



Universidad Superior de Guadalajara

Programa de Doctorado en Enseñanza y Aprendizaje en la Educación Superior

Proyecto de tesis para optar al grado de doctor presentada por

**Saturación de profesionales por contextos de masificación en la educación superior:
Percepciones de estudiantes y egresados de tres universidades privadas con alta
matrícula en Chile.**

Autora: María Teresa Collao Cartes

Profesor Guía de Tesis: Dr. Oscar Barrios

Guadalajara, México, junio de 2026

RESUMEN

La masificación de la educación superior en Chile, especialmente en universidades privadas de gran tamaño, ha incrementado el acceso a la formación universitaria, contribuyendo a la democratización educativa. Sin embargo, este crecimiento también ha generado fenómenos de saturación profesional, donde un elevado número de graduados compite por empleos en áreas específicas, afectando sus expectativas de inserción laboral y percepción de la calidad educativa.

Este estudio analiza las percepciones de estudiantes y egresados de universidades privadas masivas respecto a la saturación profesional, explorando cómo este contexto influye en su trayectoria profesional, aspiraciones y valoración de la formación recibida. Los hallazgos proporcionan una comprensión integral de los efectos de la masificación sobre la empleabilidad y ofrecen insumos para el diseño de políticas educativas y estrategias institucionales orientadas a mejorar la pertinencia y competitividad de la educación superior en Chile.

Palabras clave: Masificación educativa, saturación profesional, educación superior, empleabilidad, universidades privadas, Chile.

ABSTRACT

The massification of higher education in Chile, particularly within large private universities, has expanded access to higher education, contributing to educational democratization. However, this expansion has also led to professional saturation, where a high number of graduates compete for positions within specific fields, affecting employability expectations and perceptions of educational quality.

This study examines the perceptions of students and graduates from large private universities regarding professional saturation, exploring how this context influences their career trajectories, aspirations, and evaluation of their academic training. The findings provide a comprehensive understanding of the impact of massification on employability and inform educational policies and institutional strategies aimed at enhancing relevance and competitiveness in Chilean higher education.

Keywords: Educational massification, professional saturation, higher education, employability, private universities.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Problema de investigación	1
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.3 Pregunta de investigación	3
1.3.1 Preguntas específicas	3
1.4 Objetivos	4
1.4.1 Objetivo General	4
1.4.2 Objetivos Específicos.....	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Masificación de la educación superior en el contexto contemporáneo.....	5
2.2 Transformaciones en la función social de la educación superior.....	6
2.3 Universidades de alta matrícula y diferenciación institucional	6
2.4 Saturación profesional en contextos de expansión educativa	7
2.5 Desajuste educativo y sobre educación.....	8
2.6 Percepciones, expectativas y construcción de la empleabilidad	8
2.7 Sistemas de educación superior en Chile: expansión, privatización y regulación.....	9
2.8 Universidades privadas de alta matrícula y trayectorias educativas	10
2.9 Empleabilidad en contextos de masificación	10
2.10 Precarización laboral y trayectorias no lineales	11
2.11 Dimensión subjetiva de la saturación profesional.....	11
2.12 Expectativas, desencanto y ajuste de percepciones	12
2.13 Saturación profesional como construcción social	12
CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL	14

3.1 Empleabilidad en contextos de educación superior masificada.....	14
3.2 Empleabilidad en el contexto chileno y desigualdades estructurales	14
3.3 Carreras saturadas y sobreoferta de profesionales en Chile.....	15
3.4 Desajuste entre formación y mercado laboral	15
3.5 Inflación de credenciales y devaluación del título universitario.....	16
3.6 Trayectorias laborales y precarización del empleo profesional	16
3.7 Dimensión subjetiva de la saturación profesional.....	17
3.8 Construcción de expectativas y transición al mercado laboral	17
3.9 Síntesis del marco teórico ampliado	18
3.10 Integración teórica: de la estructura a la experiencia	18
3.11 Discusión teórica avanzada: tensiones contemporáneas	19
3.11.1 Masificación versus diferenciación.....	19
3.11.2 Credenciales versus empleabilidad	19
3.11.3 Expectativas versus experiencias	19
3.12 Variables del estudio	20
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	22
4.1 Enfoque de la investigación	22
4.2 Tipo y alcance del estudio.....	22
4.3 Hipótesis de investigación	23
4.4 Diseño de la investigación	23
4.4.1 Unidad de análisis	23
4.4.2 Estructura Comparativa.....	24
4.5 Población y muestra	24
4.5.1 Población.....	24
4.5.2 Muestra.....	27
4.5.3 Distribución.....	27
4.5.4 Justificación del tamaño muestral	28
4.5.5 Distribución de la muestra por universidad, carrera y etapa formativa (n = 243) ...	28
4.5.6 Distribuciones de estudiantes	29
4.5.7 Total general del universo.....	29
4.6 Componentes metodológicos de estudio.....	30

4.6.1 Entrevista semiestructurada	30
4.7 Pruebas estadísticas para contraste de hipótesis	31
4.7.1 Descripción del contraste de hipótesis	32
4.8 Acceso a la muestra.....	33
4.9 Técnicas de recolección	33
4.10 Consideraciones éticas	34
4.11 Validez y confiabilidad	34
4.12 Triangulación	34
4.13 Confiabilidad en el componente cualitativo.....	35
4.14 Instrumentos.....	35
4.14.1 Cuestionario	35
4.14.2 Guía de entrevista.....	35
4.15 Operacionalización de variables del estudio	36
4.16 Cierre metodológico.....	39
CAPÍTULO V. RESULTADOS CUANTITATIVOS.....	40
5.1 Análisis cuantitativo.....	40
5.2 Fundamento estadístico para el análisis de la encuesta.....	40
5.3 Estadística descriptiva ordinal	44
5.4 Lectura por bloques conceptuales	47
5.5 Formación universitaria y soporte institucional.....	50
5.6 Saturación profesional e inflación de credenciales	51
5.7 Empleabilidad percibida y transición al trabajo.....	52
5.8 Información, estrategias y capital social	53
5.9 Consistencia interna y decisión sobre el uso de índices.....	54
5.10 Comparación de percepciones según etapa, carrera y universidad	56
5.10.1 Etapa formativa	56
5.10.2 Proyección laboral según etapa formativa	57
5.11 Modelos logísticos exploratorios	58
5.12 Panel sintético de evidencia estadística	62
CAPÍTULO VI. RESULTADOS CUALITATIVOS.....	64

6.1 Alcance analítico del apartado cualitativo	64
6.2 Orientación metodológica: tradición interpretativa-comprensiva y análisis temático interpretativo	64
6.3 Corpus empírico revisado y criterio de tratamiento.....	67
6.4 Categorías emergentes principales.....	69
6.5 Elección de carrera: entre vocación, mercado y mandato de futuro	70
6.6 Expectativas iniciales: imágenes incompletas de la profesión.....	72
6.7 Experiencia universitaria: apoyo, adaptación y vida estudiantil.....	74
6.8 La práctica y el internado como bisagra entre universidad y mercado	75
6.9 Distintas saturaciones.....	78
6.10 Redes y contactos: estrategia, soporte y desigualdad	80
6.11 Autopromoción y construcción de reputación y dinámicas de mercado	82
6.12 Universidad, prestigio y reputación institucional	84
6.13 Emprendimiento: salida laboral, identidad y protección frente a la saturación	86
6.14 Dimensión emocional de la saturación	87
6.15 Ajuste de expectativas: ampliación, restricción y conservación.....	88
6.16 Formación recibida y percepción de preparación laboral	90
6.17 Inserción laboral: de la expectativa de empleo al trabajo efectivamente conseguido	91
6.18 Género y mercado laboral en Psicología.....	92
6.19 Diferencias por etapa del ciclo formativo	93
6.20 Diferencias por carrera: Kinesiología, Psicología e Ingeniería Comercial	94
6.21 Modelo interpretativo emergente	95
6.21.1 La universidad y la responsabilidad subjetiva en el desafío escolar-laboral	97
6.21.2 Algunos contrapuntos con la literatura	98
6.21.3 Capitales de empleabilidad: una lectura desde los recursos que los participantes movilizan.....	100
6.21.4 Redes, contactos y capital social: entre estrategia legítima y reproducción de desigualdades	101
6.21.5 La saturación como prueba de conversión formativo-laboral y la inconsistencia posicional	103
CAPÍTULO VII. DISCUSIÓN E INTEGRACIÓN.....	105

7.1 Integración cuantitativa cualitativa	105
7.2 Masificación, alta participación y jerarquías persistentes.....	106
7.3 Estratificación horizontal y valor posicional del título	108
7.4 Inflación de credenciales, competencia posicional y saturación interpretada	109
7.5 Universidades privadas de alta matrícula como instituciones de conversión	109
7.6 Práctica e internado: la bisagra donde la credencial se prueba	111
7.7 Portafolio biográfico de conversión: estrategias sin responsabilización individualizante.....	112
7.8 Género, campo disciplinar e intersecciones de la saturación.....	113
7.9 Riesgo de conversión: una herramienta para orientar el sistema	114
7.10 Infraestructura institucional de conversión: cinco componentes	116
7.11 Estrategias biográficas orientadas: el portafolio de conversión.....	117
7.12 Del título como promesa al título como tarea de conversión.....	118
CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES	120
8.1 Respuesta a la pregunta general de investigación.....	121
8.2 Respuesta a las preguntas específicas de investigación	122
8.3 Cumplimiento de los objetivos específicos.....	124
8.5 Las redes y el capital social adquieren un rol central	128
8.6 El título universitario mantiene su valor, pero pierde capacidad de garantía automática	129
8.7 Las universidades privadas de alta matrícula desempeñan un papel relevante en los procesos de transición entre formación y empleo	130
8.8 Principales hallazgos y aportes teóricos.....	131
8.8.1 Principales hallazgos.....	131
8.8.2 Aportes teóricos	132
8.8.3 La prueba de conversión formativo-laboral	132
8.8.4 El riesgo de conversión	133
8.8.5 La infraestructura institucional de conversión	133
8.8.6 El portafolio biográfico de conversión.....	134
8.9 Implicancias institucionales	135
8.10 Limitaciones del estudio	136

8.11 Líneas futuras de investigación.....	137
8.12 Reflexión final.....	139
REFERENCIAS.....	141
ANEXOS	147
Anexo 1: Matriz de códigos.....	147
Anexo 2: Anexos técnicos mínimos.....	149
Anexo 2.1: Datos perdidos por indicador Likert principal	149
Anexo 2.2 Estadísticos descriptivos ordinales resumidos	150
Anexo 2.3 Principales asociaciones Spearman	151
Anexo 2.4 Contrastes Kruskal-Wallis más relevantes	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Composición de la muestra analítica según universidad, carrera y etapa formativa.....	43
Figura 2. Porcentaje de acuerdo alto por indicador likert.....	44
Figura 3. Distribución Likert divergente por indicador	46
Figura 4. Porcentaje promedio de acuerdo/alto por bloque conceptual.....	49
Figura 5. Distribución del bloque formación universitaria y soporte institucional	50
Figura 6. Distribución del bloque saturación profesional e inflación de credenciales	51
Figura 7. Distribución del bloque empleabilidad percibida.....	52
Figura 8. Distribución del bloque información, estrategias y capital social....	53
Figura 9. Indicadores sensibles según etapa formativa.....	56
Figura 10. Proyección de trabajar en el área según etapa formativa	58
Figura 11. Probabilidad estimada de alta dificultad de inserción según competencia percibida.....	60

Figura 12. Proyección afirmativa de trabajar en el área	61
---	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Instituciones de estudio	24
Tabla 2. Universo poblacional estimado de estudiantes considerados para la selección de la muestra, según carrera y año de estudio	25
Tabla 3. Estimación de estudiantes por carrera, universidad y cohorte de ingreso	25
Tabla 4. Estimación de egresados por carrera y universidad (2021–2025).....	26
Tabla 5. Muestra de estudiantes (Cuantitativa)	27
Tabla 6. Distribución de la muestra por universidad, carrera y etapa formativa (n = 243)..	28
Tabla 7. Selección de muestra cualitativa por universidad, carrera y nivel	30
Tabla 8. Hipótesis, variables y pruebas estadísticas	31
Tabla 9. Técnicas de recolección.....	33
Tabla 10. Criterios de depuración y base analítica utilizada	42
Tabla 11. Bloque conceptual	48
Tabla 12. Diagnóstico mínimo de consistencia interna por bloque.....	55
Tabla 13. Asociaciones categóricas centrales.....	57
Tabla 14. Predictores principales en modelos logísticos exploratorios.....	59
Tabla 15. Panel sintético de evidencia estadística.....	62
Tabla 16. Corpus de entrevistas.....	67
Tabla 17. Categorías emergentes principales	69
Tabla 18. Diferencias por etapa del ciclo formativo	93
Tabla 19. Estrategias subjetivas dominantes por carrera.....	94

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de investigación

En las últimas décadas, la educación superior en Chile ha experimentado un proceso de masificación, especialmente en universidades privadas de alta matrícula, lo que ha incrementado significativamente el acceso de distintos sectores de la población. Este fenómeno ha contribuido a la democratización de oportunidades educativas, promoviendo la inclusión de estudiantes de diversos contextos socioeconómicos. Sin embargo, la expansión acelerada también ha generado efectos colaterales en el mercado laboral, entre los que destaca la saturación profesional, caracterizada por un elevado número de egresados compitiendo por puestos en áreas específicas, lo que afecta la empleabilidad y el retorno económico de los estudios universitarios.

Este contexto plantea interrogantes sobre cómo la masificación de la educación superior influye en la percepción de estudiantes y egresados respecto a sus posibilidades de inserción laboral y a la pertinencia de la formación recibida. Comprender estas percepciones es crucial para identificar los desafíos que enfrentan los graduados en un mercado laboral cada vez más competitivo y profesionalmente saturado.

A nivel internacional, la participación en educación superior ha experimentado un crecimiento sostenido en las últimas décadas. Mientras que en el año 2000 aproximadamente el 22 % de los adultos entre 25 y 34 años contaba con estudios superiores, esta proporción aumentó a cerca del 47 % en el período 2022–2024 en los países miembros de la OCDE, evidenciando una expansión significativa del acceso a la educación terciaria (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2025).

En el caso de Chile, la proporción de jóvenes adultos (25 a 34 años) con educación superior alcanzó el 41 % en 2022, situándose en niveles cercanos al promedio de la OCDE, aunque mostrando una desaceleración en su ritmo de crecimiento en comparación con décadas anteriores (OCDE, 2025).

En cuanto a la matrícula, el sistema de educación superior chileno ha mantenido una tendencia al alza. Para 2025, el total de estudiantes supera los 1,45 millones de estudiantes (un millón cuatrocientos cincuenta mil) reflejando un crecimiento sostenido impulsado tanto por la expansión institucional como por el aumento de modalidades flexibles de estudio (Acción Educar, 2025). Asimismo, se observa una creciente diversificación del estudiantado, con mayor participación de personas adultas, lo que da cuenta de un sistema que avanza hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.

El crecimiento de la educación superior ha sido impulsado por diversas políticas públicas orientadas a ampliar el acceso, tales como becas, créditos estudiantiles, sistemas de gratuidad y programas de apoyo académico y financiero, con el objetivo de promover la movilidad social y mejorar las oportunidades laborales de la población (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2025; Ministerio de Educación de Chile [MINEDUC], 2023). No obstante, esta rápida expansión también ha generado efectos no previstos, como la sobreoferta de profesionales en determinadas áreas, lo que ha contribuido a una disminución del valor relativo de los títulos en el mercado laboral y a la aparición de fenómenos que algunos autores denominan “espejismos educacionales” (Williamson, 2024).

A la luz de estos antecedentes, surge la necesidad de profundizar en la comprensión de los efectos que la expansión de la educación superior ha generado sobre las expectativas y percepciones de quienes transitan desde la formación universitaria hacia el mercado laboral. Particularmente, resulta relevante examinar cómo la masificación educativa y la percepción de saturación profesional influyen en la manera en que estudiantes y egresados interpretan sus posibilidades de empleabilidad y desarrollo profesional en universidades privadas de alta matrícula en Chile.

1.2 Planteamiento del problema

La expansión acelerada de la educación superior en Chile ha permitido que un número creciente de personas acceda a la universidad, particularmente en instituciones privadas de gran tamaño. Sin embargo, este proceso ha dado lugar a fenómenos de saturación profesional, donde un elevado número de egresados compite por un número limitado de puestos laborales en determinadas áreas.

En este contexto, la masificación no solo ha ampliado el acceso, sino que también ha generado tensiones en la relación entre formación académica y mercado laboral, evidenciadas en procesos de desajuste educativo, inflación de credenciales y creciente competencia entre graduados. Asimismo, estas transformaciones inciden en las percepciones de los estudiantes y egresados respecto a sus oportunidades laborales y su empleabilidad.

1.3 Pregunta de investigación

En función del problema planteado, la presente investigación se orienta a responder la siguiente pregunta:

¿Cómo influye la masificación de la educación superior en la percepción de saturación profesional y la empleabilidad de estudiantes y egresados de tres universidades privadas de alta matrícula en Chile?

1.3.1 Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son los factores estructurales que contribuyen a la saturación profesional en carreras universitarias en Chile?
2. ¿Cómo se manifiesta la saturación profesional en términos de desajuste educativo e inflación de credenciales?
3. ¿Cómo evolucionan las expectativas laborales y percepciones de empleabilidad a lo largo del ciclo formativo (estudiantes iniciales, avanzados y egresados)?
4. ¿Qué relación existe entre la percepción de saturación profesional y las oportunidades de inserción laboral de los egresados?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar la percepción de la saturación profesional y su relación con la empleabilidad en estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula en Chile, considerando las diferencias según la etapa del ciclo formativo.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Describir la percepción de saturación profesional presente en estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula en Chile.
2. Identificar las principales manifestaciones de la saturación profesional en términos de desajuste educativo e inflación de credenciales.
3. Comparar las expectativas laborales y percepciones de empleabilidad según la etapa del ciclo formativo (inicial, avanzada y egreso).
4. Examinar la asociación entre percepción de saturación profesional y expectativas de empleabilidad en estudiantes y egresados.
5. Determinar diferencias en la percepción de saturación profesional y empleabilidad según carrera, universidad y ciclo formativo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Masificación de la educación superior en el contexto contemporáneo

Durante las últimas décadas, la educación superior ha experimentado una expansión sin precedentes a nivel global, transitando desde sistemas de carácter elitista hacia configuraciones de acceso masivo. Este proceso, ampliamente conceptualizado como masificación, ha sido impulsado por transformaciones económicas, políticas y sociales que han posicionado a la educación superior como un mecanismo clave para el desarrollo económico y la movilidad social (Altbach, 2021; Brunner & Labraña, 2022; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2025).

La masificación no solo implica un aumento cuantitativo en la matrícula, sino también una reconfiguración estructural de los sistemas educativos. En este sentido, la expansión ha estado acompañada por la diversificación institucional, la flexibilización de los mecanismos de acceso y la incorporación de nuevos grupos sociales históricamente excluidos de la educación superior (Marginson, 2022).

En América Latina, este fenómeno ha adquirido características particulares, asociadas principalmente a la expansión del sector privado y a la implementación de políticas de financiamiento basadas en la demanda. Este modelo ha permitido ampliar significativamente la cobertura, pero también ha generado sistemas altamente segmentados, donde coexisten instituciones con distintos niveles de calidad, prestigio y recursos (Brunner & Labraña, 2022).

En el caso chileno, la masificación ha sido especialmente intensa, configurando uno de los sistemas de educación superior más expandidos de la región. Sin embargo, esta expansión ha estado mediada por una fuerte lógica de mercado, lo que ha profundizado las desigualdades estructurales del sistema, particularmente en términos de acceso, permanencia y resultados laborales.

2.2 Transformaciones en la función social de la educación superior

El proceso de masificación ha implicado una transformación profunda en la función social de la educación superior. Tradicionalmente, el acceso a la universidad constituía un mecanismo de distinción social, reservado a élites económicas y culturales. Sin embargo, en contextos de acceso masivo, la educación superior se convierte en un requisito generalizado para la inserción laboral.

Desde una perspectiva teórica, este cambio puede ser comprendido a partir de la noción de inflación de credenciales, desarrollada por Randall Collins, quien sostiene que el aumento en los niveles educativos de la población reduce el valor relativo de los títulos en el mercado laboral. En este contexto, los individuos se ven obligados a acumular credenciales adicionales para mantener su competitividad, generando una escalada educativa permanente.

Este fenómeno ha sido retomado por autores contemporáneos como Tomlinson (2021) y Brown (2022), quienes argumentan que la educación superior ha dejado de garantizar movilidad social ascendente, transformándose en un requisito mínimo para acceder a empleos formales.

Como consecuencia, se produce una tensión entre las expectativas generadas por el sistema educativo y las oportunidades reales del mercado laboral, lo que constituye un elemento central para comprender la saturación profesional.

2.3 Universidades de alta matrícula y diferenciación institucional

En el marco de sistemas masificados, las universidades de alta matrícula, desempeñan un rol central en la absorción de la demanda educativa. Estas instituciones se caracterizan por su amplia cobertura, menor selectividad y orientación hacia la formación profesional (Altbach & de Wit, 2021).

No obstante, la literatura reciente ha destacado que la expansión del sistema no ha sido homogénea, sino que ha dado lugar a una fuerte segmentación institucional. Según Marginson (2022), los sistemas de educación superior contemporáneos presentan una

estructura estratificada, donde las instituciones difieren significativamente en términos de calidad, prestigio y resultados laborales de sus egresados.

En este contexto, los estudiantes que acceden a universidades de masas suelen provenir de sectores socioeconómicos más vulnerables y enfrentan mayores desafíos en su inserción laboral. Estudios recientes muestran que los egresados de estas instituciones tienden a experimentar menores retornos económicos y mayores niveles de inestabilidad laboral en comparación con egresados de universidades más selectivas (Wells & Marçal, 2023).

De este modo, la masificación no elimina las desigualdades, sino que las reconfigura, trasladándolas desde el acceso hacia los resultados.

2.4 Saturación profesional en contextos de expansión educativa

Uno de los efectos más relevantes de la masificación de la educación superior es la emergencia de la saturación profesional. Este fenómeno se refiere al desequilibrio entre la cantidad de titulados y la capacidad del mercado laboral para absorberlos en ocupaciones acordes a su nivel de formación (Blázquez & Sánchez, 2024; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2025).

En contextos de expansión acelerada, la saturación profesional se manifiesta en el aumento de la competencia laboral, la prolongación de los tiempos de inserción y la diversificación de las trayectorias ocupacionales. Asimismo, este fenómeno no afecta de manera homogénea a todas las disciplinas, sino que se concentra en áreas con alta demanda histórica, generando desequilibrios estructurales en el mercado laboral.

Desde esta perspectiva, la saturación profesional no debe ser entendida únicamente como un problema cuantitativo, sino como un fenómeno estructural que refleja la desarticulación entre los sistemas educativos y los mercados laborales.

2.5 Desajuste educativo y sobre educación

El concepto de desajuste educativo (educational mismatch) permite profundizar en la comprensión de la saturación profesional, al evidenciar la brecha entre la formación adquirida y los requerimientos del mercado laboral (McGuinness, 2022).

Este desajuste puede manifestarse en distintas formas, entre las que destacan la sobre educación, la subutilización de competencias y la desalineación entre el campo de estudio y la ocupación. Investigaciones recientes han demostrado que estos fenómenos son especialmente frecuentes en sistemas de educación superior masificados, donde la expansión de la oferta de graduados no ha sido acompañada por un crecimiento equivalente del empleo calificado (Castro et al., 2023).

Como consecuencia, los egresados enfrentan trayectorias laborales más complejas, caracterizadas por inserción tardía, inestabilidad y movilidad ocupacional temprana. Este escenario contribuye a la construcción de percepciones de incertidumbre y frustración, particularmente en los primeros años posteriores al egreso.

2.6 Percepciones, expectativas y construcción de la empleabilidad

En los últimos años, la literatura ha comenzado a prestar mayor atención a las dimensiones subjetivas de la relación entre educación y trabajo, particularmente en lo que respecta a las percepciones y expectativas de los estudiantes.

Según Jackson y Wilton (2022), las expectativas laborales se construyen de manera dinámica a lo largo del ciclo formativo, influenciadas tanto por factores estructurales como por experiencias individuales. En etapas iniciales, los estudiantes tienden a sostener expectativas optimistas, asociadas a la promesa de movilidad social de la educación superior. Sin embargo, estas expectativas tienden a ajustarse a medida que avanzan en su trayectoria académica y se enfrentan a información más concreta sobre el mercado laboral.

Desde una perspectiva teórica, los aportes de Sara Ahmed permiten comprender cómo las emociones forman parte constitutiva de estas experiencias, mientras que Hartmut Rosa aporta el concepto de aceleración social para explicar la creciente presión e incertidumbre en las trayectorias educativas y laborales.

2.7 Sistemas de educación superior en Chile: expansión, privatización y regulación

El caso chileno constituye un ejemplo paradigmático de masificación de la educación superior en contextos de fuerte participación del mercado. Desde la década de 1980, el sistema ha experimentado una expansión sostenida basada en la diversificación institucional, la incorporación de actores privados y la implementación de mecanismos de financiamiento orientados a la demanda.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025), Chile presenta uno de los niveles de cobertura en educación superior más altos de América Latina, lo que refleja el éxito de las políticas de expansión en términos de acceso. Sin embargo, este crecimiento ha estado acompañado por altos niveles de segmentación institucional y desigualdad en los resultados educativos y laborales.

Autores como Brunner y Labraña (2022) sostienen que el sistema chileno se caracteriza por una estructura altamente estratificada, donde las instituciones difieren significativamente en términos de calidad, selectividad, financiamiento y prestigio. En este contexto, las universidades privadas de alta matrícula han desempeñado un rol central en la absorción de la demanda educativa, particularmente de sectores medios y vulnerables.

No obstante, la expansión del sistema no ha sido acompañada por una regulación plenamente efectiva en términos de control de la oferta académica y vinculación con el mercado laboral, lo que ha contribuido a la generación de desajustes estructurales.

2.8 Universidades privadas de alta matrícula y trayectorias educativas

Las universidades privadas de alta matrícula, constituyen un componente clave en los sistemas de educación superior contemporáneos. Estas instituciones se caracterizan por su alta matrícula, menor selectividad y orientación hacia la formación profesional, desempeñando un rol fundamental en la democratización del acceso.

Sin embargo, la literatura reciente ha señalado que estas instituciones tienden a concentrar estudiantes con menor capital cultural y social, lo que incide directamente en sus trayectorias educativas y laborales. En este sentido, la masificación no solo amplía el acceso, sino que también reproduce desigualdades estructurales a través de la segmentación institucional.

Estudios recientes muestran que los egresados de universidades privadas de alta matrícula enfrentan mayores dificultades en su inserción laboral, incluyendo menores ingresos, mayor inestabilidad y una mayor probabilidad de desempeñarse en empleos no relacionados con su formación (Wells & Marçal, 2023).

Este escenario contribuye a la construcción de percepciones críticas respecto al valor de la educación superior, particularmente en contextos donde las expectativas de movilidad social no se cumplen.

2.9 Empleabilidad en contextos de masificación

El concepto de empleabilidad ha adquirido una relevancia creciente en el análisis de la educación superior, especialmente en contextos de expansión masiva. Tradicionalmente, la empleabilidad ha sido entendida como la capacidad de los individuos para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Sin embargo, en la literatura reciente, este concepto ha sido ampliado para incorporar dimensiones subjetivas, como las percepciones de los individuos respecto a sus oportunidades laborales.

En contextos de masificación, la empleabilidad se ve tensionada por el aumento de la competencia entre graduados y la disminución del valor diferencial de los títulos

universitarios. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025), si bien la educación superior continúa asociándose a mejores resultados laborales en comparación con niveles educativos inferiores, sus retornos tienden a disminuir en contextos de sobreoferta de titulados.

Este fenómeno se traduce en mayores niveles de subempleo, empleos no relacionados con la formación académica y trayectorias laborales más inestables, especialmente en los primeros años posteriores al egreso.

2.10 Precarización laboral y trayectorias no lineales

La literatura contemporánea ha identificado una transformación en las trayectorias laborales de los egresados de educación superior, las cuales se caracterizan por una creciente precarización e inestabilidad.

Autores como Brown (2022) señalan que las trayectorias laborales actuales son cada vez menos lineales, dando paso a transiciones frecuentes entre empleos, periodos de desempleo y ocupaciones de baja calificación. Este fenómeno se vincula directamente con la expansión de la educación superior y la incapacidad del mercado laboral para absorber la creciente oferta de profesionales.

En este contexto, la inserción laboral deja de ser un evento puntual para convertirse en un proceso prolongado y complejo, marcado por la incertidumbre y la necesidad de adaptación constante.

2.11 Dimensión subjetiva de la saturación profesional

Si bien la saturación profesional ha sido tradicionalmente abordada desde una perspectiva estructural, la literatura reciente ha comenzado a incorporar la dimensión subjetiva del fenómeno, reconociendo la importancia de las percepciones y experiencias individuales.

Desde este enfoque, la saturación profesional no se define únicamente por indicadores objetivos, sino también por la forma en que los individuos interpretan sus oportunidades laborales. En este sentido, la percepción de saturación puede existir incluso en contextos donde las condiciones objetivas no son necesariamente críticas, lo que evidencia su carácter socialmente construido.

Los aportes de Sara Ahmed permiten comprender cómo las emociones —como la frustración, la ansiedad o la incertidumbre— configuran estas percepciones, mientras que Hartmut Rosa aporta una comprensión más amplia de las tensiones asociadas a la aceleración de las trayectorias sociales.

2.12 Expectativas, desencanto y ajuste de percepciones

Un elemento central en la comprensión de la saturación profesional es la evolución de las expectativas a lo largo del ciclo formativo. Investigaciones recientes indican que los estudiantes ingresan a la educación superior con expectativas altamente optimistas respecto a su futuro laboral, las cuales se ajustan progresivamente a medida que avanzan en su trayectoria académica (Jackson & Wilton, 2022).

Este proceso de ajuste puede derivar en experiencias de desencanto, particularmente cuando las expectativas iniciales no se corresponden con las oportunidades reales del mercado laboral. En el caso de los egresados, estas percepciones se configuran a partir de experiencias concretas de inserción laboral, lo que permite observar con mayor claridad las tensiones entre formación académica y empleabilidad.

2.13 Saturación profesional como construcción social

A partir de los elementos anteriores, es posible conceptualizar la saturación profesional como una construcción social que emerge de la interacción entre condiciones estructurales y experiencias subjetivas.

Desde esta perspectiva, la saturación profesional no puede ser reducida a un problema de oferta y demanda laboral, sino que debe ser entendida como un fenómeno complejo que involucra dimensiones económicas, institucionales, culturales y subjetivas.

Este enfoque permite integrar los distintos niveles de análisis abordados en la literatura, articulando las transformaciones del sistema educativo con las experiencias individuales de los estudiantes y egresados.

CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL

3.1 Empleabilidad en contextos de educación superior masificada

En contextos de masificación de la educación superior, el concepto de empleabilidad adquiere una complejidad creciente, ya que deja de depender únicamente de la formación individual y pasa a estar fuertemente condicionado por la estructura del mercado laboral. Desde una perspectiva contemporánea, la empleabilidad se entiende como un conjunto de capacidades que permiten a los graduados acceder, sostener y desarrollar trayectorias laborales en contextos de alta incertidumbre (Clarke, 2022).

En este escenario, la expansión del acceso a la educación superior no ha sido acompañada por un crecimiento proporcional de empleos altamente calificados, lo que genera tensiones estructurales entre oferta educativa y demanda laboral. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025) señala que, si bien la educación terciaria continúa generando ventajas en términos de empleabilidad, dichas ventajas tienden a disminuir en sistemas con alta expansión de titulados.

Esto implica que la empleabilidad debe ser comprendida no solo como un atributo individual, sino como un resultado estructuralmente condicionado por la relación entre sistema educativo y mercado laboral.

3.2 Empleabilidad en el contexto chileno y desigualdades estructurales

En Chile, la empleabilidad de los egresados de educación superior presenta fuertes niveles de heterogeneidad según área disciplinar, tipo de institución y nivel de selectividad. Estudios recientes muestran que las carreras vinculadas a ingeniería, salud y tecnologías presentan mayores niveles de inserción laboral, mientras que áreas como administración, ciencias sociales y humanidades enfrentan mayores niveles de competencia y menor estabilidad laboral (OECD, 2025).

Esta situación evidencia una segmentación estructural del mercado laboral, donde el retorno de la educación superior no es homogéneo, sino que depende de la articulación entre formación, institución de origen y estructura productiva del país.

3.3 Carreras saturadas y sobreoferta de profesionales en Chile

Uno de los fenómenos más relevantes derivados de la masificación de la educación superior es la saturación de ciertas carreras profesionales. La saturación se produce cuando la oferta de egresados supera la capacidad de absorción del mercado laboral en ocupaciones relacionadas con su formación.

Estudios recientes en Chile muestran que algunas áreas presentan niveles particularmente altos de competencia laboral, especialmente en carreras del ámbito administrativo, contable y de ciencias sociales (Salas & Leiva, 2023). Este fenómeno se expresa en una alta cantidad de postulantes por vacante, subempleo y dificultades de inserción inicial.

La saturación de carreras no es homogénea, sino que responde a la estructura productiva del país, caracterizada por una economía con limitada diversificación en sectores intensivos en conocimiento.

3.4 Desajuste entre formación y mercado laboral

El fenómeno de saturación profesional puede ser explicado a través del concepto de desajuste educativo (educational mismatch), el cual refiere a la brecha entre la formación adquirida por los individuos y los requerimientos reales de sus ocupaciones laborales (McGuinness, 2022).

