



**DEPARTAMENTO DE  
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis  
Institucional y Desarrollo Estratégico



**SERIE ANÁLISIS  
INSTITUCIONAL UTEM**  
Vol 10 · N°1 · 2022  
ISSN 2452-5359

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021



# 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:

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 institucionales.

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

**CÓMO CITAR**

Universidad Tecnológica Metropolitana (2022). Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM. Serie Análisis Institucional UTEM. Santiago, Chile.

**Directora DGAI** Valentina Quiroga C.

**Director DAA** Sebastián Guinguis.

**Investigadores** Diego Altamirano G.; José Ignacio Cáceres V.; Jonatan Latorre T.

**Con la colaboración del equipo de profesionales del DAA**

Constanza Espinoza P., Cristian Olate O., Marcela Ortega O.,

**Diseño** Programa de Comunicación y Asuntos Públicos.

**CONTACTO  
DAA-UTEM** autoevaluacionyanalisis@utem.cl  
http://dgai.utem.cl  
Dieciocho #161, Santiago.

## Tabla de contenidos

CAP.	CONTENIDO	PÁG.
1.	Antecedentes	4
2.	Representatividad	5
3.	Resultados	6
3.1	Cohorte 2020 - Inserción laboral	6
3.2	Evaluación de la calidad de carrera y la UTEM en la cohorte 2020	9
3.3	Cohorte 2018 - Progresión laboral	10
3.4	Análisis de género: cohorte 2018	12
3.5	Análisis de panel	14
3.5.1	Cohorte de titulación 2020	14
3.5.2	Cohorte de titulación 2018	15
4.	Conclusiones	18

# 1 Antecedentes

El reporte **Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM** sintetiza los principales resultados de las encuestas de inserción y progresión laboral y representa el principal instrumento de seguimiento de la trayectoria laboral de los/as titulados/as de la UTEM.

Las encuestas son aplicadas anual y sistemáticamente a dos cohortes de titulación de la siguiente manera: la encuesta de inserción laboral se aplica a las y los titulados transcurrido un año desde la emisión de la resolución de su título y la encuesta de progresión laboral se aplica a las y los titulados de la cohorte a tres años de este hito. Específicamente, para esta versión del reporte, se aplicaron las encuestas de inserción y progresión laboral a las cohortes de titulación 2020 y 2018, respectivamente.

El continuo seguimiento de las cohortes de titulados/as ha permitido consolidar una visión panorámica de la inserción laboral de las y los titulados y conocer, además, la evaluación que realizan sobre aspectos formativos y las proyecciones en materia de continuidad de estudios de postgrado.

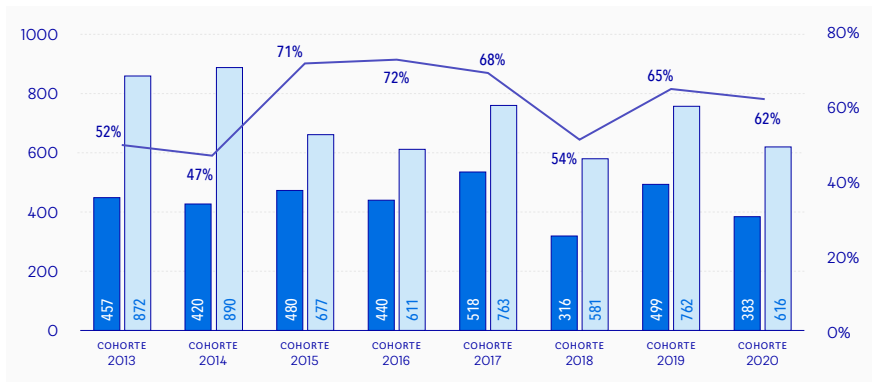
## 2 Representatividad

Esta versión del estudio “Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM” incorpora a la cohorte de titulados/as 2020, a la que se le aplica la encuesta de inserción laboral, y a la cohorte 2018, a la que se aplica la encuesta de progresión laboral. Al ser dos encuestas que se aplican sobre diferentes cohortes de titulación, las tasas de respuestas alcanzadas son diferentes.

La encuesta de inserción laboral alcanzó una tasa de respuesta de un 62%, consistente con las versiones anteriores del reporte.

**Gráfico 1.**  
Representatividad de la Encuesta de inserción laboral según cohorte de titulación, 2013-2020

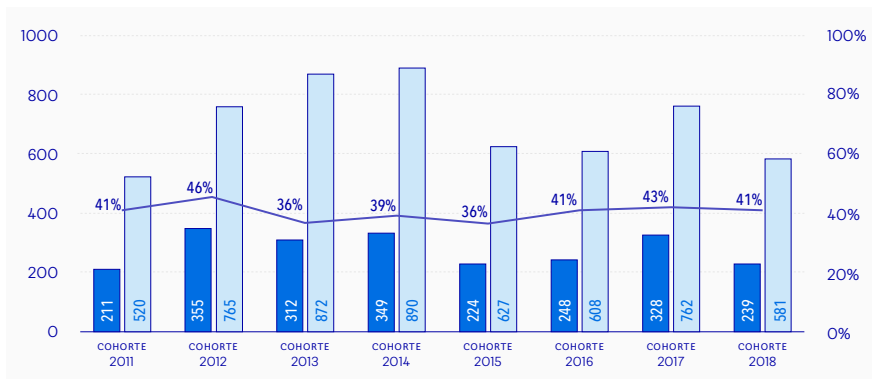
**SIMBOLOGÍA**  
Muestra ■  
Universo □  
Tasa de respuesta —



En el caso de la encuesta de progresión laboral, históricamente las tasas de respuesta han sido más bajas, lo que se puede explicar por la dificultad de mantener datos de contacto actualizados de manera permanente. Particularmente, para esta versión del estudio, la tasa de respuesta de la encuesta de progresión laboral fue de 41%.

