



DEPARTAMENTO DE  
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS

Dirección General de Análisis  
Institucional y Desarrollo Estratégico



SERIE ANÁLISIS  
INSTITUCIONAL UTEM  
Vol 11 · N°1 · 2023  
ISSN 2452-5359

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022



# Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM



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.

#### Cómo citar:

Universidad Tecnológica Metropolitana (2023). *Empleabilidad de las y los titulados de la UTEM*. Serie Análisis Institucional UTEM, Vol. 11, N°1, Santiago.

**Director DGAI:** Martín Centeno R.

**Director DAA:** Sebastián Guinguis Z.

**Investigadores:** Diego Altamirano G., Jonatan Latorre T., Yahira Larrondo G.

**Contacto DAA-UTEM:** [autoevaluaciony analisis@utem.cl](mailto:autoevaluaciony analisis@utem.cl)

<http://dgai.utem.cl>

Dieciocho #161, Santiago.

## Contenido

<b>1. Antecedentes</b> .....	3
<b>2. Representatividad</b> .....	4
<b>3. Resultados</b> .....	5
<b>3.1 Cohorte 2021 – Inserción Laboral</b> .....	5
<b>3.2 Cohorte 2021- Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM</b> .....	9
3.2.1 Análisis cualitativo: aspectos determinantes de la evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM .....	10
<b>3.3 Cohorte 2019 – Progresión Laboral</b> .....	12
<b>3.4 Análisis por sexo</b> .....	15
<b>3.4.1 Cohorte 2021</b> .....	15
<b>3.4.2 Cohorte 2019</b> .....	17
<b>3.5 Análisis de panel</b> .....	19
<b>3.5.1 Cohorte de titulación 2021</b> .....	19
<b>3.5.2 Cohorte de titulación 2019</b> .....	21
<b>4. Conclusiones</b> .....	23

## 1. Antecedentes

El reporte Empleabilidad de las y los titulados de la UTEM muestra los principales resultados de dos encuestas realizadas durante el 2022: la Encuesta de Inserción Laboral, aplicada un año después de la emisión de la resolución del título profesional, y la Encuesta de Progresión Laboral, aplicada tres años tras este hito.

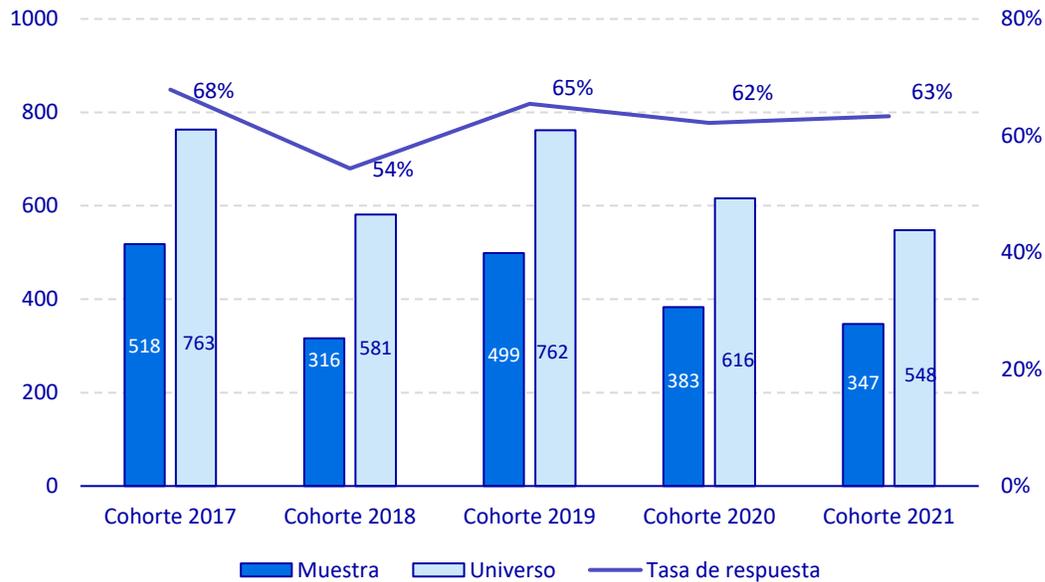
Estas encuestas se aplican anual y sistemáticamente a las y los titulados de la UTEM. En ese sentido, representan el principal instrumento de seguimiento a los resultados laborales que obtienen las y los titulados una vez que egresan de la educación superior. A la vez, entregan un reporte general de la evaluación que realizan las y los titulados sobre algunos aspectos académicos y extraacadémicos de la UTEM una vez dentro del mundo laboral, y también aportan información sobre la prosecución de estudios de cuarto nivel.

El continuo seguimiento de las cohortes de titulados y tituladas ha permitido consolidar una visión panorámica de los resultados laborales y académicos de las y los titulados a través del aporte de información relevante para la toma de decisiones en la Universidad.

## 2. Representatividad

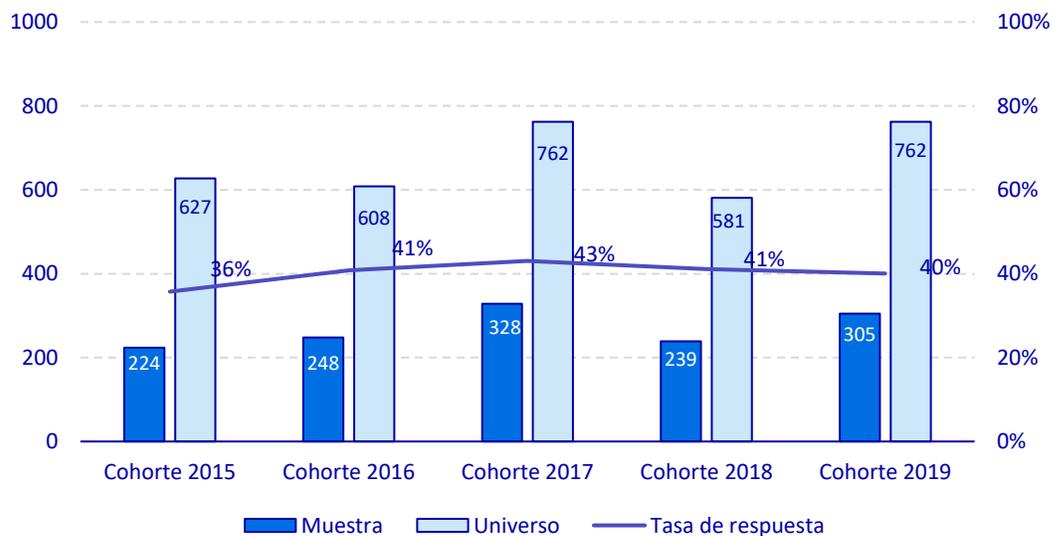
La encuesta de Inserción Laboral alcanzó una tasa de respuesta del 63%, lo que se condice con la tasa de respuesta reportada en años anteriores. El siguiente gráfico muestra la tasa de respuesta de la encuesta en el último quinquenio.

Gráfico 1. Representatividad Encuesta de Inserción Laboral último quinquenio



La encuesta de Progresión Laboral presenta una tasa de respuesta del 40%. Tal como ha sido la tendencia en esta encuesta, la tasa de respuesta es relativamente menor respecto a la encuesta de Inserción laboral debido al tiempo transcurrido entre la titulación y la aplicación de la encuesta.

Gráfico 2. Representatividad Encuesta de Progresión Laboral último quinquenio



### 3. Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados y hallazgos del análisis de las encuestas de Inserción y Progresión Laboral. Cabe destacar que en la plataforma SIGE-UTEM se encuentran disponibles estos datos a nivel de facultades y carreras, así como de otras variables de interés.

#### 3.1 Cohorte 2021 – Inserción Laboral

Un 8% de las y los titulados no ha trabajado de manera remunerada desde que se tituló de la UTEM. Considerando los datos reportados desde hace unos años, se establece un grupo ya consolidado de titulados y tituladas que no logra insertarse al mundo laboral de alrededor del 10%. Es importante destacar que la FHTCS es la facultad con mayor número de titulados y tituladas sin experiencia laboral tras la titulación, alcanzando un 13%.

