



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
METROPOLITANA
del Estado de Chile

SERIE
**ANÁLISIS
INSTITUCIONAL**

VOL 7 · Nº 4 · 2019

ISSN 2452-5359

REPORTES SMET-UTEM

EMPLEABILIDAD DE LOS TITULADOS DE LA UTEM

2012 · 2013 · 2014 · 2015 · 2016 · 2017 · **2018**



**EVIDENCIA PARA UNA
GESTIÓN DE CALIDAD**

Dirección General de Análisis Institucional
y Desarrollo Estratégico



SERIE ANÁLISIS INSTITUCIONAL UTEM

Vol 7 · Nº 4 · 2019

ISSN 2452-5359

Santiago, octubre 2019

Cómo citar:

Universidad Tecnológica Metropolitana (2019).
Empleabilidad de los titulados de la UTEM 2018. *Serie
Análisis Institucional UTEM*. Santiago, Chile

La Serie Análisis Institucional UTEM corresponde a documentos de divulgación de la evidencia generada por el Departamento de Autoevaluación y Análisis (DAA), dependiente de la Dirección General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico (DGAI) de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Los documentos se clasifican en cuatro tipos:

- Reportes SMET-UTEM, que informan los resultados de los instrumentos del Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados. Se publican cinco reportes anuales.
- Informes Periódicos, en los que se analizan tópicos del área académica, y se efectúan cada uno, dos o tres años.
- Estudios, que se elaboran de acuerdo a necesidades específicas de gestión académica e institucional.
- Investigaciones, que apuntan a generar conocimiento institucional mediante métodos más complejos de análisis.

La frecuencia de publicación está sujeta a los requerimientos institucionales.

Director DGAI: Dieter Koch Z.

Director DAA: Sebastián Guinguis Z.

Investigadores: Diego Altamirano G., José Ignacio Cáceres V.,
Alejandra Reyes G., Ignacio Vargas T.

Con la colaboración del equipo de profesionales del DAA:
Constanza Espinoza P., Cristian Olate O., Marcela Ortega O.,
María José Vásquez S.

Edición y diagramación: Daniel Brzovic G.

Contacto DAA-UTEM:

autoevaluaciony analisis@utem.cl

<http://dgai.utem.cl>

Dieciocho #161, Santiago

Índice

1 Antecedentes	4
Aportes de la Encuesta a los criterios de certificación externa	4
2 Representatividad	5
3 Resultados	7
3.1 Cohorte 2017 - Inserción laboral	6
3.2 Análisis cualitativo: determinantes de la evaluación de la carrera y la UTEM	10
3.3 Cohorte 2015 - Progresión laboral	12
3.4 Análisis de panel	14
3.4.1 Cohorte de titulación 2017	14
3.4.2 Cohorte de titulación 2015	16
4 Conclusiones	17
Disponibilidad de los datos de la encuesta	18
Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados SMET-UTEM	19

1 ANTECEDENTES

- El reporte Empleabilidad de los titulados de la UTEM consiste en el análisis de las versiones anuales de las encuestas de inserción y progresión laboral, que se aplican desde 2014 a los titulados de la UTEM.
- Cada año, el estudio incorpora información de dos cohortes, a las que se le aplican estos instrumentos según el tiempo transcurrido desde que se titularon de la Universidad:
 - La Encuesta de inserción laboral se efectúa a las cohortes a un año de su titulación.
 - La Encuesta de progresión laboral se efectúa a las cohortes a tres años de su titulación.
- Con esto, el presente reporte incorpora a las cohortes de titulados 2017 y 2015, respectivamente. Se considera como año de titulación de un estudiante el año de la fecha de su resolución de titulación.
- Ambos instrumentos se construyeron mediante la revisión de experiencias internacionales de sistemas de seguimientos de titulados. Su aplicación apunta a levantar información crítica que permita aportar a una gestión universitaria basada en evidencia, e incorpora temáticas tales como: primer empleo; situación laboral actual; calidad y pertinencia de los empleos; satisfacción laboral y habilidades relevantes. Adicionalmente, se incorporan aspectos de la evaluación de la carrera y la UTEM, así como también la prosecución de estudios de postgrado y proyecciones en esta materia.

Aportes de las encuestas a los criterios de certificación externa

El 3 de agosto de 2015, la Comisión Nacional de Acreditación aprobó nuevos criterios de evaluación para la acreditación de carreras profesionales, carreras profesionales con licenciatura y programas de licenciatura. Así, se hace relevante generar información alineada con esos criterios, con el objetivo de responder de forma adecuada al proceso de certificación externa. Los criterios de aseguramiento de la calidad a los cuales este informe tributa, de manera directa o indirecta, se presentan en la siguiente tabla, de acuerdo al Resolución Exenta Nº DJ 009-4 de 2015 de la Comisión Nacional de Acreditación de Chile.

Tabla 1. Criterios CNA de certificación a los que tributan las encuestas de titulados

Criterios de aseguramiento de calidad	
I. Propósitos e Institucionalidad de la Carrera	
Criterio 1: Propósitos	
Criterio 2: Integridad	
Criterio 3: Perfil de Egreso	✓
Criterio 4: Plan de Estudios	✓
Criterio 5: Vinculación con el Medio	
II. Condiciones de Operación	
Criterio 6: Organización y Administración	
Criterio 7: Personal Docente	
Criterio 8: Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje	
Criterio 9: Participación y Bienestar Estudiantil	
Criterio 10: Creación e Investigación para el Cuerpo Docente	
III. Resultados y Capacidad de Autorregulación	
Criterio 11: Efectividad y Resultado del Proceso Formativo	✓
Criterio 12: Autorregulación y Mejoramiento Continuo	✓

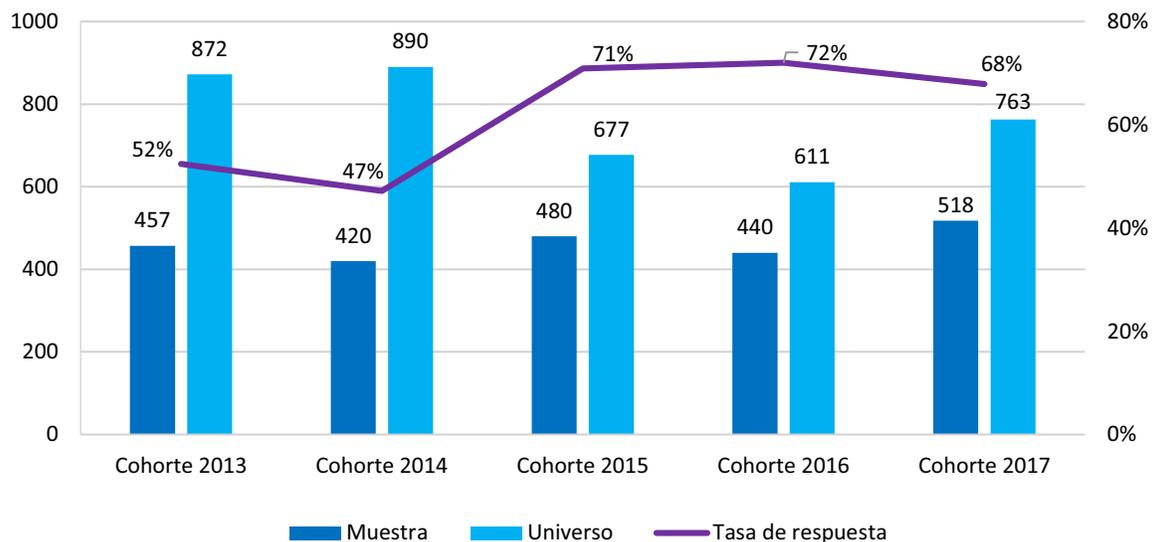
2 REPRESENTATIVIDAD

Dado que el informe se construye de la aplicación de dos encuestas paralelas –una a la cohorte 2017 y otra a la cohorte 2015- se presentan los niveles de representatividad de manera apartada.

Cohorte 2017 - Inserción laboral

La Encuesta de inserción laboral correspondió a la cohorte 2017, y alcanzó una representatividad de un 68%, porcentaje consistente con las últimas versiones de este estudio.

Gráfico 1. Representatividad de la Encuesta de inserción laboral según cohorte de titulación, 2013-2017



Este nivel de representatividad se presenta de manera homogénea si analizamos a la cohorte 2017 por facultades.

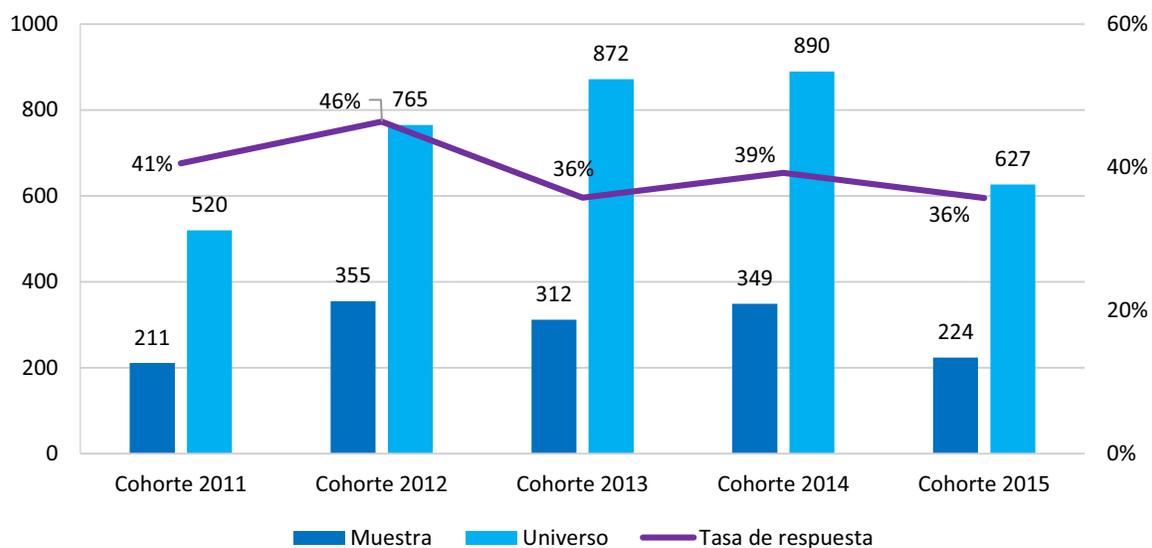
Tabla 2. Representatividad de la Encuesta de inserción laboral, por facultades

Facultad	Muestra	Universo	Tasa de respuesta
FCNMMA	55	73	75%
FAE	147	204	72%
FING	163	244	67%
FCCOT	68	103	66%
FHTCS	85	139	61%

Cohorte 2015 - Progresión laboral

La Encuesta de progresión laboral se aplica a los titulados de la UTEM luego de 3 años de titularse. Para esta versión, la representatividad de la cohorte 2015 fue de 36%.

Gráfico 2. Representatividad de la Encuesta de progresión laboral, según cohorte de titulación, 2011-2015



Al igual que la Encuesta de inserción laboral, la representatividad se comporta de manera homogénea entre las facultades.

Tabla 3. Representatividad de la Encuesta de progresión laboral, por facultades

Facultad	Muestra	Universo	Tasa de respuesta
FING	97	251	39%
FAE	44	124	35%
FCNMMA	16	46	35%
FCCOT	26	76	34%
FHTCS	41	130	32%

3 RESULTADOS

En esta sección se presentan los principales hallazgos obtenidos del análisis de las encuestas de inserción y progresión laboral, como así también del realizado en conjunto con otros instrumentos del SMET-UTEM, en el siguiente orden:

- Principales resultados de la Encuesta de inserción laboral, aplicada a la cohorte 2017.
- Resultados del análisis cualitativo sobre los determinantes de la evaluación de la calidad de la carrera y la UTEM que realizan los titulados de esta cohorte.
- Principales resultados de la Encuesta de progresión laboral aplicada a la cohorte 2015.
- Resultados del análisis de panel sobre ambas cohortes que son monitoreadas por segunda vez a través del SMET-UTEM.

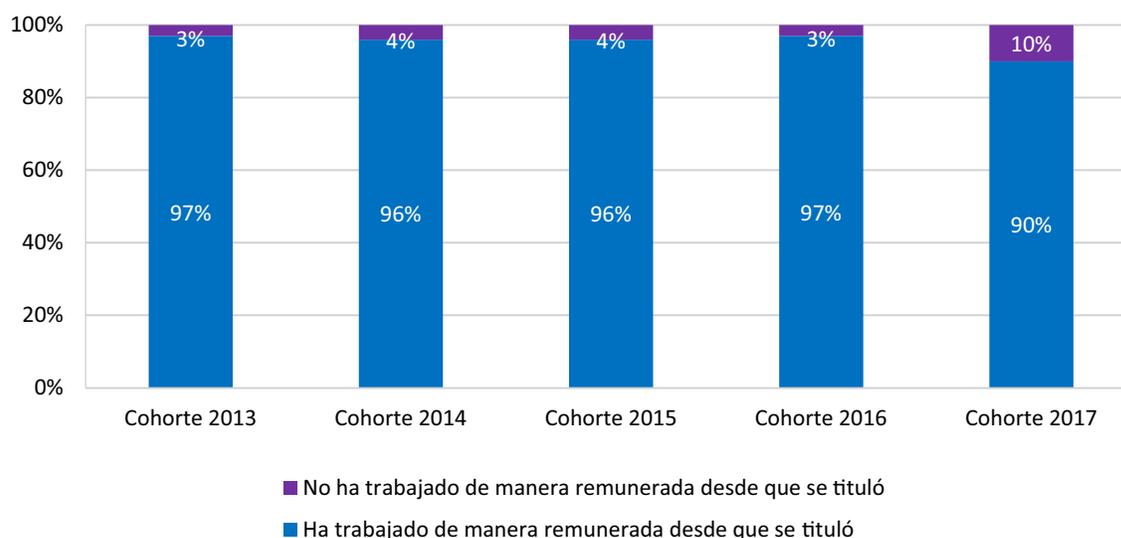
3.1 Cohorte 2017 - Inserción laboral

La Encuesta de inserción laboral permite conocer las dinámicas asociadas a la búsqueda y obtención de los primeros empleos de los titulados. Los hallazgos más relevantes en este ámbito se presentan a continuación.

- *Aumentan los titulados que aún no entran al mercado laboral.*

A pesar de la rápida inserción laboral de los titulados de la UTEM, plasmada a lo largo de las versiones de este estudio, este año se evidencia una mayor cantidad de titulados que no han trabajado desde que se titularon.

Gráfico 3. Inserción laboral de los titulados UTEM, según cohorte de titulación (2013-2017)



Del 10% de titulados que aún no trabaja desde su titulación, el 78% declara que ha buscado pero no ha encontrado trabajo. Un 55% de ellos lo atribuye a la falta de experiencia.

En tanto, el 51% de los titulados trabaja desde antes de titularse y el 84% lo hace antes de los 6 meses. Esto revela trayectorias de inserción diferentes: un grupo que luego de un año aún no ha trabajado desde su titulación y otro que está dentro del mercado laboral desde antes de titularse.

- *Las iniciativas de la UTEM emergen por primera vez como una forma de encontrar el primer empleo.*

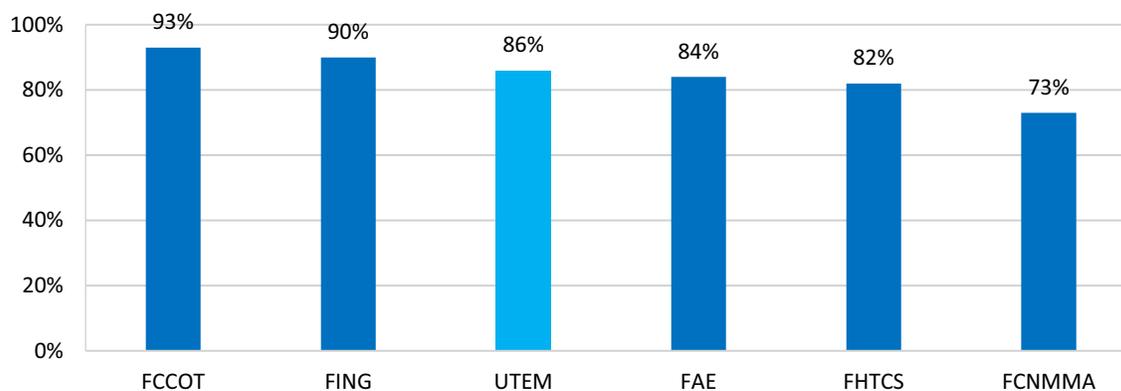
Los principales mecanismos que utilizaron los titulados de la cohorte 2017 para encontrar su primer trabajo fueron: postulaciones abiertas o concursos (30%), prácticas profesionales (19%) y familiares o amigos cercanos (17%).

La UTEM (bolsas de trabajo, ferias laborales, etc.) aparece por primera vez como uno de estos medios (alcanza un 5%). Ahora bien, este porcentaje se concentra principalmente entre los titulados de la FAE y la FING.

- *Los titulados trabajan desde un comienzo en empleos pertinentes.*

Se presenta una alta percepción de pertinencia (86%) en los primeros empleos de los titulados, no obstante existen diferencias importantes si analizamos este indicador por facultades.

Gráfico 4. Nivel de pertinencia de empleos cohorte 2017, por facultades



Adicionalmente, el 89% de los titulados de la cohorte se encontraba trabajando con remuneración al momento de contestar la Encuesta, y gran parte de ellos (89%) en empleos pertinentes a su profesión.

- *El sector económico donde se emplean los titulados y su situación contractual varían por facultades.*

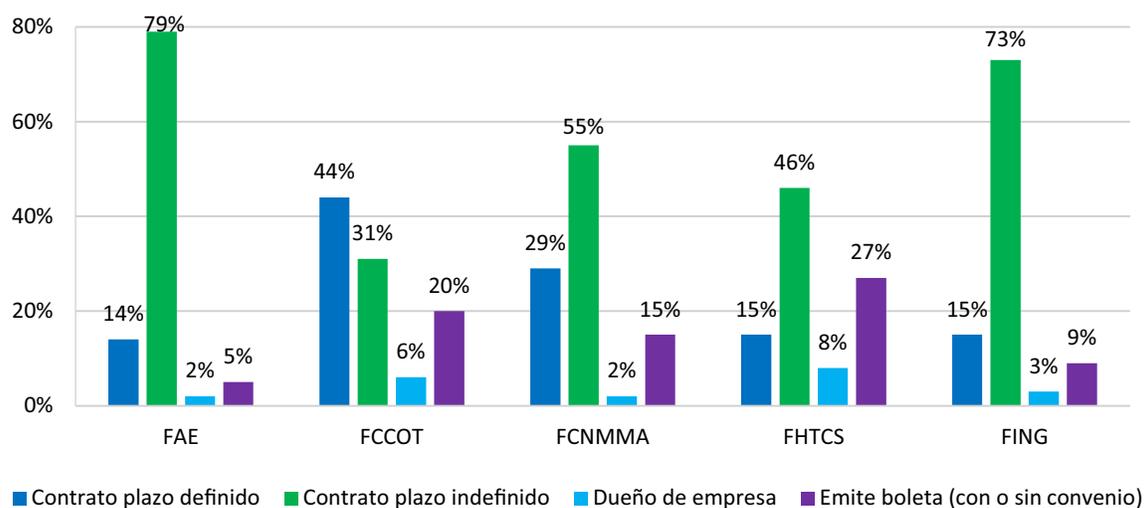
Como es de esperarse, los sectores económicos donde se emplean los titulados varían dependiendo de su carrera y facultad.

Tabla 4. Sectores económicos empleos cohorte 2017, por facultades

Facultad	Sector económico
FAE	Instituciones financieras (20%)
	Comercio (15%)
	Servicios (13%)
FCCOT	Construcción (49%)
	Servicio Público (16%)
	Industria (12%)
FCNMMA	Industria (57%)
	Salud (14%)
FHTCS	Servicio Público (14%)
	Educación e investigación (14%)
	Comercio (11%)
FING	Tecnología y telecomunicaciones (23%)
	Industria (14%)
	Instituciones financieras (12%)

Asimismo, la situación contractual también varía fuertemente según la facultad de quien se titula. Entre los titulados de FAE y FING predominan los trabajos con contratos (mayoritariamente indefinidos), mientras que en el resto de las facultades aumenta el número de egresados que emite boletas de honorarios. En el caso de la FCCOT, llama la atención el alto porcentaje de titulados con contratos a plazos definidos.

Gráfico 5. Situación contractual cohorte 2017, por facultades



- *Los titulados tienen una alta satisfacción general, no así con sus remuneraciones.*

Los titulados se encuentran mayoritariamente satisfechos en sus trabajos: un 61% califica su satisfacción laboral con nota 6 o 7. Mientras la autonomía en el trabajo es el aspecto que genera mayor satisfacción, las remuneraciones concentran los menores niveles.

Los salarios de los titulados se concentran mayoritariamente en el tramo \$700.001-\$1.000.000 (36%). Del porcentaje restante, un 36% tiene remuneraciones bajo este tramo y un 28% sobre él. En cuanto a las diferencias por facultades, los titulados de la FING son los que reciben un mayor salario en sus trabajos y los de la FHTCS los menores.

- *El trabajo en equipo y la comunicación son las habilidades clave en el trabajo.*

Las habilidades más relevantes en el trabajo de los titulados de la UTEM –según su propia percepción– son el trabajo en equipo, el autoaprendizaje para la solución de problemas y la comunicación oral y escrita. En contraposición, el inglés es la habilidad menos utilizada, aunque es la que ha experimentado la mayor alza en los últimos 5 años.

- *Se mantiene el interés por cursar estudios de postgrado en la UTEM.*

Un 8% de los encuestados había realizado estudios de postgrado a un año de titularse y un 7% los estaba realizando. De estos, un 68% corresponde a diplomado y un 17% a magíster.

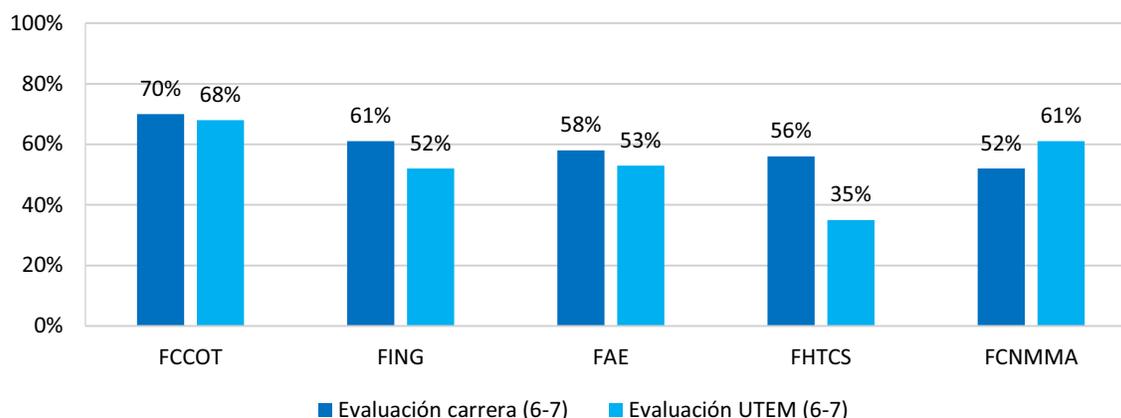
Existen proyecciones importantes en torno a la continuidad de estudios. Un 73% afirma que piensa realizar un curso de especialización o postgrado en los próximos dos años.

Un 76% de los titulados consideraría a la UTEM para realizar estos estudios en caso que impartiera el programa de su interés.

3.2 Análisis cualitativo: determinantes de la evaluación de la carrera y la UTEM

Uno de los aspectos monitoreados transversalmente en el SMET-UTEM es la evaluación de los estudiantes y titulados sobre la calidad de la carrera y la UTEM. Para este año, se presenta una mejora de ambas dimensiones por parte de los titulados de la cohorte 2017 con respecto a los titulados de la cohorte anterior. Particularmente, el 60% de los encuestados califica con nota 6 o 7 la calidad de su carrera y el 52% califica en el mismo tramo la calidad de la Universidad. Parte de este aumento se explica por la mayor cantidad de titulados que califican con nota 7 ambas dimensiones, que pasan a representar de un 11% a un 18% en el caso de la evaluación de la carrera y de un 8% a un 15% en el caso de la evaluación de la UTEM.

Sin embargo, la descomposición de este indicador por facultades revela importantes diferencias. Mientras en la FCNMMA se presenta una mejor evaluación de la institución que de la carrera, en el caso de la FHTCS se evalúa mejor la calidad de la carrera que de la UTEM, expresada en 21 puntos porcentuales de diferencia entre ambos ítems.

Gráfico 6. Evaluación calidad carrera y UTEM cohorte 2017, por facultades

Análisis de preguntas abiertas

a) Docentes: los profesores son el ítem más recurrente para argumentar una buena o mala evaluación de la carrera o la UTEM. Por un lado, surge la crítica respecto de la desactualización de los contenidos que manejan los profesores o a la lentitud con que incorporan las tecnologías o software que se manejan en el mundo laboral. Se plantea con fuerza la necesidad de actualizar las mallas curriculares para incorporar estos aspectos, como así también fortalecer e incorporar la formación en habilidades blandas. Entre los aspectos positivos, se destacan la dedicación y la calidad de los docentes.

b) Formación para el trabajo: la experiencia personal de los titulados en el mercado laboral es un referente importante para evaluar la calidad de la carrera; los requerimientos específicos de las funciones y herramientas que se utilizan en los empleos determinan una buena o mala evaluación. Emerge también la comparación con los otros profesionales como criterio para evaluar la calidad de la carrera o la UTEM. En ese sentido, aparecen mayormente aspectos positivos relacionados a la capacidad de desenvolverse en el trabajo con las herramientas que se poseen o al prestigio específico que tienen algunas carreras de la UTEM en el mundo laboral.

Ahora bien, a modo de crítica, los titulados plantean que existe una centralización en los aspectos teóricos en desmedro de la formación práctica. Esta demanda se expresa en la expectativa por más instancias de práctica profesional o salidas a terreno, y por más desarrollo de herramientas prácticas, como habilidades blandas y manejo de software.

c) Evaluación UTEM: la gestión y procesos administrativos son un tema crítico para los titulados. Del total de respuestas que hacen mención a esta dimensión todas tienen un cariz negativo. Las críticas hacen alusión a la lentitud de los procesos, excesiva burocracia y desorden. Al igual que en el caso de la gestión, la infraestructura de la UTEM es un tema recurrente a la hora de evaluar su calidad y concentra también solo menciones negativas.

A pesar de lo anterior, una parte importante de las críticas se acompañan de una percepción de mejora en la Universidad durante el transcurso de la trayectoria académica de los titulados, lo que se valora positivamente. Esta mejora está asociada a mayor calidad y disponibilidad de profesores, desarrollo en áreas nuevas y mejor gestión.

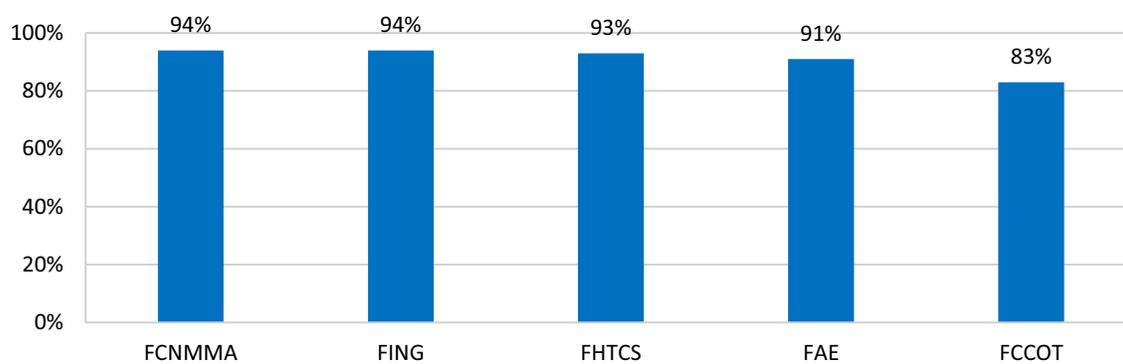
3.3 Cohorte 2015 – Progresión laboral

Los titulados de la cohorte 2015 poseían tres años de experiencia laboral al momento de ser encuestados. Los principales hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de la Encuesta de progresión laboral son los siguientes.

- *Disminuye la empleabilidad de los titulados de la FCCOT.*

El 92% de titulados de esta cohorte afirma estar trabajando con remuneración. Este porcentaje disminuye a un 83% en el caso de la FCCOT, donde se concentra la mayor cantidad de titulados que se encuentra buscando trabajo (17%).

Gráfico 7. Empleabilidad cohorte 2015, por facultades



- *Los titulados tienen empleos pertinentes y los encuentran mediante concursos públicos.*

Asimismo, los titulados de esta cohorte declaran en su gran mayoría (93%) tener trabajos relacionados a su carrera. Los medios más utilizados para encontrar actual empleo fueron las postulaciones abiertas o concursos (42%) y los contactos al interior de la empresa o institución (15%).

- *Se acentúan las diferencias salariales y contractuales entre los titulados por facultades.*

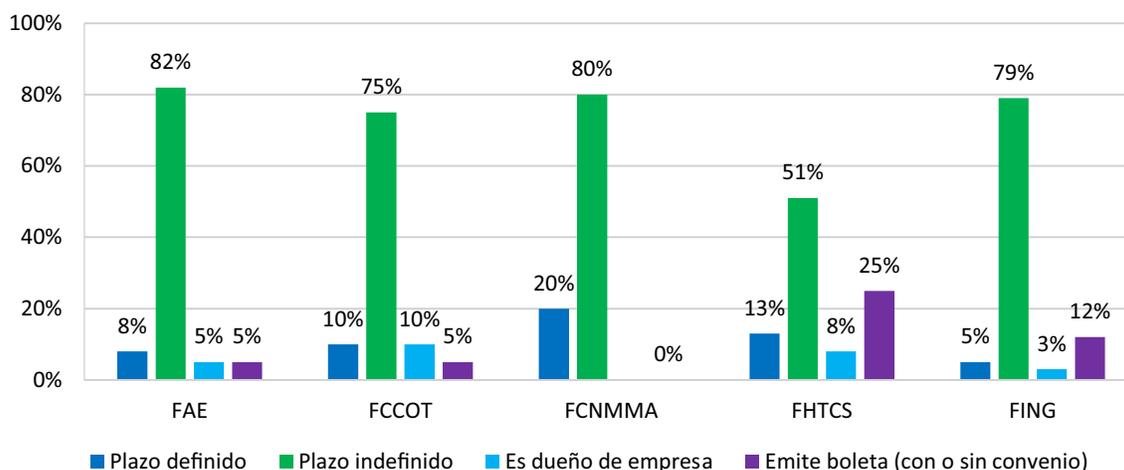
Las diferencias salariales de los titulados de la cohorte 2015 se evidencian con mayor fuerza que en el caso de los titulados de la cohorte 2017 que solo tienen un año de experiencia laboral. Titulados de FING, FAE y FCNMMA concentran mejores salarios que los titulados de FHTCS y FCCOT.

Tabla 5. Salarios cohorte 2015, por facultades

Salario	FAE	FCCOT	FCNMMA	FHTCS	FING
Bajo \$500.000	3%	0%	0%	17%	4%
Entre \$500.001 y \$1.000.000	39%	55%	46%	64%	30%
Entre \$1.000.001 y \$1.600.000	35%	40%	31%	17%	53%
Más de \$1.600.001	24%	5%	23%	3%	14%

La situación contractual también revela diferencias entre los titulados según su facultad de origen. Mientras en la FCNMMA ningún titulado recibe remuneración mediante boletas de honorarios, en la FHTCS el 25% lo hace, facultad en que solo el 51% tiene un contrato a plazo indefinido.

Gráfico 8. Situación contractual cohorte 2015, por facultades



- *Las proyecciones laborales no satisfacen a los titulados en sus trabajos.*

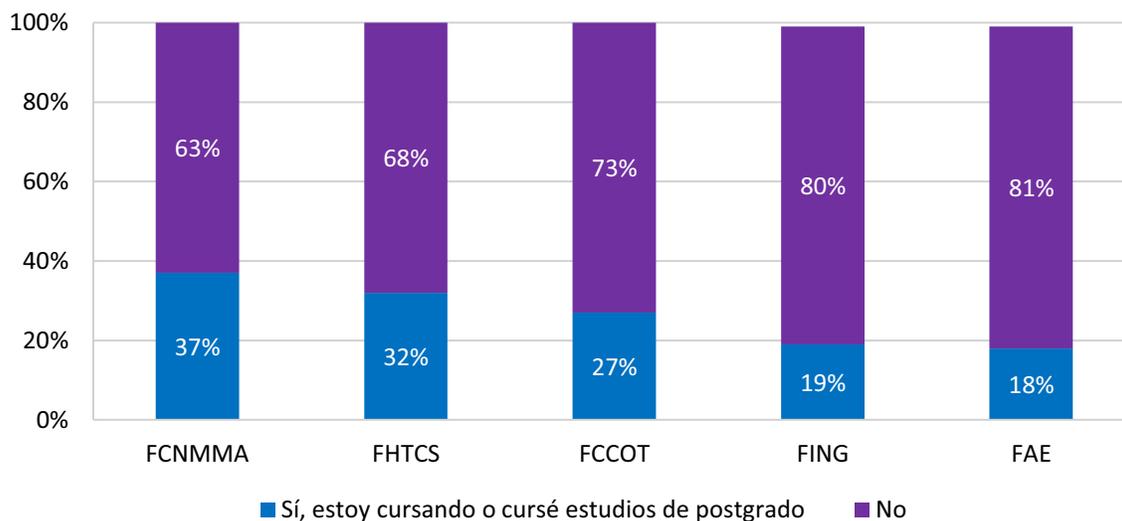
La satisfacción laboral de los titulados alcanza un 66%, concordante con las versiones anteriores de este estudio. Sin embargo, las proyecciones laborales futuras emergen como una de los aspectos que genera menor satisfacción entre los titulados (50%), en conjunto con las remuneraciones (49%), que históricamente han generado menor satisfacción.

- *Aumenta la importancia del idioma inglés como habilidad.*

A pesar de ser la habilidad menos utilizada por los titulados de esta cohorte en sus trabajos, el inglés continúa aumentando como una habilidad relevante en el trabajo y para esta versión alcanza un 49%, acumulando 21 puntos porcentuales de alza desde 2014.

- *Los titulados de la FCNMMA y la FHTCS son los que más realizan estudios de postgrado.*

En cuanto a la continuidad de estudios, un 15% de los titulados de la cohorte 2015 realizó estudios de postgrado y un 7% de ellos los está realizando. De estos, un 61% corresponde a diplomados y un 19% a magíster. Este porcentaje es particularmente más alto en la FCNMMA y la FHTCS.

Gráfico 9. Realización de estudios de postgrado, por facultades

La proyección de realizar estudios de postgrado en los próximos dos años es de un 73%, mientras que un 79% consideraría realizarlos en la UTEM si esta ofreciera el programa de su interés.

3.4 Análisis de panel

El seguimiento permanente de las cohortes de estudiantes y titulados a través del SMET-UTEM ha generado un mayor volumen de datos disponibles para el análisis. Consecuentemente, se ha ido construyendo agrupaciones de datos longitudinales que permitirán –en los próximos años– monitorear la trayectoria universitaria completa de un estudiante de la UTEM, es decir, desde que se matricula en la institución y responde la encuesta de estudiantes de primer año, hasta 3 años luego de su titulación cuando contesta la encuesta de progresión laboral.

En el tránsito hacia ese escenario, existe ya un conjunto de datos de algunas cohortes de estudiantes y titulados que han contestado las encuestas del SMET-UTEM en dos o más de sus etapas. Esto abre la posibilidad de analizar y conocer la trayectoria académica y laboral de un mismo grupo de personas a través del tiempo, y así poner a disposición nueva evidencia que complementa y nutre la ya dispuesta para la toma de decisiones en la Universidad.

3.4.1 Cohorte de titulación 2017

Esta cohorte fue monitoreada por el SMET-UTEM en dos ocasiones:

- En 2017, a través de la Encuesta de fin de carrera, que los estudiantes contestan al momento de abrir su expediente de título en la Unidad de Títulos y Grados (UTIGRA).
- En 2018, para el presente informe, mediante la Encuesta de inserción laboral.

Del total de estudiantes y titulados que formaron parte de estos dos procesos, 391 contestaron efectivamente ambas encuestas. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

• *Estudiar en la UTEM influye positivamente en encontrar el primer empleo.*

Al abrir su expediente de título, un 69% de los estudiantes de la cohorte 2017 declaró que creía que la UTEM influiría positivamente para encontrar su primer trabajo, mientras que un 27% creía que no influiría. Ahora, a través de la Encuesta de inserción laboral, es posible contrastar estas expectativas con cómo efectivamente influyó la UTEM en el primer empleo para el mismo grupo de personas.

- Para el 73% de los estudiantes se cumplió la expectativa positiva.
- La mitad de los estudiantes (49%) que creía que haber estudiado en la UTEM no influiría en encontrar su primer empleo, declara, una vez insertos en el mundo laboral, que sí influyó de manera positiva.

• *A mejor preparación para enfrentar el mundo laboral, mayor empleabilidad y satisfacción en el trabajo.*

El monitoreo de panel a la cohorte 2017 permite establecer una relación entre la percepción que tenían en dicho año sobre su preparación para enfrentar el mundo laboral, y su inserción efectiva en él. Entonces, el 25% se declaraba muy preparado para enfrentar el mundo laboral, el 58% suficientemente preparado y el 17% poco preparado.

Por un lado, el análisis de panel permite observar que la mayoría ha trabajado de manera remunerada al menos una vez desde que se titularon de la UTEM, , independiente de cuán preparados se sentían para enfrentar el mundo laboral al finalizar su carrera. Pero, por el otro, los niveles de empleabilidad y satisfacción laboral sí disminuyen de acuerdo al grado de preparación que los estudiantes declararon al abrir su expediente de título. Es decir, los estudiantes que se sentían más preparados para enfrentar el mundo laboral se encuentran trabajando en mayor proporción y presentan mayor satisfacción en sus trabajos.

Tabla 6. Empleabilidad y satisfacción laboral cohorte 2017, por nivel de preparación declarado

2017: Encuesta de fin de carrera	2018: Encuesta de inserción laboral	
	Se encuentra trabajando	Se encuentra satisfecho en su trabajo
Muy	91%	72%
Suficiente	89%	62%
Poco	87%	48%

Mediante el análisis de ambas encuestas también es posible determinar que los titulados de la cohorte 2017 evalúan mejor su carrera y la UTEM una vez insertos en el mercado laboral que cuando abrieron el expediente de título. Específicamente, el 42% de los estudiantes que abrieron expediente de título en 2017 y que calificaban con nota 4 o 5 a su carrera, califican con nota 6 o 7 a la misma el año siguiente. Este porcentaje alcanza un 41% en el caso de la evaluación UTEM.

3.4.2 Cohorte de titulación 2015

Esta cohorte ha sido monitoreada en el SMET-UTEM en dos ocasiones:

- En 2016 mediante la Encuesta de inserción laboral, cuando llevaban un año de titulados en el mercado laboral.
- En 2018 a través de la Encuesta de progresión laboral, con 3 años de experiencia en el mercado laboral.

201 titulados contestaron efectivamente en ambas oportunidades. Sobre este grupo de titulados, es posible obtener los siguientes resultados.

• ***La mayoría de los titulados no cambia su comuna de residencia durante sus primeros años en el mercado laboral***

Durante el transcurso de estos dos años, el 77% continúa viviendo en la misma comuna y el 23% se cambia. Utilizando el Índice de Calidad de Vida Urbana (ICVU) 2018, podemos observar que, de este último porcentaje, el 14% corresponde a titulados que se trasladan a vivir a ciudades con mejores estándares de calidad de vida y el 9% a ciudades peor posicionadas en este ranking.

• ***Mejores salarios y contratos luego de dos años en el mercado laboral.***

El análisis de panel permite observar también qué sucedió con los titulados que declararon en 2016 no haber trabajado desde que se titularon de la UTEM. A pesar de representar una pequeña proporción dentro del total (4%), es posible observar que todos ellos habían trabajado luego de dos años.

En cuanto a la evolución de los salarios, luego de dos años el 25% de los titulados de la cohorte sube en el tramo de ingresos declarados. Sin embargo, el 21% reporta ingresos menores. En tanto, se observa una mejora en la situación contractual de los titulados luego de dos años en el mercado laboral. La siguiente tabla muestra la cantidad de titulados que ha pasado de una categoría contractual en 2016 a otra en 2018.

Tabla 7. Evolución de la situación contractual cohorte 2017

Situación contractual 2016		Situación contractual 2018	
Honorarios	11%	Contrato plazo indefinido	77%
Contrato plazo definido	17%	Contrato plazo indefinido	90%
Contrato plazo indefinido	72%	Honorarios	18%
		Contrato plazo definido	12%
		Contrato plazo indefinido	71%

• ***Baja prosecución efectiva de estudios de postgrado y mayor consideración de la UTEM.***

En 2016, existía una alta intención (78%) en los titulados de la cohorte 2015 de continuar estudios de postgrado durante los siguientes dos años. A 2018, el 21% de estos se encontraba efectivamente realizando uno.

A su vez, se evidencia en 2018 un aumento en la consideración de la UTEM como alternativa para realizar estudios de postgrado entre los titulados que no la consideraban en 2016. Específicamente, del 15% de titulados que no consideraba a la UTEM, un 63% de ellos cambia de parecer dos años después.

4 CONCLUSIONES

En la presente versión del estudio Empleabilidad de los titulados de la UTEM la información disponible para el análisis es mayor que en años anteriores, ya que se consideran tanto los datos de dos cohortes de titulación (2015 y 2017), como los de la Encuesta de fin de carrera, que permiten efectuar un análisis de panel. Es así que el estudio consiste en una síntesis y selección de diversos análisis posibles, y, por lo tanto, ofrece una mayor cantidad de hallazgos, variaciones de tendencias y proyecciones. El apartado de conclusiones releva algunos de ellos. El conjunto de datos se puede revisar en la plataforma SIGE-UTEM, así como nuevos análisis pueden planificarse en conjunto con los analistas del Departamento de Autoevaluación y Análisis, responsables del Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados SMET-UTEM.

- a) Se identificaron trayectorias disímiles en la inserción laboral de la cohorte 2017. Por un lado, se presenta un aumento de los titulados que no han logrado trabajar de manera remunerada desde que se titularon (10%), pero, por el otro, también un importante número de titulados que se encuentran trabajando desde antes de titularse (51%).
- b) En la búsqueda de empleo, emergen -por primera vez en 4 años- las iniciativas de la UTEM, como ferias laborales y bolsas de trabajo, como un medio utilizado por los titulados para encontrar trabajo. Sin embargo, estas se concentran solo en egresados de la FAE y la FING.
- c) Los titulados de la UTEM trabajan mayormente en empleos relacionados a la carrera que estudiaron. Sin embargo, esta realidad se comporta de manera disímil en algunas facultades. De la misma manera, las condiciones contractuales de los titulados varían según su facultad de origen.
- d) Se presentan importantes grados de satisfacción de los titulados en sus trabajos. Sin embargo, y sumado a las remuneraciones, las proyecciones laborales futuras emergen como un aspecto que preocupa en los empleos.
- e) Mejora la evaluación de la carrera y la UTEM, particularmente porque aumentan los titulados que califican con nota 7 la calidad de ambas, aunque persisten importantes diferencias por facultades en estos ítems. La calidad de los profesores, la falta de infraestructura, la mala gestión de los procesos administrativos y la necesidad de mayor formación práctica, se presentan como las variables determinantes de la evaluación de los titulados.
- f) Persiste la intención de realizar estudios de postgrados en el corto plazo en la UTEM si esta ofreciera sus programas de interés.
- g) El análisis de panel a las cohortes 2015 y 2017 –que son monitoreadas por segunda vez por una encuesta del SMET-UTEM- permite evidenciar:
 - En el caso de la cohorte 2015, mejoras en la situación laboral de los titulados luego de dos años en el mercado laboral, que se manifiestan en mejores condiciones contractuales y mayores salarios.
 - el caso de la cohorte 2017, una relación negativa entre el nivel de preparación para enfrentar el mundo laboral -declarado al abrir el expediente de título- y los niveles de empleabilidad y satisfacción laboral una vez insertos en el mercado laboral.

► DISPONIBILIDAD DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA



Al igual que sus versiones anteriores, el documento está disponible para su revisión online y descarga en el sitio web de la DGAI, en la sección Serie Análisis Institucional:

<http://dgai.utem.cl/serie-analisis-institucional>



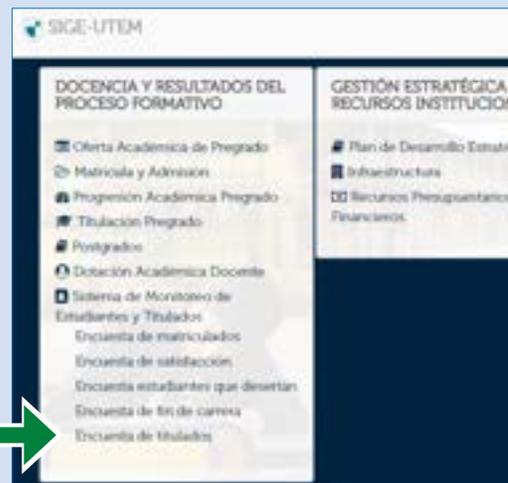
Todos los resultados de la encuesta se encuentran disponible en SIGE-UTEM:

<http://sige.utem.cl>

En la plataforma, los datos se pueden desagregar y comparar con las siguientes variables:

- A nivel institucional, por facultades y por carreras
- Por año de aplicación (2014 a 2018)

Además, está disponible la opción para generar un reporte automatizado en formato pdf con los resultados de la encuesta, ya sea a nivel de carrera, facultad o institucional.



SMET-UTEM

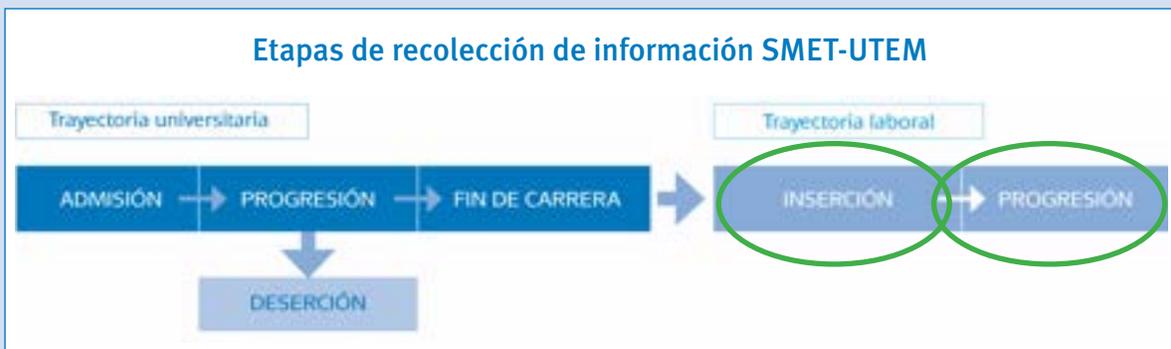
SISTEMA DE MONITOREO DE ESTUDIANTES Y TITULADOS

Empleabilidad de los titulados de la UTEM 2018 es parte de la serie de publicaciones denominada Reportes-SMET, en el que se analizan los resultados de la Encuesta de satisfacción de estudiantes, correspondiente a la etapas de Inserción y Progresión Laboral del Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados.

El Departamento de Autoevaluación y Análisis (dependiente de la Dirección General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico), con el objetivo de generar evidencia para la gestión institucional, implementa el Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados, SMET-UTEM.

Mediante la aplicación de una serie de encuestas, junto con el registro académico y administrativo, se construye un perfil de estudiantes y titulados en cuanto a su caracterización y evolución durante las distintas etapas de la trayectoria académica y de la inserción laboral temprana.

Los datos que se levantan gracias al SMET-UTEM se ponen a disposición de autoridades, directivos, académicos y equipos profesionales de la Universidad Tecnológica Metropolitana a través de la plataforma online SIGE-UTEM. Asimismo, se elaboran reportes anuales, correspondientes a cada etapa del Sistema, en los que se informan los principales resultados de cada año.



REPORTES SMET-UTEM

Título	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Perfil estudiantes de primer año	-	√	√	√	√	√	√
Resultados encuesta satisfacción estudiantes	-	-	-	√	√	√	
Caracterización de estudiantes que desertan en primer año*	-	√	√	√	√	√	
Resultados encuesta fin de carrera	-	-	-	√	√	√	
Empleabilidad de los titulados de la UTEM	√	√	√	√	√	√	

* Hasta 2016, este estudio se tituló Resultados encuesta a estudiantes desertores de primer año.

• INFORMES PERIÓDICOS

Título	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Evaluación de factores de selección en la admisión	√	√	√	√	√	√	
Diagnóstico para la proyección de la oferta académica institucional	-	-	√	-	-		
Perfil y desempeño de estudiantes con gratuidad	-	-	-	-	-	√	
Dotación académica UTEM: diagnóstico y recomendaciones	-	-	-	-	√		

Desde 2017, los datos de los informes Benchmark de indicadores principales e Informe de admisión UTEM, se encuentran disponibles online en SIGE-

• ESTUDIOS

Bases para la definición de la oferta de carreras vespertinas	2012
Retención de estudiantes. Situación interna y revisión de estrategias	2012
Observatorio de Egresados. Encuesta de expectativas de formación continua	2013
Propuesta implementación de la estrategia de formación continua	2013
Análisis económico-financiero del Centro de Cartografía Táctil	2014
Antecedentes para la apertura de nuevas carreras régimen diurno	2014
Principales tendencias en educación superior en países OCDE	2014
Caracterización de los académicos de la UTEM	2015
Documento de presentación del Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados (SMET-UTEM)	2016
Resultados encuesta impacto Modelo Educativo UTEM	2016
Diagnóstico del uso de infraestructura docente en carreras diurnas de pregrado	2017

• INVESTIGACIONES

Causas de la titulación inoportuna en carreras de FING	2015
Vida universitaria y espacialidad de los estudiantes de la UTEM	2015
Programas de nivelación académica y apoyo estudiantil UTEM: diagnóstico y recomendaciones	2018