



Encuesta Empleadores Edición 2018-2019

CENTRO DE INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO | UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

ENCUESTA DE EMPLEADORES 2018

Universidad Castilla-La Mancha

Coordinación

Ángela González Moreno
Llanos López Muñoz
Rosario Pérez Morote

Han colaborado

Jesús Alonso Ballesteros
Mario Gómez González
Mireya Martínez López
Francisco José Mancebo Puerta
Marien González García
Carmen Artuñedo Alguacil
Rosa Leonor Luis Calabuig
Javier Pineda González
Concha Pomares Martínez

Índice

Índice	4
1. Introducción.....	7
2. Valoración de competencias.....	9
2.1. Visión global	10
2.2. Por ramas de conocimiento.	15
2.2.1. Arte y Humanidades	16
2.2.2. Ciencias Jurídicas y Sociales	20
2.2.3. Ciencias.....	24
2.2.4. Ingeniería y Arquitectura.....	28
2.2.5. Ciencias de la Salud	32
3. Procesos de selección de egresados.....	36
3.1 Aspectos valorados en los procesos de selección de egresados.....	36
3.2. Principales métodos utilizados en los procesos de selección	39
3.3. Medios utilizados para la difusión de ofertas y selección de los egresados	40
4. Valoración del proceso de gestión de las prácticas	43
4.1. El proceso de gestión de las prácticas externas en la UCLM.....	43
4.2. Valoración del proceso de gestión por áreas de conocimiento	45
4.2.1. Arte y Humanidades	45
4.2.2. Ciencias Sociales y Jurídicas	46
4.2.3. Ciencias.....	47
4.2.4. Ingeniería y Arquitectura.....	48
4.2.5. Ciencias de la Salud	49
5. Satisfacción de las empresas con los perfiles contratados y en prácticas.....	50
5.1. Valoración global.....	50
5.2. Valoración de la formación recibida por los estudiantes.....	53
6. Conclusiones	57
Anexo.....	59
CUESTIONARIO	59

Índice de tablas

- Tabla 1. Ficha técnica de la encuesta realizada
- Tabla 2. Valoración global de las competencias
- Tabla 3. Valoración de las competencias en Arte y Humanidades
- Tabla 4. Valoración de las competencias en Ciencias Jurídicas y Sociales
- Tabla 5. Valoración de las competencias en Ciencias
- Tabla 6. Valoración de las competencias en Ingeniería y Arquitectura
- Tabla 7. Valoración de las competencias en Ciencias de la Salud
- Tabla 8. Aspectos valorados en la selección de egresados
- Tabla 9. Métodos utilizados en la selección de egresados
- Tabla 10. Canales utilizados para la difusión de ofertas de empleo y contratación de egresados
- Tabla 11. Satisfacción general de las empresas

Índice de gráficos

- Gráfico 1. Muestra por ramas de conocimiento.
- Gráfico 2. Muestra por Campus.
- Gráfico 3. Competencias organizativas.
- Gráfico 4. Competencias Comunicativas.
- Gráfico 5. Competencias relacionadas con el conocimiento.
- Gráfico 6. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo.
- Gráfico 7. Competencias de análisis e innovación
- Gráfico 8. Ajuste competencias demostradas y competencias necesarias.
- Gráfico 9. Ajuste competencias demostradas y competencias necesarias por grupo.
- Gráfico 10. Competencias organizativas. Arte y Humanidades.
- Gráfico 11. Competencias comunicativas. Arte y Humanidades.
- Gráfico 12. Competencias relacionadas con el conocimiento. Arte y Humanidades.
- Gráfico 13. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Arte y Humanidades.
- Gráfico 14. Competencias de análisis e innovación. Arte y Humanidades.
- Gráfico 15. Competencias organizativas. Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Gráfico 16. Competencias comunicativas. Ciencias sociales y jurídicas.
- Gráfico 17. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ciencias Sociales y Jurídicas
- Gráfico 18. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ciencias Sociales y Jurídicas
- Gráfico 19. Competencias de análisis e innovación. Ciencias Sociales y Jurídicas
- Gráfico 20. Competencias organizativas. Ciencias
- Gráfico 21. Competencias comunicativas. Ciencias
- Gráfico 22. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ciencias
- Gráfico 23. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ciencias
- Gráfico 24. Competencias de análisis e innovación. Ciencias
- Gráfico 25. Competencias organizativas. Ingeniería y Arquitectura
- Gráfico 26. Competencias comunicativas. Ingeniería y Arquitectura
- Gráfico 27. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ingeniería y Arquitectura
- Gráfico 28. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ingeniería y Arquitectura
- Gráfico 29. Competencias de análisis e innovación. Ingeniería y Arquitectura
- Gráfico 30. Competencias organizativas. Ciencias de la Salud
- Gráfico 31. Competencias comunicativas. Ciencias de la Salud
- Gráfico 32. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ciencias de la Salud

- Gráfico 33. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ciencias de la Salud
- Gráfico 34. Competencias de análisis e innovación. Ciencias de la Salud
- Gráfico 35. Aspectos a la hora de seleccionar a un recién titulado universitario Arte y Humanidades
- Gráfico 36. Aspectos a la hora de seleccionar a un recién titulado universitario Ciencias sociales y Jurídicas
- Gráfico 37. Aspectos a la hora de seleccionar a un recién titulado universitario Ciencias
- Gráfico 38. Aspectos a la hora de seleccionar a un recién titulado universitario Ingeniería y Arquitectura
- Gráfico 39. Aspectos a la hora de seleccionar a un recién titulado universitario Ciencias de la Salud
- Gráfico 40. Métodos para la realización de procesos de selección.
- Gráfico 41. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo en Arte y Humanidades
- Gráfico 42. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo en Ciencias Sociales y Jurídicas
- Gráfico 43. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo en Ciencias
- Gráfico 44. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo en Ingeniería Arquitectura
- Gráfico 45. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo en Ciencias de la Salud
- Gráfico 46. Valoración del proceso de gestión de prácticas.
- Gráfico 47. Valoración del proceso de gestión de prácticas en Arte y Humanidades.
- Gráfico 48. Valoración del proceso de gestión de prácticas en Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Gráfico 49. Valoración del proceso de gestión de prácticas en Ciencias.
- Gráfico 50. Valoración del proceso de gestión de prácticas en Ingeniería y Arquitectura.
- Gráfico 51. Valoración del proceso de gestión de prácticas en Ciencias de la Salud
- Gráfico 52. Valoración de la preparación estudiantes y graduados. Arte y Humanidades.
- Gráfico 53. Valoración de la preparación estudiantes y graduados. Ciencias Jurídicas.
- Gráfico 54. Valoración de la preparación estudiantes y titulados. Ciencias.
- Gráfico 55. Valoración de la preparación estudiantes y titulados. Ingeniería y Arquitectura.
- Gráfico 56. Valoración de la preparación estudiantes y titulados. Ciencias de la Salud.
- Gráfico 57. Educación recibida por los estudiantes Arte y Humanidades.
- Gráfico 58. Educación recibida por los estudiantes Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Gráfico 59. Educación recibida por los estudiantes Ciencias.
- Gráfico 60. Educación recibida por los estudiantes Ingeniería y Arquitectura.
- Gráfico 61. Educación recibida por los estudiantes Ciencias de la Salud.

1. Introducción

Uno de los principales objetivos que se persiguen desde el Centro de Información y Promoción del Empleo (CIPE) del Vicerrectorado de Transferencia e Innovación de la Universidad de Castilla-La Mancha, es facilitar la empleabilidad de los estudiantes, haciéndoles más accesible su incorporación al mercado laboral. En este sentido, la realización de las prácticas externas constituye una oportunidad muy enriquecedora para los universitarios que les permite, por un lado, la aplicación de conocimientos y competencias específicas que han desarrollado y por otro, la adquisición de otras competencias transversales, de muy diverso tipo, que los estudiantes necesitan haber potenciado a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

Además, el CIPE es Agencia de Colocación autorizada dando a conocer a los egresados todas las ofertas que los empleadores publiciten con el fin de encontrar los perfiles demandados.

Con el fin de poder mejorar la labor realizada, es necesario conocer la opinión de los empleadores acerca de las competencias necesarias en los puestos de trabajo destinados a universitarios y en qué medida nuestros estudiantes de último curso y recién graduados han demostrado esas habilidades o competencias. Ello nos permite poder reforzar aquellas competencias en las que los estudiantes son más débiles durante su etapa académica. Además, es necesario conocer la opinión de los empleadores sobre cómo ha sido el proceso de gestión de prácticas, cómo han

llevado a cabo los procesos de selección y, en definitiva, como valoran la preparación de los alumnos en prácticas y egresados que han incorporado en sus organizaciones.

En este sentido los objetivos planteados en este informe son los que se detallan a continuación:

- Conocer la valoración que los empleadores realizan sobre el nivel demostrado y necesario de las competencias para el total de titulaciones y de manera específica en cada rama de conocimiento.
- Conocer la satisfacción que las empresas y organizaciones muestran con la preparación de los estudiantes contratados y en prácticas.
- Conocer los métodos de selección y los criterios utilizados en los procesos de selección de universitarios.
- Conocer la valoración que los empleadores hacen del proceso de gestión de prácticas externas y su relación con la Universidad.

Para dar cumplimiento a estos objetivos planteados, durante el curso académico 2017/18 se realizó una encuesta dirigida a los tutores profesionales de estudiantes realizando prácticas externas gestionadas a través de la aplicación institucional de prácticas. Entre junio y septiembre de 2018 se enviaron 2.436 encuestas y se recibieron 895. La distribución de la encuesta por ramas de conocimiento y por campus queda reflejada en los gráficos 1 y 2. La ficha técnica de la encuesta se muestra en la tabla 1 y el cuestionario utilizado aparece en el Anexo que figura al final del informe.

Gráfico 1. Muestra por rama del conocimiento



Gráfico 2. Muestra por Campus

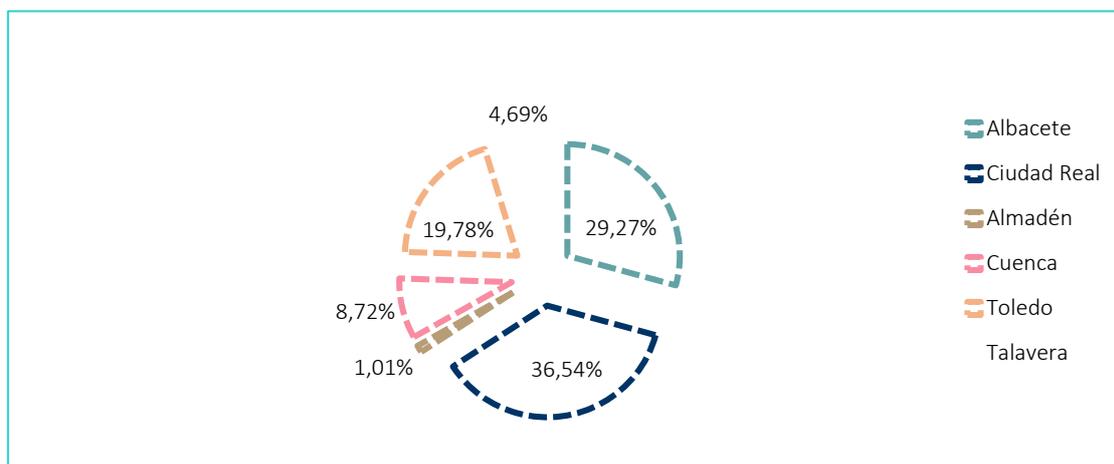


Tabla 1. Ficha técnica de la encuesta

Población	Tutores profesionales de las estancias de prácticas curso 2017/2018 gestionadas a través de la aplicación institucional de la UCLM.
Total encuestas enviadas	2436
Respuestas	895
% de respuesta	36,74%
Error máximo	2,6%
Recogida de información	Encuesta on-line con refuerzo telefónico
Fechas de recogida de información	Junio 2018-Septiembre 2018

2. Valoración de competencias

Para llevar a cabo el análisis de las competencias se han agrupado los ítems por los que se ha preguntado en diferentes grupos. En este sentido, se ha preguntado por competencias organizativas, comunicativas, relacionadas con el conocimiento, con la gestión del tiempo y con la capacidad de análisis e innovación.

Dentro de cada uno de los grupos se han incluido los siguientes ítems:

- **Competencias organizativas:** se incluyen los ítems relacionados con la capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal, de trabajo en equipo, para coordinar actividades, para movilizar las capacidades de otros, para hacer valer su autoridad, para negociar de forma eficaz y para asumir responsabilidades y tomar decisiones.
- Respecto a las **competencias comunicativas:** se incluyen los ítems relacionados con la capacidad para hacerse entender, para utilizar las herramientas informáticas, para redactar informes y documentos, para exponer sus ideas, productos o informes y para escribir o hablar idiomas extranjeros.
- Las **competencias relacionadas con el conocimiento,** incluyen el dominio de su área o disciplina, el conocimiento de otras áreas o disciplinas, así como la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos.

- En cuanto a las **competencias relacionadas con la gestión del tiempo,** se valora la capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva y la capacidad de rendimiento bajo condiciones de presión.
- Por último, en cuanto a las **competencias de análisis e innovación,** se valora la capacidad de análisis, la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, la capacidad para detectar nuevas oportunidades y el pensamiento crítico.

Para todas ellas se ha preguntado a los empleadores sobre el nivel demostrado de nuestros estudiantes y el nivel que según ellos sería necesario alcanzar para desarrollar sus actividades de manera adecuada. La diferencia entre el nivel demostrado (ND) y el nivel necesario (NN) de las competencias marcará los puntos principales sobre los que, desde la UCLM, habría que incidir para formar a los estudiantes con el fin de que estén más preparados a la hora de enfrentarse al mercado laboral.

Presentamos a continuación los valores alcanzados en dichas competencias tanto de manera global para todos los alumnos encuestados como por rama de conocimiento.

2.1. Visión global

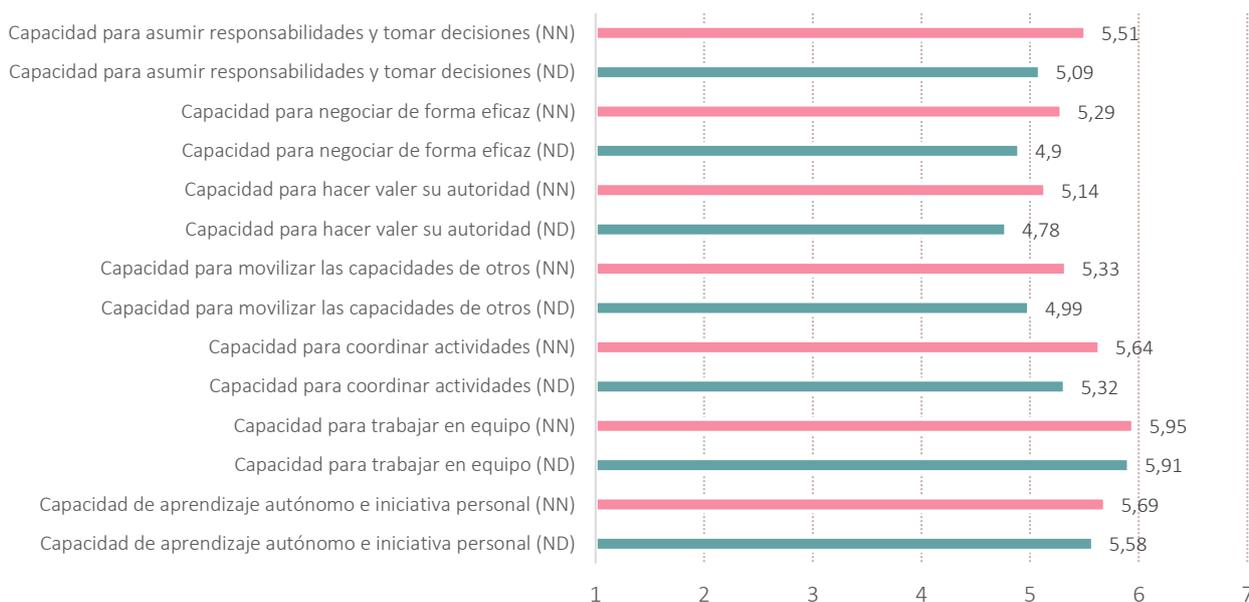
Respecto a las competencias organizativas, los empleadores piensan que el nivel demostrado por parte de los egresados está por debajo del nivel necesario, en todos los casos. La capacidad que los egresados tienen para trabajar en equipo supone la competencia mejor valorada por parte de los empleadores tanto en lo que respecta al nivel necesario como al nivel demostrado. Sin embargo, es la capacidad para hacer valer la autoridad dentro de un grupo de trabajo la competencia menos necesaria y a su vez la que en menor medida demuestran tener los egresados.

En el gráfico 3 se muestran dichas competencias cuyos valores en lo que respecta al nivel que necesitarían adquirir los egresados se valora entre el 5 y el 6 y, en el nivel demostrado por los egresados se sitúan en un valor próximo a 5. Este es el caso de aquellas competencias más relacionadas con la capacidad de liderazgo de los egresados como son la capacidad para movilizar las capacidades de otros, hacer valer su autoridad y negociar de forma eficaz. El valor de los estadísticos descriptivos para las competencias en su nivel demostrado y necesario se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Valoración de las competencias. Muestra global (Total estudiantes y egresados)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS					
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (ND)	890	1	7	5,58	1,183
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (NN)	867	2	7	5,69	0,992
Capacidad para trabajar en equipo (ND)	891	1	7	5,91	1,092
Capacidad para trabajar en equipo (NN)	873	2	7	5,95	0,948
Capacidad para coordinar actividades (ND)	886	1	7	5,32	1,329
Capacidad para coordinar actividades (NN)	872	1	7	5,64	1,117
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (ND)	871	1	7	4,99	1,435
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (NN)	859	1	7	5,33	1,268
Capacidad para hacer valer su autoridad (ND)	864	1	7	4,78	1,518
Capacidad para hacer valer su autoridad (NN)	854	1	7	5,14	1,442
Capacidad para negociar de forma eficaz (ND)	868	1	7	4,9	1,522
Capacidad para negociar de forma eficaz (NN)	860	1	7	5,29	1,412
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (ND)	883	1	7	5,09	1,509
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (NN)	871	1	7	5,51	1,27
COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
Capacidad para hacerse entender (ND)	888	1	7	5,66	1,2
Capacidad para hacerse entender (NN)	870	1	7	5,83	1,023
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (ND)	887	1	7	5,99	1,075
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (NN)	872	2	7	5,93	0,994
Capacidad para redactar informes y documentos (ND)	881	1	7	5,32	1,377
Capacidad para redactar informes y documentos (NN)	870	1	7	5,69	1,154
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (ND)	865	1	7	5,17	1,346
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (NN)	856	1	7	5,51	1,252
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (ND)]	777	1	7	4,69	1,624
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (NN)	776	1	7	4,51	1,773
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO					
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (ND)	889	1	7	5,86	1,155
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (NN)	873	2	7	5,93	0,986
Dominio de su área o disciplina (ND)	888	1	7	5,47	1,297
Dominio de su área o disciplina (NN)	872	1	7	5,76	1,106
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (ND)	848	1	7	5,04	1,314
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (NN)	840	1	7	5,19	1,278
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL TIEMPO					
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (ND)	887	1	7	5,39	1,323
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (NN)	873	1	7	5,72	1,123
Capacidad de rendimiento bajo presión (ND)	868	1	7	5,14	1,449
Capacidad de rendimiento bajo presión (NN)	860	1	7	5,61	1,27
COMPETENCIAS DE ANÁLISIS E INNOVACIÓN					
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (ND)	868	1	7	5,21	1,414
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (NN)	859	1	7	5,6	1,222
Capacidad de análisis (ND)	875	1	7	5,34	1,351
Capacidad de análisis (NN)	863	1	7	5,7	1,153
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (ND)	858	1	7	5,06	1,473
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (NN)	853	1	7	5,42	1,373
Pensamiento crítico (ND)	873	1	7	5,17	1,416
Pensamiento crítico (NN)	863	1	7	5,51	1,247

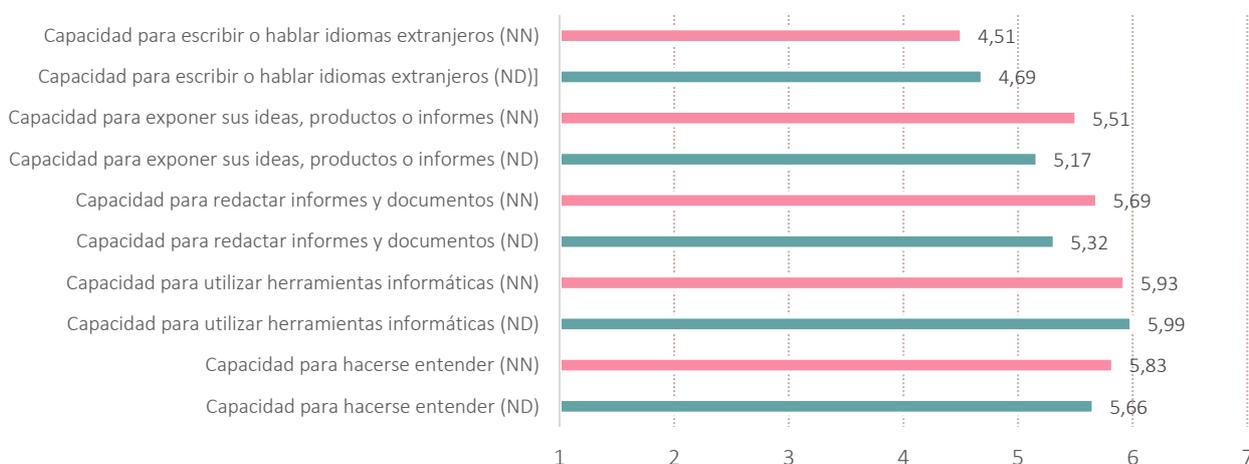
Gráfico 3. Competencias organizativas



En cuanto a las competencias comunicativas, el gráfico 4 recoge la valoración de las mismas. Para todos los ítems, el nivel demostrado por los estudiantes está por debajo del nivel que los empleadores consideran que deben tener, excepto en la capacidad para utilizar las herramientas informáticas y en la capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros, donde los egresados demuestran un nivel de competencia

superior al necesario. En todos los casos los valores se sitúan entre el 5 y el 6 a excepción de la capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros situándose por debajo del 5. Esta competencia es la que en menor grado está valorada por los empleadores en cuanto a su importancia de adquisición.