Este desajuste se manifiesta en tres dimensiones principales:

- Sobre educación
- Subutilización de competencias
- Desalineación entre carrera y ocupación

En sistemas de educación superior masificados, este fenómeno tiende a intensificarse debido al crecimiento acelerado de titulados sin una expansión equivalente del empleo calificado (Castro et al., 2023).

Como resultado, la transición desde la educación al trabajo se vuelve más compleja, caracterizada por trayectorias no lineales, inserción tardía y mayor inestabilidad laboral.

3.5 Inflación de credenciales y devaluación del título universitario

La expansión de la educación superior ha dado lugar a procesos de inflación de credenciales, donde el aumento del número de graduados reduce el valor relativo del título universitario en el mercado laboral (Tomlinson, 2021; Brown, 2022).

Desde la perspectiva de la teoría del credencialismo, Collins sostiene que el sistema educativo funciona como un mecanismo de competencia por posiciones sociales, donde los individuos buscan diferenciarse mediante la acumulación de credenciales académicas (Collins, 2019).

En este contexto, el título universitario deja de ser un elemento diferenciador y se convierte en un requisito mínimo de acceso al empleo formal, lo que intensifica la competencia entre graduados y contribuye a la percepción de saturación profesional.

3.6 Trayectorias laborales y precarización del empleo profesional

La literatura reciente ha evidenciado una transformación significativa en las trayectorias laborales de los egresados universitarios, las cuales se caracterizan por una creciente precarización e inestabilidad (Brown, 2022).

Entre los principales rasgos de estas trayectorias se encuentran:

- Inserción laboral tardía
- Alta rotación de empleos
- Subempleo o sobre educación

- Movilidad ocupacional temprana

Este fenómeno se vincula directamente con la expansión de la educación superior sin un crecimiento proporcional del empleo calificado, lo que genera trayectorias laborales no lineales y altamente inciertas.

3.7 Dimensión subjetiva de la saturación profesional

La saturación profesional no puede ser comprendida únicamente desde una perspectiva estructural, sino que también debe ser analizada desde su dimensión subjetiva. En este sentido, la percepción de saturación se construye a partir de experiencias individuales, expectativas y procesos de socialización académica.

Ahmed (2019) sostiene que las emociones forman parte constitutiva de las experiencias educativas, influyendo en la forma en que los individuos interpretan su entorno social y laboral. En esta misma línea, Rosa (2020) plantea que los procesos de aceleración social generan una sensación permanente de presión e incertidumbre en las trayectorias educativas y laborales.

De este modo, la saturación profesional también se expresa como una experiencia vivida, caracterizada por ansiedad, incertidumbre y percepción de pérdida de valor del título universitario.

3.8 Construcción de expectativas y transición al mercado laboral

Las expectativas de los estudiantes respecto a su futuro laboral se construyen de manera progresiva a lo largo de su trayectoria académica. Según Jackson y Wilton (2022), los estudiantes ingresan a la educación superior con expectativas generalmente optimistas, las cuales se ajustan a medida que avanzan en su formación y adquieren mayor información sobre el mercado laboral.

En las etapas finales de la formación, y especialmente durante el proceso de egreso, estas expectativas tienden a confrontarse con la realidad del mercado laboral, generando procesos de ajuste, resignificación o desencanto.

Este fenómeno es particularmente relevante en carreras saturadas, donde la brecha entre expectativas y realidad laboral tiende a ser mayor.

3.9 Síntesis del marco teórico ampliado

En conjunto, la evidencia teórica permite sostener que la saturación profesional en contextos de educación superior masificada es un fenómeno multidimensional que integra:

- Transformaciones estructurales del sistema educativo
- Segmentación institucional del sistema universitario
- Desajuste entre educación y mercado laboral
- Inflación de credenciales
- Precarización de trayectorias laborales
- Construcción subjetiva de expectativas y percepciones

Este enfoque permite comprender la saturación profesional no como un fenómeno aislado del mercado laboral, sino como una construcción social compleja que emerge de la interacción entre estructuras institucionales y experiencias individuales.

3.10 Integración teórica: de la estructura a la experiencia

La revisión desarrollada permite sostener que la saturación profesional en contextos de masificación de la educación superior debe ser comprendida como un fenómeno multinivel. En el nivel estructural, la expansión de la matrícula y la diversificación institucional reconfiguran el valor de las credenciales educativas, generando presiones sobre el mercado laboral. En el nivel meso, la segmentación entre instituciones particularmente entre universidades de élite y universidades de alta matrícula produce trayectorias

diferenciadas de inserción. Finalmente, en el nivel micro, las percepciones y expectativas de estudiantes y egresados median la interpretación de dichas condiciones.

Este encadenamiento analítico permite superar aproximaciones reduccionistas que explican la saturación exclusivamente desde la oferta y la demanda laboral, incorporando la dimensión subjetiva como un componente constitutivo del fenómeno.

3.11 Discusión teórica avanzada: tensiones contemporáneas

3.11.1 Masificación versus diferenciación

Lejos de generar igualdad de oportunidades, la masificación ha dado lugar a sistemas altamente estratificados (Marginson, 2022). En este contexto, la expansión del acceso coexiste con la persistencia e incluso profundización de desigualdades, desplazadas desde el ingreso hacia los resultados laborales.

3.11.2 Credenciales versus empleabilidad

La inflación de credenciales, anticipada por Randall Collins, se intensifica en economías basadas en el conocimiento. No obstante, el aumento en los niveles educativos no ha sido acompañado por una expansión equivalente del empleo calificado, generando un desacople estructural.

3.11.3 Expectativas versus experiencias

La literatura reciente evidencia una brecha entre las expectativas iniciales de los estudiantes y sus experiencias reales de inserción laboral (Jackson & Wilton, 2022). Esta tensión se traduce en procesos de ajuste subjetivo, donde las percepciones evolucionan desde el optimismo hacia evaluaciones más críticas.

3.12 Variables del estudio

1) Variable independiente (VI)

- Masificación de la educación superior
- Tipo de institución (universidades privadas de alta matrícula)

2) Variables intermedias (mediadoras)

- Inflación de credenciales
- Desajuste educación–empleo
- Saturación de carreras

3) Variable dependiente (VD)

- Empleabilidad

Inserción laboral

- Calidad del empleo
- Estabilidad
- Ingresos

4) Variable mediadora subjetiva

- Percepción de saturación profesional
- Expectativas laborales

5) Variable moderadora

- Etapa del ciclo formativo
 - Inicial
 - Avanzada
 - Egreso

Este modelo conceptual permite integrar distintos niveles de análisis para comprender la saturación profesional en contextos de educación superior masificada en Chile. Su principal aporte radica en articular dimensiones estructurales del sistema educativo, dinámicas del mercado laboral y procesos subjetivos de percepción de los actores educativos.

A diferencia de enfoques tradicionales centrados exclusivamente en indicadores de oferta y demanda laboral, este modelo incorpora la experiencia educativa como elemento explicativo clave, reconociendo que la empleabilidad no depende únicamente de factores objetivos, sino también de cómo los individuos interpretan su posición dentro del sistema educativo y del mercado laboral.

En este sentido, la saturación profesional se entiende como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional, que emerge de la interacción entre expansión educativa, segmentación institucional y construcción subjetiva de expectativas laborales.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque metodológico mixto, integrando componentes cuantitativos y cualitativos con el propósito de comprender de manera integral el fenómeno de la saturación profesional en el contexto de la educación superior en Chile.

El componente cuantitativo permite analizar relaciones entre variables, diferencias entre grupos y patrones asociados a la percepción de saturación profesional y empleabilidad. Por su parte, el componente cualitativo posibilita profundizar en las percepciones, experiencias y significados construidos por estudiantes y egresados respecto a sus trayectorias formativas y laborales.

Este enfoque se sustenta en la complementariedad metodológica, reconociendo que la saturación profesional constituye un fenómeno multidimensional que involucra dimensiones estructurales, institucionales y subjetivas.

4.2 Tipo y alcance del estudio

La investigación presenta un alcance explicativo-comparativo, incorporando además componentes descriptivos orientados a caracterizar las percepciones de los participantes. El estudio se desarrolla mediante un diseño no experimental y de corte transversal.

- El componente descriptivo permite caracterizar las percepciones de estudiantes y egresados respecto a la saturación profesional y empleabilidad.
- El componente comparativo analiza diferencias según universidad, carrera y etapa del ciclo formativo.
- El componente explicativo examina relaciones entre variables como saturación profesional, empleabilidad, inflación de credenciales y desajuste educación-empleo.
- El carácter transversal implica la recolección de datos en un único momento temporal.

- El diseño no experimental se fundamenta en la observación del fenómeno en su contexto natural, sin manipulación de variables.

4.3 Hipótesis de investigación

- H1. La percepción de saturación profesional se relaciona negativamente con la empleabilidad percibida de estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula en Chile.
- H2. La relación entre masificación de la educación superior y empleabilidad percibida está mediada por la percepción de saturación profesional.
- H3. El desajuste entre formación universitaria y mercado laboral se relaciona positivamente con la percepción de saturación profesional.
- H4. La etapa del ciclo formativo modera la relación entre percepción de saturación profesional y empleabilidad percibida, siendo más intensa en egresados que en estudiantes iniciales.

Dado el carácter explicativo y comparativo del componente cuantitativo, la investigación incorpora hipótesis orientadas a examinar la relación entre la percepción de saturación profesional y las expectativas de empleabilidad en estudiantes y egresados de universidades privadas.

4.4 Diseño de la investigación

Se empleará un diseño mixto concurrente de triangulación (Creswell & Plano Clark, 2022), en el cual los componentes cuantitativo y cualitativo serán recolectados simultáneamente, analizados de manera independiente e integrados en la interpretación final.

4.4.1 Unidad de análisis

- Estudiantes universitarios (distintas etapas formativas)
- Estudiantes iniciales
- Estudiantes avanzados
- Egresados recientes (≤ 5 años)

Se analizan principalmente sus percepciones sobre:

- Mercado laboral
- Empleabilidad
- Saturación profesional

4.4.2 Estructura Comparativa

El diseño incorpora un enfoque multinivel, considerando:

- Universidad
- Carrera
- Etapa formativa

Esta estructura origina 27 subgrupos analíticos ($3 \times 3 \times 3$), permitiendo comparaciones sistemáticas entre los distintos segmentos considerados en la investigación.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

Las instituciones fueron seleccionadas por su alto volumen de matrícula, representando contextos relevantes de masificación de la educación superior. Las instituciones consideradas se indican en Tabla 1.

Tabla 1. Instituciones de estudio

Universidad	Matricula	Acreditación
Universidad Andrés Bello	72.380	6 años
Universidad San Sebastián	52.972	5 años
Universidad Autónoma de Chile	41.899	5 años

Fuente: CNED (2025)

Estas universidades presentan altos niveles de matrícula, lo que las posiciona como casos pertinentes para el análisis de la expansión del sistema universitario y sus posibles efectos en la saturación profesional.

Tabla 2. Universo poblacional estimado de estudiantes considerados para la selección de la muestra, según carrera y año de estudio

CARRERA	Primer	Tercer	Quinto/egreso	TOTAL
Psicología	1.890	1.720	1.565	5.175
Ingeniería Comercial	2.970	2.720	2.460	8.150
Kinesiología	1.420	1.220	1.010	3.650
Total, general	6.280	5.660	5.035	16.975

Fuente: Elaboración propia⁷⁶

Tabla 3. Estimación de estudiantes por carrera, universidad y cohorte de ingreso

(Cohortes: 2026 = 1° año | 2024 = 3° año | 2022 = 5° año / egreso)

Universidad	Carrera	2026 (1°)	2024 (3°)	2022 (5°)	Total
Universidad Andrés Bello	Psicología	850	780	730	2.360
	Ingeniería C	1200	1.100	1.000	3.300
	Kinesiología	500	450	400	1.350
Subtotal Unab		2.550	2.330	2.130	7.010
Universidad San Sebastián	Psicología	540	490	445	1.475
	Ingeniería C	950	870	780	2.600
	Kinesiología	480	400	320	1.200
Subtotal USS		1.970	1.760	1.545	5.275
Universidad Autónoma de Chile	psicología	500	450	390	1.340
	Ingeniería C	820	750	680	2.250
	Kinesiología	440	370	290	1.100
Subtotal Autónoma		1.760	1.570	1.360	4.690
Total, General		6.280	5.660	5.035	16.975

Fuente: Elaboración propia⁷⁷

⁷⁶ Basada en antecedentes de matrícula institucional y estadísticas del Servicio de Información de Educación Superior (SIES).

⁷⁷ . A partir de datos de matrícula institucional y registros estadísticos de educación superior publicados por las universidades seleccionadas y el Servicio de Información de Educación Superior (SIES, 2022–2026).

Tabla 4. Estimación de egresados por carrera y universidad (2021–2025)

Universidad UNAB	2025	2024	2023	2022	2021	TOTAL
PSICOLOGIA	620	590	560	540	510	2.820
INGENIERIA	780	740	710	680	650	3.560
KINESIOLOGIA	430	410	390	370	350	1.950
Subtotal Unab	1.830	1.740	1.660	1.590	1.510	8.330

Universidad USS	2025	2024	2023	2022	2021	TOTAL
PSICOLOGIA	390	370	350	330	310	1.750
INGENIERIA	540	510	480	450	420	2.400
KINESIOLOGIA	310	290	270	250	230	1.350
Subtotal USS	1.240	1.170	1.110	1.030	960	5.500

Universidad Autónoma	2025	2024	2023	2022	2021	TOTAL
PSICOLOGIA	350	330	310	290	270	1.550
INGENIERIA	460	430	410	390	360	2.050
KINESIOLOGIA	260	240	220	210	190	1.120
Subtotal Autónoma	1070	1.000	940	890	820	4.720

Egresados	2025	2024	2023	2022	2021	TOTAL
TOTAL, GENERAL	4.140	3.910	3.700	3.510	3.290	18.550

Fuente: Elaboración propia⁷⁸

⁷⁸ Basada en antecedentes estadísticos del Servicio de Información de Educación Superior (SIES) y registros institucionales de titulación de las universidades analizadas, período 2021–2025.

4.5.2 Muestra

La muestra cuantitativa de 243 participantes fue definida mediante un criterio de equilibrio analítico, considerando la distribución homogénea de los 27 subgrupos derivados de la combinación entre universidades, carreras y etapas formativas, con nueve participantes asignados a cada segmento.

Tabla 5. Muestra de estudiantes (Cuantitativa)

Componente muestral	cantidad
Universidades	3
Carreras	3
Etapas formativas	3
Total, de sub grupos analíticos	27
Participantes por grupo	9
Total, de la muestra cuantitativa	243

Fuente: Elaboración propia

Esta distribución permitió asegurar homogeneidad en la representación de las categorías estudiadas y favorecer la comparabilidad entre universidades, carreras y etapas formativas, en coherencia con el carácter descriptivo-comparativo de la investigación.

Debido al carácter no probabilístico del estudio, la determinación de la muestra respondió a criterios de equilibrio analítico, factibilidad y acceso a participantes, más que a parámetros de inferencia estadística poblacional.

4.5.3 Distribución

La muestra se organiza según:

- 3 universidades (Unab, U. san Sebastián y Autónoma)
- 3 carreras (Psicología, Ingeniería Comercial, Kinesiología)
- 3 etapas formativas (inicial, avanzada, egresados)

Distribución equilibrada por universidad, carrera y etapa formativa.

4.5.4 Justificación del tamaño muestral

El diseño del estudio considera una estructura comparativa basada en la combinación de tres variables categóricas: universidad (3), carrera (3) y etapa formativa (3). Esta configuración da origen a 27 subgrupos analíticos ($3 \times 3 \times 3$), permitiendo realizar comparaciones sistemáticas entre los distintos segmentos considerados en la investigación.

4.5.5 Distribución de la muestra por universidad, carrera y etapa formativa (n = 243)

Tabla 6. Distribución de la muestra por universidad, carrera y etapa formativa (n = 243)

Universidad	Carrera	Inicial	Avanzado	Egresado	Total
Unab	Psicología	9	9	9	27
Unab	Ingeniería C	9	9	9	27
Unab	Kinesiología	9	9	9	27
Subtotal UNAB		27	27	27	81
USS	Psicología	9	9	9	27
USS	Ingeniería	9	9	9	27
USS	Kinesiología	9	9	9	27
Subtotal USS		27	27	27	81
Autónoma	Psicología	9	9	9	27
Autónoma	Ingeniería	9	9	9	27
Autónoma	Kinesiología	9	9	9	27
Subtotal Autónoma		27	27	27	81
Total, General		81	81	81	243

Fuente: Elaboración propia

La distribución de la muestra fue realizada mediante un criterio de equilibrio analítico, considerando universidad, carrera y etapa formativa, con el propósito de asegurar comparabilidad entre los distintos subgrupos del estudio. La asignación de participantes respondió a criterios de factibilidad y acceso, manteniendo una distribución proporcional y homogénea entre las categorías analizadas.

4.5.6 Distribuciones de estudiantes

El universo del componente cualitativo está constituido por estudiantes de las carreras de Psicología, Ingeniería Comercial y Kinesiología, pertenecientes a las universidades Andrés Bello, San Sebastián y Autónoma de Chile, considerando tres etapas del ciclo formativo: nivel inicial (1° año), nivel avanzado (3° año) y nivel de egreso.

De acuerdo con los antecedentes de matrícula institucional, este universo alcanza un total estimado de 16.975 estudiantes, distribuidos en 5.175 estudiantes de Psicología, 8.150 de Ingeniería Comercial y 3.650 de Kinesiología. Este conjunto amplio y heterogéneo constituye la base desde la cual se selecciona la muestra cualitativa del estudio.

La muestra cualitativa está compuesta por 27 participantes, seleccionados mediante muestreo intencional, considerando criterios de diversidad de trayectorias y relevancia analítica. La selección se estructuró en función de las tres universidades y las tres etapas del ciclo formativo, definiendo tres participantes por nivel en cada institución, lo que permite una distribución equilibrada y comparativa entre los distintos segmentos del estudio.

4.5.7 Total general del universo

- 16.975 estudiantes de tres universidades de alta matrícula en Chile (Unab, U San Sebastián y U Autónoma)
- Iniciales (1° año) 5.175
- Avanzados (3° año) 8.150
- Egresados 3.650

Tabla 7. Selección de muestra cualitativa por universidad, carrera y nivel

Universidad	Carrera	Iniciales	Avanzados	Egresados
UNAB	Psicología	3 de 850	3 de 780	3 de 730
UNAB	Ing. Comercial	3 de 1.200	3 de 1.100	3 de 1.000
UNAB	Kinesiología	3 de 500	3 de 450	3 de 400
USS	Psicología	3 de 540	3 de 490	3 de 445
USS	Ing. Comercial	3 de 950	3 de 870	3 de 780
USS	Kinesiología	3 de 480	3 de 400	3 de 320
Autónoma	Psicología	3 de 500	3 de 450	3 de 390
Autónoma	Ing. Comercial	3 de 820	3 de 750	3 de 680
Autónoma	Kinesiología	3 de 440	3 de 370	3 de 290

Fuente: Elaboración propia

4.6 Componentes metodológicos de estudio

Componente cuantitativo

El instrumento cuantitativo corresponde a un cuestionario estructurado compuesto por ítems organizados en las siguientes dimensiones:

- Masificación de la educación superior.
- Inflación de credenciales.
- Desajuste educación-empleo.
- Saturación profesional.
- Empleabilidad.
- Expectativas laborales.

Todos los ítems fueron medidos mediante escala Likert de cinco puntos.

4.6.1 Entrevista semiestructurada

Componente cualitativo

La pauta cualitativa abordó:

- Trayectorias educativas.
- Experiencias laborales.
- Percepciones del mercado laboral.

- Expectativas profesionales

4.7 Pruebas estadísticas para contraste de hipótesis

Con el propósito de responder a los objetivos del estudio y contrastar las hipótesis planteadas, se emplearán procedimientos de estadística inferencial acordes al carácter explicativo-comparativo de la investigación.

Las pruebas estadísticas fueron seleccionadas considerando el nivel de medición de las variables y la distribución de los datos. Se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman debido al carácter ordinal de las variables medidas mediante escala Likert.

Tabla 8. Hipótesis, variables y pruebas estadísticas

Hipótesis	Variables involucradas	Prueba estadística	Propósito del análisis
H1. La percepción de saturación profesional se relaciona negativamente con la empleabilidad percibida.	Saturación profesional – Empleabilidad	Correlación de Spearman	Determinar la existencia y dirección de la relación entre ambas variables.
H2. La relación entre masificación de la educación superior y empleabilidad percibida está mediada por la percepción de saturación profesional.	Masificación – Saturación profesional – Empleabilidad	Regresión lineal y análisis de mediación	Examinar si la saturación profesional actúa como variable mediadora entre masificación y empleabilidad

H3. El desajuste entre formación universitaria y mercado laboral se relaciona positivamente con la percepción de saturación profesional.	Desajuste educación-empleo – Saturación profesional	Correlación de Spearman	Analizar la asociación entre desajuste formativo y percepción de saturación profesional.
H4. Existen diferencias en la percepción de saturación profesional y empleabilidad según la etapa del ciclo formativo	Saturación profesional – Empleabilidad – Etapa formativa	ANOVA de un factor	Comparar diferencias de medias entre estudiantes iniciales, avanzados y egresados

Fuente: Elaboración propia

4.7.1 Descripción del contraste de hipótesis

- H1 Correlación de Spearman

Para contrastar la hipótesis H1 se aplicará un análisis de correlación de Spearman, con el propósito de identificar la relación existente entre percepción de saturación profesional y empleabilidad percibida en estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula. Esta prueba permitirá determinar la dirección e intensidad de la asociación entre ambas variables.

- H2 Regresión y mediación

Para el análisis de la hipótesis H2 se utilizará regresión lineal y análisis de mediación, con el propósito de examinar si la percepción de saturación profesional actúa como variable mediadora en la relación entre masificación de la educación superior y empleabilidad percibida.

- H3 Correlación de Spearman

La hipótesis H3 será analizada mediante correlación de Spearman, con el objetivo de determinar la relación entre desajuste educación-empleo y percepción de saturación profesional.

- H4 ANOVA

Para contrastar la hipótesis H4 se aplicará un análisis de varianza (ANOVA de un factor), con el propósito de comparar diferencias en percepción de saturación profesional y empleabilidad entre estudiantes iniciales, avanzados y egresados.

4.8 Acceso a la muestra

Se realizó mediante:

- Encuesta online
- Redes estudiantiles
- Redes de egresados
- Contactos institucionales

Participación voluntaria con consentimiento informado. La selección responde a criterios de alta matrícula, empleabilidad intermedia e ingresos moderados, permitiendo analizar escenarios de posible saturación profesional

4.9 Técnicas de recolección

Tabla 9. Técnicas de recolección

Encuestas (243)	Entrevistas (27)
Variables: • Saturación • Empleabilidad • Expectativas • Escala Likert	• Experiencias laborales • Percepciones del mercado • Trayectorias

Fuente: Elaboración propia

4.10 Consideraciones éticas

- Consentimiento informado
- Anonimato
- Uso académico
- Derecho a retiro

4.11 Validez y confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, estadístico utilizado para medir la consistencia interna de los ítems que componen cada dimensión del instrumento. Este indicador permite determinar si las preguntas asociadas a una misma variable miden de manera coherente el constructo teórico correspondiente.

El análisis se aplicó de forma independiente a las escalas de masificación de la educación superior, inflación de credenciales, desajuste educación–empleo, saturación profesional, empleabilidad y expectativas laborales.

Se considerará aceptable un valor igual o superior a 0,70, criterio ampliamente utilizado en investigación social. Previamente a la aplicación definitiva, se realizó una prueba piloto con el fin de revisar y ajustar aquellos ítems que pudieran afectar la confiabilidad del instrumento.

4.12 Triangulación

Se integran datos cuantitativos y cualitativos para:

- Validar resultados
- Complementar interpretaciones
- Aumentar robustez analítica

4.13 Confiabilidad en el componente cualitativo

En el caso de la entrevista semiestructurada, la confiabilidad se abordó mediante criterios de consistencia interpretativa y triangulación metodológica. Se utilizó un protocolo de entrevista estandarizado, aplicado de manera uniforme a todos los participantes, lo que permite reducir sesgos en la recolección de información.

Asimismo, la integración de datos cuantitativos y cualitativos mediante triangulación permite fortalecer la consistencia de los hallazgos y aumentar la credibilidad del estudio.

4.14 Instrumentos

4.14.1 Cuestionario

El instrumento cuantitativo está compuesto por ítems organizados en dimensiones:

- Masificación
- Inflación de credenciales
- Desajuste educación–empleo
- Saturación profesional
- Empleabilidad
- Expectativas laborales

Todos los ítems se miden mediante escala Likert (1 a 5).

4.14.2 Guía de entrevista

La pauta cualitativa aborda:

- Trayectorias educativas
- Experiencias laborales
- Percepciones del mercado
- Expectativas profesionales

4.15 Operacionalización de variables del estudio

1. Masificación de la educación superior

Definición teórica: Expansión del acceso a la educación superior y aumento de matrícula universitaria (Altbach, 2021).

- **Dimensión:** Expansión del sistema
 - Indicador: Crecimiento de matrícula
 - Ítem: “La educación superior en Chile ha crecido significativamente”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Acceso universitario
 - Indicador: Facilidad de ingreso
 - Ítem: “Hoy es más fácil ingresar a la universidad”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Rol del sector privado
 - Indicador: Cobertura institucional
 - Ítem: “Las universidades privadas han ampliado el acceso a la educación superior”
 - Escala: Likert 1–5

2. Inflación de credenciales

Definición teórica: Disminución del valor relativo del título universitario por su mayor disponibilidad (Brown, 2022).

- **Dimensión:** Valor del título
 - Indicador: Devaluación percibida
 - Ítem: “El título universitario ha perdido valor en el mercado laboral”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Exigencias laborales
 - Indicador: Mayor nivel educativo requerido

- Ítem: “Se requieren estudios adicionales para ser competitivo laboralmente”
- Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Competencia académica
 - Indicador: Sobreeducación percibida
 - Ítem: “Los empleadores exigen más formación que antes para los mismos cargos”
 - Escala: Likert 1–5

3. Desajuste educación – empleo

Definición teórica: Brecha entre formación universitaria y requerimientos del mercado laboral (McGuinness, 2022).

- **Dimensión:** Sobreeducación
 - Indicador: Trabajo fuera del área
 - Ítem: “Muchos egresados trabajan en áreas distintas a su carrera”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Uso de competencias
 - Indicador: Subutilización de habilidades
 - Ítem: “Las habilidades adquiridas en la universidad se utilizan en el trabajo” (*invertida*)
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Alineación formativa
 - Indicador: Coherencia carrera–empleo
 - Ítem: “Existe una brecha entre formación universitaria y mercado laboral”
 - Escala: Likert 1–5

Saturación profesional

Definición teórica: Exceso de titulados en relación con la demanda laboral (OECD, 2025).

- **Dimensión:** Competencia laboral
 - Indicador: Nivel de competencia

- Ítem: “Existe alta competencia en mi carrera”
- Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Sobreoferta profesional
 - Indicador: Número de egresados
 - Ítem: “Hay demasiados profesionales en mi área”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Inserción laboral
 - Indicador: Dificultad de empleo
 - Ítem: “Es difícil encontrar empleo en mi campo de estudio”
 - Escala: Likert 1–5

Empleabilidad

Definición teórica: Capacidad percibida de inserción y permanencia laboral (Tomlinson, 2021).

- **Dimensión:** Inserción laboral
 - Indicador: Expectativa de empleo
 - Ítem: “Creo que tendré buenas oportunidades laborales”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Preparación profesional
 - Indicador: Autopercepción de competencias
 - Ítem: “Me siento preparado/a para el mercado laboral”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Estabilidad laboral
 - Indicador: Seguridad futura
 - Ítem: “Espero tener estabilidad laboral en el futuro”

Escala: **Likert** 1–5

Expectativas laborales

Definición teórica: Construcción subjetiva del futuro profesional (Jackson & Wilton, 2022).

- **Dimensión:** Expectativas iniciales
 - Indicador: Optimismo previo
 - Ítem: “Antes de ingresar a la universidad tenía expectativas laborales positivas”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Cambio de expectativas
 - Indicador: Ajuste de percepción
 - Ítem: “Mis expectativas laborales han cambiado durante mi formación”
 - Escala: Likert 1–5
- **Dimensión:** Inseguridad laboral
 - Indicador: Incertidumbre profesional
 - Ítem: “Me siento inseguro/a respecto a mi futuro profesional”
 - Escala: Likert 1–5

4.16 Cierre metodológico

El presente diseño metodológico articula de manera coherente los objetivos, hipótesis, variables, técnicas de recolección y estrategias de análisis, permitiendo abordar la saturación profesional como un fenómeno complejo asociado a los procesos de masificación de la educación superior en Chile.

La integración del enfoque mixto posibilita comprender tanto las dimensiones estructurales vinculadas a la expansión del sistema universitario y la empleabilidad, como las percepciones, expectativas y experiencias construidas por estudiantes y egresados en distintos momentos de su trayectoria formativa. Asimismo, la estructura comparativa del estudio favorece el análisis de diferencias según universidad, carrera y etapa del ciclo formativo, contribuyendo a una comprensión más amplia de las tensiones contemporáneas entre formación universitaria, mercado laboral y expectativas profesionales en contextos de educación superior masificada. Finalmente, el diseño propuesto proporciona una base metodológica consistente para el análisis e interpretación de los resultados, así como para la construcción de conclusiones orientadas a aportar evidencia relevante al debate sobre educación superior, empleabilidad y saturación profesional en Chile.

CAPÍTULO V. RESULTADOS CUANTITATIVOS

5.1 Análisis cuantitativo

Este apartado organiza el análisis estadístico de la encuesta que se levantó como parte de los instrumentos asociados a la investigación saturación profesional, empleabilidad y masificación de la educación superior en universidades privadas de alta matrícula en Chile. El documento reconstruye el proceso de construcción y de levantamiento de información convirtiendo la base de respuestas en evidencia interpretable. Se explicita cómo se depuraron los datos, luego se muestra cómo se construyeron los indicadores y, finalmente, se presentan comparaciones y asociaciones útiles para discutir el fenómeno estudiado.

Tal como estuvo definido en el apartado metodológico la encuesta se entiende como evidencia descriptiva, comparativa y exploratoria. Sus resultados se refieren a las personas que respondieron el instrumento y permiten reconocer patrones internos de percepción.

5.2 Fundamento estadístico para el análisis de la encuesta

Es importante comprender cómo se organiza la información, lo que se hace a partir de tres tipos de variables. En primer lugar, variables de caracterización, como universidad, carrera y etapa formativa. En segundo lugar, ítems Likert que recogen niveles de acuerdo frente a afirmaciones sobre formación, mercado laboral, sobreoferta profesional, apoyo institucional, expectativas de empleo y redes de contacto. En tercer lugar, variables de proyección laboral, que permiten observar cómo los participantes imaginan su futuro profesional y su vínculo con el área de formación.

El tratamiento estadístico se desarrolla en distintos niveles. Primero, se describen las respuestas mediante porcentajes válidos, medianas y gráficos de distribución. Luego, se comparan los resultados según carrera, universidad y etapa formativa. Posteriormente, se examinan asociaciones entre indicadores centrales, especialmente aquellos vinculados con saturación profesional, empleabilidad percibida, pérdida de valor del título, necesidad de continuar estudios y redes de contacto.

La lectura de las escalas Likert se realiza agrupando las respuestas en tres zonas: 1) desacuerdo o baja intensidad, 2) posición intermedia y 3) acuerdo o alta intensidad. Esta forma de procesamiento permite observar con claridad dónde se concentran las percepciones de la muestra y facilita la interpretación gráfica de los resultados. Las medias se utilizan como apoyo descriptivo, mientras que la lectura principal se basa en distribuciones, porcentajes válidos y comparación entre grupos.

La base de datos fue revisada a partir una exportación de Qualtrics. La versión en valores se utilizó para el procesamiento estadístico, dado que conserva la codificación numérica de las respuestas y permite calcular frecuencias, recodificaciones, cruces y estadísticos de asociación. Es importante destacar que Qualtrics también ofrece una versión de base en “labels” que permite más fácilmente contribuir a la interpretación.

El procesamiento siguió una secuencia de depuración orientada a asegurar coherencia entre la base empírica y el diseño de la investigación. Primero se identificaron las filas de metadatos propias de Qualtrics y se trabajó solo con registros de respuesta. Luego se excluyeron casos de vista previa o pretest, respuestas no finalizadas y registros sin progreso completo. Posteriormente, para los análisis comparativos centrales, se delimitó la matriz definida por el estudio: Universidad Andrés Bello, Universidad San Sebastián y Universidad Autónoma de Chile y específicamente las carreras de Psicología, Ingeniería Comercial y Kinesiología.

La tesis había proyectado inicialmente una muestra de 243 participantes, organizada bajo un criterio de equilibrio analítico (tres universidades, tres carreras y tres etapas formativas, con nueve casos por cada subgrupo). Esa cifra funcionó como diseño mínimo de comparación, pensado para asegurar presencia en los 27 segmentos de análisis. Sin embargo, durante la aplicación efectiva de la encuesta se obtuvo un número mayor de respuestas completas y pertinentes al diseño. Después de la depuración, la base analítica principal quedó compuesta por 408 casos válidos.

