

Resultados cualitativos de la encuesta a las entidades empleadoras (másteres)

Curso académico: 2025-2026

Síntesis de resultados

Este documento expone los resultados de las preguntas abiertas del cuestionario, agrupados por categorías temáticas. La interpretación de los mismos se recoge en el “Informe de resultados de la encuesta realizada a las entidades empleadoras sobre las competencias de las personas egresadas de los Másteres de la Facultad de Filosofía y Letras”. En conjunto:

1. **Carencias detectadas (ítem 13).** Las más citadas son la falta de experiencia práctica y de conocimiento del mundo laboral, el conocimiento especializado del sector, la normativa o los aspectos técnicos, y la falta de compromiso, actitud, motivación o iniciativa: 5 de 23 respuestas (22%) cada una. Competencias digitales, adaptabilidad y resolución de problemas suman tres menciones cada una; el resto, una o dos. Dos entidades señalaron expresamente que no había carencias.
2. **Aspectos que mejorar en la formación (ítem 14).** 7 de 22 respuestas codificables (32%) piden más prácticas y formación aplicada al mundo laboral; 4 (18%), vinculación universidad-empresa; 4, competencias digitales; 3, comunicación e idiomas; 2, actualización metodológica y nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial.
3. **Áreas de contratación (ítem 11).** Arqueología, patrimonio y museología, e igualdad, género y diversidad, son las más citadas (cuatro entidades cada una); docencia y enseñanza de idiomas suma tres, y comunicación y contenidos digitales, y gestión y coordinación de proyectos culturales, dos cada una.

Datos y método

Se han analizado las respuestas abiertas de 24 de las 26 entidades de la hoja Excel “Resultados encuestas empleadores - másteres”; se han dejado fuera dos por no ser informativas. Los identificadores R1–R26 siguen el orden cronológico de llegada.

Las preguntas abiertas analizadas son tres:

1. ¿En qué áreas o funciones prevé contratar a personas egresadas de la Facultad? (ítem 11);
2. Las tres principales carencias detectadas (ítem 13);
3. ¿Qué debería mejorar la formación universitaria? (ítem 14).

El ítem 11 solo se planteaba a las entidades que prevén contratar personas egresadas (respuesta “Sí” o “Tal vez” en el ítem 9). El ítem 8 (“¿Por qué no?”), otra pregunta abierta, solo se respondía en caso de que la respuesta del ítem 7 (“¿Recomendaría la contratación de egresados/as de este

máster?”) fuera negativa. Quedó vacío al no desaconsejar nadie la contratación de personas egresadas.

La codificación es inductiva: se leyó cada respuesta, se agruparon las ideas en categorías temáticas y se contaron las respuestas que mencionan cada una. Una misma respuesta puede sumar en varias categorías, por lo que los porcentajes (sobre 23 respuestas válidas en el ítem 13, 22 en el ítem 14 y 20 en el ítem 11) no suman 100%. Con una muestra tan pequeña las frecuencias son orientativas: una respuesta equivale al 4% (al 5% en los ítems 11 y 14).

Carencias detectadas en los egresados (ítem 13)

La falta de experiencia práctica, el conocimiento especializado del sector, la normativa o los aspectos técnicos, y la falta de compromiso, actitud, motivación o iniciativa son las carencias más citadas (véase Figura 1): 5 de 23 respuestas (22%) cada una:

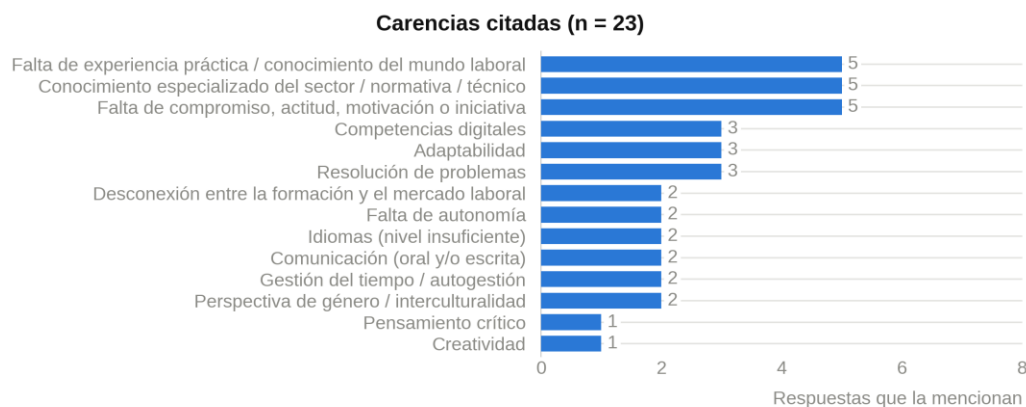


Figura 1. Carencias destacadas por las entidades empleadoras

Codificación propia sobre 23 respuestas válidas; una respuesta puede sumar en varias categorías:

- **Falta de experiencia práctica / conocimiento del mundo laboral (5).** “Falta de conocimiento del desempeño profesional” (R1), “falta de experiencia, desconocimiento de programas y proyectos y cómo funcionan” (R12), “experiencia práctica” (R16), “experiencia” (R7), “práctica” (R21).
- **Conocimiento especializado del sector / normativa / técnico (5).** “Mayor conocimiento de cultura material” (R1), “conocimiento del funcionamiento operativo de la UE” y de las “entidades culturales del entorno” (R9), “falta de conocimientos sobre la profesión” (R18), “conocimiento del marco normativo [...] conocimientos técnicos” (R23), “conocimiento del sector en el que está la empresa” (R24).
- **Falta de compromiso, actitud, motivación o iniciativa (5).** “Madurez, compromiso, productividad” (R2), “falta de actitud” (R18), “perseverancia” (R7), “iniciativa y

participación” (R13) y R17, que critica que “no admiten críticas positivas a sus trabajos, cuestionan las indicaciones de mejoras constantemente”.

- **Competencias digitales, adaptabilidad y resolución de problemas (3 cada una).** “Falta de conocimiento digital” (R5), “competencia digital” (R20) y “limitaciones digitales” (R25); “adaptabilidad” (R8, R15) y “rigidez” (R21); “capacidad de resolución de problemas” (R9), “resolución de problemas” (R15) y, según R17, “no saben gestionar la presión ni resolver los problemas”.
- **Desconexión entre la formación y el mercado laboral (2) y falta de autonomía (2).** “Excesiva perspectiva académica” (R1) y “falta de conocimientos del trabajo fuera del ámbito universitario” (R18); “la falta de soltura, confianza y/o autonomía” (R10), que matiza que “en general no se han notado muchas carencias”, y “experiencia práctica, autonomía, iniciativa” (R16).
- **Idiomas, comunicación y perspectiva de género / interculturalidad (2 cada una).** “Idiomas” (R22, R25); “dificultad para expresarse con fluidez por teléfono y para hablar en público” (R11) y “competencia escrita” (R20); “perspectiva de género aplicada a la multiculturalidad y pensamiento decolonial” (R22) y “perspectiva de género” (R25). R22 y R25 han contratado personas egresadas: R22, del Máster en Género, Identidades y Ciudadanía, y R25, del Máster en Estudios Hispánicos.
- **Gestión del tiempo / autogestión (2), pensamiento crítico (1) y creatividad (1).** “Dificultades de autogestión de planificación y objetivos” (R19) y “gestión del tiempo” (R23); “pensamiento crítico” (R15); “falta creatividad” (R17).

R14 (“Ninguna”, aunque “entran un poco perdidos pero lo normal” en unas primeras prácticas) y R26 (“esto no creo que sea una carencia”) señalaron expresamente que no había carencias y no se han codificado. R3, R4 y R6 no aportaron contenido en este ítem.

Qué mejorar en la formación universitaria (ítem 14)

La propuesta más citada es reforzar la práctica profesional (véase Figura 2): 7 de 22 respuestas codificables (32%), a las que se suman 4 (18%) que piden más vinculación entre universidad y empresa. En conjunto, 11 de 22 (50%) piden acercar la formación al mundo laboral. Ninguna otra propuesta pasa de cuatro menciones.



