

The image features several wooden chess pieces, including a king, a queen, and a pawn, 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 empregabilidade da Universidade de Vigo

Perspectiva dos  
empregadores na  
era Covid-19

María Jesús López Miguens  
Gloria Caballero Fernández



# Barómetro de empregabilidade da Universidade de Vigo

Depósito legal: C 1808-2020

ISBN: 978-84-123076-2-7

# Barómetro de empregabilidade da Universidade de Vigo

Perspectiva dos  
empregadores na  
era Covid-19

María Jesús López Miguens  
Gloria Caballero Fernández

Universidade de Vigo



Consello Social  
Universidade de Vigo



# Índices

## Índice de contenidos

<b>1</b>	<b>Introdución</b>	19
<b>2</b>	<b>Metodoloxía e mostras</b>	25
2.1	Mostra de empresas antes da Covid-19	28
2.1.1	Ficha técnica	28
2.1.2	Mostra	29
2.2	Mostra de empresas no período da Covid-19	36
2.2.1	Ficha técnica	36
2.2.2	Mostra	37
<b>3</b>	<b>Contexto de empregabilidade</b>	45
3.1	O mercado laboral	47
3.1.1	Ampliación do persoal en dous anos	48
3.1.2	Ampliación do persoal no curto prazo	56
3.2	A contratación	58
3.2.1	O recrutamento	59
3.2.2	A selección	68

<b>4 Competencias para o emprego</b> .....	77
4.1 Competencias tradicionais. ....	79
4.1.1 Calidades persoais .....	80
4.1.2 Habilidades sociais .....	87
4.1.3 Traballo autónomo e en equipo .....	94
4.1.4 Adaptación .....	101
4.1.5 Eficacia .....	108
4.2 Competencias na era da Covid-19 .....	110
4.2.1 Empatía coa empresa .....	111
4.2.2 Motivación persoal baixo a situación actual. ....	112
4.2.3 Xestión do estrés .....	113
4.2.4 Compromiso cos resultados .....	114
4.2.5 Comportamiento responsable .....	115
4.2.6 Autoformación nas tecnoloxías .....	116
4.2.7 Diálogo coas partes interesadas da empresa .....	117
4.2.8 Xestión de emocións. ....	119
4.2.9 Teletraballo e rotación asistencial ao traballo .....	120
4.2.10 Aprendizaxe continua .....	121
4.2.11 escoita activa .....	122



<b>5</b>	<b>Conclusiones</b>	125
5.1	Obxectivo	127
5.2	Mostras	128
5.2.1	Mostra de empresas antes da Covid-19	128
5.2.2	Mostra de empresas no período da Covid-19	130
5.3	Contexto de empregabilidade	132
5.3.1	O mercado laboral	132
5.3.2	A contratación	136
5.4	Competencias para o emprego	142
5.4.1	Competencias tradicionais	142
5.4.2	Competencias na era da Covid-19	153



# Índice de gráficos

Gráfico 1. Empresas segundo o sector de actividade antes da Covid-19 (%) . . . . .	29
Gráfico 2. Empresas segundo o ámbito xeográfico de actividade antes da Covid-19 (%) . . . . .	30
Gráfico 3. Empresas segundo o volume de facturación antes da Covid-19 (%) . . . . .	31
Gráfico 4. Empresas segundo o número de empregados antes da Covid-19 (%) . . . . .	32
Gráfico 5. Empresas segundo o xénero dos empregados antes da Covid-19 (%) . . . . .	33
Gráfico 6. Empresas segundo o nivel de estudos dos empregados antes da Covid-19 (%) . . . . .	34
Gráfico 7. Empresas segundo a modalidade de colaboración coa Universidade de Vigo antes da Covid-19 . . . . .	35
Gráfico 8. Empresas segundo o sector no período da Covid-19 (%) . . . . .	37
Gráfico 9. Empresas segundo o ámbito xeográfico de actividade no período da Covid-19 (%) . . . . .	38
Gráfico 10. Empresas segundo o volume de facturación no período da Covid-19 (%) . . . . .	39
Gráfico 11. Empresas segundo o número de empregados no período da Covid-19 (%) . . . . .	40
Gráfico 12. Empresas segundo o xénero dos empregados no período da Covid-19 (%) . . . . .	41

Gráfico 13. Empresas segundo o nivel de estudos dos empregados no período da Covid-19 (%) . . . . .	42
Gráfico 14. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período da Covid-19 (%) . . . . .	43
Gráfico 15. Empresas segundo a modalidade da oferta de emprego, práctica ou beca no período da Covid-19 (%) . . . . .	44
Gráfico 16. Previsión na evolución de emprego nos próximos dous anos . . . . .	49
Gráfico 17. Empresas con forte incremento de emprego segundo o sector . . . . .	50
Gráfico 18. Empresas con incremento moderado de emprego segundo o sector . . . . .	52
Gráfico 19. Empresas con emprego estable segundo o sector . . . . .	53
Gráfico 20. Empresas con decremento moderado de emprego segundo o sector . . . . .	55
Gráfico 21. Empresas con decremento forte de emprego segundo sector . . . . .	56
Gráfico 22. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo . . . . .	57
Gráfico 23. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo segundo o sector . . . . .	58
Gráfico 24. Recrutamento de candidatos . . . . .	60
Gráfico 25. Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa segundo o sector . . . . .	62
Gráfico 26. Recrutamento a través da universidade . . . . .	63

Gráfico 27. Recrutamento a través do servizo público de emprego segundo o sector. ....	65
Gráfico 28. Recrutamento a través de empresas externas de selección . ....	67
Gráfico 29. Recrutamento a través de convocatorias en prensa segundo o sector . ....	68
Gráfico 30. Selección de persoal. ....	69
Gráfico 31. Importancia da entrevista segundo o sector. ....	70
Gráfico 32. Importancia da experiencia segundo o sector . ....	72
Gráfico 33. Importancia do currículo. ....	73
Gráfico 34. Importancia das recomendacións de terceiras persoas segundo o sector . ....	75
Gráfico 35. Sentido da responsabilidade . ....	81
Gráfico 36. Sentido da responsabilidade segundo o sector . ....	82
Gráfico 37. Iniciativa . ....	83
Gráfico 38. Iniciativa segundo o sector . ....	84
Gráfico 39. Creatividade . ....	85
Gráfico 40. Creatividade segundo o sector . ....	86
Gráfico 41. Calidades persoais . ....	87
Gráfico 42. Habilidades nas relacións interpersoais. ....	88
Gráfico 43. Habilidades nas relacións interpersoais segundo o sector . ....	89
Gráfico 44. Negociación . ....	90

Gráfico 45. Negociación segundo o sector . . . . .	91
Gráfico 46. Liderado . . . . .	92
Gráfico 47. Liderado segundo o sector . . . . .	93
Gráfico 48. Habilidades sociais . . . . .	94
Gráfico 49. Comunicación oral e escrita. . . . .	95
Gráfico 50. Comunicación oral e escrita segundo o sector. . . . .	96
Gráfico 51. Autonomía. . . . .	97
Gráfico 52. Autonomía segundo o sector. . . . .	98
Gráfico 53. Traballo en equipo . . . . .	99
Gráfico 54. Traballo en equipo segundo o sector . . . . .	100
Gráfico 55. Trabajo autónomo e en equipo . . . . .	101
Gráfico 56. Resolución de problemas. . . . .	102
Gráfico 57. Resolución de problemas segundo o sector. . . . .	103
Gráfico 58. Rendimiento bajo presión. . . . .	104
Gráfico 59. Rendemento baixo presión segundo o sector . . . . .	105
Gráfico 60. Tolerancia á frustración. . . . .	106
Gráfico 61. Tolerancia á frustración segundo o sector. . . . .	107
Gráfico 62. Adaptación . . . . .	108
Gráfico 63. Eficacia . . . . .	109
Gráfico 64. Eficacia segundo o sector . . . . .	110
Gráfico 65. Empatía coa situación da empresa. . . . .	111

Gráfico 66. Motivación. ....	112
Gráfico 67. Xestión do estrés. ....	113
Gráfico 68. Compromiso cos resultados. ....	114
Gráfico 69. Comportamento responsable. ....	115
Gráfico 70. Autoformación nas tecnoloxías. ....	117
Gráfico 71. Diálogo coas partes interesadas. ....	118
Gráfico 72. Xestión das emocións. ....	119
Gráfico 73. Teletraballo e rotación asistencial ao traballo. ....	120
Gráfico 74. Aprendizaxe continua. ....	121
Gráfico 75. escoita activa. ....	122





# Índice de táboas

Tabla 1. Ficha técnica de empresas antes da Covid-19. . . . .28

Tabla 2. Ficha técnica de empresas no período Covid-19. . . . .36



# 1 Introducción



**S**on numerosas as dificultades que os estudantes universitarios atopan ao inserirse no mercado laboral cando finalizan os seus estudos. Antes da declaración da pandemia da Covid-19, a preocupación estaba en adaptarse aos cambios constantes nas competencias necesarias para cada traballo. Os continuos avances en tecnoloxías, a globalización ou a demanda dos clientes facía que os distintos empregos e as competencias necesarias para cada un deles cambiasen sobre como, onde e quen debía realizalos.

Con todo, a situación actual baixo o período da Covid-19 engadiu a este contexto unha maior complexidade que esixe unha acción continua. A situación agrávase nas empresas pola incerteza xerada como consecuencia do impacto económico e da necesidade de conectar aos empregados coas oportunidades innovadoras constantes, dotándoos con novas competencias para o futuro.

Desde a perspectiva dos estudantes, segundo Eurostat (2020), en setembro deste ano os mozos españois menores de 25 anos teñen a taxa de desemprego máis alta de Europa para calquera nivel educativo, cun 40,40% fronte ao 17,10% que presenta a Unión Europea. Baixo este escenario, a día de hoxe, a empregabilidade dos estudantes suscita un desafío para as institucións educativas. Aínda que é recoñecido que nestes momentos estase dando unha resposta á urxencia xurdida, o futuro está en coñecer as novas necesidades dos empregadores e poder transformalas en competencias a adquirir por parte dos estudantes. Algunhas delas xa saíron a luz, como a de ter empatía e compromiso coa empresa, levar a cabo un comportamento responsable, aprender de xeito continuo ante a nova dimensión das tecnoloxías dixitais, saber desenvolver o teletraballo e con rotación asistencial respecto ao posto de traballo ou saber xestionar as emocións, entre outras máis. Con todo, moitas das competencias que poidan ser imprescindibles para o éxito das empresas poden estar pendentes de chegar.

Esta situación obriga á universidade a manter unha relación máis estreita e continua si cabe cos empregadores, para coñecer de primeira man as necesidades esenciais de cada tipo de traballo. É quizais o momento no que esta debe situar aos empregadores como o *stakeholder* que máis pode aportar ao equilibrio necesario.

Así as cousas, a empregabilidade tradicional quédase atrás, e gañarán vantaxe aquelas universidades que escoiten aos empregadores e reflexionen as necesidades imprescindibles para implementalas nas súas titulacións. En definitiva, ábrese co período da Covid-19 un escenario de oportunidades con importantes cambios para que en pouco tempo as universidades se adapten.

Baixo este escenario e coa pretensión de que os estudantes universitarios atopen o traballo desexado nun momento de transición cara a un momento que pode ser aínda máis complexo, este estudo ten o obxectivo de analizar a empregabilidade dos estudantes universitarios desde a perspectiva dos empregadores en dous momentos temporais, antes e logo da declaración da pandemia por Covid-19.

En particular, perséguese contrastar a opinión dos empregadores en relación a un conxunto de factores que determinan a empregabilidade dun estudante universitario. Con este fin analízase a percepción respecto da situación e expectativas que teñen do mercado laboral, as actuacións que realizan en materia de contratación de persoal, así como as competencias que esixen aos candidatos que desexan formar parte do persoal da súa empresa.

Con este propósito, o estudo ten a seguinte estrutura:

No seguinte capítulo, titulado *Metodoloxía e mostras*, preséntanse os detalles técnicos do estudo e descríbese o perfil das dúas mostras de empregadores utilizadas. A primeira, antes da Covid-19 e, a segunda, no período da Covid-19.