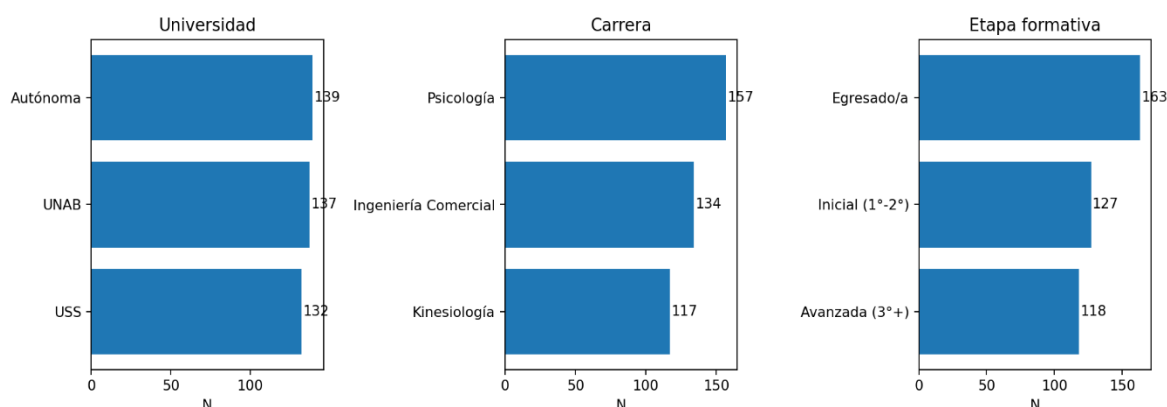
Tabla 10. Criterios de depuración y base analítica utilizada

Criterio	N	%	Decisión
Registros con datos reales después de retirar metadatos Qualtrics	455	100,0%	Base inicial de respuestas
Eliminados por vista previa/pretest	6	1,3%	No corresponden a aplicación efectiva
Eliminados por respuesta no finalizada o progreso menor al 100%	15	3,3%	Casos incompletos
Respuestas completas y anónimas válidas	434	95,4%	Base válida general
Excluidas de matriz principal por universidad/carrera fuera del diseño	26	5,7%	Casos “Otra” o sin variable núcleo
Base analítica principal	408	89,7%	Tres universidades × tres carreras

Fuente: elaboración propia

La base analítica principal queda conformada por 408 respuestas. Este tamaño permite trabajar comparaciones internas con mayor estabilidad que la muestra mínima proyectada inicialmente.

Figura 1. Composición de la muestra analítica según universidad, carrera y etapa formativa



Fuente: elaboración propia en Python, utilizando pandas para el cálculo de frecuencias y matplotlib para la visualización.

La muestra analítica presenta una distribución relativamente equilibrada por cada una de las instituciones. La Universidad Autónoma reúne 139 casos, la UNAB 137 y la USS 132. Por carrera, predominan las respuestas de Psicología, seguida de Ingeniería Comercial y Kinesiología.

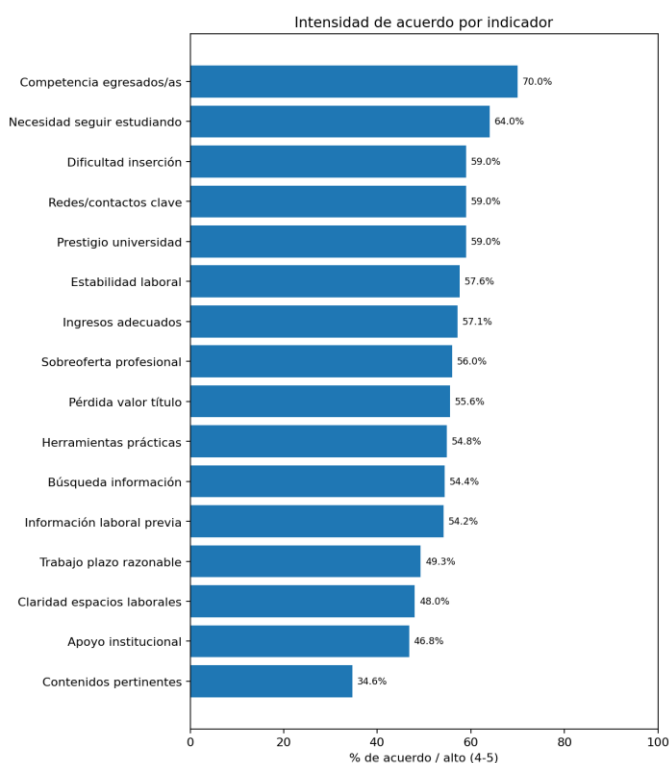
La encuesta fue difundida mediante una estrategia de acceso no probabilístico orientada a estudiantes y egresados/as de las universidades y carreras consideradas en el estudio. Para ello, se enviaron correos a jefaturas de carrera de las instituciones seleccionadas, se compartió el formulario en grupos de Facebook vinculados a estudiantes y egresados/as, y se utilizó difusión por redes personales y contactos asociados a trayectorias académicas y profesionales previas.

5.3 Estadística descriptiva ordinal

El primer nivel del análisis consiste en describir la distribución de respuestas. En los ítems Likert se trabajó con la escala original de cinco categorías y, para facilitar la lectura, se construyeron tres zonas de interpretación: desacuerdo o baja intensidad (categorías 1 y 2), posición neutral (categoría 3) y acuerdo o alta intensidad (categorías 4 y 5). El porcentaje de acuerdo/alto se calcula dividiendo el número de respuestas en categorías 4 y 5 por el N válido de cada indicador.

La Figura 2 ordena los indicadores según su porcentaje de acuerdo/alto, respondiendo una pregunta simple: ¿qué percepciones concentran mayor intensidad en la muestra? Su construcción usa porcentajes válidos, por lo que cada barra se calcula excluyendo respuestas perdidas en ese ítem.

Figura 2. Porcentaje de acuerdo alto por indicador likert



Fuente: elaboración propia en Python

La figura ordena los indicadores según el porcentaje de respuestas ubicadas en acuerdo alto, es decir, categorías 4 y 5 de la escala Likert. El resultado muestra que la percepción más extendida corresponde a la competencia entre egresados/as, con 70,0% de acuerdo alto.

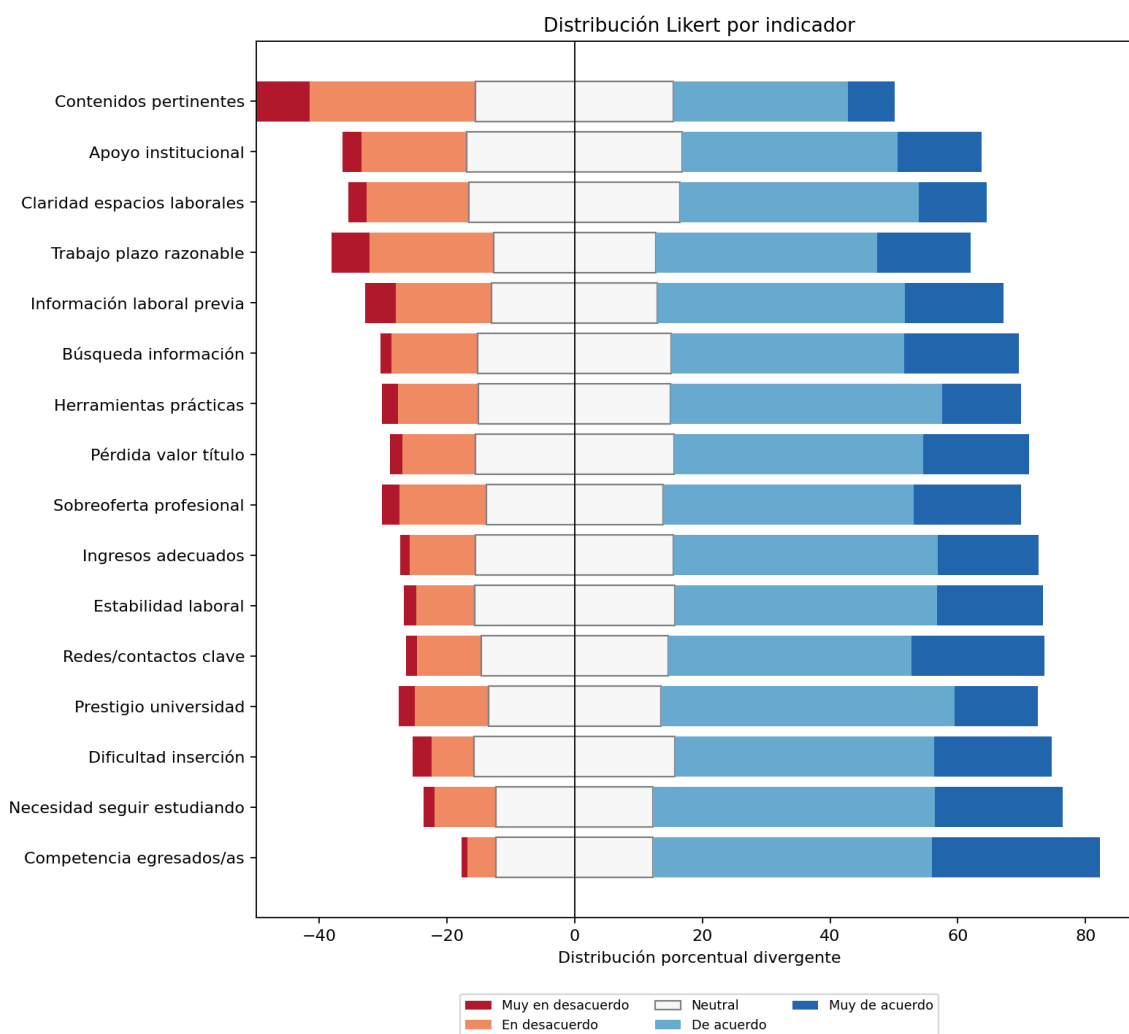
La figura ordena los indicadores según el porcentaje de respuestas en acuerdo alto, es decir, categorías 4 y 5 de la escala Likert. Esta forma de lectura permite identificar qué afirmaciones concentran mayor adhesión dentro de la muestra y cuáles aparecen con menor intensidad relativa.

El primer resultado relevante es que el indicador más alto es competencia entre egresados/as, con 70,0% de acuerdo alto. Esto pone la competencia como la señal más fuerte del bloque de saturación profesional.

Un segundo grupo de indicadores se ubica entre 55% y 64% de acuerdo alto. Allí aparecen necesidad de seguir estudiando (64,0%), dificultad de inserción (59,0%), redes/contactos clave (59,0%), prestigio universidad (59,0%), estabilidad laboral (57,6%), ingresos adecuados (57,1%), sobreoferta profesional (56,0%) y pérdida de valor del título (55,6%). Esta concentración muestra que la saturación profesional se articula con tres ideas: mayor competencia, necesidad de diferenciación y valor relativo del título.

El resultado más interesante está en la distancia entre los indicadores superiores y los inferiores. Mientras la competencia alcanza 70,0%, contenidos pertinentes llega solo a 34,6%, y apoyo institucional a 46,8%. Esta brecha sugiere que los participantes perciben con más fuerza las exigencias del mercado laboral que la capacidad de la formación universitaria para responder a esas exigencias.

Figura 3. Distribución Likert divergente por indicador



Fuente: Elaboración propia en Python a partir de la base depurada.

Para cada indicador se calcularon porcentajes válidos en las cinco categorías de la escala Likert. Las categorías de desacuerdo se representan hacia la izquierda, las de acuerdo hacia la derecha.

La figura muestra mayores niveles de acuerdo en competencia entre egresados/as, necesidad de seguir estudiando, dificultad de inserción y redes/contactos clave. Estos indicadores apuntan a una percepción común: la inserción laboral se asocia con competencia y con recursos adicionales al título.

Los indicadores vinculados con la formación universitaria presentan menor intensidad. Contenidos pertinentes es el punto más bajo del gráfico. Apoyo institucional y claridad de espacios laborales quedan en una zona intermedia. La formación aparece valorada de manera más moderada como apoyo para la inserción laboral.

La lectura inicial del gráfico es relativamente clara en torno a que las respuestas se concentran más en señales de presión laboral y diferenciación que en una evaluación fuerte de la formación universitaria.

5.4 Lectura por bloques conceptuales

Como complemento al análisis por indicadores, se calculó una síntesis descriptiva por bloques conceptuales. Para cada ítem Likert se estimó el porcentaje de respuestas en categorías 4 y 5 “de acuerdo” y “muy de acuerdo”.

Luego se promedió ese porcentaje dentro de cada bloque. Esta operación no construye índices psicométricos, sino que permite observar qué áreas del cuestionario concentran mayor acuerdo alto.

$$\text{Acuerdo alto del bloque} = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k \left(\frac{n_{i,4} + n_{i,5}}{n_{i,\text{válido}}} \times 100 \right)$$

Donde k es el número de indicadores del bloque; $n_{i,4}$ y $n_{i,5}$ son las respuestas en categorías 4 y 5 del indicador i ; y $n_{i,\text{válido}}$ corresponde al total de respuestas válidas del indicador.

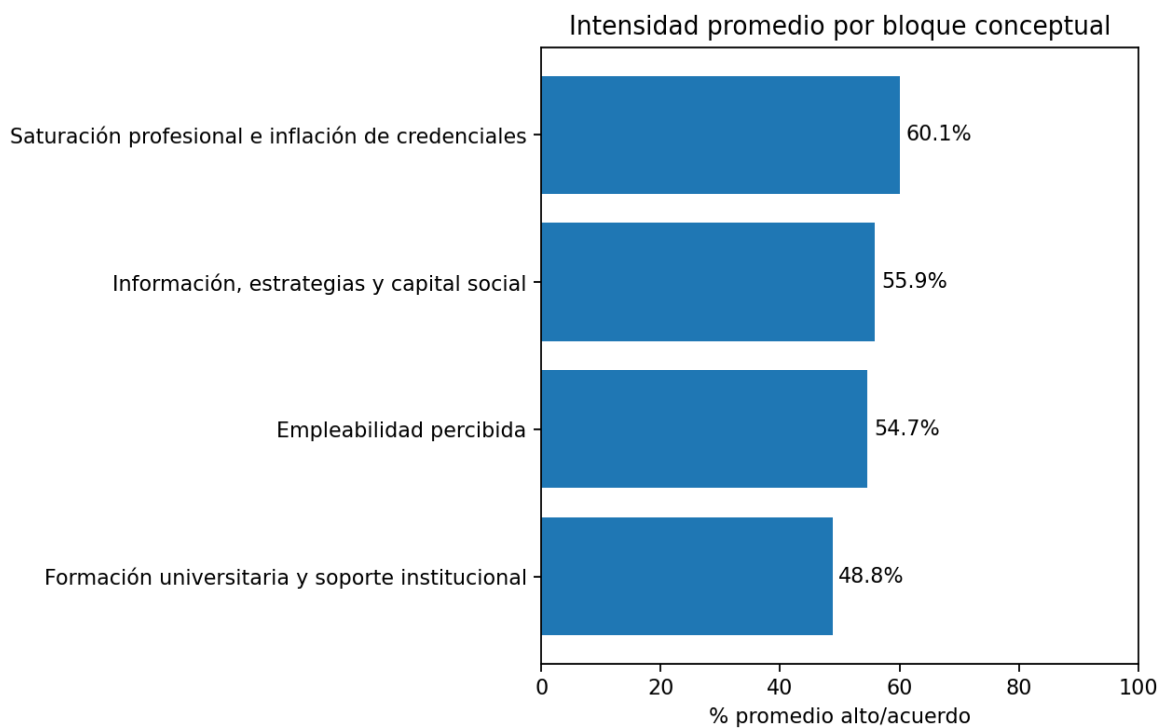
Tabla 11. Bloque conceptual

Bloque conceptual	Indicadores	Acuerdo alto promedio	Bloque conceptual
Saturación profesional e inflación de credenciales	4	60,1%	Saturación profesional e inflación de credenciales
Información, estrategias y capital social	5	55,9%	Información, estrategias y capital social
Empleabilidad percibida	3	54,7%	Empleabilidad percibida
Formación universitaria y soporte institucional	4	48,8%	Formación universitaria y soporte institucional

Fuente: elaboración propia

La tabla muestra que el bloque más alto es saturación profesional e inflación de credenciales. Le siguen información, estrategias y capital social y empleabilidad percibida. Formación universitaria y soporte institucional queda en una posición más moderada. Esta lectura sirve solo como orden general pues el análisis principal se mantiene en los indicadores individuales.

Figura 4. Porcentaje promedio de acuerdo/alto por bloque conceptual

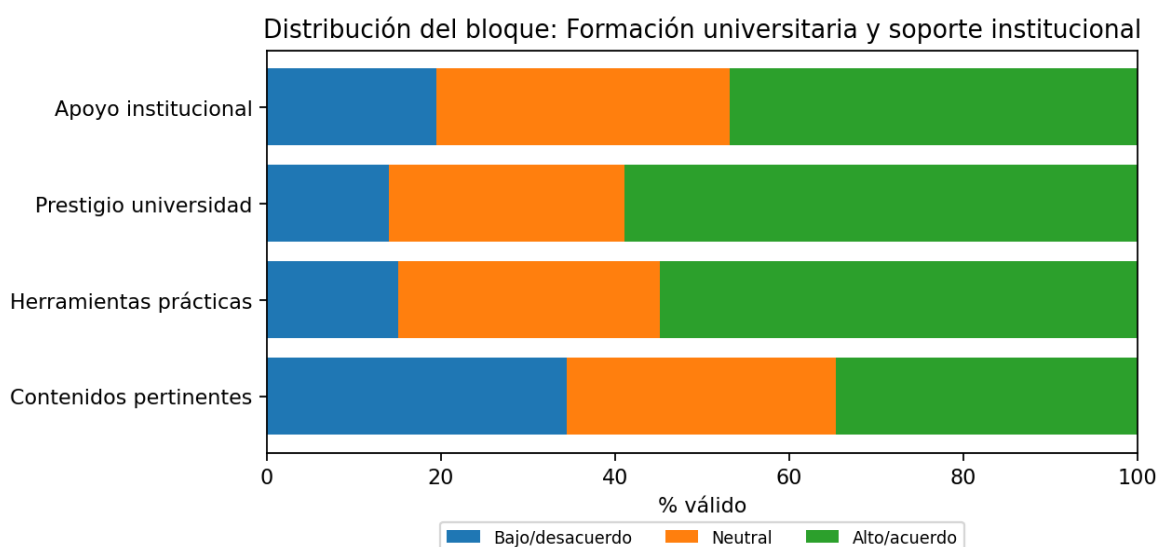


Fuente: elaboración propia

Con los mismos datos, se construyó el precedente gráfico que deja de forma más clara el peso dentro de las respuestas del cuestionario.

5.5 Formación universitaria y soporte institucional

Figura 5. Distribución del bloque formación universitaria y soporte institucional



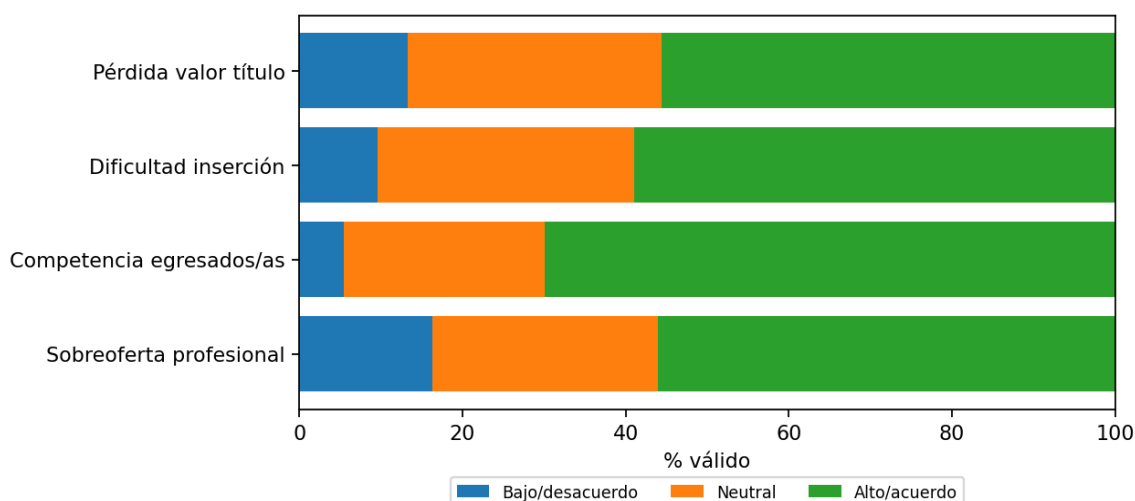
Fuente: Elaboración propia en Python a partir de la base depurada.

Las respuestas Likert fueron agrupadas en tres categorías: bajo/desacuerdo = 1 y 2; neutral = 3; alto/acuerdo = 4 y 5. Los porcentajes se calcularon sobre las respuestas válidas de cada indicador. La figura resume cuatro preguntas del cuestionario sobre la formación universitaria. Cada fila corresponde a una pregunta distinta. La barra completa equivale al 100% de las respuestas válidas de esa pregunta. Los colores muestran cómo se repartieron las respuestas: azul para bajo/desacuerdo, naranja para neutral y verde para alto/acuerdo.

La lectura del gráfico se concentra en el tamaño relativo de cada color. Los tramos verdes más amplios indican mayor proporción de respuestas favorables; los tramos naranjos muestran posiciones intermedias y los tramos azules indican respuestas más críticas. En este bloque, prestigio universidad y herramientas prácticas concentran más respuestas favorables. Apoyo institucional queda en una posición intermedia, mientras que contenidos pertinentes reúne más respuestas críticas o neutrales que los demás indicadores del bloque. En términos sustantivos, la figura muestra que los participantes valoran más el prestigio de la institución y las herramientas prácticas que la pertinencia de los contenidos. Esto permite interpretar que la formación universitaria es reconocida como apoyo, pero su conexión curricular con el mercado laboral aparece menos consolidada.

5.6 Saturación profesional e inflación de credenciales

Figura 6. Distribución del bloque saturación profesional e inflación de credenciales



Fuente: Elaboración propia en Python a partir de la base depurada.

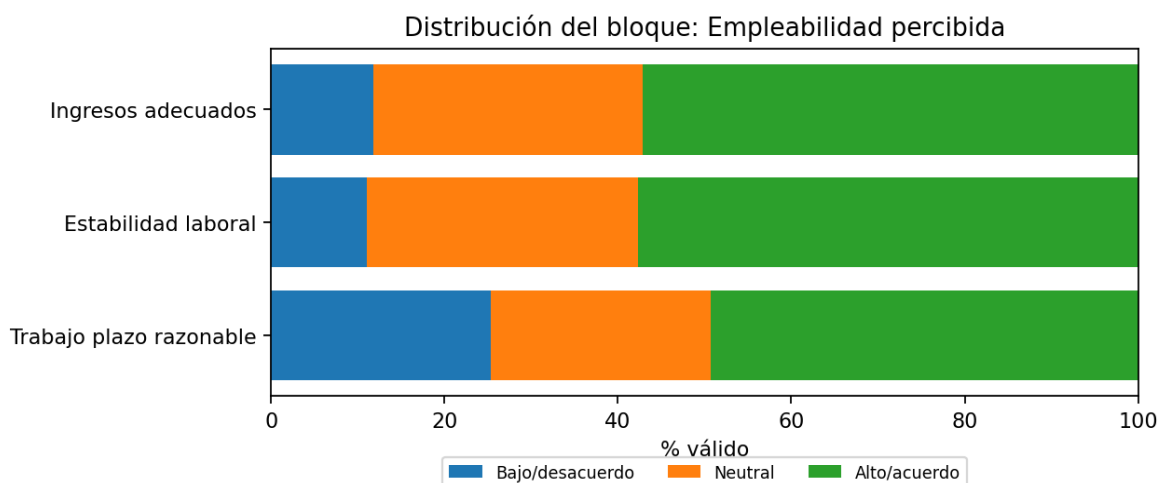
Las respuestas Likert fueron agrupadas en tres categorías: bajo/desacuerdo = 1 y 2; neutral = 3; alto/acuerdo = 4 y 5. Los porcentajes se calcularon sobre las respuestas válidas de cada indicador. La figura resume cuatro indicadores del bloque saturación profesional e inflación de credenciales. Cada fila corresponde a un indicador distinto y cada barra representa el 100% de las respuestas válidas. El azul agrupa respuestas bajas o de desacuerdo, el naranja respuestas neutrales y el verde respuestas altas o de acuerdo.

La lectura del gráfico se concentra en el tamaño del tramo verde. En este bloque, los cuatro indicadores tienen una proporción importante de respuestas favorables, especialmente competencia entre egresados/as y dificultad de inserción. Esto muestra que la percepción de saturación no aparece concentrada en una sola pregunta, sino distribuida entre varias señales como competencia, dificultad para encontrar trabajo, sobreoferta profesional y pérdida de valor del título.

En términos sustantivos, la figura indica que los participantes perciben un campo profesional exigente, donde el título universitario convive con mayor competencia y con una necesidad creciente de diferenciación. La saturación profesional aparece así vinculada tanto a la cantidad de egresados/as como a la pérdida de capacidad del título para asegurar una inserción laboral clara.

5.7 Empleabilidad percibida y transición al trabajo

Figura 7. Distribución del bloque empleabilidad percibida



Fuente: Elaboración propia en Python a partir de la base depurada.

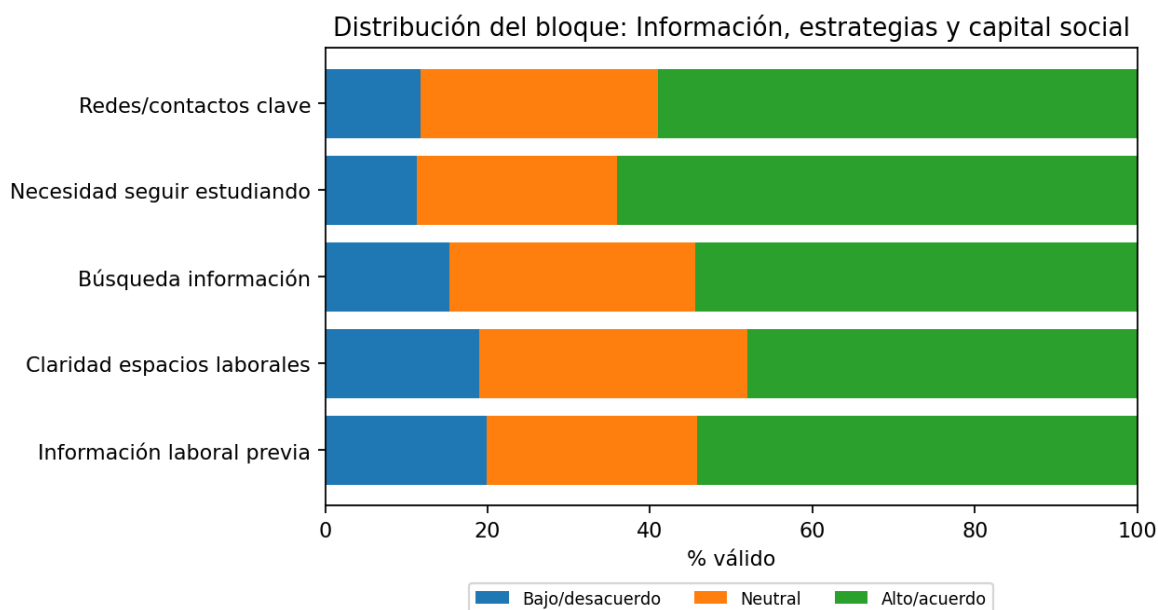
Las respuestas Likert fueron agrupadas en tres categorías: bajo/desacuerdo = 1 y 2; neutral = 3; alto/acuerdo = 4 y 5. Los porcentajes se calcularon sobre las respuestas válidas de cada indicador. La figura resume tres indicadores del bloque empleabilidad: posibilidad de encontrar trabajo en un plazo razonable, estabilidad laboral e ingresos adecuados. Cada barra representa el 100% de las respuestas válidas del indicador. El azul agrupa respuestas bajas o de desacuerdo, el naranja respuestas neutrales y el verde respuestas altas o de acuerdo.

La lectura muestra una diferencia importante dentro del bloque. Estabilidad laboral e ingresos adecuados concentran una mayor proporción de respuestas favorables. En cambio, trabajo en plazo razonable presenta menos respuestas en acuerdo y más respuestas bajas o neutrales. Esto indica que los participantes tienden a reconocer posibilidades laborales futuras, pero perciben con más incertidumbre el acceso inicial al empleo después del egreso. Eso es importante, porque se dice que existe entonces una carrera plausible de realizar que es positiva, pero que tiene dificultades especialmente en el acceso.

En términos sustantivos, la empleabilidad aparece como una expectativa moderadamente favorable, aunque tensionada por la transición entre universidad y trabajo donde la inserción rápida al mercado laboral se observa como el punto más frágil del bloque.

5.8 Información, estrategias y capital social

Figura 8. Distribución del bloque información, estrategias y capital social



Fuente: elaboración propia en Python a partir de la base depurada.

Las respuestas Likert fueron agrupadas en tres categorías: bajo/desacuerdo = 1 y 2; neutral = 3; alto/acuerdo = 4 y 5. Los porcentajes se calcularon sobre las respuestas válidas de cada indicador. La figura presenta la distribución porcentual de cinco indicadores del bloque información, estrategias y capital social. Las respuestas fueron agrupadas en tres categorías: bajo/desacuerdo, neutral y alto/acuerdo. Cada barra suma el 100% de respuestas válidas del indicador.

En términos estadísticos, el indicador con mayor proporción de acuerdo alto es necesidad de seguir estudiando, con 64,0% de respuestas en las categorías 4 y 5. Le sigue redes/contactos clave, con 59,0% de acuerdo alto. Luego aparecen búsqueda de información (54,4%) e información laboral previa (54,2%). El indicador con menor proporción de acuerdo alto dentro del bloque es claridad sobre espacios laborales, con 48,0%.

La categoría neutral también tiene peso relevante. En claridad de espacios laborales, alcanza aproximadamente un tercio de las respuestas, lo que indica una percepción menos definida sobre los lugares o ámbitos donde puede ejercerse la carrera. En cambio, necesidad

de seguir estudiando y redes/contactos clave presentan menor proporción de respuestas bajas, lo que muestra mayor concentración de acuerdo en torno a esos dos recursos.

El bloque sugiere que los participantes asocian la inserción laboral con estrategias adicionales al título universitario. La continuidad de estudios y las redes de contacto aparecen como los recursos más reconocidos, mientras que la claridad sobre espacios laborales se presenta como el punto más débil del bloque.

5.9 Consistencia interna y decisión sobre el uso de índices

La encuesta agrupa preguntas en bloques conceptuales, pero antes de usar esos bloques como índices era necesario revisar si sus ítems tenían suficiente coherencia interna. Esta revisión permite distinguir entre dos usos distintos, usar un bloque como orden temático del análisis o usarlo como escala estadística agregada. En este caso, la evidencia favorece el primer uso.

Para esta evaluación se calcularon dos medidas el alfa de Cronbach y omega aproximado. El alfa de Cronbach estima cuánto se relacionan entre sí los ítems de un mismo bloque; valores bajos indican que las preguntas no responden como una escala homogénea. El omega aproximado cumple una función similar, pero suele ser menos rígido que el alfa porque evalúa la presencia de un componente común entre los ítems. Ambos estadísticos se usan aquí como diagnóstico para decidir si conviene construir índices o mantener los indicadores separados.

Tabla 12. Diagnóstico mínimo de consistencia interna por bloque

Bloque conceptual	Ítems	N listwise	Alfa de Cronbach	Omega aprox.
Formación universitaria y soporte institucional	4	405	0,409	0,685
Saturación profesional e inflación de credenciales	4	405	0,493	0,726
Empleabilidad percibida	3	405	0,477	0,743
Información, estrategias y capital social	5	406	0,402	0,671

Fuente: elaboración propia.

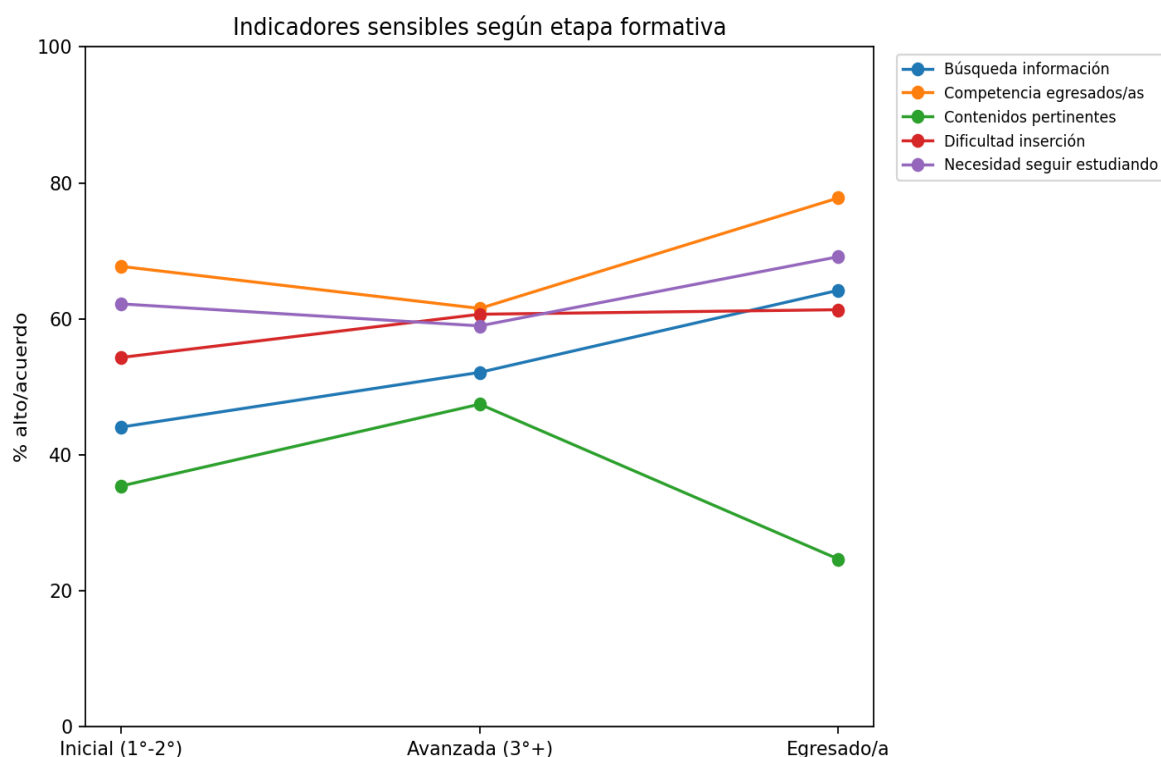
Los bloques conceptuales del cuestionario fueron revisados antes de utilizarlos como unidades de análisis agregadas. Para ello se calcularon medidas de consistencia interna.

