



**DEPARTAMENTO DE
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis
Institucional y Desarrollo Estratégico



**SERIE ANÁLISIS
INSTITUCIONAL UTEM**
Vol 12 · N°10 · 2024
ISSN 2452-5359

2022

2023

2024

Resultados Encuesta de Satisfacción académicos y académicas



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:

1. **REPORTES SMET-UTEM**, que informan los resultados de los instrumentos del Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados. Se publican cinco reportes anuales.
2. **INFORMES PERIÓDICOS**, en los que se analizan tópicos del área académica, y se efectúan cada uno, dos o tres años.
3. **ESTUDIOS**, que se elaboran de acuerdo a necesidades específicas de gestión académica e institucional.
4. **INVESTIGACIONES**, que apuntan a generar conocimiento institucional mediante métodos más complejos de análisis.

La frecuencia de publicación está sujeta a los requerimientos Institucional.

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

CÓMO CITAR | Universidad Tecnológica Metropolitana (2024). *Resultados Encuesta de Satisfacción Académicos y Académicas*. Serie de Análisis Institucional UTEM, Vol. 12, N°10. Santiago, Chile.

Director DGAI | Martín Centeno R.
Director DAA | Sebastián Guinguis Z.
Investigadores | Diego Altamirano G., Jonatan Latorre T., Yahira Larrondo G., Carolina González G.

Contacto | autoevaluaciony analisis@utem.cl
DAA-UTEM | <http://dgai.utem.cl>
Dieciocho #161, Santiago.

Tabla de Contenidos

1.	Antecedentes.....	1
1.1	Aportes de la Encuesta a los criterios de certificación externa.....	2
2.	Tasa de respuesta	3
3.	Resultados	4
3.1	Antecedentes	4
3.2	Gestión Institucional.....	5
3.3	Docencia.....	8
3.4	Infraestructura y Recursos de apoyo a la docencia.....	10
3.5	Servicios Informáticos	11
3.6	Investigación, Creación y/o Innovación.....	12
3.7	Gestión y Vinculación del Postgrado	14
3.8	Vinculación con el Medio	14
3.9	Género, Diversidad e Inclusión.....	15
3.10	Sustentabilidad.....	16
3.11	Evaluación general	17
4.	Análisis por sexo	19
5.	Principales variaciones 2022-2023-2024.....	21
6.	Conclusiones.....	23

1. Antecedentes

La Encuesta de Satisfacción a Académicos y Académicas de la UTEM se aplica desde el año 2022. Desde entonces, representa un importante instrumento de medición de la evaluación de las y los funcionarios académicos sobre distintos aspectos de la Universidad, siendo un insumo clave para la gestión institucional y los procesos de autoevaluación a los que se somete la Universidad periódicamente.

En el marco del enfoque de mejora continua y, considerando la creciente relevancia de medir la satisfacción de los distintos actores que forman parte de las Instituciones de Educación Superior (IES), en 2024 la UTEM avanzó en la implementación de un **Sistema de Monitoreo de la Satisfacción de la Comunidad Universitaria**. Este sistema busca integrar y sistematizar las mediciones realizadas a los distintos estamentos, y su primer paso fue la aplicación simultánea de las encuestas de satisfacción a todos los grupos, incluyendo nuevos segmentos previamente no abordados. En este contexto, la Encuesta de Satisfacción a Académicos y Académicas se consolida como un componente central del sistema.

La aplicación 2024 de la Encuesta de Satisfacción de Académicos y Académicas se realizó de manera online mediante la plataforma institucional Mi.UTEM, durante los meses de agosto, septiembre y octubre.

La encuesta consta de 76 preguntas, divididas en 10 secciones que se presentan en la Figura 1.

Figura 1. Dimensiones Encuesta de Satisfacción de Académicos y Académicas



1.1 Aportes de la Encuesta a los criterios de certificación externa

Con fecha 30 de septiembre de 2021, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) aprobó los nuevos criterios y estándares para la acreditación de los subsistemas técnico profesional y universitario junto con las carreras profesionales, carreras profesionales con licenciatura y programas de licenciatura. Estos nuevos criterios y estándares entraron en vigor el 01 de octubre del año 2023.

Además, el artículo 15 y siguientes de la ley 20.129 establece que las Instituciones de Educación Superior (IES) deberán acreditarse obligatoriamente en catorce criterios los cuales se operacionalizan en cinco dimensiones: docencia y resultados del proceso de formación; gestión estratégica y recursos institucionales; aseguramiento interno de la calidad y vinculación con el medio (obligatoria a partir del 29 de mayo de 2025). Adicionalmente, las instituciones de educación superior podrán acreditar voluntariamente la dimensión de investigación, creación y/o innovación.

La Tabla 1 muestra en detalle la dimensión y los criterios a los cuales tributa el reporte, siendo las dimensiones de Docencia y resultados del proceso de formación y la Vinculación con el medio los principales focos a los que responde el análisis de la satisfacción estudiantil.

Tabla 1. Dimensiones y criterios para la acreditación institucional universitaria a los cuales tributa el reporte

I. Dimensión Docencia y Resultados del Proceso de Formación		
Criterio 1.	Modelo educativo y diseño curricular	✓
Criterio 2.	Procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje	✓
Criterio 3.	Cuerpo académico	✓
Criterio 4.	Investigación, innovación docente y mejora del proceso formativo	✓
II. Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales		
Criterio 5	Gobierno y estructura organizacional	✓
Criterio 6	Gestión y desarrollo de personas	✓
Criterio 7	Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión	✓
Criterio 8	Gestión de recursos	✓
III. Dimensión Aseguramiento Interno de la Calidad		
Criterio 9	Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad	✓
Criterio 10	Aseguramiento de la calidad de los programas formativos	✓
IV. Dimensión Vinculación con el Medio		
Criterio 11	Política y gestión de la vinculación con el medio	✓
Criterio 12	Resultados e impacto de la vinculación con el medio	✓
V. Dimensión Investigación, Creación y/o Innovación		
Criterio 13	Política y gestión de la investigación, creación y/o innovación	✓
Criterio 14	Resultados de la investigación, creación y/o innovación	✓

2. Tasa de respuesta

Se alcanzó un total de 399 respuestas completas, lo que representa una **tasa de respuesta del 45%**, considerando que el universo de académicos informado al Servicio de Información de Educación Superior (SIES) al 31 de mayo de 2024 es de 878.

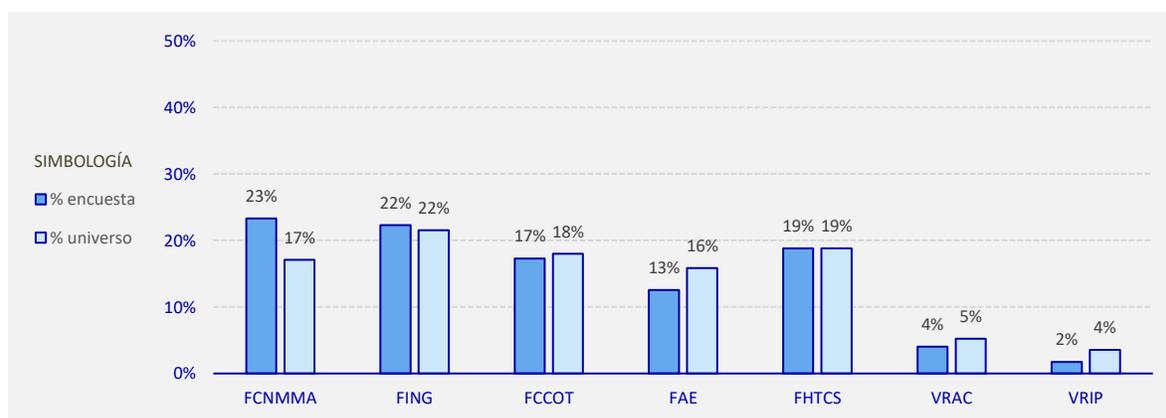
En la Tabla 2 se muestra la tasa de respuesta para cada una de las facultades.

Tabla 2. Tasa de respuesta por facultades

Facultad	Encuestas efectivas	Total universo	Tasa de respuesta
FCNMMA	93	150	62%
FING	89	189	47%
FHTCS	75	165	45%
FCCOT	69	158	44%
FAE	50	139	36%
VRAC ¹	16	46	35%
VRIP ²	7	31	23%
UTEM	399	878	45%

Para complementar la información, el Gráfico 1 muestra la distribución y representatividad de las respuestas de las y los académicos según facultad. Su propósito es identificar posibles subrepresentaciones o sobrerrepresentaciones en la muestra. Al respecto, se observa que en general, la FING, FHTCS, FCCOT y VRAC tienen la misma distribución en las respuestas y en el universo, con valores iguales o con diferencias de 1 o 2 puntos porcentuales (p.p.). Sin embargo, la FCNMMA está sobrerrepresentada en la encuesta, con una diferencia de 6 p.p. respecto a su proporción en el universo, mientras que la FAE presenta 3 p.p. de diferencia entre su porcentaje de distribución en la encuesta y en el universo.

Gráfico 1. Distribución del universo total y las encuestas efectivas por facultades



¹ Debido a que la Encuesta se aplicó en 2024, las y los académicos de las carreras de Psicología y Derecho se encuentran asociados a la VRAC. Dentro de esta facultad, se considera también a aquellos académicos/as de la Dirección General de Docencia y de la Unidad de Innovación Curricular.

² Las y los académicos asociados a la VRIP son aquellos del Instituto Universitario de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

3. Resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos de la Encuesta de Satisfacción de Académicos y Académicas 2024.

La presentación de resultados se organiza según dimensión y subdimensiones, en caso de ser necesario. Las categorías de respuesta se presentan como el porcentaje de Evaluación Positiva (suma de las respuestas "De acuerdo" y "Muy de acuerdo") y Evaluación Negativa (suma de las respuestas "En desacuerdo" y "Muy en desacuerdo"). En aquellas preguntas que incluyen opciones como "No sé/No aplica" o "No sé/No utilizo", estas no son consideradas en el cálculo porcentual, con el objetivo de evitar distorsionar los resultados.

3.1 Antecedentes

En términos generales, se puede destacar que la mayoría del cuerpo académico es de género masculino (67%), tiene entre 40 y 59 años, y su grado académico más frecuente es el de Magíster.

