

The image features several light-colored wooden chess pieces, including a king, a queen, and pawns, arranged on a light-colored wooden surface. The background is a soft, out-of-focus light blue. The text is overlaid on the right side of the image.

Barómetro de empleabilidad de la Universidad de Vigo

Perspectiva de los
empleadores en
la era Covid-19

María Jesús López Miguens
Gloria Caballero Fernández

Barómetro de empleabilidad de la Universidade de Vigo

Depósito legal: C 1809-2020

ISBN: 978-84-123076-3-4

Barómetro de empleabilidad de la Universidade de Vigo

Perspectiva de los
empleadores en
la era Covid-19

María Jesús López Miguens
Gloria Caballero Fernández

Universidade de Vigo



Consello Social
Universidade de Vigo

Índices

Índice de contenidos

1	Introducción	19
2	Metodología y muestras	25
2.1	Muestra de empresas antes de la Covid-19	28
2.1.1	Ficha técnica.....	28
2.1.2	Muestra	29
2.2	Muestra de empresas en el periodo Covid-19.....	36
2.2.1	Ficha técnica.....	36
2.2.2	Muestra	37
3	Contexto de empleabilidad	45
3.1	El mercado laboral	47
3.1.1	Ampliación de la plantilla en dos años.....	48
3.1.2	Ampliación de la plantilla en el corto plazo.....	56
3.2	La contratación	58
3.2.1	El reclutamiento	59
3.2.2	La selección	68

4 Competencias para el empleo	77
4.1 Competencias tradicionales	79
4.1.1 Cualidades personales	80
4.1.2 Habilidades sociales	87
4.1.3 Trabajo autónomo y en equipo	94
4.1.4 Adaptación	101
4.1.5 Eficacia	108
4.2 Competencias en la era Covid-19	110
4.2.1 Empatía con la empresa	111
4.2.2 Motivación personal bajo la situación actual	112
4.2.3 Gestión del estrés	113
4.2.4 Compromiso con los resultados	114
4.2.5 Comportamiento responsable	115
4.2.6 Autoformación en las tecnologías	116
4.2.7 Diálogo con las partes interesadas de la empresa	117
4.2.8 Gestión de emociones	119
4.2.9 Teletrabajo y rotación asistencial al trabajo	120
4.2.10 Aprendizaje continuo	121
4.2.11 Escucha activa	122

5 Conclusiones	125
5.1 Objetivo	127
5.2 Muestras	128
5.2.1 Muestra de empresas antes de la Covid-19	129
5.2.2 Muestra de empresas en el periodo Covid-19.....	130
5.3 Contexto de empleabilidad	132
5.3.1 El mercado laboral	132
5.3.2 La contratación.....	136
5.4 Competencias para el empleo	142
5.4.1 Competencias tradicionales	143
5.4.2 Competencias en la era Covid-19.....	153

Índice de gráficos

Gráfico 1. Empresas según sector de actividad antes de la Covid-19 (%)	29
Gráfico 2. Empresas según el ámbito geográfico de actividad antes de la Covid-19 (%)	30
Gráfico 3. Empresas según volumen de facturación antes de la Covid-19 (%)	31
Gráfico 4. Empresas según el número de empleados antes de la Covid-19 (%)	32
Gráfico 5. Empresas según el género de los empleados antes de la Covid-19 (%)	33
Gráfico 6. Empresas según el nivel de estudios de los empleados antes de la Covid-19 (%)	34
Gráfico 7. Empresas según modalidades de colaboración con la Universidade de Vigo antes de la Covid-19 (%)	35
Gráfico 8. Empresas según el sector en el periodo de la Covid-19 (%)	37
Gráfico 9. Empresas según el ámbito geográfico de actividad en el periodo de la Covid-19 (%)	38
Gráfico 10. Empresas según el volumen de facturación en el periodo de la Covid-19 (%)	39
Gráfico 11. Empresas según el número de empleados en el periodo de la Covid-19 (%)	40
Gráfico 12. Empresas según el género de los empleados en el periodo de la Covid-19 (%)	41

Gráfico 13. Empresas según el nivel de estudios de los empleados en el periodo de la Covid-19 (%)	42
Gráfico 14. Empresas según la colaboración con la Universidad de Vigo en el periodo de la Covid-19 (%)	43
Gráfico 15. Empresas según la modalidad de la oferta de empleo, práctica o beca en el periodo de la Covid-19 (%)	44
Gráfico 16. Previsión en la evolución de empleo en los próximos dos años.	49
Gráfico 17. Empresas con fuerte incremento de empleo el según sector	50
Gráfico 18. Empresas con incremento moderado de empleo según el sector	52
Gráfico 19. Empresas con empleo estable según el sector	53
Gráfico 20. Empresas con decremento moderado de empleo según el sector	55
Gráfico 21. Empresas con decremento fuerte de empleo según el sector	56
Gráfico 22. Previsión de la ampliación de plantilla en el corto plazo	57
Gráfico 23. Previsión de la ampliación de plantilla en el corto plazo según el sector.	58
Gráfico 24. Reclutamiento de candidatos	60
Gráfico 25. Reclutamiento a través del departamento de personal de la empresa según el sector	62
Gráfico 26. Reclutamiento a través de la universidad	63

Gráfico 27. Reclutamiento a través del servicio público de empleo según el sector	65
Gráfico 28. Reclutamiento a través de empresas externas de selección	67
Gráfico 29. Reclutamiento a través de convocatorias en prensa según el sector	68
Gráfico 30. Selección de personal.	69
Gráfico 31. Importancia de la entrevista según el sector.	70
Gráfico 32. Importancia de la experiencia según el sector	72
Gráfico 33. Importancia del currículum.	73
Gráfico 34. Importancia de las recomendaciones de terceras personas según el sector	75
Gráfico 35. Sentido de la responsabilidad	81
Gráfico 36. Sentido de la responsabilidad según el sector	82
Gráfico 37. Iniciativa	83
Gráfico 38. Iniciativa según el sector	84
Gráfico 39. Creatividad	85
Gráfico 40. Creatividad según el sector	86
Gráfico 41. Cualidades personales	87
Gráfico 42. Habilidades en las relaciones interpersonales	88
Gráfico 43. Habilidades en las relaciones interpersonales según el sector	89
Gráfico 44. Negociación	90

Gráfico 45. Negociación según el sector	91
Gráfico 46. Liderazgo	92
Gráfico 47. Liderazgo según el sector	93
Gráfico 48. Habilidades sociales	94
Gráfico 49. Comunicación oral y escrita	95
Gráfico 50. Comunicación oral y escrita según el sector	96
Gráfico 51. Autonomía	97
Gráfico 52. Autonomía según el sector	98
Gráfico 53. Trabajo en equipo	99
Gráfico 54. Trabajo en equipo según el sector	100
Gráfico 55. Trabajo autónomo y en equipo	101
Gráfico 56. Resolución de problemas	102
Gráfico 57. Resolución de problemas según el sector	103
Gráfico 58. Rendimiento bajo presión	104
Gráfico 59. Rendimiento bajo presión según el sector	105
Gráfico 60. Tolerancia a la frustración	106
Gráfico 61. Tolerancia a la frustración según el sector	107
Gráfico 62. Adaptación	108
Gráfico 63. Eficacia	109
Gráfico 64. Eficacia según el sector	110
Gráfico 65. Empatía con la situación de la empresa	111

Gráfico 66. Motivación.	112
Gráfico 67. Gestión del estrés	113
Gráfico 68. Compromiso con los resultados	114
Gráfico 69. Comportamiento responsable	115
Gráfico 70. Autoformación en las tecnologías	117
Gráfico 71. Diálogo con las partes interesadas	118
Gráfico 72. Gestión de las emociones	119
Gráfico 73. Teletrabajo y rotación asistencial al trabajo	120
Gráfico 74. Aprendizaje continuo	121
Gráfico 75. Escucha activa	122

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica de empresas antes de la Covid-1928

Tabla 2. Ficha técnica de empresas en el periodo Covid-19.36

1 Introducción

Son numerosas las dificultades que los estudiantes universitarios encuentran al insertarse en el mercado laboral cuando finalizan sus estudios. Antes de la declaración de la pandemia de la Covid-19, la preocupación estaba en adaptarse a los cambios constantes en las competencias necesarias para cada trabajo. Los continuos avances en tecnologías, la globalización o la demanda de los clientes hacía que los distintos empleos y las competencias necesarias para cada uno de ellos cambiaran sobre cómo, dónde y quién debía realizarlos.

Sin embargo, la situación actual bajo el periodo de la Covid-19 ha añadido a este contexto una mayor complejidad que exige una acción continua. La situación se agrava en las empresas por la incertidumbre generada como consecuencia del impacto económico y de la necesidad de conectar a los empleados con las oportunidades innovadoras constantes, dotándolos con nuevas competencias para el futuro.

Desde la perspectiva de los estudiantes, según Eurostat (2020), en septiembre de este año los jóvenes españoles menores de 25 años tienen la tasa de desempleo más alta de Europa para cualquier nivel educativo, con un 40,40% frente al 17,10% que presenta la Unión Europea. Bajo este escenario, a día de hoy, la empleabilidad de los estudiantes plantea un desafío para las instituciones educativas. Si bien es reconocido que en estos momentos se está dando una respuesta a la emergencia surgida, el futuro está en conocer las nuevas necesidades de los empleadores y poder transformarlas en competencias a adquirir por parte de los estudiantes. Algunas de ellas ya han salido a luz, como la de tener empatía y compromiso con la empresa, llevar a cabo un comportamiento responsable, aprender de manera continua ante la nueva dimensión de las tecnologías digitales, saber desarrollar el teletrabajo y con rotación asistencial al puesto de trabajo o saber gestionar las emociones, entre otras más. Sin embargo, muchas de las competencias que puedan ser imprescindibles para el éxito de las empresas pueden estar pendientes de llegar.

Esta situación obliga a la universidad a mantener una relación más estrecha y continua si cabe con los empleadores, para conocer de primera mano las necesidades esenciales de cada tipo de trabajo. Es quizás el momento en el que ésta debe posicionar a los empleadores como el *stakeholder* que más puede aportar al equilibrio necesario.

Así las cosas, la empleabilidad tradicional se queda atrás, y ganarán ventaja aquellas universidades que escuchen a los empleadores y reflexionen las necesidades imprescindibles para implementarlas en sus titulaciones. En definitiva, se abre con el periodo de la Covid-19 un escenario de oportunidades con importantes cambios para que en poco tiempo las universidades se adapten.

Bajo este escenario y con la pretensión de que los estudiantes universitarios encuentren el trabajo deseado en un momento de transición hacia un momento que puede ser todavía más complejo, este estudio tiene el objetivo de analizar la empleabilidad de los estudiantes universitarios desde la perspectiva de los empleadores en dos momentos temporales, antes y después de la declaración de la pandemia por Covid-19.

En particular, se persigue contrastar la opinión de los empleadores en relación a un conjunto de factores que determinan la empleabilidad de un estudiante universitario. Con este fin se analiza la percepción respecto a la situación y expectativas que tienen del mercado laboral, las actuaciones que realizan en materia de contratación de personal, así como las competencias que exigen a los candidatos que desean formar parte de la plantilla de su empresa.

Con este propósito, el estudio se estructura como sigue:

En el siguiente capítulo, titulado *Metodología y muestras*, se presentan los detalles técnicos del estudio y se describe el perfil de las dos muestras de empleadores utilizadas. La primera, antes de la Covid-19 y, la segunda, en el periodo de la Covid-19.

En el tercer capítulo, *Contexto de empleabilidad*, se analizan tanto antes de la Covid-19 como en el transcurso de la misma, las perspectivas de los empleadores sobre el mercado laboral y sobre la contratación que realizan. En relación al mercado laboral, se analiza la previsión de las necesidades de personal que consideran que tendrán tanto en el horizonte temporal de dos años como en el corto plazo. En cuanto a la contratación de personal, se describen los

medios que utilizan para llevar a cabo el proceso de reclutamiento, así como las actuaciones para seleccionar al personal.

En el capítulo cuatro, titulado *Competencias para el empleo*, se evalúan las competencias que los empleadores solicitan a los candidatos tanto antes de la Covid-19 como durante la misma, así como la relevancia que adquieren las competencias de la nueva era Covid-19.

Por último, en el capítulo quinto, *Conclusiones*, se presentan los principales resultados derivados del estudio.

2 Metodología y muestras

El estudio utiliza dos muestras de empleadores recogidas en distintos momentos con el objetivo de comparar los resultados. La primera muestra contiene información de los empleadores antes de la declaración de la pandemia por Covid-19 y la segunda en la transición de la Covid-19. A continuación, se exponen los detalles técnicos del proceso de análisis de cada una de estas muestras, así como su descripción de acuerdo al sector de actividad al que pertenecen, al ámbito geográfico en el que desarrollan su actividad, al volumen de facturación que tienen, a las particularidades de la plantilla en cuanto a tamaño, género y formación, y al convenio de colaboración que han formalizado con la Universidade de Vigo.

2.1 Muestra de empresas antes de la Covid-19

2.1.1 Ficha técnica

La información de este primer estudio proviene de la Fundación Universidade de Vigo, que ha facilitado los datos que han recopilado para la elaboración del informe publicado por esta entidad en noviembre de 2017 titulado *Prospección de empleo, necesidades formativas en competencias transversais, liñas de colaboración con empresas*, en colaboración con el Consello Social de la Universidade de Vigo.

La población la conforman un total de 1.999 empresas que, en el momento en el que tiene lugar el trabajo de campo, tienen en vigor algún convenio de cooperación educativa con la Universidade de Vigo. La muestra final, una vez depurados los datos, asciende a 375 empresas. La información ha sido recogida a través de una encuesta online. En la tabla 1 se resume la ficha técnica.

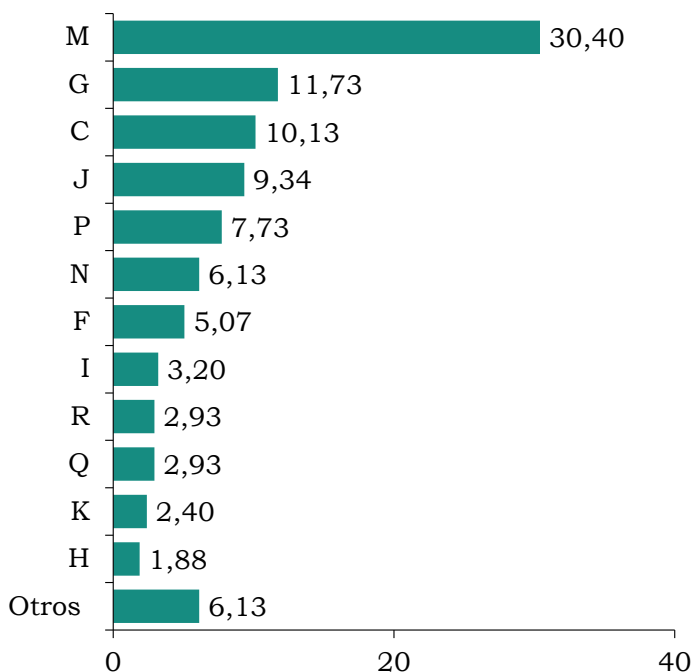
Tabla 1. Ficha técnica de empresas antes de la Covid-19

Población	Empresas que tienen algún convenio de cooperación educativa en vigor con la Universidade de Vigo
Tamaño de la población	1.999 empresas
Procedimiento de muestreo	De conveniencia
Tamaño de la muestra	375 empresas
Técnica de recogida de información	Encuesta online
Trabajo de campo	2017

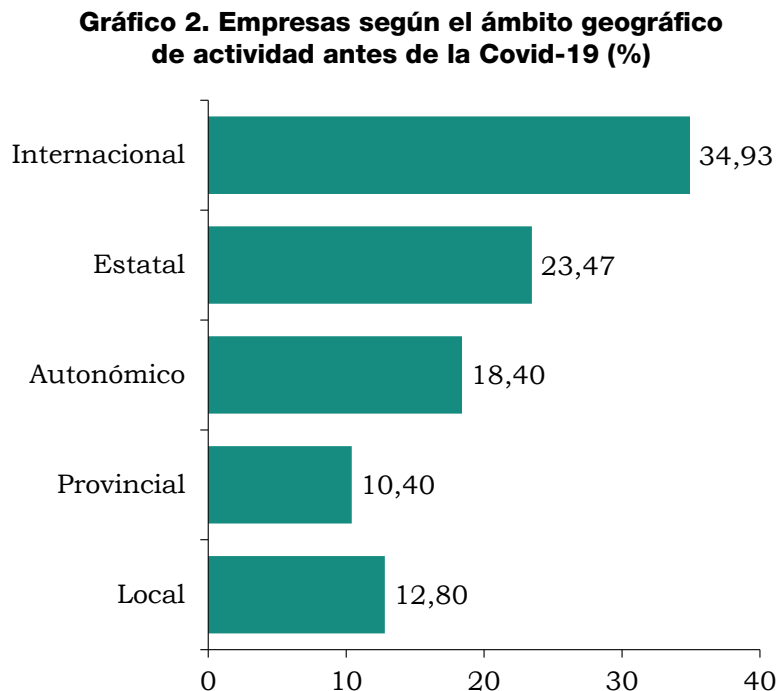
2.1.2 Muestra

Según el sector al que pertenece la actividad que desarrollan las empresas de la muestra, éstas se clasifican de acuerdo a la estructura de la CNAE (Gráfico 1). El sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) presenta el mayor porcentaje de participación en la muestra (el 30,40%), seguido, con porcentajes similares en torno al 10%, por el sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (el 11,73%), el de la Industria manufacturera (C) (el 10,13%) y el de Información y comunicaciones (J) (el 9,34%).

Gráfico 1. Empresas según sector de actividad antes de la Covid-19 (%)

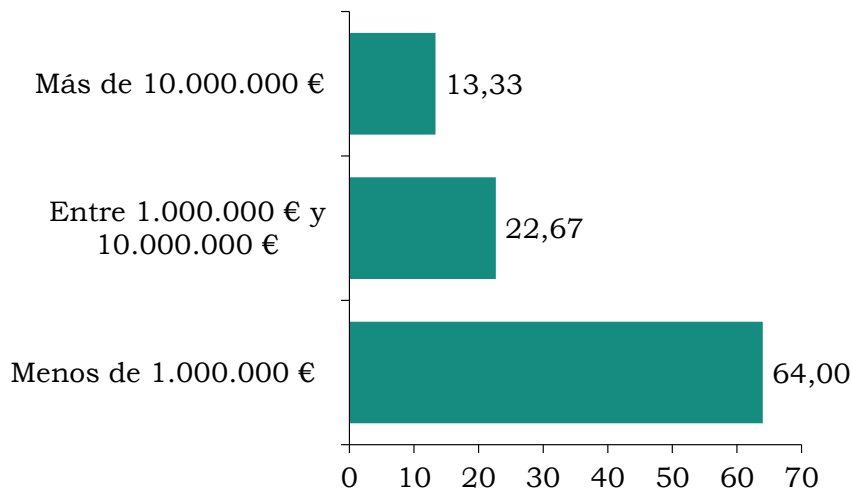


De acuerdo al ámbito geográfico en el que las empresas o entidades desarrollan su actividad, el 34,93% tienen un ámbito internacional, el 23,47% operan a nivel estatal, el 18,40% lo hacen a nivel autonómico, el 10,40% a nivel provincial y, el resto, posee un desarrollo local (el 12,80 %) (Gráfico 2).



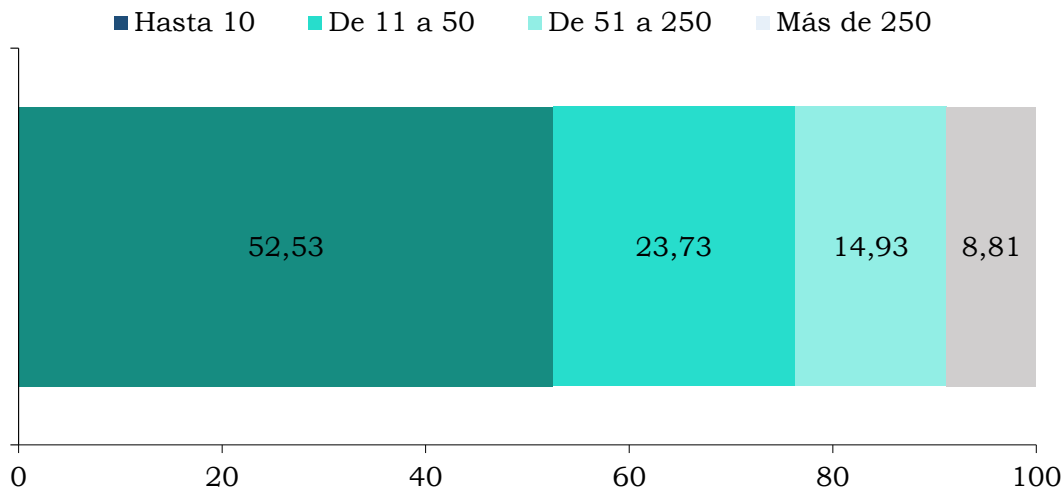
En cuanto a la cifra de facturación del último año, la mayoría de las empresas o entidades de la muestra (el 64,00%) no supera la cuantía de un millón de euros en el ejercicio, mientras que para el 22,67% el volumen de facturación oscila entre uno y diez millones de euros, y para el 13,33% esta cifra se encuentra por encima de los diez millones de euros (Gráfico 3).

Gráfico 3. Empresas según volumen de facturación antes de la Covid-19 (%)



La plantilla de las empresas de la muestra se describe de acuerdo a su tamaño, al género y a su formación. En relación al número de empleados, más de la mitad de las empresas tienen una plantilla de hasta 10 empleados (el 52,53%), el 23,73% tienen entre 11 y 50 empleados, el 14,93% entre 51 y 250 empleados y el 8,81% cuentan con más de 250 empleados (Gráfico 4).

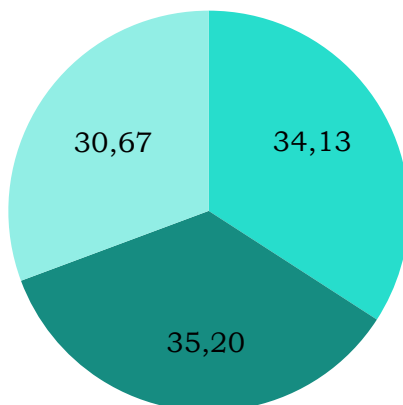
Gráfico 4. Empresas según el número de empleados antes de la Covid-19 (%)



Considerando el género de la plantilla, el 34,13% de las empresas cuentan con un cuadro de personal compuesto, en su mayoría, por mujeres. Un porcentaje similar (el 35,20%), señala que la mayoría de sus empleados son hombres. Por su parte, el porcentaje de empresas que manifiesta que existe el mismo número de mujeres y de hombres en su plantilla es del 30,67% (Gráfico 5).

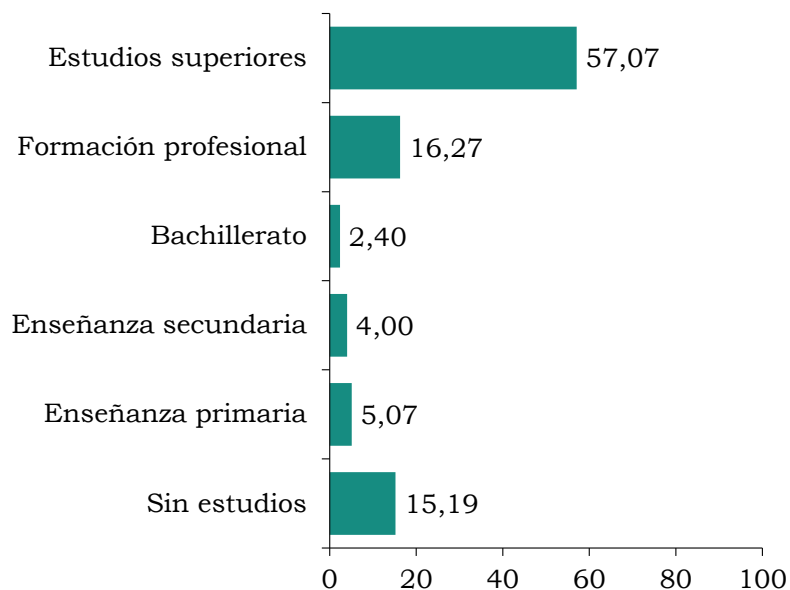
Gráfico 5. Empresas según el género de los empleados antes de la Covid-19 (%)

■ Mujeres ■ Hombres ■ Igual número de mujeres y de hombres



En cuanto al nivel de estudios de los empleados, el 57,07% de las empresas señalan que cuentan con una plantilla formada en su mayoría por personas con estudios superiores, el 16,27% tienen, en su mayoría, una plantilla compuesta por personas con formación profesional y el 15,19% por trabajadores sin estudios. El resto de niveles educativos propuestos (enseñanza primaria, secundaria y bachillerato), son mayoritarios en un porcentaje de empresas mucho menor (5,07%, 4,00% y 2,40%, respectivamente) (Gráfico 6).

Gráfico 6. Empresas según el nivel de estudios de los empleados antes de la Covid-19 (%)



En cuanto a las modalidades de colaboración que las empresas de la muestra tienen con la Universidad de Vigo, éstas pueden ser varias y simultáneas en el tiempo. En detalle, una amplia mayoría (el 93,60%) ha formalizado un convenio para la realización de prácticas por parte del estudiantado. El 12,80% hace uso del servicio de ofertas de empleo y el 10,13% colabora con grupos de investigación. Por último, y con porcentajes similares, colaboran para seleccionar personal para las empresas el 8,27% y en jornadas formativas el 8,00% (Gráfico 7).

Gráfico 7. Empresas según modalidades de colaboración con la Universidad de Vigo antes de la Covid-19 (%)



2.2 Muestra de empresas en el periodo Covid-19

2.2.1 Ficha técnica

La población objeto de análisis de esta segunda muestra está formada por las empresas que se ajustan a alguno de los siguientes criterios: (1) acogieron algún estudiante de la Universidade de Vigo para la realización de prácticas académicas extracurriculares o (2) contrataron al menos un estudiante titulado por la Universidade de Vigo a través de ofertas de empleo y/o becas para la realización de prácticas no gestionadas por el Convenio de Cooperación Educativa de la Universidade de Vigo. En total ascienden a 518 empresas (tabla 2).

Para la recogida de información, se ha realizado una encuesta online autoadministrada desde el 8 de octubre hasta el 5 de noviembre de 2020, periodo en el que se ha desarrollado el trabajo de campo. La muestra alcanzada, una vez depurados los datos, es de 198 empresas.