Los valores de alfa de Cronbach obtenidos son bajos en todos los bloques, lo que indica que los ítems no forman escalas homogéneas. En otras palabras, las preguntas agrupadas bajo un mismo bloque comparten un campo temático, pero no miden exactamente una misma dimensión estadística. Por esta razón, los bloques se mantienen como organizadores conceptuales del análisis, mientras que la interpretación principal se realiza a partir de cada indicador.

5.10 Comparación de percepciones según etapa, carrera y universidad

5.10.1 Etapa formativa

Figura 9. Indicadores sensibles según etapa formativa



Fuente: elaboración propia.

La figura presenta un gráfico de líneas comparativo con el porcentaje de acuerdo alto en cinco indicadores seleccionados según etapa formativa. Cada punto corresponde al porcentaje de participantes que respondió 4 o 5 en la escala Likert dentro de cada grupo: inicial, avanzada y egresado/a. Las líneas solo facilitan la comparación visual entre grupos; no representan seguimiento longitudinal.

El patrón más claro aparece en egresados/as. Este grupo presenta mayor acuerdo en competencia entre egresados/as, necesidad de seguir estudiando y búsqueda de información. En cambio, contenidos pertinentes desciende con fuerza. La figura sugiere que, en el egreso, aumentan las percepciones asociadas a competencia y diferenciación, mientras la valoración de la pertinencia curricular se vuelve más crítica.

5.10.2 Proyección laboral según etapa formativa

Después de revisar indicadores Likert, se examinó una variable categórica clave: la proyección de trabajar en el área de formación. En este caso no corresponde usar porcentajes de acuerdo, porque la respuesta se organiza en categorías: “sí”, “no” y “no lo tengo claro”. Por ello, se aplicó una prueba de chi-cuadrado de independencia, que permite evaluar si la distribución de esas respuestas cambia según etapa, carrera o universidad.

Tabla 13. Asociaciones categóricas centrales

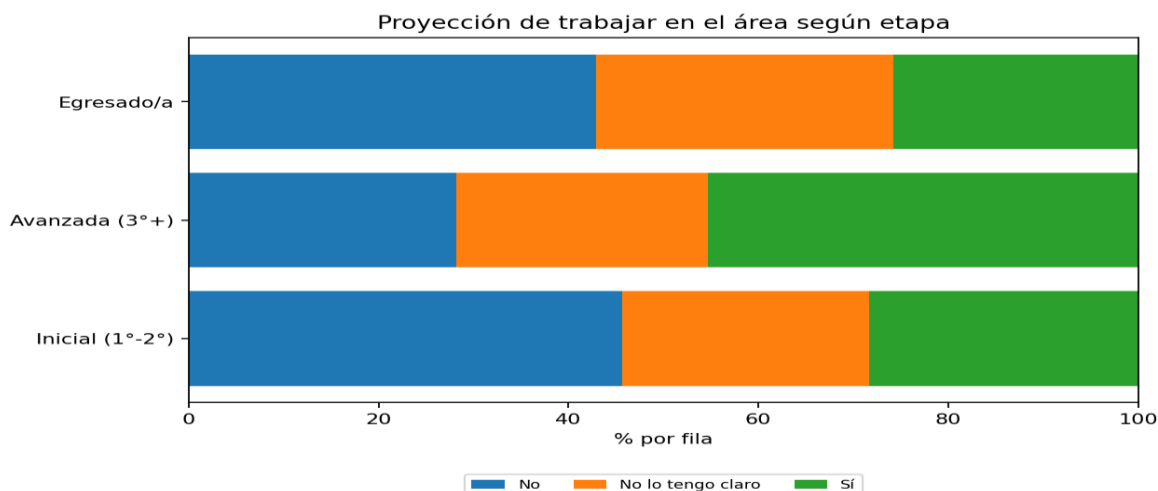
Cruce	N	chi2	gl	p	V de Cramer
etapa × proyección_area	407	15,29	4	0,0041	0,137
carrera × proyección_area	407	1,78	4	0,7755	0,047
universidad × proyección_area	407	3,36	4	0,4988	0,064

Fuente: elaboración propia.

El único cruce significativo es etapa × proyección_area, $\chi^2(4) = 15,29$; $p = 0,0041$; V de Cramer = 0,137. La asociación es baja, pero indica que la proyección de trabajar en el área varía según el momento de la trayectoria formativa. En cambio, carrera y universidad no presentan asociación estadísticamente significativa con esta variable.

La figura siguiente muestra el cruce significativo en porcentajes por fila. Cada barra representa el total de respuestas válidas dentro de una etapa formativa. El gráfico permite ver que la etapa avanzada concentra la mayor proporción de respuestas afirmativas, mientras que en egresados/as aumenta el peso de respuestas negativas o inciertas.

Figura 10. Proyección de trabajar en el área según etapa formativa



Fuente: elaboración propia.

La lectura conjunta de la tabla y la figura indica que la proyección de trabajar en el área se relaciona más con la etapa formativa que con la carrera o la universidad. El resultado es relevante para la tesis porque muestra que la expectativa laboral no se distribuye de manera lineal: el grupo avanzado presenta mayor proyección afirmativa, mientras que el egreso aparece asociado a una mirada más crítica o incierta frente al trabajo en el área de formación.

5.11 Modelos logísticos exploratorios

Después de los análisis descriptivos y bivariados, se estimaron modelos logísticos exploratorios para observar qué indicadores mantienen asociación con algunos resultados centrales cuando se consideran simultáneamente. Las variables dependientes fueron recodificadas en formato binario: alta dificultad de inserción, alta percepción de sobreoferta y alta necesidad de seguir estudiando corresponden a respuestas 4 o 5 en la escala Likert; proyección afirmativa corresponde a quienes respondieron que sí se proyectan trabajando en el área. Los modelos se interpretan mediante odds ratios (OR). Un OR mayor que 1 indica aumento de la probabilidad relativa del resultado analizado; un OR menor que 1 indica disminución. Los modelos presentan significancia global, aunque con pseudo R^2 bajos, entre 0,047 y 0,083. Por ello, su función es ordenar asociaciones relevantes, no explicar por completo el fenómeno.

Tabla 14. Predictores principales en modelos logísticos exploratorios

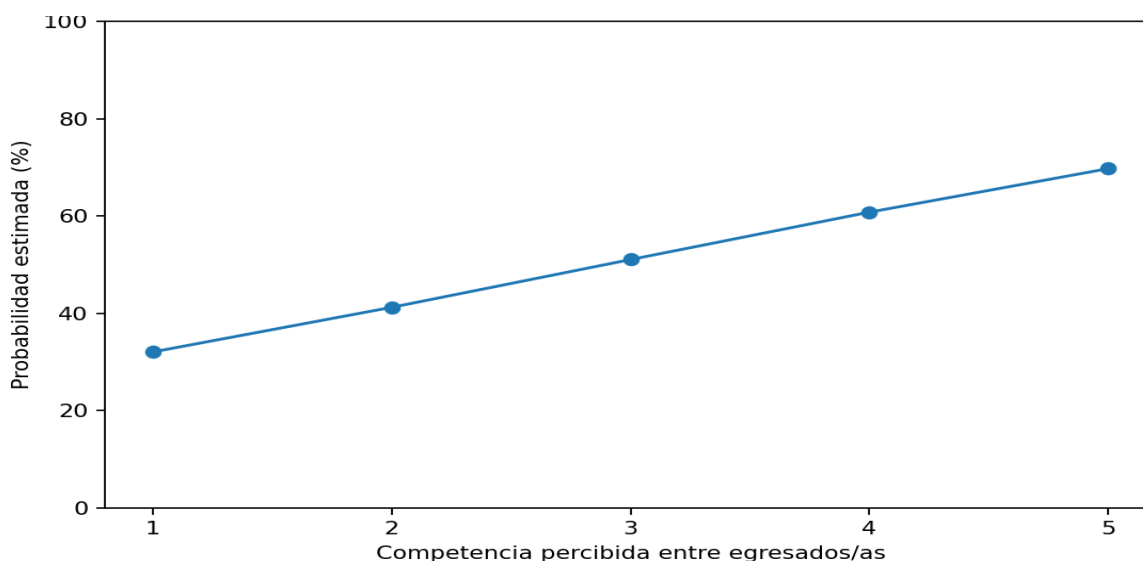
Modelo	Predictor	Coef.	E.E.	OR	IC95% inf.	IC95% sup.	p
M1 Alta dificultad percibida	Pérdida de valor del título	0,419	0,118	1,52	1,21	1,92	<0,001
M1 Alta dificultad percibida	Competencia entre egresados/as	0,399	0,131	1,49	1,15	1,92	0,0025
M1 Alta dificultad percibida	Sobreoferta profesional	0,199	0,110	1,22	0,98	1,51	0,0742
M2 Proyección afirmativa en el área	Etapas: egresado/a	-0,994	0,272	0,37	0,22	0,64	<0,001
M2 Proyección afirmativa en el área	Etapas: inicial	-0,755	0,297	0,47	0,26	0,83	0,0103
M2 Proyección afirmativa en el área	Trabajo en plazo razonable	0,262	0,107	1,30	1,06	1,61	0,0139
M3 Alta percepción de sobreoferta	Información laboral previa	-0,545	0,109	0,58	0,47	0,72	<0,001

M3 Alta percepción de sobreoferta	Dificultad de inserción	0,223	0,119	1,25	0,99	1,58	0,0648
M3 Alta percepción de sobreoferta	Etapas: egresado/a	-0,478	0,276	0,62	0,36	1,06	0,0794
M4 Alta necesidad de seguir estudiando	Pérdida de valor del título	0,372	0,117	1,45	1,15	1,82	0,0015

Fuente: elaboración propia.

La tabla refuerza tres resultados. Primero, la alta dificultad de inserción se asocia principalmente con pérdida de valor del título y competencia entre egresados/as. Segundo, la proyección afirmativa de trabajar en el área depende de la etapa formativa: iniciales y egresados/as presentan menor probabilidad relativa que el grupo avanzado. Tercero, la necesidad de seguir estudiando se vincula con pérdida de valor del título y competencia, lo que conecta con la idea de diferenciación mediante credenciales adicionales.

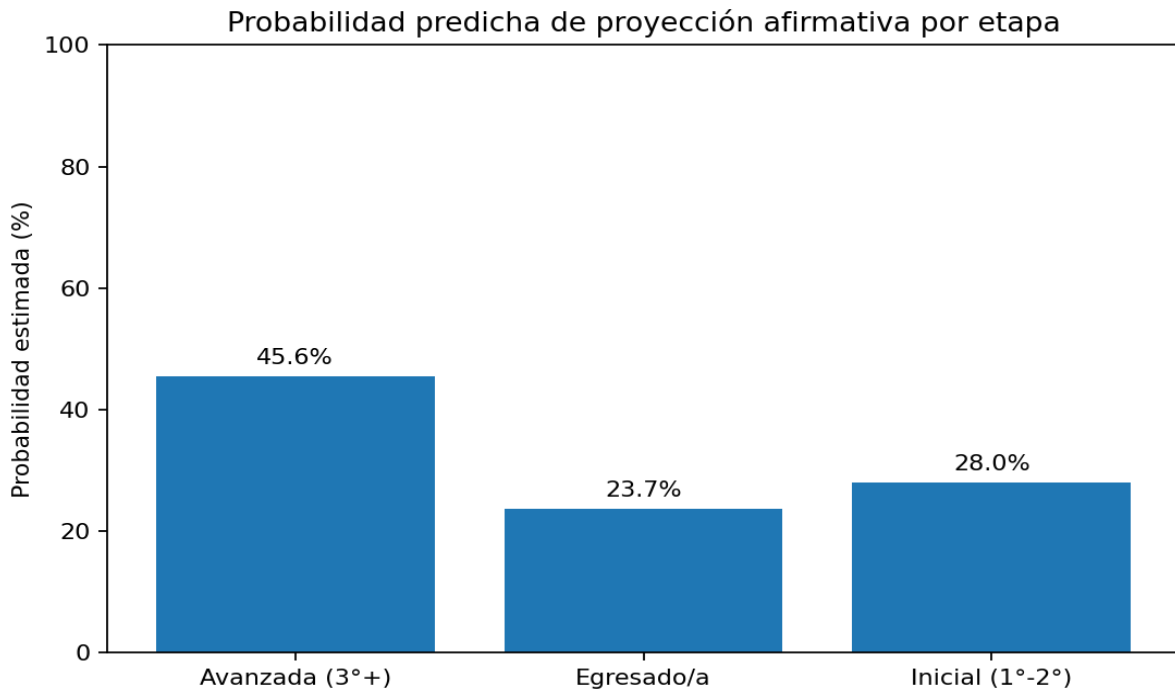
Figura 11. Probabilidad estimada de alta dificultad de inserción según competencia percibida



Fuente: elaboración propia

La figura muestra que, a medida que aumenta la competencia percibida entre egresados/as, también aumenta la probabilidad estimada de reportar alta dificultad de inserción. Esta visualización es útil porque traduce el OR del modelo a una lectura más directa: la competencia aparece asociada a una mayor expectativa de dificultad para entrar al mercado laboral.

Figura 12. Proyección afirmativa de trabajar en el área



Fuente: elaboración propia

La probabilidad estimada de proyección afirmativa es mayor en estudiantes avanzados que en iniciales y egresados/as. El resultado coincide con el cruce categórico previo: la etapa formativa organiza diferencias en la proyección laboral. La lectura sugiere una expectativa más afirmativa durante la etapa avanzada y una posición más incierta al inicio o al egreso.

5.12 Panel sintético de evidencia estadística

Tabla 15. Panel sintético de evidencia estadística

Técnica	Foco	Resultado clave
Descriptivos ordinales	Competencia entre egresados/as	70,0% de acuerdo alto
Descriptivos ordinales	Necesidad de seguir estudiando	64,0% de acuerdo alto
Kruskal-Wallis	Etapas × contenidos pertinentes	$H = 22,98$; $p(BH) < 0,001$; $\varepsilon^2 = 0,052$
Kruskal-Wallis	Carrera × búsqueda de información	$H = 16,83$; $p(BH) = 0,0019$; $\varepsilon^2 = 0,037$
Chi-cuadrado	Etapas × proyección de trabajar en el área	$\chi^2(4) = 15,29$; $p = 0,0041$; $V = 0,137$
Spearman	Competencia × dificultad de inserción	$\rho = 0,293$; $p(BH) < 0,001$
Logit exploratorio	Alta dificultad percibida	OR competencia = 1,49; OR pérdida valor título = 1,52

Fuente: elaboración propia

La evidencia cuantitativa permite sostener que la saturación profesional es el eje perceptivo más intenso de la encuesta. La competencia entre egresados/as, la dificultad de inserción, la sobreoferta y la pérdida de valor del título forman una constelación coherente con el marco de masificación e inflación de credenciales. Esta constelación no demuestra objetivamente la saturación del mercado laboral, pero sí muestra que la saturación es una categoría vivida e interpretada por los participantes.

Los resultados cuantitativos permiten ordenar los focos que serán profundizados en el análisis cualitativo. La encuesta muestra que las percepciones más intensas se concentran en torno a la competencia entre egresados/as, la dificultad de inserción, la necesidad de seguir estudiando, la pérdida de valor del título y la importancia de redes/contactos. Estos elementos delimitan el núcleo empírico que las entrevistas deben desarrollar.

La etapa formativa aparece como un segundo eje relevante. Las diferencias entre estudiantes iniciales, avanzados y egresados/as permiten observar que las expectativas laborales no se presentan de manera fija. Al acercarse al egreso, la valoración de la formación y del mercado laboral se vuelve más crítica. Las entrevistas pueden profundizar ese tránsito: qué cambia entre estudiar una carrera, estar cerca de terminarla y enfrentarse efectivamente a la búsqueda de trabajo.

CAPÍTULO VI. RESULTADOS CUALITATIVOS

6.1 Alcance analítico del apartado cualitativo

El siguiente apartado organiza el material empírico disponible en las entrevistas e integra un marco teórico-metodológico para discutir los objetivos de investigación. El análisis conserva como eje principal las categorías surgidas de las entrevistas y las articula con el diseño mixto de la investigación, de modo que los hallazgos cualitativos aporten densidad interpretativa al estudio de la saturación profesional y la masificación de la universidad superior en universidades privadas de masas en Chile.

La lectura se realizó bajo una muestra cualitativa de 27 entrevistas divididas por cada subsector, estas entrevistas fueron semiestructuradas, y tanto el diseño muestral del apartado cualitativo como la forma de proceder para el análisis queda fijada en las siguientes secciones del documento.

6.2 Orientación metodológica: tradición interpretativa-comprensiva y análisis temático interpretativo

La orientación metodológica del apartado cualitativo se vincula con una tradición interpretativa-comprensiva de investigación social. Desde esta perspectiva, las entrevistas son leídas como relatos de experiencia, discursos sobre su propia práctica social. El interés principal de los instrumentos utilizado es reconstruir los significados que estudiantes y egresados atribuyen a su trayectoria universitaria, a la carrera, a la universidad de origen, al mercado laboral y a sus posibilidades efectivas de inserción profesional, particularmente para el caso chileno.

Esta decisión es especialmente pertinente para una tesis sobre masificación, saturación profesional y empleabilidad, porque el problema excede indicadores objetivos de matrícula, titulados o vacantes disponibles. La saturación profesional también se expresa como experiencia subjetiva, una verdadera prueba social (Martuccelli & Araujo, 2012) en donde se anticipa, se aprende, se teme, se normaliza, se enfrenta o se relativiza de manera distinta según la carrera, la etapa formativa y los recursos disponibles.

Por ello, es razonable asumir que el análisis cualitativo cumple una función interpretativa que densifica el apartado cuantitativo previamente analizado. Aporta una comprensión de cómo se forman las percepciones de saturación profesional, qué experiencias las intensifican y qué recursos permiten enfrentarlas.

El uso de entrevistas semiestructuradas, la principal técnica para la generación de las unidades de información usada en este apartado permite acceder a la forma en que los sujetos narran su posición dentro de la educación superior y del mercado laboral. Es importante asumir que las entrevistas se trabajan como relatos de trayectoria, pues, leídas así, las entrevistas permiten reconstruir una temporalidad de la saturación profesional que es particularmente pertinente para este estudio en particular, pues, según también se verá con mayor profundidad durante el desarrollo del apartado, durante los primeros años, la saturación puede aparecer como rumor, advertencia o comentario social. En la etapa avanzada, se vuelve más concreta mediante prácticas, internados, profesores, rankings, comentarios de egresados o primeras señales del mercado. En el egreso, la saturación se convierte en una experiencia mucho más directa y vívida, que es plenamente coherente con las distinciones que se observaban en el apartado cuantitativo.

Sí la principal técnica de generación de las unidades de información dice relación con las entrevistas semiestructuradas, la estrategia de análisis corresponde al análisis temático interpretativo. Esta estrategia identifica patrones recurrentes en las entrevistas y permite elaborar categorías de mayor densidad analítica, surgidas especialmente desde el material recopilado, pero en coherencia también con lo que la revisión de literatura ha permitido al autor orientar su análisis.

Por eso, la orientación del documento trabaja con elementos deductivos e inductivos. Es deductiva porque el estudio ya posee dimensiones definidas por la investigación a través del marco teórico elegido saturación profesional, empleabilidad, expectativas laborales, desajuste educación-empleo, etapa formativa, carrera y universidad, marcos teórico-conceptuales que responden a diversas tradiciones dentro de los estudios educacionales y de la sociología educacional. Pero también es inductiva porque las entrevistas hicieron emerger dimensiones que no estaban completamente contenidas en esas variables: contactos para obtener trabajo, autopromoción, capital reputacional, orgullo institucional, inseguridad,

desencanto, vocación progresiva, y emprendimiento como salida frente a la incertidumbre, dentro de los elementos que vale la pena mencionar. En consecuencia, la codificación combina las variables del diseño con la apertura a categorías emergentes.

El procedimiento analítico se organiza en cuatro momentos. Primero, una lectura comprensiva de cada entrevista (27) orientada a reconstruir la trayectoria general del participante. En esta lectura interesa identificar cómo eligió la carrera, qué esperaba de ella, qué experiencias marcaron su paso por la universidad, en qué momento aparece la preocupación laboral y cómo se posiciona frente a la saturación.

Segundo, la identificación de unidades de sentido. Estas unidades corresponden a fragmentos del relato donde se expresa una experiencia, una valoración, una tensión o una interpretación relevante para el estudio. Pueden referirse a elección de carrera, expectativas iniciales, adaptación universitaria, práctica, internado, prestigio institucional, competencia laboral, búsqueda de empleo, redes, contactos personales para obtener un empleo, emprendimiento, género, miedo, confianza o frustración.

Tercero, la agrupación de esas unidades en temas recurrentes y su posterior elaboración como categorías analíticas. En esta fase conviene distinguir entre categorías descriptivas y categorías interpretativas. “Mucha competencia laboral” es una categoría descriptiva; “saturación como competencia desigual” es una categoría interpretativa.

Cuarto, la comparación entre casos. Esto permite contrastar estudiantes iniciales, avanzados y egresados; carreras con distinto grado de saturación percibida, universidades con distinto prestigio simbólico; participantes con y sin redes; trayectorias con ajuste positivo de expectativas y trayectorias marcadas por desencanto.

6.3 Corpus empírico revisado y criterio de tratamiento

El material analizado está compuesto por veintisiete documentos de entrevista.

Tabla 16. Corpus de entrevistas

Código	Carrera o área identificada	Etapas aproximadas
E1	Kinesiología	Avanzado / internado
E2	Psicología	Egresado reciente / inserción laboral
E3	Ingeniería Comercial / área de negocios	Inicial / primer año
E4	Ingeniería Comercial / área de negocios	Inicial o intermedio temprano
E5	Kinesiología	Inicial / primeros años, reconstruido retrospectivamente
E6	Ingeniería Comercial / área de negocios	Inicial / primer año
E7	Psicología	Avanzado / práctica clínica
E8	Kinesiología	Avanzado / transición al egreso
E9	Psicología	Egresado reciente / práctica e inserción laboral
E10	Kinesiología	Egresado reciente / inserción profesional
E11	Ingeniería Comercial / área de negocios	Inicial o intermedio temprano
E12	Kinesiología	Avanzado / internado
E13	Psicología	Egresado reciente / inserción laboral
E14	Ingeniería Comercial / área de negocios	Inicial o intermedio temprano
E15	Kinesiología	Avanzado / internado
E16	Kinesiología	Avanzado / internado
E17	Psicología	Avanzado / egreso
E18	Psicología	Práctica profesional / egreso
E19	Kinesiología	Avanzado / internado
E20	Ingeniería Comercial / área de negocios	Egresado reciente / inserción laboral

E21	Ingeniería Comercial / área de negocios	Egresado reciente / balance institucional
E22	Psicología	Egresado reciente / búsqueda laboral
E23	Ingeniería Comercial / área de negocios	Avanzado / transición al egreso
E24	Psicología	Egresado reciente / inserción laboral
E25	Kinesiología	Egresado reciente / inserción laboral
E26	Psicología	Egresado reciente / trayectoria laboral no lineal
E27	Ingeniería Comercial / área de negocios	Egresado reciente / inserción laboral

Fuente: elaboración propia.

En las entrevistas, la saturación no se reduce a la frase “hay muchos profesionales”, se traduce en preguntas concretas sobre cómo conseguir práctica, cómo entrar a una primera oportunidad, cómo diferenciarse, cómo usar redes, cómo enfrentar la universidad de origen y cómo sostener emocionalmente una trayectoria que no garantiza empleo por el solo hecho de obtener un título.

Las entrevistas muestran que el problema de la saturación no aparece con la misma fuerza en todos los momentos de la trayectoria ni tampoco con el mismo significado, por lo que vale la pena detenerse también en los distintos análisis generados a partir de dicha revisión.

6.4 Categorías emergentes principales

A partir de una codificación abierta del corpus, se identifican doce categorías interpretativas mayores. Estas categorías ordenan el material empírico y funcionan como base para la matriz analítica de las 27 entrevistas.

Tabla 17. Categorías emergentes principales

Categoría	Descripción analítica
Elección de carrera	Motivaciones iniciales asociadas a vocación, familia, mercado laboral, interés personal o expectativa de emprendimiento.
Expectativas iniciales	Imágenes previas sobre la carrera y el futuro profesional, muchas veces vagas o idealizadas.
Experiencia universitaria	Proceso de adaptación a la vida universitaria, autonomía académica, pandemia, profesores, compañeros e infraestructura.
Práctica / internado como punto de inflexión	Momento en que la carrera deja de ser contenido académico y se convierte en experiencia profesional concreta.
Saturación profesional	Percepción de exceso de profesionales o estudiantes frente a oportunidades limitadas.
Competencia desigual	No todos compiten con las mismas herramientas: universidad, contactos, experiencia y seguridad personal importan.
Redes y contactos	Contactos familiares, docentes, supervisores o laborales como estrategia de acceso al empleo.
Prestigio institucional	La universidad opera como signo de valor, orgullo, inseguridad o diferenciación frente a otras instituciones.
Emprendimiento / autoempleo	Salida laboral imaginada como estrategia frente a la competencia y como forma de autonomía.

Dimensión emocional	Miedo, estrés, tranquilidad, orgullo, desencanto, inseguridad u optimismo asociados a la trayectoria.
Ajuste de expectativas	Transformación de la imagen inicial de carrera y empleo a partir de la experiencia.
Género y campo laboral	Percepción de que ciertas áreas laborales están feminizadas o generizadas, afectando oportunidades.

Fuente: elaboración propia.

6.5 Elección de carrera: entre vocación, mercado y mandato de futuro

Una primera dimensión relevante es que las razones para ingresar a una carrera no son homogéneas. El corpus permite distinguir al menos tres modos de elección: una elección vocacional que se consolida con el tiempo, una elección desplazada o de reemplazo respecto de otro proyecto vital, y una elección pragmática vinculada al mercado laboral y al emprendimiento.

En E1, la elección de Kinesiología se organiza inicialmente en torno al deporte, la rehabilitación y una experiencia familiar de enfermedad. El entrevistado relata que siempre había tenido una vida ligada al ejercicio y que su sueño era trabajar en un equipo de fútbol. A esa motivación inicial se suma la enfermedad de su madre, lo que amplía el sentido de la carrera hacia la rehabilitación y la mejora de la calidad de vida. Esta combinación permite observar una vocación que se va densificando a través de experiencias personales y familiares.

“Siempre me ha gustado el deporte. Siempre he estado haciendo ejercicio, siempre con una vida ligada a eso (...) mi sueño era trabajar en un equipo de fútbol.”
(E1, Kinesiología, p. 1)

“Mi mamá igual se enfermó (...) entonces, cuando empecé a ver justo el inicio de la enfermedad, como que me motivó más ver eso, cómo poder contribuir a poder ayudar a la persona en cuanto a la rehabilitación, mejorar la calidad de vida.” (E1, Kinesiología, p. 1)

La carrera aparece como un espacio donde convergen deporte, cuidado, enfermedad familiar y deseo de contribuir a la rehabilitación. La percepción de saturación surge más adelante y convive con la identificación profesional.

En E2, el relato es distinto. Psicología aparece ligada a antecedentes familiares, interés por las enfermedades mentales y deseo de comprender a las personas, pero también como una alternativa frente a una vocación musical inicialmente más fuerte. El participante afirma que iba a estudiar música y que la decisión de psicología fue influida por la idea de estudiar una carrera “convencional”. Aquí la elección profesional queda marcada por una tensión entre deseo y viabilidad. Se trata de una aceptación racional sobre expectativas plausibles de empleo futuro, que claramente desembocan en cierta

“Yo iba a estudiar música al principio. A cien por ciento decidido que yo iba a estudiar música. Después me habló el papá de un amigo, me dijo que para que iba a estudiar música, mejor que estudie una carrera convencional y que la música la dejara de hobby” (E2, Psicología, p. 1)

“Psicología como que llegó de repente, no fue como un proceso muy consciente, la elección de la carrera. Me gustaba nada más, me llamaba la atención y postulé.” (E2, Psicología, p. 1)

Este caso resulta especialmente valioso porque evidencia que la educación superior puede operar como una decisión tomada bajo presión de normalidad: estudiar algo reconocible, con título profesional, con expectativa de empleo. Esa decisión puede realizarse con información limitada sobre el mercado laboral. De hecho, E2 reconoce más adelante que no consideró la competencia ni la saturación al momento de elegir.

En otras entrevistas, en cambio, la elección aparece mucho más pragmática y orientada al mercado. E3 declara que eligió la carrera porque le gusta el mundo de los negocios, mandar y tener una empresa propia. E4, por su parte, señala explícitamente que eligió por el mercado laboral y por la posibilidad de “hacer hartas cosas”.

“Porque me gusta el mundo de los negocios, me gusta el proceso de mandar, o sea, tener mi propia empresa. Me gusta ese mundo.” (E3, ingeniería comercial, p. 1)

“Estudiar esta carrera por el mercado laboral, más que nada, porque sé que cuando salga puedo hacer hartas cosas (...) y aparte como tener mi propia empresa, que es lo que más me gusta.” (E4, ingeniería comercial, p. 1)

La carrera no aparece solo como profesión, sino como base flexible para trabajar, emprender en estas últimas entrevistas. Eso por una parte marca mayor apertura y claramente menor vinculación con un problema vocacional, sin embargo, también puede estar mediada porque son entrevistas que están marcadas por tiempos distintos de acceso a la carrera. El cruce temporal razonablemente incrementa tal condición.

6.6 Expectativas iniciales: imágenes incompletas de la profesión

Una segunda categoría relevante corresponde a las expectativas con que los participantes ingresan a la universidad. En las entrevistas largas, el relato muestra imágenes iniciales parciales, idealizadas o incompletas de la profesión.

En E5, el entrevistado reconoce que al ingresar no sabía bien qué hacían los kinesiólogos. Tenía imágenes generales vinculadas al deporte, al ámbito respiratorio, a la Teletón, al hospital o a la rehabilitación, pero no una comprensión compleja del campo profesional. Esta declaración es analíticamente muy importante, porque muestra que la elección de carrera puede producirse con información limitada incluso cuando existe una motivación genuina.

“Yo siento que cuando entré a estudiar no sabía bien lo que hacían quienes. Sinceramente.” (E5, Kinesiología, p. 2)

“Me elegí solamente que quizás uno puede trabajar en el ámbito deportivo y lo respiratorio, por el tema del COVID (...) y todo como muy superficial.” (E5, Kinesiología, p. 2)

El quiebre inicial se produce cuando la carrera aparece más teórica o biológica de lo que esperaba. Los ramos básicos, especialmente aquellos percibidos como cercanos a la formación escolar, generan una primera distancia con la vocación imaginada. Sin embargo, esa distancia se revierte cuando aparecen ramos prácticos y experiencias presenciales. El

relato permite sostener que la expectativa vocacional no se confirma de inmediato requiere mediaciones institucionales y pedagógicas.

“La visión que tengo ahora es muy diferente al primer año (...) en primer año estuve a punto de salirme.” (E5, Kinesiología, p. 1)

“Con el tiempo, cuando ya empezaba a tener ramos prácticos, a ver cosas más profundas de la carrera, ahí como que me empecé a enganchar.” (E5, Kinesiología, p. 2)

En E8, la expectativa inicial sobre psicología también es parcial. El participante imaginaba la psicología como un ejercicio de conversación terapéutica, relativamente simple, centrado en sentarse con una persona y ayudarla a hablar. La experiencia formativa y, sobre todo, la práctica clínica transforman esa imagen. La carrera se vuelve más estructurada, más exigente y más delicada de lo que esperaba.

“Al principio pensé que ser psicólogo era sentarse con la gente, ayudarla a hablar, pero no me imaginé que había un proceso tan estructurado detrás de todo.” (E7, Psicología, p. 2)

“No proyectaba expectativas laborales, no sabía cómo estaba la competencia laboral, no tomé en cuenta la saturación también profesional que había en el área.” (E7, Psicología, p. 3)

La comparación entre E5 y E7 permite observar dos tipos de transformación de expectativas. En E5, el ajuste es positiva e integradora en el sentido de que la carrera se vuelve más atractiva a medida que se conoce. En E7, el ajuste es más ambivalente, la carrera interesa en lo intelectual, pero la práctica profesional produce desencanto. El ciclo formativo puede consolidar la vocación o erosionarla.

Otras entrevistas como E3 señalan que antes de ingresar tenía miedo, pero que se está adaptando bien, por lo que también vale la pena plantearlos como aspectos distintos respecto a los otros materiales cotejados.

“No muchas, o sea, tenía mucho miedo en ese sentido, pero creo que me estoy adaptando muy bien a la universidad.” (E3, Ingeniería Comercial, p. 1).

6.7 Experiencia universitaria: apoyo, adaptación y vida estudiantil

El corpus muestra que la experiencia universitaria no puede reducirse a la calidad de la enseñanza ni a la empleabilidad esperada. En E16, la pandemia marca el ingreso a la universidad. La educación online aparece como una experiencia de desconexión y duda, hasta el punto de considerar abandonar la carrera. La orientación de profesores y el paso a la presencialidad permiten sostener la trayectoria. La universidad trabaja como soporte para superar el desafío escolar y culminar de forma efectiva la carrera.