En el ámbito laboral, el 72% trabaja a contrata, mientras que el 56% pertenece a la categoría regular. La jornada laboral más común corresponde a "otro" tipo de jornada, es decir, quienes no tienen ni 44 ni 22 horas, seguida de la jornada completa.

Gráfico 2. Género

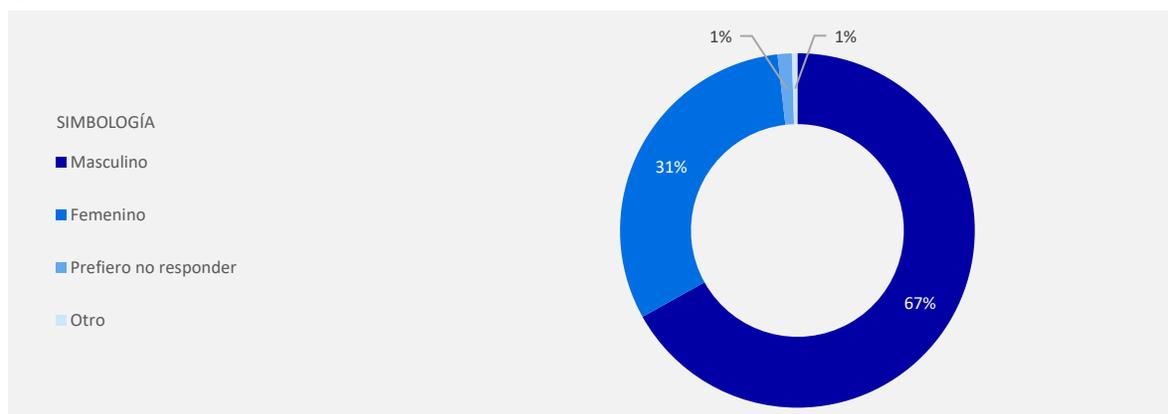


Gráfico 3. Rango de edad

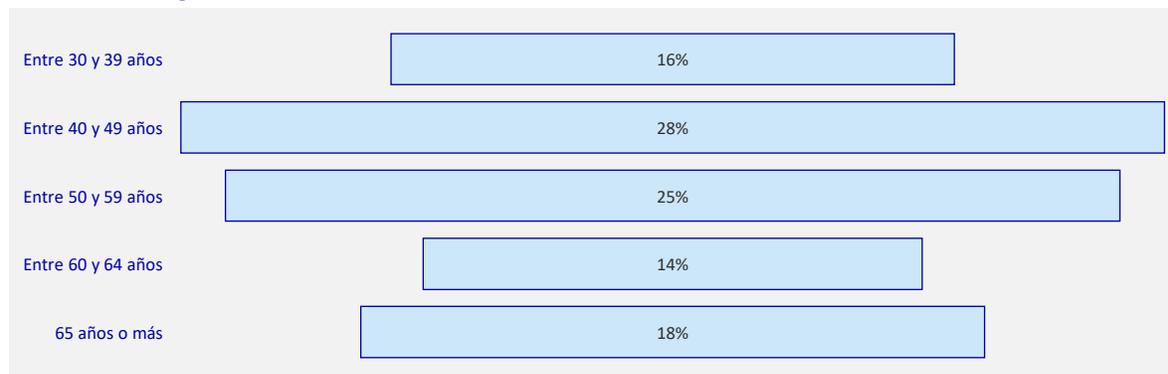


Gráfico 4. Grado académico más alto alcanzado

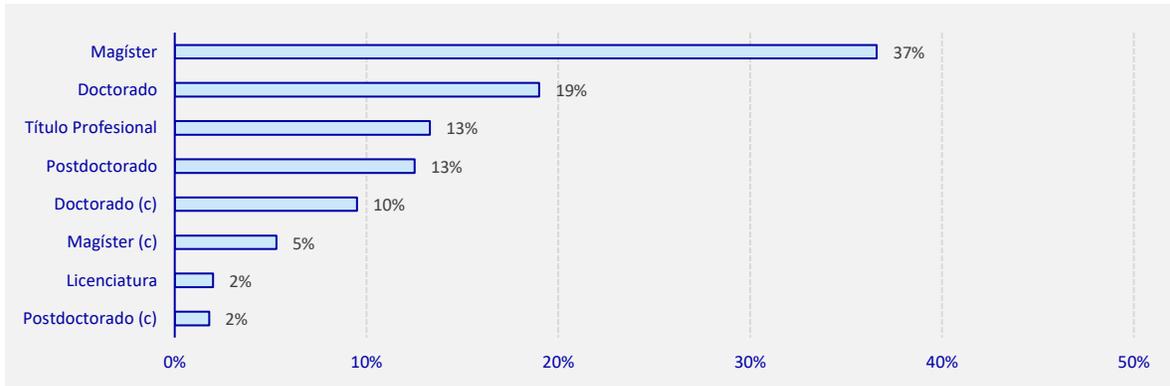


Gráfico 5. Situación contractual

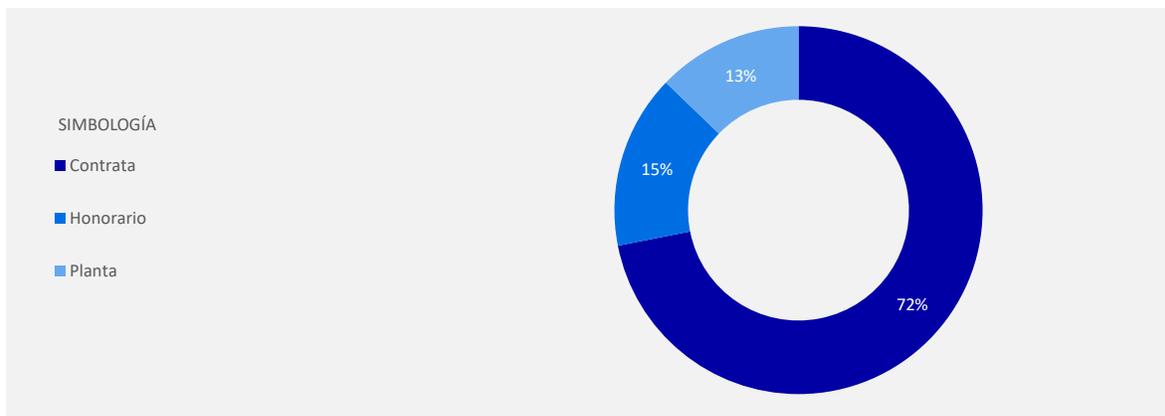
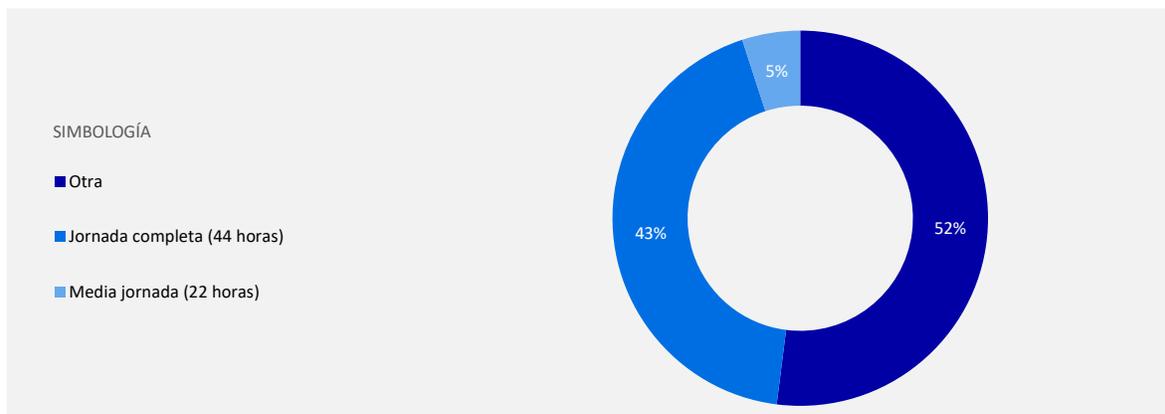


Gráfico 6. Jornada laboral



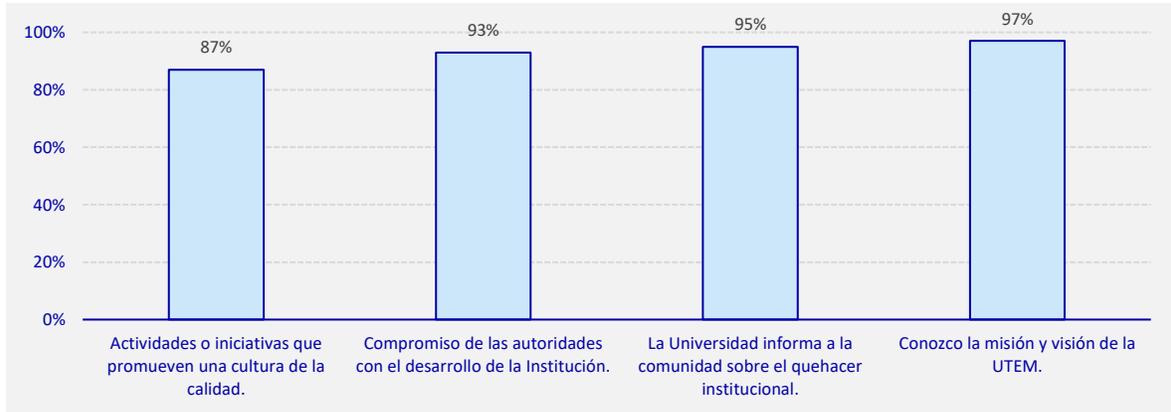
3.2 Gestión Institucional

Destaca una alta claridad respecto a los propósitos institucionales, la planificación estratégica y los mecanismos que la sustentan, así como una comunicación efectiva por parte de la institución y sus autoridades. Sin embargo, se identifican desafíos importantes en torno a la planificación presupuestaria y la gestión del personal académico. A continuación, se presenta el detalle de los ítems evaluados.

a) Misión, visión y comunicación institucional

Esta subdimensión muestra los niveles más altos de satisfacción de las y los académicos en cuanto a la gestión institucional. Destaca que **el 97% de las y los encuestados declara conocer la misión y visión de la UTEM**, seguido por un 95% que percibe que la Universidad informa sobre su quehacer institucional, y un 93% que valora el compromiso de las autoridades con el desarrollo de la institución. Además, un 87% reconoce la existencia de actividades que promueven una cultura de la calidad.

