

SERIE
**ANÁLISIS
INSTITUCIONAL**

VOL 9 · Nº 2 · 2021 ISSN 2452-5359

REPORTES SMET-UTEM

EMPLEABILIDAD DE LOS/AS TITULADOS/AS DE LA UTEM

2012 · 2013 · 2014 · 2015 · 2016 · 2017 · 2018 · 2019 · **2020**



**EVIDENCIA PARA UNA
GESTIÓN DE CALIDAD**

Dirección General de Análisis Institucional
y Desarrollo Estratégico



SERIE ANÁLISIS INSTITUCIONAL UTEM

Vol 9 · Nº 2 · 2021

ISSN 2452-5359

Santiago, julio 2021

Cómo citar:

Universidad Tecnológica Metropolitana (2021).
Empleabilidad de los/as titulados/as que desertan. Serie
Análisis Institucional UTEM, Vol. 8, Nº 2.

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.

Las publicaciones de la Serie Análisis Institucional UTEM están redactadas bajo un enfoque inclusivo de género, de acuerdo a las “Recomendaciones para uso de lenguaje inclusivo y no sexista” del Departamento de Género y Equidad de la UTEM, y el documento “Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo”, elaborado por el Ministerio de Educación de Chile.

Director DGAI: Dieter Koch Z.

Director DAA: Sebastián Guinguis Z.

Investigadores: Diego Altamirano G., José Ignacio Cáceres V.

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

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	8
3.1 Cohorte 2019 - Inserción laboral	8
3.2 Análisis cualitativo: determinantes de la evaluación de la carrera y la UTEM	15
3.3 Cohorte 2017 - Progresión laboral	17
3.4 Resultados contingencia sanitaria	22
3.5 Análisis de panel	22
4 Conclusiones	26
Disponibilidad de los datos de la encuesta	27
Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados SMET-UTEM	28

1. ANTECEDENTES

- El reporte “Empleabilidad de los titulados de la UTEM” sintetiza los principales hallazgos de la aplicación de las encuestas de inserción y progresión laboral a las cohortes 2019 y 2017, respectivamente.
- Las dimensiones contenidas en ambos instrumentos abarcan la dinámica en la búsqueda de los primeros empleos, el nivel de pertinencia de estos, las condiciones laborales (situación contractual, dependencia, salarios, satisfacción, etc.), la evaluación de las habilidades del Modelo Educativo UTEM, de la calidad de la carrera y de la UTEM, y la continuidad de estudios de postgrado.
- El continuo seguimiento de las cohortes de titulación, que data de 2014, ha permitido generar volúmenes de datos de tipo panel, que proveen análisis más profundos y variados sobre la evolución de las condiciones laborales de las y los titulados que son encuestados/as a 1 y 3 años luego de titularse de la Universidad.

Aportes de las encuestas a los criterios de certificación externa

El 3 de agosto de 2015, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) aprobó nuevos criterios de evaluación para la acreditación de carreras profesionales, carreras profesionales con licenciatura y programas de licenciatura. Con esto, se hace relevante generar información alineada con los criterios definidos por la CNA, con el objetivo de responder de forma adecuada al proceso de certificación externa, actualmente de carácter voluntario.

Los criterios de aseguramiento de la calidad a los cuales este informe tributa, de manera directa o indirecta, se presentan en la siguiente tabla (CNA-Chile, 2015).

Tabla 1.

Criterios de aseguramiento de calidad CNA a los que contribuyen 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

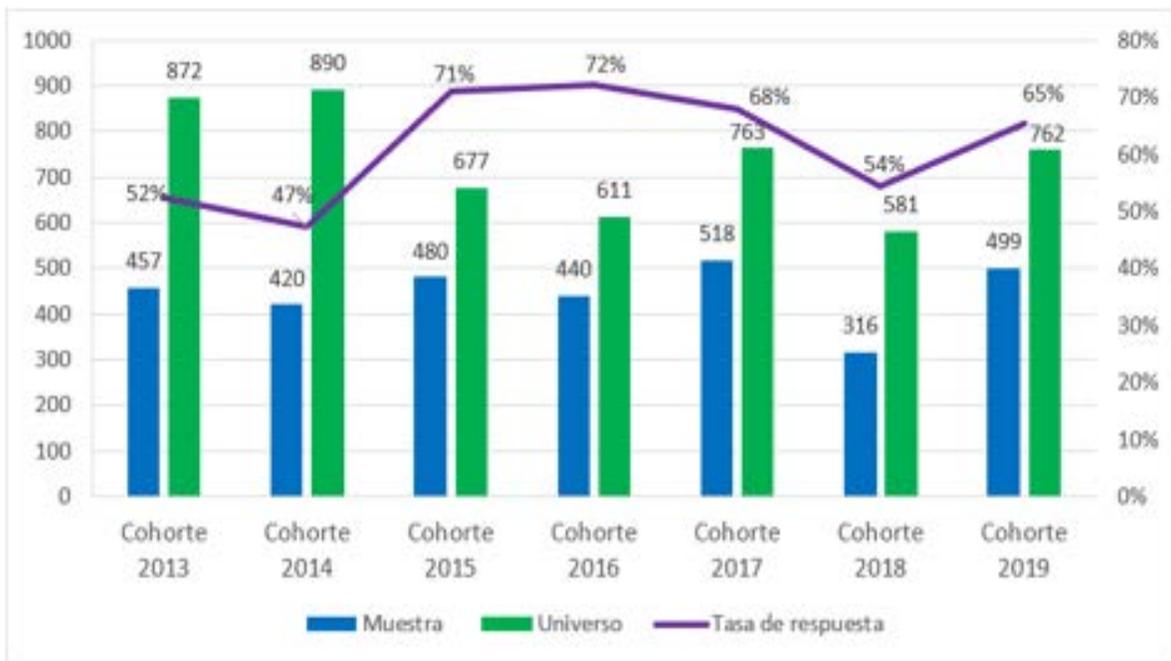
Las cohortes incorporadas en esta versión corresponden a la cohorte de titulación 2019, a la que se le aplica la Encuesta de inserción laboral, y la cohorte de titulación 2017, a la que se le aplica la Encuesta de progresión laboral. Ambos instrumentos se implementan de manera paralela y alcanzan diferentes tasas de respuestas.

Cohorte 2019 - Inserción laboral

La Encuesta de inserción laboral alcanzó una representatividad de un 65%, superando en 11 puntos porcentuales la tasa de respuesta alcanzada por la última aplicación (cohorte 2018).

Gráfico 1.

Representatividad de la Encuesta de inserción laboral según cohorte de titulación, 2013-2019



A nivel de facultades, la tasa de respuesta se presenta de manera homogénea a excepción de la FHTCS, que presenta un menor nivel de respuesta.

Tabla 2.

Representatividad de la Encuesta de inserción laboral, por facultades

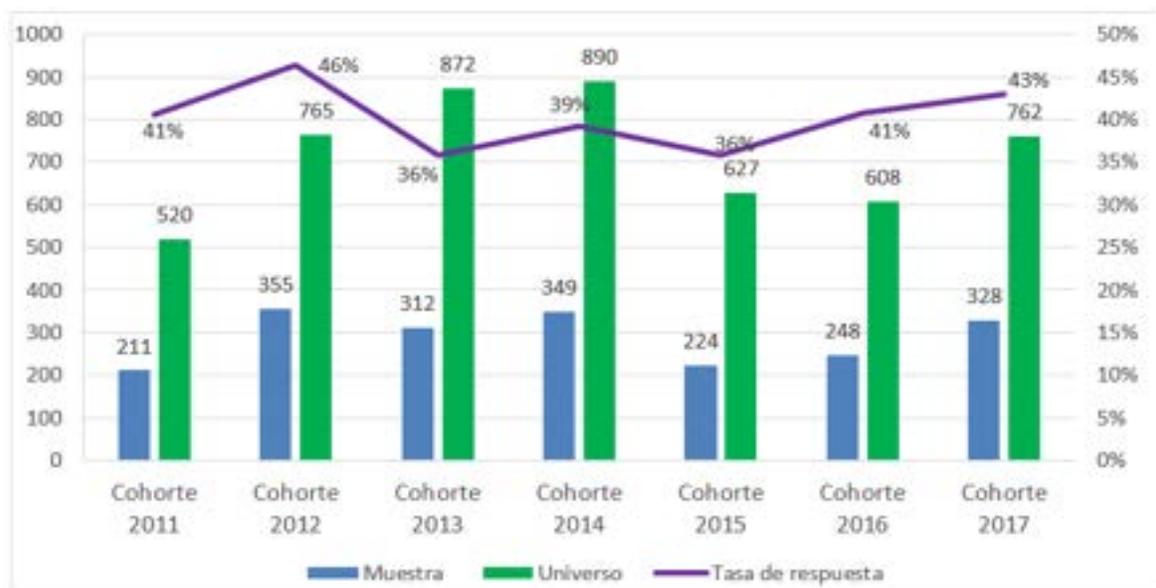
	Muestra	Universo	Tasa de respuesta
FCCOT	99	143	69%
FAE	133	196	68%
FHTCS	61	112	54%
FCNMMA	46	73	63%
FING	160	238	67%

Cohorte 2017 - Progresión laboral

La Encuesta de progresión laboral se aplica a los titulados de la UTEM luego de 3 años de titularse y alcanzó una tasa de respuesta de 43%.