“El primer año igual era full clase online. Y estuve a punto de salirme a mitad de año.” (E16, Kinesiología, p. 1)

“Conversé con profes que fueron súper humanos y me guiaron súper bien (...) ellos me ayudaron como a darle, así como mantener.” (E16, Kinesiología, p. 5)

El grupo de pares también aparece como un soporte decisivo. E9 sostiene que sus compañeros influyeron durante toda la carrera, especialmente en momentos de desmotivación. Esta dimensión es importante para la tesis porque muestra que las trayectorias educativas no son exclusivamente individuales. La permanencia se sostiene mediante vínculos, rutinas compartidas y apoyo entre estudiantes, lo que es un factor importante a tener en cuenta no solo por los niveles saltos estadísticos presentes en términos de deserción universitaria en los primeros años, también porque complejiza las trayectorias laborales y abre paso a pensar estrategias diversas para orientar las políticas sobre la materia.

“Cuando había momentos donde estábamos como medio bajoneados, así como sin ganas, era como apañe. A cada rato, tirar para arriba. Siempre nos apoyábamos.” (E16, Kinesiología, p. 4)

En E9, la experiencia universitaria se vincula a la condición de primera generación. El entrevistado señala que sus padres no habían vivido la universidad y que él no sabía cómo funcionaba ese mundo de forma muy práctica. No sabía cómo tomar ramos, asistir a clases en distintas salas, administrar el propio tiempo. La universidad es a la vez libertad, pero también de desorientación generalizada especialmente en la etapa inicial.

“Mi mamá, mi papá, nunca supieron lo que era una universidad, entonces no sabían tampoco cómo se manejaba la educación.” (E9, Psicología, p. 4)

“Llegué y era totalmente distinto al colegio (...) era como vivir controlando uno a sus mismos tiempos.” (E9, Psicología, p. 4)

Esta diferencia introduce un hallazgo que puede ser relevante. La masificación amplía el acceso y mantiene desigualdades de orientación. Quien ingresa sin referentes universitarios puede enfrentar una transición más compleja y muy probablemente en la empleabilidad ese sea también un factor relevante. No da lo mismo la experiencia precedente, el capital cultural que se tiene a nivel familiar, ni tampoco da lo mismo el capital social especialmente pensado para la inserción laboral. Es un factor relevante que si no se trabaja durante la experiencia educativa probablemente tenga repercusiones relevantes en la trayectoria futura de las y los estudiantes.

En otras entrevistas breves la evaluación de la experiencia universitaria es positiva. E6 se siente bien recibida y valora a los profesores; E7 considera que la información recibida es precisa y que los docentes son buenos. A diferencia de las entrevistas largas, no aparecen todavía crisis de permanencia ni grandes tensiones de inserción, lo cual refuerza la hipótesis de que la preocupación laboral se intensifica con el avance de la trayectoria.

“Creo que un... no sé, un 8 de 10 (...) me han recibido bastante bien.” (E13, ingeniería comercial, p. 1)

“No, bien, la verdad, precisa, los profes son buenos, como que de parte de la universidad igual se recibe buena información.” (E14, ingeniería comercial, p. 1)

6.8 La práctica y el internado como bisagra entre universidad y mercado

Uno de los hallazgos más fuertes del corpus es el papel de la práctica o internado como bisagra o momento de quiebre en el proceso de orientación profesional. Mientras los primeros años universitarios permiten sostener expectativas relativamente abiertas, la práctica introduce el mercado laboral en la experiencia cotidiana y de forma abrupta. Allí se observa qué hace realmente el profesional, qué exige el campo, qué redes importan y qué tan difícil es ingresar.

En E16, el internado funciona de manera positiva. El entrevistado se encuentra realizando internado en una clínica y lo interpreta como una posibilidad de demostrar competencias, abrir contactos y proyectar inserción laboral. La preocupación no está puesta principalmente en encontrar empleo, sino en formarse bien para responder cuando aparezca la oportunidad.

“Ahora mismo no me desespera, ni no es para mí ahora mismo una preocupación el tema de encontrar pega a futuro, porque como que estoy convencido de que voy a encontrar el momento de ingresar.” (E16, Kinesiología, p. 10)

“Lo que quizás me genera más ahora como preocupación (...) es el hecho de formarme bien. Como que, si me da una oportunidad, sea por pituto¹ o no, demostrar de que soy buen kine.” (E16, Kinesiología, p. 10)

Este testimonio permite interpretar el internado como espacio de acumulación reputacional. Se trata, además, de cumplir una exigencia curricular el internado se vuelve una vitrina de desempeño.

En E9, la práctica opera de forma distinta. La búsqueda de práctica profesional es el primer momento en que la saturación se vuelve visible. El entrevistado declara que, al postular y no ser llamado, comprendió que, si la práctica era difícil, encontrar empleo sería aún más complejo.

“Cuando empecé a buscar práctica profesional, me di cuenta que hasta para la práctica estaba difícil, es decir, que uno postulaba y postulaba y postulaba, y no te llamaban.” (E9, Psicología, p. 3)

“Entonces empecé a caer en cuenta de que, si es que encontrar práctica ya era difícil, ¿cómo iba a ser encontrar pega?” (E9, Psicología, p. 3)

Además, la práctica clínica en E9 produce una ruptura vocacional. La imagen inicial de la psicología como conversación se enfrenta a la complejidad ética, emocional y técnica de

¹ **Pituto:** expresión de uso común en Chile que alude a la obtención de oportunidades laborales a través de contactos personales, familiares o profesionales

la atención. El participante descubre, simultáneamente, la saturación del mercado y el desajuste subjetivo con una de las áreas más emblemáticas de la profesión.

“La terapia, hacer terapia, era el mundo. Necesitaba mucho cuidado y al final decidí no hacer terapia. Y me fui por la psicología organizacional.” (E9, Psicología, p. 2)

“Era mucha información, y muchos temas delicados (...) era como una presión constante por intentar decir constantemente lo correcto.” (E9, Psicología, p. 5-6)

La comparación entre estos casos permite formular una categoría analítica relevante entendiendo la práctica/internado como un momento de verificación. Verifica la vocación, la autopercepción de competencia, la utilidad de la red, la relación con la universidad y la dificultad real de inserción.

Es importante asociar esta condición de bisagra de la práctica o de elementos similares en conexión con el hallazgo previo, en tanto lo que está en juego es también experiencias que parecieran no estar marcadas por intensos niveles de capital social, más bien son experiencias que parecen ir desplazándose temporalmente y que los sujetos describen y viven de forma intensa según periodo, pero parece haber un elemento en las universidades privadas de masa que hace también razonable explicar el desajuste de mercado.

Si no cuentan con redes profesionales en su mundo, y no conocen bien la experiencia universitaria a nivel familiar, es obvio que parten con una enorme desventaja porque la universidad tradicionalmente al menos en el caso chileno era una experiencia elitaria y esa ruptura a través de la masificación generó tanto una apertura al acceso como también a expectativas de difícil realización porque el paso por la etapa universitaria escondía justamente esa densidad social que está detrás de cada experiencia educativa particular. Esas redes, esos vínculos, esos lazos sociales, no son anodinos a la pregunta sobre el empleo tras el paso de una educación de masas y muy probablemente justifican profundizar una investigación futura especialmente en comparación con universidades privadas de élite o universidades tradicionales.

6.9 Distintas saturaciones

La categoría central del estudio aparece con gran fuerza en las entrevistas. Sin embargo, el material permite diferenciar entre saturación como rumor, saturación como diagnóstico y saturación como experiencia. Esta distinción es fundamental para el capítulo cualitativo, porque evita tratar todas las menciones a la saturación como si tuvieran el mismo peso.

En E4, la saturación aparece principalmente como algo que “se dice” de la carrera. La entrevistada no ha observado directamente egresados sin trabajo, pero reconoce que existe competencia laboral porque hay mucha gente que ejerce. Se trata de una percepción mediada por discursos externos.

“Siempre se dice que hay muchos, pero en realidad (...) en cantidad no te sabría decir.” (E4, Ingeniería Comercial, p. 1)

“¿Crees que existe mucha competencia laboral en tu carrera? Sí (...) por lo mismo que se dice de la carrera, que hay mucha gente que la ejerce.” (E4, entrevista breve, p. 1)

En E3 ocurre algo similar. La entrevistada reconoce que hay mucha gente en el área y que podría existir competencia laboral, pero su respuesta se apoya en conocidos que estudian lo mismo. La saturación todavía no aparece como experiencia directa de búsqueda de empleo, sino como conocimiento anticipado.

“Hay mucha gente, obviamente, como en cualquier carrera también (...) porque tengo varios conocidos que también estudian ahora lo mismo y me han dicho.” (E3, Ingeniería Comercial, p. 1-2)

En E1 y E2, en cambio, la saturación adquiere densidad. E1 define la saturación como “muchas gente, pero poco lugar”, asociándola a pocas oportunidades en relación con la cantidad de egresados y desempleados. Esta definición es clara, simple y analíticamente fértil, porque expresa la estructura básica del problema: exceso relativo de oferta profesional frente a espacios de inserción limitados.

“De que hay mucha gente, pero poco lugar. Como que hay poca entrada de pega.”
(E1, Kinesiología, p. 11)

“Hay pocas oportunidades en relación a la cantidad de personas que salen en un año, junto con las personas que ya llevan desempleada de kinesiología.” (E1, Kinesiología, p. 11)

E2, por su parte, usa expresiones más intensas para describir la saturación en psicología. Afirma que “está plagado de psicólogos” y que al mirar una vacante puede haber muchas postulaciones en pocas horas. Aquí la saturación se observa como escena concreta de competencia digital: portales laborales, LinkedIn, vacantes, postulaciones acumuladas y baja tasa de respuesta.

“Está plagado de psicólogos. Levanto una piedra y hay un psicólogo.” (E2, Psicología, p. 3)

“Uno ve una vacante, más publicada hace 10 horas y ya tiene 100 postulaciones.”
(E2, Psicología, p. 3)

Una contribución especialmente potente de E9 es desplazar la saturación desde una lógica puramente cuantitativa hacia una lógica relacional. La metáfora de “un pedazo de carne y 100 perros” expresa una competencia abundante y desigual: hay perros más grandes, más chicos, con más experiencia, con postítulos o con contactos.

“Tengo un pedazo de carne y tenía 100 perros en una carrera. Hay unos perros que son más grandes, unos perros que son más chicos (...) finalmente, uno sale al mercado donde quiere agarrar el pedazo de carne, pero está ahí compitiendo con muchos perros.” (E9, Psicología, p. 8)

Esta metáfora es valiosa porque permite construir una categoría de competencia de alto nivel de estratificación. La saturación no afecta a todos por igual, afecta más a quienes recién egresan, a quienes no tienen contactos, a quienes vienen de universidades con menor prestigio percibido, a quienes no poseen experiencia previa y a quienes carecen de habilidades para abrir redes.

E1 llega a una conclusión similar cuando identifica a los “perdedores” de la saturación personas inseguras, con falta de contactos, ansiedad, poca paciencia o dificultad para abrir

puertas. El entrevistado no reduce la empleabilidad a conocimiento técnico. Incorpora disposiciones subjetivas y relacionales: atreverse, conversar, promocionarse, generar vínculos.

“Diré que afecta más... una persona insegura. La inseguridad puede influir mucho. La falta de contactos también puede influir mucho.” (E1, Kinesiología, p. 12)

“Creo que el tema de la timidez, y de atreverse, si es necesario salir de la zona de confort.” (E1, Kinesiología, p. 13)

En este punto aparece una de las líneas más fuertes del análisis, la saturación profesional reduce oportunidades y transforma el tipo de competencias requeridas para ingresar al mercado. Además del saber disciplinar, se requiere capacidad de movimiento. La empleabilidad tiene cierto eco performativo, mostrarse, hablar, contactar, insistir, emprender, producir reputación y convertir cada interacción en una posible puerta laboral.

Esto no significa que los participantes desconozcan la formación técnica. Por el contrario, E1 insiste en la importancia de demostrar que es “buen kine”, “un buen ingeco” o un “buen psicólogo”. Pero esa competencia técnica debe ser visible para otros. Exige una visibilidad y una traducción con nuevas competencias profesionales que permitan enfrentar la realidad de mercado.

6.10 Redes y contactos: estrategia, soporte y desigualdad

El tema de las redes aparece como uno de los núcleos más importantes. En las entrevistas, el “pituto” no se presenta de forma exclusivamente negativa. Más bien aparece como un recurso multivalente: puede ser visto como privilegio, como injusticia, como puerta de entrada, como estrategia razonable o como soporte para enfrentar el desafío.

En E1, el entrevistado reconoce contactos familiares vinculados al área deportiva y de kinesiología. Estos contactos le generan tranquilidad porque abren la posibilidad de ingresar a ciertos espacios.

“Me han dicho abiertamente, así como mira cuando estés titulado avísame.” (E1, Kinesiología, p. 9)

“Como que toda el área, así como que me fue caído del cielo.” (E1, Kinesiología, p. 9)

El contacto opera como mecanismo objetivo de acceso y como tranquilizador subjetivo. Saber que existe una posible puerta reduce la ansiedad asociada a la saturación. Por eso los contactos para conseguir trabajo funcionan simultáneamente como estrategia y como soporte emocional.

En E24, las redes aparecen todavía con más fuerza. El entrevistado afirma que llegó a sus empleos por contactos: primero por el supervisor de práctica, luego por una familiar. Además, sostiene explícitamente que el contacto para obtener trabajo “lleva más lejos”. Este testimonio permite vincular saturación con capital relacional.

“Yo llegué a la pega en la que estoy ahora justamente por redes de contactos.” (E24, Psicología, p. 8)

“La primera pega (...) fue porque tenía contactos. Después (...) me metí a capacitación también porque tenía un contacto que me pudo meter a una empresa.” (E24, Psicología, p. 8-9)

“Sí, yo creo que el pituto es lo que te lleva más lejos.” (E24, Psicología, p. 12)

El punto no es afirmar simplemente que “hay pituto”, sino mostrar cómo los participantes interpretan las redes como parte normal del juego laboral. En un mercado saturado, la postulación formal aparece insuficiente. E2 postula cientos de veces y recibe muy pocas respuestas, en cambio, los contactos sí producen oportunidades. Es una reconfiguración que aborda incluso la noción misma de mérito, en donde una de las habilidades “meritorias” a desarrollar para enfrentar el desafío de encontrar e insertarse profesionalmente en el mundo del trabajo está relacionado también con la posibilidad de “mejorar tus contactos, redes y petitos”.

“Tenía como doscientas postulaciones (...) me llamaron tres veces de las doscientas aproximadamente que postulé.” (E2, Psicología, p. 11)

“Y ya después me fui consiguiendo contactos y ahí llegué a la pega que tengo ahora.” (E2, Psicología, p. 11)

6.11 Autopromoción y construcción de reputación y dinámicas de mercado

Una dimensión muy desarrollada en varias de las entrevistas es la autopromoción. El entrevistado se proyecta como un profesional activo. Asume como parte del desafío laboral crear un Instagram profesional, participar en eventos deportivos, instalar un mini stand con camilla, hacer masajes, ofrecer pausas activas en empresas, trabajar a domicilio, atender niños en invierno y construir un nombre propio. Es una fuerte racionalización de una lógica de construcción selfmade y de mercado. Esto está íntimamente ligado tanto a nivel general como en el caso particular chileno con el hecho de generar procesos de individuación y cierta condición general de mercado (Benito & Rodríguez, 2020).

“Promocionarme, el lugar donde vaya.” (E1, Kinesiología, p. 10)

“Sí o sí me haría como un Instagram, algo con redes sociales de base.” (E1, Kinesiología, p. 10)

“Si hay algún evento deportivo (...) hacerme un mini stand con una camilla y hacer masaje (...) y ahí conocer gente.” (E1, Kinesiología, p. 10)

“Ir a empresas, ver, por ejemplo, el tema de las pausas activas (...) netamente es como para promocionar, así como para conocer gente, que me puedan conocer.” (E1, Kinesiología, p. 10)

La autopromoción aparece como respuesta directa a la saturación. El sujeto no se concibe solo como postulante, sino como profesional que debe producir demanda, construir clientela, generar confianza y activar nichos.

Y, aunque está más razonablemente extendida en ingeniería comercial, áreas que uno no tendría por qué sospechar esa intromisión de la lógica de autopromoción de mercado como lo son kinesiología o psicología están completamente imbuidas de tal experiencia, produciéndose además una justificación y una separación/barrera entre quiénes incluirían esta lógica de autopromoción y quiénes, tal como afirma una de la entrevista *“esperan que les llegue la pega”*.

Uno de los aspectos que en este caso valdría la pena señalar como importante es justamente el valor que se le otorga a la educación. Por una parte, históricamente, y en

particular la universidad, no es exclusivamente una institución de fabricación de títulos profesionales, también tiene el deber de generar conocimiento y satisfacer otro tipo de racionalidades distintas a las exigencias de mercado.

Sin embargo, muy probablemente, una de las características imprescindibles de las universidades privadas de masas es que con su objetivo de incluir y expandir en la mayor capacidad posible diversos sectores y segmentos sociales a la etapa universitaria, naturalmente enfrenta la presión de esos mismos estudiantes por introducir criterios de validación de mercado. La mercantilización de la educación y su expansión genera como efecto derivado en torno a que los mismos sujetos exigen el reforzamiento de dichos elementos para poder tener una viabilidad laboral y que es una experiencia que a la vez cruza todo el proceso educativo pues los profesores también se ven obligados a profundizar en dicha lógica.

“Los profes nos decían que hay muchos kines y hay mucha área donde algunos no quieren trabajar (...) todos esperan que les llegue la pega.” (E1, Kinesiología, p. 8)

La categoría de reputación es central. En E8, “hacerse un nombre” aparece como tarea profesional anticipada. La empleabilidad deja de ser solo conseguir un contrato, también consiste en ser reconocible, confiable y recomendado. La saturación produce, entonces, una exigencia de visibilidad. Ser visible se vuelve particularmente relevante y se entiende especialmente como un desafío individual.

En buena medida la propia valoración de la experiencia educativa no pasa solo por la buena calidad de las y los docentes sino también por la búsqueda incesante de generar un posicionamiento específico y particular, y en qué medida la institución produce herramientas para ello, ya sea a través de un prestigio derivado, y especialmente, a través de las técnicas y estrategias específicas que se les entregan para tal materia en las distintas carreras.

Ello opera como un foco transversal y no en sí mismo como una distinción particular de las carreras, lo que es un hallazgo considerando la muestra elegida donde podría apriorísticamente sostenerse que serían especialmente los estudiantes de ingeniería comercial quiénes más estarían imbuidos y se destacarían frente a las otras carreras en dicho afán.

“Con puras cosas así de hacerme un nombre, más que nada. Buscaría de todas las formas, literal, no estaría quieto, no podría.” (E8, Kinesiología, p. 10-11)

Ahora bien, vale la pena aclarar que en diversas entrevistas se encuentran estrategias más clásicas de acceso al mundo laboral, como el reconocimiento por medio de una buena experiencia de práctica profesional que sirve como antesala de una recomendación a una plaza o puesto en particular ya sea de tipo académico (en el sentido de proyectos específicos o de especialmente recomendaciones de proyecto).

“Cuando yo hice la práctica, hice contactos con mi supervisor de práctica, le gustó mi proyecto y me recomendó para que yo fuera profe de terreno.” (E18, Psicología, p. 8)

6.12 Universidad, prestigio y reputación institucional

Las entrevistas permiten distinguir entre prestigio institucional general, prestigio específico de la carrera y reputación práctica de los egresados. Esta distinción es muy importante para no simplificar el papel de la universidad en la empleabilidad.

En E15, lo decisivo no es necesariamente el prestigio general de la universidad, sino el prestigio de Kinesiología dentro de esa universidad. El entrevistado valora rankings de carrera, comentarios de hospitales, percepción de internos y calidad de enseñanza. En ese sentido, importa más el prestigio particular de la carrera que de la universidad. Sin embargo, esta hipótesis que es interesante valdría la pena contrastarla con otras instituciones. En la selección de la muestra, se escogieron universidades de tipo medio, por lo que al analizar muestras relacionadas con universidades de menor nivel de acreditación o prestigio es posible que las respuestas tengan algún cambio.

“Para ti, ¿era importante que la uss tuviera un buen prestigio o que kiinesiología en la uss tuviera un buen prestigio? kinesiología.” (E15, Kinesiología, p. 6)

“Yo sí escuchaba hablar gente de hospitales que llegaban internos de mi universidad y decían, no, esos internos son buenos.” (E15, Kinesiología, p. 7)

Una de las gracias de hacer un análisis de este tipo es que permite pensar que el prestigio de forma más empírica, constatándose otras dimensiones más diversas que las que la propia literatura recoge, así como, sino también prestigio de la carrera dentro de la institución, y prestigio propio.

Ahora bien, la pregunta por el prestigio institucional en general tampoco es que desaparezca.

En E21, en cambio, el prestigio institucional aparece marcado por la comparación con universidades tradicionales y con otras privadas. El entrevistado expresa una relación ambivalente con su universidad: reconoce que no proyecta mala imagen y que tiene mejor empleabilidad que otras privadas, pero no siente orgullo fuerte por el título.

“No me gustó mucho entrar a la [universidad]. Yo quería estudiar en otra universidad (...) me hubiera gustado estudiar más en la Chile.” (E21, Ingeniería Comercial, p. 10)

“La Andrés Bello fue de las mejores opciones que tuve dentro de la de la peor.” (E21, Ingeniería comercial, p. 10)

“No, no proyecta mala imagen (...) hay hartos profesionales del Andrés Bello y tampoco hay una mala imagen.” (E21, Ingeniería Comercial, p. 12-13)

Este testimonio muestra una tensión subjetiva muy útil para la tesis relacionada los estudiantes de universidades privadas pueden experimentar una presión simbólica respecto de las universidades tradicionales, incluso cuando el mercado no castiga de manera absoluta su título. El prestigio trabaja, entonces, tanto como mecanismo objetivo de selección como carga subjetiva de comparación.

Otras entrevistas también abordan el tema, aunque de manera menos densa. E13 señala que no cree que influya estudiar en una universidad u otra, mientras E14 afirma que sí influye la universidad para tener buen trabajo. Esta diferencia muestra que, en etapas iniciales, la percepción del peso institucional puede estar menos estabilizada.

“¿Tú crees que influye en que estudies en esta universidad y no en otra? No.” (E13, Kinesiología, p. 2)

“¿Tú crees que influye la universidad cuando ya salgas para poder tener un buen trabajo? Sí, eso sí.” (E14, Psicología, p. 2)

La tensión entre estas respuestas permite sostener que el prestigio institucional no es una variable lineal en el discurso estudiantil. Su importancia se activa según carrera, etapa, experiencia laboral, comparación con otros egresados y cercanía al mercado. Ahora lo que sí es importante es que incluso en instituciones en dónde no parece haber una carga fuerte en lo que respecta a su propia credencial, sigue existiendo una presión subjetiva y simbólica de no salir de la mejor opción y eso redundando en una presión.

6.13 Emprendimiento: salida laboral, identidad y protección frente a la saturación

El emprendimiento aparece en el corpus con dos sentidos distintos. Se tomarán como casos de ejemplo E19 y E4, que tienen que ver con la carrera de kinesiología y de ingeniería comercial. Llama la atención que, en el caso de la muestra analizada, las entrevistas de psicología no tienen tan interiorizada la idea de emprendimiento como salida laboral. Ello puede deberse a un asunto de muestra, o también, como hipótesis al hecho de que la carrera de kinesiología al tener mayor nivel de saturación y ser más asociada al ejercicio libre por una menor diversidad ocupacional que la presente en psicología (clínica, organizacional, recursos humanos, laboral, bienestar, investigación, etc.) y menos imbuida del espíritu del emprendimiento que ingeniería comercial (psicología) puede que no salga como estrategia tan generalizada, aunque uno sospecharía que sería razonable que así fuese.

En E19, es una estrategia profesional específica dentro de Kinesiología; y E4, es un horizonte de autonomía empresarial vinculado al área de negocios. En ambos casos, sin embargo, opera como forma de no depender completamente del mercado laboral asalariado. E1 imagina emprender en su propia área: atención domiciliaria, redes sociales, eventos deportivos, pausas activas. El emprendimiento intensifica la identidad profesional y permite ejercer Kinesiología sin esperar pasivamente un empleo formal.

“Tú quieres emprender en tu área, tú quieres ser kinesiólogo. Sí.” (E19, Kinesiología, p. 11)

“La idea del emprendimiento (...) es también una estrategia y un soporte, una resistencia para enfrentar el problema de la saturación profesional. Sí.” (E19, Kinesiología, p. 11)

En E4, la idea de empresa propia aparece desde el comienzo como expectativa profesional. La carrera se concibe como base para dirigir, organizar, ganar y emprender. La saturación se enfrenta no tanto con redes profesionales específicas, sino con la posibilidad de crear una trayectoria autónoma.

“Espero lograr tener mi título universitario y tener mi propia empresa en el futuro.”
(E4, Ingeniería Comercial, p. 1)

“Primero quiero igual ganar buenas lucas y eso puede ser a través de emprender.”
(E4, Ingeniería Comercial, p. 1)

Sí uno quisiera, también podría pensar en dos formas distintivas de emprendimiento. Por una parte, se emprende como identidad profesional, y por otro como autonomía económica. Como cualquier distinción de tipo ideal, no implica que en la práctica no puedan estar mezcladas, pero sí se podría hacer la distinción. En una la saturación obliga a modificar la identidad de la carrera, para convertir parte esencial de la misma el emprendimiento cuando no está en su origen (kinesiología) mientras que, por su parte, en otras la voluntad de autonomía económica aparece muchísimo más firme como proyecto en sí mismo, independiente de la saturación (o reforzado) pero no generado en sí mismo por esa condición. Ambas formas entonces pueden coexistir con la masificación, pero expresan posiciones subjetivas diferentes frente al futuro laboral.

6.14 Dimensión emocional de la saturación

Una de las ganancias más importantes del análisis cualitativo es que permite observar emociones que un cuestionario difícilmente capturaría con suficiente densidad. En el corpus aparecen miedo, estrés, tranquilidad, orgullo, ansiedad, desencanto, optimismo y frustración. Estas emociones no son elementos secundarios, sino que forman parte de cómo se interpreta la empleabilidad.

Las emociones son heterogéneas en las entrevistas pues, existen casos en donde la saturación no se traduce en desesperación. Aunque se reconoce por ejemplo que determinadas carreras están saturadas, las y los participantes se sienten “tranquilos” por una combinación de vocación, redes, confianza en su formación, disposición a moverse. La emoción dominante entonces no aparece en una carga negativa, sino como soporte para seguir avanzando.

“Sí, yo creo que salen muchos kinesiólogos. Y causa inseguridad.” (E19, Kinesiología, p. 8)

“Me genera tranquilidad por un lado (...) me han dicho abiertamente, así como mira cuando estés titulado avísame.” (E12, Kinesiología, p. 9)

En otras, la saturación se asocia a estrés y desencanto. La búsqueda laboral produce una espera ansiosa relacionadas con llamadas desconocidas que podrían ser una oportunidad y terminan siendo ofertas telefónicas. Esta escena muestra la subjetividad de la búsqueda: la postulación se acompaña de espera, y cada señal externa se interpreta como posible puerta.

“¿Cómo se vivió subjetivamente el mandar doscientas postulaciones? No, estresante.” (E22, Psicología, p. 11)

“Era un ciclo terrible, de que me llamaban números desconocidos y yo siempre contestaba con la esperanza de que me iban a decir (...) queremos pegas, pero no, era móvil estar vendiendo un plan de teléfono.” (E22, Psicología, p. 12)

Esta diferencia permite construir dos perfiles emocionales polares, que sirven nuevamente, como mecanismo de interpretación. La saturación con confianza estratégica (soporte) y saturación con desgaste (tensión o refuerzo de la prueba).

6.15 Ajuste de expectativas: ampliación, restricción y conservación

El corpus permite distinguir tres movimientos de expectativas: ampliación, restricción/reorientación y conservación. Esta tipología puede ser especialmente útil para el objetivo de comparar percepciones según etapa del ciclo formativo.

En E19, las expectativas se amplían. El entrevistado entra con una imagen relativamente acotada de la Kinesiología, vinculada al deporte y algunas áreas visibles. Con el avance de la carrera y el internado, su horizonte laboral se abre: puede imaginarse en más lugares, aceptar alternativas, valorar distintas áreas y mantener el ámbito deportivo como aspiración sin convertirlo en única vía de realización.

“Siento que al término del internado se me ha abierto más la expectativa, como que podría trabajar en más lugares, donde antes yo decía no, voy a estar ahí, y ahora sí me abriría a estar ahí.” (E19, Kinesiología, p. 13)

“El ámbito deportivo (...) lo veo ahí (...) pero si no salía, también hay otra opción. Sí, hay otra opción.” (E19, Kinesiología, p. 13)

En E2, las expectativas se restringen y se reorientan. La carrera comienza como interés por comprender a las personas, pero la práctica clínica produce rechazo a la terapia. La psicología organizacional se vuelve alternativa funcional, aunque no coincide con la imagen inicial ni con la vocación original. El ajuste no es simplemente maduración, sino desplazamiento.

“La verdad no me imaginaba en una oficina. Ahora estoy en una oficina, estoy haciendo Excel, estoy haciendo algo que en verdad no estaba en mi plan de vida.” (E24, Psicología, p. 2-3)

“Si es que pudiera volver quizás ni siquiera hubiera tomado psicología.” (E24, Psicología, p. 5)

En E3 y E4, las expectativas se mantienen. Esto puede interpretarse como estabilidad temprana o como falta de confrontación con experiencias laborales concretas. Todavía no aparece una práctica que obligue a reformular el proyecto.

“¿Has cambiado tus expectativas laborales desde que entraste a la carrera? No, ninguna.” (E3, Ingeniería Comercial, p. 2)

“¿Has cambiado tus expectativas laborales desde que entraste a esta carrera? No, de verdad no.” (E4, Ingeniería Comercial p. 2)

Lo interesante entonces es que encontramos una característica relativamente común en las entrevistas en torno a que, durante la primera etapa laboral de un choque aun demasiado inicial o básico para generar una reorientación, por otra parte, una segunda dimensión que produce una bifurcación, que puede ampliar posibilidades imaginadas de la carrera y por otra restringirla. Esa noción por cierto es interesante, porque lo lógico sería además esperar que lo que sucediera no fuera una restricción sino una acumulación progresiva ante mayor conocimiento del “campo” o de las opciones laborales, sin embargo, incluso el conocimiento puede sentirse de forma restrictiva como se ve en las entrevistas.

6.16 Formación recibida y percepción de preparación laboral

Una lectura cuidadosa del corpus muestra que los participantes no descalifican automáticamente la formación universitaria. Incluso quienes tienen una relación ambivalente con su carrera reconocen aprendizajes, contenidos relevantes o buena enseñanza. La crítica aparece más bien en la relación entre formación y mercado, o entre imagen inicial y práctica profesional.

E12 expresa confianza en la calidad de la formación. Aunque reconoce limitaciones de infraestructura, distingue esas carencias de la enseñanza recibida. La seguridad en la formación se alimenta tanto de la experiencia interna como de comentarios externos de hospitales o profesionales.

“La calidad de enseñanza, yo sentía seguridad en la formación que me estaban dando. Y eso me generaba tranquilidad.” (E12, Kinesiología, p. 7)

E17, en cambio, valora la carrera como experiencia de lectura y contenidos, aunque mantiene una relación más distante con su práctica profesional. Esta distinción permite separar satisfacción académica de identificación ocupacional. A alguien puede gustarle estudiar una carrera y, aun así, no gustarle ejercerla.

“Me gustó la carrera, me gustaron los contenidos, me gustó leer (...) pero en la práctica la verdad es que no, la carrera no me mató.” (E2, Psicología, p. 6)

La investigación creemos puede aprovechar este hallazgo para evitar una lectura simplista en torno a la necesidad de tener mayor coherencia de mercado o que la calidad de

las instituciones es mala. En las entrevistas, la formación puede ser valorada positivamente y, aun así, coexistir con saturación, competencia y necesidad de redes. El problema no se agota dentro del aula e incluye varias dimensiones a tener presente.

6.17 Inserción laboral: de la expectativa de empleo al trabajo efectivamente conseguido

E26 ofrece el material más concreto sobre inserción laboral posterior al egreso. El relato muestra una trayectoria marcada por cambios, por una parte, pasa un tiempo sin buscar por razones personales (derivadas tanto de situaciones psicológico-personales, así como también de propia voluntad de no insertarse prontamente en el ejercicio laboral), trabajos no directamente vinculados a la profesión, una primera experiencia docente de baja carga, venta de planes, trabajo municipal temporal y finalmente un empleo en capacitación vinculado a psicología organizacional.

“Estuve como un año sin buscar. Después, cuando me puse a buscar pega, la pega de profe, encontré como al año dos meses de haber egresado.” (E26, Psicología, p. 11)

“Estuve como cuatro meses trabajando en Colmena vendiendo Isapre mientras buscaba pega de psicólogo.” (E26, Psicología, p. 11)

“Relativamente igual no estuve buscando tanto tiempo a pegar. No, porque fueron ocho meses.” (E26, Psicología, p. 11)

Esta trayectoria permite comprender la empleabilidad como proceso muy abierto y gradual. El título no asegura inserción inmediata, pero existen muchas categorías de empleo, que probablemente los estudiantes podrían aprovechar a la hora de hacer un mapa más claro de las opciones plausibles en términos de trayectoria y que permita garantizar mayor satisfacción personal. Hay trabajos de espera, trabajos puente y trabajos parcialmente relacionados y esa cartografía de opciones laborales entrega claramente más de una oportunidad.

