

## **Investigación sobre la empleabilidad de los estudiantes egresados de la carrera de derecho de la institución universitaria Politécnico GranColombiano entre los años 2022 y 2024.<sup>1</sup>**

## **Research on the Employability of Students Graduated from the Law Degree at the Universidad Polytechnic GranColombiano between the years 2022 and 2024.<sup>3</sup>**

Michel Tiberio Rodero Murcia<sup>2</sup>

Nelson Santiago Gutiérrez Torres<sup>3</sup>

### **Resumen**

Estudiar el factor de empleabilidad en los estudiantes egresados de la carrera de derecho en los últimos años, resulta relevante para el campo de estudio del desarrollo profesional de las personas que optaron por la universidad Politécnico GranColombiano como la universidad de formación académica y las oportunidades laborales a las que pueden acceder en el mercado laboral gracias a la formación dada por la misma. De manera que, el objetivo de la presente investigación se centró principalmente en la empleabilidad de los estudiantes egresados de la carrera de derecho de la institución universitaria Politécnico GranColombiano durante los años 2022-2024. En ese sentido, se procedió metodológicamente identificando las oportunidades de pasantías que ofrece la universidad mediante los convenios con entidades públicas y entidades privadas, de igual manera, se exploró si el mercado laboral está sobresaturado de abogados o si por

---

Fecha de Recepción: 5 de octubre de 2024

Fecha de Aprobación: 3 de noviembre de 2024

El artículo es producto de la investigación que se adscribe al curso formativo de gestión social de proyectos.

Estudiante de derecho, escuela de derecho y gobierno. Numero de ORCID 0009-0005-6038-7512

[mrodero@poligran.edu.co](mailto:mrodero@poligran.edu.co)

Estudiante de derecho, escuela de derecho y gobierno. Numero de ORCID 0009-0009-7187-004X

[nsgutierrez@poligran.edu.co](mailto:nsgutierrez@poligran.edu.co)

# Nuevos desafíos DERECHO



el contrario existe un déficit de los abogados en Colombia, y finalmente, se determinó conocer la experiencia personal de algunos graduados mediante entrevistas para saber cómo fue la entrada al primer empleo como abogados.

Como resultado del estudio, se encontró una serie de convenios presentes en la institución universitaria Politécnico Grancolombiano con diferentes entidades como la fiscalía y procuraduría, enfocados en la empleabilidad de los estudiantes en el área pública. Así mismo, se identificó que, aunque la carrera de derecho es una de las carreras donde más estudiantes se gradúan de las diferentes universidades en Colombia con un promedio de 30.000 egresados de la carrera de derecho por año, demostrando la compleja situación laboral a la que se enfrentan los abogados en Colombia, frente a eso la oficina de egresados del politécnico une esfuerzos con diversas agencias de empleo para garantizar un primer trabajo para los recién graduados.

## **Palabras clave:**

Empleabilidad, egresados, abogados, mercado laboral, formación académica y entidades públicas.

## **Abstract**

Studying the employability factor in law graduates in recent years is relevant to the field of study of the professional development of people who opted for the Politécnico Grancolombiano University as the university of academic training and the job opportunities they can access in the labor market thanks to the training provided by it. Thus, the objective of this research focused mainly on the employability of law graduates from the Politécnico Grancolombiano University during the years 2022- 2024. In this sense, we proceeded methodologically by identifying the internship opportunities offered by the university through agreements with public and private entities, in the same way, it was explored whether the labor market is

# Nuevos desafíos DERECHO



oversaturated with lawyers or if on the contrary there is a shortage of lawyers in Colombia, and finally, it was determined to know the personal experience of some graduates through interviews to find out how it was to enter the first job as lawyers.

As a result of the study, a series of agreements were found between the Gran Colombiano Polytechnic University and different entities such as the Attorney General's Office and the Prosecutor's Office, focused on the employability of students in the public sector. Likewise, it was identified that, although the law degree is one of the degrees where the most students graduate from the different universities in Colombia with an average of 30,000 law graduates per year, demonstrating the complex employment situation faced by lawyers in Colombia, in the face of this, the Polytechnic's graduate office joins forces with various employment agencies to guarantee a first job for recent graduates.

## **Keywords**

Employability, graduates, lawyers, labor market, academic training and public entities.