Gráfico 4. Competencias comunicativas



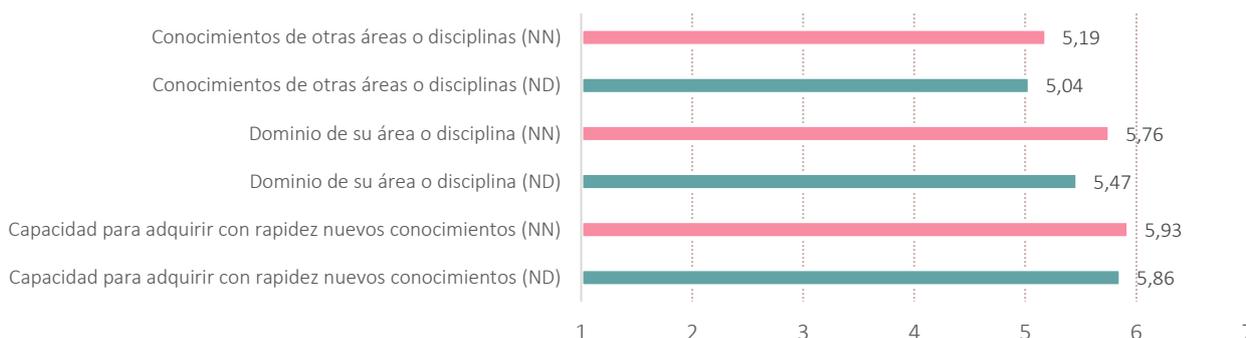
En general, los empleadores consideran que el nivel necesario en lo que respecta a las competencias

relacionadas con el conocimiento es superior al que los egresados demuestran. En este grupo (gráfico 5) se

valora en mayor medida la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y consideran que necesitarían mejorar en mayor medida los conocimientos de otras áreas o disciplinas. En cuanto al dominio de su área o disciplina, los niveles de

competencia demostrados por los egresados se sitúan por encima del 5 pero refleja la mayor desviación respecto al nivel que según los empleadores desearían tener.

Gráfico 5. Competencias relacionadas con el conocimiento



En cuanto a las competencias relacionadas con la gestión del tiempo (gráfico 6), la capacidad demostrada para gestionar el tiempo de forma efectiva es menor que la capacidad necesaria, pero en ambos casos esta

competencia se encuentra mejor valorada que la capacidad de rendimiento de los egresados bajo condiciones de presión.

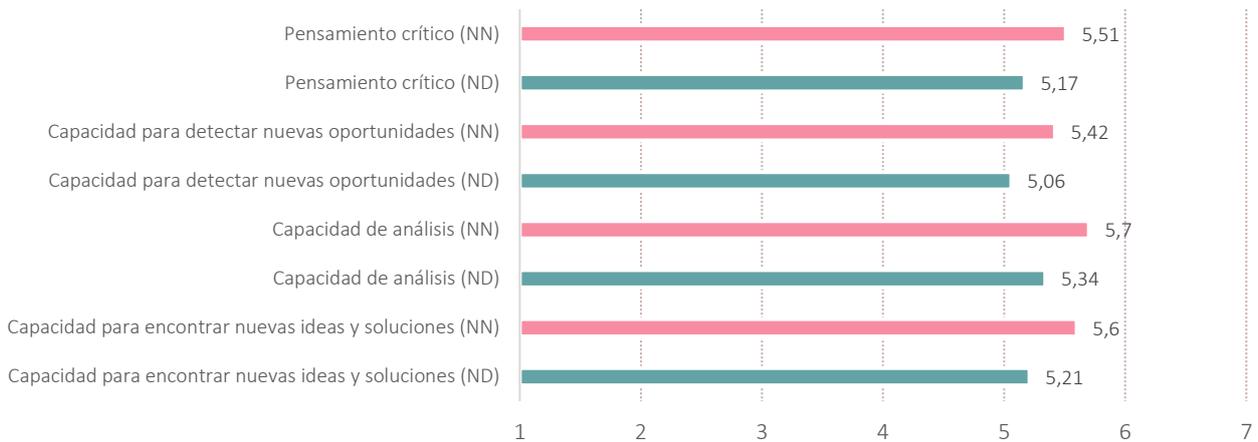
Gráfico 6. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo



En cuanto a las competencias relacionadas con la capacidad de análisis e innovación (gráfico 7), todas las competencias se encuentran por debajo de los niveles necesarios siendo, no obstante, la capacidad de análisis la mejor

valorada de las 4 competencias. La que peor valorada, por otro lado, es la capacidad para detectar nuevas oportunidades.

Gráfico 7. Competencias de análisis e innovación

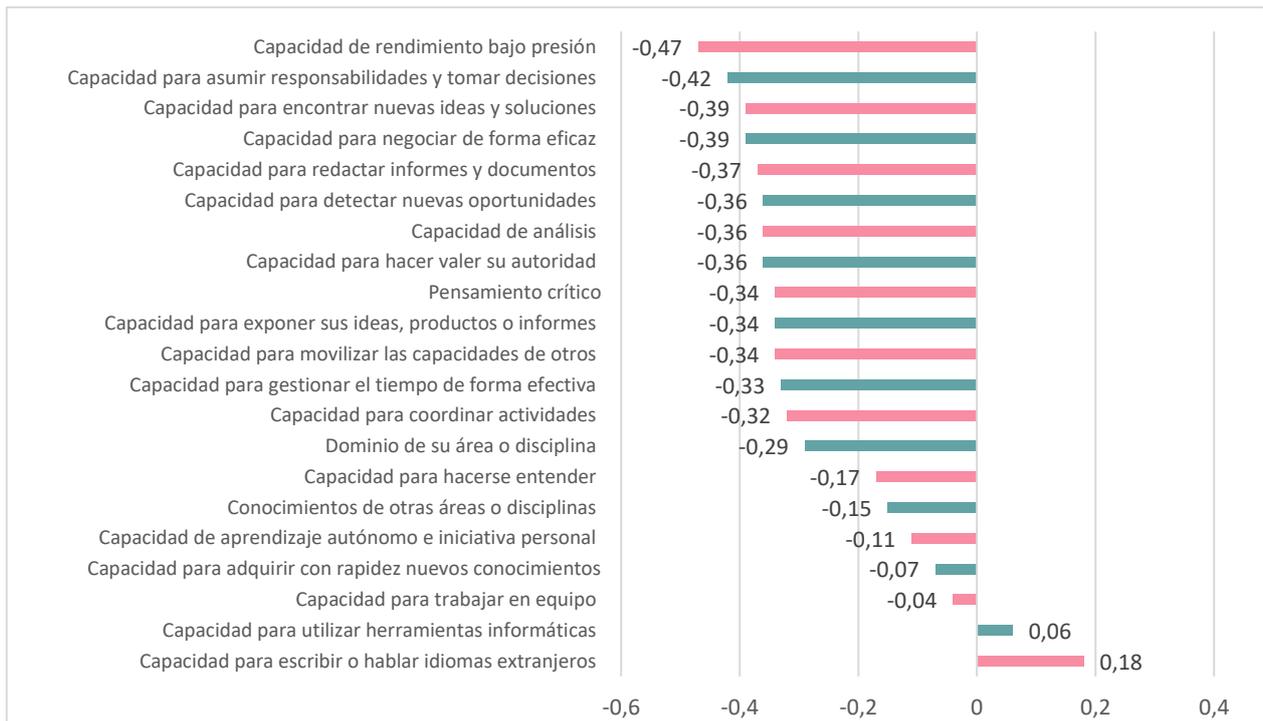


En el gráfico 8 se pueden observar más claramente los desajustes existentes entre ambas variables, nivel demostrado y nivel necesario (resta entre los dos valores). Se observa que, en la mayoría de los casos, según la opinión de los empleadores, el nivel de competencias que poseen es inferior al nivel que requieren en su empleo.

Las dos competencias donde mayor desajuste se produce son la capacidad para asumir responsabilidades

y la capacidad de rendimiento bajo presión. En cualquier caso, estos desajustes son relativamente bajos, no superando en ningún caso el valor 0,5. El menor desajuste se produce en la capacidad para trabajar en equipo y la capacidad para adquirir nuevos conocimientos. Las únicas competencias para las que el nivel demostrado es mayor que el necesario son la capacidad para escribir hablar en idiomas extranjeros y la capacidad para utilizar las herramientas informáticas.

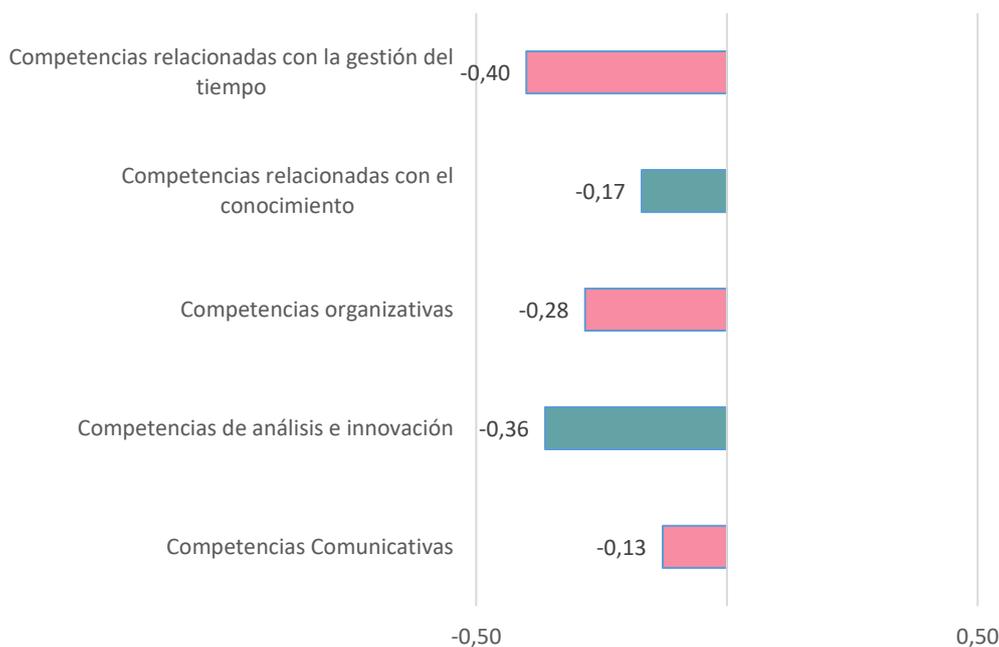
Gráfico 8. Ajuste competencias demostradas y competencias necesarias



El gráfico 9 compara, para cada grupo de competencias, el ajuste o desajuste del nivel requerido en el puesto de trabajo o estancia de prácticas y el que los universitarios demuestran. En cualquier caso, estos desajustes a nivel agregado son relativamente pequeños, no superando ninguno el 0,40. El mayor desajuste se produce con las

competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Para las competencias de análisis e innovación este desajuste es del 0,36, para las competencias organizativas de 0,28 y competencias relacionadas con el conocimiento y las competencias comunicativas este valor es muy bajo: 0,17 y 0,13 respectivamente

Gráfico 9. Ajuste competencias demostradas y competencias necesarias por grupo



2.2. Por ramas de conocimiento.

Se muestran los valores obtenidos en cada una de las ramas de conocimiento: Arte y Humanidades, Ciencias

Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ingenierías y Arquitectura y Ciencias de la Salud.

2.2.1. Arte y Humanidades

Los estadísticos descriptivos obtenidos en los ítems estudiados se muestran en la siguiente tabla:

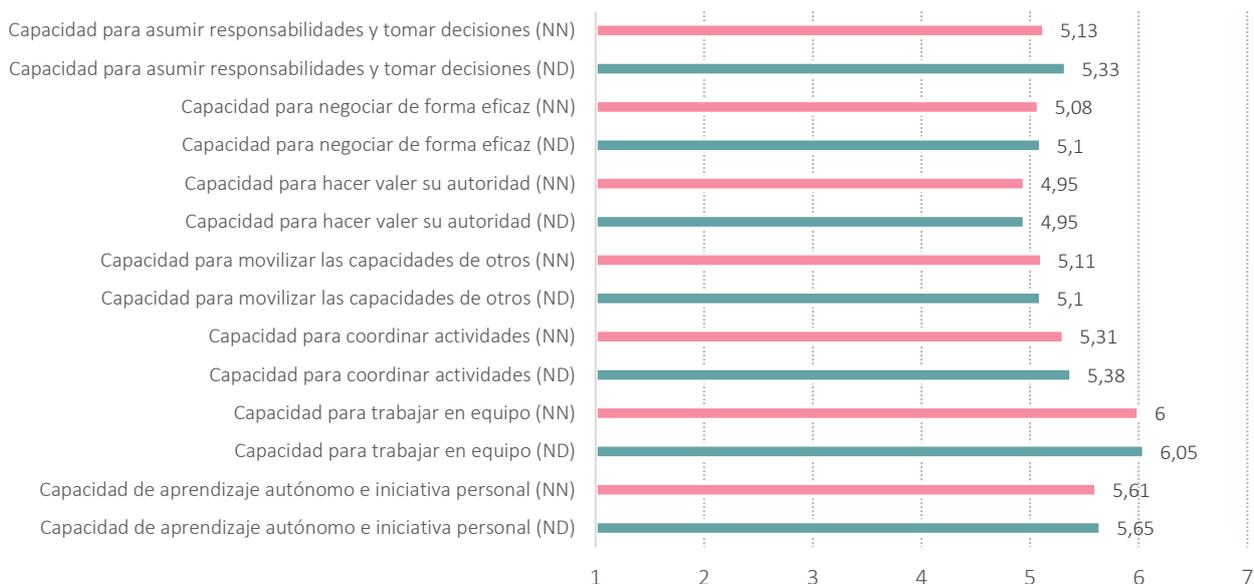
Tabla 3. Valoración de las competencias en Arte y Humanidades

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS					
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (ND)	40	3	7	5,65	1,099
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (NN)	38	3	7	5,61	1,104
Capacidad para trabajar en equipo (ND)	40	3	7	6,05	1,037
Capacidad para trabajar en equipo (NN)	39	4	7	6	0,946
Capacidad para coordinar actividades (ND)	40	1	7	5,38	1,462
Capacidad para coordinar actividades (NN)	39	1	7	5,31	1,507
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (ND)	40	1	7	5,1	1,566
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (NN)	38	1	7	5,11	1,752
Capacidad para hacer valer su autoridad (ND)	40	1	7	4,95	1,632
Capacidad para hacer valer su autoridad (NN)	39	1	7	4,95	1,716
Capacidad para negociar de forma eficaz (ND)	40	1	7	5,1	1,707
Capacidad para negociar de forma eficaz (NN)	39	1	7	5,08	1,738
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (ND)	40	1	7	5,33	1,607
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (NN)	39	1	7	5,13	1,625
COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
Capacidad para hacerse entender (ND)	40	3	7	5,83	1,107
Capacidad para hacerse entender (NN)	39	4	7	5,82	1,073
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (ND)	40	4	7	6,05	0,959
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (NN)	39	4	7	5,85	0,988
Capacidad para redactar informes y documentos (ND)	40	1	7	5,38	1,372
Capacidad para redactar informes y documentos (NN)	39	1	7	5,44	1,314
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (ND)	39	1	7	5,23	1,63
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (NN)	39	1	7	5,05	1,863
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (ND)]	37	1	7	4,76	1,964
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (NN)	37	1	7	4,76	2,1
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO					
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (ND)	40	3	7	5,8	1,181
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (NN)	38	4	7	5,79	0,991
Dominio de su área o disciplina (ND)	40	1	7	5,6	1,257
Dominio de su área o disciplina (NN)	38	1	7	5,63	1,344
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (ND)	37	1	7	4,97	1,404
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (NN)	37	1	7	4,86	1,53
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL TIEMPO					
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (ND)	38	1	7	5,55	1,329
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (NN)	37	1	7	5,51	1,325
Capacidad de rendimiento bajo presión (ND)	37	1	7	5,05	1,731
Capacidad de rendimiento bajo presión (NN)	36	1	7	5,17	1,748
COMPETENCIAS DE ANÁLISIS E INNOVACIÓN					
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (ND)	38	1	7	4,97	1,732
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (NN)	37	1	7	5,19	1,793
Capacidad de análisis (ND)	38	1	7	5,16	1,603
Capacidad de análisis (NN)	37	1	7	5,27	1,627
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (ND)	38	1	7	5,13	1,727
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (NN)	38	1	7	5,18	1,768
Pensamiento crítico (ND)	37	1	7	5,22	1,766
Pensamiento crítico (NN)	37	1	7	5,24	1,64

Comenzando por las competencias organizativas en Arte y Humanidades (gráfico 10) tanto los niveles demostrados como los niveles necesarios se sitúan por encima de 5 en todos los casos menos en capacidad para hacer valer su autoridad. Además, cabe destacar, que todas las capacidades demostradas son superiores o muestran valores muy similares a los niveles necesarios,

excepto las capacidades para movilizar las capacidades de otros y las de hacer valer su autoridad que se encuentran ligeramente por debajo o coinciden. Por último, es la capacidad para trabajar en equipo de los egresados la mejor valorada por parte de los empleadores.

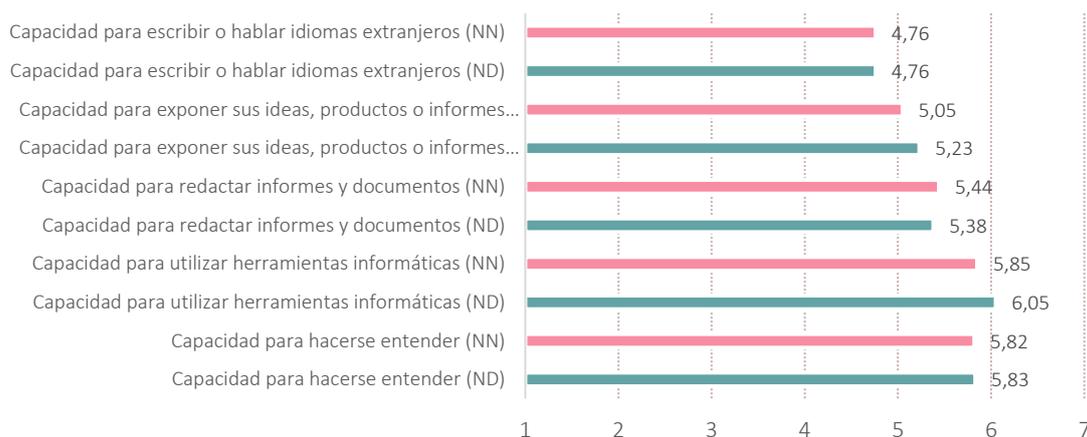
Gráfico 10. Competencias organizativas. Arte y Humanidades



En las competencias comunicativas (gráfico 11) encontramos un panorama semejante al anterior. Todas las capacidades, excepto la de escribir y hablar en idiomas extranjeros, se sitúan por encima de 5. Además, excepto en el caso de la capacidad para redactar

informes y documentos, todas las capacidades demostradas se sitúan por encima de las capacidades necesarias. Cabe destacar la poca importancia que se le concede a la capacidad para hablar o escribir en idiomas extranjeros en comparación al resto.

