

EVALUACIÓN DEL ENTORNO LABORAL, TRAYECTORIA ACADÉMICA Y CALIDAD DEL PROGRAMA DE **DERECHO**

Isabel Cristina Montes Gutiérrez

OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL
DIRECTOR: Alberto Jaramillo Jaramillo

MEDELLÍN, MARZO DE 2008

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	7
2.1. Objetivo General	7
2.2. Objetivos Específicos	7
3. MARCO CONCEPTUAL	8
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	13
4.1. Diseño del formulario de encuesta	15
4.2. Aplicación de la encuesta y medio de recolección de los datos	17
5. LA POBLACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	18
6. ANTECEDENTES	20
6.1. Colegio de procedencia	20
6.2. Nivel de escolaridad de los padres	21
6.3. Residencia	22
7. LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL	24
7.1. Indicadores laborales – Conceptos	24
7.2. Actualidad laboral de los Abogados	29
7.3. Caracterización del empleo y entorno organizacional	33
7.3.1. Caracterización de los ocupados	33
7.3.1.1. Ingreso al mercado laboral	34
7.3.1.2. Entorno organizacional	36
7.3.1.2.1. Sector y tamaño de empresa	36
7.3.1.2.2. Tipo de empleo	38
7.3.1.3. Remuneración laboral	43
7.3.1.4. Situación de segundo empleo	45
7.3.2. Caracterización del subempleo	46
8. TRAYECTORIA PROFESIONAL	48
8.1. Movilidad laboral	48
8.2. Empresarismo	49
9. TRAYECTORIA ACADÉMICA Y COMPROMISO SOCIAL	52
9.1. Trayectoria Académica	53

9.1.1.	Estudios de postgrado	53
9.2.	Compromiso Social	55
10.	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD	57
10.1.	Los egresados y la evaluación del programa	58
10.1.1.	Recomendación del programa	60
10.1.2.	Evaluación del p�nsum	61
10.2.	Los egresados y la evaluación a la Institución	68
10.3.	Proceso de acreditación	74
11.	ENCUESTA GRADUANDOS VS. ENCUESTA DE EGRESADOS	79
12.	CONDICIONALIDAD DE LAS RESPUESTAS	81
13.	CONSIDERACIONES FINALES	83
14.	BIBLIOGRAFÍA	85

RESUMEN

El propósito del presente estudio es evaluar el impacto social del programa de Derecho. La recolección de la información se realizó por medio de la aplicación de una encuesta con cuatro módulos: 1) datos generales, 2) información laboral, 3) trayectoria profesional, académica y compromiso social y 4) evaluación de la calidad del programa e institucional. Los resultados permitieron conocer una alta calidad en la formación para los abogados Eafitenses dada una significativa inserción en el mercado laboral y unas percepciones positivas del programa y la Institución.

Palabras clave: egresados, mercado laboral, capital humano, educación superior

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the social impact of the graduates of the law school. The recollection of information was provided by a survey with four modules: 1) general data, 2) job information, 3) professional background and social commitment and 4) evaluation of the program and the institution's quality. The results have reflected a high quality in EAFIT's lawyers formation, evinced in a significant insertion in the labor market and some positive perceptions of the career and the institution.

Key words: graduates, labor market, human capital, university education

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina De Planeación Integral de la Universidad EAFIT ha desarrollado estudios a los egresados en diferentes programas desde el año 2000. Hasta la fecha, se han realizado 14 estudios a los programas de pregrado y 8 en postgrados con el fin de evaluar la introducción de los egresados en el mercado laboral, la trayectoria académica y la calidad.

La Universidad EAFIT tiene la Misión de formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad, en este sentido, los estudios a egresados permiten evaluar la pertinencia e impacto social de los programas, ofreciendo un panorama de la realidad laboral, trayectoria académica y profesional.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar el impacto social del pregrado de Derecho, programa que viene funcionando en la universidad desde el primer semestre de 1999. La primera promoción de abogados se realizó en el primer semestre del 2004 y para la fecha de cierre de este estudio –esto es, para Junio de del 2007 contaba con siete promociones y 102 graduados.

Bajo este contexto, se realizó una comparación del mercado laboral de los Abogados de la Universidad EAFIT y el Valle de Aburrá, elaborando indicadores que permitieron observar la aceptación de la carrera en el medio, así mismo, se indagó sobre la trayectoria académica de los egresados y su nivel de satisfacción con la formación recibida en el programa y en la Institución.

A partir de este tipo de trabajos se espera aportar al análisis de la relación entre educación superior y mercado laboral, identificando: **1)** si la formación recibida es pertinente a los conocimientos, habilidades y competencias requeridas en el trabajo; **2)** si a partir de las experiencias profesionales se fomentan unas condiciones socialmente deseables en ingresos, cargo, tipo de vinculación, entre otros; y, **3)** si existe continuidad en la formación profesional.

La metodología utilizada tuvo en cuenta dos aspectos; por un lado, una revisión la literatura para la construcción del marco conceptual, y, por otro lado, un análisis descriptivo de sus resultados obtenidos a partir de la aplicación de una encuesta a egresados.

El documento está organizado de la siguiente forma: La Sección II presenta los objetivos del estudio; en la sección III se realiza un marco conceptual de los egresados universitarios y el mercado de trabajo; en la sección IV y V se presentan los aspectos metodológicos y la población de estudio; las secciones VI, VII, VIII y IX presentan un análisis descriptivo de los resultados de la encuesta realizada a los egresados. La sección X presenta las conclusiones

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Evaluar el impacto del programa de Derecho teniendo en cuenta el entorno laboral, trayectoria académica y profesional, la calidad del programa y de la Institución.

2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar a los egresados de Derecho de acuerdo a sus condiciones laborales y profesionales.
- Analizar el tipo de carrera profesional que han desarrollado los egresados de Derecho de la Universidad EAFIT, según los cargos ejercidos y las actividades empresariales que han emprendido.
- Determinar la trayectoria de formación de postgrado que han realizado los egresados del programa
- Presentar la evaluación sobre aspectos determinantes de la calidad del Programa y de la Universidad EAFIT, que los egresados de Derecho realizan a partir de su desempeño profesional.

3. MARCO CONCEPTUAL

Los estudios de egresados¹ muestran el vínculo entre la educación superior, entendida como la adquisición de capital humano, y el mercado laboral. En este sentido, se hace necesario considerar algunos elementos teóricos y realizar una breve revisión sobre los estudios realizados en este campo que permitan dar un sustento teórico y empírico al presente trabajo.

El capital humano puede definirse como los conocimientos que dan capacidades y habilidades para hacer a las personas económicamente productivas dentro de una determinada industria. La teoría del capital humano ha aclarado muchas dudas en el análisis del crecimiento económico, pues puso de manifiesto que la educación le da la posibilidad al trabajador de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de aumentar su calidad de vida (Cardona et al, 2007:7). Los autores que iniciaron y consolidaron la teoría del capital humano son Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974).

El acceso a capital humano se da principalmente por la educación superior², y es el mercado de trabajo donde se ponen en práctica los diferentes conocimientos para generar utilidad y crecimiento económico. Los estudios de los egresados de diferentes programas dan cuenta de esta relación y constituyen un elemento importante para identificar la realidad laboral y evaluar los programas de formación en educación superior y su pertinencia.

Estos estudios se basan en la evaluación de la calidad de los programas y procesos educativos que los formaron y, por tanto, de la Institución que otorga el título. Por lo regular describen la forma de inserción y desempeño en el mercado laboral, y con las descripciones obtenidas, evalúan el impacto de los programas académicos cursados y determinan como el nivel educativo influye en la trayectoria laboral. Son muchos los trabajos que se han desarrollado en

¹ Los egresados son las personas que han cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado para una carrera o disciplina pero no han obtenido el título, los graduados son egresado que, previo el cumplimiento de requisitos académicos exigidos por las instituciones (exámenes, preparatorios, monografías, tesis de grado, etc.), ha recibido su título. (Ministerio de Educación Superior de Colombia –MEN–, 2001). En este trabajo los egresados analizados han recibido su título y se denominarán como egresados del programa de Derecho

² En el capital humano influyen cuatro componentes: 1) la educación formal (básica, secundaria y superior), 2) la experiencia, 3) la capacitación y 4) las condiciones de salud (Cardona et al, 2007:19).

este tema en Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos, México y Colombia (Ver tabla 1).

Tabla Nº 1: Estudios de Egresados

Gran Bretaña	Actualmente se levanta un centro de egresados, el cual cubre alrededor del 90% del universo, los datos que recopilan sirven para analizar algunos aspectos de la relación entre la formación otorgada por el sistema de educación superior y el mercado de trabajo, en particular les permite conocer las ramas donde trabajan los egresados, los sueldos que perciben, los plazos para encontrar trabajo y la tasa de desempleo.
Francia;	Las Universidades tienen convenios establecidos con la Oficina internacional del trabajo (OIT), esto con finalidad de ayudar a los egresados que tienen dificultades de inserción en el mercado laboral, así como a quienes, varios meses después de su egreso del sistema educativo, están todavía en busca de un empleo.
México	La Asociación Nacional de Instituciones Universitarias recopila y publica periódicamente los estudios adelantados por las Instituciones de Educación Superior –IES–, también se han realizado estudios de seguimiento de egresados principalmente a cargo de la Universidad Autónoma de México (UNAM).
Estados Unidos	Las encuestas a egresados universitarios se han utilizado en Estados Unidos. Durante casi 60 años. Entre 1980 y 2003 se han localizado más de 270 fuentes: libros, artículos e informes institucionales, más de 130 artículos de evaluación, de los cuales el 70 por ciento estaba relacionado con los logros socioeconómicos de los egresados universitarios, el 15 por ciento con la implicación y las habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad y el 15 por ciento restante trataba sobre la propensión de los egresados universitarios a apoyar económicamente a su alma mater.
Colombia	Desde 1992 el Sistema Nacional de Acreditación en Colombia ³ dio unos nuevos lineamientos a las Instituciones de Educación Superior como el seguimiento a egresados para asegurar la calidad de los programas; varias Universidades han avanzado en el desarrollo de tipo de estudios.

Fuente: Elaboración propia con base (cabrera (2003), Ontiveros (2006) y Jaramillo (2006))

Los estudios de egresados son un indicador de la calidad de las instituciones y han estado basados en tres enfoques: 1) Logros laborales y socioeconómicos, 2) Grado de implicación con la universidad y adquisición de competencias y, 3) donaciones y contribuciones.

En el primer enfoque la calidad y la efectividad institucional se puede evaluar basándose en lo que los egresados universitarios logran en los años posteriores a su titulación (Dellow & Romano, 2002; Melchiori, 1988) (Cabrera,

³ El Sistema Nacional de Acreditación de Colombia fue creado por la Ley 30 de 1992 con el objetivo fundamental de garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del Sistema cumplen los más altos requisitos de calidad y realizan sus propósitos y objetivos. La Acreditación es un testimonio que da el Estado sobre la calidad de un programa o institución con base en un proceso previo de evaluación en el cual intervienen la Institución, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación.

2003: 56); su hipótesis es que los logros laborales y socioeconómicos de los egresados son los mejores indicadores de la efectividad de una Institución.

Un estudio basado en el enfoque de logros parte de tres preguntas de investigación: 1) ¿Cuál es el grado de satisfacción del egresado en el empleo?, 2) ¿Cuál es el grado de satisfacción del egresado con la preparación recibida en la universidad? y 3) ¿En qué medida el egresado contribuye a la sociedad? Los indicadores fundamentales de este enfoque son: la satisfacción en el trabajo, los ingresos, los logros laborales, la participación en actividades cívicas y políticas y la tolerancia a la diversidad.

Éste enfoque estudia también las experiencias universitarias; su método es incluir una evaluación sobre la satisfacción general del egresado con la Institución, la calidad de la preparación recibida, la medida en que la universidad los prepara para el ámbito laboral y la pregunta hipotética de si los egresados se matricularían de nuevo o no (p. ej. Pike, 1994) (Cabrera, 2003: 56)

En los estudios a egresados basados en este enfoque se encontraron limitaciones metodológicas porque las preguntas daban lugar a respuestas parcializadas⁴. Así mismo han surgido críticas argumentadas en que dichas calificaciones de la calidad institucional se basan en una opinión simplista: lo que un egresado logra –prestigio ocupacional, ingresos y nuevas competencias laborales –puede atribuirse a la Institución de educación superior en la que estudió y no se prevé que las habilidades pueden adquirirse en otros contextos ajenos a la universidad (Cabrera, 2003: 61)

El segundo enfoque, implicación y adquisición de habilidades de los estudiantes, se fundamenta en que el mejor modo de evaluar la calidad es mediante la comprensión de la naturaleza de las experiencias de un egresado universitario. Se parte de la hipótesis: lo que hizo el estudiante en la

⁴ La compilación de información sobre universitarios y experiencias de trabajo al mismo tiempo puede inducir a la parcialidad. Pike estudió una encuesta de 1990 realizada a graduados de la Universidad de Tennessee en Knoxville. Dicha encuesta recogía tanto información sobre la satisfacción laboral como calificaciones sobre las experiencias universitarias. Pike observó que los patrones de respuesta de los egresados a las preguntas sobre experiencias universitarias estaban correlacionados positivamente con las experiencias laborales. En general, los egresados que estaban satisfechos con su trabajo y condiciones de trabajo calificaban positivamente sus experiencias en la universidad. Los egresados que no estaban satisfechos con su trabajo y condiciones de trabajo tendían a calificar negativamente sus experiencias universitarias. (cabrera, 2003: 58).

universidad y su desarrollo de habilidades son los mejores indicadores de la efectividad de una Institución.

Las preguntas de investigación en el segundo enfoque son: 1) ¿Cuáles son las habilidades que la educación universitaria debe fomentar?, 2) ¿En qué medida los estudiantes universitarios están involucrados en prácticas educativas efectivas?, 3) ¿En qué medida los egresados de la universidad aplican en los campos laboral y social las competencias adquiridas?

Este enfoque considera que lo que los egresados hicieron en la Institución es lo que realmente importa en el análisis: la implicación del estudiante con la facultad y con sus compañeros, la exposición a prácticas educativas efectivas, la participación en trabajos, la calidad e intensidad del esfuerzo del estudiante y la participación en prácticas educativas efectivas son por tanto el centro de atención de los esfuerzos de evaluación (Kuh, Vesper, Connolly y Pace (1997), Astin (1993), Pascarella (2001), Kuh(2003)) tomado de (cabrera, 2003: 62). Este tipo de enfoque es más complejo y menos utilizado y no está exento de problemas metodológicos. El mayor de ellos es el hecho de poder capturar todas las variedades de experiencias universitarias relevantes (cabrera, 2003: 63). Este enfoque atribuye al egresado un mayor reconocimiento de los logros alcanzados, acepta que las instituciones de educación superior inducen a los individuos a un aprendizaje óptimo frente a otras personas, pero la diferencia entre el éxito y el fracaso la hacen los mismos titulados.

El tercer enfoque, donaciones y contribuciones, parte de la siguiente hipótesis: El grado de apoyo financiero y político que brinda el egresado a su Alma Mater, va en función de la calidad de las experiencias que éste tuvo con la universidad. Dicho apoyo surge cuando disminuye el apoyo financiero estatal, circunstancia que motiva a las universidades para que investiguen el potencial del egresado para contribuir al bienestar económico de la Institución. La pregunta de investigación que se plantea en este enfoque es ¿Cuál es la inclinación y capacidad del egresado para contribuir al bienestar a su alma mater? (Cabrera, 2003).

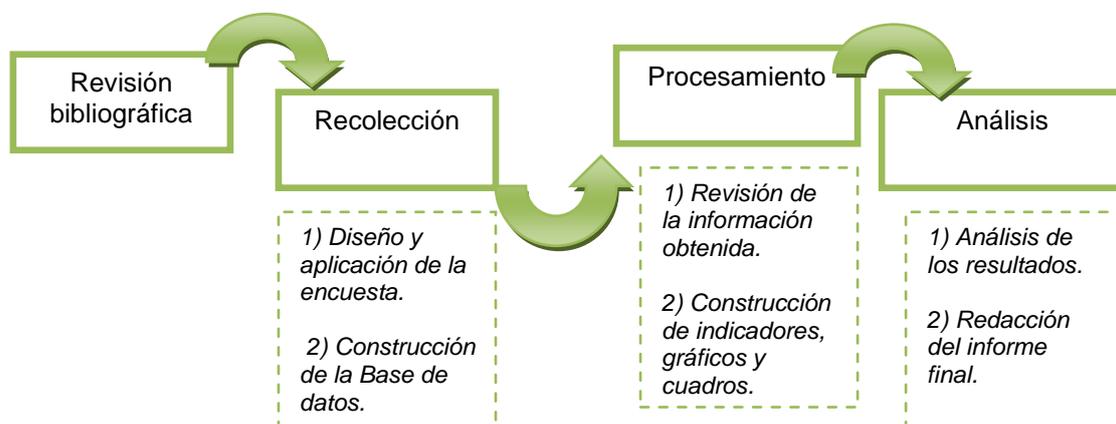
Finalmente, no se puede desconocer que la adquisición de capital humano tiene otras fuentes de acceso diferentes a la formación profesional, es decir, los egresados adquieren habilidades en otros contextos ajenos a la Universidad, tales como la experiencia laboral, cursos de educación no formal, entre otros.

Sin embargo, la educación superior formal es la base sobre la cual el egresado labra su futuro y es la titularidad tangible para comenzar su vida profesional.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El estudio se inició con una revisión de los estudios de egresados realizados anteriormente en EAFIT y en otras instituciones de educación superior en diferentes países; en la segunda parte se realizó la recolección de la información de egresados del programa de Derecho por medio del diseño y aplicación de una encuesta; el tercer paso consistió en el procesamiento de la información, construcción de indicadores, gráficos y cuadros; finalmente se realizó el análisis de los resultados y la redacción del informe final (ver esquema 1).

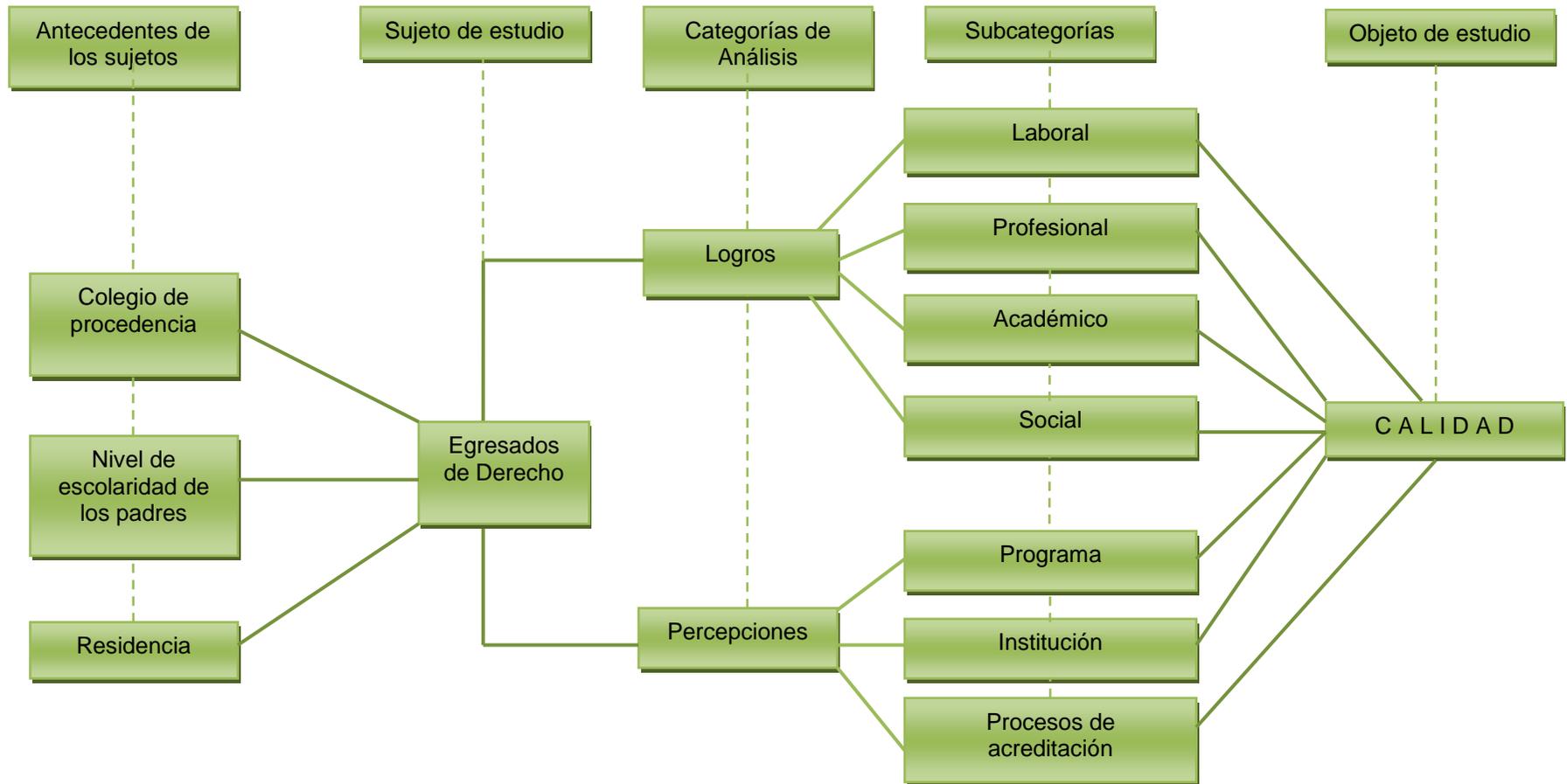
Esquema Nº 1: Metodología seguida durante el estudio



Fuente: Elaboración propia

En Este estudio de tipo descriptivo y transversal, se tiene como sujetos de estudio los egresados del programa de Derecho analizados en dos categorías logros y percepciones para observar la calidad del programa y la Institución (Ver esquema 2).