##### ***Disminuye el tiempo transcurrido desde la titulación hasta la inserción al mundo laboral***

Ahora bien, respecto al tiempo transcurrido hasta la obtención del primer empleo se encuentran algunos cambios importantes respecto a la aplicación del año pasado. Lo principal es el aumento de profesionales que tarda 0 meses en emplearse, siendo un 37% para esta versión y un 1% para el reporte del año anterior. A la vez, disminuye considerablemente la cantidad de titulados y tituladas que tardan entre 4 a 6 meses o más de 7 meses en encontrar su primer empleo. Con esto se restituye la tendencia que venía siendo reportada previo a la aplicación del año pasado.

##### ***Los primeros empleos son pertinentes a las carreras de las y los titulados y se consiguen fundamentalmente a través de concursos públicos***

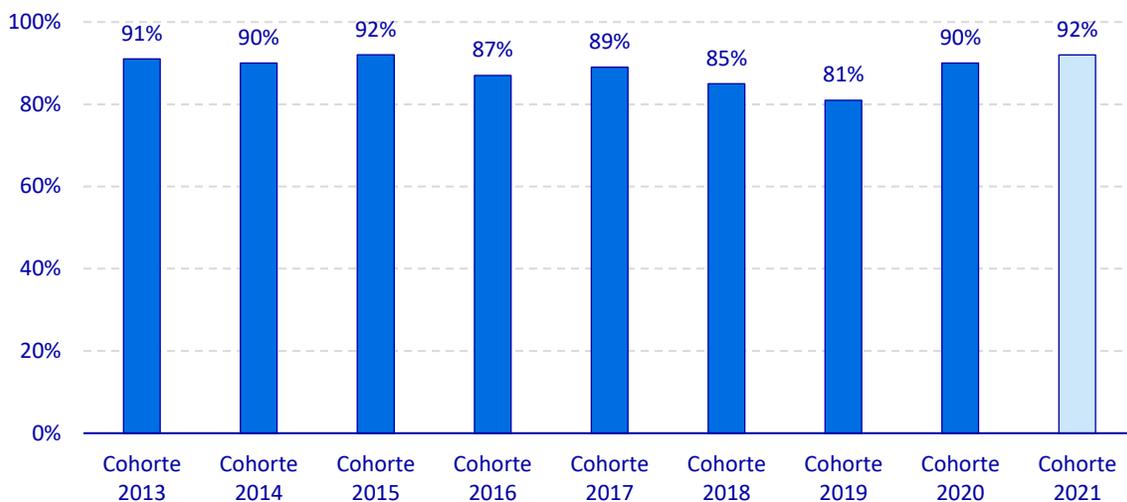
Un 93% de las y los encuestados señaló que su primer empleo era pertinente con la carrera que cursaron en la Universidad. Respecto al empleo actual, un 96% señaló la concordancia entre este y su profesión.

La estrategia de búsqueda utilizada en la obtención del primer empleo es, principalmente, la postulación a concursos públicos, con un 37%. En segundo lugar, se encuentran las prácticas profesionales con un 20% y, en tercer lugar, los familiares y/o amigos con un 16%. Los mecanismos institucionales se ubican en los últimos lugares, con un 2%, al igual que las y los profesionales microempresarios que alcanzan el 1%.

##### ***La empleabilidad continúa mejorando***

A la hora de consultar por la situación laboral actual se encuentra que la empleabilidad ha ido aumentando. Así, la cohorte 2019 tenía un 81% de empleabilidad, la cohorte 2020 un 90% y la cohorte 2021 presenta un 92% de profesionales trabajando al momento de ser encuestados. La mayoría de las facultades aumentan o mantienen sus niveles de empleabilidad, excepto la FCCOT que disminuye en 2 puntos porcentuales (p.p.).

**Gráfico 3.** Inserción laboral de cohortes de titulados y tituladas 2013-2021

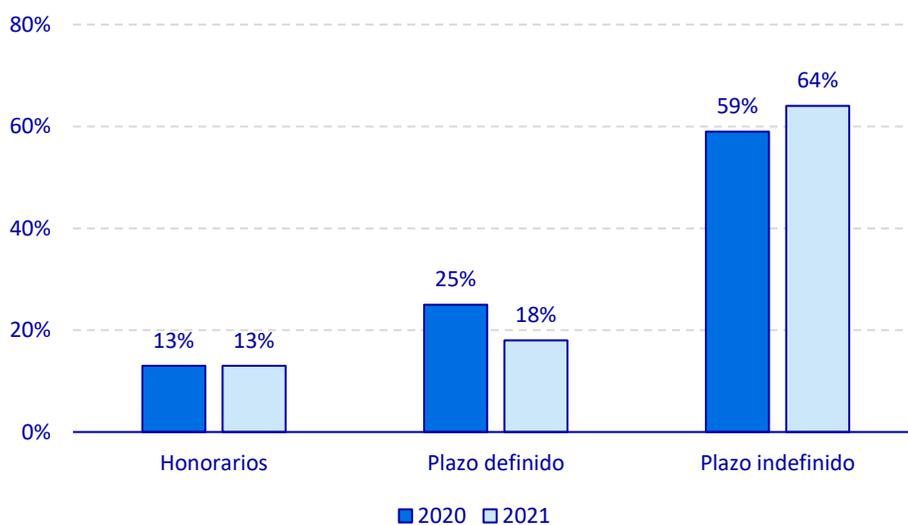


Cabe señalar que gran parte de las y los titulados se emplea en el sector privado, con un 74% a nivel UTEM. Además, un 89% trabaja de manera dependiente y un 87% con jornada laboral completa. En cuanto al sector económico, las y los titulados trabajan en mayor medida en el área de Tecnología y Telecomunicaciones (14%), Construcción (12%), Industria (12%), y Servicios (11%) y/o Servicio Público (11%).

#### ***Aumentan las y los titulados con contratos indefinidos***

Respecto al reporte del año pasado se aprecia una mejora en la situación contractual de las y los encuestados, debido a que aumentan los contratos indefinidos y disminuyen los contratos definidos. Este aumento es importante particularmente en la FAE y la FCNMMA que aumentan en 13 p.p. las y los trabajadores con contrato indefinido.

**Gráfico 4.** Situación contractual de titulados y tituladas de las cohortes 2020 y 2021



Por su parte, los salarios se concentran entre los rangos de \$700.001 y \$1.000.000, con un 31% de titulados y tituladas que percibe este nivel de remuneración. En segundo lugar, se ubica el tramo entre \$1.000.001 y \$1.300.000, con un 26%. Es importante destacar que existen diferencias importantes entre facultades, por ejemplo, la FHTCS concentra menos titulados y tituladas en los tramos más altos de remuneraciones, mientras la FING se posiciona como la facultad con mayores salarios.

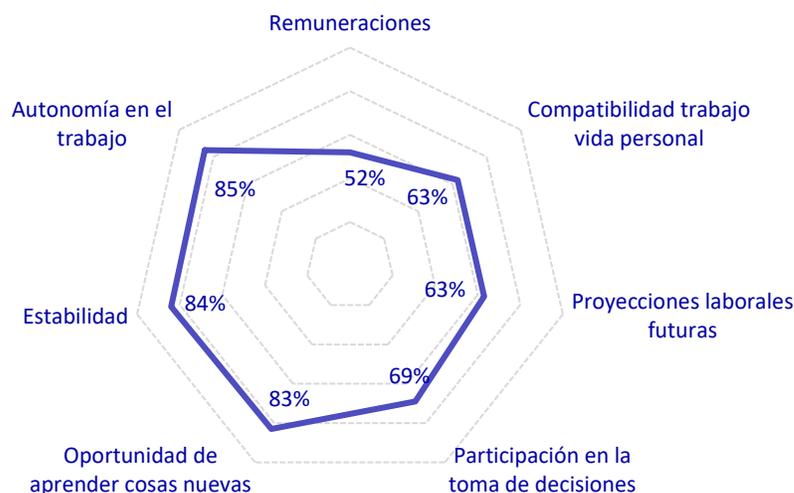
A la vez, si se considera la distribución de salarios de la cohorte 2020 (encuestada el año 2021) se observa que existen algunas diferencias. Por ejemplo, en el rango entre \$1.000.001 a \$1.300.000 existe una diferencia de 9 p.p. a favor de la cohorte 2021. No obstante, en los salarios más elevados, es decir, mayores a \$1.300.001 la cohorte 2020 alcanza un 33%, mientras que la cohorte 2021 solo un 18%.