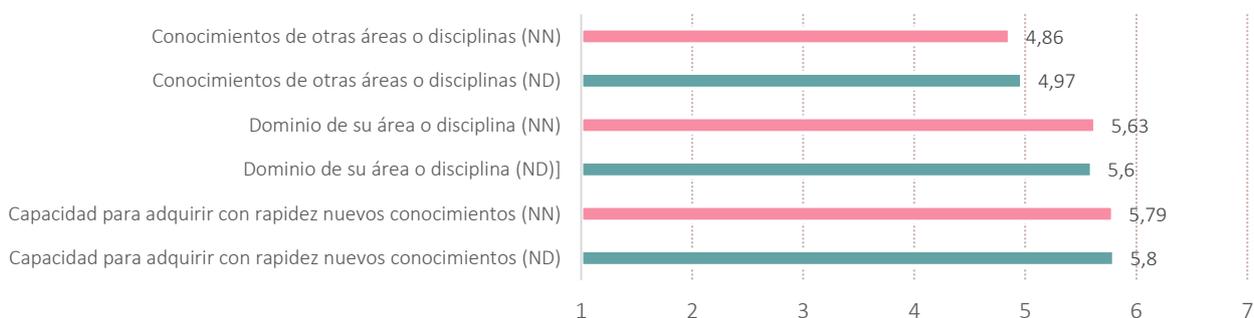
Gráfico 11. Competencias comunicativas. Arte y Humanidades



En competencias relacionadas con el conocimiento (gráfico 12), salvo en el campo de dominio de su área o disciplina, las otras dos competencias se encuentran por encima de las necesarias y por encima de 5. En este

caso, los empleadores de estos egresados en Arte y Humanidades opinan que el dominio de su área o disciplina se encuentra ligeramente por debajo del nivel que los empleadores desearían para estos egresados.

Gráfico 12. Competencias relacionadas con el conocimiento. Arte y Humanidades



En competencias relacionadas con la gestión del tiempo (gráfico 13) encontramos solo dos campos. El primero de ellos, la capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva sitúa sus capacidades demostradas ligeramente

por encima de las capacidades necesarias. Por su parte, la capacidad de rendimiento bajo presión sitúa sus niveles demostrados ligeramente por debajo de los necesarios por las empresas.

Gráfico 13. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Arte y Humanidades



En competencias relacionadas con el análisis y la innovación (gráfico 14), todas las capacidades demostradas se sitúan por debajo de las necesarias. No

obstante, hay que destacar que, excepto la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, todas se hallan por encima de 5.

Gráfico 14. Competencias de análisis e innovación. Arte y Humanidades



2.2.2. Ciencias Jurídicas y Sociales

Los estadísticos descriptivos obtenidos en los ítems estudiados se muestran en la siguiente tabla:

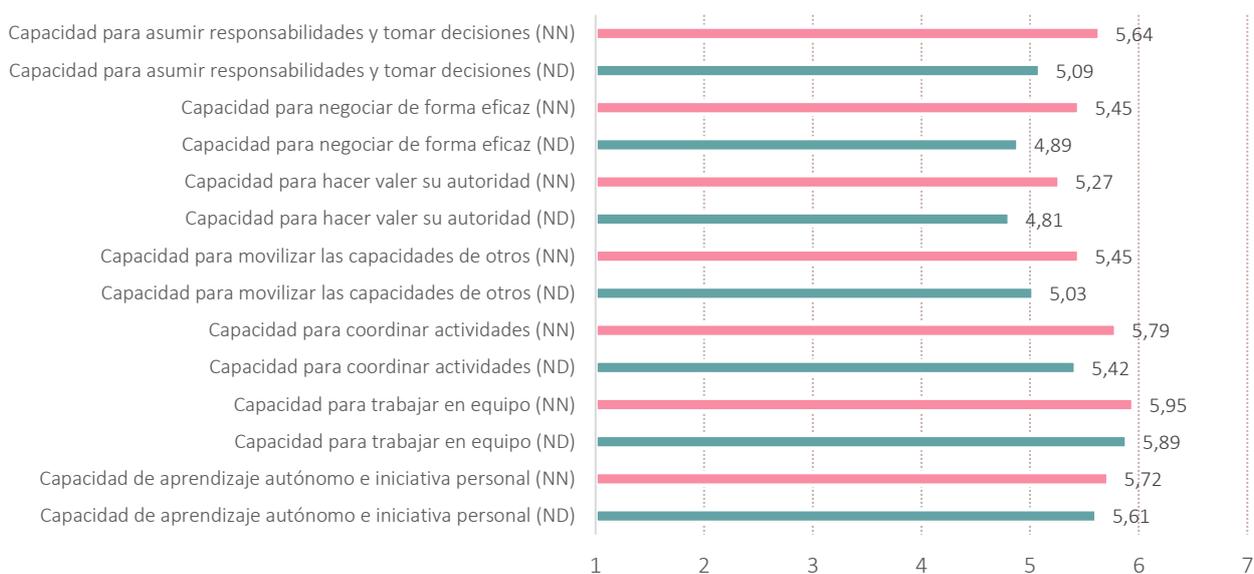
Tabla 4. Valoración de las competencias en Ciencias Jurídicas y Sociales

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS					
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (ND)	487	1	7	5,61	1,148
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (NN)	469	2	7	5,72	0,982
Capacidad para trabajar en equipo (ND)	485	1	7	5,89	1,081
Capacidad para trabajar en equipo (NN)	472	2	7	5,95	0,954
Capacidad para coordinar actividades (ND)	482	1	7	5,42	1,265
Capacidad para coordinar actividades (NN)	473	1	7	5,79	0,99
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (ND)	474	1	7	5,03	1,45
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (NN)	469	1	7	5,45	1,158
Capacidad para hacer valer su autoridad (ND)	474	1	7	4,81	1,519
Capacidad para hacer valer su autoridad (NN)	467	1	7	5,27	1,339
Capacidad para negociar de forma eficaz (ND)	474	1	7	4,89	1,541
Capacidad para negociar de forma eficaz (NN)	469	1	7	5,45	1,296
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (ND)	480	1	7	5,09	1,522
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (NN)	475	1	7	5,64	1,213
COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
Capacidad para hacerse entender (ND)	484	1	7	5,68	1,182
Capacidad para hacerse entender (NN)	473	1	7	5,88	1,013
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (ND)	483	2	7	6,03	1,016
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (NN)	475	2	7	5,96	0,99
Capacidad para redactar informes y documentos (ND)	478	1	7	5,36	1,37
Capacidad para redactar informes y documentos (NN)	472	1	7	5,81	1,115
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (ND)	477	1	7	5,2	1,306
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (NN)	470	1	7	5,64	1,187
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (ND)]	424	1	7	4,64	1,67
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (NN)	425	1	7	4,42	1,823
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO					
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (ND)	486	2	7	5,88	1,108
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (NN)	475	2	7	5,95	0,997
Dominio de su área o disciplina (ND)	484	1	7	5,49	1,273
Dominio de su área o disciplina (NN)	474	1	7	5,82	1,09
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (ND)	466	1	7	5,09	1,329
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (NN)	459	1	7	5,29	1,264
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL TIEMPO					
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (ND)	484	1	7	5,44	1,326
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (NN)	474	1	7	5,8	1,085
Capacidad de rendimiento bajo presión (ND)	477	1	7	5,21	1,4
Capacidad de rendimiento bajo presión (NN)	471	1	7	5,79	1,17
COMPETENCIAS DE ANÁLISIS E INNOVACIÓN					
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (ND)	475	1	7	5,29	1,378
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (NN)	469	1	7	5,74	1,126
Capacidad de análisis (ND)	479	1	7	5,43	1,303
Capacidad de análisis (NN)	471	1	7	5,79	1,089
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (ND)	474	1	7	5,15	1,436
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (NN)	470	1	7	5,53	1,294
Pensamiento crítico (ND)	482	1	7	5,23	1,416
Pensamiento crítico (NN)	474	1	7	5,59	1,224

Las competencias organizativas (gráfico 15) de las Ciencias Sociales y Jurídicas encuentran todos sus valores demostrados por debajo de los valores necesarios, a diferencia de los egresados en Arte y Humanidades que las presentaban por encima. No obstante, hay dos campos que destacan (aprendizaje autónomo e iniciativa personal y capacidad para

trabajar en equipo) por encontrarse próximos a 6. Las competencias peor valoradas siguen siendo la capacidad para hacer valer la autoridad, para negociar de forma eficaz y para movilizar las capacidades de otros, tanto en lo que respecta al nivel necesario como al nivel demostrado.

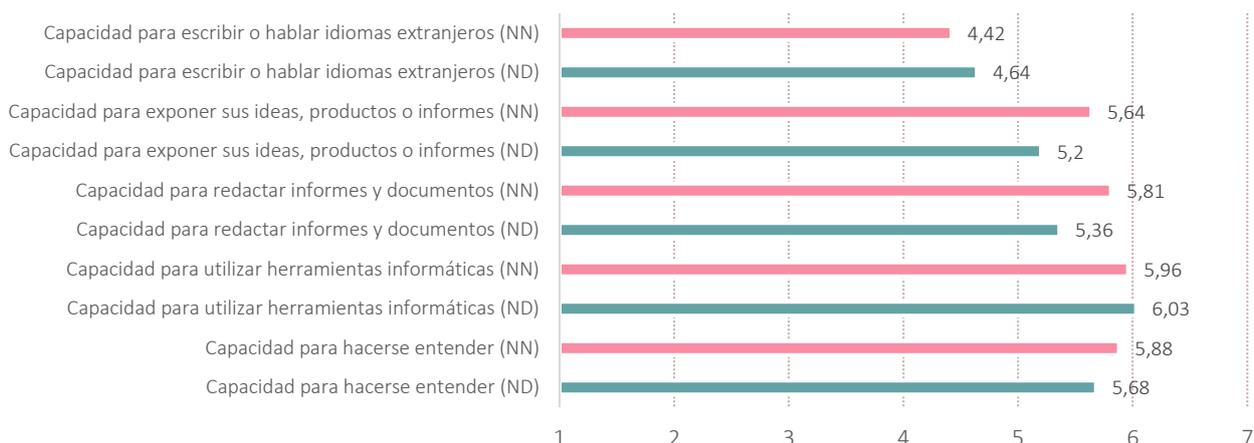
Gráfico 15. Competencias organizativas. Ciencias Sociales y Jurídicas



En competencias comunicativas (gráfico 16) destaca la capacidad para utilizar herramientas informáticas por hallarse tanto el nivel demostrado por encima del necesario como por situarse por encima de 6. En el resto de los campos se sitúan las capacidades demostradas

por debajo de las necesarias, a diferencia de en Arte y Humanidades, excepto en capacidad para escribir y hablar en otras lenguas. Sin embargo, destaca lo próximo a 4 que se encuentran tanto el nivel necesario como el demostrado para esta última capacidad.

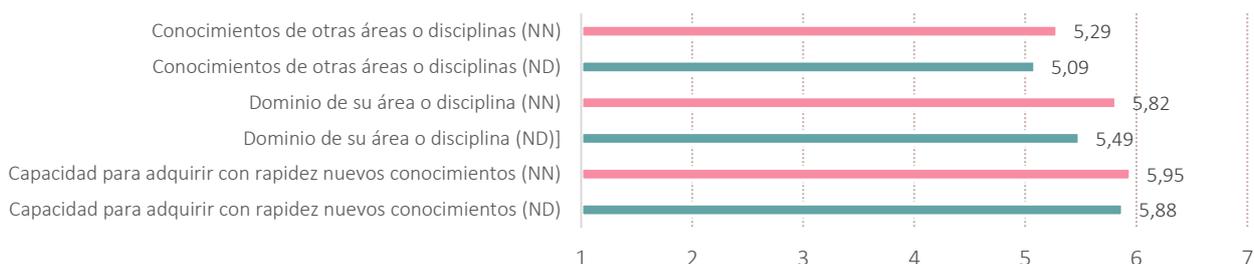
Gráfico 16. Competencias comunicativas. Ciencias Sociales y Jurídicas



En competencias relacionadas con el conocimiento (gráfico 17) todas las capacidades demostradas se encuentran por debajo de las capacidades necesarias

pese a encontrarse todas ellas por encima de 5 y, en el caso para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, cercanas a 6.

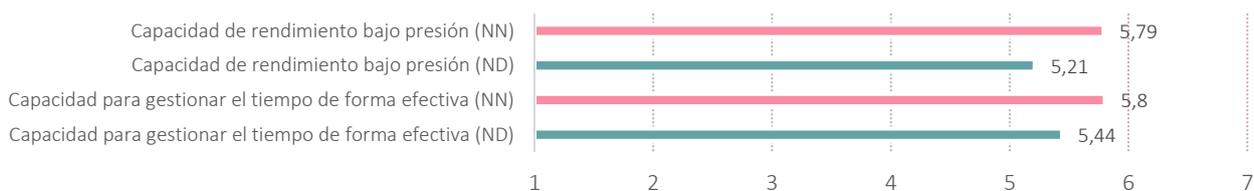
Gráfico 17. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ciencias Sociales y Jurídicas



Las competencias relacionadas con la gestión del tiempo (gráfico 18) que los egresados demuestran se encuentran por debajo de las necesarias. Pese a hallarse por encima de 5, puede observarse que la mayor

desviación entre el nivel demostrado y el nivel necesario se encuentra en la competencia que tiene que ver con la capacidad de rendimiento bajo presión.

Gráfico 18. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ciencias Sociales y Jurídicas



En competencias relacionadas con el análisis y la innovación (gráfico 19) todas las capacidades

demostradas se encuentran por debajo de las capacidades necesarias pese a hallarse por encima de 5

en todos los casos. La mayor desviación entre el nivel necesario y el nivel demostrado según los empleadores

se encuentra en la competencia relacionada con la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.

Gráfico 19. Competencias de análisis e innovación. Ciencias Sociales y Jurídicas



2.2.3. Ciencias

Los estadísticos descriptivos obtenidos en los ítems estudiados se muestran en la siguiente tabla:

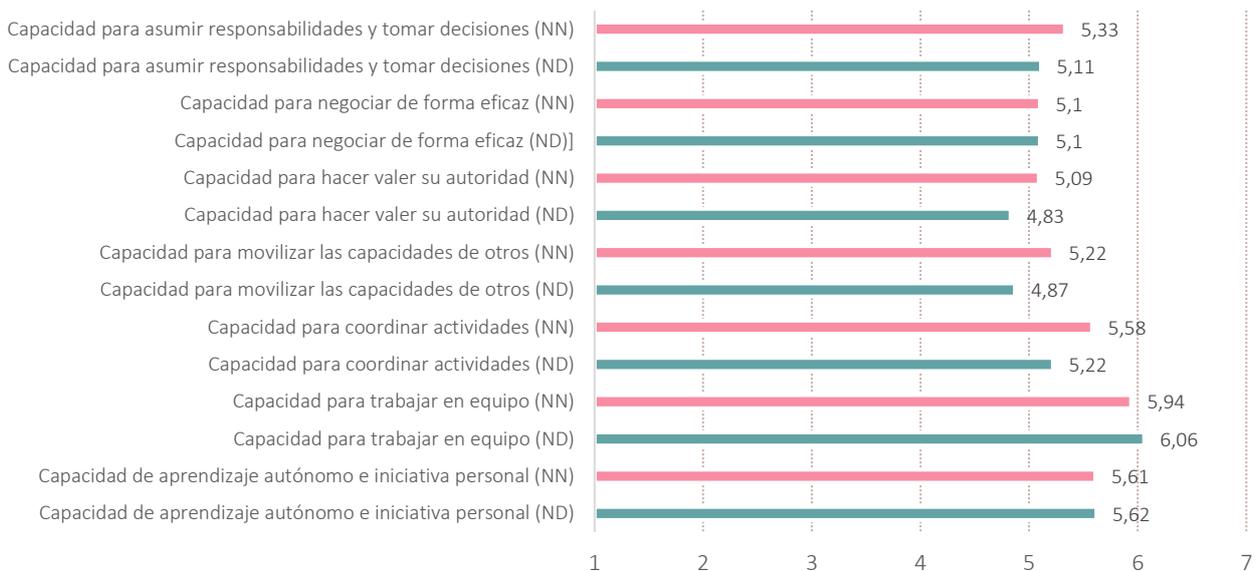
Tabla 5. Valoración de las competencias en Ciencias

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS					
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (ND)	90	2	7	5,62	1,241
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (NN)	88	3	7	5,61	1,033
Capacidad para trabajar en equipo (ND)	90	2	7	6,06	1,125
Capacidad para trabajar en equipo (NN)	89	4	7	5,94	0,958
Capacidad para coordinar actividades (ND)	89	2	7	5,22	1,321
Capacidad para coordinar actividades (NN)	89	3	7	5,58	1,106
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (ND)	84	1	7	4,87	1,36
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (NN)	83	1	7	5,22	1,316
Capacidad para hacer valer su autoridad (ND)	80	1	7	4,83	1,357
Capacidad para hacer valer su autoridad (NN)	80	1	7	5,09	1,443
Capacidad para negociar de forma eficaz (ND)	82	1	7	5,1	1,437
Capacidad para negociar de forma eficaz (NN)	82	1	7	5,1	1,512
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (ND)	88	1	7	5,11	1,504
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (NN)	87	1	7	5,33	1,309
COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
Capacidad para hacerse entender (ND)	88	2	7	5,77	1,191
Capacidad para hacerse entender (NN)	87	3	7	5,83	1,014
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (ND)	89	2	7	5,9	1,197
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (NN)	88	2	7	5,73	1,101
Capacidad para redactar informes y documentos (ND)	87	2	7	5,47	1,328
Capacidad para redactar informes y documentos (NN)	87	2	7	5,64	1,099
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (ND)	79	2	7	5,41	1,235
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (NN)	81	3	7	5,46	1,096
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (ND)]	69	1	7	5,17	1,382
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (NN)	71	1	7	4,75	1,61
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO					
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (ND)	87	3	7	5,9	1,191
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (NN)	86	4	7	5,88	0,938
Dominio de su área o disciplina (ND)	89	2	7	5,52	1,149
Dominio de su área o disciplina (NN)	88	3	7	5,64	1,03
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (ND)	76	2	7	5,22	1,239
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (NN)	77	3	7	5,29	1,202
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL TIEMPO					
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (ND)	89	2	7	5,51	1,315
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (NN)	88	3	7	5,75	1,075
Capacidad de rendimiento bajo presión (ND)	83	1	7	5,28	1,541
Capacidad de rendimiento bajo presión (NN)	83	1	7	5,46	1,309
COMPETENCIAS DE ANÁLISIS E INNOVACIÓN					
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (ND)	86	1	7	5,2	1,437
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (NN)	86	1	7	5,56	1,242
Capacidad de análisis (ND)	86	1	7	5,33	1,376
Capacidad de análisis (NN)	86	1	7	5,63	1,179
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (ND)	77	1	7	5,21	1,463
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (NN)	77	1	7	5,39	1,368
Pensamiento crítico (ND)	83	1	7	5,23	1,443
Pensamiento crítico (NN)	83	1	7	5,48	1,213

En las competencias organizativas en el ámbito de las Ciencias (gráfico 20) destaca su capacidad para el trabajo en equipo situándose su capacidad demostrada tanto por encima de la necesaria como por encima del valor 6. Esta es una de las diferencias respecto a los

resultados obtenidos en el área de Ciencias Jurídicas y Sociales y muy similares a los obtenidos en la de Arte y Humanidades. Para las capacidades para negociar de manera eficaz y de aprendizaje autónomo e iniciativa personal, apenas hay diferencias entre ambos niveles.

