



**DEPARTAMENTO DE
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis
Institucional y Desarrollo Estratégico



**SERIE ANÁLISIS
INSTITUCIONAL UTEM**
Vol 12 · N°1 · 2024
ISSN 2452-5359

2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 **2023**



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 (2024). *Empleabilidad de las y los titulados de la UTEM*. Serie Análisis Institucional UTEM, Vol. 12, 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

<http://dgai.utem.cl>

Dieciocho #161, Santiago.

Contenido

1. Antecedentes	3
2. Tasa de respuesta	4
3. Resultados	5
3.1 Cohorte 2022 – Inserción Laboral	5
3.1.1 Inserción laboral y situación laboral actual	5
3.1.2 Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM	11
3.1.3 Análisis cualitativo: aspectos determinantes de la evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM	12
3.2 Cohorte 2020 – Progresión Laboral	15
3.2.1 Situación laboral actual	15
3.3 Análisis por sexo	18
3.3.1 Cohorte de titulación 2022	18
3.3.2 Cohorte de titulación 2020	20
3.4 Análisis de panel	22
3.4.1 Cohorte de titulación 2022	22
3.4.2 Cohorte de titulación 2020	25
4. Conclusiones	29

1. Antecedentes

El reporte Empleabilidad de las y los titulados de la UTEM muestra los principales resultados de dos encuestas realizadas durante el 2023: 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. En este contexto, las y los titulados que respondieron las encuestas este año son aquellos que obtuvieron su título en 2020 y 2022.

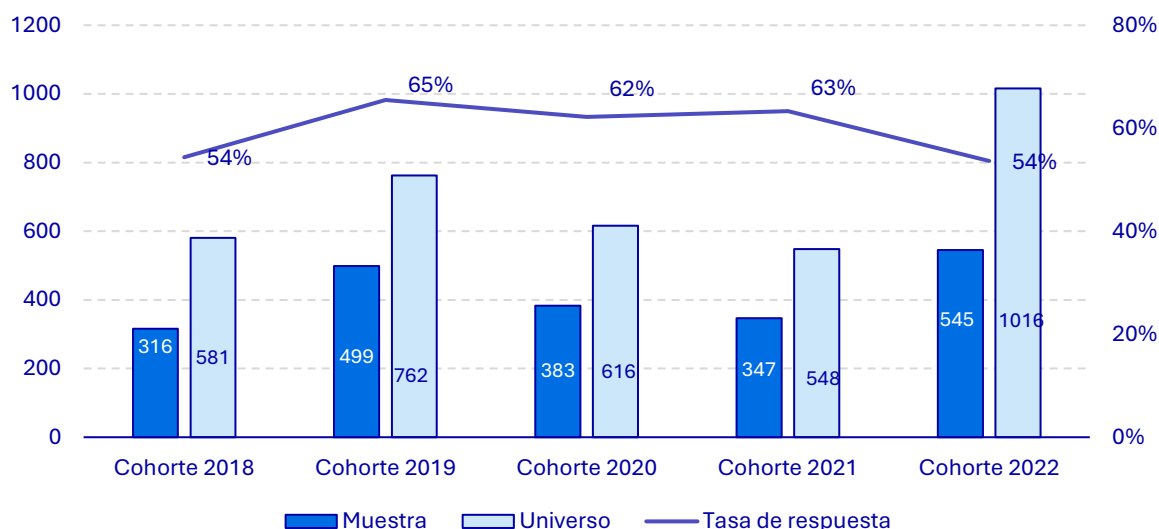
Estas encuestas se aplican anual y sistemáticamente a las y los titulados de la UTEM desde 2014. En ese sentido, representan el principal instrumento de seguimiento a los resultados laborales que obtienen las y los titulados una vez que egresan de la educación superior. A la vez, entregan un reporte general de la evaluación que estos realizan sobre diversos aspectos académicos y extraacadémicos de la UTEM después de haber egresado de nuestra institución. También aportan información sobre la prosecución de estudios de postítulo y/o postgrado, permitiendo así una visión completa la trayectoria académica y profesional de las y los egresados.

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

2. Tasa de respuesta

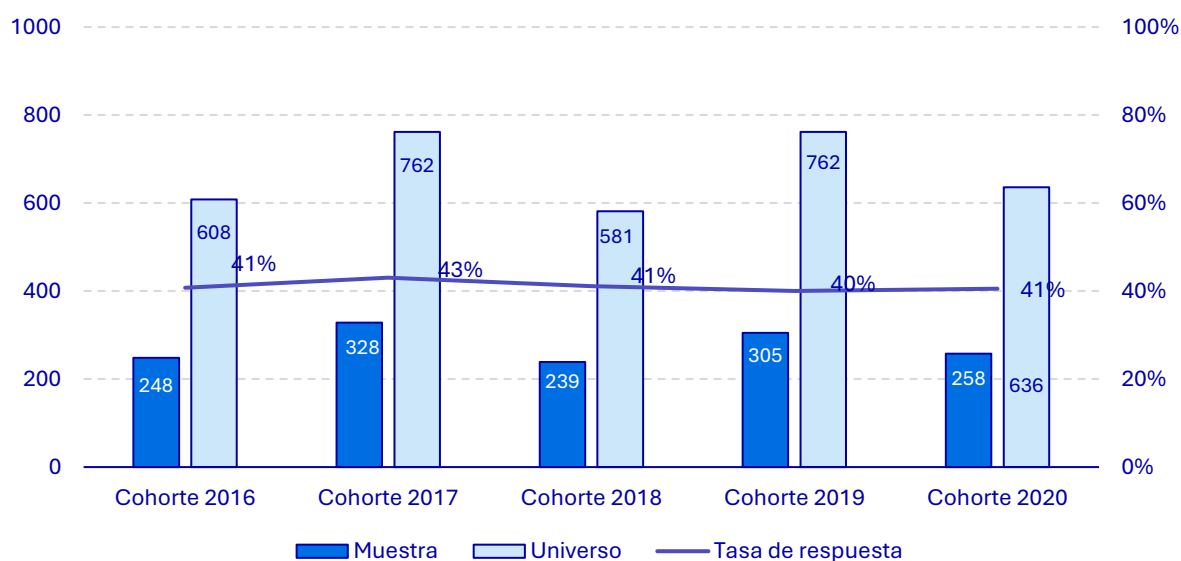
Este año se reportó una disminución en la tasa de respuesta de la encuesta de Inserción Laboral. Aunque se logró encuestar al 54% de las y los titulados de la cohorte 2022, la tasa de respuesta fue 9 puntos porcentuales (p.p.) inferior a la del año anterior.

Gráfico 1. Representatividad Encuesta de Inserción Laboral último quinquenio



La encuesta de Progresión Laboral sigue la tendencia general del último quinquenio en cuanto a la tasa de respuesta, alcanzando un 41%. Como es habitual en esta encuesta, la tasa de respuesta es relativamente menor en comparación con 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 (<http://sige.utem.cl>) están disponibles estos datos a nivel de facultades y carreras, y según año de aplicación. Además, se ofrece la opción de generar un reporte automatizado en formato PDF con los resultados de la encuesta, a nivel institucional, de facultad o carrera.

3.1 Cohorte 2022 – Inserción Laboral

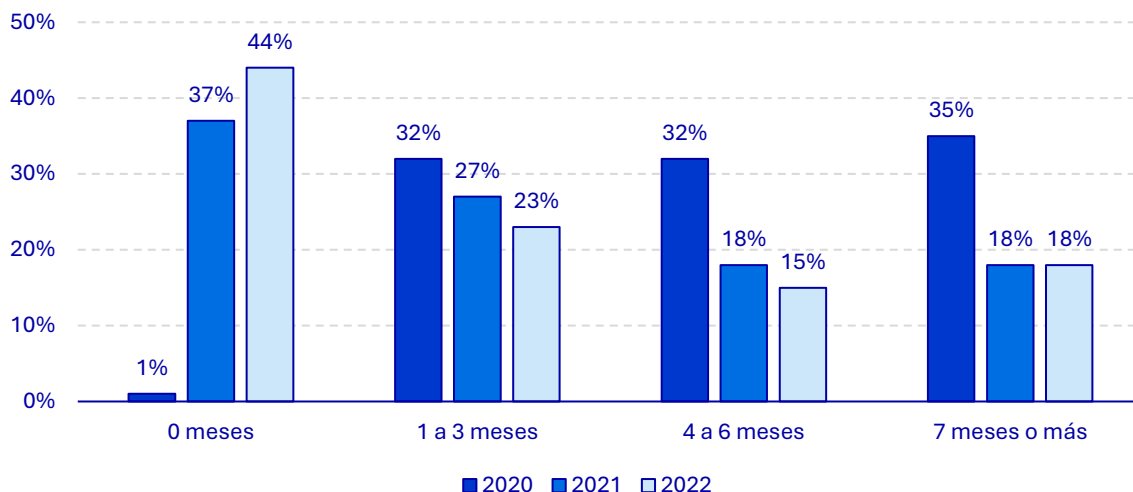
3.1.1 Inserción laboral y situación laboral actual

Mejora la inserción laboral y disminuye el tiempo transcurrido desde la titulación hasta la incorporación al mundo laboral

Un 95% de las y los titulados de la UTEM en 2022 ha trabajado remuneradamente desde que se tituló de nuestra casa de estudios. Este porcentaje es heterogéneo entre facultades, siendo la FHTCS la facultad con mayor cantidad de titulados y tituladas que no han logrado insertarse al mundo del trabajo (12%) y la FING aquella con mejor inserción laboral (solo 3% sin haber trabajado remuneradamente al menos una vez desde la titulación).

En cuanto al tiempo transcurrido entre la titulación y el primer empleo se observa un aumento de profesionales que logran emplearse inmediatamente (0 meses), alcanzando un 44% en esta versión, 7 p.p. superior a lo obtenido en el reporte anterior (ver Gráfico 3). La FCNMMA es la facultad que mayor cantidad de encuestados y encuestadas indicó tardar 0 meses en emplearse (57%). Asimismo, disminuye la cantidad de titulados y tituladas que tardan entre 4 y 6 meses en emplearse en comparación con las cohortes de 2020 y 2021. También disminuye la cantidad de encuestados y/o encuestadas que demoran 7 meses o más en encontrar su primer empleo, en comparación con la cohorte de 2020. Esto sugiere una mejora en la inserción laboral de las y los titulados de nuestra institución.