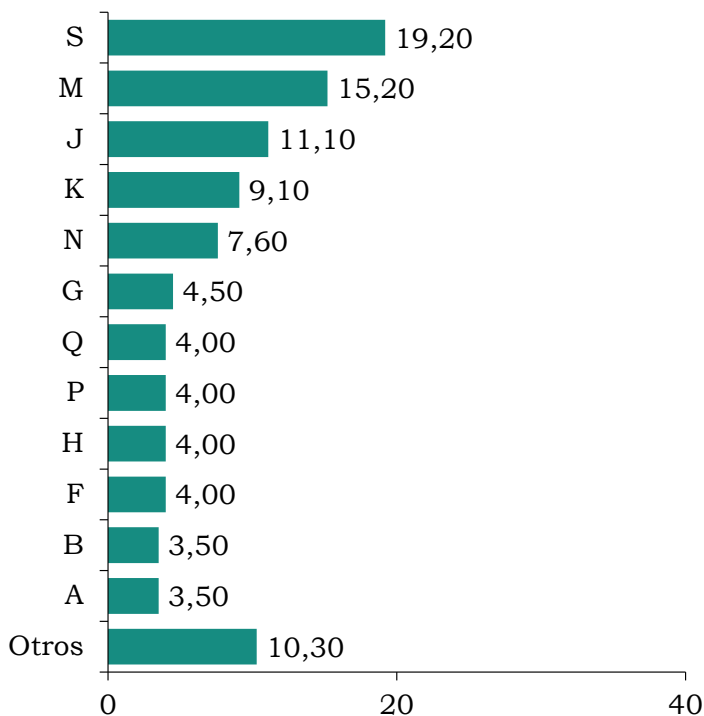
Tabla 2. Ficha técnica de empresas en el periodo Covid-19

Población	Empresas que recibieron estudiantes de la Universidade de Vigo para realizar prácticas académicas extracurriculares, ofertas de empleo y/o becas para prácticas no gestionadas por el Convenio de Cooperación Educativa
Tamaño de la población	518 empresas
Procedimiento de muestreo	De conveniencia
Tamaño de la muestra	198 empresas
Técnica de recogida de información	Encuesta autoadministrada enviada por correo electrónico
Trabajo de campo	Del 8 de octubre al 5 de noviembre de 2020

2.2.2 Muestra

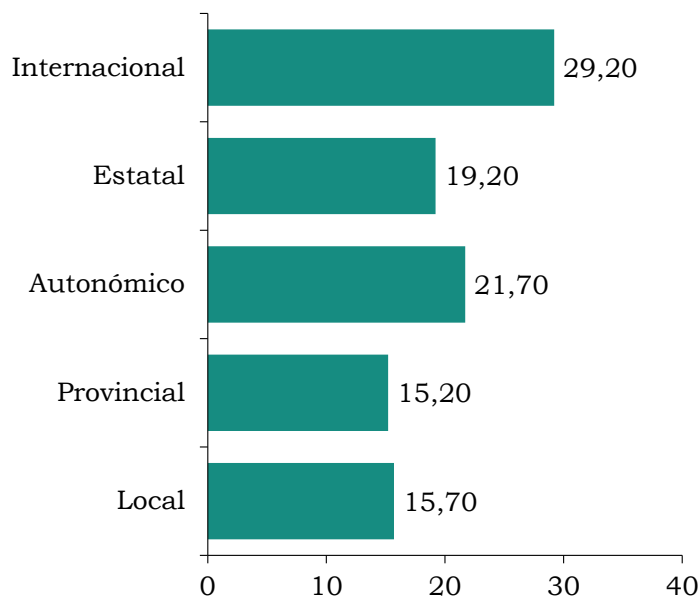
Según el sector de actividad al que pertenecen las empresas por porcentaje de participación, destacan los sectores de Otros servicios (S) (el 19,20%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (el 15,20%), Información y comunicaciones (J) (el 11,10%) y Actividades financieras y de seguros (K) (el 9,10%) (Gráfico 8).

Gráfico 8. Empresas según el sector en el periodo de la Covid-19 (%)



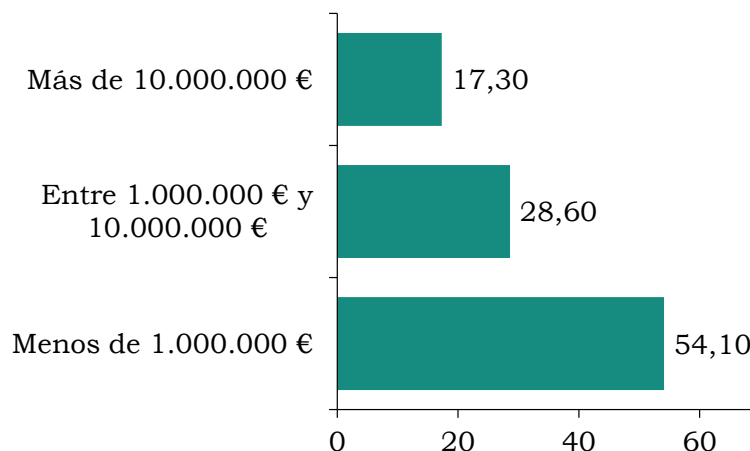
Según el ámbito geográfico en el que las empresas o entidades desarrollan su actividad, el 29,20% son internacionales, el 19,20% estatales, el 21,70% tiene un ámbito autonómico, el 15,20% provincial y el 15,70% local (Gráfico 9).

Gráfico 9. Empresas según el ámbito geográfico de actividad en el periodo de la Covid-19 (%)



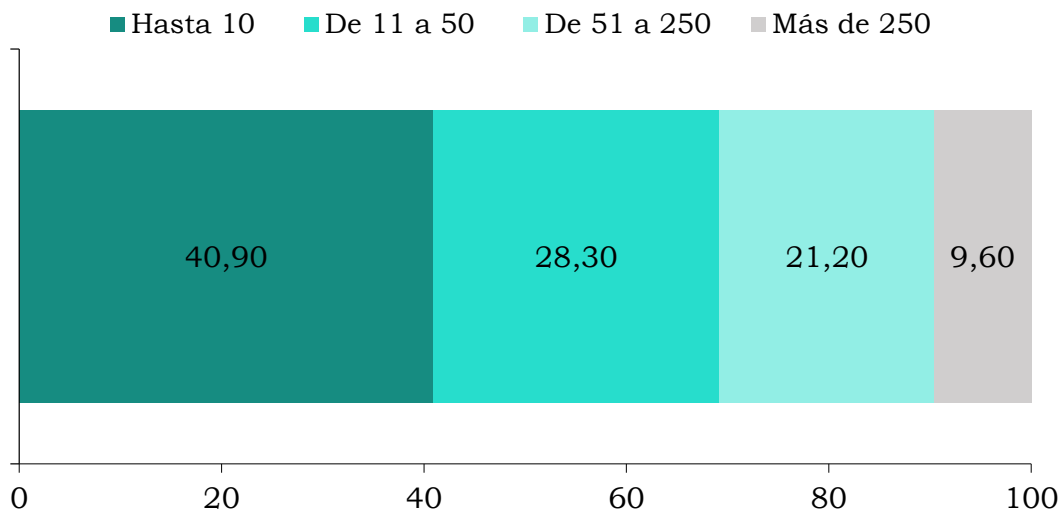
En cuanto al volumen de facturación, más de la mitad de la muestra (el 54,10%) tiene una cifra de ventas por debajo de un millón de euros. El 28,60%, entre uno y diez millones de euros y para el resto (17,30%), la facturación supera los diez millones de euros (Gráfico 10).

Gráfico 10. Empresas según el volumen de facturación en el periodo de la Covid-19 (%)



En relación al tamaño del cuadro de personal, el 40,90% de las empresas cuentan con 10 o menos trabajadores. Para el 28,30% la plantilla comprende entre 11 y 50 trabajadores, el 21,20% tiene entre 51 y 250 trabajadores y el resto, el 9,60%, cuentan con más de 250 trabajadores (Gráfico 11).

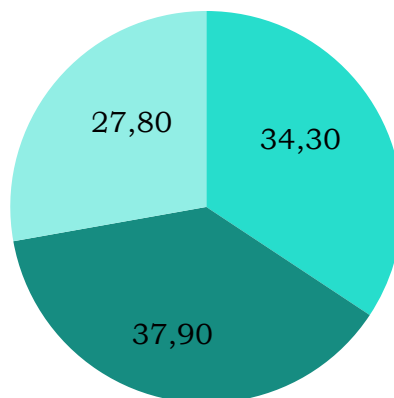
Gráfico 11. Empresas según el número de empleados en el periodo de la Covid-19 (%)



De acuerdo al género, la plantilla está formada en su mayoría por mujeres en el 34,30% de las empresas, siendo el 37,90% el porcentaje de empresas con personal compuesto por un mayor número de hombres. Por su parte, el 27,80% señalan que el número de mujeres y hombres dentro de la plantilla se equiparan (Gráfico 12).

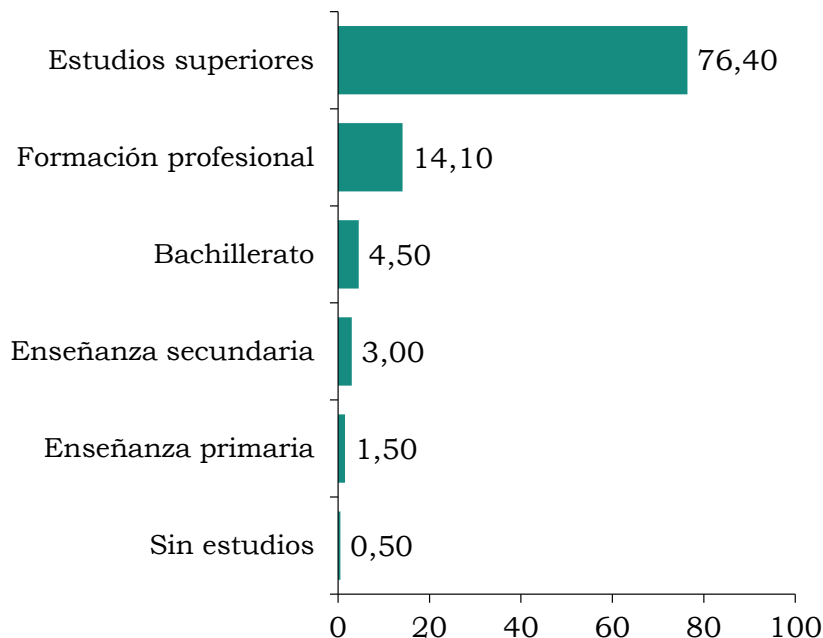
Gráfico 12. Empresas según el género de los empleados en el periodo de la Covid-19 (%)

■ Mujeres ■ Hombres ■ Igual número de mujeres y de hombres



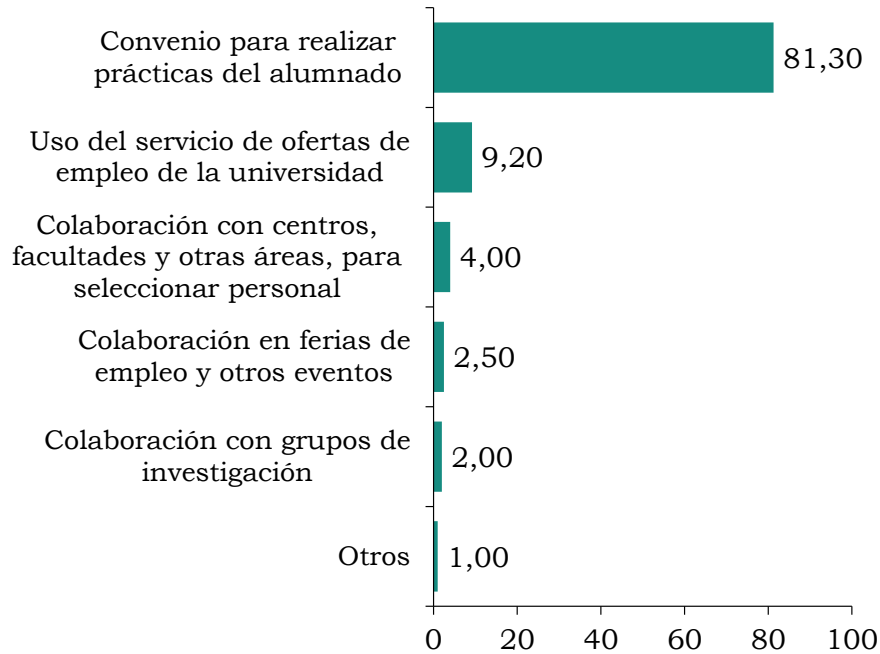
A continuación, se considera el nivel de estudios que más prevalece en el cuadro de personal de las empresas de la muestra. De acuerdo a este criterio, un porcentaje mayoritario, el 76,40%, señala que su plantilla está conformada en su mayoría por titulados universitarios. El 14,10% aseguran que la titulación mayoritaria en la empresa es la formación profesional. Por último, son muy pocas las empresas que señalan alguno de los niveles de bachillerato, enseñanza secundaria, enseñanza primaria o la falta de estudios (entre el 4,50% y el 0,50%) (Gráfico 13).

Gráfico 13. Empresas según el nivel de estudios de los empleados en el periodo de la Covid-19 (%)



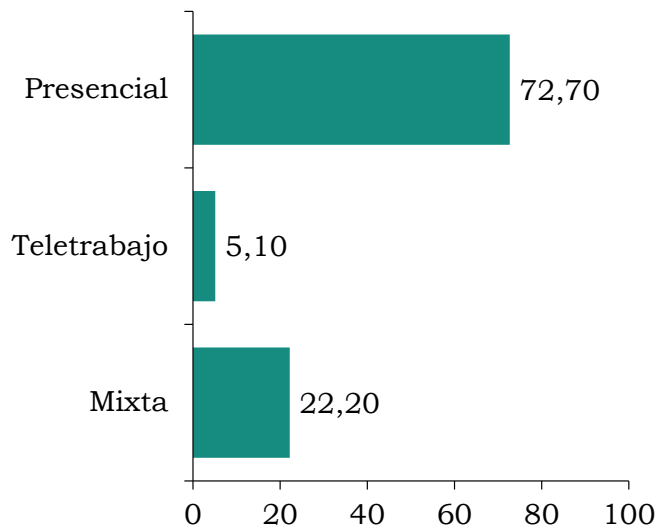
En cuanto al nivel de colaboración con la Universidad de Vigo, el 81,30% de las empresas de la muestra tienen un convenio con la universidad para realizar prácticas. Un menor porcentaje de empresas (el 9,20%) acude al servicio de ofertas de empleo de la Universidad de Vigo o colabora con centros, facultades u otras áreas para seleccionar personal (el 4,00%). Por su parte, las empresas que colaboran en ferias de empleo o eventos similares o con grupos de investigación representan porcentajes minoritarios (el 2,50% y el 2,00%, respectivamente) (Gráfico 14).

Gráfico 14. Empresas según la colaboración con la Universidad de Vigo en el periodo de la Covid-19 (%)



En lo que respecta a la modalidad de la práctica, beca o empleo, en el 72,70% de las empresas éstas fueron realizadas de un modo presencial, en el 22,20% bajo una modalidad mixta y en el 5,10% de un modo exclusivamente virtual (Gráfico 15).

Gráfico 15. Empresas según la modalidad de la oferta de empleo, práctica o beca en el periodo de la Covid-19 (%)



3 Contexto de empleabilidad

En esta sección se reflexiona sobre la percepción de los empleadores sobre algunos factores de la empleabilidad que la determinan y que son de carácter contextual a los estudiantes universitarios. En particular, la percepción del mercado laboral y la contratación.

3.1 El mercado laboral

La previsión del mercado laboral que realizan los empleadores se analiza de dos modos. En primer lugar, conociendo las perspectivas de empleo en su empresa en los próximos dos años y, en segundo lugar, en el corto plazo.

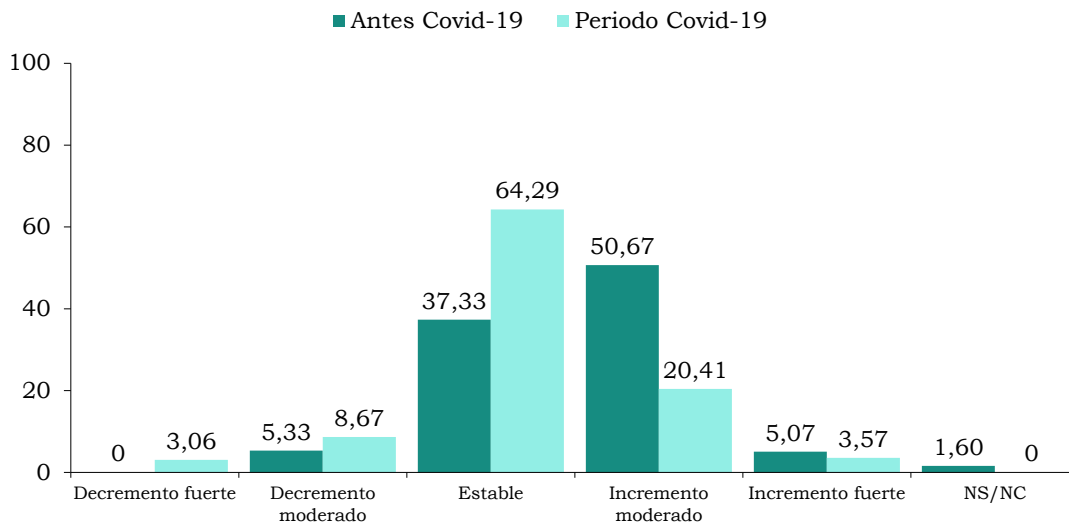
3.1.1 Ampliación de la plantilla en dos años

Antes de la Covid-19, el análisis de cómo los empleadores esperan que sea la previsión del mercado laboral en su empresa para los próximos dos años revela que ninguna de ellas prevé un descenso fuerte en el empleo, el 5,33% prevé un descenso moderado, el 37,33% no prevé evolución, el 50,67% espera que haya un incremento moderado y el 5,07% un incremento fuerte (Gráfico 16).

Por su parte, en el periodo de la Covid-19, el 3,06% de los empleadores prevén un fuerte descenso, el 8,67% un descenso moderado, mientras que el 64,29% no espera cambio, el 20,41% prevé un incremento moderado y el 3,57% un fuerte incremento.

La mayor diferencia entre estos dos periodos se produce en el incremento del porcentaje de empleadores que afirman que esperan que no habrá evolución en el empleo en los próximos dos años, 26,96 puntos más. Por el contrario, destaca el decremento en el porcentaje de empleadores que valoran que el incremento es moderado, 30,26 puntos menos.

Gráfico 16. Previsión en la evolución de empleo en los próximos dos años

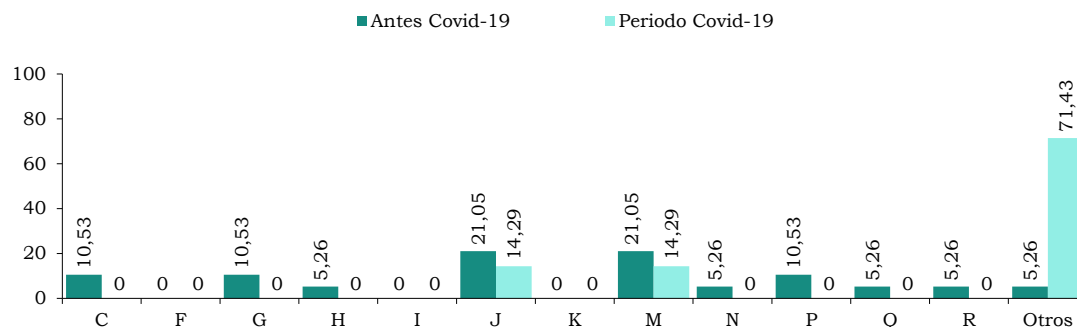


En primer lugar, antes de la Covid-19, de los empleadores que muestran que tendrá lugar un fuerte incremento el empleo dentro de su empresa pertenecen, la mayoría al sector de Información y comunicaciones (J) y de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (ambos un 21,05%), seguidos de los de la Industria manufacturera (C), Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y Educación (P), todos ellos con un 10,53%. Por el contrario, ninguna de las empresas de los sectores de Construcción (F), Hostelería (I) y Actividades financieras y de seguros (K), consideran que se vaya a producir un fuerte incremento a nivel interno (Gráfico 17).

En el periodo Covid-19 esta valoración es nula para todos los empleadores, con la excepción de los de los sectores de Información y comunicaciones (J) y de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (ambos un 14,29%).

En resumen, el porcentaje de empleadores de todos los sectores muestra una disminución entre ambos periodos al valorar las perspectivas de crecimiento de empleo en su empresa en un horizonte de dos años, dándose las mayores diferencias en los sectores de la Industria manufacturera (C), Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y de Educación (P), todos ellos con 10,53 puntos menos.

Gráfico 17. Empresas con fuerte incremento de empleo el según sector

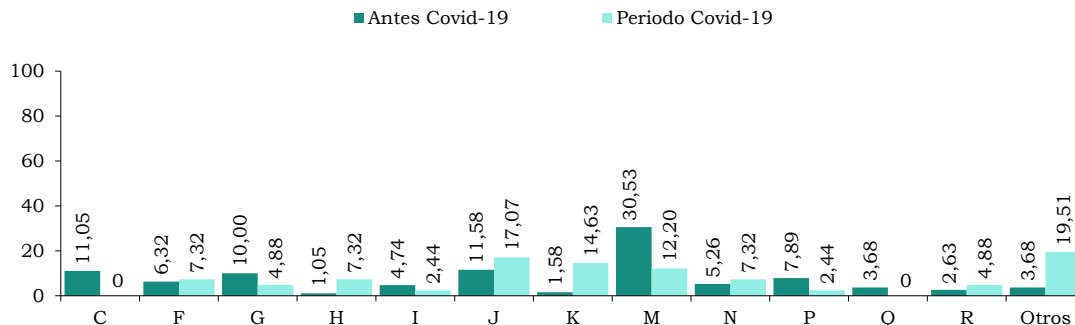


En segundo lugar, de los empleadores que valoran que se producirá un incremento moderado en el empleo y antes del Covid-19, destacan los que pertenecen al sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 30,53%), seguidos de Información y comunicaciones (J) (un 11,58%), Industria manufacturera (C) (un 11,05%) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 10%). Por otra parte,

los que menos incremento esperan tener son los de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 3,68%), de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 2,63%), de Actividades financieras y de seguros (K) (un 1,58) y de Hostelería (I) (un 1,05%) (Gráfico 18).

Los empleadores que en el periodo Covid-19 esperan que haya un incremento moderado pertenecen en su mayoría al sector de Información y comunicaciones (J) (un 17,07%), al de Actividades financieras y de seguros (K) (un 14,63%) y al de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 12,20%), seguidos por un 7,32% de empresas de los sectores de la Construcción (F), Transporte y almacenamiento (H) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (N). Por su parte, ninguna empresa de los sectores de la Industria manufacturera (C) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) consideran que se producirá este tipo de incremento.

En resumen, la mitad de los sectores muestran un aumento del porcentaje de empleadores que consideran que se producirá un incremento moderado del empleo en su empresa entre los dos periodos considerados, siendo los mayores incrementos los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) (13,05 puntos), Transporte y almacenamiento (H) (6,27 puntos) e Información y comunicaciones (J) (5,49 puntos). Por su parte, entre los sectores que muestran una mayor disminución del porcentaje, destacan el del sector de Educación (P) (5,45 puntos), seguido del de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (5,12 puntos) y de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (18,33 puntos).

Gráfico 18. Empresas con incremento moderado de empleo según el sector

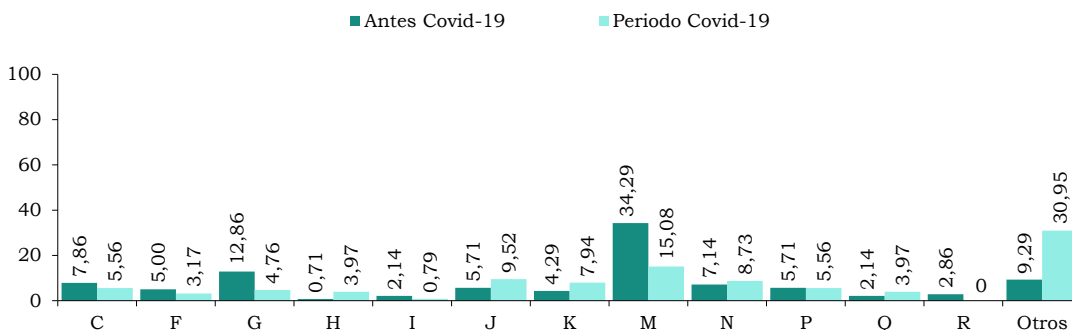
En tercer lugar, antes de la Covid-19, de los empleadores que muestran una valoración estable del empleo en su empresa, la mayoría de ellos pertenecen al sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 34,29%), seguidas de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 12,86%), Industria manufacturera (C) (un 7,86%) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 7,14%). Por el contrario, los sectores de actividad que muestran el menor porcentaje son Información y comunicaciones (I) y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (ambos un 2,14%), seguidos de Transporte y almacenamiento (H) (un 0,71%) (Gráfico 19).

En el periodo Covid-19, los empleadores que esperan una estabilidad en el empleo pertenecen al sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 15,08%), seguidas de Información y comunicaciones (J) (un 9,52%), de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 8,73%) y de Actividades financieras y de seguros (K) (un 7,94%). Sin embargo, los que muestran una menor estabilidad son los del sector de la Hostelería (I) (un

0,79%), seguido de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que no espera estabilidad.

En resumen, comparando ambos periodos, menos de la mitad de los sectores muestran un aumento del porcentaje de empleadores que consideran que el empleo dentro de su empresa se mantendrá estable, siendo los mayores incrementos los de los sectores de Información y comunicaciones (J) (3,81 puntos), Actividades financieras y de seguros (K) (3,65 puntos) y Transporte y almacenamiento (H) (3,26 puntos). Por su parte, destaca la disminución del porcentaje de empleadores del sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (19,21 puntos).