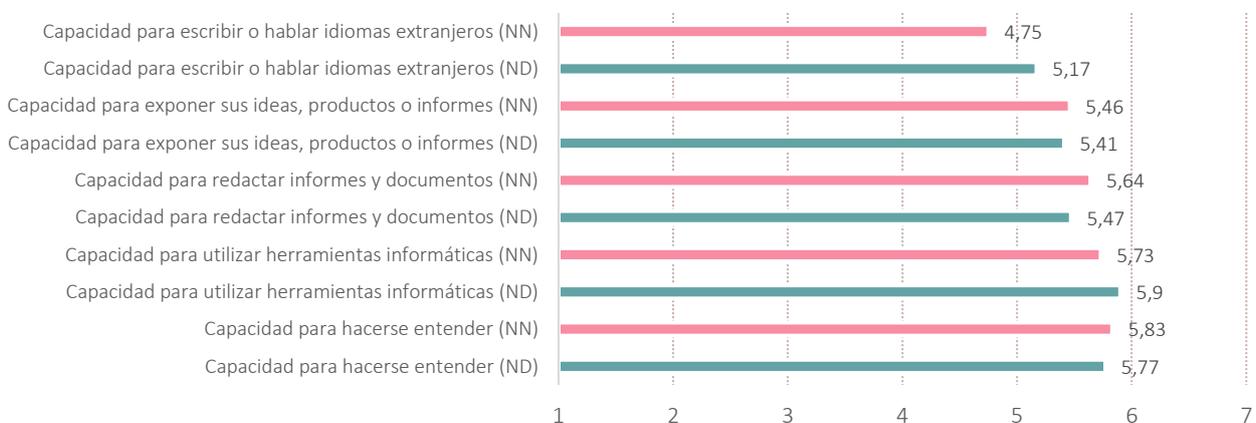
Gráfico 20. Competencias organizativas. Ciencias



En cuanto a las competencias comunicativas (gráfico 21), todas las capacidades demostradas se encuentran por debajo de las necesarias excepto en dos casos: la capacidad para utilizar herramientas informáticas y la

capacidad para hablar o escribir en idiomas extranjeros. Para este último ítem, se obtienen valores similares a los obtenidos para las áreas de conocimiento ya analizadas.

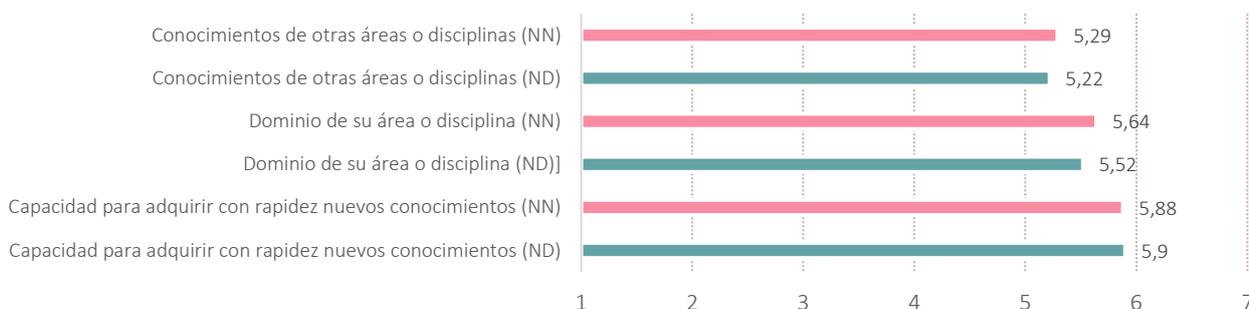
Gráfico 21. Competencias comunicativas. Ciencias



De las tres competencias relacionadas con el conocimiento (gráfico 22), solo la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos encuentra su valor demostrado por encima del necesario. Los otros

dos resultados se encuentran por debajo de los valores necesarios, en línea con los resultados en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Gráfico 22. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ciencias



Las dos capacidades de competencias relacionadas con la gestión del tiempo (gráfico 23) se encuentran por debajo de las necesarias pese a hallarse por encima de 5. Los resultados ofrecidos son semejantes a los

resultados de las dos ramas anteriores, situándose siempre las competencias demostradas por debajo de las exigidas.

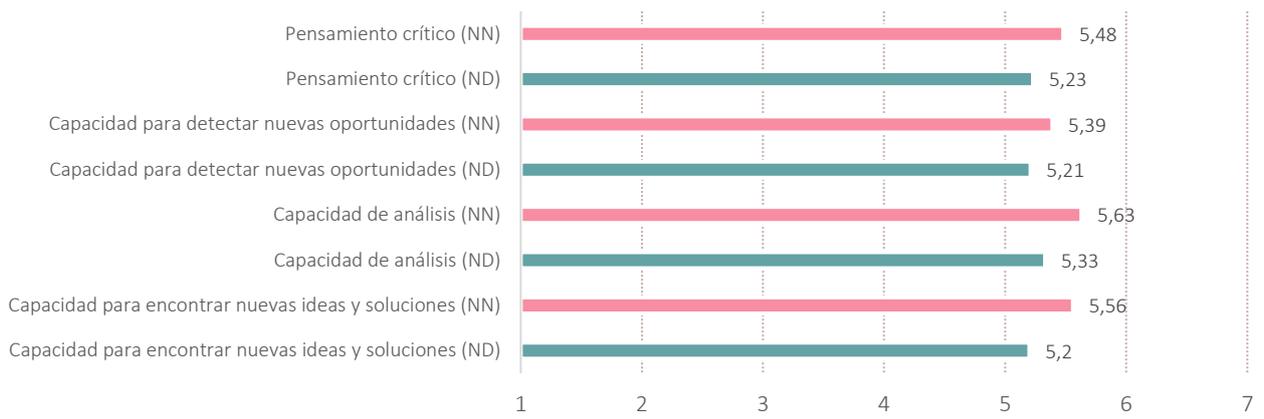
Gráfico 23. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ciencias de la Salud



Los resultados ofrecidos en competencias relacionadas con el análisis e innovación (gráfico 24) no son diferentes a los extraídos de las relacionadas con la gestión del tiempo, situándose las capacidades demostradas por debajo de las necesarias en todos los

casos, pese a hallarse por encima de 5. Los datos resultantes son muy similares a los extraídos de la ciencias sociales y jurídicas y, en menor medida, de los obtenidos en Arte y Humanidades.

Gráfico 24. Competencias de análisis e innovación. Ciencias de la Salud



2.2.4. Ingeniería y Arquitectura

Los estadísticos descriptivos obtenidos en los ítems estudiados se muestran en la siguiente tabla:

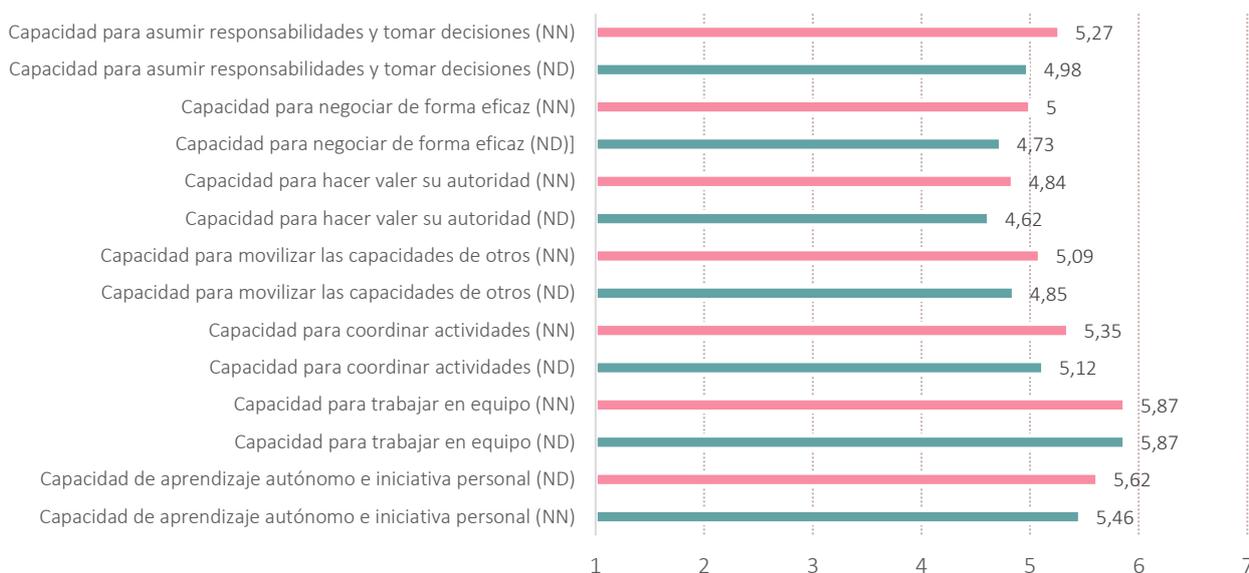
Tabla 6. Valoración de las competencias en Ingeniería y Arquitectura

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS					
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (ND)	243	1	7	5,46	1,257
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (NN)	241	2	7	5,62	0,976
Capacidad para trabajar en equipo (ND)	245	1	7	5,87	1,115
Capacidad para trabajar en equipo (NN)	242	3	7	5,87	0,94
Capacidad para coordinar actividades (ND)	244	1	7	5,12	1,428
Capacidad para coordinar actividades (NN)	240	2	7	5,35	1,218
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (ND)	242	1	7	4,85	1,43
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (NN)	238	1	7	5,09	1,346
Capacidad para hacer valer su autoridad (ND)	239	1	7	4,62	1,537
Capacidad para hacer valer su autoridad (NN)	237	1	7	4,84	1,532
Capacidad para negociar de forma eficaz (ND)	241	1	7	4,73	1,508
Capacidad para negociar de forma eficaz (NN)	239	1	7	5	1,515
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (ND)	244	1	7	4,98	1,502
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (NN)	239	1	7	5,27	1,272
COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
Capacidad para hacerse entender (ND)	245	1	7	5,55	1,265
Capacidad para hacerse entender (NN)	240	2	7	5,67	1,029
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (ND)	244	1	7	5,88	1,169
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (NN)	239	3	7	5,87	0,979
Capacidad para redactar informes y documentos (ND)	245	1	7	5,13	1,381
Capacidad para redactar informes y documentos (NN)	241	1	7	5,48	1,162
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (ND)	239	1	7	4,97	1,393
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (NN)	235	1	7	5,3	1,253
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (ND)]	219	1	7	4,56	1,535
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (NN)	215	1	7	4,52	1,68
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO					
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (ND)	245	1	7	5,77	1,254
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (NN)	243	2	7	5,86	1,001
Dominio de su área o disciplina (ND)	244	1	7	5,32	1,419
Dominio de su área o disciplina (NN)	241	2	7	5,62	1,127
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (ND)	240	1	7	4,84	1,295
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (NN)	238	1	7	4,9	1,266
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL TIEMPO					
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (ND)	245	1	7	5,22	1,352
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (NN)	243	2	7	5,56	1,146
Capacidad de rendimiento bajo presión (ND)	241	1	7	4,93	1,462
Capacidad de rendimiento bajo presión (NN)	240	1	7	5,31	1,29
COMPETENCIAS DE ANÁLISIS E INNOVACIÓN					
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (ND)	239	1	7	5,05	1,441
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (NN)	236	1	7	5,36	1,258
Capacidad de análisis (ND)	241	1	7	5,15	1,417
Capacidad de análisis (NN)	238	1	7	5,56	1,185
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (ND)	239	1	7	4,76	1,52
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (NN)	238	1	7	5,16	1,455
Pensamiento crítico (ND)	240	1	7	4,98	1,38
Pensamiento crítico (NN)	238	1	7	5,34	1,235

En las competencias organizativas en Ingeniería y Arquitectura (gráfico 25) encontramos que, excepto en capacidad para trabajar en equipo, todos los valores demostrados están por debajo de los valores

necesarios. Los resultados para esta competencia son semejantes a los ofrecidos en el cuestionario tanto de Arte y Humanidades como de Ciencias.

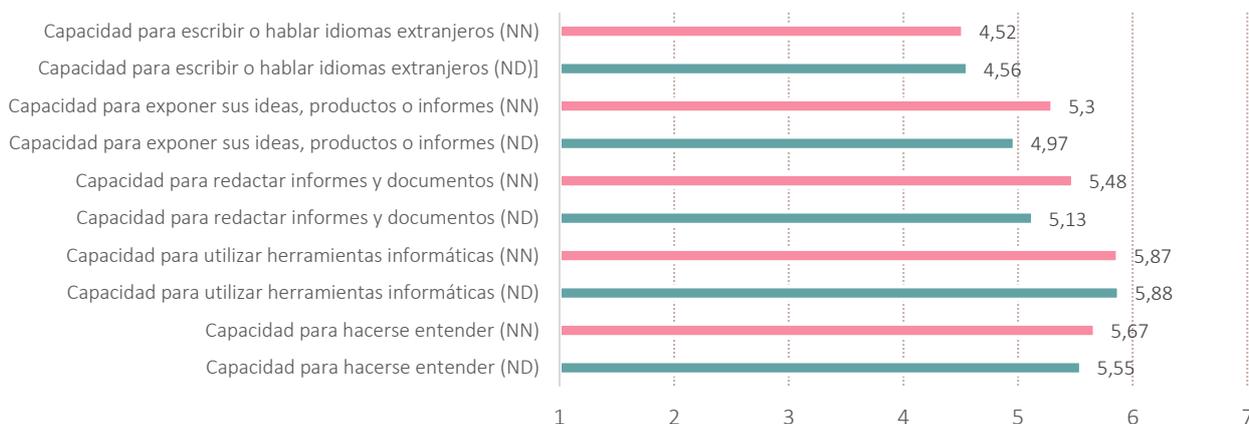
Gráfico 25. Competencias organizativas. Ingeniería y Arquitectura



En competencias comunicativas (gráfico 26) volvemos a encontrar lo poco valorado que se encuentra la capacidad para poder hablar o escribir en otras lenguas, algo ya visto en las ramas anteriores. Aparte de esto, en todos los campos, excepto el ya mencionado de hablar

o escribir en otras lenguas y la capacidad para utilizar herramientas informáticas, los valores necesarios se encuentran por encima de los valores demostrados, algo ya observado en las ramas de estudio anteriores.

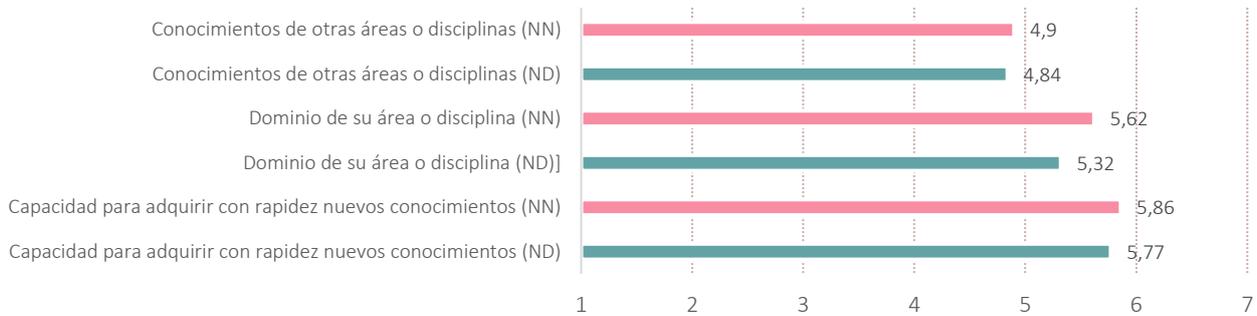
Gráfico 26. Competencias comunicativas. Ingeniería y Arquitectura



En lo referente a las competencias relacionadas con el conocimiento (gráfico 27) las tres muestran valores demostrados por debajo de los necesarios, incluso por

debajo de 5 en el caso de conocimiento de otras áreas o disciplinas. Estos resultados están en línea con los demostrados en Arte y Humanidades.

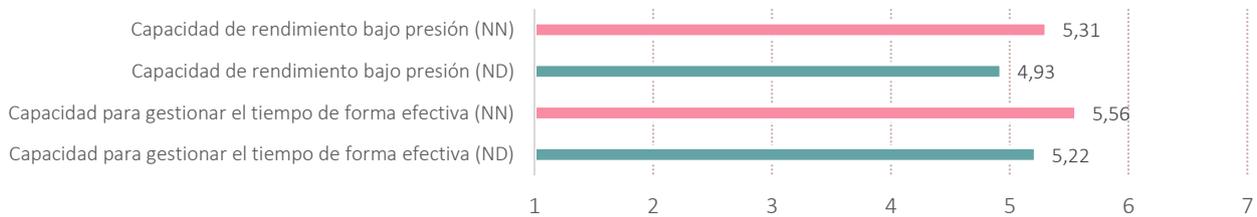
Gráfico 27. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ingeniería y Arquitectura



En competencias relacionadas con la gestión del tiempo (gráfico 28) los dos valores se encuentran por debajo de las capacidades necesarias, incluso por debajo de 5 en el caso de la capacidad para rendir bajo presión. Lo

comentado es este aspecto es parecido a lo ya mencionado tanto para las Arte y Humanidades como para las Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas.

Gráfico 28. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ingeniería y Arquitectura



Las competencias demostradas en competencias de análisis e innovación (gráfico 29) muestran una gran diferencia entre las capacidades demostradas y las

requeridas en todos los campos recogidos. Una diferencia, en términos generales, más acusada que en las tres ramas del conocimiento previas.