No terceiro capítulo, *Contexto de empregabilidade*, analízanse tanto antes da Covid-19 como no transcurso da mesma, as perspectivas dos empregadores sobre o mercado laboral e sobre a contratación que realizan. En relación ao mercado laboral, analízase a previsión das necesidades de persoal que consideran que terán tanto no horizonte temporal de dous anos como no curto prazo. En canto á contratación de persoal, descríbense

os medios que utilizan para levar a cabo o proceso de recrutamento, así como as actuacións para seleccionar o persoal.

No capítulo catro, titulado *Competencias para o emprego*, avalíanse as competencias que os empregadores solicitan aos candidatos tanto antes da Covid-19 como durante a mesma, así como a relevancia que adquiren as competencias da era Covid-19.

Para rematar, no capítulo quinto, *Conclusiones*, preséntanse os principais resultados derivados do estudo.



## 2 Metodoloxía e mostras



O estudo utiliza dúas mostras de empregadores recollidas en distintos momentos co obxectivo de comparar os resultados. A primeira mostra contén información dos empregadores antes da declaración da pandemia pola Covid-19 e a segunda na transición da Covid-19. A continuación, expóñense os detalles técnicos do proceso de análise de cada unha destas mostras, así como a súa descrición de acordo ao sector de actividade ao que pertencen, o ámbito xeográfico no que desenvolven a súa actividade, o volume de facturación que teñen, as particularidades do persoal en canto a tamaño, xénero e formación, e o convenio de colaboración que formalizaron coa Universidade de Vigo.

## 2.1 Mostra de empresas antes da Covid-19

### 2.1.1 Ficha técnica

A información deste primeiro estudo provén da Fundación Universidade de Vigo, que facilitou os datos que recompilaron para a elaboración do informe publicado por esta entidade en novembro de 2017 titulado *Prospección de emprego, necesidades formativas en competencias transversais, liñas de colaboración con empresas*, en colaboración co Consello Social da Universidade de Vigo.

A poboación confórmana un total de 1.999 empresas que, no momento no que ten lugar o traballo de campo, teñen en vigor algún convenio de cooperación educativa coa Universidade de Vigo. A mostra final, unha vez depurados os datos, ascende a 375 empresas. A información foi recollida a través dunha enquisa online. Na táboa 1 resúmese a ficha técnica.

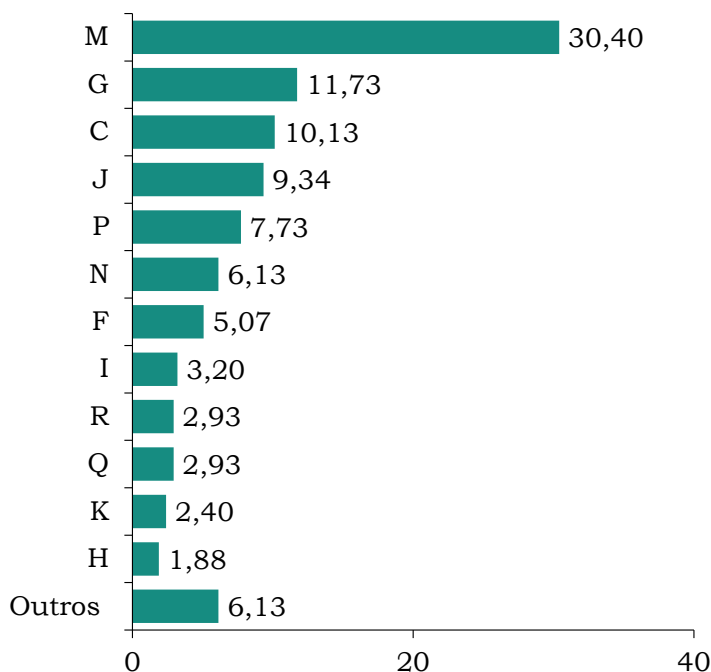
**Tabla 1. Ficha técnica de empresas antes da Covid-19**

<b>Poboación</b>	Empresas que teñen algún convenio de cooperación educativa en vigor coa Universidade de Vigo
<b>Tamaño da poboación</b>	1.999 empresas
<b>Procedemento de mostraxe</b>	De conveniencia
<b>Tamaño da mostra</b>	375 empresas
<b>Técnica de recollida de información</b>	Enquisa online
<b>Traballo de campo</b>	2017

## 2.1.2 Mostra

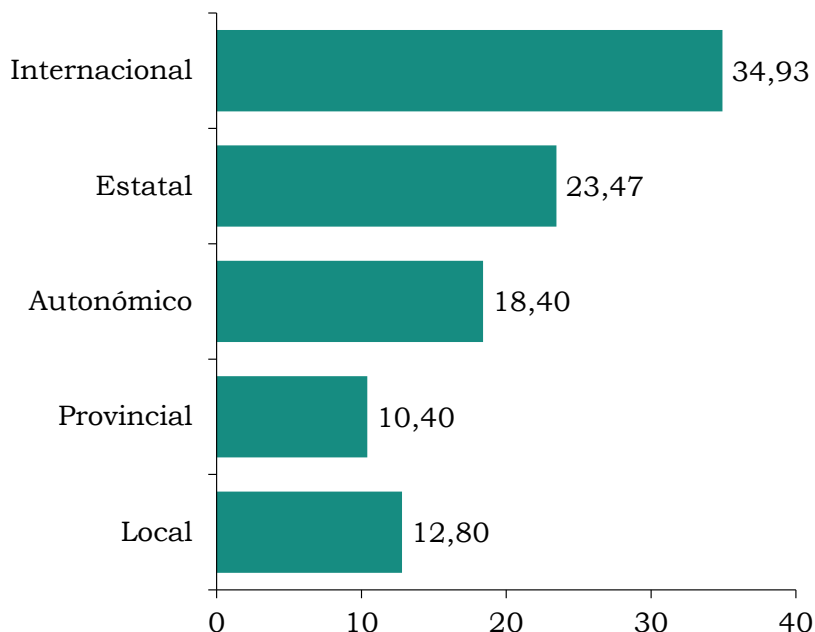
Segundo o sector ao que pertence a actividade que desenvolven as empresas da mostra, estas clasifícanse de acordo á estrutura da CNAE (Gráfico 1). O sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) presenta a maior porcentaxe de participación na mostra (o 30,40%), seguido, con porcentaxes similares en torno ao 10%, polo sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 11,73%), o da Industria manufacturera (C) (o 10,13%) e o de Información e comunicacións (J) (o 9,34%).

**Gráfico 1. Empresas segundo o sector de actividade antes da Covid-19 (%)**



De acordo ao ámbito xeográfico no que as empresas desenvolven a súa actividade, o 34,93% teñen un ámbito internacional, o 23,47% operan a nivel estatal, o 18,40% fano a nivel autonómico, o 10,40% a nivel provincial e, o resto, posúe un desenvolvemento local (o 12,80%) (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Empresas segundo o ámbito xeográfico de actividade antes da Covid-19 (%)**



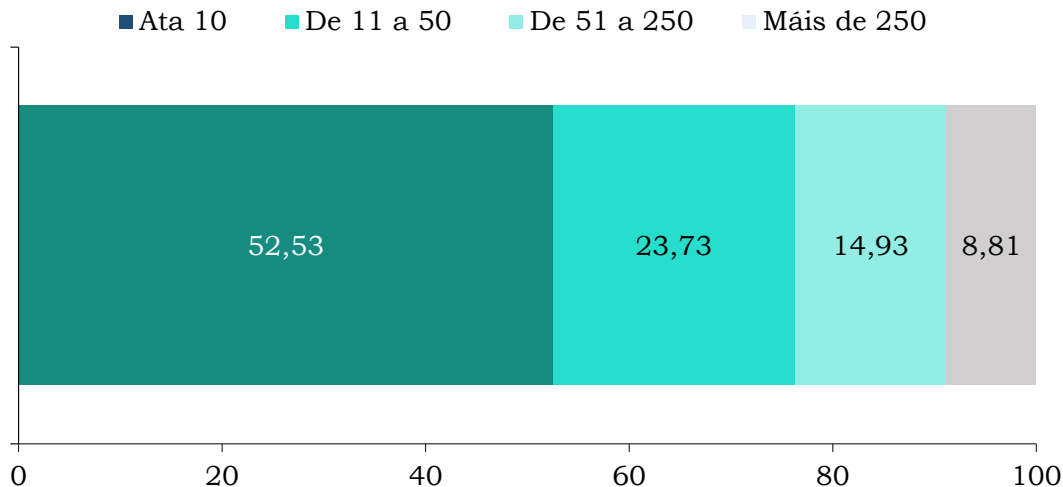
En canto á cifra de facturación do último ano, a maioría das empresas da mostra (o 64,00%) non supera a contía dun millón de euros no exercicio, mentres que para o 22,67% o volume de facturación oscila entre un e dez millóns de euros, e para o 13,33% esta cifra atópase por encima dos dez millóns de euros (Gráfico 3).

**Gráfico 3. Empresas segundo o volume de facturación antes da Covid-19 (%)**



O persoal das empresas da mostra descríbese de acordo ao seu tamaño, ao xénero e á súa formación. En relación ao número de empregados, máis da metade das empresas teñen un cadro de persoal de ata 10 empregados (o 52,53%), o 23,73% teñen entre 11 e 50 empregados, o 14,93% entre 51 e 250 empregados e o 8,81% contan con máis de 250 empregados (Gráfico 4).

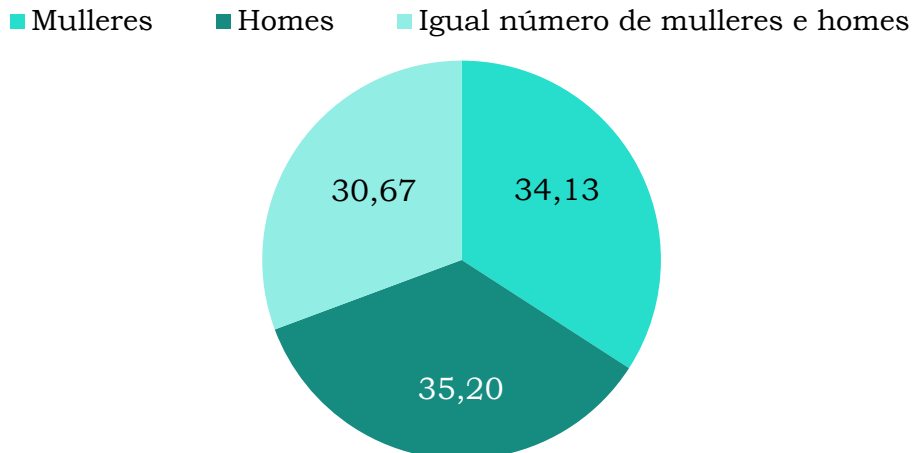
**Gráfico 4. Empresas segundo o número de empregados antes da Covid-19 (%)**



Considerando o xénero do persoal, o 34,13% das empresas contan cun cadro de persoal composto, na súa maioría, por mulleres. Unha porcentaxe similar (o 35,20%), sinala que a maioría dos seus empregados son homes. Pola súa banda, a porcentaxe de empresas que manifesta que existe o mesmo número de mulleres e de homes no seu cadro de persoal é do 30,67% (Gráfico 5).

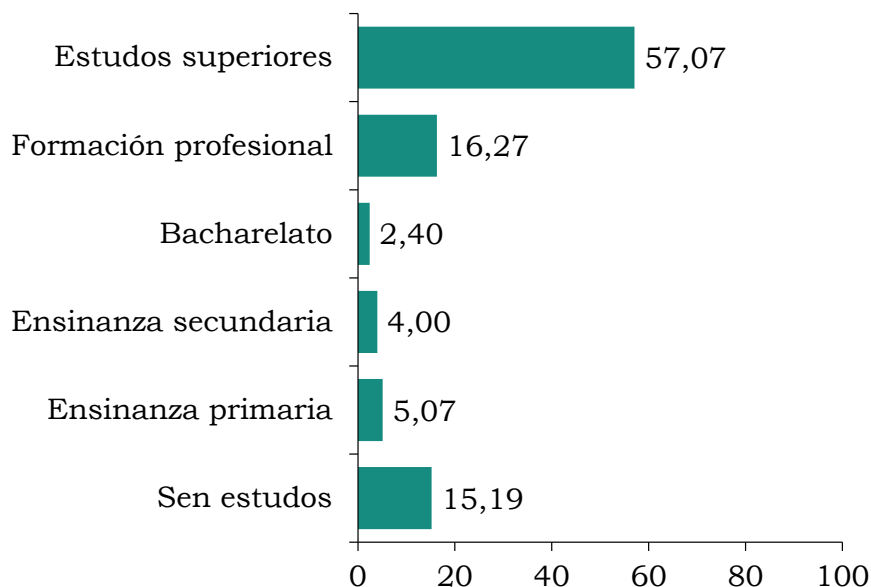


**Gráfico 5. Empresas segundo o xénero dos empregados antes da Covid-19 (%)**



En canto ao nivel de estudos dos empregados, o 57,07% das empresas sinalan que contan cun persoal formado na súa maioría por persoas con estudos superiores, o 16,27% teñen, na súa maioría, un cadro de persoal composto por persoas con formación profesional e o 15,19% por traballadores sen estudos. O resto de niveis educativos propostos (ensino primario, secundaria e bacharelato), son maioritarios nunha porcentaxe de empresas moito menor (5,07%, 4,00% e 2,40%, respectivamente) (Gráfico 6).