Gráfico 19. Empresas con empleo estable según el sector



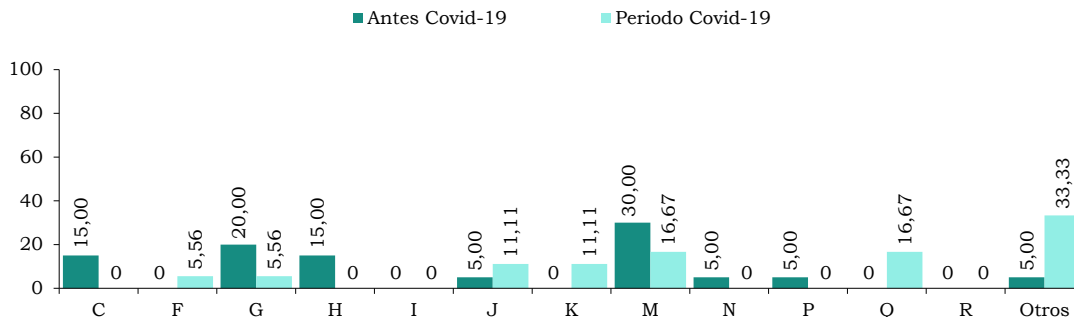
En cuarto lugar, antes de la declaración de la Covid-19, los principales porcentajes de empleadores que creen que habrá un decremento moderado en el empleo dentro de su empresa pertenecen al sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 30,00%), seguido de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un

20,00%) y de la Industria manufacturera (C) y Transporte y almacenamiento (H) (ambos un 15,00%). Por el contrario, son varios los sectores que no esperan este tipo de decremento. En particular, es el caso de los sectores de la Construcción (F), Hostelería (I), Actividades financieras y de seguros (K), Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (Gráfico 20).

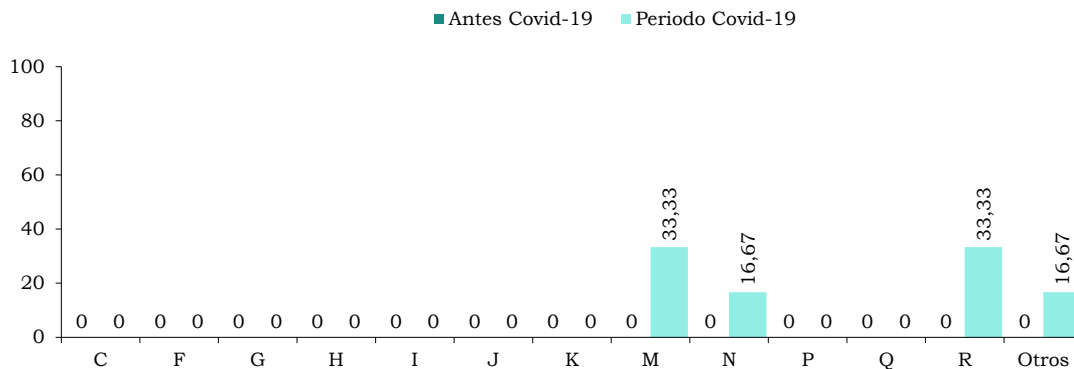
En el periodo de la Covid-19, los sectores que más muestran esta estimación de empleo son menos. Se corresponden con empresas del sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M), de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (ambos un 16,67%), de Información y comunicaciones (J) y Actividades financieras y de seguros (K) (ambos un 11,11%) y de Construcción (F) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (ambos un 5,56 %). El resto de sectores muestran una valoración nula en relación a esta estimación.

Un análisis conjunto de estos dos periodos muestra que el mayor incremento de empresas que manifiesta esta previsión se da en el sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (16,67 puntos) y en el de Actividades financieras y de seguros (K) (11,11 puntos). Por su parte, destaca la disminución del porcentaje de empresas del sector de la Industria manufacturera (C), y de Transporte y almacenamiento (H) (ambos 15,00 puntos) y de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (14,44 puntos).

Gráfico 20. Empresas con decremento moderado de empleo según el sector



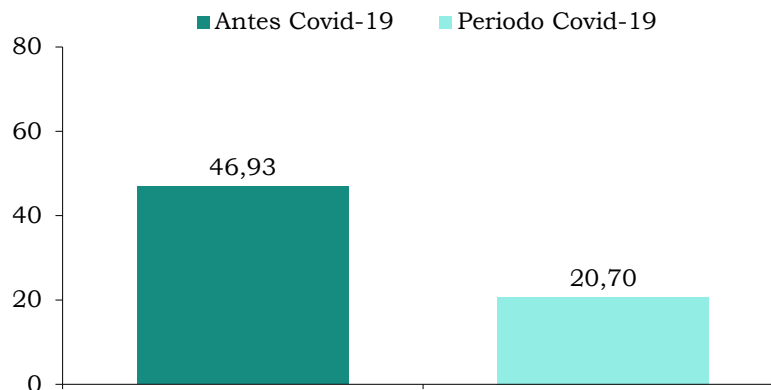
Por último, ningún empleador antes de la Covid-19 esperaba que hubiese un decremento fuerte en el empleo en los próximos dos años. En el periodo Covid-19 esta opción es considerada por empleadores del sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (ambos un 33,33%) y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 16,67%) (Gráfico 21). Con ello, en estos dos periodos los empleadores de estos tres sectores muestran la única evolución en el porcentaje de empleadores que esperan este decremento fuerte en los próximos dos años.

Gráfico 21. Empresas con decremento fuerte de empleo según el sector

3.1.2 Ampliación de la plantilla en el corto plazo

Sobre la posible ampliación de la plantilla de personal en el corto plazo, antes de la Covid-19, el 46,93% de los empleadores espera ampliarla, mientras que en el periodo Covid-19, este porcentaje se sitúa en el 20,70%, lo que supone una disminución de 26,23 puntos (Gráfico 22).

Gráfico 22. Previsión de la ampliación de plantilla en el corto plazo



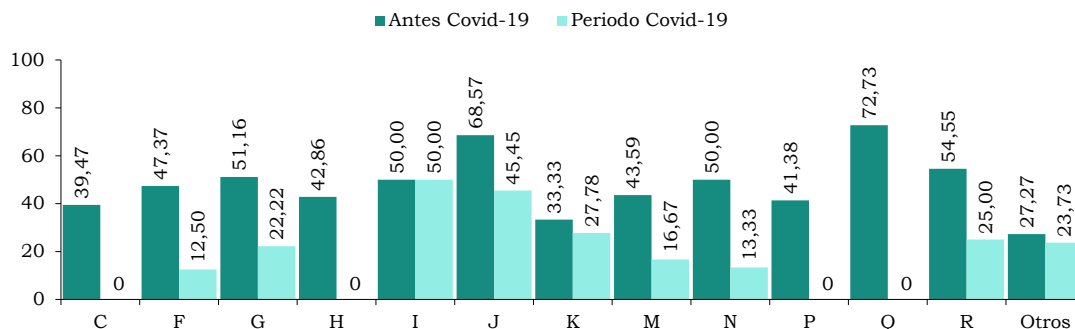
Este resultado a nivel de sectores de actividad muestra que el sector que considera que tendrá una mayor ampliación de personal en el corto plazo es el de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 72,73%), seguido del de Información y comunicaciones (J) (un 68,57%) y del de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 54,55%). Por el contrario, los que menos esperan que su plantilla se amplíe pertenecen al sector de la Industria manufacturera (C) (un 39,47%) y de Actividades financieras y de seguros (K) (un 33,33%) (Gráfico 23).

En el periodo Covid-19 el porcentaje de empresas disminuye. En detalle, destaca el porcentaje del sector de Hostelería (I) (un 50,00%), Información y comunicaciones (J) (un 45,45%), seguidos de Actividades financieras y de seguros (K) (un 27,78%) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 25%). Por el contrario, no consideran esta posibilidad en relación a la ampliación de personal, los empleadores del sector de la Industria

manufacturera (C), Transporte y almacenamiento (H), Educación (P) y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q).

En resumen, la previsión de aumentar empleo en el corto plazo en estos dos periodos disminuye en todas las empresas, con excepción de las del sector de Hostelería (I) que mantiene su valoración (un 50,00%). De las demás, destaca el decremento del sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (72,73 puntos) seguido, con porcentajes similares, de Transporte y almacenamiento (H) (42,86 puntos) y de Educación (P) (41,38 puntos).

Gráfico 23. Previsión de la ampliación de plantilla en el corto plazo según el sector



3.2 La contratación

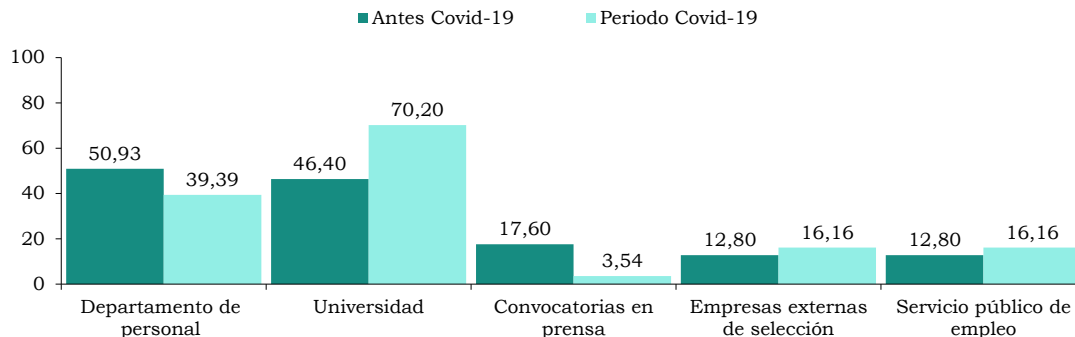
Para analizar el proceso de contratación seguido por los empleadores se examinan las actuaciones que éstos ponen en marcha para realizar en primer lugar el reclutamiento de candidatos y, posteriormente, la selección.

3.2.1 El reclutamiento

Los medios más utilizados por los empleadores para realizar el reclutamiento de candidatos son, para ambos momentos analizados, tanto el departamento de personal de la propia empresa como la universidad (Gráfico 24). Sin embargo, la importancia de ambos medios ha evolucionado en sentido contrario. Antes de la Covid-19, el departamento de personal de la empresa era utilizado para reclutar a los candidatos por parte del 50,93% de los empleadores, mientras que ha pasado a ser utilizado por el 39,39% de éstos en el periodo Covid-19. Por el contrario, la universidad ha pasado de ser el segundo medio más utilizado en la etapa anterior a la Covid-19 (46,40%), a ser considerado el más importante de los analizados en el periodo Covid-19, siendo utilizado por el 70,20% de los empleadores.

Otros medios de reclutamiento como la utilización del servicio público de empleo, así como de empresas externas de selección mantienen su importancia relativa, recibiendo una valoración mayor en el periodo Covid-19. En ambos casos, han pasado de ser utilizados por el 12,80% de los empleadores a serlo por el 16,16% de éstos.

Por último, el medio que mayor diferencia muestra en cuanto a su evolución ha sido la publicación de convocatorias en prensa, que ha pasado de ser utilizado para la captación de personal antes de la Covid-19 por el 17,60% de los empleadores a ser utilizado por el 3,54% en el periodo posterior, lo que supone un descenso de 14,06 puntos.

Gráfico 24. Reclutamiento de candidatos

La importancia de estos cinco medios de reclutamiento es analizada a continuación de manera detallada de acuerdo al sector de actividad al que pertenece la empresa.

Reclutamiento a través del departamento de personal de la empresa

Antes de la Covid-19, los empleadores que más uso hacen del departamento de personal de la empresa para reclutar a su personal pertenecen a los sectores de las Actividades artísticas, recreativas e de entretenimiento (R) (un 81,82%), de Educación (P) (un 65,52%), de la Industria manufacturera (C) (un 60,53%) y de Información y comunicaciones (J) (un 60,00%). Los que menos utilizan este medio son los del sector de las Actividades financieras y de seguros (K) (un 22,22%) (Gráfico 25).

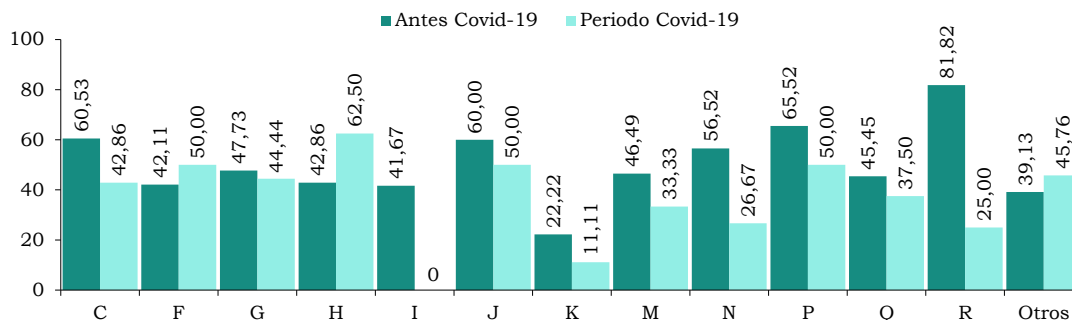
En el periodo Covid-19, con porcentajes inferiores al momento anterior, los empleadores que más acuden a este medio son los del sector de Transporte y almacenamiento (H) (un 62,50%), seguido de Construcción (F), Información

y comunicaciones (J) y Educación (P) (todos un 50,00%), de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 44,44%) y de la Industria manufacturera (C) (un 42,86%). También en este periodo, el menor porcentaje corresponde al sector de Actividades financieras y de seguros (K) (un 11,11%), no siendo un medio utilizado en la Hostelería (I).

Entre estos dos periodos, han intensificado el uso del departamento de personal como fuente de reclutamiento de candidatos los empleadores del sector de Transporte y almacenamiento (H), pasando de ser utilizado por el 42,86% a serlo por el 62,50%, así como el de la Construcción (F), que ha pasado del 42,11% al 50,00%.

Por el contrario, muestran un menor uso de este medio en el periodo Covid-19, por orden de disminución, los empleadores del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que han disminuido 56,82 puntos, pasando de utilizar su departamento de personal para atender sus necesidades de personal el 81,82% antes de la Covid-19 a ser utilizado por el 25% de los empleadores en el periodo Covid-19. Igualmente es el caso de Hostelería (I), que ha disminuido 41,67 puntos, pasando del 41,60% a no ser usado, y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), cuyo porcentaje ha disminuido 29,85 puntos, evolucionando desde el 56,52% al 26,67%.

Gráfico 25. Reclutamiento a través del departamento de personal de la empresa según el sector



Reclutamiento a través de la universidad

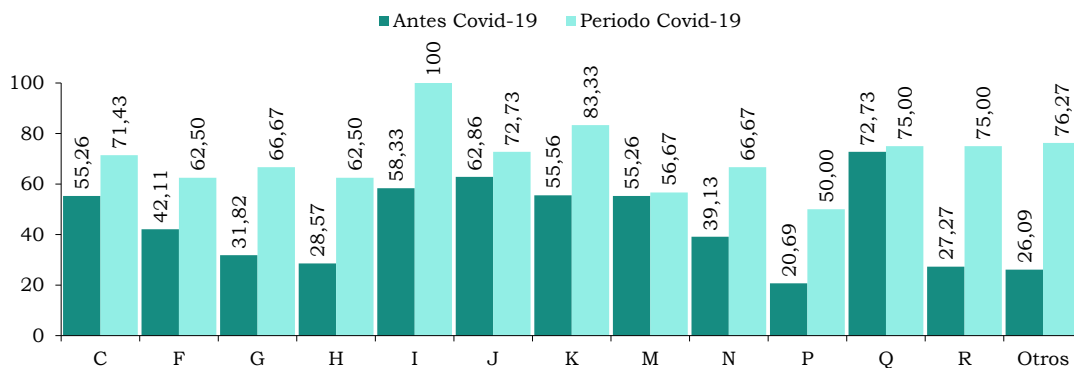
Antes de la Covid-19, los empleadores que más solicitan candidatos a la universidad en su proceso de reclutamiento pertenecen a los sectores de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 72,73%), Información y comunicaciones (J) (un 62,86%) y Hostelería (I) (un 58,33%). Por el contrario, los empleadores que menos utilizan este medio para reclutar candidatos pertenecen al sector de Transporte y almacenamiento (H) (un 28,57%), al de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 27,27%) y al de Educación (P) (un 20,69%) (Gráfico 26).

En el periodo Covid-19, los empleadores que más buscan candidatos a través de la universidad son los del sector de Hostelería (I) (un 100%), Actividades financieras y de seguros (K) (un 83,33%), y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (ambos un 75,00%). Los que menos usan este medio son los de Actividades

profesionales, científicas y técnicas (M) (un 56,67%) y de Educación (P) (un 50,00%).

En resumen, todos los sectores han intensificado el uso de la universidad entre los dos periodos. Las mayores diferencias se producen en los empleadores del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (47,73 puntos), Hostelería (I) (41,67 puntos), Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (34,85 puntos) y Transporte y almacenamiento (H) (33,93 puntos).

Gráfico 26. Reclutamiento a través de la universidad



Reclutamiento a través del servicio público de empleo

Antes de la Covid-19, los empleadores que más utilizan el servicio público de empleo son del sector de Hostelería (I) (un 33,33%), de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 30,43%) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 27,27%). Por su parte, los que menos hacen uso de

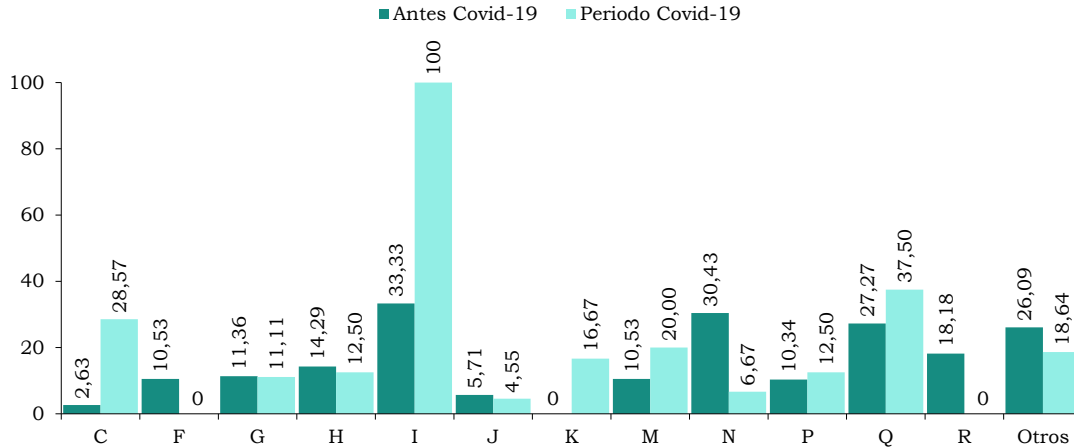
los servicios de esta institución son los empleadores del sector de la Industria manufacturera (C) (un 2,63%) y de Información y comunicaciones (J) (un 5,71%), mientras que los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) no hacen uso de este medio (Gráfico 27).

En el periodo Covid-19, los empleadores que más acuden al servicio público de empleo para reclutar candidatos son del sector de Hostelería (I) que lo hacen en su totalidad (100%), seguidos de los de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 37,50%) y de la Industria manufacturera (C) (un 28,57%). Contrariamente, los empleadores del sector de Construcción (F) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) no hacen uso de este medio para reclutar candidatos.

Una comparación entre ambos periodos muestra que los mayores incrementos en relación al uso del servicio público de empleo se dan en el sector de la Hostelería (I), con un incremento de 66,67 puntos, que ha pasado de ser utilizado por el 33,33% de los empleadores a hacerlo por la totalidad, y en el de la Industria manufacturera (C), con un incremento de 25,94 puntos, pasando del 2,63% al 28,57%.

Por su parte, los sectores en los que más se ha disminuido su uso son los de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (23,76 puntos), pasando de 30,43% a 6,67%, y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (18,18 puntos), decreciendo de 18,18% a no ser utilizado.

Gráfico 27. Reclutamiento a través del servicio público de empleo según el sector



Reclutamiento a través de empresas externas de selección

En el periodo previo a la Covid-19, los empleadores que más hacen uso de los servicios de empresas externas de selección pertenecen a los sectores de la Industria manufacturera (C) (un 36,84%), de Transporte y almacenamiento (H) (un 28,57%) y de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos (G) (un 22,73%). Los sectores de Educación (P), de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) no utilizan este medio en su proceso de búsqueda de candidatos (Gráfico 28).

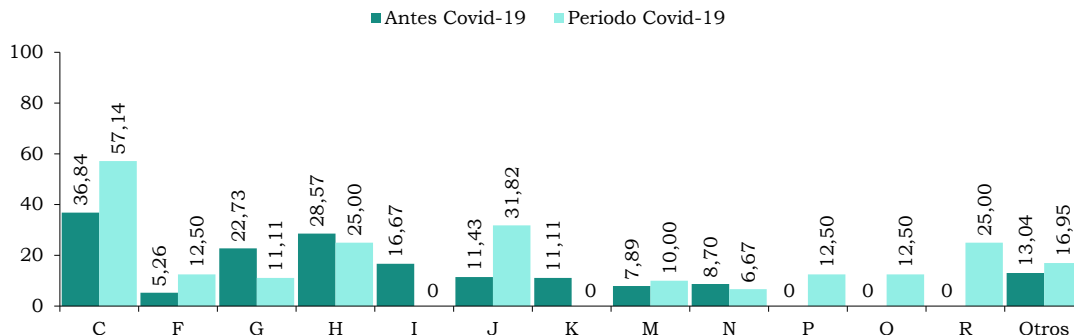
En el periodo Covid-19, los empleadores que más contratan los servicios de estas empresas son los del sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (C) (un 57,14%), Información y comunicaciones (J) (un 31,82%) y

Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 25,00%). En sentido contrario, los empleadores del sector de Hostelería (I) y de Actividades financieras y de seguros (K) no hacen uso del servicio de captación de candidaturas que ofrecen estas empresas.

La evolución en ambos periodos del uso de estas empresas externas de contratación es positiva para los empleadores de siete de los sectores, destacando la del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que ha aumentado su uso en 25 puntos, de la Industria manufacturera (C), con un aumento de 20,30 puntos, pasando de ser usadas por el 36,84% de los empleadores a serlo por el 57,14%, y de Información y comunicaciones (J), con un incremento de 20,39 puntos, pasando de 11,43% a 31,82%.

Por su parte, los empleadores que más han dejado de usar este medio son los de la Hostelería (I), con un descenso de 16,67 puntos, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos (G) con un decremento de 11,62 puntos y, con una bajada similar, Actividades financieras y de seguros (K) (11,11 puntos).

Gráfico 28. Reclutamiento a través de empresas externas de selección



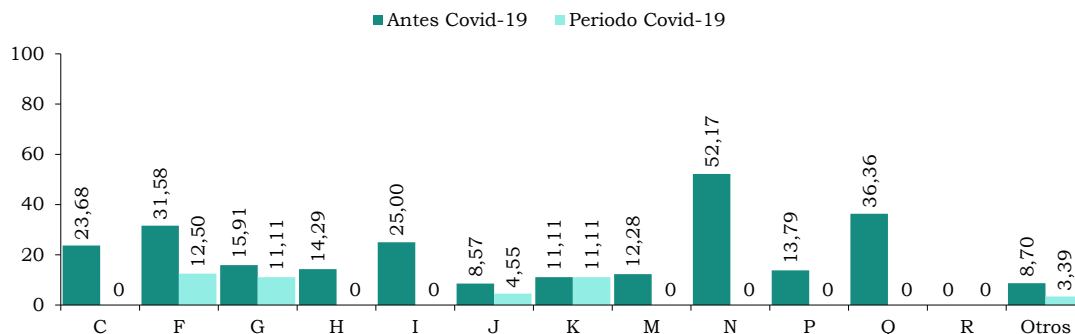
Reclutamiento a través de convocatorias en prensa

La prensa, como medio de reclutamiento, es utilizada en el periodo anterior a la Covid-19 por el 52,17% de los empleadores del sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), el 36,36% de los de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y el 31,58% de Construcción (F), siendo estos los de mayor uso. Contrariamente, los empleadores que menos utilizan este medio para reclutar personal pertenecen al sector de Información y comunicaciones (J) (un 8,57%) y al de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que no lo utilizan (Gráfico 29).

Durante la Covid-19, la prensa escrita, como medio que ha sufrido el mayor descenso en lo que respecta a su utilización, ha dejado de ser utilizada por los empleadores de todos los sectores, a excepción de los de Construcción (F) (un 12,50%) y de los de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y de Actividades financieras y de seguros (K) (ambos un 11,11%), seguidos de Información y comunicaciones (J)

(un 4,55%). En cualquier caso, en todos los sectores, estos porcentajes son muy inferiores a los extraídos del anterior periodo.

Gráfico 29. Reclutamiento a través de convocatorias en prensa según el sector

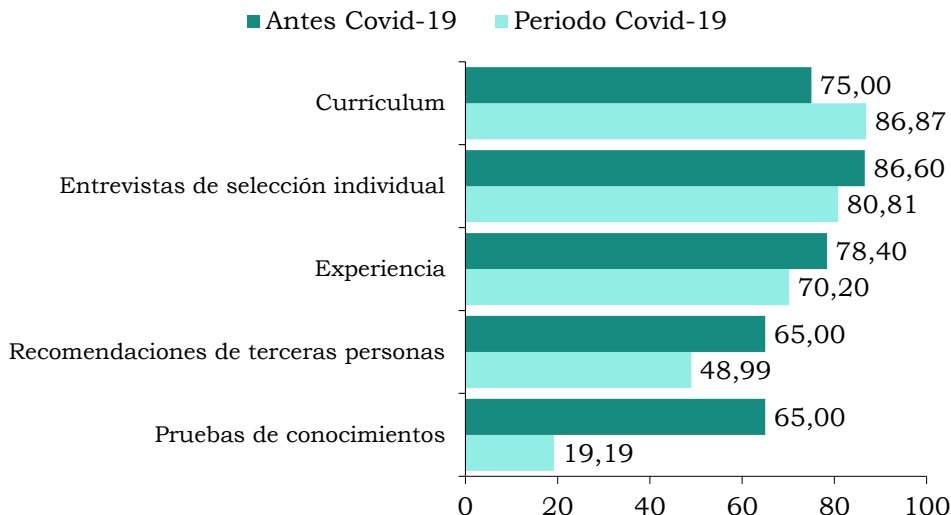


3.2.2 La selección

En general, las herramientas más utilizadas por los empleadores antes y durante el periodo de la Covid-19 para la selección del personal son la entrevista personal (un 86,60% y un 80,81%, respectivamente), seguida de la valoración de la experiencia laboral del candidato (un 78,40% y un 70,20%, respectivamente) y del currículum vitae (un 75,00% y 86,87%, respectivamente) (Gráfico 30).

Por su parte, las recomendaciones de terceras personas son las menos utilizadas por los empleadores, habiendo descendido su uso en 16,01 puntos, pasando de ser utilizada en el periodo de antes de la Covid-19 por el 65,00% de los empleadores y en el periodo de la Covid-19 por el 48,99%.

Gráfico 30. Selección de personal



La importancia de estos cuatro medios de selección es analizada a continuación de manera detallada de acuerdo al sector de actividad al que pertenece la empresa.

