

ORIENTACIONES PROFESIONALES EN EL ÁREA DE LA INGENIERÍA QUÍMICA

Ana Isabel García López
Universidad de Granada
anaigl@ugr.es

Mercedes Fernández Serrano
Universidad de Granada
mferse@ugr.es

Mónica Calero de Hoces
Universidad de Granada
mcalero@ugr.es

Germán Luzón González
Universidad de Granada
german@ugr.es

Resumen

Desde el curso académico 2003/04, un grupo de profesores de la Titulación de Ingeniero Químico, venimos desarrollando un Plan de Acción Tutorial dirigido a todos los alumnos de la titulación. Con dicho plan se pretende dar una orientación a los alumnos en diferentes aspectos tales como la Universidad, su Facultad, órganos de representación, becas, investigación, orientación académica y profesional. Para alcanzar este último aspecto se han organizado Jornadas informativas como "*El Ingeniero Químico y el Desarrollo de su Profesión*" a fin de conseguir que los alumnos de nuevo acceso conozcan su titulación no sólo desde el aspecto académico sino también profesional y con unas "*Jornadas Profesionales de Ingeniero Químico*", dirigidas a los alumnos de últimos cursos, para conseguir que adquieran una visión clara sobre la situación del mercado laboral, acceso y actividades de cada sector relacionadas con la Ingeniería Química.

INTRODUCCIÓN

El crecimiento generalizado de estudiantes en la Universidad durante los últimos años ha sido extraordinario, lo que ha supuesto un importante incremento del porcentaje de titulados universitarios sobre el total de la población y de la competitividad por acceder a puestos de trabajo (1). Por otro lado, el mundo del trabajo ha sufrido fuertes y numerosos cambios en los últimos años, estando actualmente caracterizado el mercado laboral por (2):

- Mayor problemática para encontrar trabajo, como consecuencia de la enorme disponibilidad de personas que quieren trabajar, o cambiar de empleo; ante los puestos de trabajo existentes. Para cualquier tipo de trabajo siempre suele existir más de un candidato, probablemente con buenas calificaciones y formación y, además, dispuesto a trabajar más horas e incluso haciéndolo por menos sueldo.
- Las empresas cada vez soportan en menor medida la carga que supone pagar el sueldo de los empleados, prefiriendo subcontratar ciertas tareas y servicios con otras empresas en función de las necesidades, lo que conlleva que nos cuestionemos "el empleo de por vida", abriéndose, en consecuencia, nuevas alternativas como la del autoempleo.
- Los puestos de alto escalafón, a los que todos solemos aspirar cuando salimos de la Universidad, se han convertido en puestos de elevada rotación y movilidad de personas.
- Las nuevas oportunidades de empleo y de negocio que están brindando la entrada de las nuevas tecnologías en las empresas. Esta realidad está empezando a repercutir no sólo en la forma de trabajar, sino también en las estructuras internas, los sistemas y los procesos; lo que provoca que se empiecen a demandar nuevos puestos de trabajo, con nuevos roles, puntuando el componente de innovación tecnológica y la contribución a la creación de valor y conocimiento para la empresa y sus clientes.

Los cambios más representativos que se están produciendo en el entorno empresarial son:

- ✓ Desarrollo de la ética empresarial: Capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados y respeto a las reglas socialmente establecidas.
- ✓ Ruptura de la tradicional estructura piramidal. Gestión horizontal: El trabajo se organiza en torno a procesos y roles, no a tareas; el trabajo y su gestión se realiza por equipos no por personas, no existe de manera absoluta una cadena de mando; la empresa esta orientada hacia el cliente y la mejora continua.
- ✓ Mayor participación de los trabajadores en los proyectos: Búsqueda del trabajo en equipo implicando a todos los directamente relacionados en un proyecto, vinculando el éxito particular al éxito con los demás. Todos los participantes tienen la misma importancia, reconociéndose el valor añadido del trabajo en equipo, que se entiende superior a la suma de las aportaciones individuales.
- ✓ Aprovechamiento de la energía creativa de los trabajadores: Búsqueda de la capacidad de innovación y cambio de los trabajadores, fomentándose la habilidad creativa para modificar una situación introduciendo elementos distintos a los contemplados por el sistema.
- ✓ Formación continua de los trabajadores: Dada la variabilidad y cambios del entorno, se precisa una orientación a la continua formación y reciclaje del personal, lo que conlleva una estimulación para la introducción de mejoras, adaptación a los cambios, innovaciones, etc. en la empresa.
- ✓ Poder basado en la capacidad de las personas, no en jerarquías preestablecidas: Sustitución de las escalas jerárquicas y de las cadenas de mando por el trabajo en equipo y el desarrollo personal.
- ✓ Respeto absoluto al trabajador: Consideración a todos los integrantes de la empresa, basado en el convencimiento de que el principal activo de la empresa es su personal y como tal se valora.
- ✓ Transmisión de información entre la dirección y la plantilla: Búsqueda de la comunicación plena y a todos los niveles dentro de la empresa, intentando dentro de lo posible que la comunicación sea directa y efectiva.
- ✓ Teletrabajo: Gracias a las nuevas tecnologías existe la posibilidad de mantener en contacto a equipos y personas que están distantes, pudiendo realizar ciertos trabajos utilizando las redes de comunicación.
- ✓ Reducción en la edad de los directivos: Paulatina disminución, comparativamente, de la edad de las personas que ocupan puestos directivos. La edad ha dejado de ser un impedimento para acceder a un puesto de responsabilidad.
- ✓ Globalización y multiculturalidad: Dado el aumento y facilidad de las comunicaciones, tanto de información como de bienes y servicios, las empresas operan en vastas áreas geográficas que abarcan diferentes países e incluso continentes. Las empresas han dejado de competir en mercados locales para adoptar progresivamente estrategias globales, y esto requiere de sus trabajadores la capacidad de relacionarse con personas de otros países con culturas diferentes.
- ✓ Flexibilidad: Capacidad para adaptarse a nuevos trabajos o situaciones.

Todo lo anteriormente expuesto, ha dado lugar a que desde las universidades se planteen la necesidad de realizar estudios acerca de la situación real que afrontan sus titulados cuando acceden al mercado laboral: las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual (1).

Este seguimiento a los egresados universitarios es un valor estratégico para las universidades y para la adaptación al Espacio Europeo de la Educación Superior, que marca entre sus metas la empleabilidad, tanto en el título de grado como postgrado y un mayor acercamiento entre la Universidad y el entorno socioeconómico. Pero también otras razones, como el descenso del número de ingresos en las universidades, fundamentalmente en la titulaciones científicas y técnicas, y desde el punto de vista de la calidad, es necesario conocer, el retorno que realiza la Universidad a la sociedad, mediante personas y profesionales bien formados para satisfacer sus necesidades de investigación, desarrollo e innovación, para afrontar con éxito los nuevos retos que plantea la globalización (3).

El enfoque planteado para la investigación sobre la inserción laboral de los titulados es variado; se puede abordar analizando la percepción de los estudiantes egresados del mundo universitario al mundo laboral desde una triple perspectiva:

- Descriptiva, mostrando la situación real del colectivo, sus niveles de integración laboral y su posicionamiento actual.
- Valorativa, profundizando en la vivencia de dicho tránsito y contrastándolo con las expectativas e imágenes que tenían en su etapa de estudiante
- Proyectiva, profundizando en las expectativas actuales y sus planteamientos de futuro.

Los grandes bloques de contenidos considerados son:

- Definir las características de los titulados universitarios de las últimas promociones, en función de criterios académicos (titulación, notas medias, idiomas, etc.), características sociodemográficas (género, edad, nivel socioeconómico,...) y aspectos actitudinales (motivaciones, expectativas,...).
- Conocer la valoración que realizan los titulados universitarios de la Universidad, desde su papel como trabajadores, Determinar el proceso de transición Universidad-mercado laboral.
- Profundizar en las características del primer/os empleo/s de los titulados universitarios.
- Conocer y contrastar la valoración del mercado empresarial antes y después de haber finalizado los estudios (4).