**Gráfico 2.**  
Representatividad de la Encuesta de progresión laboral según cohorte de titulación, 2011-2018

**SIMBOLOGÍA**  
Muestra ■  
Universo □  
Tasa de respuesta —



### 3 Resultados

En esta sección se presentan los principales hallazgos obtenidos del análisis de las encuestas de inserción y progresión laboral. Para ahondar en estos hallazgos puede visitar la plataforma SIGE-UTEM donde es posible revisar los resultados a nivel de facultades y carreras.

#### 3.1 Cohorte 2020 - Inserción laboral

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

##### Mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral.

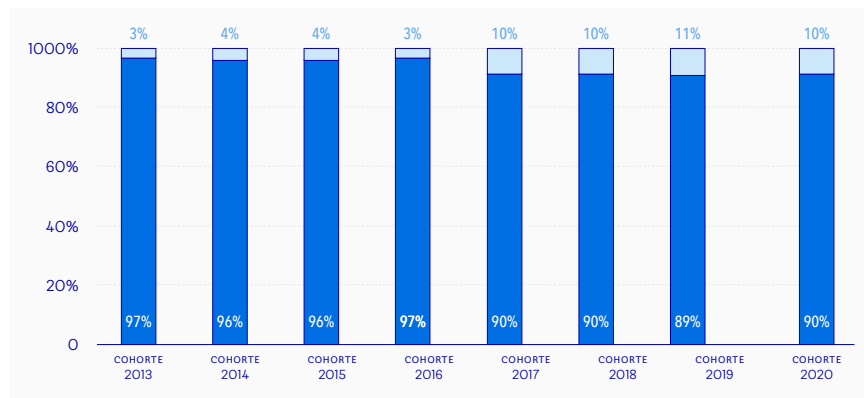
La tendencia muestra la consolidación de un grupo importante de titulados/as que no ingresan al mundo laboral durante el año siguiente a su titulación. Este grupo representa un 10% de quienes se titularon en 2020.

**Gráfico 3.**  
Inserción laboral cohorte de titulados 2013-2020.

SIMBOLOGÍA

No ha trabajado de manera remunerada desde que se tituló

Ha trabajado de manera remunerada desde que se tituló



A la hora de analizar estos resultados por facultades, resalta que este porcentaje es más alto en la FHTCS (23%) y FCNMMA (21%), es decir, casi un quinto de los/as titulados/as de ambas facultades no ha ingresado al mercado laboral.

Por otra parte, es posible constatar, para esta versión del estudio un aumento del tiempo transcurrido en la obtención del primer empleo. Particularmente, un 33% de las y los titulados declara encontrar trabajo antes de los 3 meses, mientras que en el reporte anterior este porcentaje llegaba al 71%. Otro hallazgo en esta línea es que, prácticamente, desaparecen los/as titulados/as que se encontraban trabajando desde antes de titularse, ambas situaciones podrían ser explicadas por el contexto sanitario.

**Los primeros empleos de los/as titulados/as son pertinentes a sus carreras y se consiguen a través de concursos públicos y prácticas profesionales.**

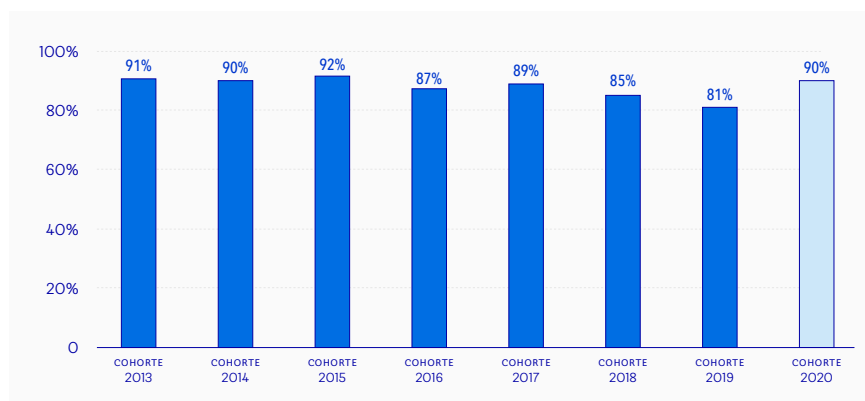
Los principales medios por los que los/as titulados/as encuentran su primer empleo son los concursos públicos (27%) y las prácticas profesionales (20%). Las iniciativas institucionales para la búsqueda del primer empleo continúan representando un bajo porcentaje (2%).

Asimismo, se presenta una alta pertinencia (91%) del primer empleo de las y los titulados, lo que es consistente con las versiones anteriores de este reporte. A la hora de analizar la pertinencia de los empleos actuales, un 96% de ellas y ellos declara que su empleo tiene relación con la carrera que se estudió. Este indicador alcanza su valor más alto desde que es medido por la encuesta de inserción laboral.

### Aumentan los niveles de empleabilidad

Por otra parte, y considerando a las y los titulados que ya están dentro del mercado laboral, es posible constatar que aumentan los niveles de empleabilidad de la cohorte de titulados 2020, que alcanza un 90%, superior al 81% reportado por la cohorte de titulados 2019.