Gráfico 29. Competencias de análisis e innovación. Ingeniería y Arquitectura



2.2.5. Ciencias de la Salud

Los estadísticos descriptivos obtenidos en los ítems estudiados se muestran en la siguiente tabla:

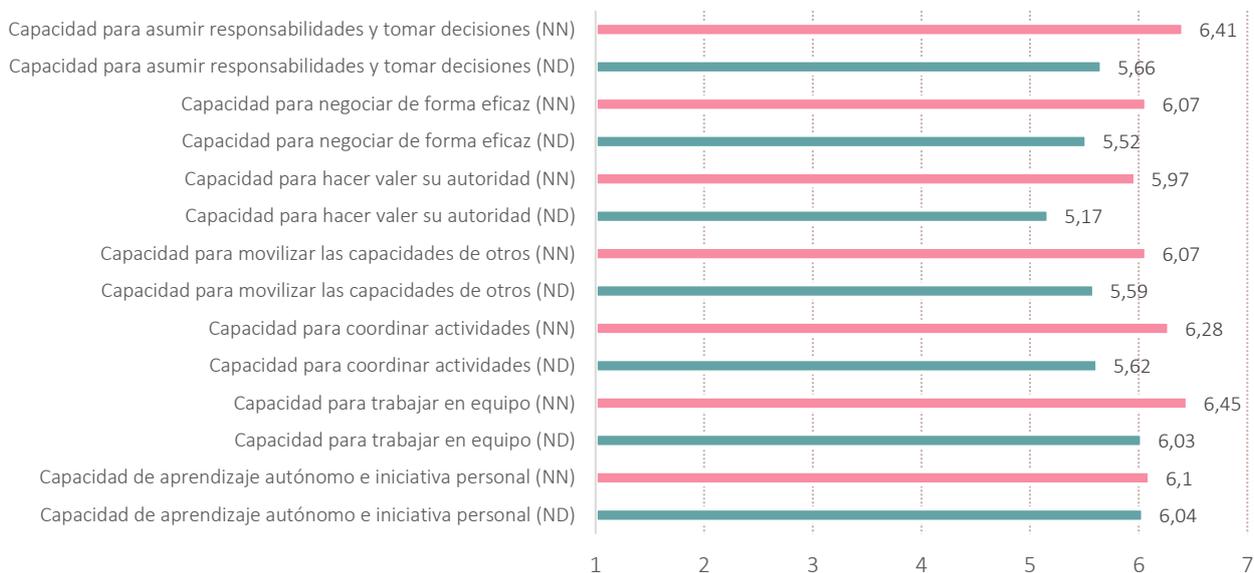
Tabla 7. Valoración de las competencias en Ciencias de la Salud

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS					
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (ND)	28	4	7	6,04	0,999
Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal (NN)	29	4	7	6,1	0,976
Capacidad para trabajar en equipo (ND)	29	4	7	6,03	1,085
Capacidad para trabajar en equipo (NN)	29	4	7	6,45	0,783
Capacidad para coordinar actividades (ND)	29	3	7	5,62	1,208
Capacidad para coordinar actividades (NN)	29	3	7	6,28	0,996
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (ND)	29	4	7	5,59	1,119
Capacidad para movilizar las capacidades de otros (NN)	29	4	7	6,07	0,961
Capacidad para hacer valer su autoridad (ND)	29	1	7	5,17	1,513
Capacidad para hacer valer su autoridad (NN)	29	1	7	5,97	1,349
Capacidad para negociar de forma eficaz (ND)	29	3	7	5,52	0,986
Capacidad para negociar de forma eficaz (NN)	29	4	7	6,07	0,842
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (ND)	29	3	7	5,66	1,173
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (NN)	29	4	7	6,41	0,825
COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
Capacidad para hacerse entender (ND)	29	3	7	5,79	1,114
Capacidad para hacerse entender (NN)	29	3	7	6,14	1,026
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (ND)	29	3	7	6,38	0,903
Capacidad para utilizar herramientas informáticas (NN)	29	5	7	6,52	0,574
Capacidad para redactar informes y documentos (ND)	29	1	7	5,66	1,471
Capacidad para redactar informes y documentos (NN)	29	1	7	6,07	1,28
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (ND)	29	1	7	5,55	1,378
Capacidad para exponer sus ideas, productos o informes (NN)	29	1	7	6	1,336
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (ND)]	26	1	7	5,15	1,488
Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros (NN)	26	1	7	5,12	1,583
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO					
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (ND)	29	4	7	6,24	0,83
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (NN)	29	5	7	6,41	0,682
Dominio de su área o disciplina (ND)	29	4	7	5,86	1,026
Dominio de su área o disciplina (NN)	29	4	7	6,41	0,825
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (ND)	27	3	7	5,59	1,083
Conocimientos de otras áreas o disciplinas (NN)	27	4	7	6	0,832
COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL TIEMPO					
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (ND)	29	4	7	5,45	0,948
Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva (NN)	29	1	7	5,93	1,307
Capacidad de rendimiento bajo presión (ND)	28	1	7	5,25	1,43
Capacidad de rendimiento bajo presión (NN)	28	1	7	6,07	1,274
COMPETENCIAS DE ANÁLISIS E INNOVACIÓN					
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (ND)	28	3	7	5,61	1,166
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (NN)	29	3	7	6,1	1,047
Capacidad de análisis (ND)	29	4	7	5,76	0,951
Capacidad de análisis (NN)	29	4	7	6,07	0,923
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (ND)	28	3	7	5,54	0,999
Capacidad para detectar nuevas oportunidades (NN)	28	4	7	6,11	0,875
Pensamiento crítico (ND)	29	4	7	5,72	0,922
Pensamiento crítico (NN)	29	4	7	6,17	0,928

Lo que más destaca en Ciencias de la Salud en competencias organizativas (gráfico 30) y que lo diferencia del resto de ramas anteriores es la exigencia mostrada por parte de los empleadores en todos los

campos, encontrándose valores necesarios en las competencias, por encima de 6. En todas las competencias, todos los valores necesarios están por encima de los demostrados.

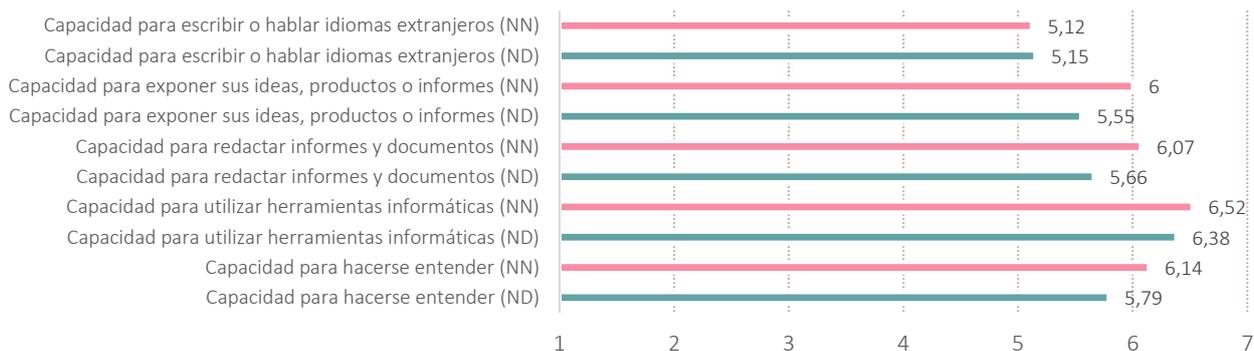
Gráfico 30. Competencias organizativas. Ciencias de la Salud



En competencias comunicativas (gráfico 31) volvemos a encontrarnos un nivel de exigencia alto excepto en la capacidad de escribir o hablar en idiomas extranjeros, algo ya observado con anterioridad en las otras ramas del conocimiento. Es esta última la única capacidad donde lo requerido supera ligeramente a lo necesario,

pese a que el resto de las capacidades se encuentran todas por encima de 5 e incluso de 6 como es el caso de la para utilizar herramientas informáticas. Pese a esto, nos encontramos con las capacidades demostradas más altas en comparación con el resto de ramas de conocimiento.

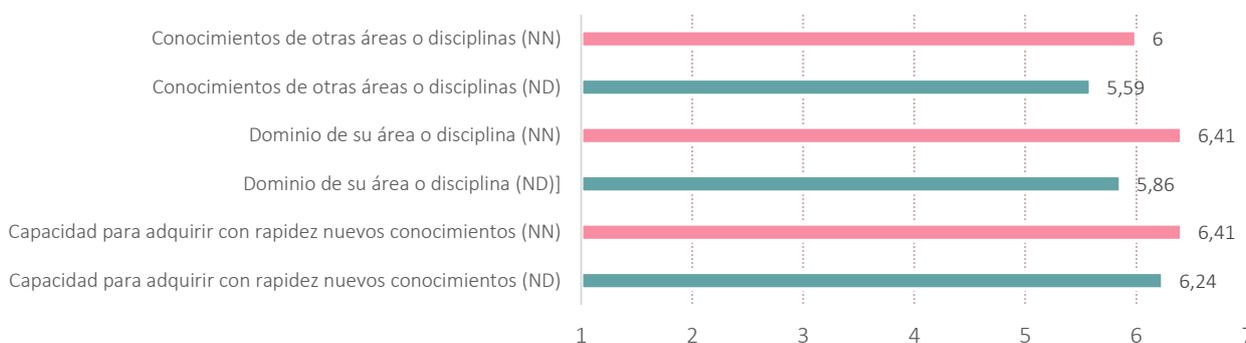
Gráfico 31. Competencias comunicativas. Ciencias de la Salud



En competencias relacionadas con el conocimiento (gráfico 32), las capacidades demostradas alcanzan valores inferiores a los necesarios. Esto se encuentra en

línea con las ramas del conocimiento anteriores, pese a ser en estas titulaciones donde se exige un valor necesario más elevado que en el resto.

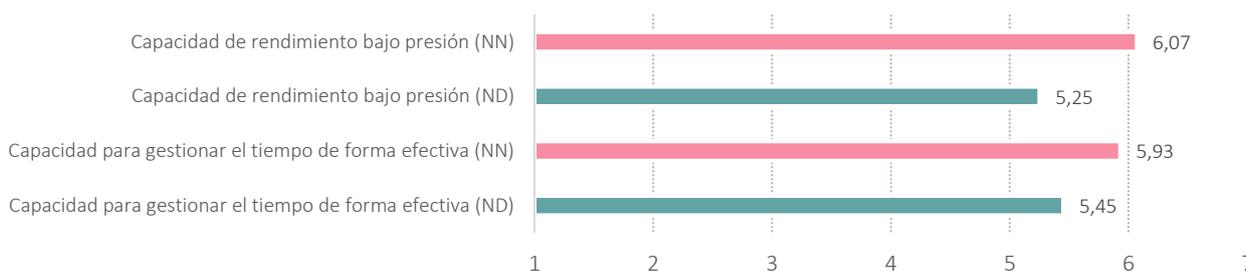
Gráfico 32. Competencias relacionadas con el conocimiento. Ciencias de la Salud



Una vez más, el nivel de exigencia de los empleadores es mayor que el demostrado por los alumnos pese a encontrarse por encima de 5 (gráfico 33). La mayor diferencia se encuentra en la capacidad de trabajar bajo

presión. El hecho de que las capacidades demostradas se encuentren por debajo de las necesarias coincide con el mismo hecho observado en las ramas de conocimiento anteriores.

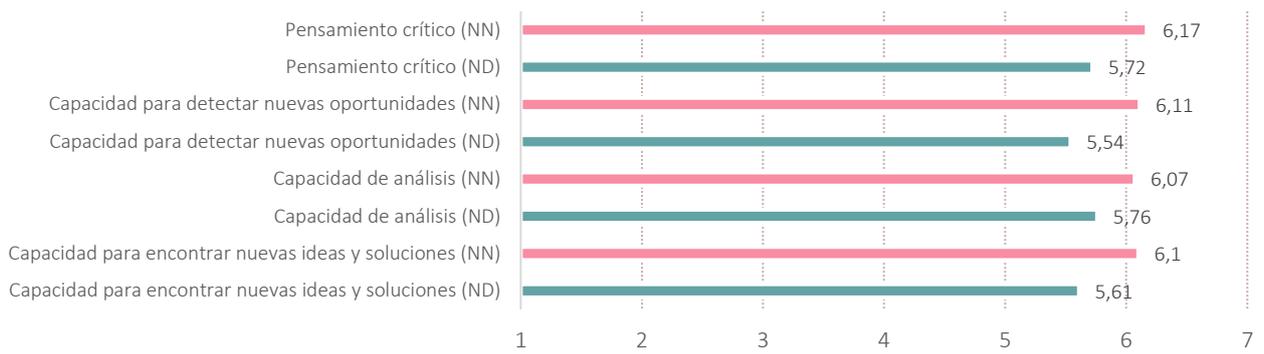
Gráfico 33. Competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Ciencias de la Salud



Con unos niveles de capacidades necesarias por encima de 6, en competencias de análisis e innovación (gráfico 34) nos volvemos a encontrar unos valores demostrados incapaces de superar a los demandados, pese a superar

ampliamente el 5 en cada uno de los campos. Además se alcanzan los valores más altos en relación al resto de ramas de conocimiento.

Gráfico 34. Competencias de análisis e innovación. Ciencias de la Salud



3. Procesos de selección de egresados

3.1 Aspectos valorados en los procesos de selección de egresados

En este apartado se muestra la opinión de los empleadores en relación a determinados aspectos a tener en cuenta a la hora de realizar un proceso de selección. Estos aspectos están relacionados con los estudios cursados, la calificación del expediente académico, la especialización dentro de la carrera, la reputación del centro universitario, la personalidad del

egresado, la experiencia laboral previa, los estudios de postgrado, la realización de prácticas durante la carrera, el conocimiento de idiomas, las estancias en el extranjero o el conocimiento de informática. Los resultados obtenidos para toda la muestra encuestada se presentan en la siguiente tabla.

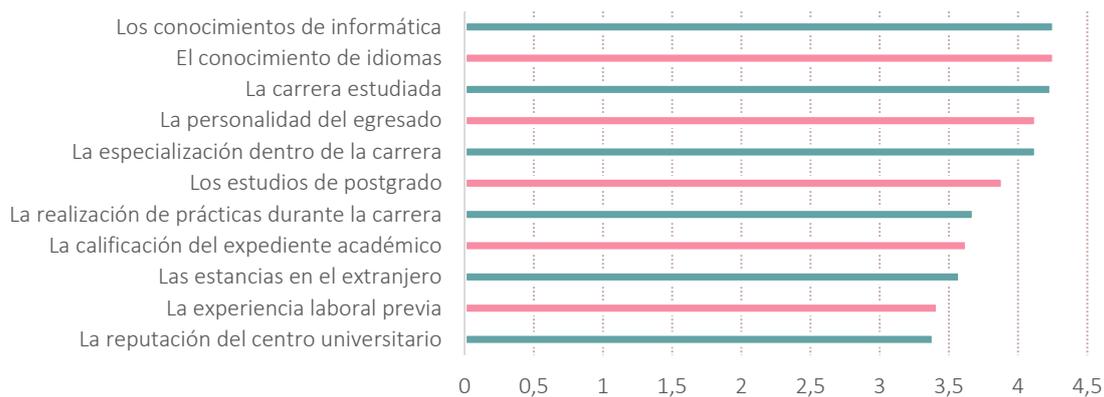
Tabla 8. Aspectos valorados en la selección de egresados

Es clave a la hora de seleccionar un recién titulado	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
La carrera estudiada	879	1	5	4,45	0,754
La calificación del expediente académico	871	1	5	3,43	0,97
La especialización dentro de la carrera	867	1	5	3,9	0,891
La reputación del centro universitario	869	1	5	3,29	1,03
La personalidad del egresado	865	1	5	4,29	0,834
Los estudios de postgrado	861	1	5	3,63	0,95
La experiencia laboral previa	863	1	5	3,53	1,117
La realización de prácticas durante la carrera	865	1	5	3,81	1,015
El conocimiento de idiomas	865	1	5	3,53	1,208
Las estancias en el extranjero	860	1	5	2,94	1,197
Los conocimientos de informática	872	1	5	4,23	0,848

A continuación, se presentan los valores obtenidos para cada una de las áreas de conocimiento. En Arte y Humanidades (gráfico 35), los aspectos que más se valoran son: la carrera estudiada, el conocimiento de

idiomas y el conocimiento de informática. Por el otro lado, las menos valoradas son la reputación del centro universitario y la experiencia laboral previa.

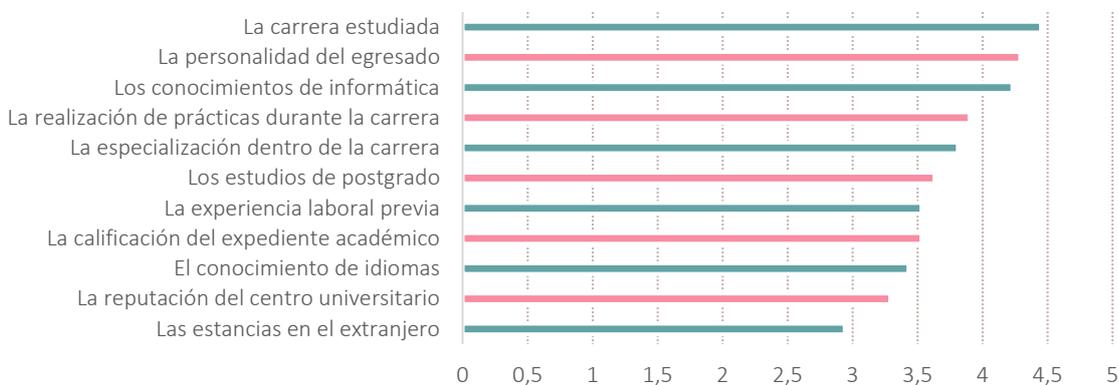
Gráfico 35. Aspectos en la selección de egresados. Arte y Humanidades



En Ciencias Sociales y Jurídicas (gráfico 36) solo hay tres campos por encima de 4 (la carrera estudiada, la personalidad del egresado y los conocimientos en informática). A diferencia de Arte y Humanidades, el

conocimiento de idiomas pasa a un segundo plano, seguramente por la menor necesidad de este aspecto en el trabajo a realizar. Uno de los campos con menor valor vuelve a ser la reputación del centro de estudio.

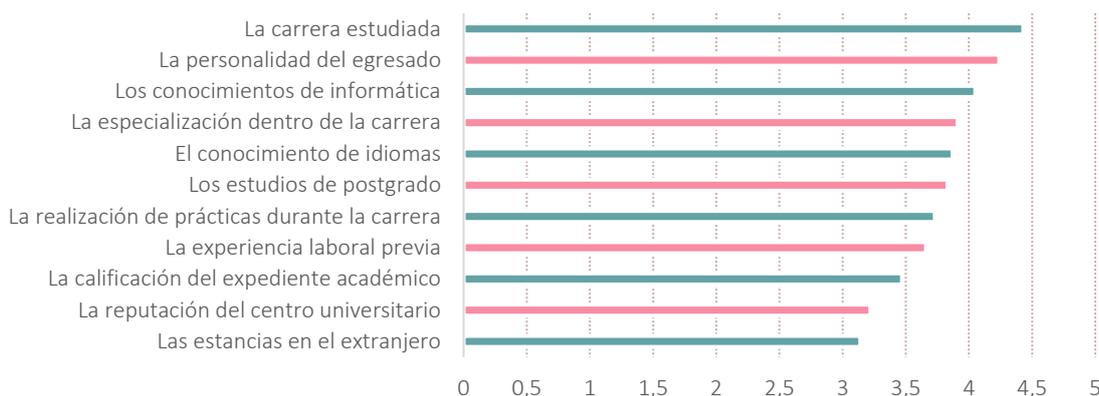
Gráfico 36. Aspectos valorados en la selección de egresados. Ciencias Sociales y Jurídicas



En Ciencias (gráfico 37) vuelven a despuntar como factores críticos, la carrera estudiada y la personalidad del egresado a la hora de contratar. Por el lado contrario, la reputación del centro universitario y las

estancias en el extranjero son los dos puntos menos destacables. El conocimiento de idiomas vuelve a recuperar importancia en comparación con las Ciencias Sociales y Jurídicas.

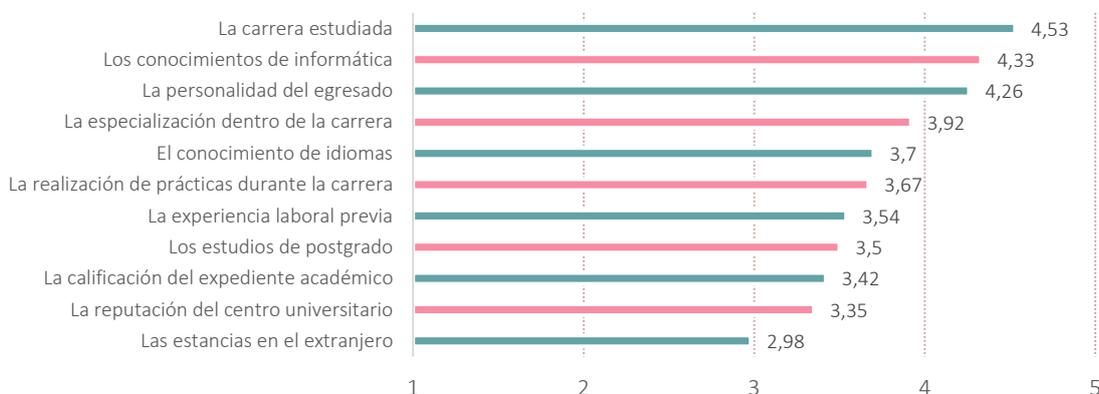
Gráfico 37. Aspectos valorados en la selección de egresados Ciencias



En Ingenierías y Arquitectura (gráfico 36) se valoran sobre todo la carrera estudiada, la personalidad del egresado y los conocimientos de informática los tres campos más destacados a la hora de seleccionar al

personal. Por su parte, volvemos a encontrar que son las estancias en el extranjero y la reputación del centro de estudio los dos ítems con menor importancia a la hora de seleccionar al personal.

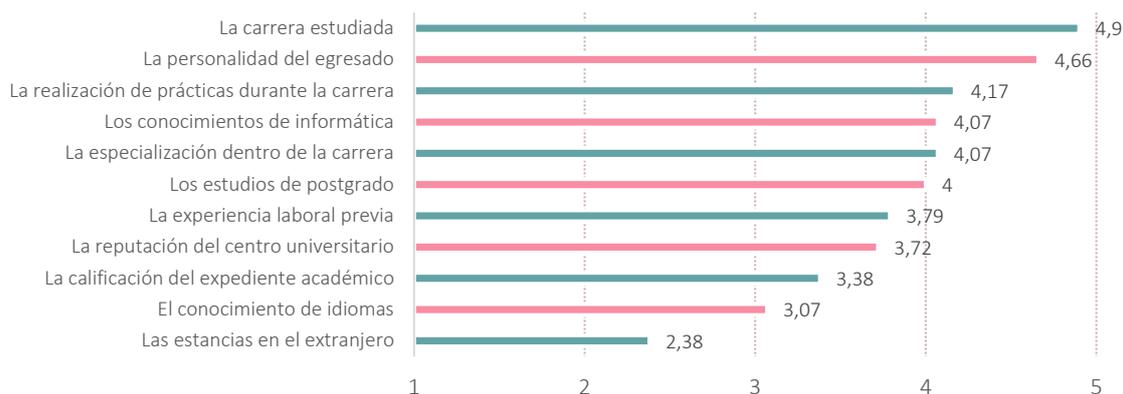
Gráfico 38. Aspectos valorados en la selección de egresados. Ingeniería y Arquitectura



Los aspectos que los empleadores valoran en mayor medida a la hora de seleccionar a un recién titulado de la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud (gráfico 39) son la carrera estudiada, la personalidad del estudiante y el hecho de que éste haya realizado

prácticas durante la carrera. En menor medida consideran los aspectos relacionados con el hecho de haber realizado estancias en el extranjero, el conocimiento de otros idiomas, así como la calificación obtenida en el expediente académico.