Esquema N° 2: Estructura Metodológica



Fuente: Oficina de Planeación. Universidad EAFIT, 2008.

4.1. Diseño del formulario de encuesta

El diseño del cuestionario aborda el vínculo educación superior y mercado laboral; inicialmente se indaga sobre el nivel educativo de los padres, colegio de procedencia, analiza el mercado de trabajo, los cargos desempeñados, movilidad geográfica tanto regional como internacional, salarios, competencias adquiridas en comparación con las requeridas en el trabajo, la continuación de la formación en postgrado y el cumplimiento de las expectativas con la formación recibida y con la Institución.

Se encuentra dividido en cinco secciones: **I)** datos personales del egresado, **II)** establece y caracteriza la situación laboral actual del egresado, su nivel de ingresos y perfil ocupacional, **III)** se indaga por la trayectoria profesional: número de empleos que ha tenido, actividad realizada inmediatamente obtiene el título y las iniciativas para crear empresa que hayan podido tener los egresados; **IV)** hace referencia a la trayectoria académica aquí se identifican los estudios de postgrado realizados: tipo de estudio, Institución y áreas de estudio; **V)** por último, se hacen preguntas referentes a la evaluación de la calidad del programa y los efectos que ha tenido en la Acreditación de la Alta Calidad de la Institución (ver tabla 2).

Tabla N° 2: Módulos encuesta a egresados de Derecho

	Datos generales	Información laboral	Trayectoria profesional	Trayectoria académica y compromiso social	Evaluación de la calidad del programa e institucional
Objetivos	Caracterizar a los encuestados por aspectos personales y conocer los principales datos de identificación	Caracterizar a los egresados de Derecho de acuerdo a sus condiciones laborales y profesionales.	Analizar el tipo de carrera profesional que han desarrollado los egresados de Derecho de la Universidad EAFIT, según los cargos ejercidos y las actividades empresariales que han emprendido.	Determinar la trayectoria de formación de postgrado que han realizado los egresados del programa	Conocer la percepción Institucional de parte de los egresados del programa y nivel de satisfacción con la formación impartida
Tipo de preguntas	Nombre completo Cédula de ciudadanía Lugar de residencia Colegio de procedencia Escolaridad de los padres	Ocupados: Actividad principal Empresa donde labora Actividad económica Cargo Tipo de contrato Nivel salarial Desocupados: Tiempo de búsqueda de trabajo Fuentes de ingresos Motivo de desvinculación Inactivos: Motivo de inactividad Duración de la inactividad Fuentes de ingresos	Tiempo para conseguir el primer empleo. Número de empleos Tiempo de dedicación al proceso de formación. Iniciativas empresariales Empresarismo	Estudios de postgrados Entidad donde cursa los estudios de postgrado	Percepción de la formación recibida Impacto del proceso de formación Pertinencia del programa y del plan de estudios Destrezas, habilidad, fortalezas desarrolladas en el programa Debilidades del programa Reconocimiento y nivel de participación en la acreditación institucional
Número de preguntas	15	48	21	21	51

Fuente: Oficina de planeación. Universidad EAFIT, 2008

El módulo de información laboral se desarrollo bajo los parámetros que utiliza el DANE en la Encuesta Continua a Hogares –ECH–⁵. Algunas simplificaciones fueron necesarias por el tipo de población que se estudia (individuos con más de 12 años de escolaridad, en edad de trabajar y en su gran mayoría, económicamente activos), respetando un orden en las preguntas, por el cual se pudiera establecer la condición laboral de los egresados y si se presentan problemas de subempleo.

Para evaluar la pertinencia del programa y de la Universidad se siguieron los criterios de la calidad que emplea el Consejo Nacional de Acreditación –CNA –en sus documentos sobre procesos de acreditación y reacreditación, agrupando características en una misma pregunta o reinterpretando las características para que se presentaran en términos cercanos a los egresados. Otros criterios sobre la calidad se emplearon, respondiendo a las necesidades de la Universidad y retomando temas importantes que ya habían sido abordados en otros estudios similares realizados con egresados Eafitenses.

4.2. Aplicación de la encuesta y medio de recolección de los datos

La forma de aplicación de las encuestas debe ser por medio de una herramienta idónea para conocer la percepción del egresado en cuanto la formación recibida y comprender el recorrido laboral y académico que cada individuo experimenta una vez obtenido el título profesional. La información para contactar a los egresados fue suministrada por el centro de informática por medio de la base de datos centralizada en CRM (Customer Relationship Manager)⁶ y el Departamento de Derecho de la Universidad EAFIT, el período de aplicación estuvo comprendido entre los meses de marzo y diciembre del 2007 a través de la página Web la cual facilita la tabulación de los datos en hojas de cálculo.

⁵ La Encuesta Continua a Hogares –ECH– tiene como objetivo proporcionar información sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, subempleo, desempleo e inactividad) de la población del país y de algunas variables socio-demográficas en las trece ciudades y áreas metropolitanas: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio (DANE, 2007).

⁶ Este programa administra las bases de datos y permite hacer envíos masivos de correo electrónicos que cumplan con las condiciones impuestas por los remitentes y lleguen a destinatarios que poseen ciertas características (en este caso ser egresado de Derecho).

5. LA POBLACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

En el presente trabajo se incluyó la población de graduados del programa de Derecho entre la primera promoción 2004-2 y la promoción 2007-1. Este período agrupa 102 egresados. La distribución entre géneros muestra que el 66% son mujeres y 34% hombres (Ver Cuadro 1).

Cuadro N° 1: Población graduada de Derecho según género y período de graduación

Periodo	Femenino	Masculino	Total
2004-2	6	3	9
2005-1	9	3	12
2005-2	12	10	22
2006-1	11	5	16
2006-2	19	8	27
2007-1	11	5	16
Total	67	35	102

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En total se obtuvo una muestra de 70 egresados que corresponde al total que diligenciaron la encuesta, representando el 69% de los abogados Eafitenses, por lo que el margen de error es cercano al 7% con una confiabilidad del 95%. La distribución entre géneros al igual que en la población está compuesta por: 66% mujeres y 34% hombres (ver cuadro 2).

Cuadro N° 2: Tamaño de la muestra

Periodo	Femenino	Masculino	Total
2004-2	6	1	7
2005-1	7	2	9
2005-2	8	8	16
2006-1	9	5	14
2006-2	14	5	19
2007-1	2	3	5
Total	46	24	70

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

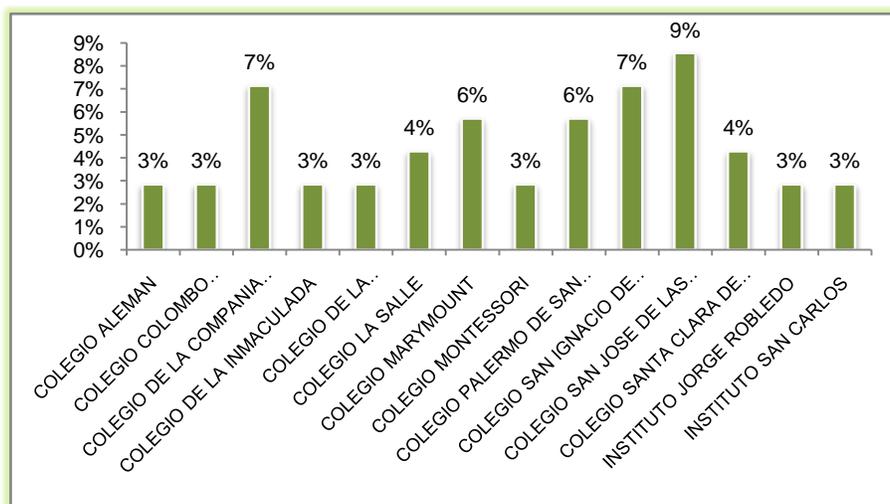
6. ANTECEDENTES

Para analizar a los egresados se comenzó indagando por el colegio de procedencia, el nivel de escolaridad de los padres como factores adicionales a su formación profesional que influyen en el desempeño laboral y proyecto de vida.

6.1. Colegio de procedencia

De 35 colegios en total, se destacan 14 como los principales, entre ellos el Colegio San José de la Vegas, San Ignacio de Loyola, Compañía de María y Marymount tienen la mayor participación y se caracterizan por ser colegios privados y católicos (Ver gráfico 1).

Gráfico N° 1: Colegios de procedencia de los egresados de Derecho

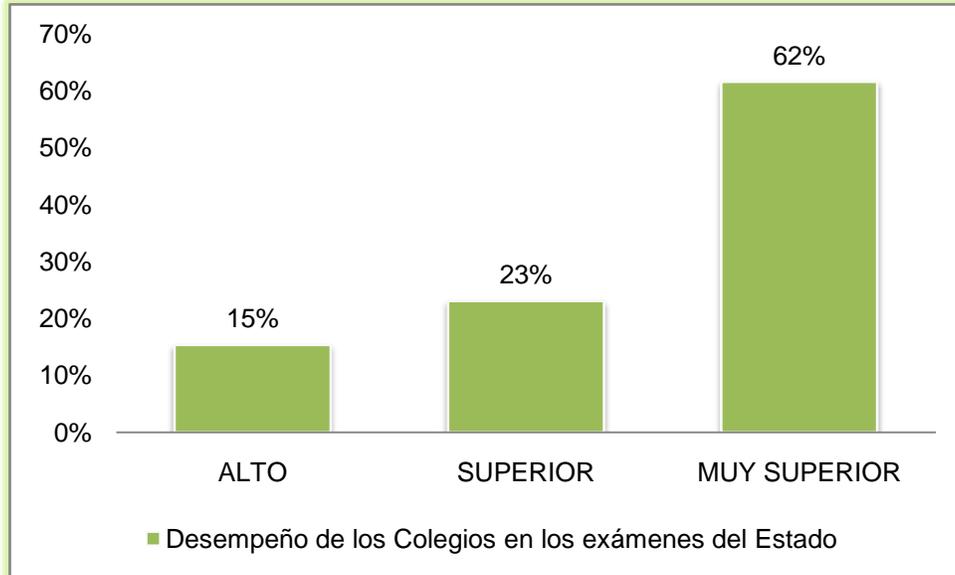


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Los Colegios de procedencia de los egresados tienen, para el 2003⁷, un desempeño en los exámenes del Estado alto, superior o muy superior, lo cual indica que los abogados eafitenses tienen una formación media con buenas bases para la continuación de sus estudios a nivel superior (Ver gráfico 2).

⁷ Se seleccionó el año 2003 como una referencia de la finalización de la secundaria de los que ingresaron y terminaron el programa de Derecho en la Universidad EAFIT.

Gráfico N° 2: Desempeño en los exámenes del Estado en los Colegios de procedencia de los egresados de Derecho (2003)

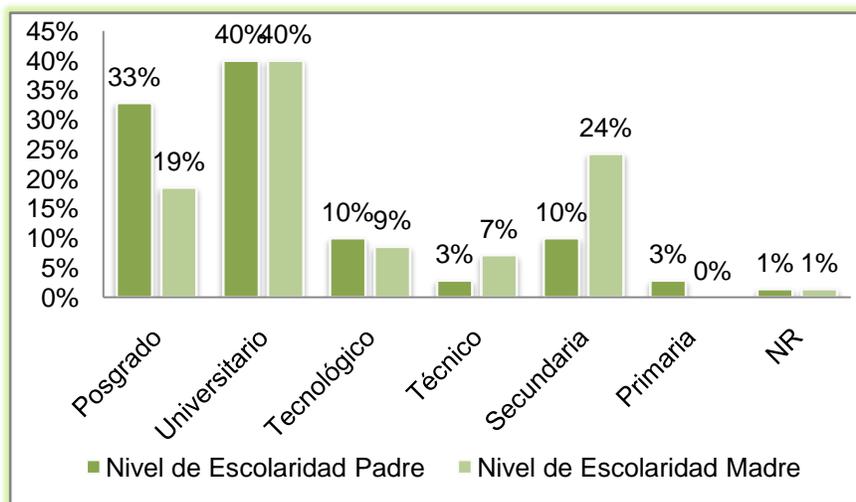


Fuente: ICFES, 2003

6.2. Nivel de escolaridad de los padres

Los padres de los egresados del programa de Derecho se caracterizan por tener un alto grado de escolaridad (40% de las madres tienen nivel universitario y 19% postgrado, y el 40% de los padres tienen nivel universitario y el 33% postgrado). Estas cifras evidencian la posibilidad de apoyo a la continuación de estudios profesionales a los abogados Eafitenses (Ver Gráfico 3).

Gráfico N° 3: Grado de escolaridad de los padres

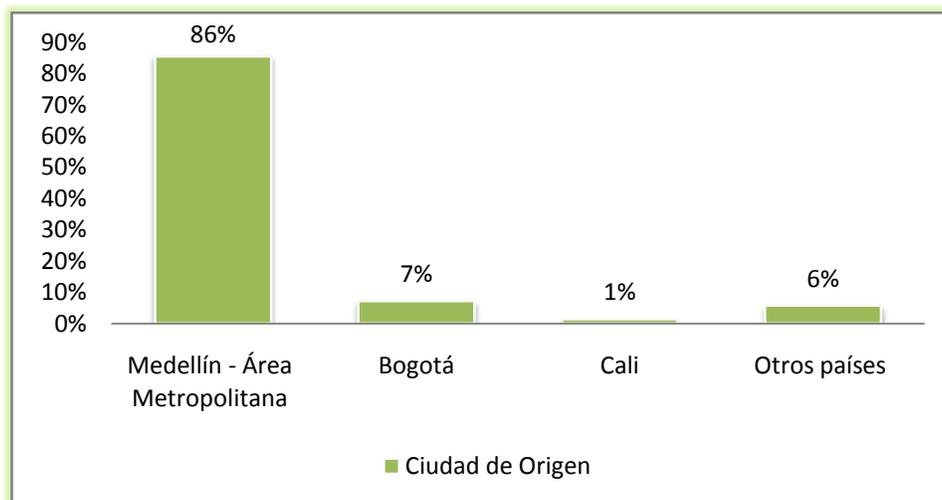


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

6.3. Residencia

La ciudad de origen de los egresados y su destino una vez concluyen el pregrado es importante para crear un contexto de ciudad de llegada y migración. Los Abogados Eafitenses tienen residencia principalmente Medellín y el área metropolitana (Ver gráfico 4).

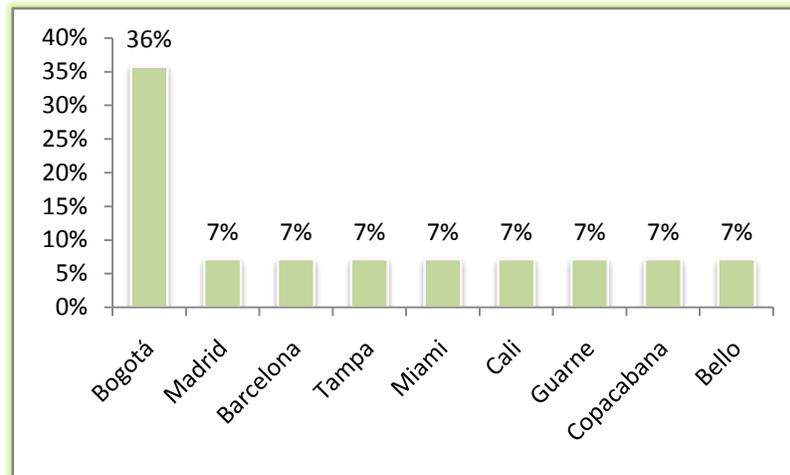
Gráfico N° 4: Ciudad de Origen



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

También se indagó por el lugar donde están ejerciendo como profesionales y, en un sentido Institucional, a que ciudades llegan y ejercen los Eafitenses. La ciudad de residencia es Medellín para el 67%, el 13% en Envigado, el 20% restante se ubica principalmente en Bogotá (Ver gráfico 5).

Gráfico N° 5: Lugar de residencia* de los egresados de Derecho



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

*Sin tener en cuenta a Medellín y Envigado

En síntesis, dentro de las características generales de los egresados de Derecho se destacan:1) tener formación media en colegio privado y católico, 2) un nivel educativo de los padres es superior en su mayoría y, 3) tener residencia principalmente en Medellín y Bogotá.

7. LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL

Con el fin de analizar los egresados del programa de Derecho con su entorno laboral y caracterizarlos a sus condiciones laborales y profesionales. Se desarrolló un módulo en la encuesta que identificaba a los encuestados en tres categorías: ocupados, desocupados e inactivos.

La construcción de los principales indicadores laborales se elaboró con base en la Encuesta Continua de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE –. Esta sección está organizada en cuatro partes, en la primera se describe la metodología y los conceptos de los indicadores laborales, en la segunda se presenta la actualidad laboral de los egresados del programa de Derecho y, en la tercera parte se describe la composición del empleo, subempleo y desempleo de los abogados Eafitenses.

7.1. Indicadores laborales – Conceptos⁸

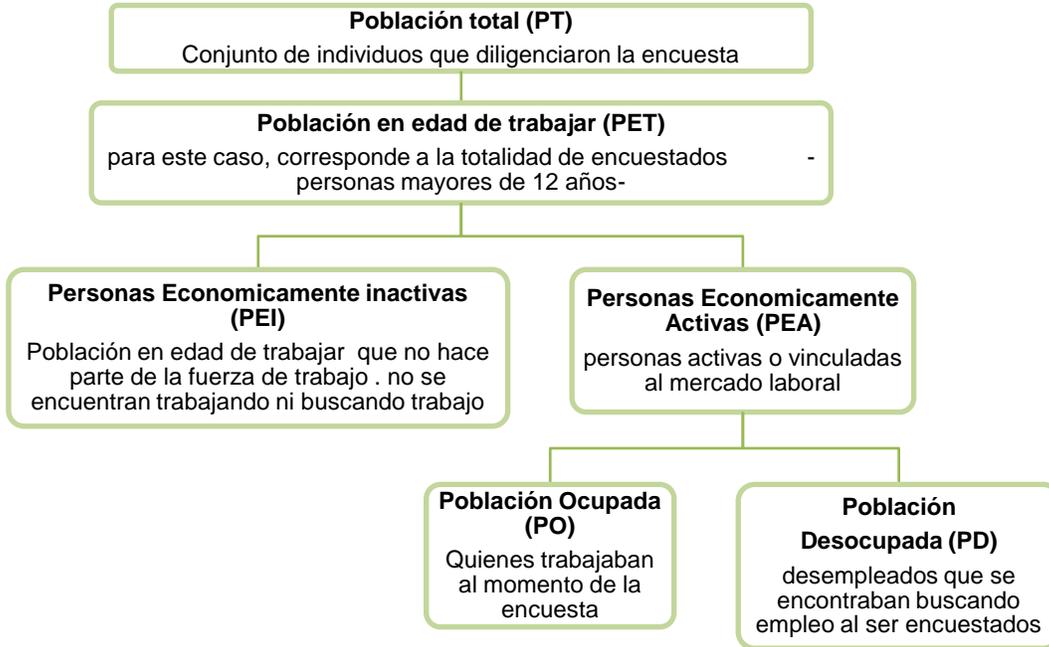
Los indicadores laborales proporcionan una información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, subempleo, desempleo e inactividad) describiendo la realidad laboral experimentada por los individuos en el momento de la encuesta, de tal manera que su análisis e interpretación debe analizar teniendo presente la coyuntura económica reciente y bajo la premisa de la constante evolución y movilidad de las personas de las cuales se obtienen los indicadores aquí expuestos.

La caracterización de los abogados Eafitenses según la actividad económica se realizó de la misma forma que utiliza la Encuesta Continua de Hogares del DANE para estudiar el mercado de trabajo en Colombia. Los datos se agrupan inicialmente en la población total (PT), es decir, el conjunto total de individuos que diligenciaron la encuesta y se desagrega en población en edad de trabajar (PET) la cual se subdivide a su vez en activos o vinculados al mercado laboral (PEA) y los

⁸ La siguiente descripción de la metodología utilizada es tomada del informe Impacto Social de los Programas de pregrado, Administración de Negocios. Febrero de 2005 e Ingeniería de Diseño de Producto Septiembre de 2007.

inactivos (PEI). La población económicamente activa (PEA) o fuerza laboral se subdivide en ocupados (PO) y desocupados (PD), la composición de la población de Derecho se define, entonces, de la siguiente manera: $PT = PEI + PD + PO$ (Ver esquema 3).

Esquema N° 3: Indicadores Laborales – Conceptos



Fuente: Elaboración propia con base en informe caracterización e impacto social de los egresados de ingeniería de diseño de producto, Septiembre de 2007.