**Gráfico 4.**  
Empleabilidad cohortes de titulados 2013-2020.



A nivel de facultades es posible apreciar un aumento de la empleabilidad en todas respecto al año pasado.

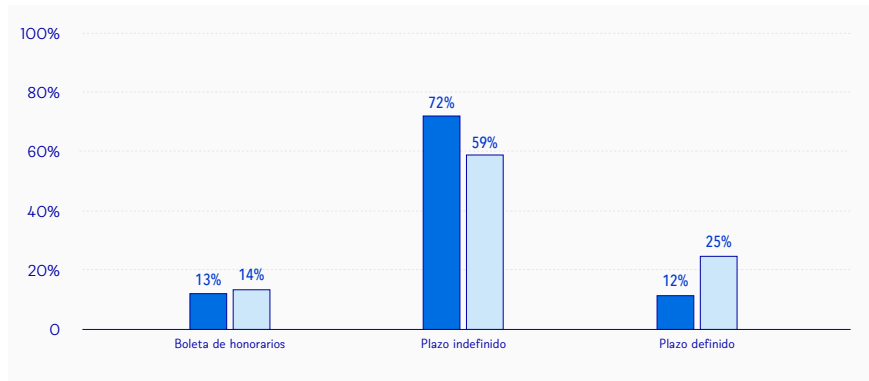
Por su parte, los sectores económicos donde más se emplean los/as titulados/as de la cohorte 2020 son Construcción (15%), Servicio Público (12%) y Tecnología y Telecomunicaciones (11%).

### Disminuyen los/as titulados/as trabajando con contratos indefinidos.

En términos de la situación contractual se aprecia una predominancia de los trabajos con contratos indefinidos (59%), seguido de contratos definidos (25%) y boletas de honorarios (13%), que contrasta con los indicadores del reporte anterior donde alcanzaban un 72%, un 12% y un 13%, respectivamente.

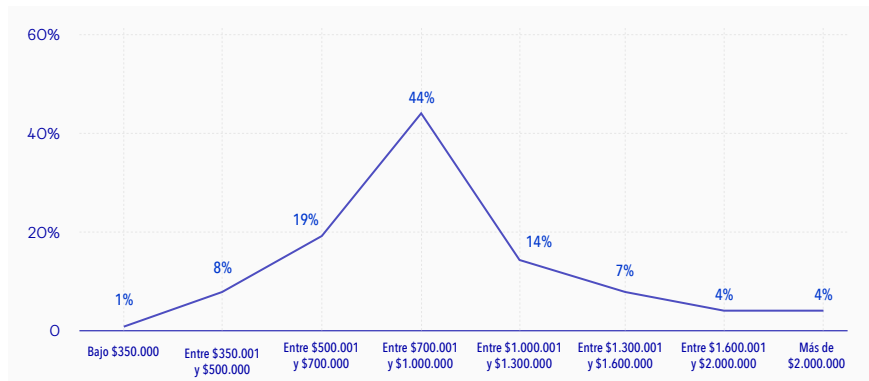
**Gráfico 5.**  
Situación contractual  
cohorte de titulados/as  
2019 y 2020.

SIMBOLOGÍA  
Cohorte 2019 ■  
Cohorte 2020 □



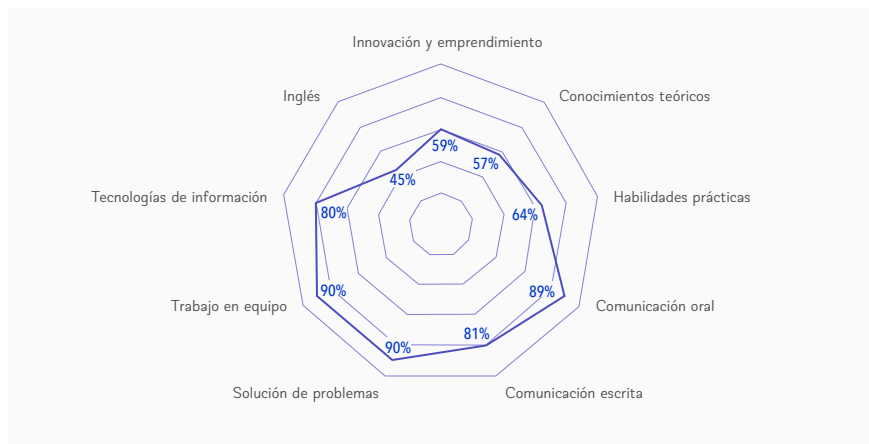
En cuanto a los salarios, estos se concentran en el tramo \$700.001 y \$1.000.000 (44%) tal como muestra el siguiente gráfico.

**Gráfico 6.**  
Distribución salarios  
cohorte 2020.



Por otra parte, los/as titulados/as declaran que las habilidades más relevantes para el desempeño en sus trabajos son el trabajo en equipo (90%), el autoaprendizaje para la solución de problemas (90%) y la comunicación oral (89%). Contrariamente, el inglés es la habilidad menos requerida (45%) en los trabajos según las y los encuestados.