Figura 2. Codificación de las mejoras propuestas por las entidades empleadoras

Codificación propia sobre 22 respuestas codificables; una respuesta puede sumar en varias categorías:

- **Más prácticas / formación aplicada al mundo laboral (7).** “Debería aumentar las horas de prácticas” (R7), “más prácticas externas dentro de cada área de conocimiento” (R9), “realizar más prácticas en empresas” (R12), “más prácticas” (R14), “la carga horaria de prácticas debería ser mayor” (R21), “en las prácticas profesionales” (R16). R1 valora que “la formación teórica y técnica es excelente”, pero que “la aplicación de ésta al mundo de empresa o arqueología profesional es diferente al ámbito académico”. La plantean tres de las ocho entidades sociales y asociativas, dos de las seis culturales, una de las seis educativas y una de las cuatro de otros sectores.
- **Vinculación universidad-empresa / contacto con la realidad profesional (4).** “Desarrollar contenidos más cercanos a la realidad laboral” (R2), “mayor contacto con la realidad de administraciones y empresas” (R15), “contacto con mundo laboral” (R19), “la realidad laboral fuera del ámbito universitario” (R18). Tres proceden de entidades que han contratado (R15, R18, R19).
- **Competencias digitales (4) y actualización metodológica y nuevas tecnologías, incluida la IA (2).** “La adaptabilidad a los nuevos formatos web y digitales” (R5), “actualizar más los contenidos en relación con herramientas digitales y análisis de datos” (R24), “la digitalización” (R25). R26 (sector tecnológico) pide una formación “mucho más ‘explorativa’”, con preguntas como “¿cómo puedo utilizar los LLMs para lo que ya se hace?”.
- **Comunicación e idiomas (3).** “Competencias lingüísticas y desarrollo de la comunicación” (R10), “competencia escrita” (R20), “conocimientos relacionados con el idioma” (R25). Las tres son del sector educativo y han contratado personas egresadas.
- **Otras propuestas (1 cada una).** R11, “generar mayor confianza para mejorar las carencias mencionadas”; R22, “multiculturalidad y pensamiento decolonial”; R23, “trabajo en equipo”; R8, “adaptabilidad”. R17 pide “competencias que hagan al alumno productivo y eficaz en la empresa no por sus conocimientos sino por sus actitudes hacia el trabajo” y añade que en las prácticas “únicamente buscan hacer las horas” y que la experiencia con las últimas alumnas

del Máster en Género “no fue muy positiva”: es el comentario más crítico del conjunto, procede de una entidad que no ha contratado y se refiere a alumnado en prácticas.

R13 considera que la formación “en general es adecuada” y no propone mejoras. R1 y R2 piden reforzar contenidos y asignaturas en la dirección de la práctica profesional.

Áreas y funciones de contratación y sectores (ítems 11 y 15)

Las entidades prevén contratar sobre todo en arqueología, patrimonio y museología y en igualdad, género y diversidad, con cuatro menciones cada área. Respondieron las 20 entidades a las que se planteaba la pregunta; las otras cuatro (R2, R12, R17 y R23) declararon no prever contratar. Los ejemplos literales se recogen en la Tabla 1:

Tabla 1. Áreas en las que se prevé la contratación de personas egresadas

Área de contratación	Entidades	Ejemplos literales
Arqueología, patrimonio y museología	4	“Arqueología de campo” (R1), “museología y arqueología” (R6), “arqueología” (R16, R18)
Igualdad, género y diversidad	4	“Agente de igualdad” (R8), “agente de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres” (R15), “Igualdad, LGTBQA+, migración, interculturalidad, decolonización” (R22), “Máster Género e Identidades ya que lo nuestro es una entidad social” (R14)
Docencia y enseñanza de idiomas	3	“Docencia” (R13), “cuerpo docente o auxiliar a la formación y enseñanza del francés como lengua extranjera” (R10), “enseñanza del español como lengua extranjera” (R11)
Comunicación y gestión de contenidos digitales	2	“Gestión de redes sociales y creación de contenidos digitales asociados a proyecto de investigación” (R5), “comunicación social, proyectos hispanolab” (R20)
Gestión y coordinación de proyectos culturales	2	“Puestos de coordinación y dirección de proyectos” (R9), “actividades culturales” (R25)
Mediación e intervención social	1	“Participación e intervención social” (R21)
Traducción y documentación técnica	1	“Revisión de manuales técnicos y documentación de proyectos en español e inglés” (R19)
Investigación (de mercados/proyectos)	1	“Investigación de mercados” (R24)
Gestión de datos y documentación	1	“Supervisión de datos u otras tareas afines” (R26)
Sin especificar / función genérica	1	“Técnico” (R7)