Gráfico 39. Aspectos a la hora de seleccionar a un recién titulado universitario. Ciencias de la Salud



3.2. Principales métodos utilizados en los procesos de selección

En la encuesta diseñada se incluyeron preguntas sobre el grado en que utilizan algunas de estas herramientas: pruebas de conocimiento, entrevista individual, entrevista grupal, test de aptitudes intelectuales, test de personalidad u otros métodos, para llevar a cabo sus procesos de selección.

Los resultados obtenidos para el total de los empleadores encuestados se muestran en la siguiente tabla, pudiéndose observar que la entrevista individual es el procedimiento más utilizado junto con la realización de pruebas de conocimiento.

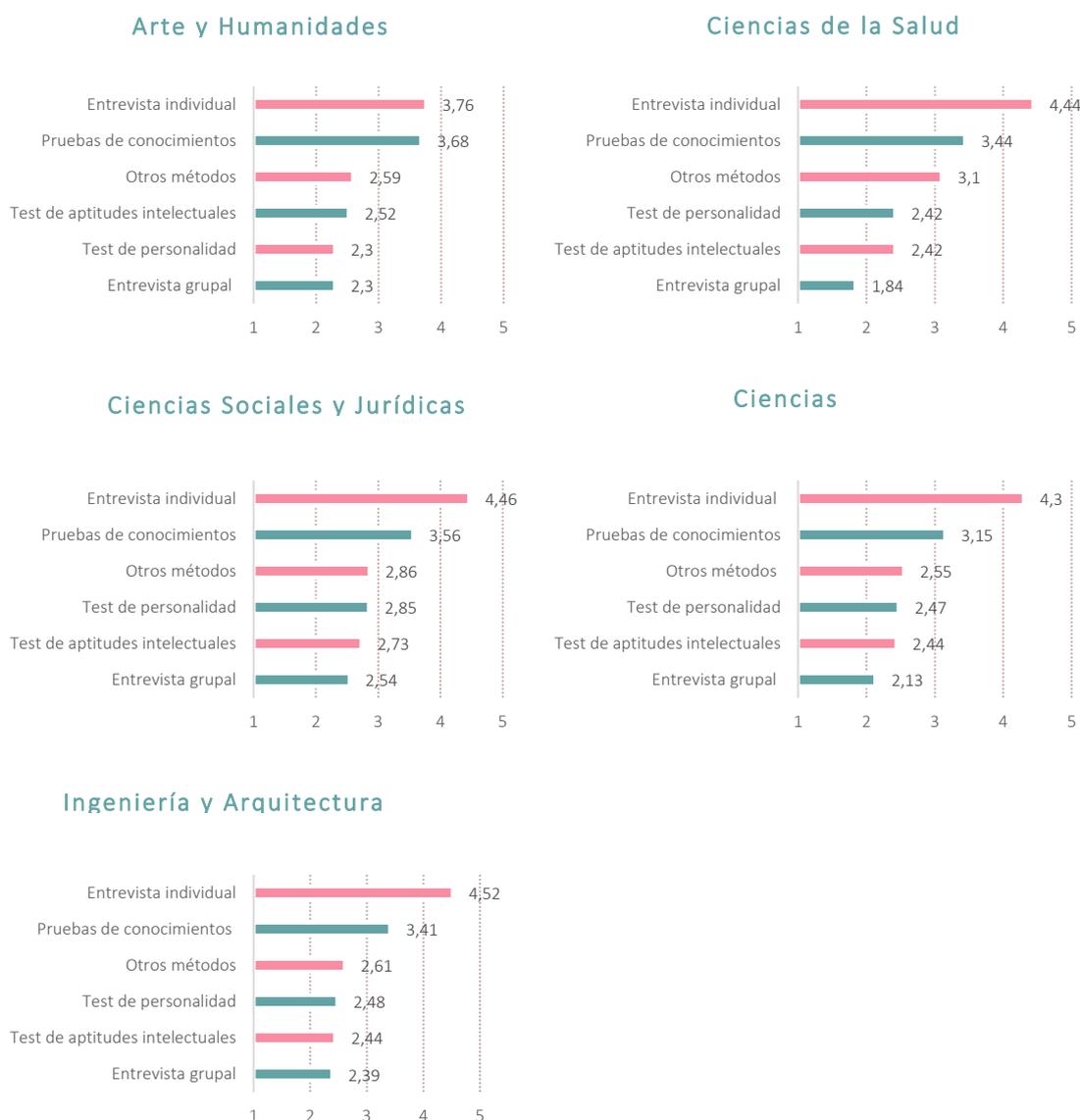
Tabla 9. Métodos utilizados en la selección de egresados

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Pruebas de conocimiento	828	1	5	3,48	1,293
Entrevista individual	832	1	5	4,44	0,985
Entrevista grupal	803	1	5	2,43	1,299
Test de aptitudes intelectuales	806	1	5	2,6	1,317
Test de personalidad	807	1	5	2,67	1,392
Otros métodos	692	1	5	2,76	1,474

Por áreas de conocimiento puede observarse igualmente que la entrevista individual es el procedimiento más utilizado junto con la realización de pruebas de conocimiento. Así puede verse en el gráfico 40, en Arte y Humanidades la utilización de estas dos

técnicas es muy similar mientras que en el resto de áreas de conocimiento a pesar de ser las más utilizadas, la entrevista individual es claramente la herramienta más frecuentemente.

Gráfico 40. Métodos para la realización de procesos de selección



3.3. Medios utilizados para la difusión de ofertas y selección de los egresados

Otro de los objetivos de esta encuesta era obtener información acerca de los canales más utilizados para lanzar sus ofertas de empleo y poder seleccionar así a los egresados. Entre dichos medios o canales encontramos los contactos personales, los contactos profesionales, las prácticas en empresas, la bolsa propia de currículos de empresa, anuncios de prensa, búsqueda en internet, servicios públicos de empleo, servicio público de la UCLM, colegios y asociaciones

profesionales, empresas de selección, empresas de trabajo temporal u otros medios.

Los resultados obtenidos para el total de los encuestados se muestran en la siguiente tabla. De forma general, puede verse que las prácticas en empresas representan el medio o canal más utilizado para la difusión de ofertas de trabajo y la selección de los egresados. Junto con las prácticas en empresas, los empleadores recurren a contactos personales y profesionales para dicho fin.

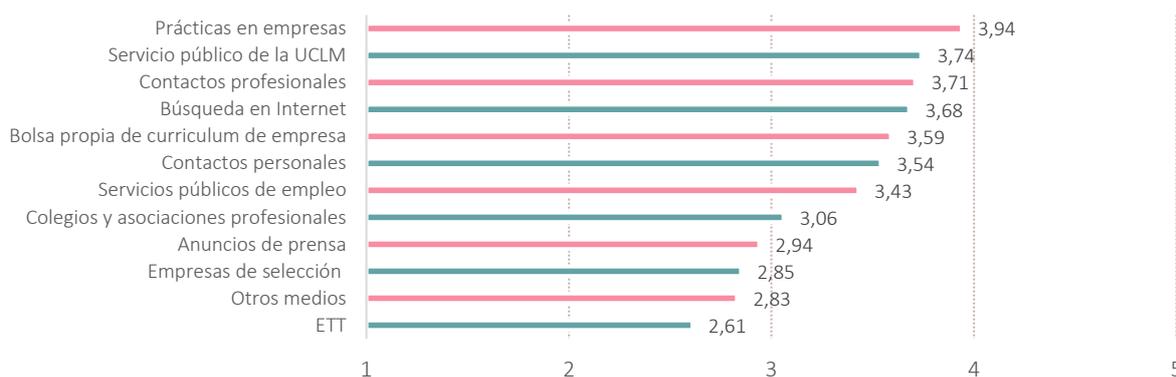
Tabla 10. Medios utilizados para la difusión de ofertas de empleo y contratación de egresados

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Los contactos personales	846	1	5	3,76	1,101
Los contactos profesionales	832	1	5	3,76	1,027
Las prácticas en empresas	843	1	5	3,97	0,972
Bolsa propia de curriculum de empresa	829	1	5	3,56	1,17
Anuncios de prensa	827	1	5	2,63	1,238
Búsqueda en Internet	829	1	5	3,24	1,324
Servicios públicos de empleo	829	1	5	2,86	1,276
Servicio público de la UCLM	828	1	5	3,13	1,241
Colegios y asociaciones profesionales	825	1	5	3,07	1,26
Empresas de selección	817	1	5	2,73	1,305
ETT	815	1	5	2,38	1,273
Otros medios	709	1	5	2,5	1,326

Por ramas de conocimiento los resultados se exponen a continuación. En Arte y Humanidades (gráfico 41) igualmente las prácticas en empresas resultan ser el método más utilizado para difusión de ofertas y

selección de personal seguido de los servicios públicos de la UCLM. También los contactos profesionales y la búsqueda por internet ayudan a las empresas en este cometido.

Gráfico 41. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo. Arte y Humanidades



En Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias y también en la rama de Arquitectura e Ingeniería (gráfico 42, 43 y 44) se sigue la misma tendencia general, siendo las prácticas en empresas, los

contactos profesionales y personales los principales medios para difundir las ofertas de empleo.

Gráfico 42. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo. Ciencias Sociales y Jurídicas

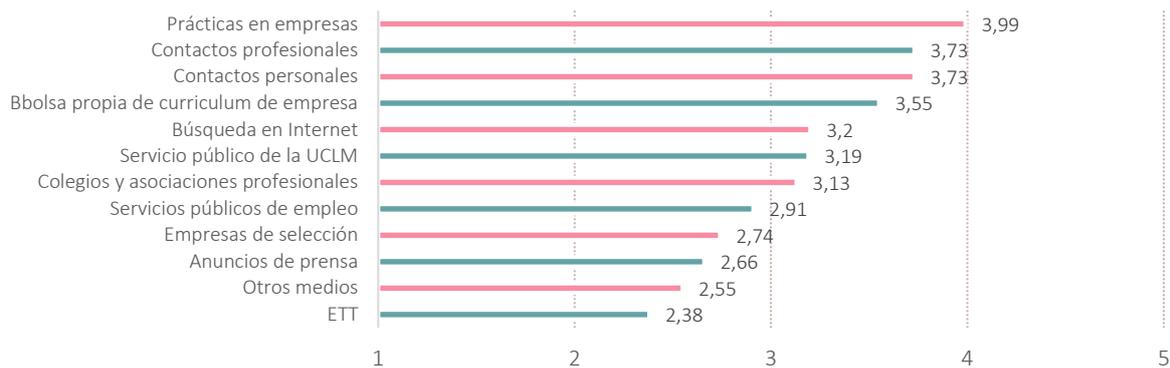


Gráfico 43. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo. Ciencias

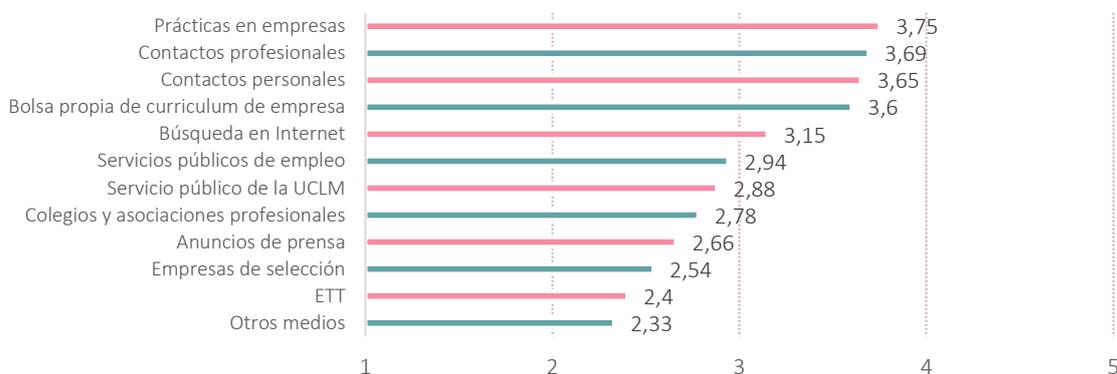
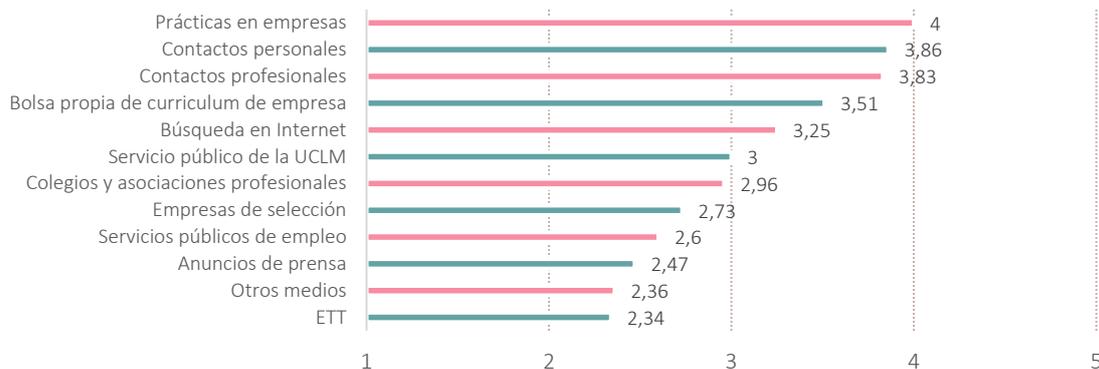


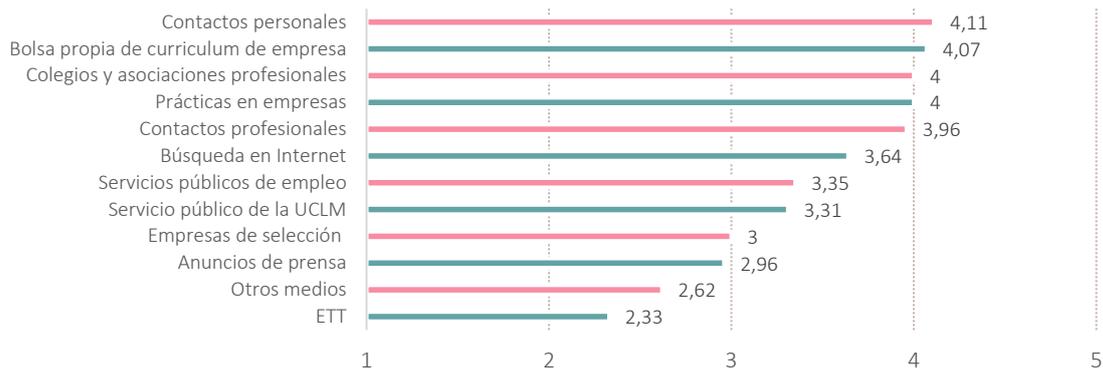
Gráfico 44. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo. Ingeniería y Arquitectura



En la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud (gráfico 45), los contactos personales, la bolsa propia de *curriculum* de la organización, la realización de prácticas

y los colegios y asociaciones profesionales, son los medios más utilizados para la difusión de ofertas de empleo y selección de personal.

Gráfico 45. Importancia de los diferentes medios para la difusión de ofertas de empleo. Ciencias de la Salud



4. Valoración del proceso de gestión de las prácticas

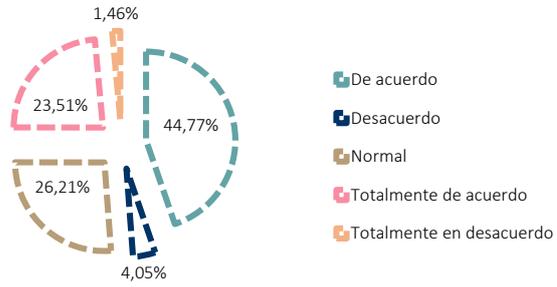
4.1. El proceso de gestión de las prácticas externas en la UCLM

De forma general los empleadores coinciden con que la información facilitada sobre prácticas y sistema de gestión es apropiada, estando únicamente en desacuerdo con el mismo únicamente el 5,51% de los encuestados. Más del 75% de los encuestados está satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación. Cerca del 72% piensa que el tiempo marcado para la realización de las prácticas es

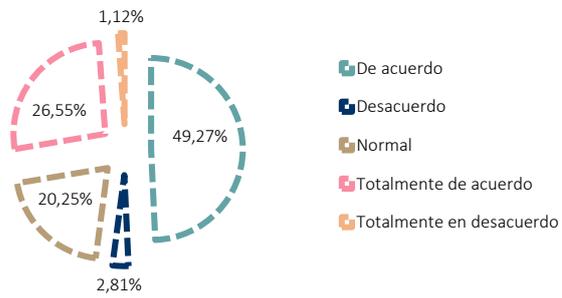
adecuado, mientras que un 28,19% piensa que es poco tiempo. El 63,03% de los empleadores comenta que su empresa participó en el proceso de adjudicación del estudiante. Poco más del 16% de los empleadores considera que el nivel de coordinación con el tutor académico fue bajo o muy bajo. Así puede verse en el gráfico 46.

Gráfico 46. Valoración del proceso de gestión de prácticas

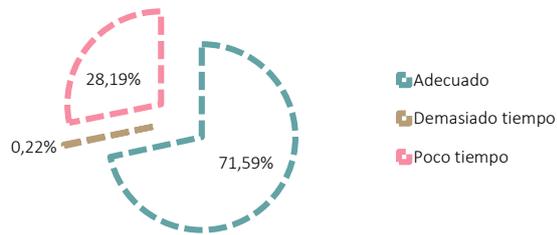
La información facilitada sobre prácticas y sistema de gestión es apropiada



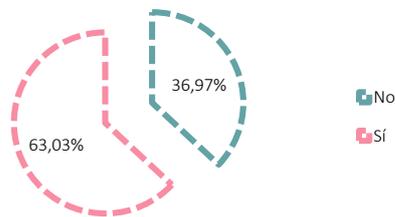
Estoy satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación



El tiempo marcado para la realización de las prácticas es



Mi empresa participó en el proceso de asignación del estudiante



4.2. Valoración del proceso de gestión por áreas de conocimiento

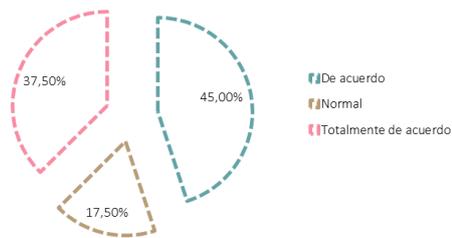
4.2.1. Arte y Humanidades

Todos los empleadores del área de conocimiento de Arte y Humanidades consideran que la información facilitada sobre prácticas y sistema de gestión es apropiada. Todos ellos se muestran satisfechos con los procesos de tramitación y gestión de la documentación. Un 25% de los empleadores considera que el tiempo marcado para la realización de las prácticas no es

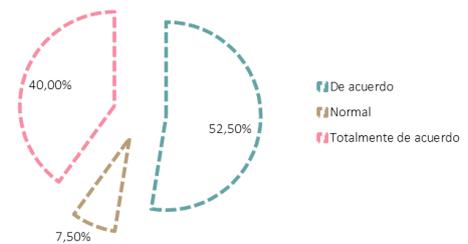
suficiente. El 60% de los encuestados considera que su empresa participó en el proceso de adjudicación de los estudiantes. La mitad de los empleadores se muestran bastante conformes con el nivel de coordinación con el tutor académico y tan solo un 7,5% muestran su disconformidad. Todo ello puede verse en el gráfico 47.