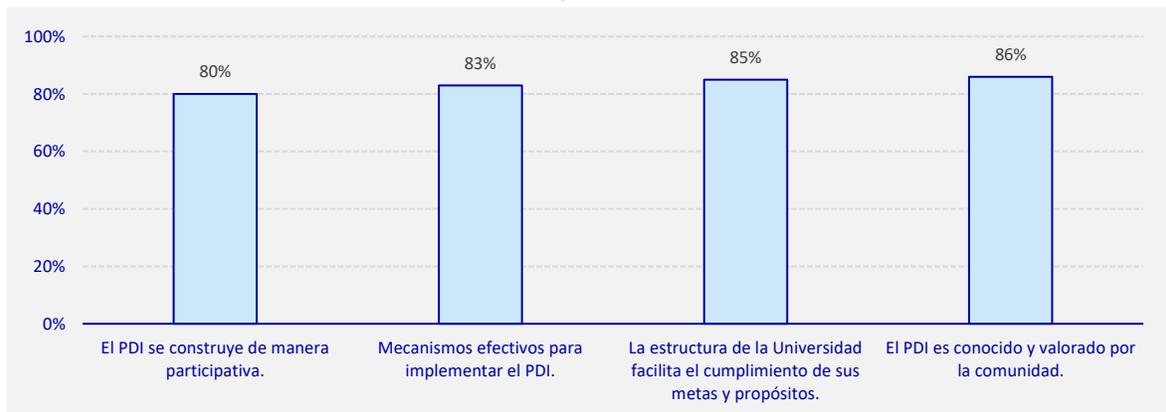
Gráfico 7. Evaluación de misión, visión y aspectos de la comunicación institucional



b) Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y estructura institucional

En esta subdimensión también se observa una evaluación positiva generalizada entre el cuerpo académico. El conocimiento y valoración del PDI alcanza un 86%, mientras que su construcción participativa es reconocida por un 80% de las y los académicos encuestados. Además, los mecanismos efectivos para llevarlo a cabo (83%) y el apoyo estructural institucional (85%) refuerzan la percepción positiva que existe sobre la planificación institucional.

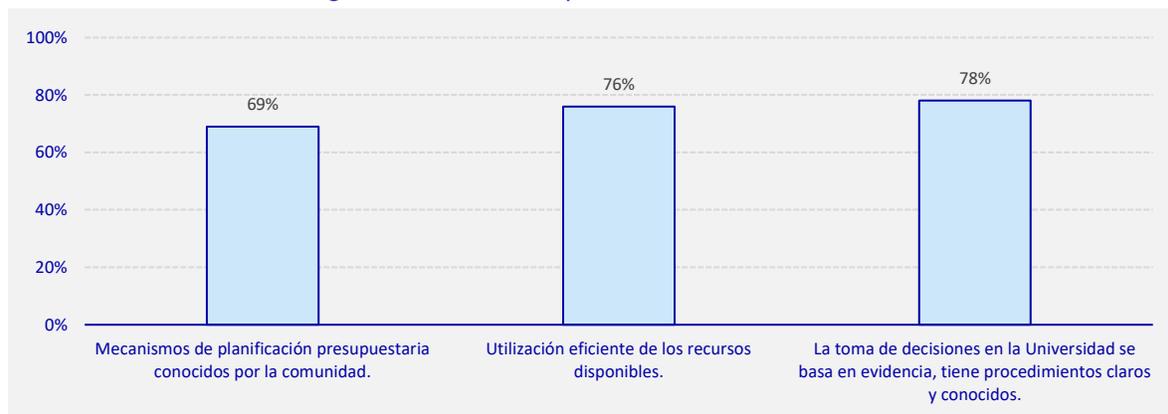
Gráfico 8. Evaluación del PDI, sus mecanismos y la estructura institucional



c) Gestión de recursos y toma de decisiones

La subdimensión de gestión de recursos y toma de decisiones muestra niveles ligeramente más bajos, en comparación a las otras preguntas de la dimensión. La toma de decisiones basada en evidencia alcanza un 78%, mientras que la eficiencia en el uso de recursos y la planificación presupuestaria presentan un 76% y 69%, respectivamente.

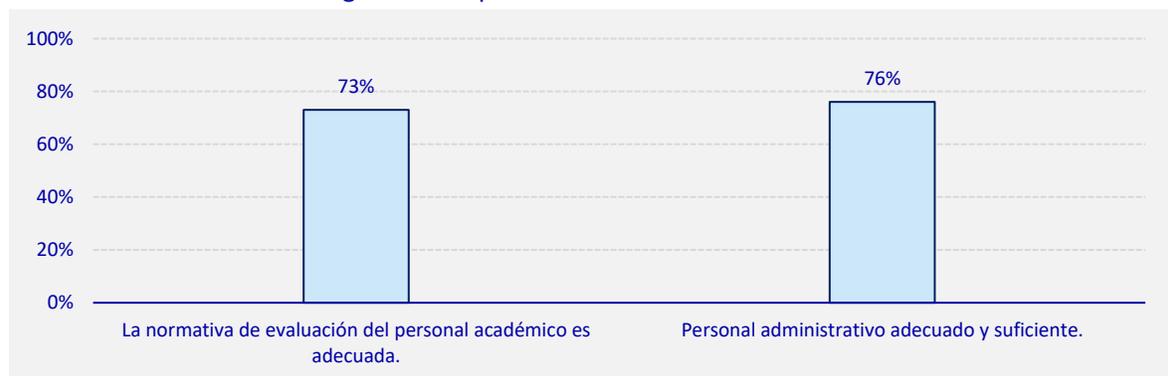
Gráfico 9. Evaluación de la gestión de recursos y toma de decisiones institucionales



d) Gestión del personal

Al igual que la subdimensión anterior, esta presenta una evaluación positiva más baja en comparación con las demás. Los resultados muestran que un 76% de las y los académicos considera que existe personal administrativo suficiente en la universidad para el apoyo de sus actividades, mientras que un 73% evalúa positivamente la normativa de evaluación del personal académico.

Gráfico 10. Evaluación de la gestión del personal



Se identifican diferencias relevantes en la evaluación según la facultad de origen de las y los académicos, especialmente en aspectos vinculados al PDI, la normativa de evaluación, el uso de recursos y la evaluación del personal administrativo. En términos generales, la FAE, la FING y la VRIP concentran las evaluaciones positivas más altas, mientras que la FCNMMA se posiciona como la facultad con las valoraciones más bajas en lo referido a la gestión institucional. Estos resultados deben interpretarse con cautela, ya que, en el caso de algunas facultades, como la VRAC y la VRIP, los porcentajes pueden verse distorsionados debido al bajo número de respuestas registradas.

Tabla 3. Preguntas con diferencias por facultad, dimensión Gestión Institucional

Pregunta	FAE (%)	FCCOT (%)	FCNMMA (%)	FHTCS (%)	FING (%)	VRAC (%)	VRIP (%)
Estructura y cumplimiento de metas	92	88.4	72	89.3	85.4	81.2	100
PDI conocido y valorado por la comunidad	86	84.1	79.6	85.3	92.1	93.8	100
PDI construido de manera participativa	84	82.6	67.7	81.3	85.4	93.8	85.7
Mecanismos para implementar PDI	84	84.1	69.9	85.3	91	93.8	100
Toma de decisiones en base a evidencia, con procedimientos claros y conocidos	86	79.7	66.7	77.3	84.3	75	85.7
Normativa de evaluación personal académico	82	76.8	62.4	72	76.4	56.2	100
Uso eficiente de los recursos	86	76.8	69.9	70.7	79.8	62.5	100
Personal administrativo adecuado y suficiente	92	88.4	72	89.3	85.4	81.2	85.7

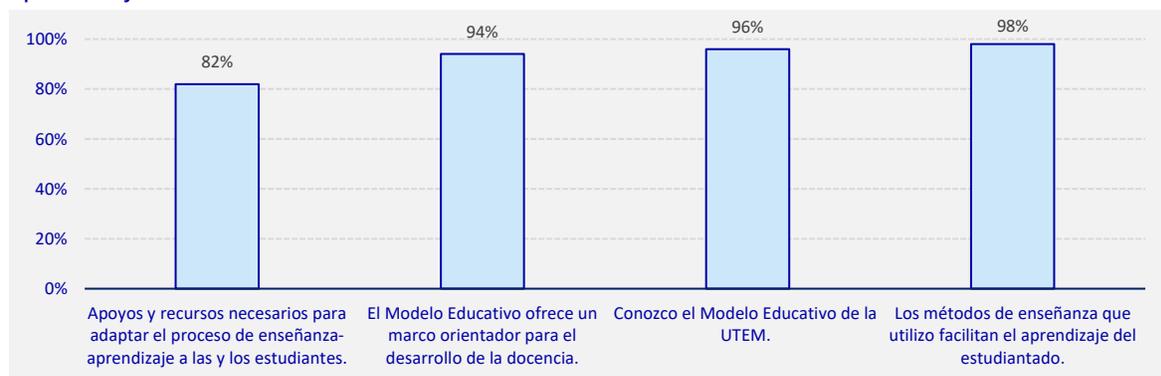
3.3 Docencia

La dimensión de Docencia presenta, en general, altos niveles de satisfacción. **Las y los académicos valoran tanto el conocimiento y aplicación del Modelo Educativo como los procesos de perfeccionamiento y evaluación docente.** Adicionalmente, se observa una valoración positiva respecto al currículum académico y su actualización. Ahora bien, algunos aspectos muestran margen de mejora, como la utilidad percibida de los mecanismos de evaluación docente. Los resultados específicos se desglosan en las subdimensiones.

a) Modelo educativo y docencia

Esta dimensión concentra altos niveles de acuerdo. Un 98% de las y los académicos considera que los métodos de enseñanza que utilizan facilitan el aprendizaje del estudiantado. **Además, un 96% declara conocer el Modelo Educativo de la UTEM, y un 94% opina que este modelo ofrece un marco orientador para la docencia.** Asimismo, el 82% de las y los encuestados valora los apoyos y recursos disponibles para adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje de las y los estudiantes.