6.18 Género y mercado laboral en Psicología

Aunque aparece en menos entrevistas que las que se podría asumir en un inicio, el tema de género merece ser registrado porque abre una línea futura de análisis. E24 y E13 sostiene que en Psicología existe una brecha de género asociada a la feminización de la carrera y a preferencias del mercado, especialmente en terapia y reclutamiento. Señala haber visto ofertas que piden explícitamente “psicólogas”.

“También hay una brecha de género. Por ejemplo, en temas de terapia y también en temas de quiénes acceden a la carrera son muchas más mujeres que hombres, pero quienes más tienen trabajo son los hombres y no las mujeres” (E13, Psicología, p. 13)

“He estudiado ofertas laborales que dicen psicólogas, así explícitamente.” (E24, Psicología, p. 13)

Ahora bien, tras la profundización en torno a las preguntas se matiza que la situación planteando en ambos casos que varía por área, en donde en reclutamiento y selección percibe mayor presencia femenina; en desarrollo organizacional y cargos directivos identifica mejores opciones para hombres. Esto permite pensar que la saturación no afecta solo por número de egresados, sino por segmentaciones internas del campo laboral. Llama la atención además que existe cierto nivel de conflicto en las hipótesis, en una el problema sería un cierto dividendo patriarcal o masculino en el acceso independiente de la masividad, en otra existiría una presión por mayores mujeres que irían en desmedro a los varones.

“En organizacional ya no está tan marcada. Y en ciertas áreas, por ejemplo, en reclutamiento y selección, sí he visto que les ha ido mejor a mis compañeras.” (E24, Psicología, p. 14)

“En organizacional, en temas de desarrollo, también (...) en puestos más directivos.” (E13, Psicología, p. 14).

6.19 Diferencias por etapa del ciclo formativo

El material permite organizar una primera comparación por etapa: estudiantes iniciales, estudiante avanzado/internado y egresado reciente. Esta comparación es especialmente coherente con el diseño general de la tesis, que busca observar diferencias según ciclo formativo.

Tabla 18. Diferencias por etapa del ciclo formativo

Etapa	Rasgos predominantes en entrevistas	Tipo de percepción de saturación	Relación con empleabilidad
Inicial	Miedo inicial, adaptación positiva, confianza en profesores, expectativas todavía estables, proyecto de empresa propia.	Saturación como información general o comentario externo; aún no se vive como experiencia directa.	Predomina optimismo, confianza en capacidades y en amplitud del campo laboral.
Avanzado / internado	Mayor claridad sobre la profesión, valoración de práctica, conciencia de saturación, activación de estrategias.	Saturación reconocida como problema real, pero enfrentable con redes, formación, autopromoción y nichos.	Empleabilidad como construcción activa: hacerse un nombre, moverse, abrir puertas.
Egresado reciente	Confrontación directa con postulaciones, práctica, primeros empleos, desencanto parcial y trayectorias laborales no lineales.	Saturación como experiencia concreta de competencia masiva, baja respuesta y necesidad de contactos.	Empleabilidad como resultado multivariable: redes, recomendaciones, universidad, experiencia y adaptación.

Fuente: elaboración propia.

6.20 Diferencias por carrera: Kinesiología, Psicología e Ingeniería Comercial

Aunque el corpus aún es pequeño, permite observar diferencias iniciales entre carreras. En Kinesiología, la saturación se vincula con amplitud de áreas, necesidad de moverse, emprendimiento clínico/deportivo y construcción de reputación profesional. En Psicología, aparece asociada a exceso de egresados, dificultades de práctica, alta competencia por vacantes y reorientación hacia áreas menos saturadas o más compatibles subjetivamente. En el área de negocios, la saturación aparece amortiguada por la expectativa de empresa propia y por la idea de que la carrera permite hacer muchas cosas.

Tabla 19. Estrategias subjetivas dominantes por carrera

Carrera / área	Forma en que aparece la saturación	Estrategia subjetiva dominante	Riesgo interpretativo
Kinesiología	Reconocimiento de muchos egresados y pocos espacios, pero con múltiples áreas posibles.	Autopromoción, redes, internado, emprendimiento profesional, especialización y movilidad.	Sobreestimar la capacidad individual de moverse si no todos poseen redes o seguridad.
Psicología	Competencia explícita: muchas postulaciones, muchos egresados, práctica difícil, título tensionado.	Contactos, reorientación a organizacional, aceptación de trabajos puente, recomendación profesional.	Reducir la saturación a elección individual y no ver desigualdad estructural de recursos.
Negocios / Ingeniería Comercial	Competencia reconocida de forma general, pero menos vivida directamente.	Empresa propia, liderazgo, organización personal, confianza en campo amplio.	Confundir optimismo inicial con ausencia de riesgo laboral.

Fuente: elaboración propia.

Esta lectura por carrera orienta las entrevistas restantes: ¿en qué carreras se percibe la saturación como amenaza?, ¿en cuáles se percibe como desafío manejable?, ¿qué áreas ofrecen más posibilidades de autoempleo?, ¿qué peso tiene la universidad en cada campo profesional?, ¿qué carreras dependen más de redes familiares, docentes o institucionales?

6.21 Modelo interpretativo emergente

A partir del análisis de las entrevistas, se propone un modelo interpretativo emergente compuesto por cinco momentos analíticos. Este modelo permite comprender cómo los sujetos construyen progresivamente su percepción de saturación profesional, no como una idea previa completamente formada, sino como una lectura que se va produciendo a lo largo de la trayectoria formativa. La saturación aparece, entonces, como una experiencia no solo temporal sino también acumulativa que responde a diversas señales dentro de la experiencia educativo-laboral.

El primer momento corresponde al ingreso con expectativas parciales. Los participantes no ingresan necesariamente con una comprensión acabada de la carrera ni del campo laboral al que esta conduce. Sus motivaciones combinan elementos vocacionales, familiares, pragmáticos y de mercado. En algunos casos, la elección se asocia al deseo de ayudar, al interés por una determinada área profesional o a experiencias personales previas, en otros, responde a imágenes más generales sobre estabilidad, empleabilidad o prestigio. Por ello, el punto de partida no es una expectativa homogénea, sino una representación inicial incompleta y muchas veces idealizada de la carrera.

El segundo momento es la socialización universitaria. Durante la experiencia académica, los estudiantes comienzan a modificar su relación con la carrera a partir del contacto con profesores, pares, exigencias curriculares, modalidades de enseñanza, experiencias de autonomía y acontecimientos contextuales como la pandemia. La universidad no solo entrega conocimientos técnicos, sino que también produce una forma de mirar la profesión. En este proceso, algunos estudiantes reafirman su elección, mientras otros comienzan a identificar tensiones entre lo que esperaban y lo que efectivamente encuentran en la formación.

El tercer momento corresponde a la confrontación práctica. La práctica profesional o el internado funcionan como un punto de inflexión, porque acercan al estudiante a las condiciones reales del ejercicio profesional. En este espacio se vuelve más concreta la distancia entre la carrera imaginada, la formación recibida y el trabajo efectivamente disponible. La práctica puede abrir expectativas, fortalecer la confianza y entregar redes; pero también puede cerrar posibilidades, mostrar precariedades, evidenciar competencias insuficientes o anticipar dificultades de inserción laboral. Por eso, este momento tiene un fuerte peso interpretativo en la construcción de la percepción de saturación.

El cuarto momento es el reconocimiento de la saturación. La saturación profesional se vuelve visible a través de señales múltiples como la escasez de vacantes, la alta competencia por prácticas o empleos, comentarios de docentes, rankings de empleabilidad, número de egresados, experiencias de postulación, relatos de pares y observación directa del mercado. Los sujetos aprenden a leer el campo profesional como un espacio competitivo, restringido y desigual, donde el título por sí solo no garantiza inserción ni estabilidad y, aunque puede ser universalizable a toda la experiencia universitaria, es particularmente acentuado en las universidades privadas de alta matrícula.

El quinto momento corresponde a la activación de estrategias de empleabilidad. Frente al reconocimiento de la saturación, los sujetos no reaccionan de una única manera. Algunos buscan diferenciarse mediante especialización, formación complementaria, reputación académica o experiencia práctica. Otros recurren a redes, contactos, “pituto”, autopromoción o emprendimiento. También aparecen estrategias subjetivas de ajuste, como moderar expectativas salariales, aceptar trayectorias laborales más inciertas o redefinir el propio proyecto profesional. En este sentido, la saturación no solo produce ansiedad o desencanto; también activa formas de adaptación, cálculo y posicionamiento.

Desde esta lectura, la saturación profesional puede entenderse como una experiencia de revelación que opera en grados. Hay una gradualización de enfrentar una “saturación”. No aparece de golpe ni se reduce a una constatación externa del mercado laboral. Más bien, se va construyendo a través de mediaciones que transforman la forma en que los sujetos interpretan su futuro laboral.

El modelo permite sostener que la saturación no genera una respuesta única. Dependiendo de los recursos personales, familiares, académicos y relacionales disponibles, puede derivar en confianza estratégica, desencanto pragmático, optimismo emprendedor, ansiedad laboral o resignificación del proyecto profesional.

6.21.1 La universidad y la responsabilidad subjetiva en el desafío escolar-laboral

Las entrevistas muestran que la universidad promete, razonablemente como institución, una multiplicidad de elementos a los sujetos entrevistados (formación, identidad y movilidad aparecen como una triada particularmente relevante), pero esa promesa está atravesada por incertidumbre. En algunas entrevistas, la universidad otorga seguridad cuando la carrera es reconocida, cuando los internos son bien evaluados o cuando los profesores transmiten confianza. En otro, la universidad entrega contenidos y título, pero no borra la sensación de haber quedado por debajo de universidades más prestigiosas.

Esta ambivalencia es especialmente relevante para estudiar universidades privadas de alta matrícula. La masificación permite el acceso, pero también produce un mercado donde el título vive fuertemente atravesado por la experiencia comparada. Es un mercado estratificado de educación donde los estudiantes responden a dicha estratificación subjetivándola y haciendo parte de su propia comprensión de la carrera, de la universidad y de lo que significa estudiar, mostrando la existencia de múltiples profesionales que no dependen de su propia calidad, sino en primer término de la institución en la que estudiaron y en segundo término en cómo fueron capaces de afrontar de forma particular (responsabilizándose a sí mismos) tal situación. No todos los títulos se perciben igual, y los estudiantes saben que estudiar en ese tipo de instituciones marca una necesidad de destacar, pero que se vive de forma fuertemente individualizada.

6.21.2 Algunos contrapuntos con la literatura

Los hallazgos cualitativos expresan la saturación profesional como una experiencia socialmente interpretada, emocionalmente significativa y estratégicamente enfrentada por estudiantes y egresados. La discusión pone en diálogo los resultados emergentes de las entrevistas con la literatura sobre masificación de la educación superior, devaluación relativa de las credenciales, empleabilidad como proceso relacional, capitales de empleabilidad y construcción de identidad profesional.

Uno de los puntos centrales que emerge del corpus es la existencia de múltiples saturaciones. La literatura revisada permite fortalecer esta interpretación. Tomlinson (2008) sostiene que el título universitario continúa siendo relevante, pero ha perdido capacidad suficiente para asegurar por sí solo resultados laborales favorables en mercados de graduados congestionados.

Tomlinson (2010) profundiza esta idea al plantear que la empleabilidad debe entenderse como un proceso activo, socialmente mediado y claramente marcado en una postura que lo ubica en la clásica distinción entre estructura y agencia. El libro editado por Nghia, Pham, Tomlinson, Medica y Thompson (2020) amplía esta lectura mediante el modelo de capitales de empleabilidad, mostrando que el tránsito al trabajo depende de la articulación entre capital humano, social, cultural, identitario y psicológico. Los relatos analizados calzan con ese giro conceptual: los participantes no confían únicamente en el título, necesitan activar redes, producir reputación, leer códigos institucionales, sostener confianza, tolerar incertidumbre y construir una identidad profesional viable.

Por ello, uno de los hallazgos más importantes no radica solamente en que los participantes perciben saturación. Lo decisivo es que esa saturación reorganiza la forma en que imaginan la universidad, la carrera y el futuro. La carrera deja de ser una promesa lineal de movilidad y se convierte en un campo de disputa. El título deja de ser una garantía y pasa a ser una base, indispensable en una sociedad que ha incrementado los niveles de escolaridad. La universidad deja de ser solo una institución formativa y se convierte en una marca, una red, una fuente de prestigio o de inseguridad. Finalmente, la empleabilidad deja de ser una propiedad individual y aparece como una relación entre credenciales, contactos,

personalidad, reputación, experiencia, contexto disciplinar y oportunidades efectivamente disponibles.

Tomlinson (2012) plantea que la transición desde la educación superior al empleo se ha vuelto más compleja y que los graduados construyen su empleabilidad mediante disposiciones e identidades laborales que se van formando a lo largo de la trayectoria.

En este sentido, los resultados cualitativos complejizan la hipótesis general de la tesis. La relación entre masificación, saturación y empleabilidad opera como secuencia objetiva de variables y como secuencia biográfica: ingreso con expectativas, adaptación universitaria, contacto con discursos sobre el mercado, práctica o internado, búsqueda de oportunidades, activación de redes y ajuste de expectativas. La saturación se aprende al transitar por esa secuencia. Por ello, el ciclo formativo debe tratarse como eje interpretativo que modifica la forma en que los sujetos entienden su propio futuro.

La discusión permite también matizar la idea de devaluación del título. El título conserva valor como piso, pero pierde poder como ventaja diferencial. En carreras con alta matrícula, muchas personas pueden portar una credencial similar. Por tanto, la pregunta se desplaza hacia los recursos adicionales que permiten destacar. Los relatos nombran esos recursos de forma muy concreta: contactos para obtener trabajo, redes, práctica, experiencia, universidad, ranking, malla, postítulos, especialización, personalidad, capacidad de promocionarse, seguridad y emprendimiento.

Por tanto, los hallazgos permiten afirmar que la masificación produce una transformación de la función del título. La universidad habilita la competencia, el título abre la necesidad de gestionar la empleabilidad. Esta distinción evita el argumento simplista según el cual “la universidad ya no sirve”. Las entrevistas muestran una tesis más delicada en torno a que la universidad sirve, pero ya no alcanza por sí sola.

Es importante además agregar un segundo matiz. En esta perspectiva de análisis, los graduados actúan, deciden, se promueven, buscan contactos y ajustan expectativas, pero lo hacen dentro de condiciones que no controlan completamente: cantidad de egresados, prestigio institucional, jerarquías universitarias, filtros de experiencia, prácticas disponibles, redes familiares, demanda laboral y sesgos disciplinarios.

Esta relación entre estructura y agencia aparece de forma nítida en todas las entrevistas. El buscar por LinkedIn, Reddit y portales laborales, acepta trabajos transitorios, utilizar redes familiares, son todas acciones que muestran una agencia real, pero acotada por el mercado al que su propia trayectoria biográfica fue capaz de abrirle.

La forma de afrontarlo, tal como se vio precedentemente, cambia e introduce también al componente identitario. Parece haber una relación entre empleabilidad percibida depende en parte de la identidad profesional. Quien se reconoce en la profesión puede desplegar con más facilidad estrategias de búsqueda, promoción y aprendizaje. Quien mantiene una relación más débil o ambivalente con la carrera puede experimentar la saturación como confirmación de una elección problemática.

En consecuencia, la investigación puede formular una contribución teórica relevante: la saturación profesional produce efectos laborales e identitarios. A medida que los estudiantes advierten que el título no asegura inserción, deben rearmar su relación consigo mismos como futuros profesionales. Algunos convierten la incertidumbre en impulso estratégico, otros la experimentan como desencanto o como evidencia de que la carrera no era el camino deseado. Pero lo que es evidente es que hay mucho en juego en apenas unos años concentrados en la transición educativa laboral.

6.21.3 Capitales de empleabilidad: una lectura desde los recursos que los participantes movilizan

El modelo de capitales de empleabilidad resulta especialmente útil para ordenar los hallazgos. Nghia et al. (2020) distinguen capital humano, social, cultural, identitario y psicológico como recursos que los graduados desarrollan y utilizan para transitar al mercado laboral. El corpus empírico muestra estos capitales de manera muy clara, aunque los participantes no usen esos términos académicos. Sus relatos hablan de formación, redes, saber moverse, reputación, confianza, vocación, resiliencia y capacidad de adaptarse.

El capital humano aparece en la valoración de la formación disciplinar. El capital social es probablemente el recurso más visible del corpus. Los participantes hablan de contactos, profesores, supervisores, familiares, jefaturas, amistades, compañeros y redes profesionales.

El capital cultural aparece en la capacidad de leer jerarquías, códigos y prestigios. Los participantes distinguen universidades, rankings, mallas, reputaciones de facultad, comentarios de profesionales y prejuicios asociados a instituciones. Sin embargo, podría argumentarse que dentro de las entrevistas este elemento aparece con una fuerza menos consolidada.

El capital psicológico se expresa en seguridad, resiliencia, paciencia, tolerancia a la frustración y capacidad de actuar frente a la competencia. La dimensión psicológica funciona como un recurso: la confianza aumenta con redes, prácticas positivas y señales de reconocimiento; disminuye cuando la búsqueda se prolonga y el mercado devuelve silencio.

En este sentido, y en coherencia con el grueso de la literatura en la materia, la saturación intensifica la importancia de los capitales no estrictamente académicos. Cuando hay pocos espacios y muchos titulados, cualquier recurso adicional puede volverse decisivo.

Esto es importante para universidades privadas de masas cuyo público objetivo en términos de matrícula es en muchas ocasiones un estudiante de primera generación. No todos los estudiantes saben cómo construir redes, cómo leer el mercado, cómo presentarse ante empleadores o cómo convertir una práctica en oportunidad laboral.

6.21.4 Redes, contactos y capital social: entre estrategia legítima y reproducción de desigualdades

El tema de los contactos para obtener trabajo requiere una discusión cuidadosa. En los relatos, el contacto no aparece simplemente como corrupción o favoritismo, sino como una forma cotidiana de capital social. Los participantes lo nombran como apoyo, tranquilidad, puerta de entrada, posibilidad de ser visto o recomendado. Sin embargo, esa normalización no elimina su dimensión desigual. En contextos de saturación, las redes pueden ser la diferencia entre entrar y quedar fuera, incluso cuando las credenciales formales sean similares.

Sorprende lo legitimado que está en las entrevistas el contacto que se tiene para obtener el trabajo. Se afirma “el pituto es lo que te lleva más lejos La búsqueda abierta en portales laborales produce pocas entrevistas, la red, en cambio, produce oportunidades

concretas. Esta comparación es analíticamente fuerte porque muestra la diferencia entre mercado formal y mercado relacional.

Desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, esa misma estrategia reproduce ventajas previas. La discusión abre una implicancia institucional importante. Si las universidades conocen la relevancia de las redes, no pueden dejar su construcción al azar familiar. Deben generar redes institucionalizadas como mentorías, comunidades de egresados, prácticas con seguimiento, ferias laborales efectivas, convenios con empleadores, talleres de networking y espacios de encuentro entre estudiantes y profesionales.

De ese modo, parte del capital social que hoy aparece como contacto privado podría transformarse en capital relacional más democratizado. Existen diversas instancias de este tipo en las universidades, sin embargo, el peso de ese capital social y el capital económico también que hay detrás es difícil de soslayar lo que en el caso de este tipo de instituciones recrudece con mucha más fuerza la experiencia subjetiva y la propia hiper-responsabilización sobre su futuro.

Otro aspecto importante a tener presente tiene que ver con la discusión entre prestigio y empleabilidad. Los participantes no sostienen que la universidad determine absolutamente el futuro. Más bien, señalan que influye, genera prejuicios o seguridades, pero puede ser compensada por redes, desempeño y reputación personal. Esto es importante porque el prestigio opera como ventaja inicial, no como un destino fatalista cerrado. Un título de una universidad tradicional puede facilitar la primera mirada, un título de una universidad privada masiva puede requerir mayor demostración, movilidad estratégica o acumulación de otros capitales, pero no se vive en general en las entrevistas como un cierre total de posibilidades.

En esa misma dirección el emprendimiento aparece en el corpus como aspiración, estrategia y mecanismo de defensa frente a la incertidumbre laboral y a los límites de la cobertura del prestigio institucional.

La discusión requiere naturalmente cierta cautela frente a la romantización de la agencia de los sujetos. Las estrategias creativas de los estudiantes no eliminan el problema estructural. La autopromoción puede empoderar y, al mismo tiempo, desplazar hacia el

individuo la responsabilidad de resolver una saturación sistémica, que parece ser un aspecto muy marcado en distintos puntos de las entrevistas.

El emprendimiento aparece como una forma de capitalizar la formación en un mercado saturado, pero su viabilidad depende nuevamente de capitales desiguales. Emprender exige redes, seguridad, recursos, habilidades comunicativas, tiempo, entre otros. Por ello, no todos los estudiantes pueden convertir el emprendimiento en salida real con la misma facilidad.

6.21.5 La saturación como prueba de conversión formativo-laboral y la inconsistencia posicional

La literatura sobre credenciales, empleabilidad, capitales, transición al mercado laboral y competencia posicional permite conceptualizar el proceso subjetivo mediante el cual estudiantes y egresados intentan convertir la formación recibida en una posición profesional reconocible. La prueba de conversión formativo-laboral articula los hallazgos con una pregunta sociológica precisa: ¿cómo se transforma una trayectoria universitaria en empleabilidad efectiva cuando el título ya no garantiza por sí mismo una posición laboral?

La categoría de prueba de conversión formativo-laboral resulta especialmente adecuada para ordenar esta discusión porque permite ubicar el problema en el cruce entre dos momentos que en la experiencia de los participantes aparecen profundamente conectados: la formación universitaria y la validación laboral posterior. Las entrevistas no muestran sujetos que simplemente “estudian” y luego “buscan trabajo”, como si se tratara de fases separadas. Muestran sujetos que, mientras estudian, comienzan a preguntarse por la utilidad de la carrera, el valor del título, la reputación de la universidad, la cantidad de egresados, la necesidad de contactos y la posibilidad de distinguirse. El mercado laboral ingresa anticipadamente en la experiencia formativa.

La noción de prueba, tomada del enfoque de Araujo y Martuccelli (2012), permite comprender justamente cómo transformaciones sociales amplias se vuelven desafíos biográficos concretos. La prueba de conversión formativo-laboral nombra ese pasaje incierto entre la promesa educativa y la validación profesional. No comienza únicamente el día de la titulación. Se instala progresivamente durante la carrera.

La noción de inconsistencia posicional permite reforzar una tensión que atraviesa los hallazgos y que se relaciona con esta noción de prueba. los participantes están dentro de la educación superior, poseen o están próximos a poseer credenciales universitarias, pero sienten que esa condición asegura de manera limitada una posición profesional estable.

El marco de prueba de conversión permite integrar de manera más orgánica el modelo de capitales de empleabilidad trabajado hasta acá. Si la conversión formativo-laboral consiste en transformar formación en posición profesional, entonces dicha conversión requiere movilizar recursos. Estos recursos no son únicamente conocimientos técnicos. Incluyen capital humano, social, cultural, identitario y psicológico.

CAPÍTULO VII. DISCUSIÓN E INTEGRACIÓN

7.1 Integración cuantitativa cualitativa

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permite formular una inferencia más fuerte que la acumulación de dos apartados. La encuesta muestra la extensión de ciertas percepciones como la competencia entre egresados/as, la sensación de la necesidad de seguir estudiando, el peso de redes/contactos, el prestigio universitario, la dificultad de inserción y la pérdida relativa del valor del título. Las entrevistas muestran cómo esas percepciones se forman, se vuelven emocionalmente significativas y se transforman en prácticas concretas que desarrollan los sujetos. Buscar una recomendación, cuidar la reputación, aceptar una oportunidad inicial imperfecta, proyectar emprendimiento, especializarse, movilizar contactos o ajustar expectativas.

El hallazgo principal puede formularse de la siguiente forma: en universidades privadas de masas, la saturación profesional opera como una prueba social de conversión formativo-laboral. La credencial universitaria conserva valor porque permite entrar al campo profesional, pero su eficacia depende de una operación posterior asociada con transformar la trayectoria formativa en una posición laboral reconocida. Esa conversión reúne una serie de variables dentro de las cuales vale la pena mencionar la propia formación disciplinar, la reputación, especialización, señales ante empleadores, seguridad subjetiva y capacidad de leer el mercado.

La categoría de prueba social se apoya en Araujo y Martuccelli (2012), pero se trabaja aquí de manera específica. Una prueba social no equivale a una dificultad individual aislada. Es un desafío socialmente producido que cada sujeto debe resolver biográficamente con recursos desiguales. La saturación profesional adquiere esa forma porque obliga a estudiantes y egresados a responder individualmente a una tensión que se produce en el cruce entre expansión de la educación superior, jerarquización institucional, competencia de graduados y transformación del mercado laboral. La pregunta deja de ser únicamente si existen suficientes empleos y pasa a ser cómo una credencial masificada se convierte, o no, en oportunidad laboral viable y si como sujeto en particular eres capaz de superar de forma exitosa dicha prueba de conversión laboral. Esa prueba es expansible al conjunto del

sistema masificado de educación superior, pero se vive con mucha mayor agudeza en las universidades privadas de alta matrícula.

La integración, por tanto, cumple tres funciones. Primero, permite ordenar los resultados en torno a una tesis interpretativa común. Segundo, transforma la discusión bibliográfica en un marco de lectura Tercero, abre una bajada que oriente los distintos niveles del sistema educacional, pues, si la saturación es una prueba de conversión, las universidades, las carreras y los propios estudiantes necesitan identificar dónde se debilita esa conversión y qué soportes pueden fortalecerla.

7.2 Masificación, alta participación y jerarquías persistentes

El primer debate que sostiene la integración es el de la masificación de la educación superior. La literatura sobre sistemas de alta participación ha mostrado que la expansión universitaria transforma el valor social del título. Marginson (2016) plantea que la educación superior de alta participación produce inclusión, pero también reorganiza la estratificación interna del sistema. Araki (2025) profundiza esta discusión al mostrar que la expansión y la difusión de habilidades pueden coexistir con desigualdades educativas persistentes. Mok (2016) y Mok y Jiang (2018), muestran una tensión similar relacionada con que la masificación abre oportunidades, pero genera desafíos de empleo y movilidad social cuando la economía no absorbe de manera equivalente a todos los titulados.

Esta discusión ayuda a leer el caso chileno. La expansión de la educación superior chilena se produjo mediante privatización, diversificación institucional, financiamiento vía créditos, gratuidad parcial y crecimiento de instituciones orientadas a grandes volúmenes de matrícula. Los informes del SIES y de la Subsecretaría de Educación Superior muestran un sistema que continúa creciendo, con una matrícula que supera el millón de estudiantes y que mantiene un peso relevante de instituciones privadas. Mella y Moya (2024) muestran que las políticas de crédito deben evaluarse junto con la persistencia de desigualdades en el acceso y en las trayectorias. González-López (2025) permite agregar otra capa la expansión financiada por deuda produce una forma específica de gobierno de las trayectorias educativas, donde el proyecto profesional queda asociado a obligaciones económicas, expectativas familiares y promesas de retorno futuro importantes, que explican también el

eco que alcanzan ciertas demandas asociadas a la experiencia educativa como el fin a las deudas por estudiar.

El punto central sin embargo de la tesis es otra y esto es e que la masificación modifica la promesa universitaria. Para nuevos públicos universitarios, el título sigue siendo una conquista, una vía de reconocimiento y una posibilidad de movilidad. Bathmaker et al. (2016) muestran que la “generación del grado” vive la universidad y esa experiencia singular como una apertura, pero también como campo donde las diferencias de clase se desplazan hacia redes, experiencias y seguridad de presentación. En Chile, Quaresma (2024) muestra que los nuevos públicos universitarios en universidades privadas masificadas enfrentan procesos de integración académica, social y profesional que no se resuelven con el mero acceso.

La tesis en particular ofrece algunas pistas en torno a este debate. Los participantes no describen la universidad como un espacio irrelevante ni como una promesa caída o incumplida. La valoran, la usan, la defienden y la comparan. Al mismo tiempo, perciben que el título exige soportes adicionales para funcionar. Esa percepción coincide con la literatura reciente sobre masificación, cuando más personas acceden a credenciales superiores, la competencia se desplaza hacia el valor relativo de la institución, la carrera, las prácticas, las redes y las señales que el graduado logra construir. La saturación profesional aparece entonces como una forma de conciencia práctica de la masificación en donde los estudiantes aprenden que acceder a la universidad es una condición necesaria, pero que la inserción laboral depende de una segunda operación social.

Esta segunda operación puede denominarse conversión. Convertir no significa simplemente encontrar empleo. Significa transformar una trayectoria educativa en una posición reconocida, relativamente pertinente y sostenible dentro de un campo laboral. Esa conversión puede ser rápida, lenta, parcial, precaria, desviada o exitosa. Puede ocurrir por diversas formas y se va proyectando al menos desde inicio de la experiencia universitaria.

7.3 Estratificación horizontal y valor posicional del título

La expansión de la educación superior vuelve indispensable distinguir acceso de posición. Lucas (2001) formuló la idea de desigualdad mantenida eficazmente para mostrar que, cuando se universaliza un nivel educativo, las desigualdades tienden a desplazarse hacia diferencias cualitativas dentro de ese nivel. En educación superior, esto se expresa como estratificación horizontal: instituciones, carreras, modalidades y campos profesionales poseen valores distintos aunque entreguen credenciales formalmente equivalentes. Marginson (2016), Araki (2025) y Alvarado-Urbina (2025) refuerzan el argumento señalando jerarquías internas dentro del sistema educacional.

La literatura chilena reciente resulta especialmente pertinente. Espinoza, Corradi, Sandoval, Miranda y McGinn (2025) describen una segmentación socioeconómica y académica del sistema universitario chileno: distintos tipos de universidades concentran perfiles distintos de estudiantes, mostrando que el desajuste horizontal en el mercado laboral chileno se relaciona con campo de estudio, prestigio institucional y género.

En los resultados de la tesis, esta discusión aparece de modo concreto. El prestigio institucional no opera como variable simple. En algunos relatos pesa el nombre global de la universidad, en otros, el prestigio específico de la carrera, la reputación de profesores, la calidad de la práctica o la red de egresados. Las universidades tradicionales funcionan como ideal comparativo, pero la universidad privada de masas puede producir orgullo, pertenencia y sentido de oportunidad con fuerte intensidad en sus matriculados. Esta ambivalencia es empíricamente valiosa porque evita una lectura plana o simplista del prestigio (referido a la idea de que universidades privadas de masas serían de mala calidad).

La noción de valor posicional ayuda a ordenar este hallazgo. Una credencial vale por su contenido formativo, pero también por su posición frente a otras credenciales. Isopahkala-Bouret y Tholen (2023) proponen hablar de empleabilidad relativa la inserción no depende solo de lo que un graduado sabe hacer, sino de cómo se ubica frente a otros graduados que compiten por espacios similares. Tholen (2020) muestra que las credenciales funcionan como mecanismos de cierre simbólico y poder ocupacional. Araki y Kariya (2022) distinguen inflación de credenciales y decredencialización para analizar cómo cambia el valor de los

grados cuando se expanden. Green y Henseke (2021) agregan que el subempleo graduado, la sobreeducación y las brechas de salarios muestran tensiones entre oferta de títulos y posiciones de calidad.

7.4 Inflación de credenciales, competencia posicional y saturación interpretada

El segundo núcleo bibliográfico es la inflación de credenciales. La discusión no debe reducirse a la idea de que “hay demasiados títulos”. Araki y Kariya (2022) muestran que la devaluación de los grados depende de la relación entre expansión educativa, habilidades y estructura de oportunidades. Tomlinson y Watermeyer (2022) ubican el credencialismo contemporáneo en la intersección entre masificación, mercados universitarios y competencia por puestos. Tholen (2020) permite agregar que los títulos no solo certifican conocimiento, también organizan expectativas, jerarquías y exclusiones plausibles para estudiantes.

Los datos cuantitativos de la tesis se ubican claramente en este debate. La competencia entre egresados/as alcanza el porcentaje más alto de acuerdo, la necesidad de seguir estudiando, el peso de redes/contactos, la dificultad de inserción y la pérdida relativa del valor del título aparecen como un bloque consistente.

Las entrevistas permiten precisar cómo se vive esa inflación. Los participantes no abandonan la confianza en el título. Lo desplazan de lugar. El título deja de ser meta final y se convierte en base mínima de competencia. En un sistema más selectivo, obtener la credencial podía operar como señal de rareza. En un sistema masificado, la credencial abre, sí se gusta el juego, pero no culmina. La pregunta que aparece en los relatos es directa y se vincula específicamente con qué más se necesita para que el título sirva.

7.5 Universidades privadas de alta matrícula como instituciones de conversión

El tercer debate se refiere a las universidades privadas de alta matrícula. Estas instituciones no son un borde del sistema chileno, sino que forman parte central de la expansión reciente de la educación superior. Gregorutti, Espinoza, González y Loyola (2016) muestran la relevancia de la privatización en Chile y México, Mella y Moya (2024) analizan

el papel de créditos y acceso. Quaresma y Miranda (2023) estudian prácticas universitarias de integración profesional en universidades privadas de masa, Quaresma et al. (2024) aportan una lectura sobre ethos institucional y promesa de pertenencia en instituciones privadas masivas menos selectivas.

La tesis sugiere una formulación más productiva: las universidades privadas de alta matrícula son instituciones de conversión. Su función no se limita a entregar una credencial ni a ampliar acceso. En el contexto actual, también deben construir condiciones para que la formación se transforme en oportunidades, experiencias reconocibles, reputación, redes y confianza profesional. Esta función no reemplaza la formación disciplinar, la complementa y la vuelve socialmente legible. La conversión requiere conocimientos sólidos, pero también dispositivos que conecten esos conocimientos con campos profesionales específicos.