Gráfico 3. Tiempo transcurrido entre la titulación y el primer empleo, trienio 2020-2022



Los primeros empleos son pertinentes a las carreras de las y los titulados y se consiguen fundamentalmente a través de postulaciones y/o concursos públicos

Un 89% de las y los encuestados señaló que su primer empleo era pertinente con la carrera que cursaron en la Universidad. Aunque esto representa una disminución de 4 p.p. respecto a lo obtenido en la encuesta anterior, continúa siendo un porcentaje bastante alto. Los resultados por facultad indican que la FCNMMA alcanza la mayor pertinencia en los primeros empleos (96%), mientras que la FHTCS se ubica en el último lugar (84%).

La estrategia de búsqueda utilizada en la obtención del primer empleo es, principalmente, la postulación a concursos públicos, con un 35%, similar a lo reportado en la cohorte 2021. En segundo lugar, se encuentran las prácticas profesionales con un 23% y, en tercer lugar, la recomendación o contacto de familiares y/o amigos con un 17%. Los mecanismos institucionales, como bolsa de trabajo UTEM, ferias laborales, etc. se ubican en los últimos lugares, con un 3%, al igual que las y los profesionales microempresarios que alcanzan solo un 1%.

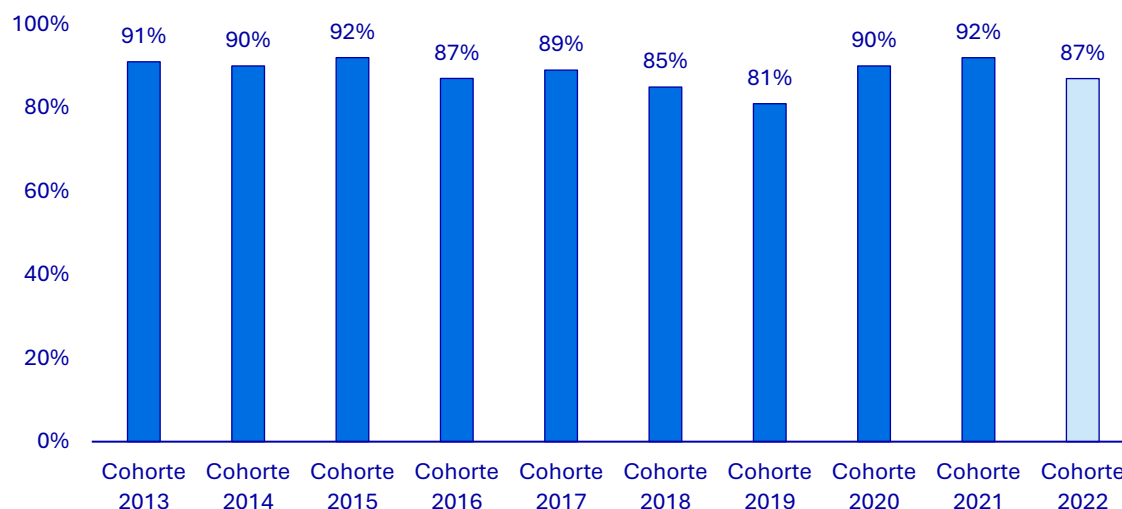
Adicionalmente, un 57% considera que haber estudiado en la UTEM influyó de manera positiva en la búsqueda de su primer trabajo remunerado, mientras un 42% señala que la universidad no incidió.

La empleabilidad disminuye en 2023, alcanzando un 87% de titulados y tituladas trabajando al momento de responder la encuesta

A la hora de consultar por la situación laboral actual se encuentra que la empleabilidad disminuyó al considerar el último trienio (ver Gráfico 4). Mientras la cohorte 2020 tenía un 90% de empleabilidad, la cohorte 2021 alcanzó un 92%, la cohorte 2022 llegó a 87% de profesionales trabajando al momento de ser encuestados o encuestadas. Como contexto, en diciembre del 2023 se alcanzó una tasa de desempleo en el país de 8,5% según el Banco Central (2023).

Ahora bien, los resultados no varían mucho según facultad, no obstante, la FHTCS nuevamente obtiene el porcentaje más bajo y la FING con la FCCOT el más alto: FING (89%), FCCOT (89%), FAE (88%), FCNMMA (86%), FHTCS, (78%).

Gráfico 4. Empleabilidad de cohortes de titulados y tituladas 2013-2022



El mecanismo que utilizaron las y los titulados para conseguir su trabajo actual fue, mayoritariamente, la postulación y concursos abiertos (43%), seguida de los contactos al interior de la empresa (16%), las prácticas profesionales (15%) y los contactos de familiares y/o amigos (15%).

Como dato adicional, entre las y los encuestados que manifestaron estar sin trabajo o en búsqueda de empleo, la razón más mencionada para su situación laboral son la falta de experiencia y la falta de contactos.

Cabe señalar que gran parte de las y los titulados se emplea en un trabajo pertinente con su carrera profesional (91%). Adicionalmente, gran parte de ellos trabaja de manera dependiente (93%), en el sector privado (79%) y con jornada laboral completa (90%).

Los cinco sectores económicos más frecuentes en los empleos de las y los encuestados son:

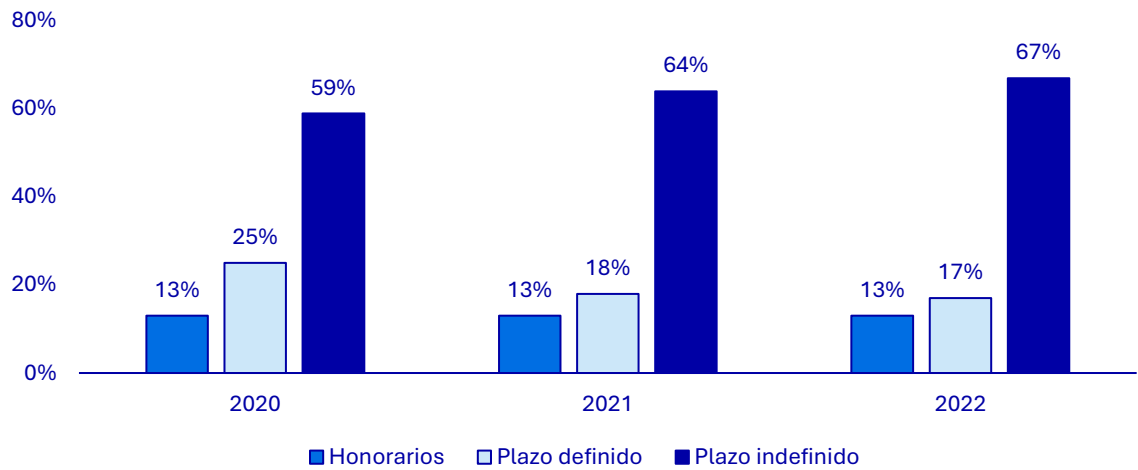
- Industria (14%)
- Comercio (14%)
- Servicio Público (12%)
- Construcción (10%)
- Tecnología y Telecomunicaciones (9%)

Existe un aumento sostenido de las y los titulados con contratos indefinidos en el último trienio (cohortes 2020-2021-2022)

Al considerar los resultados de los dos últimos reportes, se aprecia una mejora constante en la situación contractual de las y los encuestados. Un 67% posee un contrato laboral indefinido, un 17% contrato definido y un 13% emite boleta de honorarios. Sin embargo, no en todas las facultades se refleja esta mejora. En la FCNMMA, por ejemplo, hay una disminución de 27 p.p.

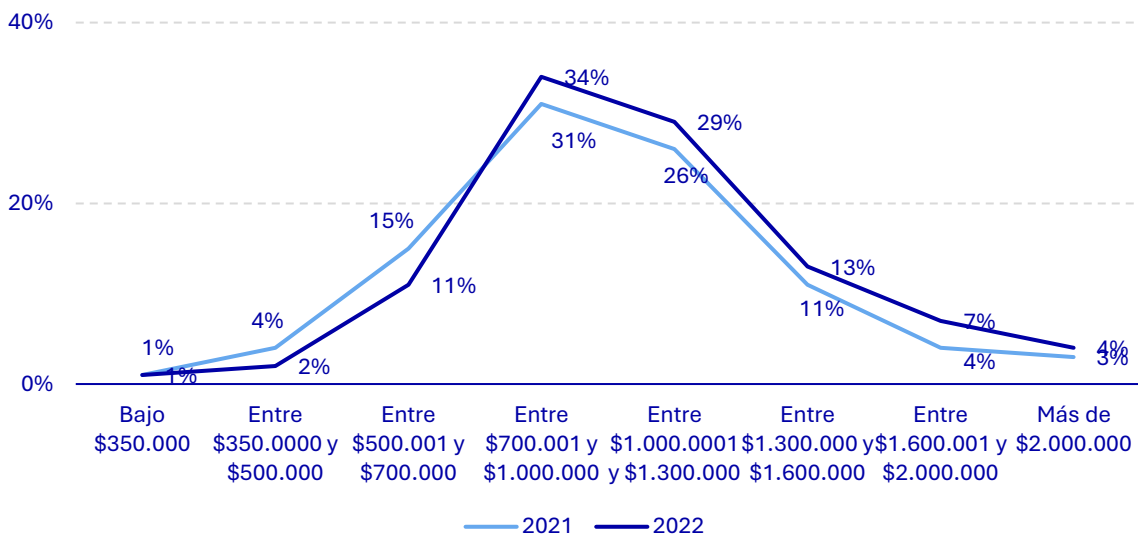
en el grupo de trabajadores con contrato indefinido, mientras que en la FAE la disminución es de 4 p.p.

Gráfico 5. Situación contractual de titulados y tituladas de las cohortes 2020, 2021 y 2022



Tal como se muestra en el Gráfico 6, los salarios se mantienen relativamente estables en comparación al reporte 2022, con un leve aumento de titulados y tituladas que perciben remuneraciones mayores a \$1.000.000. La remuneración obtenida se concentra entre los rangos de \$700.001 y \$1.000.000, con un 34% 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 29%. Ahora bien, esto varía según facultad, siendo nuevamente la FHTCS la facultad que se concentra en los salarios más bajos, y la FING se consolida como la facultad con los salarios más altos.

Gráfico 6. Distribución salarial titulados y tituladas de las cohortes 2021 y 2022



Finalmente, cabe destacar que un 48% de las y los encuestados señala haber modificado su modalidad de trabajo, realizando teletrabajo ya sea durante toda la jornada laboral o durante una parte de ella.