Tasa Global de participación

Para medir el tamaño relativo de la fuerza de trabajo se calcula la tasa global de participación (TGP), revelando el porcentaje de individuos en edad de trabajar que están en capacidad y cuentan con disponibilidad para ejercer actividades económicas productivas.

$$TGP = \frac{PEA}{PET}$$

Donde:

TGP: Tasa global de participación
 S: Subempleo
 PEA: Población Económicamente Activa

Al analizar las población ocupada (PO) se puede identificar otro indicador relevante del mercado laboral corresponde a la medición del subempleo⁹ el cual se divide en subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH) y el subempleo invisible el cual se divide en tres categorías: **1) Empleo Inadecuado por Competencias (EIC)**¹⁰, **2) Empleo Inadecuado por Ingresos (EII)**¹¹, **3) Empleo Inadecuado por Horario Excesivo (EIHE)**¹² (Ver esquema 4).

Para identificar la proporción de fuerza de trabajo (PEA) que se encuentra subempleada se calcula la tasa de subempleo ($TS = S / PEA$). El indicador se obtiene a través de la siguiente operación:

Tasa de Subempleo

$$TS = \frac{S}{PEA}$$

Donde:

TS: Tasa de Subempleo

S: Subempleo

PEA: Población Económicamente Activa

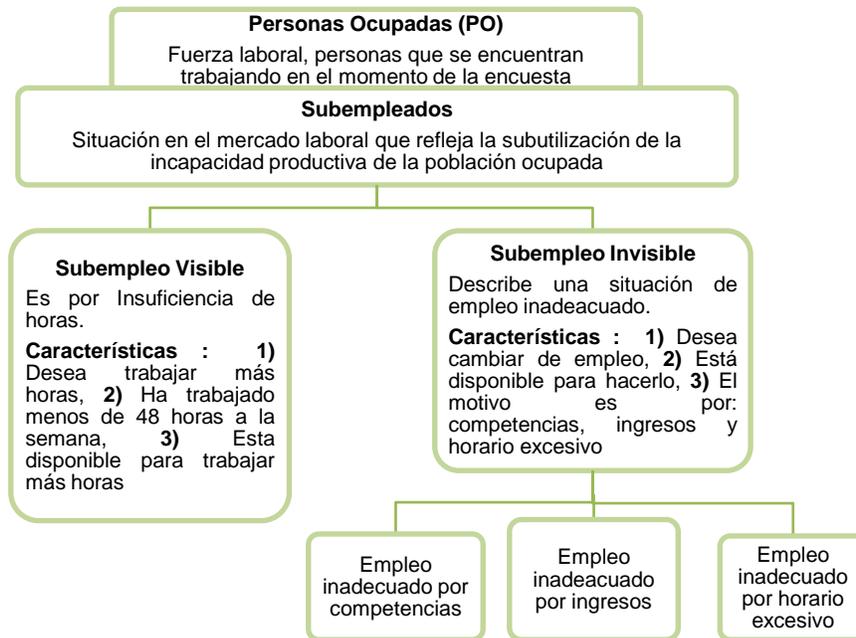
⁹ “situación del mercado laboral que refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Se distinguen dos formas principales de subempleo: subempleo visible, el cual refleja una insuficiencia en el volumen de empleo; y subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores” Encuesta Continua de Hogares, Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Conceptos Básicos y de Recolección. Bogotá: DANE. p. 109. Tomado de: informe caracterización e impacto social de los egresados de ingeniería de diseño de producto, Septiembre de 2007. p. 17.

¹⁰ **EIC:** corresponde a una situación laboral en la cual se utilizan de manera inadecuada e insuficiente las competencias profesionales. Se subutiliza el capital humano.

¹¹ **EII:** se presenta como resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. Esta categoría incluye a las personas que en la encuesta manifestaron el deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.

¹² **EIHE:** en esta categoría se incluyen las personas ocupadas que expresaron en la encuesta el deseo de cambiar de empleo para trabajar menos horas.

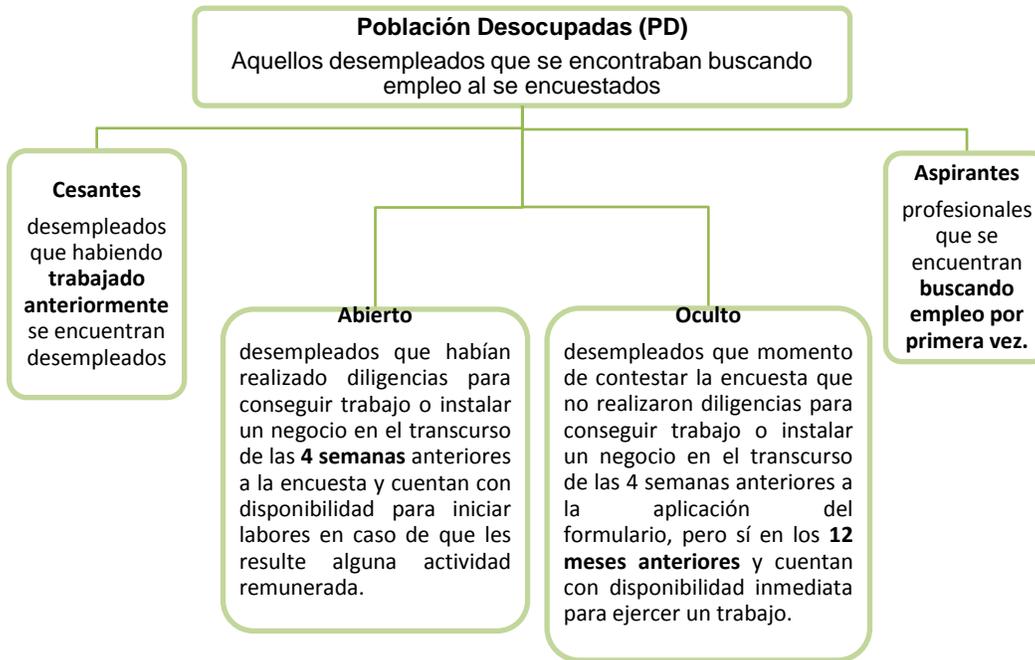
Esquema N° 4: Población Ocupada (PO) – Conceptos



Fuente: Elaboración propia con base en informe caracterización e impacto social de los egresados de ingeniería de diseño de producto, Septiembre de 2007.

Por otro lado, la población desocupada ejerce diferentes formas de presión sobre el mercado laboral, de acuerdo al tipo de desempleo, el cual se clasifica: 1) diferenciando el tiempo transcurrido desde que realizaron algún trámite para conseguir un trabajo o instalar un negocio y 2) con base en la experiencia laboral (Ver esquema 5).

Esquema N° 5: Población Desocupada (PD) – Conceptos



Fuente: Elaboración propia con base en informe caracterización e impacto social de los egresados de ingeniería de diseño de producto, Septiembre de 2007.

Para identificar la presión de la población en edad de trabajar –PEA –se calcula la tasa de desempleo (TD) definida como la proporción de la fuerza de trabajo que carece de actividad económica remunerada y se encuentra buscándola. Así mismo se calcula la tasa de ocupación (TO) la cual se refiere a la fracción de la población en edad de trabajar que labora y recibe un pago por ello.

Tasa de Desempleo

$$TD = \frac{PD}{PEA}$$

Donde:

TD: Tasa de desempleo
 PD: población desempleada
 PEA: Población Económicamente Activa

Tasa de Ocupación

$$TO = \frac{PO}{PET}$$

Donde:

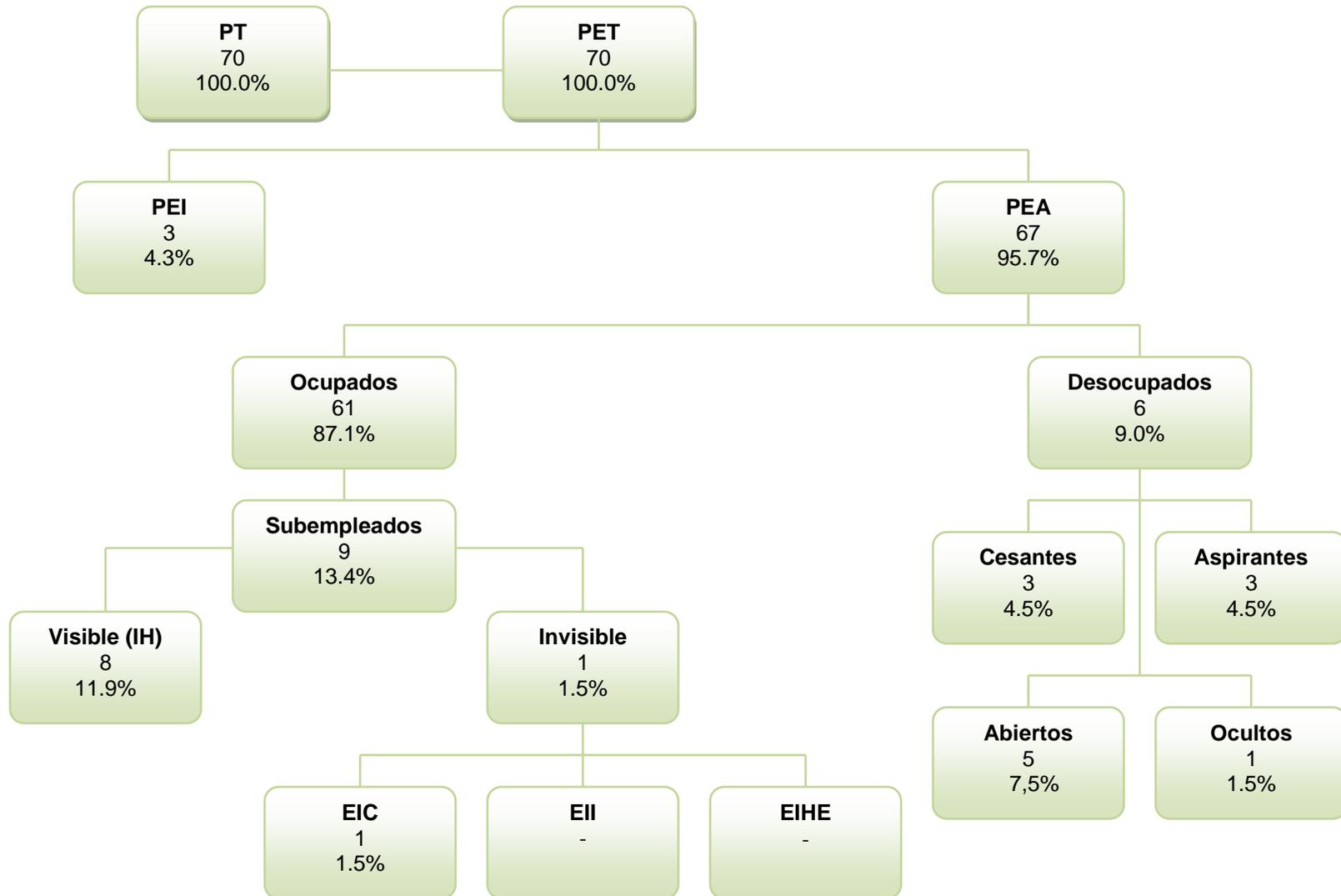
TO: Tasa de Ocupación
 PO: población Ocupada
 PET: Población en edad de trabajar

7.2. Actualidad laboral de los Abogados

La distribución de los egresados de Derecho según categorías ocupacionales se destaca una población total igual a una población en edad de trabajar (PET)¹³ de 70 (100%), este se divide en dos categorías, para el caso de los Abogados de la Universidad EAFIT es: Ocupados (91%) y Desocupados (9%), la estructura completa de la fuerza de trabajo se puede observar en el esquema 6, presentado a continuación.

¹³ Nivel de desagregación de la población total. En él se ubican aquellas personas, de doce años o más en la parte urbana, y de diez años o más en la parte rural, en capacidad de trabajar. (Fuente: ENH, DANE). En este caso, la población de estudio es mayor de 12 años.

Esquema Nº 6: Distribución de la población según categorías ocupacionales



Fuente: Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

IH: Insuficiencia de Horas.

EIC: Empleo Inadecuado por Competencias.

EII: Empleo Inadecuado por Ingresos

EIHE: Empleo Inadecuado por Horario Excesivo.

En los indicadores laborales según categorías ocupacionales de los egresados de Derecho se encontraron datos satisfactorios de ocupación. La Tasa global de participación o tamaño relativo de la fuerza de trabajo es alta (92.9), es decir, los abogados Eafitenses tienen capacidad y disponibilidad de ejercer actividades económicas productivas.

La tasa de ocupación (TO) o personas que laboran y reciben pago por ello es del 87.1. Este dato es superior comparado con el de Medellín y Valle de Aburra el cual es 51.9¹⁴ para el período mayo-julio de 2007. La tasa de desempleo (TD) como proporción de la fuerza de trabajo que carece de actividad económica es 9,0, muy bajo con respecto a la tasa de Medellín y Valle de Aburra en el periodo mayo-julio de 2007 es 11.9.

La tasa de desempleo (TD) también se subdividió en dos categorías de análisis: de acuerdo a la experiencia laboral (cesante y aspirante) y el tiempo (oculto y abierto). En los primeros se debe tener en cuenta una consideración metodológica al pedirles a los encuestados que omitieran el período de práctica profesional como experiencia laboral, de tal manera que los recién egresados, a pesar de trabajar seis meses durante la práctica, fueron considerados aspirantes. La tasa de desempleo aspirantes es de 4,5 y cesantes 4,5, y por tiempo 6.2 en desempleo abierto, estas tasas son muy bajas en comparación con el mercado de trabajo de Medellín y el Valle de Aburra, que tiene un desempleo abierto de 11.

Para analizar la tasa de subempleo y obtener la población subempleada fue necesario sumar los individuos que se encuentran clasificados como subempleados visibles e invisibles¹⁵. La situación de subempleo de los egresados de Derecho (13.8), resulta superior a la que se encontró para el área metropolitana de Medellín entre marzo y mayo del presente, que era de 9.7. La tasa de subempleo tiene su principal fuente en la insuficiencia por horas y no se acentúa en ningún semestre en particular (ver cuadro 3)

¹⁴ DANE. Encuesta Continua de Hogares: Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/ech/13_Areas/Trimestral/

¹⁵ Al realizar esta operación, puede suceder, por ejemplo, que una persona que desea trabajar más horas (subempleo visible), también perciba una subutilización de sus capacidades (subempleo invisible), ocurriendo así una doble contabilización en la población subempleada total. Para omitir esta contrariedad, es preciso abstraer del subempleo total aquellas personas que fueron clasificadas en ambas categorías, evitando así una sobreestimación de los egresados subempleados. Impacto Social de los Programas de pregrado, Ingeniería de Diseño de Producto Septiembre de 2007.

Cuadro N° 3: Indicadores laborales según categorías ocupacionales y período de graduación

Indicadores laborales	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	Total
% Población en edad de trabajar	100	100	100	100	100	100	100
TGP= PEA/PET	86	89	100	93	100	100	96
TO= PO/PET	86	89	100	86	79	8	87
TD= PO/PEA				8	21	2	9
TD. Abierto				8	21		7
TD. Oculto						2	1
TD. Aspirantes				8	5	2	4
TD. Cesantes					16		4
TS= S/PEA	17	13	13	23	5	2	13
Insuficiencia de horas		13	13	23	5	2	12
Inadecuado por competencias	17						1
Horario Excesivo							
Población Total (PT)	7	9	16	14	19	5	70
Población en edad de trabajar (PET)	7	9	16	14	19	5	70
Población Económicamente Activa (PEA)	6	8	16	13	19	5	67
Ocupados	6	8	16	12	15	4	61
Desocupados				1	4	1	6
Abierto				1	4		5
Oculto						1	1
Aspirantes				1	1	1	3
Cesantes					3		3
Inactivos	1	1		1			3
Subempleados	1	1	2	3	1	1	9
Insuficiencia de horas		1	2	3	1	1	8
Inadecuado por competencias	1						1
Horario Excesivo							

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Para ampliar el análisis del número de abogados de la Universidad EAFIT que se encuentran desempleados se preguntó por el tiempo que llevan sin empleo y el salario de reserva. En promedio, este grupo de egresados, al momento de contestar la encuesta, llevaba buscando trabajo un año y tres meses.

El salario de reserva, entendido como aquel que mantiene al individuo indiferente entre aceptar una oferta salarial o rechazarla y seguir buscando. (Abellán et al, 1994:3). El salario promedio esperado por los egresados de Derecho de un millón doscientos cincuenta mil pesos y el salario promedio de

los ocupados es de \$2.158.315, lo cual explica la baja tasa de desempleo porque los egresados esperan menos que lo que se ofrece en el mercado laboral. Existe una baja tasa de desempleo que evidencia un ingreso fácil al mercado laboral y un programa que gradúa profesionales compatibles con las exigencias laborales.

7.3. Caracterización del empleo y entorno organizacional

Entre los abogados de EAFIT que están en el mercado laboral se indagó por el tipo de ocupación y las condiciones laborales. En este sentido, los sectores donde trabajan los abogados Eafitenses, el tamaño de las empresas, el entorno organizacional donde se desenvuelven, el tipo de contratación, entre otros, fueron aspectos importantes que se tuvieron en cuenta en el análisis. Dentro de los ocupados surge una categoría que muestra señales relevantes del comportamiento de los egresados de Derecho en el mercado laboral: el subempleo, para este caso se analizó el subempleo visible e invisible y la proporción de egresados en estas categorías.

7.3.1. Caracterización de los ocupados

Para la Universidad EAFIT es importante identificar si los egresados de los diferentes programas se encuentran vinculados en el mercado de trabajo y bajo qué condiciones contractuales y salariales, en esta sección se analiza la forma de inserción y el entorno organizacional de los abogados Eafitenses (ver esquema 7)

Esquema N° 7
Caracterización de los ocupados



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

7.3.1.1. Ingreso al mercado laboral

La inserción laboral es un término utilizado para analizar la incorporación de las personas en el mercado laboral. Los egresados, por medio de la forma inserción al mercado de trabajo, dan a conocer la calidad de la educación, y corroboran o modifican la veracidad del supuesto del que parten quienes hablan de capital humano, de que una educación superior con calidad, garantiza una mayor empleabilidad, y por lo tanto, un ingreso más fácil al mundo del trabajo. Después del grado, el 56% de los egresados de derecho ingresaron inmediatamente o ya estaban en el mercado laboral; los que buscaron trabajo se demoraron en promedio 9.7 meses para conseguirlo, esto identifica un tránsito de los egresados a su primer trabajo de forma adecuada (Ver cuadro 4).

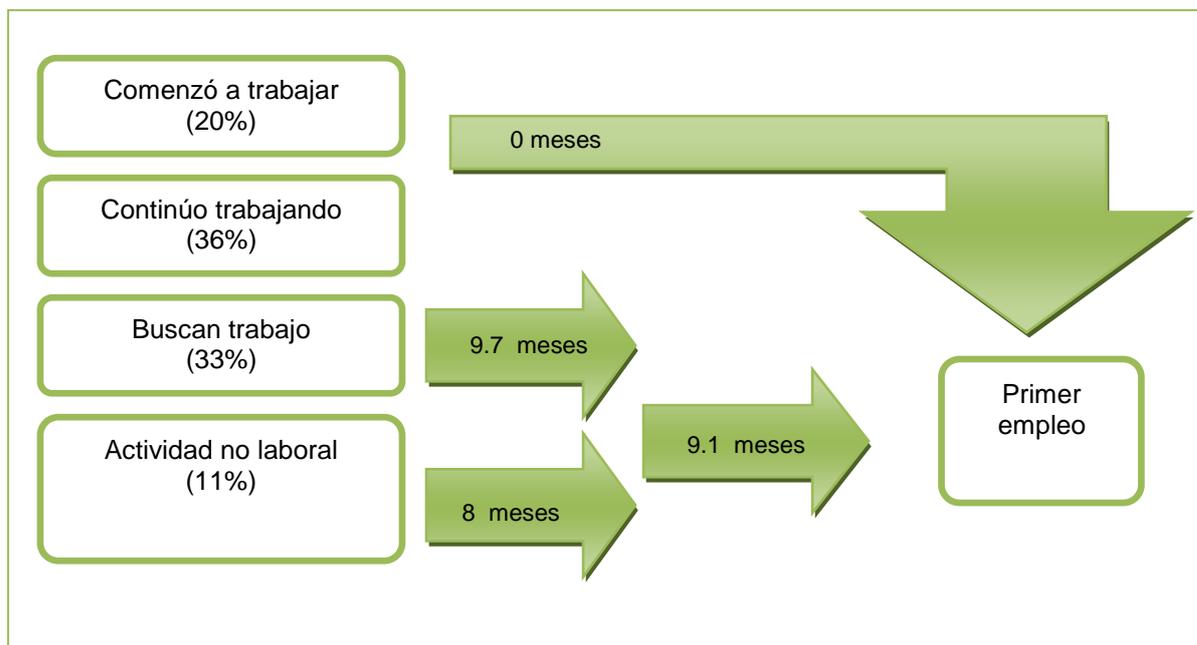
Cuadro N° 4
Actividad realizada después del grado según período de graduación

Actividad después del grado	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	Total
Comenzó a trabajar inmediatamente	43	22	13	14	16	40	20
Continuó trabajando	14	44	50	43	21	40	36
Buscó trabajo	29	22	13	36	63	0	33
Se dedicó a una actividad no laboral	14	11	25	7	0	20	11
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

De forma desagregada según el período de graduación, se destaca en el segundo semestre del 2006 se presenta el mayor porcentaje de egresados buscando trabajo, probablemente por la ser uno de los semestres más recientes de grado. Se deben tener en cuenta la dinámica coyuntural del mercado laboral para analizar la inserción de los egresados, en este sentido la inserción de los egresados de derecho es positiva y rápida (ver Esquema 8).