Gráfico 2.

Representatividad de la Encuesta de progresión laboral, según cohorte de titulación, 2011-2017



Al igual que la Encuesta de inserción laboral, son la FHTCS y la FCNMMA las que presentan menor tasa de respuesta.

Tabla 3.

Representatividad de la Encuesta de progresión laboral, por facultades

	Muestra	Universo	Tasa de respuesta
FING	116	243	48%
FCCOT	41	103	40%
FAE	90	204	44%
FCNMMA	27	73	37%
FHTCS	54	139	39%

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. La sección de resultados se estructura en el siguiente orden:

- Principales resultados de la Encuesta de inserción laboral, aplicada a la cohorte 2019.
- Resultados del análisis cualitativo sobre los determinantes de la evaluación de la calidad de la carrera y la UTEM que realizan las y los titulados de esta misma cohorte.
- Principales resultados de la Encuesta de progresión laboral aplicada a la cohorte 2017.
- Resultados asociados a la contingencia sanitaria.
- Resultados del análisis de panel sobre ambas cohortes que son monitoreadas por segunda vez por medio del SMET-UTEM.

3.1. Cohorte 2019 - Inserción laboral

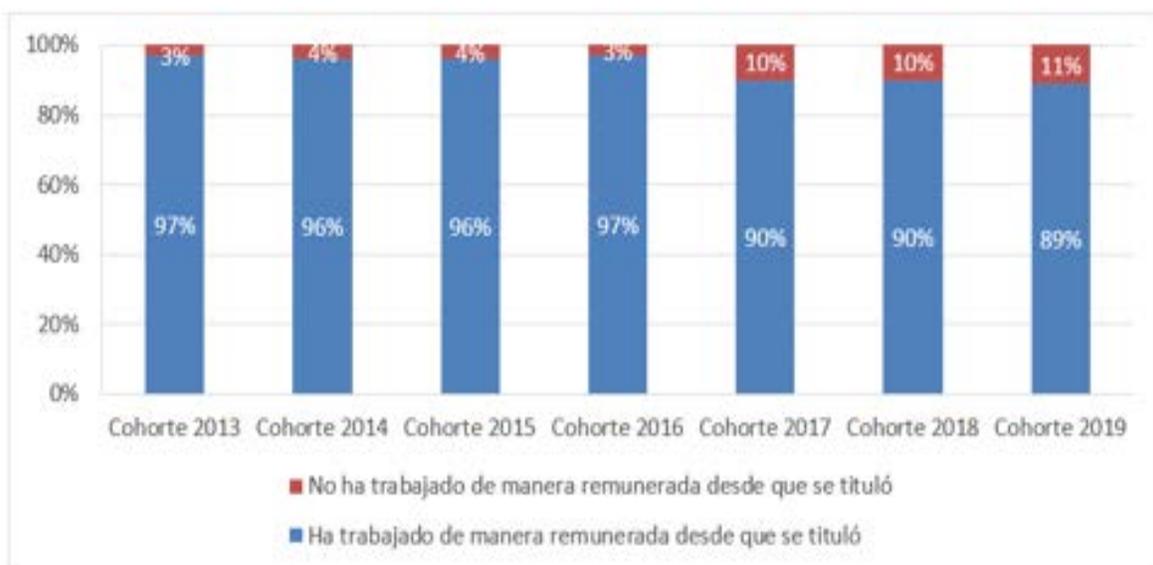
La Encuesta de inserción laboral levanta información sobre la dinámica de búsqueda y obtención de los primeros empleos de las y los titulados. Los hallazgos más relevantes en este ámbito se presentan a continuación.

- *Las y los titulados de las últimas cohortes han tenido mayores dificultades para insertarse al mundo laboral.*

En concordancia con la versión anterior de este estudio, un 11% de las y los titulados de la cohorte 2019 no ha logrado insertarse en el mercado laboral a un año de su titulación. Este resultado ratifica una tendencia de un mayor número de titulados/as de las últimas cohortes en esta situación.

Gráfico 3.

Inserción laboral de los titulados UTEM, según cohorte de titulación (2013-2019)



Del 11% de titulados/as que aún no trabaja desde su titulación, el 58% declara que se debe a la contingencia sanitaria.

En tanto, el 71% de las y los titulados de esta cohorte se encuentra trabajando antes de los 3 meses posteriores a su titulación, y un 50% incluso antes de titularse, lo que devela una rápida inserción laboral en la cohorte 2019.

• *Concursos públicos y prácticas profesionales son las principales fuentes para encontrar el primer empleo.*

Las y los titulados utilizan diferentes vías para insertarse en el mercado laboral. Del listado disponible, destacan como las principales las postulaciones abiertas o concursos públicos (24%), las prácticas profesionales (21%) y los/as familiares y amigos/as cercanos/as (17%).

Gráfico 4.

Mecanismos para encontrar el primer empleo, cohorte 2019



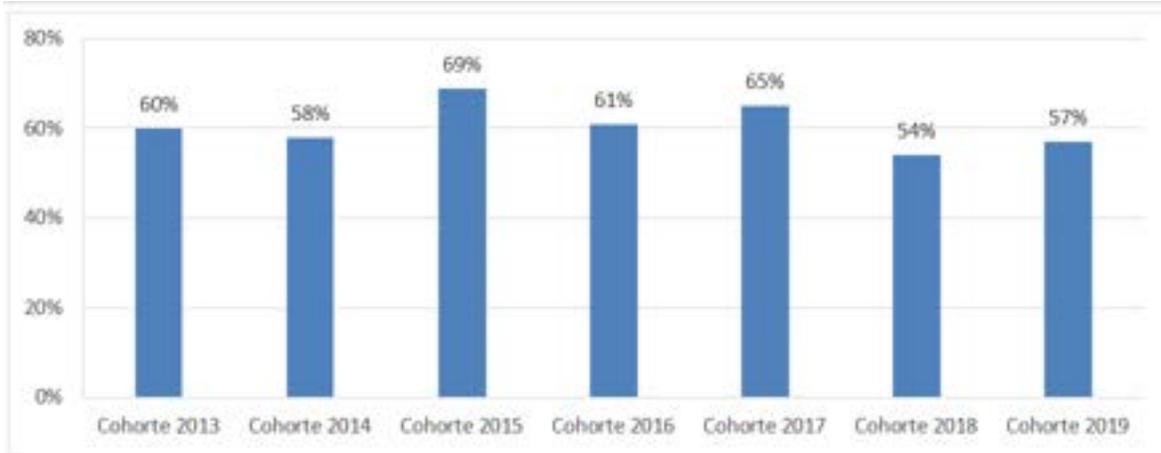
La aparición de las iniciativas UTEM (bolsas de trabajo, ferias laborales, etc.) como instancias para encontrar empleo se mantienen en torno al 5%, al igual que con la versión anterior de este reporte, y se concentran en las y los titulados de la FAE (15%) y de la FCNMMA (8%).

• *La mayoría de las y los titulados considera que haber estudiado en la UTEM influyó positivamente para encontrar su primer empleo.*

Al evaluar la influencia de la UTEM para encontrar su primer empleo, la mayoría de las y los titulados cree que fue positiva. Este indicador alcanza un 57% para esta versión y se ha mantenido en torno a este porcentaje a lo largo de las diferentes cohortes encuestadas.