Esta idea permite reinterpretar varios indicadores del estudio. Apoyo institucional, pertinencia de contenidos, herramientas prácticas, prestigio universitario, claridad de espacios laborales y redes/contactos clave no son variables separadas. Forman parte de una misma infraestructura de conversión. Cuando esa infraestructura es fuerte, el estudiante recibe información temprana sobre su campo, accede a prácticas pertinentes, conoce egresados, obtiene retroalimentación profesional, construye señales de desempeño y logra leer el mercado. Cuando esa infraestructura es débil, la conversión recae sobre recursos privados: familia, contactos, suerte, insistencia individual, capacidad de autopromoción o capital económico.

La literatura sobre empleabilidad institucional refuerza esta lectura. Tight (2023) sintetiza el debate sobre si la empleabilidad debe ser una función central de la educación superior. Scandurra et al. (2024) muestran que los programas de empleabilidad pueden reducir incertidumbre, aunque requieren evaluación más robusta. Jackson y Bridgstock (2021) muestran que distintas experiencias curriculares, cocurriculares, extracurriculares y laborales aportan de manera desigual a resultados de empleabilidad. Barachino et al. (2025) y Jackson et al. (2024) destacan la importancia de actividades con experiencia práctica y vínculo con el trabajo. Curto-Reverte et al. (2025) y Lasrado, Dean y Eady (2024) refuerzan el papel de alianzas universidad-trabajo y aprendizaje integrado.

La contribución de la tesis es llevar este debate al contexto de universidades privadas de alta matrícula. Parece razonable asumir que la información laboral debe aparecer en primer año, la exploración de campos profesionales debe acompañar la experiencia universitaria, la práctica debe tener densidad formativa; los egresados deben constituir red, los docentes deben funcionar como mediadores y la universidad debe producir señales reconocibles por empleadores. Esta es una bajada concreta de la integración donde, si se busca reducir el riesgo de conversión, se requiere institucionalizar lo que hoy muchas veces se resuelve como esfuerzo privado.

7.6 Práctica e internado: la bisagra donde la credencial se prueba

El cuarto debate se concentra en prácticas, internados y aprendizaje integrado al trabajo. La literatura reciente sobre work-integrated learning muestra que estas experiencias pueden fortalecer empleabilidad, identidad profesional, comprensión del campo, redes y transición al empleo.

Los hallazgos cualitativos de la tesis confirman esa centralidad y agregan una precisión asumiendo que la práctica funciona como bisagra de conversión. En algunos relatos, el internado aparece como vitrina, espacio de demostración y posibilidad de construir reputación. En otros, la búsqueda de práctica aparece como primera experiencia fuerte de saturación, hay dificultad para encontrar cupo, postulación sin respuesta, competencia por centros y dependencia de contactos. La práctica puede convertir aprendizaje en oportunidad, pero también vocación en desencanto.

Este punto ayuda a interpretar la diferencia por etapa. Pensar la práctica como dispositivo de conversión permite formular orientaciones institucionales concretas. Una práctica pertinente debe cumplir funciones formativas, relacionales y reputacionales. Formativas, porque debe permitir aplicar conocimientos y recibir retroalimentación. Relacionales, porque debe conectar al estudiante con profesionales, supervisores y posibles empleadores. Reputacionales, porque debe producir evidencia de desempeño vinculadas por ejemplo a informes, proyectos aplicados, portafolios, evaluaciones, recomendaciones, entre otras. Una práctica sin estas funciones puede cumplir el requisito curricular y, al mismo tiempo, aportar poco a la conversión laboral.

La tesis permite, además, evitar una lectura ingenua de la práctica. No todas las prácticas democratizan oportunidades. Algunas reproducen desigualdades si los mejores cupos se obtienen por redes previas, si la supervisión varía demasiado o si los centros de práctica no tienen vínculo real con oportunidades posteriores (una suerte de subempleo o empleo precario institucionalizado). Por eso, una universidad privada de alta matrícula que quiera reducir el riesgo de conversión debe cuidar la asignación, la calidad y el seguimiento de prácticas. La práctica debe ser tratada como infraestructura estratégica, no como trámite terminal.

7.7 Portafolio biográfico de conversión: estrategias sin responsabilización individualizante

El quinto debate amplía el problema hacia trayectorias biográficas, clase social, primera generación y estrategias de inserción. Burke, Scurry y Blenkinsopp (2020) muestran que la clase incide en cómo los estudiantes comprenden carreras y mercado laboral. Lehmann (2019) observa que estudiantes de clase trabajadora pueden confiar más en el valor formal del capital humano y enfrentar más dificultad para movilizar capital social y personal. De Schepper, Clycq y Kyndt (2023), mediante revisión sistemática, muestran diferencias socioeconómicas en la transición desde educación superior al mercado laboral.

La literatura reciente sobre first-in-family (primero de la familia) y empleabilidad profundiza esta discusión. McCafferty, Tomlinson y Kirby (2024) muestran que estudiantes de primera generación perciben que deben trabajar mucho más para desarrollar capitales de empleabilidad.

Lessky y Binder (2025) examinan si combinar trabajo y estudio produce retornos laborales distintos para graduados de primera generación. Martinussen y Mulcahy (2024) agregan una dimensión afectiva al mostrar que las políticas de preparación laboral producen exigencias subjetivas de responsabilidad, adaptación y disponibilidad permanente.

Las entrevistas de la tesis muestran esa dimensión. Algunos participantes enfrentan la saturación con tranquilidad estratégica, tienen redes, práctica, claridad de campo o un plan de acción. Otros la viven como estrés y desencanto, postulan sin respuesta, comparan su universidad con otras, sienten que el título no basta o perciben que otros compiten con

ventajas relacionales. La diferencia no se explica solo por actitud individual. Depende de soportes familiares, institucionales, relacionales y emocionales. La noción de prueba social permite comprender esta tensión: el sujeto debe resolver un desafío común, pero lo hace con recursos desiguales.

Para ordenar las estrategias biográficas, se podría hablar de un portafolio biográfico de conversión. Por ello se entiende una combinación de recursos, evidencias, relaciones y disposiciones que permite convertir la credencial en oportunidad. Incluye experiencia práctica, red activable, relato profesional, claridad sobre nichos laborales, dominio técnico, habilidades comunicacionales, recomendación de supervisores, proyectos aplicados, reputación, especialización pertinente, seguridad de presentación y capacidad de buscar información. Cada elemento puede fortalecer la conversión; su ausencia puede aumentar incertidumbre.

Esta formulación permite reconocer agencia sin individualizar el problema. Los estudiantes desarrollan estrategias, pero no todos pueden construir el mismo portafolio. Emprender, por ejemplo, puede ser una vía de autonomía en Kinesiología o en áreas de negocios, pero exige redes, recursos, tiempo, confianza, cartera de clientes y tolerancia al riesgo. La especialización puede diferenciar, pero también extender costos y deuda si no se vincula con oportunidades reales. La autopromoción puede abrir puertas, pero puede desplazar hacia el individuo la responsabilidad de resolver una saturación producida por el sistema. Las estrategias biográficas importan, pero requieren soportes institucionales para no transformarse en hiper-responsabilización individual.

7.8 Género, campo disciplinar e intersecciones de la saturación

El sexto debate introduce el campo disciplinar, el género y la segmentación interna de las profesiones. La literatura sobre desajuste horizontal muestra que la relación entre formación y empleo varía según área de estudio, prestigio institucional, género y estructura de oportunidades.

En los resultados cualitativos la dimensión de género aparece como línea emergente, Algunos relatos vinculan oportunidades, áreas feminizadas y ofertas dirigidas a mujeres. Esta dimensión no necesita ocupar el centro del análisis si el corpus no la sostiene como eje mayor,

pero sí permite reconocer que la saturación se cruza con expectativas disciplinarias y segmentaciones de género.

Uno de los aportes más relevantes de la tesis es temporal. Buena parte de la literatura sobre empleabilidad se concentra en resultados de egreso, atributos del graduado o demandas de empleadores. La tesis muestra que la saturación se forma antes del egreso. La transición universidad-trabajo comienza durante la carrera, cuando el estudiante empieza a evaluar su título, comparar universidades, escuchar advertencias, mirar vacantes, buscar práctica y preguntarse qué recursos adicionales necesita. El mercado ingresa anticipadamente en la experiencia formativa.

La temporalidad permite proponer una herramienta de gestión asociado a este problema, una suerte de mapa de conversión por etapa. En primer año, la institución debe ofrecer información laboral y exploración vocacional-profesional. En años intermedios, debe fortalecer proyectos aplicados, contacto con egresados y comprensión del campo. En la práctica, debe asegurar calidad, supervisión y red. En egreso, debe acompañar postulación, entrevistas, uso de redes, portafolio, especialización pertinente y manejo de incertidumbre. La tesis aporta esta secuencia porque muestra que la saturación se aprende gradualmente y requiere soportes distintos en cada momento.

7.9 Riesgo de conversión: una herramienta para orientar el sistema

La integración permite proponer una categoría operativa que puede ser útil, asociada con el riesgo de conversión. Esta noción nombra la distancia entre obtener una credencial y lograr que esa credencial se traduzca en inserción laboral reconocida, pertinente y sostenible. El riesgo de conversión varía por carrera, universidad, campo profesional, etapa formativa, prestigio, disponibilidad de prácticas, capital social, información laboral, género, origen social y condiciones del mercado. Permite hablar de saturación sin caer en diagnósticos gruesos.

Decir que una carrera está saturada puede ocultar situaciones distintas. Una carrera puede tener muchos egresados, pero nichos de especialización dinámicos. Otra puede mostrar empleo, pero con salarios bajos o alta rotación. Otra puede ofrecer trabajo, pero fuera del área de formación. Otra puede depender fuertemente de redes. Otra puede exigir posgrados

tempranos que prolongan la inversión. El riesgo de conversión permite distinguir saturación de egresados, saturación de credenciales y saturación de posiciones de calidad. Esta distinción aporta al debate público porque evita reducir la conversación a rankings generales de empleabilidad.

Desde esta categoría, el sistema de educación superior podría complementar indicadores tradicionales con indicadores de conversión. Matrícula, retención, titulación y empleabilidad agregada siguen siendo necesarios, pero no alcanzan para comprender la transición. Habría que observar tiempo al primer empleo en el área, calidad del primer empleo, desajuste horizontal, acceso efectivo a prácticas pertinentes, proporción de prácticas que generan redes, densidad de vínculos con empleadores, participación en mentorías, uso de redes de egresados, estabilidad inicial, continuidad de estudios por necesidad de diferenciación y percepción de claridad del campo laboral. Varios de estos elementos ya aparecen en la experiencia estudiantil, por lo que la investigación propone traducirlos en información sistemática.

La categoría también permite orientar la acción pública sin culpabilizar a estudiantes ni instituciones. En un sistema masificado, la conversión depende de condiciones económicas, estructura de campos profesionales, jerarquías universitarias y recursos individuales. Las universidades pueden intervenir en una parte relevante: información, prácticas, redes, portafolios, acompañamiento, seguimiento y vínculos con empleadores. El Estado puede intervenir produciendo información fina por carrera e institución, monitoreando desajuste, regulando calidad de prácticas, financiando soportes para estudiantes con menor capital social y fortaleciendo la transparencia de trayectorias laborales. El estudiante puede construir estrategias, pero requiere información y soportes.

Esto permite cambiar el foco del problema y en vez de preguntar solo “qué carrera tiene más empleabilidad”, propone preguntar “qué condiciones permiten convertir esta trayectoria en oportunidad laboral y quiénes quedan con más riesgo de no lograrlo”. Esa pregunta es más justa con la complejidad del problema. Reconoce la agencia de los sujetos, el papel de la universidad y la estructura del sistema.

7.10 Infraestructura institucional de conversión: cinco componentes

La segunda herramienta que surge de la integración es la infraestructura institucional de conversión. Esta noción refiere al conjunto de dispositivos mediante los cuales una universidad transforma formación en oportunidades socialmente reconocibles. No se reduce a una oficina de empleabilidad.

El primer componente es información laboral temprana. Los estudiantes necesitan conocer campos reales de trabajo, niveles de competencia, trayectorias posibles, rangos aproximados de ingreso, riesgos de desajuste, tipos de empleadores y formas de especialización. Esta información debe aparecer desde el inicio, porque las expectativas iniciales suelen ser parciales. Entregar información no significa desalentar; significa dar herramientas para que la vocación o la elección pragmática se vuelvan proyecto informado.

El segundo componente es práctico con densidad formativa. La práctica debe tener supervisión, retroalimentación, criterios claros, vínculo con empleadores y posibilidad de construir reputación. Una práctica de baja densidad puede cumplir una exigencia administrativa sin mejorar la conversión. Una práctica de alta densidad produce aprendizaje, red, evidencia de desempeño y seguridad profesional. En carreras donde el internado es central, este componente puede definir la diferencia entre confianza estratégica y ansiedad de egreso.

El tercer componente es red institucional. Las universidades privadas de masas deben transformar contactos dispersos en redes accesibles: egresados, docentes, supervisores, empleadores, centros de práctica, convenios y comunidades profesionales. La red institucional no elimina desigualdades de origen, pero puede reducir la dependencia del contacto familiar. Esto es crucial para estudiantes de primera generación o con menor capital social.

El cuarto componente es construcción de señales. Los estudiantes necesitan evidencias que puedan ser leídas por empleadores: portafolios, proyectos aplicados, certificaciones pertinentes, cartas de recomendación, evaluación de práctica, participación en actividades profesionales, dominio de herramientas concretas y relato de trayectoria. La señal

traduce formación en credibilidad. Sin señal, la formación queda menos visible. Con señal, el estudiante puede demostrar más que declarar.

El quinto componente es acompañamiento post-egreso. La prueba de conversión alcanza alta intensidad durante los primeros meses después de titularse. Seguimiento a seis, doce y veinticuatro meses, mentorías, orientación de búsqueda, apoyo en entrevistas, identificación de nichos, asesoría sobre posgrados y manejo de expectativas pueden reducir el riesgo de salida desordenada. Este acompañamiento tiene especial sentido en instituciones que atienden públicos heterogéneos y que buscan sostener una promesa de movilidad.

Estos cinco componentes permiten orientar la acción institucional. Para abordar el desafío de la masificación y de superar la prueba de conversión se debe puentes concretos entre formación y trabajo. A juicio de esta investigación la universidad que asume esta tarea no reduce su misión educativa a mercado, al contrario, protege el sentido de la formación al darle condiciones de reconocimiento social.

7.11 Estrategias biográficas orientadas: el portafolio de conversión

La tercera herramienta es el portafolio biográfico de conversión. Esta noción permite orientar estrategias estudiantiles sin convertirlas en responsabilización individual absoluta. El portafolio reúne recursos que el sujeto puede construir durante la carrera para hacer viable su proyecto profesional: experiencia práctica, red, reputación, relato profesional, dominio técnico, especialización pertinente, evidencias de desempeño, confianza de presentación, claridad de nichos y capacidad de búsqueda. Su valor está en ordenar la pregunta “qué más necesito” de manera concreta.

En estudiantes iniciales, el portafolio comienza con exploración. Deben conocer el campo, distinguir áreas, reconocer expectativas propias, observar trayectorias reales y comprender que la carrera tendrá momentos de ajuste. La universidad puede ayudar mediante inducciones profesionales, conversaciones con egresados, visitas a espacios laborales, mapas de campo y actividades tempranas de orientación. Esta etapa previene la elección ciega y reduce el peso del rumor como fuente principal de información.

En estudiantes intermedios, el portafolio se fortalece mediante experiencias aplicadas. Proyectos, ayudantías, voluntariados pertinentes, participación en laboratorios, trabajos prácticos, simulaciones, investigación aplicada, contacto con docentes y primeras redes permiten construir evidencia. Aquí la clave es convertir participación universitaria en señales futuras. La experiencia debe ser narrable: el estudiante debe poder explicar qué hizo, qué aprendió, qué problema resolvió y qué valor puede aportar.

En estudiantes avanzados, la práctica y el internado son el centro. El portafolio debe incorporar evaluación, recomendación, red y desempeño. La universidad puede enseñar a traducir la práctica en relato profesional: cómo presentar lo aprendido, cómo pedir retroalimentación, cómo construir contacto, cómo cuidar reputación, cómo usar una experiencia para entrar a un nicho. El estudiante necesita aprender que la práctica no termina cuando se aprueba; termina cuando logra convertirse en evidencia de empleabilidad.

En egresados, el portafolio se orienta a inserción y ajuste. Incluye búsqueda laboral, entrevistas, uso ético de redes, lectura de ofertas, negociación de expectativas, selección de posgrados, identificación de trabajos puente y cuidado del desgaste emocional. El egreso es un momento de alta vulnerabilidad porque combina expectativa familiar, presión económica, comparación con pares y prueba de validación. Por eso, el portafolio debe incluir soporte emocional y estratégico.

El portafolio también permite situar el emprendimiento. Emprender puede ser una vía de conversión, especialmente en carreras con posibilidad de ejercicio independiente o áreas de negocios. Pero su viabilidad depende de capitales desiguales. La tesis debe evitar presentarlo como solución general. Puede ser una estrategia potente cuando existe mentoría, red, recursos, reputación, cartera potencial y formación en gestión. Sin esos soportes, puede transformarse en respuesta defensiva ante la falta de empleo. Esta distinción es clave para que la tesis mantenga una lectura crítica y útil.

7.12 Del título como promesa al título como tarea de conversión

La integración cuantitativa y cualitativa permite sostener que la saturación profesional es una categoría empíricamente densa. La investigación aporta una formulación propia. Vinculada a que, en universidades privadas de masas, la saturación profesional es una

prueba social de conversión formativo-laboral. Esta prueba tiene un nivel estructural-posicional, un nivel institucional y un nivel biográfico-subjetivo. En el primero, el título pierde excepcionalidad y se ubica en jerarquías horizontales. En el segundo, la universidad debe construir puentes de transición. En el tercero, los sujetos deben elaborar estrategias con recursos desiguales. Los tres niveles se conectan en la experiencia concreta de estudiantes y egresados.

El aporte práctico de esta investigación es mostrar dónde intervenir. A nivel de sistema, conviene medir riesgos de conversión y no solo empleabilidad agregada. A nivel institucional, conviene construir infraestructuras de conversión desde el primer año hasta el post-egreso. A nivel de carrera, conviene mapear campos, prácticas, empleadores, nichos y señales valoradas. A nivel biográfico, conviene orientar portafolios de conversión sin trasladar toda la responsabilidad al estudiante.

La saturación profesional no se comprende bien si se la mira solo como exceso de profesionales ni si se la reduce a miedo estudiantil. Se comprende mejor como el punto donde se encuentran distintos factores que permiten “convertir” o no la experiencia educativa en una situación laboral razonable, especialmente, tal como se ha mencionado de forma reiterada, en las universidades privadas de alta matrícula. Allí está el corazón de la investigación. Encontrar herramientas y pistas que permitan fortalecer las capacidades sistémicas e individuales para que esa prueba pueda ser superada con éxito y donde la opción por estudiar permita trayectos más sólidos y auspiciosos.

CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como propósito analizar la influencia de la masificación de la educación superior en la percepción de saturación profesional y en las expectativas de empleabilidad de estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula en Chile. Desde un enfoque metodológico mixto, se integraron evidencias cuantitativas y cualitativas que permitieron comprender las experiencias, percepciones y significados que los participantes atribuyen a los procesos de inserción laboral en un contexto de expansión educativa y creciente competencia profesional.

Los resultados obtenidos permiten concluir que la relación entre educación superior, saturación profesional y empleabilidad constituye un fenómeno complejo y multidimensional, en el que convergen factores estructurales, institucionales y biográficos. Asimismo, los hallazgos evidencian que las transformaciones experimentadas por el sistema de educación superior chileno durante las últimas décadas han modificado las formas en que estudiantes y egresados interpretan el valor de la formación universitaria y sus posibilidades de desarrollo profesional.

En este capítulo se presentan las principales conclusiones derivadas del estudio, organizadas en función de la respuesta a la pregunta general de investigación, las preguntas específicas, el cumplimiento de los objetivos planteados, la contrastación de las hipótesis, los principales hallazgos y aportes teóricos, las implicancias institucionales, las limitaciones del estudio y las proyecciones para futuras investigaciones.

8.1 Respuesta a la pregunta general de investigación

Pregunta general:

¿Cómo influye la masificación de la educación superior en la percepción de saturación profesional y la empleabilidad de estudiantes y egresados de tres universidades privadas de alta matrícula en Chile?

La presente investigación permitió concluir que la masificación de la educación superior ha influido significativamente en la percepción de saturación profesional y en las expectativas de empleabilidad de estudiantes y egresados de las tres universidades privadas de alta matrícula analizadas.

En la Universidad Andrés Bello, los participantes reconocen que el aumento sostenido de titulados ha incrementado la competencia por oportunidades laborales, generando la necesidad de diferenciarse mediante especialización, experiencia práctica y formación continua. No obstante, mantienen una valoración positiva de la formación recibida y de las oportunidades de desarrollo profesional.

En la Universidad San Sebastián, los estudiantes y egresados manifiestan una percepción más crítica respecto de la relación entre formación universitaria y mercado laboral, identificando mayores niveles de incertidumbre asociados a la inserción laboral y a la competencia existente entre profesionales de una misma área disciplinar.

En la Universidad Autónoma de Chile, la percepción de saturación profesional también se encuentra presente, particularmente en relación con la sobreoferta de profesionales y las dificultades para acceder a empleos acordes al nivel de formación alcanzado. Los participantes destacan la importancia de las redes de contacto, la experiencia previa y la especialización como mecanismos de diferenciación profesional.

A pesar de las particularidades observadas en cada institución, los resultados muestran elementos comunes. La saturación profesional es percibida como una consecuencia de la expansión de la educación superior, mientras que la empleabilidad aparece cada vez

más condicionada por factores adicionales al título universitario, tales como experiencia laboral, competencias transversales, capital social y formación especializada.

8.2 Respuesta a las preguntas específicas de investigación

Pregunta específica 1

¿Cuáles son los factores estructurales que contribuyen a la saturación profesional en carreras universitarias en Chile?

Los resultados de la investigación permiten concluir que los principales factores estructurales asociados a la saturación profesional corresponden al crecimiento sostenido de la matrícula en educación superior, el aumento del número de titulados en determinadas áreas profesionales y la limitada capacidad del mercado laboral para absorber este incremento de profesionales. Asimismo, la expansión de universidades privadas de alta matrícula ha contribuido a intensificar la competencia por oportunidades laborales, especialmente en carreras como Psicología, Kinesiología e Ingeniería Comercial.

Pregunta específica 2

¿Cómo se manifiesta la saturación profesional en términos de desajuste educativo e inflación de credenciales?

La saturación profesional se manifiesta mediante procesos de inflación de credenciales y desajuste entre formación y empleo. Los participantes perciben que el título universitario ha perdido parte de su capacidad diferenciadora, generando la necesidad de cursar estudios de especialización, diplomados o posgrados para acceder a mejores oportunidades laborales. Asimismo, se identifican situaciones en las que las exigencias del mercado laboral superan los requerimientos formativos tradicionales, contribuyendo a la percepción de sobreeducación y competencia creciente entre profesionales.

Pregunta específica 3

¿Cómo evolucionan las expectativas laborales y percepciones de empleabilidad a lo largo del ciclo formativo?

La investigación evidencia que las expectativas laborales experimentan modificaciones progresivas durante la trayectoria universitaria. Los estudiantes de etapas iniciales presentan una visión más optimista respecto de sus posibilidades de inserción laboral, mientras que los estudiantes avanzados y egresados manifiestan mayores niveles de preocupación asociados a la competencia profesional, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo futuro. Esto indica que la percepción de saturación profesional se intensifica conforme los participantes se aproximan al mercado laboral.

Pregunta específica 4

¿Qué relación existe entre la percepción de saturación profesional y las oportunidades de inserción laboral de los egresados?

Los resultados permiten concluir que existe una relación directa entre la percepción de saturación profesional y las expectativas de empleabilidad. A medida que aumenta la percepción de saturación, disminuye la confianza en las posibilidades de inserción laboral y desarrollo profesional. En este contexto, la empleabilidad es comprendida como un fenómeno multidimensional que depende no solo de la formación universitaria, sino también de factores como experiencia práctica, especialización, competencias transversales y redes de contacto.

8.3 Cumplimiento de los objetivos específicos

Los objetivos específicos planteados en esta investigación fueron alcanzados satisfactoriamente.

El primer objetivo, orientado a describir la percepción de saturación profesional presente en estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula en Chile, permitió identificar que la mayoría de los participantes reconoce la existencia de una creciente competencia laboral asociada al aumento de profesionales titulados.

El segundo objetivo, destinado a identificar las principales manifestaciones de la saturación profesional en términos de desajuste educativo e inflación de credenciales, evidenció que los participantes perciben una creciente necesidad de especialización y formación complementaria para acceder a oportunidades laborales competitivas.

El tercer objetivo, referido a comparar las expectativas laborales y percepciones de empleabilidad según la etapa del ciclo formativo, permitió constatar diferencias entre estudiantes iniciales, estudiantes avanzados y egresados, observándose mayores niveles de preocupación respecto de la inserción laboral en las etapas más próximas al ejercicio profesional.

El cuarto objetivo, orientado a examinar la asociación entre percepción de saturación profesional y expectativas de empleabilidad, permitió establecer que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas, observándose que mayores niveles de percepción de saturación se asocian con menores expectativas de empleabilidad.

Finalmente, el quinto objetivo, destinado a determinar diferencias según carrera, universidad y ciclo formativo, permitió identificar particularidades contextuales entre los grupos estudiados, aunque manteniendo patrones comunes asociados a la competencia laboral, la especialización y la incertidumbre frente al futuro profesional.

8.4 Comportamiento de las hipótesis

La presente investigación permitió contrastar las hipótesis formuladas en el componente cuantitativo mediante la integración de evidencia estadística y cualitativa, en coherencia con el diseño metodológico mixto adoptado. En términos generales, los resultados obtenidos respaldan la existencia de relaciones significativas entre la percepción de saturación profesional, la empleabilidad percibida y los procesos de expansión de la educación superior en universidades privadas de alta matrícula en Chile. Asimismo, los hallazgos permiten profundizar la comprensión de los mecanismos mediante los cuales estos fenómenos se articulan en las experiencias y expectativas de estudiantes y egresados.

Hipótesis H1

La hipótesis H1 planteó que la percepción de saturación profesional se relaciona negativamente con la empleabilidad percibida de estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula en Chile.

Los resultados obtenidos permiten confirmar esta hipótesis. A medida que aumenta la percepción de saturación profesional, disminuyen las expectativas favorables respecto de la inserción laboral, la estabilidad ocupacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Este hallazgo sugiere que la empleabilidad no depende exclusivamente de condiciones objetivas del mercado laboral, sino también de las interpretaciones que los individuos construyen respecto de sus posibilidades de acceso al empleo.

Desde esta perspectiva, la saturación profesional opera como un mecanismo de interpretación de la realidad laboral que influye en las expectativas y estrategias de carrera de estudiantes y egresados. De este modo, la percepción de una mayor competencia profesional genera mayores niveles de incertidumbre y fortalece la necesidad de desarrollar estrategias de diferenciación basadas en la especialización, la experiencia práctica y la formación continua.

Hipótesis H2

La hipótesis H2 sostuvo que la relación entre masificación de la educación superior y empleabilidad percibida está mediada por la percepción de saturación profesional.

Los hallazgos respaldan esta hipótesis, evidenciando que la expansión de la educación superior influye sobre las expectativas de empleabilidad principalmente a través de la percepción de saturación profesional. Los participantes interpretan que el incremento sostenido de la matrícula universitaria y del número de titulados ha intensificado la competencia laboral, generando incertidumbre respecto de las oportunidades futuras de inserción profesional.

La confirmación de esta hipótesis permite comprender que los efectos de la masificación educativa no se expresan únicamente mediante transformaciones estructurales del mercado laboral, sino también a través de los significados que estudiantes y egresados atribuyen a dichos cambios. En consecuencia, la percepción de saturación profesional emerge como un mecanismo explicativo relevante para comprender cómo los procesos de expansión educativa inciden en la construcción de expectativas laborales.

Hipótesis H3

La hipótesis H3 propuso que el desajuste entre formación universitaria y mercado laboral se relaciona positivamente con la percepción de saturación profesional.

Los resultados permiten considerar esta hipótesis como confirmada. Los estudiantes y egresados identifican discrepancias entre algunas competencias desarrolladas durante la formación universitaria y las exigencias del mercado laboral, particularmente en aspectos vinculados con experiencia práctica, especialización y requerimientos de empleabilidad.

Este hallazgo pone de manifiesto que la percepción de saturación profesional no se explica únicamente por el aumento del número de titulados, sino también por la existencia de brechas entre las expectativas formativas y las condiciones efectivas de inserción laboral. En este sentido, el desajuste percibido contribuye a fortalecer la incertidumbre respecto del futuro

profesional y refuerza la necesidad de desarrollar recursos complementarios que permitan mejorar las oportunidades de inserción y desarrollo ocupacional.

Hipótesis H4

La hipótesis H4 planteó que existen diferencias en la percepción de saturación profesional y empleabilidad según la etapa del ciclo formativo.

Los hallazgos obtenidos permiten confirmar esta hipótesis. Se observaron diferencias significativas según la etapa formativa de los participantes. Los estudiantes de etapas iniciales presentan expectativas laborales más optimistas y menores niveles de preocupación respecto de la saturación profesional. En contraste, los estudiantes avanzados y especialmente los egresados manifiestan mayores niveles de incertidumbre sobre las oportunidades de inserción laboral, la estabilidad ocupacional y la competencia existente en sus respectivos campos profesionales.

La confirmación de esta hipótesis evidencia que la percepción de saturación profesional se intensifica progresivamente a medida que los individuos se aproximan al mercado laboral. Esto sugiere que la experiencia acumulada durante la trayectoria formativa y el mayor conocimiento de las condiciones de inserción profesional influyen en la manera en que estudiantes y egresados evalúan sus oportunidades futuras de desarrollo laboral.

En conjunto, el comportamiento de las hipótesis confirma que la percepción de saturación profesional constituye un elemento central para comprender las expectativas de empleabilidad de estudiantes y egresados de universidades privadas de alta matrícula. Asimismo, los resultados evidencian que la masificación de la educación superior, el desajuste entre formación y mercado laboral y las diferencias asociadas al ciclo formativo influyen significativamente en la construcción de expectativas laborales.

Desde una perspectiva integradora, estos hallazgos respaldan la propuesta teórica desarrollada en esta investigación, según la cual la transición entre formación universitaria y empleo puede comprenderse como un proceso de conversión de recursos formativos en oportunidades profesionales. Dicho proceso se encuentra condicionado por factores

estructurales, institucionales y biográficos que influyen en la manera en que los futuros profesionales interpretan, enfrentan y gestionan los desafíos de inserción laboral en contextos de creciente expansión educativa y competencia profesional

8.5 Las redes y el capital social adquieren un rol central

Las entrevistas evidencian que las redes de contacto, las recomendaciones personales y los vínculos profesionales desempeñan un papel significativo en los procesos de inserción laboral. Los participantes señalan que el acceso a oportunidades de empleo no depende exclusivamente de la formación académica o de las competencias profesionales, sino también de la disponibilidad de relaciones sociales capaces de facilitar información, recomendaciones y acceso a oportunidades laborales.

En este contexto, aparece de manera recurrente la referencia al denominado “pituto”, expresión utilizada en Chile para describir la obtención de oportunidades laborales a través de contactos personales, familiares o profesionales. Aunque muchos participantes perciben esta práctica como una estrategia habitual y socialmente aceptada dentro del mercado laboral, también reconocen que su utilización puede generar ventajas diferenciales entre quienes poseen redes de apoyo más amplias y quienes carecen de ellas.

Este hallazgo pone de manifiesto la relevancia del capital social en la construcción de la empleabilidad. Las redes de contacto no solo facilitan el acceso a información sobre vacantes y oportunidades laborales, sino que también contribuyen a generar confianza, recomendaciones y mecanismos de validación profesional que pueden influir en los procesos de contratación.

En consecuencia, los resultados sugieren que la inserción laboral se encuentra condicionada no únicamente por el capital académico representado por la formación universitaria, sino también por la disponibilidad desigual de recursos relacionales. Esto implica que las oportunidades de acceso al empleo pueden verse influenciadas por factores asociados al entorno social de los individuos, reproduciendo ventajas y desventajas que trascienden el mérito académico y las competencias profesionales.

8.6 El título universitario mantiene su valor, pero pierde capacidad de garantía automática

Los resultados de la investigación muestran que estudiantes y egresados continúan atribuyendo un alto valor a la educación superior como mecanismo de desarrollo personal, movilidad social y reconocimiento profesional. La obtención de un título universitario sigue siendo considerada una condición relevante para acceder a mejores oportunidades laborales y ampliar las posibilidades de desarrollo ocupacional.

Sin embargo, los hallazgos evidencian una transformación significativa en la forma en que los participantes interpretan el valor de la credencial universitaria. En contextos de expansión de la educación superior y creciente competencia profesional, el título deja de ser percibido como una garantía automática de inserción laboral, estabilidad ocupacional o movilidad ascendente. Por el contrario, pasa a constituir un requisito básico de acceso que debe complementarse con otros recursos y estrategias de diferenciación profesional.

En este escenario, factores como la experiencia práctica, la especialización, la formación continua, las competencias transversales y las redes de contacto adquieren una importancia creciente en la construcción de la empleabilidad. Los participantes reconocen que la posesión de un título universitario continúa siendo necesaria, pero ya no resulta suficiente para asegurar una trayectoria laboral exitosa.

Este hallazgo se vincula con los procesos de inflación de credenciales descritos en la literatura, en los cuales el aumento sostenido de profesionales titulados reduce progresivamente el carácter diferenciador de las credenciales académicas. Como consecuencia, la empleabilidad se configura cada vez más como el resultado de la articulación entre formación universitaria, recursos individuales, apoyos institucionales y condiciones del mercado laboral, más que como una consecuencia directa de la obtención de un título profesional.

8.7 Las universidades privadas de alta matrícula desempeñan un papel relevante en los procesos de transición entre formación y empleo

Los resultados de la investigación muestran que las universidades privadas de alta matrícula cumplen una función significativa en la articulación entre la formación académica y las oportunidades de inserción laboral de sus estudiantes y egresados. Más allá de la entrega de conocimientos disciplinares, estas instituciones participan en la construcción de condiciones que pueden facilitar o dificultar la transición hacia el mercado laboral.

En el caso de la Universidad Andrés Bello, los participantes valoran especialmente la formación recibida y reconocen la importancia de las oportunidades de práctica y vinculación con el entorno profesional. No obstante, también identifican la necesidad de fortalecer mecanismos que permitan una mejor articulación entre la formación universitaria y las exigencias cambiantes del mercado laboral.

Respecto de la Universidad San Sebastián, los resultados muestran una mayor preocupación por la competencia existente en el mercado laboral y por las dificultades asociadas a la inserción profesional. En este contexto, los participantes destacan la relevancia de contar con mayores espacios de orientación laboral, vinculación profesional y acompañamiento durante la transición al empleo.

En la Universidad Autónoma de Chile, los estudiantes y egresados enfatizan la importancia de las redes de contacto, la experiencia práctica y la especialización como elementos relevantes para enfrentar escenarios de creciente competencia profesional. Asimismo, reconocen el valor de los apoyos institucionales orientados a fortalecer las oportunidades de inserción laboral.

A pesar de estas particularidades, los resultados muestran un patrón común en las tres instituciones analizadas. Los participantes coinciden en que la empleabilidad no depende exclusivamente de la obtención de un título profesional, sino también de los recursos, apoyos y oportunidades que las universidades son capaces de proporcionar durante la formación y en las etapas iniciales del desarrollo profesional.

En este sentido, los hallazgos sugieren que las universidades privadas de alta matrícula pueden desempeñar un papel relevante en los procesos de transición entre educación superior y empleo mediante prácticas profesionales de calidad, programas de vinculación con empleadores, redes de egresados, mentorías, orientación profesional y estrategias de acompañamiento que favorezcan la construcción de trayectorias laborales sostenibles.

8.8 Principales hallazgos y aportes teóricos

8.8.1 Principales hallazgos

La presente investigación permitió identificar que la percepción de saturación profesional constituye una realidad ampliamente reconocida por estudiantes y egresados de Psicología, Kinesiología e Ingeniería Comercial pertenecientes a universidades privadas de alta matrícula en Chile. Los participantes asocian este fenómeno al crecimiento sostenido de la matrícula universitaria, al incremento del número de titulados y a la creciente competencia existente en el mercado laboral profesional.

Uno de los principales hallazgos corresponde a la relación observada entre percepción de saturación profesional y empleabilidad percibida. Los resultados muestran que, a medida que aumenta la percepción de saturación, disminuyen las expectativas positivas respecto de las oportunidades de inserción laboral, estabilidad ocupacional y desarrollo profesional futuro. Esta relación se manifestó tanto en los resultados cuantitativos como en los relatos obtenidos mediante las entrevistas.

Asimismo, la investigación evidenció que la empleabilidad es comprendida por los participantes como un fenómeno multidimensional que trasciende la obtención de un título universitario. Factores como la experiencia práctica, la especialización, la formación continua, las competencias transversales y las redes de contacto adquieren una importancia creciente en la construcción de trayectorias laborales exitosas.

Otro hallazgo relevante se relaciona con la existencia de percepciones de desajuste entre la formación universitaria y las exigencias del mercado laboral. Los participantes

identifican brechas entre algunas competencias adquiridas durante la formación y las demandas profesionales existentes, situación que contribuye al fortalecimiento de la percepción de saturación profesional y a la necesidad de desarrollar estrategias adicionales de diferenciación.

La investigación también permitió identificar diferencias según la etapa del ciclo formativo. Los estudiantes de etapas iniciales presentan expectativas laborales más optimistas, mientras que los estudiantes avanzados y los egresados manifiestan mayores niveles de preocupación respecto de la competencia profesional, la inserción laboral y la estabilidad ocupacional. Este hallazgo evidencia que la percepción de saturación profesional se intensifica progresivamente a medida que los participantes se aproximan al mercado laboral.

Finalmente, pese a las diferencias observadas entre carreras y universidades, se identificaron patrones comunes que permiten comprender la saturación profesional como un fenómeno transversal, asociado a las transformaciones experimentadas por la educación superior y el mercado laboral en las últimas décadas.

8.8.2 Aportes teóricos

La presente investigación contribuye al campo de estudio de la educación superior y la empleabilidad al proponer un conjunto de categorías analíticas derivadas de la integración de los hallazgos empíricos y del diálogo con la literatura especializada. Estas categorías permiten comprender de manera más amplia las dinámicas que vinculan la expansión de la educación superior, la saturación profesional y los procesos de inserción laboral en contextos de creciente masificación educativa.

8.8.3 La prueba de conversión formativo-laboral

A partir de los resultados obtenidos, emerge la pertinencia analítica de la noción de **prueba de conversión formativo-laboral**, entendida como el conjunto de desafíos que enfrentan estudiantes y egresados al intentar transformar los recursos adquiridos durante la formación universitaria en oportunidades concretas de inserción y desarrollo profesional.

Esta categoría permite comprender la transición entre educación superior y mercado laboral como un proceso que trasciende la responsabilidad individual y que se encuentra condicionado por factores estructurales asociados a la expansión educativa, la competencia profesional y las transformaciones del mercado laboral contemporáneo.

8.8.4 El riesgo de conversión

Una segunda contribución corresponde a la noción de **riesgo de conversión**, entendida como la incertidumbre existente respecto de la capacidad efectiva de transformar una credencial universitaria en una trayectoria laboral estable, pertinente y sostenible.

Esta categoría permite complejizar las aproximaciones tradicionales a la empleabilidad, evidenciando que la obtención de un título profesional no garantiza por sí misma el acceso a oportunidades laborales acordes con las expectativas y aspiraciones de los egresados. Desde esta perspectiva, el riesgo no se refiere únicamente a la posibilidad de desempleo, sino también a escenarios de subempleo, precarización o desajuste ocupacional.

8.8.5 La infraestructura institucional de conversión

Los hallazgos también sugieren la relevancia de la categoría **infraestructura institucional de conversión**, entendida como el conjunto de mecanismos, recursos y dispositivos institucionales que facilitan la articulación entre formación universitaria y mercado laboral.

Dentro de esta infraestructura destacan elementos tales como prácticas profesionales, programas de vinculación con empleadores, redes institucionales, sistemas de mentoría, orientación profesional, información temprana sobre el mercado laboral y estrategias de acompañamiento a egresados. Esta categoría permite enfatizar que la empleabilidad no depende exclusivamente de atributos individuales, sino también de las capacidades institucionales para apoyar los procesos de transición profesional.

8.8.6 El portafolio biográfico de conversión

Finalmente, la investigación permite proponer la noción de **portafolio biográfico de conversión**, entendida como el conjunto de recursos, experiencias y estrategias que los estudiantes y egresados movilizan para enfrentar los desafíos de inserción laboral en contextos de creciente competencia profesional.

Esta categoría integra dimensiones académicas, técnicas, relacionales, identitarias y experienciales, permitiendo comprender la empleabilidad como una construcción progresiva que se desarrolla a lo largo de la trayectoria formativa y profesional. De este modo, se evita reducir las oportunidades laborales a una lógica exclusivamente individual, reconociendo la interacción entre recursos personales, condiciones institucionales y contextos estructurales.

8.8.7 Síntesis del aporte teórico

El aporte teórico central de esta investigación consiste en proponer una nueva lectura de la relación entre educación superior y empleabilidad en contextos de masificación educativa. A través de las categorías analíticas desarrolladas, se plantea que la transición desde la formación universitaria hacia el mercado laboral puede comprenderse como un proceso de conversión de recursos formativos en oportunidades profesionales, proceso que se encuentra condicionado por factores estructurales, institucionales y biográficos.

En conjunto, estas categorías amplían la comprensión de la saturación profesional y de las trayectorias de inserción laboral de los egresados, proporcionando un marco interpretativo capaz de integrar dimensiones habitualmente analizadas de forma separada. De este modo, la investigación contribuye a fortalecer el debate académico sobre empleabilidad y educación superior, ofreciendo herramientas conceptuales pertinentes para comprender los desafíos que enfrentan los profesionales en escenarios de creciente expansión educativa y competencia laboral.

8.9 Implicancias institucionales

Los resultados de esta investigación evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales orientadas a facilitar la transición entre formación universitaria y mercado laboral en universidades privadas de alta matrícula. Los hallazgos muestran que la percepción de saturación profesional y las expectativas de empleabilidad no dependen exclusivamente de las características individuales de los estudiantes y egresados, sino también de las oportunidades, recursos y apoyos proporcionados por las instituciones de educación superior.

En este contexto, las universidades se enfrentan al desafío de desarrollar mecanismos sistemáticos de acompañamiento que permitan fortalecer las capacidades de inserción laboral de sus estudiantes y egresados, particularmente en escenarios caracterizados por una creciente competencia profesional y una mayor complejidad de los mercados de trabajo.

Entre las acciones institucionales que emergen a partir de los resultados de esta investigación destacan el fortalecimiento de prácticas profesionales de calidad, la ampliación de programas de vinculación con empleadores, el desarrollo de sistemas de mentoría, la consolidación de redes de egresados, la entrega de información temprana sobre tendencias del mercado laboral y el acompañamiento durante los primeros años posteriores a la titulación.

Asimismo, los hallazgos sugieren la importancia de incorporar estrategias diferenciadas según la etapa del ciclo formativo. Mientras los estudiantes de etapas iniciales requieren orientación respecto de las características del campo profesional y las competencias demandadas por el mercado laboral, los estudiantes avanzados y egresados demandan apoyos más específicos relacionados con la inserción laboral, la construcción de redes profesionales y la planificación de trayectorias de carrera.

Por otra parte, la investigación pone de manifiesto la necesidad de comprender la empleabilidad desde una perspectiva integral. Más allá de la inserción laboral inmediata, las instituciones de educación superior están llamadas a contribuir al desarrollo de competencias, recursos y estrategias que permitan a los futuros profesionales construir trayectorias laborales

sostenibles, adaptarse a contextos cambiantes y enfrentar los desafíos derivados de la expansión de la educación superior y la transformación del mercado laboral contemporáneo.

En este sentido, los resultados refuerzan la importancia de fortalecer la infraestructura institucional de conversión entre formación y empleo, entendida como el conjunto de mecanismos que facilitan la transformación de los aprendizajes universitarios en oportunidades efectivas de desarrollo profesional.

8.10 Limitaciones del estudio

Como toda investigación, el presente estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al momento de interpretar sus resultados y alcances.

En primer lugar, una de las principales limitaciones corresponde a la no incorporación de variables económicas relacionadas con ingresos, remuneraciones, retorno salarial o movilidad económica de los egresados. Esta decisión respondió a la delimitación del objeto de estudio, centrado en el análisis de las percepciones de saturación profesional y empleabilidad. Si bien esta definición permitió profundizar en las dimensiones subjetivas y experienciales del fenómeno, futuras investigaciones podrían incorporar indicadores económicos que permitan complementar la comprensión de las trayectorias laborales y los resultados ocupacionales de los profesionales.

En segundo lugar, la investigación se desarrolló exclusivamente en tres universidades privadas de alta matrícula en Chile. Por esta razón, los hallazgos deben interpretarse dentro de este contexto específico y no pueden generalizarse de manera directa a otros tipos de instituciones de educación superior, tales como universidades tradicionales, institutos profesionales o centros de formación técnica, ni a contextos internacionales con características diferentes.

En tercer lugar, el diseño transversal utilizado permitió analizar las percepciones y experiencias de estudiantes y egresados en un momento determinado. Sin embargo, este enfoque no posibilita observar la evolución de dichas percepciones a lo largo del tiempo ni

realizar un seguimiento de las trayectorias laborales posteriores a la titulación, aspecto que podría ser abordado mediante estudios longitudinales.

Asimismo, la investigación se centró principalmente en las percepciones subjetivas de estudiantes y egresados respecto de la saturación profesional y la empleabilidad. Aunque estas percepciones constituyen una fuente valiosa para comprender el fenómeno estudiado, reflejan experiencias situadas que pueden verse influenciadas por factores personales, institucionales y contextuales propios de cada participante.

Finalmente, aunque el estudio incorporó diversas carreras profesionales y distintas etapas del ciclo formativo, futuras investigaciones podrían ampliar la diversidad disciplinaria e institucional, incorporando nuevas áreas de formación, regiones geográficas y tipos de instituciones de educación superior. Esto permitiría profundizar la comprensión de las dinámicas asociadas a la saturación profesional y la empleabilidad en contextos más amplios y diversos.

Las limitaciones señaladas no disminuyen la relevancia de los hallazgos obtenidos, sino que contribuyen a delimitar el alcance de los resultados y a identificar nuevas oportunidades de investigación sobre la relación entre masificación de la educación superior, saturación profesional y empleabilidad en el contexto chileno.

8.11 Líneas futuras de investigación

A partir de los hallazgos obtenidos, resulta pertinente desarrollar futuras investigaciones que permitan profundizar en las dinámicas de transición entre formación universitaria y mercado laboral en contextos de educación superior masificada.

En primer lugar, sería relevante realizar estudios longitudinales que acompañen las trayectorias de estudiantes y egresados durante los primeros años de inserción laboral, permitiendo analizar cómo evolucionan las percepciones de saturación profesional, empleabilidad y desarrollo de carrera a lo largo del tiempo.

Asimismo, futuras investigaciones podrían desarrollar estudios comparativos entre universidades privadas de alta matrícula, universidades tradicionales e instituciones técnico-profesionales, con el propósito de identificar similitudes y diferencias en las experiencias de transición entre educación superior y empleo.

Del mismo modo, resulta pertinente profundizar el análisis de factores asociados a género, origen socioeconómico, desigualdades territoriales y segmentación disciplinaria, considerando que estas variables pueden influir significativamente en las oportunidades de inserción laboral y en las percepciones de empleabilidad de los futuros profesionales.

Otra línea de investigación relevante consiste en examinar el papel del capital social y las redes de contacto en los procesos de inserción laboral, analizando cómo los recursos relacionales influyen en las oportunidades profesionales y en la construcción de trayectorias ocupacionales en contextos de creciente competencia laboral.

Asimismo, futuras investigaciones podrían incorporar variables económicas relacionadas con ingresos, remuneraciones, calidad del empleo y retorno salarial de la educación superior, permitiendo complementar la comprensión de los efectos de la saturación profesional desde una perspectiva objetiva y subjetiva.

También resulta pertinente explorar con mayor profundidad el papel del emprendimiento profesional, las nuevas formas de trabajo, la economía digital y los efectos de la transformación tecnológica sobre las trayectorias laborales de profesionales jóvenes, especialmente en escenarios caracterizados por cambios acelerados en las demandas del mercado laboral.

Finalmente, se sugiere profundizar en la relación entre percepción de saturación profesional, bienestar psicológico, expectativas de desarrollo profesional y construcción de proyectos de vida, con el fin de comprender de manera más integral los efectos que las transformaciones de la educación superior y del mercado laboral generan en las nuevas generaciones de profesionales.

8.12 Reflexión final

La presente investigación permitió aproximarse a un fenómeno que ha adquirido creciente relevancia en el contexto contemporáneo de la educación superior chilena: la tensión existente entre la expansión del acceso universitario, la percepción de saturación profesional y las expectativas de empleabilidad de quienes transitan por la formación superior.

Los hallazgos obtenidos evidencian que la masificación de la educación superior constituye un proceso complejo, caracterizado por importantes avances en términos de democratización del acceso, ampliación de oportunidades educativas y movilidad social. Sin embargo, estos logros conviven con nuevos desafíos asociados a la creciente competencia profesional, la transformación de los mercados laborales y la necesidad permanente de diferenciación académica y ocupacional.

La investigación muestra que la obtención de un título universitario continúa siendo valorada como un mecanismo relevante para el desarrollo personal y profesional. No obstante, también revela que las expectativas tradicionalmente asociadas a la educación superior han experimentado transformaciones significativas. En un escenario de expansión educativa, la empleabilidad ya no depende exclusivamente de la obtención de una credencial académica, sino de la articulación de múltiples recursos, entre ellos la experiencia práctica, la formación continua, las competencias transversales y las redes de apoyo profesional.

Asimismo, los resultados ponen de manifiesto la importancia de comprender la saturación profesional no solo como un fenómeno vinculado a indicadores objetivos del mercado laboral, sino también como una construcción social que influye en las expectativas, decisiones y trayectorias de estudiantes y egresados. Las percepciones identificadas en este estudio reflejan preocupaciones legítimas respecto del futuro profesional y constituyen una fuente valiosa de información para las instituciones de educación superior y para el diseño de políticas públicas orientadas al desarrollo del capital humano.

Finalmente, esta investigación invita a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer los vínculos entre formación universitaria, necesidades sociales y dinámicas del mercado laboral,

promoviendo modelos educativos que no solo amplíen el acceso, sino que también favorezcan trayectorias profesionales sostenibles y significativas. Comprender cómo estudiantes y egresados interpretan los desafíos de la empleabilidad en contextos de masificación constituye un aporte para repensar el papel de la educación superior en la construcción de oportunidades, la reducción de desigualdades y el desarrollo social del país.

REFERENCIAS

- Ahmed, S. (2019). *What's the use? On the uses of use*. Duke University Press.
- Altbach, P. (2021). *Global perspectives on higher education*. Johns Hopkins University Press.
- Altbach, P., & Wit, H. (2021). *Postpandemic outlook for higher education: Challenges and opportunities*. International Higher Education.
- Alvarado-Urbina, A. (2025). *Educational trajectories of indigenous students in Chile: Horizontal stratification in secondary and tertiary education*. *Research in Social Stratification and Mobility*, 98, 101068. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101068>
- Araki, A. (2025). *Assessing educational inequality in high participation systems: The role of educational expansion and skills diffusion in comparative perspective*. *Higher Education*. Advance online publication. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01232-y>
- Araki, S., & Kariya, T. (2022). *Credential inflation and decredentialization: Re-examining the mechanism of the devaluation of degrees*. *European Sociological Review*, 38(6), 904–919. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/esr/jcac004>
- Araujo, K., & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes: Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. LOM Ediciones.
- Ashwin, P. (2025). *Why knowledge is central to 'graduateness': Implications for research and policy*. *Policy Reviews in Higher Education*, 9(1), 32–46. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/23322969.2024.2434034>
- Ayton, J., Belcher, D., Hristov, G., & Snijders, S. (2025). *The role of employability development opportunities in closing the social gap in the finance sector: A case study of a post-1992 UK business school*. *Higher Education Quarterly*, 79(1), e12584. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/hequ.12584>

- Barachino, H., Timmermans, A., Venhorst, V., & Van Dijk, J. (2025). *Operationalization of graduate employability interventions in higher education: A systematic review. Education + Training*, 67(10), 89–110. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/ET-10-2024-0463>
- Bathmaker, A., Ingram, N., Abrahams, J., Hoare, A., Waller, R., & Bradley, H. (2016). *Higher education, social class and social mobility: The degree generation*. Palgrave Macmillan.
- Blázquez, M., & Sánchez, R. (2024). *Graduate oversupply and labor market outcomes in higher education systems*. Higher Education Policy.
- Brown, P. (2022). *The death of human capital? Its failed promise and how to renew it*. Oxford University Press.
- Brown, P., Sadik, S., & Xu, J. (2021). *Higher education, graduate talent and the prospects for social mobility in China's innovation nation. International Journal of Educational Research*, 109, 101841. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101841>
- Brunner, J., & Labraña, J. (2022). *Educación superior en Chile: Transformaciones y desafíos*. Ediciones UC.
- Burke, C., Scurry, T., & Blenkinsopp, J. (2020). *Navigating the graduate labour market: The impact of social class on student understandings of graduate careers and the graduate labour market. Studies in Higher Education*, 45(8), 1711–1722. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1702014>
- Byrne, C. (2022). *What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. Studies in Higher Education*, 47(1), 159–176. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1735329>
- Capsada-Munsech, Q. (2017). *Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. Sociology Compass*, 11(10), e12518. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/soc4.12518>
- Castro, M., Ramírez, F., & Rojas, G. (2023). *Educational mismatch and labor trajectories in Latin America. Journal of Education and Work*.

- Castro, M., Ramírez, F., & Rojas, G. (2023). *Educational mismatch in Latin America: Evidence from labor market transitions*. *Journal of Education and Work*.
- Chandia-Godoy, D. (2021). *Trayectorias educativas y laborales de profesionales: Un análisis desde el capital social, cultural y el habitus institucional*. *Estudios Pedagógicos*, 47(2), 31–47. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000200031>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). *Employability in higher education: A review of key stakeholders' perspectives*. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16–31. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Clarke, M. (2018). *Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context*. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Clarke, M. (2022). *Graduate employability in mass higher education systems*. *Higher Education Quarterly*.
- Collins, R. (2019). *The credential society*. Columbia University Press.
- Curto-Reverte, A., Peguera-Carré, M., Cobos-Rius, H., & Vidal-Martí, C. (2025). *The role of work-integrated learning in the European Higher Education Area: A systematic review*. *Review of Education*, 13(3). Obtenido de <https://doi.org/10.1002/rev3.70114>
- De Schepper, A., Clycq, N., & Kyndt, E. (2023). *Socioeconomic differences in the transition from higher education to the labour market: A systematic review*. *Journal of Career Development*, 50(1), 234–250. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/08948453221077674>
- Donald, W., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). *The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership*. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>

- Donald, W., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2024). *Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022)*. *Studies in Higher Education*, 49(1), 1–15. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>
- Espinoza, O. (2018). *University training and labor market access in Chile: Perceptions of psychologists graduated from universities with different levels of selectivity*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3). Obtenido de <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34439>
- Espinoza, O., & McGinn, N. (2024). *From employability to employment: University education and employers' requirements in Chile*. En F. Suleman, P. Videira, & P. N. Teixeira (Eds.), *Mass higher education and the changing labour market for graduates*. Edward Elgar Publishing.
- Espinoza, O., Corradi, B., Sandoval, L., Miranda, C., & McGinn, N. (2025). *Different universities for different students: Mapping the socioeconomic and academic segmentation of the Chilean university system*. *Studies in Higher Education*. Advance online publication. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2534186>
- Espinoza, O., Loyola, J., Miranda, C., Sandoval, L., Corradi, B., & McGinn, N. (2025). *Horizontal mismatch in the labor market among university graduates in Chile*. *Education + Training*, 67(7–8), 752–769. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/ET-01-2025-0019>
- Espinoza, O., Loyola, J., Miranda, C., Sandoval, L., Corradi, B., & McGinn, N. (2025). *The role of social capital in the job quality of Chilean university graduates*. *British Educational Research Journal*. Advance online publication. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/berj.4189>
- Espinoza, O., Sandoval, L., Corradi, B., Larrondo, Y., & McGinn, N. (2025). *Horizontal stratification of universities and precariousness of graduates' working conditions*. *International Journal of Educational Research*, 134, 102814. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102814>

- Fabbri, A. (2025). *First-generation graduates in OECD countries [Working paper]*. Research Foundation Berlin.
- González-López, F. (2021). *The financialization of social policy and the politicization of student debt in Chile*. *Journal of Cultural Economy*, 14(2), 176–193. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/17530350.2020.1763426>
- González-López, F. (2025). *El régimen de gobernanza financiera y la politización de la deuda estudiantil en Chile*. *Pensamiento Educativo*, 62(3), 1–11. Obtenido de <https://doi.org/10.7764/pel.62.3.2025.9>
- Green, F., & Henseke, G. (2016). *Should governments of OECD countries worry about graduate underemployment?* *Oxford Review of Economic Policy*, 32(4), 514–537. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/oxrep/grw024>
- Green, F., & Henseke, G. (2021). *Europe's evolving graduate labour markets: Supply, demand, underemployment and pay*. *Journal for Labour Market Research*, 55. Obtenido de <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00288-y>
- Gregorutti, G., Espinoza, O., González, L., & Loyola, J. (2016). *What if privatising higher education becomes an issue? The case of Chile and Mexico*. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 46(1), 136–158. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03057925.2014.916605>
- Holmes, L. (2015). *Becoming a graduate: The warranting of an emergent identity*. *Education + Training*, 57(2), 219–238. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/ET-08-2013-0100>
- Isopahkala-Bouret, U., & Tholen, G. (2023). *Relative employability: Applying the insights of positional competition and conflict theories within the current higher education landscape*. En P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen, & N. Haltia (Eds.), *Rethinking graduate employabi*. Palgrave Macmillan.
- Jackson, D. (2016). *Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity*. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139>

- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). *What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work*. *Higher Education*. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Jackson, D., & Dean, B. (2023). *The contribution of different types of work-integrated learning to graduate employability*. *Higher Education Research & Development*, 42(1), 93–110. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2048638>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2022). *Developing career readiness in higher education*. *Studies in Higher Education*.
- Jackson, D., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., & Tofa, M. (2024). *Student employability-building activities: Participation and contribution to graduate outcomes*. *Higher Education Research & Development*, 43(6), 1308–1324. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2325154>
- Marginson, S. (2022). *High participation systems of higher education*. Oxford University Press.
- McGuinness, S. (2022). *Overeducation and skills mismatch: A review*. IZA World of Labor.
- OECD. (2025). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2025). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Rosa, H. (2020). *The uncontrollability of the world*. Polity Press.
- Salas, V., & Leiva, S. (2023). *Educación superior y mercado laboral en Chile: Desajustes estructurales y empleabilidad*. *Revista de Economía y Sociedad*.
- Tomlinson, M. (2021). *Graduate employability and the expansion of higher education*. *Higher Education Policy*.
- Wells, R., & Marçal, L. (2023). *Stratification and graduate outcomes in mass higher education systems*. *Higher Education Research & Development*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de códigos

A continuación, se presenta una matriz de códigos derivada del corpus. Esta matriz permite codificar las entrevistas restantes y asegurar consistencia en el análisis cualitativo.

Código	Definición operativa	Indicadores en el discurso
MOT-VOC	Motivación vocacional o identitaria para elegir la carrera.	Gusto por ayudar, deporte, comprender personas, interés desde la infancia.
MOT-MER	Motivación asociada al mercado laboral o ingresos.	Elegir por campo laboral, posibilidad de ganar, carrera convencional.
EXP-DIF	Expectativa inicial vaga o desinformada sobre la carrera.	No saber bien qué hace la profesión, imaginar tareas simples.
AJU-AMP	Ajuste de expectativas que amplía posibilidades.	Apertura a nuevas áreas, más confianza, más opciones.
AJU-RES	Ajuste restrictivo o de desencanto.	Desilusión, abandono de área, arrepentimiento parcial.
SAT-RUM	Saturación como rumor o información externa.	“Se dice”, “me han dicho”, “hay muchos como en cualquier carrera”.
SAT-VIV	Saturación como experiencia directa.	Postulaciones, práctica difícil, vacantes con muchos postulantes.
RED-PIT	Redes y contactos como recurso de empleabilidad.	Familiares, profesores, supervisores, amigos, recomendación.
PRE-UNI	Prestigio de universidad o carrera como señal laboral.	Rankings, comparación con Chile/Católica/otras privadas, orgullo o inseguridad.

EMP-AUT	Emprendimiento o autoempleo como estrategia.	Empresa propia, redes sociales, atención a domicilio, servicios independientes.
EMO-ANS	Ansiedad, estrés o desgaste por inserción.	Estrés de postular, miedo, inseguridad, llamadas esperadas.
EMO-CONF	Confianza o tranquilidad frente al futuro.	Optimismo, redes como soporte, seguridad en formación.
GEN-MER	Percepción de género en oportunidades laborales.	Preferencia por psicólogas, áreas feminizadas, cargos directivos.

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2: Anexos técnicos mínimos

Para mantener el cuerpo principal legible, las tablas extensas deben ubicarse en anexos. A continuación, se incluye solo el respaldo mínimo necesario. Las matrices completas de correlación, post hoc y coeficientes de modelos pueden conservarse como anexo digital reproducible.

Anexo 2.1: Datos perdidos por indicador Likert principal

Variable	Descripción	N válido	Perdidos	% perdido
Q6_1	Contenidos pertinentes	407	1	0,200
Q6_2	Herramientas prácticas	405	3	0,700
Q6_3	Prestigio universidad	407	1	0,200
Q6_4	Apoyo institucional	406	2	0,500
Q4_1	Sobreoferta profesional	405	3	0,700
Q4_2	Competencia egresados/as	406	2	0,500
Q4_3	Dificultad inserción	407	1	0,200
Q4_4	Pérdida valor título	405	3	0,700
Q5_1	Trabajo plazo razonable	406	2	0,500
Q5_2	Estabilidad laboral	406	2	0,500
Q5_3	Ingresos adecuados	406	2	0,500

Q9	Información laboral previa	408	0	0,000
Q7_1	Claridad espacios laborales	406	2	0,500
Q7_2	Búsqueda información	406	2	0,500
Q7_3	Necesidad seguir estudiando	406	2	0,500
Q7_4	Redes/contactos clave	407	1	0,200

Anexo 2.2 Estadísticos descriptivos ordinales resumidos

Indicador	N	Mediana	Alto	Neutral	Bajo
Contenidos pertinentes	407	3,00	34,60	31,00	34,40
Herramientas prácticas	405	4,00	54,80	30,10	15,10
Prestigio universidad	407	4,00	59,00	27,00	14,00
Apoyo institucional	406	3,00	46,80	33,70	19,50
Sobreoferta profesional	405	4,00	56,00	27,70	16,30
Competencia egresados/as	406	4,00	70,00	24,60	5,40
Dificultad inserción	407	4,00	59,00	31,40	9,60
Pérdida valor título	405	4,00	55,60	31,10	13,30

Trabajo plazo razonable	406	3,00	49,30	25,40	25,40
Estabilidad laboral	406	4,00	57,60	31,30	11,10
Ingresos adecuados	406	4,00	57,10	31,00	11,80
Información laboral previa	408	4,00	54,20	26,00	19,90
Claridad espacios laborales	406	3,00	48,00	33,00	19,00
Búsqueda información	406	4,00	54,40	30,30	15,30
Necesidad seguir estudiando	406	4,00	64,00	24,60	11,30
Redes/contactos clave	407	4,00	59,00	29,20	11,80

Anexo 2.3 Principales asociaciones Spearman

Indicador 1	Indicador 2	N	rho	p_BH
Claridad espacios laborales	Búsqueda información	406	0,331	<0,001
Herramientas prácticas	Prestigio universidad	405	0,303	<0,001
Estabilidad laboral	Búsqueda información	405	0,296	<0,001
Apoyo institucional	Ingresos adecuados	406	0,293	<0,001

Competencia egresados/as	Dificultad inserción	405	0,293	<0,001
Competencia egresados/as	Redes/contactos clave	405	0,292	<0,001
Herramientas prácticas	Información laboral previa	405	0,290	<0,001
Prestigio universidad	Búsqueda información	406	0,283	<0,001
Sobreoferta profesional	Información laboral previa	405	-0,280	<0,001
Ingresos adecuados	Búsqueda información	406	0,263	<0,001
Dificultad inserción	Pérdida valor título	405	0,259	<0,001
Prestigio universidad	Apoyo institucional	406	0,259	<0,001
Trabajo plazo razonable	Estabilidad laboral	405	0,256	<0,001
Apoyo institucional	Estabilidad laboral	405	0,255	<0,001
Prestigio universidad	Ingresos adecuados	406	0,254	<0,001
Trabajo plazo razonable	Redes/contactos clave	406	0,237	<0,001
Apoyo institucional	Trabajo plazo razonable	405	0,231	<0,001
Apoyo institucional	Búsqueda información	406	0,225	<0,001
Competencia egresados/as	Necesidad seguir estudiando	405	0,225	<0,001

Sobreoferta profesional	Trabajo razonable	plazo 405	0,222	<0,001
-------------------------	-------------------	-----------	-------	--------

Anexo 2.4 Contrastes Kruskal-Wallis más relevantes

Grupo	Indicador	N	H	p_BH	epsilon2
etapa	Contenidos pertinentes	407	22,98	<0,001	0,052
universidad	Información laboral previa	408	17,99	<0,001	0,039
universidad	Búsqueda información	406	18,75	<0,001	0,042
universidad	Prestigio universidad	407	16,32	0,0015	0,035
carrera	Búsqueda información	406	16,83	0,0019	0,037
carrera	Información laboral previa	408	16,69	0,0019	0,036
etapa	Búsqueda información	406	15,81	0,0029	0,034
carrera	Ingresos adecuados	406	14,80	0,0033	0,032
universidad	Herramientas prácticas	405	11,83	0,0091	0,024
universidad	Sobreoferta profesional	405	11,73	0,0091	0,024
universidad	Dificultad inserción	407	11,05	0,0106	0,022
universidad	Apoyo institucional	406	9,60	0,0188	0,019
etapa	Competencia egresados/as	406	11,04	0,0214	0,022

etapa	Información laboral previa	408	9,97	0,0274	0,020
carrera	Apoyo institucional	406	9,76	0,0305	0,019
carrera	Claridad espacios laborales	406	8,91	0,0372	0,017
carrera	Prestigio universidad	407	8,36	0,0408	0,016
carrera	Competencia egresados/as	406	7,45	0,0550	0,014
universidad	Competencia egresados/as	406	6,68	0,0708	0,012
universidad	Trabajo plazo razonable	406	5,61	0,0970	0,009