**Gráfico 5.** Distribución salarial titulados y tituladas de las cohortes 2020 y 2021



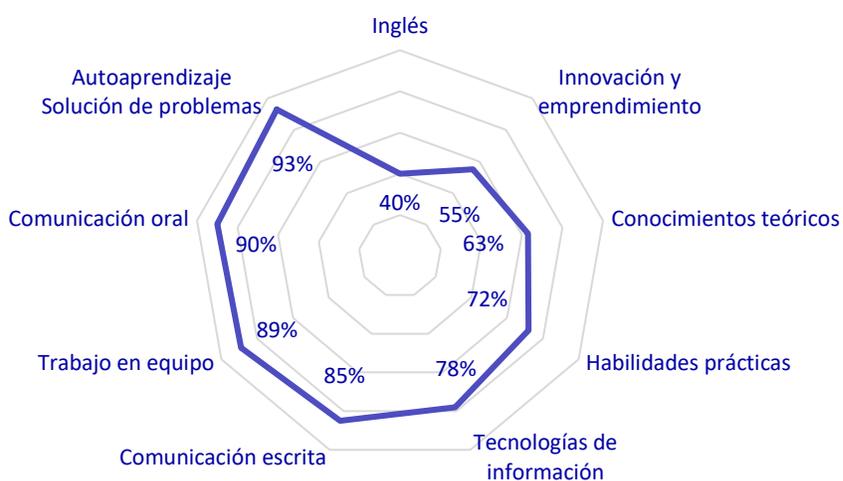
Un 69% de las y los titulados señalan estar muy satisfechos y satisfechas con sus empleos. A su vez, la satisfacción que las y los titulados informan respecto a diferentes aspectos de su trabajo revela que la autonomía en el trabajo (85%) y la estabilidad (84%) son las áreas que más satisfacción generan en las y los trabajadores, evidenciando un aumento importante respecto a la versión anterior de este reporte. Por el contrario, las remuneraciones son el aspecto en el que existe menor porcentaje de satisfacción, solo un 52% de las y los encuestados califica con nota 6 o 7 su salario. Al respecto, es importante evidenciar que existen algunas diferencias según facultad en este punto, ya que mientras la FCCOT es la que presenta la menor proporción de titulados y tituladas que se encuentran satisfechos o satisfechas con sus salarios (48%), la FCNMMA presenta una alta satisfacción, alcanzando un 82%. Las demás facultades rondan el 50% de profesionales en torno a los profesionales que evalúan positivamente su satisfacción salarial.

**Gráfico 6.** Evaluación de la satisfacción respecto a aspectos laborales (nota 6 y 7)



Finalmente, se les preguntó a las y los titulados sobre la importancia que han tenido distintas habilidades en sus trabajos. Como resultado, se obtiene que las habilidades más relevantes son, en orden, el Autoaprendizaje para la solución de problemas (93%), la Comunicación oral (90%), el Trabajo en equipo (89%). La menos relevante, experimentando incluso una caída respecto a la versión pasada de la encuesta de 5 p.p. es el inglés (40%).

**Gráfico 7.** Evaluación importancia de habilidades en el trabajo (nota 6 y7)



***Aumenta el interés en cursar un programa de postítulo y/o postgrado, aunque persiste una baja prosecución de estudios***

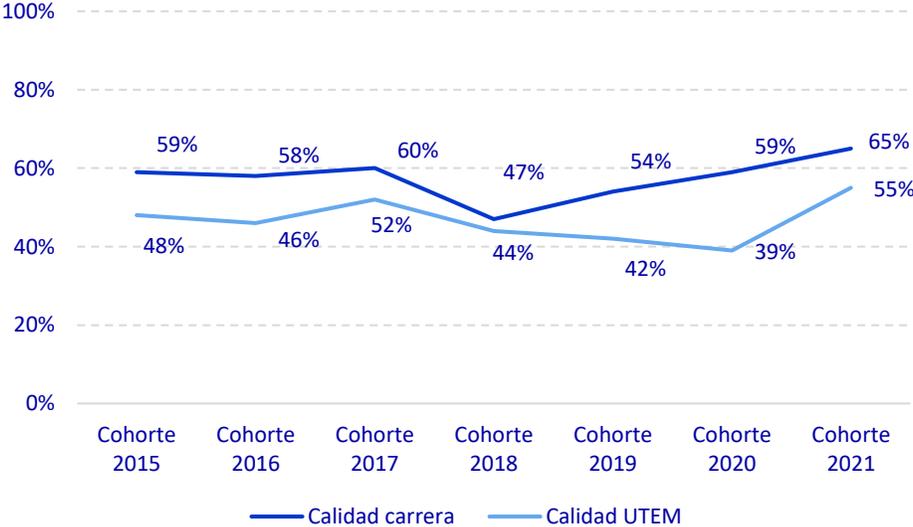
Un 84% de las y los titulados no ha realizado estudios de cuarto nivel. No obstante, un 85% del total general señala tener interés en cursar un programa en los próximos dos años. Esta cifra representa un aumento importante respecto a la encuesta aplicada en 2021, en específico, el interés en cursar un postgrado o postítulo aumentó 15 p.p. entre ambas encuestas, lo que se explica en gran parte debido a que el interés por cursar un magíster aumentó de 20% a 30%. Finalmente cabe agregar que un 77% de las y los encuestados consideraría a la UTEM como casa de estudios para cursar un postítulo o postgrado.

### 3.2 Cohorte 2021- Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM

**Se reporta la evaluación más alta de la carrera y de la UTEM desde la cohorte 2015**

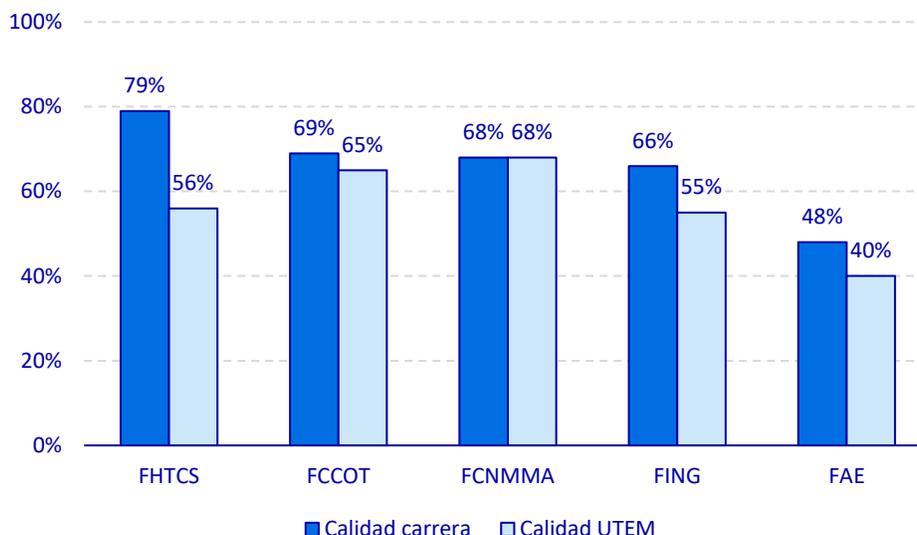
Transcurrido un año desde la titulación, un 65% de las y los titulados evalúa con nota 6 o 7 la calidad de su carrera, repuntando en 6 p.p. respecto a la evaluación del año anterior y representando el porcentaje más alto desde la cohorte de titulación 2015. Algo similar ocurre con la calidad de la UTEM, alcanzando este año un 55% de titulados y tituladas que evalúa con nota 6 o 7 la calidad de la Universidad. Esta cifra también resulta la más alta reportada en las siete últimas cohortes de titulación.