**Gráfico 7.**  
Evaluación importancia  
de habilidades en el  
trabajo (nota 6 o 7),  
cohorte de titulación  
2020





### Altas proyecciones de continuidad de estudios de postgrado

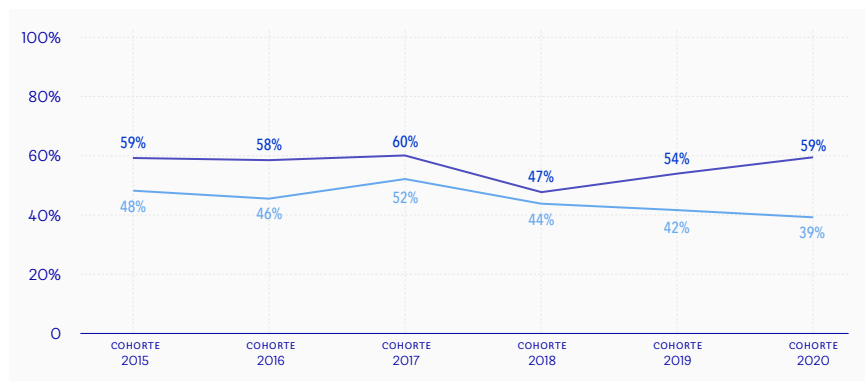
En relación a la continuidad de estudios de postgrado, un 77% plantea que consideraría a la UTEM para continuar sus estudios si es que esta ofreciera el programa de su interés. Además, un 44% declara que planea realizar un diplomado en los próximos dos años y un 20% un magíster.

### 3.2 Evaluación de la calidad de carrera y la UTEM en la cohorte 2020

Un año luego de titularse un 59% de los/as titulados/as evalúa la calidad de su carrera con nota 6 o 7, lo que representa una recuperación respecto a la caída registrada en los últimos años. Respecto a la evaluación de la calidad de la UTEM, esta alcanza un 39% acentuando la caída registrada en los últimos años. La trayectoria de ambos indicadores se presenta en el siguiente gráfico.

**Gráfico 8.**  
Evaluación calidad de la carrera y UTEM (nota 6 o 7), cohortes 2015-2020.

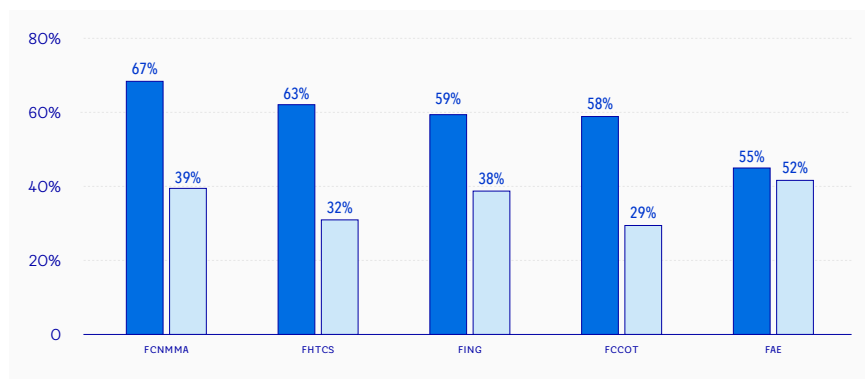
SIMBOLOGÍA  
Calidad de Carrera —  
Calidad de la UTEM —



A nivel de facultades, es posible observar la diferencia que alcanzan la evaluación positiva de la carrera y de la UTEM. La FHTCS es la facultad con la mayor diferencia entre ambas evaluaciones (31 puntos porcentuales).

**Gráfico 9.**  
Evaluación calidad de la carrera y UTEM (nota 6 o 7) cohortes 2020, por facultades.

SIMBOLOGÍA  
Calidad de Carrera ■  
Calidad de la UTEM ■



Adicionalmente:

- Un 82% de las y los encuestados recomendaría a algún familiar suyo estudiar su carrera en la UTEM.
- Un 74% cree que la UTEM es una universidad que está en el promedio respecto a otras universidades estatales, un 14% cree que sobresale y un 12% que está por debajo.

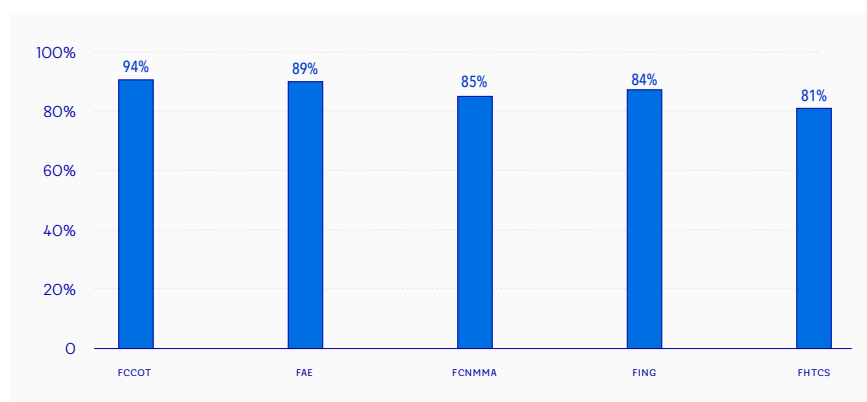
El análisis de las preguntas abiertas reafirma lo constatado en las otras versiones de este reporte: La calidad docente es referida como una fortaleza de la UTEM, a pesar de que se demanda una actualización de los contenidos impartidos. En línea con lo anterior, se demanda una mayor profundización de formación en aspectos prácticos (uso de software y más prácticas profesionales). Entre los aspectos negativos percibidos durante su experiencia universitaria las y los titulados indican la infraestructura y la gestión administrativa.

### 3.3 Cohorte 2018 – Progresión laboral

#### Varían los niveles de empleabilidad de los/as titulados/as según su facultad de origen

Al momento de ser encuestados, un 86% de las y los titulados de la cohorte 2018 declara estar trabajando y un 11% buscando trabajo. Los niveles de empleabilidad varían fuertemente al analizar la facultad de origen.