Esquema N° 8
Tiempo transcurrido en obtener el primer empleo según actividad realizada

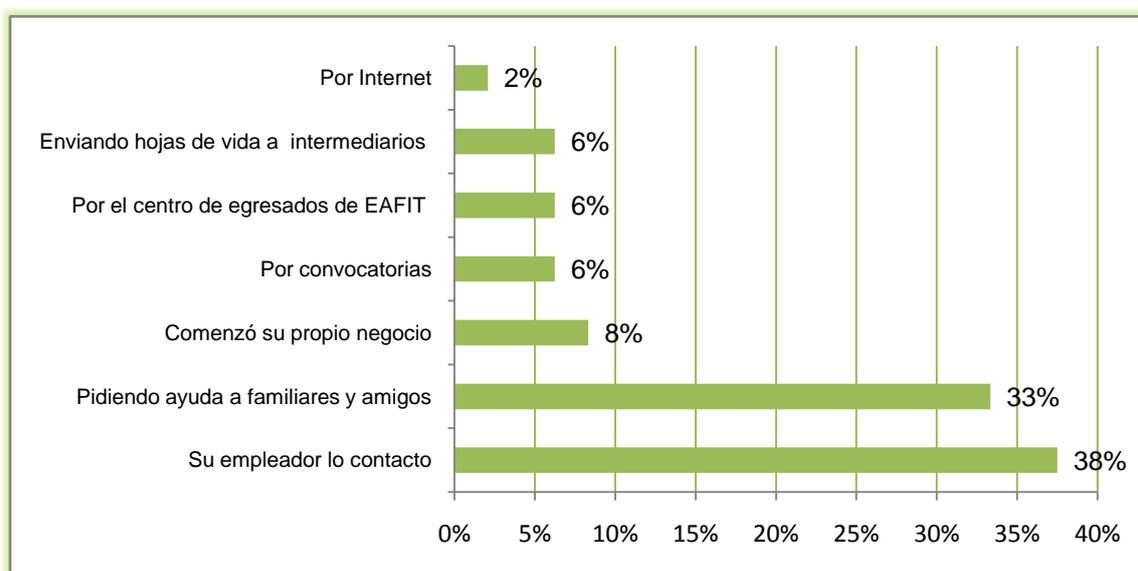


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Cuando el egresado comienza el proceso de vinculación laboral, los familiares, amigos y conocidos son redes importantes, a parte de su título, para acceder al mercado laboral. En este punto, los economistas, según Lyons (1982), son consientes de la relación compleja entre la educación y el empleo porque cuando se trata de encontrar un empleo acorde con la preparación académica, no sólo influye una mejor educación, sino también otros factores como la condición social y las relaciones familiares (citado por Lopera, 2005).

En el caso de los egresados de Derecho, los familiares, amigos y el empleador fueron las principales fuentes de acceso a un empleo, en cambio, las convocatorias y la página de internet tienen un bajo porcentaje y evidencia la utilización de redes sociales de los egresados para el ingreso al mercado laboral (Ver gráfico 6).

Gráfico N° 6: Principales canales de consecución de empleo



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

7.3.1.2. Entorno organizacional

7.3.1.2.1. Sector y tamaño de empresa

Los sectores en donde se están ocupando los egresados de Derecho son variados, pero se destaca servicios comunitarios, sociales y personales, administración pública e intermediación financiera (50%), el campo de acción de los abogados son principalmente los servicios (Ver cuadro 5).

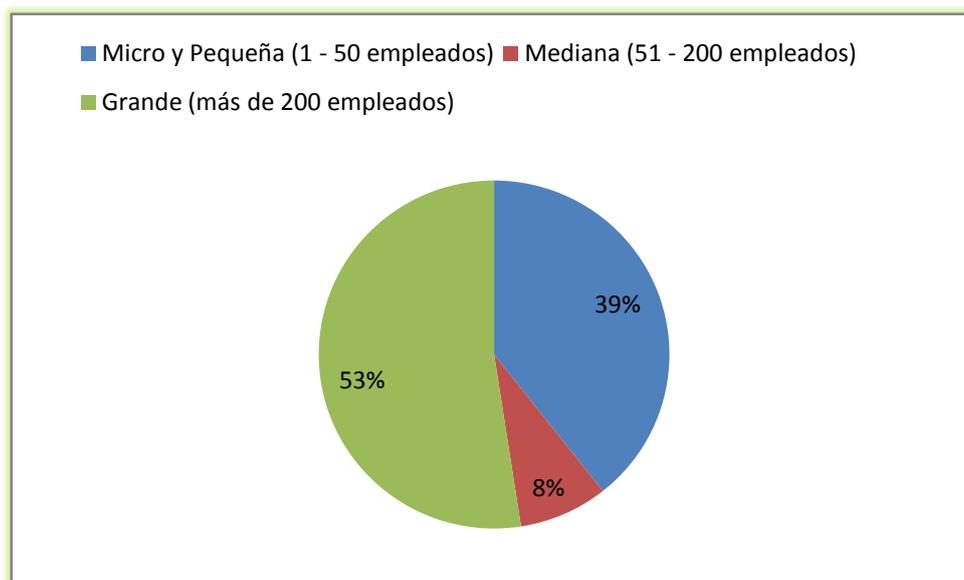
Cuadro N° 5: Distribución del empleo según rama de actividad económica de la empresa

CIUU	N°	Distribución
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	21	34%
Administración pública y de defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	8	13%
Intermediación financiera	6	10%
Servicios sociales y de salud	5	8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores	4	7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4	7%
Educación	4	7%
Industria manufactureras	3	5%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	2%
Construcción	1	2%
Total	61	100%

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Las empresas según la ley 905 de 2004 se clasifican por número de empleados o activos; por empleados se divide: micro menos de 10, pequeña entre 11 y 50, mediana entre 51 y 200, grande más de 200. Para los egresados, el tamaño de empresa más relevante es grande, pues el 46% de los egresados de Derecho trabajan en empresas grandes y el 34% en pequeñas (Ver gráfico 7).

Gráfico N° 7: Distribución del empleo según tamaño de empresa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

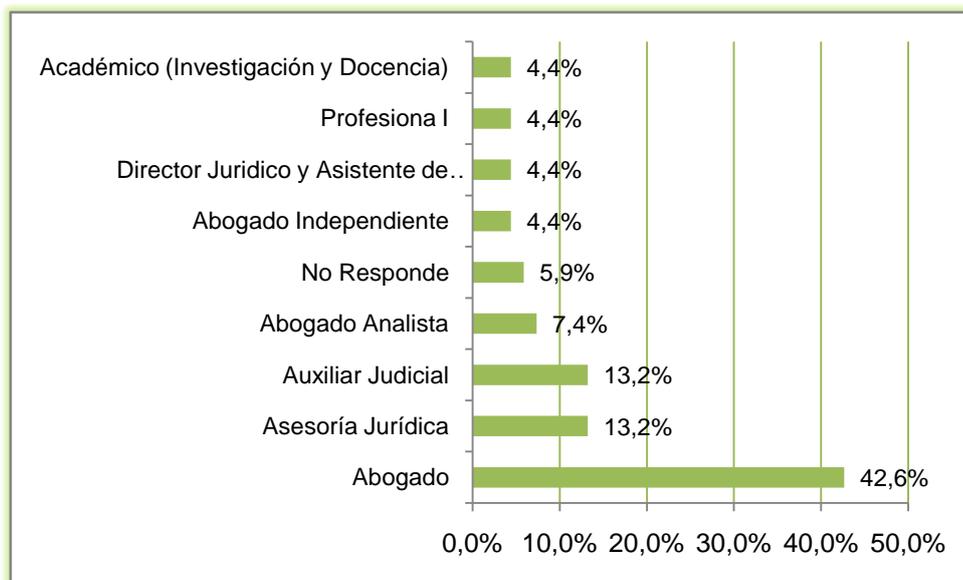
7.3.1.2.2. Tipo de empleo

- *Cargo*

Dentro del perfil del egresado de Derecho se contempla que el abogado de EAFIT puede desempeñarse como asesor, consultor, miembro o director de departamentos jurídicos, tanto en el sector público como en el privado, puede ejercer su profesión en cualquiera de las ramas del poder público e igualmente podrá desempeñarse como docente universitario en un Programa de Derecho¹⁶. Los egresados se desempeñan en el campo de estudio de formación. Como se observa en el gráfico 7, los cargos que ocupan los abogados de EAFIT están relacionados con Derecho: el 41% se desempeña como abogado, y en porcentajes menores en áreas relacionadas (Ver Gráfico 8).

¹⁶ Disponible en: <http://www.EAFIT.edu.co/>

Gráfico N° 8: Cargo Desempeñado



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

- *Posición ocupacional*

El 71% de los abogados Eafitenses se desempeña en el área legal y, porcentajes menores de abogados ejercen en el área académica y administrativa. El 61% de los egresados de Derecho tienen la posición ocupacional de empleados y el 20% trabajadores por cuenta propia (ver gráfico 9 y 10).

Gráfico N° 9: Área administrativa del cargo

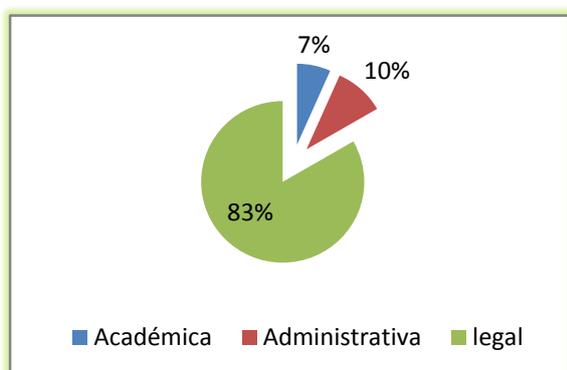
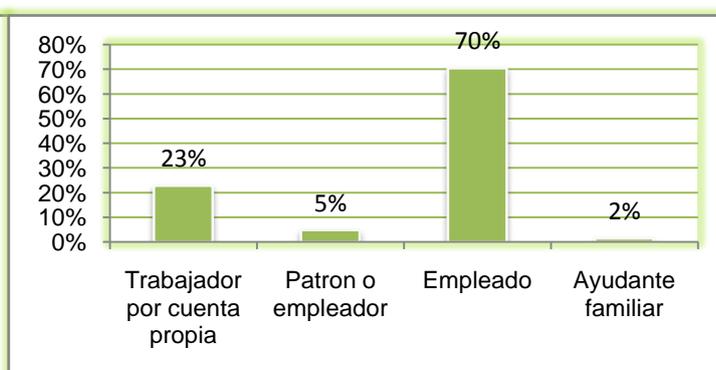


Gráfico N° 10: Composición de la posición ocupacional

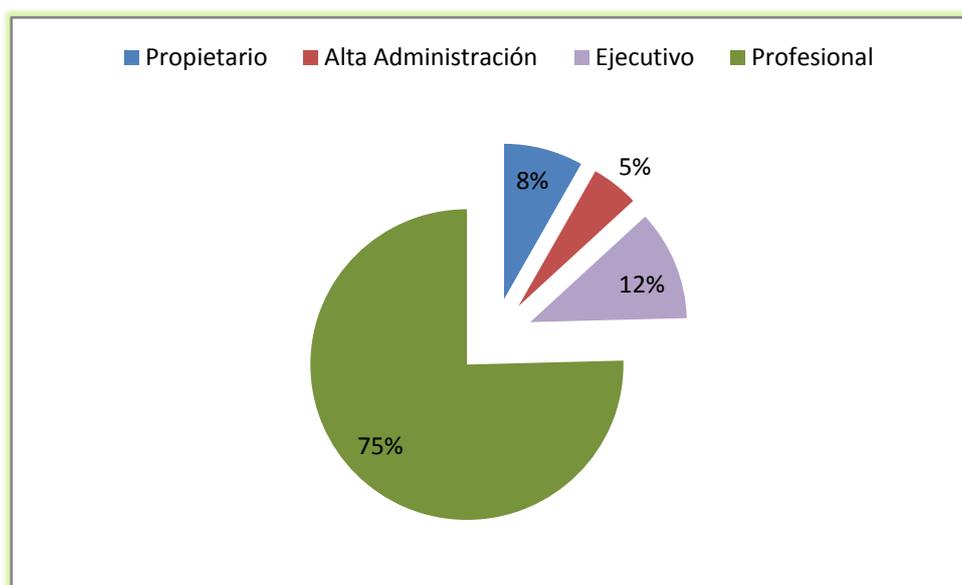


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

- *Nivel Administrativo*

El 66% de los egresados tienen un cargo profesional, y en menor escala propietario, ejecutivo y de alta administración. Es decir, ejercen su profesión y en un nivel administrativo adecuado (Gráfico 11).

Gráfico N° 11: Composición del nivel administrativo del cargo



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En la composición del nivel administrativo del cargo actual según período de graduación, no se observan diferencias significativas de un año a otro, en la medida que van saliendo promociones hay diversidad en el nivel administrativo (Ver Cuadro 6)

Cuadro N° 6: Nivel administrativo del cargo actual según período de graduación

Nivel administrativo	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	Total
Propietario de empresa	1	1			3		5
Alta administración				1	1	1	3
Ejecutivo	1	2	3	1			7
Profesional	4	5	13	10	11	3	46
No Responde	1	1		2	4	1	9
Total	7	9	16	14	19	5	70

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Los diferentes niveles administrativos calificaron que el programa de Derecho en su mayoría entre cuatro y cinco la pertinencia del programa (ver cuadro 7).

Cuadro N° 7 Pertinencia de la carrera y nivel administrativo del cargo (%).

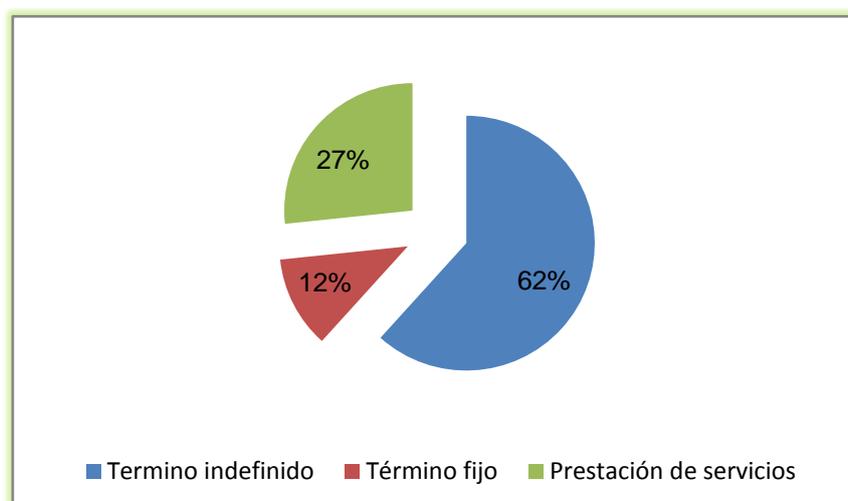
Pertinencia	Nivel administrativo del cargo				Total
	Propietario de empresa	Alta administración	Ejecutivo	Profesional	
3				2	1
4	100	33	42	41	38
5		66	57	56	60
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

- *Tipo de contratación*

Uno de los factores que representan estabilidad en el mercado de trabajo es el tipo de vinculación; en el caso de los egresados de Derecho se destaca el tipo de contrato a termino indefinido (53%), que es el tipo de contrato que genera mayor estabilidad laboral; sin embargo, cabe destacar que el 23% trabajan con prestación de servicios, un contrato que representa menores garantías (gráfico 12)

Gráfico N° 12: Composición del tipo de contrato



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Es de esperar que el tipo de vinculación este estrechamente relacionado con los años en el empleo, el promedio de los egresados de Derecho en el mercado de trabajo es de 1.3 años y cuando el contrato es a termino indefinido tiene un promedio de 2.1 años, lo cual resalta que a mayor tiempo, mayor estabilidad, es decir, se destaca un mejor contrato con un mayor tiempo de experiencia.

Cuadro N° 8: Tiempo de vinculación en la empresa según el tipo de contrato

Tipo de contrato	Años
Término indefinido	2,1
Prestación de servicios	1,7
Término fijo	0,9
Total	1,3

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

De igual forma el salario promedio coincide con el tipo de contrato, a mejor término de contrato mejor salario, en los egresados de Derecho con contrato a término fijo el salario promedio es \$1.416.714 el cual presenta una diferencia sustancial con relación a los egresados con contrato a término indefinido es \$2.290.898.

Cuadro N° 9: Salario promedio según tipo de contrato

Tipo de contrato	Salario Promedio
Término indefinido	\$2.290.898
Prestación de servicios	\$2.248.562
Término fijo	\$1.416.714
Total	\$2.158.315

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

El tipo de contratación de los egresados de Derecho se destaca por ser en su mayoría de término indefinido. Es decir, la mayoría de los egresados de Derecho tienen estabilidad laboral y remuneración adecuada que equivale a 4.6 salarios mínimos legales vigentes a 2008.

7.3.1.3. Remuneración laboral

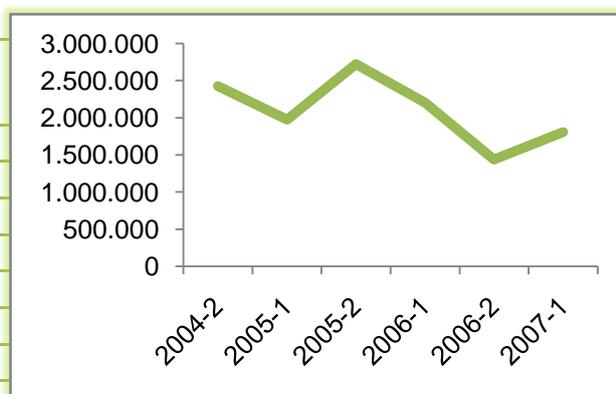
La remuneración salarial es un indicador de las condiciones laborales de los egresados. Para este caso, se sacó el promedio de los salarios que recibía cada promoción de abogados. Para los graduados del 2005, el promedio salarial comienza a disminuir gradualmente respecto a sus antecesores, y la tendencia se mantiene hasta los graduados del primer semestre de 2007, para quienes aumenta levemente el promedio salarial. El promedio salarial más alto lo tuvo la promoción de 2005 segundo semestre con \$2.722.500 (ver gráfico 11).

Para los abogados de EAFIT, la relación Salario-Género se inclina –contrario a la tendencia del mercado de trabajo global –a favor de las mujeres. En promedio, las abogadas han devengado un salario de \$2.239.927, contra \$1.580.000 de los hombres. (Ver cuadro 10 y Gráfico 13).

Cuadro N° 10: Salario promedio según género y período de graduación

Período de graduación	Femenino	Masculino	Promedio
2004-2	\$2.848.600	\$2.000.000	\$2.424.300
2005-1	\$2.455.874	\$1.500.000	\$1.977.937
2005-2	\$3.020.000	\$2.425.000	\$2.722.500
2006-1	\$2.150.000	\$2.260.000	\$2.205.000
2006-2	\$1.354.000	\$1.525.000	\$1.439.500
2007-1	\$2.035.000	\$1.580.000	\$1.807.500
Promedio	\$2.239.927	\$2.023.478	\$2.158.315

Gráfico N° 13: Salario principal según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

El salario de los abogados en las ciudades colombianas es mayor en Bogotá, seguido de Medellín y Cali (ver Gráfico 14). El salario promedio en ciudades del exterior oscila entre \$2.000.000 y \$3.000.000, siendo Miami la ciudad con mejor salario promedio (ver gráfico 15).

Gráfico N° 14: Salario promedio de los egresados de Derecho en Bogotá, Medellín y Cali

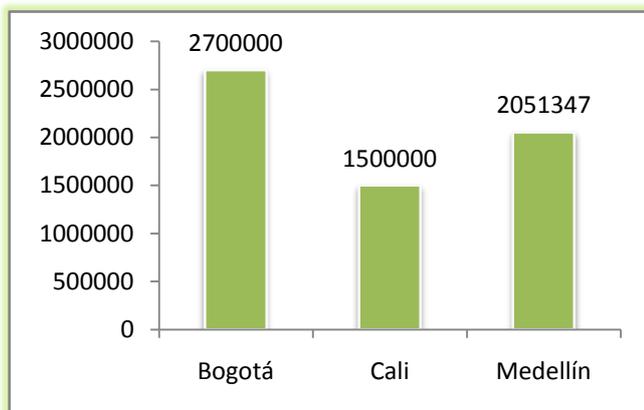
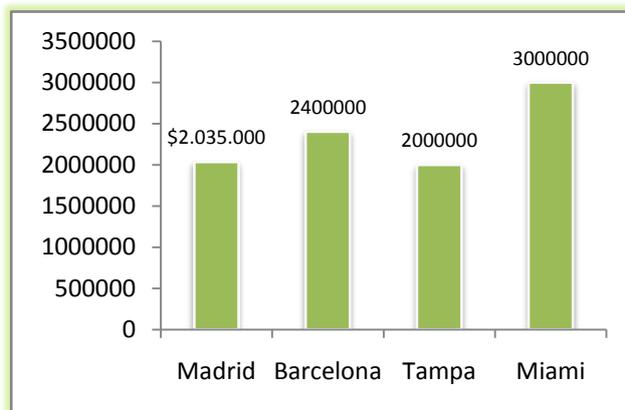


Gráfico N° 15: Salario promedio de los egresados de Derecho en el Exterior (ajustados por la tasa de cambio)



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Es importante analizar si a mayor tiempo, aumentan el nivel administrativo y el salario. Esto no es especialmente cierto en el caso de los abogados Eafitenses, puesto que quienes desempeñan cargos ejecutivos tienen el mejor salario, pero llevan en promedio menos años (Ver Cuadro 11).