**Gráfico 8.** Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM último quinquenio (nota 6 y 7)



Ahora bien, se encuentran algunas diferencias entre las evaluaciones que realizan las y los titulados según su facultad. Las y los encuestados de la FHTCS son quienes, en mayor medida, evalúan con nota 6 o 7 la calidad de su carrera (79%), mientras en el caso de la calidad de la UTEM, son las y los titulados de la FCNMMA quienes entregan las mejores calificaciones (68%). En cuanto a la diferencia entre la evaluación a la carrera y la facultad, similar a lo señalado en el reporte anterior, la FHTCS es la facultad con mayor diferencia entre ambas evaluaciones (23 p.p.).

**Gráfico 9.** Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM por facultades cohorte 2021 (nota 6 y 7)



Para complementar esta información, es posible mencionar que un 72% señala que la UTEM se encuentra en el promedio respecto al prestigio en comparación a otras universidades estatales, un 19% cree que sobresale y un 9% que se encuentra por debajo del nivel. A la vez, un 85% señala que recomendaría la UTEM como casa de estudios a sus cercanos.

### 3.2.1 Análisis cualitativo: aspectos determinantes de la evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM

Los motivos más mencionados como justificación de la nota con la que las y los titulados califican la **calidad de su carrera** se agrupan en cinco categorías:

1. **Calidad Docente:** La gran mayoría de encuestados y encuestadas destaca la alta calidad del profesorado de su carrera. Además, enfatizan positivamente aspectos como la disposición y preocupación del cuerpo docente hacia sus estudiantes.
2. **Malla curricular y Formación Teórica/Práctica:** En este punto destacan críticas a la priorización de algunos contenidos y ramos frente a otros aspectos relevantes en el mundo laboral y la carencia de aspectos prácticos a lo largo de la formación. De tal modo, surge la necesidad de reestructurar y otorgarles mayor relevancia a las prácticas profesionales y actualizar los ramos a la realidad laboral actual.
3. **Pertinencia con el mundo laboral:** Por un lado, una parte importante las y los titulados señalan que existe una desconexión importante entre la formación recibida en sus carreras y las necesidades del mundo laboral. Al respecto, mencionan que falta mejorar la inserción laboral, enfocarse en la empleabilidad y rentabilidad de las carreras. Por otro lado, algunos titulados y tituladas señalan que la Universidad los capacitó para desarrollarse de buena manera en el mundo laboral.
4. **Herramientas y habilidades para el mundo laboral:** Por un lado, algunas y algunos titulados señalan que la Universidad les entregó las herramientas, habilidades y contenidos adecuados y necesarios para enfrentarse al mundo de laboral. No obstante, otras y otros

titulados critican la carencia de herramientas técnicas, de formación en tecnología y software. Al respecto, demandan una actualización de las habilidades y las herramientas que se consideran en la formación de pregrado, sobre todo el área tecnológica y de innovación.

5. **Otros:** Entre los aspectos negativos reportados por los titulados, destacan la infraestructura de la Universidad, los paros y movilizaciones. Entre los aspectos positivos se encuentra el buen ambiente universitario y la exigencia y rigurosidad del proceso de enseñanza/aprendizaje.

Para mostrar de manera más gráfica los tópicos destacados en las respuestas de las y los titulados se realizó una nube de palabras (Figura 1). En mayor tamaño se encuentran aquellas categorías que aparecen con mayor frecuencia en el relato de las y los titulados. Al considerar solo a las y los titulados que evaluaron la calidad de su carrera con nota 6 o 7 se obtienen categorías similares a las obtenidas de manera general, las cuales se pueden observar en la Figura 2. No obstante, destacan algunas especificidades como los conocimientos entregados, la preparación para el mercado laboral y el nivel de la enseñanza.

**Figura 1.** Nube de palabras evaluación calidad de la carrera cohorte 2021



**Figura 2.** Nube de palabras evaluación calidad de la carrera cohorte 2021 (nota 6 y 7)



Ahora bien, los motivos que las y los titulados señalan como justificación de la nota otorgada a la **calidad de la UTEM** se agruparon en cinco categorías.

1. **Problemas administrativos y de infraestructura:** La respuesta más repetida es la mala evaluación que realizan las y los titulados respecto a, por un lado, infraestructura y equipamiento de la universidad y, por otro lado, al mal funcionamiento de la gestión y administración de la Universidad
2. **Calidad docente:** Un aspecto valorado positivamente por las y los titulados es la calidad del cuerpo docente, que permite obtener una buena educación y formación de pregrado. Destaca también la disposición del profesorado y la preocupación que manifiestan hacia

las y los estudiantes. En esa misma línea, mencionan que esta calidad de las y los docentes es la que hace de la UTEM una universidad de excelencia.

3. **Malla curricular y Formación Teórica/Práctica:** En términos generales, se señala que faltan instancias prácticas en el plan de estudios. En consecuencia, resalta la necesidad de fortalecer las prácticas profesionales y profundizar en determinados contenidos requeridos en el mercado laboral.
4. **Aspectos tecnológicos:** Una de las demandas más realizadas es la necesidad de fortalecer y actualizar el área tecnológica de la Universidad. Se señala que existió una formación deficiente en cuanto a algunas herramientas tecnológicas. En tal sentido, se destaca la necesidad de actualizar la formación en tecnología y, a la vez, solucionar problemas tecnológicos relacionados con el funcionamiento de plataformas y portales de la Universidad.
5. **Otros:** Otros motivos mencionados por las y los titulados son, por un lado, la gran cantidad de paros y movilizaciones, la deficiente formación en inglés, la falta de apoyo estudiantil y la poca congruencia de la formación con las demandas estudiantiles. Por otro lado, destacan de manera positiva la formación en valores que entrega la Universidad, la preocupación por temas sociales, y el grato ambiente universitario.

Para mostrar de manera más gráfica los tópicos más destacados en las respuestas se realizó una nube de palabras (Figura 3). Si se considera solo a las y los titulados que evaluaron con nota 6 o 7 a la UTEM se obtienen categorías similares a las obtenidas de manera general, por ejemplo, buenos profesores, calidad, herramientas, infraestructura, valores, profesionales, entre otras (Figura 4).

Figura 3. Nube de palabras evaluación calidad UTEM cohorte 2021



Figura 4. Nube de palabras evaluación calidad UTEM cohorte 2021 (nota 6 y 7)

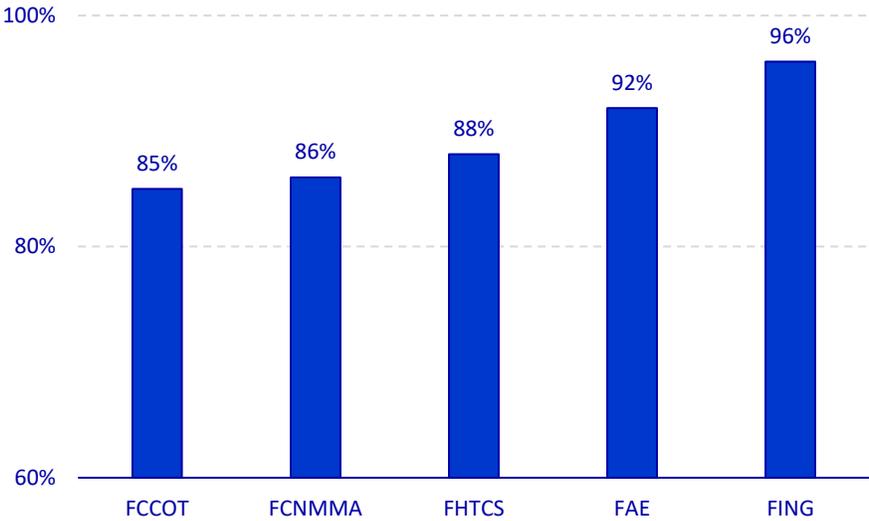


### 3.3 Cohorte 2019 – Progresión Laboral

*Aumenta la empleabilidad de las y los titulados*

Un 90% de las y los titulados de la cohorte 2019 señala encontrarse trabajando de manera remunerada, un 6% está en búsqueda de trabajo y solo un 3% no trabaja ni busca trabajo. Ahora bien, existen diferencias en los niveles de empleabilidad de acuerdo con la facultad de origen. Esto se puede observar en el gráfico a continuación.