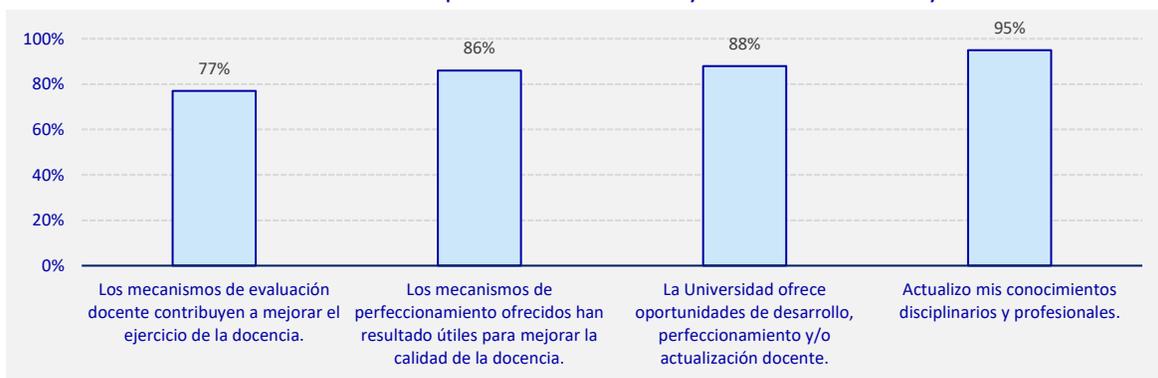
Gráfico 11. Evaluación del Modelo Educativo UTEM y apoyo institucional para le enseñanza-aprendizaje



b) Desarrollo y evaluación docente

En esta dimensión también se observa una evaluación favorable en cuanto al desarrollo y perfeccionamiento docente. **El 95% de las personas encuestadas indica que actualiza sus conocimientos disciplinarios y profesionales.** Un 88% reconoce que la Universidad ofrece oportunidades de perfeccionamiento, y un 86% encuentra útiles los mecanismos de formación continua ofrecidos. Ahora bien, esta dimensión también contiene una de las preguntas con evaluación más baja, ya que **un 23% de las y los académicos está en desacuerdo con la idea de que los mecanismos de evaluación docente contribuyen a mejorar su ejercicio profesional.**

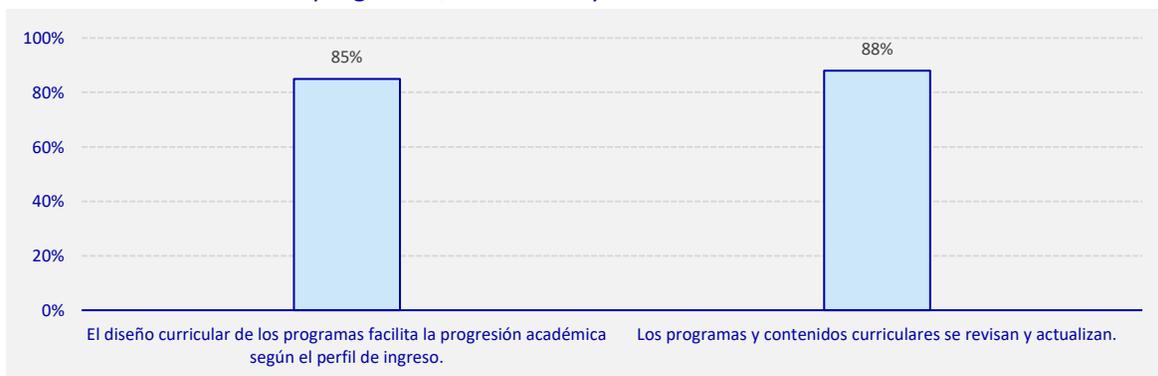
Gráfico 12. Evaluación del desarrollo profesional docente y la evaluación a las y los académicos



c) Currículum y progresión académica

Las respuestas de esta dimensión sugieren una percepción favorable respecto a la pertinencia y actualización del currículum académico. Un 88% de las y los encuestados indica que los programas y contenidos curriculares se revisan y actualizan, y un 85% considera que el diseño curricular facilita la progresión académica según el perfil de ingreso de las y los estudiantes.

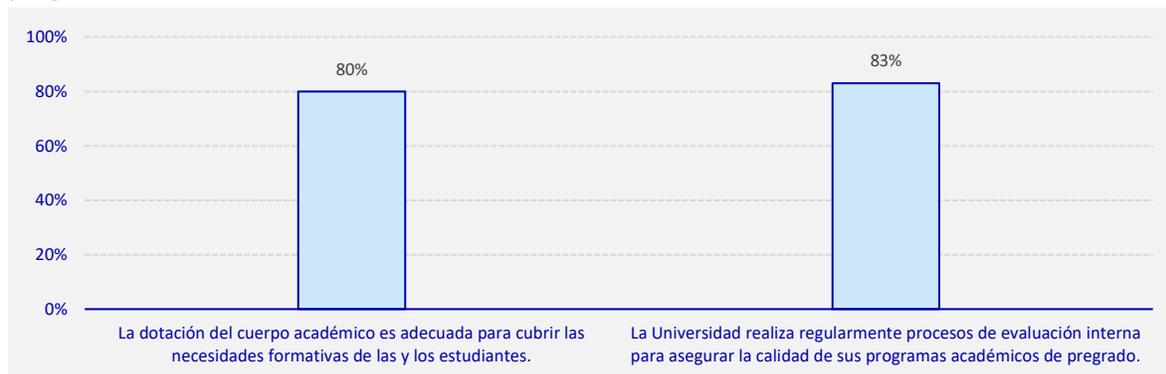
Gráfico 13. Evaluación de programas, contenidos y diseño curricular



d) Gestión académica

Finalmente, en esta dimensión, el 83% de las y los académicos señala que la Universidad realiza, de manera regular, procesos de evaluación interna para asegurar la calidad de sus programas de pregrado, y un 80% considera adecuada la dotación del cuerpo académico en cuanto a la atención de las necesidades formativas del estudiantado.

Gráfico 14. Evaluación de gestión académica y aseguramiento de la calidad en programas de pregrado



En la dimensión de Docencia, si bien se observan diferencias por facultad en varias preguntas, destacan especialmente tres: dotación académica adecuada, mecanismos de perfeccionamiento y mecanismos de evaluación docente. En términos generales, la FAE, la FCCOT y la VRIP concentran las evaluaciones más altas, mientras que la FCNMMA se posiciona en el último lugar, con los porcentajes de evaluación positiva más bajos. Como se ha mencionado, estos resultados deben interpretarse con cautela, ya que algunos porcentajes pueden verse distorsionados debido al bajo número de respuestas registradas en algunas facultades (VRAC y VRIP).

Tabla 4. Preguntas con diferencias por facultad, dimensión Docencia

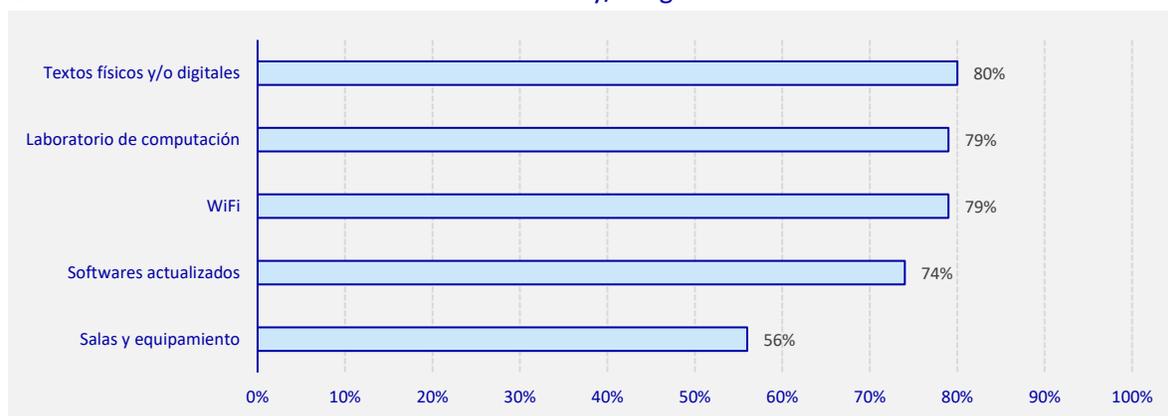
Pregunta	FAE (%)	FCCOT (%)	FCNMMA (%)	FHTCS (%)	FING (%)	VRAC (%)	VRIP (%)
Dotación académica adecuada para cubrir las necesidades formativas del estudiantado	86	88.4	68.8	84	77.5	87.5	85.7
Mecanismos de perfeccionamiento para mejorar la calidad docente	90	89.9	78.5	85.3	86.5	93.8	100
Mecanismos de evaluación docente	82	78.3	69.9	77.3	77.5	81.2	85.7

3.4 Infraestructura y Recursos de apoyo a la docencia

Los resultados de esta dimensión muestran fortalezas en el acceso a recursos digitales y tecnológicos básicos.

Los textos físicos y/o digitales son el recurso mejor valorado, con un 80% de acuerdo, seguido muy de cerca por los laboratorios de computación y la conectividad WiFi, ambos con un 79%. **No obstante, la evidencia también refleja algunas áreas críticas a fortalecer, particularmente en términos de infraestructura física y renovación tecnológica para la docencia.** Por ejemplo, se observa una evaluación menor en relación con los softwares actualizados (74%) y, especialmente, de las salas y su equipamiento (56%).

Gráfico 15. Evaluación de la infraestructura física y/o digital



En esta dimensión se observan diferencias significativas entre facultades. A continuación, se presenta una tabla con los porcentajes de evaluación positiva desagregados por facultad. Destacan la FAE, FCNMMA, FING y VRIP con los niveles más altos de evaluación positiva, mientras que la FHTCS, la FCCOT y la VRAC registran los porcentajes más bajos. Nuevamente, los resultados deben interpretarse con cautela, ya que algunos porcentajes pueden verse distorsionados debido al bajo número de respuestas registradas en algunas facultades (VRAC y VRIP).