**Gráfico 10.**  
Empleabilidad de los/as titulados/as de la cohorte 2018, por facultades.



Por otra parte, el 91% de las y los encuestados declara que el empleo es pertinente a la carrera estudiada, este rango se mueve desde un 86% en la FCNMMA hasta un 97% en la FCCOT, que es la facultad que registra a los/as titulados/as con un mayor nivel de pertinencia laboral.

#### Difieren los sectores económicos, situación contractual y salarios según la facultad de origen de los/as titulados/as.

A tres años de titularse, los sectores que más emplean a los/as titulados/as de la cohorte 2018 son Industria (15%), Servicio Público (10%) y Construcción (10%). Sin embargo, al analizar por facultades, estos sectores varían.

**Tabla 1.**  
Sectores económicos empleos cohorte 2018.

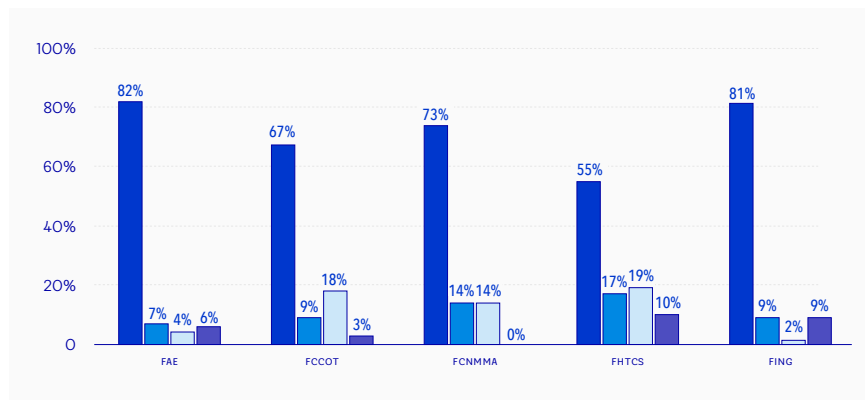
Facultad	Sectores
FAE	Instituciones financieras (20%) Comercio (16%)
FCCOT	Construcción (40%) Servicio público (22%)
FCNMMA	Industria (46%) Educación e Investigación (18%)
FHTCS	Servicio Público (24%) Tecnología y telecomunicaciones (11%) Industria (11%)
FING	Tecnología y telecomunicaciones (21%) Industria (21%)

Al igual que varían los sectores económicos donde se emplean, la situación contractual también lo hace si se observa la facultad de origen. Particularmente, la presencia de titulados/as con contrato indefinido es más alta en la FAE (82%) y la FING (81%) en comparación a las otras facultades, donde la presencia de titulados/as trabajando mediante boletas de honorario es más alta.

**Gráfico 11.**  
Situación contractual los/as titulados/as de la cohorte 2018, por facultades.

SIMBOLOGÍA

- Contrato indefinido
- Contrato definido
- Boleta de honorarios
- Dueño de empresa



Por su parte, los salarios autorreportados por los/as titulados/as de la cohorte 2018 dan cuenta de una concentración del 34% en el tramo de ingreso que va desde los \$700.001 y \$1.100.000.

**Gráfico 12.**  
Distribución salarial de los/as titulados/as de la cohorte 2018.



### **Persiste una alta satisfacción laboral de los/as titulados/as**

Las y los titulados de la cohorte 2018 reportan un 65% de satisfacción laboral (nota 6 o 7), concordante con las versiones anteriores de este reporte. Sin embargo, se registran importantes diferencias a la hora de evaluar por facultades, particularmente, los/as titulados/as de la FCCOT (48%) y la FCNMMA (45%) presentan menores niveles de satisfacción que sus pares de las otras facultades.

Al ahondar en los elementos más gravitantes de la satisfacción laboral, los aspectos que alcanzan una mejor evaluación son la estabilidad laboral (84%), la autonomía en el trabajo (82%) y la oportunidad de aprender cosas nuevas (75%), aspectos que se repiten al analizar por facultades.

### **Alta consideración de la UTEM para continuar estudios de postgrado**

Con respecto a la prosecución de estudios de postgrado, destaca que un 79% de las y los encuestados no ha realizado estudios de postgrado, este porcentaje es particularmente más alto en los/as titulados/as de la FCCOT, donde llega a un 88%.

Finalmente, si la UTEM ofreciera el programa de interés, un 74% de los/as titulados/as la consideraría para continuar estudios de postgrado, resultado que consolida una tendencia clara desde la primera versión de este reporte.

## **3.4 Análisis de género: cohorte 2018**

A la hora de analizar los resultados de la encuesta de progresión laboral considerando la variable “género”, es posible identificar algunas diferencias importantes.

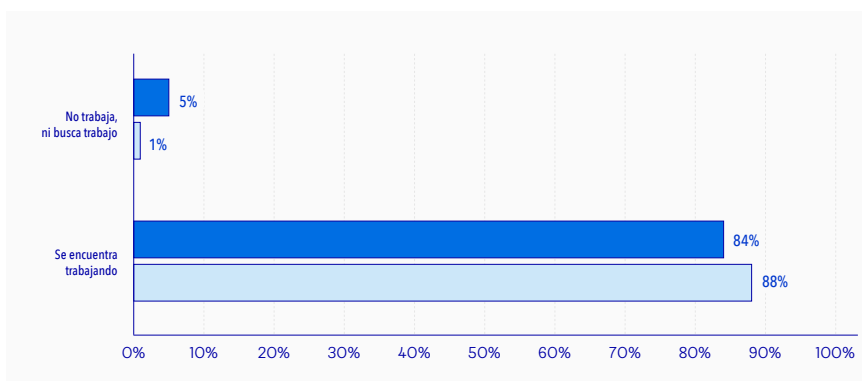
### **Las mujeres de la cohorte 2018 presentan menores niveles de empleabilidad que los hombres**

