

**UCSC**DIRECCIÓN DE
ACOMPANIAMIENTO
ACADÉMICO AL ESTUDIANTE**UCSC**

Universidad Católica de la Santísima Concepción

Informe de implementación del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral semestre II-2025

Unidad responsable del informe: Unidad de Acompañamiento Académico y Psicoeducativo (UAAP)

Concepción, enero de 2026

1. Introducción

El presente informe tiene como objetivo describir el proceso de implementación del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral, desarrollado en el marco del Proyecto USC2495, específicamente en relación con el Objetivo N.º 3, cuyo propósito es: “Fortalecer las competencias para la inserción y el desempeño laboral de los estudiantes y titulados técnicos, a través de un programa de empleabilidad y emprendimiento acorde con los requerimientos del medio productivo local.”

En coherencia con este objetivo, el Hito N.º 1 consideró el diseño de un programa orientado al fortalecimiento de competencias para la vida laboral, el cual fue elaborado por la Unidad de Acompañamiento Académico y Psicoeducativo en coordinación con la Unidad de Egresados y Empleabilidad UCSC (Alumni), asegurando un enfoque pertinente a las necesidades formativas y laborales de los estudiantes del Instituto Tecnológico (IT).

Por otra parte, y como Hito N.º 2 correspondió la ejecución del programa, el cual se desarrolló entre los meses de agosto y octubre de 2025 en las sedes del Instituto Tecnológico de la Universidad Católica de la Santísima Concepción ubicadas en Chillán, Cañete, Talcahuano y Los Ángeles. La iniciativa estuvo dirigida a estudiantes de su último semestre de las carreras de Técnico Universitario en Educación de Párvulos y Técnico Universitario en Construcción, respondiendo a brechas previamente identificadas tanto a nivel institucional como territorial.

Para su implementación, se llevó a cabo un trabajo conjunto entre el Instituto Tecnológico y la Unidad de Acompañamiento Académico y Psicoeducativo en articulación con la Unidad de Egresados y Empleabilidad, integrando capacidades técnicas, experiencia en acompañamiento estudiantil y conocimiento del contexto laboral regional, lo que permitió una intervención contextualizada.

El presente informe da cuenta del diseño del programa, los criterios utilizados para la selección de participantes y relatores, los resultados de su ejecución en cada sede y los principales hallazgos derivados de la evaluación de satisfacción aplicada. Finalmente, se exponen conclusiones y recomendaciones orientadas a retroalimentar la iniciativa y a proyectar su continuidad y fortalecimiento en los próximos períodos académicos.

2. Antecedentes

El diseño e implementación del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral se sustenta en los resultados de diversos estudios de diagnóstico desarrollados en el marco del Proyecto USC2495 que involucró la participación del medio productivo local, empleadores y titulados cuyos principales hallazgos se sintetizan a continuación.

En primer lugar, el *Informe de Competencias Requeridas por el Mercado Laboral para Carreras Técnicas impartidas por el Instituto Tecnológico UCSC* (Anexo 1), recogió las percepciones de empleadores respecto de las competencias, niveles de desempeño y principales desafíos que enfrentan los egresados al incorporarse al mundo laboral.

Entre las competencias estratégicas más valoradas se identificaron la adaptabilidad al cambio, la comunicación efectiva, la proactividad y el aprendizaje continuo. Asimismo, el informe relevó la necesidad de abordar las nuevas dinámicas generacionales, caracterizadas por expectativas laborales diferenciadas, menor adhesión a estructuras organizacionales tradicionales y mayor movilidad, lo que representa según los empleadores, desafíos tanto para las instituciones formativas como para los entornos laborales. En este contexto, recomendaron incorporar instancias formativas orientadas al desarrollo de habilidades transversales, liderazgo y marketing personal.

De manera complementaria, el *Informe de Competencias Requeridas por el Mercado Laboral para Carreras Técnicas del Instituto Tecnológico UCSC. Análisis de Consejos Asesores Territoriales y Encuesta de Opinión* (Anexo 2), integró información proveniente de reuniones con actores de los Consejos Asesores Territoriales (actualmente Consejos Asesores de Vinculación con el Medio), de los sectores productivos de las regiones de Ñuble y Biobío, junto con los resultados de una encuesta aplicada a empleadores y centros de práctica de las zonas donde se emplazan las sedes del Instituto Tecnológico de la UCSC.

Mediante un proceso de triangulación de datos, se identificaron como competencias clave las habilidades interpersonales y socioemocionales, la autogestión del aprendizaje, las competencias prácticas y organizativas, el manejo tecnológico, el emprendimiento, el conocimiento del contexto productivo y la responsabilidad territorial.

En su conjunto, estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de una estrategia formativa dual que, por una parte, promueva un acercamiento temprano y progresivo de los estudiantes a los contextos laborales reales de sus respectivas carreras, considerando las particularidades territoriales; y, por otra, implemente un plan formativo intencionado orientado al desarrollo de competencias para la vida laboral (transversales) prioritarias.

Sobre esta base diagnóstica se diseñó el Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral, el cual contempló la implementación de cuatro talleres teórico-prácticos orientados al desarrollo e integración de habilidades clave, tales como la comunicación efectiva, la proactividad, la autonomía y el liderazgo intergeneracional, contribuyendo así a una transición más sólida, pertinente y contextualizada hacia el mundo del trabajo.

3. Diseño del Programa

El Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral (Anexo 3) tuvo como propósito potenciar competencias clave que favorezcan la inserción y la sostenibilidad laboral de estudiantes de carreras técnicas del Instituto Tecnológico de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

Para dar cumplimiento a este objetivo, el programa se estructuró en cuatro talleres de carácter teórico-práctico, cada uno con una duración de dos módulos. Su diseño metodológico estuvo a cargo del equipo psicoeducativo de la DAAES, e incorporó enfoques de aprendizaje activo y participativo, integrando actividades reflexivas, análisis de casos, simulaciones y dinámicas de trabajo colaborativo, con el fin de promover aprendizajes significativos y contextualizados a los requerimientos de las carreras técnicas.

En este marco, los talleres abordaron tres competencias fundamentales, las cuales fueron priorizadas a partir de los resultados de los diagnósticos institucionales y de instancias de articulación con actores clave del Instituto Tecnológico y de la Unidad de Egresados y Empleabilidad UCSC. Estas competencias corresponden a:

- Autonomía para el desarrollo de tareas y cumplimiento de funciones de forma proactiva y con bajo nivel de supervisión.
- Comunicación efectiva, especialmente, para recibir y procesar retroalimentación y evaluaciones en el entorno laboral.
- Integración a equipos de trabajo compuestos por personas de diversas generaciones.

Tabla N°1. Resumen del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral

Objetivo general	Desarrollar competencias de liderazgo intergeneracional, comunicación y autonomía en estudiantes del Instituto Tecnológico de la UCSC, mediante la elaboración y ejecución de un programa formativo contextualizado a las demandas del mercado laboral de la región del Biobío, con el fin de potenciar su empleabilidad.
Objetivos específicos	1. Analizar la importancia de las competencias para la vida laboral entre los estudiantes del Instituto Tecnológico de la UCSC, para su integración efectiva en equipos de trabajo. 2. Practicar la autonomía para la toma de decisiones efectivas, la resolución de problemas y la autogestión del tiempo y prioridad de las tareas en el contexto laboral. 3. Desarrollar habilidades de comunicación, ofreciendo retroalimentación de manera asertiva, empática y constructiva, y respondiendo adecuadamente a feedbacks en contextos profesionales. 4. Integrar habilidades de liderazgo personal y colaborativo en contextos laborales e intergeneracionales.
Modalidad	Presencial.
Lugar	Sedes del Instituto Tecnológico.
Habilidades para	Autonomía, Comunicación efectiva (asertividad y feedback), liderazgo

fortalecer	intergeneracional.
Duración total	8 horas académicas (4 talleres de 2 módulos)

4. Implementación

El Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral se implementó con estudiantes de último semestre pertenecientes a las carreras de Técnico Universitario en Construcción y Técnico Universitario en Educación de Párvulos, alcanzando una cobertura total de 209 estudiantes, distribuidos por sede y carrera.

La definición de las carreras participantes y de los grupos de estudiantes se realizó a través de un proceso coordinado con la Directora y Subdirectora del Instituto Tecnológico, los Directores de Sede, la Unidad de Egresados y Empleabilidad y la Unidad de Acompañamiento Académico y Psicoeducativo (UAAP).

Para la primera edición del programa se priorizó la carrera de Técnico Universitario en Construcción, considerando su alta tasa de deserción (50 %) y menores niveles de retención inicial, que evidencia el estudio: *Análisis sobre abandono y reprobación Instituto Tecnológico UCSC – Unidad de análisis y calidad de la docencia* (Anexo 4). Paralelamente se incorporó la carrera de Técnico Universitario en Educación de Párvulos con el objetivo de pilotear el programa, fortalecer los mecanismos de seguimiento informático y apoyar el proceso de práctica profesional.

El diseño, la planificación pedagógica y la ejecución del programa estuvieron a cargo del equipo psicoeducativo de la UAAP, llevando a cabo tareas asociadas a la contratación, inducción y formación de los facilitadores, así como la supervisión de la ejecución de los talleres.

Para la implementación de los talleres, se conformó un equipo de psicólogos, seleccionados bajo criterios comunes acordados por las unidades involucradas, con el propósito de resguardar la calidad de la relatoría y la pertinencia de los contenidos. Los criterios considerados incluyeron la formación profesional en psicología, formación en el desarrollo de habilidades transversales, dominio de metodologías activas de aprendizaje, conocimiento actualizado de los sectores productivos estratégicos y experiencia en relatoría, preferentemente en contextos de educación superior y/o técnico-profesional.

En función de estos criterios, los psicólogos ejecutores en las sedes Chillán, Los Ángeles y Cañete fueron contratados bajo la modalidad de honorarios profesionales con cargo al proyecto UCSC2495. En tanto, los talleres ejecutados en la sede Talcahuano fueron asumidos directamente por las psicólogas del equipo psicoeducativo de la UAAP (DAAES).

De manera complementaria, el equipo psicoeducativo de la UAAP, en coordinación con la Directora de la Escuela de Educación y Salud y el Director de la Escuela de Ingeniería, Procesos Industriales y Medio Ambiente, lideró la articulación con las sedes del Instituto Tecnológico, asegurando la programación de los talleres dentro del horario regular de las asignaturas de práctica de las respectivas carreras. Esta estrategia favoreció la integración curricular del programa y una participación efectiva de los estudiantes.

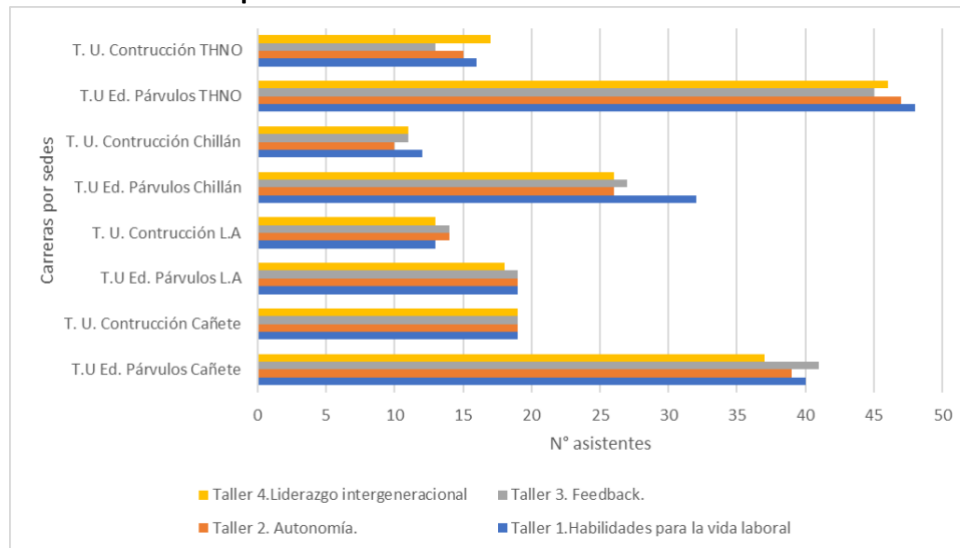
Finalmente, dado que el programa fue conducente a una evaluación formal, equivalente al 15 % de la calificación final de la asignatura de práctica, el equipo psicoeducativo fue responsable de registrar la asistencia, aplicar y corregir las evaluaciones, y acreditar oportunamente las calificaciones ante los Directores de Escuela y los Jefes de Carrera, resguardando la trazabilidad académica y la validez del proceso evaluativo.

5. Resultados

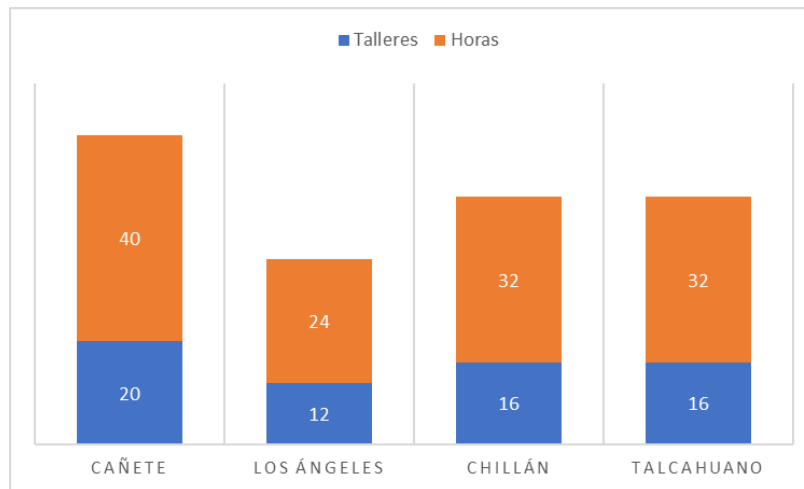
Resultados de participación

A continuación, se presenta un análisis descriptivo de la cobertura y carga horaria del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral realizado durante el segundo semestre de 2025.

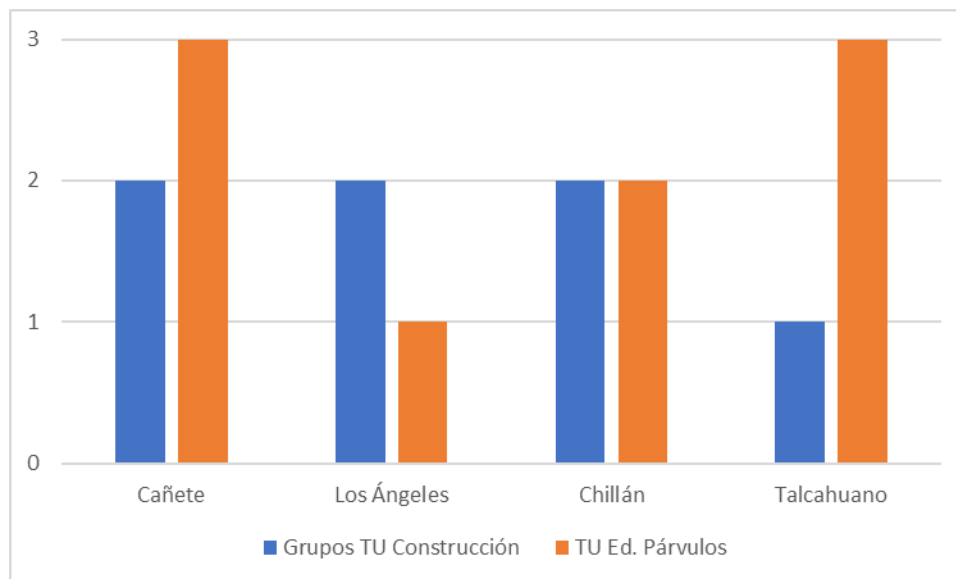
Gráfico N°1. Participación General



En cuanto a la cobertura y participación, el programa logró un alcance total de 209 estudiantes técnicos. La distribución por carrera muestra una mayor densidad en T.U. en Educación de Párvulo, lo que se alinea con el volumen histórico de matrícula de dicha carrera en el Instituto Tecnológico. Por otro lado, la participación de T.U. en Construcción es altamente significativa, considerando que es una carrera con mayores desafíos de retención institucional, según los antecedentes del proyecto (Anexo 5).