Los estudios de ingeniería no están siendo ajenos a este proceso, lo que pone de manifiesto la necesidad de detectar las deficiencias que presenta la formación actual para poder establecer las oportunas medidas correctoras, así como realizar un análisis de la posición actual de los titulados en cuanto al trabajo que están realizando, sus perspectivas de futuro, la adecuación de los estudios realizados con las exigencias en sus diferentes puestos de trabajo, etc.

Desde el Departamento de Ingeniería Química de la Universidad de Granada estamos realizando desde hace algunos años unas Jornadas Profesionales de Ingeniería Química que más que el estudio o análisis de lo anteriormente expuesto, pretende acercar a los estudiantes de los últimos cursos de la titulación (fundamentalmente 4º y 5º curso) a la realidad laboral, sus expectativas laborales, los problemas para acceder a los diferentes sectores de producción y puestos de trabajo, etc. Para ello, las Jornadas se organizan con ponencias de responsables de recursos humanos y sobre todo, y lo que consideramos más importante, mediante charlas de Ingenieros Químicos, titulados en nuestra Universidad, que explican a sus compañeros y prácticamente colegas, cuáles han sido sus experiencias a la hora de incorporarse al mercado laboral.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Durante los años de experiencia en la realización de las diferentes actividades, se han ido perfilando los contenidos de las mismas en función de las sugerencias,

necesidades y demandas de los propios alumnos. En este sentido, las actividades desarrolladas se han dirigido hacia dos líneas de actuación:

1. Orientar a los alumnos de nuevo ingreso sobre los contenidos de la titulación y su relación con el desarrollo profesional de los titulados.
2. Realizar actividades orientadas a la inserción laboral de los alumnos de los últimos cursos de la titulación. La primera línea de actuación comenzó a desarrollarse debido a que desde el primer momento en que se implementó el Plan de Acción Tutorial para los alumnos de Ingeniero Químico, se detectó un desconocimiento general en los alumnos de nuevo ingreso sobre la titulación, especialmente en relación a las competencias profesionales del Ingeniero Químico, siendo además una de las principales inquietudes que manifestaban. Por ello, se han venido organizando las jornadas "*El Ingeniero Químico y el Desarrollo de su Profesión*", que han tenido como objetivo general orientar a los alumnos sobre el contenido de la titulación en relación a las competencias profesionales y proporcionar una visión de los diferentes campos profesionales en el que un Ingeniero Químico puede desarrollar su profesión.

Para cubrir estos objetivos generales, se han realizado diversas conferencias en las que se ha contado con el Coordinador del Título de Ingeniero Químico, con la Asociación Granadina de Estudiantes de Ingeniería Química (AGREIQ) y con Ingenieros Químicos titulados por la Universidad de Granada que se encuentran desarrollando su labor profesional en distintas áreas. En la siguiente tabla se recogen los participantes y los objetivos específicos que se han perseguido con cada una de las ponencias realizadas.

PARTICIPANTES	OBJETIVOS
Coordinador del Título de Ingeniero Químico	Proporcionar al alumno una visión global de la titulación, haciendo especial hincapié en las competencias profesionales. Mejorar el conocimiento que los alumnos tienen de la Universidad y de los recursos de los que dispone. Incentivar a los alumnos para que participen en los órganos de Gobierno de la Universidad.
AGREIQ	Presentar a los alumnos la Asociación Granadina de Estudiantes de Ingeniería Química, qué función realiza, actividades que organizan, cómo puede ayudar a los alumnos tanto durante sus estudios como en su inserción laboral, etc.
Universidad de Granada Administración-Junta de Andalucía Herogra Fertilizantes, S.A. Befesa Construcción y Tecnología Ambiental Evaluasur, S.A. Puleva-Biotech, S.A. Industria Bolsera Granadina, S.A. Procesos Ecológicos Vilches (Abengoa) Plataforma Solas de Almería Befesa Gestión de Residuos Industriales	El objetivo es dar a conocer a los alumnos las diferentes salidas profesionales que les ofrece la titulación que acaban de comenzar.

