



**GESTIÓN DEL
ENTORNO Y
EMPLEABILIDAD**

Departamento de Vinculación con el Medio



2024

ESTUDIO DE EMPLEADORES INFORME

ENCUESTA ANUAL DE EMPLEADORES



**CFT ESTATAL
REGIÓN DE COQUIMBO**

CONTENIDO

I.	RESUMEN EJECUTIVO	5
II.	INTRODUCCIÓN	6
III.	FICHA TÉCNICA.....	7
IV.	CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS Y EMPLEADORES	9
	CLASIFICACIÓN SEGÚN SECTOR PRODUCTIVO.....	10
	TIPO Y TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN.....	11
	Tipo de Organización.....	11
	Tamaño de la Organización	11
	REGIÓN	12
	COMUNA.....	12
V.	DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENÉRICAS	13
	RESULTADOS DIMENSIÓN COMEPETENCIAS GENÉRICAS.....	14
VI.	DIMENSIÓN COMPETENCIAS SELLO	16
	RESULTADOS DIMENSIÓN COMPETENCIAS SELLO	17
VII.	PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LAS COMPETENCIAS Y ADAPTABILIDAD DE LOS TITULADOS DEL CFT ESTATAL.....	19
	Competencias Genéricas Transversales Valoradas Por Los Empleadores.....	20
	Adaptabilidad Laboral	22
	Satisfacción con la Formación Proporcionada por el CFT Estatal.	22
VIII.	ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS	23
	ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS EN LA ENCUESTA DE EMPLEADORES CFT ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO.	24
	Objetivo.....	24
	Antecedentes	24
	Metodología.....	24
	Población y muestra	25
	Instrumento	25
	Metodo de Análisis.....	25
IX.	COMPETENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y RESULTADOS	27

FORTALEZAS DESTACADAS	28
DEBILIDADES IDENTIFICADAS	30
PERFIL DE COMPETENCIAS CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TITULADOS	33
X. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS	35
ANÁLISIS DE SUGERENCIAS Y COMENTARIOS.....	36
XI. ANÁLISIS FINAL DE RESULTADOS	40
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	41
CONSIDERACIONES PARA EL SIGUIENTE PROCESO.....	42
XII. CONCLUSIÓN	44
XIII. ANEXOS	46
Anexo 1:.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de la empresa según el tipo de actividad.	10
Gráfico 2: Distribución porcentual "Tipo de organización".	11
Gráfico 3: Distribución porcentual según el tamaño de la organización.	11
Gráfico 4: Distribución porcentual según región.....	12
Gráfico 5: Distribución porcentual según comuna.	12
Gráfico 6: Distribución porcentual competencias genéricas.....	15
Gráfico 7: Distribución porcentual dimensión competencias sello.	18
Gráfico 8: Distribución porcentual competencias genéricas valoradas por empleadores.....	21
Gráfico 9: Distribución porcentual en respuesta a la pregunta: ¿Cómo percibe la capacidad de los titulados/as de nuestra institución para adaptarse al entorno laboral de su empresa/organización?	22
Gráfico 10: Distribución porcentual en respuesta a la pregunta: ¿En base a su percepción sobre el desempeño de los titulados/as de nuestra institución contratados en su empresa/organización, ¿qué nivel de satisfacción tiene con la formación proporcionada por el CFT?.....	22
Gráfico 11: Distribución porcentual en respuesta a la pregunta: ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas que han demostrado los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?	29
Gráfico 12: Distribución porcentual a la pregunta: ¿Cuáles considera que podrían ser las eventuales debilidades observadas en los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?	32
Gráfico 13: Distribución porcentual en respuesta al ítem: "Por favor indique las principales características y capacidades que, en su opinión, deberían tener los/as titulados/as para contribuir eficazmente al desempeño de su empresa u organización"	34
Gráfico 14: Distribución porcentual en respuesta al apartado sugerencias y comentarios..	39

I. RESUMEN EJECUTIVO

La Encuesta de Empleadores 2024 del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Coquimbo¹ tuvo como propósito recopilar información relevante sobre la percepción que tienen los empleadores respecto al desempeño de los titulados y tituladas² en el entorno laboral, la pertinencia de su formación académica y las competencias que demuestran en sus funciones. Este proceso permitió contar con datos actualizados y contextualizados que aportan directamente al aseguramiento de la calidad institucional y a la mejora continua del modelo formativo.

A partir de una muestra de 21 empleadores —obtenida en base a los contactos entregados voluntariamente por titulados de las cohortes 2019, 2020 y 2021, así como mediante información proporcionada por centros de práctica y datos solicitados a las jefaturas de carrera— se identificaron sectores clave de empleabilidad, como la minería, salud, educación y comercio. Las empresas encuestadas fueron mayoritariamente privadas (76%) y de tamaño grande (38%), concentradas en su mayoría en la Región de Coquimbo.

Entre los principales resultados, se evidenció una alta valoración de competencias genéricas como la resolución de problemas, el uso eficiente de recursos, y la ética profesional. Asimismo, se reconocieron fortalezas como la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, el compromiso con las labores y la adaptación al entorno laboral. Sin embargo, también se identificaron oportunidades de mejora en áreas como liderazgo, actualización técnica y comunicación efectiva.

La encuesta evidenció un alto nivel de satisfacción por parte de los empleadores, con un 91% manifestando estar satisfecho o muy satisfecho con la formación entregada por el CFT Estatal. Estos hallazgos ofrecen una eficaz retroalimentación para fortalecer los programas académicos, ajustarlos a las demandas del sector productivo y avanzar en la consolidación del vínculo entre formación técnica y desarrollo territorial. Además, se destacan sugerencias sobre prácticas formativas, actualización curricular, y fortalecimiento de habilidades blandas como elementos claves para seguir avanzando en la calidad de la formación técnico-profesional.

¹ En adelante CFT Estatal.

² Nota: A partir de este punto, el término '**titulados**' se utilizará para referirse de manera inclusiva tanto a 'Titulados' como a 'Tituladas', simplificando la redacción sin hacer distinción de género.

II. INTRODUCCIÓN

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Coquimbo, en el marco de su compromiso con la mejora continua y la calidad de la formación impartida, ha impulsado la implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan fortalecer la vinculación con el entorno productivo. En este contexto, la Encuesta de Empleadores 2024 se enmarca como una acción estratégica orientada a recoger información directa desde los sectores productivos donde se desempeñan los titulados de la institución, permitiendo retroalimentar los procesos formativos y aportar a la toma de decisiones institucionales.

De acuerdo con lo planteado en el Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) 2024-2027, uno de los ejes transversales es el Fortalecimiento del Modelo Educativo, el cual busca asegurar la pertinencia de la formación técnico-profesional impartida, promoviendo una relación efectiva con los sectores productivos y sociales del territorio. En este sentido, la retroalimentación de los empleadores representa una fuente valiosa para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y nuevas exigencias del mercado laboral, impulsando la adecuación del perfil de egreso a los desafíos y transformaciones del mundo laboral.

Este trabajo es impulsado y coordinado por el Departamento de Vinculación con el Medio, unidad encargada de articular la relación institucional con actores del entorno, entre ellos, empresas, organismos públicos y redes sectoriales. A través de esta encuesta, se refuerza el propósito del departamento de mantener canales permanentes de comunicación y retroalimentación con los empleadores, promoviendo la mejora continua del proceso formativo y la consolidación de trayectorias formativo-laborales para los titulados.

La encuesta estuvo dirigida a empleadores de titulados/as pertenecientes a diferentes cohortes y carreras del CFT Estatal, recogiendo percepciones en torno a competencias genéricas, sello institucional, conocimientos técnicos, desempeño laboral y sugerencias de mejora. Si bien el instrumento se dirigió de forma general a “empleadores”, las respuestas fueron entregadas por personas que ocupan distintos cargos en sus respectivas organizaciones, tales como jefaturas de área, supervisores directos y encargados de recursos humanos, quienes tienen contacto directo con los titulados en el entorno laboral. Este instrumento forma parte del sistema de aseguramiento de la calidad y de los mecanismos de evaluación institucional definidos para la mejora continua de los procesos formativos.

La presente sección da inicio al informe final del estudio, el cual expone la metodología utilizada, el análisis de resultados y una serie de conclusiones y recomendaciones que permiten orientar acciones concretas para reforzar la formación y empleabilidad de los titulados del CFT Estatal en coherencia con las necesidades del entorno regional.

III. FICHA TÉCNICA

1. Identificación	
Nombre	Estudio de Empleadores 2024
Institución Responsable	Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Coquimbo.
Área Ejecutora:	Departamento de Vinculación con el Medio.
Población Objetivo:	Empleadores de titulados del CFT Estatal de las cohortes 2019, 2020 y 2021 cuyos datos fueron proporcionados por los titulados en el proceso de seguimiento, así como datos de centros de práctica.
Objetivo General:	Recopilar información sobre la inserción laboral, competencias laborales y la percepción del desempeño de los titulados en el entorno de trabajo, con el propósito de fortalecer la formación académica del CFT Estatal.
2. Metodología	
Tipo de Estudio:	Cuantitativo, descriptivo, transversal.
Instrumento de Recolección de Datos:	Cuestionario estructurado con preguntas cerradas y abiertas.
Modo de Aplicación:	- Contacto telefónico. - Encuesta en línea (autoaplicada) mediante formulario digital (Microsoft Forms®) en casos de baja respuesta digital.
Número de Formularios Aplicados:	- Encuestas respondidas a través de Forms®: 21
Duración Estimada de la Encuesta:	13 minutos.
Software Utilizado para el Análisis:	Planillas electrónicas y herramientas estadísticas básicas.
3. Población y Muestra	
Población:	55 empleadores.
Muestra Realizada:	21 encuestas efectivas (tasa de respuesta del 38,18%).
Confiabilidad y Margen de Error:	- Nivel de confianza: 95% - Margen de error: $\pm 15\%$

Criterio de Selección:	Se contactó a empleadores cuyos datos fueron proporcionados voluntariamente por los titulados en el seguimiento institucional.
4. Periodo de Aplicación	
Fecha de Inicio:	4 de noviembre de 2024
Fecha de Cierre:	23 de diciembre de 2024
Horario de llamados telefónicos:	Lunes a viernes, de 14:00 a 18:30 hrs.

Tabla 1: Ficha Técnica.



IV. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS Y EMPLEADORES

- SECTOR PRODUCTIVO
- TIPO Y TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN
- UBICACIÓN GEOGRÁFICA
- CARGO DE LOS EMPLEADORES
- TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA



CLASIFICACIÓN SEGÚN SECTOR PRODUCTIVO

La encuesta de empleadores del CFT Estatal revela la distribución de los sectores productivos en los que operan las empresas que han contratado titulados. Los principales hallazgos destacan la diversidad de industrias que participan en la empleabilidad de los titulados.

El sector con mayor presencia entre los encuestados es Explotación de Minas y Canteras **(19%)**, lo que indica una alta demanda de técnicos en minería y actividades asociadas. Servicios Sociales y de Salud **(9,5%)** también presenta una participación relevante, evidenciando oportunidades en atención sanitaria y apoyo comunitario. Educación **(9,5%)** se posiciona como un sector clave para la inserción laboral de los titulados, con instituciones educativas tanto públicas como privadas ofreciendo oportunidades de empleo. Comercio y Reparación de Vehículos Automotores y Enseres Domésticos **(9,5%)** también tiene una presencia significativa, con empresas del comercio minorista y mayorista, así como del mantenimiento de automóviles y electrodomésticos, desempeñando un rol importante en la contratación de titulados.