Gráfico 47. Valoración del proceso de gestión de prácticas. Arte y Humanidades

La información facilitada sobre prácticas y sistema de gestión es apropiada



Estoy satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación



El tiempo marcado para la realización de las prácticas es:



El nivel de coordinación con el tutor académico fue:



Mi empresa participó en el proceso de adjudicación del estudiante



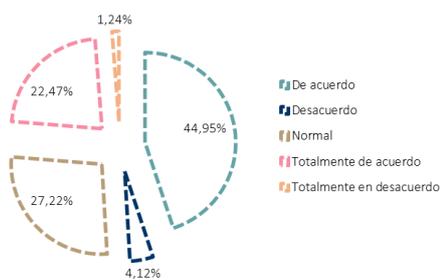
4.2.2. Ciencias Sociales y Jurídicas

En el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales cerca de los dos tercios de los empleadores se muestra satisfecho con la información facilitada sobre prácticas y con el sistema de gestión. Más del 80% se muestra satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación. Dos tercios de los empleadores considera que el tiempo marcado para la realización de

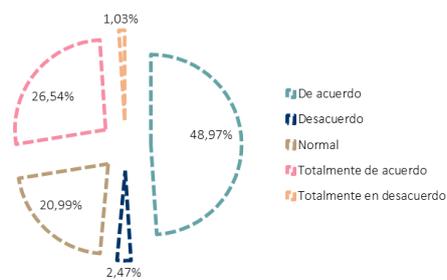
las prácticas es adecuado. Más del 60% de los empleadores considera que su empresa participó en el proceso de adjudicación de los estudiantes. Un tercio de los empleadores considera que el nivel de coordinación con el tutor académico fue bueno y casi el 47% califican dicha relación como normal. Todo ello puede apreciarse en el gráfico 48.

Gráfico 48. Valoración del proceso de gestión de prácticas. Ciencias Sociales y Jurídicas

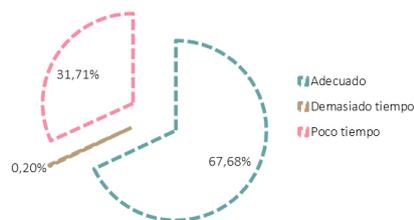
La información facilitada sobre prácticas y sistema de gestión es apropiada



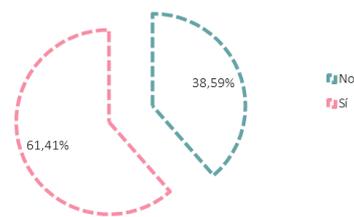
Estoy satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación



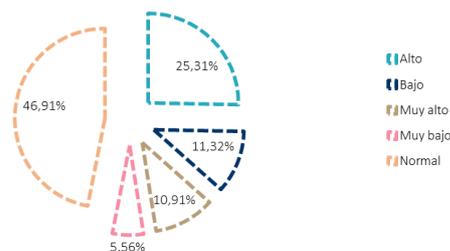
El tiempo marcado para la realización de las práctica es:



Mi empresa participó en el proceso de adjudicación de estudiante



El nivel de coordinación con el tutor académico fue:

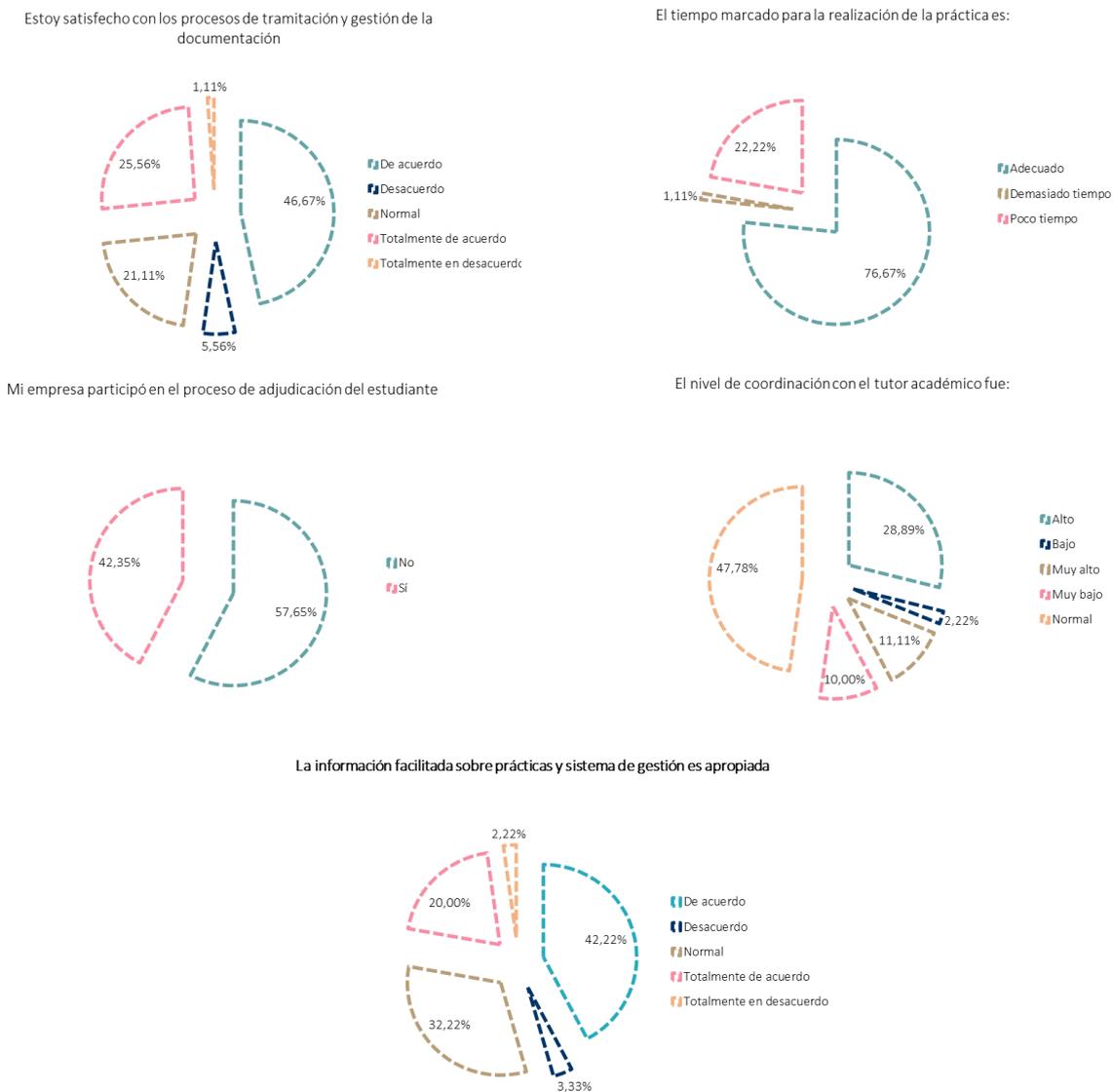


4.2.3. Ciencias

En lo que se refiere a la rama de conocimiento de Ciencias, para más del 60% de los empleadores, la información facilitada sobre prácticas y el sistema de gestión es apropiada. Casi un tercio considera que dicha información se corresponde a niveles normales. Más del 70% de los empleadores se muestran satisfechos con los procesos de tramitación y gestión de la documentación y tan sólo el 6% se muestran descontentos con dichos procesos. Para estos empleadores más de las tres

cuartas partes de este colectivo piensa que el tiempo marcado para la realización de las prácticas es adecuado. El 42,35% de los empleadores confirma la participación de su empresa en el proceso de adjudicación de los estudiantes. Casi el 60% de los empleadores consideran que el nivel de coordinación con el tutor académico es alto o muy alto. Un 29% lo califican como normal. Todo ello puede verse en el gráfico 49.

Gráfico 49. Valoración del proceso de gestión de prácticas. Ciencias



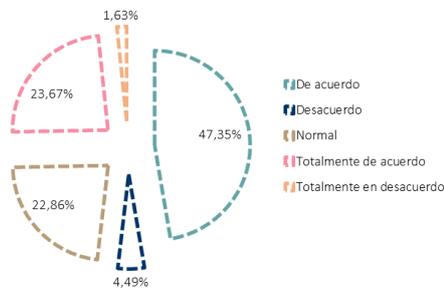
4.2.4. Ingeniería y Arquitectura

En el ámbito de la Arquitectura y de la Ingeniería, el 71% de los empleadores se muestra satisfecho con la información facilitada sobre prácticas y con el sistema de gestión. Más del 75% se muestra satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación. Casi el 77% de los empleadores considera que el tiempo marcado para la realización de las prácticas es adecuado. Las tres cuartas partes de los empleadores

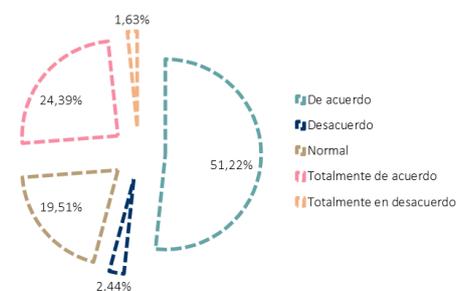
considera que su empresa participó en el proceso de adjudicación de los estudiantes. Casi el 40% de los empleadores considera que el nivel de coordinación con el tutor académico fue bueno y el 43% califican dicha relación como normal. Todo ello puede apreciarse en el gráfico 50.

Gráfico 50. Valoración del proceso de gestión de prácticas. Arquitectura e Ingeniería

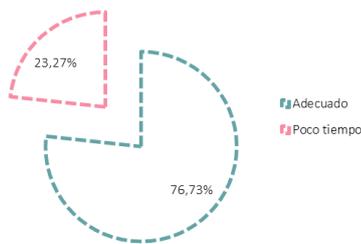
La información facilitada sobre prácticas y sistemas de gestión es apropiada



Estoy satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación



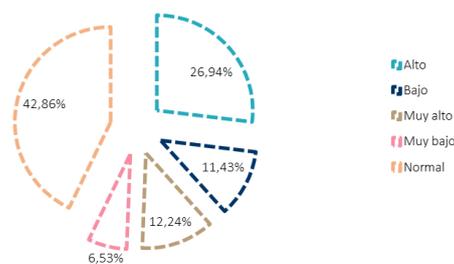
El tiempo marcado para la realización de la práctica es:



Mi empresa participó en el proceso de adjudicación del estudiante



El nivel de coordinación con el tutor académico fue:



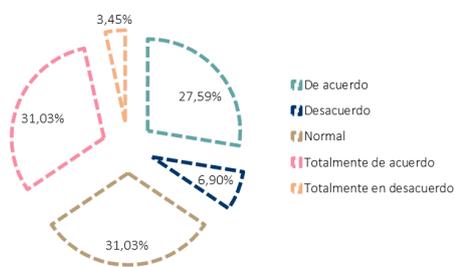
4.2.5. Ciencias de la Salud

En la rama de conocimiento correspondiente a Ciencias de la Salud, casi dos terceras partes se muestran satisfechos con la información facilitada sobre prácticas y el sistema de gestión. El otro tercio considera normal dicha información. Sólo un 7% se muestra descontento con los procesos de tramitación y gestión de la documentación. Dos tercios de los empleadores

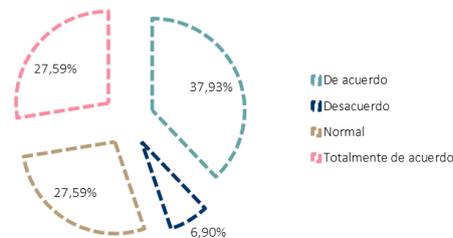
consideran que el tiempo marcado para la realización de las prácticas es adecuado. Hay un 45% de los empleadores que consideran que su empresa no participó en el proceso de adjudicación de los estudiantes. Casi el 90% de los empleadores se muestra conforme con el nivel de coordinación con el tutor académico. Así puede verse en el gráfico 51.

Gráfico 51. Valoración del proceso de gestión de prácticas. Ciencias de la Salud

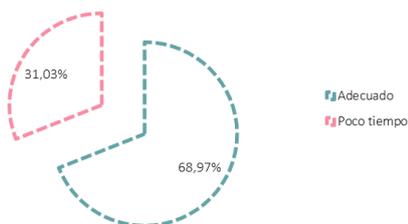
La información facilitada sobre prácticas y sistema de gestión es apropiada



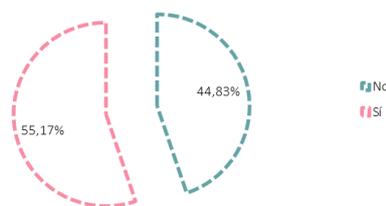
Estoy satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación



El tiempo marcado para la realización de la práctica es:



Mi empresa participó en el proceso de adjudicación de estudiantes



El nivel de coordinación con el tutor académico fue:



5. Satisfacción de las empresas con los perfiles contratados y en prácticas

5.1. Valoración global

En este apartado se analiza la satisfacción que los empleadores muestran en relación con la preparación de los egresados y de los estudiantes en prácticas de la UCLM, la adecuación de la formación del alumno en relación con las actividades encomendadas, tanto en las

prácticas como en el puesto de trabajo, y también sobre si consideran que la estancia del alumno aporta un valor añadido a su formación académica. Los resultados de los estadísticos descriptivos obtenidos a nivel global para todos los encuestados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 11. Valoración global preparación graduados y estudiantes

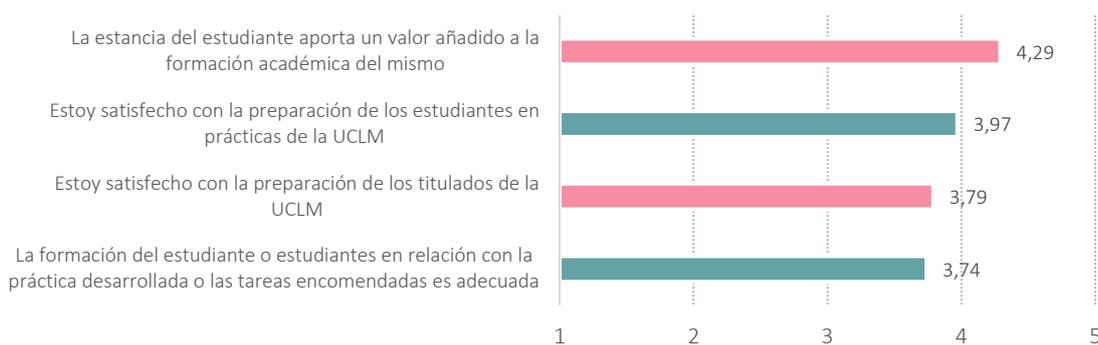
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Estoy satisfecho con la preparación de los titulados de la UCLM	870	1	5	3,99	0,834
Estoy satisfecho con la preparación de los estudiantes en prácticas de la UCLM	869	1	5	4,03	0,849
La formación del estudiante o estudiantes en relación con la práctica desarrollada o las tareas encomendadas es adecuada	877	1	5	3,89	0,894
La estancia del estudiante aporta un valor añadido a la formación académica del mismo	879	1	5	4,42	0,702

Por áreas de conocimiento las respuestas obtenidas se muestran en los siguientes gráficos. En la rama de conocimiento de Arte y Humanidades (gráfico 52), puede observarse cómo los empleadores se muestran más satisfechos con la preparación de los alumnos en prácticas que con la preparación de los titulados. Ello nos lleva a pensar que durante las prácticas los estudiantes no desarrollan todas las tareas propias atribuibles a un puesto de trabajo y que por tanto los estudiantes asumen tareas de mayor responsabilidad cuando salen de la universidad y gozan de un contrato

de trabajo y, además, el hecho de que el empleador tenga que hacer frente a un contrato de trabajo hace que éste sea más exigente en cuanto al resultado del egresado en la empresa.

Por otro lado, los empleadores consideran que las prácticas son una buena herramienta para añadir valor a la formación académica del alumno, su valoración está en 4,29. Sin embargo, valoran en 3,74 la formación del estudiante en relación con la práctica desarrollada.

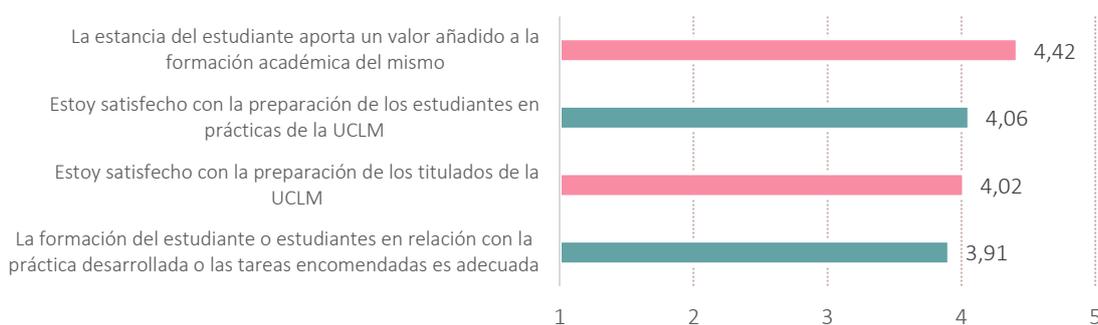
Gráfico 52. Valoración de la preparación estudiantes y graduados. Arte y Humanidades



En las Ciencias Sociales y Jurídicas (gráfico 53) encontramos unos resultados más elevados que en el caso de Arte y Humanidades. La satisfacción con la preparación de los estudiantes (4,06) y de los titulados (4,02) es muy similar. Por su parte, los empleadores consideran que las prácticas son una buena manera de

aportar valor añadido a la formación académica de los estudiantes, con un valor de 4,42. Por último, la valoración de la formación de los estudiantes en relación con las prácticas desarrolladas constituye el ítem peor valorado (3,91).

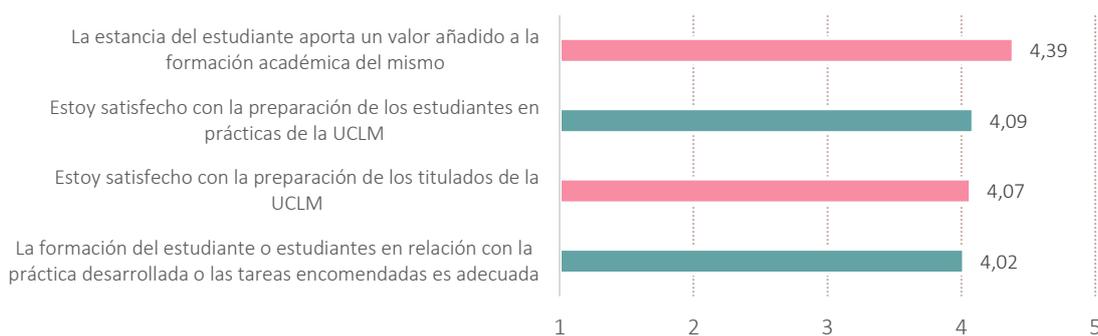
Gráfico 53. Valoración de la preparación estudiantes y graduados. Ciencias Jurídicas



En Ciencias (gráfico 54) obtenemos unos resultados muy parecidos a los comentados en las dos ramas anteriores. La satisfacción con la preparación de los titulados y los estudiantes es muy próxima, pese a seguir situándose la satisfacción con los titulados ligeramente por debajo de la satisfacción de los estudiantes en prácticas. Encontramos, por su parte, que la formación del estudiante en relación con las prácticas desarrolladas se

sitúa en el valor más alto en relación al resto de ramas de conocimiento (4,02), lo que nos hace pensar que en dicha rama la formación de los estudiantes está más en consonancia con las demandas del mercado laboral. Por último, los empleadores consideran que la experiencia laboral supone un incentivo importante en la formación del alumno al situarse en el 4,39.

