

Diferencias salariales y de empleabilidad entre los egresados de los distintos tipos de Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional en Chile

Resumen

A raíz de las políticas liberales implementadas en Chile en los albores de la década de los 80, el sistema de educación superior derivó en una estructura de títulos y grados donde distintos tipos de instituciones de educación superior (universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica) ofrecen carreras técnico-profesionales de nivel superior generando una amplia heterogeneidad tanto en carreras como en su calidad. Por lo anterior se introdujeron políticas para el aseguramiento de la calidad en la educación superior como es el caso de la acreditación institucional con la finalidad de promover mejoras en dimensiones como la gestión institucional y la docencia de pregrado. En este sentido, el presente estudio buscó estimar las diferencias salariales y de empleabilidad entre los individuos graduados en las distintas instituciones de Educación Superior Técnico Profesional en el país y que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación institucional. Los resultados muestran que, si bien existen diferencias a favor de los técnicos egresados de universidades, al considerar a solo aquellos individuos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación, estas diferencias se redujeron o cambiaron a favor de los egresados de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica por sobre los egresados de carreras técnicas cursadas en universidades.

Palabras clave: Educación Superior Técnico Profesional, Diferencias, Instituciones, Salarios, empleabilidad.

Salary and employability differences between graduates of the different types of Technical Professional Higher Education Institutions in Chile

Abstract

As a result of the liberal policies implemented in Chile at the dawn of the eighties, the higher education system resulted in a structure of titles and degrees where different types of higher education institutions (universities, Professional Institutes, and Technical Training Centers) offer higher-level technical-professional careers generating a wide heterogeneity both in careers and in their quality. Due to the above, policies were introduced for quality assurance in higher education, such as institutional accreditation, to promote improvements in dimensions such as institutional management and undergraduate teaching. In this sense, the present study sought to estimate the salary and employability differences between individuals who graduated from the country's different Higher Technical Professional Education institutions and who studied and graduated under the institutional accreditation policy. The results show that, although there are differences in favor of technicians who graduated from universities when considering only those individuals who studied and graduated under the accreditation policy, these differences were reduced or changed in favor of the graduates of Professional Institutes and Technical Training Centers over the graduates of technical careers studied at universities.

Keywords: Technical and Vocational Higher Education, Differences, Institutions, Salary, Employability.

Mg. Tsade Otoniel Aguiar López

Centro de Economía y Políticas Sociales

Universidad Mayor

Santiago, Chile

tsade.aguiar@mayor.cl

Introducción

En las últimas décadas hemos sido testigos de un crecimiento acelerado de la matrícula de Educación Superior a nivel mundial. América Latina no está exenta de este fenómeno (Lemaitre, 2018; Rama, 2021). En el caso específico de Chile, se puede describir un crecimiento de la matrícula de Educación Superior a la par de la tendencia mundial (Bruner y Miranda, 2016; Espinoza y González, 2015; Vega, 2014).

El acelerado crecimiento de la matrícula de Educación Superior en Chile tiene su origen en las políticas educativas neoliberales llevadas a cabo en la década de los 80, donde la Educación Superior chilena resultó en un sistema altamente privatizado y heterogéneo conformado por Universidades (tradicionales y privadas) Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT) (Cancino y Schmal, 2014; Rodríguez-Ponce et al., 2015).

Por lo anterior y en el caso específico del Subsistema de Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), – objeto de análisis del presente estudio – este describe una estructura de títulos y grados de tipo acumulativa donde las Universidades están facultadas para impartir los grados académicos de doctor, magíster, licenciados y de ESTP (profesionales sin licenciatura¹ y técnico de nivel superior²). Por su parte los Institutos Profesionales están autorizados para otorgar títulos profesionales sin licenciatura (carreras de 8 a 10 semestres) y títulos de técnico de nivel superior (carreras de 4 a 6 semestres). Finalmente, los Centros de Formación Técnica están facultados para otorgar únicamente títulos de técnico de nivel superior (Arroyo y Pacheco, 2018; Bernasconi y Fernando, 2003; Brunner et al., 2022).

En este contexto de aumento de la matrícula de Educación Superior en el país y de amplia heterogeneidad de títulos y grados, en especial en el subsistema de Educación Superior Técnico Profesional, en el año 2006, se introdujo la ley de aseguramiento de la calidad de la educación superior. De acuerdo con la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), a través de la mencionada ley se buscó promover y dar garantía pública de la calidad de las instituciones en las áreas de gestión institucional y docencia impartida (CNA, 2017; Martínez Iñiguez et al., 2017).

Por lo anterior, el presente estudio buscó analizar las diferencias entre los egresados de carreras profesionales sin licenciatura y técnicos de nivel superior egresados de Universidades vs egresados de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica en aspectos como el salario y la empleabilidad en el período posterior a la implementación de la política de acreditación institucional.

El artículo se presenta de la siguiente manera: en la primera sección se describe el sistema de Educación Superior Técnico Profesional en Chile, las características del estudiante de educación superior en el país y la rentabilidad de la educación superior. Seguidamente se describen las bases teóricas del presente estudio. En la sección de Métodos y Datos se describirán los datos utilizados y la metodología desarrollada para el cálculo de las diferencias salariales y de las probabilidades de estar empleados según el tipo de institución de educación superior técnico profesional de la cual egresaron los individuos. Posteriormente se presentarán los resultados y su discusión. Finalmente se darán las conclusiones del estudio.

¹ Nivel 6 de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación

² Nivel 5 de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación

El sistema de Educación Superior Técnico Profesional en Chile

El sistema de Educación Superior Técnico Profesional de Chile en las últimas décadas ha experimentado un desarrollo relativamente alto. En principio, desde el lado de la oferta, las políticas educativas de 1981 derivaron en un aumento sustantivo en el número de instituciones encargadas de impartir educación técnica profesional de tercer nivel, fluctuando, de acuerdo con datos del Consejo Nacional de Educación, en alrededor de un total de 60 Universidades, más de 40 IP y alrededor de los 50 CFT durante los años 2013 a 2017 (Jiménez Acevedo, 2015; Salazar y Rifo, 2020).