Gráfico 5.

Influencia positiva de la UTEM para encontrar el primer empleo, según cohorte de titulación (2013-2019)



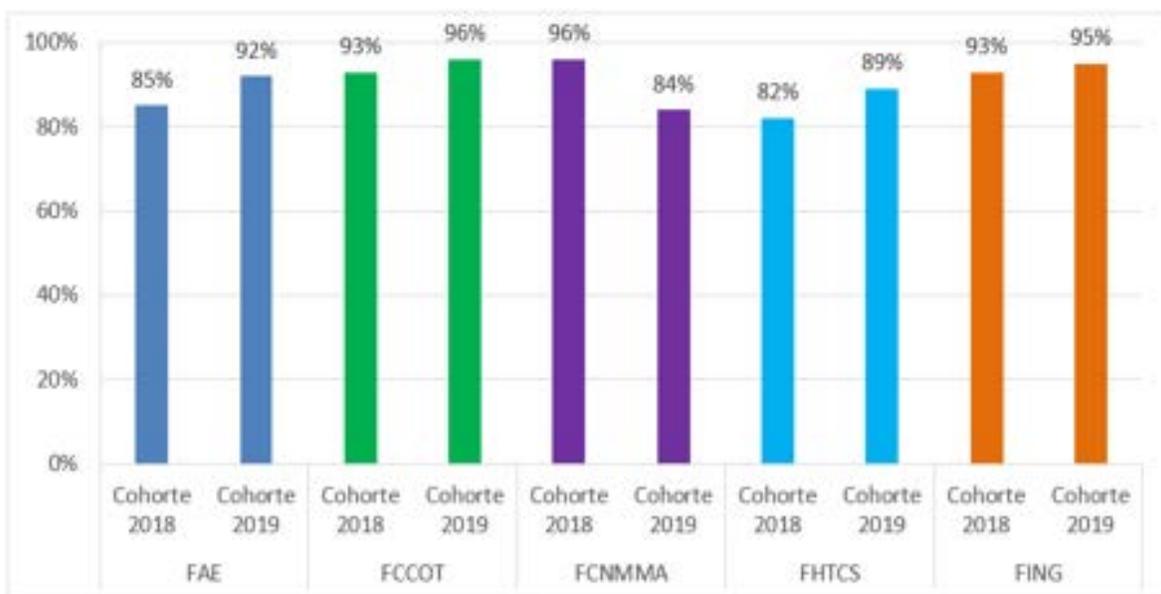
- *Las y los titulados tienen un primer empleo pertinente a su carrera.*

Para medir la pertinencia del empleo con la carrera estudiada, se les pregunta a las y los titulados si su trabajo se relaciona con la carrera que estudiaron. Los resultados dan cuenta de una alta pertinencia (93%) en los primeros empleos. Al analizar la pertinencia del empleo actual (en el caso de quienes reportan más de un empleo desde su titulación), también alcanza un 93%.

A nivel de facultades, también se puede apreciar una alta pertinencia del empleo actual. Este indicador aumenta para todas las facultades con excepción de la FCNMMA, que presenta una caída de 12 puntos porcentuales respecto de la cohorte de titulación anterior.

Gráfico 6.

Pertinencia del empleo actual, por facultades cohortes 2018 y 2019



En cuanto a los niveles de empleabilidad de las y los titulados de la cohorte 2019, el 81% declaraba que se encontraba trabajando con remuneración durante el trabajo de campo de este reporte, un 14% buscaba empleo, un 3% no buscaba y un 3% se encontraba con la relación laboral suspendida producto de la pandemia.

• *Los sectores económicos donde se emplean las y los titulados varían por facultades, al igual que su situación contractual.*

Los principales sectores económicos donde se emplean las y los titulados están determinados por su carrera y facultad de origen. Resalta para este año la aparición del sector salud en la FCNMMA (14%) y la FHTCS (10%), probablemente impulsado por la contingencia sanitaria. La siguiente tabla grafica estas diferencias.

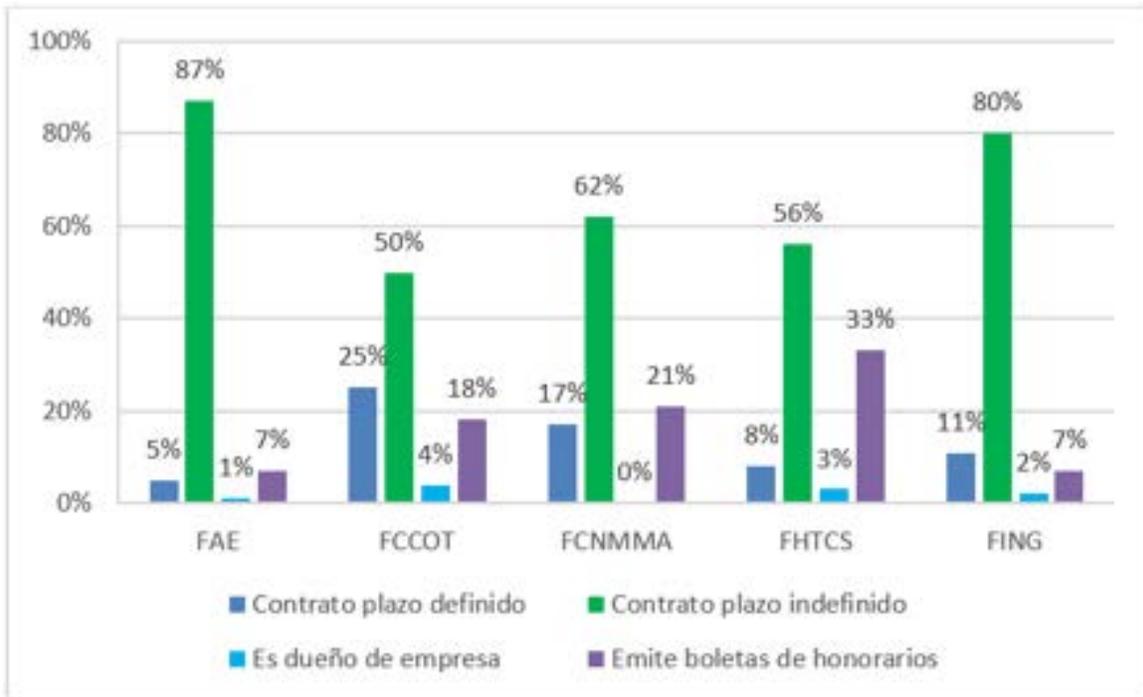
Tabla 4.

Sectores económicos de empleos cohorte 2019, por facultades

Facultad	Sectores
FAE	Comercio (19%)
	Servicios (17%)
	Instituciones financieras (14%)
FCCOT	Construcción (65%)
	Servicio Público (10%)
	Servicios (6%)
	Industria (6%)
FCNMMA	Industria (35%)
	Educación e investigación (28%)
	Salud (14%)
FHTCS	Servicio Público (36%)
	Comercio (13%)
	Salud (10%)
FING	Tecnología y telecomunicaciones (14%)
	Industria (12%)
	Instituciones financieras (11%)
	Construcción (11%)
	Servicios (11%)

Asimismo, la situación contractual en el reporte anterior, que analizaba a la cohorte 2018, se repite en la cohorte actual, pues en ambas, por un lado, predominan los contratos indefinidos entre las y los titulados de FAE y FING, mientras la mayoría de las y los titulados de la FHTCS y la FCCOT trabajaban mediante boletas de honorarios. Al último grupo se suma la FCNMMA, que reporta una importante presencia de titulados que trabajan mediante boletas de honorarios (21%).