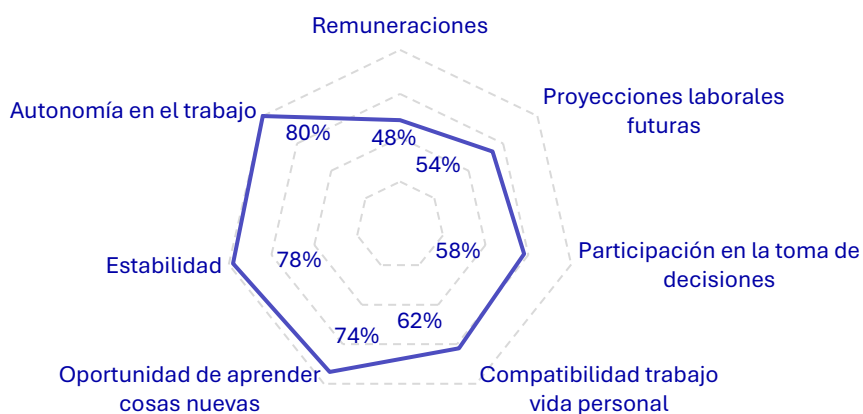
Disminuye la satisfacción laboral de las y los titulados, tanto de manera general como en varios aspectos específicos

Un 65% de las y los titulados señalan estar muy satisfechos y satisfechas con sus empleos en general (nota 6-7), lo que representa una disminución de 4 p.p. respecto a la versión anterior del reporte. La FCNMMA es la facultad con menor satisfacción (55%), mientras que la FING se posiciona como la facultad con la satisfacción laboral más alta (73%).

Adicionalmente, se les consultó a las y los titulados por su satisfacción en siete aspectos relacionados con su trabajo. El que obtuvo la satisfacción más baja fue la remuneración (48%), seguido de las proyecciones laborales futuras (54%). Mientras, los aspectos mejor evaluados fueron la estabilidad (78%) y la autonomía en el trabajo (80%).

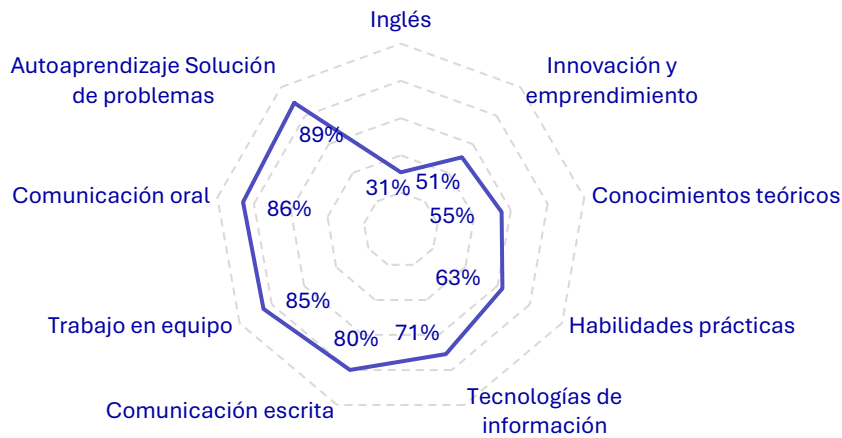
En comparación a los niveles de satisfacción observados en el reporte anterior, se experimenta una disminución transversal en los aspectos laborales. Los que más disminuyen son la participación en la toma de decisiones (-11p.p.), las proyecciones laborales futuras (-9 p.p.), y la oportunidad de aprender cosas nuevas (-9p.p.).

Gráfico 7. 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 (89%), la Comunicación oral (86%) y el Trabajo en equipo (85%). La menos relevante, experimentando incluso una caída respecto a la versión pasada de la encuesta de 9 p.p. es el Inglés (31%), seguida de Innovación y Emprendimiento (51%) y Conocimientos Teóricos (55%).

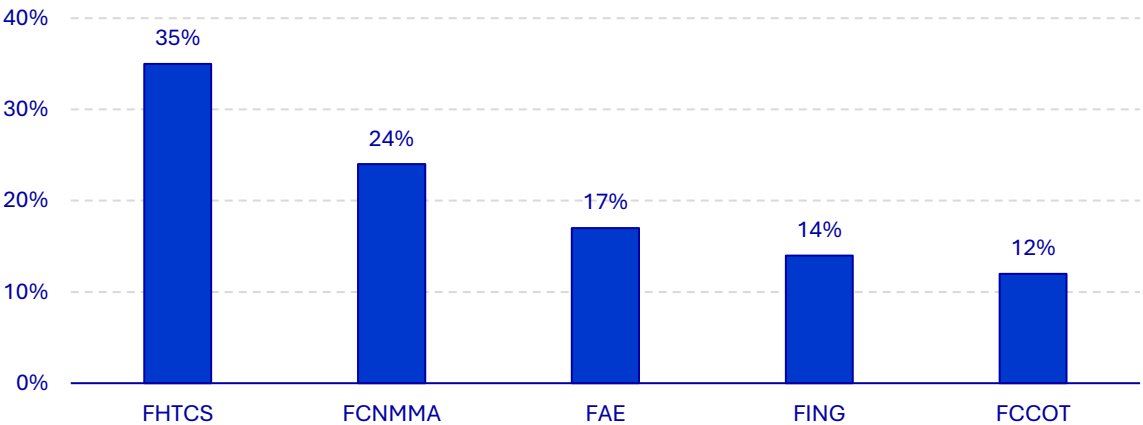
Gráfico 8. Evaluación importancia de habilidades en el trabajo (nota 6 y7)



Persiste una baja prosecución de estudios de postítulo y postgrado. Además, ha disminuido el interés en cursar este tipo de estudios

Un 82% de las y los titulados no ha realizado estudios de cuarto nivel. Este porcentaje varía según la facultad de procedencia. Como se observa en el Gráfico 9, la FHTCS es la facultad con mayor cantidad de titulados y tituladas que cursaron o están cursando estudios de postgrado o postítulo (35%), mientras que la FCCOT y la FING presentan los menores porcentajes, con un 12% y 14% respectivamente.

Gráfico 9. Porcentaje de titulados y tituladas que han cursado o están cursando un postítulo y/o postgrado



Respecto al interés que manifiestan las y los encuestados por cursar un programa de postítulo y/o postgrado en los próximos dos años, un 76% indica estar interesado o interesada, 9 p.p. menos que lo reportado en la encuesta anterior. En particular, disminuye el interés en cursar un magíster (6 p.p.), un diplomado (3 p.p.) y un postgrado en el extranjero (1 p.p.).

No obstante, aumenta la cantidad de titulados y tituladas que consideraría a la UTEM como institución para realizar su postgrado y/o postítulo

Un 82% de las y los encuestados indica que consideraría a la UTEM como institución para cursar sus estudios de cuarto nivel si se dictara el programa de su interés. Esto representa un aumento de 5 p.p. en relación al reporte 2022.

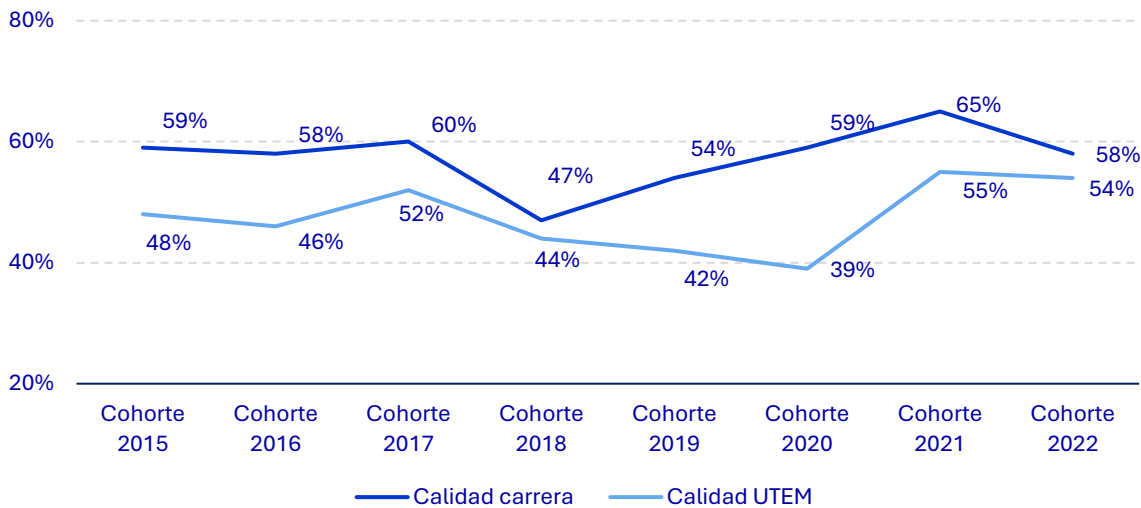
3.1.2 Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM

La evaluación positiva de la carrera ha disminuido, mientras que la de la UTEM se mantiene estable en comparación con el reporte anterior

Transcurrido un año desde la titulación, un 58% de las y los titulados evalúa con nota 6 o 7 la calidad de su carrera, lo que representa una disminución de 7 p.p. respecto a la evaluación del año anterior, pero va en línea con lo reportado en los años previos.

Por su parte, la calidad de la UTEM se mantiene relativamente estable con el nivel reportado el año anterior, con un 54% de graduados y graduadas evaluando la calidad de la universidad con una nota de 6 o 7. Esta cifra, igual a la del reporte previo, son dos de las más altas evaluaciones recibidas desde la aplicación de este instrumento.

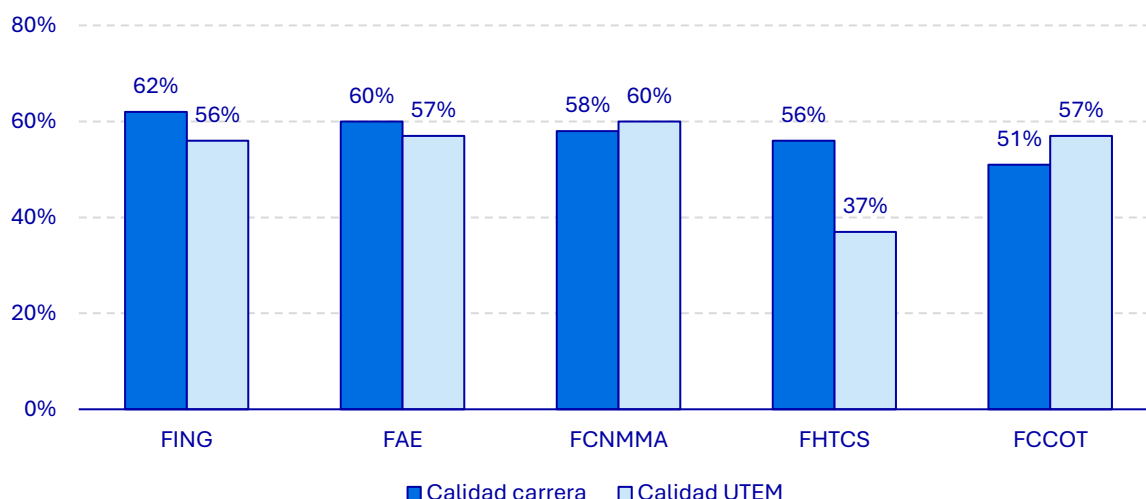
Gráfico 10. Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM último quinquenio (nota 6 y 7)



La evaluación de la carrera y de la Universidad varía según la facultad de la cual egresaron las y los titulados. Este año, se observan algunos cambios respecto al orden señalado en el reporte anterior. La FING es la que mejor evalúa sus carreras, con un 62% de las y los titulados otorgando notas de 6 o 7, le sigue la FAE con un 60%. Por otro lado, la FHTCS experimenta una disminución significativa de 19 p.p. en comparación con el reporte de 2022, alcanzando un 56% de evaluación con 6 o 7. En último lugar se encuentra la FCCOT con un 52% de las y los encuestados calificando con 6 o 7 la calidad de su carrera.

