

INFORME DE RESULTADOS

Encuesta a entidades empleadoras sobre las competencias de las personas egresadas de los Grados de la Facultad de Filosofía y Letras

Curso 2025/2026

En el marco del Proyecto ACTÚA de la Unidad de Formación e Innovación Docente (UCA)

Documento elaborado para su remisión a:

- Servicio de Calidad de la Universidad de Cádiz
- Unidad de Formación e Innovación Docente de la Universidad de Cádiz

Responsable del estudio: Responsable de Calidad de la Facultad de Filosofía y Letras

Fuente de los datos: hoja “Resultados encuesta empleadores - grados.xlsx”.

Muestra: 28 respuestas válidas recogidas entre el 26 de marzo y el 24 de julio de 2026.

Fecha de elaboración del informe: septiembre de 2026

Elaborado:	Aprobado:
Comisión de Garantía de Calidad del Centro	Junta de centro
Fecha: 25 de septiembre de 2026	Fecha: 25 de septiembre de 2026

Índice

1. Introducción y contexto	3
2. Metodología	3
2.1. Instrumento	3
2.2. Muestra y trabajo de campo	4
2.3. Tratamiento y análisis de los datos	4
3. Perfil de la muestra	4
3.1. Sector de actividad	5
3.2. Tamaño de la empresa	5
4. Análisis cuantitativo: competencias de las personas egresadas	6
4.1. Valoración del desempeño	6
4.2. Ajuste al puesto de trabajo, comparación con otros perfiles y recomendación	7
4.3. Titulaciones de procedencia de las personas ya contratadas	7
4.4. Previsión de contratación futura	9
4.5. Competencias más importantes para las empresas	11
4.6. Predisposición de las entidades empleadoras a colaborar con la Facultad	12
5. Análisis cualitativo: frecuencia de respuestas en las preguntas abiertas	12
5.1. ¿Por qué no recomendaría la contratación de personas egresadas?	12
5.2. ¿En qué áreas o funciones prevé contratarlas?	12
5.3. Carencias detectadas en las personas egresadas (hasta tres por empresa)	13
5.4. ¿Qué debería mejorar en la formación universitaria?	14
6. Síntesis: competencias de las personas egresadas frente a las que demanda el mercado	15
6.1. Fortalezas confirmadas	15
6.2. Brechas prioritarias	15
6.3. Salidas profesionales	16
7. Conclusiones y recomendaciones	16
7.1. Fortalezas	16
7.2. Áreas de mejora	17
7.3. Recomendaciones finales	18
8. Limitaciones del estudio	19
9. Anexos	19

1. Introducción y contexto

El Plan Director de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Cádiz 2022-2025 (2022) identificó como debilidades del centro una orientación profesional insuficiente y la necesidad de adecuar las competencias transversales enseñadas en los grados a los perfiles profesionales requeridos por el mercado laboral.

Para abordar estas debilidades, la Responsable de Calidad del Centro, junto con las Coordinaciones de los Grados, el Vicedecanato de Ordenación Académica e Innovación Docente y la Coordinadora de Prácticas, solicitó una actuación avalada para la mejora docente en la convocatoria ACTÚA 2025/2026 de la Unidad de Formación e Innovación Docente de la Universidad de Cádiz (UCA). Entre sus actividades, se incluye la creación de una base de datos de entidades empleadoras y el diseño de una encuesta dirigida a empresas e instituciones para conocer, de primera mano, las competencias que buscan en las personas egresadas de los Grados de la Facultad y valorar el desempeño de quienes ya han sido contratadas.

El presente informe combina el análisis cuantitativo de las preguntas cerradas de dicha encuesta con el análisis de frecuencias de sus cuatro preguntas abiertas, con el objetivo de contrastar las competencias que las personas egresadas de los grados demuestran tener frente a las que demanda el mercado laboral, identificar las carencias formativas que deben orientar las acciones de mejora de la Facultad y ofrecer un primer diagnóstico sobre el grado de adecuación entre las competencias trabajadas en los grados y las que demandan las entidades empleadoras. Se elabora este informe para su traslado al Servicio de Calidad y a la Unidad de Formación e Innovación Docente de la UCA, como evidencia dentro de los procesos de seguimiento y acreditación de los grados del Centro.

En el marco de la misma convocatoria ACTÚA, se aplicó una encuesta equivalente dirigida a las entidades empleadoras de los siete másteres de la Facultad, cuyos resultados se recogen en un informe independiente (véase apartado 9).

2. Metodología

2.1. Instrumento

Se diseñó un cuestionario en Google Forms (“Encuesta para empleadores/as (grados)”) de 17 preguntas, con lógica de salto condicional según las respuestas. El cuestionario constaba de cuatro bloques —valoración del desempeño (ítems 3-8), empleabilidad (ítems 9-11), competencias más valoradas (ítems 12-14) y datos de la empresa (ítems 15-17)— y de cuatro preguntas abiertas de respuesta libre.

2.2. Muestra y trabajo de campo

El cuestionario se distribuyó entre entidades empleadoras de los ocho grados de la Facultad (Estudios Árabes e Islámicos, Estudios Franceses, Estudios Ingleses, Filología Clásica, Filología Hispánica, Historia, Humanidades y Lingüística y Lenguas Aplicadas), a partir de la base de datos elaborada en el marco del proyecto para la mejora docente de la convocatoria ACTÚA, mencionada en el apartado 1. Las respuestas se recogieron entre el 26 de marzo y el 24 de julio de 2026. Se recibieron 28 respuestas válidas, que son la base de este informe¹.

2.3. Tratamiento y análisis de los datos

El bloque central emplea una escala Likert de 1 a 5 (1 = Muy bajo / no cumple las expectativas; 5 = Excelente / destaca claramente) para valorar seis dimensiones del desempeño de las personas egresadas. El cuestionario incluye además seis preguntas de opción única y cuatro de respuesta abierta sobre por qué no recomendaría a las personas egresadas de un grado, en qué áreas prevé contratarlas en caso de querer hacerlo, carencias detectadas en las personas egresadas y propuestas de mejora en la formación universitaria.