**Gráfico 10.** Empleabilidad titulados y tituladas cohorte 2021 según facultad

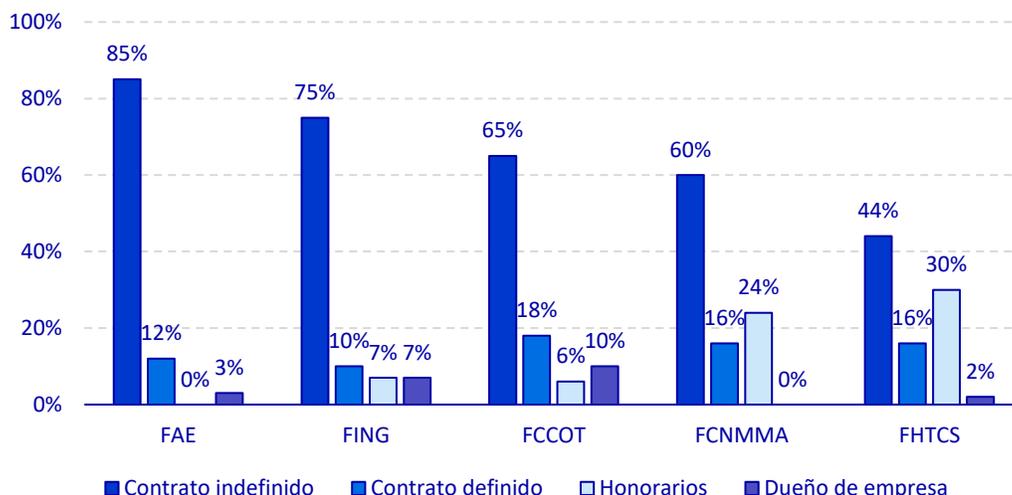


A nivel UTEM, un 93% señala que su trabajo actual es pertinente con la carrera que estudió. La FCNMMA nuevamente es la facultad con mayor pertinencia, ya que la totalidad de las y los encuestados pertenecientes a ella declararon trabajar en su área.

Respecto al sector económico en el cual se desempeñan las y los encuestados, se encuentra que a nivel UTEM, Construcción es el área con mayor concentración con un 15%, habiendo experimentado un alza respecto a la versión pasada. En segundo lugar, se encuentra la opción que agrupa Otras categorías (14%) y, en tercer lugar, está el Servicio Público (13%).

En cuanto a la situación contractual se mantienen, a nivel general, las proporciones en las distintas modalidades contractuales respecto a la aplicación del año pasado. No obstante, es importante relevar las diferencias observadas según facultad de origen. Al igual que en el reporte anterior, la FAE (85%) es la facultad con mayor presencia de titulados y tituladas con contrato indefinido, mientras que la FHTCS (44%) es la con menor cantidad. Respecto a los honorarios, se encuentra que la FHCTS (30%) es la con mayor cantidad de profesionales trabajando mediante dicha modalidad, seguida de la FCNMMA (24%).

**Gráfico 11.** Situación contractual titulados y tituladas cohorte 2019 según facultad



Los salarios que las y los titulados reportan indican que un 43% percibe una remuneración que va entre los \$700.001 y \$1.300.000. En el gráfico que se muestra a continuación se puede observar una tendencia a situarse en niveles más altos de salarios. Además, es relevante señalar que existen algunas diferencias entre facultades, por ejemplo, la FING concentra a las y los profesionales con mayor remuneración, con un 29% que percibe sobre \$1.600.001, mientras que la FHTCS y la FCNMMA tienen salarios más bajos, con solo un 7% en ese nivel de remuneración.

A la vez, al comparar con los salarios reportados de la cohorte 2018 se observa que esta presenta salarios más bajos que los percibidos por la cohorte 2019. A modo de ejemplo, un 50% de la cohorte 2018 recibe un salario mayor a \$1.000.001 y un 62% de la cohorte 2019 se sitúa en dicho rango de remuneraciones.

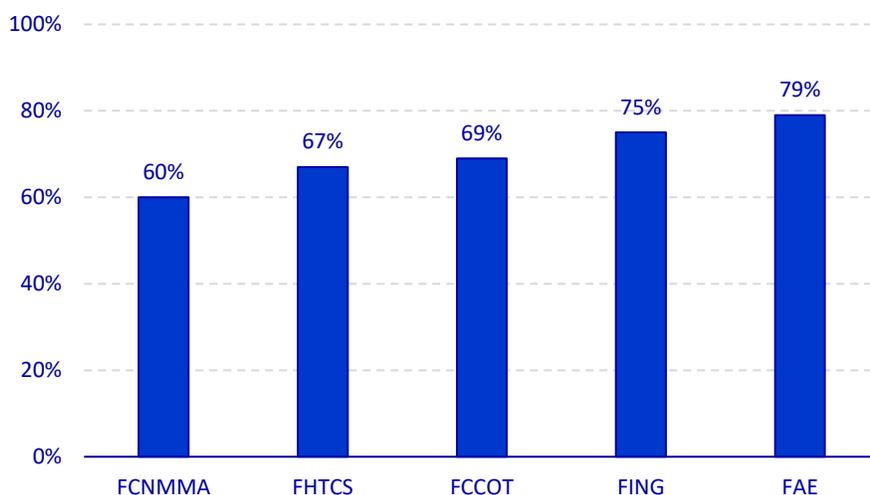
**Gráfico 12.** Distribución salarial titulados y tituladas cohorte de titulación 2018 y 2019



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

Un 72% de las y los titulados califica con una nota de 6 o 7 su satisfacción laboral. En la versión pasada de la encuesta se informó un 65%, por lo cual existe un aumento de 7 p.p. entre ambas versiones. Cabe mencionar que existen diferencias relevantes en la satisfacción laboral de acuerdo con las facultades de origen. La FAE y la FING presentan los niveles más altos de satisfacción con un 79% y 75%, mientras que la FCNMMA (60%), la FHTCS (67%) y la FCCOT (69%) tienen una satisfacción menor.

**Gráfico 13.** Evaluación satisfacción laboral titulados y tituladas cohorte 2019 (nota 6 y 7)



Respecto a aspectos específicos sobre la satisfacción laboral, se encuentra que la Autonomía en el trabajo es el que entrega la mayor satisfacción, con un 84% de evaluación positiva, mientras que la compatibilidad vida-trabajo (60%) y las remuneraciones (59%) son los aspectos peores evaluados.

#### ***Persiste una baja prosecución de estudios***

Un 76% de las y los encuestados no ha seguido estudios de postítulo o postgrado. No obstante, del total de profesionales que respondió, un 72% tiene interés en realizar un programa de este tipo en los próximos dos años. Además, entre quienes ya han cursado o no estudios de cuarto nivel, un 78% consideraría a la UTEM como casa de estudios para matricularse en un postítulo o postgrado, 4 p.p. más que la aplicación del año 2021.

### **3.4 Análisis por sexo**

Al analizar los resultados de la encuesta de inserción y progresión laboral según la variable sexo, es posible identificar algunas diferencias importantes.

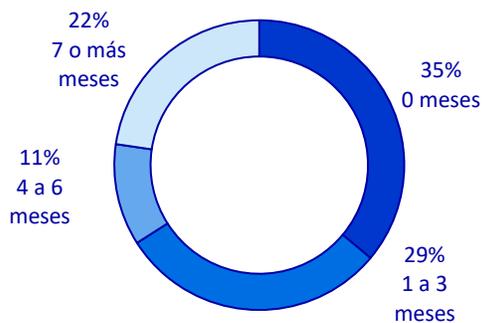
#### **3.4.1 Cohorte 2021**

A continuación, se presentan algunas preguntas claves en las cuales se aprecian diferencias según sexo.