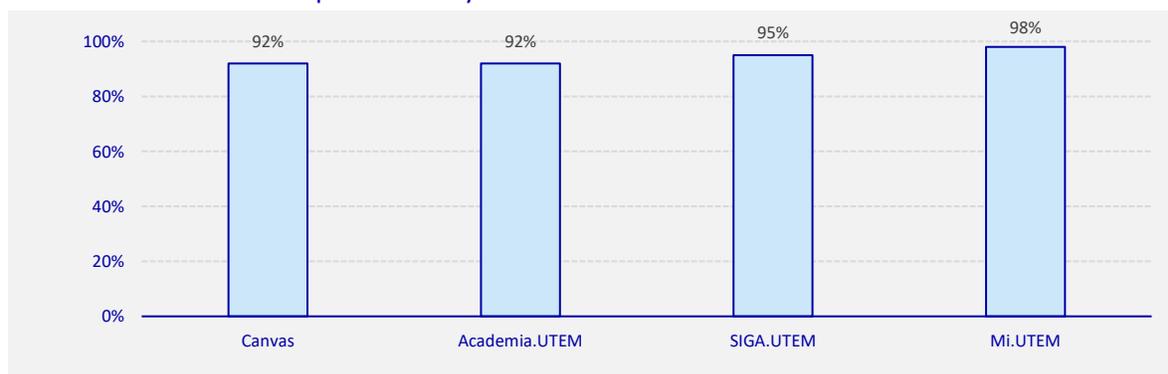
Tabla 5. Preguntas con diferencias por facultad, dimensión Infraestructura y Recursos de apoyo

Pregunta	FAE (%)	FCCOT (%)	FCNMMA (%)	FHTCS (%)	FING (%)	VRAC (%)	VRIP (%)
Textos físicos/digitales	86	62.3	87.1	80	83.1	68.8	85.7
Laboratorios de computación	80	69.6	82.8	80	84.3	68.8	85.7
WiFi	92	66.7	79.6	73.3	85.4	75	100
Softwares actualizados	76	72.5	73.1	73.3	76.4	56.2	85.7
Salas y equipamiento	76	36.2	49.5	57.3	62.9	50	100

3.5 Servicios Informáticos

Los resultados reflejan una **alta satisfacción del cuerpo académico con las plataformas institucionales. Mi.UTEM es la plataforma mejor evaluada**, con un 98% de valoración positiva. SIGA.UTEM también presenta una alta aceptación, alcanzando un 95%. Por su parte, Canvas y Academia.UTEM obtienen ambas un 92%, manteniéndose igualmente en un rango muy positivo.

Gráfico 16. Evaluación de plataformas y sistemas informáticos



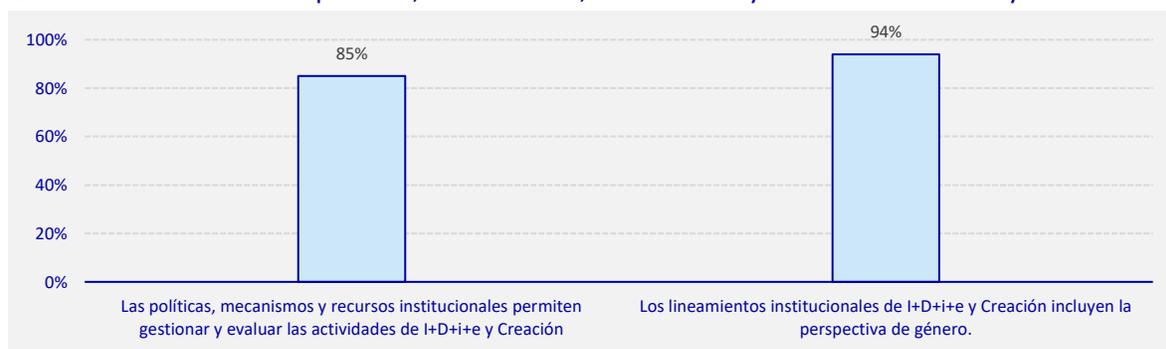
3.6 Investigación, Creación y/o Innovación

En términos generales, **se observa una valoración positiva de los lineamientos institucionales en torno a la I+D+i+e y Creación, el acceso a recursos y las iniciativas de fomento**. Sin embargo, se plantean algunos desafíos para fortalecer esta área en la Universidad, fundamentalmente en el impacto percibido de las actividades en el desarrollo disciplinar, así como en la participación en redes de colaboración académica. A continuación, se desglosan los resultados específicos en subdimensiones.

a) Políticas y lineamientos institucionales

Se observa una valoración mayoritariamente positiva en esta subdimensión. Destaca que un 94% de las y los académicos encuestados reconoce que los lineamientos institucionales incluyen la perspectiva de género. Asimismo, un 85% señala que existen políticas, mecanismos y recursos adecuados para gestionar y evaluar estas actividades.

Gráfico 17. Evaluación de políticas, lineamientos, mecanismos y recursos de I+D+i+e y Creación



b) Condiciones para la I+D+i+e y Creación

Tal como se observa, un 83% valora positivamente el acceso a bases de datos científicas. Por otro lado, la carta de compromiso como herramienta de planificación académica alcanza un 78% de valoración positiva.

Gráfico 18. Evaluación de acceso a base de datos y planificación académica



c) Fomento y participación en investigación y creación

En esta subdimensión, **las iniciativas mejor evaluadas son aquellas orientadas al fomento del desarrollo de la investigación y a la promoción de la investigación e innovación para la mejora del proceso formativo**. Por otro lado, la claridad y el conocimiento sobre los mecanismos de participación en investigación alcanzan un 82% de evaluación positiva. Finalmente, el fomento de redes de colaboración, tanto internas como externas, obtiene un 77%, siendo el aspecto con menor valoración dentro de esta sección.

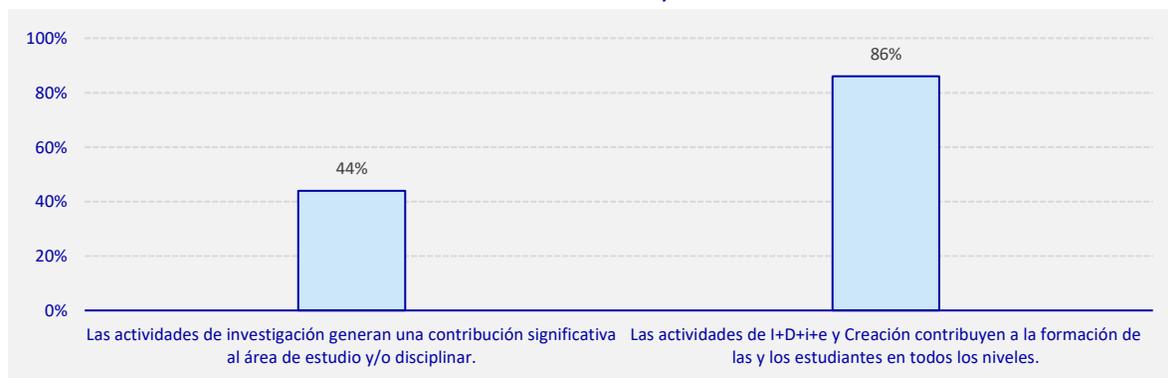
Gráfico 19. Evaluación de iniciativas de mejora y fomento al desarrollo y colaboración en I+D+i+e y Creación



d) Impacto de I+D+i+e y Creación

En esta subdimensión se observa el contraste más marcado. Aunque un 86% considera que las actividades de I+D+i+e y Creación contribuyen a la formación de estudiantes en todos los niveles, solo un 44% percibe que estas actividades generan una contribución significativa al área de estudio y/o disciplinar.

Gráfico 20. Evaluación de la contribución de la I+D+i+e y Creación



Para cerrar esta dimensión, es relevante destacar que dos preguntas en particular presentan diferencias significativas en la evaluación positiva según facultad. En lo referido a la carta de compromiso, la FAE alcanza la evaluación más alta, con un 95%, mientras que otras facultades, como la FCNMMA y la VRAC, registran porcentajes considerablemente más bajos, con un 66% y un 64%, respectivamente. En relación con el fomento institucional a redes de colaboración internas y externas, la VRIP, la FAE y la FING obtienen las evaluaciones más altas, con un 86%, 85% y 82%, respectivamente, mientras que la FHTCS, la VRAC y la FCCOT se sitúan en los niveles más bajos, con

un 64%, 69% y 69%. Los resultados deben interpretarse con cautela, ya que algunos porcentajes pueden verse distorsionados debido al bajo número de respuestas registradas en algunas facultades (VRAC y VRIP).

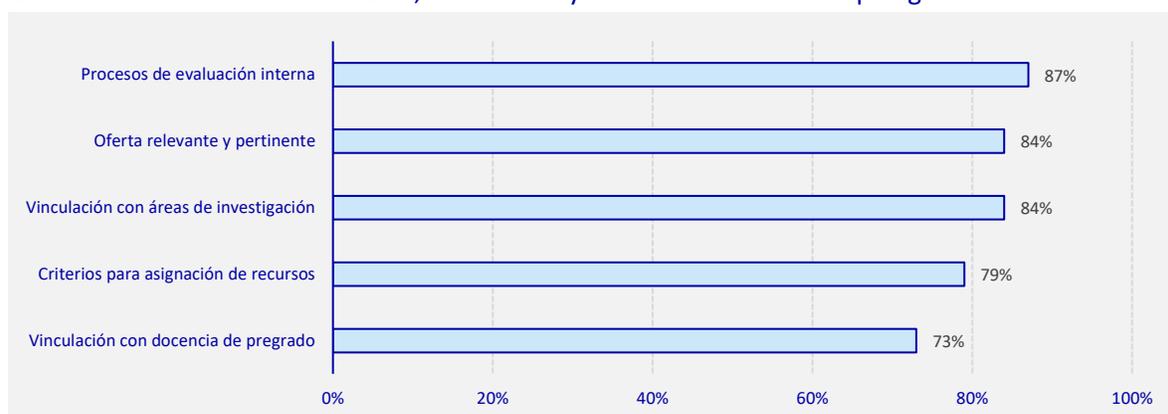
Tabla 6. Preguntas con diferencias por facultad, dimensión Investigación, Creación y/o Innovación

Pregunta	FAE (%)	FCCOT (%)	FCNMMA (%)	FHTCS (%)	FING (%)	VRAC (%)	VRIP (%)
Carta de compromiso	94.7	83	65.8	79.2	82.2	64.3	71.4
Fomento de redes internas y externas	84.8	69.2	86.7	63.9	81.5	68.8	85.7

3.7 Gestión y Vinculación del Postgrado

En relación con la evaluación del postgrado en general, las y los académicos destacan positivamente los procesos de evaluación interna de los programas (87%). En la misma línea, valoran la relevancia y pertinencia de la oferta, así como su vinculación con áreas de investigación (84%). Con una evaluación levemente inferior se encuentran la satisfacción con los criterios de asignación de recursos para el desarrollo del postgrado (79%) y su vinculación con la docencia de pregrado (73%).