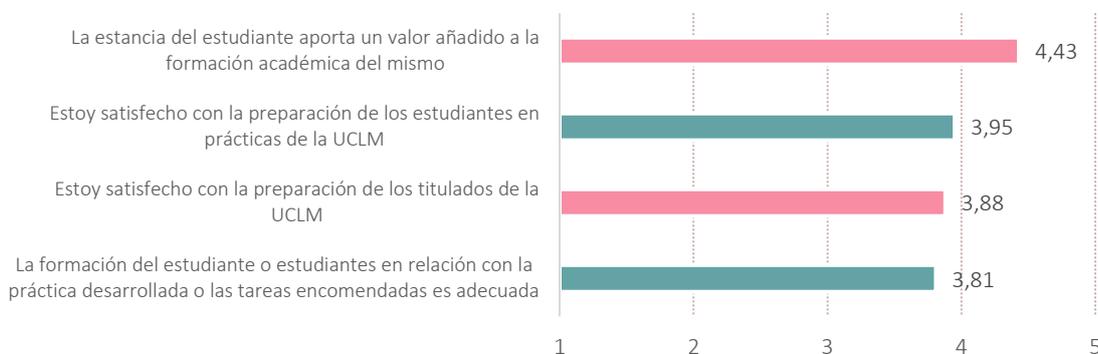
Gráfico 54. Valoración preparación estudiantes y titulados. Ciencias



En Ingenierías y Arquitectura (gráfico 55), en cuanto a lo que se refiere a la satisfacción con la preparación de estudiantes y egresados, encontramos unos valores inferiores a los obtenidos en la rama de conocimiento correspondiente a las Ciencias y más en línea a los obtenidos en Arte y Humanidades. La satisfacción con la

preparación de los estudiantes se sitúa por encima de la satisfacción con los titulados, situándose ambas por debajo de 4. Por su parte los empleadores siguen considerando que la estancia del estudiante es útil en su formación académica con un valor de 4,43.

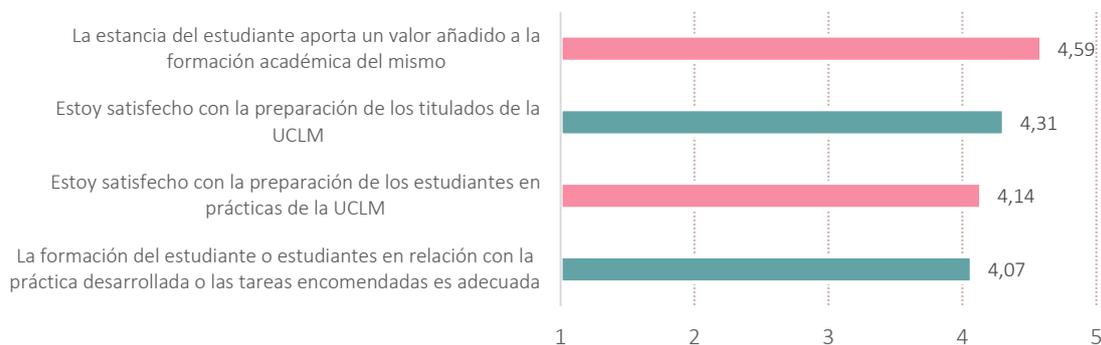
Gráfico 55. Valoración preparación estudiantes y titulados. Ingeniería y Arquitectura



En Ciencias de la Salud (gráfico 56) encontramos por primera vez como la satisfacción con la preparación de los titulados es superior a la satisfacción con los estudiantes. Esto invita a pensar que la formación de los titulados en Ciencia de la Salud está acorde con las expectativas de los empleadores, alcanzando los valores

más altos en comparación con el resto de ramas de conocimiento. El resto de ítems analizados, tanto la formación del estudiante en relación con la práctica desarrollada, como el valor que la estancia aporta al estudiante en su formación, alcanzan valores más altos, situándose por encima de 4.

Gráfico 56. Valoración preparación estudiantes y titulados. Ciencias de la Salud



Como conclusión, excepto para el caso de Ciencias de la Salud, la satisfacción con los titulados es inferior a la satisfacción mostrada con los estudiantes. Esto puede ser, como ya comentamos en el análisis del área de conocimiento de Arte y Humanidades, a la mayor

exigencia por parte de empleadores con los egresados que con los estudiantes. El aspecto en el que están todos de acuerdo es en la aportación que tienen las estancias en la formación del alumno, superando en todos los casos el valor de 4.

5.2. Valoración de la formación recibida por los estudiantes

Se ha preguntado a los empleadores en qué medida consideran que la formación recibida por los estudiantes es adecuada para empezar a trabajar, aprender en el trabajo, realizar las tareas de su trabajo actual, mejorar sus perspectivas profesionales, mejorar su desarrollo personal o desarrollar sus competencias como emprendedor.

Los resultados obtenidos para toda la muestra encuestada se muestran en la siguiente tabla, coincidiendo todos ellos en que la educación recibida por los estudiantes es adecuada para comenzar a trabajar, pero para seguir aprendiendo y mejorando su desarrollo personal. Consideran que están peor preparados para llevar a cabo una actividad emprendedora.

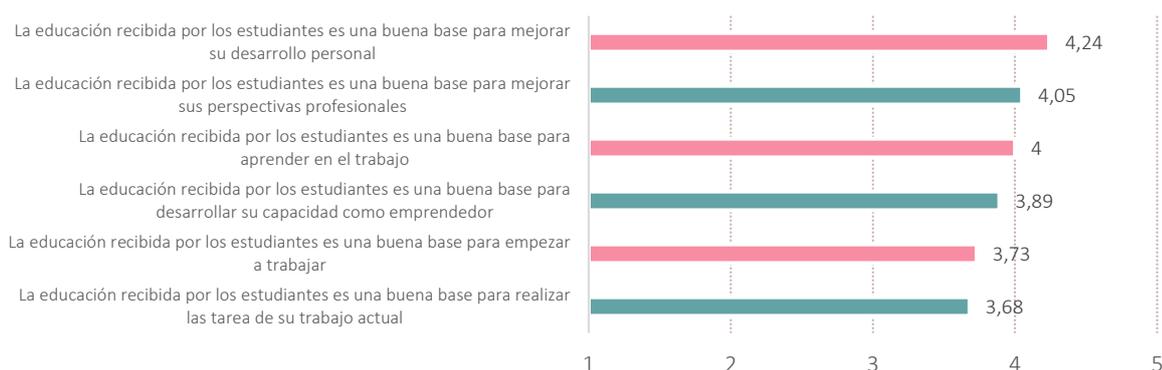
Tabla 12. Valoración de la formación recibida por los estudiantes

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Empezar a trabajar	877	1	5	3,99	0,977
Aprender en el trabajo	874	1	5	4,27	0,794
Realizar las tareas de su trabajo actual	864	1	5	3,89	0,955
Mejorar sus perspectivas profesionales	870	1	5	4,2	0,819
Mejorar su desarrollo personal	871	1	5	4,25	0,81
Desarrollar su capacidad como emprendedor	864	1	5	3,81	1,1

La valoración por áreas de conocimiento se presenta a continuación. En Arte y Humanidades (gráfico 57) se considera que la educación que reciben los estudiantes los posiciona en un buen nivel para mejorar su desarrollo personal. Este ítem se sitúa por encima de 4. Por otro lado, creen que los estudiantes no están del

todo preparados para realizar las tareas de su trabajo actual (3,68) con la educación recibida. No obstante, valoran muy positivamente la capacidad de los estudiantes para poder aprender en el trabajo, dándole un valor de 4.

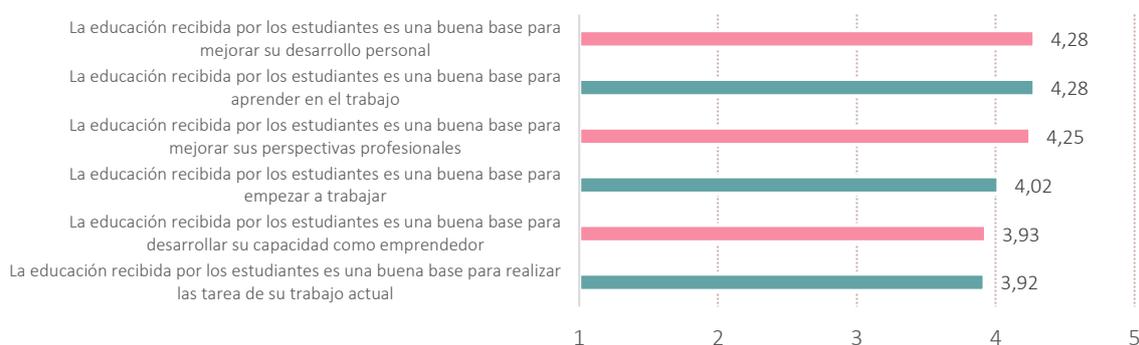
Gráfico 57. Educación recibida por los estudiantes. Arte y Humanidades



Por su parte, Ciencias Sociales y Jurídicas (gráfico 58) presenta unos resultados más favorables que en Arte y Humanidades. Pese a que la capacidad para realizar su trabajo actual sigue presentando el valor más bajo, éste se encuentra más próximo a 4. La capacidad para

aprender en el trabajo y mejorar el desarrollo personal de los egresados son los ítems mejor valorados por parte de los empleadores a tener en cuenta, en función de la educación que han recibido.

Gráfico 58. Educación recibida por los estudiantes. Ciencias Sociales y Jurídicas



En Ciencias (gráfico 59), destacan los mismos aspectos que el caso anterior, si bien es cierto que, con valores ligeramente superiores. Consideran que los egresados

están peor preparados para llevar a cabo actividades emprendedoras.

Gráfico 59. Educación recibida por los estudiantes. Ciencias



En Ingeniería y Arquitectura (gráfico 60) los resultados obtenidos están en línea con las ramas de conocimiento anteriores. Aprender en el trabajo sigue siendo la

cualidad mejor valorada para poder desarrollar una vez que se ha terminado la carrera.

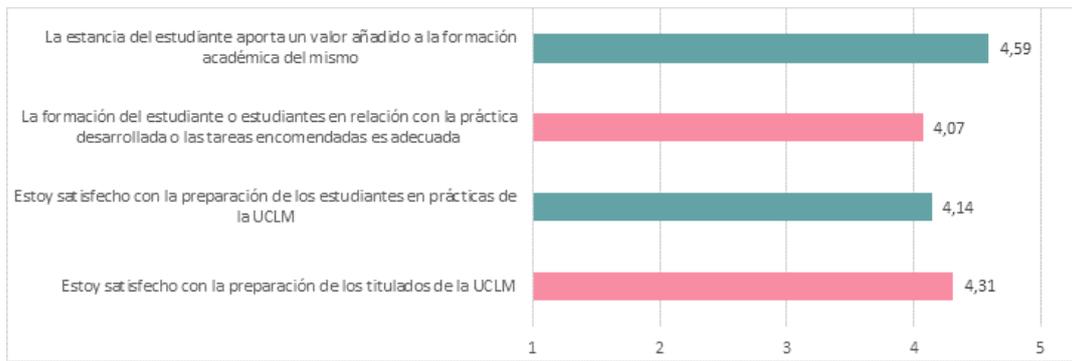
Gráfico 60. Educación recibida por los estudiantes. Ingeniería y Arquitectura



En Ciencias de la Salud (gráfico 61) se obtienen los valores más altos en comparación con el resto de las ramas de conocimiento al situar todos sus valores por encima de 4. Los ítems correspondientes al hecho de realizar su trabajo actual y desarrollar su capacidad como emprendedores también se sitúan por encima de 4.

En conclusión, excepto por Ciencias de la Salud, en todas las ramas de conocimiento se considera que la educación recibida por los estudiantes no es suficiente para realizar el trabajo actual.

Gráfico 61. Educación recibida por los estudiantes. Ciencias de la Salud



6. Conclusiones

Como principales conclusiones de este estudio podemos destacar la alta valoración que los empleadores otorgan a las competencias demostradas por nuestros estudiantes y egresados aunque, de forma general, estos valores son ligeramente inferiores a los niveles que según los empleadores, necesitarían alcanzar en dichas competencias para realizar las funciones encomendadas en la empresa de manera adecuada. Este desajuste entre los niveles demostrados y necesarios según la opinión de los empleadores, podría tratarse de un esquema o comportamiento empresarial en el que se describe al trabajador ideal con el máximo nivel competencial dentro de la empresa.

Analizando las competencias agrupadas podemos observar que en el ámbito de las competencias organizativas siempre el nivel demostrado por los egresados es inferior al necesario según la opinión de los empleadores. La competencia mejor valorada dentro de este grupo por parte de las empresas es la capacidad de los egresados para trabajar en equipo, tanto en los niveles demostrados como necesarios. En sentido contrario, se encuentra la capacidad que los alumnos tienen para hacer valer su autoridad dentro de un grupo. En la rama de conocimiento correspondiente a Arte y Humanidades, se da la tendencia contraria en algunos de los ítems analizados. En esta rama todas las competencias analizadas alcanzan valores superiores en lo que se refiere al nivel demostrado en comparación con el nivel necesario, excepto la capacidad para movilizar a los demás y la de hacer valer su autoridad. Esta situación podría hacer pensar que los universitarios de esta área de conocimiento realizan actividades que no responden al nivel de cualificación que tienen

También los egresados de la rama de Ciencias y de Arquitectura e Ingeniería, al igual que los de Arte y Humanidades, demuestran una capacidad de trabajo en equipo por encima del nivel necesario.

Por otro lado, en las competencias comunicativas, los estudiantes demuestran un nivel de preparación por encima del necesario en lo que se refiere a la capacidad para utilizar las herramientas informáticas y a la capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros. Hay que destacar que esta última competencia es la que en términos absolutos se considera menos necesaria por parte de los empleadores.

Sobre las competencias específicas relacionadas con el conocimiento, en general, los empleadores consideran que el nivel que los egresados necesitan para desarrollar sus actividades en la empresa es superior al que demuestran, lo mismo ocurre con las competencias relacionadas con la gestión del tiempo. Para este último grupo de competencias, no ocurre lo mismo en el área de Arte y Humanidades, donde el nivel demostrado es superior al necesario, excepto en lo que respecta al ítem que mide la capacidad de trabajar bajo presión.

En competencias relacionadas con el análisis y la innovación todas las capacidades demostradas se sitúan por debajo de las necesarias.

Los valores más altos en lo que se refiere al nivel de competencias demostrado se encuentra en el área de conocimiento correspondiente a las Ciencias de la Salud, si bien estos niveles se encuentran por debajo del nivel necesario según los empleadores.

Respecto a qué aspectos se tienen en cuenta por parte de los empleadores a la hora de llevar a cabo un proceso de selección, de forma global y para todas las áreas de

conocimiento, la carrera estudiada y la personalidad del estudiante, son los dos aspectos más valorados en un proceso de selección de personal. En Arte y Humanidades y en Ciencias, se valora también la capacidad del egresado para hablar idiomas extranjeros, si bien luego consideran esta competencia entre las menos necesarias para la realización de las tareas dentro de la organización. En Ciencias de la Salud, los empleadores valoran también el hecho de que el alumno haya realizado prácticas externas.

En cuanto a las técnicas utilizadas por las empresas para llevar a cabo los procesos de selección, la entrevista individual junto con la realización de pruebas de conocimiento son las más utilizadas. También mayoritariamente por ramas de conocimiento. En cuanto a los canales más utilizados para llevar a cabo la difusión de ofertas de empleo y poder proceder así a los procesos de selección, las prácticas externas realizadas por los estudiantes, resultan ser la vía más común con la que los estudiantes acceden a las ofertas de empleo y a su vez son los estudiantes en prácticas a los que antes les llega la información sobre las ofertas de empleo que las empresas ponen a su disposición.

El proceso administrativo de gestión de las prácticas externas, de forma general y también por ramas de conocimiento, es valorado por los empleadores manifestando que la información facilitada sobre prácticas y el sistema de gestión utilizado es apropiada. La gran mayoría de ellos se muestra satisfecho con los procesos de tramitación y gestión de la documentación. La mayor parte de los empleadores se muestran también satisfecho con el tiempo marcado para la realización de las prácticas. Casi dos tercios del encuestados manifiestan haber participado en el proceso de adjudicación del estudiante en prácticas y la

gran mayoría opina que el nivel de coordinación con el tutor académico es adecuado.

En definitiva y en cuanto al nivel de satisfacción de las empresas en lo que a las prácticas externas se refiere, los empleadores piensan que las prácticas son una buena herramienta para añadir valor a la formación académica del alumno, si bien valoran con peor puntuación la opinión que les merece la formación que el alumno tiene para la realización de la práctica. De forma general, los empleadores manifiestan, aunque de manera poco pronunciada, que la preparación de los estudiantes en prácticas es mejor que la preparación de los egresados que han conseguido un empleo en sus empresas. Esto ocurre en todas las ramas de conocimiento excepto en la rama de Ciencias de la Salud.

De manera general, los empleadores manifiestan que la preparación de los titulados los sitúa en un punto a partir del cual, cuando empiezan a trabajar, van a formarse en el trabajo para seguir aprendiendo y mejorar su desarrollo personal.

Anexo

CUESTIONARIO

SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE PRÁCTICAS

1. La información facilitada sobre las prácticas y el sistema de gestión, antes de la incorporación del estudiante es apropiada.

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Normal De acuerdo Totalmente de acuerdo

2. Satisfacción que muestra con nuestros procesos de tramitación y gestión de la documentación.

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Normal De acuerdo Totalmente de acuerdo

3. ¿En qué grado le parece adecuado el tiempo marcado para la realización de la práctica para una correcta formación del alumno?

Poco Tiempo Adecuado Demasiado Tiempo

4. Participó su empresa en el proceso de adjudicación del estudiante o estudiantes.

SI NO

5. Indique el nivel de coordinación con el tutor académico respecto al último estudiante en prácticas.

Muy alto O Alto O Normal O Bajo O Muy bajo O

6. Sugerencias para la mejora de la gestión administrativa de prácticas:

COMPETENCIAS

7. Por favor, valore el nivel de competencias de los estudiantes y/o recién titulados de la UCLM y el nivel necesario para desarrollar sus tareas.

Capacidad de aprendizaje autónomo e iniciativa personal

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para trabajar en equipo

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para coordinar actividades

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para movilizar las capacidades de otros

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para hacer valer su autoridad

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para negociar de forma eficaz

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para hacerse entender

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para utilizar herramientas informáticas

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para redactar informes y documentos

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para exponer en público sus ideas, productos o informes

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Dominio de su área o disciplina

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Conocimientos de otras áreas o disciplinas

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para gestionar el tiempo de forma efectiva

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad de rendimiento bajo presión

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad de análisis

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Capacidad para detectar nuevas oportunidades

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Pensamiento crítico

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel Demostrado							
Nivel Necesario para desarrollar su trabajo							

Indique si ha echado en falta algún tipo de conocimiento, habilidades o competencias concretas y que considera necesarios para realizar las tareas propias de sus estudios y el estudiante/titulado no lo tenía

PROCESO DE SELECCIÓN DE UNIVERSITARIOS

8. Indique cuales y en qué medida son elementos clave a la hora de seleccionar un recién titulado universitario

	1	2	3	4	5
1 Muy bajo, 4 Muy Alto					
La carrera estudiada.					
La calificación del expediente académico					
La especialización dentro de la carrera					
La reputación del centro universitario					
La personalidad del egresado					
Los estudios de postgrado					
La experiencia laboral previa					
La realización de prácticas durante la carrera					
El conocimiento de idiomas					
Estancias en el extranjero					
Los conocimientos de informática					

9. Indique la importancia de los siguientes medios para la difusión de ofertas de empleo de su empresa

1 Muy bajo, 4 Muy Alto

	1	2	3	4	5
Contactos personales					
Contratos profesionales					
Prácticas en empresas					
Bolsa propia de <i>curriculum</i> de empresa					
Anuncio de prensa					
Búsqueda en Internet					
Servicio público de empleo					
Servicio público de la UCLM					
Colegios y asociaciones profesionales					
Empresas de selección					
ETT					
Otros					

10. Indique cuáles y en qué medida su empresa utiliza los siguientes métodos para realizar los procesos de selección

1 Muy bajo, 4 Muy Alto

	1	2	3	4	5
Pruebas de conocimientos					
Entrevista individual					
Entrevista grupal					
Test de aptitudes intelectuales					
Test de personalidad					
Otros					

11. La educación recibida por los estudiantes es una buena base para:

1 Totalmente en desacuerdo, 5 Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Empezar a trabajar					
Aprender en el trabajo					
Realizar las tarea de su trabajo actual					
Mejorar sus perspectivas profesionales					
Mejorar su desarrollo personal					
Desarrollar su capacidad como emprendedor					

12. Valore los siguientes aspectos relacionados con la preparación de los titulados y/o estudiantes en prácticas de la UCLM:

1 Muy bajo, 5 Muy Alto

	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con la preparación de los titulados de la UCLM					
Estoy satisfecho con la preparación de los estudiantes en prácticas de la UCLM					
La formación del estudiante o estudiantes en relación con la práctica desarrollada o las tareas encomendadas es adecuada					
La estancia del estudiante aporta un valor añadido a la formación académica del mismo					