## **Introducción**

En el contexto laboral colombiano, abordar el tema empleabilidad en jóvenes ha sido un eje central en el reciente cambio gubernamental, “el gobierno del cambio” (Gustavo Petro 2022) ha generado varios interrogantes sobre la capacidad que tiene el Estado para garantizar el derecho al trabajo y una vida digna. Cuestionamientos que evidencian la brecha que existe entre los abogados con experiencia y los abogados sin experiencia, aspecto fundamental en la empresa privada y donde el estado entra mediante el empleo público a garantizar un entorno seguro al trabajo de los recién graduados de la carrera de derecho.

En este sentido, la pregunta problema que orientó la presente investigación fue analizar ¿Cuáles han sido las oportunidades laborales a las que han accedido los egresados de la carrera de derecho de la institución universitaria Politécnico Grancolombiano? En relación con los convenios público-privados vigentes en la institución.

De manera que, se procedió metodológicamente identificando los tipos de contratos con las entidades públicas suscritas por la institución universitaria Politécnico Grancolombiano, de igual manera, se exploró el alcance del consultorio jurídico interno de la universidad en favor de la formación profesional de los egresados, y finalmente se determinó cuáles son las condiciones laborales actuales de algunos de los graduados del último año (2023) en cuanto salarios devengados y condiciones profesionales del trabajo ejercido.

En la investigación se desarrolló bajo la metodología cualitativa, la cual permitió llevar a cabo un análisis sistemático de los tipos de contratos disponibles para los estudiantes de último semestre. Seguidamente, a través de técnicas de entrevistas a casos puntuales no solo para saber su experiencia personal, sino cómo fue su proceso de selección laboral.

Información anual del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), informes semestrales del Ministerio De Trabajo, Observatorio Laboral para la Educación (OLE), instrumentos de planificación nacional (plan nacional de desarrollo, 2022-2026) informes de observatorios de universidades privadas, artículos de información de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT 2023), entre otros.

El mercado laboral ha manifestado una recuperación paulatina, pero en el caso del desempleo en jóvenes, este se posiciona por encima del promedio nacional, el DANE consideró que las cifras dan cuenta de que durante este periodo en el país se registraron 5,1 millones de jóvenes con trabajo, 1,5 millones en condición de desempleo o buscando una plaza laboral, y 5,7 millones sin una ocupación laboral, lo que indica, que si bien no están buscando un trabajo, tampoco lo están desempeñando; según Iván Jaramillo, quien se desempeña como investigador para el Observatorio Laboral en la Universidad del Rosario, existe

una marcada diferencia con las cifras previas a la pandemia, cuando la tasa de desempleo para este grupo etario ascendió al 17,2% y la cifra de jóvenes sin empleo oscilaba en 1,18 millones; teniendo en cuenta las necesidades representadas en la vacancia laboral y las cifras de desempleo en esta población, el Gobierno Nacional decidió promover la contratación de jóvenes, mediante la creación de 600.000 puestos nuevos, ofertando subsidios del 25% tomando con base el salario establecido como mínimo para cada empleo que habilite el sector empresarial y que pueda favorecer a este núcleo poblacional (Montilla, 2021).

Bogotá fue la ciudad que más contribuyó a la reducción de la tasa de desempleo en Colombia, pero que, sin embargo, el 18,8% de los jóvenes de 15 a 28 años no cuentan con un trabajo en la capital, lo cual la ubica entre las principales ciudades de Colombia con más población joven desempleada, las otras dos ciudades son: Quibdó con un 26,2%, Valledupar con 25,1% e Ibagué con un 24,7% (Carlos Rosas, 2022). El estudio se enmarcó en el campo investigativo de las políticas públicas del empleo juvenil en Colombia, en razón a como ha sido su impacto el índice de abogados con empleo, como también, determinar si son realmente eficaces estas políticas para reducir el índice de desempleo en jóvenes recién graduados.

Por consiguiente, el estudio realizado tiene sustento social, en la medida en que durante los últimos dos (2) años (2022– 2024), la alta tasa de desempleo de egresados que no consiguen trabajo en el primer año, están sobre el 40 %, circunstancia que amerita especial atención de la sociedad en general. Así mismo, se cuenta con fundamento jurídico-legal, en la medida que se analiza la responsabilidad que le concierne al Estado colombiano para la formulación de políticas públicas que impulsen el empleo juvenil de abogados recién graduados. Finalmente, la relevancia académica de la investigación al campo social consistió en que, a partir de este, se logra reconocer las necesidades del mercado laboral y de cuáles son las ramas que más dan oportunidad de empleo y que deben ser de especial refuerzo en las universidades, para hacer más efectivo el acceso al empleo.