Las funciones de arqueología proceden de entidades que han contratado personas egresadas del Máster en Arqueología Náutica y Subacuática (R1, R6, R16, R18) y las de igualdad, género y diversidad, de entidades con personas egresadas del Máster en Género, Identidades y Ciudadanía (R8, R14, R15, R22); R14 nombra el máster en lugar de una función y se ha codificado en esta categoría. La docencia la citan dos entidades que han contratado personas egresadas del Máster en Ciencias del Lenguaje y sus Aplicaciones (R10, R11; esta última añade el asesoramiento y la gestión de inscripciones) y otra que no ha contratado (R13). Las funciones de traducción, documentación técnica, investigación y datos proceden de ingeniería, consultoría y el sector tecnológico (R19, R24, R26). R9 prevé puestos de coordinación y dirección de proyectos transfronterizos que requieran “competencias lingüísticas y competencias organizativas”, y señala que los conocimientos específicos de gestión cultural los recibirán “de la empresa o de la entidad colaboradora específica”. R7 responde “técnico”, sin precisar la función.

Resultados por perfil de entidad

La petición de más práctica o de mayor vinculación con el mundo laboral aparece en los cuatro perfiles, con menos peso en el sector educativo (una de seis). Con grupos de cuatro a ocho entidades, las diferencias que siguen son orientativas:

- **Sector educativo (seis entidades).** Predominan la comunicación y los idiomas (tres de seis como mejora: R10, R20, R25) y las competencias digitales (dos: R20, R25). Solo una de seis pide más prácticas (R7). Cinco han contratado.
- **Cultural (seis).** Citan el conocimiento especializado del sector, la normativa o los aspectos técnicos (tres de seis: R1, R9, R18). Cuatro de seis piden más prácticas o más vinculación con el mundo laboral (R1, R2, R9, R18). Tres han contratado.
- **Social y asociativo (ocho).** Citan la adaptabilidad (tres de ocho: R8, R15, R21), la falta de experiencia (dos), la resolución de problemas (dos) y la falta de compromiso y actitud (dos); cuatro de ocho piden más prácticas o vinculación. Son las únicas que citan pensamiento crítico y creatividad (R15, R17). Incluye las cuatro entidades que han contratado personas egresadas del Máster en Género, Identidades y Ciudadanía (R8, R14, R15, R22).
- **Otros sectores (cuatro: ingeniería, consultoría, tecnológico y arqueología preventiva).** Citan experiencia y autonomía (R16), autogestión (R19) y conocimiento del sector (R24); dos piden actualización y nuevas tecnologías, incluida la IA (R24, R26). Tres han contratado.
- **Han contratado (15) frente a no han contratado (9).** La petición de más prácticas o vinculación es similar (7 de 15 y 4 de 9). Solo las primeras mencionan autonomía, idiomas, comunicación y perspectiva de género (dos cada una); las segundas citan más la falta de compromiso y actitud (3 de 9 frente a 2 de 15) y la resolución de problemas (2 de 9 frente a 1 de 15), y son las únicas que piden formación en actitudes y trabajo en equipo (R17, R23).

Notas sobre los datos

R3 y R4 se han excluido por carecer de información. R6 solo responde al ítem 11: sus respuestas a los ítems 13 y 14 están vacías, igual que las de R3 y R4. Sin categoría quedan R14 y R26 en el ítem 13 (señalaron expresamente que no había carencias), R13 en el ítem 14 (no propone mejoras), la palabra “residencia” de R7 (ambigua; posible errata de “resiliencia”) y la “gestión de las actividades transversales que no son específicas de su formación” de R20. Las frecuencias coinciden con la Figura 9, la Tabla 2 (con 21 respuestas con carencias codificadas) y la Tabla 3 del informe; como este no detalla la asignación por entidades, la de este documento es una reconstrucción coherente con esas frecuencias. Las citas reproducen la redacción original, con la única corrección de erratas evidentes y de mayúsculas iniciales. R16 describió su actividad en lugar de su sector (marcado para revisión en el archivo) y se incluye en “Otros sectores”. Las nueve entidades que no han contratado no valoran el desempeño, pero sí responden las preguntas abiertas (ítems 13 y 14 y, las que prevén contratar, ítem 11).