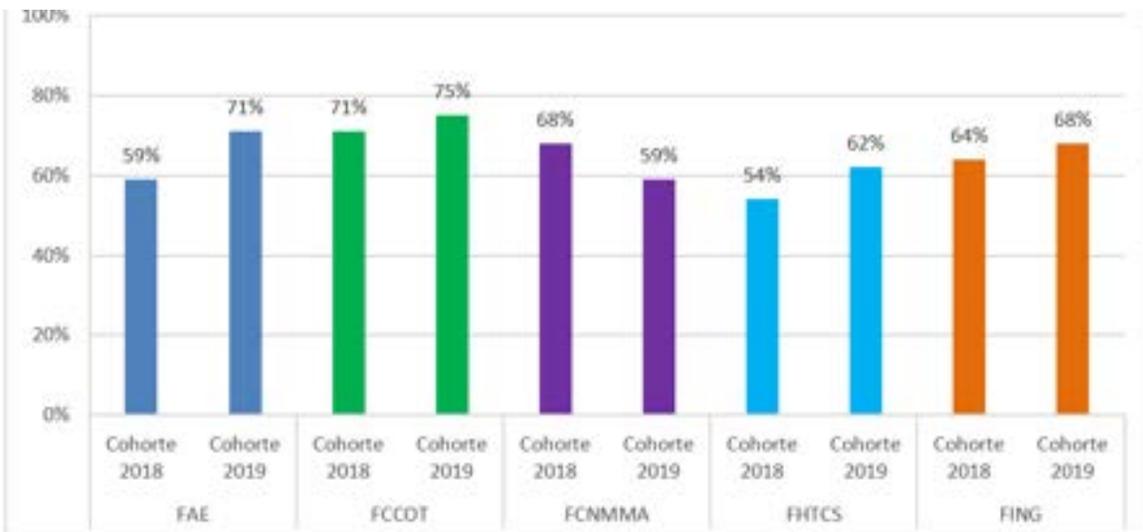
Gráfico 7.
Situación contractual cohorte 2019, por facultades



• *Aumenta la satisfacción laboral de las y los titulados.*

La satisfacción laboral de las y los titulados alcanza su mayor valor desde que es monitoreada mediante la encuesta de inserción laboral. Para este año, un 69% de las y los titulados califica con nota 6 o 7 su satisfacción laboral, lo que representa un aumento de 8 puntos porcentuales respecto del año anterior. Al analizar este resultado por facultades, se percibe un aumento casi transversal, exceptuado por la caída en la FCNMMA.

Gráfico 8.
Satisfacción laboral (nota 6 o 7), cohorte 2018-2019



Al profundizar sobre la satisfacción laboral, es posible distinguir que la autonomía en el trabajo (82%) y la oportunidad de aprender cosas nuevas (79%) son los dos aspectos que alcanzan la mejor evaluación de parte de las y los encuestados. Contrariamente, las remuneraciones (49%) son el aspecto que menos les satisface, lo que es concordante con las versiones anteriores de este reporte.

En relación con este último punto, las remuneraciones de las y los titulados se concentran (66%) en el tramo entre \$500.001 y \$1.000.000, pero la distribución varía por facultades: mientras las y los titulados de la FING reciben los mayores salarios, las y los de la FHTCS reciben los más bajos.

Gráfico 9.

Distribución de los salarios de la cohorte 2019



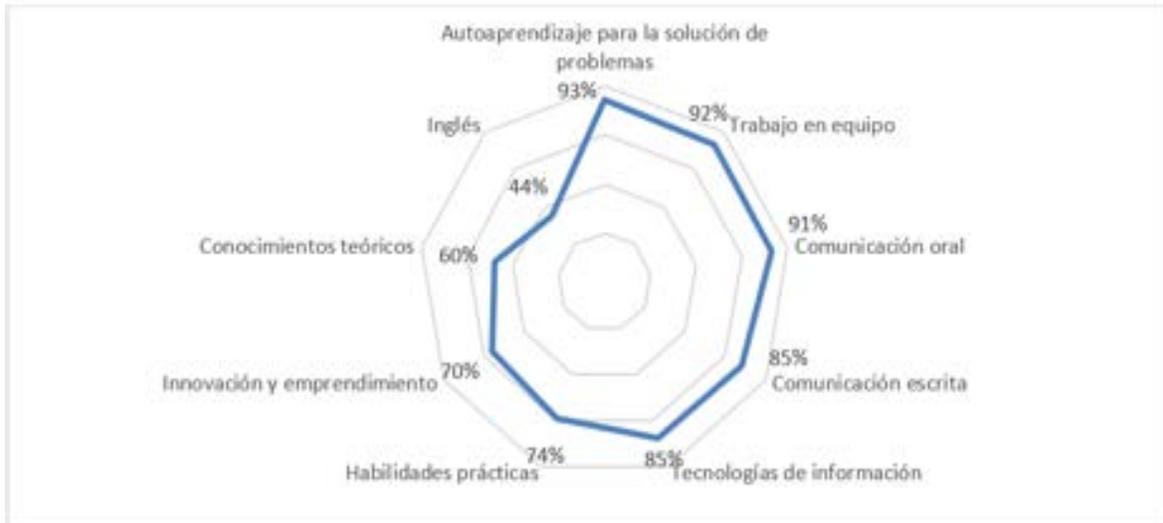
- *El autoaprendizaje para la solución de problemas es la habilidad más relevante en el trabajo.*

Al evaluar las habilidades más relevantes para el desempeño laboral, destacan el autoaprendizaje para la solución de problemas (93%), el trabajo en equipo (92%) y la comunicación oral (91%), que presentan una evaluación con nota 6 o 7 mayor al 90%.

Al contrario, los conocimientos teóricos (60%) y el idioma inglés (44%) se posicionan como las habilidades menos relevantes dentro de este grupo.

Gráfico 10.

Relevancia de las habilidades en el trabajo (nota 6 o 7), cohorte 2019



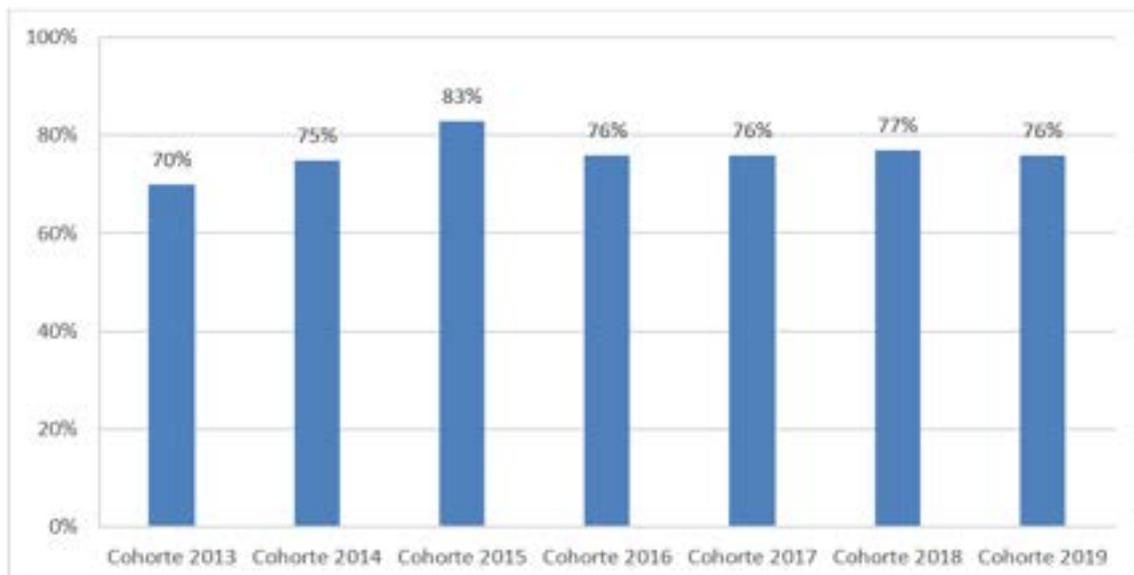
- *La UTEM podría ser una alternativa para los estudios de postgrado de las y los titulados.*

La gran mayoría (87%) de las y los titulados no ha realizado estudios de postgrado, sin embargo, un gran porcentaje de ellos/as (80%) planea realizarlos durante los próximos dos años. En esta línea los diplomados o postítulos (51%) alcanzan el mayor interés.

Si la UTEM ofreciera los programas que les atraen, un 76% consideraría realizar sus estudios de postgrado en la Universidad, lo que consolida un grupo permanente de titulados/as de todas las cohortes que estarían dispuestos a continuar sus estudios en la Universidad, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 11.

Consideración de la UTEM para continuar estudios de postgrado, cohortes 2013-2019



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 las y los estudiantes y titulados sobre la calidad de la carrera y la UTEM. Dimensiones que son evaluadas en la Encuesta de inserción laboral en el caso de este reporte, es decir, se recogen de la evaluación de la cohorte 2019.