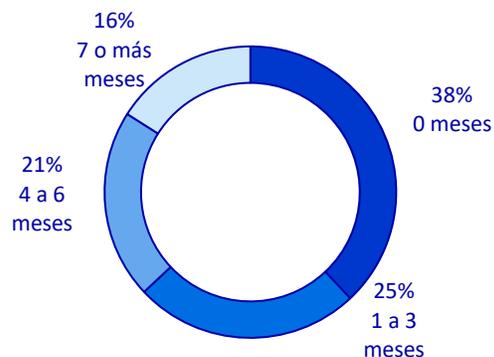
**Las mujeres demoran más tiempo en encontrar su primer empleo tras titularse de la Universidad.**

De acuerdo con lo reportado por las y los encuestados, un 22% de las tituladas mujeres demora 7 o más meses en encontrar su primer empleo, mientras, en el caso de los hombres solo un 16% demora esta cantidad de tiempo en insertarse laboralmente.

**Gráfico 14.** Tiempo demora en encontrar empleo Mujeres



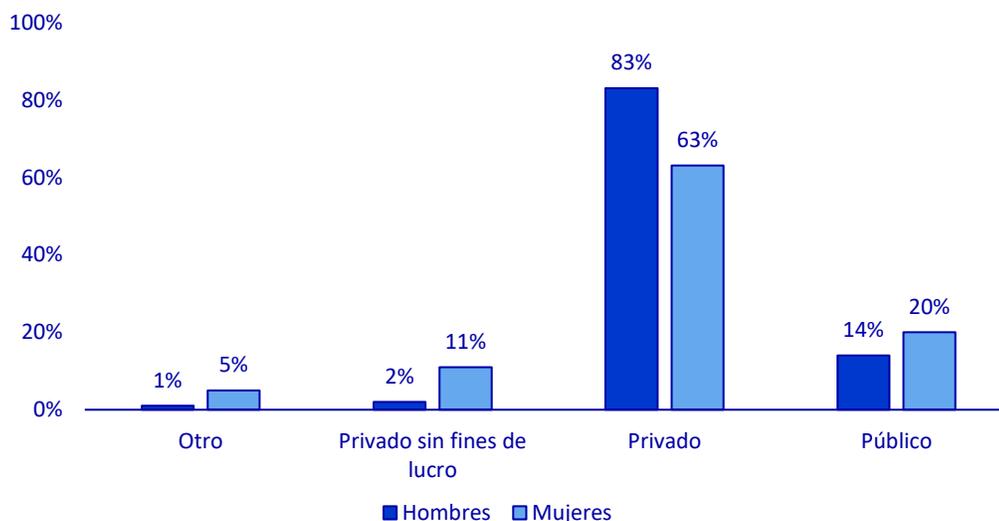
**Gráfico 15.** Tiempo demora en encontrar empleo Hombres



**En el sector privado existe una brecha de 20 p.p. favor de los hombres.**

Un 20% de las mujeres desempeña sus labores en el sector público, mientras solo un 14% de los hombres trabaja en este sector. En el sector privado se registra una brecha de 20 p.p. según sexo, en específico, en él existe una mayor presencia de hombres con un 83%, en el caso de las mujeres este porcentaje alcanza un 63%.

**Gráfico 16.** Sector en el que trabajan las y los titulados de la UTEM cohorte 2021 según sexo



### Las mujeres perciben remuneraciones más bajas que sus pares hombres

Al observar la distribución de las remuneraciones entre los titulados hombres y las mujeres se observa una mayor concentración de los hombres en las remuneraciones más altas, en comparación a las trabajadoras mujeres. Por ejemplo, un 22% de mujeres percibe una remuneración entre \$500.000 y \$700.000 y solo un 11% de los hombres se ubica en este nivel, mientras que en el rango entre \$1.000.000 y \$1.300.000, se concentra un 30% de hombres y solo un 24% de mujeres. Una posible explicación a esta situación, además del sexo, es que las mujeres suelen estudiar en mayor medida carreras de la FHTCS que, tal como se señaló de manera previa en el reporte, obtiene salarios más bajos en el mundo laboral y los hombres concentran en la FING, que alcanza altos niveles de remuneraciones.

Gráfico 17. Distribución salarial titulados y tituladas cohorte 2021 según sexo

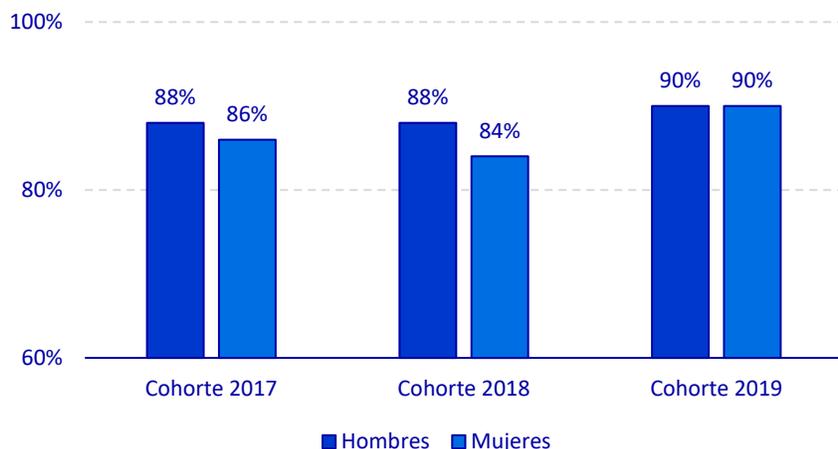


### 3.4.2 Cohorte 2019

**En este reporte no se observan diferencias en los niveles de empleabilidad entre hombres y mujeres.**

El siguiente gráfico muestra la proporción de hombres y mujeres que se encontraban trabajando de manera remunerado al momento de responder la encuesta. La cohorte 2019 no presenta brecha de género, en comparación a las cohortes del último trienio.

Gráfico 18. Distribución salarial titulados y tituladas cohorte 2019 según sexo



**Tras tres años en el mercado laboral, los hombres siguen concentrando las remuneraciones más altas y estando más satisfechos con su salario.**

Se puede observar que en los niveles más altos de remuneración existe un mayor porcentaje de hombres en comparación a las mujeres. Las mujeres se ubican en mayor medida en las remuneraciones medias y bajas. En consecuencia, las mujeres presentan menores niveles de satisfacción respecto a su remuneración, así, mientras un 63% de los hombres evalúa con nota 6 o 7 su remuneración percibida, solo un 33% de las mujeres califica su salario con la misma nota.

Gráfico 19. Distribución salarial titulados y tituladas cohorte 2019 según sexo



**Las mujeres han realizado en mayor proporción estudios de postítulo o postgrado que los hombres**

Un 26% de las mujeres ha seguido estudios de postítulo o postgrado, mientras los hombres lo han hecho en una menor proporción, específicamente, un 21%. No obstante, del total que no ha cursado este tipo de programas, los hombres manifiestan un mayor interés, ya que el 72% piensa

realizar un postítulo o postgrado en los próximos dos años, mientras que solo un 68% de las mujeres está en dicha situación.

### 3.5 Análisis de panel

El seguimiento continuo de las cohortes de estudiantes y titulados ha permitido recopilar una cantidad significativa de datos e implementar nuevas metodologías de análisis, como el análisis de panel, que posibilita obtener resultados sobre un mismo grupo de encuestados y encuestadas en diferentes momentos.

En esta versión del reporte, se incorporan las cohortes de tituladas y titulados de los años 2019 y 2021, lo que posibilita realizar un análisis de panel, dado que ambas cohortes han sido encuestadas anteriormente. Esta aproximación permite comparaciones y evaluaciones sobre la evolución a lo largo del tiempo dentro del mismo grupo de encuestados.

#### 3.5.1 Cohorte de titulación 2021

La cohorte de titulación 2021 fue monitoreada por el SMET-UTEM en dos oportunidades:

- En 2021, por medio de la Encuesta de Fin de Carrera, que las y los titulados contestan al momento de abrir su expediente de título en la Unidad de Títulos y Grados (UTIGRA).
- En 2022, mediante la Encuesta de Inserción Laboral.