## **Marco Jurídico Analítico**

En este apartado se presenta las posturas analíticas sobre el desempleo en jóvenes egresados de la carrera de derecho de la institución universitaria Politécnico Grancolombiano, el desempleo juvenil a nivel nacional y la normativa colombiana respecto al desempleo, al igual que los referentes académicos e informes periódicos relacionados al estudio, con el propósito de tener un marco de comprensión y explicación sobre el objeto de estudio planteado y sus respectivos objetivos.

### *Responsabilidad del estado en el empleo juvenil*

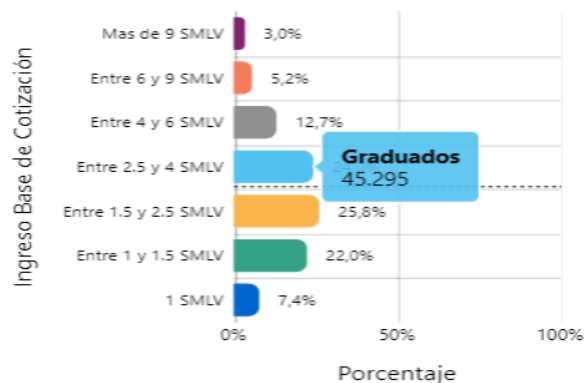
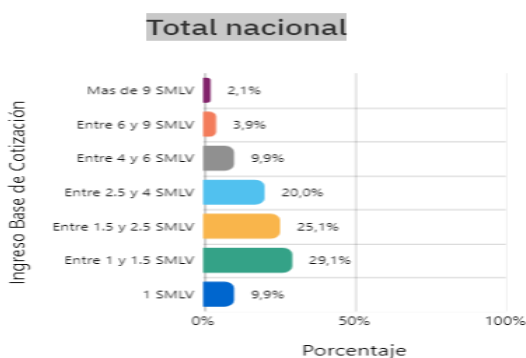
En relación con la responsabilidad internacional, se identifican los aportes teóricos de Alejandro Gaviria U, quien ha sido un fuerte crítico a las actuales normas de empleabilidad en el país y afirma que la última reforma laboral se llevó a cabo en el año 2002 donde los realmente beneficiados fueron las empresas que vieron como obtuvieron beneficios tributarios y recargos más económicos para los días festivos y dominicales, pero los trabajadores pasaron a ser desmejorados en sus condiciones de trabajo.

Una normativa con más de 20 años de antigüedad es indiscutiblemente obsoleta para la realidad y necesidades que la sociedad requiere ahora.

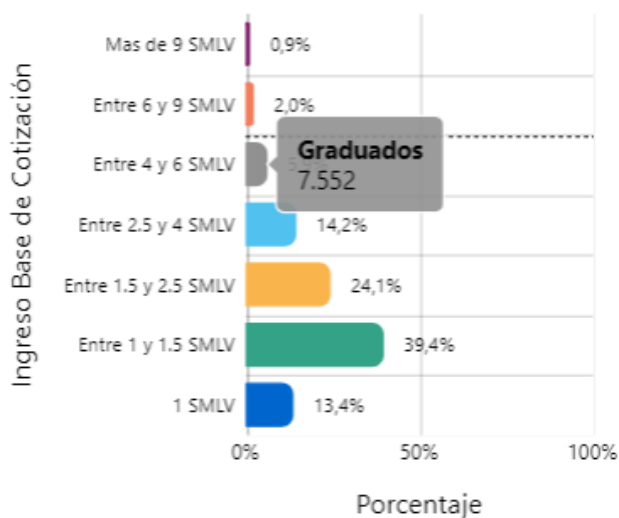
### **Ilustración 1. Empleabilidad y Salarios (Pregrado)**

# Nuevos desafíos DERECHO

## Sector privado



## Sector oficial



Fuente: OLE [abril 2024].

Según los datos proporcionados en el Observatorio Laboral de la Educación Superior, reflejados en la ilustración previamente mencionada, se observa que los graduados de programas jurídicos, ubicados en el área de estudio de Administración de Empresas y Derecho, pertenecientes al sector privado, ofrecen una

considerable oportunidad de empleo. Esto se debe a que un porcentaje significativo consiguió su inserción en el mercado laboral en un promedio de 2,5 SMMLV al año siguiente de su graduación.