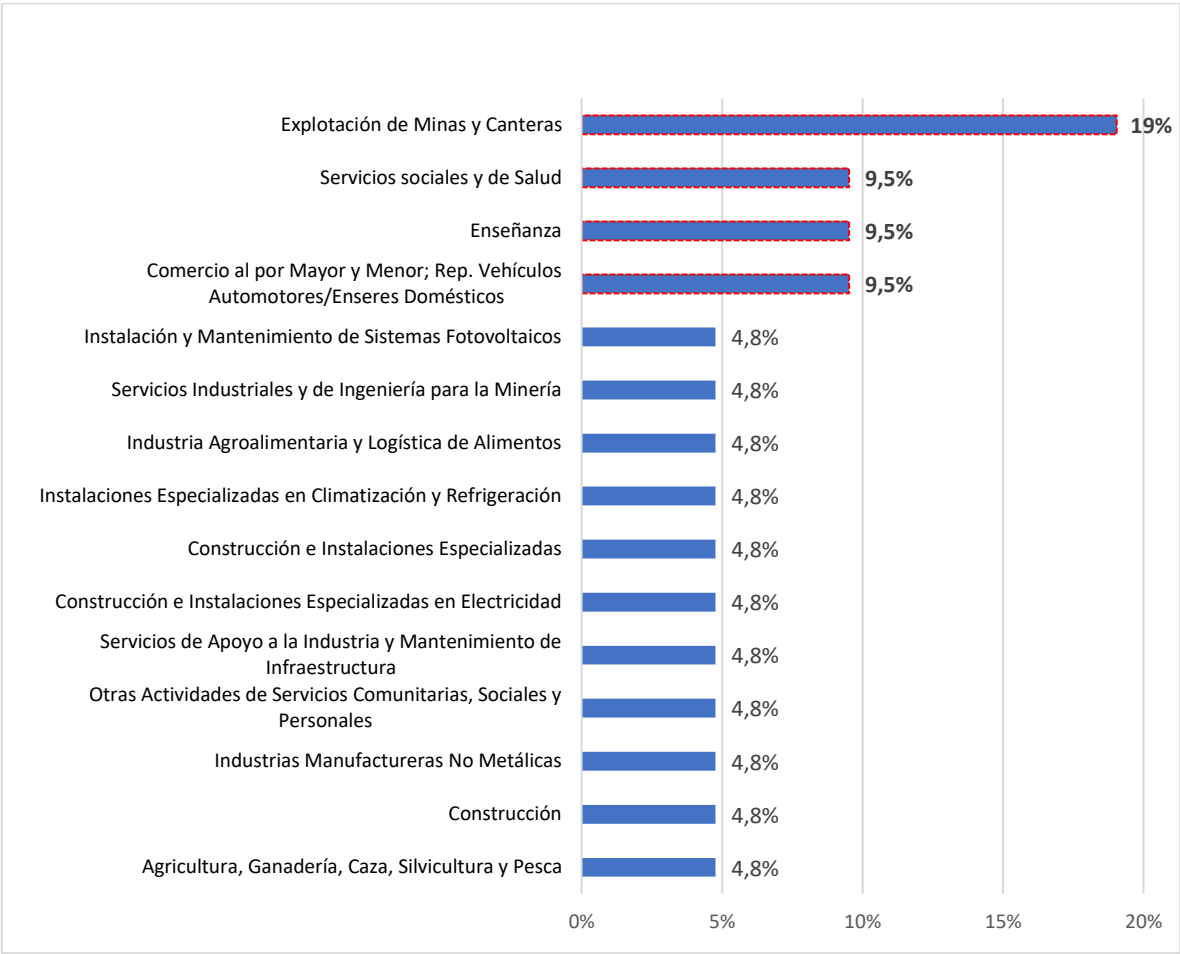


Gráfico 1: Distribución de la empresa según el tipo de actividad.

TIPO Y TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de Organización

El gráfico de sectores público y privado muestra la distribución de los empleadores según su naturaleza jurídica. Se observa que el **76%** de los empleadores pertenecen al sector privado, mientras que el **24%** corresponden al sector público. El presente estudio proporciona información relevante sobre la evaluación y percepción que tienen los empleadores respecto del desempeño y preparación de los titulados.

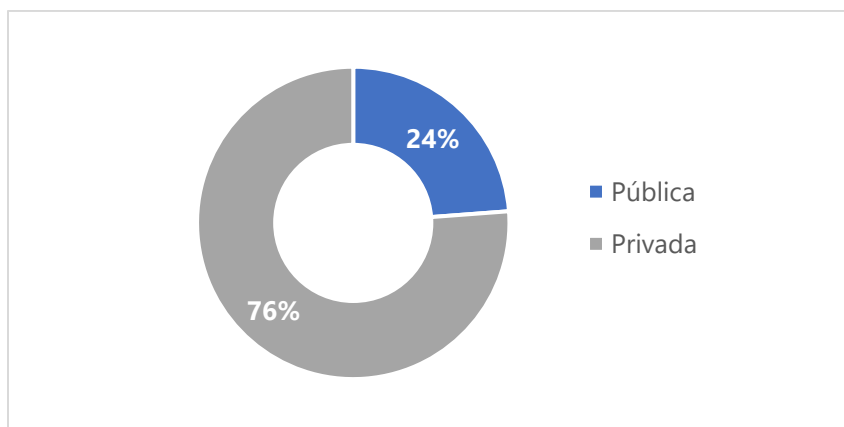


Gráfico 2: Distribución porcentual "Tipo de organización".

Tamaño de la Organización

El gráfico muestra que el **38%** de los empleadores son grandes empresas (200 o más trabajadores), mientras que las medianas (50-199) y pequeñas empresas (10-49) representan cada una el **24%**. Un **14%** corresponde a empresas de menor tamaño.

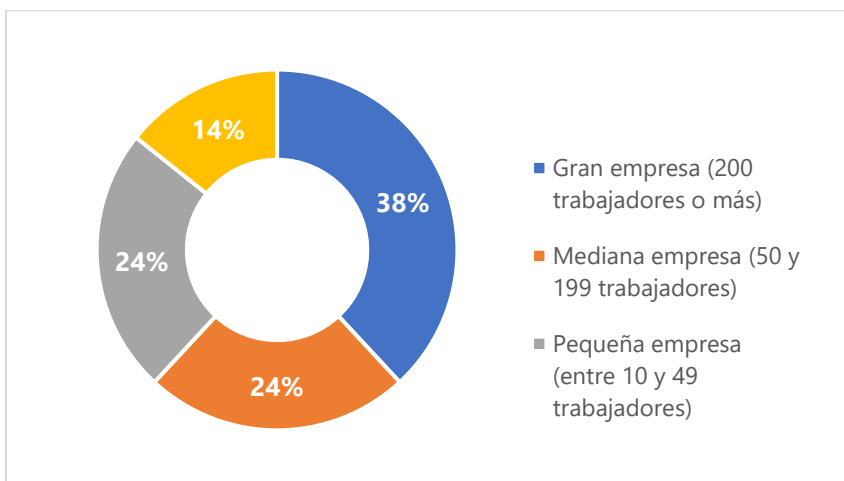


Gráfico 3: Distribución porcentual según el tamaño de la organización.

REGIÓN

El gráfico muestra que el **95%** de los empleadores encuestados se encuentran en la Región de Coquimbo, mientras que solo el **5%** corresponde a la Región de Antofagasta, indicando que la empleabilidad de los titulados se concentra mayormente en la región de origen del CFT Estatal, específicamente en la comuna de Ovalle.

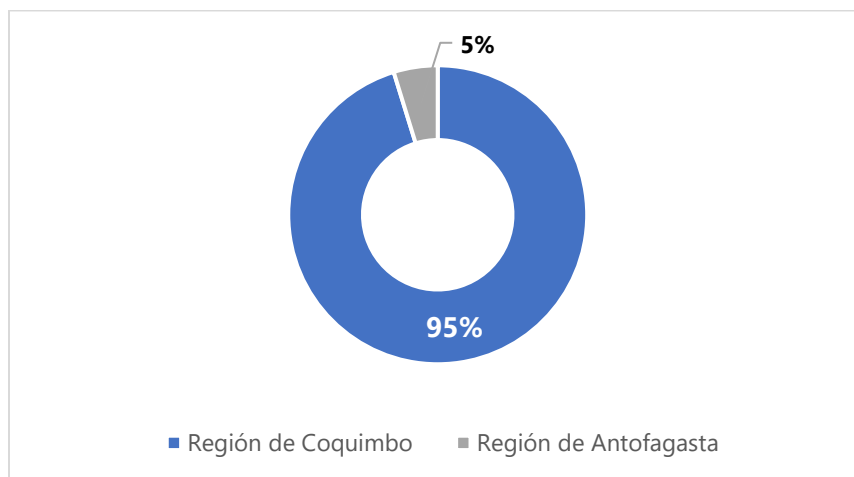


Gráfico 4: Distribución porcentual según región.

COMUNA

El gráfico muestra que el **62%** de los empleadores que participaron de este estudio, se concentran en Ovalle, seguido por Punitaqui con un **19%**. Otros sectores con menor participación incluyen Monte Patria y Combarbalá (**5%** cada uno), Antofagasta (**5%**) y Salamanca (**4%**). Esto indica que la mayoría de las oportunidades laborales se ubican en Ovalle, con una distribución menor en comunas cercanas.

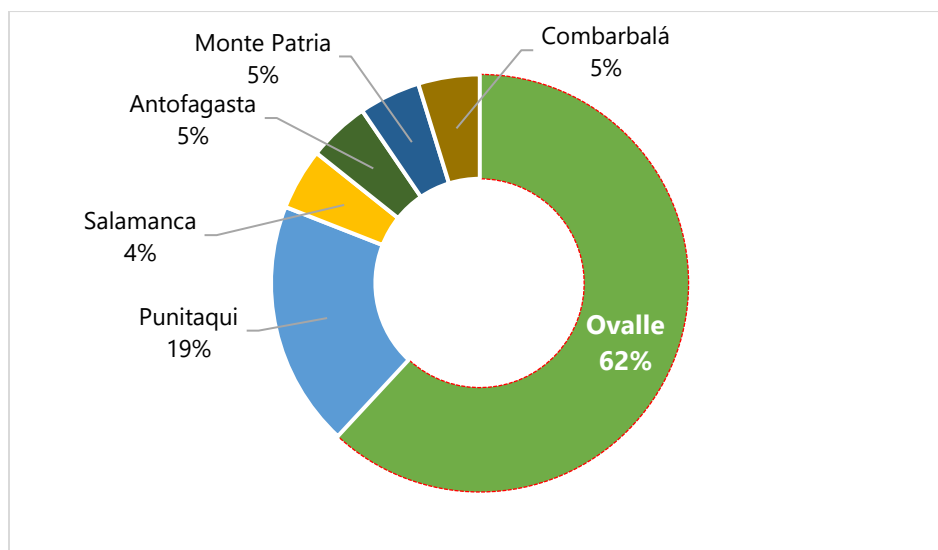


Gráfico 5: Distribución porcentual según comuna.



CFT ESTATAL
REGIÓN DE COQUIMBO



V. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENÉRICAS

RESULTADOS DIMENSIÓN COMEPETENCIAS GENÉRICAS

El gráfico presentado a continuación (gráfico 6) muestra la evaluación de los empleadores sobre las competencias genéricas de los titulados basadas en el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), que establece las habilidades esenciales para un desempeño eficaz en el ámbito laboral. Estas competencias son fundamentales para el desempeño laboral y abarcan aspectos clave como la comunicación, resolución de problemas, uso de recursos, trabajo en equipo, ética y responsabilidad, autonomía en la toma de decisiones y aplicación de conocimientos.