El tratamiento de cada tipo de dato ha sido el siguiente:

- Preguntas cerradas y de opción múltiple: se han calculado frecuencias, porcentajes y medias. En las preguntas de selección múltiple (titulaciones ya contratadas, titulaciones que se prevé contratar y competencias más importantes), cuando una empresa marcó varias opciones se ha contabilizado cada opción de forma independiente, de modo que la suma de menciones supera el número de empresas encuestadas.
- Preguntas abiertas²: se ha realizado un análisis de contenido, agrupando las respuestas en categorías temáticas y calculando la frecuencia de cada categoría. Una misma respuesta puede haberse codificado en más de una categoría cuando mencionaba varios aspectos distintos. Se han excluido del recuento temático las respuestas vacías y las respuestas no informativas, que se contabilizan aparte.

3. Perfil de la muestra

Se recibieron 28 respuestas válidas. De ellas, 18 empresas/instituciones (64,3%) declaran haber contratado a personas egresadas de la Facultad, y 10 (35,7%) no lo han hecho. Todas las empresas

¹ Nota metodológica: se trata de una muestra reducida y de participación voluntaria (no probabilística), por lo que los resultados deben interpretarse como una primera aproximación diagnóstica y no como datos representativos del conjunto del tejido empresarial. Esta limitación se retoma en el apartado 8.

² Las citas literales de las respuestas abiertas que aparecen en este informe se reproducen tal como fueron escritas por las personas encuestadas, con la única corrección de erratas evidentes y de mayúsculas iniciales.

—hayan contratado o no— respondieron a las preguntas sobre previsión de contratación, competencias demandadas, carencias detectadas y mejoras a la formación.

3.1. Sector de actividad

El tejido empleador que respondió a la encuesta (véase Tabla 1) está dominado por el sector educativo (46,4% de las respuestas) y por microempresas o entidades de menos de 10 trabajadores (más de la mitad de la muestra), lo que debe tenerse en cuenta al generalizar los resultados: el perfil humanístico de la Facultad encuentra su principal salida declarada en la docencia y en organizaciones de pequeño tamaño del ámbito cultural y educativo.

Tabla 1. Sector del que provienen las empresas encuestadas

Sector de la empresa/institución	Nº	%
Educativo	13	46,4%
Cultural	5	17,9%
Administración pública	3	10,7%
Tecnológico	1	3,6%
Turístico	1	3,6%
Asociativo	1	3,6%
Ocio y espectáculos	1	3,6%
Inmigración / acción social	1	3,6%
Asesoramiento a profesorado universitario	1	3,6%
Cultural y turístico	1	3,6%

3.2. Tamaño de la empresa

Predomina la microempresa (menos de 10 personas trabajadoras), característica habitual en los sectores cultural y educativo de la provincia; ninguna empresa encuestada se sitúa en el tramo de 50 a 249 personas empleadas (véase Fig. 1):



Figura 1. Tamaño de las empresas encuestadas

4. Análisis cuantitativo: competencias de las personas egresadas

4.1. Valoración del desempeño

Las 18 empresas que han contratado a personas egresadas valoraron su desempeño en seis dimensiones, en una escala de 1 (muy bajo) a 5 (excelente):



Figura 2. Valoración media del desempeño

Los resultados obtenidos muestran una valoración claramente positiva del desempeño profesional de las personas egresadas de la Facultad de Filosofía y Letras. Todas las dimensiones se sitúan por encima del punto medio de la escala (3 = “adecuado”), con puntuaciones próximas o superiores a 4 sobre 5, lo que evidencia un elevado grado de satisfacción de las entidades empleadoras con las competencias demostradas por las personas tituladas.

La capacidad de comunicación oral y escrita y la capacidad de aprendizaje son los puntos fuertes mejor valorados (4,17). Estos resultados sugieren que las personas egresadas presentan una buena capacidad tanto para transmitir información e interactuar eficazmente en el ámbito laboral como para adquirir nuevos conocimientos y adaptarse a las necesidades del entorno profesional.

La autonomía, aunque presenta la valoración más baja de las dimensiones consideradas (3,78 sobre 5), se mantiene claramente por encima del nivel considerado adecuado. No obstante, su posición relativa respecto al resto de competencias, unida a su aparición entre las carencias señaladas en las respuestas abiertas, permite identificarla como un ámbito susceptible de mejora.

Esta valoración favorable se ve reforzada por la percepción de las entidades empleadoras sobre la contribución de las personas egresadas a la consecución de los objetivos de la organización, que alcanza una media de 4,11 sobre 5 ($n = 18$). El dato resulta especialmente significativo, ya que trasciende la valoración aislada de determinadas competencias y refleja una percepción positiva de la aportación global de las personas tituladas una vez incorporadas al entorno laboral.