**Gráfico 6. Empresas segundo o nivel de estudos dos empregados antes da Covid-19 (%)**



En canto á modalidade de colaboración que as empresas da mostra teñen coa Universidade de Vigo, estas poden ser varias e simultáneas no tempo. En detalle, unha ampla maioría (o 93,60%) formalizou un convenio para a realización de prácticas por parte do estudiantado. O 12,80% fai uso do servizo de ofertas de emprego e o 10,13% colabora con grupos de investigación. Para rematar, e con porcentaxes similares, colaboran para seleccionar persoal para as empresas o 8,27% e en xornadas formativas o 8,00% (Gráfico 7).

**Gráfico 7. Empresas segundo a modalidade de colaboración coa Universidade de Vigo antes da Covid-19**



## 2.2 Mostra de empresas no período da Covid-19

### 2.2.1 Ficha técnica

A poboación obxecto de análise desta segunda mostra está formada polas empresas que se axustan a algún dos seguintes criterios: (1) acolleron algún estudante da Universidade de Vigo para a realización de prácticas académicas extracurriculares ou (2) contrataron polo menos un estudante titulado pola Universidade de Vigo a través de ofertas de emprego e/ou becas para a realización de prácticas non xestionadas polo Convenio de Cooperación Educativa da Universidade de Vigo. En total ascenden a 518 empresas (Táboa 2).

Para a recollida de información, realizouse unha enquisa online autoadministrada desde o 8 de outubro ata o 5 de novembro de 2020, período no que se desenvolveu o traballo de campo. A mostra alcanzada, unha vez depurados os datos, é de 198 empresas.

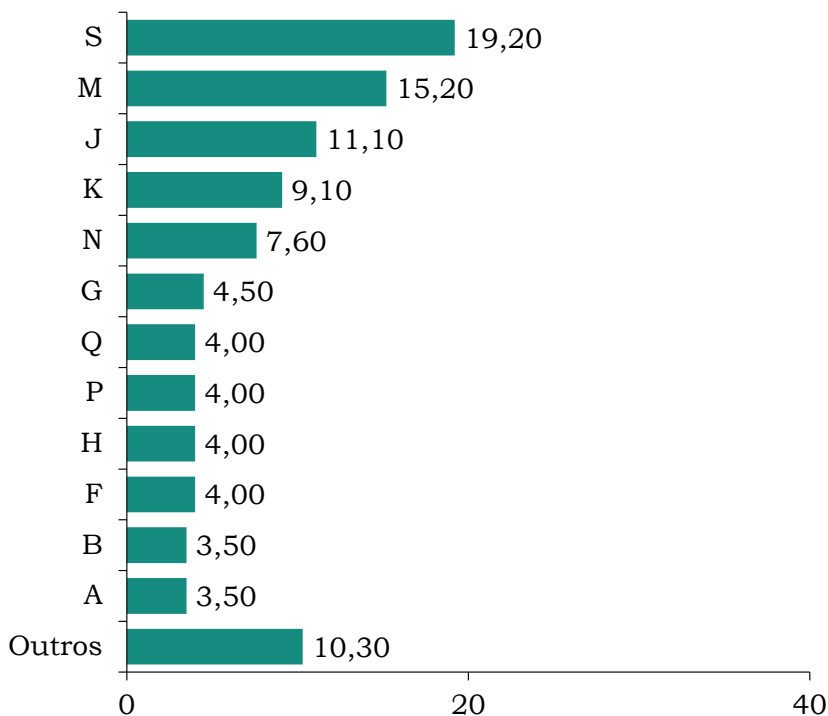
**Tabla 2. Ficha técnica de empresas no período Covid-19**

<b>Poboación</b>	Empresas que recibiron estudantes da Universidade de Vigo para realizar prácticas académicas extracurriculares, ofertas de emprego e/ou becas para prácticas non xestionadas polo Convenio de Cooperación Educativa
<b>Tamaño da poboación</b>	518 empresas
<b>Procedemento de mostraxe</b>	De conveniencia
<b>Tamaño da mostra</b>	198 empresas
<b>Técnica de recollida de información</b>	Enquisa autoadministrada enviada por correo electrónico
<b>Traballo de campo</b>	Do 8 de outubro ao 5 de novembro de 2020

## 2.2.2 Mostra

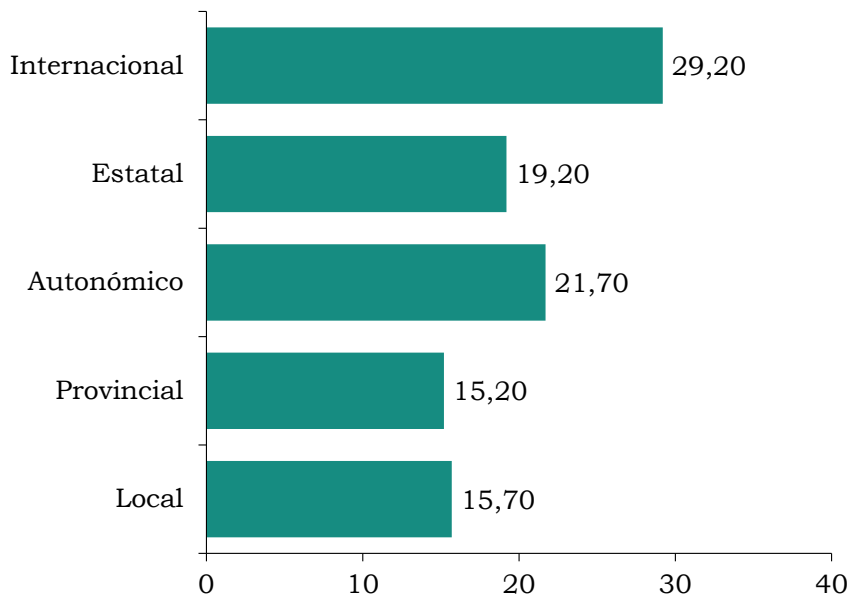
Segundo o sector de actividade ao que pertencen as empresas por porcentaxe de participación, destacan os sectores de Outros servizos (S) (o 19,20%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 15,20%), Información e comunicacións (J) (o 11,10%) e Actividades financeiras e de seguros (K) (o 9,10%) (Gráfico 8).

**Gráfico 8. Empresas segundo o sector no período da Covid-19 (%)**



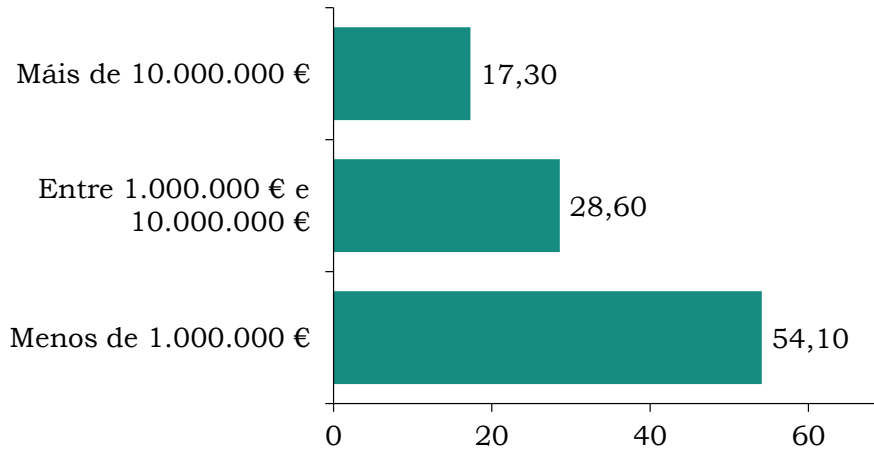
Segundo o ámbito xeográfico no que as empresas desenvolven a súa actividade, o 29,20% son internacionais, o 19,20% estatais, o 21,70% teñen un ámbito autonómico, o 15,20% provincial e o 15,70% local (Gráfico 9).

**Gráfico 9. Empresas segundo o ámbito xeográfico de actividade no período da Covid-19 (%)**



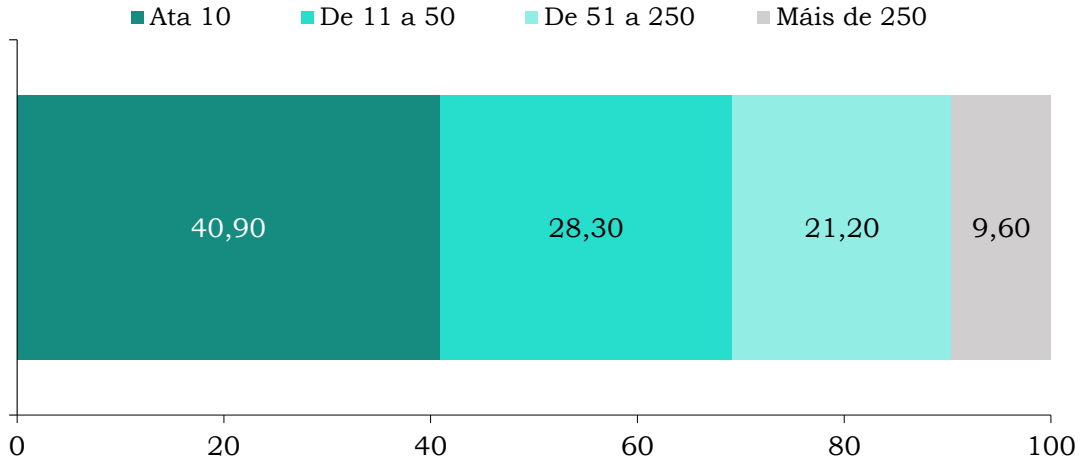
En canto ao volume de facturación, mais da metade da mostra (o 54,10%) presenta una cifra de vendas por debaixo de un millón de euros. O 28,60%, entre un e dez millóns de euros e para o resto (o 17,30%), a facturación supera os dez millóns de euros (Gráfico 10).

**Gráfico 10. Empresas segundo o volume de facturación no período da Covid-19 (%)**



En relación ao tamaño do cadro de persoal, o 40,90% das empresas contan con 10 ou menos traballadores. Para o 28,30% o persoal comprende entre 11 e 50 traballadores, o 21,20% teñen entre 51 e 250 traballadores e o resto, o 9,60%, contan con máis de 250 traballadores (Gráfico 11).

**Gráfico 11. Empresas segundo o número de empregados no período da Covid-19 (%)**

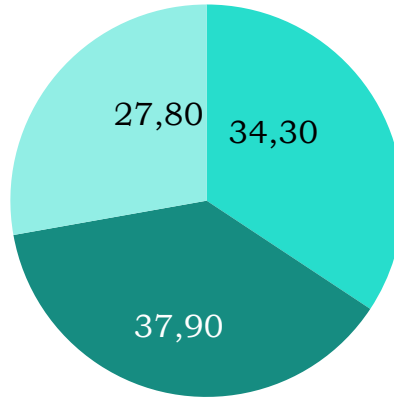


De acordo ao xénero, o cadro de persoal está formado na súa maioría por mulleres no 34,30% das empresas, sendo o 37,90% a porcentaxe de empresas cun persoal composto por un maior número de homes. Pola súa banda, o 27,80% sinalan que o número de mulleres e homes dentro se iguala (Gráfico 12).