Las competencias con **100%** de logro incluyen ***resolución de problemas, uso eficiente de recursos y ética y responsabilidad***. Los titulados han demostrado habilidades para identificar problemas, plantear soluciones adecuadas y gestionar recursos de manera eficiente. Además, cumplen con normas éticas y muestran responsabilidad en sus funciones laborales.

En ***comunicación***, un **86%** de los empleadores considera que los titulados se expresan de forma clara y efectiva en el ámbito laboral, mientras que un **14%** señala que esta competencia no ha sido lograda. En ***trabajo en equipo***, un **95%** de los titulados ha demostrado ***capacidad para colaborar con otros***, mientras que un **5%** no ha alcanzado este aspecto.

En el ámbito de la ***gestión autónoma del trabajo***, la ***asociatividad*** presenta la mayor variabilidad. Un **71%** de los empleadores indica que los titulados han mostrado ***independencia*** en su gestión laboral, mientras que un **19%** no la ha logrado y solo un 10% considera que esta competencia no aplica en su entorno de trabajo.

La aplicación de ***conocimientos específicos y actualizados*** obtiene un **95%** de logro, con un **5%** de respuestas que indican que no ha sido alcanzada. Respecto de la capacidad para analizar y utilizar información relevante, un 81% de los encuestados percibe que esta competencia ha sido desarrollada por las/os tituladas/os, mientras que un 19% no manifiesta la misma apreciación.

Estos resultados evidencian la distribución del logro de competencias en los titulados, con variaciones según la dimensión evaluada.

Dimensión Competencias Genéricas

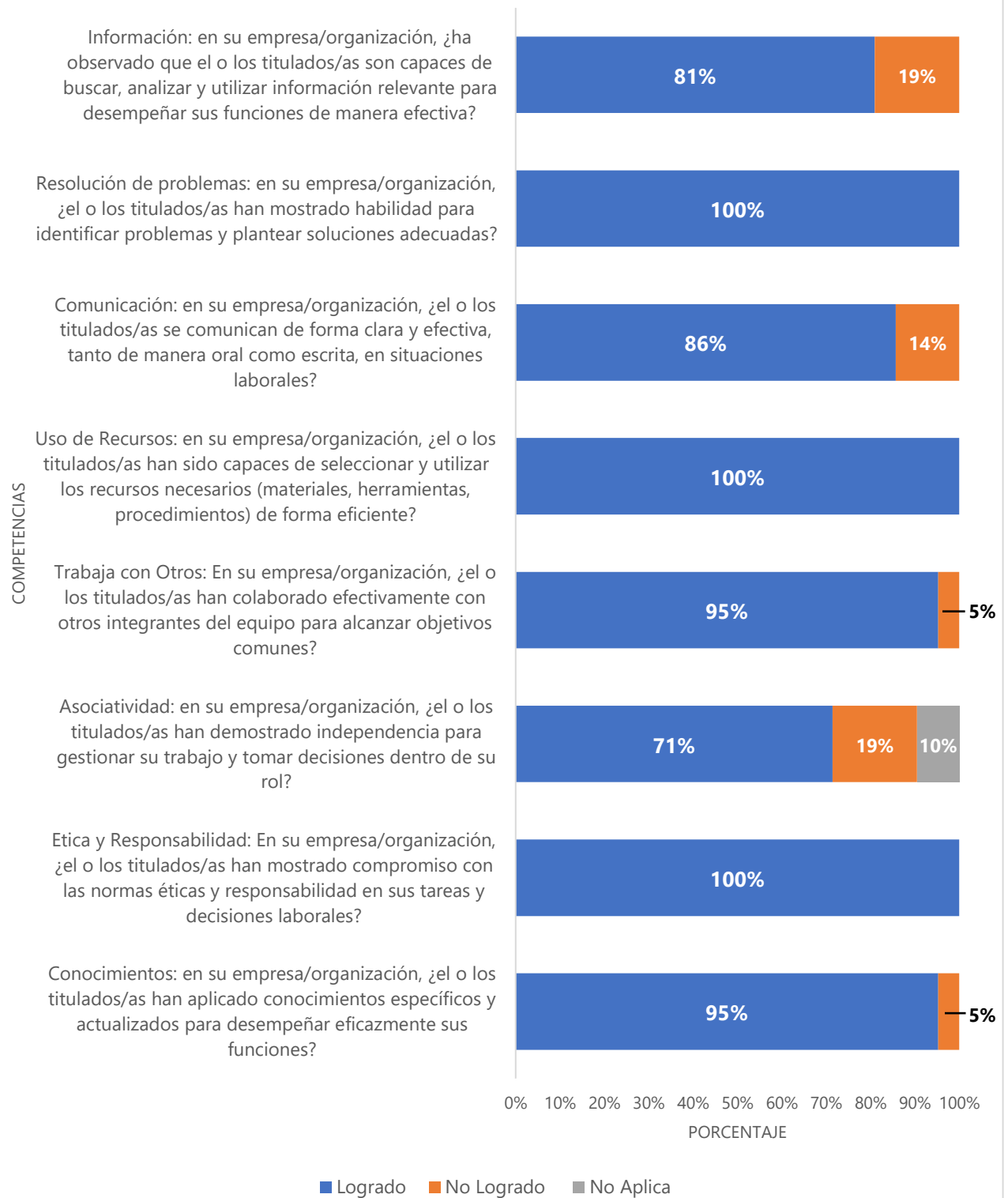


Gráfico 6: Distribución porcentual competencias genéricas



CFT ESTATAL
REGIÓN DE COQUIMBO



VI. DIMENSIÓN COMPETENCIAS

SELLO

RESULTADOS DIMENSIÓN COMPETENCIAS SELLO

El gráfico presentado a continuación (gráfico 7) evalúa las Competencias Sello de los titulados del CFT Estatal, alineadas con su modelo formativo institucional y orientadas al desarrollo integral de los estudiantes en aspectos clave como seguridad y salud ocupacional, sostenibilidad y emprendimiento asociativo. Estas competencias reflejan el perfil de egreso y su relación con las necesidades del entorno laboral.

La **seguridad y salud ocupacional** presenta el mayor porcentaje de logro con un **95%**, lo que indica que los empleadores encuestados perciben que las/os tituladas/os aplican normas de seguridad, identifican riesgos y promueven condiciones seguras en su entorno laboral. Solo un 5% no alcanza esta competencia, lo que evidencia una alta preparación en este ámbito.

La **sostenibilidad**, que mide la comprensión de los conceptos medioambientales y el compromiso con el desarrollo sostenible, alcanza un **76%** de logro, mientras que un **10%** no logra desarrollarla y un **14%** considera que no aplica, mostrando una variabilidad en la integración de esta competencia en los distintos sectores productivos.

El **emprendimiento-asociatividad**, competencia sello que evalúa la capacidad de reconocer el emprendimiento cooperativo como alternativa de desarrollo, alcanza un **67%** de respuestas en la categoría, lo que indica que los empleadores encuestados observan que esta competencia se demuestra de manera adecuada en el desempeño laboral de los titulados. Un **24%** considera que no se demuestra adecuadamente mientras que un **10%** señala que no aplica en su contexto laboral, reflejando distintos niveles de desarrollo y pertinencia de esta competencia.

Estos resultados muestran la distribución del desarrollo de las competencias sello en los titulados, evidenciando diferencias en los niveles de logro según cada dimensión evaluada. La seguridad laboral es la competencia más consolidada, mientras que la sostenibilidad y el emprendimiento asociativo presentan menor grado de desarrollo en algunos casos.



Gráfico 7: Distribución porcentual dimensión competencias sello.



CFT ESTATAL
REGIÓN DE COQUIMBO

VII. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LAS COMPETENCIAS Y ADAPTABILIDAD DE LOS TITULADOS DEL CFT ESTATAL



PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LOS TITULADOS DEL CFT ESTATAL

Competencias Genéricas Transversales Valoradas Por Los Empleadores.

El análisis de las respuestas de los empleadores encuestados, tal como se muestra en el gráfico 8, revela que las competencias genéricas transversales más valoradas en los titulados del CFT Estatal están asociadas a la interacción interpersonal. En particular, las habilidades de comunicación y trabajo en equipo fueron las más mencionadas (**21%**), lo que indica que los empleadores priorizan la capacidad de los titulados para colaborar eficazmente y comunicarse de manera clara. Estas habilidades son fundamentales para establecer relaciones positivas, manejar conflictos y desenvolverse en entornos laborales dinámicos y colaborativos. Además, se consideran competencias clave para el éxito organizacional, tal como lo señala Goleman, D.³ en su estudio sobre inteligencia emocional y liderazgo.

Asimismo, las competencias relacionadas con la **capacidad de aprender y adquirir nuevas habilidades** se destacan con un **17%** de las preferencias, lo anterior supone que los empleadores valoran el aporte que estas competencias entregan a sus organizaciones, lo que a su vez coincide con el Catálogo de Competencias Transversales de Chile Valora que agrupa dichas competencias y su relación directa con la iniciativa y la motivación con el compromiso de contribuir a las metas y desafíos laborales⁴, seguidamente un **16%** de los empleadores coincidió en que el uso eficiente de equipos, materiales, herramientas y procedimientos es una competencia destacada en el desempeño de los titulados en sus organizaciones. Por otra parte, la adaptabilidad y flexibilidad frente a distintos entornos laborales también mostró una alta frecuencia de menciones, marcando una clara tendencia entre los empleadores.

Por otro lado, competencias como la **ética profesional** y la **responsabilidad** se consideran de frecuencia intermedia, alcanzando un porcentaje de **11%** de valoración, lo que subraya la relevancia para los empleadores en el desempeño laboral de los titulados/as. La habilidad de **manejo de la información** también es considerado valioso, alcanzando un **8%** de las valoraciones.

Las competencias genéricas transversales menos valoradas por los empleadores encuestados son las **habilidades de liderazgo (2%)**, la **capacidad para resolver**

³ Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books, en su trabajo sobre inteligencia emocional, destaca que habilidades como la colaboración y la comunicación efectiva son componentes fundamentales de la inteligencia interpersonal, un pilar clave en el desempeño laboral.

⁴ Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad Segunda edición, diciembre 2017 Versión digital, Chile [CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD](#)

problemas y tomar decisiones (3%) y el **conocimiento técnico actualizado (5%)**. Estos resultados indican que los empleadores reconocen que los titulados presentan una menor demostración de competencias asociadas a la conducción de equipos y a la toma de decisiones estratégicas en el contexto organizacional.