4.2. Ajuste al puesto de trabajo, comparación con otros perfiles y recomendación

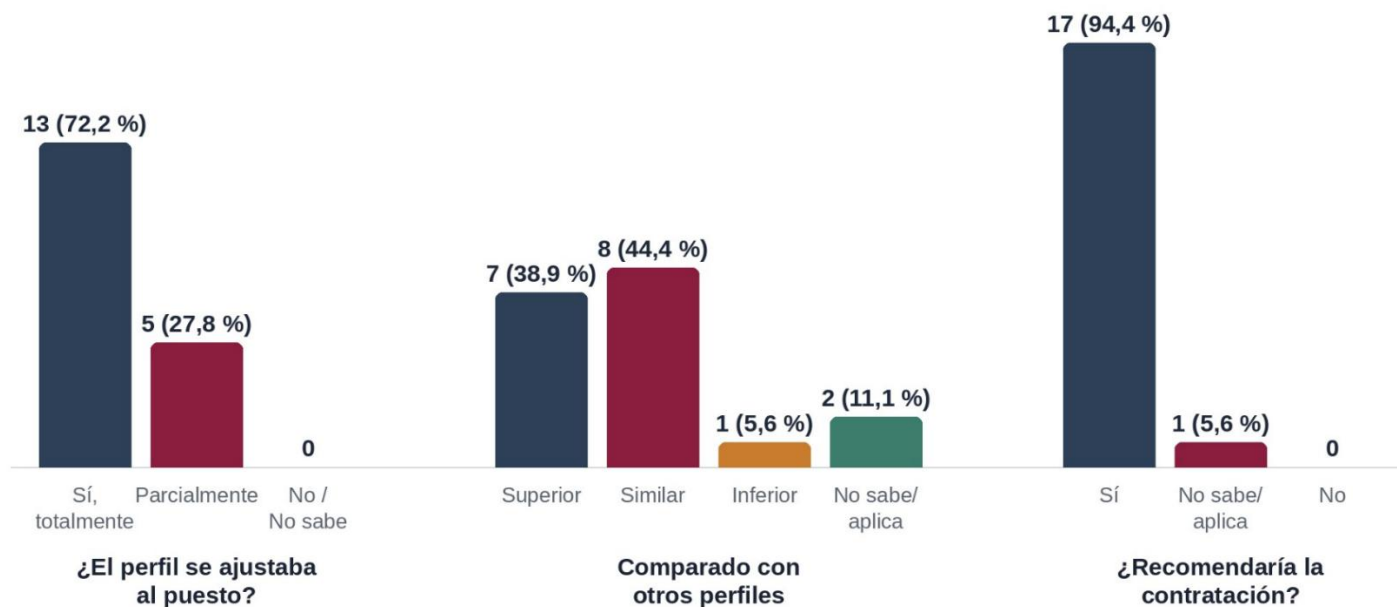


Figura 3. Perfil de las personas egresadas en relación con el puesto de trabajo y otros perfiles

Tal y como muestra la Fig. 3, ninguna de las 18 empresas que contrataron a personas egresadas desaconsejaría volver a hacerlo. Es más, el 94,4% de las empresas recomendaría su contratación, evidenciando un elevado grado de satisfacción con los perfiles profesionales formados en el Centro.

Esta percepción positiva se confirma al comparar el desempeño de las personas egresadas con el de otros perfiles formativos que pueden concurrir a puestos de trabajo similares. En el 83,3% de los casos, las entidades empleadoras consideran que su desempeño es igual o superior al de otros perfiles formativos alternativos, procedentes de Formación Profesional o de otras titulaciones universitarias. Este resultado apunta a una adecuada competitividad profesional de las personas egresadas de la Facultad y respalda la correspondencia entre las competencias adquiridas durante su formación y las demandas del mercado laboral.

4.3. Titulaciones de procedencia de las personas ya contratadas

Esta pregunta admitía respuesta múltiple, por lo que se han contabilizado todas las titulaciones marcadas por cada empresa (no solo la primera), de modo que el total de menciones (38) supera el número de empresas que han contratado (18).

El análisis de las titulaciones de procedencia de las personas egresadas contratadas (véase Fig. 4) muestra, en primer lugar, una presencia especialmente destacada del Grado en Estudios Ingleses, cuyos egresados han sido contratados por 12 de las 18 empresas (66,7%) que declaran haber incorporado titulados de la Facultad. A cierta distancia se sitúa Historia, presente en seis empresas (33,3%), seguida de Estudios Franceses, Humanidades y Lingüística y Lenguas Aplicadas, con cuatro menciones cada una (22,2%), y de Estudios Árabes e Islámicos y Filología Clásica, con tres menciones respectivamente (16,7%) y, por último, Filología Hispánica, con dos menciones (11,1%).

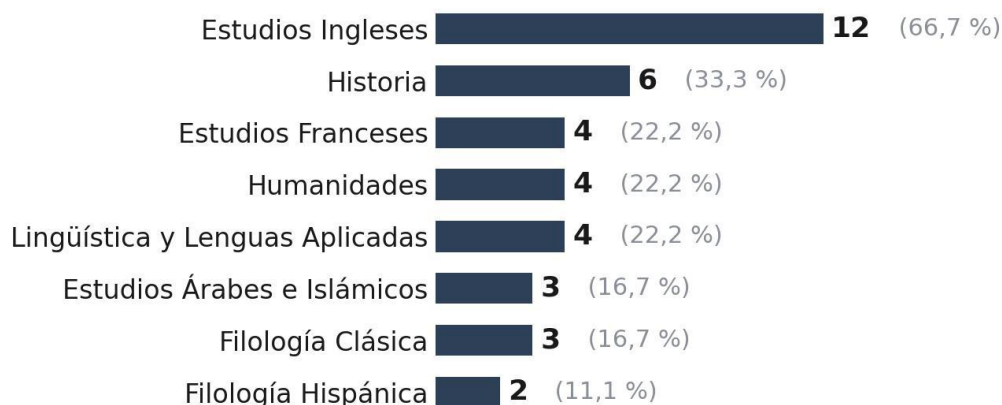


Figura 4. Titulaciones de grado de las personas contratadas

Dado que la pregunta admitía respuesta múltiple, estos porcentajes no deben interpretarse como tasas de inserción laboral de cada titulación ni permiten establecer por sí solos comparaciones directas sobre su grado de empleabilidad. Más bien, reflejan la presencia de los distintos perfiles formativos entre las empresas participantes que han contratado personas egresadas de la Facultad. En este sentido, la elevada representación de Estudios Ingleses evidencia una demanda amplia de este perfil entre las entidades encuestadas, mientras que la presencia de titulaciones diversas confirma que la contratación no se concentra exclusivamente en un único ámbito formativo.

Resulta especialmente significativo el análisis de la diversidad de titulaciones contratadas por una misma entidad (véase Fig. 5). De las 18 empresas contratantes, 9 (50,0%) han incorporado personas egresadas de más de una titulación de la Facultad: cuatro empresas han contratado egresados de dos titulaciones, tres de tres titulaciones, una de cuatro titulaciones y otra declara haber contratado personas procedentes de las ocho titulaciones del Centro. Las 9 empresas restantes (50,0%) han contratado exclusivamente personas egresadas de una titulación.