Gráfico N°2. Talleres y horas ejecutadas

Con relación a la carga horaria y el despliegue territorial, la ejecución de 128 horas de formación presencial representó un esfuerzo logístico coordinado entre la DAAES (relatoría técnica) y el IT (gestión de espacios y convocatoria). El hecho de que se dictaran 64 talleres en el marco del programa marca un hito de participación consistente por sede y carrera.

Gráfico N°3. Cobertura por grupos

Cañete es la sede con mayor carga programática, ejecutando el 31.25% del total de talleres y atendiendo a la mayor cantidad de grupos, 5 en total.

Asimismo, se describen los resultados desagregados por sede y carrera:

Tabla 2. Distribución de talleres y participación en el IT Sede Cañete

Taller	Técnico Universitario en Educación de Párvulos	Técnico Universitario en Construcción
Taller 1. El poder de tus habilidades para la vida laboral: asegura tu próximo empleo.	40	19
Taller 2. Autonomía en acción: resuelve, decide y organiza tu trabajo.	39	19
Taller 3. Feedback para crecer.	41	19
Taller 4. Liderar y comunicar en clave generacional.	37	19

En la sede de Cañete se observa una alta y estable participación en ambas carreras a lo largo del programa. En la carrera de T.U. en Educación de Párvulos, la asistencia fue consistente, con una variación mínima y mayor asistencia durante el tercer taller. Por su parte, los estudiantes de T.U. en Construcción, mantuvieron una participación constante en los cuatro talleres, evidenciando una adhesión sostenida al programa.

Tabla 3. Distribución de talleres y participación en el IT Sede Los Ángeles

Taller	Técnico Universitario en Educación de Párvulos	Técnico Universitario en Construcción
Taller 1. El poder de tus habilidades para la vida laboral: asegura tu próximo empleo.	19	13
Taller 2. Autonomía en acción: resuelve, decide y organiza tu trabajo.	19	14
Taller 3. Feedback para crecer.	19	14
Taller 4. Liderar y comunicar en clave generacional.	18	13

En esta sede, los resultados muestran una participación homogénea en la carrera de T.U. en Educación de Párvulos, con cifras prácticamente estables en los cuatro talleres. En T.U. en Construcción, se aprecia una ligera variación, con un aumento marginal en los talleres 2 y 3. En general, la sede presenta niveles de participación consistentes, lo que da cuenta de una implementación ordenada del programa.

Tabla 4. Distribución de talleres y participación en el IT Sede Chillán.

Taller	Técnico Universitario en Educación de Párvulos	Técnico Universitario en Construcción
Taller 1. El poder de tus habilidades para la vida laboral: asegura tu próximo empleo.	32	12
Taller 2. Autonomía en acción: resuelve, decide y organiza tu trabajo.	26	10
Taller 3. Feedback para crecer.	27	11
Taller 4. Liderar y comunicar en clave generacional.	26	11

En Chillán se observa una tendencia al descenso tras el primer taller. En T.U. en Educación de Párvulos, hubo una baja de 6 estudiantes entre el Taller 1 y el Taller 2, estabilizándose luego en torno a los 27 asistentes. La carrera de T.U. en Construcción también experimentó una disminución leve en el segundo taller.

Tabla 5. Distribución de talleres y participación en el IT Sede Talcahuano.

Taller	Técnico Universitario en Educación de Párvulos	Técnico Universitario en Construcción
Taller 1. El poder de tus habilidades para la vida laboral: asegura tu próximo empleo.	48	16
Taller 2. Autonomía en acción: resuelve, decide y organiza tu trabajo.	47	15
Taller 3. Feedback para crecer.	45	13
Taller 4. Liderar y comunicar en clave generacional.	46	17

La sede de Talcahuano presenta la mayor cobertura total del programa, especialmente en la carrera de T.U. en Educación de Párvulos, donde la participación se mantiene alta y estable a lo largo de los cuatro talleres. En T.U. en Construcción, se observa mayor variabilidad en cuanto a la participación, sin embargo, en conjunto, los resultados evidencian una implementación robusta y bien articulada del programa en esta sede.

En términos generales, se destaca la continuidad de la participación a lo largo del programa, logrando que el 90% de los estudiantes completara el trayecto formativo desde el taller 1 hasta el taller 4. Es fundamental señalar que este alto nivel de persistencia en la participación no es un hecho aislado, sino el resultado de una gestión articulada entre unidades: el Instituto Tecnológico garantizó la convocatoria y el vínculo con las jefaturas de carrera y docentes; la UAAP proveyó un diseño instruccional sólido basado en competencias transversales; y la Unidad de Egresados y Empleabilidad (Alumni) aportó los insumos críticos para asegurar que el programa fuera pertinente frente a las exigencias actuales del mercado laboral.

Resultados de evaluación del programa

El Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral presenta resultados de evaluación altamente favorables. A partir de la aplicación de una encuesta de satisfacción (Anexo 6), que tuvo una cobertura de 162 respuestas, el promedio general de nota alcanza 6,8, lo que sugiere una valoración global elevada del programa por parte del estudiantado. En términos generales, los indicadores muestran consistencia entre dimensiones, sin diferencias marcadas que hagan pensar en focos críticos de insatisfacción.

Gráfico N°4. Satisfacción general de los participantes



En la dimensión de satisfacción asociada al fortalecimiento de competencias, se observa un desempeño muy robusto. La proporción de satisfacción alta llega a 90% en “Comunicarse y trabajar con personas de distintas generaciones” y también a 90% en “Trabajar autonomía”. En “Dar y recibir retroalimentación” la satisfacción alta se ubica en 86%, siendo igualmente alto y coherente con una evaluación global positiva.

Gráfico N° 5. Evaluación respecto al diseño formativo



Respecto de la satisfacción con el ciclo de talleres, los resultados se mantienen en niveles similares. La evaluación de la “metodología” alcanza 90% de satisfacción alta, la “experiencia general del programa” también llega a 90%, y la percepción de “pertinencia de los talleres para la formación

académica y profesional” alcanza 89%. Este patrón sugiere una experiencia formativa bien diseñada, percibida como relevante y con metodologías adecuadas para el desarrollo de competencias transversales.

Gráfico N°6. Competencias desarrolladas



En cuanto a los resultados de logro percibido, la competencia declarada como más desarrollada se concentra principalmente en “Comunicación y retroalimentación” (39%) y “Liderazgo intergeneracional” (36%), seguidas por “Autonomía y autogestión” (25%). Esto indica que el mayor impacto percibido se produce en habilidades comunicacionales y de liderazgo, con un efecto también relevante en autonomía.

Gráfico N°7. Percepción de utilidad y transferibilidad



Al analizar la competencia que el estudiantado declara que utilizaría con mayor frecuencia, se identifica como principal “Retroalimentación” (19%), seguida por “Comunicación” (18%) y “Liderazgo intergeneracional” (18%). En un segundo nivel aparecen categorías como “Otras habilidades blandas” (9%) y “Todos” (9%), mientras que “Autonomía” (7%), “Autonomía y liderazgo” (5%), “Trabajo en equipo” (4%), “Comunicación y liderazgo” (4%) y “Planificación” (2%) muestran menor frecuencia declarada. Este resultado sugiere que la aplicabilidad cotidiana se centra

especialmente en el intercambio comunicativo, el feedback y el liderazgo en contextos diversos.

Comentarios Estudiantes (Ejemplos Cualitativos)

A partir de las respuestas abiertas de los estudiantes, se pueden identificar cuatro categorías principales que resaltan las cualidades positivas del programa:

Aplicabilidad y transferencia: los estudiantes perciben que el programa les entrega herramientas concretas y aplicables para enfrentar los desafíos de la vida laboral y las prácticas.

"...te da herramientas para implementar en nuestros trabajos futuros"

"...útil para el aprendizaje y el manejo de mi día a día"

"...super necesario para la vida laboral"

Impacto integral y personal: el programa no solo es visto como un complemento curricular, sino como un elemento que beneficia el desarrollo personal, emocional y social. Esto es fundamental en la formación por competencias, que busca la mejora del ser y el hacer.

"...me ayuda en lo personal como en lo laboral"

"...útil para saber desenvolverse profesional y laboralmente tanto de forma personal, emocional y social para llevar una vida profesional mas amigable, y sana."

Metodología y ejecución docente: se valora altamente la forma en que se impartieron los talleres: dinámicos, claros, entretenidos y participativos. El rol del o la docente es destacado por su carisma y claridad, lo que facilita la motivación intrínseca y la adquisición efectiva de conocimientos.

"...profesora muy lúdica, simpática, clara con los objetivos."

"...los talleres son muy dinámico lo cual hace que sea entretenido"

"...la profesora explicaba bien y sus actividades eran entretenidas."

Relevancia curricular y valoración: los estudiantes consideran que las habilidades de poder o powerskills son necesarias y sugieren que el programa debería tener una mayor integración formal en la malla curricular. Esto refleja la conciencia de la importancia de competencias como la comunicación y su impacto directo en la eficiencia laboral.

"...deberia tener un campo mas dentro de la malla curricular de la carrera"

"...pocos toman el peso de la comunicación, sin buena comunicación en nuestro sector laboral puede atrasarnos..."

"...habilidades necesarias para la vida laboral y el programa fue motivante y claro..."

En conclusión, la evidencia disponible indica que el programa cumple con un alto estándar de satisfacción y pertinencia, con impactos percibidos especialmente fuertes en comunicación/retroalimentación y liderazgo intergeneracional.

6. Sugerencias para la implementación en un próximo periodo académico

El programa de fortalecimiento de competencias para la vida laboral demostró alta efectividad en la ejecución del Semestre II-2025, con un promedio de satisfacción de 6,8 sobre 7 puntos, y fue evaluado por una muestra significativa de 162 participantes. Para mantener y optimizar estos resultados en el período académico 2026, se proponen las siguientes recomendaciones.

Tiempo de ejecución

Ejecutar el programa en 8 horas académicas distribuidas en 4 talleres de 2 módulos cada uno resultó idóneo, con 90% de satisfacción en metodología y experiencia general. Mantener esta duración para 2026 asegura profundidad sin sobrecargar la programación académica de las asignaturas de práctica. Además, se sugiere priorizar su ejecución antes del inicio de prácticas profesionales en terreno. Esto permite a los estudiantes aplicar competencias como retroalimentación (86% satisfacción) y autonomía (90%) directamente en entornos laborales reales y centros de prácticas profesionales.

Pertinencia Curricular

Los talleres mostraron 89% de pertinencia para la formación académica y profesional, con énfasis en habilidades demandadas por el mercado laboral regional. Se recomienda su incorporación formal en la malla curricular, como un módulo obligatorio transversal o dentro del Syllabus de la asignatura de Práctica Profesional. Esto responde a la demanda estudiantil de mayor formalización y eleva su valor como *power skills*.

Participación Estudiantil

La asistencia y compromiso fueron altos, reflejados en 90% de satisfacción general y comentarios positivos sobre la experiencia general del programa. Se propone asegurar la participación de los estudiantes mediante registros vinculados a la asistencia de la asignatura de Práctica Profesional, sumando recordatorios institucionales y seguimiento de inasistencias por parte de los docentes responsables de los ramos. El monitoreo de la asistencia por carrera puede incidir en el incremento de la participación estudiantil hasta en un 95% en el próximo periodo.

Ampliación de Cobertura

El programa evidenció un impacto significativo en el desarrollo de competencias transversales esenciales para el desempeño laboral en diversas áreas. En particular, los participantes reportaron un impacto significativo en sus habilidades de liderazgo intergeneracional (36%) y en comunicación (39%). A partir de estos resultados, se propone su implementación en todas las carreras técnicas del Instituto Tecnológico. Para ello, resulta necesario ampliar el equipo de profesionales a cargo de la ejecución, seleccionados bajo los mismos criterios utilizados en la versión 2025, con el fin de asegurar la continuidad en la calidad de la intervención y aumentar el número de estudiantes beneficiados.

Asimismo, se considera fundamental disponer de los recursos instruccionales y materiales requeridos para la aplicación de metodologías activas de aprendizaje, así como para el desarrollo de dinámicas lúdicas y creativas. Dichos elementos fueron ampliamente valorados por los

participantes, quienes manifestaron un 90% de satisfacción con la metodología utilizada.

7. Conclusiones

La implementación del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral durante el segundo semestre de 2025 se consolida como un hito de gestión intrainstitucional exitoso, cumpliendo con los estándares de calidad y pertinencia proyectados en el marco del Objetivo Específico N°3 del proyecto USC2495.

La efectividad del programa se sustenta en tres pilares fundamentales derivados de la articulación entre la Unidad de Acompañamiento Académico y Psicoeducativo (UAAP), el Instituto Tecnológico (IT) y la Unidad de Egresados y Empleabilidad (Alumni). Esta sinergia permitió que el diseño instruccional no solo fuera pedagógicamente sólido, sino que estuviera estrictamente alineado con las demandas reales del sector productivo capturadas a través de diagnósticos realizados con empleadores, centros de prácticas profesionales y los Consejos Asesores Territoriales (actualmente Consejos Asesores de Vinculación con el Medio).

Los indicadores de gestión reflejan resultados de alto impacto en:

Continuidad en la participación: Se destaca una continuidad de la participación del 90% desde el inicio hasta el cierre del ciclo de talleres. Este nivel de adherencia, excepcional en programas de formación complementaria, valida la utilidad percibida por los estudiantes de las carreras de T.U. en Educación de Párvulo y T.U. en Construcción frente a sus futuros desafíos de inserción laboral.

Satisfacción con la metodología de trabajo: El 90% de satisfacción reportado respecto a las metodologías activas confirma que el uso de dinámicas prácticas y la participación en simulaciones contextualizadas a las demandas de cada carrera, son factores críticos para el aprendizaje de competencias transversales.

Desarrollo de competencias: Se evidencia un fortalecimiento significativo en las competencias transversales de autonomía, liderazgo intergeneracional y comunicación efectiva (retroalimentación), brechas detectadas previamente en los diagnósticos del mercado laboral regional.

En virtud de lo anterior, el programa se posiciona como una iniciativa estratégica para el acompañamiento de la trayectoria formativa del estudiantado y el fortalecimiento del perfil de egreso de los estudiantes titulados técnicos. Para el periodo académico del 2026, se recomienda su formalización curricular y el escalamiento a todas las carreras del IT, garantizando la sostenibilidad del modelo de vinculación entre unidades de la UCSC y el apoyo integral en la transición al mundo del trabajo.