Cuadro N° 11: Tiempo de vinculación en la empresa de acuerdo con el nivel administrativo del cargo

Nivel administrativo	Años promedio	Salario Promedio
Propietario de empresa	2,0	\$1.820.000
Alta administración	2,0	\$2.733.333
Ejecutivo	1,3	\$3.520.178
Profesional	1,1	\$1.950.347
Total	1,1	\$2.158.315

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Otra relación relevante es la que existe entre los salarios y los sectores en los cuales ejercen los egresados. En el cuadro 12 se puede ver que, aunque el caso del sector construcción es excepcional, los sectores de mayor remuneración son comercio, administración pública y transporte. El sector de menor remuneración es el educativo.

Cuadro N° 12: Salario promedio según actividad económica de la empresa

CIU	Promedio
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$2.133.333
Administración pública y de defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	\$2.676.250
Intermediación financiera	\$1.885.666
Servicios sociales y de salud	\$1.563.400
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores	\$2.725.000
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$2.358.750
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$2.125.000
Educación	\$760.000
Industria manufactureras	\$1.495.312
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$1.100.000
Construcción	\$7.360.000
Total	\$2.158.315

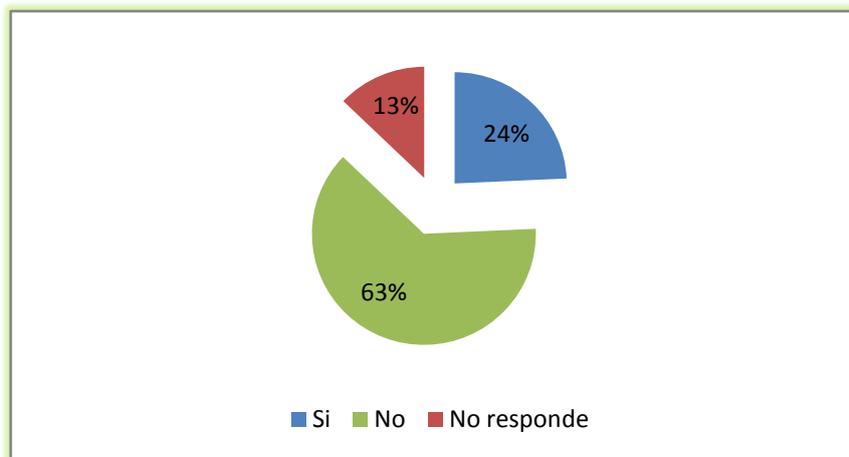
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En resolución, los egresados de Derecho se caracterizan por tener un salario significativo, pero las mujeres tienen un salario promedio muy superior al de los hombres, en especialidad Bogotá a nivel nacional y Miami a nivel internacional, en sectores, construcción, comercio y transporte.

7.3.1.4. Situación de segundo empleo

En el análisis a los egresados también se indagó por una segunda ocupación trabajo o negocios que representara otro ingreso, como una mirada a otras formas de adquisición de recursos económicos; se encontró que el 24% de abogados (ver gráfico 16) tienen una segunda actividad económicamente productiva que les genera ingresos promedio de \$474.470 y dedican un tiempo promedio de 10 horas semanales.

Gráfico N° 16: Egresados de derecho con un segundo trabajo o empleo

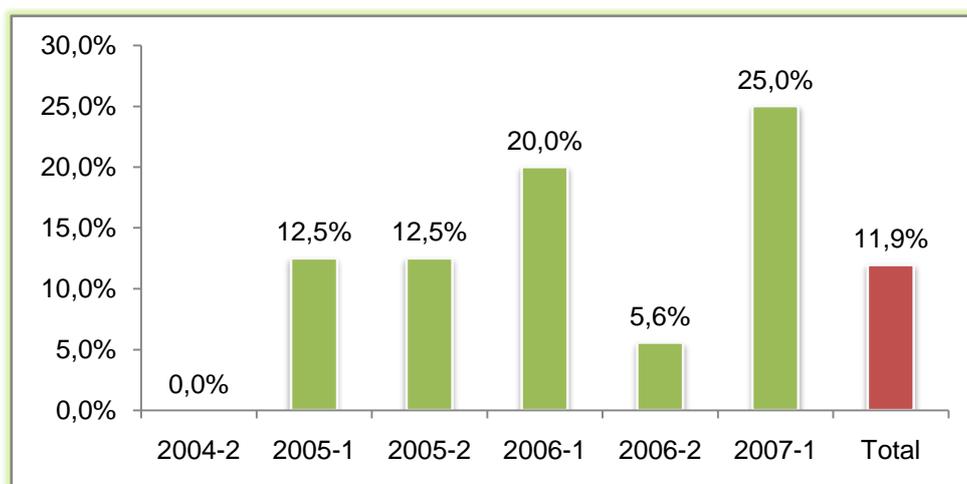


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

7.3.2. Caracterización del subempleo

Después de analizar el entorno laboral de los egresados de Derecho, también se consultó por el subempleo por horas (visible) o por otros motivos como ingreso, competencias y exceso de horario (invisible). Los egresados de Derecho tienen una tasa de subempleo del 13.8%, es alta y está explicada principalmente por insuficiencia de horas; es decir, los egresados no están trabajando todas las horas que quisieran trabajar (ver gráfico 17)

Gráfico N° 17: Tasa de subempleo por insuficiencia de horas



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

El primer semestre del 2007 se caracteriza por tener el subempleo más alto (23%), de estos el 20% por insuficiencia de horas, el subempleo inadecuado por competencias solo se da un caso en el segundo semestre del 2004, se podría decir que los egresados del programa de derecho consideran que utilizan las competencias adquiridas en su trabajo y el subempleo existe es por insuficiencia de tiempo.

8. TRAYECTORIA PROFESIONAL

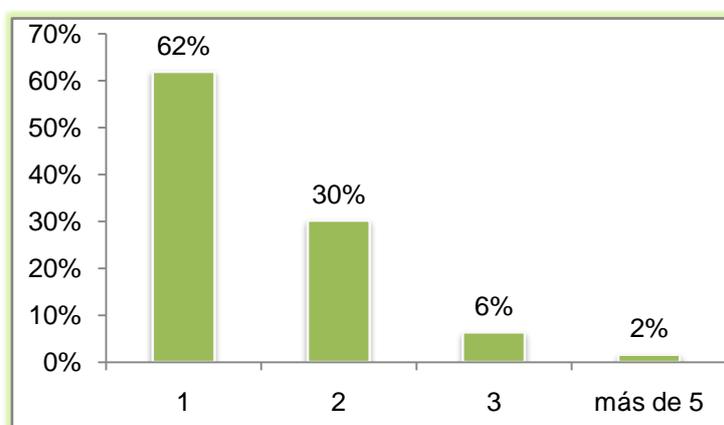
Un egresado es el producto por excelencia de la Universidad pues su desempeño profesional será visto como el fruto de la actividad formativa de la Universidad y expresará, por tanto, la pertinencia laboral y social del programa y de la Institución (Jaramillo, 2006:127). Bajo este contexto, evaluar la trayectoria profesional permite identificar la movilidad laboral, muestras de empresarismo y el grado de aceptación social y los egresados en el medio, y por ende de la Institución.

8.1. Movilidad laboral

La movilidad laboral hace parte fundamental del análisis del mercado de trabajo. Teniendo en cuenta que el proceso de inserción laboral es dinámico y presenta diferentes sucesiones en la vida profesional, mientras los individuos se adaptan al mercado laboral como parte de su trayectoria profesional que les permite acumular experiencia y ocupar nuevas posiciones laborales.

Este análisis se centra en el número de empleos que han tenido los egresados de Derecho como una forma de analizar la estabilidad laboral en términos de movilidad. El 62% de los egresados han tenido un solo empleo desde la fecha de grado y el 30% dos empleos, estos datos evidencian permanencia de los egresados en un mismo puesto en el mercado laboral; el periodo de análisis (tres años) incide en la poca movilidad porque los egresados están acumulando experiencia aspirar a una productividad más elevada (ver gráfico 18).

Gráfico N° 18
Número de empleos de los egresados de Derecho



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En los graduados en el segundo semestre del 2004, primer semestre de análisis, se presenta el mayor porcentaje de egresados con tres empleos, al llevar más tiempo en mercado laboral, tienen la posibilidad de explorar más alternativas y tener experiencias (ver cuadro 13).

Cuadro Nº 13
Número de empleos según período de graduación

Período de graduación	No. de empleos				Total
	1	2	3	más de 5	
2004-2	50,0	16,7	33,3		100
2005-1	87,5	12,5			100
2005-2	37,5	50,0	12,5		100
2006-1	83,3	8,3	0,0	8,3	100
2006-2	58,8	41,2			100
2007-1	75,0	25,0			100
Total	61,9	30,2	6,3	1,6	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Como se observa en el cuadro anterior, el 62% de los abogados Eafitenses han tenido un empleo, el 30% dos y el 6% tres. Los egresados de Derecho han tenido poca movilidad o estabilidad en el trabajo.

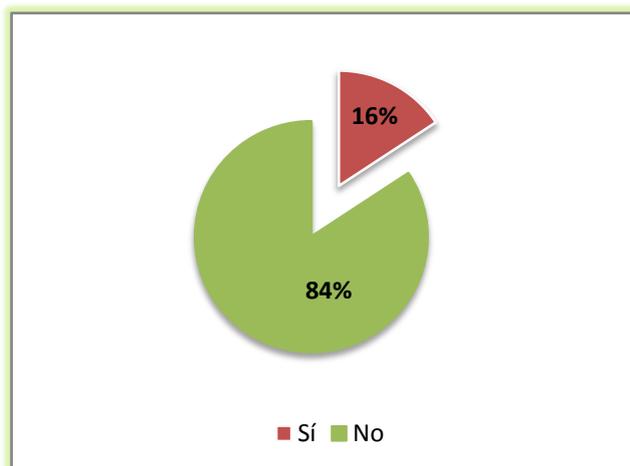
8.2. Empresarismo

La creación de empresa es otra alternativa para ejercer a nivel profesional. En los últimos años los pregrados en la Universidad EAFIT han incluido el emprendimiento como parte de la formación integral de los estudiantes, que les permita mayor dinamismo en la vida laboral y tener más alternativas para ejercer. En los egresados de Derecho el 16% han creado empresa los egresados entre el 2005 y el 2006, los abogados del primer semestre del 2004 no han creado y tampoco los del último semestre de estudio (primer semestre del 2007) (ver gráfico 19 y cuadro 14).

Cuadro N° 14
Creación de empresa según período de grado

Período de grado	No.	Distribución
2005-1	1	9.1
2005-2	4	36.4
2006-1	1	9.1
2006-2	5	45.5
Total	11	100.0

Gráfico N° 19
Egresados que han creado empresa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

El empresarismo entre los abogados de EAFIT ha sido incipiente, de los 11 que han creado empresa en el periodo de estudio, solo uno ha creado dos empresas y diez han creado una. 63.6% de los empresarios, están vinculados a la sociedad creada como socios administradores (ver cuadro 15).

Cuadro N° 15
Tipo de vinculación en la creación de empresa

Tipo vinculación	No.	Distribución
Socio Capitalista	3	27.3
Socio Administrador	7	63.6
Asesor	1	9.1
Total	11	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Las sociedades creadas por abogados de EAFIT, se dedican, en su mayoría, a actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. El resto de la población ocupada, también trabaja en actividades de ese tipo. De manera los abogados de EAFIT se están inclinando por el sector de los servicios comunitarios (Ver Cuadro 16).

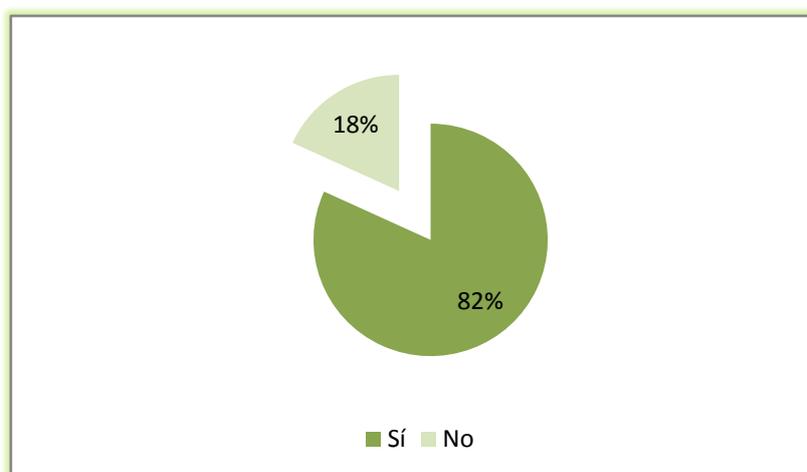
Cuadro N° 16: Clasificación CIU de las últimas empresas constituidas

CIU	No.	%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	7	64%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1	9%
Servicios sociales y de salud	2	18%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Por número de empleados, las 11 sociedades creadas se clasifican como Microempresas –uno a diez trabajadores –de las cuales 9 permanecen en el mercado y 2 no (ver Gráfico 20).

Gráfico N° 20.
Empresas que permanecen en el mercado



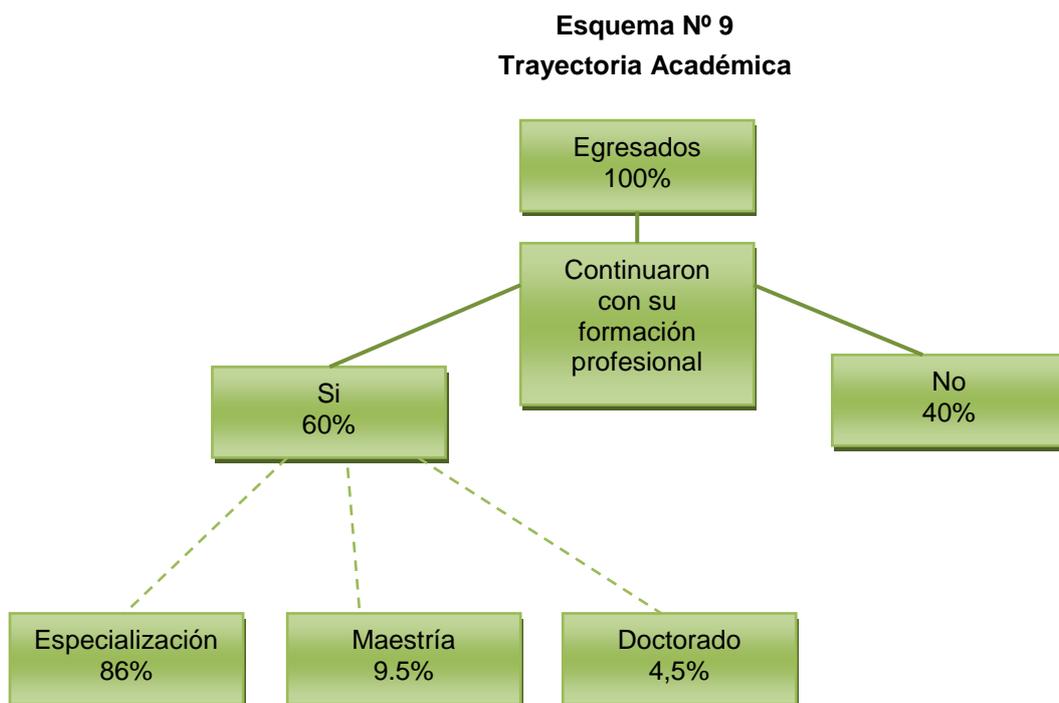
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Para resumir, en los egresados de derecho no se evidencia un mercado emprendimiento; sin embargo, entre los 11 casos que se presentan subsisten el 82% (9) de las empresas. Aunque el empresarismo es incipiente existe permanencia y se enfoca hacia los servicios comunitarios, sociales y personales.

9. TRAYECTORIA ACADÉMICA Y COMPROMISO SOCIAL

La continuación de la formación en postgrado es otro factor importante de análisis, interesante para identificar si el perfil de los abogados eafitenses es más académico o más empresarial y para determinar la trayectoria profesional de los mismos.

El Ministerio de educación (2006) considera los estudios de postgrado una forma de contribuir a mantener vigentes el conocimiento disciplinario y profesional impartido en los programas de pregrado y constituirse en espacio de renovación y actualización metodológica y científica. En el caso de los egresados de Derecho, el 60% ha continuado estudios de posgrado (Ver esquema 9).



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

9.1. Trayectoria Académica

La Universidad EAFIT espera que sus egresados continúen su formación profesional y se actualicen en diferentes temas académicamente. La trayectoria académica analizada en esta sección parte del recorrido académico que los abogados realizan una vez finalizado el programa de pregrado. En este módulo se indago por los campos de estudio que siguen, nivel del postgrado, títulos obtenidos e Institución Educativa.

9.1.1. Estudios de postgrado

Existen tres tipos de educación formal en postgrado –especialización, maestría y doctorado – Con formación de especialización¹⁷ se encuentran 51% (36) de los egresados de Derecho, aunque solo el 14% obtuvieron el título, principalmente de los tres primeros semestres de análisis de 2004 a 2005 (Ver cuadro 17).

Cuadro N° 17
Obtención título, según período de grado

Título	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	Total
Sí lo obtuvo	66.7	50.0	30.8				27.8
No lo obtuvo	33.3	50.0	69.2	100.0	100.0	100.0	72.2
Total	100.0						

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Las áreas de conocimiento donde los abogados se han especializado son: Economía, administración, contaduría (11%) y Ciencias sociales y humanas (89%), es decir, estos son los campos de conocimiento que los egresados de Derecho consideran importantes en el mercado laboral y la Institución donde encuentran programas acordes son principalmente EAFIT y la Universidad Pontificia Bolivariana (Ver cuadro 18).

¹⁷ Las especializaciones buscan profundizar en conocimientos profesionales específicos para un determinado proceso de aplicación empresarial, buscan sostener un vínculo entre las empresas y las Instituciones de Educación Superior.

Cuadro N° 18
Institución donde se adelanta la especialización

Institución	Distribución
Universidad EAFIT	44.4
Universidad Pontificia Bolivariana	11.1
Centro de Estudios Tributarios de Antioquia y U. Autónoma	2.8
Los Andes en convenio con EAFIT	2.8
Universidad de Antioquia	8.3
Universidad Externado de Colombia	19.4
UNAUULA	2.8
Universidad del Rosario	5.6
Pontificia Universidad Javeriana	2.8
Total	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

La formación en maestría¹⁸ es incipiente solo el 6% (4) cursan o tienen este tipo de estudios en Economía, administración, contaduría (50%) y Ciencias sociales y humanas (50%).

Cuadro No. 19
Obtención título, según período de grado

Año	No.	Distribución
2004-2	1	25.0
2005-1	1	25.0
2006-1	2	50.0
Total	4	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Las Instituciones en las que adelantan los estudios de maestría cuatro, dos a nivel internacional (Universidad Pompeu Fabra – Barcelona y Centro internacional de formación financiera- UAH – Madrid) y dos a nivel nacional (Universidad EAFIT y Universidad de los Andes).

¹⁸ Las Maestrías son una formación en posgrado que incluye aprendizajes en investigación para ampliar y desarrollar conocimientos que permitan dar solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales. Hay dos énfasis en las maestrías: 1) de profundización, las cuales ahondan en un área del conocimiento y el desarrollo de competencias que permitan la solución de problemas o el análisis de situaciones particulares y, 2) Desarrollan competencias que permiten la participación activa en procesos de investigación generadores de nuevos conocimientos o procesos tecnológicos (Ministerio de Educación Nacional –MEN–,2006)

En formación de doctorado¹⁹ se encuentran 2 de los egresados de Derecho del primer semestre del 2005 en el área de Ciencias sociales y humanas en una Universidad Nacional (Universidad Externado de Colombia) y Universidad Pompeu Fabra – Barcelona.

En síntesis, los egresados de Derecho han realizado una trayectoria académica basada principalmente en especialización, sin embargo, hay avances en la formación a nivel de maestría y doctorado

9.2. Compromiso Social

La Universidad EAFIT dentro de su Misión tiene formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad por medio de programas de educación superior en pregrado y postgrado. En este sentido, es importante indagar por los reconocimientos y apoyo a obras y actividades sociales que realizan los egresados, en este caso del programa Derecho.

Se puede evidenciar que dentro del programa de Derecho que existen egresados con reconocimiento y que han realizado obras sociales. El 30% de los egresados de Derecho han tenido reconocimiento en su vida profesional, de estos, el 57% han recibido reconocimiento académico y en menores porcentajes en reconocimientos laborales y cívicos (ver cuadro 20).