Gráfico 21. Evaluación de la oferta, vinculación y evaluación interna del postgrado



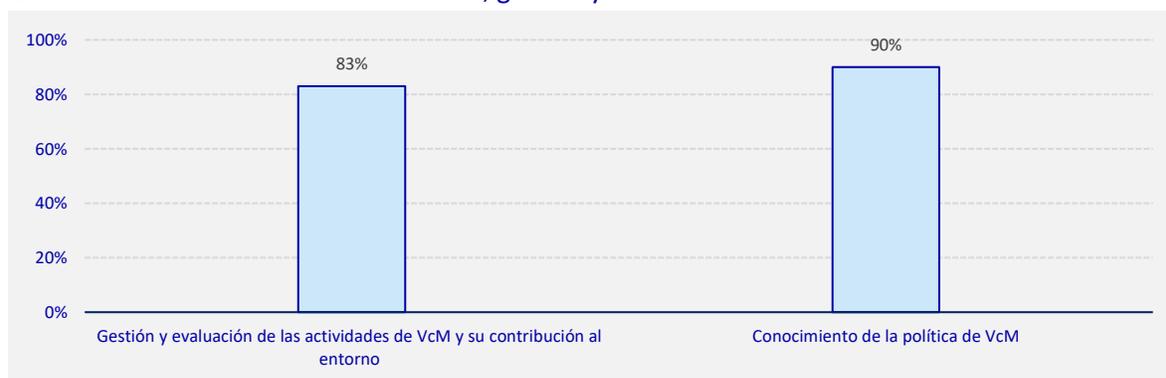
3.8 Vinculación con el Medio

Esta dimensión presenta una valoración positiva general, destacando el conocimiento de la Política de VcM de la UTEM y la percepción de una vinculación efectiva con el entorno profesional, social y territorial. No obstante, la gestión y evaluación del impacto de estas actividades se valoran ligeramente por debajo del resto de los ítems. Las siguientes subdimensiones muestran el detalle de los ítems evaluados.

- a) Política y gestión de VcM

El conocimiento de la Política de VcM es la pregunta mejor evaluada por las y los académicos en esta sección. Mientras que la gestión y la evaluación de las actividades respecto a su contribución al entorno recibe una valoración relativamente menor, alcanzando un 83%.

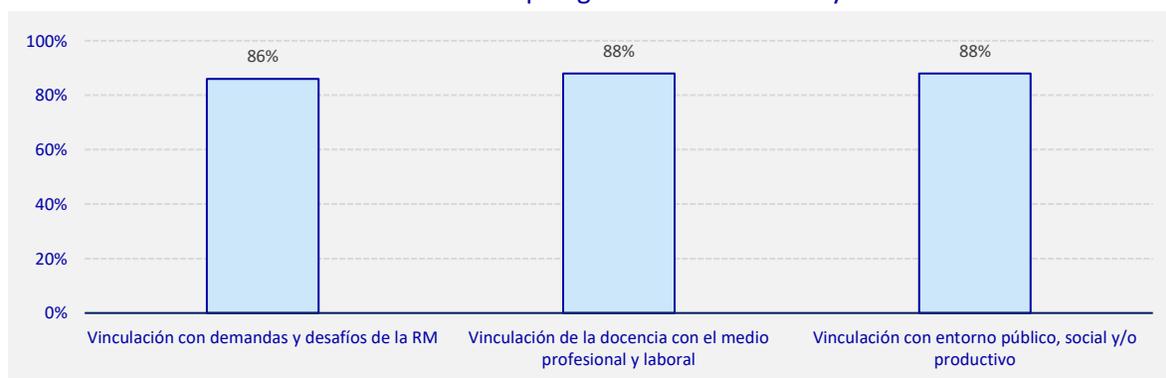
Gráfico 22. Evaluación del conocimiento, gestión y evaluación de la VcM



b) Evaluación de la vinculación

La vinculación con el medio profesional y laboral, así como con el entorno público, social y/o productivo, alcanza un 88% de evaluación positiva. Por su parte, la vinculación con las demandas y desafíos territoriales de la Región Metropolitana llega al 86%.

Gráfico 23. Evaluación de la vinculación del postgrado con el entorno y la RM



3.9 Género, Diversidad e Inclusión

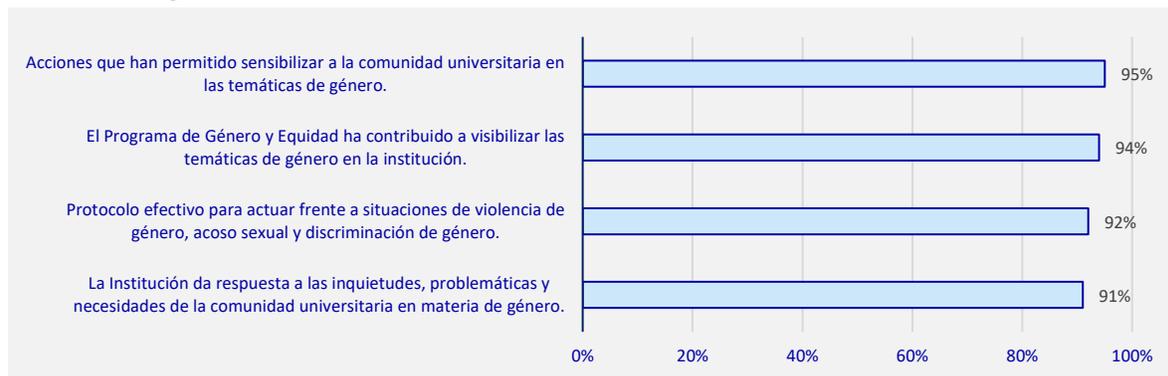
Esta dimensión se posiciona como una de las mejor evaluadas del reporte. Las y los académicos valoran ampliamente las acciones institucionales en temáticas de género, la existencia de protocolos y la promoción de un ambiente de respeto, inclusión y colaboración.

a) Género

La subdimensión de Género es la mejor evaluada de la encuesta, con porcentajes de aprobación superiores al 90% en todos los ítems. Destacan especialmente las acciones de sensibilización en temáticas de género (95%) y la contribución del Programa de Género y Equidad (94%) a la visibilización de las temáticas de género en la institución en general.

Las y los académicos también evalúan positivamente las acciones y respuestas de la UTEM frente a situaciones de violencia de género, acoso y/o discriminación. Así, el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia, acoso y/o discriminación alcanza un 92% de evaluación positiva, mientras que las respuestas institucionales en esta temática obtienen un 91%.

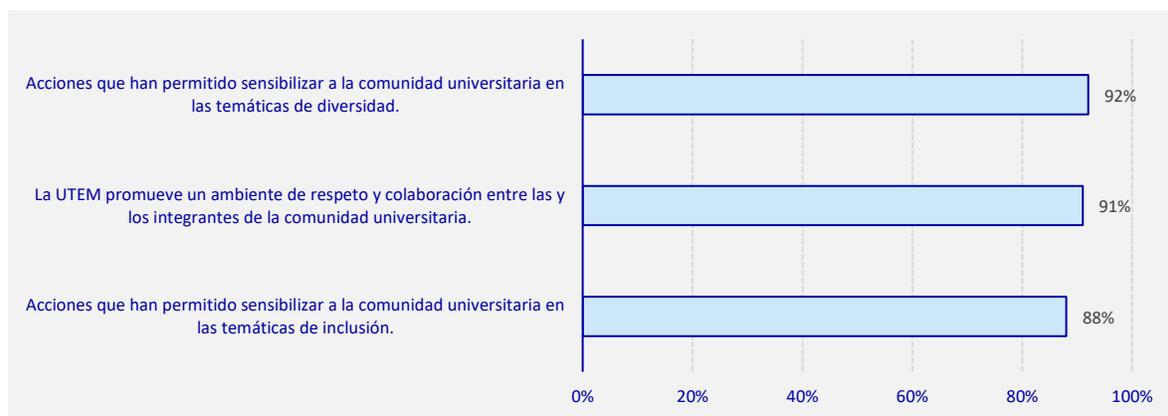
Gráfico 24. Evaluación del Programa, las respuestas, el protocolo y las acciones institucionales en temáticas de género



b) Convivencia, Diversidad e Inclusión

Esta subdimensión presenta altos niveles de evaluación positiva. La temática de inclusión alcanza un 88%, el ambiente de respeto y colaboración un 91%, y las acciones en materia de diversidad obtienen un 92%.

Gráfico 25. Evaluación de las acciones institucionales en temática de convivencia, diversidad e inclusión

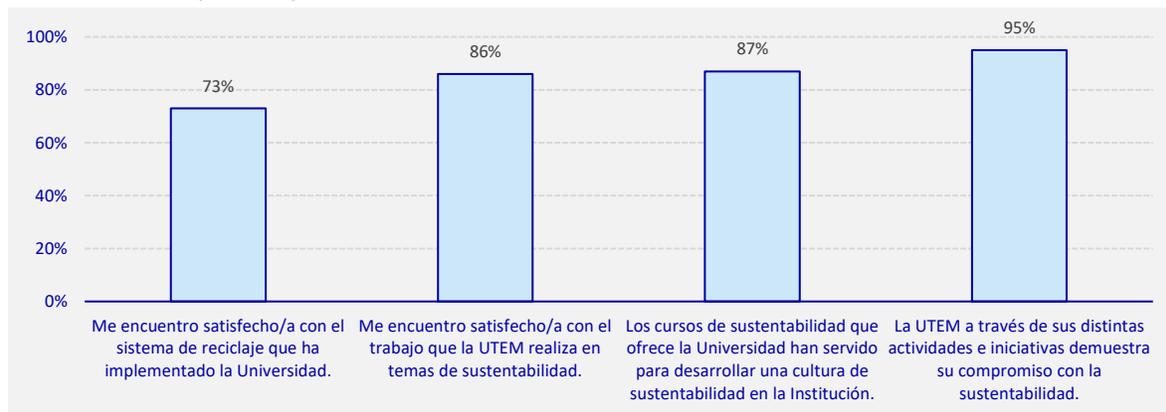


3.10 Sustentabilidad

El compromiso con la sustentabilidad destaca como una fortaleza institucional, mientras el sistema de reciclaje se ubica dentro de las oportunidades de mejora.