Junto con lo anterior, desde el lado de la demanda, a partir del año 2001 se empezó a priorizar el financiamiento de la ESTP a través de la Beca Nuevo Milenio y el Crédito con Aval del Estado. Adicionalmente, ese mismo año se aprobó una ley que permite la creación de CFTs estatales en cada una de las regiones del país. Gracias a estas iniciativas, la matrícula de ESTP ha ido en ascenso alcanzando poco más de la mitad del total de la matrícula de Educación Superior del país (Fiszbein et al., 2018).

Sin embargo, este aumento e impulso por la ESTP ha venido acompañado de diversos problemas relacionados con su calidad entre los sistemas y niveles educativos (Bogliaccini y Madariaga, 2020), como es el caso de la articulación entre y dentro de los distintos niveles del sistema de ESTP (Brunner et al., 2022, pp. 173–175; Sevilla y Montero, 2018). Adicionalmente, existe el problema de compatibilidad de títulos profesionales y grados académicos derivado de la diversificación de la plataforma institucional de la educación superior chilena ya que, como se describió anteriormente, existen tres posibles títulos de técnicos de nivel superior según si estos son otorgados por Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica, sin existir claridad sobre sus diferencias en términos de conocimientos y competencias adquiridas por los egresados ya que cada institución tiene la facultad de definir su malla curricular y oferta de carreras (Arroyo y Pacheco, 2018; Brunner et al., 2022).

Con la intención de promover mejoras a la calidad del sistema de Educación Superior, en el año 2006, a través de la Ley N°20.129, se establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el cual a través de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) tiene como misión verificar y promover la calidad de la Educación Superior en Chile (CNA, 2010a) en aspectos relacionados con las áreas “obligatorias” de gestión institucional y docencia de pregrado (CNA, 2007). Sin embargo, este sistema parece no haber ayudado a clarificar las diferencias existentes entre los diferentes títulos y grados académicos otorgados por las distintas instituciones de educación superior del país (Pires y Lemaitre, 2008).

El aseguramiento de la calidad de las instituciones dedicadas a la ESTP pasa básicamente por el sistema de acreditación, que entre sus múltiples críticas (Bernasconi y Rodríguez, 2018; Scharager y Anaiz, 2019; Venables y van Gastel, 2014) y bondades (CNA, 2010b; Paredes y Sevilla, 2017), se resalta que este no atiende a las particularidades del subsector Técnico Profesional (Arias et al., 2015, p. 15). Por lo anterior, en el presente estudio se consideró – junto con en el análisis de las diferencias salariales y de empleabilidad entre los egresados de carreras técnicas cursadas en

universidades y egresados de carreras técnicas egresados de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica – el análisis de las diferencias salariales y de empleabilidad de aquellos individuos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación institucional.

Características del Estudiante de Educación Superior

El aumento de la matrícula de Educación Superior experimentada en el país los últimos años ha permitido la incorporación de estudiantes con características sociodemográficas distintas a las décadas anteriores. De acuerdo con Araneda et al. (2018), se reconoce la presencia de estudiantes mayores, que comparten los estudios con el trabajo, son padres o madres, provienen de los grupos socioeconómicos más desfavorecidos, son primera generación en acceder a la educación superior, con un capital cultural y social restringido, trayectorias escolares limitadas y suelen provenir de establecimientos de educación secundaria municipales – estudiantes de un nivel socioeconómico vulnerable – o subvencionados (pp. 7,8). El tipo de estudiante descrito anteriormente, por lo general es el tipo de estudiante que asiste a un IP o CFT y que adicionalmente suelen describir un desempeño bajo en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) llevada a cabo en el país para la selección de postulantes a la educación superior (Antivilo-Bruna et al., 2017; Barrientos y Araya-Castillo, 2018).

Esta realidad ha sido constante en el tiempo y, de hecho, de acuerdo con Cabrera (2016), se ha acentuado con el pasar del tiempo ya que las probabilidades de entrada a la educación superior para personas con antecedentes socioeconómicos y culturales privilegiados son más altos que veinte años atrás, en comparación con las personas de antecedentes menos favorecidos, especialmente para el acceso a las universidades más prestigiosas (p.5). Adicionalmente, los estudiantes más expuestos a instituciones no acreditadas son precisamente los que provienen de establecimientos municipales y particulares subvencionados, los cuales, como se describió anteriormente, en su mayoría cursan estudios de nivel superior en CFT, IP y Universidades Públicas (Barrientos y Araya-Castillo, 2018, p. 98).

Por lo anterior, el mercado de la Educación Superior en Chile se caracteriza por una marcada distinción entre instituciones que bien sea por trayectoria, acreditación o posicionamiento en rankings gozan de prestigio por sobre otras instituciones. Esto se hace más palpable entre las Universidades y los IP y CFT ya que culturalmente la formación técnica es entendida como una opción de menor calidad para la población pobre y con problemas de empleabilidad (Bogliaccini y Madariaga, 2018, p. 291). En este sentido, el instituto de educación superior del cual se egrese tiene un efecto señalizador que incide directamente en los salarios y la empleabilidad de los egresados. En sintonía con lo señalado, Tao (2007) resalta que los graduados de universidades con mayor prestigio perciben ingresos mayores que sus pares graduados de universidades de menor reputación, adjudicando esta diferencia a un efecto señalizador.

Así, y en sintonía con Gale (2011, p. 16), los estudiantes de bajo estatus socioeconómico tienden a concentrarse en determinados programas de pregrado – educación y enfermería –, ocurriendo lo mismo para el caso chileno donde por ejemplo en los CFT la carrera con mayor matrícula es la de Técnico en Enfermería (Sotomayor y Valenzuela, 2018). Por lo anterior y dada la disponibilidad de datos, se hará el análisis sobre las diferencias salariales entre los individuos graduados de la carrera Técnico en Enfermería en los distintos tipos de IESTP.

Rentabilidad de la Educación Superior

En los CFT e IP además de ser la opción de estudios de Educación Superior de la población más desfavorecida, con carencias educativas y socioeconómicas, se suma lo poco costo eficiente que resulta esta modalidad de estudios en dichas instituciones ya que presentan aranceles similares a las universidades estatales pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y algo menores que las universidades privadas (CRUCH o no CRUCH) (Barrientos et al., 2020, p. 176).