8. Anexos

Anexo 1: Informe de competencias requeridas por el mercado laboral para carreras técnicas impartidas por el Instituto Tecnológico UCSC

**Informe de competencias requeridas por el
mercado laboral para carreras técnicas
impartidas por el Instituto Tecnológico
UCSC**

Proyecto USC2495

**Tabla de contenido**

<i>Introducción</i>	<i>1</i>
<i>Breve conceptualización</i>	<i>1</i>
<i>Objetivo</i>	<i>2</i>
<i>Metodología.....</i>	<i>2</i>
<i>Principales resultados.....</i>	<i>3</i>
1. Competencias técnicas y transversales valoradas	3
1.1 Competencias clave al ingreso y para el desarrollo profesional	3
1.2 Competencias técnicas esperadas	3
2. Desempeño observado y brechas formativas	4
2.1 Fortalezas en egresados UCSC.....	4
2.2 Debilidades o brechas identificadas	4
3. Desafíos generacionales y clima organizacional.....	4
3.1 Características de las nuevas generaciones	4
3.2 Conflictos intergeneracionales	5
4. Recomendaciones para fortalecer el perfil de egreso.....	5
<i>Bibliografía.....</i>	<i>7</i>

Introducción

En el marco del proyecto USC2495: "Impulsando la relación Universidad/Empresa mediante una vinculación bidireccional que permita potenciar el capital humano Técnico-Profesional en las regiones del Biobío y Ñuble", y específicamente en su Objetivo 3 —"Fortalecer las competencias para la inserción y desempeño laboral de los estudiantes y titulados técnicos, a través de un programa de empleabilidad y emprendimiento de acuerdo a los requerimientos del medio productivo local"—, se llevó a cabo un levantamiento de las competencias laborales (blandas y técnicas) demandadas por la industria de Ñuble y Biobío. Para ello, se emplearán grupos focales con representantes clave de empresas locales y entrevistas semiestructuradas a informantes relevantes, con el fin de generar insumos que retroalimenten y actualicen los perfiles de egreso de las carreras técnicas de la UCSC.

El presente informe consolida los hallazgos obtenidos a partir de dos estudios cualitativos complementarios. El primero recoge las percepciones de empleadores vinculados a los distintos rubros de las carreras técnicas UCSC, con foco en competencias valoradas, niveles de desempeño esperados y brechas observadas en la inserción laboral de los egresados. El segundo estudio incorpora la visión de profesionales con experiencia en formación y dirección de personal técnico, abordando temas como las competencias transversales, los desafíos generacionales y el uso de herramientas digitales en los entornos laborales contemporáneos.

Ambas fuentes permiten una comprensión profunda y actualizada de las necesidades del entorno profesional, ofreciendo insumos concretos para el rediseño curricular y la mejora continua de la formación técnica impartida por la UCSC.

Breve conceptualización

En Chile, la formación técnico-profesional exige el dominio de competencias técnicas específicas que varían según la carrera, pero que en general se enfocan en la aplicación práctica de conocimientos científicos y tecnológicos. Por ejemplo, en áreas como mecánica automotriz, metalurgia o electrónica, se espera que el egresado domine el uso de herramientas y equipos especializados, interprete manuales técnicos y aplique normas de seguridad industrial (Ministerio de Educación, 2016). En el ámbito de la salud, como enfermería o laboratorio clínico, las competencias pasan por la realización de exámenes básicos, la administración de procedimientos de asepsia y la toma de muestras biológicas bajo protocolos establecidos (González y Pérez, 2017). Asimismo, carreras del área informática implican habilidades de programación, administración de redes y diagnóstico de fallas en sistemas operativos (Olivares, 2018). Estas competencias técnicas se construyen a partir de una base curricular definida por el Ministerio de Educación y el sello que cada casa de estudios quiera entregar, que articula los saberes teóricos con prácticas laborales en contextos reales, garantizando que los estudiantes puedan responder a las necesidades del mercado y de la industria nacional (Ministerio de Educación, 2016).

Además de las destrezas técnicas, las competencias blandas juegan un rol fundamental en el perfil de un técnico profesional en Chile. La comunicación efectiva, tanto escrita como oral, es esencial para la coordinación de equipos y la interacción con usuarios o clientes (Pérez y Martínez, 2020). La capacidad de trabajo colaborativo y el compromiso ético permiten afrontar desafíos en entornos laborales multidisciplinarios, donde se requiere liderazgo para la toma de decisiones y resolución de conflictos (Ramírez et al., 2019). La adaptabilidad y la iniciativa también son valoradas, ya que el



contexto productivo y tecnológico se transforma rápidamente, requiriendo profesionales capaces de actualizar sus conocimientos y proponer mejoras continuas en procesos y procedimientos (Pérez y Martínez, 2020). Estas habilidades interpersonales potencian la empleabilidad y facilitan la inserción en equipos de trabajo diversos, independientemente del sector de especialización.

En el ámbito profesional, el trabajo intergeneracional implica que las nuevas generaciones aprendan de la experiencia y los conocimientos acumulados por los trabajadores más veteranos, al mismo tiempo que aportan perspectivas frescas y habilidades tecnológicas propias de su contexto formativo. Esta interacción bidireccional favorece la transmisión de competencias clave—tanto técnicas como blandas—y contribuye a la innovación al combinar la visión estratégica consolidada de los profesionales mayores con la capacidad de adaptación y manejo de nuevas herramientas de los jóvenes (Díaz-Sarmiento et al., 2017). Al promover espacios donde ambos grupos colaboren en proyectos conjuntos, se fomenta un clima de respeto mutuo, mejora la comunicación y fortalece la cultura organizacional, permitiendo alcanzar objetivos comunes con mayor eficiencia y creatividad.

Finalmente, la articulación entre competencias técnicas y blandas es clave para asegurar un desempeño óptimo en el nivel técnico profesional. Estudios sobre inserción laboral en Chile muestran que los egresados que combinan conocimientos específicos—como la capacidad de calibrar instrumentos o interpretar planos—con habilidades de gestión del tiempo y atención al cliente, presentan mejores niveles de productividad y satisfacción laboral en sectores como la industria manufacturera, el turismo y los servicios de salud (Gutiérrez y Molina, 2021). Además, la formación técnico-profesional en Chile incorpora enfoques por competencias que promueven el aprendizaje basado en proyectos, fomentando el desarrollo integral de ambas dimensiones (Ministerio de Educación, 2016). De este modo, el perfil del técnico profesional no solo atiende exigencias técnicas de su disciplina, sino que también se alinea con las demandas de un mercado laboral globalizado que requiere flexibilidad, innovación y trabajo en equipo (Ramírez et al., 2019; Gutiérrez y Molina, 2021).

Objetivo

Identificar y priorizar, mediante grupos focales y entrevistas semiestructuradas a actores del medio productivo local, las competencias laborales (blandas y técnicas) indispensables para mejorar la empleabilidad de titulados técnicos de la UCSC, de modo de incorporar estos hallazgos en el diseño y actualización de los perfiles de egreso.

Metodología

El diseño metodológico propuesto adopta un enfoque cualitativo, centrado en capturar las percepciones, experiencias y significados que los actores del medio productivo otorgan a las competencias laborales de los titulados técnicos de la UCSC (Sampieri et al., 2014, Cap. 2). Para ello, se combinará un grupo focal (5–10 participantes) que permite generar dinámicas de consenso colectivo (Sampieri et al., 2014, p. 287) con entrevistas semiestructuradas a informantes clave (directores de planta, jefes de área y formadores internos, etc) para profundizar en matices y casos específicos (Sampieri et al., 2014, Cap. 7). La selección de participantes seguirá un muestreo intencional por criterio, orientado a quienes tienen responsabilidad directa en la contratación y formación de técnicos, y se extenderá hasta alcanzar saturación teórica (Sampieri et al., 2014, p. 315). El proceso incluirá la grabación y transcripción literal de las sesiones, seguida de un análisis de codificación abierta, axial y selectiva (Sampieri et al., 2014, Cap. 9), y se reforzará mediante la

triangulación de hallazgos entre grupos focales y entrevistas. Este diseño cualitativo, validado por la sólida combinación de técnicas grupales e individuales, garantiza la generación de insumos accionables para el rediseño curricular y la mejora de la empleabilidad de nuestros egresados.

En total, se realizaron 5 entrevistas semiestructuradas y un grupo focal (7 participantes), un total de 12 actores entrevistados. Los empleadores entrevistados fueron del área de agronomía, educación, salud, alimentos y administración.

Principales resultados

1. Competencias técnicas y transversales valoradas

A continuación se presentan las competencias que hoy marcan la diferencia entre un técnico-profesional promedio y uno capaz de enfrentar con éxito los desafíos del mercado laboral. En un entorno que evoluciona a gran velocidad, no basta con dominar conocimientos específicos de una disciplina: también se requieren habilidades transversales que permitan adaptarse, colaborar y generar resultados consistentes. Por eso este apartado se divide en dos bloques complementarios: por un lado, las competencias clave al ingreso y para el desarrollo profesional, aquellas que todo empleador espera en un primer momento y que determinan la proyección a mediano y largo plazo; y, por otro, las competencias técnicas concretas, asociadas al uso de herramientas, protocolos y plataformas que garantizan un desempeño eficiente en el día a día.

En la práctica, estas competencias transversales aseguran que un egresado no solo complete tareas bajo supervisión mínima, sino que aporte de forma proactiva a la mejora continua de procesos y a la solución de problemas. Simultáneamente, las habilidades técnicas definen la capacidad operativa del profesional: desde el manejo de software hasta la aplicación crítica de inteligencia artificial. En conjunto, ambas dimensiones configuran el perfil de un técnico-profesional capaz de insertarse, crecer y liderar proyectos en sectores de alta complejidad y constante transformación.

1.1 Competencias clave al ingreso y para el desarrollo profesional

Los empleadores y profesionales consultados coincidieron en valorar un conjunto de competencias transversales que resultan indispensables en la práctica laboral actual:

- Autonomía y responsabilidad: Capacidad de asumir tareas con iniciativa, sin requerir supervisión constante.
- Adaptabilidad al cambio: Considerada una competencia estratégica en contextos laborales dinámicos.
- Comunicación efectiva: Fundamental para la integración de equipos, resolución de conflictos y relación con usuarios o clientes.
- Trabajo en equipo, liderazgo y vocación de servicio: Especialmente apreciados en rubros sociales, educativos y de salud.
- Proactividad y compromiso con resultados: Indicadores clave de desempeño técnico.
- Aprendizaje continuo e innovación: Requieren disposición permanente a actualizarse y mejorar procesos.

1.2 Competencias técnicas esperadas

Se identificaron también habilidades técnicas específicas relevantes para los técnicos profesionales:

- Dominio de procedimientos y herramientas del rubro: Manejo de tecnologías, normas de seguridad e instrumentos técnicos.
- Uso de software profesional: Incluyendo ofimática (Word, Excel, correo formal), plataformas corporativas (Outlook, Teams) y software específicos (SAP, Filmatic).
- Redacción técnica y razonamiento lógico aplicado: Competencias necesarias para informes, reportes, análisis y toma de decisiones.
- Aplicación de inteligencia artificial (IA): Herramientas como ChatGPT, Copilot o Leonardo son utilizadas en distintas áreas como apoyo, por lo que se requiere su uso crítico y consciente.

2. Desempeño observado y brechas formativas

En este apartado se presentan, primero, las principales fortalezas observadas en los egresados de la UCSC, desde su base teórica sólida hasta su actitud proactiva frente al trabajo en equipo. A continuación, se describen las debilidades o brechas más recurrentes: la inseguridad en tareas nuevas, dificultades comunicacionales y la desconexión entre teoría y práctica. Al exponer estos hallazgos, se busca generar un diagnóstico claro que guíe las acciones formativas y permita cerrar las brechas identificadas, optimizando así el impacto de la formación técnico-profesional en el ámbito laboral.

2.1 Fortalezas en egresados UCSC

- Preparación teórica sólida y buena disposición al aprendizaje.
- Actitudes positivas hacia el trabajo, la colaboración y la mejora.
- Casos destacados en liderazgo y manejo de grupo, particularmente en el área educativa.

2.2 Debilidades o brechas identificadas

- Inseguridad ante tareas nuevas y falta de autonomía inicial.
- Déficit en habilidades de comunicación interpersonal y resolución de conflictos.
- Baja experiencia práctica, dificultando la conexión entre teoría y aplicación.
- Brechas en habilidades digitales profesionales a pesar de ser “nativos digitales”.

3. Desafíos generacionales y clima organizacional

Este apartado profundiza en las características de las nuevas generaciones que hoy ingresan al mercado laboral y examina cómo esas diferencias pueden generar tensiones con los colaboradores de mayor trayectoria. Al entender estas dinámicas, es posible diseñar estrategias de liderazgo adaptativo, fortalecer el acompañamiento temprano y fomentar un clima organizacional basado en el respeto mutuo y el aprendizaje colaborativo, capaz de aprovechar lo mejor de cada grupo etario.

3.1 Características de las nuevas generaciones

Los empleadores observan diferencias en los perfiles de técnicos jóvenes:

- Prioridades personales distintas: Búsqueda de equilibrio vida-trabajo, metas a corto plazo y menor tolerancia a estructuras jerárquicas.
- Influencia de redes sociales: Generación de expectativas poco realistas y frustraciones laborales tempranas.
- Menor tolerancia al error y al conflicto.
- Tendencia a la rotación laboral: Que afecta la estabilidad organizacional.

3.2 Conflictos intergeneracionales

Estos se evidencian principalmente en los primeros meses de inserción, y se traducen en:

- Reclamos formales o uso de canales institucionales por parte de trabajadores jóvenes.
- Dificultades para ajustarse a normas organizacionales y diferencias de visión con generaciones anteriores.

Se recomienda desarrollar estrategias de liderazgo adaptativo, acompañamiento temprano y construcción de ambientes de respeto mutuo y aprendizaje colaborativo.

4. Recomendaciones para fortalecer el perfil de egreso

La información analizada (entrevistas y grupo focal) coincide en que es necesario:

- Reforzar la práctica en terreno desde etapas tempranas.
- Equilibrar teoría y aplicación real mediante proyectos colaborativos con empresas.
- Incluir módulos formativos en habilidades blandas, liderazgo y marketing personal.
- Fomentar la educación dual, alternancia formativa y pasantías.
- Actualizar el perfil de egreso con foco en competencias digitales, comunicación efectiva y resolución de problemas.
- Generar programas de formación continua post-egreso para abordar competencias deficitarias.

Comentarios finales

Los resultados del presente estudio consolidado revelan que la formación técnica en la UCSC es valorada positivamente por el mundo empleador en cuanto a disposición, actitud y preparación teórica de sus egresados. Sin embargo, persisten brechas significativas en términos de experiencia práctica, autonomía inicial y habilidades blandas esenciales para el desempeño profesional.

Se destacan como competencias clave la adaptabilidad al cambio, la comunicación efectiva, la proactividad y el aprendizaje continuo, junto con un conjunto de habilidades técnicas vinculadas a seguridad, uso de software profesional, razonamiento lógico y manejo de herramientas digitales, incluyendo inteligencia artificial.

Asimismo, se evidencia la necesidad de comprender y gestionar las nuevas dinámicas generacionales, caracterizadas por expectativas distintas, menor tolerancia a estructuras tradicionales y alta rotación laboral, lo que impone nuevos desafíos a las organizaciones y centros formativos.

Frente a este escenario, se recomienda fortalecer la vinculación temprana con el entorno laboral mediante prácticas, pasantías, educación dual y proyectos colaborativos; actualizar el perfil de egreso incorporando competencias transversales y digitales; y fomentar instancias de formación continua post-titulación.

Este diagnóstico integral constituye un insumo estratégico para avanzar hacia una formación técnico-profesional más pertinente, contextualizada y alineada con los desafíos del siglo XXI.