La segunda línea de actuación aparece como resultado del proceso de evaluación del Título de Ingeniero Químico, finalizado en mayo de 2002, donde se

detectaron una serie de puntos débiles, lo que llevó a la realización de un Proyecto de Mejora de la Calidad Docente. Se propusieron varias acciones de mejora, una de ellas dedicada al "*Seguimiento de los Ingenieros Químicos formados. Propuestas de mejora obtenidas de su experiencia*". Los objetivos de este proyecto incluían la necesidad de documentar y difundir el perfil del egresado, realizar un seguimiento de los egresados así como la realización de planes orientados a la vinculación de los egresados con el plan formativo: participación en seminarios, conferencias y otras actividades formativas. Esto desembocó en la organización de un plan de orientación profesional del alumnado, que se comenzó a realizar en el curso 2005/2006, dirigido en ese caso a los alumnos de los últimos cursos.

Este plan de orientación profesional del alumnado ha consistido principalmente en la realización de "Jornadas Profesionales de Ingeniería Química". Estas actividades desarrolladas para los alumnos de los últimos cursos de la titulación, han tenido como fin los siguientes objetivos:

- Proporcionar una visión de los diferentes campos profesionales en el que un Ingeniero Químico puede desarrollar su profesión.
- Mostrar a los estudiantes la situación real de los Ingenieros Químicos, sus niveles de integración laboral y su posicionamiento actual.
- Acercar al alumno a la realidad del acceso al mercado laboral a través de experiencias de otros compañeros que se encuentran desarrollando su profesión.
- Presentar a los alumnos los diferentes recursos de los que dispone la Universidad de Granada para ayudarles en su inserción laboral.
- Familiarizar a los alumnos con la labor realizada por los Departamentos de Recursos Humanos en cuanto a selección de personal.

Para cubrir los tres primeros objetivos, se ha contado con la participación de Ingenieros Químicos titulados por la Universidad de Granada que han compartido su experiencia personal, dando a conocer su desarrollo profesional y respondiendo a las dudas e inquietudes que los alumnos les plantean. Se ha procurado cubrir la mayor parte de las áreas en las que puede desarrollar su profesión un Ingeniero Químico, con objeto de que el alumno tenga una visión más amplia de las posibilidades que se le plantean al finalizar sus estudios. En la siguiente tabla se recogen las áreas profesionales y las empresas que han participado en las jornadas de inserción laboral realizadas durante cuatro años, para los alumnos de los últimos cursos de la titulación.

ÁREAS PROFESIONALES	EMPRESAS
Departamento de Planificación y Gestión de la Producción	• Industrial Bolsera Granadina, S.A.
Jefe de Planta	• Procesos Ecológicos Vilches, S.A.
Director Técnico de Proyectos	• Befesa Gestión de Residuos Industriales • Endesa
EHS Technician	• Abbot Laboratories
Ingeniero de Proyectos	• Abbot Laboratories
Ingeniero de Programación y Costes	• Repsol
Ingeniero de Soporte a Ventas de Automatismo y Control	• Honeywell Process Solutions
Departamento de I+D	• Atarfil S.L. • Unidad de Sistemas de Concentración, Plataforma Solar de

	Almería
Asesor Técnico de Calidad de Aguas	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Provincial de Granada de la Agencia Andaluza del Agua
Responsable del Área de Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Centro Tecnológico Nacional de la Conserva y Alimentación
Ingeniero de Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Abengoa Bioenergía Nuevas Tecnologías • Planta de Fabricación de Bases Lubricantes, Refinería de Gibraltar, CEPSA • Planta de Combustibles, Refinería CEPSA
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Granada
Técnico de Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Refinería de Escombreras
Director de Mejora Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Philips, Consumer Lifestyle
Responsable Producción y Operaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cosentino, S.A.
Responsable del Departamento de Procesos y Plantas	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina Técnica de Ofertas, Befesa Agua
Director Gerente	<ul style="list-style-type: none"> • Anisol
Técnico de Operación	<ul style="list-style-type: none"> • Alstom Power
Responsable del Departamento de Marketing y Ventas	<ul style="list-style-type: none"> • Ingredientis Biotech, S.L.U.
Responsable de Producción e I+D	<ul style="list-style-type: none"> • Sani Impermeabilizantes
Responsable del Departamento de Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ingredientis Biotech S.L.U.

Para cubrir los dos últimos objetivos se ha contado con la participación de Técnicos de Selección de la Agencia de Colocación y Orientadores Profesionales del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada, que han facilitado a los alumnos información sobre los diferentes recursos y herramientas de los que dispone la Universidad de Granada para ayudarles en su inserción laboral.