La participación en la matrícula (de la educación superior) de los estratos socioeconómicos más bajos en Chile es mayor en las opciones no universitarias (Meller y Rappoport, 2008). Muestra de lo anterior Sotomayor y Valenzuela (2018) resaltan que el 59 % de los estudiantes matriculados en CFT proviene de los tres primeros quintiles de ingreso, un alto porcentaje en comparación con un 47 % en IP y 40 % en universidades. Esta composición de los alumnos matriculados en CFT refleja cómo este tipo de estudios es visto como una oportunidad de seguir estudios superiores por los estudiantes pertenecientes a los quintiles de ingreso más bajos del país (Sotomayor y Valenzuela, 2018).

En cuanto a los ingresos percibidos por los egresados de Educación Superior, Améstica et al. (2014) resalta que estos han descrito ser mixtos a lo largo del tiempo debido a la amplia heterogeneidad de carreras e instituciones en el país. sin embargo, estudios han abordado este problema estudiando las diferencias salariales e ingresos según tipo de institución: Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.

De acuerdo con lo anterior, diversas investigaciones han encontrado que son los egresados de CFT los que en promedio perciben un menor nivel de remuneraciones, seguidos por los egresados de IP y ambos por detrás de los egresados de universidades (Schurch, 2013; Sotomayor y Valenzuela, 2018; Urzúa, 2012). La misma tendencia se manifiesta en lo relacionado a la empleabilidad (Sotomayor y Valenzuela, 2018, p. 127).

Sin embargo, como lo ha analizado Rappoport (2004), citado en Meller y Rappoport (2008), el nivel de los ingresos de los titulados de educación superior está condicionado por la carrera cursada. lo anterior se pudo constatar en el estudio de Meller y Rappoport (2008) donde encontraron que individuos egresados de IP (controlando por habilidades del individuo) tienen remuneraciones mayores que los de carreras equivalentes – contador-auditor, educador parvulario, ingeniero de ejecución en informática, construcción civil – dictadas en universidades. Una de las posibles explicaciones a lo anterior se encontraría en que “el currículum y la metodología pedagógica de los IP están fundamentalmente orientados a la demanda y necesidades del mercado” (p.925).

Complementariamente, Schurch (2013) resalta que en el caso de “las carreras feminizadas y las carreras menos selectivas se relacionan negativamente con las remuneraciones de los titulados, incluso luego de controlar un conjunto de características individuales como el género, el origen social y el desempeño universitario, entre otros” (p. 236).

Por todo lo antes descrito, el presente estudio buscó contribuir en la literatura sobre las diferencias salariales y de empleabilidad de los individuos considerando el tipo de institución en la cual realizó sus estudios de educación superior y el tipo de carrera – dada la disponibilidad de datos se analizó solo los graduados de la carrera Técnico en Enfermería – con la novedad de considerar en los análisis las diferencias entre aquellos individuos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación institucional, dirigida a asegurar la calidad de la educación superior en el país. En este sentido, además de ofrecer información actualizada sobre las diferencias en el mercado laboral de los individuos egresados de carreras técnicas de nivel superior en el país, se buscó contribuir con mayor conocimiento sobre el impacto de la política de acreditación institucional en los egresados de ESTP en el mercado laboral.

Bases Teóricas

De acuerdo con la teoría de capital humano, propuesta a partir de los estudios desarrollados por Schultz (1961) y Becker (1964), la inversión en educación tiene beneficios económicos para los individuos, – a mayor nivel educativo mayores ingresos – lo cual está asociado por extensión a mayor potencial de movilidad social, reducción de pobreza y de la brecha salarial. En este sentido, realizar estudios de nivel superior sería una opción atractiva de inversión a pesar de los altos costos - económicos y de oportunidad- que significa estudiar Educación Superior en Chile (Cabrera, 2016).

Sin embargo, no cualquier tipo de educación podría explicar las variaciones en los ingresos o salarios de los individuos, aspectos como la calidad de la educación que se recibe (Card y Krueger, 1992b, 1992a, 1994), el tipo de carrera que se estudia (Gale, 2011; Meller y Rappoport, 2008) o la institución de la cual se egresa (Bordón, 2014) podrían incidir en las diferencias salariales o de ingresos de los trabajadores.

En este sentido, la teoría de Señalización formulada por los trabajos seminales de Arrow (1973) y Spence (1973), que replantea el papel de la educación como una variable determinante en la productividad de los individuos sin ser necesariamente excluyente a la teoría de capital humano (Riomaña, 2014), sostiene que la educación cumple una función informativa para los empleadores donde aspectos como la universidad de la cual egresa el individuo representa una fuerte señal de la calidad y productividad del trabajador (Bordón, 2014).

Por lo descrito, el presente estudio se plantea que los egresados de carreras técnicas de nivel superior cursadas en universidades tendrían salarios mayores que los egresados de IP y CFT dado el mayor prestigio de las universidades por sobre las Instituciones de ESTP no universitarias. Lo mismo ocurriría en las probabilidades de estar empleados.

Por otro lado, al solo considerar a los jóvenes que estudiaron bajo la política de acreditación y si es que ha sido diseñada e implementada correctamente, entonces se esperaría que se reduzcan las brechas salariales y de empleabilidad entre los egresados de carreras técnicas cursadas en universidades y los egresados de CFT e IP debido a que las diferencias en calidad entre los distintos tipos de instituciones se aminoraron gracias a la política de acreditación institucional. Adicionalmente, se podría esperar que, al comparar entre carreras del mismo tipo, por un lado, de existir una diferencia significativa en los salarios y la empleabilidad entre los individuos según el tipo de IESTP de la cual egresa, esta diferencia se reduzca al considerar solo a aquellos que estudiaron bajo la política de acreditación. Estas diferentes hipótesis se revisan en la sección de resultados y discusión.