Del total de estudiantes y titulados o tituladas que respondieron las encuestas, 209 contestaron efectivamente las dos. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

#### ***Ser titulado o titulada de la UTEM ha tenido una influencia positiva en la inserción laboral***

Al momento de abrir sus expedientes de título, un 56% de las y los encuestados que respondieron ambas encuestas pensaban que la UTEM influiría positivamente en sus búsquedas de empleo. A la vez, un 41% señalaba que la UTEM no influiría en este proceso, y un 3% que la Universidad tendría una influencia negativa.

De quienes creían que la UTEM influiría de manera positiva para su primer empleo, un 73% ratifica que la incidencia positiva de la Universidad, mientras un 27% señala una vez insertos en el mercado laboral que la UTEM no tuvo ninguna incidencia. Entre quienes en 2021 declararon que la UTEM no tendría influencia en su inserción laboral, un 42% señala que finalmente la Universidad sí jugó un papel relevante y positivo para obtener su primer empleo. Respecto a quienes señalaron que la Universidad influiría negativamente, un 17% señala dos años después que la UTEM tuvo una incidencia positiva en su inserción y un 83% que no incidió de ninguna manera.

Gráfico 20. Evaluación de la influencia de la UTEM en la inserción laboral en aplicación 2021 y 2022



**Quienes se autopercebían poco y muy preparados y preparadas para el mundo laboral tienen una empleabilidad similar.**

La autopercepción acerca de la preparación para el mundo laboral presenta un comportamiento particular respecto a la empleabilidad obtenida. Quienes se sentían poco preparados y preparadas para el sector del trabajo tienen la mejor empleabilidad, con un 95%. Mientras, quienes se sentían muy preparados y preparadas tienen una empleabilidad bastante similar, alcanzando un 93% con trabajo remunerado. Finalmente, la empleabilidad más baja la posee el grupo que se autopercebía como “suficientemente preparado y preparada” para el mundo laboral.

Tabla 1. Empleabilidad titulados y tituladas cohorte 2021 según preparación para el mundo laboral

Encuesta Fin de Carrera	Encuesta Inserción laboral
Preparación para el mundo laboral	Trabaja con remuneración
Poco preparado/a	95%
Muy preparado/a	93%
Suficientemente preparado/a	88%

**No obstante, a mayor preparación para el mundo laboral percibida, mayor satisfacción laboral.**

Mientras mejor fue la percepción sobre la preparación para el mundo laboral al abrir expediente de título, mayor es la satisfacción laboral que poseen las y los titulados una vez insertos en el mundo laboral.

Tabla 2. Satisfacción de titulados y tituladas cohorte 2019 según preparación para el mundo laboral

Encuesta Fin de Carrera	Encuesta Inserción laboral
-------------------------	----------------------------

Preparación para el mundo laboral	Muy satisfecho/a laboralmente (nota 6-7)
Muy preparado/a	88%
Suficientemente preparado/a	71%
Poco preparado/a	58%

***Finalmente, la prosecución de estudios de postítulo y postgrado es baja en el primer año tras el egreso de la Universidad.***

Entre quienes manifestaban el interés de cursar un postítulo o postgrado, solo un 6% cursó algún programa y lo finalizó durante el año, y un 8% se encuentra cursando estudios de cuarto nivel. Ahora bien, entre quienes no manifestaban en 2021 el deseo de proseguir sus estudios, un 7% cursó algún programa y lo finalizó y un 10% se encuentra cursando este tipo de estudios.

### 3.5.2 Cohorte de titulación 2019

La cohorte de titulación 2019 fue monitoreada dos veces en torno a sus resultados laborales.

- En 2020, por medio de la Encuesta de Inserción Laboral, que mide los resultados laborales cuando las y los titulados llevan un año en el mercado laboral.
- En 2022, mediante la Encuesta de Progresión Laboral, que retrata los resultados laborales de las y los titulados con tres años de experiencia en el mercado laboral.

Ahora bien, del total de titulados y tituladas que respondieron, 234 contestaron efectivamente ambas encuestas. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

***El 38% de las y los titulados cambió su comuna de residencia luego de tres años en el mercado laboral.***

Para analizar el tipo de comunas a las que se cambian las y los titulados se utiliza el Índice de calidad de vida urbana (ICVU, 2022) elaborado por la Cámara Chilena de la Construcción y el Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Este índice clasifica a las comunas en cuatro categorías: Alto, Medio alto, Medio bajo, Bajo.

Del total de encuestados y encuestadas, un 39% se mudó hacia una comuna con un índice de calidad de vida distinto al que residía en 2020. Considerando ese total, un 63% se fue hacia una comuna con una mejor calidad de vida respecto a la que residían en 2020 y un 37% se mudó hacia una comuna con una calidad de vida peor evaluada según el ICVU.

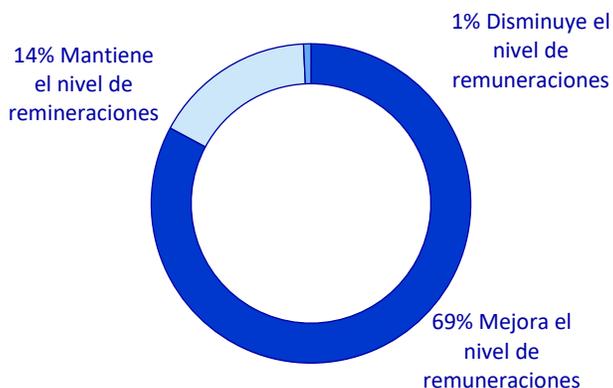
***Gran parte de las y los titulados que se encontraban cesantes al momento de la encuesta de Inserción laboral encontraron empleo.***

De las y los 20 titulados que en 2020 señalaron no haber trabajado de manera remunerada desde su titulación, 15 se encuentran trabajando remuneradamente en 2022.

**Las remuneraciones de las y los titulados han experimentado un aumento en los dos años que transcurrieron entre las encuestas.**

De acuerdo con la información entregada por la Encuesta de Progresión, se encuentra que un 69% de las y los titulados ha mejorado su nivel de remuneración, un 14% se ha mantenido en el mismo rango de salario y solo un 1% ha visto disminuidas sus remuneraciones.

Gráfico 21. Cambios salarios titulados y tituladas cohorte 2019



**La situación contractual también ha mejorado para esta cohorte.**

Se observa que el 84% de las y los profesionales que trabajan con contrato indefinido se mantuvo en esta situación contractual. Del total de titulados y tituladas que trabajaban a plazo definido, un 67% pasa a tener un contrato indefinido luego de llevar tres años en el mercado laboral. A la vez, la totalidad de titulados y tituladas que emitían boleta de honorarios sin convenio por servicio cambió su situación contractual, 3 de ellos y ellas obtuvieron contrato a plazo indefinido, 1 a plazo definido, y 1 mediante convenio por servicio. Por su parte, las y los profesionales que trabajaban a honorarios con convenio por servicio, en general, se mantuvieron en esta posición, pero 2 de ellos y/o ellas obtuvieron un contrato por plazo definido, y otros u otras 2 un contrato indefinido.