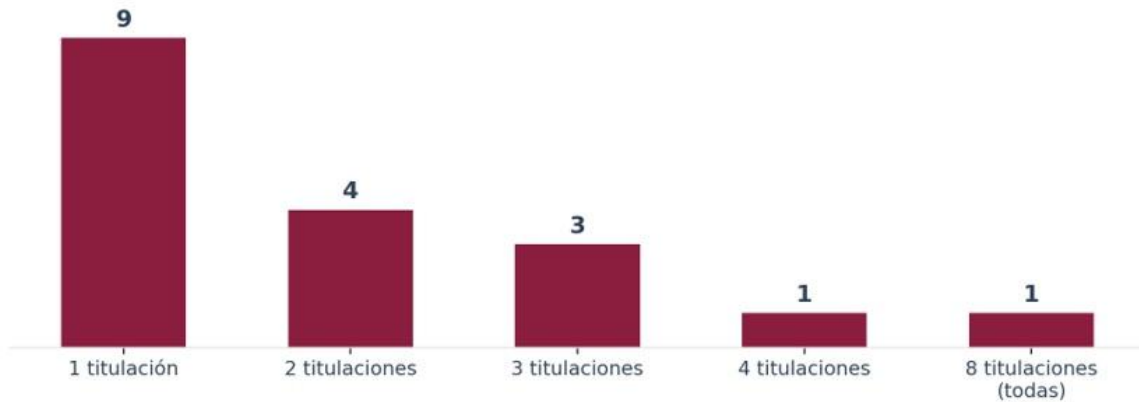


Figura 5. Número de titulaciones de la Facultad contratadas por cada empresa

Esta distribución pone de manifiesto un componente transversal en la demanda de los perfiles formativos de la Facultad. El hecho de que la mitad de las entidades empleadoras haya recurrido a personas egresadas de varias titulaciones sugiere que una parte relevante del tejido empleador identifica en las titulaciones del Centro competencias transferibles y aplicables a distintos contextos profesionales, más allá de la especialización disciplinar propia de cada grado. Este resultado es coherente con la elevada valoración otorgada por las entidades empleadoras a competencias transversales como la comunicación y la capacidad de aprendizaje (4,17 sobre 5).

4.4. Previsión de contratación futura

Los resultados sobre las expectativas de contratación ofrecen una perspectiva favorable sobre la demanda potencial de las personas egresadas de la Facultad a corto plazo (véase Fig. 6). De las 28 entidades encuestadas, cerca del 90% responde afirmativamente o contempla como posible la contratación de personas egresadas en los próximos dos años. Aunque esta manifestación de interés no puede equipararse a una contratación efectiva, sí constituye un indicador positivo de las expectativas del tejido empleador respecto a los perfiles formativos de la Facultad.

¿Prevé contratar personas egresadas en los próximos 1-2 años? (n=28)



Figura 6. Previsión de contratación en los próximos 1-2 años

Entre las 18 empresas que concretan las titulaciones de interés, y teniendo en cuenta el carácter de respuesta múltiple de la pregunta (39 menciones en total, incluidas las tres correspondientes a

“cualquier titulación de la Facultad”) (véase Fig. 7), Estudios Ingleses vuelve a ocupar una posición destacada, con 10 menciones, confirmando la elevada demanda de este perfil observada también en las contrataciones ya realizadas. Junto a esta titulación, adquieren una presencia relevante Filología Hispánica y Lingüística y Lenguas Aplicadas, con cinco menciones cada una, seguidas de Estudios Árabes e Islámicos, Estudios Franceses e Historia, con cuatro menciones respectivamente, y Humanidades, con tres menciones, y por último Filología Clásica, con una.



Figura 7. Titulaciones con previsión de contratación

La comparación con las contrataciones ya realizadas aporta información adicional de interés. Si bien Estudios Ingleses mantiene su posición como el perfil más demandado, Filología Hispánica y Lingüística y Lenguas Aplicadas adquieren un mayor peso en las expectativas de contratación futura. Este comportamiento podría apuntar a una diversificación de la demanda hacia perfiles lingüísticos y comunicativos, si bien, dado el tamaño de la muestra y el carácter prospectivo de la pregunta, debe interpretarse como una tendencia indicativa y no como una previsión consolidada de inserción laboral.

Resulta asimismo significativo que tres empresas manifiesten interés por personas egresadas de cualquier titulación de la Facultad, sin circunscribir su previsión de contratación a un grado concreto. Este resultado refuerza la existencia de una demanda vinculada a competencias transversales compartidas por los distintos perfiles de egreso del Centro, como la comunicación, la capacidad de aprendizaje, la adaptación a distintos contextos profesionales y las competencias culturales y lingüísticas.

Las áreas funcionales señaladas para estas futuras incorporaciones muestran, además, una diversificación de las salidas profesionales. Junto a ámbitos tradicionalmente asociados a las titulaciones de Filosofía y Letras, como la docencia y la enseñanza de idiomas, aparecen la gestión y mediación cultural y del patrimonio, la traducción y mediación intercultural, la investigación y

gestión documental y de archivos, así como funciones de coordinación de proyectos culturales (véase también el apartado 5.2). Esta variedad evidencia la aplicabilidad de las competencias adquiridas en la Facultad a un abanico de contextos profesionales que trasciende las salidas tradicionalmente vinculadas a estas titulaciones.

4.5. Competencias más importantes para las empresas

Se pidió a las 28 empresas que seleccionasen, de una lista de 11 competencias, un máximo de cinco que consideraran más importantes. La Fig. 8 muestra la clasificación por frecuencia de selección:

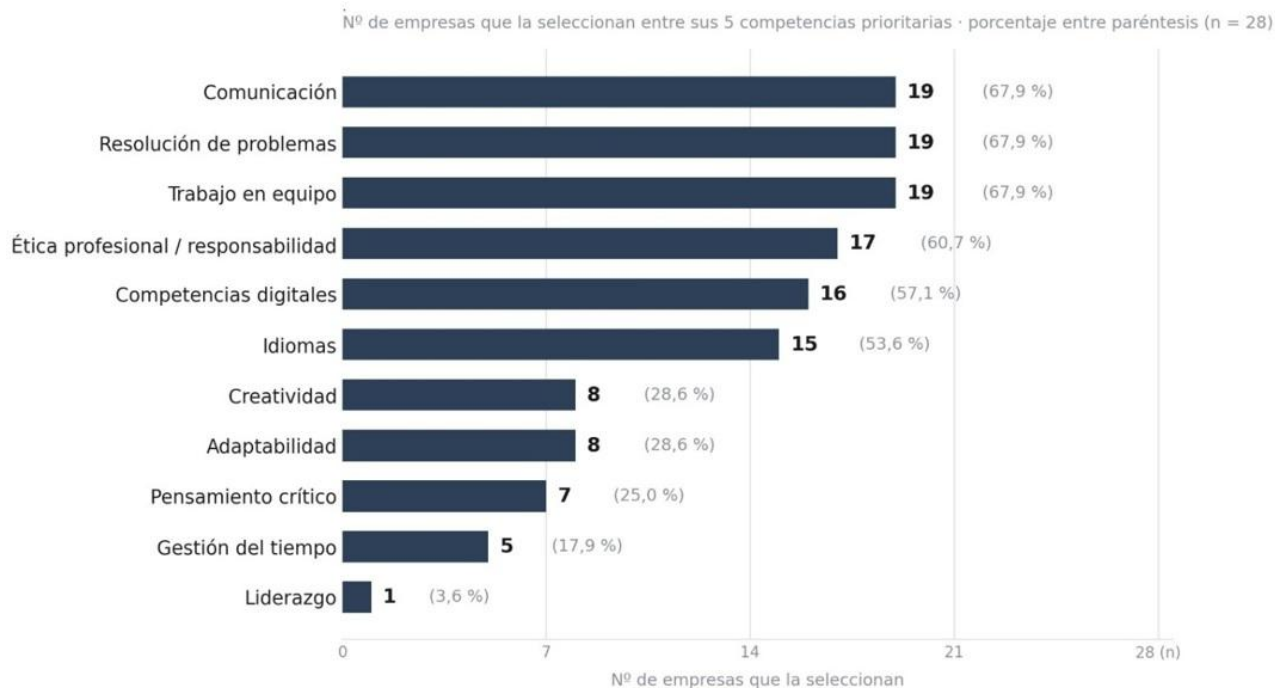


Figura 8. Competencias más importantes para las empresas

Los resultados muestran que las entidades empleadoras priorizan un núcleo de competencias transversales, integrado por la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo (cada una seleccionada por el 67,9% de las empresas), seguido de cerca por la ética profesional y la responsabilidad (60,7%). Asimismo, adquieren gran relevancia las competencias instrumentales vinculadas a la digitalización (57,1%) y al dominio de lenguas (53,6%), particularmente significativas por su estrecha relación con los perfiles formativos de las titulaciones de la Facultad.

4.6. Predisposición de las entidades empleadoras a colaborar con la Facultad

96,4%

27 de 28 empresas responden «Sí»



Figura 9. Predisposición de las entidades empleadoras a colaborar con la Facultad

La predisposición para colaborar es prácticamente unánime: 27 de las 28 empresas encuestadas (véase Fig. 9) —incluidas la mayoría de las que aún no han contratado a ninguna persona egresada— se muestran dispuestas a participar en encuentros empresariales, talleres o charlas con la Facultad. Este resultado es independiente del sector o del tamaño de la empresa: aparece tanto entre las entidades educativas y culturales, mayoritarias en la muestra, como entre las de administración pública, turismo o el ámbito social. Se trata de una base de partida muy favorable para las actividades de orientación profesional.

5. Análisis cualitativo: frecuencia de respuestas en las preguntas abiertas

La encuesta incluye cuatro preguntas de respuesta abierta. Para cada una se presenta el número de respuestas obtenidas, la codificación temática con su frecuencia y ejemplos ilustrativos.

5.1. ¿Por qué no recomendaría la contratación de personas egresadas?

Esta pregunta solo se activaba si la empresa respondía “No” a “¿Recomendaría la contratación de egresados/as de este grado?”. Ninguna de las 18 empresas que habían contratado a personas egresadas dio esa respuesta (17 respondieron “Sí” y 1 “No sabe/No aplica”), por lo que esta pregunta no registra ninguna respuesta. Se trata de un dato en sí mismo relevante: no existe entre las entidades empleadoras encuestadas ninguna recomendación negativa explícita.

5.2. ¿En qué áreas o funciones prevé contratarlas?

Esta pregunta solo se planteaba a las 25 entidades que preveían contratar (“Sí” o “Tal vez”). Tres respuestas no fueron informativas y se excluyeron, quedando 22 respuestas válidas. Una de ellas

(“Estudios franceses”) hace referencia a una titulación y no se ha codificado, por lo que el recuento temático se basa en 21 respuestas (algunas mencionan más de una función, por lo que la suma de categorías supera las 21):



Figura 10. Áreas o funciones donde prevén contratar

Docencia y formación y patrimonio, cultura y turismo concentran, a partes iguales (10 entidades cada una), las principales salidas profesionales identificadas por las entidades empleadoras. Ejemplos de respuestas: “Gestores culturales aplicados al patrimonio histórico”; “Archivo y documentación, Docencia, Investigación, Bases de datos”; “En puestos de coordinación y puestos intermedios en proyectos culturales transfronterizos”; “Enseñanza de idiomas (Inglés y español)”. Dos respuestas (“Estudios franceses” y “Economía, Filosofía, Ciencias Religiosas”) hicieron referencia a titulaciones o asignaturas más que a una función: la primera no se ha codificado y la segunda, procedente de una entidad educativa, se ha incluido en docencia.