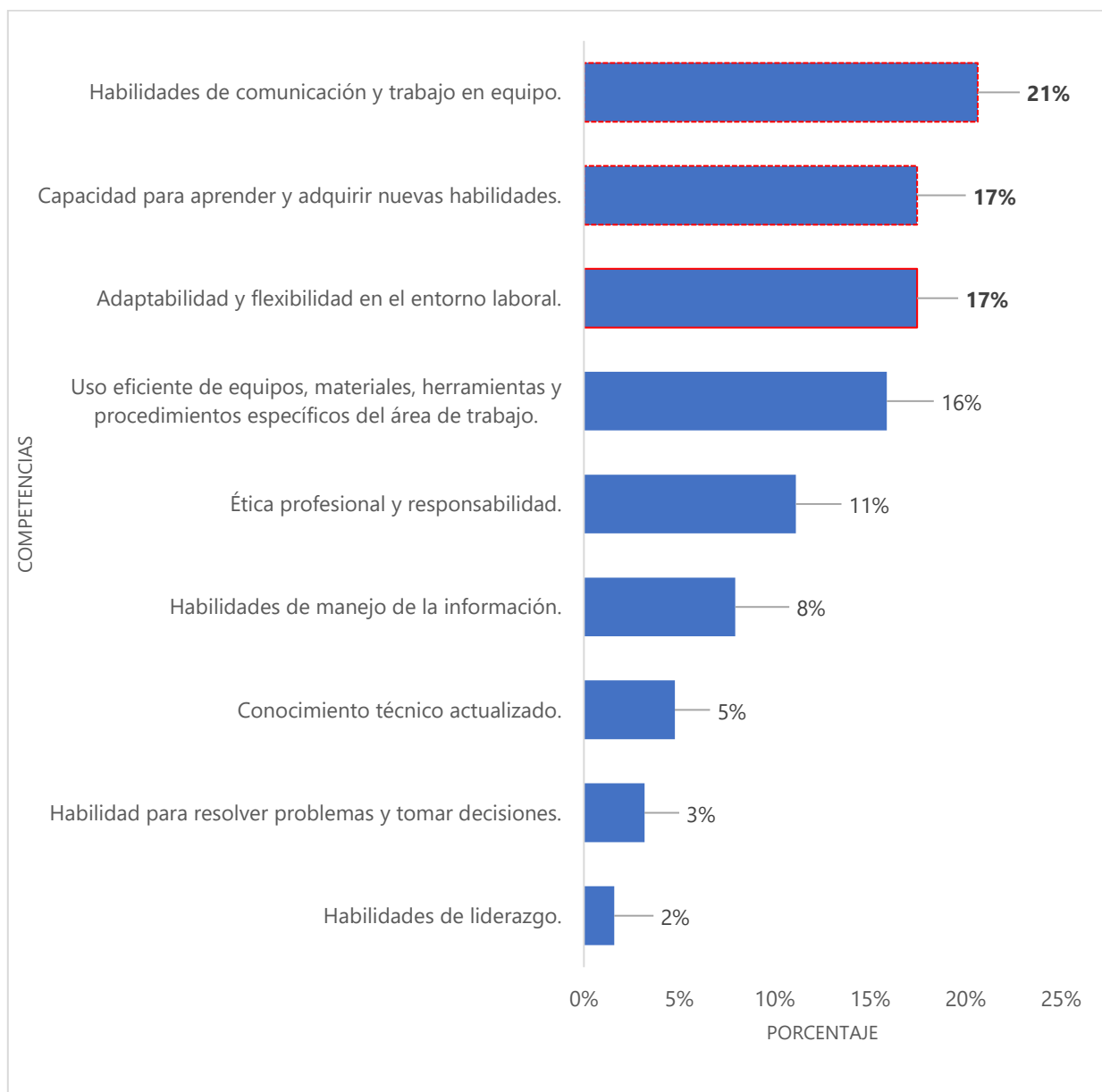


Gráfico 8: Distribución porcentual competencias genéricas valoradas por empleadores.

Adaptabilidad Laboral

El gráfico 9 muestra la distribución porcentual de las respuestas de los empleadores sobre la capacidad de los titulados para adaptarse al entorno laboral de su empresa u organización. Un **33%** de los empleadores califica esta capacidad como excelente, mientras que un **53%** la considera buena. Solo un **14%** la percibe como adecuada.

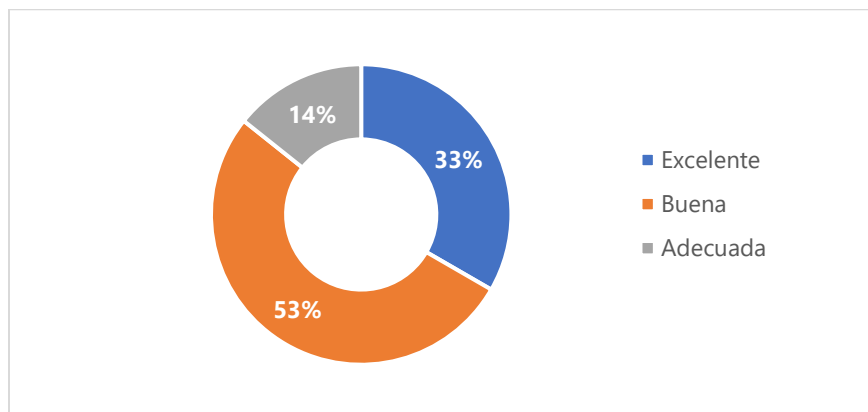


Gráfico 9: Distribución porcentual en respuesta a la pregunta: ¿Cómo percibe la capacidad de los titulados/as de nuestra institución para adaptarse al entorno laboral de su empresa/organización?

Satisfacción con la Formación Proporcionada por el CFT Estatal.

El gráfico muestra el nivel de satisfacción de los empleadores con la formación proporcionada por el CFT Estatal. Un **48%** de los empleadores se declara muy satisfecho, mientras que un **43%** está satisfecho. Solo un **9%** expresa una satisfacción medianamente satisfactoria. Estos resultados reflejan una valoración mayormente positiva de la formación entregada por la institución, con altos niveles de conformidad respecto a la preparación de los titulados para el mundo laboral.

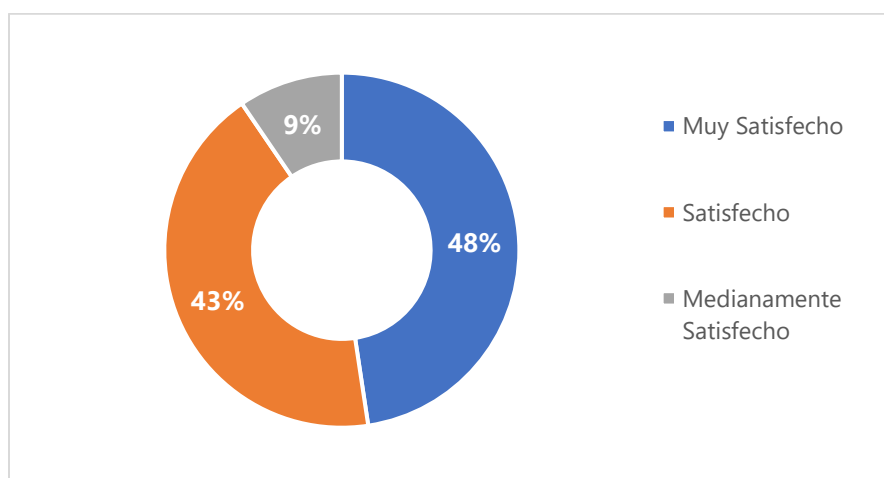


Gráfico 10: Distribución porcentual en respuesta a la pregunta: ¿En base a su percepción sobre el desempeño de los titulados/as de nuestra institución contratados en su empresa/organización, ¿qué nivel de satisfacción tiene con la formación proporcionada por el CFT?



VIII. ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS



ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS EN LA ENCUESTA DE EMPLEADORES CFT ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO.

Objetivo

Este análisis pretende explorar y comprender las percepciones de los empleadores sobre el desempeño profesional y las competencias distintivas de los/as titulados/as de las escuelas del Centro de Formación Técnica Estatal en la Región de Coquimbo, mediante los datos obtenidos a partir de la Encuesta de Empleadores año 2024, que incorpora un diseño metodológico mixto que combina enfoques cuantitativos y cualitativos.

Antecedentes

El análisis se fundamenta en las respuestas proporcionadas por 21 empleadores, quienes fueron seleccionados a partir de la mención voluntaria en la Encuesta de Titulados/as del CFT Estatal 2024, además de la base de dato de empleadores que trabajan o trabajaron con titulados/as. Tras recibir la invitación a participar vía correo electrónico los empleadores accedieron a responder la encuesta, contribuyendo con información valiosa para el presente estudio.

Metodología

El objetivo de este análisis es explorar y comprender las percepciones de los empleadores sobre el desempeño y las competencias de los titulados de las distintas escuelas del Centro de Formación Técnica Estatal en la Región de Coquimbo. Para ello, se diseñó una encuesta estructurada aplicada a empleadores seleccionados según criterios como su relación directa con titulados del centro y su disposición a participar en el estudio.

La encuesta incluye cuatro preguntas abiertas, formuladas para captar de manera integral las opiniones y experiencias de los empleadores. Estas preguntas permiten profundizar en aspectos clave como la adecuación de las competencias adquiridas por los titulados en relación con las demandas del mercado laboral, la calidad de la formación técnica, y áreas de mejora identificadas por los empleadores.

La metodología de análisis cualitativo adoptada se centra en la codificación y categorización de las respuestas, empleando técnicas como el análisis temático, el cual facilita la identificación de patrones, tendencias y significados subyacentes en las opiniones de los participantes.

Los contactos de empleadores fueron obtenidos a partir de los datos recabados en la encuesta de titulados, tras un primer contacto telefónico para confirmar la disposición a participar, se envía la encuesta por medio de correo electrónico. La encuesta finalmente fue contestada por un total de 21 empleadores.

Población y muestra

Para hacer la encuesta de manera práctica, se toma una muestra representativa de empleadores que hayan tenido vínculo laboral con titulados del CFT Estatal, esa población es de 21 empleadores.

Es importante destacar que, si bien la muestra de 21 empleadores no abarca a toda la población (todos los empleadores de la institución), si está bien seleccionada y representa de manera adecuada a la población, puede proporcionar información útil y válida para hacer generalizaciones o conclusiones sobre las características y necesidades de los titulados en el ámbito laboral.

Instrumento

Se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas, diseñado para recolectar información cualitativa y cuantitativa. Las preguntas abiertas permitieron explorar de manera profunda las opiniones y observaciones de los empleadores, mientras que las preguntas cerradas facilitaron la categorización y análisis estadístico de las respuestas.

Preguntas abiertas:

- a. *¿Cuáles considera que son las principales fortalezas que han demostrado los titulados/as en nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?*
- b. *¿Cuáles considera que podrían ser las eventuales debilidades observadas en los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?*
- c. *Por favor indique las principales características y capacidades que, en su opinión, deberían tener los/as titulados/as para contribuir eficazmente al desempeño de su empresa u organización.*
- d. *¿Tiene alguna sugerencia o comentario adicional que considere relevante para mejorar la formación de los titulados de nuestra institución?*

Metodo de Análisis

El análisis de los datos se realizó mediante un enfoque mixto:

1. Cualitativo: Se analizaron las respuestas abiertas para identificar temas emergentes, interpretando las opiniones y observaciones de los empleadores.
2. Cuantitativo: Se llevó a cabo un análisis de frecuencia para categorizar y priorizar las debilidades, fortalezas y sugerencias. Esto permitió identificar patrones en las respuestas y generar una visión estructurada de los resultados.

Aunque el enfoque principal fue cualitativo, se realizó un análisis de frecuencia para identificar patrones y tendencias recurrentes en las percepciones de los empleadores. A partir de la frecuencia de menciones observada en cada una de las respuestas —la cual se simplificó mediante una tabla⁵—, se aplicaron técnicas de categorización y priorización de los aspectos señalados por los participantes. Con ello, se avanzó hacia un tratamiento más sistemático de los datos cualitativos, mediante tres procesos complementarios: categorización, priorización y tabulación.