También se ha contado con la participación de responsables de Departamentos de Recursos Humanos de diferentes empresas, que han dado a conocer las aptitudes, conocimientos y competencias que se valoran en las entrevistas y procesos de selección de personal, así como las herramientas utilizadas en los mismos, resolviendo a los alumnos todas aquellas inquietudes, dudas y cuestiones que les han planteado acerca de su incorporación al mercado laboral. En la siguiente tabla se recogen las distintas empresas que han participado y el sector productivo al que pertenecen.

EMPRESA	ACTIVIDAD PRODUCTIVA
Puleva-Food S.A.	Alimentación
Torraspapel	Papel
EDP Renovables	Energía
Endesa Generación S.A.	Energía
Sensient Fragances S.A.	Aceites esenciales y productos químicos aromáticos

RESULTADOS

De las encuestas realizadas a los alumnos de nuevo ingreso a lo largo de varios años, se pueden destacar los siguientes aspectos:

- La mayoría de los alumnos (>70%) dicen haber accedido a la titulación porque les gusta la química o por las expectativas profesionales, aunque en general desconocen el contenido de la titulación y las salidas profesionales de los titulados.
- Ha ido aumentando el número de alumnos que no han elegido Ingeniería Química como primera opción de estudios Universitarios, lo que se traduce en un menor interés por la titulación y una mayor tasa de abandono de los estudios.
- El conocimiento que los alumnos tienen de la titulación es escasa y en su mayoría proviene de la información que les proporcionan en los Institutos.
- La mayoría de los alumnos desconocen las salidas profesionales de un Ingeniero Químico. No obstante, sus preferencias son: en la industria, en investigación o en un laboratorio.
- Los principales problemas que consideran tienen en su primer contacto con la Universidad son:
 - Falta de información en general
 - Desconocimiento del funcionamiento de la Universidad
 - Adaptación al cambio (forma de impartir las clases, relación con los profesores, forma de estudiar, vivir fuera de casa, nuevos compañeros, etc).
 - Reconocen ser poco responsables y no saber organizar su tiempo.
- Los alumnos valoran muy positivamente la realización de actividades de orientación en el primer curso de la titulación ya que les ayuda a tener una visión más clara de la relación enseñanza-aprendizaje-competencias profesionales desde que comienzan sus estudios.

De las encuestas realizadas a los alumnos de los últimos cursos durante el desarrollo de las diferentes Jornadas de Inserción Laboral que se han llevado a cabo, se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Los alumnos valoran las jornadas como muy útiles. La puntuación media obtenida ha sido de 4,4 (siendo 1 poco útiles y 5 muy útiles).
- Aproximadamente sólo la mitad de los alumnos encuestados (52,6 %) conocen los recursos y actividades con las que cuenta la UGR para la ayuda a la inserción laboral de los titulados.
- Los alumnos valoran con un 2,9 los sistemas que actualmente hay en la UGR de apoyo y orientación profesional (siendo 1 Insuficientes y 5 Muy adecuados).
- Las Prácticas en empresa y los Programas de ayuda, son los medios que los alumnos destacan para ayudarles en la inserción laboral al finalizar los estudios.
- La falta de experiencia laboral, el bajo nivel de idiomas y el desconocimiento del mercado laboral son los principales problemas que los alumnos creen que van a encontrar al acceder al mercado laboral.
- El 63,2 % de los alumnos creen que no existe una relación adecuada entre la Universidad y el mercado laboral.
- Las actividades, actuaciones o medidas que los alumnos creen que se podrían realizar desde la UGR para acercarlos al mercado laboral son:

- Facilitar el contacto con empresas
 - Talleres de formación sobre el acceso al mercado laboral
 - Jornadas de información sobre la inserción en el mercado laboral
 - Prácticas en empresa obligatorias
 - Favorecer convenios entre la Universidad y las empresas para realizar prácticas
 - Creación de portales de empleo desde la UGR
- Hay que destacar que el 100 % de los alumnos encuestados creen que debería mejorar el sistema de realización de prácticas en empresas, incluso opinan que éstas deberían ser obligatorias.
 - En el caso concreto de los estudios de Ingeniero Químico, los alumnos valoran con un 3,1 la relación con el mercado laboral (siendo 1 Insuficiente y 5 Muy adecuada). Algunas de las actuaciones que podrían ayudar a mejorar esta relación son: visitas a industrias, prácticas en empresa, mejorar la formación en ciertas áreas, mejorar la formación en idiomas.
 - El 52,6 % de los alumnos han tenido alguna experiencia laboral. De ellos, sólo el 20% estaban relacionadas con sus estudios y accedieron al trabajo principalmente en prácticas y por ser empresas de familiares o de amigos.

Si se analizan la evolución de los resultados obtenidos en las encuestas durante los cuatro años de realización de las jornadas, cabe destacar lo siguiente:

- Las jornadas son siempre valoradas muy positivamente por los alumnos y opinan que deben realizarse más actividades de este tipo.
- Ha aumentado de forma importante el conocimiento que los alumnos tienen de los recursos y actividades con las que cuenta la UGR para la ayuda a la inserción laboral de los titulados.
- La relación Universidad-mercado laboral sigue estando mal valorada.
- Los problemas que los alumnos creen encontrar al acceder al mercado laboral son en general los mismos, aunque han disminuido aspectos como tener un bajo nivel de idiomas y de conocimientos de informática.
- Los alumnos consideran cada vez más que la realización de prácticas en empresas es la mejor herramienta para acercar la Universidad al mercado laboral. En su mayoría reclaman que estas prácticas deberían ser obligatorias como una parte más de sus estudios.
- Ha aumentado el porcentaje de alumnos que han tenido alguna experiencia laboral, especialmente los que han realizado prácticas a través de alguno de los programas con los que cuenta la Universidad.

Conclusiones

- La realización de actividades de orientación profesional en los primeros cursos de la titulación ayuda a los alumnos a tener una visión más clara de la relación enseñanza-aprendizaje-competencias profesionales desde que comienzan sus estudios.
- Los alumnos opinan que una de sus principales inquietudes es conocer las salidas profesionales de su titulación y que debería existir más información y orientación desde los primeros cursos.
- Los alumnos creen que la relación entre la Universidad y el mercado laboral es escasa y/o poco conocida y que deberían realizarse más actuaciones en este sentido.
- Los alumnos valoran de forma positiva la realización de jornadas de orientación profesional en los últimos cursos de la titulación, ya que les

ayuda a conocer mejor las posibles salidas profesionales de la misma a través de la experiencia de otros compañeros, recibir orientación sobre búsqueda de empleo, realización de entrevistas de trabajo y resolver otras dudas sobre su cercana incorporación al mercado laboral.

Bibliografía

- (1) Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* ISSN: 84-9773-087-9. Kadmos. Salamanca
- (2) Marzo, M., Pedraja, M. y Rivera, P. *Análisis de las competencias y habilidades demandadas por las empresas. El caso de los Ingenieros*. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Zaragoza.
<http://www.upc.edu/euetib/xiicueet/comunicaciones/din/comunicacions/192.pdf>
- (3) Ayats, J.C., Zamora, P. Desantes, R. *El seguimiento a egresados un valor estratégico para la Universidad*.
<http://www.saidem.org.ar/docs/Textos/Red%20Gradua2.%20Manual%20de%20instrumentos%20y%20recomendaciones%20sobre%20seguimiento%20de%20egresados.pdf>
- (4) Accentur (2001). "Cumplimiento de las expectativas de los estudiantes universitarios ante su inserción laboral". Estudio

Cuestiones y/o consideraciones para el debate

- ¿Qué conocimiento real tienen los alumnos que inician sus estudios sobre el desarrollo profesional del Ingeniero Químico?
- ¿Qué conocimiento y preocupaciones tienen los alumnos de cara a su acceso al mercado laboral?
- ¿Qué labor debe desempeñar la Universidad en relación a la inserción laboral de sus alumnos?
- ¿Hay una relación directa entre los contenidos de las materias y las competencias profesionales de los titulados?
- ¿Preparamos a los alumnos para su incorporación al mercado laboral?
- ¿Se realiza un seguimiento de los egresados que proporcione una retroalimentación?