Cuadro Nº 20
Individuos que han recibido reconocimientos en su vida profesional

Reconocimiento	No.	Distribución
Cívico	1	5.0
Laboral	8	38.0
Académico	12	57.0
Total	21	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

El 35% de los egresados han realizado obras o actividades cívicas y sociales. El tipo de apoyo brindado es en un 52% como donante de fondos, lo cual

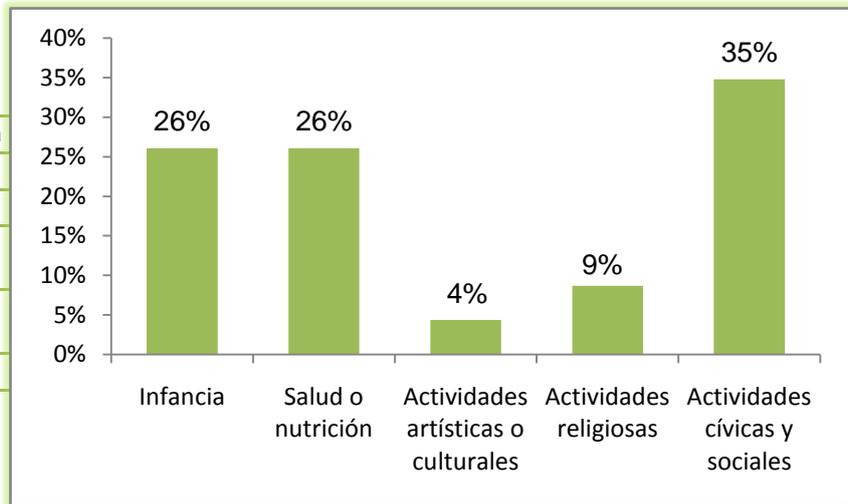
¹⁹ Los doctorados otorgan el título del más alto grado educativo. Acreditan la formación y la competencia para el ejercicio académico e investigativo de alta calidad, su objetivo es la formación de investigadores.

evidencia una participación significativa de egresados en eventos con causas sociales (Ver Gráfico 21 y cuadro 21).

Gráfico N° 21
Actividad que realiza la obra social apoyada

Cuadro N° 21
Tipo de apoyo brindado a la obra social

Tipo de apoyo	Distribución
fondos	52.2
Colaborador	17.4
Gestor o promotor	4.3
Miembro de junta directiva	26.1
Total	100.0



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

10. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

Como resultado de la reglamentación en la Constitución de 1991, aparece la Ley de la Educación Superior (Ley 30 de 1992) y con ella la formulación de elementos y organismos constituyentes para fomentar y juzgar la calidad de los programas y de las instituciones de Educación Superior de Colombia, es decir, por mandato constitucional, le corresponde al Estado velar por la calidad de la educación, atendiendo los factores que favorecen su calidad y mejoramiento (Pinilla, 2006:81)

La calidad de los servicios educativos que ofrecen las Instituciones de Educación Superior pueden plantearse como una función de su capacidad de ajuste a los cambios en los campos disciplinarios y en los perfiles profesionales, así como a las nuevas exigencias de formación profesional que se van delineando en los puestos de trabajo que ocupan los egresados (Valenti, 1998, Citado por Jaramillo, 2006:127).

Para la Universidad EAFIT la calidad de la educación es una característica inherente a todos sus procesos académicos y administrativos que se construye a partir del mejoramiento permanente de éstos; la calidad es un atributo dinámico que refleja los cambios y transformaciones del quehacer eafitense. Bajo este contexto, se basa en un sistema de aseguramiento de la calidad realizando seguimientos y evaluación permanentes a los procesos, programas y labores cotidianas²⁰.

La calidad es un concepto muy amplio con diversos significados y enfoques. En este caso, se analiza la calidad como resultado, es decir, medida en término de las percepciones y trayectoria de los egresados para determinar su satisfacción con la formación impartida, entiendo que existen otros factores como el entorno, la infraestructura, la docencia, entre otros que evalúan la calidad de una forma integral.

A continuación se presenta la evaluación de los egresados de Derecho referentes al programa, la Institución y el proceso de acreditación institucional.

²⁰ El sistema de aseguramiento de la calidad está basado en el diseño y monitoreo continuo de los diversos procesos que permiten el mejoramiento permanente de los programas de formación, autocontrol organizacional y sometimiento de las realizaciones académicas al juicio de pares externos. Tomado de:

<http://www.eafit.edu.co/eafitcn/planeacion/sistemaCalidad/index.shtm>

10.1. Los egresados y la evaluación del programa

La evaluación del programa por parte de los egresados se realizó por medio de preguntas en torno a la satisfacción con la formación recibida, la recomendación del programa, la evaluación del pensum y las competencias desarrolladas. Los egresados calificaron la formación recibida en el programa de Derecho en tres puntos: i) si responde a las necesidades locales y nacionales y ii) grado de competencia frente a profesionales de otras universidades y iii) posibilidades laborales.

El 98.5% de los egresados del programa de Derecho califican entre 4 y 5 su formación como respuesta a las necesidades locales y nacionales (ver cuadro 22). Se evidencia satisfacción de los abogados eafitenses de su formación aplicada en el mercado laboral para todos los semestres de grado.

Cuadro N° 22
Calificación de la formación profesional a las necesidades locales y nacionales, según periodo de grado

Calificación	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	Total
3						20.0	1.4
4	57.1		56.3	28.6	47.4	20.0	38.6
5	42.9	100.0	43.8	71.4	52.6	60.0	60.0
Total	100.0						

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

El grado de competencia frente a profesionales de otras universidades es evaluada entre 4 y 5 por 98% de los egresados de Derecho, es decir, se sienten satisfechos con la formación recibida y la consideran acorde con los demás profesionales de otras Universidades que se encuentran en el mercado laboral.

Cuadro No. 23
Calificación del grado de competencia frente a profesionales de otras universidades

Calificación	No.	Distribución
3	2	2.8
4	20	28.5
5	48	68.5
Total	70	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Las posibilidades laborales para el año 2007, son consideradas positivas para el 70% de los egresados de derecho (calificación entre 4 y 5). Sin embargo, la calificación entre 1,2 y 3 (30%) muestran inconformidad frente a las opciones posibles en el mercado de trabajo (ver cuadro 24).

Cuadro No. 24
Calificación de las posibilidades laborales para el año 2007

Calificación	No.	Distribución
1	1	1,4
2	3	4,3
3	17	24,3
4	30	42,9
5	19	27,1
Total	70	100,0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Con respecto a la pertinencia del programa, se puede observar en las posibilidades laborales (cuadro 25) una relación directa entre las respuestas a estas variables.

Cuadro No. 25: Nivel de Pertinencia y posibilidades laborales (%).

Pertinencia	Posibilidades laborales					Total
	1	2	3	4	5	
3			6			2
4	100	67	53	27	37	49
5		33	41	73	63	49
Total	100	100	100	100	100	100

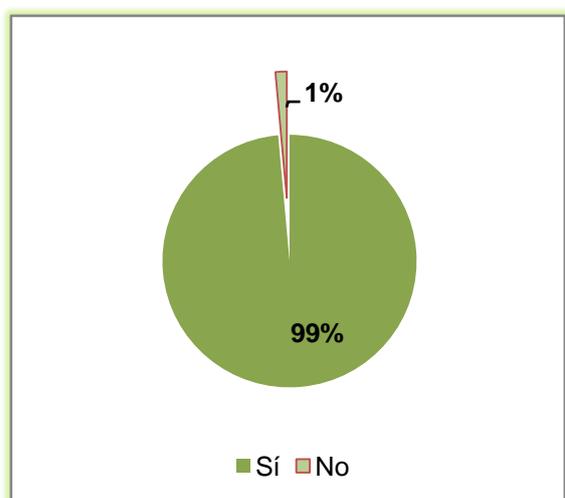
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Los egresados de Derecho están satisfechos con la formación recibida y por la competitividad frente a otros egresados, aunque se presenta un cierto inconformismo con las posibilidades laborales.

10.1.1. Recomendación del programa

La recomendación del programa es una percepción subjetiva de los egresados, que evidencia la satisfacción con el programa, con la Institución y la pertinencia de su formación. En el caso de Derecho, el 99% recomendarían el programa, se puede deducir que existe una conformidad con el programa y su aplicación laboral (ver gráfico 22 y cuadro 26).

Gráfico N°22 y Cuadro N° 26
Decisión de recomendar el programa



Recomendación	No.	Distribución
Sí	69	98.5
No	1	1.4
Total	70	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

La principal razón para recomendar el programa es el nivel académico (64%) y el perfil profesional (29%). Los egresados de Derecho consideran tener un nivel académico de calidad como razón fundamental para recomendar el programa en todos los semestres (ver cuadro 27).

Cuadro N° 27
Razón para recomendar el programa según periodo de grado 2007

Año	Nivel académico	Perfil profesional	Prestigio de la Universidad	Posibilidades laborales	Otra	Total
2004-2	71%	29%				100%
2005-1	78%	11%			11%	100%
2005-2	69%	31%				100%
2006-1	62%	38%				100%
2006-2	58%	26%	11%	5%		100%
2007-2	40%	40%			20%	100%
Total	64%	29%	3%	1%	3%	100%

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En el cuadro 28 se encuentra unas relaciones establecidas con la variable recomendación del programa y el nivel de satisfacción pero no se encontró una relación directa.

Cuadro N° 28: Nivel de Satisfacción y Recomendación del programa (%).

Satisfacción	Recomendaría el programa		Total
	Si	No	
2	100,0		100,0
3	100,0		100,0
4	97,0	3,0	100,0
5	100,0		100,0
Total	100,0	100	100,0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

10.1.2. Evaluación del pensum

La relación entre pensum de acuerdo a la experiencia laboral da cuenta del vínculo entre la formación profesional y el mercado de trabajo. Para los egresados de Derecho, hay un vínculo coherente entre la experiencia laboral y las materias del pregrado y los califican entre cuatro y cinco en un 94% (ver cuadro 29).

Cuadro No. 29
Consideración del pensum actual, según período de grado

Calificación	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	Total
3	25.0		20.0				5.7
4	50.0	66.7	60.0	57.1	50.0	25.0	51.4
5	25.0	33.3	20.0	42.9	50.0	75.0	42.9
Total	100.0						

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

10.1.3. Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias y habilidades consideradas por los egresados hace parte de la evaluación de la calidad que los programas ofrecen. El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo, es decir, al componente valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción. La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella, donde se supone conocimientos y habilidades, también se refieren a un saber hacer en contexto y a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social ciudadana y laboral (Ministerio de educación, 2003: 4).

Para medir las competencias laborales y personales de los egresados de Derecho se preguntó por las capacidades y habilidades (siendo 1 un nivel muy bajo y 5 uno muy alto). Entre los conocimientos apropiados (saber)²¹ por los egresados de Derecho se encuentra las habilidades para escribir reportes, memos o documentos con la mayor calificación promedio (4,7) y los

²¹ Competencias evaluadas en el saber: 1) Conocimientos de otras disciplinas, 2) Pensamiento analítico, 3) Habilidad para usar computadores e Internet, 4) Habilidad para presentar productos, ideas o reportes ante una audiencia, 5) Habilidad para escribir reportes, memos o documentos, 6) Habilidad para leer, escribir y hablar en otro idioma.

conocimientos de otras disciplinas con la calificación más baja (3.7). Los abogados de EAFIT consideran tener un buen conocimiento de su propio campo, desarrollando competencias profesionales como escribir y presentar reportes, pensamiento analítico, entre otros, pero con poca relación con las demás disciplinas como las ciencias sociales (ver cuadro 30).

Cuadro N° 30
Calificación del propio nivel de competencias (saber) de los egresados de Derecho

Competencia	Calificación
Conocimientos de otras disciplinas	3,7
Pensamiento analítico	4,4
Habilidad para usar computadores e Internet	4,6
Habilidad para presentar productos, ideas o reportes ante una audiencia	4,2
Habilidad para escribir reportes, memos o documentos	4,7
Habilidad para leer, escribir y hablar en otro idioma	4,1

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Dentro de las habilidades y destrezas (saber hacer)²² calificadas por los egresados se destaca: habilidad para trabajar con otros productivamente y destreza en su propia disciplina (4,4).

Cuadro N° 31
Calificación del propio nivel de competencias (Saber hacer) de los egresados de Derecho

Competencia	Calificación
Destreza en su propia disciplina	4,4
Habilidad para adquirir nuevos conocimientos rápidamente	4,3
Habilidad para negociar efectivamente	4,0
Habilidad para trabajar bien bajo presión	3,9
Habilidad para coordinar actividades	4,3
Habilidades para usar el tiempo eficientemente	4,1
Habilidad para trabajar con otros productivamente	4,4

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

²² Competencias evaluadas en el saber hacer: Destreza en su propia disciplina, Habilidad para adquirir nuevos conocimientos rápidamente, Habilidad para negociar efectivamente, Habilidad para trabajar bien bajo presión, Habilidad para coordinar actividades, Habilidades para usar el tiempo eficientemente, Habilidad para trabajar con otros productivamente, Habilidad para proponer nuevas ideas y soluciones

La Disponibilidad para cuestionar las ideas propias y de otros y entenderse con los demás, competencias en el saber ser²³, fueron calificadas como las más altas en su profesión (ver cuadro 32). Los egresados califican sus competencias más altas en habilidades para la escritura y para relacionarse con otros.

Cuadro N° 32

Calificación del propio nivel de competencias (Saber ser) de los egresados de Derecho

Competencia	Calificación
Estar alerta a nuevas oportunidades	4,2
Habilidad para canalizar las capacidades de otros	4,0
Habilidad para hacerse entender de otros	4,4
Habilidad para afirmar su autoridad	4,2
Disponibilidad para cuestionar las ideas propias y de otros	4,4

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Para comparar las competencias personales con el nivel requerido en el trabajo, se pidió comparar las habilidades propias con las exigidas en el campo laboral. En el propio nivel de competencia, la calificada con el menor valor fue conocimiento de otras disciplinas al igual que en el nivel requerido. Por debajo del nivel requerido: usar el tiempo eficientemente y habilidades para trabajar bajo presión, en último lugar la diferencia mayor se presenta en Habilidad para leer, escribir y hablar en otro idioma en mayor el nivel que se tiene al nivel requerido (ver cuadro 33).

²³ Competencias evaluadas en el saber ser: Estar alerta a nuevas oportunidades, Habilidad para canalizar las capacidades de otros, Habilidad para hacerse entender de otros, Habilidad para afirmar su autoridad, Disponibilidad para cuestionar las ideas propias y de otros

Cuadro N° 33
Calificación de las competencias según
el nivel propio de los egresados y el nivel requerido en el trabajo

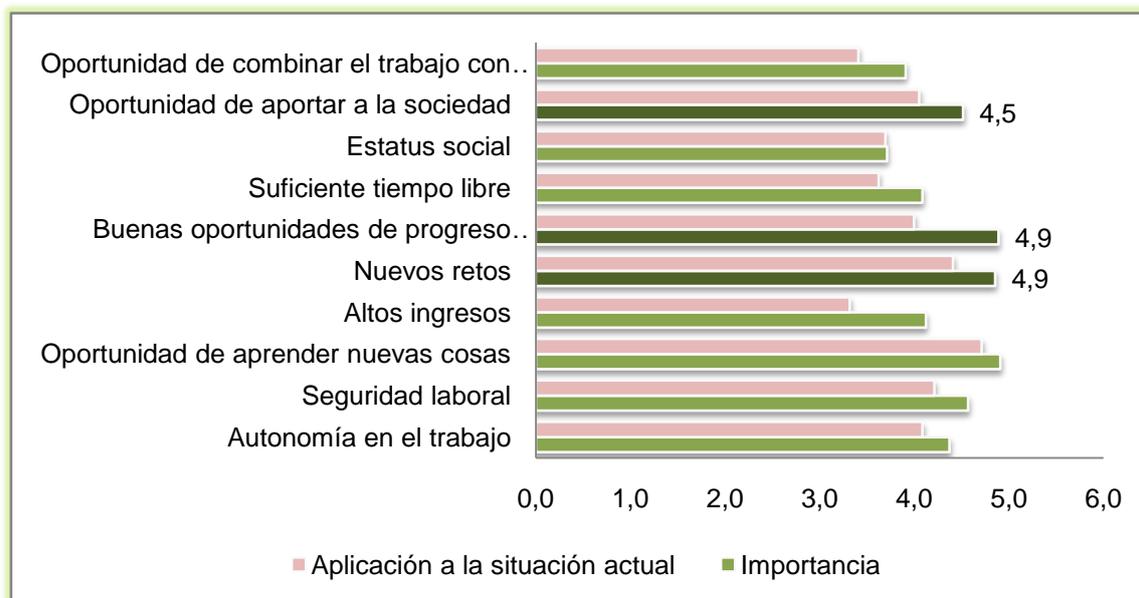
Competencia	Propio nivel de competencias	nivel requerido
Destreza en su propia disciplina	4,4	4,4
Conocimiento de otras disciplinas	3,8	3,8
Pensamiento analítico	4,6	4,4
Habilidad para adquirir nuevos conocimientos rápidamente	4,6	4,6
Habilidad para negociar efectivamente	4,1	4,2
Habilidad para trabajar bien bajo presión	4,4	4,6
Estar alerta a nuevas oportunidades	4,3	4,3
Habilidad para coordinar actividades	4,5	4,3
Habilidades para usar el tiempo eficientemente	4,4	4,6
Habilidad para trabajar con otros productivamente	4,2	4,3
Habilidad para canalizar las capacidades de otros	4,1	3,9
Habilidad para hacerse entender de otros	4,5	4,6
Habilidad para afirmar su autoridad	4,1	4,0
Habilidad para usar computadores e Internet	4,4	4,3
Habilidad para proponer nuevas ideas y soluciones	4,3	4,4
Disponibilidad para cuestionar las ideas propias y de otros	4,5	4,4
Habilidad para presentar productos, ideas o reportes ante una audiencia	4,1	4,0
Habilidad para escribir reportes, memos o documentos	4,7	4,7
Habilidad para leer, escribir y hablar en otro idioma	4,1	3,3

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Además de las competencias también se preguntó por las características laborales más relevantes para los abogados de EAFIT, con fin de determinar cuáles son las condiciones laborales propicias para desarrollarse de forma integral en el campo profesional. La oportunidad de aportar a la sociedad y de

progreso y obtener nuevos retos son las características laborales más importantes para los egresados de Derecho (ver gráfico 23).

Gráfico No. 23
Característica laboral de los egresados de Derecho

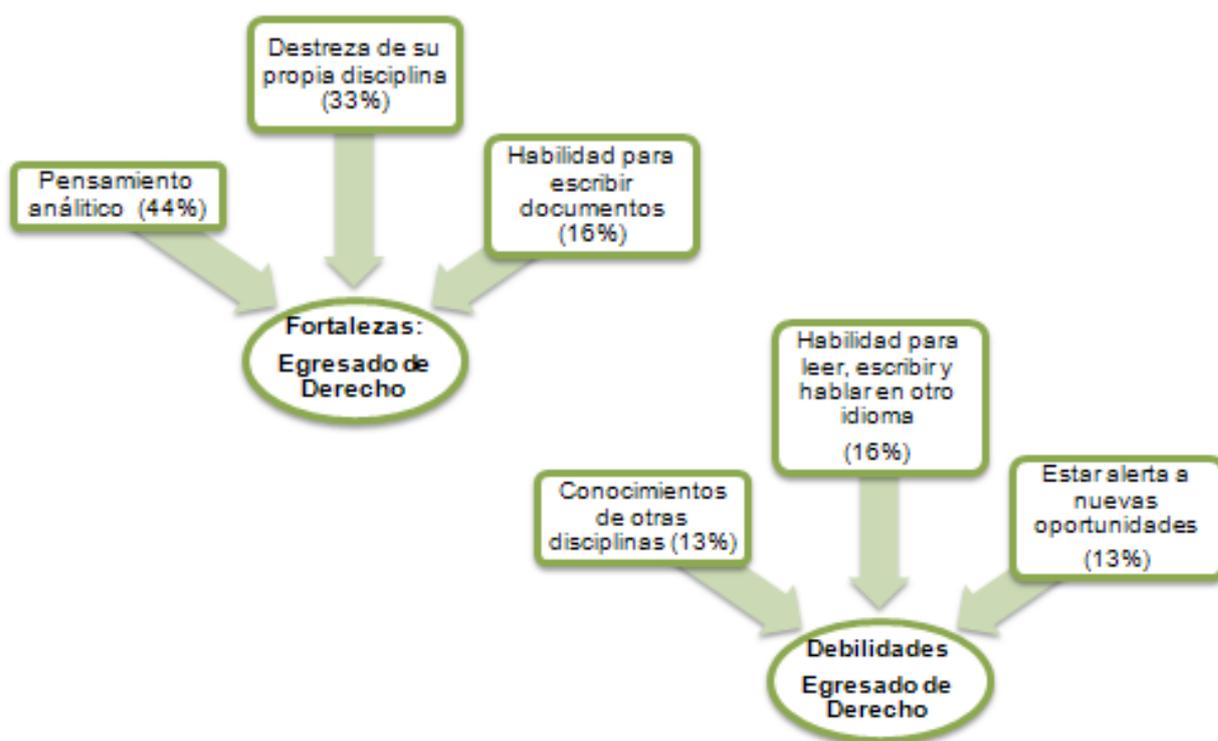


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Finalmente se indago por las fortalezas y debilidades en el programa de estudio identificadas por los egresados de Derecho, las principales fortalezas fueron: Pensamiento analítico, Destreza en su propia disciplina y habilidades para escribir documentos. Por otro lado, las principales debilidades fueron: Conocimientos de otras disciplinas, Habilidad para leer, escribir y hablar en otro idioma, Estar alerta a nuevas oportunidades (ver esquema 10)

Esquema N°. 10

Fortalezas y debilidades en el programa de derecho identificadas por los egresados de Derecho



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

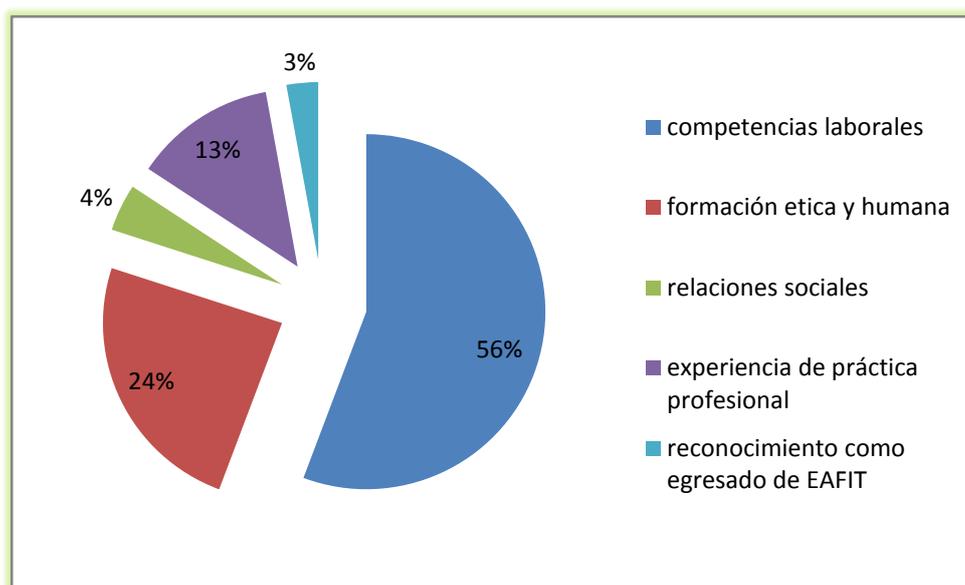
10.2. Los egresados y la evaluación a la Institución

El desarrollo de pregrados excelentes contribuye con la misión de la Universidad de contribuir al progreso social. Buscando analizar la calidad de la Institución a través de la valoración de los egresados del programa de Derecho se les realizaron preguntas para evaluar sus competencias como fruto del paso por la Universidad EAFIT.