5.3. Carencias detectadas en las personas egresadas (hasta tres por empresa)

Las 28 empresas respondieron a esta pregunta. Se excluyeron tres respuestas sin contenido informativo, quedando 25 respuestas válidas, sobre las que se calculan las frecuencias. Cuatro de ellas no aportan carencias codificables (una indica “ninguna”, otra “NS/NC”, otra “no lo sé” y otra resulta ambigua), y varias de las restantes señalan más de una carencia:

Tabla 2. Carencias de las personas egresadas según las entidades empleadoras

Carencia detectada	Frecuencia
Experiencia y conocimientos prácticos	10
Conocimiento del sector, técnico o normativo	5
Liderazgo, adaptabilidad, gestión del tiempo y análisis estratégico	5
Autonomía, iniciativa y resolución de problemas	4
Idiomas	4

Carencia detectada	Frecuencia
Actitud y compromiso	4
Competencias digitales	3
Creatividad y pensamiento crítico	2
Expectativas laborales poco realistas	1

Las respuestas de las entidades empleadoras permiten identificar como principal área de mejora la adquisición de experiencia y conocimientos prácticos vinculados al entorno laboral (10 menciones, el 40% de las respuestas válidas: “falta de experiencia”; “conocimientos prácticos”; “falta de experiencia práctica, conocimientos de recursos y normativas, trabajo interdisciplinario”), seguida del conocimiento del sector, técnico o normativo y de aspectos como el liderazgo, la adaptabilidad y la gestión del tiempo (cinco menciones cada uno), y de la autonomía, la iniciativa y la resolución de problemas, el nivel de idiomas y la actitud y el compromiso (cuatro menciones cada uno). Es especialmente relevante que la autonomía —la competencia que obtuvo la valoración más baja en la evaluación cuantitativa del apartado 4.1 (3,78 sobre 5) — reaparece aquí de forma espontánea como carencia (“poca autonomía, bajo nivel de resolución de problemas y bajo nivel de creatividad”; “falta de autonomía”), lo que refuerza este resultado como área de mejora prioritaria.

5.4. ¿Qué debería mejorar en la formación universitaria?

Las 28 empresas respondieron a esta pregunta. Se excluyeron tres respuestas sin contenido informativo, quedando 25 respuestas válidas, sobre las que se calcularon las frecuencias. Dos de ellas no se han codificado (una indica que no hay nada que mejorar y otra resulta ambigua), y varias de las restantes incluyen más de una propuesta:

Tabla 3. Propuestas de mejora en la formación universitaria

Propuesta de mejora	Frecuencia
Más práctica, prácticas externas y experiencia real	14
Vínculo universidad-empresa desde los primeros cursos	5
Competencias digitales	4
Comunicación oral, idiomas y cultura general	4
Formación didáctica y metodológica para la docencia	3
Autonomía e independencia	2

Las propuestas formuladas por las entidades empleadoras apuntan de manera clara hacia la necesidad de reforzar el componente práctico y profesionalizador de la formación, siendo la

demanda de más prácticas y de una formación más aplicada al entorno laboral la mejora más mencionada (mencionada por más de la mitad de las respuestas válidas: 14 de 25, el 56%). Esta demanda resulta coherente con la falta de experiencia práctica identificada en el apartado 5.3. como principal carencia de las personas egresadas. En un segundo nivel aparecen la mayor vinculación entre universidad y empresa desde los primeros cursos (cinco menciones), el fortalecimiento de las competencias digitales y de la comunicación oral y los idiomas (cuatro menciones cada una) y la formación didáctica y metodológica para la docencia (tres menciones). Una respuesta resume bien esta idea: “en la universidad se les da exceso de teoría y poca práctica [...] es importante que los centros educativos estén en contacto con las empresas para conocer sus necesidades”.

6. Síntesis: competencias de las personas egresadas frente a las que demanda el mercado

Cruzando los tres bloques de información (valoración cuantitativa del desempeño, competencias más demandadas y análisis de frecuencias de las preguntas abiertas) se identifican tres tipos de resultados:

6.1. Fortalezas confirmadas

- Comunicación oral y escrita y capacidad de aprendizaje: mejor valoradas en el desempeño (4,17/5) y entre las competencias más demandadas por el mercado (comunicación, 67,9% de las empresas).
- Formación académica aplicada al puesto: buena valoración (4,06/5) y perfil ajustado al puesto de trabajo (totalmente en el 72,2% de los casos y parcialmente en el 27,8%; en ninguno, inadecuado).

6.2. Brechas prioritarias

Cruzando demanda del mercado con valoración del desempeño y con las carencias señaladas en las preguntas abiertas, se identifican cuatro brechas prioritarias:

- Experiencia práctica / vinculación con el mundo laboral: es, con diferencia, la carencia más citada (10 menciones) y la mejora más solicitada (14 menciones), lo que la convierte en la prioridad número uno para las actividades de orientación profesional.
- Autonomía: es la dimensión con una valoración más baja en la escala de desempeño (3,78/5) y aparece de forma recurrente como carencia detectada en las respuestas abiertas.

- Trabajo en equipo: valorado de forma solo moderada (3,89/5) pese a ser una de las tres competencias más demandadas por el mercado (67,9%).
- Idiomas y competencias digitales: no forman parte de la escala de valoración del desempeño, pero se sitúan entre las competencias más demandadas por el mercado (53,6% y 57,1%, respectivamente) y aparecen repetidamente como carencia en las preguntas abiertas, lo que indica una laguna no cubierta por los indicadores cuantitativos actuales de la encuesta.

Más allá de competencias concretas, varias respuestas abiertas apuntan a un desajuste de tipo metodológico entre la formación teórica y la práctica profesional (“exceso de teoría y poca práctica”, “brecha de la realidad docente con la realidad laboral”).

6.3. Salidas profesionales

Docencia y gestión cultural/patrimonial son, según las entidades empleadoras, las dos principales áreas de contratación (10 entidades cada una, sobre 21 respuestas codificadas), seguidas de la mediación intercultural, la traducción y la acción social y de la investigación, la administración y las funciones comerciales (tres entidades cada una). Estudios Ingleses es la titulación más citada tanto en la contratación ya realizada como en la prevista, seguida de Historia en la primera; Filología Hispánica y Lingüística y Lenguas Aplicadas muestran una previsión de contratación proporcionalmente mayor que su peso en la contratación histórica.

7. Conclusiones y recomendaciones

El análisis conjunto de la valoración del desempeño, de las competencias más demandadas y de las respuestas abiertas permite concluir que las personas egresadas de los grados de la Facultad cuentan con una base competencial sólida y bien valorada por las entidades empleadoras, y que la principal oportunidad de mejora está en acercar la formación al entorno profesional. Se resumen a continuación las fortalezas y las áreas de mejora derivadas de los datos y se formulan las recomendaciones finales para los procesos de seguimiento y acreditación de los grados y para el diseño de las actividades de orientación profesional, que deben leerse como un diagnóstico orientativo dado el tamaño de la muestra (véase apartado 8).