**La satisfacción laboral se posiciona entre los niveles medio y altos, con fluctuaciones de similar magnitud.**

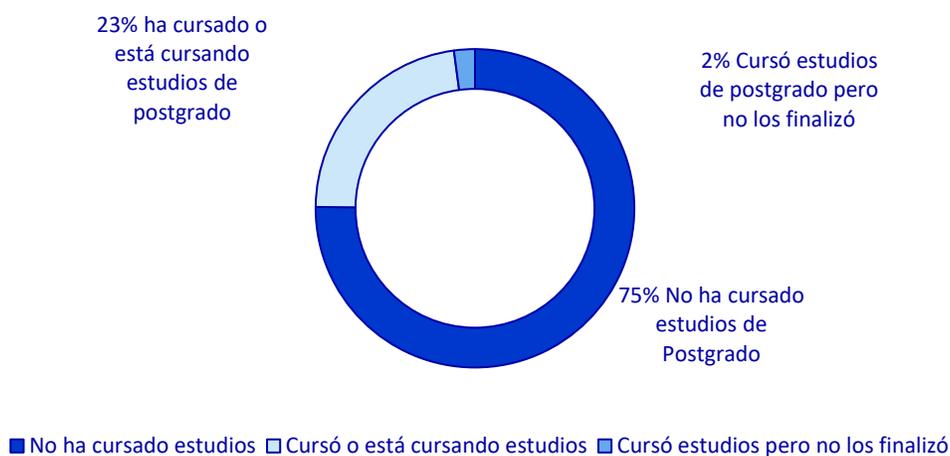
Respecto a la satisfacción laboral, se encuentra que un 17% de las y los titulados aumenta sus niveles de satisfacción laboral, principalmente desde el nivel medio de satisfacción al nivel más alto. A la vez, un 15% de las y los titulados disminuye sus niveles de satisfacción laboral. Específicamente un 14% pasa de estar en el nivel más alto de satisfacción al intermedio, y un 1% al nivel más bajo.

Ahora bien, al analizar según tramo de satisfacción (alto, medio, bajo) se encuentra que, del total de titulados y tituladas que se encontraba en el nivel alto de satisfacción, un 79% mantiene su posición, y un 21% disminuye sus niveles de satisfacción. A la vez, entre quienes se situaban previamente en el nivel intermedio de satisfacción, un 54% aumenta su satisfacción laboral,

mientras un 46% la mantiene. Por último, las y los titulados que se encontraban en el nivel bajo de satisfacción aumentan en un 100% su satisfacción laboral.

Del total de titulados y tituladas que en 2020 manifestaron el interés de cursar un postgrado en los próximos dos años, solo un 23% cursó o está cursando algún programa de este tipo. Mientras, el 75% no ha proseguido sus estudios y el 2% ingresó a un programa, pero no lo finalizó.

**Gráfico 22.** Prosecución de estudios titulados y tituladas cohorte 2019



Finalmente, la consideración de la UTEM para la realización de estudios de postítulo y/o postgrado, se mantiene en altos niveles. No obstante, respecto al reporte anterior (cohorte 2018) se evidencia una caída de 16 p.p. entre quienes consideraban a la UTEM y la siguen considerando al momento de la encuesta, pasando de un 85% a un 69% en esta versión.

**Tabla 3.** Cambios en la consideración de la UTEM como casa de estudios titulados y tituladas cohorte 2019

Consideración UTEM 2020		Consideración UTEM 2022	
Sí consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	75%	La continúa considerando	69%
		Ya no la considera	6%
		No considera proseguir sus estudios	24%
No consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	25%	La comenzó a considerar	35%
		Continúa sin considerarla	52%
		No considera proseguir sus estudios	13%

## 4. Conclusiones

En este reporte se analizaron dos encuestas aplicadas a titulados y tituladas de la cohorte 2021 y 2019.

En el caso de la cohorte 2021, que respondió la encuesta de Inserción laboral, los principales resultados fueron los siguientes:

- Aumenta la empleabilidad de las y los titulados respecto a años anteriores, con un 91% de titulados y tituladas que ha trabajado de manera remunerada desde su titulación. A la vez, disminuye el tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo, al menos respecto a la versión anterior de la encuesta. Alrededor de un tercio de las y los titulados señalan que tardaron 0 meses en insertarse laboralmente.
- Aumentan los contratos indefinidos. Este aumento es importante particularmente en la FAE y la FCNMMA, ya que aumentan en 13 p.p. las y los trabajadores con contrato indefinido respecto al año anterior.
- Si bien existe una baja prosecución de estudios, ya que un 84% de las y los titulados no ha realizado estudios de postítulo y/o postgrado, existe una alta disposición a cursar o seguir cursando programas de esta categoría.

En el caso de la cohorte 2019, los hallazgos son los siguientes:

- Existe una alta empleabilidad de las y los titulados, pero con algunas diferencias entre facultades, siendo la FING la con mayor empleabilidad. La situación contractual también varía de acuerdo a la facultad de origen, con la FAE con mayor cantidad de contratos indefinidos y la FHCTS en el otro extremo, es decir, con mayor proporción de profesionales trabajando mediante convenio de honorarios.
- Existe una alta satisfacción laboral tras tres años en el mercado laboral, alcanzando un 72%.
- Persiste una baja prosecución de estudios, ya que un 76% de las y los encuestados no ha cursado estudios de postítulo o postgrado. No obstante, un 72% tiene interés en realizar un programa de este tipo en los próximos dos años.

En cuanto al análisis realizado según el sexo de las y los titulados, se encuentra que:

- Los hombres demoran menos tiempo en emplearse que las mujeres al egresar de la universidad.
- Los hombres perciben niveles más altos de remuneración que las profesionales mujeres. En consecuencia, las mujeres presentan menores niveles de satisfacción respecto a su remuneración.
- Las mujeres han cursado en mayor medida estudios de postítulo o postgrado. No obstante, los hombres expresan mayor interés en cursar un programa de estas características.

Cabe considerar que ambas cohortes han sido monitoreadas previamente por la Universidad. En consecuencia, algunas preguntas permitieron realizar un análisis de panel que mostró como principales hallazgos:

- Ser titulado o titulada de la UTEM ha tenido una influencia positiva en la inserción laboral. Respecto a la percepción sobre la preparación para el mundo laboral, se encuentra que, a

mejor es la autopercepción sobre la preparación para el mundo del trabajo, mayor es la satisfacción laboral.

- La situación laboral de las y los titulados mejora tras los dos años transcurridos desde la primera encuesta. En específico, aumenta el nivel de remuneraciones y mejora la situación contractual.

## Disponibilidad de los datos del reporte

El presente reporte entrega los resultados de la empleabilidad y resultados de las y los titulados de la cohorte 2021 y 2019. En específico, se encuesta a las y los titulados cuando llevan un año en el mercado laboral, y también a las y los titulados que llevan 3 años trabajando.

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 [VISITAR](#)

Todos los resultados de las encuestas están disponibles en SIGE-UTEM [VISITAR](#)

En la plataforma, los datos se pueden desagregar y comparar con información:

- A nivel institucional, por facultades y por carreras.
- Por año de aplicación (desde 2013 a la fecha).

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

## Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados SMET-UTEM

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.

### Etapas de recolección de información SMET-UTEM



# Serie Análisis Institucional UTEM

## Reportes SMET-UTEM

Título	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Perfil de estudiantes de primer año	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9
Resultados encuesta satisfacción estudiantes	-	-	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7
Caracterización de estudiantes que desertan en primer año*	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9
Resultados encuesta fin de carrera	-	-	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7
Empleabilidad de los titulados de la UTEM	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9	-

\*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	2021	2022
Análisis de admisión y matrícula**	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9	N°10
Análisis de estudiantes con gratuidad	-	-	-	-	-	-	N°1	-	N°2	-

Desde 2017, los datos del "Informe 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

Título	Año
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 AI y aseguramiento de la calidad en universidades estatales chilenas	2019
Criterios de selección de instituciones de educación superior para <i>Benchmark</i>	2020
Resultados encuesta APIKS-UTEM	2020
Progresión y titulación oportuna: Análisis de indicadores de eficiencia del avance curricular	2021
Análisis de Áreas y Carreras Prioritarias para una Nueva Oferta Académica UTEM	2022
Análisis de Polinomios de Financiamiento Universidades: AFD – AIUE - ADAIN	2022

## Investigaciones

Título	Año
Causas de la titulación inoportuna en carreras de FING (Facultad de Ingeniería)	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
Efectos pecuniarios y no pecuniarios del desajuste entre empleo y área de estudio: Evidencia a partir de la implementación de un sistema transversal de seguimiento de estudiantes y titulados	2021

\*\*\*Proyecto de investigación ejecutado en el marco de los fondos que concursan el Consejo Nacional de Educación.

Fuente: Dirección General de Análisis Institucional



**DEPARTAMENTO DE  
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis  
Institucional y Desarrollo Estratégico