Metodología y Datos

Datos

Los datos utilizados en este estudio para la evaluación de las hipótesis establecidas se obtuvieron de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) realizada en Chile por el Ministerio de Desarrollo Social cada 2 o 3 años, en las cuales se puede obtener información de los individuos relacionada a su nivel formativo, tipo de establecimiento en el cual estudió (universidad, IP o CFT), salarios, condición laboral entre otros aspectos. Esta investigación utiliza los datos recogidos por la encuesta CASEN en los años 2013, 2015 y 2017 debido a que son en estas entregas donde se puede saber si los individuos que se graduaron de una carrera técnica de nivel superior lo hicieron en una universidad, en un IP o en un CFT.

En este conjunto de cortes transversales se tomaron como Variables Dependientes: el salario de los individuos y el estado laboral (empleado/desempleado). Los individuos objeto de estudio fueron los graduados de carreras técnicas de nivel superior graduados en universidades, IP y CFT a lo largo del país y de ambos sexos.

En el cálculo de las diferencias salariales y de empleabilidad entre los técnicos graduados en los diferentes tipos de instituciones se consideran todos los tipos de carreras o títulos obtenidos por los individuos – lo cual es una de las limitaciones del estudio dada la amplia heterogeneidad de títulos que otorgan las distintas IESTP – sin embargo, para sortear el problema de la amplia heterogeneidad de títulos otorgados por las distintas IESTP, se presentan los resultados tomando exclusivamente a los individuos graduados de la carrera Técnico en Enfermería. La razón de escoger a los graduados de dicha carrera se debe a la disponibilidad y tamaño de los datos.

Estrategia Metodológica

Para el análisis de las diferencias salariales entre los graduados de las diferentes Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional se realizaron modelos de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), de tipo semilogarítmico ya que se utilizó como variable dependiente el logaritmo natural de los ingresos y un conjunto de variables de control comprendidas por: sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil,

experiencia y experiencia al cuadrado, sector productivo en el cual se desempeña, contrato laboral, región y número de trabajadores de la empresa. Para hacer comparables los salarios reportados en los años de las encuestas, se ajustó por el Índice de Precio al Consumidor (IPC).

Para el cálculo de las diferencias en la empleabilidad de los egresados de IESTP se hace uso de un modelo no lineal probit dado que la variable dependiente es dicotómica (dummy: empleado/desempleado) excluyéndose de los controles las variables relacionadas con las condiciones laborales (sector productivo en el cual se desempeña, contrato laboral, y número de trabajadores de la empresa).

Respecto al modelo econométrico del presente estudio, la siguiente ecuación resume la especificación del modelo:

$$\log Y_{ia} = \beta_0 + \beta_1 IESTP_{ia} + F_a + \delta X_{ia} + \mu_{ia}$$

Donde:

$\log Y_{ia}$ es el logaritmo del salario por hora del individuo que se observa en el año (2013, 2015 o 2017).

$IESTP_{ia} = 1$ si el individuo estudió y se graduó en una Universidad (o en un IP en el caso de la comparación entre IP Vs. CFT) y 0 si el individuo se tituló en un CFT o un IP.

F_a es efecto fijo para el año de observación.

X_{ia} es un vector que representa un conjunto de variables de control utilizadas en los modelos. En el caso del análisis de la empleabilidad se hace uso de la misma estructura de la ecuación (1) con el respectivo cambio de la variable dependiente (dummy: empleado/desempleado) y la exclusión de los controles relacionados con las condiciones laborales (sector productivo en el cual se desempeña, contrato laboral, y número de trabajadores de la empresa).

En el caso del análisis de las diferencias entre los egresados de las distintas IESTP en las variables dependientes descritas, pero en el periodo posterior a la implementación de la política de acreditación se tomaron las siguientes consideraciones: dado que la información sobre el nombre del instituto al cual asistió el individuo y el año en el que se graduó no está disponible en los datos, fue necesario calcular los años de graduado (edad – 6 – escolaridad) para luego, restringiendo por edad, poder clasificar a los individuos que estudiaron después de la implementación de la política de acreditación.

En este sentido, en los datos correspondientes a la encuesta del año 2013 se asume que los individuos egresados de carreras de 2 a 3 años de duración y que para el año 2013 tenían 25 años – 26 años de edad para los egresados de carreras de 4 años – y con 4 años o menos de graduado, se consideran que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación. Es decir, si un individuo estudió de manera continua, a los 21

años (6 + escolaridad [12 (educación básica) + 3 (carrera técnica)] se graduó de una carrera técnica de 3 años. Si este sujeto se graduó en el año 2009, para el año 2013 tendría 25 años de edad y 4 años de graduado. Finalmente, si se graduó en el año 2009 significa que estudió y se graduó bajo la política de acreditación institucional. Vale resaltar que, si bien no todas las instituciones estaban acreditadas durante los años analizados, por un lado, las instituciones acreditadas agrupaban a más del 80% de la matrícula de educación superior (CNA, 2017) y por otro lado el proceso de acreditación en sí genera un proceso de mejora de las instituciones indiferentemente al resultado del proceso de acreditación (CNA, 2010b). En la Tabla 1 se muestra la clasificación de los individuos de acuerdo con la lógica descrita.

Tabla N°1. Clasificación de los individuos que estudiaron después de la implementación de la política de acreditación.

	2013	2015	2017
Carreras de 2 a 3 años de duración	Seleccionar si edad<=25 & años de graduado <= 4	Seleccionar si edad<=27 & años de graduado <= 6	Seleccionar si edad<=29 & años de graduado <= 8
Carreras de 4 años de duración	Seleccionar si edad<=26 & años de graduado <= 4	Seleccionar si edad<=28 & años de graduado <= 6	Seleccionar si edad<=30 & años de graduado <= 8

Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados del cálculo de las diferencias salariales y de empleabilidad entre los egresados de las distintas IESTP en el país durante los años 2013 a 2017 considerando el análisis de estas diferencias exclusivamente en aquellos individuos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación institucional entendida y asumida para efectos de la presente investigación como proxy de mejora de la calidad de las IESTP.

En la tabla N°2 se muestran los resultados obtenidos del cálculo del efecto de la acreditación Institucional en los salarios. En las columnas 1, 3, 5 y 7 se muestran las diferencias salariales entre los egresados de los distintos tipos de instituciones de ESTP sin distinguir por aquellos que estudiaron bajo la política de acreditación institucional y quienes posiblemente estudiaron antes (todos). Caso contrario en las columnas 2, 4, 6 y 8 donde se muestran las diferencias salariales considerando solamente aquellos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación institucional (Acr.).