Bibliografía

- Díaz-Sarmiento, M., Iglesias, M., Gómez, A., Reyes, L., & Álvarez, J. (2017). Comunicación intergeneracional en las organizaciones laborales. *Directivo al Día*, 63, 45–60.
- González, J., & Pérez, L. (2017). *Competencias laborales en la formación técnico profesional*. Santiago: Ediciones Pedagógicas.
- Gutiérrez, M., & Molina, A. (2021). Inserción laboral de egresados técnico-profesionales en Chile: un análisis por competencias. *Revista Chilena de Educación Técnica*, 12(1), 45–63.
- Ministerio de Educación. (2016). *Bases Curriculares Educación Media Técnico Profesional*. Santiago: Mineduc.
- Olivares, C. (2018). Desafíos de las carreras informáticas en la educación técnico profesional. *Journal de Tecnología Educativa*, 5(2), 88–102.
- Pérez, R., & Martínez, S. (2020). Desarrollo de competencias blandas en la formación técnico profesional: estudio de caso. *Revista de Innovación Educativa*, 7(3), 112–128.
- Ramírez, P., López, D., & Torres, V. (2019). Habilidades interpersonales y ética profesional en técnicos: miradas desde el sector productivo. *Educación y Trabajo*, 4(2), 23–40.

**Anexo 1: Pautas grupo focal y entrevistas semiestructuradas.****Grupo focal**

Tiempo	Sección	Objetivo	Preguntas
5 minutos	Bienvenida e introducción	Explicar la dinámica y propósitos	Moderador saluda y presenta objetivo, sumado a esto, explica las reglas del focus group
5 minutos	Presentación de participantes	Conocer brevemente a los asistentes y sus motivaciones	Cada persona se presenta (nombre, cargo, empresa) y se le solicitará una competencia clave que siempre busca en un perfil técnico y qué competencias destacan en ellos mismos que los han ayudado a llegar a sus cargos.
15 minutos	Competencias blandas	Identificar habilidades interpersonales y actitudinales críticas para el desempeño técnico	• ¿Qué competencias personales o interpersonales (comunicación, trabajo en equipo, proactividad, etc.) consideran indispensables en un titulado técnico? • ¿Puede darme un ejemplo concreto de cuándo esa competencia marcó la diferencia? • ¿Qué actitudes o valores facilitan la adaptación al ritmo y cultura de su industria? • ¿Cómo evalúan esas actitudes en la etapa de inducción?
15 minutos	Competencias técnicas	Conocer saberes y destrezas técnicas prioritarias	• ¿Cuáles son los conocimientos o herramientas técnicas (software, maquinaria, procesos) que un egresado debe dominar desde el primer día? • ¿Hay alguna tecnología emergente que ya esté siendo requerida? • ¿Qué niveles de autonomía técnica esperan en los primeros 6 meses?¹ • ¿En qué tareas específicas debería poder trabajar sin supervisión?
5 minutos	Priorización	Jerarquizar y validar las competencias para el diseño de perfiles de egreso	Pedir a cada participante que elija de una lista las 3 competencias blandas y las 3 técnicas más críticas. Rápida votación: "¿cuál de estas competencias debería tener mayor peso en nuestro plan de estudio?"
5 minutos	Cierre	Sintetizar hallazgos y comunicar uso de la información	Moderador recapitula en 1 min los puntos clave, explicar cómo se integrarán estos insumos al perfil de egreso y ofrecer palabras para comentarios adicionales.

¹ Se busca profundizar en qué tipo de tareas rutinarias o complejas debería poder realizar solo (por ejemplo, calibrar equipos, montar o programar maquinaria, diagnosticar fallas)? ¿En qué momento espera que ya no necesite revisiones constantes o acompañamiento paso-a-paso? ¿Qué nivel de toma de decisiones y resolución de problemas le atribuyen tras medio año (por ejemplo, proponer mejoras de proceso, ajustar parámetros sin consulta previa, responsabilizarse de pequeños proyectos)?

**Entrevista semiestructurada - Empleadores****1. Introducción (5 min)**

- Presentación: Nombre, rol del entrevistador, propósito de la entrevista.
- Consentimiento: Breve explicación de confidencialidad y uso de la información, explicar también tiempo aproximado de entrevista (45 minutos). (Se debe solicitar aprobación para grabar la entrevista).

2. Contextualización del entrevistado (5 min)

- ¿Podría describir brevemente su cargo, antigüedad y principales responsabilidades en su empresa?
- ¿Qué perfil de egresado técnico suele incorporar habitualmente (carreras y niveles de preferencia)?

3. Competencias Blandas (15 min)

- ¿Cuáles son las tres habilidades interpersonales o actitudinales que considera imprescindibles en un titulado técnico desde el primer día?
- Describame un caso concreto en que alguna de esas competencias marcó la diferencia en su área de trabajo.
- ¿Cómo evalúa usted estas competencias al momento de contratar o formar a un recién egresado?
- ¿Qué mecanismos internos (inducción, mentorías, seguimiento) utilizan para fortalecerlas?

4. Competencias Técnicas (15 min)

- ¿Qué conocimientos y destrezas técnicas (software, maquinarias, procesos) debe dominar un recién egresado de inmediato?
- ¿Existen herramientas o metodologías nuevas que ya estén incorporando en su industria y que deberían enseñarse en la UCSC?
- ¿Qué grado de autonomía técnica espera en los primeros seis meses? Ejemplifique tareas concretas.

5. Recomendaciones al perfil de egreso

- ¿Qué sugerencias concretas daría para articular el plan de estudios de la UCSC con estas competencias?
- ¿Hay algún aspecto o competencia que no hayamos abordado y que usted considere clave?

**Entrevista semiestructurada – Titulado****1. Introducción (5 min)**

- Presentación: Nombre, rol del entrevistador, propósito de la entrevista.
- Consentimiento: Breve explicación de confidencialidad y uso de la información, explicar también tiempo aproximado de entrevista (45 minutos). (Se debe solicitar aprobación para grabar la entrevista).

2. Contextualización del entrevistado (2 min)

- ¿Podría describir brevemente su cargo, antigüedad y principales responsabilidades en su cargo?
- ¿Podría describir brevemente cómo consiguió su empleo?

3. Competencias Blandas (15 min)

- ¿Cuáles son las tres habilidades interpersonales o actitudinales que considera imprescindibles en un titulado técnico desde el primer día?
- Describame un caso concreto en que alguna de esas competencias marcó la diferencia en su área de trabajo.
- ¿Cómo se autoevalúa estas competencias al momento de formarse en un cargo?
- ¿Qué mecanismos internos (inducción, mentorías, seguimiento) utiliza para fortalecer las competencias?

4. Competencias Técnicas (15 min)

- ¿Qué conocimientos y destrezas técnicas (software, maquinarias, procesos) debe dominar un recién egresado de inmediato?
- ¿Existen herramientas o metodologías nuevas que ya estén incorporando en su área de trabajo y que deberían enseñarse en la UCSC?
- ¿Qué grado de autonomía técnica espera en los primeros seis meses? Ejemplifique tareas concretas.

5. Recomendaciones al perfil de egreso

- ¿Qué sugerencias concretas daría para articular el plan de estudios de la UCSC con estas competencias?
- ¿Hay algún aspecto o competencia que no hayamos abordado y que usted considere clave?



Anexo 2: Informe de competencias requeridas por el mercado laboral para carreras técnicas impartidas por el Instituto Tecnológico UCSC - Análisis de consejos asesores territoriales y encuesta de opinión.

**Informe de competencias requeridas por el
mercado laboral para carreras técnicas
impartidas por el Instituto Tecnológico
UCSC**

Análisis de consejos asesores territoriales y encuesta de opinión

Proyecto USC2495

**Tabla de contenido**

<i>Introducción</i>	1
<i>Objetivo</i>	1
<i>Metodología</i>	1
<i>Muestra</i>	2
<i>Principales resultados.....</i>	3
1. Consejos asesores territoriales – Competencias para la inserción laboral.....	3
a. Habilidades interpersonales y socioemocionales.....	3
b. Autogestión del aprendizaje.....	3
c. Competencias prácticas y organizativas.....	4
d. Competencias tecnológicas y de emprendimiento.....	4
e. Conocimiento del contexto y responsabilidad territorial.....	4
2. Consejos asesores territoriales – Necesidades de formación de la provincia.....	6
a. Formación técnica y especializada según sectores estratégicos.....	6
b. Profesionalización de oficios y reconocimiento de aprendizajes previos.....	6
c. Formación avanzada en gobernanza y gestión pública.....	6
3. Resultados encuestas.....	7
a. Habilidades esenciales.....	7
b. Formación adicional.....	7
c. Desafíos y necesidades de las organizaciones o empresas.....	7
d. Áreas que requieren mayor atención.....	8
e. Iniciativas que más benefician a las empresas.....	9
<i>Triangulación de información</i>	9

3. Las competencias y habilidades prioritarias según el mercado
4. Las brechas de formación que los empleadores detectan
5. El contexto organizacional: desafíos y necesidades concretas
6. Las áreas de conocimiento o disciplinas que requieren refuerzo

La selección de encuestados siguió también un muestreo intencional, asegurando representación de sectores estratégicos (agricultura, salud, educación, industria, tecnología, servicios públicos y organizaciones sociales) y diversidad territorial.

Muestra

Con respecto a la muestra, entre las sesiones presenciales de los consejos asesores y las respuestas de la encuesta, se logran identificar 48 participantes únicos.

La siguiente tabla presenta el desglose de la muestra que participó en las mesas territoriales y en la encuesta, se consideran todos, es decir, existen valores duplicados en la encuesta.

Tabla 1: Distribución de la muestra

Tipo de participación	Sede	Número de participantes	Número de empresas
Consejo Asesor Territorial	Los Ángeles	11	10
	Cafete	10	9
	Chillán	17	17
	Talcahuano	10	9
Total, Consejo Asesor Territorial		48	45
Encuesta	Los Ángeles	8	8
	Cafete	10	9
	Chillán	16	16
	Talcahuano	5	5
Total, encuesta		39	38

Fuente: Elaboración propia

3. Las competencias y habilidades prioritarias según el mercado
4. Las brechas de formación que los empleadores detectan
5. El contexto organizacional: desafíos y necesidades concretas
6. Las áreas de conocimiento o disciplinas que requieren refuerzo

La selección de encuestados siguió también un muestreo intencional, asegurando representación de sectores estratégicos (agricultura, salud, educación, industria, tecnología, servicios públicos y organizaciones sociales) y diversidad territorial.

Muestra

Con respecto a la muestra, entre las sesiones presenciales de los consejos asesores y las respuestas de la encuesta, se logran identificar 48 participantes únicos.

La siguiente tabla presenta el desglose de la muestra que participó en las mesas territoriales y en la encuesta, se consideran todos, es decir, existen valores duplicados en la encuesta.

Tabla 1: Distribución de la muestra

Tipo de participación	Sede	Número de participantes	Número de empresas
Consejo Asesor Territorial	Los Ángeles	11	10
	Cafete	10	9
	Chillán	17	17
	Talcahuano	10	9
Total, Consejo Asesor Territorial		48	45
Encuesta	Los Ángeles	8	8
	Cafete	10	9
	Chillán	16	16
	Talcahuano	5	5
Total, encuesta		39	38

Fuente: Elaboración propia

Principales resultados

Los resultados se presentarán en tres momentos, el primero y segundo asociado a los consejos asesores, en este apartado se responderán a las preguntas vinculadas con:

- Competencias que los estudiantes deberían tener para lograr una inserción laboral
- Necesidades de formación en la provincia

Luego de esto, se presentarán los resultados de la encuesta.

1. Consejos asesores territoriales – Competencias para la inserción laboral

Tal como se mencionó anteriormente, los consejos asesores tuvieron la participación de 48 empleadores de 45 diferentes instituciones. La información que se obtuvo de ellos permitió identificar 12 competencias distribuidas en 5 categorías, las que son:

- Habilidades interpersonales y socioemocionales
- Autogestión del aprendizaje
- Competencias prácticas y organizativas
- Competencias tecnológicas y de emprendimiento
- Conocimiento del contexto y responsabilidad territorial

a. Habilidades interpersonales y socioemocionales

En este apartado se identificaron competencias vinculadas a la interacción social y la comunicación efectiva, los entrevistados señalaron que los estudiantes deben saber presentarse, saludar y establecer relaciones profesionales iniciales con confianza en entornos nuevos, así como manejar la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la empatía. Asimismo, es fundamental la resiliencia emocional y el manejo de la frustración o el estrés; esto implica tolerar situaciones de presión, gestionar las emociones de forma autónoma y mantener un sentido de pertenencia y compromiso incluso frente a dificultades a las que los estudiantes no están acostumbrados.

Se identificó que para los asesores territoriales es necesario contar con profesionales con responsabilidad y ética de trabajo. Esto lo tradujeron en ejemplos asociados a la puntualidad, disciplina en horarios y jornadas intensivas, y la capacidad de comprender y aplicar normas éticas y legales asociadas al rol que desempeñan. Se identificaron también comentarios vinculados a la responsabilidad social, esto lo ejemplificaron en casos como entender que la práctica no solo consiste en recibir formación, sino en aportar activamente a la institución y a la comunidad, con una actitud de ciudadanía, ética y contribución social que oriente sus acciones más allá de lo estrictamente técnico.

b. Autogestión del aprendizaje

La autogestión del aprendizaje no aparece de manera transversal, pero si implicó gran parte de la conversación cuando estuvo presente, esto lo ejemplifican como la capacidad de que los estudiantes autoevalúen sus intereses y fortalezas, desarrollando un compromiso intrínseco con la disciplina y

claridad de vocación especialmente en ámbitos que requieren entusiasmo genuino, como jardines infantiles o el área de salud. Asimismo, es esencial fomentar habilidades de autogestión y aprendizaje continuo, de modo que los futuros titulados reciban retroalimentación, reflexionen sobre su experiencia práctica y apliquen los aprendizajes, al tiempo que buscan activamente nuevas herramientas o conocimientos, ya sea a través del autoaprendizaje tecnológico o mediante procesos de actualización permanente.

c. Competencias prácticas y organizativas

El grupo asesor señaló la importancia que los estudiantes sepan planificar sus desplazamientos, gestionar eficazmente los tiempos y cumplir con los horarios de prácticas sin contratiempos, así como adaptarse a esquemas intensivos o jornadas completas. Los asesores señalan que la adaptabilidad a entornos diversos requiere investigar y conocer de antemano los espacios de práctica para evaluar su comodidad y motivación, ajustar expectativas, negociar dinámicas y acoplarse a distintas culturas organizacionales. Para los integrantes de los consejos lo anterior se refleja en hábitos de puntualidad, constancia y compromiso en las jornadas y tareas propias del sector.

d. Competencias tecnológicas y de emprendimiento

El dominio de herramientas digitales y tecnologías emergentes es fundamental para los grupos entrevistados, para ellos, los estudiantes deben manejar software de análisis de datos, plataformas de gestión y entender los cómo utilizar IA en sus respectivas áreas, así como mostrar flexibilidad para aprender y aplicar nuevas tecnologías en entornos laborales y productivos. En algunos espacios (cañete y Los Ángeles) se mencionó la importancia de desarrollar una mentalidad de emprendimiento con pertinencia territorial, identificando oportunidades locales y diseñando proyectos que aporten valor al territorio, utilizando metodologías de innovación social y emprendimiento vinculadas a necesidades comunitarias y colaborando con organismos como SERCOTEC, entre otros.

e. Conocimiento del contexto y responsabilidad territorial

Esta dimensión tiende a anclarse con la anterior, dado que para los asesores el análisis del entorno y el arraigo local exige que los estudiantes sean capaces de identificar oportunidades y limitaciones propias del contexto regional. Un ejemplo de lo anterior fue el tema de energías renovables, metalmecánica, turismo, salud o educación. También se habló de que es necesario que los estudiantes investiguen previamente la realidad de las empresas y comunidades donde desarrollarán sus prácticas para alinear sus proyectos y expectativas con las necesidades reales del territorio. Acá se puede hacer un nexo con el punto a (habilidades interpersonales y socioemocionales) producto que para poder lograr vínculos efectivos con el entorno es necesario que los estudiantes del IT cuenten con competencias para comunicarse eficazmente con instituciones públicas, empresas y organizaciones sociales, comprendiendo protocolos y dinámicas interinstitucionales, y que sepan colaborar con múltiples actores (municipalidades, servicios de salud, ONGs, sector privado) de manera coordinada y respetuosa del contexto local.