Categorización: Se clasificaron las respuestas en temas o aspectos clave señalados por los empleadores, lo que permitió organizar la información cualitativa en categorías relevantes.

Priorización: Se cuantificaron las menciones de cada categoría, lo que permitió determinar la relevancia y prevalencia de los temas emergentes según la frecuencia con que fueron mencionados, facilitando así su representación porcentual.

Tabulación: Los resultados se sintetizaron en una tabla asignada a cada una de las respuestas, lo que facilitó la visualización del análisis de frecuencias y proporciones asociadas a cada categoría. Asimismo, el análisis se enmarca en una triangulación metodológica que incorpora citas textuales, referencias al Proyecto de Desarrollo Institucional, los planteamientos de Chile Valora y otros organismos que contribuyen al estudio de mejoras en las competencias laborales de los titulados, aportando así una perspectiva analítica al desarrollo de este recurso.

⁵ Disponible en anexo 1 (pg. 47).



IX. COMPETENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y RESULTADOS

- FORTALEZAS DESTACADAS
- DEBILIDADES IDENTIFICADAS
- PERFIL DE COMPETENCIAS IDÓNEO



FORTALEZAS DESTACADAS

El análisis de las respuestas de los empleadores sobre las principales fortalezas de los titulados del CFT Estatal, presentado en el gráfico 11, destaca la **capacidad para adquirir nuevos conocimientos** como una de las más valoradas. Un **22%** de los empleadores reconoce la habilidad de complementar los conocimientos adquiridos en el CFT Estatal con nuevos aprendizajes a través de la práctica y el ejercicio de sus funciones, además de la capacidad de adaptarlos para un desempeño eficiente.

Asimismo, esta competencia está incluida en el Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad de Chile Valora ⁶, que enfatiza la importancia de vincular el aprendizaje continuo con la consecución de objetivos y la resolución de tareas complejas.

Otra fortaleza con una alta frecuencia fue el **compromiso con las labores**, con un **19%**, el cual se podría vincular aspectos como la motivación al logro y el sentido de propósito, este dato refleja que los titulados de la institución son percibidos como confiables y comprometidos al momento de cumplir con sus obligaciones laborales, respecto a lo que se les solicita.

Por otro lado, la **capacidad de adaptación** alcanzó un **16%**, lo que sugiere que los empleadores encuestados reconocen que los titulados demuestran disposición para afrontar cambios en el entorno laboral. Dentro de este porcentaje, se destacan menciones como 'buena adaptación' y 'adaptación al entorno laboral', lo que evidencia su flexibilidad para desenvolverse en distintas situaciones laborales.

Los empleadores que participaron en el estudio, señalan valorar en los titulados **la capacidad de trabajar en equipo (11%)** y **el respeto (11%)**, lo que nos lleva a enmarcarnos en la línea de justificación respecto ambas competencias en el Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad la cual define el termino de trabajo en equipo como "Trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo", en virtud de lo planteado por los empleadores no se desglosan más detalles que pudieran dar paso a mayor análisis descriptivo. Sin embargo, dos empleadores mencionaron explícitamente que los titulados tienen "un buen desempeño", lo que sugiere una percepción positiva sobre su rendimiento general en el ejercicio de sus funciones. Esta apreciación se refleja en una frecuencia del **8%** dentro de la categorización.

Por otro lado, las fortalezas reconocidas por los empleadores en cuanto a conocimientos técnicos, alcanzó un **5%**. Esto refleja que los encuestados valoran la habilidad de los titulados

⁶ Iniciativas y aprendizaje permanente como parte del Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad de Chile Valora, Segunda edición, 2017.

para aplicar el conocimiento en contextos laborales específicos, así como su capacidad para utilizar de manera práctica la información, en su desempeño profesional.

En cuanto a la **puntualidad (5%)**, esta fue mencionada con menor frecuencia, lo que sugiere que no se percibe como una de las capacidades que caracterizan a los titulados.

La **tolerancia para trabajar bajo presión** alcanzó un **3%**, lo que podría indicar que esta habilidad no es considerada fundamental en el contexto laboral de los empleadores encuestados o que su valoración es menor en comparación con otras competencias.

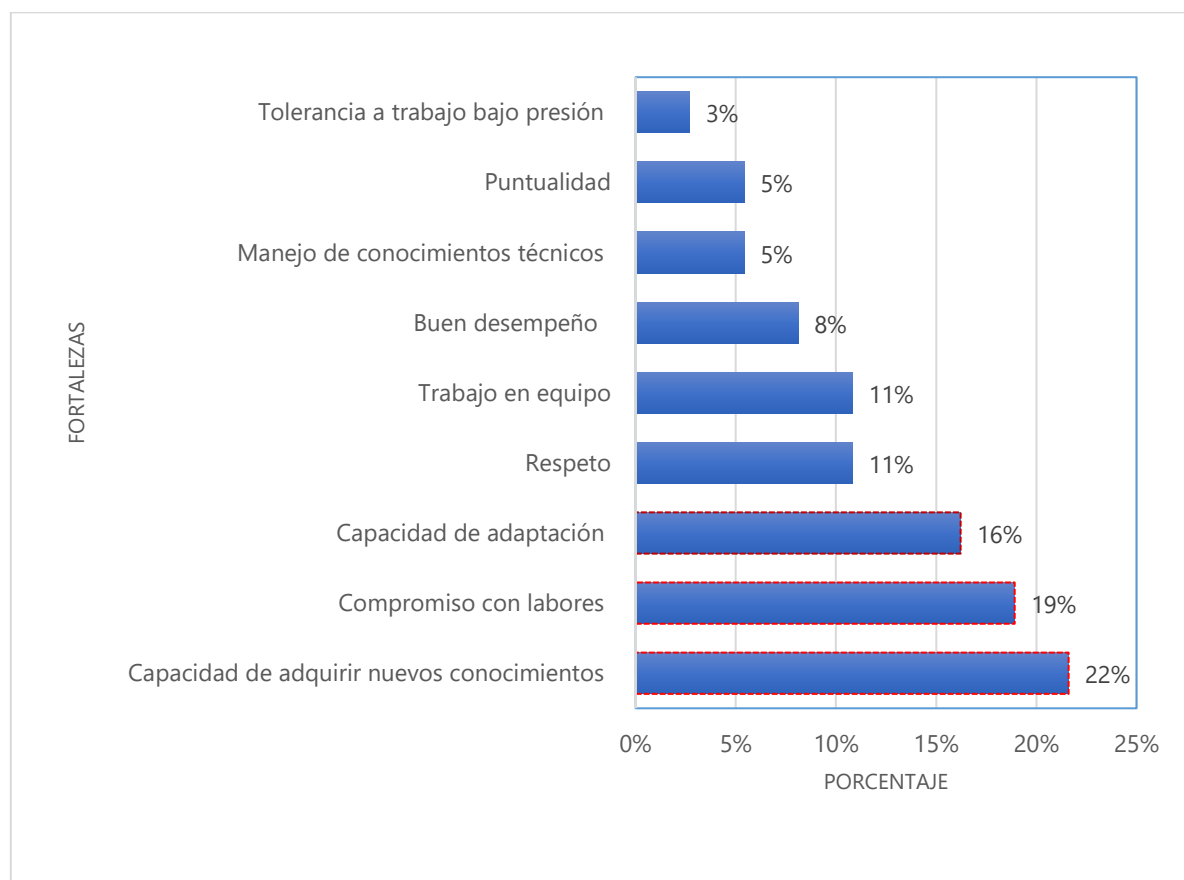


Gráfico 11: Distribución porcentual en respuesta a la pregunta: ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas que han demostrado los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?

DEBILIDADES IDENTIFICADAS

De acuerdo con los datos obtenidos y representados en el gráfico 12, que reflejan las debilidades identificadas por los empleadores en el desempeño laboral de los titulados, se observa que la principal dificultad señalada corresponde a la **falta de experiencia práctica**, con un **17%** de las menciones. Esta carencia incide de forma desfavorable en el desarrollo de sus funciones, ya que limita el uso efectivo de los conocimientos adquiridos. Los empleadores indican que, en muchos casos, los titulados se sienten inseguros debido al desconocimiento de procedimientos específicos, lo cual genera una brecha entre lo esperado y lo que efectivamente demuestran. En este contexto, los empleadores sugieren que la incorporación de prácticas intermedias, orientadas a fortalecer el dominio de herramientas y procedimientos técnicos del área, contribuiría a una transición más efectiva al entorno laboral.

La **falta de capacidad resolutive** también es una debilidad que marcó tendencia entre los empleadores alcanzando **14%**, quienes dentro de esta categorización señalan que, teniendo los titulados las facultades internas para resolver o tomar decisiones, dejan que otro decida, evitando el compromiso o la capacidad de análisis que se requiere.

Con un **11%** los empleadores perciben **la falta de iniciativa y motivación**, destacándose en el gráfico 11 como porcentaje elevado entre las categorizaciones, los empleadores indican que los titulados esperan ser dirigidos y orientados, dejando atrás el impulso de la motivación, lo que se podría determinar cómo falta de actitud proactiva.

Por otra parte, la **falta de adaptación** tuvo un alcance de **8%**, este porcentaje de empleadores hace referencia a la falta de capacidad adaptativa al entorno laboral, la poca participación y presencia en reuniones de equipo, las cuales están establecidas para el buen funcionamiento de la organización.

La **carencia de habilidades comunicativas y colaborativa**, también se encuentra dentro de los porcentajes de frecuencia intermedia con un **8%**, en la que los empleadores mencionan la debilidad de no saber comunicarse de manera efectiva o entablar una conversación, evitando participar en las coordinaciones con el fin de no presentar aportes o ideas.

Un **8%** de los empleadores señalan estar **conforme con las habilidades y el desempeño de los titulados**, lo que puede indicar que, en algunos casos, los titulados/as han logrado cumplir con las expectativas laborales, incluso parte de ellos felicita al CFT por el rol formador.

Entre las debilidades se hizo mención sobre lo **influenciables** que pueden ser los titulados, haciendo referencia a adoptar malas prácticas entre colaboradores antiguos adaptándolas a su comportamiento, destacándose con un **5,6%** de frecuencia en las respuestas.

El **déficit de conocimiento del área** se destaca con un **5,6%**, este porcentaje de empleadores coincide en que los titulados debieran contar con mayores conocimientos que les permitan desenvolverse con mayor seguridad el área que se desempeñan, coinciden en que la falta de experiencia o de contacto con la realidad laboral constituye una debilidad que limita la capacidad de los titulados para sobresalir en el mercado laboral.

La **falta de estándares para la elaboración de informes y uso de TIC** (mencionadas por un 5,6%), a lo que se alude no estar completamente capacitados para manejar herramientas digitales, ni adecuarse a los estándares propios de la actualidad.

Respecto a **conocimientos eléctricos o certificación SEC**, es necesario especificar que la encuesta y el inminente análisis de datos recabados no pretende evaluar el desarrollo individual del titulado, ni tampoco de las competencias específicas por carreras, sin embargo, se deduce que los empleadores de las carreras de Técnico de Nivel Superior (TNS) en Mantenimiento Industrial y TNS en Energías Renovables y Eficiencia Energética (5,6%) sugieren la certificación SEC entre los titulados, ya que estos esperan que fuera parte de los conocimientos en roles específicos.

Un **2,8%** de los empleadores manifestó conformidad con las habilidades laborales de los titulados del CFT Estatal, sin identificar ni hacer alusión a debilidades en su desempeño.