Al momento de comparar ambos grupos de titulados, se reporta una diferencia de 4 puntos porcentuales en la empleabilidad de los hombres (88%) por sobre las

mujeres (84%). Adicionalmente, se reporta una importante diferencia entre el grupo de encuestados/as que declara “No trabajar, ni buscar trabajo”: en el caso de los hombres este grupo alcanza un 1% y en el caso de las mujeres un 5%, lo que devela una mayor cantidad de tituladas fuera del mercado laboral en comparación a los titulados.

**Gráfico 13.**  
Empleabilidad de los/as titulados/as de la cohorte 2018, por género.

SIMBOLOGÍA  
Mujer ■  
Hombre ■

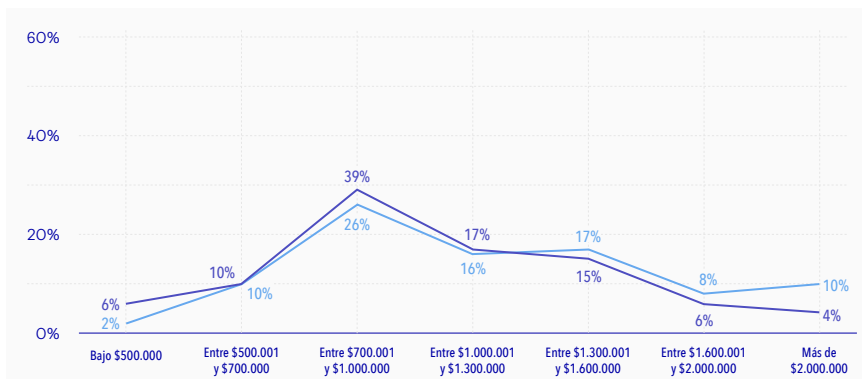


**Las mujeres de la cohorte 2018 perciben menores salarios que los hombres de su generación**

Por otra parte, al analizar los salarios también se presentan importantes diferencias. El siguiente gráfico muestra la distribución de los salarios percibidos por las y los titulados de la cohorte 2018: es posible percibir una mayor concentración de las mujeres en los tramos más bajos de salario en comparación a los hombres.

**Gráfico 14.**  
Distribución salarial de los/as titulados/as de la cohorte 2018, por género.

SIMBOLOGÍA  
Hombre —  
Mujer —



**Las mujeres de la cohorte 2018 continúan menos estudios de postgrado que los hombres**

La proyección de estudios de postgrado también muestra algunas diferencias para la cohorte de titulados/as 2018. En primer lugar, persiste una mayor cantidad de mujeres (34%) que no han realizado estudios de postgrado en comparación a los hombres (27%).

Finalmente, los hombres (42%) plantean una mayor intención de realizar un magister que las mujeres (32%), mientras que las mujeres (61%) declaran una mayor intención de realizar diplomados que los hombres (48%).

### 3.5 Análisis de panel

El continuo seguimiento de las cohortes de estudiantes y titulados/as ha permitido acumular importantes cantidades de datos e incorporar nuevas metodologías de análisis como es el caso del análisis de panel, que permite obtener resultados sobre un mismo grupo de encuestados/as en diferentes momentos.

Para esta versión del reporte, se incorpora a las cohortes de titulados/as 2018 y 2020 y se realiza un análisis de panel dado que ambas cohortes han sido encuestadas previamente.

#### 3.5.1 Cohorte de titulación 2020

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

- En 2020, a través de la Encuesta de fin de carrera, que los/as titulados/as contestan al momento de abrir su expediente de título en la Unidad de Títulos y Grados (UTIGRA).
- En 2021, para el presente informe, mediante la Encuesta de inserción laboral.

Del total de estudiantes y titulados/as que formaron parte de estos dos procesos, 213 contestaron efectivamente ambas encuestas. Sobre este total, fue posible identificar los siguientes hallazgos.

#### **Estudiar en la UTEM influye positivamente en encontrar el primer empleo**

Al abrir su expediente de título, un 64% de las y los encuestados de la cohorte 2020 declaró que creía que la UTEM influiría positivamente para encontrar su primer trabajo, mientras que un 32% creía que no influiría.

Transcurrido un año de aquel hito, la encuesta de inserción laboral aporta con los siguientes hallazgos:

- De aquellos/as que declaraban que la UTEM influiría positivamente en encontrar su primer empleo un 26% declara, una vez insertos en el mercado laboral, que no influyó y 74% reafirma que influyó positivamente.
- De aquellos/as que declararon que no influiría, la mitad declara una vez insertos en el mundo laboral que, efectivamente, influyó de manera positiva en encontrar su primer empleo.

### A mejor preparación para enfrentar el mundo laboral, menor empleabilidad

El monitoreo de panel a la cohorte 2020 permite establecer una relación entre la percepción que tenían las y los titulados sobre qué tan preparados se sentían para enfrentar el mundo laboral y los niveles de empleabilidad de ellas y ellos. Contrario a lo que se podría intuir, quienes se declaraban poco preparados para enfrentar el mundo laboral presentan mayores niveles de empleabilidad que aquellos/as que declaraban sentirse muy preparados/as.