El último reporte daba cuenta de una disminución relevante de estos indicadores respecto de la cohorte anterior, de 13 puntos porcentuales en el caso de la evaluación de la calidad de la carrera y 8 puntos porcentuales en el caso de la calidad de la UTEM.

Los resultados de este año dan cuenta de una mejora en la evaluación de la carrera (7 puntos porcentuales), alcanzando un 54% de evaluación positiva (nota 6 o 7). En cambio, la evaluación de la calidad de la UTEM desciende 2 puntos porcentuales respecto del año anterior, llegando a un 42% de evaluación positiva.

La descomposición de estas evaluaciones a nivel de facultades aporta mayores antecedentes. El siguiente gráfico muestra el comportamiento de la evaluación de la calidad de la carrera por facultades para las últimas 3 cohortes, lo que permite visualizar cuánto de la caída reportada el año anterior se recupera para esta versión del estudio. Se puede apreciar que en la FAE, FCNMMA y FHTCS repuntan en la evaluación de la calidad de la carrera hasta alcanzar o incluso superar los valores de hace dos años. Contrariamente, en FCCOT y FING se mantiene la caída reportada en la versión anterior de este informe.

Gráfico 12.

Evaluación calidad carrera por facultades, según cohorte de titulación (2017-2019)



Asimismo, en el caso de la evaluación de la calidad de la UTEM son los titulados de la FCCOT los que repuntan en parte la caída registrada el año pasado, aumentando en 18 puntos porcentuales la evaluación de la calidad de la UTEM. El resto de las facultades mantienen la

caída o la profundizan, como en el caso de la FHTCS, que había sido la única facultad donde el indicador no había caído pero que, para esta versión, lo hace en 16 puntos porcentuales.

Gráfico 13.

Evaluación calidad UTEM por facultades, según cohorte de titulación (2017-2019)



Análisis de preguntas abiertas

Se analizaron las respuestas a las preguntas: “¿Por qué evalúa con esa nota la calidad de su carrera? ¿Por qué evalúa con esa nota la calidad de la UTEM?”, lo que permite indagar en los aspectos centrales tras estas evaluaciones. En esta línea, se ratifican los resultados de las versiones anteriores de este estudio.

Aspectos positivos

- Calidad docente: las y los titulados destacan la calidad del cuerpo docente y su disponibilidad, factores que determinaron una buena formación (sobre todo en el ámbito teórico). Como aspecto a mejorar, se menciona una actualización de contenidos y tendencias que son requeridos actualmente en el mundo del trabajo.
- Formación teórica: en línea con lo anterior, las y los titulados reconocen como fortaleza la formación teórica entregada por la UTEM, la que es considerablemente mejor evaluada que la dimensión práctica. Esto se expresa en la capacidad para responder a los requerimientos del mundo laboral y resolver problemas en múltiples escenarios y contextos.
- Desempeño laboral: la buena evaluación de la formación profesional se mide en comparación con profesionales egresados/as de otras instituciones y en un prestigio que poseen las y los titulados de algunas áreas de la UTEM.

Aspectos negativos

- Incorporación de nuevos contenidos: las y los titulados reconocen que, a pesar de la buena formación teórica, hay aspectos que hoy son menos requeridos en sus trabajos, por lo que se deben complementar con: (1) una mayor cantidad de prácticas profesionales o salidas

a terreno, (2) mayor formación en habilidades que se reconocen como prácticas, técnicas o blandas, como el manejo de software (especialmente Microsoft Excel), y (3) una mayor formación tecnológica.

- **Gestión administrativa:** una debilidad histórica que las y los titulados reportan de la Institución es su área administrativa. Entre las críticas destacan la lentitud de algunos procesos administrativos cuando eran estudiantes, la poca capacidad para dar respuesta a requerimientos de manera oportuna y la mala gestión de las movilizaciones estudiantiles que repercuten en la calidad de la formación.
- **Infraestructura:** este aspecto es el que concentra la mayor cantidad de críticas y el que aparece con mayor frecuencia en los argumentos de las y los titulados para evaluar su carrera y la Universidad. Se reconocen carencias en espacios que impactan de manera directa en la docencia, como salas, laboratorios y bibliotecas. Adicionalmente, se demandan espacios de uso común para la vida universitaria.

3.3 Cohorte 2017 – Progresión laboral

Los titulados de la cohorte 2017 llevaban tres años de experiencia laboral al momento de responder la Encuesta de progresión laboral. Los principales hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de este instrumento son los siguientes.

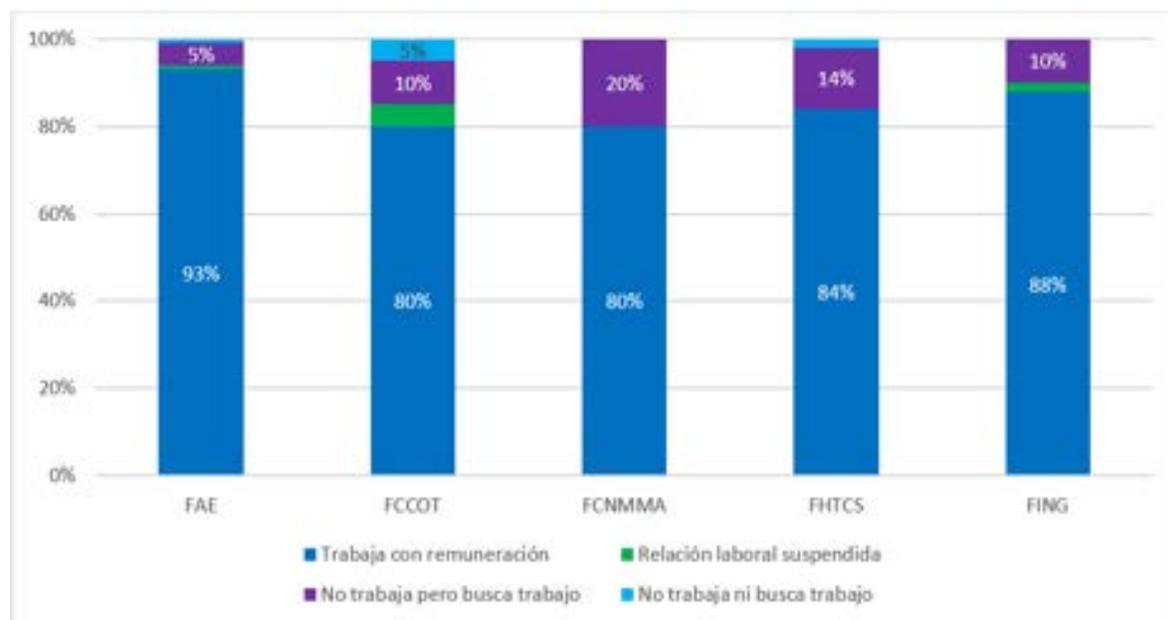
- *Difieren los niveles de empleabilidad de las y los titulados según su facultad de origen.*

La gran mayoría de las y los titulados ya se encuentran insertos/as en el mundo laboral. Respecto de su situación laboral al momento de la encuesta, el 87% de la cohorte se encuentra trabajando con remuneración, un 2% con la relación laboral suspendida, un 10% buscando trabajo y un 1% no buscando.

La situación a nivel de facultades da cuenta de disímiles niveles de empleabilidad entre las y los titulados de la cohorte.

Gráfico 14.