Tabla N°2: Diferencias salariales entre los individuos graduados de carreras técnicas en los distintos tipos de instituciones de educación superior. VD: logaritmo del salario (el salario corresponde al ingreso declarado dividido por las horas trabajadas en el mes).

	Carreras de 2 a 3 años						Carreras de 4 años	
	U. Vs. CFT.		U. Vs. IP.		IP. Vs. CFT.		U. Vs. IP.	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Todos	<u>Acr.</u>	Todos	<u>Acr.</u>	Todos	<u>Acr.</u>	Todos	<u>Acr.</u>
Diferencia entre Instituciones	0,10***	-0,04	0,09***	0,01	0,01	-0,08***	0,14***	0,08*
	(0,02)	(0,05)	(0,02)	(0,05)	(0,01)	(0,03)	(0,03)	(0,04)
N	5.736	1.071	9.193	1.891	12.365	2.410	3.459	949
R 2	0,18	0,271	0,172	0,139	0,16	0,159	0,215	0,177

Nota: Las columnas (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) y (8) corresponden a una regresión separada del logaritmo de los salarios por cada tipo de institución de educación superior técnico profesional. En las columnas impares (1, 3, 5, 7) se muestran los resultados para todos los individuos sin distinguir por año de graduación. En las columnas pares (2, 4, 6, 8) se muestran los resultados para los individuos jóvenes que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación. Los controles consideran la edad y edad al cuadrado, el sexo, estado civil, sector productivo en el cual trabaja, contrato laboral, número de trabajadores de la empresa, experiencia, experiencia al cuadrado y dummy para año.

*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1

En la tabla N°2 se observa que los individuos graduados de carreras técnicas de 2 a 3 años cursadas en universidades tienen salarios en 10% y 9% superiores (columnas 1 y 3) a sus pares egresados de CFT e IP respectivamente. Por su parte en la columna 5 se puede observar que no existen diferencias salariales entre los individuos que cursan carreras técnicas de 2 a 3 años en IP o CFT. Seguidamente en la columna 7 se muestra que los individuos que cursan carreras técnicas de 4 años (CINE 6) en universidades tienen salarios 14% más altos que sus pares egresados de IP.

Por otro lado, en la tabla N°2 también se puede observar cómo cambian estas diferencias al considerar en los análisis de regresión únicamente a aquellos individuos que se graduaron bajo la política de acreditación, pudiéndose observar que no existen diferencias en cuanto a los salarios de aquellos individuos que estudiaron carreras técnicas de 2 a 3 años y se graduaron en una universidad un CFT o un IP (columnas 2 y 4). En cuanto a los titulados de carreras de 2 a 3 años, pero graduados de un IP versus los titulados de un CFT, son los egresados de Centros de Formación Técnica quienes reciben salarios 8% superiores que sus pares egresados de Institutos Profesionales (columna 6). Finalmente, la diferencia existente entre los individuos titulados de carreras de 4 años de duración egresados de universidades versus egresados de Institutos Profesionales disminuye en 6 puntos porcentuales al solo comparar entre los individuos más jóvenes que estudiaron bajo la acreditación institucional.

Estos resultados muestran que las diferencias salariales entre los egresados de carreras técnicas cursadas en los distintos tipos de IESTP son inexistentes entre aquellos individuos más jóvenes que se graduaron en una Universidad o un CFT o IP. Esto podría estar explicado por una reducción en las brechas de calidad educativa entre las universidades y los CFT e IP a través del proceso de acreditación institucional al cual se sometieron las IESTP en los últimos años. La diferencia entre los egresados de IP comparado con los egresados de CFT puede estar explicada en que si bien los IP están más orientados a la formación laboral – en comparación con las universidades que tienen una formación más académica – en el caso de los CFT la orientación vocacional es aún mayor que en los IP (Meller y Rappoport, 2008).

Respecto a las probabilidades de estar trabajando según el tipo de institución en la cual se tituló un individuo que cursó una carrera técnica de nivel superior, en la tabla N°3 se pueden observar los resultados correspondientes a cada tipo de institución e igual que en la tabla anterior considerando únicamente a los individuos que estudiaron bajo la política de acreditación.

En la tabla N°3 se puede observar que las diferencias son mínimas en las probabilidades de estar empleado entre los individuos que estudiaron una carrera técnica de 2 a 3 años, independiente mente del tipo de institución en la cual se graduó (columnas 1, 3 y 5). Para aquellos sujetos que estudiaron una carrera técnico profesional de 4 años en una universidad presentan levemente mayor probabilidad de estar empleado que sus pares egresados de IP (columna 7). Por otro lado, al considerar únicamente a aquellos individuos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación, son los egresados de carreras técnicas de 2 a 3 años cursadas en CFT o IP quienes describen mayores probabilidades de estar empleados, en un 6% (columnas 2 y 4), que aquellos que se graduaron en una Universidad.

Al igual que en el análisis de las diferencias salariales, la diferencia en la probabilidad de estar empleado en 6% a favor de los individuos que estudiaron carreras técnicas de 2 a 3 años en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales por sobre los mismos individuos egresados de Universidades puede explicarse en que a diferencia de las universidades los CFT e IP están más orientados a la empleabilidad de los egresados y este énfasis en la empleabilidad se pudo haber potenciado gracias a las dimensiones de evaluación de la calidad de las IETS a través del proceso de acreditación institucional.

Tabla N°3: Diferencias en la probabilidad de estar empleado entre los individuos graduados de carreras técnicas en los distintos tipos de instituciones de educación superior. VD: dummy para estado laboral (Empleado – Desempleado).