**Tabla 2.**  
Empleabilidad cohorte 2020, por nivel de preparación declarado.

2019: Encuesta de fin de carrera	2020: Encuesta de inserción laboral
NIVEL DE PREPARACIÓN PARA ENFRENTAR EL MUNDO LABORAL	SE ENCUENTRA TRABAJANDO
Poco preparado/a	91%
Suficientemente preparado/a	89%
Muy preparado/a	83%

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

Asimismo, es posible establecer una relación del indicador de percepción de preparación para enfrentar el mundo laboral con la satisfacción laboral de los/as titulados/as. Los resultados dan cuenta de que a mayor percepción de la preparación para enfrentar el mundo laboral se registran mayores niveles de satisfacción laboral de los/as titulados/as.

**Tabla 3.**  
Satisfacción laboral cohorte 2020, por nivel de preparación declarado.

2019: Encuesta de fin de carrera	2020: Encuesta de inserción laboral
NIVEL DE PREPARACIÓN PARA ENFRENTAR EL MUNDO LABORAL	SE ENCUENTRA TRABAJANDO
Poco preparado/a	54%
Suficientemente preparado/a	63%
Muy preparado/a	97%

### 3.5.2 Cohorte de titulación 2018

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

- En 2019 mediante la Encuesta de inserción laboral, cuando llevaban un año de titulados en el mercado laboral.
- En 2021 a través de la Encuesta de progresión laboral, con 3 años de experiencia en el mercado laboral.

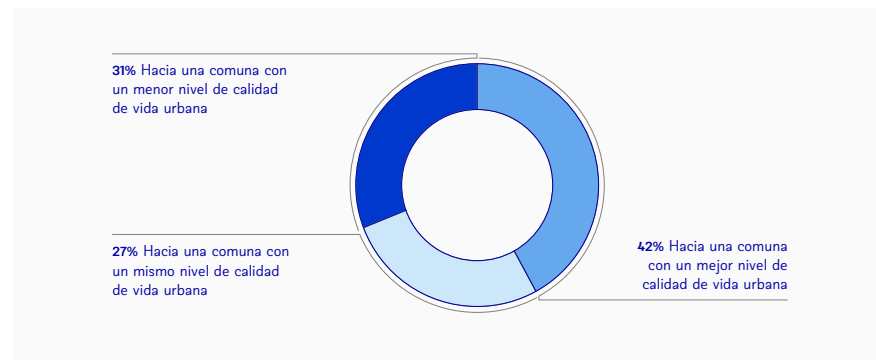
De ambos monitoreos, 166 titulados/as responden efectivamente las dos encuestas y sobre este grupo es posible establecer los siguientes hallazgos.

### Un tercio de los/as titulados/as cambia su comuna de residencia luego de dos años en el mercado laboral

Del total de encuestados un 32% cambia su comuna de residencia luego de 3 años de titularse. Para analizar el tipo de comunas a las que se cambian los/as titulados/as utilizamos el Índice de calidad de vida urbana (ICVU 2021) construido por el Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Los resultados del análisis de las comunas hacia donde se cambian los/as titulados/as de la UTEM se presentan en el siguiente gráfico.

**Gráfico 15.**  
Cambios de comuna de residencia de titulados/as cohorte 2018.



### Mejores salarios y contratos luego de dos años en el mercado laboral

El análisis de panel permite indagar en aquellos/as titulados/as que al contestar la encuesta de inserción laboral en el año 2019 aun no entraban al mercado laboral. De los/as 15 titulados/as que declaraban no haber trabajado desde que se titularon, transcurridos dos años, 13 de ellos/as declaran que han ingresaron al mercado laboral.

Asimismo, es posible determinar cómo se han comportado los salarios de los/as titulados/as transcurridos dos años. El análisis permite observar que un 65% de ellos sube de tramo de ingreso, un 33% se mantiene y un 5% baja en el tramo.

### Aumentan los niveles de satisfacción laboral de los/as titulados/as

El seguimiento de la cohorte 2018 permite observar cómo ha evolucionado la satisfacción laboral de los/as titulados/as. El análisis de los resultados de ambas encuestas permite observar los siguientes hallazgos:

- El 13% de los/as titulados/as baja sus niveles de satisfacción laboral una vez transcurridos dos años y el 20% aumenta sus niveles de satisfacción.
- Asimismo, el 1% se mantiene en el tramo bajo de satisfacción laboral, el 17% se mantiene en el tramo medio y el 49% se mantiene en el tramo alto.



### Baja prosecución efectiva de estudios de postgrado

Por otra parte, 117 titulados declararon en 2019 que harían un postgrado en los próximos dos años. Transcurrido este tiempo, los resultados de la encuesta de progresión laboral, realizada el año 2021, dieron cuenta de que, de ese total, 90 titulados no estaban realizando los estudios de postgrado y 27 sí lo estaban haciendo.

Finalmente, la siguiente tabla muestra la evolución de la opinión de la cohorte 2018 respecto a la consideración de la UTEM como casa de estudios para continuar estudios de postgrado.

**Tabla 4.**  
Consideración UTEM para continuar estudios de postgrado cohorte 2018.

Consideración UTEM: 2019		Consideración UTEM: 2021	
Sí consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	75%	La continúa considerando	85%
No consideraría a la UTEM para realizar estudios de postgrado	25%	Ahora sí la considera	57%
		La sigue no considerando	43%

## 4 Conclusiones

La versión 2021 del reporte “Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM” incorporó a las cohortes de titulados/as 2020 y 2018, a las que se les aplicó la encuesta de Inserción y progresión laboral, respectivamente.