7.1. Fortalezas

- **Valoración global muy positiva.** Ninguna de las 18 empresas que han contratado a personas egresadas desaconsejaría volver a hacerlo y el 94,4% las recomendaría. Las seis dimensiones del desempeño obtienen medias de entre 3,78 y 4,17 sobre 5, y la contribución a los objetivos de la organización alcanza 4,11.

- **Competencias transversales sólidas y alineadas con la demanda.** La comunicación oral y escrita y la capacidad de aprendizaje son las dimensiones mejor valoradas (4,17), y la comunicación figura además entre las tres competencias más demandadas por las entidades empleadoras (67,9%).
- **Buen ajuste al puesto y competitividad frente a otros perfiles.** La formación académica aplicada al puesto se valora con un 4,06; el perfil se ajusta totalmente al puesto en el 72,2% de los casos y parcialmente en el 27,8%, y en el 83,3% el desempeño es igual o superior al de otros perfiles (Formación Profesional u otras titulaciones universitarias).
- **Demanda transversal y diversificada.** La mitad de las empresas contratantes (9 de 18) ha incorporado personas egresadas de más de una titulación; cerca del 90% de las 28 entidades responde afirmativamente o contempla como posible contratar en los próximos dos años, y las salidas previstas se reparten entre la docencia y la formación y el patrimonio, la cultura y el turismo (10 entidades en cada ámbito), junto a la traducción y mediación intercultural o la investigación y gestión documental.
- **Predisposición casi unánime a colaborar con la Facultad.** 27 de las 28 entidades (96,4%), incluidas la mayoría de las que aún no han contratado a personas egresadas, participarían en encuentros, talleres o charlas, lo que ofrece una base muy favorable para las actividades de orientación profesional.

7.2. Áreas de mejora

Ninguna de las dimensiones evaluadas se sitúa por debajo del punto medio de la escala (3 = “adecuado”), por lo que las áreas de mejora que se recogen a continuación deben entenderse como márgenes de mejora relativos y no como deficiencias del desempeño.

- **Experiencia práctica y vinculación con el mundo laboral (prioridad principal).** Es la carencia más citada (10 menciones, el 40% de las respuestas válidas) y la mejora más solicitada (14 menciones, el 56%); además, cinco entidades piden un vínculo entre universidad y empresa desde los primeros cursos.
- **Autonomía.** Su valoración (3,78 sobre 5) supera con claridad el nivel adecuado de la escala (3), pero es la más baja de las seis dimensiones y reaparece de forma espontánea entre las carencias (autonomía, iniciativa y resolución de problemas: cuatro menciones) y entre las propuestas de mejora (dos menciones), por lo que se identifica como un margen de mejora relativo.
- **Trabajo en equipo.** Su valoración (3,89 sobre 5) también supera el nivel adecuado, aunque queda por debajo de las competencias mejor valoradas, y contrasta con que sea una de las tres competencias más demandadas (67,9% de las empresas).

- **Idiomas y competencias digitales.** Se sitúan entre las competencias más demandadas (53,6% y 57,1%, respectivamente) y aparecen como carencia (cuatro y tres menciones, respectivamente) y como propuesta de mejora (cuatro menciones cada una; en el caso de los idiomas, junto con la comunicación oral y la cultura general). No forman parte de la escala de desempeño, por lo que no se dispone de datos cuantitativos que permitan evaluar el nivel de competencia de las personas egresadas en estos ámbitos. Por ello, se recomienda incorporar su evaluación en futuras ediciones de la encuesta.
- **Conocimiento del sector y competencias de gestión.** El conocimiento del sector, técnico o normativo, y el liderazgo, la adaptabilidad, la gestión del tiempo y el análisis estratégico suman cinco menciones cada uno entre las carencias; en el ámbito docente, tres entidades piden más formación didáctica y metodológica.

7.3. Recomendaciones finales

Sobre esta base se proponen seis líneas de actuación, ordenadas de mayor a menor respaldo en los datos (véase Tabla 4).

Tabla 4. Recomendaciones finales y evidencia en la que se apoyan

Nº	Recomendación	Evidencia en la que se apoya
1	Reforzar el componente práctico y la conexión con el mercado laboral. Ampliar y dar visibilidad a las prácticas externas y a las experiencias reales de trabajo, y acercar al estudiante a las entidades empleadoras desde los primeros cursos.	Carencia más citada (10 menciones) y mejora más solicitada (14 menciones); vínculo universidad-empresa (cinco menciones).
2	Incorporar de forma explícita la autonomía y el trabajo en equipo en la orientación profesional. Talleres y actividades basadas en proyectos, casos reales y trabajo colaborativo, con seguimiento de la iniciativa y la resolución de problemas.	Autonomía: 3,78, la más baja de las seis dimensiones, aunque por encima del nivel adecuado. Trabajo en equipo: 3,89 con una demanda del 67,9%.
3	Incluir contenidos o certificaciones en competencias digitales e idiomas en la oferta de orientación profesional. Priorizar las que tengan reconocimiento en el mercado y se puedan acreditar.	Demanda del 57,1% y 53,6%; carencias (tres y cuatro menciones) y propuestas de mejora (cuatro menciones cada una).
4	Aprovechar la disposición de las entidades a colaborar. Activar en la web de la Facultad un espacio para personas egresadas y entidades empleadoras, con un calendario de talleres y encuentros previstos para cada curso, contando también con las entidades que aún no han contratado.	27 de 28 entidades (96,4%) dispuestas a participar.

Nº	Recomendación	Evidencia en la que se apoya
5	Adaptar las actividades de orientación a las salidas profesionales predominantes. Docencia y formación, y patrimonio, cultura y turismo, incorporando conocimiento del sector y de la normativa y formación didáctica.	10 entidades en cada ámbito; conocimiento del sector (cinco menciones) y formación didáctica (tres menciones).
6	Consolidar el seguimiento y la calidad de la evidencia. Institucionalizar la encuesta con periodicidad anual, ampliar su difusión para aumentar la muestra y reducir la sobrerrepresentación del sector educativo y de la microempresa, e incluir idiomas y competencias digitales en la escala de desempeño.	n = 28; 46,4% de entidades educativas; 53,6% con menos de 10 personas empleadas; idiomas y competencias digitales sin medición.