La siguiente tabla presenta los hallazgos vinculados a las Competencias que los estudiantes deberían tener para lograr una inserción laboral que se obtuvieron del análisis de los consejos territoriales.



Tabla 2: Resumen competencias identificadas

Dimensión	Sub dimensión	Ejemplo
Habilidades interpersonales y socioemocionales	Interacción social y comunicación efectiva	Saber presentarse, saludar, establecer relaciones profesionales iniciales y desenvolverse con confianza en entornos nuevos. Resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva, empatía.
	Resiliencia emocional y manejo de frustración/estrés	Tolerancia a la frustración, manejo de situaciones críticas o de presión. Autogestión emocional, sentido de pertenencia y compromiso.
	Responsabilidad profesional y ética de trabajo	Puntualidad, disciplina en horarios y jornadas intensivas. Comprender y aplicar normas éticas y legales del rol profesional.
	Conciencia de rol bidireccional y responsabilidad social	Entender que la práctica no solo es recibir formación, sino también aportar activamente a la institución y comunidad. Actitud de ciudadanía, ética y contribución social.
Autogestión del aprendizaje	Motivación y orientación vocacional	Capacidad de autoevaluar intereses y fortalezas, desarrollar compromiso intrínseco con la disciplina. Claridad de vocación para ámbitos que requieren entusiasmo genuino (ej.: jardines infantiles, salud).
	Habilidades de autogestión y aprendizaje continuo	Recibir retroalimentación, reflexionar sobre la experiencia práctica y aplicar aprendizajes. Búsqueda activa de nuevas herramientas o conocimientos (autoaprendizaje tecnológico, actualización permanente).
Competencias prácticas y organizativas	Gestión logística y organizativa	desplazamientos, gestionar tiempos, cumplir horarios de prácticas sin contratiempos. Adaptarse a esquemas de práctica intensiva o jornadas completas.
	Adaptabilidad a entornos diversos	Investigar y conocer previamente los espacios de práctica para decidir comodidad y motivación. Ajustar expectativas, negociar dinámicas y adaptarse a culturas organizacionales distintas.
	Disciplina en ambientes reales de trabajo	Hábitos de puntualidad, constancia y compromiso en jornadas y tareas propias del sector.
Competencias tecnológicas y de emprendimiento	Domínio de herramientas digitales y tecnologías emergentes	Manejo de software de análisis de datos, plataformas de gestión, fundamentos de IA aplicados a su área. Flexibilidad para aprender y aplicar nuevas tecnologías en contextos laborales y productivos.
	Emprendimiento con pertinencia territorial	Identificar oportunidades locales, diseñar proyectos que agreguen valor al territorio. Metodologías de innovación social y emprendimiento vinculadas a necesidades comunitarias (colaboración con SERCOTEC u otros actores).
Conocimiento del contexto y responsabilidad territorial	Análisis del entorno y arraigo local	Detectar oportunidades y limitaciones del contexto regional (energías renovables, metalmecánica, turismo, salud, educación, etc.). Investigar realidad de empresas y comunidades donde harán prácticas para alinear proyectos y expectativas.
	Sensibilidad intercultural y negociación con actores diversos	Competencias para comunicarse con instituciones públicas, empresas y organizaciones sociales, entender protocolos y dinámicas interinstitucionales. Trabajo colaborativo con múltiples actores: municipalidades, servicios de salud, ONGs, sector privado

Fuente: Elaboración propia

2. Consejos asesores territoriales – Necesidades de formación de la provincia

Al momento de analizar la información, se identificó que varias necesidades de formación planteadas por los asesores territoriales ya estaban identificadas en la primera pregunta que se analizó, por lo mismo, en el siguiente apartado se presenta la información que se logró desprender de los discursos y que aporta material complementaria y nuevo a lo expresado anteriormente.

a. Formación técnica y especializada según sectores estratégicos

Sector industrial y técnico especializado: Metalmecánica avanzada, tecnología naval en Lebu, energías renovables asociadas a cursos, talleres y carreras modulares con pertinencia regional. Digitalización de procesos agrícolas y manufactura ligera, principalmente ligada a tecnologías aplicables al campo.

Salud y cuidado: Formación técnica en enfermería y cuidado de adultos mayores, protocolos actualizados vinculados a la infraestructura y adecuación de instalaciones de salud (postas, CESFAM).

Educación parvularia: Competencias en desarrollo socioemocional infantil, atención a necesidades TEA, y sustentabilidad de jardines infantiles.

Construcción e infraestructura regional: Técnicas de construcción adaptadas al territorio, gestión de proyectos de obra, normativas y protocolos locales.

Tecnologías de la información y software: Programación, metodologías ágiles, análisis de datos y BI, siempre asociado a expectativas de empresas receptoras.

Turismo sostenible y gestión local: Formación en gestión turística, marketing local, hospitalidad intercultural, desarrollo de “cordón turístico” o iniciativas de turismo colaborativo.

b. Profesionalización de oficios y reconocimiento de aprendizajes previos

Rutas modulares y certificación de competencias: Diseñar itinerarios formativos que reconozcan experiencia previa de trabajadores locales, permitiendo certificación de saberes y aceleración de formación.

Actualización y especialización continua: Programas de corta duración o postítulos que respondan a cambios tecnológicos en oficios clave de las provincias.

c. Formación avanzada en gobernanza y gestión pública

Postgrados, diplomados y cursos especializados: En gobernanza local, administración pública y políticas territoriales, atendiendo a necesidades de municipalidades, servicios regionales y organizaciones comunitarias.

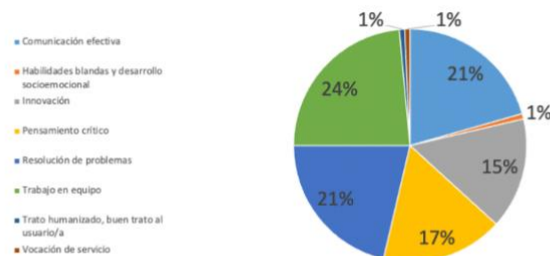
Capacitación de cuadros intermedios y líderes locales: Formación orientada a fortalecer capacidades de gestión en instituciones públicas y privadas del territorio, como también a líderes locales de diferentes comunidades.

3. Resultados encuestas

Los resultados de la encuesta se presentarán en torno a cuatro puntos, en primer lugar, las habilidades que son esenciales en los titulados que se contratan. En segundo lugar, si existe un grado de formación o capacitación adicional y que no está en las habilidades esenciales. En tercer lugar, los desafíos y necesidades de las organizaciones. En cuarto lugar priorización de áreas y en quinto y último lugar, las iniciativas que benefician a las empresas.

a. Habilidades esenciales

Con respecto a las habilidades esenciales, se identificó que los empleadores le entregan mayor importancia a competencias asociadas al trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas, seguido por el pensamiento crítico y la innovación. En este espacio, no se logra visualizar que los empleadores consideren las habilidades blandas, el buen trato y la vocación de servicio como algo esencial.



b. Formación adicional

Con respecto a la formación adicional, solo se consideraron las respuestas que no estuvieran contenidas en las ocho dimensiones identificadas en el punto anterior. Por lo tanto, se logra desprender que las demandas adicionales se vinculan a competencias técnicas específicas, competencias digitales, emprendimiento, gestión de proyectos y pensamiento estratégico, ética profesional, inclusión, marketing, liderazgo y comprensión de procesos organizacionales.

c. Desafíos y necesidades de las organizaciones o empresas

Los desafíos que enfrentan las organizaciones y que quedaron plasmados en la encuesta tienden a ser de diferentes ámbitos, desde el área de recursos humanos, transformación digital, vinculación, desarrollo del mercado y ética empresarial.

Los resultados que se desprenden de las encuestas permiten visualizar que las organizaciones enfrentan una continua escasez de personal y altos índices de rotación, agravados cuando el equipo carece de competencias clave, como manejo de nuevas tecnologías o conocimiento del contexto

territorial. Esto impulsa la urgencia de diseñar programas de pasantías y formación práctica bien estructurada, junto con capacitaciones periódicas que preparen al personal para los retos futuros. Al mismo tiempo, el fortalecimiento del bienestar y clima laboral, mediante espacios de escucha activa, reconocimiento y cultura de servicio, pareciera ser un punto relevante para los encuestados.

La transformación digital y la innovación aparecen como prioridades: modernizar sistemas internos (gestión, atención al usuario, marketing digital, análisis de datos) y fomentar una cultura de I+D+i que permita prototipar y escalar ideas. Paralelamente, la infraestructura y el equipamiento deben actualizarse o ampliarse (en salud, educación, producción, logística) y optimizar recursos ante presupuestos ajustados; esto exige priorizar inversiones de alto impacto y buscar eficiencias operativas que maximicen el retorno y la calidad de servicio.

La construcción de alianzas estratégicas, ya sea con empresas, proveedores, comunidad local o socios internacionales, aparece en las respuestas entregadas por los encuestados, como también acceder a talento, recursos y nuevos mercados. A su vez, la adaptación a riesgos ambientales (incendios, cambio climático, escasez de agua, envejecimiento poblacional) y la sostenibilidad financiera en mercados complejos requieren planes de contingencia, diversificación de ingresos y modelos de negocio resilientes que garanticen viabilidad a largo plazo.

Finalmente, mejorar la calidad de servicio y resultados, mediante procesos de control de calidad claros (KPIs, feedback continuo) y prácticas éticas que refuercen la confianza de stakeholders, es esencial para diferenciarse en un mercado competitivo. Abrir nuevos mercados o ampliar la cartera de clientes demanda estudios de viabilidad, adaptación de oferta, marketing digital y alianzas locales. Todo ello debe sustentarse en una gobernanza sólida: transparencia, control interno efectivo, comunicación asertiva y cultura organizacional orientada al servicio y la probidad. Estos desafíos y necesidades definen las áreas prioritarias donde las organizaciones deben centrar sus esfuerzos para garantizar su crecimiento y relevancia futura.

d. Áreas que requieren mayor atención

Habilidades Transversales y Socioemocionales: Las competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo, la educación emocional, la adaptabilidad al cambio, la proactividad, la tolerancia a la frustración, la empatía y la autorregulación son fundamentales para que cualquier profesional enfrente entornos complejos, colaborativos y cambiantes con eficacia y resiliencia.

Competencias Técnicas y Digitales: La alfabetización digital, junto con el uso de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el análisis de datos, deben complementarse con conocimientos sectoriales esenciales, por ejemplo, en salud el manejo de medicamentos y la simulación clínica; en agroecología; en energía y conectividad; en infraestructura básica como sistemas de riego o agua potable; en alimentación institucional y en el manejo de maquinarias específicas según el área. Al mismo tiempo, para los encuestados es relevante promover la innovación aplicada y métodos sustentables en cada disciplina, de modo que todo titulado domine las herramientas y tecnologías relevantes para su campo y sepa incorporarlas en proyectos prácticos que respondan a los desafíos presentes y futuros.

Ética, Sostenibilidad y Vinculación con el Entorno: La formación en valores, probidad y responsabilidad social, junto con el conocimiento y cumplimiento de normativas vigentes (inclusión y regulación sectorial), debe combinarse con una perspectiva de desarrollo sustentable y cuidado

ambiental. Al mismo tiempo, para los encuestados parece ser importante desarrollar la capacidad de establecer alianzas y vincularse con la comunidad, el sector productivo y el entorno laboral (prácticas, emprendimiento, redes) para garantizar que el trabajo realizado sea relevante y aporte un beneficio social tangible.

e. Iniciativas que más benefician a las empresas

Los comentarios se asociaron a la integración temprana de experiencias prácticas y vinculación laboral para que los estudiantes y titulados enfrenten el mundo real con solidez. A través de prácticas profesionales, pasantías, internados y visitas a empresas e instituciones desde etapas iniciales, se facilita la inserción laboral y se acelera la madurez profesional. Esta interacción continua permite también una retroalimentación mutua entre academia y empresa, ajustando la formación a las demandas reales del mercado y asegurando que los futuros profesionales lleguen mejor preparados y con una visión clara de su rol.

Para las empresas los proyectos colaborativos e iniciativas de innovación representan un canal clave para generar valor agregado y promover la creatividad institucional. Al trabajar en proyectos específicos conjuntos, ya sea en salud, tecnología o desarrollo social, se aprovechan tanto la energía y perspectiva fresca de los estudiantes como los recursos y experiencia de las empresas.

Los comentarios en la encuesta también valoraron las asesorías técnicas y la capacitación continua, señalando que garantizan que tanto el equipo docente como los colaboradores mantengan y eleven sus competencias para afrontar retos actuales y futuros. Mediante asistencias técnicas, mentorías y formaciones en tecnologías emergentes y normativas del sector, se podría avanzar en asegurar que todos los involucrados dominen las herramientas y metodologías necesarias.

Triangulación de información

Es importante señalar que para este documento se utilizó la triangulación de métodos o triangulación metodológica, que según Hernández Sampieri (2014) es:

"La triangulación metodológica consiste en la utilización de más de un método para la recolección y análisis de datos sobre un mismo fenómeno. Por ejemplo, combinar instrumentos cuantitativos (encuestas) con técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad o grupos focales) permite confrontar resultados numéricos con narrativas y explicaciones contextuales, de modo que se identifiquen patrones coherentes o información emergente que enriquezca la interpretación. Esta estrategia ayuda a robustecer la validez interna del estudio al compensar las limitaciones propias de cada método." (Hernández Sampieri, Fernández-Collado & Baptista-Lucio, 2014, pp. 472-473).

A partir de la comparación entre los hallazgos de los consejos asesores territoriales y los resultados de la encuesta, se evidencia que ambos coinciden en la relevancia de competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad a entornos reales, pero difieren en la profundidad: los asesores profundizan en habilidades socioemocionales (empatía, resiliencia, responsabilidad social) y conocimiento del contexto territorial, mientras la información recopilada en la encuesta prioriza de modo más inmediato la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la innovación, sin enfatizar explícitamente la vocación de servicio o la autogestión emocional.

Tabla 3: Tabla que refleja triangulación de información

Dimensión	Consejo Asesor	Encuesta	Triangulación / Acción recomendada
Habilidades interpersonales y socioemocionales	Comunicación asertiva, empatía, resiliencia emocional, manejo de estrés, puntualidad, ética y responsabilidad social en prácticas.	Comunicación efectiva y trabajo en equipo valorados, pero sin mención explícita a empatía, resiliencia o vocación de servicio.	Incluir talleres y actividades prácticas que refuercen empatía, gestión emocional y responsabilidad social, vinculados a proyectos reales en el territorio.
Autogestión del aprendizaje	Motivación intrínseca, orientación vocacional, autoevaluación, aprendizaje continuo y reflexión sobre prácticas.	Demanda formación adicional en pensamiento estratégico, gestión de proyectos y actualización técnica/digital.	Diseñar itinerarios de autoaprendizaje con metas claras (proyectos vinculados al contexto local) y seguimiento de avances en competencias estratégicas y técnicas.
Competencias prácticas y organizativas	Planificación logística de prácticas, adaptabilidad a entornos diversos, disciplina en horarios y cumplimiento de tareas sectoriales.	Se valora la necesidad de pasantías estructuradas y capacitación en procesos organizacionales para alinearse al mundo laboral.	Estructurar pasantías con guías logísticas claras y talleres de adaptación al entorno organizacional, integrando feedback de empleadores para ajustar formatos.
Competencias tecnológicas y de emprendimiento	Manejo de herramientas digitales, análisis de datos, IA aplicada, mentalidad de emprendimiento territorial y metodologías de innovación social.	Se reclama alfabetización digital, competencias técnicas específicas, emprendimiento y uso de tecnologías emergentes.	Integrar formación práctica en tecnologías emergentes y proyectos de innovación local; crear laboratorios de I+D+i en colaboración con empresas y organismos regionales.
Conocimiento del contexto y responsabilidad territorial	Investigación previa del entorno, análisis de oportunidades/regiones, sensibilidad intercultural y colaboración con múltiples actores locales.	La encuesta no profundiza en conocimiento territorial, pero demanda comprensión de procesos organizacionales y adaptación a mercado.	Incorporar en la formación proyectos de diagnóstico y solución de retos provinciales, con participación de empleadores locales, para alinear expectativas y aportar valor social.

Fuente: Elaboración propia

Esta triangulación sugiere diseñar un plan formativo que combine prácticas tempranas contextualizadas (según recomendaciones de los asesores) con el refuerzo de habilidades esenciales destacadas en la encuesta, integrando módulos específicos de autogestión y responsabilidad social, así como formación técnica y digital alineada a demandas locales. Además, se recomienda estructurar mecanismos de retroalimentación continua entre academia y empresas para asegurar que, a medida que evoluciona el mercado, se adapten tanto las competencias prácticas como las socioemocionales y territoriales.

**UCSC**DIRECCIÓN DE
ACOMPANIAMIENTO
ACADÉMICO AL ESTUDIANTE

Anexo 3: Programa de fortalecimiento de competencias para la vida laboral

Se adjunta link del programa:

<https://drive.google.com/file/d/1JdRqxtM33CkPLL3l4UkQpl9y3JdoY25W/view?usp=sharing>



Programa de Fortalecimiento de Competencias para la Vida Laboral

Proyecto USC2495

Campus San Andrés
Alonso de Ribera 2850
Concepción
Tel. 41 234 5100

Campus Santo Domingo
Lincayán 255
Concepción
Tel. 41 234 5600

Sede Talcahuano
Colón 2766
Talcahuano
Tel. 41 234 5723
Tel. 41 234 5828

Sede Chillán
Arauco 449
Chillán
Tel. 41 234 5724
Tel. 41 234 5821

Sede Los Ángeles
Caupolicán 276
Villagrán 220 y 251,
Los Ángeles
Tel. 41 234 5956
Tel. 41 234 5760

Sede Cañete
Av. Presidente Frei 787
Cañete
Tel. 41 234 5777
Tel. 41 234 5635

ucsc.cl

**UCSC**DIRECCIÓN DE
ACOMPANIAMIENTO
ACADÉMICO AL ESTUDIANTE

Anexo 4: Análisis sobre abandono y reprobación Instituto Tecnológico UCSC – Unidad de análisis y calidad de la docencia

	 UCSC DIRECCIÓN DE DOCENCIA  INSTITUTO TECNOLÓGICO: ANÁLISIS SOBRE ABANDONO Y REPROBACIÓN
	UNIDAD DE ANÁLISIS Y CALIDAD DE LA DOCENCIA DIRECCIÓN DE DOCENCIA
OBJETIVO DE LA PRESENTACIÓN  ¿Qué propósito? Socializar resultados de análisis realizados por la Unidad de Análisis y Calidad de la Docencia, para contribuir en la toma de decisión del Instituto Tecnológico. ¿Qué veremos? Algunos antecedentes relevantes de la ESTP en el contexto nacional e internacional, y resultados de análisis de abandono y reprobación en el Instituto Tecnológico de la UCSC. ¿Para qué? Aportar información que permita a autoridades y gestores académicos del Instituto Tecnológico formular estrategias coherentes con los desafíos identificados.	
 UCSC DIRECCIÓN DE DOCENCIA	UNIDAD DE ANÁLISIS Y CALIDAD DE LA DOCENCIA DIRECCIÓN DE DOCENCIA

TABLA DE CONTENIDO

- ✿ **Antecedentes relevantes para análisis realizados en IT.**
- ✿ **Indicadores internacionales y nacionales en relación con ESTP.**
- ✿ **Indicadores institucionales que fundamentan análisis realizados.**
- ✿ **Comportamiento de abandono en IT.**
- ✿ **Comportamiento de reprobación en IT.**
- ✿ **Conclusiones.**



ANTECEDENTES RELEVANTES



Educación Superior
Técnico Profesional
como motor de
movilidad social y
desarrollo.

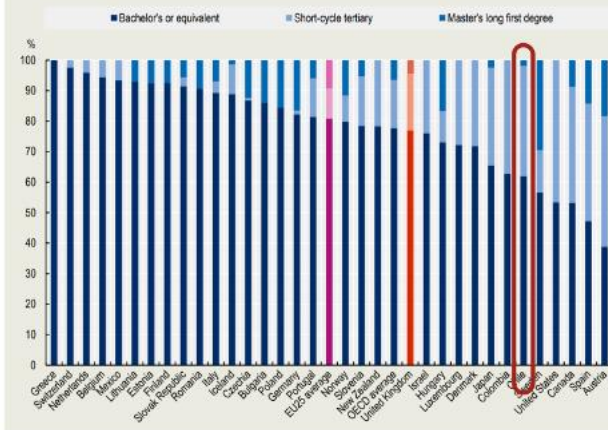
PDE y compromiso
institucional por
generar una oferta
académica pertinente
y de excelencia.

Comportamiento de
indicadores a nivel
institucional.

Importancia de
información para la
toma de decisión.

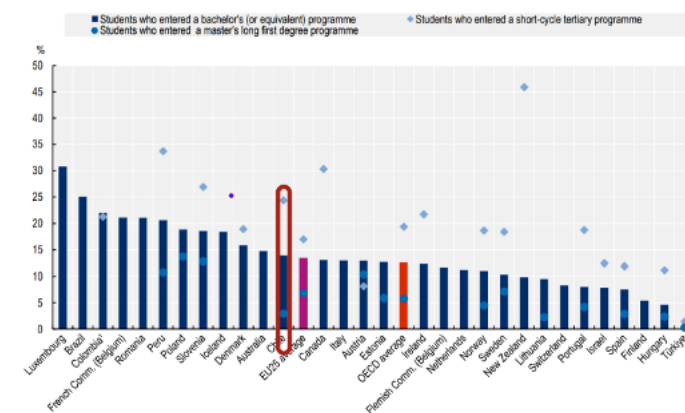
CONTEXTO INTERNACIONAL

Figure B4.1. Distribution of first-time entrants into tertiary education, by level of education (2023)



CONTEXTO INTERNACIONAL

Figure B5.3. Drop out rates after the first year of tertiary education, by level of education entered (2023)

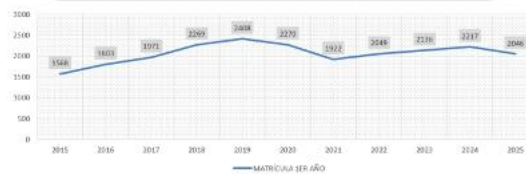


**CONTEXTO NACIONAL****Tabla 2 - Evolución de la Matriculación Total por tipo de institución**

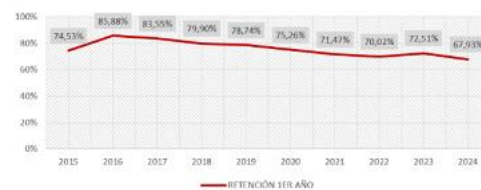
Tipo de institución	2021	2022	2023	2024	2025	% Variación 2021 - 2025	% Variación 2024 - 2025	Distribución Matrícula 2025
CFT	134.477	131.754	136.752	145.304	152.545	13,4%	5,0%	10,5%
IP	379.838	397.705	419.432	426.533	444.054	16,9%	4,1%	30,5%
Universidades	780.386	774.688	785.264	814.262	859.040	10,1%	5,5%	59,0%
Total general	1.294.701	1.304.147	1.341.448	1.386.099	1.455.639	12,4%	5,0%	100,0%

Tabla 2 - Evolución de Retención de 1º año por tipo de institución

Tipo de institución	2020	2021	2022	2023	2024	Variación p.p. 2020 - 2024	Variación p.p. 2023 - 2024
CFT	66,1%	68,9%	71,7%	71,0%	70,9%	4,8	0,0
IP	68,8%	70,5%	72,0%	72,2%	72,8%	4,0	0,6
Universidades	85,0%	83,1%	81,6%	82,6%	84,0%	-1,1	1,3
Total	75,6%	75,6%	75,9%	76,5%	77,3%	1,7	0,8

INDICADORES INSTITUCIONALES
Matriculación y retención en IT**UCSC****Matriculación primer año - Cohortes 2015 a 2025. Excluye advance**

Se observa una disminución relativamente sostenida en los indicadores de retención y titulación oportuna.

Retención al primer año - Cohortes 2015 a 2024. Excluye advance

Fuente: Cubix, progresión estudiantil



INDICADORES INSTITUCIONALES

Retención por carrera



A nivel de sede, la tasa de retención es bastante similar en las cohortes analizadas. Las diferencias más importantes se dan a nivel de carreras.

Retención al primer año por carrera - Cohortes 2020 a 2024

CARRERA	2020	2021	2022	2023	2024	Prom.	Dif. 2024 - 2023
PROGRAMA DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS EN CONSTRUCCIÓN CIVIL	85,32%	79,17%	78,65%	79,45%	80,16%	80,55%	0,71%
PROGRAMA DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS EN INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	92,48%	86,64%	79,62%	84,97%	84,13%	85,57%	-0,84%
PROGRAMA DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS EN INGENIERÍA DE EJECUCIÓN INDUSTRIAL	80,21%	78,57%	76,05%	79,29%	74,15%	77,65%	-5,14%
TÉC. UNIV. AGROPECUARIO	59,26%	72,73%	80,00%	80,00%	86,21%	75,64%	6,21%
TÉC. UNIV. EN ACTIVIDAD FÍSICA Y SALUD	71,88%	78,95%	55,52%	75,93%	78,36%	72,53%	0,43%
TÉC. UNIV. EN ADMINISTRACIÓN	71,98%	67,92%	69,43%	72,81%	68,31%	70,09%	-4,50%
TÉC. UNIV. EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	*	*	*	80,25%	62,30%	71,28%	-17,95%
TÉC. UNIV. EN AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	56,20%	61,84%	64,18%	66,07%	63,16%	62,29%	-2,91%
TÉC. UNIV. EN ALIMENTOS	100%	*	30,43%	52,63%	60%	*	*
TÉC. UNIV. EN CONSTRUCCIÓN	52,25%	45,58%	57,84%	57,06%	52,45%	53,25%	-4,61%
TÉC. UNIV. EN EDUCACIÓN DE PÁRVULOS	78,13%	72,12%	60,98%	69,35%	66,14%	67,15%	-3,21%
TÉC. UNIV. EN ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	*	*	*	53,85%	58,62%	56,24%	4,77%
TÉC. UNIV. EN ELECTROMECÁNICA	*	*	*	68,42%	*	68,42%	*
TÉC. UNIV. EN ENFERMERÍA	74,61%	74,12%	76,92%	73,27%	68,98%	73,37%	-4,29%
TÉC. UNIV. EN GASTRONOMÍA INTERCULTURAL	57,14%	59,38%	66,67%	56,82%	63,04%	61,48%	6,22%
TÉC. UNIV. EN LOGÍSTICA	78,79%	75,00%	71,93%	76,76%	66,24%	72,48%	-10,52%
TÉC. UNIV. EN REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN INDUSTRIAL	61,76%	48,28%	80,43%	56,41%	46,15%	57,82%	-10,26%
TÉC. UNIV. EN TOPOGRAFÍA	68,09%	51,52%	67,27%	68,52%	58,82%	61,53%	-9,70%

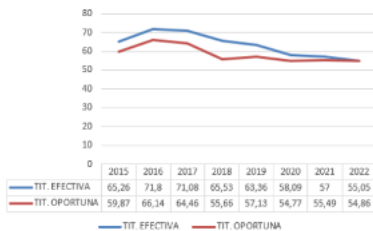
Fuente: Cubix, progresión estudiantil



INDICADORES INSTITUCIONALES

Titulación efectiva y oportuna

Titulación efectiva y oportuna - Cohortes 2015 a 2022



Titulación oportuna - Cohortes 2018 a 2022

CARRERA	2018	2019	2020	2021	2022	Prom.	Dif. 2022 - 2021
PROGRAMA DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS EN CONSTRUCCIÓN CIVIL	60,16%	49,60%	55,96%	63,83%	62,92%	58,49%	-0,91%
PROGRAMA DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS EN INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	77,83%	82,30%	83,56%	76,64%	67,18%	77,50%	-9,46%
PROGRAMA DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS EN INGENIERÍA DE EJECUCIÓN INDUSTRIAL	64,89%	65,47%	60,00%	57,81%	51,81%	59,60%	-6,00%
TÉC. UNIV. AGROPECUARIO	36,84%	36,67%	37,04%	50,00%	76,67%	47,44%	26,67%
TÉC. UNIV. EN ACTIVIDAD FÍSICA Y SALUD	19,35%	22,58%	37,50%	57,89%	48,78%	37,22%	-9,11%
TÉC. UNIV. EN ADMINISTRACIÓN	55,30%	63,41%	57,14%	50,29%	58,51%	56,93%	8,22%
TÉC. UNIV. EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	*	*	*	*	*	*	0,00%
TÉC. UNIV. EN AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	42,07%	32,76%	34,45%	36,99%	48,48%	38,95%	11,49%
TÉC. UNIV. EN CONSTRUCCIÓN	42,01%	32,97%	31,79%	26,90%	39,78%	32,86%	12,88%
TÉC. UNIV. EN ALIMENTOS	*	*	*	*	*	*	*
TÉC. UNIV. EN EDUCACIÓN DE PÁRVULOS	72,50%	69,00%	60,10%	55,09%	48,06%	58,51%	7,08%
TÉC. UNIV. EN ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	*	*	*	*	*	*	*
TÉC. UNIV. EN ELECTROMECÁNICA	*	*	*	*	*	*	*
TÉC. UNIV. EN ENFERMERÍA	36,60%	57,93%	56,72%	59,52%	55,48%	57,41%	-4,04%
TÉC. UNIV. EN GASTRONOMÍA INTERCULTURAL	46,88%	31,25%	28,57%	40,62%	44,44%	36,22%	3,82%
TÉC. UNIV. EN LOGÍSTICA	65,38%	57,99%	54,12%	57,14%	58,39%	56,91%	1,25%
TÉC. UNIV. EN REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN INDUSTRIAL	62,50%	56,86%	47,06%	42,86%	63,64%	52,61%	20,78%
TÉC. UNIV. EN TOPOGRAFÍA	24,62%	12,82%	24,44%	31,25%	37,74%	26,56%	6,49%

Fuente: Cubix, progresión estudiantil

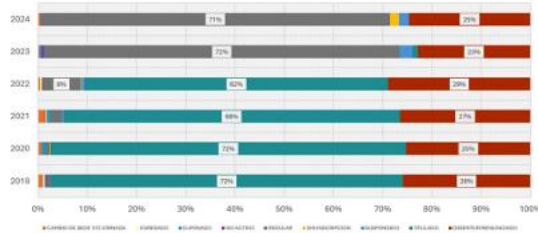


INDICADORES INSTITUCIONALES

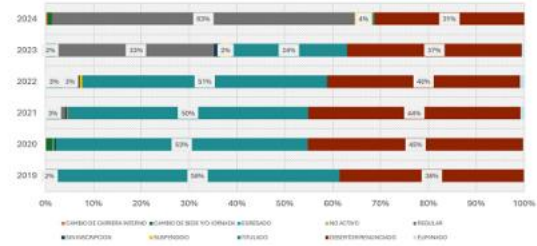
Estados académicos por tipo de estudio



Estado académico actual en carreras profesionales sin lic. - Cohortes 2019 a 2024



Estado académico actual en carreras técnicas - Cohortes 2019 a 2024



Carreras técnicas muestran una situación más crítica en cuanto al abandono de los estudios.

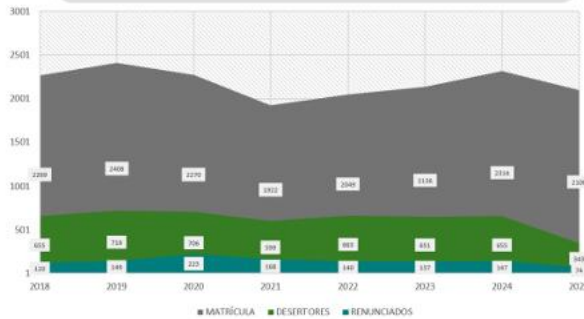
Fuente: CDinamico, Registro información estudiantes

COMPORTAMIENTO DE ABANDONO EN IT

¿Qué características tiene el abandono?

COMPORTAMIENTO GENERAL ABANDONO N° de renunciados y deserciones

Estudiantes desertores y renunciados - Cohortes 2018 a 2025



- El número de estudiantes que cae en la **categoría de desertor es mucho mayor** al número de estudiantes que renuncia formalmente a sus estudios.
- Entre el 2018 y el 2024, cada año **en promedio un 36%** del estudiantado **abandonó sus estudios**.
- Del promedio de abandono cada año, **un 7%** corresponde a **renuncias** y un **29% a deserciones**.



Renuncias y deserciones por carrera

CARRERA	% ABANDONO COHORTE 2019 A 2024	COHORTE 2025
ING. DE EJEC. INDUSTRIAL	53%	21%
TU EN CONSTRUCCIÓN	50%	26%
TU EN TOPOGRAFÍA	45%	11%
TU EN GASTRONOMÍA INTERCULTURAL	43%	16%
TU EN AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	43%	22%
TU EN REFRIG. Y CLIMAT. INDUST.	37%	23%
TU EN ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	36%	23%
TU EN ACTIVIDAD FÍSICA Y SALUD	35%	15%
ING. DE EJEC. EN INFORMÁTICA	35%	24%
ING. DE EJEC. EN ADMIN. DE EMPRESAS	34%	16%
TU EN LOGÍSTICA	32%	16%
TU EN EDUCACIÓN DE PÁRVULOS	31%	17%
PCE EN CONSTRUCCIÓN CIVIL	30%	12%
PCE EN ING. DE EJEC. INDUSTRIAL	30%	13%
TU EN ADMINISTRACIÓN	30%	16%
TU AGROPECUARIO	28%	10%
TU EN ENFERMERÍA	28%	17%
TU EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	26%	19%
PCE EN ING. DE EJEC. EN ADMIN. DE EMPRESAS	18%	10%

RENUNCIAS Y DESERCIONES POR CARRERA



Considerando el número de estudiantes matriculados en cada carrera, entre el 2019 y el 2024, las **tres carreras con mayor abandono** son:

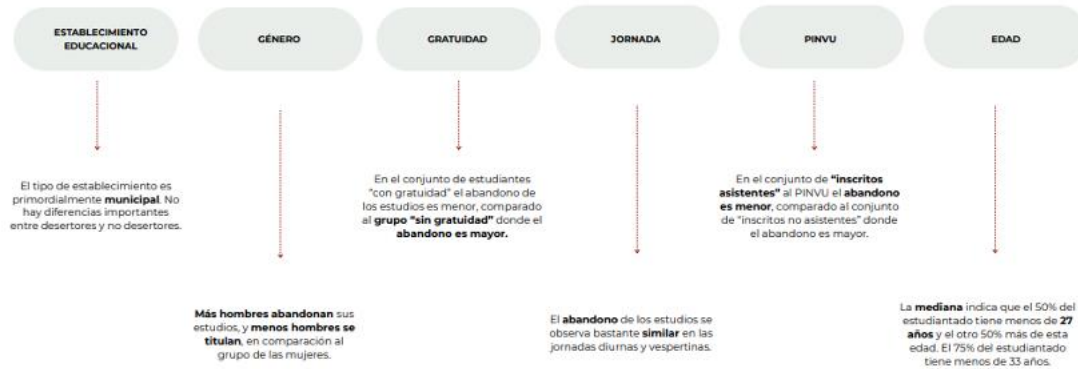
- Ingeniería de Ejecución Industrial
- Técnico en Construcción
- Técnico en Topografía





CARACTERIZACIÓN GENERAL

Características generales de estudiantes



RENUNCIAS Y DESERCIONES

Hallazgos preliminares

	DIMENSIÓN	HALLAZGO
RENUNCIADOS	TIPO DE JORNADA	• Se ve una mayor cantidad de renuncias en las carreras que son de jornada diurna .
	TEMPORALIDAD	• La mayoría de las renuncias suceden en el primer año , y sobre todo en el primer semestre .
	RAZONES DE RENUNCIA	• Las principales razones entregadas por el estudiantado en su renuncia son: a) fuerza mayor socioeconómica, b) fuerza mayor laboral y c) salud del estudiante.
	REINCORPORACIÓN DE ESTUDIOS	• Cada año en promedio solo un 17% del estudiantado se reincorpora a la Institución para continuar con sus estudios. Del conjunto que retorna, un 85% lo hace a la misma carrera .
	PROGRESIÓN ACADÉMICA OBSERVADA	• Un 56% del estudiantado que renunció en el periodo analizado se fue sin ningún tipo de progreso académico. Sin carga inscrita, sin asistencia a clases y sin tasa de avance. • Un 44% del estudiantado que renunció en el periodo analizado se fue con algún avance en la progresión académica. ◦ De este conjunto, un 28% está representado por estudiantes que tuvieron carga inscrita, una tasa de avance promedio de un 75% y una asistencia a clases promedio del 72%. ◦ El otro 16% está representado por aquellos estudiantes que, pese a tener cursos inscritos tuvieron una tasa de avance igual a 0, dada la reprobación total de asignaturas. La asistencia a clases promedio de este conjunto es de un 33%.



RENUNCIAS Y DESERCCIONES

Hallazgos preliminares

DESERTORES	DIMENSIÓN	HALLAZGO
	TIPO DE JORNADA	La proporción de estudiantes que deserta en jornada diurna es muy similar a la de carreras vespertinas.
	TEMPORALIDAD	La deserción de los estudios se da con mayor proporción en el primer año (42%), y también en segundo año (29%). Además, aunque en menor proporción, también se ven deserciones en el tercer año (5to semestre).
	REINCORPORACIÓN DE ESTUDIOS	En promedio en cada cohorte analizada solo un 3% del estudiantado que desertó se reincorporó a sus estudios en el IT. Un 45% lo hizo a la misma carrera y un 55% a una distinta.

DESERTORES	PROGRESIÓN ACADÉMICA OBSERVADA	HALLAZGO
		- En el conjunto de datos entre el 2018 y 2024 fue posible encontrar 3 tipo de desertores: Desertores sin avance curricular y que no tuvieron ningún tipo de vínculo con la docencia universitaria (grupo representado por el 13% de los desertores). Desertores sin avance curricular pero que sí tuvieron vínculo con la docencia. Estos, no reportan tasa de avance producto de la reprobación total de cursos (grupo representado por el 25% de los desertores). Desertores con avance curricular y que por consiguiente sí tuvieron vínculo con la docencia y lograron avanzar en su plan de estudios (grupo representado por el 62% de los desertores).

ABANDONO DE ESTUDIOS EN IT

Diferencias significativas

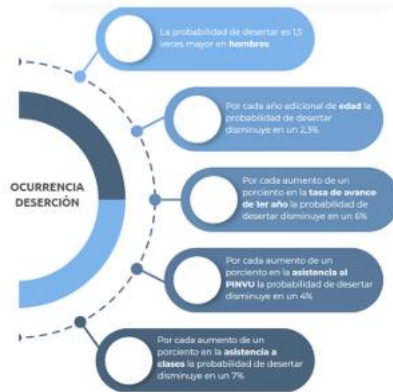
Comparación de medias - variables numéricas

VARIABLE	DESERCIÓN	MEDIA	SIG. DIF. MEDIAS
Edad	Deserta	30,12	sig ,056
	No deserta	30,40	
NEM	Deserta	5,40	sig ,000
	No deserta	5,61	
PPA 1er año	Deserta	2,97	sig ,000
	No deserta	5,88	
Tasa de avance 1er año	Deserta	41,62	sig ,000
	No deserta	97,28	
Nota Ev. Diag. PINVU	Deserta	1,23	sig ,000
	No deserta	1,80	
% asistencia PINVU	Deserta	41,36	sig ,000
	No deserta	58,94	
% asistencia a clases	Deserta	43,44	sig ,000
	No deserta	82,32	

Comparación de proporciones - variables categóricas

VARIABLE	DESERCIÓN	CATEGORÍA			SIG.
		Masculino	Femenino	%	
Género	Deserta	51,2%	48,8%	100%	sig ,000
	No deserta	36,9%	63,1%	100%	
Gratuidad admisión	Gratuidad (si)		Gratuidad (no)	%	sig ,000
	Deserta	68,9%	31,3%	100%	
	No deserta	79,0%	21,0%	100%	sig ,000
	Asiste		No asiste	%	
Asistencia a PINVU	Deserta	68,4%	31,6%	100%	sig ,000
	No deserta	80,6%	19,4%	100%	
Jornada	Diurna		Vespertina	%	sig ,428
	Deserta	49,6%	50,4%	100%	
	No deserta	49,4%	50,6%	100%	

Probabilidad de ocurrencia de deserción en función de variables predictoras



ABANDONO DE ESTUDIOS EN IT Probabilidad de ocurrencia de abandono

Según el modelo el **70% de la variación** de la variable dependiente es **atribuible a las variables predictoras**.

En la categoría de los **desertores** el nivel de precisión y **clasificación es de un 76%** y en el caso de los **no desertores es de un 95%**.

COMPORTAMIENTO DE REPROBACIÓN ¿Es el rendimiento académico un desafío?

RENDIMIENTO ACADÉMICO EN IT Riesgo de trayectoria

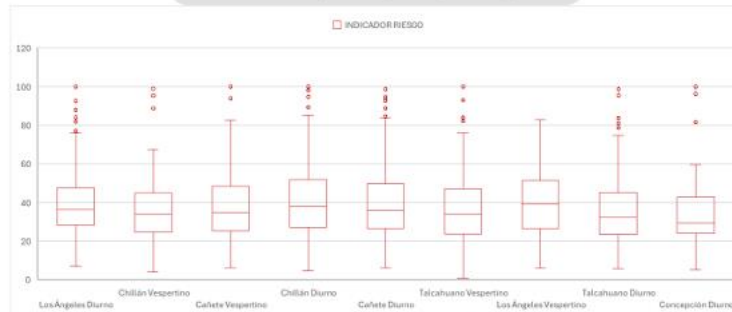


Entre un 2% y un 6% del estudiantado por sede y jornada se encuentra en un riesgo de trayectoria igual o superior a 70.

Promedio de riesgo de trayectoria por sede y jornada

SEDE	JORNADA	MUJERES	HOMBRES	PROM. R. DE TRAYECTORIA
Cañete	Diurno	37,5	42,3	39,1
	Vespertino	35,9	38,0	37,0
Chillán	Diurno	38,3	42,5	39,8
	Vespertino	35,1	35,3	35,2
Concepción	Diurno	37,3	37,8	37,5
	Vespertino	36,9	39,1	39,0
Los Ángeles	Diurno	36,8	40,0	39,4
	Vespertino	33,7	37,5	35,0
Talcahuano	Diurno	34,6	37,0	36,0
	Vespertino			

Distribución del riesgo de trayectoria por sede y jornada



RENDIMIENTO ACADÉMICO EN IT Identificación de asignaturas



Para determinar el conjunto de asignaturas a analizar, se consideraron los siguientes criterios:

- Se filtró la información en función de la dictación histórica de una asignatura en los semestres impares (2022-1, 2023-1, 2024-1, 2025-2) y pares (2022-2, 2023-2, 2024-2).
- Se estableció un mínimo de estudiantes atendidos por código, en cada sede y jornada, de 10.

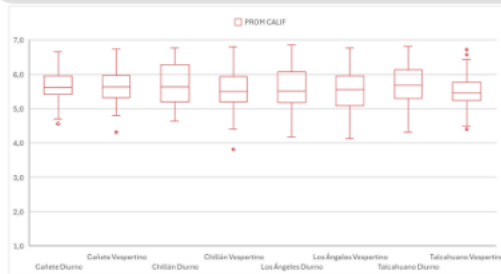
Conjunto de códigos considerados por semestre y jornada

SEDE	JORNADA	TOTAL	SEM IMPAR	SEM IMPAR HISTÓRICO	CONJUNTO ANALIZADO SEM IMPAR	SEM PAR	SEM PAR HISTÓRICO	CONJUNTO ANALIZADO SEM PAR
Cañete	Diurno	197	115	75	72	96	76	70
	Vespertino	213	128	69	59	100	73	55
Chillán	Diurno	183	105	66	54	86	70	48
	Vespertino	211	124	63	59	99	63	60
Los Ángeles	Diurno	244	139	73	58	118	81	53
	Vespertino	241	141	72	59	119	78	62
Talcahuano	Diurno	251	161	70	65	118	74	61
	Vespertino	288	177	80	76	134	77	72
TOTAL		1828	1090	568	502	870	592	481

RENDIMIENTO ACADÉMICO EN IT

Rendimiento académico promedio en asignaturas

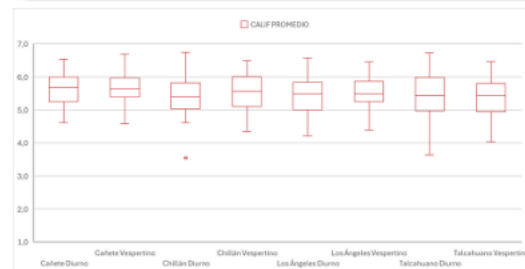
Distribución de promedio calificación por asignatura por sede y jornada en semestres **pares**



En cada uno de los conjuntos, semestres pares e impares, se observan sólo 2 códigos con una calificación promedio igual o inferior a 4,0:

- VA0001C Inserción laboral para el empleo y el emprendimiento
- IT426A Electricidad I
- IT018B Álgebra
- IT019B Administración de empresas

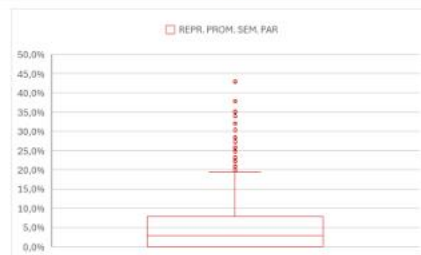
Distribución de promedio calificación por asignatura por sede y jornada en semestres **impares**



REPROBACIÓN EN IT

Reprobación promedio en asignaturas

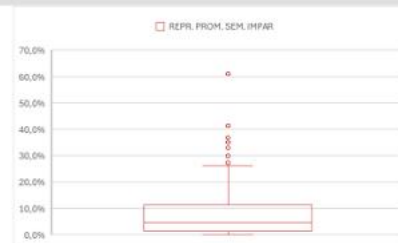
Distribución de reprobación promedio en asignaturas en semestres **pares**



En conclusión, y a nivel general, no se observan asignaturas con problemas importantes en su nivel de reprobación.