En cuanto a la calidad de la Universidad, la FCNMMA ofrece la mejor evaluación, con un 60% de las y los encuestados otorgando notas de 6 o 7, mientras que no hay grandes diferencias entre la FCCOT, la FAE y la FING, que reportan respectivamente un 57%, 56% y 56%. Por otro lado, la FHTCS presenta una evaluación negativa, con solo un 37% de las y los encuestados calificando con notas de 6 o 7 la calidad de la UTEM.

Gráfico 11. Evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM por facultades cohorte 2021 (nota 6 y 7)



Finalmente, se incluye una pregunta que compara a la UTEM con las demás universidades estatales. Al respecto, un 25% indica que la UTEM es una universidad que sobresale, un 69% señala que es una universidad que está en el promedio y un 6% considera que está por debajo de las otras universidades.

Igual a lo reportado el año anterior, un 85% de las y los encuestados recomendaría a la UTEM como casa de estudios a sus cercanos para su misma carrera

3.1.3 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 de la cohorte 2022 califican la **calidad de su carrera** se agrupan en cinco categorías:

1. **Actualización de contenidos/mallas curriculares:** En esta versión de la encuesta, la actualización de los contenidos, mallas o softwares es uno de los tópicos más recurrentes. Existen visiones contrapuestas, algunos titulados y/o tituladas señalan que la carrera se encontraba actualizada en términos tecnológicos permitiéndoles desempeñarse sin problema en sus trabajos actuales, mientras otras y otros encuestados señalan la necesidad de actualizar los contenidos y mallas curriculares para que estén acordes no solo al mercado laboral sino también al contexto

tecnológico actual. Esta última idea refuerza lo ya mencionado en el reporte anterior, respecto a la necesidad de fortalecer y actualizar el área tecnológica de la Universidad.

2. **Actividades y Habilidades Prácticas:** Este año destaca la opinión de incluir más prácticas en el plan de estudios para aplicar los contenidos teóricos de cada carrera. Además, se enfatiza el desarrollo de habilidades prácticas, como el trato con personas y el trabajo en equipo para enfrentarse al mundo laboral.
3. **Calidad docente:** La calidad y disposición de las y los docentes reciben una valoración positiva por parte del estudiantado. Este aspecto se menciona repetidamente en reportes anteriores, confirmando una evaluación favorable continua de los profesores.
4. **Paros y movilizaciones:** Un aspecto que no se había destacado en los últimos años, pero que ha vuelto a surgir, es el de las interrupciones por paros o movilizaciones estudiantiles. Algunos encuestados y encuestadas mencionaron que, aunque esto escapa al control de la Institución, afecta el desarrollo y aprendizaje durante su formación.
5. **Preparación para el mundo laboral:** De acuerdo a lo informado por las y los titulados, la UTEM entregó una correcta y completa formación para desempeñarse en el mundo laboral. Algunos/as enfatizan en la amplitud del campo laboral de sus carreras y lo bien que se han podido desempeñar en él, otros/as indican que la UTEM es bien valorada dentro del mercado laboral y también que se encuentra actualizada en cuanto a las demandas del mundo del trabajo.

Para mostrar de manera más gráfica los tópicos más destacados en las respuestas se realizó una nube de palabras (Figura 3). Esta Figura es una representación visual que resalta las palabras más frecuentes mencionadas por las y los titulados, aunque algunas de ellas por sí solas no entregan mucha información. Las palabras que destacan y que se encuentran en línea con la justificación de la nota a la calidad de la carrera son “falta”, “trabajo”, “software”, “enseñanza”, “personas”, “Excel”, “recursos”, “teórico”, “base”, “rubro”, entre otras.

Si se considera solo a las y los titulados que evaluaron con nota 6 o 7 a la UTEM (Figura 4) se obtienen otras palabras destacadas. Por ejemplo, “laboral”, “docentes”, “buenos”, “completa”, “malla”, “trabajo”, “programas”, “formación”, “realidad”, etc.

[illegible][illegible]

1. **Problemas de infraestructura:** Nuevamente, una de las respuestas más recurrentes en la evaluación de la calidad de la universidad es la mala evaluación que realizan las y los titulados respecto a la infraestructura y equipamiento de la universidad. Algunas opiniones se dirigen en específico a problemas con los espacios de estudio y/o esparcimiento, los laboratorios, las bibliotecas y las áreas verdes.
2. **Calidad docente:** Al igual que lo reportado tanto de manera previa como en la calidad de la carrera, la calidad del cuerpo docente es sumamente valorada por las y los titulados. Se destaca la enseñanza y la preocupación de las y los profesores por las y los estudiantes.
3. **Problemas administrativos:** Un tema importante corresponde a la mala evaluación que realizan las y los encuestados sobre la gestión y administración de la universidad. Se señalan problemas con trámites, la inscripción de ramos y, en general, aspectos que tienen que ver con la burocracia de la institución.
4. **Sello tecnológico:** Una opinión recurrente consiste en que la universidad necesita ampliar y actualizar las herramientas que forman parte de su sello como universidad tecnológica.
5. **Paros:** Un tema que vuelve a surgir este año corresponde a los paros y las movilizaciones estudiantiles. Algunas y algunos titulados señalan que esto afectó su proceso de enseñanza al interrumpir las clases y/o contenidos.

14

Figura 3. Nube de palabras evaluación calidad de la UTEM cohorte 2022



Figura 4. Nube de palabras evaluación calidad de la UTEM cohorte 2022 (nota 6 y 7)



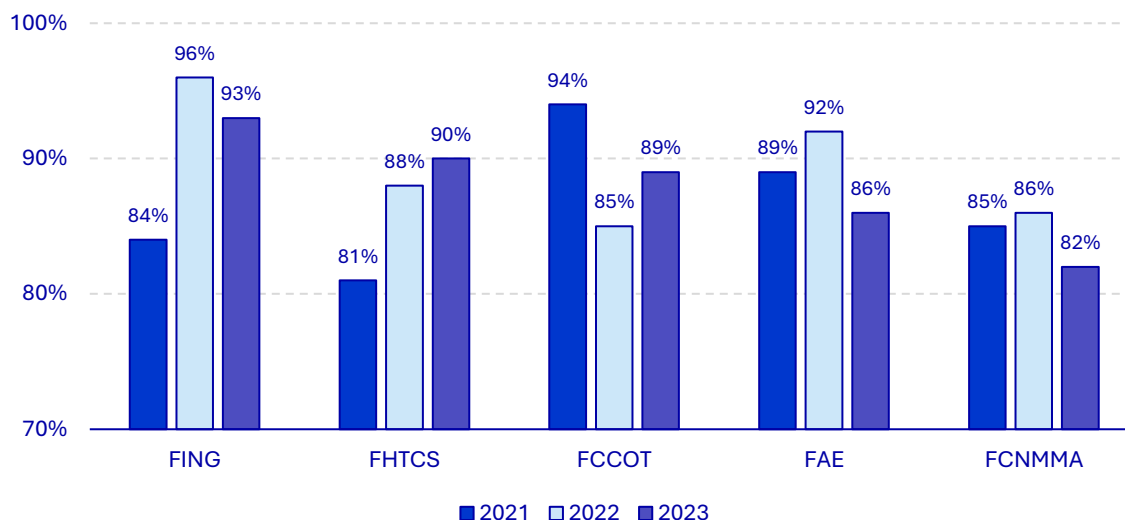
3.2 Cohorte 2020 – Progresión Laboral

3.2.1 Situación laboral actual

Aunque el 99% de las y los titulados ha trabajado de manera remunerada al menos una vez después de graduarse de la UTEM, al momento de responder la encuesta, **el 90% de ellos se encontraba trabajando, mientras que el 9% no trabajaba, pero estaba en busca de empleo** y solo el 1% no trabajaba ni buscaba trabajo.

Ahora bien, entre aquellos que trabajan con remuneración, existen diferencias según la facultad. La FING y la FHTCS destacan con las tasas de empleabilidad más altas (93% y 90% respectivamente), mientras que la FCNMMA presenta la tasa de empleabilidad más baja, con un 82%. Es importante señalar que los porcentajes y las posiciones de las facultades en cuanto a su empleabilidad han variado a lo largo de los años, lo cual se puede observar en los datos del último trienio (Gráfico 12).