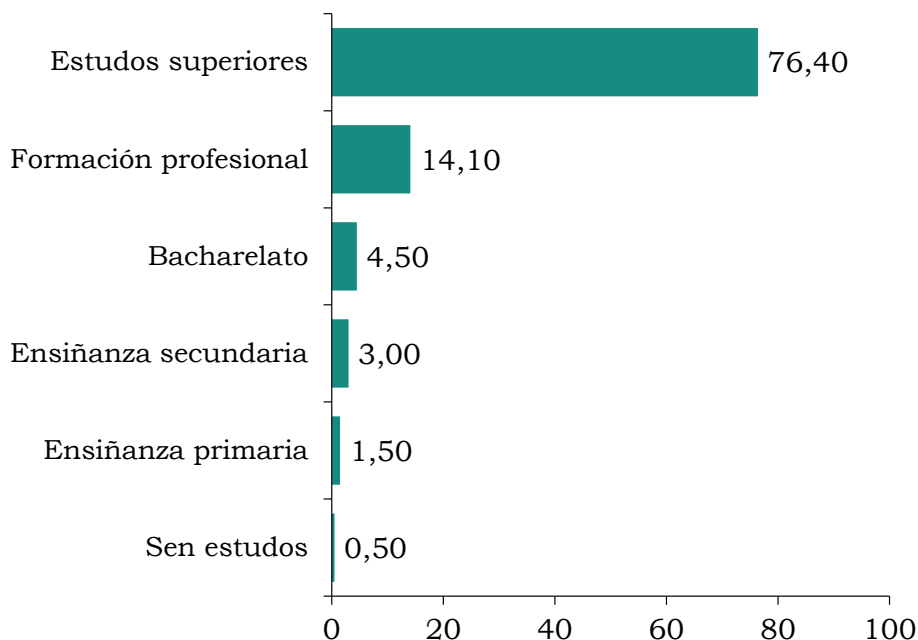
**Gráfico 12. Empresas segundo o xénero dos empregados no período da Covid-19 (%)**

■ Mulleres ■ Homes ■ Igual número de mulleres e homes



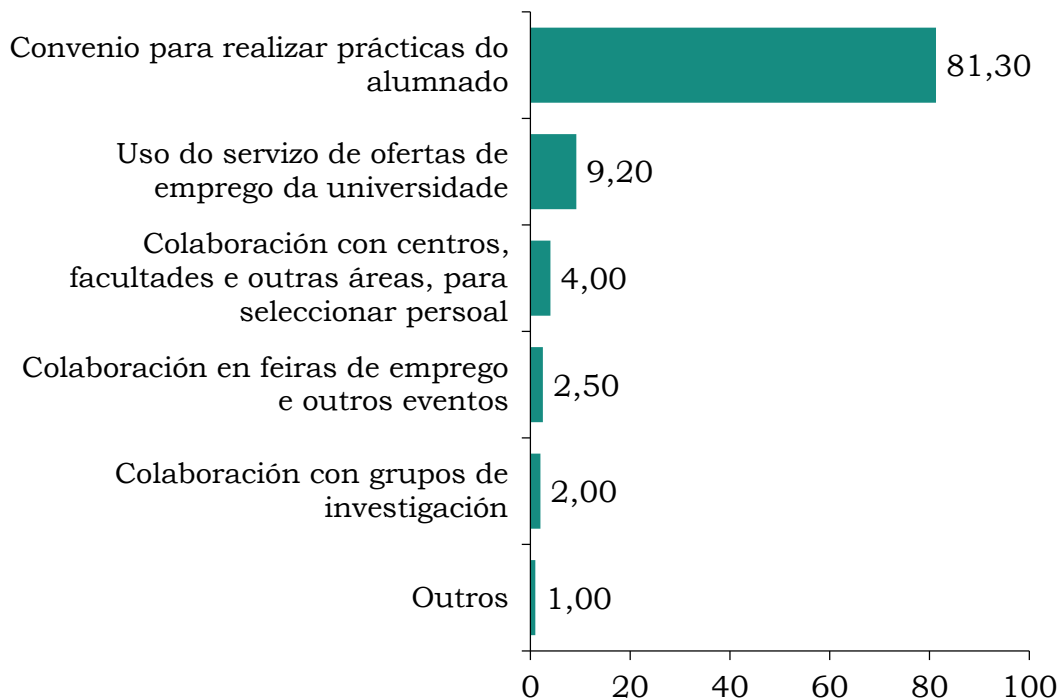
A continuación, considérase o nivel de estudos que máis prevalece no cadro de persoal das empresas da mostra. De acordo a este criterio, unha porcentaxe maioritaria, o 76,40%, sinala que o seu persoal está conformado na súa maioría por titulados universitarios. O 14,10% aseguran que a titulación maioritaria na empresa é a formación profesional. Para rematar, son moi poucas as empresas que sinalan algún dos niveis de bacharelato, ensino secundario, ensino primario ou a falta de estudos (entre o 4,50% e o 0,50%) (Gráfico 13).

**Gráfico 13. Empresas segundo o nivel de estudos dos empregados no período da Covid-19 (%)**



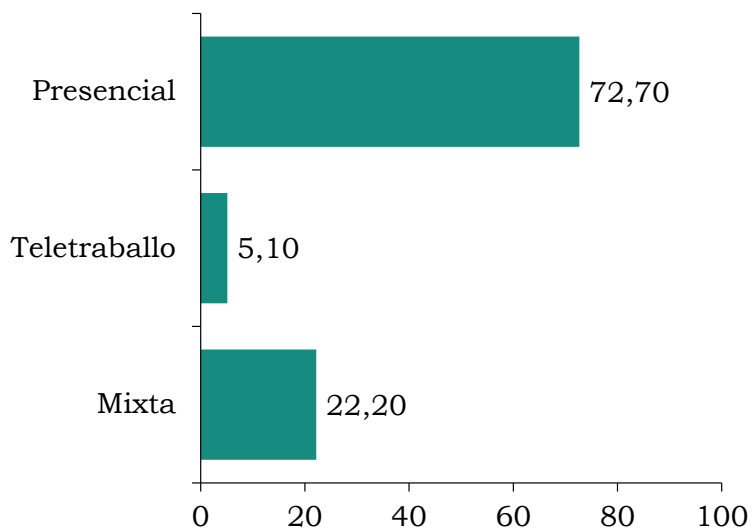
En canto ao nivel de colaboración coa Universidade de Vigo, o 81,30% das empresas da mostra teñen un convenio coa universidade para realizar prácticas. Unha menor porcentaxe de empresas (o 9,20%) acode ao servizo de ofertas de emprego da Universidade de Vigo ou colabora con centros, facultades ou outras áreas para seleccionar persoal (o 4,00%). Pola súa banda, as empresas que colaboran en feiras de emprego ou eventos similares ou con grupos de investigación representan porcentaxes minoritarias (o 2,50% e o 2,00%, respectivamente) (Gráfico 14).

**Gráfico 14. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período da Covid-19 (%)**



No que respecta á modalidade da práctica, beca ou emprego, no 72,70% das empresas estas foron realizadas dun modo presencial, no 22,20% baixo unha modalidade mixta e no 5,10% dun modo exclusivamente virtual (Gráfico 15).

**Gráfico 15. Empresas segundo a modalidade da oferta de emprego, prática ou beca no período da Covid-19 (%)**



# 3 Contexto de empregabilidade



Nesta sección reflexiónase sobre a percepción dos empregadores sobre algúns factores da empregabilidade que a determinan e que son de carácter contextual aos estudantes universitarios. En particular, a percepción do mercado laboral e a contratación.

### 3.1 O mercado laboral

A previsión do mercado laboral que realizan os empregadores analízase de dous modos. En primeiro lugar, coñecendo as perspectivas de emprego na súa empresa nos próximos dous anos e, en segundo lugar, no curto prazo.

### 3.1.1 Ampliación do persoal en dous anos

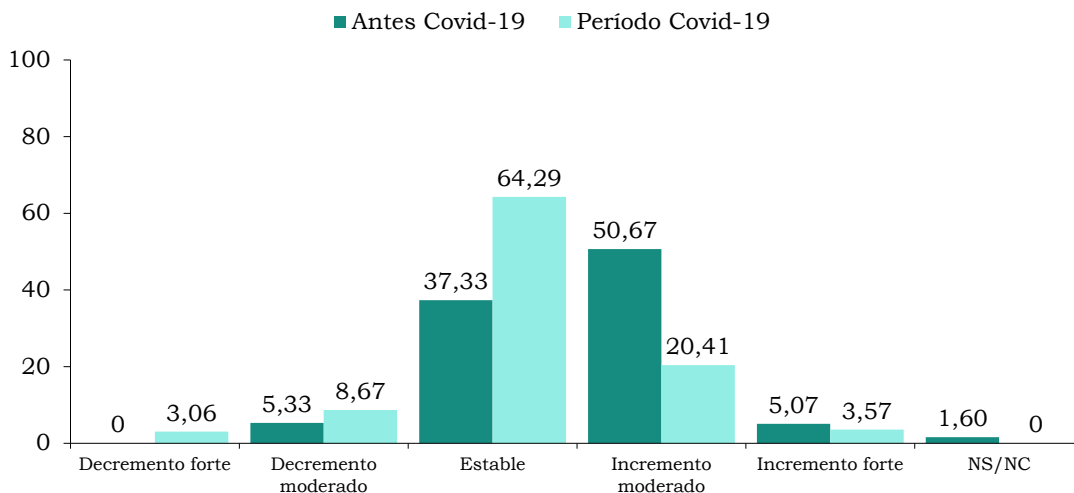
Antes da Covid-19, a análise de como os empregadores esperan que sexa a previsión do mercado laboral na súa empresa para os próximos dous anos revela que ningunha delas prevé un descenso forte no emprego, o 5,33% prevé un descenso moderado, o 37,33% non prevé evolución, o 50,67% espera que haxa un incremento moderado e o 5,07% un incremento forte (Gráfico 16).

Pola súa banda, no período da Covid-19, o 3,06% os empregadores prevén un forte descenso, o 8,67% un descenso moderado, mentres que o 64,29% non espera cambio, o 20,41% prevé un incremento moderado e o 3,57% un forte incremento.

A maior diferenza entre estes dous períodos prodúcese no incremento da porcentaxe de empregadores que afirman que esperan que non haberá evolución no emprego nos próximos dous anos, o que supón 26,96 puntos máis. Pola contra, destaca o decremento na porcentaxe de empregadores que valoran que o incremento é moderado, 30,26 puntos menos.



**Gráfico 16. Previsión na evolución de emprego nos próximos dous anos**

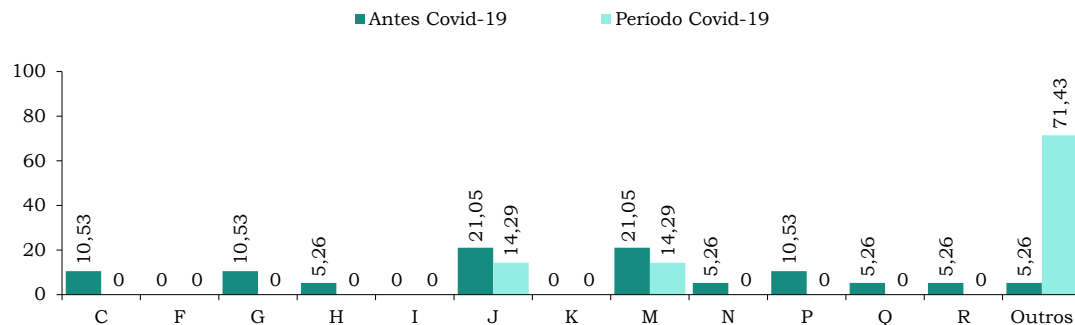


En primeiro lugar, antes da Covid-19, dos empregadores que mostran que terá lugar un forte incremento no emprego dentro da súa empresa pertencen, a maioría ao sector de Información e comunicacións (J) e de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos un 21,05%), seguido dos da Industria manufacturera (C), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e Educación (P), todos eles un 10,53%. Pola contra, ningunha das empresas dos sectores de Construción (F), Hostalería (I) e Actividades financeiras e de seguros (K) consideran que se vai producir un forte incremento a nivel interno (Gráfico 17).