Se realizó la evaluación de la Institución aparte del programa con el fin abarcar las acciones y beneficios que se desprende de la pertinencia a la Universidad independiente de un programa específico. El análisis de la evaluación de la calidad Institucional analiza por la impronta o el sello que la universidad deja en quienes hicieron parte de la comunidad académica durante su proceso de formación profesional.

Se preguntó a los egresados de Derecho por el mayor aporte que le hizo la Universidad. El 56% consideran que las competencias laborales son el mayor aporte, el 23% la formación ética y en menores porcentajes las relaciones sociales, la experiencia de práctica profesional y el reconocimiento como egresados de EAFIT (ver gráfico 24).

Gráfico N° 24
Mayor aporte que le hizo la Universidad a los egresados de Derecho



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Según el periodo de grado, en los primeros semestres del 2005 y el 2006 se resalta la experiencia profesional como mayor aporte, sin embargo, para todos los semestres el principal aporte son las competencias laborales, esto corrobora la hipótesis donde se afirma que la calidad de una institución se analiza por medio de la adquisición de competencias aplicadas, entre otras, en el mercado laboral (ver cuadro 34).

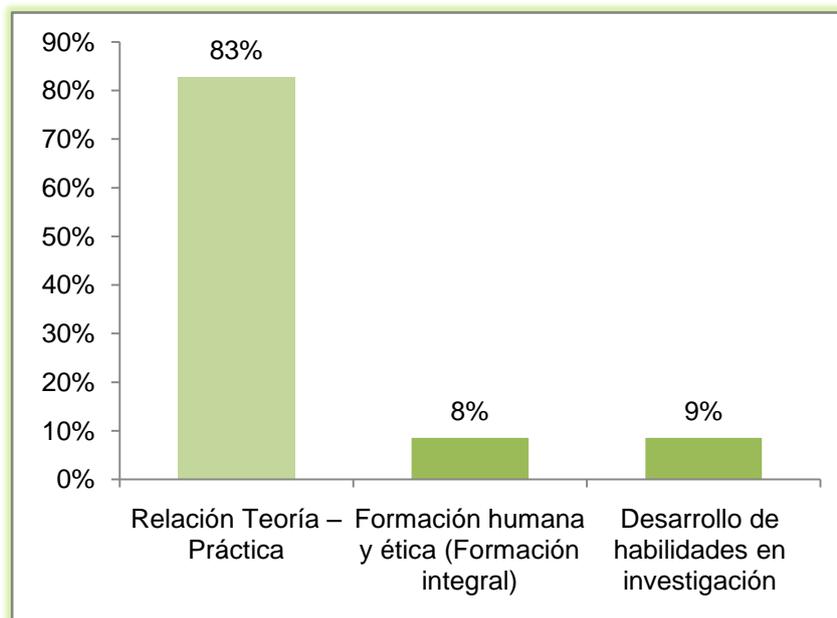
Cuadro N° 34
Mayor aporte que recibió de la Universidad según periodo de grado

Mayor aporte que le hizo la Universidad EAFIT	Año						Total
	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	
competencias laborales	71	67	44	64	42	80	56
formación ética y humana	14	0	38	29	32	0	24
relaciones sociales	14	0	6	0	0	20	4
experiencia de práctica profesional	0	22	13	7	21	0	13
reconocimiento como egresado de EAFIT	0	11	0	0	5	0	3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En cuanto la formación recibida, para los egresados de Derecho el aspecto más valorado es la relación teórica – práctica (83%), lo cual indica el acercamiento al mundo laboral por medio de la práctica profesional como un factor de gran valor de la formación para los abogados eafitenses (ver gráfico 25).

Gráfico N° 25
Aspecto más valorado de la formación recibida en la Universidad EAFIT

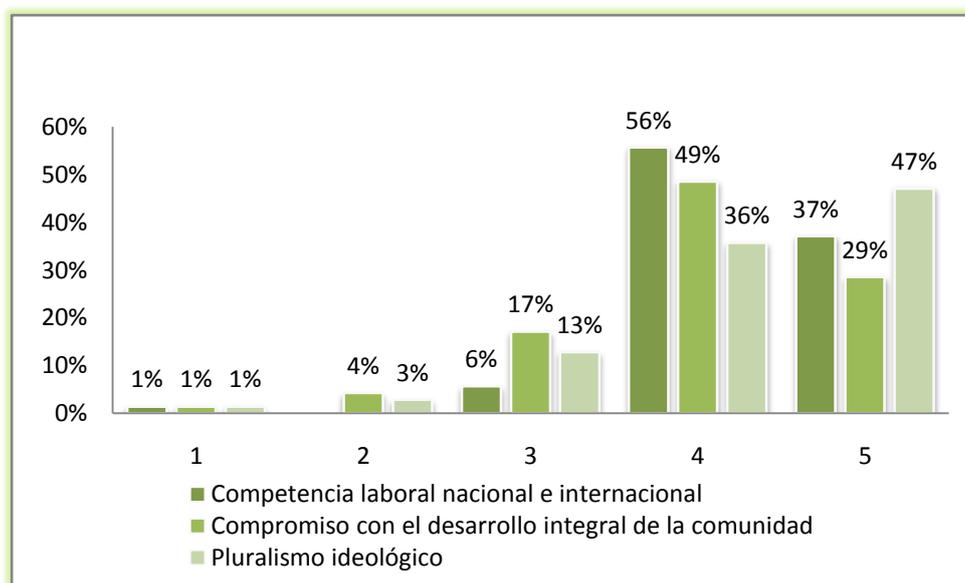


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

También se pidió calificar de 1 a 5, siendo 5 la máxima calificación, la formación en materia de Competencia laboral nacional e internacional, Compromiso con el desarrollo integral de la comunidad y Pluralismo ideológico como fruto del paso por la Universidad EAFIT. Todas fueron calificadas en mayor proporción entre cuatro y cinco (ver gráfico 26).

Gráfico N° 26

Calificación de la competencia laboral nacional e internacional, compromiso con el desarrollo integral de la comunidad y pluralismo ideológico

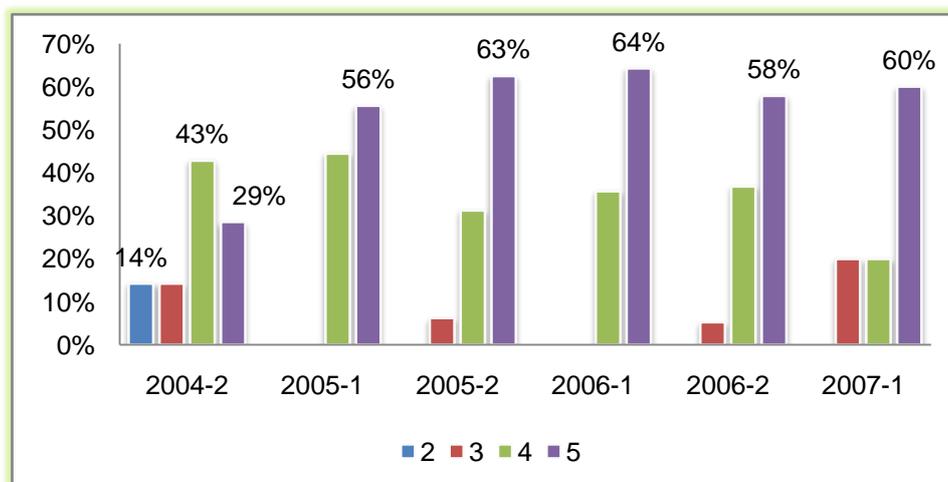


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Otra pregunta para medir la calidad Institucional, fue evaluar la imagen del programa de Derecho al ser ofrecida por la Universidad EAFIT. En todos los semestres de análisis se calificó en un mayor porcentaje en 5, excepto el semestre 2004-2 donde sobresalió la calificación 4 y en un 14% la calificación 2 (ver gráfico 27).

Gráfico N° 27

Evalúe la imagen de su carrera en el medio al ser ofrecida por la Universidad EAFIT



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

La percepción de Universidad en el medio, el reconocimiento en el mercado laboral, es de gran importancia para consolidar condiciones para los egresados. Los abogados eafitenses califican en un 93% (calificación entre 4 y 5) la carrera en el medio al ser ofrecida por la Universidad EAFIT, existe entonces, una valoración positiva de la aceptación Institucional en el ámbito laboral.

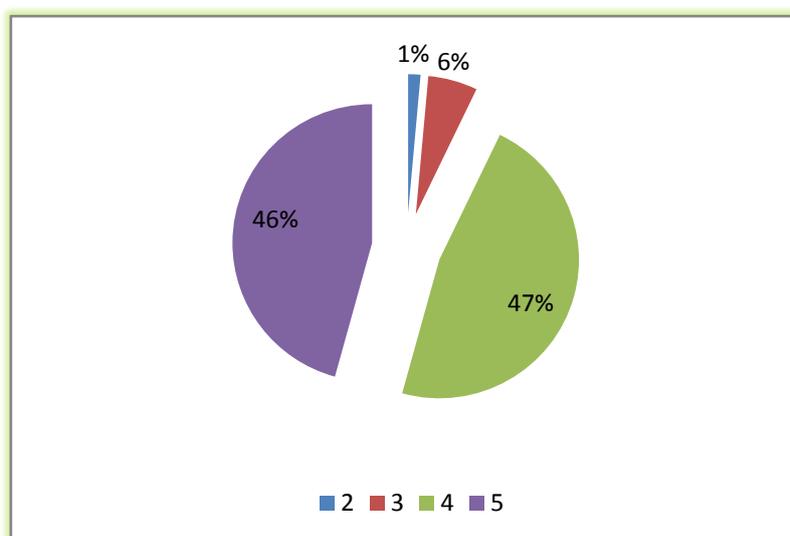
Cuadro No. 35
Calificación de la carrera en el medio al ser ofrecida
por la Universidad EAFIT

Calificación	No.	Distribución
2	1	1.4
3	4	5.7
4	25	35.7
5	40	57.1
Total	70	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Los egresados del programa de Derecho se encuentran satisfechos con la formación recibida de la Universidad EAFIT y perciben una buena imagen en el mercado laboral que genera un clima positivo para los egresados y sus posibilidades laborales (Ver gráfico 28).

Gráfico N° 28
Calificación del grado de satisfacción con la formación recibida en la Universidad EAFIT



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Para evaluar cuales han sido las bases ofrecidas en la formación eafitense se pidió a los egresados de Derecho que las calificaran. El pregrado de Derecho en EAFIT ha sido una buena base principalmente para futura carrera profesional y desarrollo personal cada una en el 93% respectivamente.

Cuadro N° 36
El pregrado de Derecho en EAFIT ha sido una buena base para:

Calificación	Comenzar un trabajo	Mayor aprendizaje en el trabajo	Desempeñar sus funciones labores actuales	Futura carrera profesional	Desarrollo personal
1	1				
2	4	1	1		
3	11	10	14	7	7
4	37	54	41	46	46
5	46	34	43	47	47

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Finalmente, se cruzó el nivel de satisfacción con la calificación del nivel de empleabilidad y pertinencia. Aunque la calificación bajas (1, 2 y 3) son en menores porcentajes, se encontró en algunos casos una relación entre una baja calificación del nivel de satisfacción relacionado con el nivel de empleabilidad (ver cuadro 37).

Cuadro N° 37: Nivel de Satisfacción y Nivel de empleabilidad (%).

Satisfacción	Nivel de Empleabilidad.					Total
	1	2	3	4	5	
2						1
3	50		7	5		5
4	50	57	52	37	46	47
5			41	53	53	45
Total	100	100	100	100	100	100

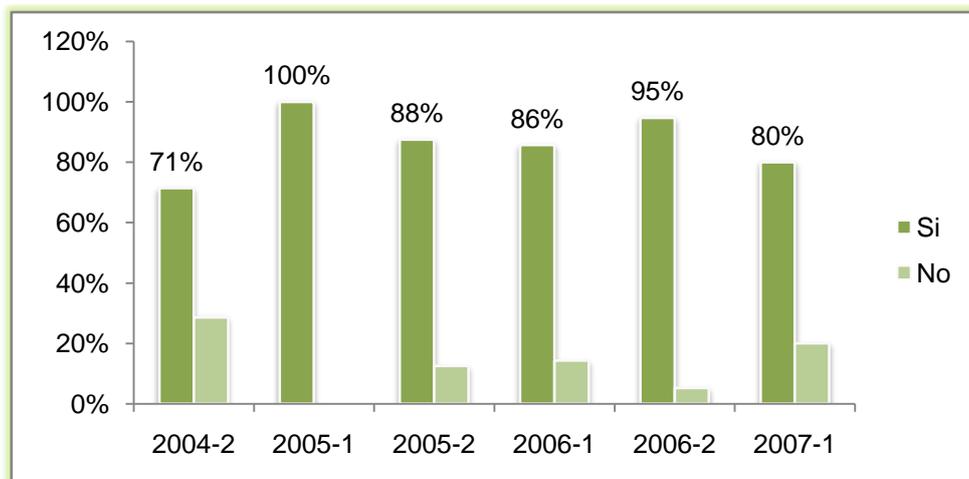
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

10.3. Proceso de acreditación

El proceso de acreditación de alta calidad debe estar acompañado necesariamente por los egresados, sus percepciones y el entorno laboral en el cual se desenvuelven. Dentro de las preguntas realizadas a los egresados, se consultó sobre el conocimiento, forma de participación e imagen lograda por la Universidad EAFIT por medio de la acreditación.

Los egresados de Derecho conocen en un 89% la acreditación Institucional que tiene la Universidad EAFIT desde el año 2003, no obstante, el porcentaje de conocimiento es más bajo en el primer semestre de estudio (2004-2) probablemente por haber egresado poco tiempo después de que se recibiera la acreditación de alta calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional (ver gráficos 29 y 30).

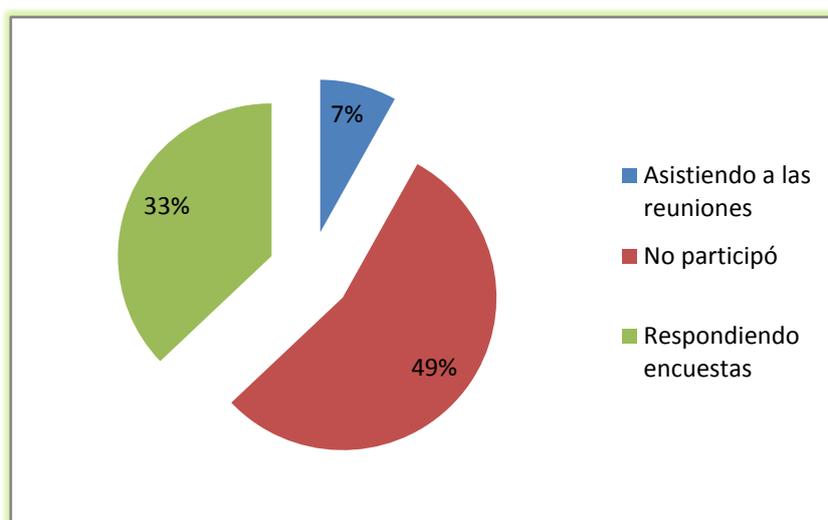
Gráfico N° 29: Conocimiento de la acreditación Institucional de Alta calidad por parte de los egresados de derecho (%)



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

La forma de participación de los abogados eafitenses en los procesos de acreditación Institucional fue principalmente participando en encuestas (33%) y en un 7% asistiendo a reuniones, sin embargo se notó una baja participación en las actividades de autoevaluación (ver gráfico 30).

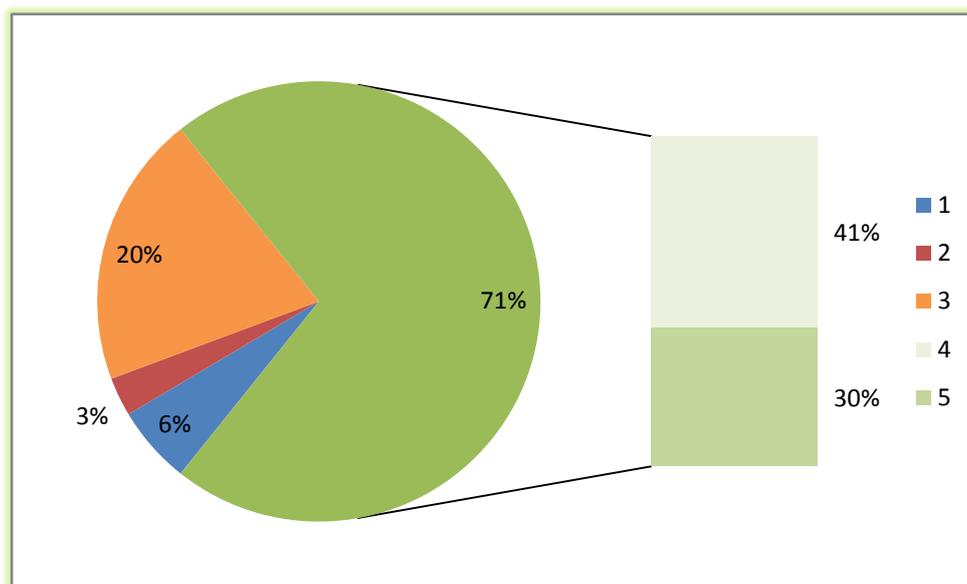
Gráfico N° 30: forma de participación acreditación de autoevaluación (%).



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En la Universidad EAFIT se ha trabajado por la calidad como un proceso natural por lograr la excelencia académica, los procesos de acreditación Institucional contribuyen a la visibilidad de la cultura auto evaluativa y la incorporación de la calidad como una característica esencial. En este sentido, se indagó por el impacto del proceso de autoevaluación y acreditación y la imagen pública que ha causado (Ver gráfico 31).

Gráfico N° 31
Impacto del proceso de autoevaluación y acreditación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En el gráfico 27 se observa una calificación entre 4 y 5 del 71% afirmando un conocimiento en el medio de los procesos y la acreditación de calidad llevada al interior de la Universidad. El mayor porcentaje de respuestas entre 4 y 5 se resalta en los dos últimos semestres de análisis (2006-2 y 2007-1) (Ver cuadro 38).