Gráfico 12. Porcentaje de titulados y tituladas que trabajan con remuneración trienio 2020-2023



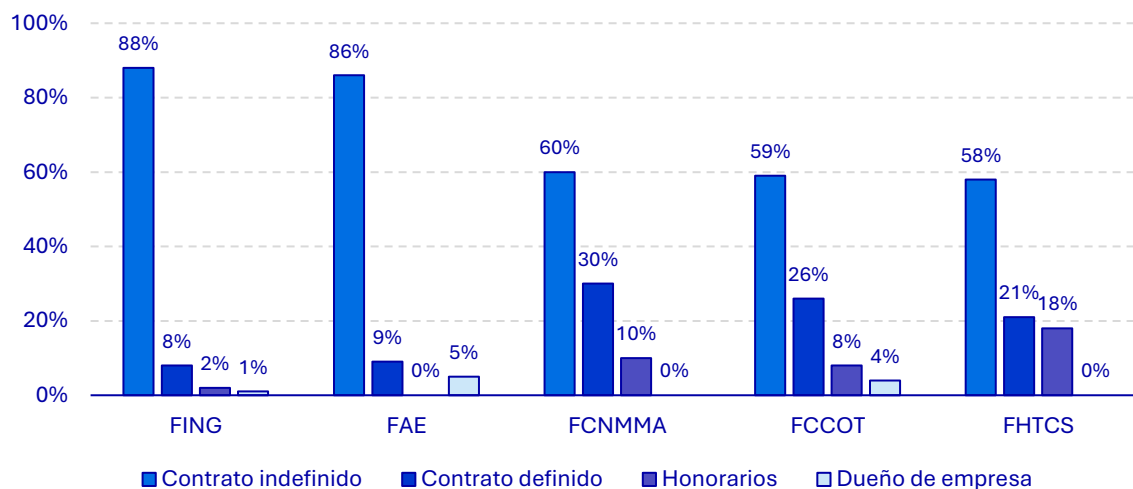
Entre quienes se encuentran trabajando al momento de responder la encuesta en 2023, la mayoría indica que se emplean en trabajos pertinentes con su formación profesional (92%). Como información adicional, un 94% es trabajador dependiente, un 95% tiene una jornada laboral completa. A la vez, un 78% trabaja en el sector privado y 18% en el sector público. Las áreas más comunes son:

- Construcción (13%)
- Tecnología y Telecomunicaciones (13%)
- Industria (12%)
- Comercio (11%)
- Instituciones financieras (11%)

Se observa un aumento constante en el número de titulados con contrato indefinido

A nivel UTEM, el 75% de las y los encuestados en progresión laboral tiene un contrato indefinido. Este es el valor más alto reportado en los últimos cinco años y representa un aumento de 6 p.p. respecto al informe anterior. Sin embargo, como muestra el Gráfico 13, existen diferencias significativas entre facultades: mientras que la FING cuentan con un 88% de profesionales con contrato indefinido, la FAE alcanza un 86%, la FCNMMA llega a un 64%, la FCCOT registra un 59% y la FHTCS solo un 56%. Otro punto relevante es la cantidad de profesionales trabajando mediante honorarios, que llega a 18% en la FHTCS y a porcentajes de 5% o menos en facultades como la FAE y la FING.

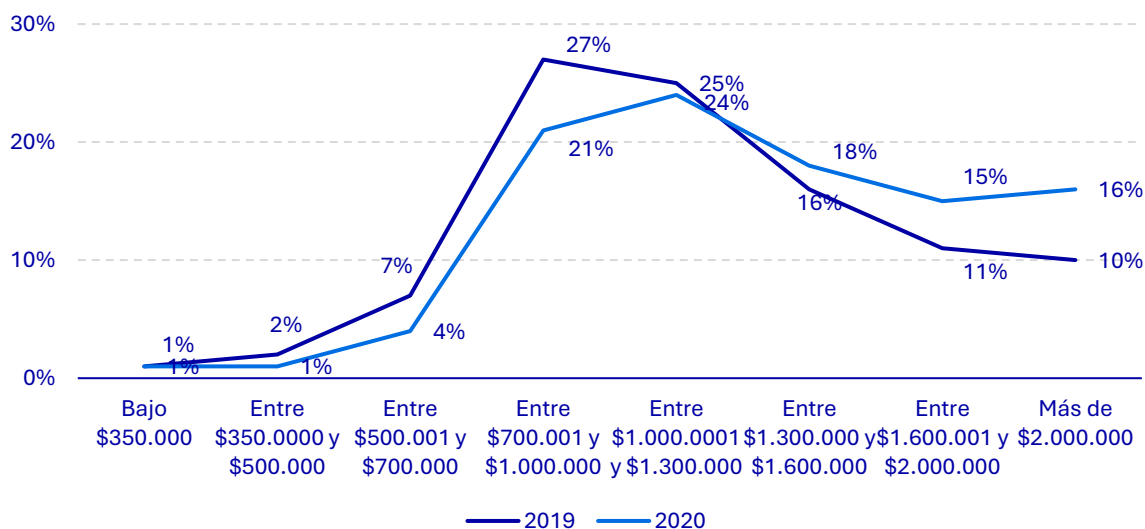
Gráfico 13. Situación contractual de las y los titulados según facultad



Los salarios que las y los titulados reportan indican que estos se concentran mayoritariamente entre los \$700.001 y \$1.300.000 (45%). Además, respecto al reporte anterior aumenta la cantidad de profesionales que percibe una remuneración mayor a los \$2.000.000 (llegando a 16%). Estos montos son heterogéneos entre facultades. Así, la FHTCS es la facultad que recibe las remuneraciones más bajas, seguida de la FCNMMA. Mientras, la FAE y la FING poseen un alto porcentaje de titulados con remuneración mayor a \$1.600.000 e incluso mayor a \$2.000.000.

Cabe destacar que, en comparación con el reporte anterior de la cohorte de titulación 2019, se observa un ligero aumento en las remuneraciones percibidas en esta versión de la encuesta. Las remuneraciones superiores a \$1.000.000 aumentaron en 11 p.p., y las superiores a \$2.000.000 aumentaron en 6 p.p.

Gráfico 14. Distribución salarial titulados y tituladas cohorte de titulación 2019 y 2020



Por último, cabe agregar que un 60% de las y los encuestados señala tener actualmente una modalidad de teletrabajo, ya sea la jornada laboral completa o alguna parte de ella.

El 73% de los titulados de la cohorte 2020 no ha cursado estudios de postítulo o postgrado. Sin embargo, el 69% planea hacerlo en los próximos dos años

Entre las y los encuestados que han cursado o se encuentran cursando un postítulo o postgrado, la mayoría ha optado por un diplomado (86%). Adicionalmente, entre quienes contemplan realizar un postítulo o postgrado dentro de los próximos dos años, un 38% se inclina por un diplomado, un 26% por un magíster, un 3% por un postgrado en el extranjero y un 2% considera un doctorado.

Un 78% de las y los encuestados consideraría a la UTEM para continuar sus estudios si contara con el programa de su interés

3.3 Análisis por sexo

De acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), es fundamental considerar la variable de género en el análisis de los resultados y en la planificación de acciones futuras relacionadas con la empleabilidad de las y los titulados. En ese sentido, el siguiente apartado presenta análisis desagregados por sexo para identificar si existen diferencias significativas en los resultados de la encuesta que respondieron las y los titulados de las cohortes 2020 y 2022.

Para ello, se emplea una metodología de prueba de hipótesis, en la que la hipótesis nula plantea que los indicadores promedio para cada sexo son iguales. El objetivo es rechazar esta hipótesis nula para encontrar diferencias estadísticamente significativas. Se utiliza un nivel de confianza del 95%, que corresponde a un valor crítico de 1.96 en una prueba bilateral para muestras grandes. La fórmula aplicada varía dependiendo de si se analizan proporciones o promedios simples.

3.3.1 Cohorte de titulación 2022

Una de las preguntas en la que se rechaza la hipótesis nula, es decir, se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres dice relación con el sector económico del empleo actual (al momento de ser encuestados). En específico, las mujeres se emplean más en el sector ligado al comercio, mientras que los hombres predominan en Tecnología y Telecomunicaciones y Transporte.

Tabla 1. Sector económico del trabajo actual según sexo

Sector económico	Hombres	Mujeres	Diferencia
Comercio	10%	19%	-9%
Tecnología y Telecomunicaciones	13%	4%	9%
Transporte	6%	2%	4%

Los hombres predominan en el sector privado y suelen recibir remuneraciones considerablemente más altas que las mujeres

Al igual que lo reportado en el análisis anterior, los hombres suelen trabajar con mayor frecuencia en el sector privado que las mujeres, con una diferencia de 9 p.p. Adicionalmente, las mujeres trabajan con mayor frecuencia media jornada, en comparación a las y los titulados hombres.

Una de las diferencias más significativas y recurrentes en varios informes es la desigualdad salarial. **Las mujeres suelen percibir sueldos menores que los hombres.** Por ejemplo, en los tramos salariales más altos, como entre \$1.300.001 y \$1.600.000, existe una brecha de 6 p.p., el 15% de los hombres se encuentran en este rango, en comparación con solo el 9% de las mujeres. De manera más general, en las remuneraciones menores a \$1.000.000, hay una diferencia significativa entre sexos de 15 p.p. Esta desigualdad también se observa en las remuneraciones superiores a \$1.000.000, donde el 58% de los hombres se concentran, en comparación con solo el 44% de las mujeres.

Una posible explicación radica en el área de estudio de la carrera. Los egresados de la FING obtienen salarios más altos que los FHTCS. Dado que la FING es una facultad predominantemente masculina, los hombres tienden a recibir remuneraciones mayores que las mujeres, quienes en la UTEM se gradúan mayoritariamente de carreras de la FHTCS.

Para testar esta hipótesis se realizó un modelo de regresión logística con interacción entre las variables sexo y facultad. La regresión logística es un modelo estadístico utilizado para modelar la probabilidad de un resultado binario (en este caso, tener un salario mayor a \$1.000.000 o no) en función de una o más variables independientes (en este caso, el sexo, la facultad y su interacción).

La variable dependiente consiste en percibir un salario mayor a \$1.000.000 o no. Es importante destacar que solo se incluyeron como variables independientes el sexo, la facultad y su interacción. Sin embargo, podrían existir otras variables relevantes que no fueron consideradas en el modelo, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela y únicamente dentro de este contexto. Los resultados se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Resultados modelo logístico (var dep = Salario mayor a \$1.000.000)

Variable	Coefficiente	Error estándar
Intercepto	1.62***	0.28
Sexo (ref=Hombre)		
Mujer	-0.57	0.50
Facultad (ref= FING)		
FHTCS	-2.23***	0.58
FAE	-2.15***	0.38
FCCOT	-1.06*	0.42
FCNMMA	-2.43***	0.51
Mujer * FHTCS	-0.51	0.86
Mujer * FAE	0.66	0.61
Mujer * FCCOT	0.01	0.67
Mujer * FCNMMA	1.02	0.82

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

El sexo por sí solo y en interacción con la facultad no muestra ser una variable significativa para la variable dependiente de percibir o no un salario mayor a \$1.000.000. No obstante, las facultades son estadísticamente significativas, mostrando ser factores determinantes en la diferencia salarial, en particular, ser egresado de la FING otorga mayores probabilidades de tener un salario superior a \$1.000.000 al compararse con la FHTCS, FAE, FCCOT y FCNMMA.

Las mujeres tienden a evaluar de manera más positiva la calidad de su carrera y de la universidad

En cuanto a la evaluación de la calidad de la UTEM y la carrera también se reportan diferencias significativas, particularmente en la calificación con nota 7. Las mujeres suelen calificar con mayor frecuencia con la nota más alta tanto la calidad de su programa de estudios como de la universidad.

Tabla 3. Evaluación de la calidad de la carrera y de la universidad según sexo

Evaluación	Hombres	Mujeres	Diferencia
Calidad carrera (nota 7)	17%	25%	-8%
Calidad UTEM (nota 7)	11%	20%	-9%

3.3.2 Cohorte de titulación 2020

En cuanto a la cohorte 2020, la primera pregunta respecto a si la o el encuestado ha trabajado de manera remunerada desde su titulación presenta diferencias estadísticamente significativas, con una brecha de 3 p.p. a favor de los hombres.