No período Covid-19 esta valoración é nula para todos os empregadores, coa excepción dos sectores de Información e comunicacións (J) e de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos un 14,29%).

En resumo, a porcentaxe de empregadores de todos os sectores mostra unha diminución entre ambos períodos ao valorar as perspectivas de crecemento de emprego na súa empresa nun horizonte de dous anos, dándose as maiores diferenzas nos sectores da Industria manufactureira (C), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e de Educación (P), todos eles con 10,53 puntos menos.

**Gráfico 17. Empresas con forte incremento de emprego segundo o sector**

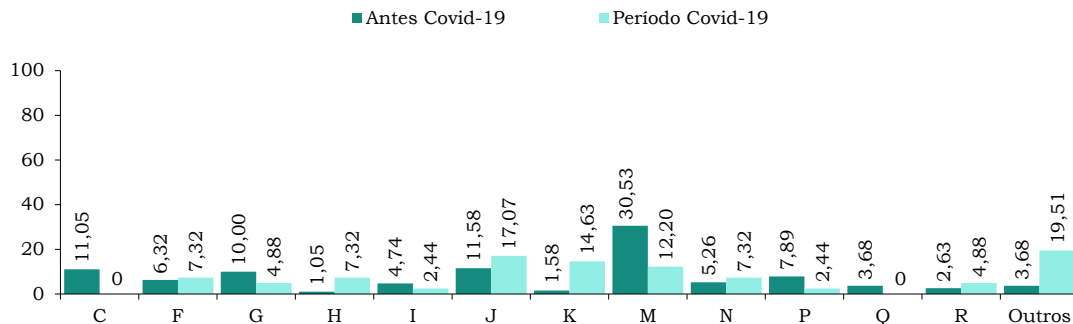


En segundo lugar, dos empregadores que valoran que se producirá un incremento moderado no emprego e antes da Covid-19, destacan os que pertencen ao sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 30,53%), seguidos de Información e comunicacións (J) (un 11,58%), Industria manufactureira (C) (un 11,05%) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 10%). Por

outra banda, os que menos incremento esperan ter son os das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 3,68%), de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 2,63%), de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 1,58) e de Hostalería (I) (un 1,05%) (Gráfico 18).

Os empregadores que no período Covid-19 esperan que se produza un incremento moderado pertencen na súa maioría ao sector de Información e comunicacións (J) (un 17,07%), ao de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 14,63%) e ao de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 12,20%), seguidos por un 7,32% de empresas dos sectores da Construción (F), Transporte e almacenamento (H) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N). Pola súa banda, ningunha empresa dos sectores da Industria manufactureira (C) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) consideran que se producirá este tipo de incremento.

En resumo, a metade dos sectores mostran un aumento da porcentaxe de empregadores que consideran que se producirá un incremento moderado do emprego na súa empresa entre os dous períodos considerados, dándose os maiores incrementos no sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (13,05 puntos), Transporte e almacenamento (H) (6,27 puntos) e Información e comunicacións (J) (5,49 puntos). Pola súa banda, entre os sectores que mostran unha diminución da porcentaxe, destacan o de Educación (P) (5,45 puntos), seguido do de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (5,12 puntos) e de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (18,33 puntos).

**Gráfico 18. Empresas con incremento moderado de emprego segundo o sector**

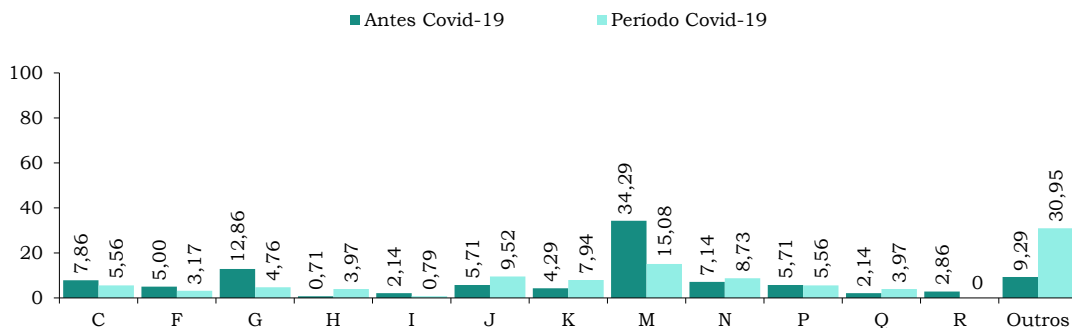
En terceiro lugar, antes da Covid-19, dos empregadores que mostran unha valoración estable do emprego na súa empresa, a maioría deles pertencen ao sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 34,29%), seguidas de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 12,80%), Industria manufactureira (C) (un 7,86%) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 7,14%). Pola contra, os sectores de actividade que mostran a menor porcentaxe son Información e comunicacións (I) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos un 2,14%), seguidos de Transporte e almacenamento (H) (un 0,71%) (Gráfico 19).

No período Covid-19, os empregadores que esperan unha estabilidade no emprego pertencen ao sector das Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 15,08%), seguidas de Información e comunicacións (J) (un 9,52%), de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 8,73%) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 7,94%). Con todo, os que mostran unha menor estabilidade son os do sector da

Hostalería (I) (un 0,79%), seguido de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que non espera estabilidade.

En resumo, comparando ambos períodos, menos da metade dos sectores mostran un aumento da porcentaxe de empregadores que consideran que o emprego dentro da súa empresa manterase estable, dándose os maiores incrementos nos sectores de Información e comunicacións (J) (3,81 puntos), Actividades financeiras e de seguros (K) (3,65 puntos) e Transporte e almacenamento (H) (3,26 puntos). Pola súa banda, destaca a diminución da porcentaxe de empregadores do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (19,21 puntos).

**Gráfico 19. Empresas con emprego estable segundo o sector**



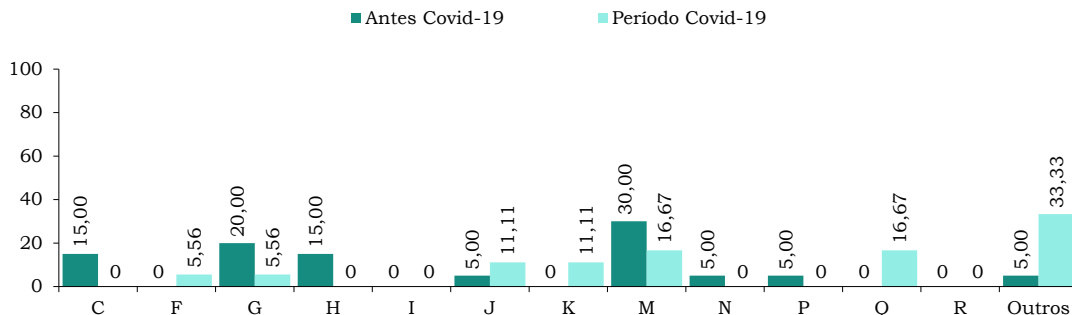
En cuarto lugar, antes da declaración da Covid-19, as principais porcentaxes de empregadores que creen que haberá un decremento moderado no emprego dentro da súa empresa pertencen ao sector das Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 30,00%), seguidos do Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor

e motocicletas (G) (un 20,00%) e da Industria manufactureira (C) e Transporte e almacenamento (H) (ambos un 15,00%). Pola contra, son varios os sectores que non esperan este tipo de decremento. En particular, é o caso dos sectores da Construción (F), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (Gráfico 20).

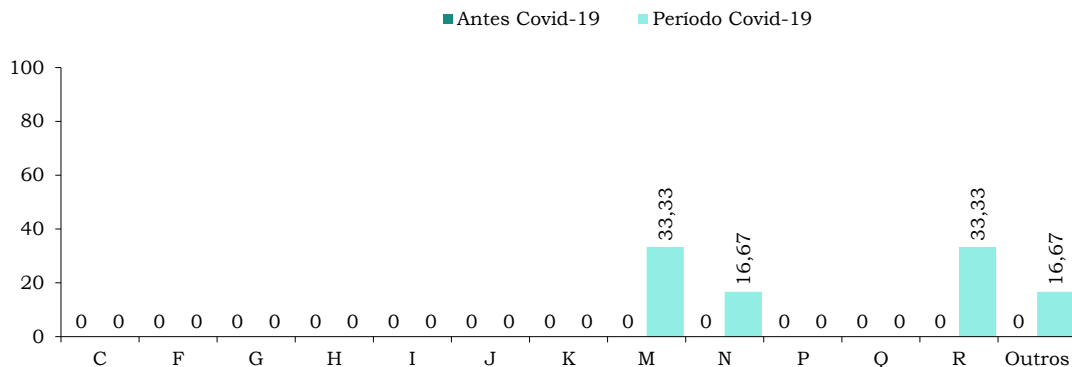
No período da Covid-19, os sectores que máis mostran esta estimación de emprego son menos. Correspóndense con empresas do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M), de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos un 16,67%), de Información e comunicacións (J) e Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos un 11,11%) e de Construción (F) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (ambos un 5,56%). O resto de sectores mostran unha valoración nula en relación a esta estimación.

Unha análise conxunta destes dous períodos mostra que o maior incremento de empresas que manifesta esta previsión dáse no sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (16,67 puntos) e no de Actividades financeiras e de seguros (K) (11,11 puntos). Pola súa banda, prodúcese unha diminución da porcentaxe de empresas do sector da Industria manufactureira (C), de Transporte e almacenamento (H) (15,00 puntos) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (14,44 puntos).

**Gráfico 20. Empresas con decremento moderado de emprego segundo o sector**



Para rematar, ningún empregador antes da Covid-19 esperaba que houbera un decremento forte no emprego nos próximos dous anos. No período Covid-19 esta opción é considerada por empregadores do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos un 33,33%) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 16,67%) (Gráfico 21). Con iso, nestes dous períodos os empregadores destes tres sectores mostran a única evolución na porcentaxe de empregadores que esperan este decremento forte nos próximos dous anos.

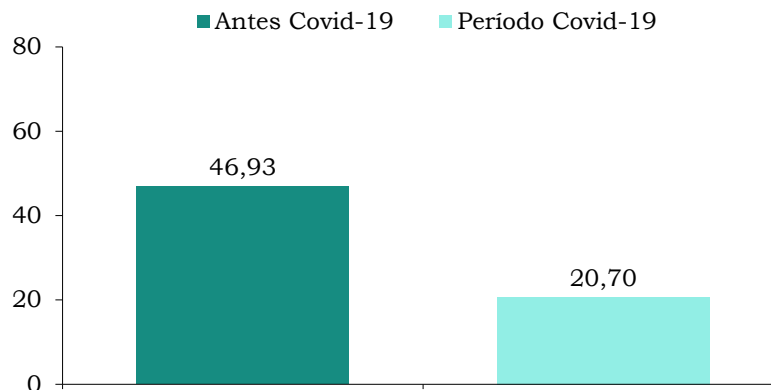
**Gráfico 21. Empresas con decremento fuerte de emprego segundo sector**

### 3.1.2 Ampliación do persoal no curto prazo

Sobre a posible ampliación do persoal de persoal no curto prazo, antes da Covid-19, o 46,93% dos empregadores espera ampliála, mentres que no período Covid-19, esta porcentaxe sitúase no 20,70%, o que supón unha diminución de 26,23 puntos (Gráfico 22).



**Gráfico 22. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo**



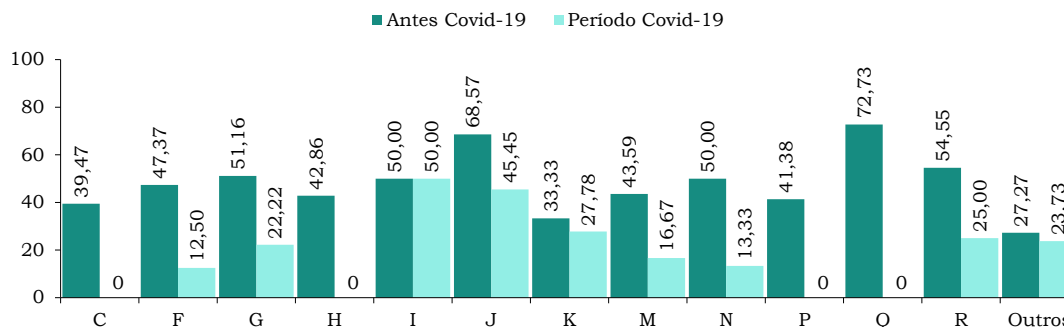
Este resultado a nivel de sectores de actividade mostra que o sector que considera que terá unha maior ampliación de persoal no curto prazo é o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 72,73%), seguido do de Información e comunicacións (J) (un 68,57%) e do de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 54,55%). Pola contra, os que menos esperan que o seu persoal se amplíe pertencen ao sector da Industria manufacturera C) (un 39,47%) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 33,33%) (Gráfico 23).

No período Covid-19 a porcentaxe de empresas diminúe. En detalle, destaca a porcentaxe do sector de Hostalería (I) (un 50,00%), Información e comunicacións (J) (un 45,45%), seguidos de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 27,78%) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 25%). Pola contra, non consideran esta posibilidade en relación á ampliación de persoal os empregadores do sector da Industria

manufactureira (C), Transporte e almacenamento (H), Educación (P) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q).

En resumo, a previsión de aumentar emprego no curto prazo nestes dous períodos diminúe en todas as empresas, con excepción das do sector de Hostalería (I) que manteñen a súa valoración (un 50,00%). Das demais, destaca o decrecemento do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (72,73 puntos) seguido, con porcentaxes similares, de Transporte e almacenamento (H) (42,86 puntos) e de Educación (P) (41,38 puntos).

**Gráfico 23. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo segundo o sector**



## 3.2 A contratación

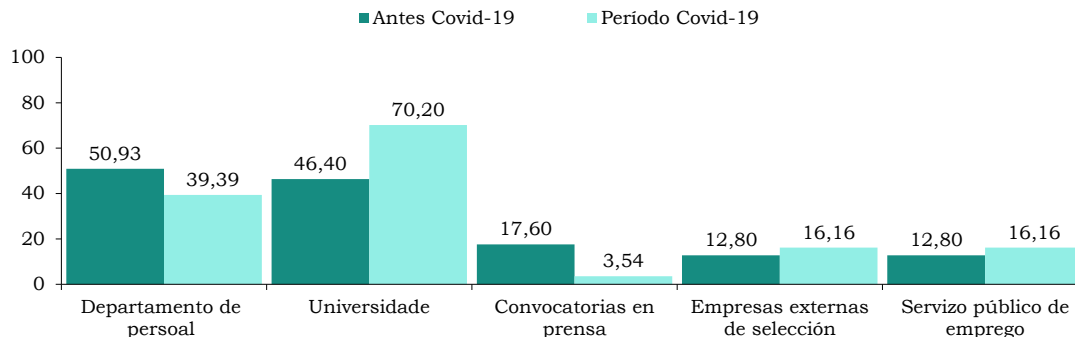
Para analizar o proceso de contratación seguido polos empregadores examínanse as actuacións que estes poñen en marcha para realizar en primeiro lugar o recrutamento de candidatos e, posteriormente, a selección.

### 3.2.1 O recrutamento

Os medios máis utilizados polos empregadores para realizar o recrutamento de candidatos son, para ambos momentos analizados, tanto o departamento de persoal da propia empresa como a universidade (Gráfico 24). Con todo, a importancia de ambos medios evolucionou no sentido contrario. Antes da Covid-19, o departamento de persoal da empresa era utilizado para recrutar aos candidatos por parte do 50,93% dos empregadores, mentres que pasou a ser utilizado polo 39,39% destes no período Covid-19. Pola contra, a universidade pasou de ser o segundo medio máis utilizado na etapa anterior á Covid-19 (46,40%), a ser considerado o máis importante dos analizados no período Covid-19, sendo utilizado polo 70,20% dos empregadores.

Outros medios de recrutamento como a utilización do servizo público de emprego, así como de empresas externas de selección manteñen a súa importancia relativa, recibindo unha valoración maior no período da Covid-19. En ambos casos, pasaron de ser utilizados polo 12,80% dos empregadores a selo polo 16,16% destes.

Para rematar, o medio que maior diferenza mostra en canto á súa evolución foi a publicación de convocatorias en prensa, que pasou de ser utilizado para a captación de persoal antes da Covid-19 polo 17,60% dos empregadores a ser utilizado polo 3,54% no período posterior, o que supón un descenso de 14,06 puntos.

**Gráfico 24. Recrutamento de candidatos**

A importancia destes cinco medios de recrutamento é analizada a continuación de xeito detallado de acordo ao sector de actividade ao que pertence a empresa.

#### *Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa*

Antes da Covid-19, os empregadores que máis uso fan do departamento de persoal da empresa para recrutar ao seu persoal pertencen aos sectores das Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 81,82%), de Educación (P) (un 65,52%), da Industria manufactureira (C) (un 60,53%) e de Información e comunicacións (J) (un 60,00%). Os que menos utilizan este medio son os do sector das Actividades financeiras e de seguros (K) (un 22,22%) (Gráfico 25).

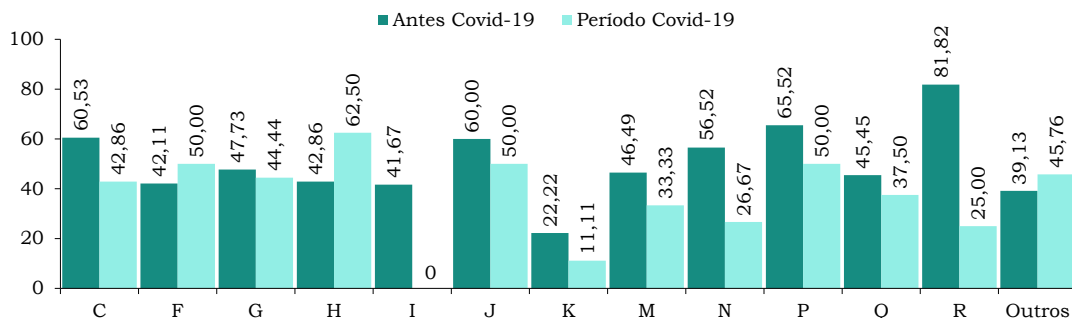
No período Covid-19, con porcentaxes inferiores ao momento anterior, os empregadores que máis acoden a este medio son os do sector de Transporte e almacenamento (H) (un 62,50%), seguido de Construcción

(F), Información e comunicación (J) e Educación (P) (todos un 50,00%), de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 44,44%) e da Industria manufactureira (C) (un 42,86%). Tamén neste período, a menor porcentaxe corresponde ao sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 11,11%), non sendo un medio utilizado na Hostalería (I).

Entre estes dous períodos, intensificaron o uso do departamento de persoal como fonte de recrutamento de candidatos os empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H), pasando de ser utilizado polo 42,86% a selo polo 62,50%, así como o da Construción (F), que pasou do 42,11% ao 50,00%.

Pola contra, mostran un menor uso deste medio no período da Covid-19, por orde de diminución, os empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R), que diminuíron 56,82 puntos, pasando de utilizar o departamento de persoal para atender as súas necesidades de persoal o 81,82% antes da Covid-19 a ser utilizado polo 25% dos empregadores no período Covid-19. Igualmente é o caso de Hostalería (I), que diminuíu 41,67 puntos, pasando do 41,60% a non ser usado, e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), para o que a porcentaxe diminuíu 29,85 puntos, evolucionando desde o 56,52% ao 26,67%.

**Gráfico 25. Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa segundo o sector**



### *Recrutamento a través da universidade*

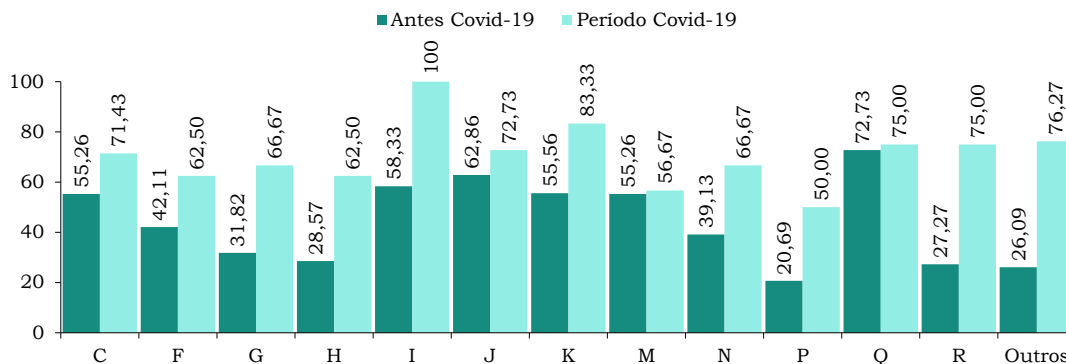
Antes da Covid-19, os empregadores que máis solicitan candidatos á universidade no seu proceso de recrutamento pertencen aos sectores das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 72,73%), Información e comunicacións (J) (un 62,86%) e Hostalería (I) (un 58,33%). Pola contra, os empregadores que menos utilizan este medio para recrutar candidatos pertencen ao sector de Transporte e almacenamento (H) (un 28,57%), ao de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 27,27%) e ao de Educación (P) (un 20,69%) (Gráfico 26).

No período da Covid-19, os empregadores que máis buscan candidatos a través da universidade son os do sector de Hostalería (I) (un 100%), Actividades financeiras e de seguros (K) (un 83,33%), e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos un 75,00%).

Os que menos usan este medio son os de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 56,67%) e de Educación (P) (un 50,00%).

En resumo, todos os sectores intensificaron o uso da universidade entre os dous períodos. As maiores diferenzas prodúcense nos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (47,73 puntos), Hostalería (I) (41,67 puntos), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (34,85 puntos) e Transporte e almacenamento (H) (33,93 puntos).

**Gráfico 26. Recrutamento a través da universidade**



### *Recrutamento a través do servizo público de emprego*

Antes da Covid-19, os empregadores que máis utilizan o servizo público de emprego son do sector de Hostalería (I) (un 33,33%), de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 30,43%) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 27,27%). Pola súa banda, os que menos fan uso

dos servizos desta institución son os empregadores do sector da Industria manufacturera (C) (un 2,63%) e de Información e comunicacións (J) (un 5,71%), mentres que os do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) non fan uso deste medio (Gráfico 27).

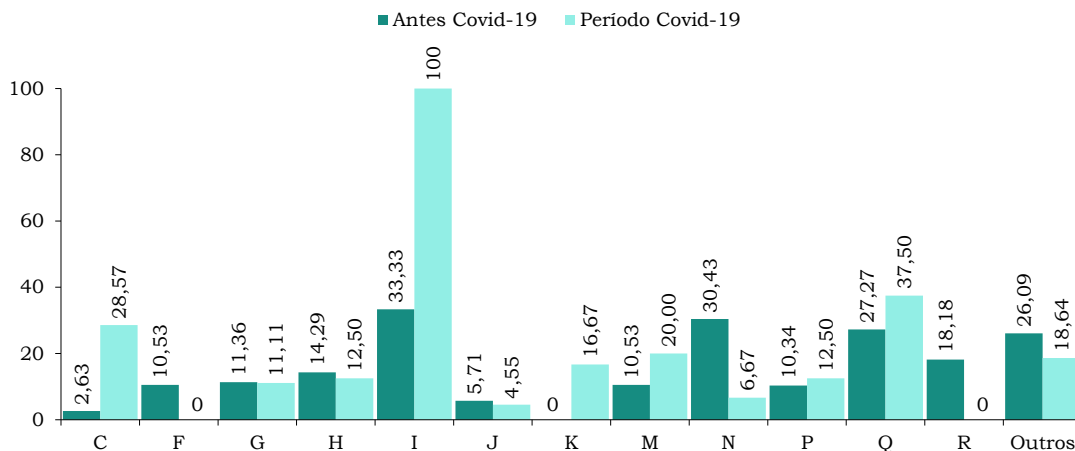
No período Covid-19, os empregadores que máis acoden ao servizo público de emprego para recrutar candidatos son do sector de Hostalería (I) que o fan na súa totalidade (100%), seguidos dos de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 37,50%) e da Industria manufacturera (C) (un 28,57%). Pola contra, os empregadores do sector de Construción (F) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) non fan uso deste medio para recrutar candidatos.

Unha comparación entre ambos períodos mostra que os maiores incrementos en relación ao uso do servizo público de emprego danse no sector da Hostalería (I), cun incremento de 66,67 puntos, que pasou de ser utilizado polo 33,33% dos empregadores a facelo pola totalidade, e no da Industria manufacturera (C), cun incremento de 25,94 puntos, pasando do 2,63% ao 28,57%.

Pola súa banda, os sectores nos que mais diminuiu o seu uso son os de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (23,76 puntos), pasando de 30,43% a 6,67%, e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (18,18 puntos), decrecendo de 18,18% a non ser utilizado.



**Gráfico 27. Recrutamento a través do servizo público de emprego segundo o sector**



### *Recrutamento a través de empresas externas de selección*

No período previo á Covid-19, os empregadores que máis fan uso dos servizos de empresas externas de selección pertencen aos sectores da Industria manufacturera (C) (un 36,84%), de Transporte e almacenamento (H) (un 28,57%) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 22,73%). Os sectores de Educación (P), de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) non utilizan este medio no seu proceso de procura de candidatos (Gráfico 28).

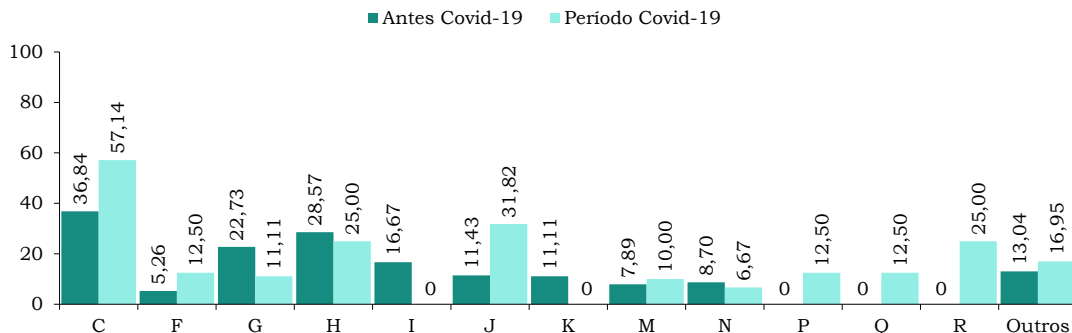
No período Covid-19, os empregadores que máis contratan os servizos destas empresas son os do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (C) (un 57,14%), Información e comunicacións (J) (un

31,82%) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 25,00%). En sentido contrario, os empregadores do sector de Hostalería (I) e de Actividades financeiras e de seguros (K) non fan uso do servizo de captación de candidaturas que ofrecen estas empresas.

A evolución en ambos períodos do uso destas empresas externas de contratación é positiva para os empregadores de sete dos sectores, destacando a do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que aumentou o seu uso en 25 puntos, da Industria manufacturera (C), cun aumento de 20,30 puntos, pasando de ser usadas polo 36,84% dos empregadores a selo polo 57,14%, e de Información e comunicacións (J), cun incremento de 20,39 puntos, pasando de 11,43% a 31,82%.

Pola súa banda, os empregadores que máis deixaron de usar este medio son os da Hostalería (I), cun descenso de 16,67 puntos, Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) cun decremento de 11,62 puntos e, cunha baixada similar, Actividades financeiras e de seguros (K) (11,11 puntos).

**Gráfico 28. Recrutamento a través de empresas externas de selección**



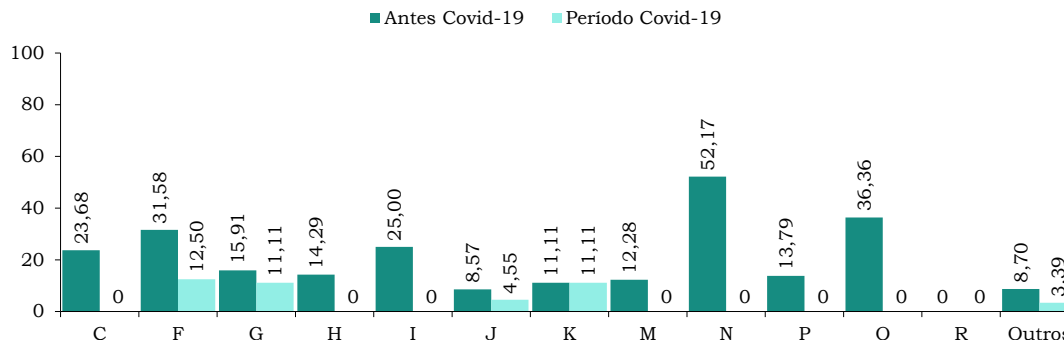
### *Recrutamento a través de convocatorias en prensa*

A prensa, como medio de recrutamento, é utilizada no período anterior á Covid-19 polo 52,17% dos empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), o 36,36% dos de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e o 31,58% de Construción (F), sendo estes os de maior uso. Contrariamente, os empregadores que menos utilizan este medio para recrutar persoal pertencen ao sector de Información e comunicacións (J) (un 8,57%) e ao de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que non o utilizan (Gráfico 29).

Durante a Covid-19, a prensa escrita, como medio que sufriu o maior descenso no que respecta á súa utilización, deixou de ser utilizada polos empregadores de todos os sectores, a excepción dos de Construción (F) (un 12,50%) e dos de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos un 11,11%), seguidos de Información e comunicacións

(J) (un 4,55%). En calquera caso, en todos os sectores, estas porcentaxes son moi inferiores aos extraídos do anterior período.

**Gráfico 29. Recrutamento a través de convocatorias en prensa segundo o sector**

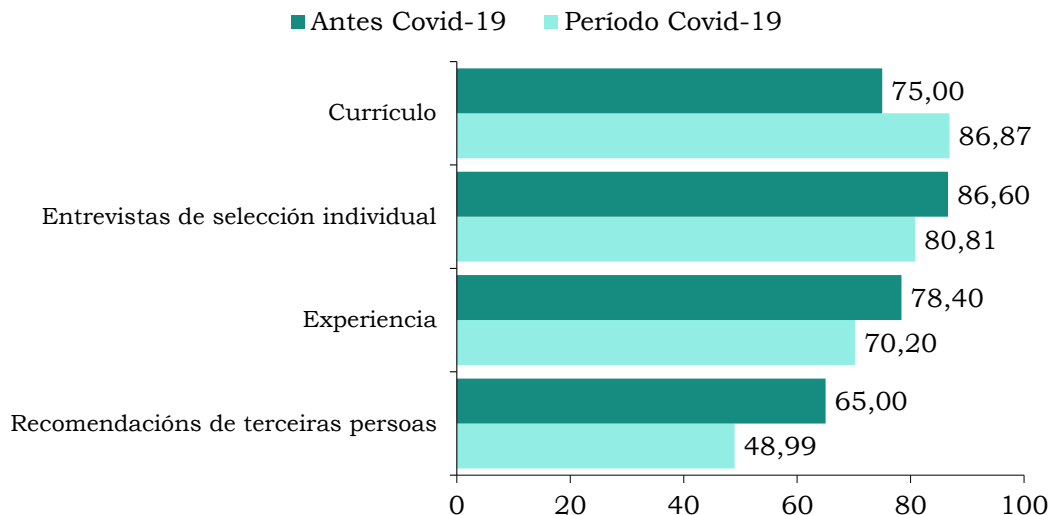


### 3.2.2 A selección

En xeral, as ferramentas máis utilizadas polos empregadores antes e durante o período da Covid-19 para a selección do persoal son a entrevista persoal (un 86,60% e un 80,81%, respectivamente), seguida da valoración da experiencia laboral do candidato (un 78,40% e un 70,20%, respectivamente) e do currículo vitae (un 75,00% e 86,87%, respectivamente) (Gráfico 30).

Pola súa banda, as recomendacións de terceiras persoas son as menos utilizadas polos empregadores, descendendo o seu uso en 16,01 puntos, pasando de ser utilizada no período de antes da Covid-19 polo 65,00% dos empregadores e no período da Covid-19 polo 48,99%.

**Gráfico 30. Selección de persoal**



A importancia destes catro medios de selección é analizada a continuación de xeito detallado de acordo ao sector de actividade ao que pertence a empresa.

### *Entrevista persoal*

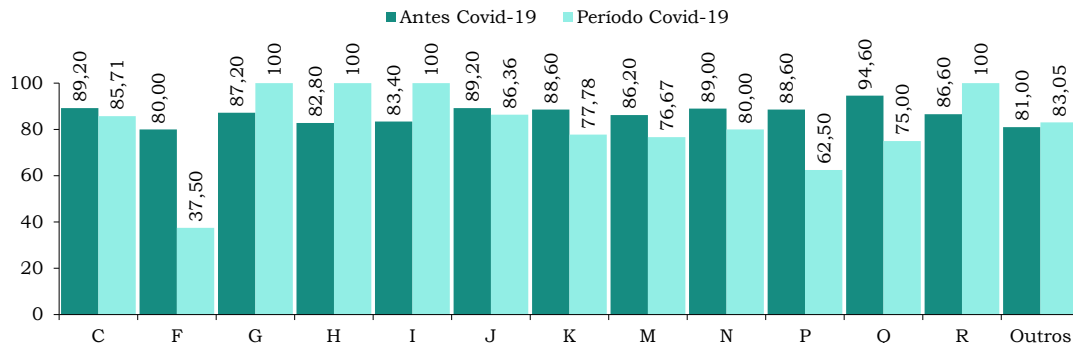
Por sectores, no período anterior á Covid-19, a maioría dos empregadores de todos os sectores fan uso da entrevista como instrumento para a selección de persoal. Utilizan esta ferramenta en torno ao 90% dos empregadores do sector das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 94,60%), da Industria manufacturera (C) e de Información e comunicacións (J) (ambos un 89,20%), de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un

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

No momento no que transcorre a Covid-19, destacan por facer uso da entrevista nos seus procesos de selección a totalidade dos empregadores do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R).

As principais variacións en canto á utilización da entrevista persoal entre os períodos analizados danse no sector da Construción (F), que diminúe en 42,50 puntos, pasando de ser utilizado polo 80,00% dos empregadores a selo polo 37,50%, seguido do de Educación (P), que decrece 26,10 puntos, ao diminuír do 88,60% ao 62,50%, e do de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q), que baixa 19,60 puntos, ao pasar de 94,60% a 75,00%.

**Gráfico 31. Importancia da entrevista segundo o sector**

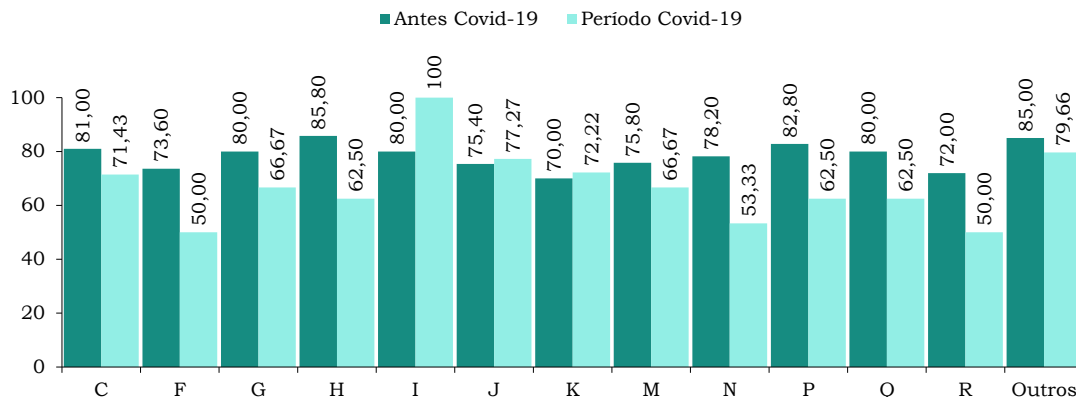


### *Experiencia laboral*

Antes da Covid-19, a valoración da experiencia laboral nun proceso selectivo é utilizada pola maioría dos empregadores de todos os sectores, superando o 80% a porcentaxe de empresas que a consideran do sector de Transporte e almacenamento (H) (un 85,80%), de Educación (P) (un 82,80%) e da Industria manufactureira (C) (un 81,00%) (Gráfico 32).

Na era da Covid-19, a experiencia profesional do candidato é valorada por unha importante porcentaxe de empregadores de todos os sectores, pero en menor contía que no período anterior. A excepción do sector da Hostalería (I), no que todos os empregadores a teñen en conta, no resto dos sectores as porcentaxes non alcanzan o 80,00%. Os empregadores que máis a valoran nos seus procesos selectivos son do sector de Información e comunicacións (J) (un 77,27%), de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 72,22%) e da Industria manufactureira (C) (un 71,43%).