En la siguiente página se presenta un gráfico que ilustra los resultados obtenidos a partir de las respuestas de los empleadores. Este gráfico permite visualizar de manera clara la distribución de las competencias y habilidades más valoradas en los titulados, así como aquellas que presentan una menor frecuencia en las respuestas.

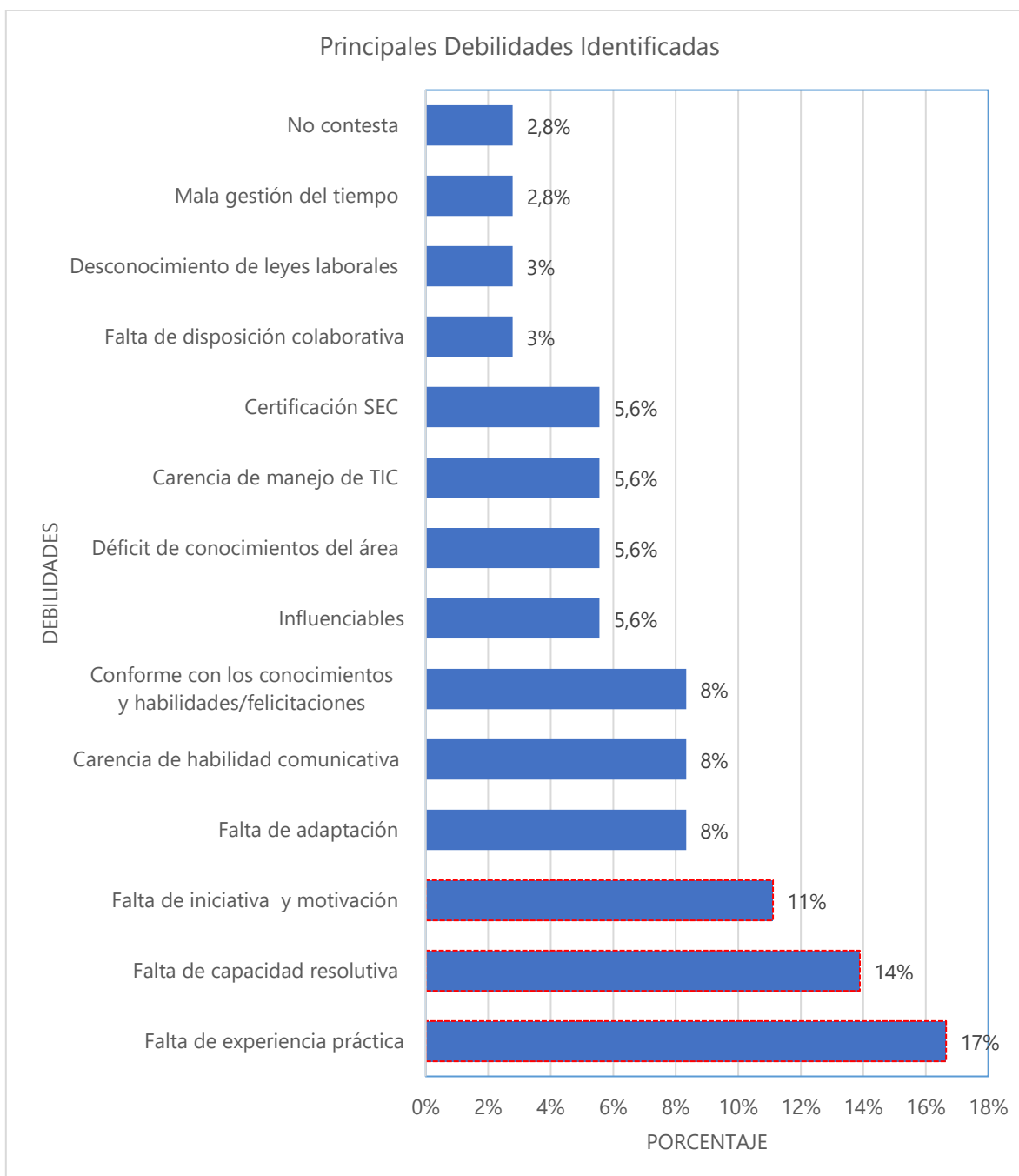


Gráfico 12: Distribución porcentual a la pregunta: ¿Cuáles considera que podrían ser las eventuales debilidades observadas en los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?

PERFIL DE COMPETENCIAS CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TITULADOS

El objetivo de esta consulta es identificar, a partir de las respuestas de los empleadores, las competencias y características esenciales que los titulados deben poseer para contribuir de manera significativa en las organizaciones. Para ello, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis previo (Anexo 1, pág. 47) y la tabulación esquematizada en el gráfico 4, donde se visualizan las tendencias y aspectos más relevantes señalados por los empleadores.

La **proactividad** destaca como la capacidad más valorada por los empleadores, con un **19%** de las menciones, lo que sugiere la importancia de la iniciativa y la autonomía en el entorno laboral. Le siguen la **adaptabilidad** con un **14%**, consolidándose como una competencia clave para el mercado laboral. Este resultado refleja la relevancia e implicancia que tiene para los empleadores contar con colaboradores que tenga la capacidad de adaptación, ante la dinámica de mercados laborales actuales.⁷

La **colaboración y el trabajo en equipo** destacan con un **14%**, reflejando que las organizaciones valoran la sinergia y cooperación como pilares del desempeño colectivo. Su alta valoración indica que los empleadores la consideran importante para el éxito laboral.

El **manejo de herramientas y tecnologías específicas (6%)**, detalladas como: el uso de Office, AutoCAD, Dialux Evo, TIC son frecuentemente mencionadas, lo que indica que los empleadores esperan que los titulados dominen herramientas tecnológicas aplicables a sus campos de trabajo. Otras de las características que el empleador refiere debiera contar un titulado para trabajar de manera óptima es la **eficiencia**, alcanzando un **6%**.

La mención de certificaciones (específicas), como la **SEC**, refleja la necesidad de competencias formalmente validadas (**4%**), especialmente en sectores técnicos donde la regulación y la seguridad son prioritarias⁸, igualmente nombrada dentro de las debilidades de los titulados mencionadas por los empleadores en la respuesta anterior del cuadro con un **6%** (gráfico 12).

Si bien el **manejo del lenguaje técnico (2%)** fue identificado por los empleadores como una competencia deseable por su contribución al desempeño organizacional, las menciones también evidencian una brecha entre la formación académica y la realidad laboral. Esta se

⁷ Estudio de LinkedIn Learning (2023): En un análisis global de las habilidades más demandadas, LinkedIn destacó la capacidad de adaptación como una de las principales soft skills requeridas por los empleadores. [LinkedIn Learning Workplace Learning Report 2023](#)

⁸ Informe de empleabilidad y habilidades específicas de organismos nacionales: En países como Chile, la certificación SEC (Superintendencia de Electricidad y Combustibles) es clave en sectores técnicos relacionados con electricidad, gas y combustibles. Fuente específica de Chile: [Superintendencia de Electricidad y Combustibles](#)

manifiesta en el uso limitado de herramientas específicas y en la comprensión insuficiente de terminología técnica, lo que sugiere la necesidad de reforzar este aspecto durante el proceso formativo.

En cuanto a la diversidad de opiniones reflejada en el gráfico 13, se observa que competencias como **la empatía, el orden, la puntualidad y el respeto** registran un **2%** cada una. Si bien estos porcentajes son bajos y no evidencian una alta frecuencia de coincidencias entre los empleadores, reflejan expectativas en torno a actitudes laborales que contribuyen a la cultura organizacional. Estas competencias se consideran parte de las habilidades blandas, al estar asociadas a comportamientos, valores y disposiciones que favorecen las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Por otra parte, respuestas como “todo bien” (2%) indican que algunos empleadores no perciben áreas relevantes de mejora, lo que puede interpretarse como una valoración positiva del perfil general de los titulados.

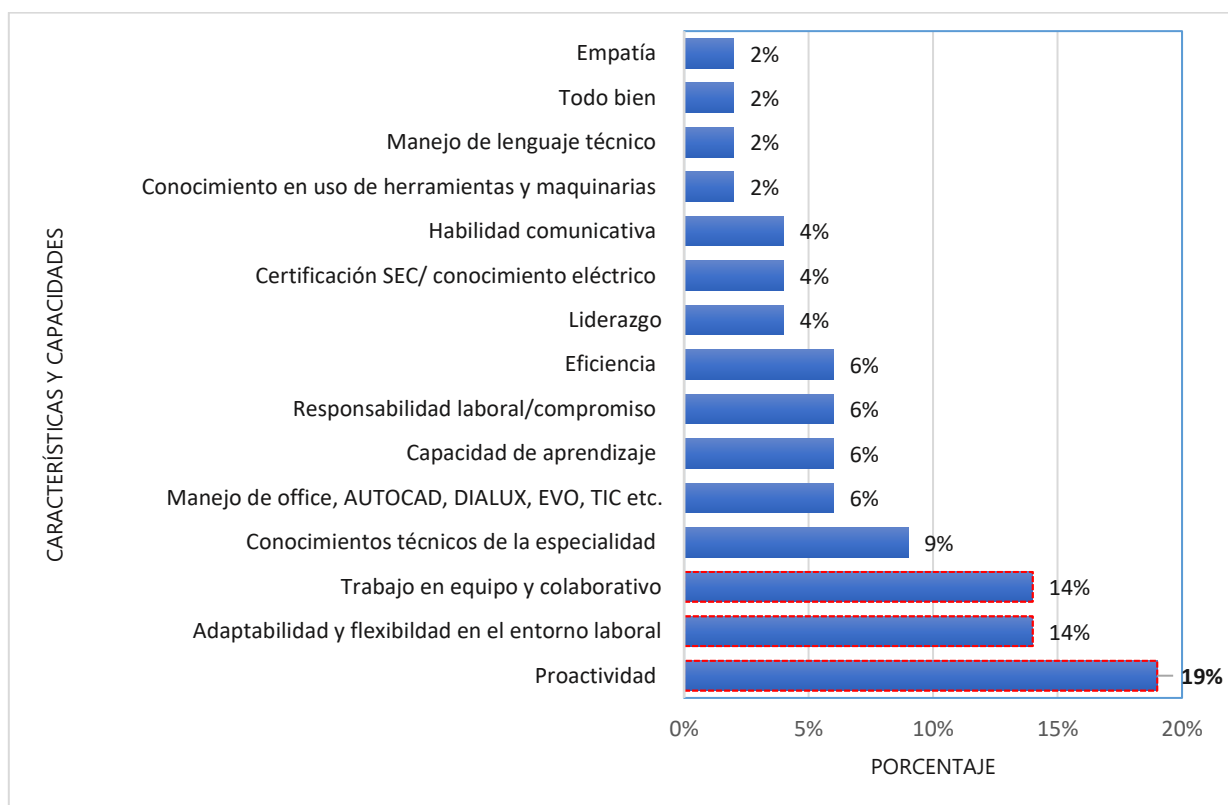


Gráfico 13: Distribución porcentual en respuesta al ítem: "Por favor indique las principales características y capacidades que, en su opinión, deberían tener los/as titulados/as para contribuir eficazmente al desempeño de su empresa u organización".



CFT ESTATAL
REGIÓN DE COQUIMBO

X. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS



ANÁLISIS DE SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

De acuerdo con la información representada en el gráfico 14, que recoge las respuestas respecto a sugerencias o comentarios para mejorar la formación de los titulados, se observa que un **18,8%** de los empleadores encuestados no entregó recomendaciones. Esto podría interpretarse como un indicador de satisfacción general con el desempeño de los titulados o bien como una señal de que no identifican elementos adicionales a aportar. Por otro lado, un 9% manifestó conformidad con los conocimientos y habilidades demostrados por los egresados, incluyendo expresiones positivas como felicitaciones por su desempeño.

En relación con el ámbito de las prácticas, un **9,4%** de los encuestados señala la necesidad de **un mayor acompañamiento y control en los centros de práctica**. Se sugiere contar con una persona encargada de guiar el proceso, tanto en lo referido al desempeño del estudiante como en la alineación de los aprendizajes esperados con las funciones que este desempeña. Esta figura, además, debiera mantener contacto directo con el supervisor o encargado de práctica en la organización, con el fin de optimizar la experiencia formativa y garantizar un aprendizaje práctico efectivo.

El **trabajo en equipo**, reconocido como una de las competencias incluidas en el Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad⁹, fue mencionado por un **6,3%** de los empleadores. Esta mención sugiere que, si bien se valora su importancia, aún se percibe como una competencia que debe ser fortalecida entre los titulados.

De acuerdo con las áreas de mejora identificadas en las respuestas de los empleadores, las sugerencias se concentran principalmente en el fortalecimiento de competencias blandas. Entre ellas, destaca la **capacidad de adaptación al cambio (6,3%)**, la cual los empleadores consideran clave de potenciar en los titulados del CFT Estatal. Del mismo modo, se propone reforzar la **capacidad de tomar decisiones (6,3%)**, subrayando la importancia de desarrollar mayor autonomía y un enfoque resolutivo que permita a los titulados asumir responsabilidades con criterio y seguridad en su desempeño profesional.

Según lo observado en el gráfico 14, las **habilidades comunicativas (6,3%)** figuran entre las principales áreas de mejora señaladas por los empleadores. Esta competencia se vincula con la capacidad de los titulados para expresar ideas con claridad y establecer una comunicación efectiva, aspectos cuya ausencia puede dificultar el desempeño de sus funciones. En este sentido, los empleadores sugieren fortalecer la seguridad en la expresión de argumentos, así como mejorar las habilidades de relacionamiento interpersonal en el entorno laboral.

⁹ Disponible en <https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2020/11/Catálogo-Competencias-Transversales.pdf>

Asimismo, se señaló la necesidad de fortalecer y sensibilizar al estudiantado respecto a la importancia de las prácticas laborales. Un **6,3%** de los empleadores percibe cierta falta de compromiso actitudinal en su desarrollo, lo que podría atribuirse a un desconocimiento sobre el valor que estas representan en la adquisición de conocimientos y su impacto en la formación profesional. Esta percepción podría estar relacionada con la necesidad de seguir promoviendo una mayor conciencia y responsabilidad por parte de los titulados respecto de su compromiso con el quehacer laboral.

Según el gráfico 14, un **3,1%** de los empleadores sugiere reforzar los **conocimientos técnicos específicos de la carrera**. Se destaca la importancia de ajustar la formación a las necesidades y demandas actuales del mercado, permitiendo a los titulados optimizar el uso de técnicas y metodologías propias de su disciplina, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad en el desempeño de sus funciones.

El **3,1%** de los encuestados señala la necesidad de realizar un **mayor seguimiento a las salidas a terreno**, sin distinción de la jornada en que los estudiantes cursan sus estudios (diurna o vespertina). Asimismo, sugieren generar más instancias para que los estudiantes interactúen con el entorno laboral, permitiéndoles adquirir conocimientos prácticos y una preparación más sólida para sus prácticas y futuro desempeño profesional.

Un **3,1%** de los empleadores indica la necesidad de fortalecer en los estudiantes la **capacidad de análisis**. Esta se relaciona con desarrollar habilidades para reflexionar, evaluar y comprender situaciones complejas, generando cuestionamientos que les permitan construir argumentos sólidos. Los empleadores consideran esta competencia fundamental para el adecuado ejercicio de sus funciones laborales.

En cuanto a la **empatía**, un **3%** de los empleadores la destaca como una competencia necesaria, relacionada con la capacidad de los titulados para ponerse en el lugar de los usuarios de las organizaciones en las que se desempeñan. Más allá de las competencias técnicas, se valora una mirada más humana que aporte al relacionamiento y al servicio entregado.

El **fortalecimiento del manejo de herramientas tecnológicas** es señalado por un **3%** de los encuestados, quienes sugieren reforzar los conocimientos en el uso de tecnologías digitales. Esto permitiría generar mayor eficiencia en los procesos productivos y administrativos, adecuándose a las demandas del mercado laboral actual.

Un **3%** de los empleadores propone mejorar el sistema de evaluación mediante mayores exigencias. Esta sugerencia podría reflejar una percepción de falta de rigurosidad en la evaluación académica, lo que lleva a considerar necesario un estándar más alto que asegure la adquisición efectiva de competencias por parte de los titulados.

También se mencionó el fortalecimiento del **compromiso social** en el ámbito laboral, con un **3%** de respuestas. Esta sugerencia se plantea desde la necesidad de agregar valor al servicio que entregan los titulados a la comunidad, clientes o usuarios, promoviendo una actitud responsable y comprometida en su ejercicio profesional.

Respecto a las **prácticas intermedias**, un **3%** de los empleadores sugiere incorporarlas durante el desarrollo del plan de estudios. Argumentan que esta estrategia potenciaría los aprendizajes adquiridos en el aula y facilitaría la vinculación de los estudiantes con el mercado laboral, mejorando su preparación y empleabilidad.

Finalmente, la **capacidad de adquirir nuevos conocimientos** fue mencionada por un **3%** de los empleadores, quienes proponen fortalecer esta disposición en los estudiantes. Se valora que el estudiantado mantenga una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo, lo que facilitaría el desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional a largo plazo.

A continuación, se presenta el gráfico 14, que sintetiza las respuestas de los empleadores respecto a las sugerencias y comentarios para mejorar la formación de los titulados. Este gráfico permite visualizar las principales áreas de mejora identificadas, destacando aspectos como la actualización de conocimientos técnicos, el fortalecimiento de habilidades comunicativas y la necesidad de mayor exigencia en los procesos de evaluación. La representación gráfica facilita la comprensión de estas observaciones, entregando un panorama claro sobre las expectativas y recomendaciones de los empleadores para optimizar la preparación profesional de los egresados.

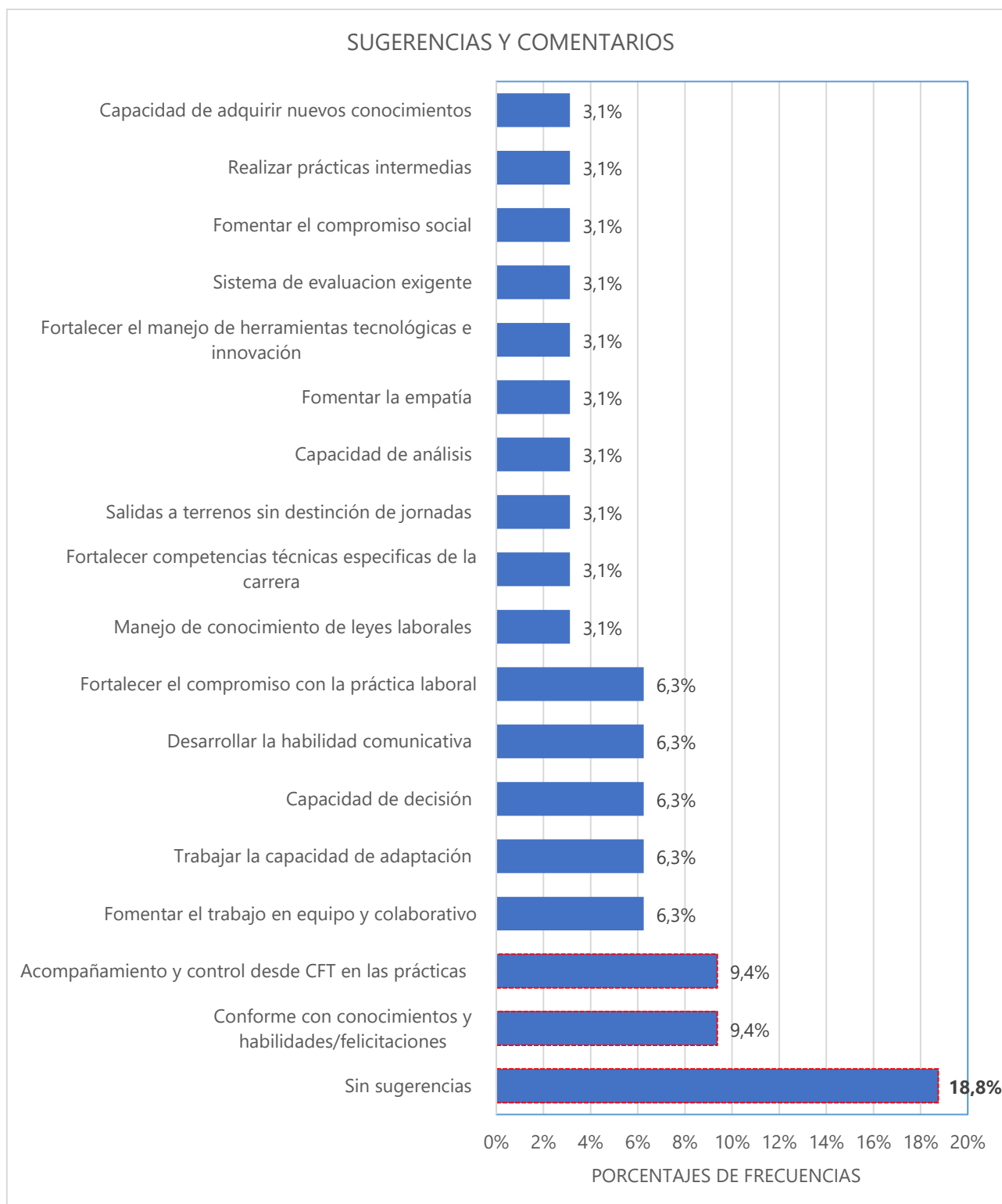


Gráfico 14: Distribución porcentual en respuesta al apartado sugerencias y comentarios.



CFT ESTATAL
REGIÓN DE COQUIMBO

XI. ANÁLISIS FINAL DE RESULTADOS



ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Los resultados de la Encuesta de Empleadores 2024 proporcionan un panorama detallado sobre la percepción de los empleadores respecto a la inserción laboral, competencias y desempeño de los titulados del CFT Estatal. En términos generales, los datos reflejan una evaluación mayormente positiva, aunque también se identifican áreas de mejora relevantes para fortalecer la formación de los egresados.

Los resultados de la Encuesta de Empleadores 2024 permiten identificar percepciones clave respecto al desempeño laboral de los titulados del CFT Estatal, así como las competencias que consideran más desarrolladas y aquellas que requieren fortalecimiento. Los empleadores encuestados pertenecen mayoritariamente al sector privado y están ubicados en la Región de Coquimbo, lo que evidencia una concentración territorial relevante para la vinculación institucional con el entorno productivo. Esta información entrega insumos estratégicos para continuar fortaleciendo el modelo formativo, alineando las competencias profesionales con los requerimientos reales de los sectores donde los titulados se desempeñan.

Respecto a las competencias genéricas y sello, los empleadores destacan positivamente la resolución de problemas, el uso eficiente de recursos y la ética y responsabilidad, competencias que alcanzaron un 100% de logro. Sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora en habilidades de liderazgo, toma de decisiones y actualización de conocimientos técnicos, las cuales presentaron menores niveles de valoración.