Similar a lo reportado en la cohorte 2022, las mujeres suelen obtener en mayor medida trabajo gracias a la universidad (diferencia de 3 p.p.), tanto en su primer empleo como en su empleo actual (al momento de ser encuestadas).

También el sector económico del empleo actual presenta diferencias estadísticamente significativas en algunas categorías. Las mujeres se emplean más en el Servicio Público que los hombres, y menos en áreas relacionadas con las Finanzas y Tecnología y Telecomunicaciones.

Tabla 4. Sector económico del trabajo actual según sexo

Sector económico	Hombres	Mujeres	Diferencia
Instituciones financieras	14%	6%	8%
Servicio público	5%	15%	-10%
Tecnología y telecomunicaciones	18%	6%	12%

Adicionalmente, cabe señalar que las mujeres se emplean en menor proporción que los hombres en el sector privado (67% vs 85%), pero en mayor medida en el sector privado sin fines de lucro (9% vs 1%).

Los resultados evidencian una desigualdad salarial importante según el sexo

Existen brechas salariales significativas. En particular, el 38% de las mujeres perciben una remuneración menor a \$1.000.000, mientras que solo el 17% de los hombres se sitúan en este mismo rango, lo que resulta en una brecha de 21 p.p. En los tramos salariales más altos, como entre \$1.600.001 y \$2.000.000, existe una brecha de 13 p.p. a favor de los hombres, para las remuneraciones mayores a \$2.000.000, la brecha es del 13%, también a favor de los hombres.

Similar a lo mencionado anteriormente, una explicación adicional al género dice relación con la carrera y facultad de origen de las mujeres y los hombres, o incluso el sector en el que trabajan. Por ejemplo, quienes egresan de la FING son mayoritariamente hombres, mientras que en la FHTCS la mayoría de las egresadas son mujeres. Esto podría determinar una diferencia en los salarios recibidos.

Para testar esta hipótesis se realizó otro modelo de regresión logística con interacción entre las variables sexo y facultad. La variable dependiente consiste en percibir un salario mayor a \$1.000.000 o no. Los resultados del modelo se presentan en la Tabla 5. Es importante destacar que solo se incluyeron como variables independientes el sexo, la facultad y su interacción. Sin embargo, podrían existir otras variables relevantes que no fueron consideradas en el modelo, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela y únicamente dentro de este contexto.

Tabla 5. Resultados modelo logístico (var dep = Salario mayor a \$1.000.000)

Variable	Coefficiente	Error estándar
Intercepto	2.74***	0.52
Sexo (ref=Hombre)		
Mujer	-0.67	0.91
Facultad (ref= FING)		
FHTCS	-4.82***	1.18
FAE	-1.12	0.82
FCCOT	-1.55*	0.67
FCNMMA	12.82	840.27
Mujer * FHTCS	2.39	1.45
Mujer * FAE	-0.31	1.18
Mujer * FCCOT	0.35	1.14
Mujer * FCNMMA	-15.82	840.27

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

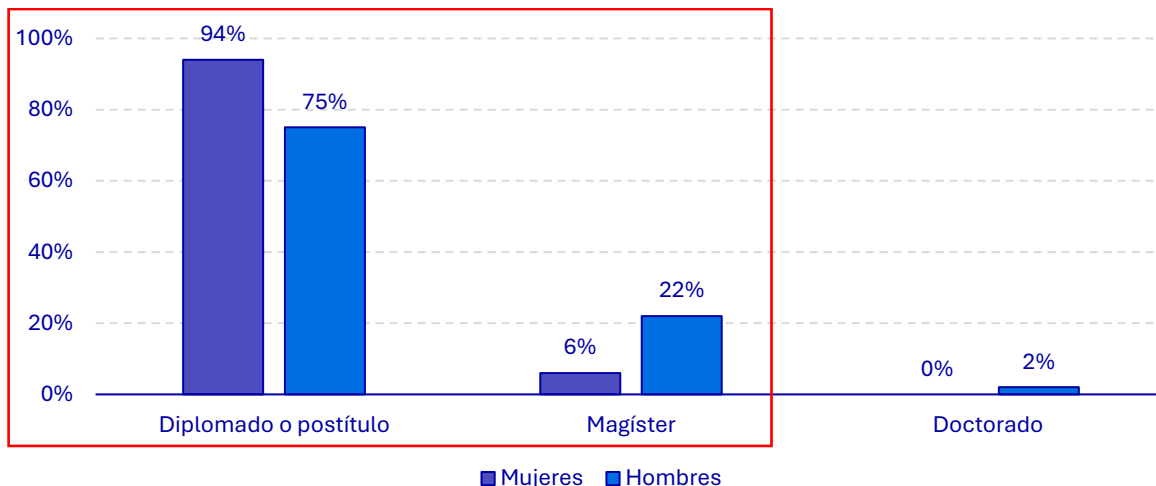
Los resultados del modelo muestran que solo la facultad es un factor importante en el salario que perciben las y los titulados tres años tras su egreso. En particular, ser de la FHTCS y de la FCCOT disminuye las probabilidades de recibir un salario superior a \$1.000.000, en comparación a las y los titulados de la FING.

La evaluación de la formación académica también presenta brechas significativas. En específico, las mujeres suelen evaluar en mayor medida de manera positiva algunos aspectos como las habilidades prácticas (diferencia de 14 p.p.) y los conocimientos teóricos (diferencia de 20 p.p.).

Las encuestadas se matriculan en menor proporción que sus pares hombres en programas de Magíster

En relación con la continuación de estudios mediante postítulos y/o postgrados también existen diferencias. Por ejemplo, entre quienes prosiguen estudios existen diferencias. El 97% de las mujeres que cursaron o se encuentran cursando un postgrado realizó un diplomado y solo el 3% un Magíster, mientras que un 79% de los hombres que cursan estudios de cuarto nivel se inscribieron en un diplomado y un 19% en magíster.

Gráfico 15. Distribución de continuación de estudios en postítulo y/o postgrado según sexo



Finalmente, respecto a la intención de cursar un programa de postítulo o postgrado en los próximos años, se observan dos diferencias significativas. En primer lugar, las mujeres muestran un mayor interés en continuar sus estudios, con una diferencia de 14 p.p. a su favor. Además, en cuanto al interés en realizar un diplomado, un 46% de las mujeres indica estar interesada, mientras que solo un 32% de los hombres comparte este interés.

3.4 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 2020 y 2022, dado que ambas cohortes han sido encuestadas anteriormente es posible realizar comparaciones y evaluaciones sobre la evolución a lo largo del tiempo dentro del mismo grupo de encuestados.

3.4.1 Cohorte de titulación 2022

La cohorte de titulación 2022 fue monitoreada por el SMET-UTEM en dos oportunidades:

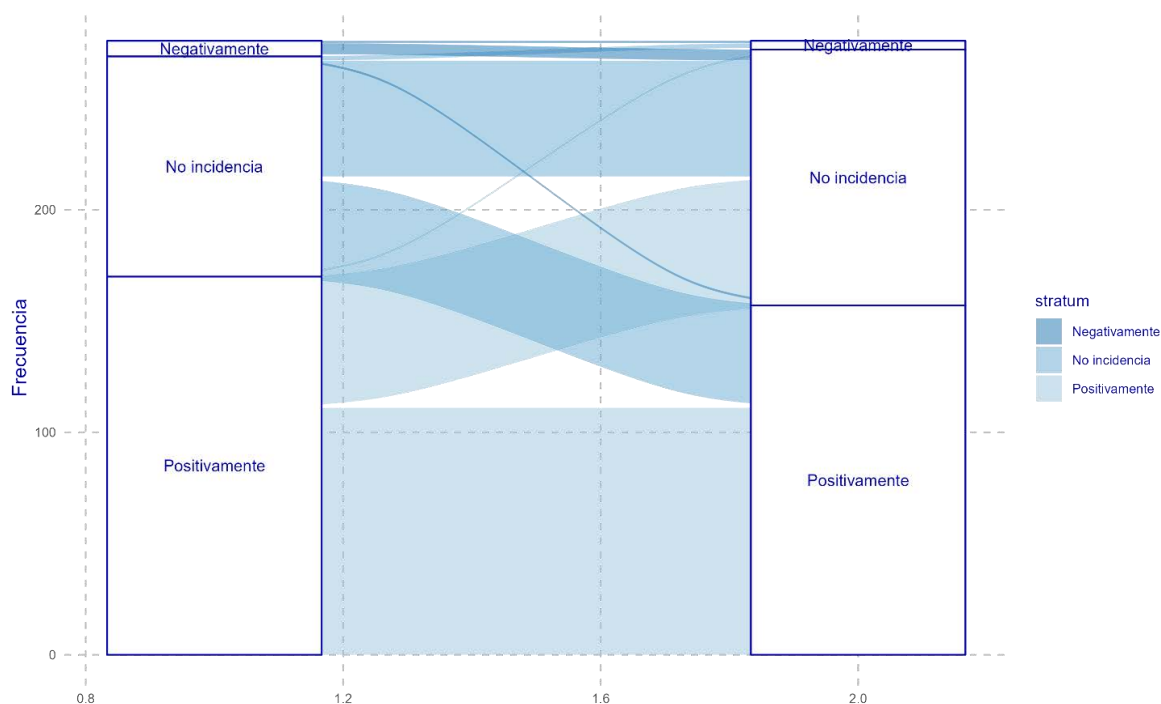
- En 2022, por medio de la Encuesta de Fin de Carrera, que las y los titulados contestan al momento de abrir su expediente de título en la Unidad de Títulos y Grados (UTIGRA).
- En 2023, mediante la Encuesta de Inserción Laboral.

Del total de estudiantes y titulados o tituladas que respondieron las encuestas, 291 contestaron efectivamente las dos. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

Entre quienes respondieron ambas encuestas, un 62% consideró que la UTEM influiría positivamente en sus búsquedas de empleo al abrir sus expedientes de título. En contraste, un 38% opinó que la UTEM no tendría influencia en este proceso, y un 3% afirmó que la universidad tendría una influencia negativa. Al comparar esto con lo reportado en la Encuesta de Inserción Laboral, específicamente con la pregunta acerca de la influencia de la UTEM en la obtención del primer empleo, se encuentra que:

- Entre quienes consideraban que la UTEM influiría positivamente, el 65% reportó que esta influencia fue positiva como esperaban, el 1% indicó una influencia negativa, y un 34% considera que no hubo ninguna incidencia.
- Entre quienes consideraban que la UTEM influiría negativamente, un 14% confirma que hubo una incidencia negativa, un 14% señala que, pese a su opinión previa, la UTEM influyó positivamente y un 72% señala que no hubo ninguna incidencia.
- Entre quienes consideraban que la UTEM no influiría, un 53% ratifica esta opinión, un 45% considera que la UTEM influyó positivamente y un 2% de manera negativa.