	Carreras de 2 a 3 años						Carreras de 4 años	
	U. Vs CFT.		U. Vs IP.		IP. Vs. CFT.		U. Vs. IP.	
	Todos (1)	Acr. (2)	Todos (3)	Acr. (4)	Todos (5)	Acr. (6)	Todos (7)	Acr. (8)
Diferencia entre Instituciones	-0,001 (0,008)	-0,06*** (0,022)	-0,01*** (0,008)	-0,06*** (0,022)	-0,01*** (0,005)	-0,01*** (0,013)	0,02*** (0,009)	0,01*** (0,020)
N	9.364	1.793	14.739	3.045	19.899	3.896	5.412	1.494

Nota: Las columnas (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) y (8) corresponden a una regresión separada la probabilidad de estar empleado (dummy: empleado/desempleado) por cada tipo de institución de educación superior técnico profesional. En las columnas impares (1, 3, 5, 7) se muestran los resultados para todos los individuos sin distinguir por año de graduación. En las columnas pares (2, 4, 6, 8) se muestran los resultados para los individuos jóvenes que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación. Los controles consideran la edad y edad al cuadrado, el sexo, estado civil y dummy para año.

*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1

Sin embargo, dada la amplia heterogeneidad de instituciones de ESTP y de títulos y grados, estos resultados deben tomarse considerando ese rasgo característico del mercado de educación superior en el país. Una misma carrera puede tener distintos rendimientos de acuerdo con el tipo de institución en la cual se estudió. En la tabla N°4, se muestra – a modo de ilustración debido a los pocos datos disponibles – el caso de la carrera de enfermería.

En la tabla N°4 se puede observar que los individuos que estudiaron la carrera técnica de enfermería, con duración de 2 a 3 años, en universidades (columnas 1, 2, 3 y 4), tienden a tener mejores salarios que aquellos que estudiaron en un CFT o IP y esta tendencia se acentúa entre los individuos clasificados como aquellos que estudiaron en el período de la acreditación institucional (columnas 2 y 4). Adicionalmente se puede observar en las columnas 5 y 6 que los egresados de CFT que cursan esta carrera tienen salarios mayores que los egresados de IP y esta brecha aumenta al observar solo entre los individuos que estudiaron bajo la acreditación. Finalmente, los individuos que estudiaron la carrera técnica en enfermería de tipo profesional, con duración de 4 años, en una universidad presentan salarios superiores en más de un 50% que sus pares egresados de Institutos Profesionales. Esta tendencia parece disminuir considerablemente al observar a solo aquellos individuos que estudiaron bajo la acreditación institucional, sin embargo, dado el bajo número de observaciones disponibles no se pudo obtener un valor más confiable, cercano a la realidad y estadísticamente significativo.

Tabla N°4: Diferencias salariales entre los individuos graduados de la carrera: “Técnico en Enfermería” en los distintos tipos de instituciones de educación superior. VD: logaritmo del salario (el salario corresponde al ingreso declarado dividido por las horas trabajadas en el mes).

	Carreras de 2 a 3 años						Carreras de 4 años	
	U. Vs. CFT.		U. Vs. IP.		IP. Vs. CFT.		U. Vs. IP.	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Todos	Acr.	Todos	Acr.	Todos	Acr.	Todos	Acr.
Enfermería	0,006 (0,064)	0,059 (0,121)	0,028 (0,055)	0,033 (0,073)	-0,092*** (0,035)	-0,240*** (0,056)	0,52*** (0,175)	-0,121 (0,112)
N	497	174	868	345	1.099	403	58	22
R2	0,240	0,543	0,118	0,147	0,150	0,293	0,755	1,000

Nota: Las columnas (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) y (8) corresponden a una regresión separada del logaritmo de los salarios por cada tipo de institución de educación superior técnico profesional. En las columnas impares (1, 3, 5, 7) se muestran los resultados para todos los individuos sin distinguir por año de graduación. En las columnas pares (2, 4, 6, 8) se muestran los resultados para los individuos que se graduaron bajo la política de acreditación. Los controles consideran la edad y edad al cuadrado, el sexo, estado civil, sector productivo en el cual trabaja, contrato laboral, número de trabajadores de la empresa, experiencia, experiencia al cuadrado y dummy para año.
 *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1

Tabla N°5: Diferencias en la probabilidad de estar empleado entre los individuos graduados de la carrera: “Técnico en Enfermería” en los distintos tipos de instituciones de educación superior. VD: dummy para estado laboral (Empleado – Desempleado).

	Carreras de 2 a 3 años						Carreras de 4 años	
	U. Vs. CFT.		U. Vs. IP.		IP. Vs. CFT.		U. Vs. IP.	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Todos	<u>Acr.</u>	Todos	<u>Acr.</u>	Todos	<u>Acr.</u>	Todos	<u>Acr.</u>
Enfermería	0,02***	-0,01	0,05***	0,06***	-0,02***	-0,05***	-0,27***	-0,40***
	(0,004)	(0,007)	(0,004)	(0,007)	(0,002)	(0,004)	(0,013)	(0,019)
N	718	274	1.220	520	1.548	624	82	33

Nota: Las columnas (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) y (8) corresponden a una regresión separada la probabilidad de estar empleado (dummy: empleado/desempleado) por cada tipo de institución de educación superior técnico profesional. En las columnas impares (1, 3, 5, 7) se muestran los resultados para todos los individuos sin distinguir por año de graduación. En las columnas pares (2, 4, 6, 8) se muestran los resultados para los individuos jóvenes que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación. Los controles consideran la edad y edad al cuadrado, el sexo, estado civil y dummy para año.
 *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1

En el caso de la probabilidad de estar empleados, en la tabla N°5 se muestra que las diferencias entre los distintos tipos de IESTP favorecen levemente a los egresados de carreras de 2 a 3 años cursadas en universidades (columnas 1, 2, 3 y 4). Lo anterior cambia en el caso de los egresados de carreras de 2 a 3 años cursadas en CFT por sobre los egresados de IP. Finalmente, en el caso de los egresados de carreras de 4 años, las probabilidades de empleabilidad son mayores en el caso de los egresados de IP por sobre los egresados de universidades debido al énfasis en lo laboral de este tipo de instituciones por sobre las universitarias.

Conclusiones

Los resultados presentados demuestran que, si bien existen diferencias salariales y de empleabilidad en los egresados de los distintos tipos de IESTP en el país, estas diferencias se reducen, en favor de los CFT e IP, al considerar a aquellos individuos que estudiaron y se graduaron bajo la política de acreditación. Lo anterior puede estar explicado por mejoras propias en la calidad de la educación en los IP y CFT producto de la acreditación institucional.

Por último, dentro de los hallazgos presentados en este estudio, vale resaltar la debilidad de no contar una variable que permita controlar por habilidades de los individuos, lo cual es común en este tipo de análisis. Por lo anterior se invita a seguir profundizando en este tipo de análisis considerando distintos enfoques metodológicos y que consideren como objeto de estudio a los empleadores para conocer sus preferencias al momento de contratar egresados de educación técnico profesional de nivel superior.

Referencias

- Améstica, L. R., Llinas-Audet, X. y Sánchez, I. R. (2014). Retorno de la Educación Superior en Chile: Efecto en la movilidad social a través del estimador de Diferencias en Diferencias. *Formación Universitaria*, 7(3), 23–32. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062014000300004>
- Antivilo-Bruna, A., Poblete-Orellana, V., Hernández-Muñoz, J., García, C. y Contreras, P. (2017). Factores individuales, sociodemográficos e institucionales en el acceso de los egresados de la educación media técnico profesional a las instituciones de educación superior. *Calidad En La Educación*, (46), 96–132. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652017000100096>
- Araneda Guirriman, C., Gairín Sallán, J., Pedraja Rejas, L. y Rodríguez Ponce, E. (2018). Percepciones sobre el perfil del estudiante universitario en el contexto de la educación superior de masas: Aproximaciones desde Chile. *Interciencia: Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 43(12), 864–870. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6742514&info=resumen&idioma=SPA>
- Arias, E., Farías, M., González-Velosa, C., Huneus, C. y Rucci, G. (2015). *Educación Técnico Profesional en Chile*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Educaci%C3%B3n-t%C3%A9cnico-profesional-en-Chile.pdf>
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193–216. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)
- Arroyo, C. y Pacheco, F. (2018). *Los Resultados de la Educación Técnica. Nota Técnica Comisión Nacional de Productividad*. <https://cnep.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-T%C3%A9cnica-3.-Educaci%C3%B3n.pdf>
- Barrientos, N. y Araya-Castillo, L. (2018). Educación Superior en Chile: una visión sistémica. *Aletheia: Revista de Desarrollo Humano, Educativo y Social Contemporáneo*, 10(2), 80–109. <https://doi.org/10.11600/21450366.10.2ALETHEIA.80.109>
- Barrientos, N., Araya-Castillo, L., Acevedo Duque, Á. E., Yáñez Jara, V., Gamba Aclé, X. y Cornejo Orellana, C. (2020). Gratuidad de la Educación Superior en Chile. *ARANDU UTIC*, 7(1), 163–188. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7330472&info=resumen&idioma=ENG>
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
- Bernasconi, A., y Fernando, R. (2003). *Informe sobre la educación superior en Chile: 1980-2003*. IESALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140395>
- Bernasconi, A. y Rodríguez, E. (2018). Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (86), 20–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338167>
- Bogliaccini, J. y Madariaga, A. (2018). Educación para el trabajo y formación de competencias: ¿potenciando la equidad social y el desarrollo? En P. Rivera-Vargas, J. Muñoz-Saavedra, & et al. (Eds.), *Políticas Públicas para la Equidad Social*. Colección Políticas Públicas, USACH. <https://coes.cl/publicaciones/educacion-para-el-trabajo-y-formacion-de-competencias-potenciando-la-equidad-social-y-el-desarrollo/>
- Bogliaccini, J. y Madariaga, A. (2020). Varieties of Skills Profiles in Latin America: A Reassessment of the Hierarchical Model of Capitalism. *Journal of Latin American Studies*, 52(3), 601–631. <https://doi.org/10.1017/S0022216X20000322>
- Bordón, P. (2014). Los efectos del prestigio de los colegios de enseñanza media, de las universidades y el aprendizaje del empleador sobre los salarios en Chile. *Estudios Públicos*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144889>

- Bruner, J. J. y Miranda, D. (2016). *Educación superior en Iberoamérica. Informe 2016*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. <https://coes.cl/publicaciones/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016/>
- Brunner, J., Labraña, J. y Álvarez, J. (2022). *Educación Superior Técnico Profesional en Chile: Perspectivas Comparadas* (1ra Edición). Ediciones Universidad Diego Portales. <https://brunner.cl/2022/08/26105/>
- Cabrera, F.-J. (2016). La influencia del capital socioeconómico y cultural en el acceso a las instituciones de educación superior en Chile. *Estudios Sociológicos*, XXXIV (100), 107–143. <https://www.redalyc.org/journal/598/59844201005/html/>
- Cancino, V. y Schmal, R. (2014). Sistema de Acreditación Universitaria en Chile: ¿Cuánto hemos avanzado? *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 41–60. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000100003>
- Card, D. y Krueger, A. B. (1992a). Does School Quality Matter? Returns to Education and the Characteristics of Public Schools in the United States. *The Journal of Political Economy*, 100(1), 1–40. <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-3808%28199202%29100%3A1%3C1%3ADSQMRT%3E2.0.CO%3B2-U>
- Card, D. y Krueger, A. B. (1992b). School Quality and Black-White Relative Earnings: A Direct Assessment. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 151–200. <http://links.jstor.org/sici?sici=0033-5533%28199202%29107%3A1%3C151%3ASQABRE%3E2.0.CO%3B2-X>
- Card, D. y Krueger, A. B. (1994). The Economic Return to School Quality: A Partial Survey. Working Papers 713, *Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section*. <https://ideas.repec.org/p/pri/indrel/334.html>
- CNA. (2007). *Guía para la acreditación. Normas y procedimientos*. https://www.cnachile.cl/docs/transparencia/norm_proc.pdf
- CNA. (2010a). *Cuenta Pública 2010*. <https://www.cnachile.cl/Biblioteca%20Documentos%20de%20Interes/MEMORIA.pdf>
- CNA. (2010b). *Estudio exploratorio sobre efectos de la Acreditación Institucional en la calidad de la educación superior en Chile-IPSOS (Informe Final)*. <https://www.cnachile.cl/paginas/documentos-de-interes.aspx>
- CNA. (2017). *Cuenta Pública 2017*. https://www.cnachile.cl/Biblioteca%20Documentos%20de%20Interes/CNA_Cuenta%20Publica%202017.pdf
- Espinoza, O. y González, L. E. (2015). Equidad en el Sistema de Educación Superior en Chile: Acceso, Permanencia, Desempeño y Resultados. In A. Bernasconi (Ed.), *Educación Superior en Chile: Transformación, Desarrollo y Crisis* (Primera, pp. 517–580). Ediciones de la Universidad Católica de Chile. https://www.researchgate.net/publication/312155097_Equidad_en_el_Sistema_de_Educacion_Superior_en_Chile_Acceso_Permanencia_Desempeno_y_Resultados
- Fiszbein, A., Oviedo, M. y Stanton, S. (2018). *Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades*. CAF. <https://cafsciotea.azurewebsites.net/handle/123456789/1345>
- Gale, T. (2011). Student equity's starring role in Australian higher education: not yet centre field. *Australian Educational Researcher*, 38(1), 5–23. <https://doi.org/10.1007/S13384-010-0007-3>
- Jiménez Acevedo, H. (2015). *Caracterización de la educación técnica de nivel superior en Chile*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/129849>