Empleabilidad cohorte 2017, por facultades



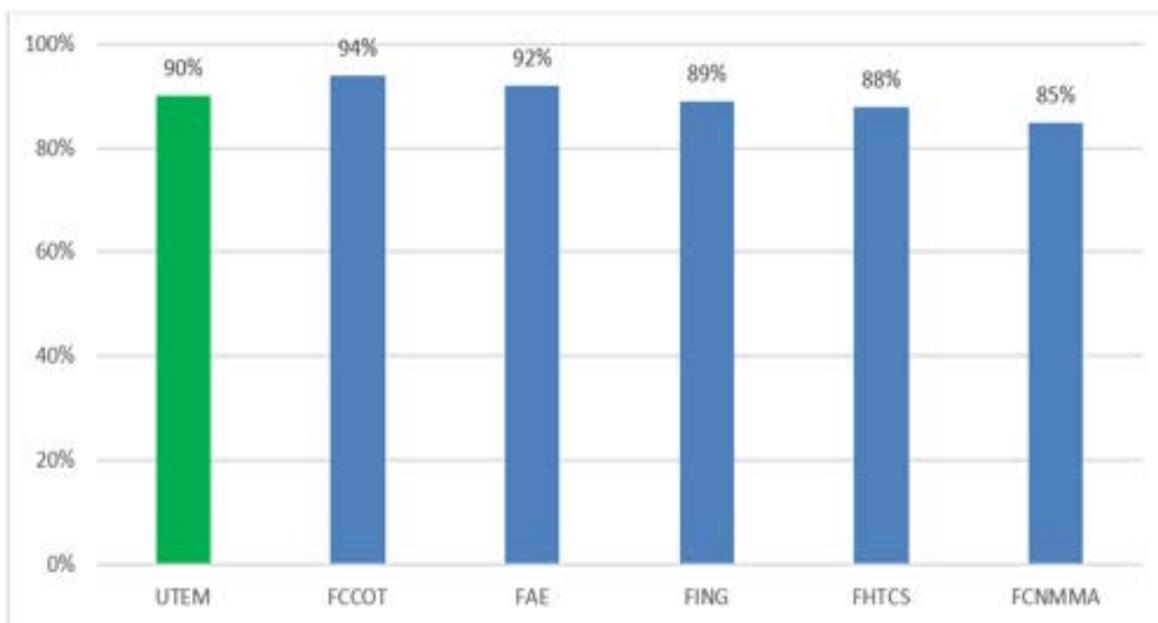
- *Se consolida una alta pertinencia de los empleos de las y los titulados.*

La pertinencia del empleo actual con la carrera estudiada alcanza un 90% a nivel institucional, indicador que se ha mantenido sobre este valor desde la cohorte 2011 a la 2017, a las que se les ha aplicado la Encuesta de progresión laboral.

A nivel de facultades se ratifican los buenos resultados, no obstante se presentan algunas diferencias importantes: las y los titulados de la FCCOT presentan los mayores niveles de pertinencia (94%), mientras que los/as de la FCNMMA presentan los menores niveles (85%).

Gráfico 15.

Pertinencia de los empleos cohorte 2017, institucional y por facultades



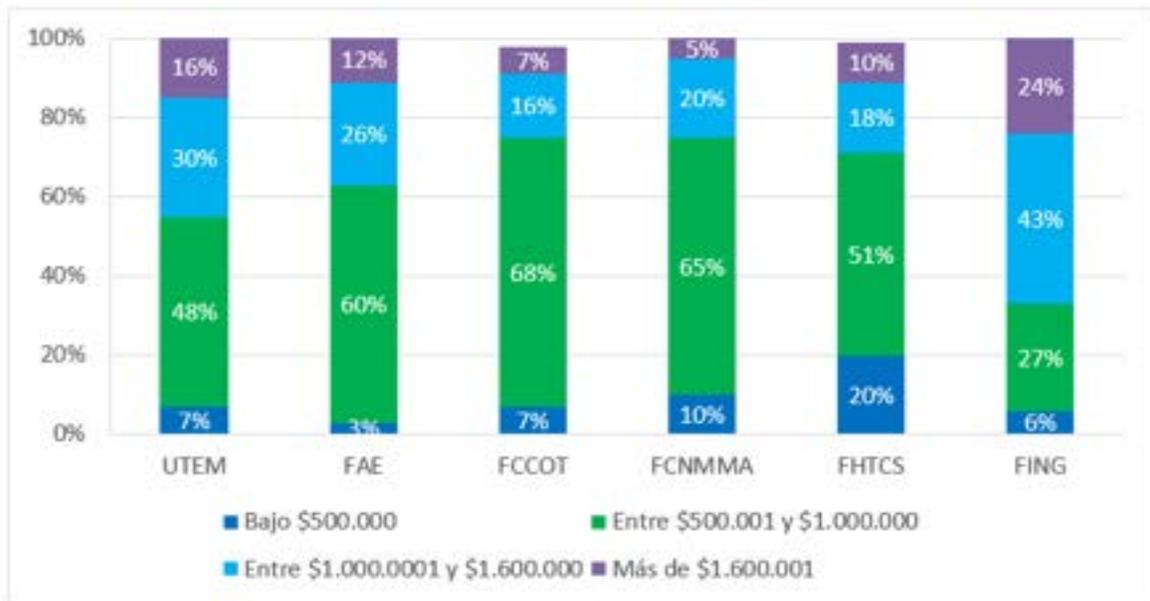
En tanto, los sectores en que más se emplean las y los titulados de la cohorte 2017 son industria (12%), tecnología y telecomunicaciones (11%), construcción (11%) y servicio público (10%). Adicionalmente, el 82% se emplea en el sector privado, el 14% en el sector público y un 2% en el sector privado sin fines de lucro.

- *Se consolidan diferencias salariales y contractuales por facultad de origen.*

Las y los titulados de la FAE y FING presentan mejores salarios que sus pares de las otras facultades. Particularmente, un 20% de quienes se titularon de la FHTCS reporta percibir un salario menor a \$500.000 a tres años de titularse.

Gráfico 16.

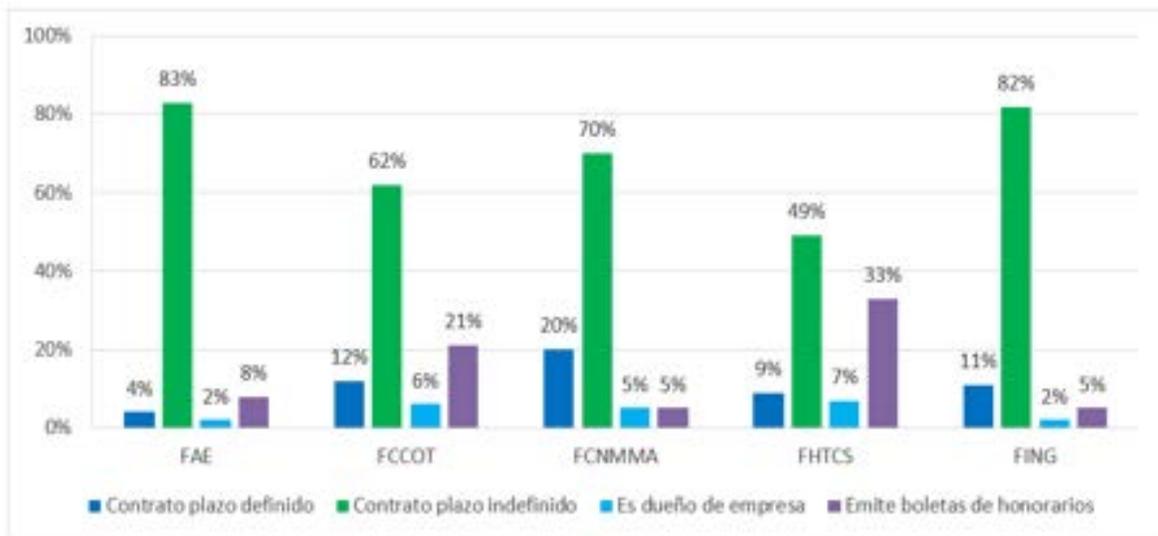
Salarios cohorte 2017, por facultades



La situación contractual también varía fuertemente por facultades. Por ejemplo, la presencia de titulados que trabajan mediante boletas de honorarios es importante en FCCOT y la FHTCS.

Gráfico 17.

Situación contractual cohorte 2017, por facultades



• *La satisfacción laboral de las y los titulados varía fuertemente según la facultad de origen.*

La satisfacción laboral de las y los titulados de la cohorte 2017 alcanza un 68% de evaluación positiva (nota 6 o 7). A nivel de facultades los resultados varían considerablemente, más aún si se consideran los resultados del último reporte (cohorte 2016) como punto de comparación. Destacan en esta línea el descenso de 23 puntos porcentuales de la satisfacción laboral de las y los titulados de la FCCOT con respecto a sus pares de la cohorte anterior, y el aumento de 14 puntos porcentuales en la FHTCS.

Gráfico 18.

Satisfacción laboral cohorte 2016-2017, por facultades



Existen diferentes aspectos que determinan la satisfacción laboral. Un análisis desagregado da cuenta de que la estabilidad (82%) alcanza la mejor evaluación y las remuneraciones (47%) es el aspecto que menos satisface a los titulados.

Tabla 5.

Niveles de satisfacción laboral, cohorte 2016

Aspectos del empleo	Nivel de satisfacción laboral
Estabilidad	82%
Autonomía en el trabajo	81%
Oportunidad de aprender cosas nuevas	70%
Participación en la toma de decisiones	62%
Compatibilidad trabajo vida personal	54%
Proyecciones laborales futuras	51%
Remuneraciones	47%

- *El inglés es la habilidad menos relevante para el desempeño laboral de las y los titulados.*

Las habilidades declaradas como más relevantes para el trabajo por las y los titulados encuestados de la cohorte 2017 son el autoaprendizaje para la solución de problemas (93%) y el trabajo en equipo (93%), consecuente con la versión anterior de este reporte.

Asimismo, se consolida el inglés como la actividad menos relevante para el desempeño laboral. Este resultado es consistente con las versiones anteriores de este reporte.

- *Alta consideración de la UTEM para realizar estudios de postgrado.*

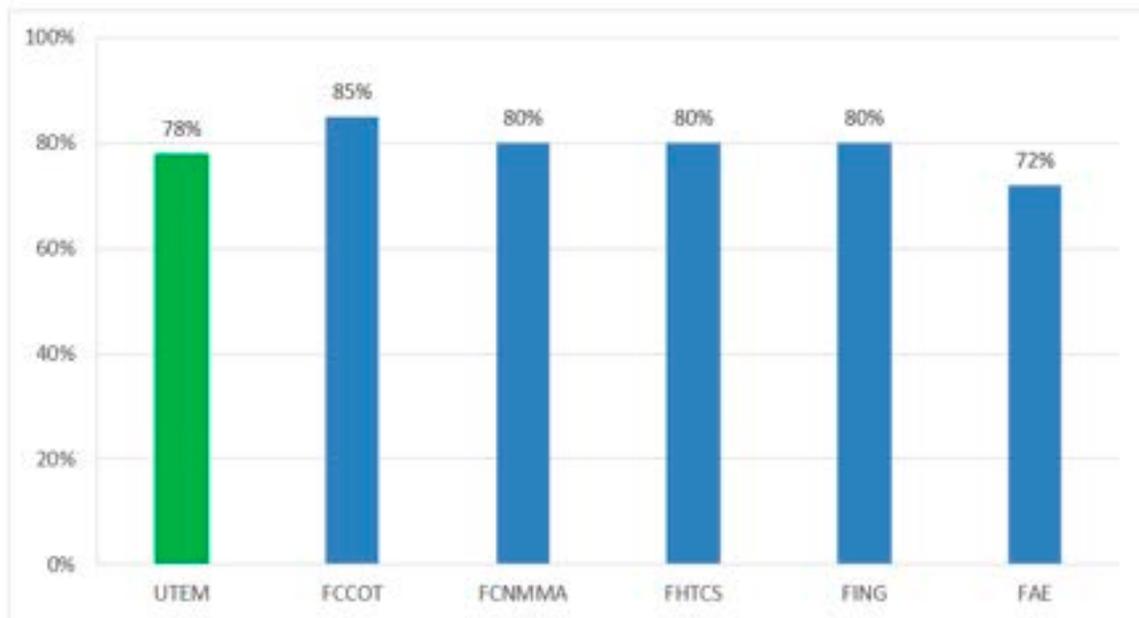
En cuanto a la prosecución de estudios de postgrado, un 17% realizó estudios de postgrado y un 10% lo está haciendo.

Además, un 68% de las y los titulados de la cohorte 2017 declara que pretende realizar estudios de postgrado durante los próximos dos años. De este porcentaje, un 42% pretende realizar un programa de postítulo o diplomado y un 20% un magíster.

Al analizar a la UTEM como alternativa para la continuidad de estudios de postgrado, un 78% declara que la consideraría en caso de que esta ofreciera el programa de su interés. Este alto porcentaje se presenta transversalmente a nivel de facultades.

Gráfico 19.

Consideración UTEM para estudios de postgrado, por facultades



3.4. Resultados contingencia sanitaria

Para la aplicación 2020 de las encuestas de inserción y progresión laboral se introdujo un set de preguntas asociadas a la contingencia sanitaria, con el fin de cuantificar su impacto en la empleabilidad de las y los titulados y la capacidad de ellos y ellas para adaptarse a este nuevo escenario. Los principales resultados de este apartado se presentan a continuación.

Cohorte 2019 – Inserción laboral

- Del 11% de las y los titulados de la cohorte 2019 que declara que no ha trabajado de manera remunerada desde que se tituló de la UTEM, el 58% plantea que la contingencia sanitaria ha sido la principal razón tras esto.
- De quienes han tenido alguna experiencia laboral desde su titulación, el 81% se encuentra trabajando con remuneración, el 2% con la relación laboral suspendida y el 17% no se encuentra trabajando. De estos, el 42% declara que no se encuentra trabajando producto de la situación sanitaria y económica del país.
- En tanto, solo el 4% de las y los titulados que se encontraban trabajando tuvo que reducir su jornada laboral por la contingencia sanitaria. Asimismo, el 63% tuvo que adoptar el total de su jornada a la modalidad teletrabajo, mientras que el 15% solo una parte de la jornada.
- Al analizar la capacidad para adaptarse a esta modalidad, el 72% se califica con nota 6 o 7.

Cohorte 2017 – Progresión laboral

- En el caso de la cohorte 2017, un 11% de las y los encuestados no se encontraba trabajando; de este grupo, el 50% dice que es producto de la contingencia sanitaria y el 14% porque está en un campo laboral muy restringido.
- A un 6% de las y los titulados que se encuentra trabajando les redujeron la jornada laboral por la contingencia sanitaria.
- A su vez, el 70% de quienes fueron encuestados/as declaró que tuvo que adaptar toda su jornada laboral a la modalidad teletrabajo, mientras que el 13% solo una parte de su jornada. En esa línea, el 71% califica con nota 6 o 7 su capacidad para adaptarse a la modalidad de teletrabajo.

3.5. Análisis de panel

El seguimiento permanente de las cohortes de estudiantes y titulados/as por medio del SMET-UTEM ha generado un mayor volumen de datos disponibles para el análisis. Consecuentemente, se han ido construyendo agrupaciones de datos longitudinales que permitirán en los próximos años monitorear la trayectoria universitaria completa de un/a 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 después 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/as que han contestado las encuestas del SMET-UTEM en dos o más de sus etapas. De este conjunto de datos, es posible generar nueva evidencia que complementa y nutre la ya dispuesta para la toma de decisiones en la Universidad.

Cohorte de titulación 2019

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

- En 2019, por medio de la Encuesta de fin de carrera, que los titulados contestan al momento de abrir su expediente de título en la Unidad de Títulos y Grados (UTIGRA).
- En 2020, para el presente informe, mediante la Encuesta de inserción laboral.

Del total de estudiantes y titulados/as que formaron parte de estos dos procesos, 357 contestaron efectivamente ambas encuestas. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

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

Al abrir su expediente de título, un 63% de las y los encuestados de la cohorte 2019 declaró que creía que la UTEM influiría positivamente para encontrar su primer trabajo, mientras que un 32% creía que no influiría. Ahora, a través de la Encuesta de inserción laboral, fue posible ratificar si estas expectativas efectivamente se cumplieron cuando encontraron el primer empleo estos titulados.

Así, se verifica que un 69% de las y los titulados que declararon en 2019 (en la encuesta de fin de carrera) que estudiar en la UTEM influiría positivamente en la búsqueda de su primer empleo, declararon en 2020 (en la encuesta de inserción laboral) que haber estudiado en UTEM efectivamente influyó de manera positiva en haber encontrado su primer empleo.

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

El monitoreo de panel a la cohorte 2019 permite establecer una relación entre la percepción que tenían las y los titulados en dicho año sobre su preparación para enfrentar el mundo laboral, y su inserción efectiva en este.

Al considerar a las y los titulados que declararon, al abrir el expediente de título, sentirse “muy preparado/a” y “poco preparado/a” para enfrentar el mundo laboral, es posible graficar una relación positiva entre mayor preparación autorreportada y mayores niveles de satisfacción laboral transcurrido un año. En el caso de la empleabilidad también se observa la relación positiva, pero de manera mucho más acotada.

Tabla 6.

Empleabilidad y satisfacción laboral cohorte 2019 por nivel de preparación declarado

2019: Encuesta de fin de carrera Nivel de preparación para enfrentar el mundo laboral	2020: Encuesta de inserción laboral	
	Se encuentra trabajando	Se encuentra satisfecho/a en su trabajo
Muy preparado/a	83%	79%
Poco preparado/a	81%	67%

Cohorte de titulación 2017

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

- En 2018 mediante la Encuesta de inserción laboral, cuando llevaban un año de titulados en el mercado laboral.
- En 2020 a través de la Encuesta de progresión laboral, con 3 años de experiencia en el mercado laboral.

273 titulados/as contestaron efectivamente en ambas oportunidades. Sobre este grupo es posible obtener los siguientes resultados.

- ***La mayoría de las y los titulados no cambia su comuna de residencia durante sus primeros años en el mercado laboral.***

Al utilizar el Índice de Calidad de Vida Urbana (ICVU) 2019 (Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Estudios Urbanos de la Universidad Católica de Chile) para determinar los cambios de comunas de las y los titulados luego de dos años en el mercado laboral, podemos observar que el 74% se encuentra viviendo en la misma comuna. Del porcentaje restante, un 53% se traslada a una comuna mejor posicionada en el ICVU y el 47% a una comuna peor posicionada en el ranking.

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

El análisis de panel permite observar –entre otras cosas- qué sucedió con las y los 22 titulados del análisis de panel que declararon en 2018 no haber trabajado desde que se titularon de la UTEM. Luego de dos años, 17 de ellos/as declaran haber revertido esta situación.

En tanto, de las y los 21 titulados que declararon haber estado buscando trabajo en 2018, 17 declaran dos años después estar trabajando.

En cuanto a la evolución de los salarios transcurridos dos años, el 54% de las y los titulados -de quienes se tiene información disponible- sube de tramo de ingresos.

En relación a la situación contractual, las y los titulados transitan desde contratos con plazo definido a contratos con plazo indefinido y, adicionalmente, la gran mayoría de quienes ya poseían contratos indefinidos en 2018 continúa en esta categoría dos años después.

Tabla 7.

Evolución de la situación contractual, cohorte 2017

Situación contractual 2018		Situación contractual 2020	
Honorarios	12%	Continúa su situación contractual	61%
		Tiene contrato a plazo indefinido	17%
Contrato plazo definido	16%	Continúa su situación contractual	19%
		Tiene contrato a plazo indefinido	77%
Contrato plazo indefinido	72%	Continúa su situación contractual	96%

- ***Baja prosecución efectiva de estudios de postgrado y mayor consideración de la UTEM para continuar estudios.***

Al salir de la Universidad en 2018, las y los titulados declaraban una alta intención (73%) de realizar estudios de postgrado durante los siguientes dos años. Transcurrido dicho período,

solo el 31% de ellos/as se encontraba efectivamente realizando uno o lo había finalizado.

A su vez, es posible identificar un aumento en la consideración de la UTEM como alternativa para realizar estudios de postgrado entre quienes no la consideraban en 2018.

Tabla 8.

Evolución de la consideración de la UTEM para estudios de postgrado, cohorte 2017

Consideración UTEM: 2018		Consideración UTEM:2020	
Sí consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	77%	La continúa considerando	89%
No consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	23%	Ahora sí la considera	51%
		La sigue no considerando	49%

4. CONCLUSIONES

El reporte “Empleabilidad de las y los titulados de la UTEM” presenta anualmente los resultados de las encuestas de inserción y progresión laboral, aplicadas a las cohortes a 1 y 3 años de su titulación, respectivamente.

Es así como 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.

Respecto a la cohorte de titulados 2019:

- Se consolida un grupo de titulados/as en torno al 10% que no entra al mercado laboral al año de titularse, lo que contrasta con la rápida inserción laboral del resto: 71% antes de los 3 meses y 50% antes de titularse.
- Las iniciativas de la UTEM para facilitar la búsqueda del primer empleo continúan en torno al 5% y se concentran en la FAE y la FCNMMA. Los concursos públicos y las prácticas profesionales son las principales vías de acceso al mercado laboral.
- La satisfacción laboral entre las y los titulados de la cohorte 2019 alcanza sus mayores niveles (69%) desde que es monitoreada.
- Repunta la evaluación de la calidad de la carrera y empeora la evaluación de la calidad de la UTEM. Los principales resultados del análisis cualitativo ratifican las sentencias históricas. Entre los aspectos positivos destacan la calidad docente y la formación teórica. Contrariamente, la infraestructura, los procesos administrativos y la formación práctica son los más mencionados a modo de crítica.

En cuanto a la cohorte 2017:

- La empleabilidad difiere según la facultad de origen: las y los titulados de la FAE y FING alcanzan mejores indicadores respecto de sus pares de la FCCOT, FCNMMA y FHTCS.
- Concordante con el punto anterior, las y los titulados de la FAE y FING perciben mejores salarios, mientras que en la FCCOT y FHTCS la presencia de titulados/as trabajando mediante boletas de honorarios es más fuerte (21% y 33%, respectivamente).
- Se consolida un grupo importante de titulados/as (78%) que consideraría continuar estudios de postgrado en la UTEM si esta ofreciera los programas de su interés.

Respecto del impacto de la contingencia sanitaria, las y los titulados evalúan positivamente su capacidad para adaptar su trabajo a la modalidad teletrabajo: el 72% de la cohorte 2019 y el 71% de la cohorte 2017 evalúan con nota 6 o 7 dicha capacidad.

Finalmente, el análisis de panel sobre ambas cohortes permite corroborar que la autopercepción sobre la preparación para enfrentar el mundo laboral se relaciona con mayores niveles de empleabilidad y satisfacción laboral y que las condiciones laborales de las y los titulados mejoran considerablemente luego de dos años en el mercado laboral, expresado en mejores contratos y salarios.

DISPONIBILIDAD DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA



Al igual que su versión anterior, 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/>



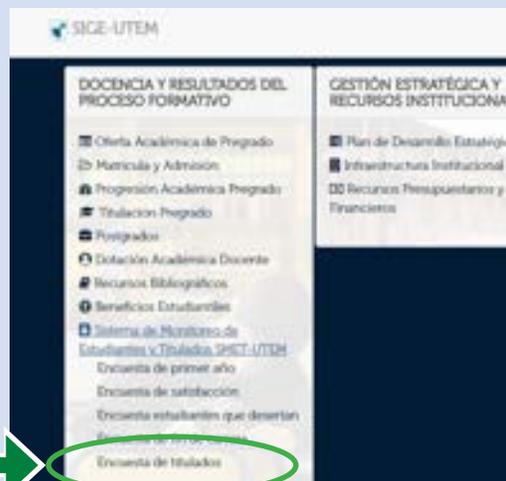
Todos los datos de las encuestas de inserción y progresión laboral se encuentran disponible en SIGE-UTEM:

<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 2020)

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.



SISTEMA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE ESTUDIANTES Y TITULADOS SMET-UTEM

El informe Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM 2020 es parte de la serie de publicaciones denominada Reportes-SMET, en el que se analizan los resultados de la Encuesta de Inserción y Progresión laboral.

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.

Ilustración 1.

Etapas de recolección de información SMET-UTEM



REPORTES SMET-UTEM

Título	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Perfil estudiantes de primer año	-	√	√	√	√	√	√	√
Resultados encuesta satisfacción estudiantes	-	-	-	√	√	√	√	
Caracterización de los/as estudiantes que desertan*	-	√	√	√	√	√	√	√
Resultados encuesta fin de carrera	-	-	-	√	√	√	√	
Empleabilidad de los/as titulados/as 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	2020
Análisis de admisión y matrícula**	√	√	√	√	√	√	√	√
Análisis de estudiantes con gratuidad	-	-	-	-	-	√	-	-

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

** Hasta 2018, este estudio se tituló Evaluación de factores de selección en la admisión.

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
Diagnóstico para la proyección de la oferta académica institucional	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
Dotación académica UTEM: diagnóstico y recomendaciones	2017
Estructura organizacional de las oficinas de análisis institucional y aseguramiento de la calidad en universidades estatales chilenas	2019
Progresión y titulación oportuna: análisis de indicadores de eficiencia del avance curricular	2021

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
Formación universitaria y su impacto en la trayectoria laboral: análisis del costo económico de la no pertinencia	2019