Esta sección presenta una evaluación mayoritariamente positiva, especialmente en lo referido al compromiso institucional con la sustentabilidad (95%), la oferta de cursos relacionados con esta temática (87%) y el trabajo desarrollado por la UTEM en esta área. El aspecto con menor nivel de evaluación corresponde a la satisfacción con el sistema de reciclaje, ya que un 27% de las y los académicos lo evalúa de manera negativa.

Gráfico 26. Evaluación del compromiso institucional y las actividades realizadas en torno a sustentabilidad y reciclaje



En esta dimensión, solo una pregunta presenta diferencias relevantes en la evaluación positiva según facultad. En la Tabla 7 se observa que la FAE destaca con un 93% de evaluación positiva, mientras que otras facultades, como la FHTCS, registran una valoración considerablemente más baja, alcanzando solo un 57%. Los resultados expuestos deben interpretarse con cautela, ya que algunos porcentajes pueden verse distorsionados debido al bajo número de respuestas registradas en algunas facultades (VRAC y VRIP).

Tabla 7. Pregunta con diferencias por facultad, dimensión Sustentabilidad

Pregunta	FAE (%)	FCCOT (%)	FCNMMA (%)	FHTCS (%)	FING (%)	VRAC (%)	VRIP (%)
Satisfacción con Sistema de reciclaje	93.3	64.9	76.5	56.5	76.9	73.3	85.7

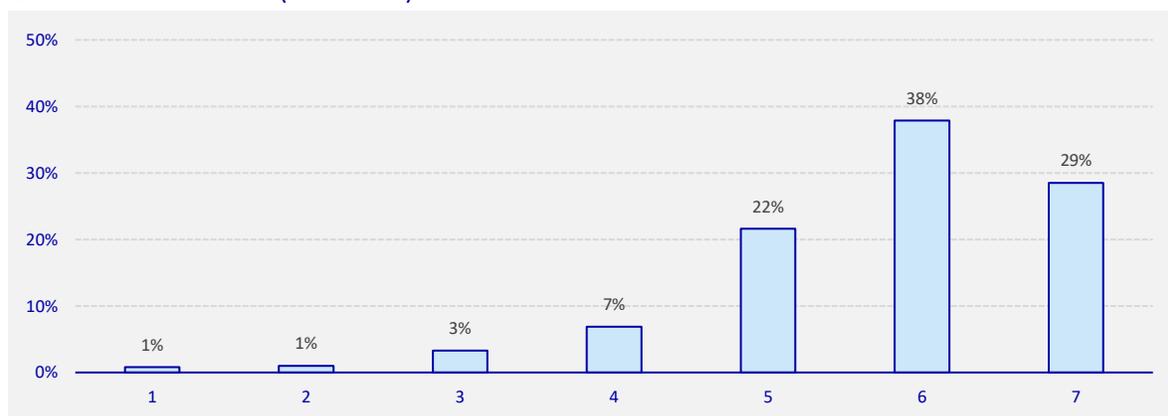
3.11 Evaluación general

Esta dimensión contiene algunos indicadores transversales de percepción sobre el ambiente laboral, el bienestar y la convivencia en la UTEM. A diferencia de las dimensiones anteriores, estas preguntas utilizan una escala de 1 a 7 y también se incluyen algunas preguntas abiertas. Los resultados muestran una tendencia clara hacia valoraciones positivas, aunque también permiten identificar diferencias internas y oportunidades de mejora.

a) Evaluación ambiente laboral

El gráfico permite observar que la mayor concentración de respuestas se encuentra en los niveles superiores de la escala: un 38% evaluó el ambiente laboral con nota 6 y un 29% con nota 7. **Es decir, dos tercios de las personas encuestadas (67%) entregan una evaluación altamente positiva respecto al ambiente laboral.** En contraste, las evaluaciones negativas (notas 1 a 3) son bastante menores, sumando solo un 5% del total. Por su parte, las respuestas intermedias, en los niveles 4 y 5, representan un 7% y un 22%, respectivamente.

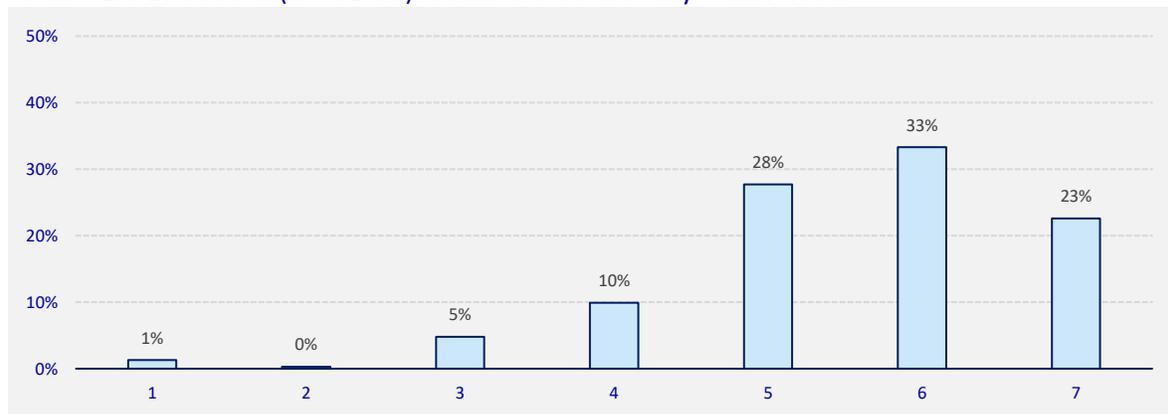
Gráfico 27. Evaluación (nota 1 a 7) del ambiente laboral



b) Evaluación bienestar y convivencia

Al igual que en el caso del ambiente laboral, se observa una tendencia clara hacia las evaluaciones positivas. **El 56% de las y los académicos calificó este aspecto con notas 6 (33%) o 7 (23%), lo que refleja una valoración mayoritariamente favorable del bienestar y la convivencia.** Por su parte, las respuestas intermedias, es decir, con nota 5, concentran un 28% adicional, lo que eleva al 84% el total de evaluaciones de nivel medio alto o superior (notas 5 a 7). Finalmente, las respuestas negativas (notas 1 a 3) representan solo un 6% del total, mientras que un 10% se ubicó en el nivel 4.

Gráfico 28. Evaluación (nota 1 a 7) del nivel de bienestar y convivencia.



c) Fortalezas y debilidades

En la nube de palabras correspondiente a las Fortalezas, destacan conceptos como: Académicos, docente, profesores y compromiso, lo que sugiere una valoración positiva hacia el cuerpo académico. También emergen términos como investigación, calidad, reflejando los avances en estas áreas. Otros términos relevantes incluyen ambiente, laboral, buen, apoyo, plan, modelo, nivel y áreas, lo que sugiere reconocimiento del entorno laboral y estructural por parte de las y los académicos.

En contraste, la nube de palabras asociada a debilidades muestra con fuerza términos como: Falta, que aparece como el más destacado, indicando una percepción generalizada de carencias en la

institución. Le siguen palabras como estudiantes, mejorar, salas, espacios, procesos y trabajo, que apuntan a desafíos vinculados con principalmente con la infraestructura. También se observan menciones a clases, recursos, docencia, gestión y desarrollo. A diferencia de la nube de fortalezas, la nube de debilidades presenta una mayor diversidad de términos, lo que sugiere una dispersión más amplia en las percepciones sobre aspectos susceptibles de mejora.

Figura 2. Nube de palabras sobre fortalezas y oportunidades de mejora percibidas por el cuerpo académico



4. Análisis por sexo

Con el objetivo de identificar posibles diferencias en las percepciones de satisfacción de las y los académicos según el sexo, se realizó un análisis comparativo entre quienes se identificaron como Mujeres y como Hombres.

El análisis consideró tanto las proporciones de respuestas positivas como las diferencias en los promedios de evaluación, dependiendo del tipo de escala utilizada en cada pregunta. De este modo, en el caso de la mayoría de los indicadores se aplicaron test de hipótesis de proporciones para evaluar si existían diferencias significativas entre hombres y mujeres en la evaluación positiva de cada pregunta. Mientras que en el caso de las preguntas con escala de 1 a 7, se consideraron como respuestas positivas las respuestas de 6 y 7, pero además se compararon los promedios de evaluación general por grupo, aplicando test de medias a partir de la varianza muestral. Todo el análisis se realizó con un nivel de significancia del 5%.

La Tabla 8 presenta las preguntas de la encuesta que exhiben diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. En total, se identificaron siete ítems con brechas relevantes. En seis de estos las mujeres muestran niveles de acuerdo superiores a los hombres, con diferencias que van desde los 8 hasta los 11 p.p.

Las brechas más amplias se observan en los ítems relacionados con las actividades de I+D+i+e y Creación, donde la diferencia alcanza los 11 p.p. a favor de las académicas, seguida de la promoción de una cultura de calidad y la vinculación académica con el entorno público, social y/o productivo (ambas con una diferencia de 10 p.p.). Asimismo, se observan diferencias significativas en la valoración de la vinculación con el medio, tanto desde la docencia como desde la investigación y los desafíos relativos a la Región Metropolitana.

La única excepción corresponde a la respuesta institucional frente a problemáticas de género, en la cual los hombres muestran una mayor proporción de respuestas positivas (94%) en comparación con las mujeres (86%).