Asimismo, según datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo, se observa una media de 43.000 vacantes trimestrales en los últimos dos años vinculadas a los profesionales del Derecho.

## Ilustración 2 vacantes relacionadas a los profesionales en Derecho



Fuente: Servicio Público de Empleo [abril 2024].

### Servicios y beneficios a los graduados.

Smart Campus: Es una plataforma en línea que permite a estudiantes y graduados realizar trámites, realizar solicitudes, quejas y reclamos, además de consultas académicas y financieras.

Realizar seguimiento al desempeño de sus graduados que permitan contar con evidencias que contribuyan a analizar la pertinencia y actualidad de sus propuestas formativas.

Tender vínculos de integración con la comunidad de graduados como actores fundamentales de la comunidad educativa.

### Cooperación académica e Internacionalización

Es crucial para el Politécnico Gracolombiano que sus egresados y la comunidad educativa, en su



totalidad, desarrollen habilidades que les faciliten relacionarse con individuos de diversas culturas, con lenguas, tradiciones y creencias variadas, con formas únicas de expresión estética. Esto también demanda entender, reconocer y apreciar otras culturas, respetar las diferencias y establecer relaciones con otros, a quienes se les debe considerar como iguales. Según PEI, 2020.

Según lo mencionado anteriormente, se establecen las directrices que, desde diversas áreas de acción, fomentan la colaboración académica y la internacionalización de la Institución en un marco de integración, tal como se ilustra a continuación:

1. **Bilingüismo y Multilingüismo:** La meta es fomentar la adquisición de idiomas extra (segundo y tercer idioma) entre los integrantes de la comunidad educativa. Esto promovería la comunicación intercultural y la rivalidad en contextos internacionales, reforzando el perfil global de los alumnos y profesionales.

2. **Movilidad Nacional e Internacional:** Este sector resalta la relevancia de respaldar a los integrantes de la comunidad en iniciativas de movilidad, a nivel nacional e internacional. Se detalla un procedimiento completo de apoyo antes, durante y tras los intercambios. Además, se determina que los alumnos deben acatar la normativa de movilidad del Politécnico.

3. **Manejo de Cooperación Académica:** Se fomenta la colaboración con otras instituciones de educación superior (IES) y el sector externo, a escala nacional e internacional, con el objetivo de fortalecer alianzas estratégicas y posibilidades de aprendizaje y crecimiento profesional, tanto para los profesores como para los alumnos.

4. **Internacionalización del Currículo:** El objetivo de incluir una visión internacional en el plan de estudios es proporcionar a los alumnos habilidades a nivel mundial. Es necesario modernizar los programas educativos con las tendencias y tácticas internacionales para educar a ciudadanos con una perspectiva y competencias internacionales.

5. **Internacionalización de la Investigación:** Este aspecto incentiva la implicación directa de la entidad

en redes internacionales de investigación, incentivando la cooperación científica y la divulgación de los hallazgos de investigación con la comunidad mundial. Esto posibilita que la institución sea visible y expanda las posibilidades de innovación y progreso académico y científico.

6. Internacionalización de los Servicios: El título más reciente busca instaurar una cultura internacional en la institución, modificando los servicios académicos y administrativos para que sean inclusivos y accesibles, con el objetivo de recibir a la comunidad foránea y fomentar la interacción de la comunidad de Gran Colombia con otras culturas.

En el marco de estos lineamientos, se orienta la vinculación de la comunidad académica con el sector externo desde el ámbito de la movilidad e internacionalización.

**Tabla 1. Convenios de cooperación nacional e internacional**

INSTITUCIONES	PAÍS
UNIVERSIDAD TRES CULTURAS (UTC)	MEXICO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO	MEXICO
UNIVERSIDAD AMERICANA	PARAGUAY

Fuente: ORII, con base a informe de renovación de Registro Calificado de Derecho del Politécnico Grancolombiano.