Gráfico 16. Opinión sobre la incidencia de la UTEM en los primeros empleos, al término de la carrera y dentro del mercado laboral



No parece haber una relación en esta cohorte entre la preparación para el mundo laboral y la empleabilidad alcanzada un año después del egreso

Como se muestra en la Tabla 6, no parece haber una relación clara entre la preparación para el mundo laboral que percibían los titulados al egresar y su empleabilidad actual. Sin embargo, si se excluye a aquellos que indicaron sentirse “nada preparados” para el mundo laboral (4 personas), se podría observar una tendencia en la que, a mayor preparación percibida, mayor empleabilidad.

Tabla 6. Preparación para el mundo laboral percibida al término de la carrera y empleabilidad

Encuesta Fin de Carrera	Encuesta Inserción laboral
Preparación para el mundo laboral	Trabaja con remuneración
Nada preparado/a	100%
Muy preparado/a	95%
Suficientemente preparado/a	89%
Poco preparado/a	81%

Quienes se declaraban muy preparados para entrar al mundo laboral son quienes presentan la mayor satisfacción laboral

Si bien la tendencia no es del todo clara en las demás categorías, quienes en la Encuesta de Fin de Carrera indicaban encontrarse muy preparados o preparadas para el mundo laboral son quienes expresan la mayor satisfacción laboral en la Encuesta de Inserción Laboral (82% con nota 6-7).

Tabla 7. Preparación para el mundo laboral percibida al término de la carrera y satisfacción laboral

Encuesta Fin de Carrera	Encuesta Inserción laboral
Preparación para el mundo laboral	Muy satisfecho/a laboralmente (nota 6-7)
Muy preparado/a	82%
Nada preparado/a	75%
Poco preparado/a	66%
Suficientemente preparado/a	59%

Un 33% de aquellos que planeaban realizar estudios de postgrado lo han hecho o están en proceso de hacerlo dentro del primer año después de su titulación

Entre quienes manifestaron en la Encuesta de Fin de Carrera su intención de realizar un postítulo y/o postgrado en los próximos dos años, un 33% cursó o se encuentra cursando un programa de estas características. La gran mayoría de ellos se inclinó por un Diplomado o Postítulo.

Finalmente, entre quienes consideraban a la UTEM como opción para continuar sus estudios, un 88% sigue manteniéndola como una posibilidad, mientras que un 12% dejó de considerarla.

Por otro lado, de aquellos que no consideraban a la UTEM al momento de su egreso, un 41% ha comenzado a considerarla, mientras que un 59% sigue sin tenerla como opción.

Tabla 8. Consideración de la UTEM para realizar estudios de postítulo y/o postgrado 2022 y 2023

Consideración UTEM 2022		Consideración UTEM 2023	
Sí consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	85%	La continúa considerando	88%
		Ya no la considera	12%
No consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	15%	La comenzó a considerar	41%
		Continúa sin considerarla	59%

3.4.2 Cohorte de titulación 2020

La cohorte de titulación 2020 fue monitoreada dos veces en torno a sus resultados laborales.

- En 2021, 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 2023, 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.

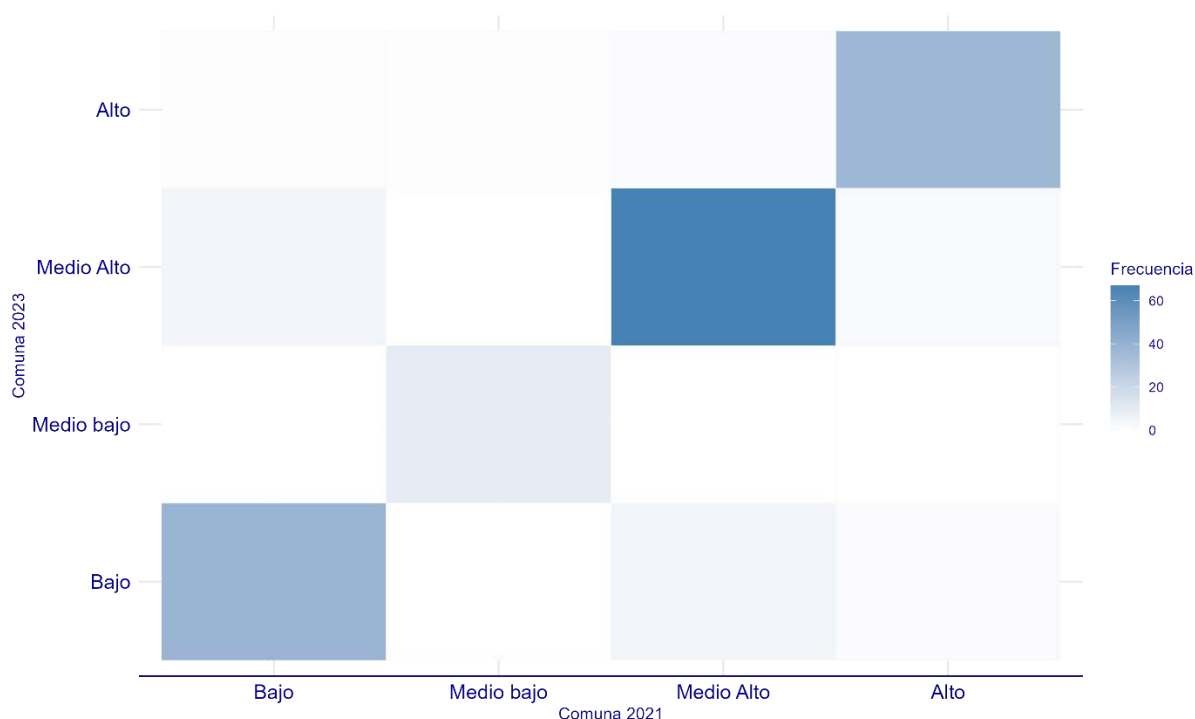
Ahora bien, del total de titulados y tituladas que respondieron, 190 contestaron efectivamente ambas encuestas. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

Se reporta una menor movilidad socio geográfica en los titulados de la cohorte 2020

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. Se elige este índice porque ha sido utilizado en informes anteriores. Sin embargo, es importante considerar que la última actualización del ICVU es de 2022, y no se disponen de datos para 2023 o 2024 para incluir en el análisis.

De quienes respondieron ambas encuestas, se obtuvieron respuestas válidas de 172 titulados y tituladas para comparar su comuna de residencia tras 1 y 3 años en el mercado laboral. De este total, 153 mantuvieron en 2023 una comuna con un Índice de Calidad de Vida igual al de la comuna en la que residían en 2021 y solo 16, equivalente al 9%, cambió su comuna de residencia a alguna con un ICVU distinto al reportado en 2021. En informes anteriores, como el reporte de 2022, un 38% cambiaba su comuna de residencia por una con un puntaje distinto, lo que indica una menor movilidad en esta cohorte. Entre los pocos titulados que cambian su comuna de residencia, o más bien, el índice de calidad de vida de la comuna en la cual residen, un 56% lo hace hacia una comuna con mejor puntuación en ICVU y un 44% a una con un nivel de calidad de vida más bajo.

Gráfico 17. Cambios de residencia de las y los titulados de 2021 a 2023, según ICVU



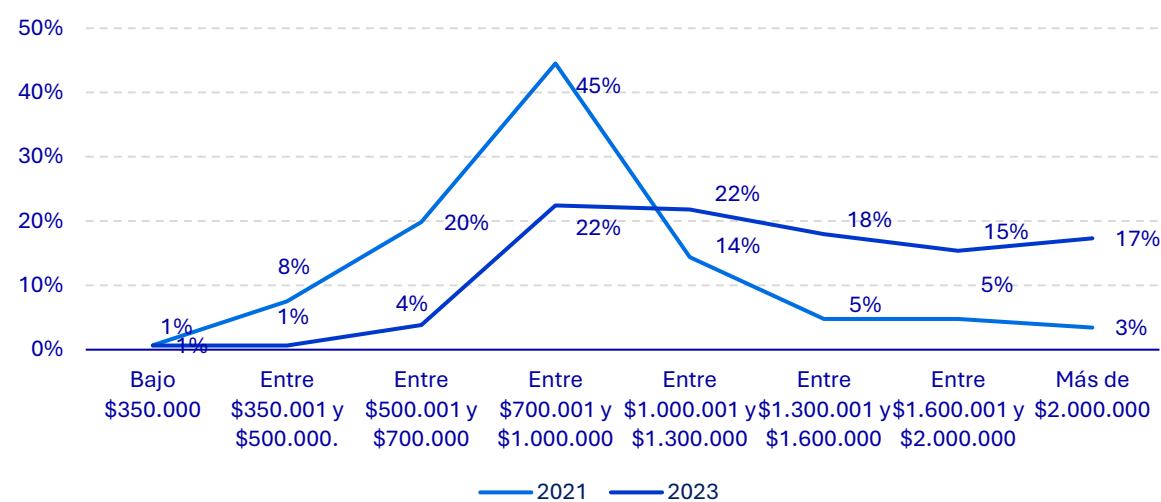
Cambios en la situación laboral: La mayoría de quienes estaban cesantes en 2021 encontraron empleo remunerado

11 de 15 titulados o tituladas que se encontraban sin empleo remunerado en 2021, se encuentran trabajando con remuneración en 2023. Mientras que 13 de los 155 titulados que estaban empleados en la encuesta de inserción laboral, ahora se encuentran cesantes y en búsqueda de trabajo.