En el caso de la cohorte 2020 los principales hallazgos fueron los siguientes:

- Se identifican mayores dificultades para entrar al mercado laboral que se manifiesta en un grupo importante de titulados/as que aún no tienen experiencia laboral (10%). En algunas facultades este grupo sobrepasa un 20%. Además, las y los titulados se demoran más en encontrar su primer empleo respecto a las cohortes anteriores.
- A pesar de estos indicadores, aumenta, respecto al año anterior, la empleabilidad (90%) en quienes, a la fecha de la encuesta, ya se encontraban dentro del mercado laboral. Además, el nivel de pertinencia de los empleos de los/as titulados/as alcanza su mayor valor desde que es monitoreado por la encuesta (96%).
- En cuanto a la evaluación de la calidad de la carrera, esta repunta alcanzando sus valores históricos (59%), mientras que, en el caso de la evaluación de la calidad de la UTEM, el indicador empeora (39%) respecto al año anterior, alcanzado su valor más bajo desde que es medido. La diferencia entre la evaluación de la calidad de la carrera y de la UTEM alcanza el valor más alto desde que es monitoreada.

Por su parte, los principales hallazgos para la cohorte 2018 son los siguientes:

- La situación laboral de las y los empleados varía considerablemente si se analiza la facultad de origen: Las diferencias en empleabilidad alcanzan hasta 13 puntos porcentuales, así como la presencia de titulados/as con contrato indefinido que alcanza hasta 27 puntos porcentuales de diferencia entre las facultades.
- Persiste una alta disposición de los/as titulados/as (74%) para continuar estudios de postgrado en la UTEM si esta ofreciera los programas de interés de los encuestados.
- Un análisis por género a esta cohorte permite constatar que las mujeres tienen menores niveles de empleabilidad, perciben menores salarios y continúan en menor cuantía estudios de posgrado que los hombres.

Finalmente, el análisis de panel a la cohorte 2018, que había sido encuestada hace dos años, reafirma que las condiciones laborales de los/as titulados/as mejoran

transcurridos dos años. Esto se expresa en mejores salarios y contratos y mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, en el caso de la cohorte 2020 se establece una relación negativa entre la percepción de preparación para entrar al mundo laboral y los niveles de empleabilidad alcanzados y una relación positiva de esta autopercepción con los niveles de satisfacción laboral.

## Disponibilidad de los datos de la encuesta

Al igual que sus versiones anteriores, el documento está disponible para su **revisión online y descarga en el sitio web de la DGAI**, en la sección de Publicaciones [VISITAR](#)

**Todos los resultados de la encuesta** se encuentran disponible 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 (2014-2021).

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

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

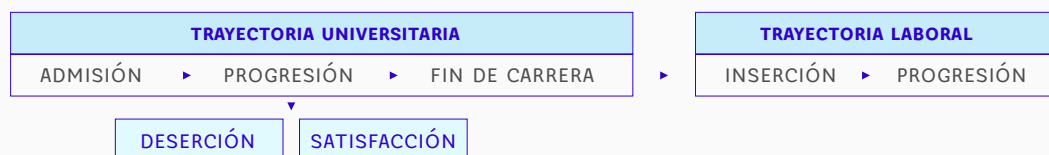
El informe *Empleabilidad de los/as titulados/as de la UTEM 2021* es parte de la serie de publicaciones denominada **Reportes-SMET**, en el que se analizan los resultados de la **Encuesta de Inserción y Progresión laboral**.

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

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

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

### Etapas de recolección de información SMET-UTEM



## Serie Análisis Institucional UTEM

### Reportes SMET-UTEM

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

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

### Informes periódicos

Título	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Análisis de admisión y matrícula**	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9
Análisis de la política de gratuidad en la UTEM***							N°1		N°2

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

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

\*\*\* En su primera versión el estudio se tituló Análisis de estudiantes con gratuidad

### Estudios

Bases para la definición de la oferta de carreras vespertinas	2012
Retención de estudiantes. Situación interna y revisión de estrategias	2012
Observatorio de Egresados. Encuesta de expectativas de formación continua	2013
Propuesta implementación de la estrategia de formación continua	2013
Análisis económico-financiero del Centro de Cartografía Táctil	2014
Antecedentes para la apertura de nuevas carreras régimen diurno	2014
Principales tendencias en educación superior en países OCDE	2014
Caracterización de los académicos de la UTEM	2015
Diagnóstico para la proyección de la oferta académica institucional	2015
Documento de presentación del Sistema de Monitoreo de Estudiantes y Titulados (SMET-UTEM)	2016
Resultados encuesta impacto Modelo Educativo UTEM	2016
Diagnóstico del uso de infraestructura docente en carreras diurnas de pregrado	2017
Dotación académica UTEM: diagnóstico y recomendaciones	2017
Estructura organizacional de las oficinas de análisis institucional y aseguramiento de la calidad en universidades estatales chilenas	2019
Progresión y titulación oportuna: Análisis de indicadores de eficiencia del avance curricular	2021

### Investigaciones

Causas de la titulación inoportuna en carreras de FING	2015
Vida universitaria y espacialidad de los estudiantes de la UTEM	2015
Programas de nivelación académica y apoyo estudiantil UTEM: diagnóstico y recomendaciones	2018
Formación universitaria y su impacto en la trayectoria laboral: análisis del costo económico de la no pertinencia	2019
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



**DEPARTAMENTO DE  
AUTOEVALUACIÓN Y ANÁLISIS**

Dirección General de Análisis  
Institucional y Desarrollo Estratégico