Entrevista personal

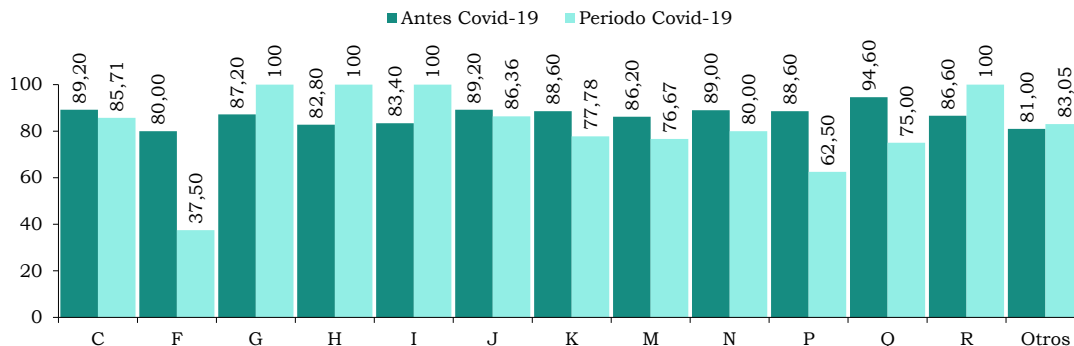
Por sectores, en el periodo anterior a la Covid-19, la mayoría de los empleadores de todos los sectores hacen uso de la entrevista como instrumento para la selección de personal. Utilizan esta herramienta en torno al 90% de los empleadores del sector de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 94,60%), de la Industria manufacturera (C) y de la Información y comunicaciones (J) (ambos un 89,20%), de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N)

(un 89,00%), y de Actividades financieras y de seguros (K) y de Educación (P) (ambos un 88,60%) (Gráfico 31).

En el momento en el que transcurre la Covid-19, destacan por hacer uso de la entrevista en sus procesos de selección la totalidad de los empleadores del sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G), Transporte y almacenamiento (H), Hostelería (I) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R).

Las principales variaciones en cuanto a la utilización de la entrevista personal entre los periodos analizados se dan en el sector de la Construcción (F), que disminuye su uso en 42,50 puntos, pasando de ser utilizado por el 80,00% de los empleadores a serlo por el 37,50%, seguido del de Educación (P), que decrece 26,10 puntos, al disminuir del 88,60% al 62,50%, y del de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q), que baja 19,60 puntos, al pasar de 94,60% a 75,00%.

Gráfico 31. Importancia de la entrevista según el sector

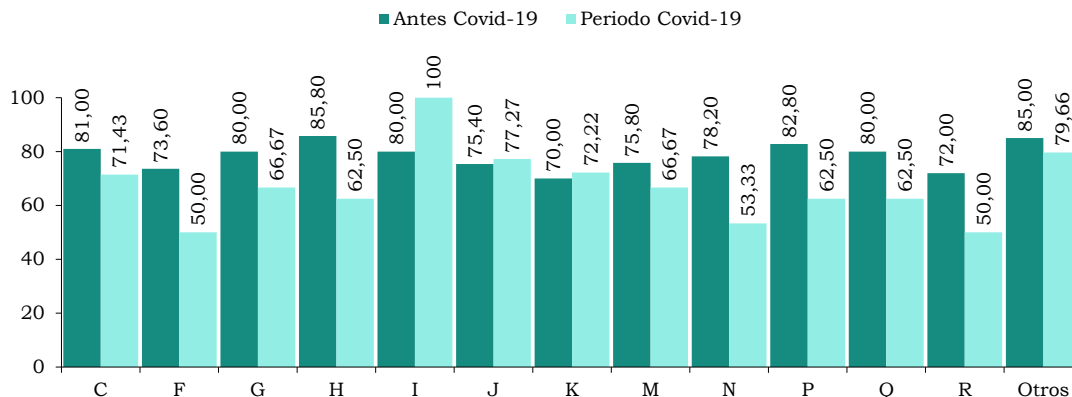


Experiencia laboral

Antes de la Covid-19, la valoración de la experiencia laboral en un proceso selectivo es utilizada por la mayoría de los empleadores de todos los sectores, superando el 80% el porcentaje de empresas que la consideran del sector de Transporte y almacenamiento (H) (un 85,80%), de Educación (P) (un 82,80%) y de la Industria manufacturera (C) (un 81,00%) (Gráfico 32).

En la era Covid-19, la experiencia profesional del candidato es valorada por un importante porcentaje de empleadores de todos los sectores, pero en menor cuantía que en el periodo anterior. A excepción del sector de la Hostelería (I), en el que todos los empleadores la tienen en cuenta, en el resto de los sectores los porcentajes no alcanzan el 80,00%. Los empleadores que más la valoran en sus procesos selectivos son del sector de Información y comunicaciones (J) (un 77,27%), de Actividades financieras y de seguros (K) (un 72,22%) y de la Industria manufacturera (C) (un 71,43%).

Las principales diferencias en cuanto a la consideración de la entrevista personal entre ambos periodos analizados se dan en los empleadores del sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), con un decremento de 24,87 puntos, pasando del 78,20% al 53,33%, seguidos de Construcción (F) que presenta un decremento de 23,60 puntos, disminuyendo del 73,60% al 50,00%, de Transporte y almacenamiento (H), con un decremento de 23,30 puntos, pasando del 85,80% al 62,50%, y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que decrece 22,00 puntos, pasando del 72,00% al 50,00%.

Gráfico 32. Importancia de la experiencia según el sector

Currículum

El currículum es un instrumento de amplia utilización en los procesos selectivos de la mayoría de los empleadores de todos los sectores. Si lo comparamos en los dos periodos analizados, presenta mayores niveles de consideración en el periodo Covid-19 que en el anterior (Gráfico 33).

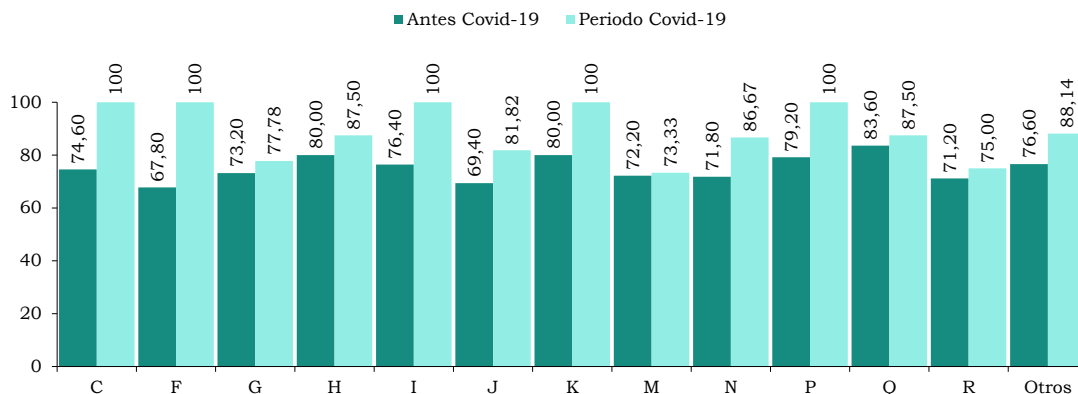
Antes de la Covid-19, el currículum es valorado como instrumento de selección en torno al 80% de los empleadores del sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 83,60%), Transporte y almacenamiento (H) y Actividades financieras y de seguros (K) (ambos un 80,00%) y Educación (P) (un 79,20%).

Por su parte, en el periodo Covid-19, este instrumento es utilizado por la totalidad de los empleadores del sector de la Industria manufacturera (C),

Construcción (F), Hostelería (I), Actividades financieras y de seguros (K) y Educación (P).

En resumen, este uso se ha hecho más intensivo en el periodo Covid-19, presentando los mayores incrementos el sector de la Construcción (F) de 32,20 puntos, al pasar del 67,80% al 100%, el sector de la Industria manufacturera (C) de 25,40 puntos, que crece del 74,60% al 100%, y el de Hostelería (I) de 23,60 puntos, evolucionando del 76,40% al 100%.

Gráfico 33. Importancia del currículum



Recomendaciones de terceras personas

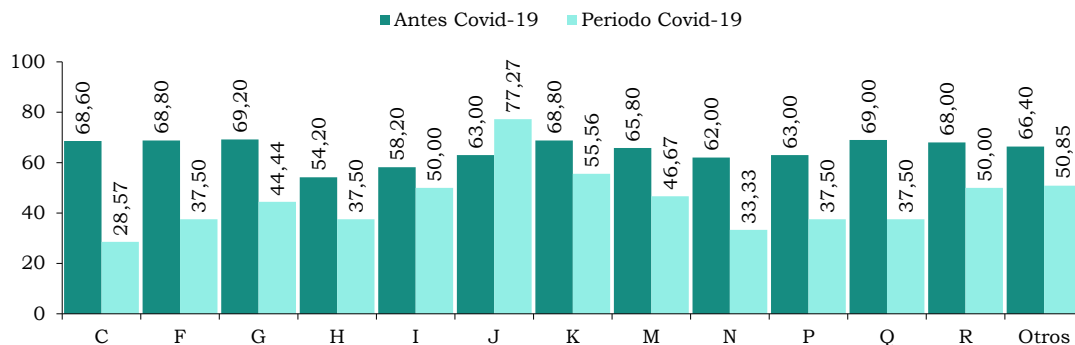
Las recomendaciones de terceras personas son valoradas en el proceso selectivo antes de la Covid-19 en torno al 70% de los empleadores del sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 69,20%), de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 69,00%), de Construcción (F) y de Actividades financieras y de seguros

(K) (ambos un 68,80%), de Industria manufacturera (C) (un 68,60%) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 68,00%) (Gráfico 34).

Sin embargo, este instrumento tiene menor consideración en el periodo Covid-19, superando el porcentaje del 55% tan solo el porcentaje de empleadores del sector de Información y comunicaciones (J) (un 77,27%) y del de Actividades financieras y de seguros (K) (un 55,56%).

La evolución en cuanto a la utilización de este medio en el proceso de selección de personal presenta decrementos en todos los sectores excepto en el de Información y comunicaciones (J) que muestra un incremento de 14,27 puntos, al evolucionar del 63,00% al 77,27%. Los principales decrementos tienen lugar en el sector de la Industria manufacturera (C) de 40,03 puntos, al pasar del 68,60% al 28,57%, de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 31,50 puntos, al decrecer del 69,00% al 37,50%, y de Construcción (F) de 31,30 puntos, que pasa del 68,80% al 37,50%.

Gráfico 34. Importancia de las recomendaciones de terceras personas según el sector



4 Competencias para el empleo

Las competencias demandadas por los empleadores son consideradas de acuerdo con dos criterios. El primero, valora las competencias tradicionales que hasta el momento tienen relevancia en cada sector de acuerdo al trabajo realizado. El segundo, evalúa las competencias de la nueva era Covid-19, que, si bien coinciden en algunos casos con las tradicionales, en este momento toman otra orientación.

4.1 Competencias tradicionales

Esta sección analiza la importancia que los empleadores otorgan a la posesión de algunas competencias para trabajar en sus empresas. Son competencias condicionadas por el contexto laboral y el momento en que se analizan, de manera que estos factores cambian el nivel de exigencia por parte de los empleadores.

Es por ello que, con la pretensión de considerar estas diferencias en las competencias demandadas por los empleadores, el análisis se desarrolla en dos periodos de tiempo de manera comparativa: el primero antes de la Covid-19 y el segundo durante el periodo de la Covid-19.

Con este fin, las competencias se clasifican en cinco grupos: (1) cualidades personales, (2) habilidades sociales, (3) trabajo autónomo y en equipo, (4) adaptación y, (5) eficacia. Cada competencia se evalúa a través de una escala Likert de 5 puntos que valora la importancia que tiene para los empleadores.

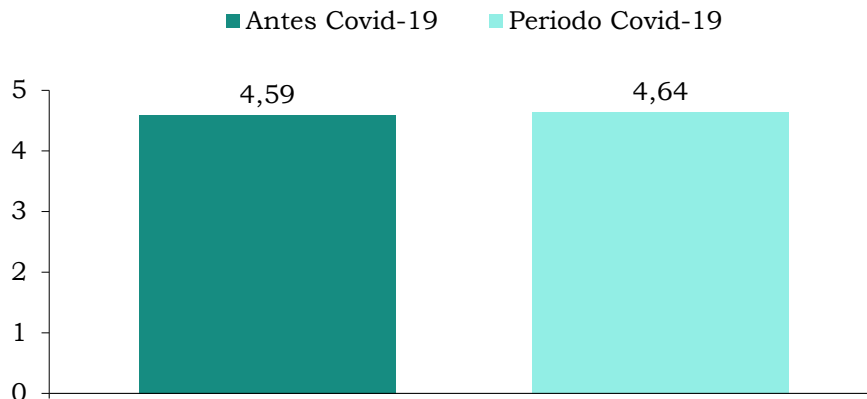
4.1.1 Cualidades personales

Las cualidades personales comprenden las cualidades relacionadas con la responsabilidad, la iniciativa y la creatividad.

Sentido de la responsabilidad

La importancia de la responsabilidad es valorada de manera global por los empleadores con una puntuación media similar en ambos periodos, siendo superior en el periodo de la Covid-19 con una valoración de 4,64 puntos frente a una valoración de 4,59 puntos antes de la Covid-19 (Gráfico 35).

Gráfico 35. Sentido de la responsabilidad

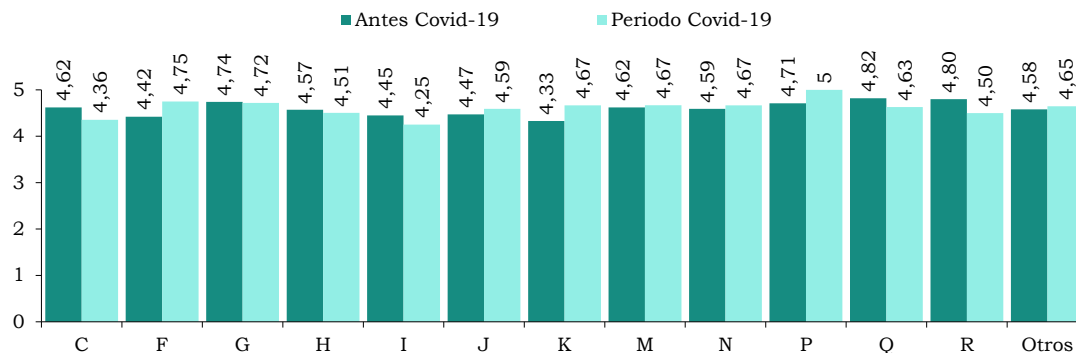


Un análisis detallado por sectores a los que pertenecen los empleadores muestra que la responsabilidad recibe una valoración mayor en el periodo de la Covid-19 para la mitad de los sectores. En particular, destaca el incremento que muestran los empleadores del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,34 puntos, pasando de 4,33 a 4,67 puntos, seguido del incremento de los de la Construcción (F) de 0,33 puntos, al aumentar de 4,42 a 4,75 puntos, de Educación (P) de 0,29 puntos, al pasar de 4,71 a 5,00 puntos, y de Información y comunicaciones (J) de 0,12 puntos, al incrementarse de 4,47 a 4,59 puntos (Gráfico 36).

Por el contrario, de los sectores en los que los empleadores muestran una disminución en la valoración entre estas etapas, destacan los de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,30 puntos, que pasa de una valoración de 4,80 a 4,50 puntos, seguido de los de la Industria manufacturera (C) de 0,27 puntos, que disminuye de 4,62 a 4,36 puntos, de Hostelería (I) de

0,20 puntos, que pasa de 4,45 a 4,25 puntos, y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,19 puntos, que evoluciona de 4,82 a 4,63 puntos.

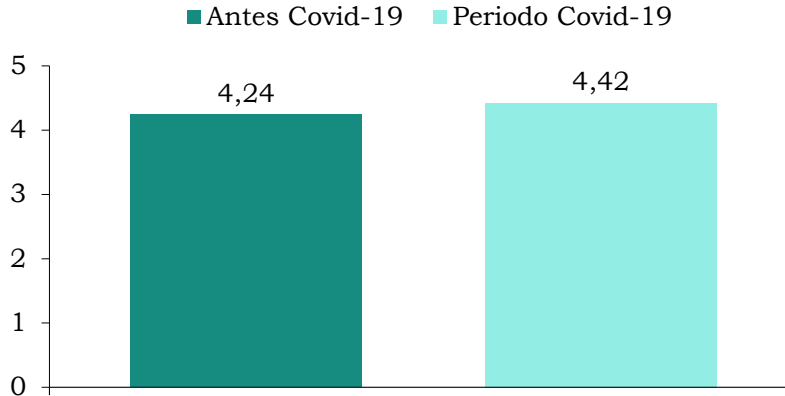
Gráfico 36. Sentido de la responsabilidad según el sector



Iniciativa

La iniciativa es evaluada por los empleadores con mayor puntuación global media en el transcurso de la Covid-19 con 4,42 puntos frente a una valoración de 4,24 puntos antes de la Covid-19 (Gráfico 37).

Gráfico 37. Iniciativa

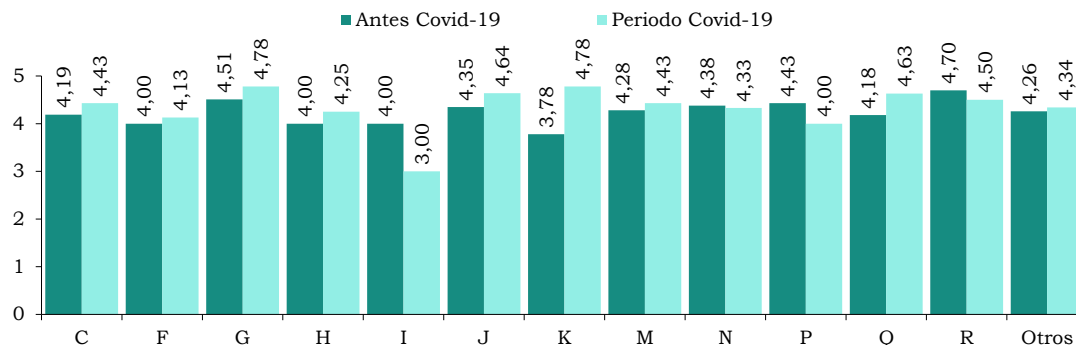


Los empleadores de todos los sectores, a excepción de cuatro, valoran con mayor puntuación la iniciativa en el periodo del Covid-19. Las excepciones se dan en el sector de la Hostelería (I), con un decremento de 1,00 punto, al pasar de 4,00 a 3,00 puntos, de Educación (P) que muestra una bajada de 0,43 puntos, pasando de 4,43 frente a 4,00 puntos, de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que desciende 0,20 puntos, pasando de 4,70 a 4,50 puntos, y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), con un decremento de 0,05 puntos, pasando de 4,38 a 4,33 puntos (Gráfico 38).

Por el contrario, el resto de sectores muestra un incremento en la valoración de los empleadores, siendo el mayor el de los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,00 punto, pasando de 3,78 a 4,78 puntos, seguido de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,45 puntos, que evoluciona de 4,18 a 4,63 puntos, de Información y comunicaciones (J) de 0,29 puntos, pasando de 4,35 a 4,64 puntos, y de Comercio al por mayor y al por

menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 0,27 puntos, al aumentar de 4,51 a 4,78 puntos.

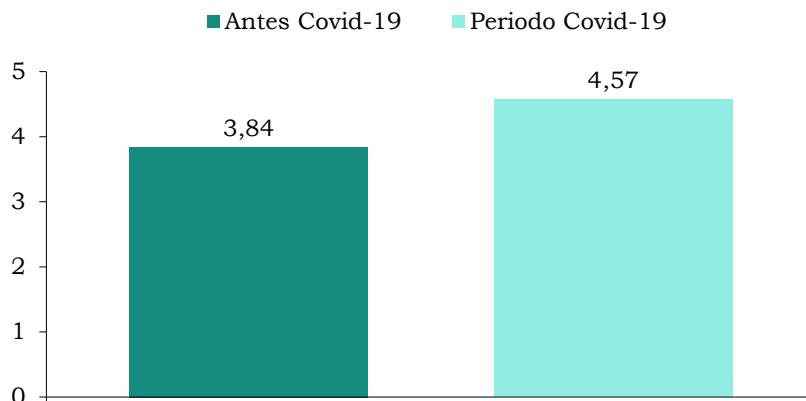
Gráfico 38. Iniciativa según el sector



Creatividad

Por último, la cualidad de la creatividad, de nuevo como las demás cualidades personales, es valorada por los empleadores con mayor puntuación media en el transcurso de la Covid-19 con 4,57 puntos frente a 3,84 puntos antes de la Covid-19 (Gráfico 39).

Gráfico 39. Creatividad

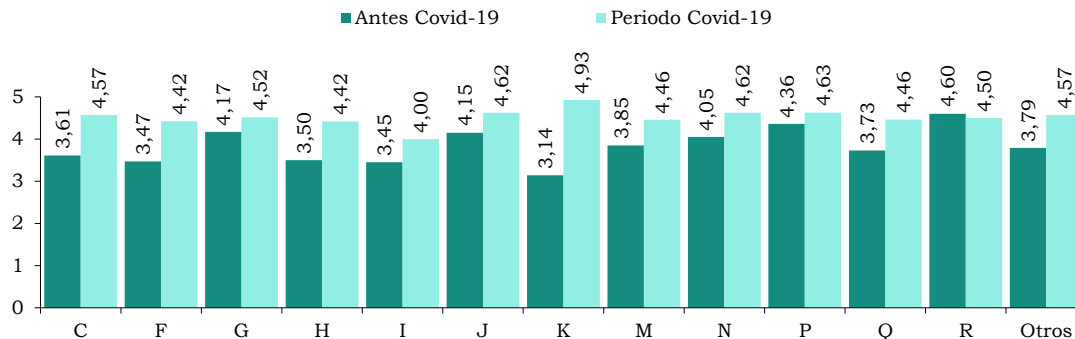


En detalle, todos los sectores muestran un incremento positivo en la valoración de los empleadores, con la única excepción del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con un decremento de 0,10 puntos, al pasar de una puntuación de 4,60 a 4,50 puntos (Gráfico 40).

De los demás sectores que muestran incremento, éste es superior a 0,75 puntos en varios sectores. El mayor incremento se da en el sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,79 puntos, que pasa de una valoración de 3,14 a 4,93 puntos, seguido del de la Industria manufacturera (C) de 0,96 puntos, aumentando de 3,61 a 4,57 puntos, del de Construcción (F) de 0,95 puntos, que pasa de 3,47 a 4,42 puntos, y del de Transporte y almacenamiento (H) de 0,92 puntos, evolucionando de 3,50 a 4,42 puntos. También muestran un incremento superior a 0,50 puntos las valoraciones de los empleadores del sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q), de 0,73 puntos, aumentando de 3,73 a 4,46 puntos, de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) de 0,61 puntos, pasando de 3,85 a

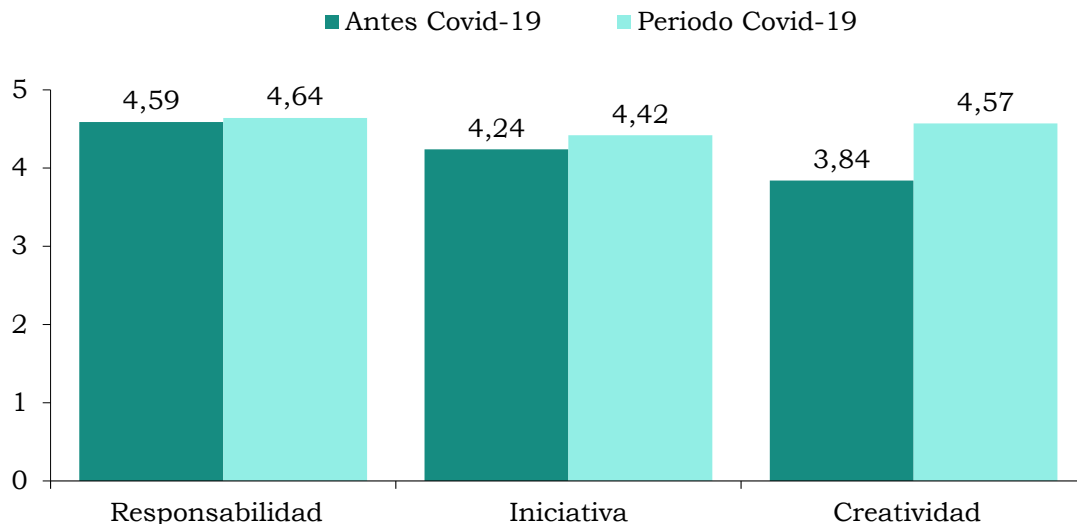
4,46 puntos, de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 0,57 puntos, aumentando de 4,05 a 4,62 puntos, y de Hostelería (I) de 0,55 puntos, al pasar de 3,45 a 4,00 puntos.

Gráfico 40. Creatividad según el sector



En resumen, un análisis conjunto de las tres cualidades personales analizadas por los empleadores permite conocer que todas estas cualidades se valoran más en el transcurso de la Covid-19 que antes de ésta. La cualidad que muestra un mayor incremento es la de la creatividad, que aumenta 0,73 puntos, pasando de ser valorada en 3,84 puntos antes de la Covid-19 a 4,57 puntos en el transcurso de la misma. La iniciativa, por su parte, es la cualidad que sufre el segundo mayor incremento, valorado en 0,18 puntos, pasando de 4,24 a 4,42 puntos. Y, por último, la tercera cualidad que mejora su valoración es la responsabilidad, que aumenta en 0,05 puntos, pasando de 4,59 a 4,64 puntos (Gráfico 41).

Gráfico 41. Cualidades personales

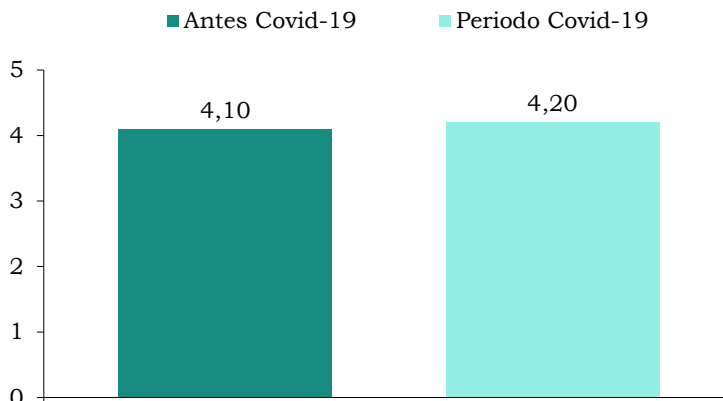


4.1.2 Habilidades sociales

Las habilidades sociales comprenden las habilidades con terceros que se concretan en: las relaciones interpersonales, la negociación y el liderazgo.