**Tabla 2 Eventos dirigidos a los graduados del programa académico en el marco de los ejes de la política institucional de graduados**

Período	Empleabilidad	Formación y Actualización	Internacionalización - Empleabilidad	Relacionamiento	Total General
2018 -1	0	0	0	0	0
2018-2	0	0	0	0	0
2019 -1	0	0	0	0	0

# Nuevos desafíos DERECHO



2019-2	0	0	0	0	0
2020 -1	0	0	0	0	0
2020-2	1	0	0	0	1
2021 -1	5	0	0	0	5
2021-2	0	0	0	0	0
2022 -1	0	0	0	0	0
2022-2	0	0	0	0	0
2023 -1	0	0	1	0	1
2023-2	0	0	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Fuente: Dirección de Graduados y Proyección Empresaria, con base a informe de renovación de Registro Calificado de Derecho del Politécnico Gracolombiano.

## Contrato de aprendizaje.

Es un contrato especial para vincular estudiantes del SENA y universidades que requieran hacer prácticas relacionadas con su tema de estudio y que figuren en su pensum académico.

Una figura contractual especial diseñada para que empresas puedan contratar estudiantes del SENA, de universidades u otros institutos educativos para que realicen su etapa práctica de formación, y como remuneración reciben un apoyo económico que no constituye salario.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo económico no puede ser inferior a un salario mínimo. De manera que, el contrato de aprendizaje obliga al aprendiz a cumplir con las obligaciones que se haya impuesto en el respectivo contrato, y la empresa patrocinadora queda obligada a pagar la respectiva compensación económica a la que tiene derecho el aprendiz, compensación que no constituye salario según lo dispone expresamente el artículo 2.2.6.3.1 del Decreto 1072 de 2015.

## Prácticas profesionales

En Colombia las prácticas son un requisito académico para que el estudiante pueda completar sus estudios, por esa razón, no son remuneradas de forma obligatoria. Cada empresa tendrá la libertad de definir si existe o no una remuneración. Sin embargo, el Gobierno Nacional ha impulsado a que los estudiantes tengan un reconocimiento a su trabajo de forma monetaria.

De acuerdo con la Resolución 3546 de 2018 del Ministerio de Trabajo, por la cual se regulan las prácticas laborales, el estudiante podrá pactar con la empresa el pago de un auxilio de práctica que corresponda al menos con 100% del salario mínimo legal mensual vigente.

No obstante, en los temas de seguridad social y riesgos laborales, es obligatorio que el estudiante cuente con las afiliaciones necesarias al sistema de salud y ARL, esta última siendo responsabilidad de la empresa.

El empleador no está obligado a hacer los correspondientes aportes a pensión ni a liquidar el practicante una vez culmine, ya que no se presume la existencia de una relación laboral propia de los contratos de los empleados de la empresa.

**Tabla 3 Población graduados del programa de derecho 2019 – 2022.**

Institución	Nombre Programa	2019	2020	2021	2022
<b>Politécnico Grancolombiano</b>	<b>Derecho</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>41</b>

Fuente: SNIES [marzo 2024]

Aunque el incremento anual de graduados en cada uno de los programas de referencia podría provocar una sobrecarga en el mercado profesional para los abogados (as), no debemos olvidar que, con la instauración del examen de estado para obtener la tarjeta profesional, obtener el título profesional no permitirá el ejercicio completo de la profesión. De igual manera, como se demostró al comienzo de esta condición de calidad, la mayoría de los profesionales son muy profesionales.

De igual manera, ante las transformaciones tecnológicas y sociales, la profesión jurídica se ajusta a los desafíos emergentes que supone la incorporación de las TIC en la administración de los procesos académicos, generando así nuevas formas y oportunidades para el crecimiento profesional.

## **Convenios de la institución universitaria politécnico Gran Colombiano**

La institución universitaria ha dispuesto una oficina exclusivamente para la orientación de prácticas con las entidades con las que se tienen convenio, en la cual la mayoría responsabilidad recae sobre la entidad debido a que se encarga de hacer el proceso de postulación y de preselección de acuerdo con el perfil de cada estudiante.

Desafortunadamente, para los estudiantes de la carrera de derecho ellos no tienen una opción directa, ya que la carrera solo dura 8 semestres y las prácticas son homologadas directamente por el consultorio jurídico interno de la universidad.

Aunque podría optar por hacer sus prácticas con una entidad pública que abre convocatorias consecutivamente y son comunicadas a los estudiantes mediante correo electrónico, pero sería dificultar su formación académica, pues tendría que estudiar y trabajar simultáneamente, ya que el pensum no se diseñó para un único mes de prácticas.