8. Limitaciones del estudio

- Tamaño muestral reducido (n = 28) y muestreo no probabilístico, de participación voluntaria, por lo que los resultados no son extrapolables al conjunto del tejido empresarial de la provincia.
- Sobrerrepresentación del sector educativo (46,4% de la muestra) y de la microempresa (53,6% con menos de 10 empleados/as), lo que puede sesgar la lectura de las competencias demandadas hacia perfiles docentes.
- Los datos proceden de la percepción subjetiva de cada empresa y no de indicadores objetivos de desempeño laboral.
- Dos registros recibidos se excluyeron del análisis por corresponder a entradas incompletas, sin contenido informativo.

9. Anexos

Se adjunta como Anexo I el cuestionario aplicado (“Encuesta para empleadores/as (grados)”).

Asimismo, se remite como documentación complementaria al informe elaborado a partir de la encuesta equivalente aplicada a las entidades empleadoras de los másteres de la Facultad: *Informe de resultados. Encuesta a entidades empleadoras sobre las competencias de las personas egresadas de los Másteres de la Facultad de Filosofía y Letras* (curso 2025/2026), elaborado en el marco del mismo Proyecto ACTÚA y con fecha de septiembre de 2026.

A N E X O I

Encuesta para empleadores/as (grados)

El objetivo de esta encuesta es conocer la valoración de las empresas e instituciones sobre el desempeño de las personas egresadas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Cádiz, con el fin de mejorar la calidad de nuestras titulaciones y su adecuación al entorno profesional y social.

En las preguntas que utilizan una escala de 1 a 5, valore cada ítem según el siguiente criterio:

1 = Muy bajo (no cumple las expectativas)

2 = Bajo (cumple parcialmente)

3 = Adecuado (cumple lo esperado)

4 = Alto (supera lo esperado)

5 = Excelente (destaca claramente)

Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y agregada.

Duración estimada: 3-5 minutos.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. ¿Ha contratado a egresados/as de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Cádiz (UCA)? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No *Salta a la pregunta 9*

Salta a la pregunta 9

Titulación

2. ¿A qué titulación/es pertenecía(n)? Marque la(s) opción(es) que proceda(n): *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ a. Estudios árabes e Islámicos
- ☐ b. Estudios Franceses
- ☐ c. Estudios Ingleses
- ☐ d. Filología Clásica
- ☐ e. Filología Hispánica
- ☐ f. Historia
- ☐ g. Humanidades
- ☐ h. Lingüística y Lenguas Aplicadas
- ☐ Otro: _____

Valoración del desempeño

3. Valore al egresado/a de la Facultad respecto a los siguientes aspectos? *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
a. Formación académica aplicada al puesto de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
b. Actitud y compromiso	☐	☐	☐	☐	☐
c. Capacidad de trabajo en equipo	☐	☐	☐	☐	☐
d. Comunicación oral y escrita	☐	☐	☐	☐	☐
e. Capacidad de aprendizaje	☐	☐	☐	☐	☐
f. Autonomía	☐	☐	☐	☐	☐

4. ¿En qué medida el/la egresado/a ha contribuido a los objetivos de su empresa o institución? *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

5. ¿El perfil se ajustaba al puesto? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, totalmente
- ☐ Parcialmente
- ☐ No
- ☐ No sabe/ No aplica

6. Comparado con otros perfiles (FP, otras titulaciones, etc.), el desempeño ha sido: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Inferior
- ☐ Similar
- ☐ Superior
- ☐ No sabe/ No aplica

7. ¿Recomendaría la contratación de egresados/as de este grado? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí *Salta a la pregunta 9*
- ☐ No *Salta a la pregunta 8*
- ☐ No sabe/ No aplica *Salta a la pregunta 9*

Si la respuesta es negativa

8. ¿Por qué no? *

Empleabilidad

9. ¿Prevé contratar egresados/as en los próximos 1-2 años? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No *Salta a la pregunta 12*
- ☐ Tal vez

Para respuesta afirmativa o dudosa

10. ¿De qué titulaciones prevé contratar egresados/as? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Egresado/a en Estudios Árabes e Islámicos
- ☐ Egresado/a en Estudios Franceses
- ☐ Egresado/a en Estudios Ingleses
- ☐ Egresado/a en Filología Clásica
- ☐ Egresado/a en Filología Hispánica
- ☐ Egresado/a en Historia
- ☐ Egresado/a en Humanidades
- ☐ Egresado/a en Lingüística y Lenguas Aplicadas
- ☐ Egresado/a en cualquier titulación de la Facultad

11. ¿En qué áreas o funciones prevé contratarlos? *

Competencias

12. Seleccione las 5 competencias MÁS importantes para su empresa (máximo 5 opciones): *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ a. Comunicación
- ☐ b. Idiomas
- ☐ c. Competencias digitales
- ☐ d. Pensamiento crítico
- ☐ e. Resolución de problemas
- ☐ f. Adaptabilidad
- ☐ g. Trabajo en equipo
- ☐ h. Creatividad
- ☐ i. Gestión del tiempo
- ☐ j. Liderazgo
- ☐ k. Ética profesional/responsabilidad

13. Indique las 3 principales carencias detectadas en egresados: *

14. ¿Qué debería mejorar en la formación universitaria? *

Datos de contexto

15. Sector al que pertenece su empresa/institución: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Educativo
- ☐ Tecnológico
- ☐ Cultural
- ☐ Turístico
- ☐ Financiero/ económico
- ☐ Administración pública
- ☐ Otro:
—

16. Tamaño de la empresa: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ <10
- ☐ 10-49
- ☐ 50-249
- ☐ > 250

17. ¿Estaría dispuesto/a a colaborar con la Facultad (encuentros empresariales, talleres, charlas, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios