red de colaboración que permita gestionar oportunidades de colocación de nuestros egresados.

Plantear una formación centrada en:

- El uso de la sTIC
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Capacidad de gestionar recursos
- Identificación y solución de problemas
- Solidaridad y cooperativismo
- Planificación y uso de tiempo
- Visión integral
- Enfocado a los resultados

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. Profundizar en la identificación y cierre de brechas de talentos en los sectores claves de la economía (empresas estratégicas a nivel territorial); por ejemplo, cierre de brechas de talento digital lo cual da respuesta a la demanda no satisfecha de profesionales en temas relacionados con minerías de datos, ciberseguridad, desarrollo de aplicaciones, ; lo cual posibilite generar nueva oferta o rutas de aprendizaje que permita la actualización de conocimiento incluso en el desarrollo de su carrera profesional y le permita a los ya Egresados, la actualización y/o reentrenen los conocimientos a fin de responder a las demandas del medio. Otro ejemplo es, en las áreas de la salud.

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.

Ofertas enfocadas a las nuevas generaciones enfocadas a las redes sociales y las dinámicas actuales alrededor de profundizar en el cubrimiento de nuevas demandas sociales correspondientes a la nueva era digital.

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.

Con base en la “visión 2032” definida en programa “Colombia Productiva” que comprende todo el territorio colombiano, prioriza 4 sectores estratégicos (farmacéutico, plásticos y pintura, químico, industria para la construcción) se hace prioritario realizar un análisis a su vez de los sectores estratégicos prioritarios en el territorio que posibilite priorizar la formación a partir del fortalecimiento de lo ya existente y la generación de oferta nueva que responda a los resultados de dicho análisis y que a su vez facilite la integración a partir de acuerdos colaborativos entre la universidad y las empresas relacionados con los sectores priorizados generando oportunidades de nuevos empleos en las regiones.

Industria de software y servicios asociados (industria 4.0) es un sector de gran demanda actualmente debido a los crecientes cambios tecnológicos y la rapidez de los mismos. El medio cada día se transforma y busca el mejoramiento de procesos de manera que estos se conviertan más fáciles de realizar y con mayor eficiencia sin quitar de lado la calidad y pertinencia de lo demandado.

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

Sector de salud y nutrición también es un tema de gran relevancia y crecimiento en los últimos tiempos; las personas quieren alimentarse bien, estar saludables y lograr una vida sana y perdurable y que mejor forma que la contribución de profesionales

que logren crear hábitos saludables en la población y garanticen la prevención de enfermedades y no solo tratarlas.

El sector agroindustria cada día crece entorno a la tecnificación de los procesos y todo debido al crecimiento población que día a día demanda más producción de alimentos y los cuales con las metodologías clásicos no se cubre a responder con dicha demanda y esto, es una oportunidad para la formación de profesionales que contribuyan en la tecnificación y mejoramiento en eficiencia y eficacia de los procesos agroindustriales de manera que posibiliten el cubrimiento d la demanda alimentaria.

Somos conscientes de que la forma de generación de energía clásicas ha venido contribuyendo al deterioro del planeta y es por ello que el sector de energía renovables se ha convertido en una alternativa para contrarrestar los efectos negativos que ha dejado la forma como hemos venido desarrollando las actividades mundiales y que, a su vez, debido al crecimiento población, presenta mayor afectación. La producción de energías renovables se ha convertido en una oportunidad de inversión y de formación atractiva sobre todo en Colombia, debido a que se cuenta con diversos pisos térmicos que contribuyen a la generación de energía con diferentes metodologías como la eólica, solar, entre otras y esto, requiere de profesionales que tengan la capacidad de garantizar dicha producción y de la búsqueda constante de nuevas alternativas más económicas y amigables con el planeta.

Gracias a los avances tecnológicos, el sector de realidad virtual y 3D *ha* logrado consolidar una dinámica industrial importante que permita la creación de escenarios de dispersión tanto entre jóvenes como adultos que buscan tecnologías que les permitan interactuar con personas de diferentes partes del mundo y a su vez, poder experimentar situaciones de la vida real sin poner en peligro su integridad. Al igual que el desarrollo de software, este sector viene en constante y crecimiento y demandando profesionales creativos que logren llevar a otro nivel el sentido de diversión.

Internet de las cosas y dispositivos independientes es un sector con visión y con un tiempo de ejecución a largo plazo y todo gracias a que el mundo actual está conectado y lo seguirá estando, permitiendo facilitar procesos, comunicación e incluso generar oportunidades sin la necesidad de desplazarse. Muchas industrias han logrado automatizar procesos que antes realizaban personas, pero esto no es motivo para temer la *pérdida* de empleos sino todo lo contrario, es una oportunidad para formar profesionales que logran satisfacer las necesidades de dicho sector porque el hecho de que una máquina reemplaza una persona no significa que esta

no requiera atención de personas para su correcto funcionamiento, reparación y mantenimiento.

Estar en constante comunicación y conectados es una prioridad para las personas en el actual tiempo, por ello, el sector de las telecomunicaciones viene presentando una diversidad de oportunidades de empleo para garantizar la conectividad y el mejoramiento de las plataformas que lo permiten.

Cada vez las personas buscan invertir menos tiempo en cosas que no son de gran relevancia o que no deberían requerir de desplazamientos innecesarios, es por ello que el sector del comercio electrónico se ha venido consolidando a lo largo de los últimos años para garantizar la facilidad en el acceso a servicios y productos a la población sin importar su ubicación. Para ello, se ha venido requiriendo diversidad de profesionales que garanticen el desarrollo de este sector en diferentes sentidos como Marketing Digital, creación de contenido, logística, entre otros; que contribuya al cumplimiento de las demandas de cualquier persona.

Todos los sectores anteriormente mencionados, buscan crear oportunidades de empleo y de mejoramiento continua de la economía *que*, al ser implementados, impulsen las ventas, la generación y reintegración de empleos, y la creación de nuevos productos y servicios para el mejoramiento de la calidad de vida, la garantía en acceso a servicios y productos y la eficiencia en los procesos de cada sector.

# REFERENCIAS

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

Universidad Cooperativa de Colombia. (2020). Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://www.ucc.edu.co/Plan-Estrategico/Paginas/mision.aspx>

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

DANE. (2020). *Boletín técnico Mercado laboral por departamentos*. 1–36. Retrieved from [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml\\_depto/Boletin\\_dep\\_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_19.pdf)

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

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

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

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

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

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

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

DANE. (2018). Boletín técnico- Fuerza laboral y educación. *Sistema Estadístico Nacional SEN*, 16.

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol\\_edu\\_2017.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2017.pdf)  
[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/mmm/bol\\_em\\_m\\_ene18.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/mmm/bol_em_m_ene18.pdf)

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

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

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



## **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**

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

@UCooperativadeColombia



@UCooperativaCol



@ucc\_oficial