- La mediana y el promedio se encuentran por debajo del 7,5% en cada uno de los conjuntos analizados.
- En los semestres pares, el 75% de los códigos por sede y jornada se encuentra por debajo del 7,8% de reprobación. En los semestres impares, el 75% se encuentra por debajo del 11,3%.
- el 100% de los casos típicos se encuentra por debajo del 26,7% de reprobación.

Distribución de reprobación promedio en asignaturas en semestres **impares**





REPROBACIÓN EN IT

Reprobación promedio en asignaturas

Resumen de asignaturas identificadas con una reprobación promedio igual o superior a 20%

Sede	Jornada	Semestres impares		Semestres pares	
		Total asignaturas analizadas	N° de asignaturas con reprob. Prom. Igual o superior a 20%	Total asignaturas analizadas	N° de asignaturas con reprob. Prom. Igual o superior a 20%
Cañete	Diurna	72	2	70	2
	Vespertina	59	1	55	0
Chillán	Diurna	54	7	48	3
	Vespertina	59	4	60	4
Los Ángeles	Diurna	58	3	53	5
	Vespertina	59	1	62	4
Talcahuano	Diurna	65	9	61	4
	Vespertina	76	9	72	6



RENDIMIENTO ACADÉMICO EN IT

Asignaturas con reprobación igual o superior al 20%

Listado de asignaturas con reprobación promedio igual o superior a 20% - Semestres impares

SEDE	JORNADA	CÓD.	NOMBRE ASIGNATURA	% REPROB. 2023-I	% REPROB. 2022-I	% REPROB. 2021-I	% REPROB. 2020-I	REPRO. PROM. SEM. IMPAR
Cañete	Diurna	IT1110A	MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA APLICADA	61.9%	7.1%	21.2%	27.6%	28.5%
Cañete	Diurna	IT1310A	INGENIERÍA Y MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	22.6%	26.5%	22.3%	17.1%	22.2%
Cañete	Vespertina	IT1340B	CÁLCULO	42.9%	9.1%	36.0%	4.0%	23.2%
Chillán	Diurna	IT1010B	ÁLGEBRA		89.2%	50.0%	64.2%	61.2%
Chillán	Diurna	IT1410A	LEGISLACIÓN COMERCIAL Y TRIBUTARIA		21.7%	33.3%	16.9%	22.0%
Chillán	Diurna	IT1410A	MATEMÁTICA		33.3%	15.0%	17.0%	21.8%
Chillán	Diurna	IT1410A	OPINIÓN APLICADA		27.3%	26.0%	34.0%	26.4%
Chillán	Diurna	IT1210A	ANATOMÍA Y FISIOLOGÍA BÁSICA	12.8%	14.0%	34.9%	13.5%	20.3%
Chillán	Diurna	IT1410A	TOPOGRAFÍA I	39.6%	20.0%	35.7%	5.3%	26.2%
Chillán	Diurna	ED0015A	INGLÉS I: ETAPA INICIAL	14.3%	0.0%	0.0%	86.7%	20.2%
Chillán	Vespertina	IT1110B	CÁLCULO	33.1%	82.2%	27.1%	27.6%	33.1%
Chillán	Vespertina	IT1310A	ÁLGEBRA	22.7%	8.7%	37.3%	36.4%	24.4%
Chillán	Vespertina	IT1310A	ADMINISTRACIÓN	29.6%	11.8%	23.3%	21.6%	21.6%
Chillán	Vespertina	IT1310A	ADMINISTRACIÓN PARA EL SERVICIO PÚBLICO		13.0%	37.3%	13.3%	21.3%
Los Ángeles	Diurna	IT1310A	PSICOLOGÍA EVOLUTIVA	27.2%	40.7%	18.4%	46.9%	34.8%
Los Ángeles	Diurna	IT1340A	CURRÍCULO Y EVALUACIÓN I	20.0%	30.8%	23.3%	11.8%	26.1%
Los Ángeles	Diurna	ED0015A	INGLÉS I: ETAPA INICIAL	20.0%	56.4%	40.4%	14.9%	22.9%
Los Ángeles	Vespertina	IT1310B	FINANZAS	18.2%	15.4%	13.0%	38.1%	21.2%
Talcahuano	Diurna	IT1010B	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		40.0%	48.3%	36.8%	41.7%
Talcahuano	Diurna	IT1010B	ÁLGEBRA	27.3%	42.1%	43.5%	37.6%	37.6%
Talcahuano	Diurna	IT1010B	INTRODUCCIÓN A LA PROGRAMACIÓN		35.7%	50.0%	15.8%	31.8%
Talcahuano	Diurna	IT1210A	MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA APLICADA	42.1%	7.7%	40.0%	29.9%	29.9%
Talcahuano	Diurna	IT1410A	INTERPRETACIÓN DE PLANOS Y DIBUJO EN CAD		11.1%	28.6%	44.4%	28.0%
Talcahuano	Diurna	IT1510A	MATEMÁTICA		50.0%	11.3%	13.3%	25.4%
Talcahuano	Diurna	IT1610B	MODELO DE BASES DE DATOS		6.3%	37.3%	23.8%	22.5%
Talcahuano	Diurna	IT1410A	MATEMÁTICA		19.2%	21.8%	23.4%	21.5%
Talcahuano	Diurna	IT1210A	DIBUJO E INTERPRETACIÓN DE PLANOS	5.1%	33.3%	25.0%	23.2%	21.2%
Talcahuano	Vespertina	IT1410A	INTRODUCCIÓN A LA AUTOMATIZACIÓN		21.4%	55.8%	47.4%	41.3%
Talcahuano	Vespertina	IT1210A	DIBUJO E INTERPRETACIÓN DE PLANOS	0.0%	38.0%	83.0%	41.0%	31.0%
Talcahuano	Vespertina	IT1410A	INTERPRETACIÓN DE PLANOS Y DIBUJO EN CAD		40.0%	36.9%	2.9%	27.3%
Talcahuano	Vespertina	IT1510B	RESISTENCIA DE MATERIALES	23.3%	33.3%	23.1%	26.5%	26.5%
Talcahuano	Vespertina	IT1310A	GEOMETRÍA	0.0%	76.8%	13.0%	4.8%	24.1%
Talcahuano	Vespertina	IT1410A	LEGISLACIÓN COMERCIAL Y TRIBUTARIA		23.3%	23.2%	25.1%	23.2%
Talcahuano	Vespertina	IT1410A	OPINIÓN I		20.0%	28.2%	16.7%	21.6%
Talcahuano	Vespertina	IT1310A	MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA APLICADA	13.4%	26.8%	23.3%	26.5%	26.5%
Talcahuano	Vespertina	IT1410A	INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN		22.4%	15.0%	23.3%	20.2%



Click aquí para detalle de participación por carrera





RENDIMIENTO ACADÉMICO EN IT

Asignaturas con reprobación igual o superior al 20%

Listado de asignaturas con reprobación promedio **igual o superior a 20%**
- Semestres **pares**

SEDE	JORNADA	COD.	NOMBRE ASIGNATURA	% REPROB. 2022-2	% REPROB. 2023-2	% REPROB. 2024-2	REPR. FROM. SEM. PAR
Cachete	Diurno	IT1305A	PRÁCTICA DE ENFERMERÍA I	100.0%	2.0%	0.0%	34.0%
Cachete	Diurno	IT1304A	ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	16.7%	26.3%	24.3%	20.4%
Chillán	Diurno	ED0015A	INGLÉS I: ETAPA INICIAL	14.0%	17.7%	37.9%	23.2%
Chillán	Diurno	ED0062C	COMUNICACIÓN EN INGLÉS		3.8%	39.3%	21.6%
Chillán	Diurno	IT1303A	ENFERMERÍA MATERNONEONATAL	12.5%	16.5%	32.2%	20.4%
Chillán	Vespertino	VA0001C	INSERCIÓN LABORAL PARA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO	0.0%	4.5%	100.0%	34.8%
Chillán	Vespertino	IT1439A	MATEMÁTICA Y ANÁLISIS FINANCIERO		42.9%	11.8%	27.3%
Chillán	Vespertino	IT1245A	CINEMÁTICA Y DINÁMICA	7.4%	35.7%		21.6%
Chillán	Vespertino	IT1207A	ALMACENAMIENTO Y GESTIÓN DE STOCK	8.3%	33.3%	21.4%	20.3%
Los Ángeles	Diurno	IT1396A	ADMINISTRACIÓN DE OBRAS MENORES		9.1%	66.7%	37.9%
Los Ángeles	Diurno	ED0015A	INGLÉS I: ETAPA INICIAL	55.0%	15.5%	25.7%	32.0%
Los Ángeles	Diurno	IT1439A	MATEMÁTICA Y ANÁLISIS FINANCIERO		10.7%	50.0%	30.4%
Los Ángeles	Diurno	IT1414A	OPERACIONES LOGÍSTICAS	52.4%	6.7%	20.0%	26.6%
Los Ángeles	Diurno	IT1022B	CÁLCULO		28.6%	21.1%	24.8%
Los Ángeles	Vespertino	IT1060A	MATEMÁTICAS FINANCIERAS	27.3%	42.9%		35.1%
Los Ángeles	Vespertino	IT1398A	INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y GAS	7.1%	35.3%	33.3%	25.5%
Los Ángeles	Vespertino	IT1149B	ESTÁTICA Y DINÁMICA	22.5%	31.1%	14.3%	22.6%
Los Ángeles	Vespertino	IT1396A	ADMINISTRACIÓN DE OBRAS MENORES	25.0%	0.0%		20.5%
Talcahuano	Diurno	IT1476A	ELECTRICIDAD I		37.5%	40.0%	36.8%
Talcahuano	Diurno	IT1455A	INSTRUMENTACIÓN INDUSTRIAL		18.2%	33.3%	25.8%
Talcahuano	Diurno	IT1459A	TALLER DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS		41.7%	0.0%	20.8%
Talcahuano	Diurno	IT1437A	MANTENIMIENTO INDUSTRIAL		33.3%	7.7%	20.5%
Talcahuano	Vespertino	DA0001C	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	100.0%	25.0%	3.7%	42.9%
Talcahuano	Vespertino	IT1291A	INTRODUCCIÓN A SAP EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y L	71.4%	4.8%	9.1%	28.4%
Talcahuano	Vespertino	IT1156B	INSTRUMENTACIÓN Y CIRCUITOS ELÉCTRICOS	12.1%	34.0%	32.6%	26.2%
Talcahuano	Vespertino	IT1386A	FÍSICA	33.3%	33.3%	0.0%	22.2%
Talcahuano	Vespertino	IT1147B	PROBABILIDADES Y ESTADÍSTICA	17.4%	29.2%	14.3%	26.3%
Talcahuano	Vespertino	VA0001C	INSERCIÓN LABORAL PARA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO	28.6%	0.0%	31.6%	20.1%

DIRECCIÓN DE
DOCENCIAUNIDAD DE ANÁLISIS Y CALIDAD DE LA DOCENCIA
DIRECCIÓN DE DOCENCIA

CONCLUSIONES



Mejorar la permanencia en primer año es una tarea crítica en carreras de ESTP y requiere conocer con profundidad quiénes toman la decisión de abandonar: ¿Quiénes son? ¿Qué experiencia vivieron en su paso por la Universidad?



Es importante analizar **qué tan alineados se encuentran los procesos y servicios institucionales al perfil diverso, necesidades y factores protectores del estudiantado**: horarios y formatos de atención, proactividad, integración de servicios, entre otros.



Analizar los **procesos de elección vocacional** que se desarrollan, con qué recursos, bajo qué premisas, es un desafío relevante para dar tratamiento al fenómeno del abandono.

DIRECCIÓN DE
DOCENCIAUNIDAD DE ANÁLISIS Y CALIDAD DE LA DOCENCIA
DIRECCIÓN DE DOCENCIA

CONCLUSIONES

El Instituto Tecnológico presenta **importantes desafíos en algunas carreras que incluso sobrepasan el 60% de abandono** en algunas sedes y jornadas.



Se requiere de información que permita establecer antecedentes respecto de los **motivos de abandono**, particularmente de la "deserción", sin embargo **el contacto a estudiantes es una tarea dificultosa**.



Se observa una **muy baja cantidad de estudiantes que se reincorpora** a la Universidad luego de haber abandonado estudios y hay una **muy baja proporción de cambios de carrera**.



A nivel general, no se verifican problemáticas de rendimiento académico que sean indicativas de barreras presentes en el itinerario formativo del estudiantado.



INSTITUTO TECNOLÓGICO: ANÁLISIS SOBRE ABANDONO Y REPROBACIÓN

Anexo 5: Ejecución de talleres

-Listas de asistencia. Link de acceso:

<https://docs.google.com/document/d/1MzmfX6dMkJQPtmB2GhmjmrzK3dD3uHeai1kQd36ksMY/edit?usp=sharing>

-Registro fotográfico de la ejecución de talleres





UCSC

DIRECCIÓN DE
ACOMPANIAMIENTO
ACADÉMICO AL ESTUDIANTE





Anexo 6: Encuesta de satisfacción aplicada

Encuesta de evaluación del Programa de fortalecimiento de competencia para la vida laboral

Estimado/a estudiante:

Nos interesa saber qué tan útil fue para ti el Programa de fortalecimiento de competencias para la vida laboral, y por ello te dejamos esta pequeña encuesta final de evaluación.

Cuando envíe este formulario, no recopilará automáticamente sus detalles, como el nombre y la dirección de correo electrónico, a menos que lo proporcione usted mismo.

* Obligatorio

Datos de identificación

1. RUT (20111000-5) *

Escriba su respuesta

2. Correo institucional *

Escriba su respuesta

3. Sede *

☐ Talcahuano

☐ Cañete

☐ Chillán

☐ Los Ángeles

4. Carrea *

☐ Técnico Universitario en Educación de Párvulos

☐ Técnico Universitario en Construcción

Siguiente



5. ¿Los talleres fueron pertinentes para tu formación académica y profesional? *

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐	☐

6. ¿La metodología utilizada (dinámicas, análisis de casos, simulaciones) favoreció el desarrollo de competencias para la vida laboral? *

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐	☐

7. ¿Qué tan satisfecho(a) estás con tu experiencia general en el programa? *

Totalmente insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	Satisfecho/a	Totalmente satisfecho/a
☐	☐	☐	☐	☐

Aprendizaje y avance personal

8. ¿Percibes que has fortalecido tu capacidad para trabajar con autonomía? *

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐	☐

9. ¿Consideras que has mejorado tu habilidad para recibir y dar feedback en contextos laborales? *

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐	☐

10. ¿Desarrollaste herramientas para comunicarte y trabajar con personas de distintas generaciones? *

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐	☐

11. Indica cuál fue la competencia que desarrollaste en mayor medida durante este programa (selecciona solo una opción) *

- ☐ Autonomía y autogestión
- ☐ Comunicación y retroalimentación
- ☐ Liderazgo intergeneracional
- ☐ Otras