- Lemaitre, M. J. (2018). La educación superior como parte del sistema educativo en América Latina y el Caribe: calidad y aseguramiento de la calidad. In Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (Ed.), *Conferencia Regional de Educación Superior, 3rd, Córdoba, 2018* [11] <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372632>
- Martínez Iñiguez, J. E., Tobón, S., Romero Sandoval, A., Martínez Iñiguez, J. E., Tobón, S. y Romero Sandoval, A. (2017). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Innovación Educativa (México, DF)*, 17(73), 79–96. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000100079&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Meller, P. y Rappoport, D. (2008). ¿Son siempre las universidades la mejor opción para un título profesional? Evidencia chilena. *El Trimestre Económico*, 75(300), 897–929. <https://doi.org/10.20430/ETE.V75I300.422>
- Paredes, R. y Sevilla, M. P. (2017). Reforma de la educación superior Técnico-Profesional. *Estudios Sociales*, 125, 17–42. https://scholar.google.cl/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=quz7kLgAAAAJ&citation_for_view=quz7kLgAAAAJ:Y0pCki6q_DkC
- Pires, S. y Lemaitre, M. J. (2008). Sistemas de Acreditación y Evaluación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. In A. Gazzola & A. Didriksson (Eds.), *Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe* (pp. 297–318). IESALC UNESCO. <https://1library.co/document/myjrjv6z-tendencias-educacion-superior-america-latina-caribe.html>
- Rama, C. (2021). Las dinámicas de la educación superior privada en América Latina y el impacto de la pandemia. *Universidades*, 72(89), 66–77. <http://udualerreu.org/index.php/universidades/article/view/568>
- Riomaña, O. (2014). *Incidencia del nivel educativo en el proceso de búsqueda de empleo y en la duración del desempleo en Colombia. Un análisis desde la teoría de la señalización*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/7626>
- Rodríguez-Ponce, E., Gaete Feres, H., Pedraja-Rejas, L. y Araneda-Guirriman, C. (2015). Una aproximación a la clasificación de las universidades chilenas. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 23(3), 328–340. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052015000300002>
- Salazar, J. M. y Rifo, M. (2020). Bajo el péndulo de la historia: Cinco décadas de masificación y reforma en la educación superior chilena (1967-2019). *Economía y Política*, 7(1), 27–61. <http://www.economiaypolitica.cl/index.php/eyp/article/view/92>
- Scharager, J. y Anaiz, P. R. (2019). Identidad Profesional de los administradores de la calidad en universidades chilenas: entre la invisibilización y la burocratización. *Calidad En La Educación*, 0(50), 254–283. <https://doi.org/10.31619/CALEDU.N50.538>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Schurch, R. (2013). El retorno de las carreras: un estudio de caso de los factores que inciden en las remuneraciones de universitarios recién titulados. *Calidad En La Educación*, 38, 215–244. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652013000100006>
- Sevilla, M. y Montero, P. (2018). Articulación de la educación técnica formal, no-formal e informal: garantías de calidad para un continuo educativo. *Serie Cuadernos de Investigación En Aseguramiento de La Calidad (Vol.Nº9)*. Comisión Nacional de Acreditación. Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la calidad. https://www.academia.edu/38266452/Sevilla_M_P_Montero_P_2018_Articulaci%C3%B3n_de_la_educaci%C3%B3n_t%C3%A9cnica_formal_no_formal_e_informal_garant%C3%ADas_de_calidad_para_un_continuo_educativo_ISSN_0719_7896

- Sotomayor, J. y Valenzuela, J. P. (2018). Rentabilidad de la educación superior técnica entregada por los Centros de Formación Técnica. *Revista Estudios De Políticas Públicas*, 4(1), 120–133. <https://doi.org/10.5354/0719-6296.2018.50426>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Tao, H. L. (2007). Monetizing college reputation: The case of Taiwan's engineering and medical schools. *Economics of Education Review*, 26(2), 232–243. <https://doi.org/10.1016/J.ECONEDUREV.2005.08.007>
- Urzúa, S. (2012). La rentabilidad de la educación superior en Chile. Revisión de las bases de 30 años de políticas públicas. *Estudios Públicos*, (125), 2–52. <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/313>
- Vega, R. (2014). El futuro de la educación superior en Chile: Acreditación y aseguramiento de la calidad. In M. Contreras, F. Guerrero, M. de Anta, F. Hernández. y S. Amandi (Eds.), *Blue Skies: nuevas concepciones sobre el futuro de la educación superior en Latinoamérica 2013. Colección de artículos cortos escritos por líderes de opinión* (p. 49). <https://fddocuments.mx/document/nuevas-concepciones-sobre-el-futuro-de-la-educacin-superior-julio-herminio.html?page=5>
- Venables, J. P. y van Gastel, J. (2014). Radiografía de los modelos de acreditación: organización, procesos y prácticas. El caso de las universidades Austral de Chile, De la Frontera y De los Lagos. *Calidad En La Educación*, (41), 51–81. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652014000200003>