En la percepción global, la capacidad de adaptación al entorno laboral fue bien evaluada, con un 86% de los empleadores calificándola como buena o excelente. Asimismo, un 91% manifestó estar satisfecho o muy satisfecho con la formación proporcionada por el CFT Estatal, lo que refleja un alto grado de conformidad con el perfil de egreso de los titulados.

Finalmente, en las sugerencias y comentarios, los empleadores proponen reforzar aspectos como la adaptabilidad, la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el compromiso con las prácticas profesionales. También sugieren un mayor énfasis en la capacitación técnica y en el uso de herramientas tecnológicas, así como en la implementación de prácticas intermedias durante la formación académica.

Estos resultados representan una valiosa retroalimentación para el CFT Estatal, permitiendo ajustar y fortalecer su modelo formativo con el fin de seguir potenciando la empleabilidad y el desempeño de sus titulados en el mercado laboral.

CONSIDERACIONES PARA EL SIGUIENTE PROCESO

A partir de la aplicación de la Encuesta de Empleadores 2024, se han identificado diversos aspectos que deben ser considerados para mejorar el desarrollo del próximo proceso de levantamiento de información. Entre las principales observaciones se encuentran:

1. Dificultades en el contacto con empleadores:

- Se evidenció una baja tasa de respuesta debido a la dificultad para establecer contacto directo con los empleadores.
- Muchos no respondieron las llamadas o no mostraron interés en participar, lo que redujo la cantidad de encuestas efectivas.
- Se recomienda explorar nuevas estrategias de acercamiento, como el uso de redes profesionales (LinkedIn, correos directos o intermediación con titulados) para facilitar la comunicación.

2. Limitaciones en la entrega de datos de contacto por parte de los titulados:

- La baja disposición de los titulados para proporcionar información de sus empleadores afectó el tamaño de la muestra obtenida.
- Se sugiere sensibilizar a los titulados sobre la importancia de esta encuesta, enfatizando el impacto en la mejora de la formación académica y la vinculación con el sector productivo.

3. Fortaleza en la metodología de aplicación:

- La combinación de contacto telefónico y formulario autoadministrado online resultó efectiva en términos de flexibilidad para los encuestados.
- Se recomienda mantener esta estrategia en futuras aplicaciones, optimizando los tiempos de gestión para lograr una mayor tasa de respuesta.

4. Necesidad de un software especializado para análisis de datos:

- Actualmente, la sistematización y análisis de la información mediante hojas de cálculo (Excel) resulta poco eficiente.
- Se requiere la implementación de un software estadístico que permita el procesamiento y visualización efectiva de datos tanto cuantitativos como cualitativos (Ej: SPSS, STATA, SAS, SurveyMonkey, Atlas Ti, Power BI, R o Python con herramientas de análisis de datos).

5. Requerimiento de personal adicional:

- El proceso de aplicación de la encuesta se realiza en simultáneo con la Encuesta de Titulados, lo que genera una alta carga de trabajo.
- Es necesario contar con apoyo administrativo adicional para optimizar la recopilación de datos y su posterior análisis, asegurando una mejor ejecución del proceso.

6. Exploración de nuevas estrategias para recopilar información de empleadores:

- Se podrían considerar otros métodos complementarios como Focus Group por carrera, entrevistas con expertos del sector productivo y reuniones con representantes de empresas, lo que permitiría obtener información más detallada sobre las expectativas y necesidades del mercado laboral.

7. Representatividad de los datos y ampliación de la muestra:

- La muestra obtenida representa un 38% de la población objetivo, lo que implica un margen de error significativo.
- Para mejorar la representatividad, se sugiere ampliar la cantidad de encuestas aplicadas, asegurando una distribución equitativa por sectores productivos y tamaño de empresas.

8. Optimización del proceso de difusión y convocatoria:

- Se recomienda implementar estrategias de difusión previas a la aplicación de la encuesta, utilizando canales como correo institucional, redes sociales y convenios con empresas para incentivar la participación de empleadores.

En conclusión, si bien el proceso de levantamiento de datos ha permitido recopilar información valiosa, se identifican oportunidades de mejora en la ampliación de la muestra, optimización del análisis de datos, asignación de recursos y diversificación de estrategias de recopilación de información, con el fin de fortalecer la representatividad y calidad de los resultados en futuras ediciones de la encuesta.



XII. CONCLUSIÓN



La Encuesta de Empleadores 2024 del CFT Estatal de la Región de Coquimbo permitió recopilar información clave sobre la percepción de los empleadores respecto a la inserción laboral, las competencias y el desempeño de los titulados. Los resultados obtenidos reflejan una evaluación mayormente positiva, con altos niveles de satisfacción en relación con la formación entregada por la institución.

Uno de los hallazgos más relevantes es la alta presencia de empleadores de titulados del CFT Estatal en grandes empresas del sector privado, particularmente en áreas como minería, salud y educación. Además, la mayoría de estas entidades se encuentra ubicada en la Región de Coquimbo, lo que reafirma la importancia de seguir fortaleciendo la vinculación con el sector productivo regional.

Respecto a las competencias, se identificaron fortalezas significativas en aspectos como resolución de problemas, uso eficiente de recursos, ética y responsabilidad, habilidades altamente valoradas por los empleadores. Sin embargo, también se evidenciaron áreas de mejora, como el liderazgo, la toma de decisiones y la actualización de conocimientos técnicos, lo que sugiere oportunidades para seguir ajustando y fortaleciendo la formación académica.

La percepción de los empleadores sobre la adaptabilidad laboral de los titulados es positiva, con un 86% calificándola como buena o excelente. Asimismo, un 91% de los empleadores expresó satisfacción con la formación proporcionada por el CFT Estatal, lo que valida la efectividad del modelo educativo y su alineación con las necesidades del mercado laboral.

En términos de sugerencias y comentarios, los empleadores destacan la necesidad de reforzar habilidades comunicativas, compromiso con las prácticas, toma de decisiones y capacitación en herramientas tecnológicas. También proponen implementar prácticas intermedias durante la formación, lo que facilitaría la inserción y adaptación de los titulados al entorno laboral.

Desde el punto de vista del proceso de recolección de datos, la metodología utilizada permitió obtener información representativa y relevante, con una tasa de respuesta del 38%. Sin embargo, se reconoce la necesidad de seguir optimizando las estrategias de levantamiento de información para futuras ediciones de la encuesta, asegurando una mayor participación de empleadores y una muestra más amplia.

En conclusión, los resultados de la Encuesta de Empleadores 2024 constituyen una herramienta fundamental para la mejora continua del proceso formativo y el fortalecimiento de la relación entre el CFT Estatal y el mundo laboral. A partir de estos hallazgos, la institución podrá implementar estrategias para potenciar las competencias de sus titulados, consolidar su empleabilidad y contribuir de manera significativa al desarrollo productivo de la región.



XIII. ANEXOS



Anexo 1:

Matriz de respuestas y frecuencias.

Tabla N° 1/ Matriz de encuesta AA 2-22			
N°	¿Cuál (es) son las competencias genéricas transversales que más valora en los titulados/as de nuestra institución que ha empleado.	Total Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Habilidad de comunicación y trabajo en equipo	13	21%
2	Capacidad de aprender y adquirir nuevas habilidades	11	17%
3	Adaptabilidad y Flexibilidad en el entorno laboral	11	17%
4	Uso eficiente de equipos, materiales, herramientas y procedimientos	10	16%
5	Ética profesional y responsabilidad	7	11%
6	Habilidades de manejo de la información	5	8%
7	Conocimiento Técnico actualizado	3	5%
8	Habilidad para resolver problemas y tomar decisiones	2	3%
9	Habilidad de liderazgo	1	2%
Total		63	100%

Tabla N° 2/ Matriz de encuesta AD 2-22			
N°	¿Cuáles considera que son las principales fortalezas que han demostrado los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?	Total Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Capacidad de adquirir nuevos conocimientos	8	22%
2	Compromiso con labores	7	19%
3	Capacidad de adaptación	6	16%
4	Respeto	4	11%
5	Trabajo en equipo	4	11%
6	Buen desempeño	3	8%
7	Manejo de conocimientos técnicos	2	5%
8	Puntualidad	2	5%
9	Tolerancia a trabajo bajo presión	1	3%
Total		37	100%

Tabla N° 3/ Matriz de encuesta AE 2-22			
N°	¿Cuáles considera que podrían ser las eventuales debilidades observadas en los titulados/as de nuestra institución en el desempeño de sus funciones laborales?	Total Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Falta de experiencia práctica	6	17%
2	Falta de capacidad resolutive	5	14%
3	Falta de iniciativa y motivación	4	11%
5	Falta de adaptación	3	8%
6	Carencia de habilidad comunicativa	3	8%
7	Conforme con los conocimientos y habilidades/felicitaciones	3	8%
8	Influenciables	2	6%
9	Déficit de conocimientos del área	2	6%
10	Carencia de manejo de TIC	2	6%
11	Certificación SEC	2	6%
12	Falta de disposición colaborativa	1	3%
13	Desconocimiento de leyes laborales	1	3%
14	Mala gestión del tiempo	1	3%
15	No contesta	1	3%
Total		36	100%

Tabla N° 4/ Matriz de encuesta AF2-22			
N°	Por favor indique las principales características y capacidades que, en su opinión, deberían tener los/as titulados/as para contribuir eficazmente al desempeño de su empresa u organización.	Total Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Proactividad	9	19%
2	Adaptabilidad y flexibilidad en el entorno laboral	6	14%
3	Trabajo en equipo y colaborativo	6	14%
4	Conocimientos técnicos de la especialidad	4	9%
5	Manejo de office, AUTOCAD, DIALUX, EVO, TIC etc.	3	6%
6	Capacidad de aprendizaje	3	6%
7	Responsabilidad laboral/compromiso	3	6%
8	Eficiencia	3	6%
9	Liderazgo	2	4%
10	Certificación SEC/ conocimiento eléctrico	2	4%
11	Habilidad comunicativa	2	4%
12	Conocimiento en uso de herramientas y maquinarias	1	2%
13	Manejo de lenguaje técnico	1	2%
14	Todo bien	1	2%
15	Empatía	1	2%
Total		47	100%

Tabla N° 5/ Matriz de encuesta AA1-22			
N°	Finalmente, ¿Tiene alguna sugerencia o comentario adicional que considere relevante para mejorar la formación de los titulados y tituladas de nuestra institución?	Total frecuencia	Porcentaje (%)
1	Sin sugerencias	6	19%
2	Conforme con conocimientos y habilidades/felicitaciones	3	9%
3	Acompañamiento y control desde CFT en las prácticas	3	9%
4	Fomentar el trabajo en equipo y colaborativo	2	6%
5	Trabajar la capacidad de adaptación	2	6%
6	Capacidad de decisión	2	6%
7	Desarrollar la habilidad comunicativa	2	6%
8	Fortalecer el compromiso con la práctica laboral	2	6%
9	Manejo de conocimiento de leyes laborales	1	3%
10	Fortalecer competencias técnicas específicas de la carrera	1	3%
11	Salidas a terrenos sin distinción de jornadas	1	3%
12	Capacidad de análisis	1	3%
13	Fomentar la empatía	1	3%
14	Fortalecer el manejo de herramientas tecnológicas e innovación	1	3%
15	Sistema de evaluación exigente	1	3%
16	Fomentar el compromiso social	1	3%
17	Realizar prácticas intermedias	1	3%
18	Capacidad de adquirir nuevos conocimientos	1	3%
Total		32	100%