Tabla 8. Preguntas con diferencias estadísticamente significativas según sexo

Pregunta	Mujeres (%)	Hombres (%)	Diferencia (p.p.)
Las actividades de I+D+i+e y Creación contribuyen a la formación de las y los estudiantes en todos los niveles (pre y postgrado).	95	84	11
La Universidad realiza actividades o iniciativas que promueven una cultura de la calidad.	94	84	10
La UTEM promueve la vinculación de las y los académicos con el entorno público, social y/o productivo.	91	81	10
La UTEM promueve la vinculación de la docencia de pregrado con el medio profesional y laboral de las y los estudiantes.	95	86	9
La UTEM promueve la vinculación de su quehacer con las demandas y desafíos de la Región Metropolitana.	93	84	9
La UTEM promueve la vinculación de la investigación con el entorno público, social y/o productivo.	95	87	8
La Institución da respuesta a las inquietudes, problemáticas y necesidades de la comunidad universitaria en materia de género.	86	94	-8

Si bien en la mayoría de los indicadores no se rechaza la hipótesis de igualdad, es importante destacar algunas diferencias que, aunque no resultan significativas estadísticamente, presentan brechas iguales o superiores a 8 p.p. Estas diferencias son relevantes desde una perspectiva práctica y podrían tener un impacto significativo en términos de equidad. Las preguntas se encuentran en la Tabla 9.

Tabla 9. Preguntas con diferencias relevantes según sexo

Pregunta	Mujeres (%)	Hombres (%)	Diferencia (p.p.)
La UTEM fomenta las redes de colaboración interna y externa entre académicos/as.	84	75	9
La Universidad cuenta con mecanismos efectivos para implementar su Plan de Desarrollo Institucional.	90	81	8
Los mecanismos de perfeccionamiento ofrecidos han resultado útiles para mejorar la calidad de la docencia.	92	84	8
Las salas y su equipamiento contribuyen al proceso enseñanza y aprendizaje.	51	59	-8

La carta de compromiso es una herramienta que permite planificar mis actividades académicas de manera adecuada.	85	76	8
La oferta de postgrado UTEM es relevante y pertinente de acuerdo con los objetivos institucionales.	91	83	8

Tal como se puede observar, en todos los casos, las académicas manifiestan una valoración más positiva que los académicos. Las mayores brechas se observan en el ítem relacionado con la promoción de redes de colaboración académica, donde el 84% de las mujeres está de acuerdo frente al 75% de los hombres. Asimismo, se identifican diferencias de 8 p.p. en las otras afirmaciones, relacionadas con la implementación del PDI, los mecanismos de perfeccionamiento docente, las condiciones de infraestructura para la enseñanza, la carta de compromiso académico y la pertinencia de la oferta de postgrado.

5. Principales variaciones 2022-2023-2024

Si bien el instrumento de 2024 incorpora una serie de preguntas nuevas, existen algunas que han sido aplicadas de forma sistemática a las y los académicos desde 2022. En este apartado se presentan las principales variaciones en la percepción del cuerpo académico sobre diversos aspectos de la universidad durante el último trienio.

Al igual que en el apartado anterior, se llevó a cabo un análisis para identificar diferencias estadísticamente significativas. Este análisis consideró tanto las proporciones de respuestas positivas como las diferencias en los promedios de evaluación, según el tipo de escala utilizada en cada pregunta. En la mayoría de los indicadores se aplicaron pruebas de hipótesis para comparar proporciones, evaluando diferencias significativas entre los años 2023 y 2024, y entre 2022 y 2024. Para las preguntas con escala de 1 a 7, se definieron como positivas las respuestas con valores de 6 y 7; adicionalmente, se compararon los promedios generales entre años mediante pruebas de medias basadas en la varianza muestral. Todo el análisis se realizó con un nivel de significancia del 5%.

Entre 2023 y 2024 no se registran diferencias estadísticamente significativas. No obstante, algunas preguntas presentan variaciones superiores a los 5 p.p., lo que podría sugerir una relevancia práctica que vale la pena destacar. Este es el caso de la evaluación de los mecanismos docentes, las salas de clases y su equipamiento, y los mecanismos efectivos para la implementación del PDI, que muestran disminuciones de 8, 7 y 6 puntos porcentuales, respectivamente.

Tabla 10. Preguntas con diferencias relevantes 2023-2024

Pregunta	2023 (%)	2024 (%)	Diferencia (p.p.)
Los mecanismos de evaluación docente contribuyen a mejorar el ejercicio de la docencia.	85	77	-8
Las salas y su equipamiento contribuyen al proceso enseñanza y aprendizaje.	63	56	-7
La Universidad cuenta con mecanismos efectivos para implementar su Plan de Desarrollo Institucional.	89	83	-6

Ahora bien, al comparar los resultados entre 2022 y 2024, se identifican diferencias estadísticamente significativas en 10 ítems, lo que confirma cambios relevantes en la percepción del cuerpo académico. Estos resultados se detallan en la Tabla 11.

En todos los casos, se observa un aumento en la proporción de respuestas positivas, lo que refleja una valoración más favorable en temas clave como la planificación académica, la vinculación institucional, la gestión de recursos y la comunicación interna. Destacan especialmente con mejoras significativas:

- La carta de compromiso como herramienta de planificación: Aumenta 19 p.p., pasando de 59% en 2022 a 78% en 2024.
- Los criterios para asignación de recursos al postgrado: Aumenta 19 p.p., de 60% a 79%.
- El fomento de redes de colaboración interna: Aumenta 17 p.p., de 60% a 77%.
- La vinculación con el entorno público, social y productivo: Aumenta 17 p.p., de 66% a 83%.

Asimismo, se registran mejoras en la percepción sobre el uso eficiente de los recursos institucionales, la comunicación hacia la comunidad y la existencia de normas claras para la evaluación del personal académico.

Tabla 11. Preguntas con diferencias estadísticamente significativas 2022-2024

Pregunta	2022 (%)	2024 (%)	Diferencia (p.p.)
La carta de compromiso es una herramienta que permite planificar mis actividades académicas de manera adecuada.	59	78	19
La institución cuenta con criterios para asignar recursos para el desarrollo del postgrado (infraestructura, instalaciones u otros beneficios).	60	79	19
La UTEM fomenta las redes de colaboración interna y externa entre académicos/as.	60	77	17
La UTEM promueve la vinculación de las y los académicos con el entorno público, social y/o productivo.	66	83	17
En la UTEM se promueve la vinculación de los programas de postgrado con las áreas de docencia de pregrado.	58	73	15
La UTEM promueve la vinculación de su quehacer con las demandas y desafíos de la Región Metropolitana.	71	86	15
La Universidad utiliza de manera eficiente los recursos disponibles.	63	76	13
La UTEM promueve la vinculación de la investigación con el entorno público, social y/o productivo.	76	88	12
La normativa de evaluación del personal académico es adecuada.	62	73	11
La Universidad informa a la comunidad sobre el quehacer institucional.	88	95	7

En cuanto al promedio de calificaciones que entregan las y los académicos sobre el ambiente laboral y el nivel de bienestar y convivencia de la comunidad universitaria, se encuentran diferencias significativas entre 2022 y 2024, mediante la aplicación de un test de medias. El ambiente laboral obtiene un 5.4 en 2022 y un 5.8 en 2024, mientras que el nivel de convivencia y comunidad pasa de un promedio de 5.2 en 2022 a 5.4 en 2024. Lo mismo sucede con las proporciones de académicos y académicas que evalúan con nota 6 o 7 ambos aspectos entre 2022 y 2024.

6. Conclusiones

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada al cuerpo académico en 2024 permite observar una valoración ampliamente positiva en la mayoría de las dimensiones evaluadas. En términos generales, las dimensiones con evaluación positiva más alta son: Servicios Informáticos (94%), Género, Diversidad e Inclusión (92%) y Docencia (88%), lo que da cuenta de un fortalecimiento en ámbitos estratégicos para la Universidad y sus objetivos actuales. Asimismo, destacan Vinculación con el Medio (86%) y Sustentabilidad (85%), lo cual refuerza el compromiso con los sellos institucionales.

En aspectos más específicos, destacan como los mejor evaluados el sistema Mi.UTEM y SIGA.UTEM, junto con las acciones institucionales en temáticas de género y sustentabilidad. Asimismo, las y los académicos manifiestan un alto nivel de conocimiento respecto de la misión, visión y el modelo educativo de la UTEM. Finalmente, se releva también la actualización constante de los conocimientos disciplinares y profesionales por parte del cuerpo docente.

Por otro lado, la dimensión de infraestructura y los recursos de apoyo a la docencia presenta la evaluación positiva más baja, reflejando diversos aspectos de mejora en la institución. Esto se condice con las debilidades que las y los académicos destacan, entre las que se encuentran las salas, los espacios, los campus, entre otras.

Cabe relevar que, en algunas preguntas, se observaron diferencias significativas entre facultades, destacando la FAE, la FING y la VRIP con las evaluaciones más altas en la mayoría de las dimensiones, mientras que la FCNMMA presentó sistemáticamente los niveles más bajos de satisfacción. La VRAC también registró valoraciones inferiores en varios indicadores clave.

En cuanto al análisis por sexo, se identifican algunas brechas relevantes a favor de las mujeres en torno a la investigación y las actividades de I+D+i y Creación, la cultura de calidad y algunos aspectos de la vinculación con el medio. La única excepción corresponde a la respuesta institucional frente a problemáticas de género, donde los académicos hombres evalúan mejor que sus pares mujeres.

Ahora bien, en cuanto a las variaciones de años, entre 2023 y 2024 no se registran diferencias significativas, sin embargo, hay algunas variaciones destacables en lo que respecta a los mecanismos de evaluación docente, la evaluación de las salas y su equipamiento y los mecanismos institucionales para la implementación del PDI. En contraste, la comparación entre 2022 y 2024 registra un mayor número de diferencias con significancia estadística, reflejando aumentos en la evaluación positiva de la planificación, la vinculación institucional, la gestión de recursos y la comunicación institucional.

Serie Análisis Institucional UTEM

Reportes SMET-UTEM

Título	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	N°11
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	N°11
Resultados encuesta fin de carrera	-	-	-	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9
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	N°11	N°12

*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	2024
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	-	-	-
Encuesta ENCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	N°1
Resultados encuesta satisfacción estudiantes de postgrado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	N°1
Resultados encuesta satisfacción académicos y académicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	N°1

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 Polinomios de Financiamiento Universidades: AFD – AIUE - ADAIN	2022
Análisis de Áreas y Carreras Prioritarias para una Nueva Oferta Académica UTEM	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

[<< VOLVER AL INICIO](#)



**DEPARTAMENTO DE
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis
Institucional y Desarrollo Estratégico