Habilidades en las relaciones interpersonales

Las habilidades en las relaciones interpersonales son evaluadas por los empleadores con una puntuación global media de 0,10 puntos superior en el transcurso de la Covid-19 que antes de ésta. Así, han pasado de una valoración media de 4,10 puntos a 4,20 puntos (Gráfico 42).

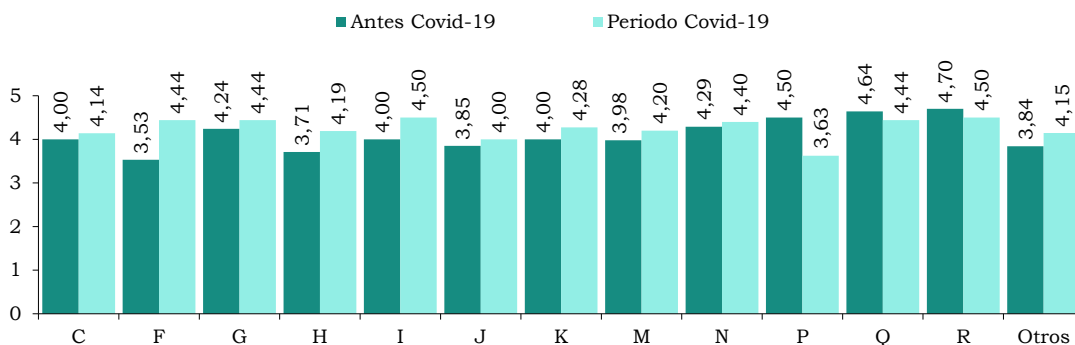
Gráfico 42. Habilidades en las relaciones interpersonales

Los sectores en los que los empleadores valoran con mayor puntuación las habilidades personales en el periodo de la Covid-19 son todos menos tres. En particular, destaca el decremento del sector de Educación (P) de 0,88 puntos, al pasar de 4,50 a 3,63 puntos. Le siguen, con igual decremento, los sectores de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), ambos de 0,20 puntos. El de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) decrece de 4,64 a 4,44 puntos, y el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 4,70 a 4,50 puntos (Gráfico 43).

Por el contrario, el incremento que muestran los empleadores en el resto de sectores es encabezado por el sector de la Construcción (F), de 0,91 puntos, al pasar de 3,53 a 4,44 puntos, seguido del de Hostelería (I) de 0,50 puntos, pasando de 4,00 a 4,50 puntos, y de Transporte y almacenamiento (H) de 0,48 puntos, aumentando de 3,71 a 4,19 puntos. Otros sectores también destacan por su incremento, aunque menores. Se trata del sector de Actividades

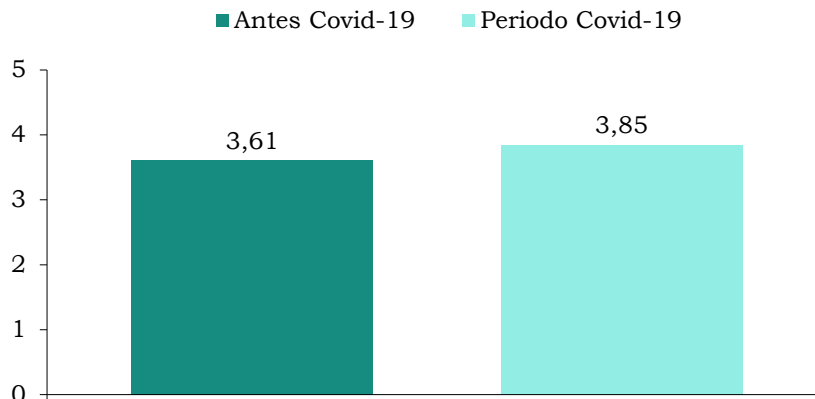
financieras y de seguros (K) de 0,28 puntos, al pasar de 4,00 a 4,28 puntos, seguido del de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) de 0,22 puntos, al aumentar de 3,98 a 4,20 puntos, y de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) de 0,20 puntos, al pasar de 4,24 a 4,44 puntos.

Gráfico 43. Habilidades en las relaciones interpersonales según el sector



Negociación

La habilidad de negociación es valorada por debajo de los 4,00 puntos, si bien su valoración global media es mayor en el periodo de la Covid-19, al pasar de ser valorada en 3,61 puntos a 3,85 puntos (Gráfico 44).

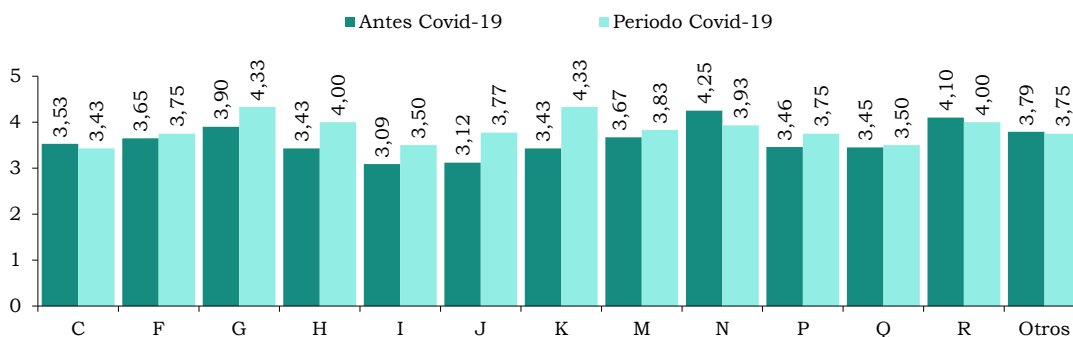
Gráfico 44. Negociación

El análisis por sectores muestra que la valoración media de los empleadores en tres sectores disminuye. El que mayor decremento muestra es el sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con un decremento de 0,32 puntos, al pasar de una puntuación de 4,25 a 3,93 puntos. Los otros dos sectores muestran el mismo decremento, 0,10 puntos. Éstos son el sector de la Industria manufacturera (C) que pasa de una valoración de 3,53 a 3,43 puntos y el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) que decrece de 4,10 a 4,00 puntos (Gráfico 45).

Los demás sectores, al igual que la media global, muestran un incremento. Los más destacados son los de los empleadores del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,90 puntos, al pasar de 3,43 a 4,33 puntos, seguido de los de Información y comunicaciones (J) de 0,65 puntos, al crecer de 3,12 a 3,77 puntos, y de Transporte y almacenamiento (H) de 0,57 puntos, al pasar de 3,43 a 4,00 puntos.

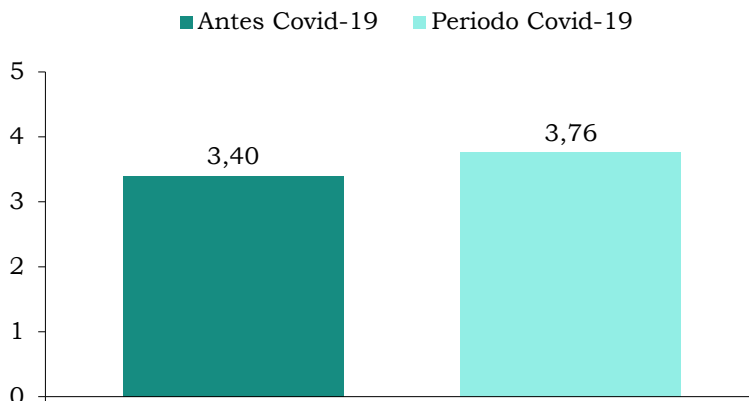
Otros sectores también destacan por su incremento, como el de los empleadores de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) de 0,43 puntos, al aumentar de 3,90 a 4,33 puntos y el de Hostelería (I) de 0,41 puntos, pasando de una puntuación de 3,09 a 3,50 puntos.

Gráfico 45. Negociación según el sector



Liderazgo

La habilidad de liderazgo es valorada por los empleadores por debajo de los 4,00 puntos. Antes de la Covid-19 la puntuación con una valoración media de 3,40 puntos, y en el periodo de la Covid-19 con 3,76 puntos. Esto supone un incremento en la importancia de esta habilidad de 0,36 puntos (Gráfico 46).

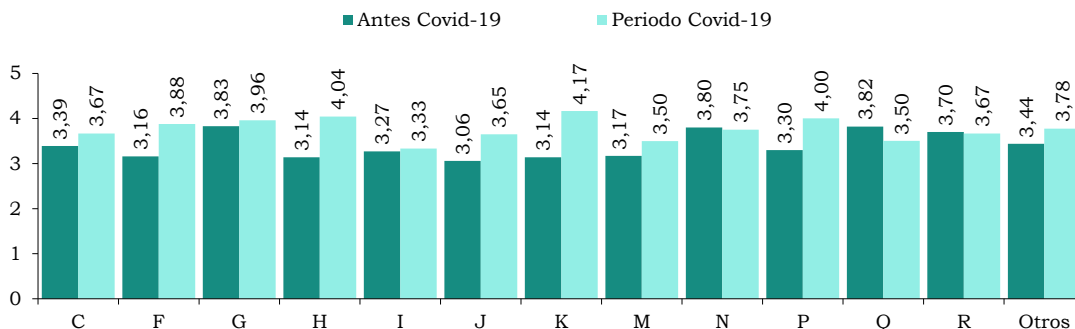
Gráfico 46. Liderazgo

El detalle por sectores refuerza esta evolución positiva por parte de los empleadores de cada sector, con la excepción de tres sectores. De éstos, el que más decremento muestra es el de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,32 puntos, al disminuir de 3,82 a 3,50 puntos. Le siguen, con un decremento menor, tanto el sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 0,05 puntos, al pasar de 3,80 a 3,75 puntos, como el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,03 puntos, al decrecer de 3,70 a 3,67 puntos (Gráfico 47).

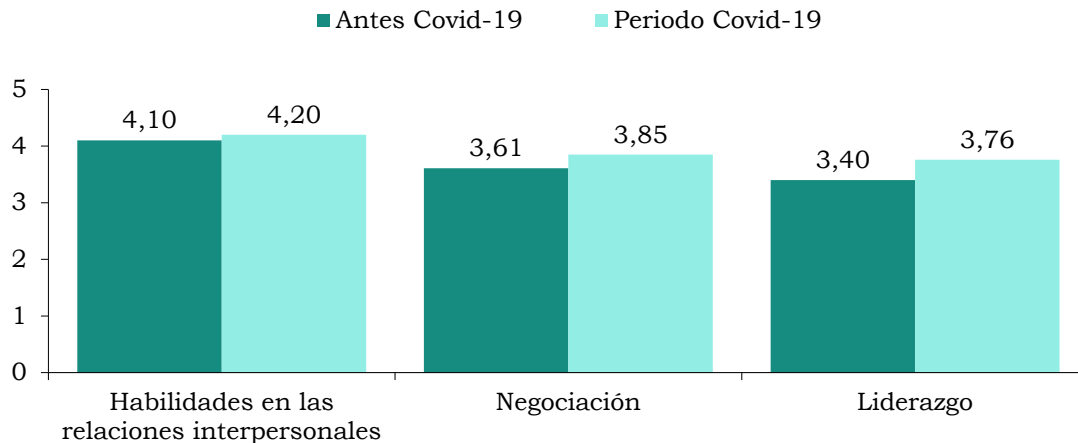
Por su parte, de los incrementos que muestran los empleadores de los demás sectores, destacan por encima de 0,50 puntos la valoración de los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) con un incremento de 1,03 puntos, al pasar de 3,14 a 4,17 puntos. A este le sigue el sector de Transporte y almacenamiento (H) de 0,90 puntos, al pasar de una valoración de 3,14 a 4,04 puntos. El siguiente sector con mayor incremento en el liderazgo es el de la Construcción (F) de 0,72 puntos, al aumentar de 3,16 a 3,88

puntos, y también el sector de Educación (P) con un incremento cercano de 0,70 puntos, al evolucionar de 3,30 a 4,00 puntos. También destaca el sector de Información y comunicaciones (J) por su incremento de 0,59 puntos, al pasar de 3,06 a 3,65 puntos.

Gráfico 47. Liderazgo según el sector



En resumen, de las tres habilidades sociales anteriores, la más valorada en las dos etapas analizadas es la que analiza las relaciones interpersonales, con una puntuación media de 4,10 puntos antes de la Covid-19 y de 4,20 puntos en el transcurso de la misma. Sin embargo, el incremento que muestran es mayor en la habilidad de liderazgo con 0,36 puntos, al pasar de una valoración media de 3,40 a 3,76 puntos, seguido del de la habilidad de negociación que es de 0,24 puntos, al aumentar de 3,61 a 3,85 puntos (Gráfico 48).

Gráfico 48. Habilidades sociales

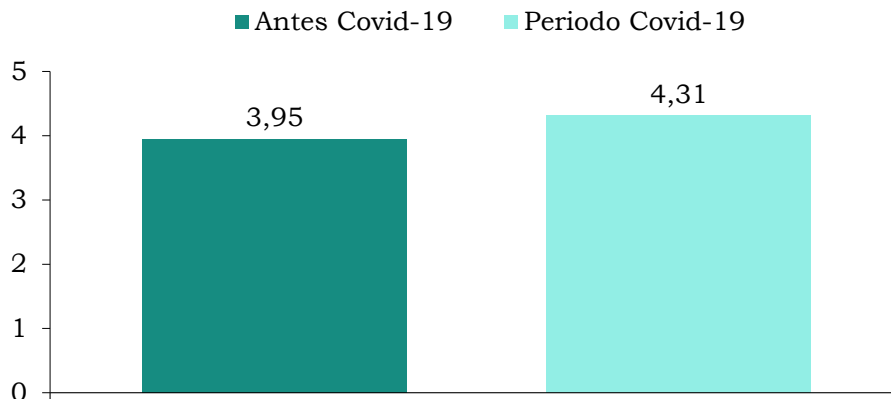
4.1.3 Trabajo autónomo y en equipo

Las cualidades de trabajo individual y en equipo que se analizan son tres: la autonomía, el trabajo en equipo, y la comunicación oral y escrita.

Comunicación oral y escrita

La competencia de saber comunicarse tanto de manera oral como escrita es valorada por los empleadores de manera global con mayor puntuación media en el transcurso de la Covid-19 con 4,31 puntos frente a una valoración de 3,95 puntos en el momento anterior a su aparición, lo que supone un incremento de 0,36 puntos (Gráfico 49).

Gráfico 49. Comunicación oral y escrita

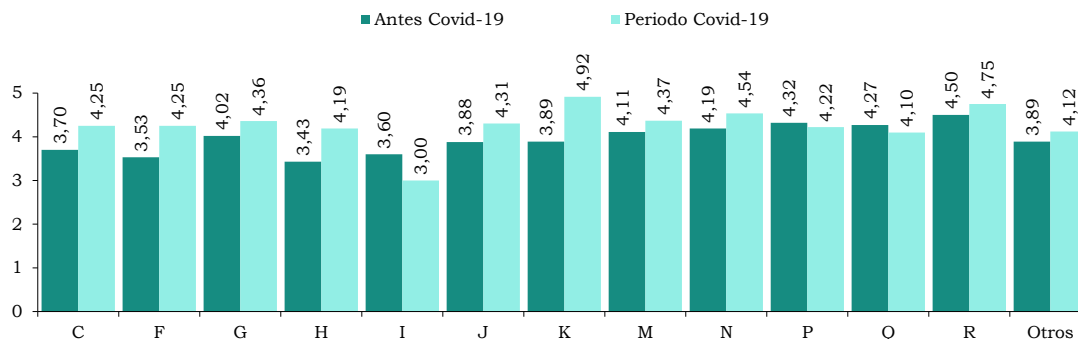


Un desglose por sectores de esta competencia muestra un decremento en la valoración de los empleadores de tres sectores. En detalle, los del sector que más decremento muestran son de la Hostelería (I) de 0,60 puntos, al disminuir de 3,60 a 3,00 puntos. Le sigue el decremento de los del sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,17 puntos, al pasar de 4,27 a 4,10 puntos. Y, por último, el decremento de los del sector de Educación (P) de 0,10 puntos, que ha pasado de 4,32 a 4,22 puntos (Gráfico 50).

Por el contrario, del resto de sectores y, al igual que la valoración global media, los empleadores de todos ellos muestran un incremento en esta competencia. En particular, el sector que muestra un mayor incremento es el de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,03 puntos, al pasar de 3,89 a 4,92 puntos, al que le sigue el de Transporte y almacenamiento (H) de 0,76 puntos, al incrementarse de 3,43 a 4,19 puntos. Y, muy de cerca, el incremento del sector de la Construcción (F) de 0,72 puntos, al pasar de 3,53 a 4,25 puntos.

Otros sectores también destacan por su incremento, si bien menor que el de los anteriores. Es el caso del sector de la Industria manufacturera (C) con un incremento de 0,55 puntos, al pasar de 3,70 a 4,25 puntos, y de Información y comunicaciones (J) de 0,43 puntos, al pasar de 3,88 a 4,31 puntos.

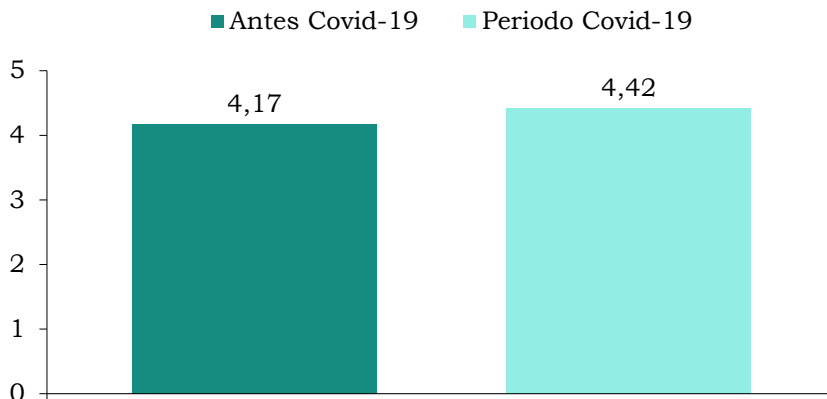
Gráfico 50. Comunicación oral y escrita según el sector



Autonomía

La competencia de ser autónomo muestra una valoración global media por parte de los empleadores que evoluciona de manera positiva. En particular, antes de la Covid-19 la puntuación media es de 4,17 puntos, mientras que en el transcurso de la misma es de 4,42 puntos. Esto supone un incremento de 0,25 puntos (Gráfico 51).

Gráfico 51. Autonomía

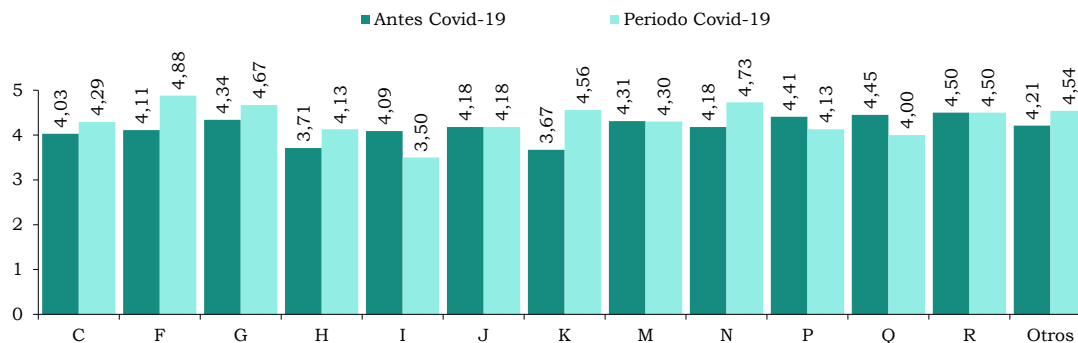


El análisis por sectores de la autonomía muestra que en la mitad de éstos los empleadores muestran un incremento, en cuatro un decremento y en dos se mantienen. Destaca el mayor incremento en el sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,89 puntos, al pasar de 3,67 a 4,56 puntos. Le sigue el de la Construcción (F) de 0,77 puntos, que evoluciona de 4,11 a 4,88 puntos. El tercer sector que incrementa su valoración es el de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 0,55, al aumentar de 4,18 a 4,73 puntos. Y otro sector que destaca es el de Transporte y almacenamiento (H) con un incremento de 0,42, al pasar de 3,71 a 4,13 puntos (Gráfico 52).

Por otra parte, no muestra evolución el sector de Información y comunicaciones (J) que muestra una valoración de 4,18 puntos, y el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que se mantiene en ambos periodos con una valoración de 4,50 puntos.

Sin embargo, muestran una evolución negativa cuatro sectores. De ellos, el que mayor decremento muestra es el de la Hostelería (I) que baja 0,59 puntos, al pasar de una puntuación media de 4,09 a 3,50 puntos. Le sigue el de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con un decremento de 0,45 puntos, al disminuir de 4,45 a 4,00 puntos, así como el de Educación (P) de 0,28 puntos, al decrecer de 4,41 a 4,13 puntos. Por último, el sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) muestra un decremento muy bajo de 0,01 puntos, pasando de 4,31 a 4,30 puntos.

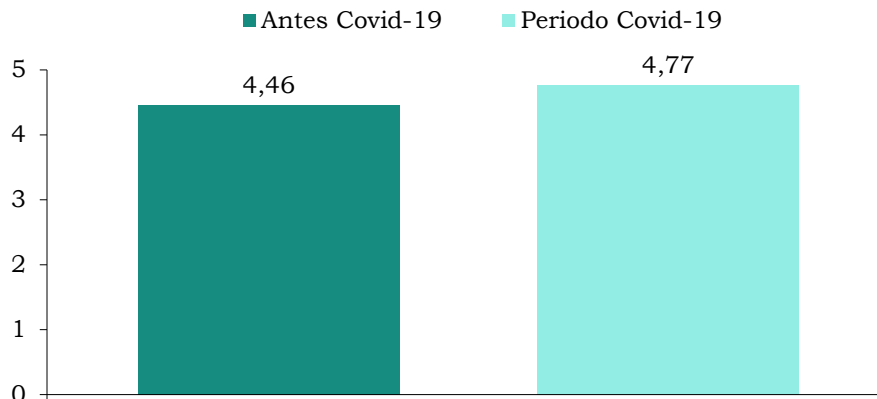
Gráfico 52. Autonomía según el sector



Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, al igual que las demás competencias de trabajo individual, aumenta su valoración global media por parte de los empleadores en el transcurso del Covid-19. En concreto, pasa de 4,46 a 4,77 puntos, lo que supone un incremento de 0,11 puntos (Gráfico 53).

Gráfico 53. Trabajo en equipo

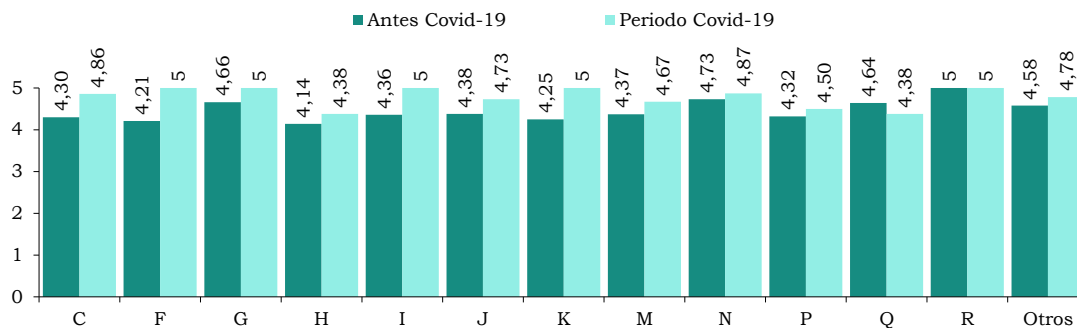


En el análisis de esta competencia según el sector al que pertenecen los empleadores destaca que tan solo un sector muestra decremento y otro no evoluciona. En detalle, el sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) muestra un decremento de 0,26 puntos, al pasar de 4,64 a 4,38 puntos. Por su parte, el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) no evoluciona, con una puntuación de 5,00 puntos, esto es, la máxima (Gráfico 54).

Los demás sectores muestran una evolución positiva. El que ofrece un mayor incremento es el de la Construcción (F) de 0,79 puntos, al pasar de 4,21 a 5,00 puntos. Le sigue el sector de las Actividades financieras y de seguros (K) de 0,75 puntos, al aumentar de 4,25 a 5,00 puntos. El tercer sector con más incremento es el de la Hostelería (I) de 0,64 puntos, al pasar de 4,36 a 5,00 puntos, al que le sigue el de la Industria manufacturera (C) de 0,56 puntos, que evoluciona de 4,30 a 4,86 puntos.

Otros sectores tienen una evolución superior o igual a 0,30 puntos. Es el caso del sector de Información y comunicaciones (J) con un incremento de 0,35 puntos, al pasar de 4,38 a 4,73 puntos. Le sigue el de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) de 0,34 puntos, que evoluciona de 4,66 a 5,00 puntos. Y, por último, el de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M), que evoluciona en 0,30 puntos, al pasar de 4,37 a 4,67 puntos.

Gráfico 54. Trabajo en equipo según el sector

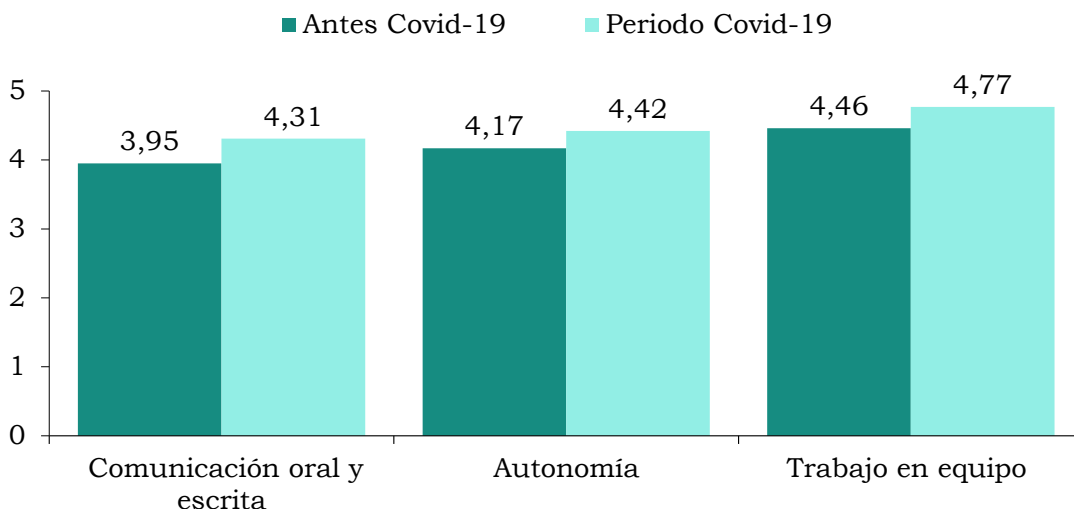


En resumen, en relación a estas tres competencias de trabajo autónomo y en equipo, la cualidad más valorada tanto antes como en el periodo de la Covid-19 es el trabajo en equipo, seguida igualmente en ambos momentos por la competencia de la autonomía, y en tercer lugar de la de comunicación oral y escrita (Gráfico 55).