## **Normas jurídicas**

En relación con la responsabilidad del estado con el derecho fundamental del trabajo digno, encontramos con la ley 2043 del 2020 “por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones” esta norma tiene como funciones la regulación del subsidio de desempleo para los practicantes que no será superior a un salario mínimo y hace una advertencia acerca del pago del subsidio para transporte y alimentación, no excluye al empleador de la responsabilidad de afiliación a la ARL y del cubrimiento con póliza de responsabilidad civil a terceros según

reglamentación del sector por cada practicante.

El ARTÍCULO 5°. (Convocatoria pública). Las entidades públicas del nivel nacional, departamental y territorial deberán realizar anualmente por lo menos una convocatoria para que estudiantes puedan realizar sus prácticas laborales, la cual deberá ser debidamente divulgada a través de los diferentes medios de comunicación con los que cuente dicha entidad. Desde nuestro punto de vista, es el artículo más importante de esta norma, pues impone la obligación de fomentar el empleo juvenil en las entidades públicas.

En cuanto a leyes que regulen el trabajo de estudiantes, encontramos la ley 789 de 2002, ARTÍCULO 14. Régimen especial de aportes para estudiantes. Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

a). Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más de diez (10%) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa;

B). Sus empleadores deberán efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos profesionales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Esto abre una ventana a empleadores que quieran formalizar empleados en este rango de edad y proporciona unos beneficios económicos en cuanto gastos de nómina para las empresas.

De acuerdo con Alejandro Gaviria hace una evaluación a la Ley 789 de 2002 donde la divide en dos segmentos el primero crearon programas asistenciales de cobertura limitada y carácter temporal, que resulto muy beneficioso para las empresas pues abarato costos de nómina y daba una respuesta a corto plazo de los problemas laborales de la época y la segunda parte disminuyó los costos laborales para las empresas con operación nocturna o dominical e hizo menos oneroso el despido de trabajadores antiguos.

Lo más respetable que trajo esta reforma y que es nuestro objeto de estudio fue que creó un impuesto

a la nómina para las empresas cuya demanda por aprendices este por debajo de los niveles exigidos.

De un lado, la ley 115 de 1994, da un beneficio tributario para las empresas en su artículo 189; el contribuyente puede deducir el 100% de lo que pague por los aprendices que por ley está obligado a contratar, y el 130% por los aprendices adicionales que contrate. Por ejemplo, si está obligado a contratar 10 aprendices y contrata 15, puede deducir el 130% de lo que haya pagado a los 5 adicionales contratados.

## **Análisis**

Con el propósito de responder a los objetivos de la investigación, específicamente al de analizar las causas que originan el desempleo en jóvenes abogados egresados en Colombia, encontramos múltiples causas.

El exceso de abogados: en Colombia existen actualmente 1.327.913 abogados inscritos según la (URNA) unidad nacional de registro de abogados, lo cuál desemboca en un exceso de oferta para las personas que necesitan un caso y para las empresas con necesidades legales.

Los bajos salarios: esta también es una consecuencia directa de la anterior causa, los bajos salarios provocan que los abogados busquen otras salidas laborales o emprender como única forma de subsistir.

La burocracia del estado: una de las mayores limitaciones al empleo público son los cargos de libre nombramiento y remoción, son el mayor impedimento para un buen trabajo, pues solo acceden lo que gozan de un amigo cercano en la entidad

En general, las principales causas van ligadas a temas socioeconómicos y no de carácter administrativo, pues con la presente investigación se logra demostrar el enfoque de las autoridades por promulgar políticas de inclusión del empleo juvenil.

Para que los estudiantes y graduados tengan éxito en su primera búsqueda de empleo, la universidad les brinda un apoyo completo en términos de asesoría, capacitación y acceso a redes profesionales. Estos

# Nuevos desafíos DERECHO



servicios ayudan a los jóvenes a crecer de manera integral, brindándoles las herramientas y habilidades necesarias para competir en un mercado laboral exigente y en constante cambio. Sus probabilidades de obtener un trabajo que coincida con sus aspiraciones y capacidades aumentan si están preparados y bien conectados.

Para que los estudiantes y graduados tengan éxito en su primera búsqueda de empleo, la universidad les brinda un apoyo completo en términos de asesoría, capacitación y acceso a redes profesionales. Estos servicios ayudan a los jóvenes a crecer de manera integral, brindándoles las herramientas y habilidades necesarias para competir en un mercado laboral exigente y en constante cambio. Sus probabilidades de obtener un trabajo que coincida con sus aspiraciones y capacidades aumentan si están preparados y bien conectados.