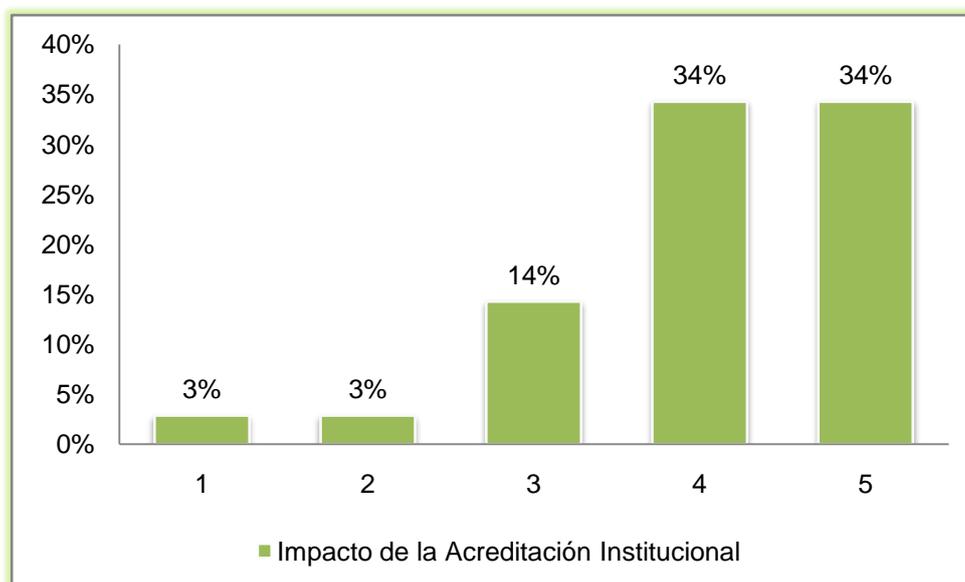
Cuadro N° 38
Impacto del proceso de autoevaluación y acreditación

Impacto que el proceso de autoevaluación y acreditación de la Universidad EAFIT	Año						Total
	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	
1		11	6		5	20	6
2	14		6				3
3	29	22	25	21	11	20	20
4	29	56	38	50	42	20	41
5	29	11	25	29	42	40	30
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

Por último se pidió calificar de 1 a 5 (siendo 5 la mayor calificación) por la impacto de la acreditación Institucional en la imagen de EAFIT, el 68% de los egresados de Derecho lo califican entre 4 y 5, y el 14% lo calificaron en 3, se evidencia un percepción positiva en el medio de la acreditación Institucional (ver gráfico 32).

Gráfico N° 32: Impacto de la acreditación Institucional (%).



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

En resumen, la evaluación de calidad se basó en observar la satisfacción de los egresados de Derecho con el programa, la Institución y procesos de acreditación, se identificó una satisfacción positiva de los abogados eafitenses con el programa estudiado y la Universidad, pero una baja participación en el proceso de acreditación Institucional.

11. ENCUESTA GRADUANDOS VS. ENCUESTA DE EGRESADOS

La encuesta a graduandos y la encuesta a egresados en diferentes programas son instrumentos de evaluación para observar la calidad de la Universidad EAFIT. La encuesta de graduandos tiene en cuenta los aspectos generales del programa y de la Institución, la evaluación de la carrera y las perspectivas futuras después de la graduación.

Esta sección busca realizar un contraste entre las dos encuestas aplicadas a la misma población pero en momentos distintos: antes del grado y tiempo después del grado, para identificar correspondencias o diferencias entre las respuestas. Dentro de las preguntas que se relacionan entre ambas encuestas se encuentra: 1) el ingreso esperado por los aspirantes graduandos es superior al esperado por los egresados desempleados, 2) los graduandos empleados tienen en promedio un salario menor a los egresados empleados, 3) los egresados consideran en un 98% el programa de Derecho pertinente, está es una calificación superior a la de los graduandos, la diferencia se puede explicar por la experiencia laboral que han tenido y que permite dar una valoración con más soporte.

En el cuarto lugar, hay una satisfacción en las dos encuestas del 93% de calificación entre 4 y 5 con el programa, 5) los graduandos consideran que tuvieron en su formación un bajo desarrollo de habilidades de investigación (Calificando en promedio en 41.6% entre mala, deficiente y regular) y en los egresados solo el 9% lo consideró como el aspecto más valorado de la formación recibida, este punto puede explicar los motivos para que en los abogados Eafitenses solo haya una incipiente incursión en estudios de maestría y doctorado, 6) la integración teórica practica en un 83% entre bueno y excelente para ambas encuestas, identificando una formación más práctica que académica (Ver tabla 3)

Tabla N° 3: Comparación encuesta a graduando y encuesta a egresados

Característica	Graduandos 2005-1 a 2007-1	Egresados 2004-2 a 2007-1
Ingreso esperado de los aspirantes	\$ 1.937.307	\$1.250.000
Ingreso de los ocupados	\$ 1.197.371	\$2.158.315
Pertinencia	92.4% (entre excelente y bueno)	98% (entre excelente y bueno)
Satisfacción	93.8% (entre excelente y bueno)	93% (entre excelente y bueno)
Pensum		
Desarrollo de habilidades de investigación	41.6% (Mala, deficiente y regular)	9%
Fundamentación teórica	95.4% (entre excelente y bueno)	
Integración teórica- práctica	83.2% (entre excelente y bueno)	83%

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

12. CONDICIONALIDAD DE LAS RESPUESTAS

Como una forma confiabilidad estadística a las respuestas dadas a lo largo de este estudio, se analizó la existencia de condicionales entre las respuestas examinando diferentes variables con pruebas de independencia basadas en una prueba de significancia estadística con una distribución Chi-Cuadrado. Si existe una relación de dependencia se utilizó el estadístico (r de Pearson)²⁴ con el fin de conocer si la relación es directa o inversa (ver tabla4).

Tabla N° 3
Relación de las respuestas con otros aspectos

Criterio de control	Aspecto evaluado			
	Satisfacción	Pertinencia	Posibilidades laborales	Imagen de la carrera
Nivel de Empleabilidad	Son Independientes	Son Independientes	Son Independientes	Son Independientes
Nivel de Ingresos	Se presenta una relación de dependencia Indeterminada		Son Independientes	Son Independientes
Clasificación laboral	Son Independientes	Son Independientes	Se presenta una relación de dependencia positiva	Son Independientes
Nivel administrativo del cargo	Son Independientes	Son Independientes	Son Independientes	Son Independientes
Recomendación	Son Independientes	Son Independientes	Son Independientes	Son Independientes
País de residencia	Son Independientes		Son Independientes	
Posibilidades laborales	Son Independientes	Son Independientes		
Pertinencia	Se presenta una relación de dependencia positiva			

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo-diciembre de 2007.

²⁴ El coeficiente de correlación de Pearson (r) es un índice que mide la magnitud de la relación lineal entre 2 variables cuantitativas, así como el sentido, positivo o negativo, de dicha relación.

En las relaciones de dependencia encontradas para los egresados de Derecho se encontró que el nivel de ingresos impacta el nivel de satisfacción, los egresados, al parecer, se sienten más satisfechos con relación al salario que reciben. La pertinencia del programa determina el nivel de satisfacción de una forma positiva, a mayor calificación del nivel de pertinencia, mayor satisfacción con el programa. La clasificación laboral incide positivamente en las posibilidades laborales. Es probable que a una mejor clasificación laboral, los egresados califiquen sus posibilidades laborales alta.

13. CONSIDERACIONES FINALES

Este estudio está basado en el concepto de capital humano y en el enfoque teórico de los logros, bajo el supuesto de la calidad de programa y la Institución como impacto positivo del egresado en su entorno laboral, trayectoria académica y en general desarrollo personal. El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto del programa de Derecho teniendo en cuenta el entorno laboral, trayectoria académica y profesional, la calidad del programa y de la Institución.

A partir de los resultados en las encuestas se encontró en los egresados de Derecho unas condiciones adecuadas para culminar a cabalidad su formación profesional, analizada desde el colegio de procedencia con un buen nivel de desempeño en los exámenes de educación superior y por el alto nivel de escolaridad de los padres en su mayoría profesional y con postgrado.

En el análisis del entorno laboral se presentan unos indicadores laborales positivos como la tasa global de participación o tamaño relativo de la fuerza de trabajo y una baja tasa de desempleo con un tiempo promedio de un año y cuatro meses. Sin embargo, existe una alta tasa de subempleo visible explicada por insuficiencia de horas.

El acceso al mercado de trabajo se dio en gran medida por medio de amigos y familiares, evidenciando la importancia de las redes sociales para el ingreso al mercado laboral. Una vez han ingresado, los abogados ocupados ejercen su profesión, trabajan principalmente en grandes empresas de servicios y el salario devengado es mayor que el de reserva de los desocupados, siendo mayor para las mujeres que para los hombres.

En la trayectoria profesional, se resalta una baja movilidad de empleos entre los egresados, lo cual identifica estabilidad laboral. Además, un incipiente nivel de emprendimiento, en este punto queda surge la pregunta por indagar las motivaciones de los emprendedores a crear empresa, y las causas de la poca movilidad en puestos de trabajo.

La trayectoria académica, analizada como la continuación en la formación profesional, está basada principalmente en estudios de especialización, con incipientes avances en la formación a nivel de maestría y doctorado, está baja

participación es explicada en gran medida en el enfoque de la formación con falta de desarrollo en habilidades de investigación

El programa fue identificado con condiciones de calidad, se identificó en los egresados un alto nivel de satisfacción con la formación recibida y el nivel académico. Los abogados recomendarían del programa en un 99%, finalmente destacan como principal fortaleza el pensamiento analítico y principal debilidad hablar y escribir en otro idioma.

En la Institución, consideran como mayor aporte de EAFIT las competencias laborales y la relación teórica práctica, así mismo, los egresados tienen una percepción positiva de la Universidad en el medio y se encuentran satisfechos con la formación.

Los procesos de acreditación dan cuenta de la calidad de los programas e instituciones, es importante conocer como se involucra toda la comunidad eafitense en este proceso, para este estudio, los egresados de Derecho tienen conocimiento de la acreditación, han participado y consideran que hay un impacto positivo de la acreditación Institucional en el medio.

Después de analizar los egresados del programa de Derecho a través de la evaluación del entorno laboral, trayectoria académica y calidad tanto del programa como de la Institución, se concluye que es un programa pertinente, con una ubicación y condiciones laborales significativas, una continuación académica enfocada en especialización, y un nivel de satisfacción con el programa y la Institución que evidencian desde los egresados, sus logros y percepciones, condiciones de calidad académica, laboral e Institucional.

14. BIBLIOGRAFÍA

ABELLÁN C. Consuelo; Lorences R. Joaquín; Sampedro C. Eliseo (2000). Determinantes del salario de reserva en España: un análisis de corte transversal. Tomado de:

http://www19.uniovi.es/econo/DocumentosTrabajo/2000/209_00.pdf Marzo 13 de 2008.

ACEVEDO M., Sebastián y CANO G. Carlos Andrés (2007). Caracterización e impacto social de los egresados de Ingeniería De Diseño De Producto. Medellín: Universidad EAFIT

BECKER, Gary S. (1983). "El capital humano". Pág. 15-251. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, España, 1983.

CABRERA, Alberto F., Weerts David J. y Zulick. Bradford J. (2003). Encuestas a Egresados: tres Fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. Centro para Avance de la Educación Postsecundaria Universidad de Wisconsin-Madison, EEUU. Tomado de:

http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/informes_y_estudios/documentos/Insercion_laboral.pdf Marzo 20 de 2008

CARDONA A., Marleny; Montes, Isabel; Vásquez, Juan José, Villegas, María Natalia (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia. Universidad EAFIT. Medellín – Colombia. Cuaderno de Investigación N° 56. ISSN 1692-0694

COLODRÓN A. Consuelo; Rodríguez L. Joaquín; Carrera S. Eliseo (1994). Determinantes del salario de reserva en España: un análisis de corte transversal. Tomado de:

http://www19.uniovi.es/econo/DocumentosTrabajo/2000/209_00.pdf Marzo 15 de 2008

(DANE, 2007). Ficha metodológica

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_ech.pdf Marzo 20 de 2008

GIRALDO, Andrés; HURTADO, Carolina y LOPEZ, Clara (2005). Impacto

Social de los Programas de Pregrado: Administración de Negocios. Medellín: Universidad EAFIT.

JARAMILLO J., Alberto (2006). Los egresados y la calidad de la Educación superior: *una visión desde las encuestas a graduados*. Revista CIFE. Universidad de Sato Tomás. Bogotá –Colombia. ISSN 0124-3551.

JARAMILLO J., Alberto, Giraldo M. Andrés, Ortiz C. Javier S. (2006). Estudios sobre egresados la experiencia de la Universidad EAFIT. Revista Universidad EAFIT Vol. 42. No. 141. pp. 111-124

MINCER, Jacob (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National

Ministerio de educación (2003). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá, D.C., Colombia agosto de 2003. Tomado de:
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf. Marzo 15 de 2008

Ministerio de educación (2001). *Boletín estadístico*
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85665_archivo_pdf1.pdf . Marzo 10 del 2008

ONTIVEROS M. Irma Leticia (2006). *Seguimiento de Egresados de la Licenciatura en Artes Visuales de la Escuela de Pintura, Escultura y Artesanías de la Universidad Juárez del Estado de Durango –UJED–*. Tesis: maestría en educación campo práctica educativa

PACHECO A. Iván Francisco (2006). *Proyecto de Decreto sobre Programas de Posgrado. Especialización, Maestría y Doctorado*. Ministerio de Educación. Tomado de:
www.mineducacion.gov.co/1621/articles-96066_archivo_ppt2.ppt

PALACIO L. Carlos Mario (2005). *Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria*. Monterrey, México. Tomado de:
www.gradua2.org.mx/docs/monterrey/Ponencia_U_Catolica_de_Col_GRADUA_2_Mexico.doc Marzo 25 de 2008

PINILLA, P. (2006) *El Derecho a la Educación. La educación en la perspectiva de los derechos humanos*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

SCHULTZ, Theodore W. (1981). *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. Editorial Ariel, España.

ANEXO

PRUEBAS DE INDEPENDENCIA ESTADÍSTICA

En el proceso de investigación, cuando se comparan dos situaciones se esperaría que presenten una relación de dependencia o independencia. Esta situación se debe al nivel de causalidad y correspondencia entre los fenómenos explicados por las variables, es decir que pueden estar o no relacionados sus datos debido a factores que pueden incidir en su comportamiento sobre la media o en la varianza.

La prueba de independencia estadística se basa, principalmente, en determinar si alguna situación es afectada por el comportamiento de otra, basándose en datos estadísticos y valores probabilísticos obtenidos de la tabulación de datos, para esto se basa en un nivel de significancia en un caso y en el otro a comparar tablas de contingencia²⁵ para obtener frecuencias esperadas. De esta forma se obtienen datos comparativos que son determinantes en la decisión de independencia.

La distribución Chi-cuadrado analiza el comportamiento de las variables, construye un estadístico con los cambios en cada una de ellas y verifica su significancia estadística; en caso que el estadístico sea significativo ($p\text{-value} \leq 0.05$) se infiere que las variables tienen una relación de dependencia, es decir los cambios en una de las variables explican los cambios de la otra.

La prueba de Chi-cuadrado es considerada como una prueba no paramétrica²⁶ que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica

²⁵ Una tabla de contingencia es una disposición de datos en una clasificación de doble entrada. Los datos se ordenan en celdas y se reporta el número de datos en cada una. En la tabla de contingencia están implicados dos factores (o variables), y la pregunta común en relación con estas tablas es si los datos indican que las dos variables son independientes o dependientes.

²⁶ Las pruebas estadísticas se dividen en: estadística paramétrica, las cuales se aplican a datos de tipo cuantitativo y cada una de ellas tiene algunos supuestos; en la mayor parte de ellas uno de los supuestos se refiere a la normalidad de la población de la cual fue extraída la muestra, si no se cumple este supuesto, sobre todo en las pruebas en las cuales la muestra es

(bondad de ajuste), indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar. También se utiliza para probar la independencia de dos muestras entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia.

La fórmula que da el estadístico es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum \left(\frac{\text{Observada} - \text{teórica}}{\text{teórica}} \right)^2$$

Los grados de libertad vienen dados por:

$$gl = (r - 1) * (k - 1)$$

Donde r es el número de filas y k el de columnas.

El criterio de decisión se basa en:

Se acepta H_0 cuando $\chi^2 \leq \chi_t^2 (r - 1) * (k - 1)$. En caso contrario se rechaza. Donde t representa el valor proporcionado por las tablas, según el nivel de significación elegido. Cuanto más se aproxima a cero el valor de Chi-cuadrado, más ajustadas están ambas distribuciones.

Para establecer el tipo de relación entre las variables (directa o inversa), se utiliza el estadístico *R de Pearson*²⁷, que de ser positivo indica una relación directa y, en caso contrario, inversa. Sin embargo, para realizar cualquier tipo de inferencia con respecto a este estadístico, se debe evaluar también su significancia, ya que de no ser significativo no se puede determinar el tipo de relación entre las variables. Este estadístico es una medida de asociación lineal entre dos variables. El valor de R tiene un rango comprendido entre: -1 (relación negativa perfecta en la que todos los puntos se encuentran sobre una línea con pendiente negativa) $+1$ (relación positiva perfecta: todos los puntos

de un tamaño menor de 30, la conclusión a la que se llegue podría estar equivocada, en estos casos y cuando los datos que se manejan no son cuantitativos, se podría aplicar una prueba estadística correspondiente a la estadística no paramétrica.

²⁷ El coeficiente de correlación de Pearson (r) se mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de "0" indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de "1" o " -1 " indica, respectivamente, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Normalmente, el valor se ubicará en alguna parte entre 0 y 1 o entre 0 y -1 .

se encuentran sobre una línea con pendiente positiva). Un valor de 0 indica que no existe relación lineal.

A. PERIODO DE GRADUACIÓN VS SATISFACCIÓN

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
20,95	15	0,1386

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

B. SATISFACCIÓN VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
4,30	6	0,6359

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

C. SATISFACCIÓN VS POSIBILIDADES LABORALES

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
12,41	12	0,4136

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

D. SATISFACCIÓN VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
1,14	3	0,7680

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

E. SATISFACCIÓN VS INGRESOS TOTALES DE LOS OCUPADOS

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
143,31	105	0,0077

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo ($p\text{-value} \leq 0.05$), por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0,2529	0,6129	0,0536
Uncertainty Coeff.	0,2916	0,6626	0,1869
Somer's D	0,1558	0,1244	0,2086
Eta		0,8348	0,1693

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0,8375		
Cramer's U	0,8849		
Conditional Gamma	0,2139		
Pearson's R	0,1576	0,1125	59
Kendall's Tau b	0,1611	0,1217	
Kendall's Tau c	0,1591		

En este caso, además de encontrar una relación de dependencia entre las variables satisfacción e ingresos totales, se evidencia una relación indeterminada porque el estadístico de Pearson es no significativo ($p\text{-value} > 0.05$),

F. SATISFACCIÓN VS PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
0,34	6	0,9993

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

G. SATISFACCIÓN VS NIVEL DE EMPLEABILIDAD

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
12,91	12	0,3754

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

H. SATISFACCIÓN VS PERTINENCIA

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
97,58	6	0,0000

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo ($p\text{-value} \leq 0.05$), por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0,5231	0,5405	0,5000
Uncertainty Coeff.	0,3537	0,3156	0,4023
Somer's D	0,6229	0,6700	0,5819
Eta		0,6890	0,6896

Statistic	Uvalue	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0,7631		
Cramer's U	0,8349		
Conditional Gamma	0,8976		
Pearson's R	0,6571	0,0000	68
Kendall's Tau b	0,6244	0,0000	
Kendall's Tau c	0,4935		

En este caso, además de encontrar una relación de dependencia entre las variables satisfacción y recomendación del programa, se evidencia una relación positiva y significativa.

I. PERTINENCIA VS POSIBILIDADES LABORALES

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
9,62	8	0,2929

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

J. PERTINENCIA VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
1,62	2	0,4458

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

K. PERTINENCIA VS NIVEL DE EMPLEABILIDAD

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
7,19	8	0,5166

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

L. PERTINENCIA VS NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
1,70	8	0,9888

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

M. PERTINENCIA VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
0,30	4	0,9900

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

N. POSIBILIDADES LABORALES VS NIVEL DE EMPLEABILIDAD

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
1,51	4	0,8246

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

O. POSIBILIDADES LABORALES VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
15,15	8	0,0562

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo ($p\text{-value} \leq 0.05$), por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0,0408	0,0250	0,1111
Uncertainty Coeff.	0,0823	0,0564	0,1521
Somer's D	0,1699	0,3351	0,1138
Eta		0,2427	0,4074

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0,4218		
Cramer's U	0,3290		
Conditional Gamma	0,4634		
Pearson's R	0,2323	0,0265	68
Kendall's Tau b	0,1953	0,0774	
Kendall's Tau c	0,1163		

En este caso, además de encontrar una relación de dependencia entre las variables satisfacción y recomendación del programa, se evidencia una relación positiva y significativa.

P. POSIBILIDADES LABORALES VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
2,72	4	0,6052

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

Q. POSIBILIDADES LABORALES VS PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
2,50	8	0,9615

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

R. POSIBILIDADES LABORALES VS INGRESOS TOTALES DE LOS OCUPADOS

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
111,12	105	0,3227

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

S. POSIBILIDADES LABORALES VS NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
23,39	16	0,1036

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

T. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS NIVEL DE EMPLEABILIDAD

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
8,54	12	0,7415

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

U. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS INGRESOS TOTALES DE LOS OCUPADOS

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
101,68	105	0,5735

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

V. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
6,08	6	0,4145

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

W. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO SEGÚN NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
14,90	12	0,2472

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

Z. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test		
Chi-Square	Df	P-Value
1,83	3	0,6093

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.

X. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO SEGÚN PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square test

Chi-Square	Df	P-Value
0,56	6	0,9970

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo ($p\text{-value} > 0.05$), por lo tanto las variables son independientes.