Tras tres años en el mercado laboral, las remuneraciones reportadas por los titulados han experimentado un aumento relevante

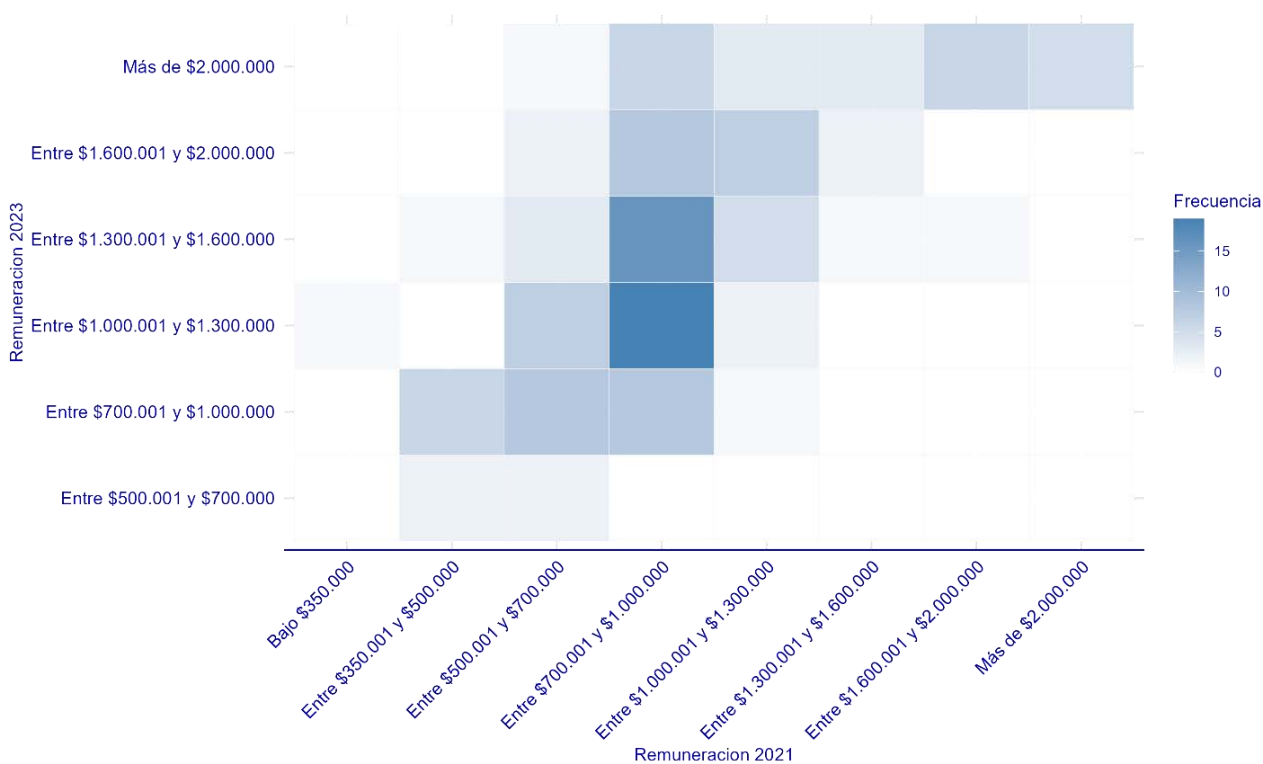
En términos generales, se puede observar en el Gráfico 19 que las remuneraciones reportadas por los titulados en 2023 son más altas que las reportadas en 2021. En 2023, hay una mayor concentración de profesionales que perciben remuneraciones superiores a \$1.000.000, mientras que la línea de tendencia para 2021 se concentra mayoritariamente en las remuneraciones medias y bajas.

Gráfico 18. Distribución salarial de la cohorte de titulación 2020, en 2021 y 2023



De quienes contaban con datos válidos en ambas encuestas, se obtuvo un total de 126 titulados y/o tituladas. De ellos, la gran mayoría, el 77%, experimentó una mejora en su nivel salarial, mientras el 14% se mantuvo en el mismo tramo de remuneración previamente informado y solo el 2% vio disminuido su nivel salarial.

Gráfico 19. Cambios del nivel de remuneraciones de las y los titulados 2021 a 2023, según ICVU



Un 60% de las y los titulados cambia su nivel de satisfacción laboral tras tres años en el mercado laboral

En cuanto a la satisfacción laboral general que indican las y los titulados, también se reportan cambios relevantes entre lo reportado en 2021 y 2023. En específico, se obtuvieron datos validos de 141 tituladas y titulados en ambas encuestas. De ellos, 84, equivalentes al 60% cambiaron su nivel de satisfacción en comparación a lo que habían reportado tras un año en el mercado laboral. Sobre este total, un 58% aumenta su nivel de satisfacción, mientras un 42% lo disminuye.

Aproximadamente, un tercio de aquellos que planeaban cursar un postítulo o postgrado en 2021 lo ha realizado.

Del total de titulados y tituladas que en 2021 manifestó el interés de cursar un postgrado en los próximos dos años, un 27% cursó o está cursando algún programa de este tipo. Este porcentaje representa un leve aumento con respecto al reporte anterior, donde solo el 23% de aquellos con la intención de continuar sus estudios lo había logrado.

De manera más específica, se encuentra que quienes expresaban la intención de realizar un magíster, 10 han realizado un diplomado y solo 2 un programa de magíster. Mientras, quienes indicaron la proyección de estudiar un diplomado, 23 cursó un programa de estas características y solo 1 optó por un Magíster.

Tabla 9. Realización de postítulo y/o postgrado en 2023 según Proyección de Postgrado expresada en 2021

Proyección Postgrado	Cursó o está cursando	
	Diplomado o postítulo 2023	Magíster 2023
Sí, un magíster.	10	2
Sí, un diplomado o postítulo.	23	1

Finalmente, la consideración de la UTEM para continuar estudios de postítulo y/o postgrado se mantiene en niveles altos y estables. Sin embargo, se observan algunos cambios: un 14% de quienes la tenían como opción en 2021 dejaron de considerarla en 2023, mientras que un 24% que no la había considerado previamente comenzó a hacerlo en 2023.

Tabla 10. Cambios en la consideración de la UTEM como casa de estudios titulados y tituladas

Consideración UTEM 2021		Consideración UTEM 2023	
Sí consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	78%	La continúa considerando	86%
		Ya no la considera	14%
No consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	22%	La comenzó a considerar	24%
		Continúa sin considerarla	76%

4. Conclusiones

En este reporte se analizaron dos encuestas aplicadas a titulados y tituladas de la cohorte 2020 y 2022.

En el caso de la cohorte 2022, que respondió la encuesta de Inserción laboral, los principales resultados fueron los siguientes:

- Disminuyó la empleabilidad. Si bien han existido fluctuaciones, en 2023 se experimenta un descenso a un 87% frente al 90% de la cohorte 2020 y el 92% de la cohorte 2021.
- Aumento sostenido de contratos indefinidos entre los titulados, alcanzando un 67%, aunque con disparidades por facultades como la FCNMMA.
- Los salarios se mantienen estables, con un aumento leve en quienes perciben más de \$1.000.000, concentrándose principalmente en los rangos de \$700.001 a \$1.000.000.
- Disminución general en la satisfacción laboral, especialmente en aspectos como participación en decisiones, proyecciones laborales y oportunidades de aprendizaje.
- Baja prosecución de estudios de postgrado, con menor interés en cursar estos programas que en años previos.
- Aumento en la consideración de la UTEM para realizar estudios de postgrado o postítulo, con un 82% de las y los encuestados interesados en hacerlo si se ofrece el programa de su interés.

En el caso de la cohorte 2020, los hallazgos son los siguientes:

- Tras tres años de egresar, el 99% de las y los titulados ha trabajado remuneradamente al menos una vez después de graduarse de la UTEM. Al momento de responder la encuesta, el 90% estaba empleado o empleada.
- Se observa un aumento constante en el número de titulados con contrato indefinido, alcanzando un 75% a nivel UTEM, el valor más alto en los últimos cinco años.
- Los salarios reportados por los titulados se concentran mayoritariamente entre \$700.001 y \$1.300.000 (45%). Además, aumentó al 16% la cantidad de profesionales que perciben más de \$2.000.000 de remuneración mensual.
- Tres años después de su titulación, el 73% de las y los titulados de la cohorte 2020 no ha cursado estudios de postítulo o postgrado, aunque el 69% planea hacerlo en los próximos dos años.

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

- Los hombres perciben niveles de remuneración más altos que las mujeres en ambas encuestas. Destaca la mayor concentración de mujeres en remuneraciones por debajo de \$1.000.000, mientras que, en los tramos más altos, como aquellos superiores a

\$2.000.000, se observan brechas significativas entre ambos sexos a favor de los hombres.

- En ambas encuestas, los hombres suelen emplearse en mayor medida que las mujeres en el sector privado.
- Algunas áreas laborales como Tecnología, Telecomunicaciones y Finanzas muestran una predominancia masculina.
- En la encuesta de Progresión Laboral, las mujeres manifiestan un mayor interés de cursar un programa de postgrado en comparación a los hombres, destaca particularmente su intención de cursar un Diplomado.

Finalmente, los resultados más relevantes del análisis de panel son:

- La UTEM tiene una influencia positiva en los primeros empleos, aunque algunos estudiantes no lo perciban al momento de egresar.
- La preparación para el mundo laboral que se percibe al egresar no está directamente relacionada con la empleabilidad, pero sí influye en la satisfacción laboral que los titulados experimentan tras un año en el mundo laboral.
- Un tercio de quienes al terminar sus estudios de pregrado consideraban seguir estudios de postgrado ha efectivamente cursado un programa de estas características.
- Al comparar las respuestas de los titulados un año después del egreso y tres años después, se observa que un 9% cambia su comuna de residencia por una con mejor calidad de vida. Además, las remuneraciones aumentan después de tres años en el mercado laboral.
- Un tercio de quienes ya estaban en el mercado laboral y señalaban la intención de cursar estudios de postgrado o postítulo han concretado esta intención tras tres años en el mundo del trabajo.

Disponibilidad de los datos del reporte

El presente reporte es parte de la serie de publicaciones denominados Reportes-SMET. En particular este documento analiza los resultados de la *Encuesta de Inserción Laboral* y la *Encuesta de Progresión Laboral*.

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 se encuentran 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 2014 a la fecha).

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**.

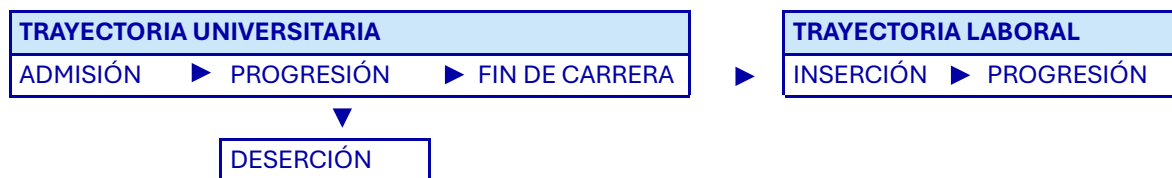
Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados SMET-UTEM

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	2023
Perfil de estudiantes de primer año	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9	N°10
Resultados encuesta satisfacción estudiantes	-	-	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8
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	N°10
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	N°10	-

*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	2023
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	N°11
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 concursó el Consejo Nacional de Educación.

Fuente: Dirección General de Análisis Institucional



**DEPARTAMENTO DE
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis
Institucional y Desarrollo Estratégico