La popularidad del derecho en Colombia ha generado un exceso de profesionales en comparación con las oportunidades laborales disponibles. Aunque miles de estudiantes se gradúan cada año con el título de abogado, la cantidad de trabajos disponibles en los campos tradicionales del derecho como derecho civil, penal o laboral, ya que, son de las ramas más congestionadas del derecho, no aumenta al mismo ritmo. Esto crea una competencia intensa entre los recién graduados, lo que dificulta su inserción laboral y, en muchos casos, los lleva a aceptar empleos inestables o mal remunerados.

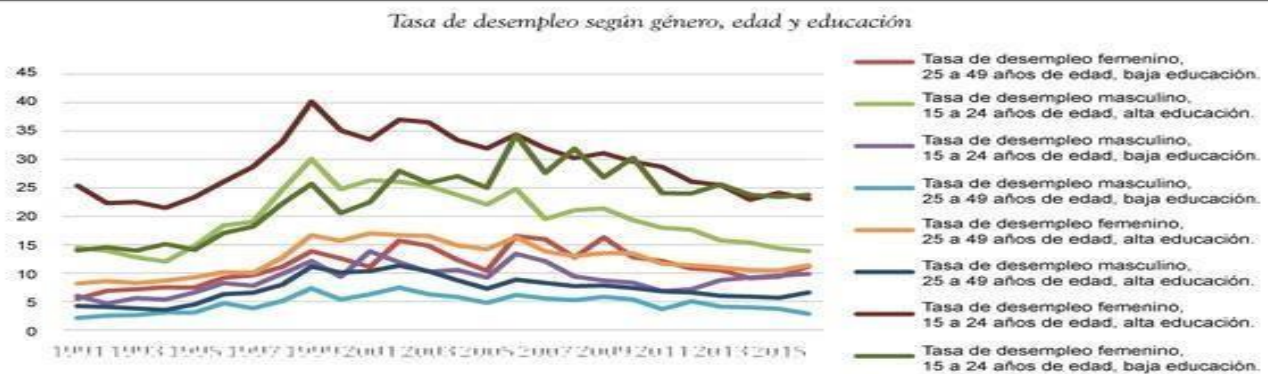
La educación legal en Colombia no ha sido capaz de adaptarse a las demandas del mercado globalizado. Muchas universidades todavía ofrecen cursos obsoletos que no tienen en cuenta las nuevas

tendencias ni las habilidades tecnológicas necesarias para los abogados. Los recién graduados no están preparados para competir en un entorno altamente competitivo debido a las actualizaciones globales.

Aunque los egresados tengan una formación técnica sólida, carecen de habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la resolución de conflictos. La falta de estas habilidades reduce las posibilidades de contratación, incluso si el profesional tiene una formación jurídica sólida, en el contexto cultural colombiano, donde las relaciones interpersonales y la capacidad de negociación son cruciales.



**Figura 2. Tasa de desempleo según género, edad y educación.**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del BID.

Figura 2, presenta la tasa de desempleo juvenil por género, edad y nivel educativo. Se encuentran en primer lugar las mujeres jóvenes y los grupos con alta y baja educación, aunque desde el 2006 hay una tendencia decreciente. A estos dos grupos les siguen hombres jóvenes con alta educación y mujeres adultas con alta y baja educación. En contraste, los hombres adultos con baja y alta educación y los hombres jóvenes con baja educación tienen las menores tasas de desempleo.

**Figura 3. Distribución porcentual de vacantes demandadas por los empresarios según nivel educativo.**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo.

La figura 3, reporta el comportamiento de las vacantes generadas por los empresarios registrados en el Servicio Público de Empleo desde el 2014. Se observa que los bachilleres, seguidos de los técnicos y universitarios, son los más demandados. En efecto, en el 2014 los bachilleres representaron el 23,5% de las vacantes demandadas por los empresarios, los técnicos representaron el 15,3% y los universitarios, el 23,1%. En el 2016 las vacantes demandaron en 33,7% bachilleres, 20,5% técnicos y 18,5% universitarios. En este periodo ha ocurrido un importante aumento de la demanda por bachilleres y una leve reducción de la demanda por universitarios.

## Conclusión

La normativa de empleo juvenil se ha quedado corta, el contrato de aprendizaje es una ley que surge en el año 1959 y que a pesar de que mantiene su esencia que es la búsqueda de experiencia en estudiantes de último semestre o de último ciclo en el caso del Sena, es una modalidad contractual que se ha quedado corta y debe ser modificada en búsqueda de los nuevos cambios socioculturales e industriales de la nueva era digital para sí fomentar el empleo nuevamente en egresados de la carrera de derecho.

Otro hallazgo obtenido de esta investigación es que las entidades públicas si hacen una actividad eficaz frente al fomento de empleo juvenil, sus ofertas son públicas y no limitan el acceso a una determinada universidad, pero la cantidad de estudiantes que requieren el empleo es muy superior al disponible por cada entidad y limita el acceso no por falta de oportunidades, lo hace por exceso de personal.

A pesar de que los empresarios obtienen una serie de beneficios tributarios y fiscales por la

# Nuevos desafíos DERECHO



contratación de aprendices, muchas optan por pagar la penalidad impuesta por el ministerio de trabajo o solo contratar los exclusivamente obligatorios, fundamentados principalmente en aspectos socioculturales por la falta de confianza en los jóvenes empleados.

La institución universitaria Politécnico Grancolombiano es de las pocas que ofrece la carrera de derecho en 8 semestres y esto evita que se designe un semestre exclusivamente para las pasantías, entonces la responsabilidad de la universidad frente a esta primera etapa es mínima.

Por último, la profesión de abogado es medida principalmente por la experiencia, ya que esta ayuda a saber cuándo se gana o se pierde un caso, pero afecta a los abogados sin experiencia, pues son los menos atractivos para las empresas y para las entidades públicas.

## Referencias bibliográficas

Oficina de graduados de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Ruta de empleabilidad para estudiantes graduados. Obtenido de: <https://www.poli.edu.co/e3/empleabilidad>

Ley 2043 de 2020 (julio 27 - por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones del Congreso de la República de Colombia).

LEY 789 DE 2002 (diciembre 27. "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo").

DANIEL ROJAS LLEGA AL GABINETE DE GUSTAVO PETRO COMO NUEVO MINISTRO DE EDUCACIÓN (<https://elpais.com/america-colombia/2024-07-09/daniel-rojas-llega-al-gabinete-de-gustavo->

# Nuevos desafíos DERECHO



petro-como-nuevo-ministro-de  
istro%20de%20educaci%C3%B3n,agradezco  
%20su%20trabajo%20y%20dedicaci%C3%B3n.).

educacion.html#:~:text=El%20nuevo%20min

LA REFORMA LABORAL DE 2002 ¿funcionó o no? [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/946/Co\\_Eco\\_Junio\\_2005\\_Gaviria.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/946/Co_Eco_Junio_2005_Gaviria.pdf?sequence=2&isAllowed=y)  
(2005).Gerencie.com. (2023, enero 9).

Contrato de aprendizaje [Entrada de blog]. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contratos-de-aprendizaje.html>

Estimación del Impacto Sobre En Empleo de Los Tratados de Libre Comercio en Colombia: Análisis de Equilibrio General Computable. (2005). Naciones Unidas.

Maturana Miranda, F., Peña-Cortés, F., & Ortiz Novoa, J. A. (2024). Trayectoria demográfica y coevolución del empleo en los Andes del Sur. El caso de las ciudades de la macrozona sur de Chile y su transformación simplificada de las actividades de servicios. Cuadernos de Geografía Revista Colombiana de Geografía, 33(2), 485–505.

DANE – Inicio. (s/f). Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://www.dane.gov.co/>  
Estimación del Impacto Sobre En Empleo de Los Tratados de Libre Comercio en Colombia: Análisis de Equilibrio General Computable. (2005). United Nations.

DANE – Inicio. (s/f). Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://www.dane.gov.co/>

Cristian Dario, C. R., Julián Francisco, F. E., & Luis Fernando, M. (2021). Formato de presentación de

# Nuevos desafíos DERECHO



proyecto. El papel de la Responsabilidad social empresarial en el empleo juvenil de calidad en la pymes del sector servicios de la ciudad de Bogotá. Universidad Santo Tomás.

Inicio – Ministerio del trabajo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Inicio. (s/f). Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://ole.mineducacion.gov.co/portal/>  
DAPRE. (s/f). Presidencia de la República. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://dapre.presidencia.gov.co/>

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano (2023). Informe de Condiciones de Calidad con fines de Renovación de Registro Calificado, Derecho Bogotá D.C. (2023)