Respecto a la evolución que han tenido, la que tiene un mayor incremento es la de la comunicación oral y escrita, de 0,36 puntos, al pasar de 3,95 a 4,31 puntos. Le sigue el incremento de la competencia de trabajo en equipo de

0,31 puntos, al aumentar de 4,46 a 4,77 puntos. Y, por último, el de la autonomía, de 0,25 puntos, que pasa de 4,17 a 4,42 puntos.

Gráfico 55. Trabajo autónomo y en equipo



4.1.4 Adaptación

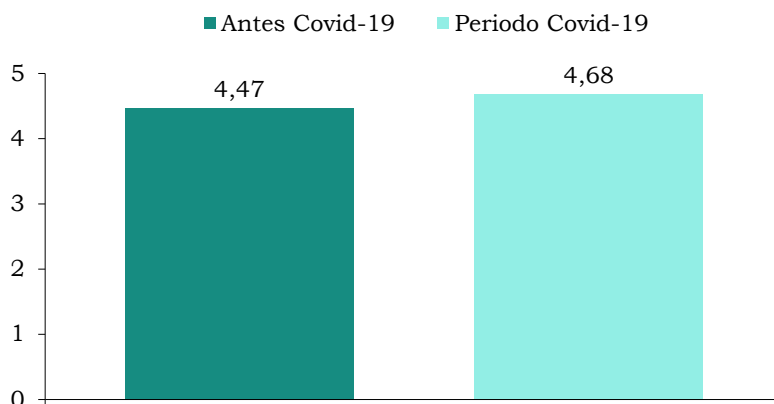
La competencia de adaptación se analiza mediante tres cualidades: la de resolver problemas, la de rendir bajo presión y la de tolerar la frustración.

Resolución de problemas

La capacidad para resolver problemas es valorada por los empleadores con una puntuación global media mayor después de la Covid-19. Así, evoluciona de 4,47

antes de la Covid-19 a 4,68 puntos en el periodo de la misma. Esto supone un incremento de 0,21 puntos (Gráfico 56).

Gráfico 56. Resolución de problemas

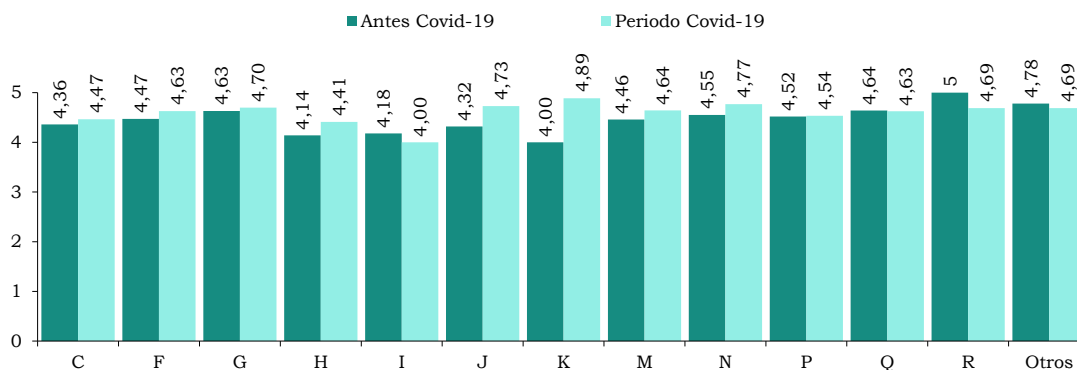


A nivel sectorial, la cualidad de saber resolver los problemas obtiene una evolución positiva para los empleadores de todos los sectores, con la excepción de tres. En particular, el sector que mayor decremento muestra es el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,31 puntos, al pasar de una puntuación máxima de 5,00 a una de 4,69 puntos. Le sigue Hostelería (I) de 0,18 puntos, al decrecer de 4,18 a 4,00 puntos. Y, en tercer lugar, Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q), con un decremento de 0,01 puntos, que evoluciona de 4,64 a 4,63 puntos (Gráfico 57).

Por el contrario, los empleadores de los demás sectores reflejan un incremento, siendo el de Actividades financieras y de seguros (K) el mayor de todos, de 0,89 puntos, al evolucionar de 4,00 a 4,89 puntos. También, aunque con

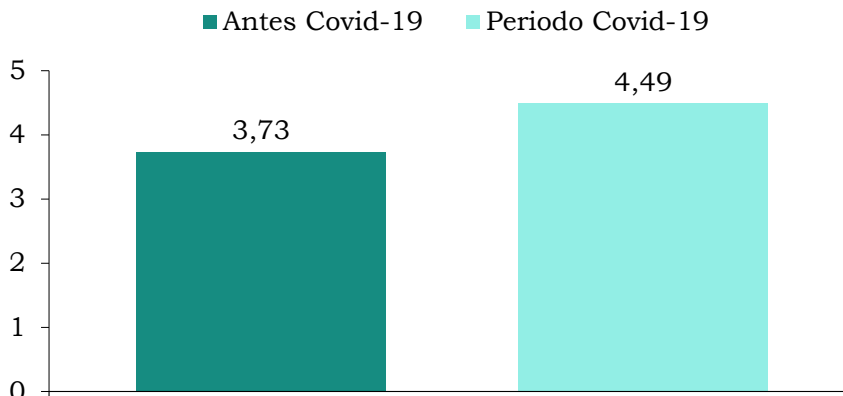
menor incremento, destaca el del sector de la Información y comunicaciones (J) de 0,41 puntos, al pasar de 4,32 a 4,73 puntos. A estos incrementos le siguen los de los sectores de Transporte y almacenamiento (H) de 0,27 puntos, que evoluciona de 4,14 a 4,41 puntos, y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 0,22 puntos, al incrementarse de 4,55 a 4,77 puntos.

Gráfico 57. Resolución de problemas según el sector



Rendimiento bajo presión

La competencia de rendir ante condiciones de presión es evaluada por los empleadores con una puntuación media global de nuevo mayor en el transcurso de la Covid-19, siendo de 4,49 puntos frente a 3,73 puntos antes de ésta. Así, el incremento de esta competencia es de 0,76 puntos (Gráfico 58).

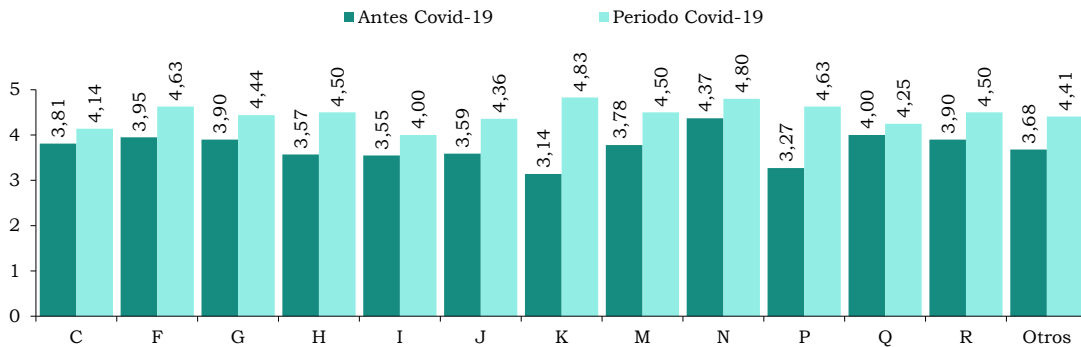
Gráfico 58. Rendimiento bajo presión

La valoración de esta competencia por parte de los empleadores de todos los sectores ha aumentado. Destacan, con incrementos por encima de 1,00 punto dos sectores, el de Actividades financieras y de seguros (K), con un incremento de 1,69 puntos, al evolucionar de 3,14 a 4,83 puntos, y el de Educación (P) con uno de 1,36 puntos, al pasar de una valoración de 3,27 a 4,63 puntos (Gráfico 59).

Por otra parte, son también varios los sectores con un incremento superior a 0,60 puntos. Así, presenta un incremento elevado el sector de Transporte y almacenamiento (H) de 0,93 puntos, al pasar de una puntuación de 3,57 a 4,50 puntos. Le sigue el de Información y comunicaciones (J) de 0,77 puntos, al aumentar de 3,59 a 4,36 puntos, y el de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) de 0,72 puntos, al pasar de 3,78 a 4,50 puntos. Y, por último, Construcción (F) de 0,68 puntos, al pasar de 3,95 a 4,63 puntos.

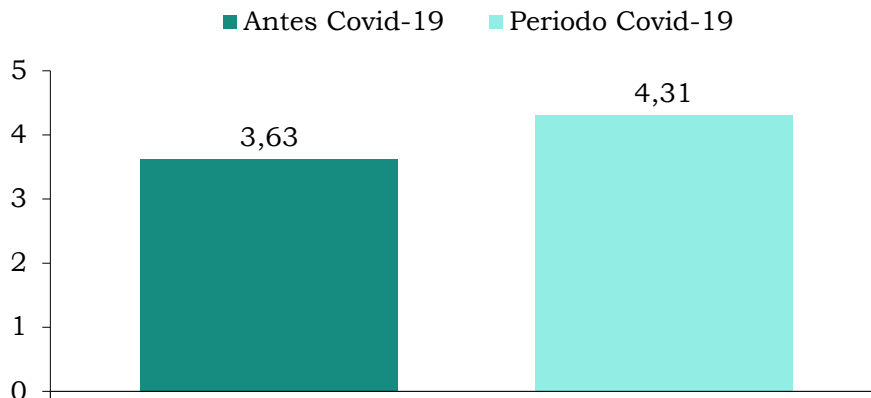
Finalmente, con incrementos menores pero a considerar, destaca el del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,60 puntos, al pasar de 3,90 a 4,50 puntos y el de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) de 0,54 puntos, que evoluciona de 3,90 a 4,44 puntos.

Gráfico 59. Rendimiento bajo presión según el sector



Tolerancia a la frustración

Tolerar la frustración es una competencia en la que también los empleadores muestran un incremento en su valoración en ambos periodos. En particular, los empleadores le dan una valoración media antes de la Covid-19 de 3,63 puntos y durante el transcurso de la misma de 4,31 puntos. Estas puntuaciones medias muestran un incremento de 0,68 puntos (Gráfico 60).

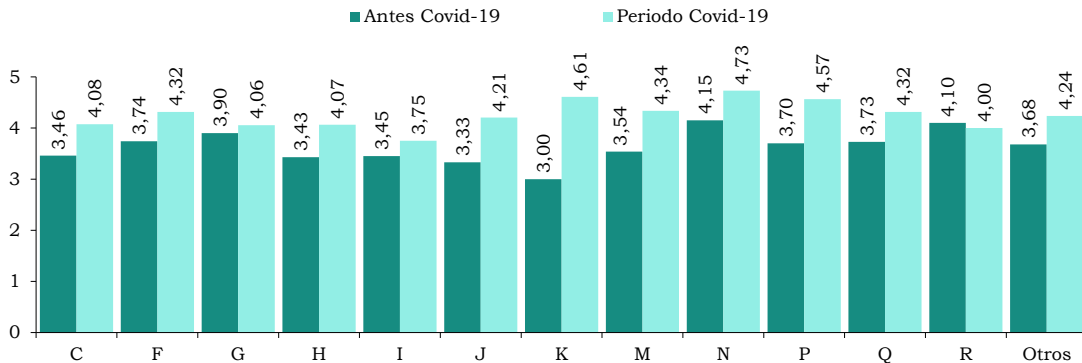
Gráfico 60. Tolerancia a la frustración

Un análisis de las valoraciones de los empleadores según el sector al que pertenezca muestra que la tolerancia a la frustración recibe incrementos elevados en la mayor parte de los empleadores, con la excepción de los del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) que muestra un decremento de 0,10 puntos, al pasar de una puntuación de 4,10 puntos a una de 4,00 puntos (Gráfico 61).

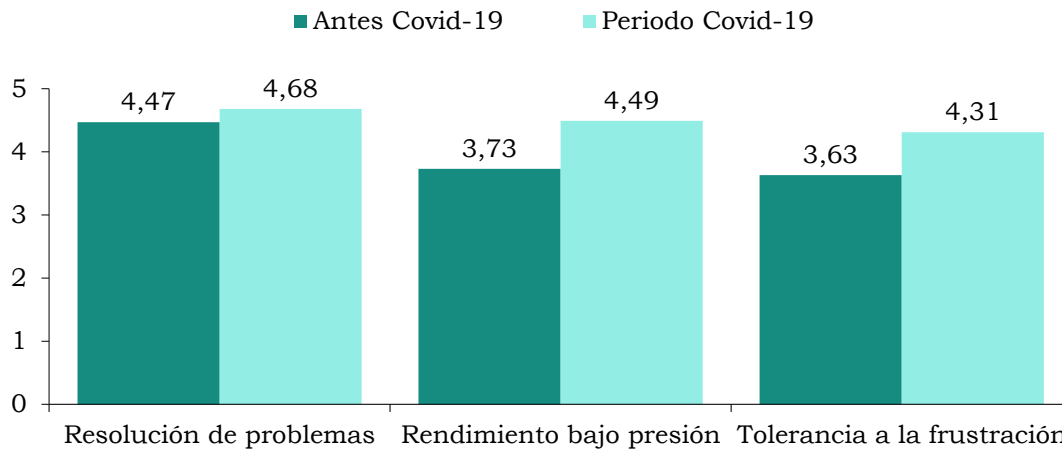
Del análisis del incremento que muestran los empleadores en el resto de sectores destacan, con incrementos superiores a 0,75 puntos, el de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,61 puntos, al pasar de 3,00 a 4,61 puntos. Le sigue el del sector de Información y comunicaciones (J) de 0,88 puntos, que evoluciona de 3,33 a 4,21 puntos. En tercer lugar, destaca el de Educación (P) de 0,86 puntos, al pasar de 3,70 a 4,57 puntos. Y, en cuarto lugar, el de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) de 0,80 puntos, que evoluciona 3,54 a 4,34 puntos.

Por su parte, entre 0,50 y 0,75 puntos destacan los incrementos de los empleadores del sector de Transporte y almacenamiento (H) de 0,63 puntos, que evoluciona de 3,43 a 4,07 puntos. A continuación, el de la Industria manufacturera (C) de 0,62 puntos, que pasa de 3,46 a 4,08 puntos. Le sigue el de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,59 puntos, que evoluciona de 3,73 a 4,32 puntos. El siguiente es el de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 0,58 puntos, que pasa de 4,15 a 4,73 puntos. Y, por último, el de Construcción (F) de 0,57 puntos, que evoluciona de 3,74 a 4,32 puntos.

Gráfico 61. Tolerancia a la frustración según el sector



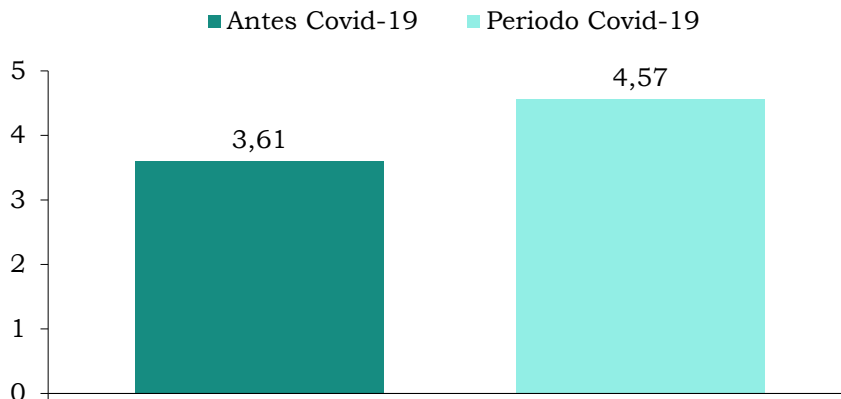
En resumen, de las competencias de adaptación, la de rendimiento bajo presión es la competencia que mayor incremento muestra siendo de 0,76 puntos, al pasar de 3,73 a 4,49 puntos, seguida de la tolerancia a la frustración con un incremento de 0,68 puntos, al crecer de 3,63 a 4,31 puntos, y en tercer lugar de la resolución de problemas, con un incremento de 0,21, al evolucionar de 4,47 a 4,68 puntos (Gráfico 62).

Gráfico 62. Adaptación

4.1.5 Eficacia

La eficacia en el trabajo es valorada por los empleadores antes de la Covid-19 con una media global de 3,61 puntos frente a una valoración media en el transcurso de ésta de 4,57 puntos. Esto refleja un incremento de 0,96 puntos (Gráfico 63).

Gráfico 63. Eficacia

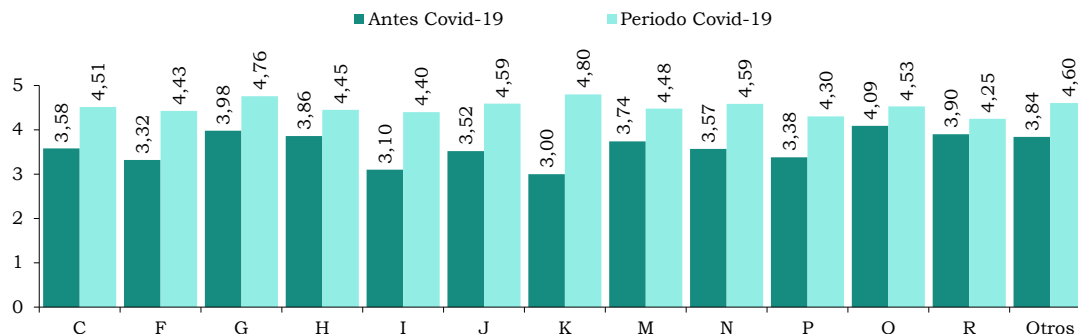


A nivel sectorial, los empleadores muestran incrementos en todos los sectores. En particular, estos incrementos son superiores a 1,00 punto en cinco sectores. El mayor incremento es el de las Actividades financieras y de seguros (K) de 1,80 puntos, al evolucionar de 3,00 a 4,80 puntos. El segundo es el de Hostelería (I) de 1,30 puntos, al pasar de 3,10 a 4,40 puntos. El siguiente es el de la Construcción (F) de 1,11 puntos, aumentando de 3,32 a 4,43 puntos. El cuarto es Información y comunicaciones (J) de 1,07 puntos, al evolucionar de 3,52 a 4,59 puntos. Y el último, con un incremento también superior a 1,00 punto es el de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 1,02 puntos, al pasar de 3,57 a 4,59 puntos (Gráfico 64).

Un segundo grupo de sectores tienen un incremento entre 0,75 y 1,00 punto. Son el sector de la Industria manufacturera (C) con un incremento de 0,93 puntos, al pasar de 3,58 a 4,51 puntos. A continuación, se encuentra el de Educación (P) con un incremento de 0,92 puntos, al evolucionar de 3,38 a 4,30 puntos. Y, por último, le sigue Comercio al por mayor y al por menor, reparación

de vehículos de motor y motocicletas (G) que aumenta 0,78 puntos, al pasar de 3,98 a 4,76 puntos.

Gráfico 64. Eficacia según el sector



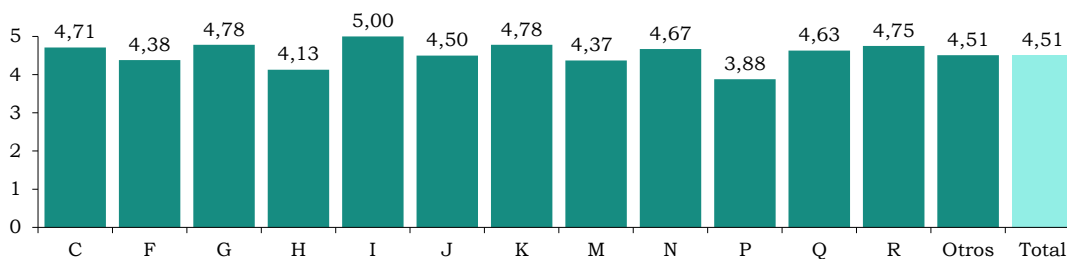
4.2 Competencias en la era Covid-19

En esta sección se analizan las competencias más demandadas por los empleadores desde el momento en el que se declara la pandemia de la Covid-19 hasta el momento. Son competencias con un nuevo enfoque en un nuevo contexto incierto. Siguiendo las competencias consideradas por entidades como la Organización Internacional del Trabajo (2019) en su *Declaración para el futuro del trabajo* o las de la OECD (2020) en su versión preliminar de *Schooling disrupted, schooling rethought. How the Covid-19 pandemic is changing Education*, entre otras más, se agrupan en un total de once.

4.2.1 Empatía con la empresa

Esta competencia valora la implicación con las circunstancias complejas que atraviesa la empresa, derivadas de la incertidumbre y la supervivencia. En general, los empleadores otorgan una importancia media a esta competencia de 4,51 sobre 5,00 puntos (Gráfico 65).

Gráfico 65. Empatía con la situación de la empresa



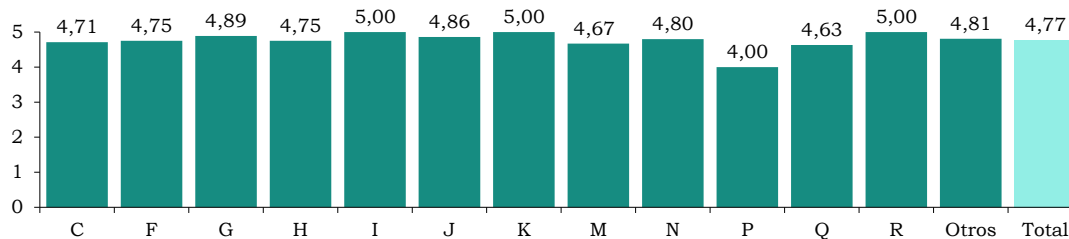
En detalle, un análisis por sectores muestra que los empleadores de más de la mitad de los sectores valoran esta competencia por encima de la media global. Así, el sector en el que los empleadores muestran la mayor valoración media es el de la Hostelería (I) con la máxima valoración de 5,00 puntos. Le siguen con una misma valoración media de 4,78 puntos, los sectores de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y de Actividades financieras y de seguros (K). A continuación, el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos, el de la Industria manufacturera (C) con 4,71 puntos, el de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con 4,67 puntos y el de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con 4,63 puntos.

Los demás sectores muestran valoraciones medias de los empleadores que son superiores a los 4,00 puntos, con la excepción del de Educación (P) con una puntuación de 3,88 puntos.

4.2.2 Motivación personal bajo la situación actual

La motivación en la era Covid-19 se refiere a la actitud personal ante la situación problemática que atraviesan los empleadores, así como la manera de afrontarla con actitud optimista y confianza. Los empleadores valoran esta competencia con una puntuación de 4,77 sobre 5,00 puntos (Gráfico 66).

Gráfico 66. Motivación



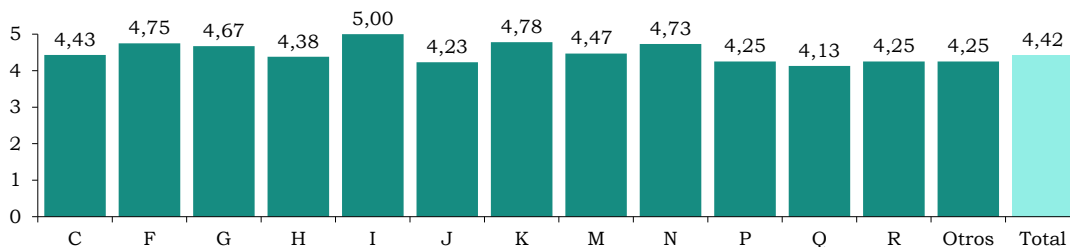
Un análisis por sectores muestra que los empleadores valoran esta motivación por encima de la media global, en seis de los sectores. Destacan tres de ellos, que la valoran con la máxima puntuación. Son Hostelería (I), Actividades financieras y de seguros (K) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R). Le siguen el sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G), Información y comunicaciones (J) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (N). Éstos muestran valoraciones de 4,89, 4,86 y 4,80 puntos, respectivamente.

Los demás sectores ofrecen puntuaciones medias por debajo de la media, todos ellos superiores a 4,50 puntos, con la excepción de Educación (P) con 4,00 puntos.

4.2.3 Gestión del estrés

Saber gestionar el nivel de estrés de manera adecuada en la era de la Covid-19 es una competencia necesaria para poder permanecer en un trabajo. Los empleadores valoran la posesión de esta competencia con una puntuación media de 4,42 sobre 5,00 puntos (Gráfico 67).

Gráfico 67. Gestión del estrés



En detalle, por sectores, en siete de éstos los empleadores muestran una valoración media por encima de la media global. Los que más la valoran son los de la Hostelería (I) con 5,00 puntos, seguidos de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,78 puntos, de Construcción (F) con 4,75 puntos y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con 4,73 puntos. También superan la puntuación media los de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 4,67 puntos, los de

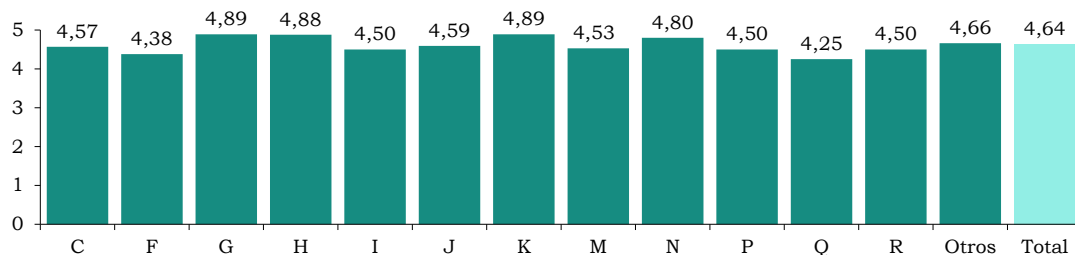
Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) con 4,47 puntos y los de la Industria manufacturera (C) con 4,43 puntos.

Los demás sectores reciben valoraciones más bajas pero superiores a 4,00 puntos.

4.2.4 Compromiso con los resultados

El compromiso orientado a los objetivos de la empresa y la lucha continua por éstos es reforzado en un momento en el que los empleadores necesitan una actitud de trabajo sin otra orientación, ya sea personal o de cualquier otro interés. En particular, los empleadores evalúan esta cualidad en 4,64 sobre 5,00 puntos (Gráfico 68).

Gráfico 68. Compromiso con los resultados



Según el sector de actividad, los empleadores de cuatro sectores muestran valoraciones por encima de la media global. Los dos sectores en los que los empleadores muestran mayor puntuación obtienen la misma media de 4,89 puntos, y se corresponden con el de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y el de Actividades financieras

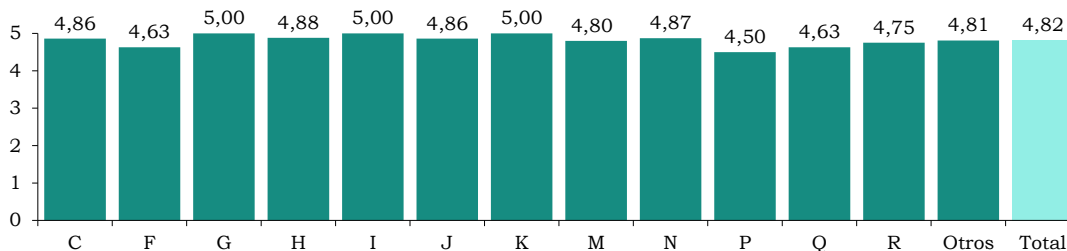
y de seguros (K). Con puntuaciones muy próximas le siguen el de Transporte y almacenamiento (H) con 4,88 puntos, y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con 4,80 puntos.

Todos los demás sectores muestran valoraciones medias de los empleadores iguales o superiores a 4,25 puntos, destacando con puntuaciones muy próximas, aunque inferiores a la media, la de los empleadores de Información y comunicaciones (J) con 4,59 puntos y de la Industria manufacturera (C) con 4,57 puntos.

4.2.5 Comportamiento responsable

La responsabilidad es una cualidad demandada por los empleadores en el periodo Covid-19 ya que la incertidumbre así lo obliga y los métodos de trabajo condicionan el saber gestionarla, ya sea desde casa o en la empresa. Los empleadores valoran esta cualidad con una media global de 4,82 sobre 5,00 puntos (Gráfico 69).

Gráfico 69. Comportamiento responsable



A nivel sectorial, destaca la puntuación de los empleadores de la mayor parte de los sectores ya que superan a la de la media. Tres de ellos obtienen la mayor puntuación en esta competencia, 5,00 puntos. Se trata del sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G), de Hostelería (I) y de Actividades financieras y de seguros (K).

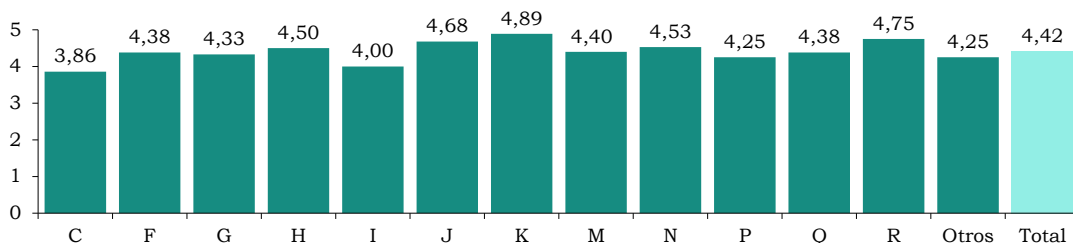
Un segundo grupo de sectores obtiene puntuaciones también superiores a la media. Se trata del sector de Transporte y almacenamiento (H) con una valoración de 4,88 puntos, Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con 4,87 puntos, e Industria manufacturera (C) e Información y comunicaciones (J), ambos con 4,86 puntos.

Por último, los cuatro sectores restantes muestran valoraciones más bajas, siendo la mínima la de Educación (P) de 4,50 puntos.

4.2.6 Autoformación en las tecnologías

La capacidad para aprender de manera continua a la nueva dimensión de tecnologías digitales ayuda a estar menos expuestos a cualquier incidencia y a adaptarse con mayor rapidez. Los empleadores valoran esta capacidad de adaptación y respuesta individual en este periodo con 4,42 sobre 5,00 puntos (Gráfico 70).

Gráfico 70. Autoformación en las tecnologías



En detalle, según el sector de actividad, destaca la valoración de los empleadores del sector de Actividades financieras y de seguros (K) con una puntuación media de 4,89 puntos, seguido de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos, y de Información y comunicaciones (J) con 4,68 puntos.

Otros sectores muestran valoraciones próximas a la media global. Es el caso de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) que presenta una valoración de 4,53 puntos, Transporte y almacenamiento (H) de 4,50 puntos, y Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) de 4,40 puntos.

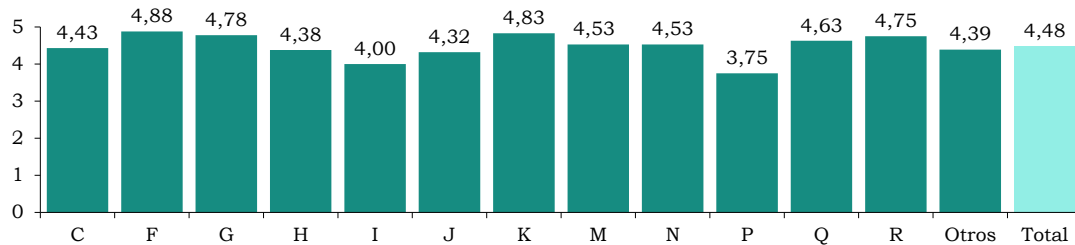
Por otra parte, el sector que menos valoración media ofrece es el de la Industria manufacturera (C) con 3,86 puntos.

4.2.7 Diálogo con las partes interesadas de la empresa

La competencia de saber colaborar y dialogar con los grupos más relevantes con los que se relaciona la empresa, como son los clientes y los proveedores, facilita la consecución de objetivos, así como la generación de un clima laboral positivo.

En estos grupos de interés hay que incluir la interacción entre los empleados como uno de los grupos más relevantes que generan grandes sinergias. De este modo, en tiempos de necesidad de comunicación tanto formal como informal, los empleadores valoran esta competencia de diálogo con una media global de 4,48 sobre 5,00 puntos (Gráfico 71).

Gráfico 71. Diálogo con las partes interesadas



A nivel detallado, los sectores en los que los empleadores muestran una mayor valoración son los de Construcción (F) con 4,88 puntos, seguido de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,83 puntos, de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 4,78 puntos, y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos.

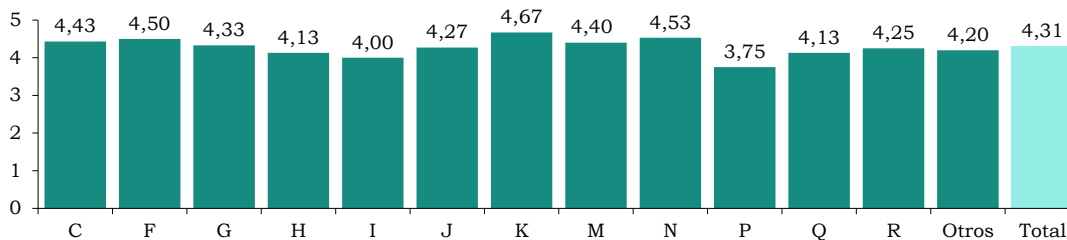
Por su parte, un segundo grupo de sectores muestra valoraciones más próximas a la valoración global media. Son el sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con 4,63 puntos, seguido del de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), ambos con la misma puntuación de 4,53 puntos, y del de la Industria manufacturera (C) con 4,43 puntos.

Por último, los sectores con valoración más baja son el de Hostelería (I) con 4,00 puntos y el de Educación (P) con 3,75 puntos.

4.2.8 Gestión de emociones

Saber gestionar las emociones, esto es, saber actuar ante situaciones que pueden producir ansiedad, angustia o preocupación, evitando el descontrol personal es una competencia que equilibra la incertidumbre del periodo Covid-19. Los empleadores valoran que la tengan con una media global de 4,31 sobre 5,00 puntos (Gráfico 72).

Gráfico 72. Gestión de las emociones



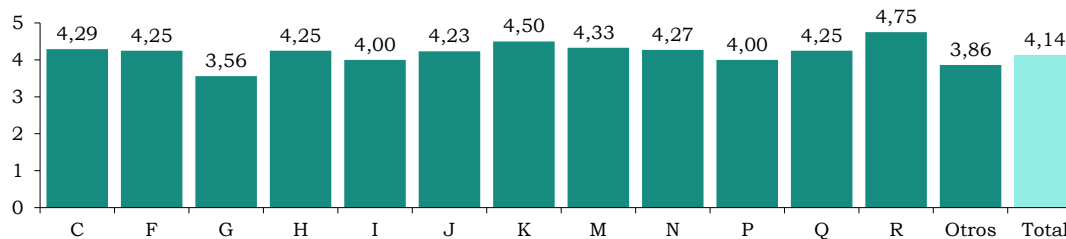
El análisis sectorial de esta competencia muestra que los empleadores que más la valoran pertenecen al sector de Actividades financieras y de seguros (K) que es el que muestra una mayor puntuación media de 4,67 puntos. Le sigue Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con 4,53 puntos, Construcción (F) con 4,50, Industria manufacturera (C) con 4,43 puntos, Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) con 4,40 puntos y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 4,33 puntos.

Los demás sectores ofrecen valoraciones medias por debajo de la media destacando las menores en los sectores de Hostelería (I) y de Educación (P) (4,00 y 3,75, respectivamente).

4.2.9 Teletrabajo y rotación asistencial al trabajo

La competencia de ser capaz de trabajar de un modo independiente desde casa, así como de ser flexible alternando el trabajo en casa y en la empresa, ha demostrado ser relevante en el periodo de Covid-19. Los empleadores la valoran con una puntuación media de 4,14 sobre 5,00 puntos (Gráfico 73).

Gráfico 73. Teletrabajo y rotación asistencial al trabajo



Los sectores en los que los empleadores muestran mayor interés en esta competencia son el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos y de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,50 puntos.

Otro grupo de sectores muestran valoraciones en torno a 4,25 puntos. Son el de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) con 4,33 puntos, seguido de la Industria manufacturera (C) con 4,29 puntos y de Actividades

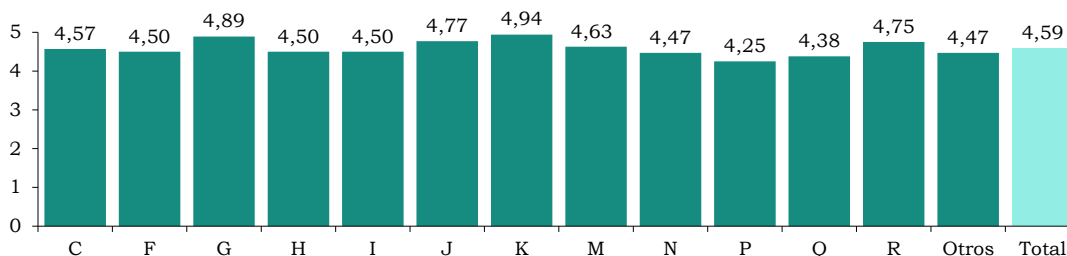
administrativas y servicios auxiliares (N) con 4,27 puntos. Le sigue la valoración de 4,25 puntos que coincide para el sector de la Construcción (F), Transporte y almacenamiento (H) y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q). El último sector de esta agrupación es el de Información y comunicaciones (J) con 4,23 puntos.

Los demás sectores muestran valoraciones inferiores, siendo la más baja la de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 3,56 puntos.

4.2.10 Aprendizaje continuo

La competencia de aprender, desaprender y reaprender de manera continua es de gran importancia en muchas empresas ante los cambios derivados del contexto del Covid-19. Los empleadores valoran esta competencia con un 4,59 sobre 5,00 puntos (Gráfico 74).

Gráfico 74. Aprendizaje continuo



En detalle, son cuatro los sectores en los que los empleadores muestran una puntuación superior a la media global. El primero es el de las Actividades

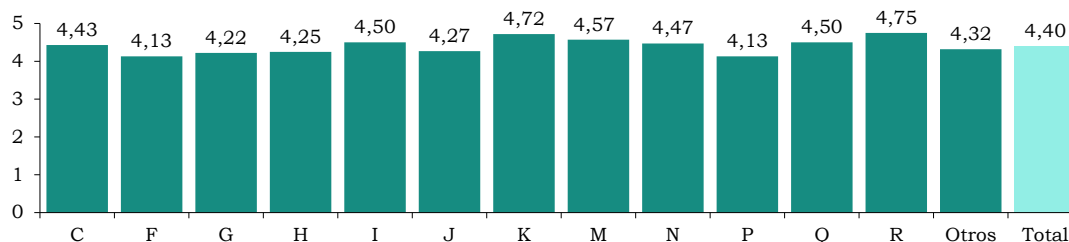
financieras y de seguros (K) con 4,94 puntos, al que le sigue Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 4,89 puntos, el de Información y comunicaciones (J) con 4,77 puntos, el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos, el de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) con 4,63 puntos y el de la Industria manufacturera (C) con 4,57 puntos.

Los siguientes sectores que muestran una mayor valoración tienen una misma media de 4,50 puntos, y se corresponden con el de la Construcción (F), Transporte y almacenamiento (H) y Hostelería (I). Por el contrario, el que menos puntuación muestra es Educación (P), con una valoración de 4,25 puntos.

4.2.11 Escucha activa

La competencia de la escucha activa implica no solo escuchar, sino la disposición del receptor a escuchar más allá de lo que expresan los demás, por ejemplo, a través de sentimientos o pensamientos. Los empleadores valoran esta competencia en 4,40 sobre 5,00 puntos (Gráfico 75).

Gráfico 75. Escucha activa



En el estudio de esta competencia según los sectores destaca la valoración de los empleadores del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos, al que le sigue la de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,72 puntos y la de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) con 4,57 puntos.

Con la valoración más baja coinciden con una media de 4,13 puntos los sectores de Construcción (F) y de Educación (P).

5 Conclusiones

5.1 Objetivo

Este estudio analiza la empleabilidad de los estudiantes universitarios desde la perspectiva de los empleadores en dos momentos temporales, antes y después de la declaración de la pandemia por Covid-19.

En particular, persigue contrastar la opinión de los empleadores en relación a un conjunto de factores que determinan la empleabilidad de un estudiante universitario. Con este fin se analizan la situación y expectativas que tienen del mercado laboral, las actuaciones que realizan en materia de contratación de personal, así como las competencias que exigen a los candidatos que desean formar parte de la plantilla de su empresa.

El mercado laboral es analizado a través de la previsión que los empleadores hacen de las necesidades de personal que consideran que tendrán tanto en el horizonte temporal de dos años como en el corto plazo.

La contratación de personal analiza dos aspectos. En primer lugar, los medios que la empresa a nivel interno utiliza para realizar el proceso de reclutamiento de candidatos. Y, en segundo lugar, la relevancia que en la empresa tienen determinadas actuaciones durante el proceso de selección, como son la consideración del currículum vitae del candidato, el expediente académico, la experiencia laboral, la realización de entrevistas y las recomendaciones de terceras personas.

Por último, se analizan las competencias que los empleadores solicitan a los candidatos, valorando la importancia que consideran que tienen para cada empresa analizada. Estas competencias son de tipo genérico dado que la población de empresas objetivo pertenece a cualquier ámbito de actividad. Se clasifican en dos grupos: las tradicionales, que se analizan antes de la Covid-19 y durante la Covid-19 permitiendo valorar su evolución y, las de la nueva era Covid-19, que se corresponden con competencias que son reconocidas por su relevancia en esta época de cambios.

5.2 Muestras

El estudio utiliza dos muestras de empleadores con el propósito de recoger información de estos antes y después de la declaración de la pandemia por Covid-19.

5.2.1 Muestra de empresas antes de la Covid-19

La población objeto de análisis está formada por un total de 1.999 empresas con algún convenio de cooperación educativa con la Universidade de Vigo en

vigor durante el trabajo de campo. La muestra asciende a 375 empresas. La información fue facilitada por la Fundación Universidade de Vigo.

La muestra se describe, según el sector de actividad al que pertenece la empresa o entidad —clasificación CNAE—, de tal forma que los sectores más representados son el de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (30,40%), seguido por el de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (11,73%), el de la Industria manufacturera (C) (10,13%) y el de Información y comunicaciones (J) (9,34%).

Según el ámbito geográfico de la actividad, el 34,93% de las empresas operan a nivel internacional, el 23,47% a nivel estatal, el 18,40% a nivel autonómico, el 10,40% a nivel provincial y, el resto, el 12,80%, a nivel local.

De acuerdo a la cifra de ventas, el 64,00% de empresas manifiesta facturar hasta un millón de euros en el ejercicio, el 22,67% entre uno y diez millones de euros, y el 13,33% supera los diez millones de euros de facturación.

En relación al número de empleados de la plantilla, el 52,53% no supera la cifra de 10 empleados, el 23,73% tiene entre 11 y 50 empleados, el 14,93% entre 51 y 250 empleados y el 8,81% superan los 250 empleados.

Según el género, para el 34,13% de empresas la plantilla está formada, en su mayoría, por mujeres. Para el 35,20%, ésta se compone de hombres. Mientras que el resto, el 30,67%, tiene una plantilla formada por el mismo número de mujeres y de hombres.

En cuanto al nivel de estudios de los empleados, para el 57,07% la plantilla tiene en su mayoría estudios superiores, para el 16,27% formación

profesional y el 15,19% cuenta principalmente con empleados sin estudios. Para el resto de las empresas, el 11,47%, la plantilla está formada por empleados con titulaciones de enseñanza primaria, enseñanza secundaria o bachillerato.

Respecto a la modalidad que utilizan en la colaboración con la Universidad de Vigo destacan el 93,60% de las empresas que formalizaron un convenio con ésta para la realización de prácticas por parte del estudiantado, el 12,80% utiliza el servicio de ofertas de empleo de la Universidad de Vigo, el 10,13% colabora con grupos de investigación, el 8,27% colabora en la selección de personal para sus empresas y el 8,00% en jornadas de formación.

5.2.2 Muestra de empresas en el periodo Covid-19

La población objeto de análisis está formada por 518 empresas que: han acogido algún estudiante de la Universidad de Vigo para ya sea la realización de prácticas académicas extracurriculares, la contratación mediante ofertas de empleo y/o la oferta de becas para la realización de prácticas no gestionadas por el Convenio de Cooperación Educativa. La muestra asciende a 198 empresas. La información fue recogida mediante un cuestionario autoadministrado a través del correo electrónico. El trabajo de campo se ha desarrollado entre el 8 de octubre y el 5 de noviembre de 2020.

Según el sector de actividad al que pertenecen las empresas, los sectores más representados son el de Otros servicios (S) (19,20%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (15,20%), Información y comunicaciones (J) (11,10%) y Actividades financieras y de seguros (K) (9,10%).

De acuerdo al ámbito geográfico en el que desarrollan la actividad, el 29,20% de las empresas son internacionales, el 19,20% estatales, el 21,70% autonómicas, el 15,20% provinciales y el 15,70% locales.

Según el volumen de facturación, el 46,00% factura menos de un millón de euros, el 24,20 % entre uno y diez millones de euros y el 14,60% más de diez millones de euros.

Según el tamaño de la plantilla, el 40,90% tiene hasta 10 trabajadores, el 28,30% entre 11 y 50 trabajadores, el 21,20% entre 51 y 250 y el 9,60% restante tiene más de 250 trabajadores.

De acuerdo al género de la plantilla, en el 34,30% de las empresas la mayoría son mujeres, en el 37,90% la plantilla está formada mayoritariamente por hombres y en el 27,80% la proporción de hombres y mujeres se iguala.

Según el nivel de estudios que predomina en la plantilla, el 76,30% de empresas integran mayoritariamente en su plantilla titulados universitarios. El 14,10% personas con formación profesional, el 4,50% titulados de bachillerato, el 3% de enseñanza secundaria, el 1,50% de enseñanza primaria y el 0,50%, personas sin estudios.

Según el nivel de colaboración con la Universidad de Vigo, el 81,30% de las empresas tienen un convenio con la universidad para realizar prácticas, el 9,10% utiliza el servicio de ofertas de empleo de la Universidad de Vigo, el 4,00% colabora con centros, facultades u otras áreas para seleccionar personal, el 2,50% colaboran en ferias de empleo o eventos similares y el 2,00% colabora con grupos de investigación.

5.3 Contexto de empleabilidad

Analiza las perspectivas de los empleadores sobre el mercado laboral y sobre la contratación que realizan, tanto antes de la Covid-19 como en el transcurso de la misma.

5.3.1 El mercado laboral

La previsión del mercado de trabajo que realizan los empleadores en su empresa se analiza desde dos perspectivas del tiempo. En primer lugar, en los próximos dos años y, en segundo lugar, en el corto plazo. Además, ambas perspectivas se valoran antes de la Covid-19 y en el transcurso de la misma.

Ampliación de la plantilla en dos años

Antes de la Covid-19

Los empleadores han valorado que la previsión del mercado laboral en su empresa para los próximos dos años tendría para el 5,07% un incremento fuerte, el 50,67% un incremento moderado, según el 37,33% la evolución sería nula, para el 5,33% el descenso sería moderado y, por último, que el descenso fuese fuerte recibe una valoración nula.

Por sectores, los empleadores que más prevén un fuerte incremento pertenecen a empresas del sector de Información y comunicaciones (J) y de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M), ambos un 21,05%. Por otra parte, los empleadores que menos prevén este incremento son de los sectores

de Actividades financieras y de seguros (K) y de Hostelería (I) que consideran nula esta posibilidad en el empleo.

En segundo lugar, de los empleadores que esperaban un incremento moderado destacan los que pertenecen al sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 30,53%), los de Información y comunicaciones (J) (un 11,58%) y de la Industria manufacturera (C) (un 11,05%). Los que menos consideraron este incremento moderado son los de Actividades financieras y de seguros (K) (un 1,58) y de Hostelería (I) (un 1,05%).

En tercer lugar, entre los empleadores que no consideran que hay evolución en el empleo sobresalen los de los sectores de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 34,29%) y de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 12,80%). Los que menos lo consideran son de los sectores de Información y comunicaciones (I) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (ambos un 2,14%), seguidos de los de Transporte y almacenamiento (H) (un 0,71%).

A continuación, los empleadores que esperan un decremento moderado en el empleo dentro de su empresa pertenecen en su mayoría al sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 30,00%) y al de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 20,00%). Por el contrario, son varios los sectores en los que los empleadores no esperan este tipo de decremento, como Construcción (F), Hostelería (I), Actividades financieras y de seguros (K), Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R).

Por último, ningún empleador antes del Covid-19 espera que hubiese un decremento fuerte en el empleo en los próximos dos años.

En el periodo de la Covid-19

El 3,57% de los empleadores esperan que la previsión del empleo en su empresa después de la Covid-19 para los próximos dos años tenga un fuerte incremento, el 20,41% que el incremento sea moderado, el 64,29% que no haya cambio, el 8,67% que el descenso sea moderado y el 3,06% que el descenso será fuerte.

Por sectores, solo prevén un fuerte incremento de empleo los empleadores que pertenecen a empresas del sector de Información y comunicaciones (J) y de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (ambos un 14,29%), siendo nula la valoración de los demás.

En segundo lugar, los empleadores que esperan que haya un incremento moderado pertenecen en su mayoría al sector de Información y comunicaciones (J) (un 17,07%) y al de Actividades financieras y de seguros (K) (un 14,63%). Por el contrario, ningún empleador del sector de la Industria manufacturera (C) y de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) consideran que se producirá este tipo de incremento.

A continuación, los empleadores que esperan una estabilidad en el empleo pertenecen en su mayoría a empresas del sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 15,08%), seguidos del de Información y comunicaciones (J) (un 9,52%). Sin embargo, los que muestran una

menor estabilidad son los del sector de la Hostelería (I) (un 0,79%) y de las de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que es nula.

Los empleadores que esperan un decremento moderado en el empleo pertenecen a empresas que en su mayoría son del sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (ambos un 16,67%), de Información y comunicaciones (J) y de Actividades financieras y de seguros (K) (ambos un 11,11%). Por su parte, y a excepción del sector de la Construcción (F) y de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G), son seis los sectores que muestran una valoración nula de esta previsión.

Para finalizar, los empleadores prevén un decremento fuerte solo en las empresas del sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (ambos un 33,33%) así como en el de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 16,67%).

Ampliación de la plantilla en el corto plazo

Antes de la Covid-19

El 46,93% de los empleadores esperaba antes de la Covid-19 ampliar la plantilla. Este resultado a nivel de sectores de actividad muestra que la mayoría de los empleadores que consideraban que ampliarían la plantilla de personal en el corto plazo son del sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 72,73%), seguidos de los de Información y comunicaciones (J) (un 68,57%). Por el contrario, los empleadores que menos esperaban que su plantilla se

ampliase son de la Industria manufacturera (C) (un 39,47%) y de Actividades financieras y de seguros (K) (un 33,33%).

En el periodo Covid-19

El porcentaje de empleadores que espera aumentar la plantilla en el periodo Covid-19 se sitúa en el 20,40%. A nivel sectorial, el mayor porcentaje de empleadores que esperaba ampliarla pertenecen al sector de Hostelería (I) (un 50,00%) y de Información y comunicaciones (J) (un 45,45%). Por el contrario, no consideran esta posibilidad de ampliación de personal los empleadores del sector de la Industria manufacturera (C), Transporte y almacenamiento (H), Educación (P) y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q).

5.3.2 La contratación

El proceso de contratación que siguen los empleadores analiza cómo realizan el reclutamiento de candidatos y la selección de los mismos antes de la Covid-19 y en el transcurso de la misma.

El reclutamiento

Antes de la Covid-19

El reclutamiento de candidatos se realiza a través del departamento de personal de la propia empresa por el 50,93% de los empleadores, de la universidad (el 46,40%), convocatorias en prensa (el 17,60%) o del servicio público de empleo o de empresas externas de selección (en ambos casos el 12,80%).

Por sectores, los empleadores que más utilizan el departamento de personal de la empresa pertenecen al sector de las Actividades artísticas, recreativas e de entretenimiento (R) (un 81,82%), de Educación (P) (un 65,52%) y de la Industria manufacturera (C) (un 60,53%). Los que menos lo utilizan son del sector de las Actividades financieras y de seguros (K) (un 22,22%).

Por su parte, los empleadores que más utilizan la universidad en el reclutamiento de persoal pertenecen principalmente a los sectores de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 72,73%) y de Información y comunicaciones (J) (un 62,86%), mientras que los que menos acuden a la universidad son del sector de Educación (P) (un 20,69%) y de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 27,27%).

En relación a la utilización de la prensa como medio de reclutamiento, los empleadores que más la utilizan son del sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 52,17%) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 36,36%). Por su parte, los que menos la utilizan pertenecen a los sectores de Información y comunicaciones (J) (un 8,57%) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que no la utilizan.

En cuanto al servicio público de empleo, los empleadores que más acuden a este servicio pertenecen al sector de Hostelería (I) (un 33,33%) y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 30,43%), mientras que, los que menos lo utilizan son del sector de la Industria manufacturera (C) (un 2,63%) y de Actividades financieras y de seguros (K), que no lo utilizan.

Por último, los empleadores que utilizan los servicios de empresas externas de selección pertenecen en su mayoría a los sectores de la Industria

manufacturera (C) (un 36,84%) y de Transporte y almacenamiento (H) (un 28,57%), mientras que los que menos, a los sectores de Educación (P), de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que no los utilizan.

En el periodo de la Covid-19

Los medios utilizados durante la Covid-19 para reclutar candidatos son la universidad (un 70,20%), el departamento de personal de la empresa (un 39,39%), el servicio público de empleo o el servicio de empresas externas de selección (ambas un 16,16%) o las convocatorias en prensa (un 3,54%).

Este análisis por sectores señala que los empleadores que más utilizan la universidad para reclutar candidatos son del sector de Hostelería (I) (un 100%) y de Actividades financieras y de seguros (K) (un 83,33%), mientras que los que menos hacen uso de este medio pertenecen a Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 56,67%) y a Educación (P) (un 50%).

Los empleadores que más utilizan el departamento de personal de la empresa son del sector de Transporte y almacenamiento (H) (un 62,50%) y de Educación (un 50,00%) (P), mientras que los que menos lo utilizan pertenecen al de Actividades financieras y de seguros (K) (un 11,11%) y Hostelería (I), que no lo utiliza.

De acuerdo al uso del servicio público de empleo, los empleadores que más solicitan este servicio son del sector de Hostelería (I) (un 100%) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 37,50%), no siendo utilizado

por los del sector de Construcción (F) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R).

Por su parte, los empleadores que más utilizan los servicios de empresas externas de selección en el reclutamiento son del sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (C) (un 57,14%) y de Información y comunicaciones (J) (un 31,82%), no siendo empleados por los del sector de Hostelería (I) y de Actividades financieras y de seguros (K).

Por último, los empleadores que más uso hacen de convocatorias en prensa son del sector de la Construcción (F) (un 12,50%), del Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y del de Actividades financieras y de seguros (K) (ambos un 11,11%), y del de Información y comunicaciones (J) (un 4,55%). El resto de los sectores no lo utiliza.

La selección

Antes de la Covid-19

El 86,60% de los empleadores antes del Covid-19 utilizaron las entrevistas individuales como una herramienta para la selección de personal, el 78,40% la experiencia del candidato, el 75,00% el currículum vitae y el 65,00% las recomendaciones de terceras personas.

Por sectores, los empleadores que más utilizaron la entrevista personal pertenecen al sector de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 94,60%), de Industria manufacturera (C) y de Información y comunicaciones

(J) (ambos un 89,20%), y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 89,00%). Los que menos hacen uso de esta herramienta pertenecen a la Construcción (F) (un 80,00%) y a Transporte y almacenamiento (H) (un 82,80%).

Por su parte, los empleadores que más valoran la experiencia laboral del candidato son del sector de Transporte y almacenamiento (H) (un 85,80%), de Educación (P) (un 82,80%) y de la Industria manufacturera (C) (un 81,00%), mientras que los que menos la consideran pertenecen al de Actividades financieras y de seguros (K) (un 70,00%) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 72,00%).

En lo que respecta al currículum, los empleadores que más tienen en cuenta el currículum en sus procesos de selección pertenecen al sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 83,60%) y de Transporte y almacenamiento (H) y Actividades financieras y de seguros (K) (ambos un 80,00%). Por su parte, los que menos lo utilizan son de los sectores de la Construcción (F) (un 67,80%) y de Información y comunicaciones (J) (un 69,40%).

Las recomendaciones de terceras personas son más utilizadas por los empleadores que pertenecen al sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) (un 69,20%) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) (un 69,00%), mientras que los que menos las tienen en cuenta son los de Transporte y almacenamiento (H) (un 54,20%) y de Hostelería (I) (un 58,20%).

En el periodo de la Covid-19

El 86,87% de los empleadores en el periodo Covid-19 utilizan para la selección de personal el currículum vitae, el 80,81% la entrevista individual, el 70,20% la experiencia del candidato y el 48,99% las recomendaciones de terceras personas.

Por sectores, el currículum es considerado por la totalidad de los empleadores del sector de la Industria manufacturera (C), Construcción (F), Hostelería (I), Actividades financieras y de seguros (K) y Educación (P). Por su parte, los que menos reconocen su uso son los de Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (un 73,33%) y los de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) (un 75,00%).

En relación a la entrevista individual, hacen uso de esta herramienta de selección todos los empleadores del sector de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G), Transporte y almacenamiento (H), Hostelería (I) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R). Los que menos la utilizan son los de Construcción (F) (un 37,50%) y de Educación (P) (un 62,50%).

La experiencia laboral del candidato es más valorada por los empleadores del sector de Hostelería (I) (un 100%), seguidos por los de Información y comunicaciones (J) (un 77,27%) y de Actividades financieras y de seguros (K) (un 72,22%). Por su parte, los sectores de Construcción (F) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) son los que menos la utilizan en su proceso selectivo (ambos un 50,00%).

Por último, las recomendaciones de terceras personas son más utilizadas por los empleadores que pertenecen a los sectores de Información y comunicaciones (J) (un 77,27%) y de Actividades financieras y de seguros (K) (un 55,56%), mientras que los que menos reconocen este aspecto son de la Industria manufacturera (C) (un 28,57%) y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) (un 33,33%).

5.4 Competencias para el empleo

El análisis de las competencias demandadas por los empleadores se considera de acuerdo con dos criterios. El primero, examina las competencias tradicionales que hasta el momento tienen relevancia en cada sector según el trabajo realizado. De éstas se compara la valoración de los empleadores antes y en el periodo de la Covid-19. El segundo, evalúa las competencias de la nueva era Covid-19 que, si bien coinciden en algunos casos con las tradicionales, en este momento toman otra orientación.

5.4.1 Competencias tradicionales

Las competencias tradicionales para trabajar en las empresas y que son demandadas por los empleadores reciben distinta relevancia por éstos según el momento temporal y el contexto que atraviesa la empresa. Se clasifican en cinco grupos: (1) cualidades personales, (2) habilidades sociales, (3) trabajo autónomo y en equipo, (4) adaptación y, (5) eficacia. Cada competencia se evalúa a través de una escala Likert de 5 puntos que valora la importancia que tiene para los empleadores.

Cualidades personales

Las cualidades personales comprenden las cualidades relacionadas con la responsabilidad, la iniciativa y la creatividad.

Sentido de la responsabilidad

La importancia de la responsabilidad es valorada de manera global por los empleadores con una puntuación media similar en ambos periodos, siendo algo superior en el periodo de la Covid-19, con 4,64 puntos, frente a una valoración de 4,59 puntos antes de la Covid-19.

Los empleadores otorgan un incremento en la valoración de esta cualidad en la mitad de los sectores, siendo los que más incremento muestran los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,34 puntos, pasando de 4,33 a 4,67 puntos, seguido del incremento del sector de la Construcción (F) de 0,33 puntos, al pasar de 4,42 a 4,75 puntos.

Entre los empleadores que muestran una disminución en la valoración entre estas etapas, destacan los del sector de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,30 puntos, que pasa de una valoración de 4,80 a 4,50 puntos, seguido de la Industria manufacturera (C) de 0,27 puntos, que pasa de 4,62 a 4,36 puntos.

Iniciativa

La iniciativa es evaluada por los empleadores con mayor puntuación global media en el transcurso de la Covid-19 con 4,42 puntos frente a una valoración de 4,24 puntos antes de la Covid-19.

Entre ambos periodos los empleadores muestran un incremento en ocho de los sectores. El mayor incremento es de 1 punto en el sector de Actividades financieras y de seguros (K), al pasar de 3,78 a 4,78 puntos, seguido de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,45 puntos, que pasa de 4,18 a 4,63 puntos.

Por su parte, los que más decremento muestran son los de Hostelería (I), con un descenso de 1 punto, al pasar de 4,00 a 3,00 puntos y los de Educación (P) que muestran una bajada de 0,43 puntos, al decrecer de 4,43 a 4,00 puntos.

Creatividad

Por último, la cualidad de la creatividad, de nuevo como las demás cualidades personales, es valorada por los empleadores con mayor puntuación media en el transcurso de la Covid-19 con 4,57 puntos frente a 3,84 puntos antes de la Covid-19.

En detalle, los empleadores de la mayoría de los sectores muestran un incremento positivo entre ambas etapas, siendo los más destacados los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,79 puntos, que pasa de una valoración de 3,14 a 4,93 puntos, seguidos de los de la Industria manufacturera (C) de 0,96 puntos, aumentando de 3,61 a 4,57 puntos.

Los únicos empleadores que muestran un decremento en esta cualidad son los del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con un decremento de 0,10 puntos, al pasar de una puntuación de 4,60 a 4,50 puntos.

En resumen, un análisis conjunto de las tres cualidades personales analizadas permite concluir que todas ellas se valoran más en el transcurso de la Covid-19 que antes de ésta. La cualidad que muestra un mayor incremento es la de la creatividad, que aumenta 0,73 puntos, pasando de ser valorada en 3,84 puntos antes de la Covid-19 a 4,57 puntos en el transcurso de la misma. La iniciativa, por su parte, es la cualidad que ofrece el segundo mayor incremento, valorado en 0,18 puntos, pasando de 4,24 a 4,42 puntos. Y, por último, la tercera cualidad que mejora su valoración es la de la responsabilidad, que aumenta en 0,05 puntos, pasando de 4,59 a 4,64 puntos.

Habilidades sociales

Las habilidades sociales comprenden las habilidades con terceros que se resumen en: las relaciones interpersonales, la negociación y el liderazgo.

Habilidades en las relaciones interpersonales

Las habilidades en las relaciones interpersonales son evaluadas por los empleadores con una puntuación global media de 0,10 puntos superior en el transcurso de la Covid-19 que antes de ésta. Así, han pasado de una valoración media de 4,10 puntos a 4,20 puntos.

Los empleadores que presentan un incremento en las habilidades personales en el periodo de la Covid-19 pertenecen a todos los sectores menos tres. Destacan los del sector de la Construcción (F), de 0,91 puntos, al pasar de 3,53 a 4,44 puntos, seguidos de Hostelería (I) de 0,50 puntos, pasando de 4,00 a 4,50 puntos.

Por su parte, los empleadores que muestran decremento en las habilidades personales son los del sector de Educación (P) de 0,88 puntos, al pasar de 4,50 a 3,63 puntos, seguidos de los de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), ambos de 0,20 puntos.

Negociación

La habilidad de negociación es valorada por los empleadores por debajo de los 4,00 puntos, si bien su valoración global media es mayor en el periodo de la Covid-19, al pasar de ser valorada en 3,61 puntos a 3,85 puntos.

Los empleadores muestran un incremento en todos sectores excepto en tres. De este modo, los incrementos más destacados se dan en el sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,90 puntos, al pasar de 3,43 a 4,33 puntos, seguido del de Información y comunicaciones (J) de 0,65 puntos, al pasar de 3,12 a 3,77 puntos.

Los empleadores que muestran un decremento pertenecen al sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) con un descenso de 0,32 puntos, al pasar de una puntuación de 4,25 a 3,93 puntos. Los otros dos sectores muestran el mismo decremento, 0,10 puntos. Éstos son el sector de la Industria manufacturera (C), que pasa de una valoración de 3,53 a 3,43 puntos, y el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), que decrece de 4,10 a 4,00 puntos.

Liderazgo

La habilidad de liderazgo es valorada por los empleadores por debajo de los 4,00 puntos. Antes de la Covid-19 los empleadores la puntúan con una valoración media de 3,40 puntos, y en el periodo de la Covid-19 con 3,76 puntos. Esto supone un incremento en la importancia de esta habilidad de 0,36 puntos.

Los empleadores muestran una evolución positiva en todos los sectores excepto en tres. Destaca el incremento por encima de 0,50 puntos de los empleadores del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,03 puntos, al pasar de 3,14 a 4,17 puntos. A este le sigue el de Transporte y almacenamiento (H) de 0,90 puntos, al pasar de 3,14 a 4,04 puntos.

Por el contrario, los empleadores que más decremento muestran pertenecen al sector de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,32 puntos, al disminuir de 3,82 a 3,50 puntos. Le siguen, con un decremento menor y de 0,05 puntos, los del sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), al pasar de 3,80 a 3,75 puntos, y los de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,03 puntos, al pasar de 3,70 a 3,67 puntos.

En resumen, de las tres habilidades sociales anteriores, la más valorada en las dos etapas analizadas son las habilidades en las relaciones interpersonales, con puntuaciones medias de 4,10 puntos antes de la Covid-19 y de 4,20 puntos en el transcurso de la misma. Sin embargo, el incremento que muestran es mayor en la habilidad de liderazgo con 0,36 puntos, al pasar de una valoración media de 3,40 a 3,76 puntos, seguido del de la habilidad de negociación que es de 0,24 puntos, al aumentar de 3,61 a 3,85 puntos.

Trabajo autónomo y en equipo

Las cualidades de trabajo individual y en equipo que se analizan son tres: la autonomía, el trabajo en equipo, y la comunicación oral y escrita.

Comunicación oral y escrita

La competencia de saber comunicarse tanto de manera oral como escrita es valorada de manera global por los empleadores con mayor puntuación media en el transcurso de la Covid-19, con 4,31 puntos frente a una valoración de 3,95 puntos en el momento anterior a su aparición, lo que supone un incremento de 0,36 puntos.

Los empleadores muestran un incremento en la evolución de esta competencia destacando el de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,03 puntos, al pasar de 3,89 a 4,92 puntos, al que le siguen el de Transporte y almacenamiento (H) de 0,76 puntos, al incrementar de 3,43 a 4,19 puntos.

Por el contrario, los empleadores que muestran mayor decremento pertenecen a tres sectores, entre los que destacan los de Hostelería (I) de 0,60 puntos, al disminuir de 3,60 a 3,00 puntos y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,17 puntos, al pasar de 4,27 a 4,10 puntos.

Autonomía

La competencia de ser autónomo muestra una valoración global media por parte de los empleadores que evoluciona de manera positiva. En particular, antes de la Covid-19 la puntuación media es de 4,17 puntos, mientras que en el

transcurso de la misma es de 4,42 puntos. Esto supone un incremento de 0,25 puntos.

Los empleadores valoran una evolución positiva de esta competencia en la mitad de los sectores. El mayor incremento lo muestran los del sector de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,89 puntos, al pasar de 3,67 a 4,56 puntos. Le sigue el de Construcción (F) de 0,77 puntos, que evoluciona de 4,11 a 4,88 puntos.

Por otra parte, no muestra evolución la valoración de los empleadores del sector de Información y comunicaciones (J) que ofrece una valoración de 4,18 puntos, y los del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), con una valoración de 4,50 puntos.

Sin embargo, muestran una evolución negativa cuatro sectores, entre los que destaca la de Hostelería (I) de 0,59 puntos, al pasar de una puntuación media de 4,09 a 3,50 puntos y la de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,45 puntos, al pasar de 4,45 a 4,00 puntos.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, al igual que las demás competencias de trabajo individual, aumenta su valoración global media por parte de los empleadores en el transcurso del Covid-19. En concreto, la valoración media pasa de 4,46 a 4,77 puntos. Esto supone un incremento de 0,11 puntos.

Los empleadores muestran un incremento en casi todos los sectores. Destaca el incremento de los empleadores de la Construcción (F) de 0,79

puntos, al pasar de 4,21 a 5,00 puntos. Le sigue el de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,75 puntos, al pasar de 4,25 a 5,00 puntos.

Destaca tan solo un sector en el que los empleadores consideran un decremento, el de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) de 0,26 puntos, al pasar de 4,64 a 4,38 puntos. Y un sector en el que no muestran evolución, el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), con una puntuación de 5,00 puntos, esto es, la máxima.

En resumen, en relación a estas tres competencias de trabajo autónomo y en equipo, la competencia más valorada tanto antes como en el periodo de la Covid-19 es el trabajo en equipo, seguida igualmente en ambos momentos por la competencia de la autonomía, y en tercer lugar de la de comunicación oral y escrita. Y, respecto a la evolución que han tenido, la que tiene un mayor incremento es la de la comunicación oral y escrita, de 0,36 puntos, al pasar de 3,95 a 4,31 puntos. Le sigue la de trabajo en equipo de 0,31 puntos, al aumentar de 4,46 a 4,77 puntos. Y, por último, la de la autonomía, de 0,25 puntos, que pasa de 4,17 a 4,42 puntos.

Adaptación

La competencia de adaptación se analiza mediante tres cualidades: la de resolver problemas, la de rendir bajo presión y la de tolerar la frustración.

Resolución de problemas

La capacidad para resolver problemas es valorada por los empleadores con una puntuación global media mayor en el transcurso de la Covid-19. Así,

evoluciona de 4,47 antes de la Covid-19 a 4,68 puntos en el periodo de la misma, lo que supone un incremento de 0,21 puntos.

Los empleadores consideran un incremento en la valoración en todos los sectores con la excepción de tres. Los que más incremento muestran son los de Actividades financieras y de seguros (K) de 0,89 puntos, al evolucionar de 4,00 a 4,89 puntos. Les siguen, aunque con menor incremento, los del sector de Información y comunicaciones (J) de 0,41 puntos, al pasar de 4,32 a 4,73 puntos.

Los empleadores que muestran un mayor decremento pertenecen al sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,31 puntos, al pasar de una puntuación máxima de 5,00 a una de 4,69 puntos. Le sigue el decremento de los de Hostelería (I) de 0,18 puntos, que pasa de 4,18 a 4,00 puntos.

Rendimiento bajo presión

La competencia de rendir ante situaciones de presión es evaluada por los empleadores con una puntuación media global de nuevo mayor en el transcurso de la Covid-19, siendo de 4,49 puntos, mientras que antes de ésta era de 3,73 puntos. Con esto, el incremento de esta competencia es de 0,76 puntos.

Los empleadores de todos los sectores muestran un incremento positivo en esta competencia. Sobrepasan el incremento de 1,00 punto de dos sectores, el de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,69 puntos, al pasar de 3,14 a 4,83 puntos, y el de Educación (P) de 1,36 puntos, al aumentar de una valoración de 3,27 a 4,63 puntos.

Tolerancia a la frustración

El tolerar la frustración es una competencia para la que también los empleadores incrementan su valoración al analizar ambos periodos. Le dan una valoración media antes de la Covid-19 de 3,63 puntos de media global y durante el transcurso de la misma de 4,31 puntos. Estas puntuaciones medias muestran un incremento de 0,68 puntos.

En detalle, los empleadores valoran la evolución positiva de esta competencia en muchos de los sectores, destacando los de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,61 puntos, al pasar de 3,00 a 4,61 puntos, y los de Información y comunicaciones (J) de 0,88 puntos, que evoluciona de 3,33 a 4,21 puntos.

Por su parte, los empleadores muestran un decremento tan solo en el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) de 0,10 puntos, al pasar de una puntuación de 4,10 puntos a una de 4,00 puntos.

En resumen, de las competencias de adaptación, el rendimiento bajo presión es la competencia que mayor incremento muestra, siendo de 0,76 puntos, al pasar de 3,73 a 4,49 puntos, seguido de la de tolerancia a la frustración, con un incremento de 0,68 puntos, al crecer de 3,63 a 4,31 puntos, y en tercer lugar de la de resolución de problemas, con un incremento de 0,21, al evolucionar de 4,47 a 4,68 puntos.

Eficacia

La eficacia en el trabajo es valorada por los empleadores antes de la Covid-19 con una media global de 3,61 puntos frente a una valoración media en el transcurso de ésta de 4,57 puntos. Esto refleja un incremento de 0,96 puntos.

Los empleadores muestran a nivel sectorial incrementos en todos los sectores, siendo superiores a 1,00 punto en cinco sectores. El mayor incremento se da en el de Actividades financieras y de seguros (K) de 1,80 puntos, al evolucionar de 3,00 a 4,80 puntos y el segundo en el de Hostelería (I) de 1,30 puntos, al pasar de 3,10 a 4,40 puntos.

5.4.2 Competencias en la era Covid-19

Las competencias más demandadas por los empleadores desde el momento en el que se declara la pandemia del Covid-19 hasta el momento actual son competencias con un nuevo enfoque y en un nuevo contexto incierto. Siguiendo las más consideradas por los informes de entidades reconocidas, se agrupan en un total de once.

Empatía con la empresa

Los empleadores otorgan con una importancia media de 4,51 sobre 5,00 puntos la implicación con las circunstancias complejas que atraviesa la empresa, derivadas de la incertidumbre y supervivencia.

En detalle, un análisis por sectores muestra que los empleadores de más de la mitad de los sectores valoran esta cualidad por encima de la media global. Así, los empleadores que muestran una mayor valoración media son los de la Hostelería (I) con la máxima valoración de 5,00 puntos, seguidos de los de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y de Actividades financieras y de seguros (K), con una misma media de 4,78 puntos.

Los que menor valoración reciben son los de Transporte y Almacenamiento (H) con 4,13 puntos y los de Educación (P) con 3,88 puntos.

Motivación personal bajo la situación actual

Los empleadores valoran la motivación personal ante la situación problemática de la Covid-19, así como la manera de afrontarla con actitud optimista con una puntuación de 4,77 sobre 5,00 puntos.

Un análisis por sectores muestra que los empleadores valoran esta motivación por encima de la media global, en seis sectores. Destacan los de Hostelería (I), Actividades financieras y de seguros (K) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), con la valoración máxima de 5,00 puntos.

Los que menos la valoran son los empleadores de las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (Q) con 4,63 puntos y de Educación (P) con 4,00 puntos.

Gestión del estrés

Los empleadores muestran una valoración media de 4,42 sobre 5,00 puntos a la competencia de saber gestionar el nivel de estrés en la época de la Covid-19.

Los que más la valoran son los empleadores de la Hostelería (I) con 5,00 puntos, seguidos de los de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,78 puntos.

Los que muestran la menor valoración de esta competencia pertenecen al sector de Información y comunicaciones (J) con 4,23 puntos y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con 4,13 puntos.

Compromiso con los resultados

Los empleadores valoran con 4,64 sobre 5,00 puntos el comprometerse con los objetivos de la empresa en un momento en el que se necesita una actitud de trabajo sin otra orientación, ya sea personal o de cualquier otra índole.

Los sectores en los que los empleadores muestran mayor puntuación obtienen la misma valoración media de 4,89 puntos, y son los de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) y el de Actividades financieras y de seguros (K).

Las menores valoraciones son las ofrecidas por los empleadores del sector de la Construcción (F) con 4,38 puntos y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con 4,25 puntos.

Comportamiento responsable

Los empleadores valoran en 4,82 sobre 5,00 puntos la responsabilidad en el periodo Covid-19 de obligado cumplimiento por la incerteza, ya sea desde casa o en la empresa.

En detalle y a nivel sectorial, los empleadores que muestran la mayor valoración de esta competencia alcanzan los 5,00 puntos y pertenecen a tres sectores, el de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos

de motor y motocicletas (G), de Hostelería (I) y de Actividades financieras y de seguros (K).

Los empleadores que muestran valoraciones más bajas son del sector de la Construcción (F) y de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con 4,63 puntos, siendo la mínima la de Educación (P) de 4,50 puntos.

Autoformación en las tecnologías

Los empleadores valoran con un 4,42 sobre 5,00 puntos la capacidad para aprender de manera continua ante la nueva dimensión de tecnologías digitales.

A nivel sectorial, destaca la valoración de los empleadores del sector de Actividades financieras y de seguros (K) con una puntuación media de 4,89 puntos, seguida de la de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos.

Por el contrario, el sector en el que los empleadores muestran una menor valoración es el de Hostelería (I) con 4,00 puntos seguido de la Industria manufacturera (C) con 3,86 puntos.

Diálogo con las partes interesadas de la empresa

Los empleadores valoran en 4,48 sobre 5,00 puntos la competencia de saber colaborar y dialogar con los grupos más relevantes con los que se relaciona la empresa, tales como los clientes y los proveedores, así como la interacción entre los empleados, como uno de los grupos más relevantes para generar sinergias.

A nivel detallado, los sectores en los que los empleadores muestran una mayor valoración son los de Construcción (F) con 4,88 puntos, seguido de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,83 puntos.

Por último, los sectores con valoración más baja son el de Hostelería (I) con 4,00 puntos y el de Educación (P) con 3,75 puntos.

Gestión de emociones

Los empleadores valoran en 4,31 sobre 5,00 puntos la competencia de gestionar las emociones, esto es, saber actuar ante situaciones que pueden producir ansiedad, angustia o preocupaciones, evitando el descontrol personal.

El análisis sectorial de esta competencia destaca las valoraciones de los empleadores del sector de Actividades financieras y de seguros (K), con una valoración de 4,67 puntos y de Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) de 4,53 puntos.

Los empleadores muestran las puntuaciones más bajas para esta competencia en el sector de Hostelería (I) con 4,00 puntos y de Educación (P) con 3,75 puntos.

Teletrabajo y rotación asistencial

Los empleadores valoran con una puntuación media de 4,14 sobre 5,00 puntos la competencia de ser capaz de trabajar de un modo independiente desde casa,

así como de ser flexible en el trabajo, alternando el trabajo en casa y en la empresa.

Los sectores en los que los empleadores muestran mayor interés en esta competencia son en el de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos y de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,50 puntos.

Por el contrario, los empleadores muestran una menor valoración en el sector de Información y Comunicaciones (I) y Educación (P) ambos con 4,00 puntos, seguidos de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 3,56 puntos.

Aprendizaje continuo

Los empleadores valoran con 4,59 sobre 5,00 puntos la competencia de aprender, desaprender y reaprender de manera continua ante los cambios del contexto.

En detalle, destacan las valoraciones medias de los empleadores del sector de las Actividades financieras y de seguros (K) con 4,94 puntos, al que le sigue la de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G) con 4,89 puntos.

Por el contrario, los empleadores muestran una menor puntuación en el sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) con 4,38 puntos seguido de Educación (P) con 4,25 puntos.

Escucha activa

Los empleadores valoran en 4,40 sobre 5,00 puntos la escucha activa, que supone la disposición del receptor a escuchar más allá de lo que expresan los demás, por ejemplo, los sentimientos o pensamientos.

Destaca la valoración de los empleadores del sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R) con 4,75 puntos, al que le sigue la de los de Actividades financieras y de seguros (K) con 4,72 puntos.

Con la valoración más baja coinciden con una media de 4,13 puntos, los empleadores de los sectores de Construcción (F) y de Educación (P).



Universidade de Vigo



Consello Social
Universidade de Vigo