As principais diferenzas en canto á consideración da entrevista persoal entre ambos períodos analizados dánse nos empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), cun decremento de 24,87 puntos, pasando do 78,20% ao 53,33%, seguidos de Construción (F) que presenta un decremento de 23,60 puntos, diminuindo do 73,60% ao 50,00%, de Transporte e almacenamento (H), cun decremento de 23,30 puntos, pasando do 85,80% ao 62,50%, e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que decrece 22,00 puntos, pasando do 72,00% ao 50,00%.

**Gráfico 32. Importancia da experiencia segundo o sector**

### *Currículo*

O currículo é un instrumento de ampla utilización nos procesos selectivos da maioría dos empregadores de todos os sectores. Si o comparamos nos dous períodos analizados, presenta maiores niveis de consideración no período Covid-19 que no anterior (Gráfico 33).

Antes da Covid-19, o currículo é valorado como instrumento de selección en torno ao 80% dos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 83,60%), Transporte e almacenamento (H) e Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos un 80,00%), e Educación (P) (un 79,20%).

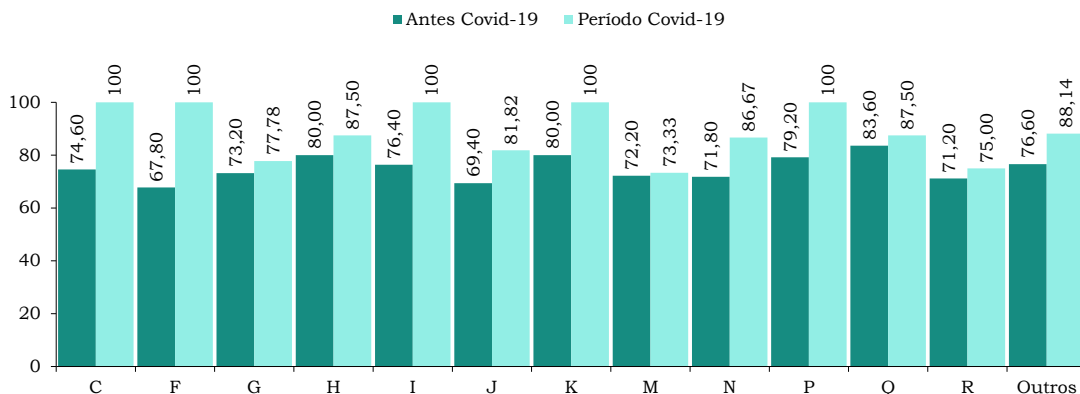
Pola súa banda, no período Covid-19, este instrumento é utilizado pola totalidade dos empregadores do sector da Industria manufactureira



(C), Construción (F), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Educación (P).

En resumo, este uso fíxose máis intensivo no período Covid-19, presentando os maiores incrementos o sector da Construción (F) de 32,20 puntos, ao pasar do 67,80% ao 100%, o sector da Industria manufactureira (C) de 25,40 puntos, que crece do 74,60% ao 100%, e o de Hostalería (I) de 23,60 puntos, evolucionando do 76,40% ao 100%.

**Gráfico 33. Importancia do currículo**



### *Recomendaciones de terceiras persoas*

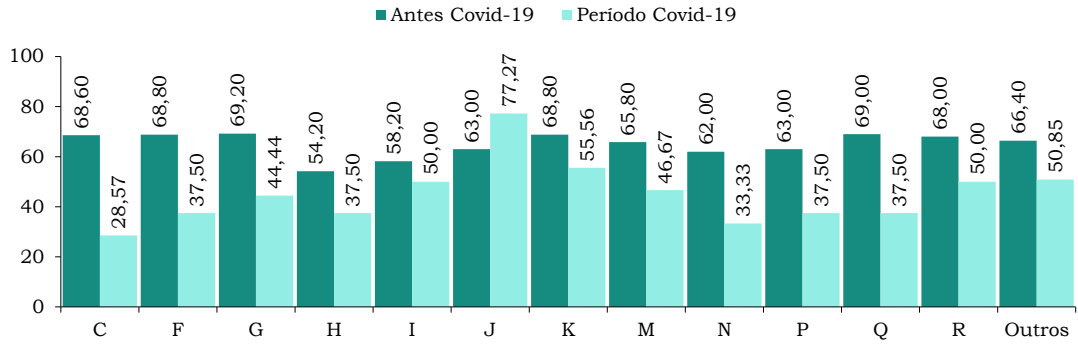
As recomendaciones de terceiras persoas son valoradas no proceso selectivo antes da Covid-19 en torno ao 70% dos empregadores do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 69,20%), de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 69,00%), de Construción (F) e de Actividades financeiras

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

Con todo, este instrumento ten menor consideración no período Covid-19, superando a porcentaxe do 55% tan só a porcentaxe de empregadores do sector de Información e comunicacións (J) (un 77,27%) e do de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 55,56%).

A evolución en canto á utilización deste medio no proceso de selección de persoal presenta decrementos en todos os sectores excepto no de Información e comunicación (J) que mostra un incremento de 14,27 puntos, ao pasar do 63,00% ao 77,27%. Os principais decrementos teñen lugar no sector da Industria manufacturera (C) de 40,03 puntos, ao pasar do 68,60% ao 28,57%, de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 31,50 puntos, ao decrecer do 69,00% ao 37,50%, e de Construción (F) de 31,30 puntos, que pasa do 68,80% ao 37,50%.

**Gráfico 34. Importancia das recomendaciones de  
terceiras persoas segundo o sector**





# 4 Competencias para o emprego



As competencias demandadas polos empregadores son consideradas de acordo con dous criterios. O primeiro, valora as competencias tradicionais que ata o momento teñen relevancia en cada sector de acordo ao traballo realizado. O segundo, avalía as competencias da era Covid-19 que, aínda que coinciden nalgúns casos coas tradicionais, neste momento toman outra orientación.

## 4.1 Competencias tradicionais

Esta sección analiza a importancia que os empregadores outorgan á posesión dalgunhas competencias para traballar nas súas empresas. Son competencias condicionadas polo contexto laboral e o momento en que se analizan, de maneira que estes factores cambian o nivel de esixencia por parte dos empregadores.

É por iso que, coa pretensión de considerar estas diferenzas nas competencias demandadas polos empregadores, a análise desenvólvese en dous períodos de tempo de xeito comparativo: o primeiro antes da Covid-19 e o segundo durante o período da Covid-19.

Con este fin, as competencias son clasificadas en cinco grupos: (1) calidades persoais, (2) habilidades sociais, (3) traballo autónomo e en equipo, (4) adaptación e, (5) eficacia. Cada competencia se avalía a través dunha escala Likert de 5 puntos que valora a importancia que teñen para os empregadores.

#### 4.1.1 Calidades personais

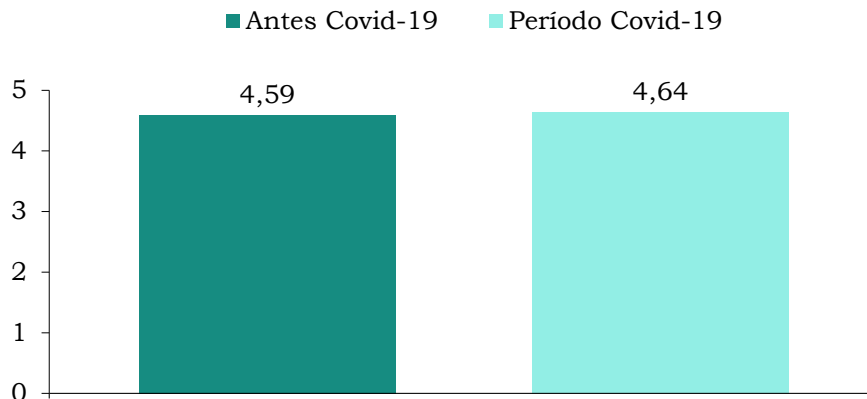
As calidades persoais comprenden as calidades relacionadas coa responsabilidade, a iniciativa e a creatividade.

##### *Sentido da responsabilidade*

A importancia da responsabilidade é valorada de xeito global polos empregadores cunha puntuación media similar en ambos períodos, sendo superior no período da Covid-19 cunha valoración de 4,64 puntos fronte a unha valoración de 4,59 puntos antes da Covid-19 (Gráfico 35).



**Gráfico 35. Sentido da responsabilidade**

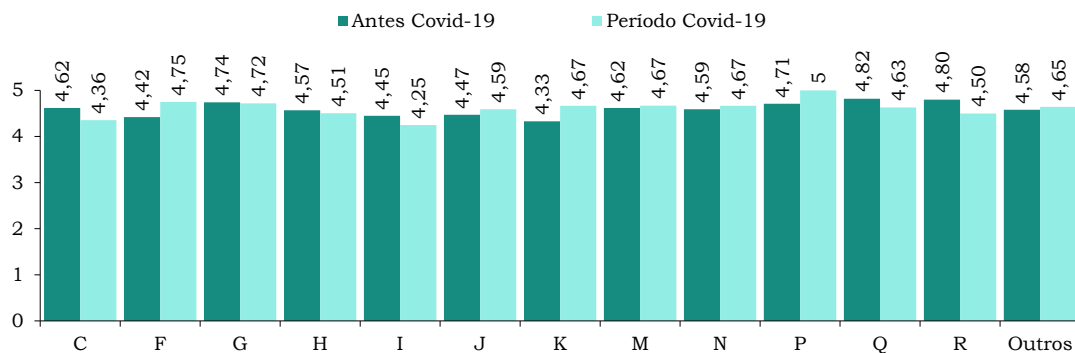


Unha análise detallada por sectores aos que pertencen os empregadores mostra que a responsabilidade recibe unha valoración maior no período da Covid-19 para a metade dos sectores. En particular, destaca o incremento que mostran os empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,34 puntos, pasando de 4,33 a 4,67 puntos, seguido do incremento dos da Construción (F) de 0,33 puntos, ao aumentar de 4,42 a 4,75 puntos, de Educación (P) de 0,29 puntos, ao pasar de 4,71 a 5,00 puntos, e de Información e comunicacións (J) de 0,12 puntos, ao incrementarse de 4,47 a 4,59 puntos (Gráfico 36).

Pola contra, dos sectores nos que os empregadores mostran unha diminución na valoración entre estas etapas, destacan os das Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,30 puntos, que pasa dunha valoración de 4,80 a 4,50 puntos, seguido dos da Industria manufactureira (C) de 0,27 puntos, que diminúe de 4,62 a 4,36 puntos, de Hostalería (I) de

0,20 puntos, que pasa de 4,45 a 4,25 puntos, e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,19 puntos, que evoluciona de 4,82 a 4,63 puntos.

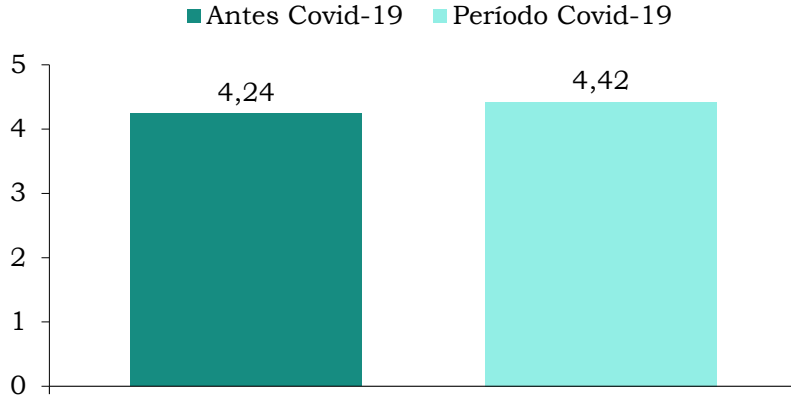
**Gráfico 36. Sentido da responsabilidade segundo o sector**



### *Iniciativa*

A iniciativa é avaliada polos empregadores con maior puntuación global media no transcurso da Covid-19 con 4,42 puntos fronte a unha valoración de 4,24 puntos antes da Covid-19 (Gráfico 37).

**Gráfico 37. Iniciativa**

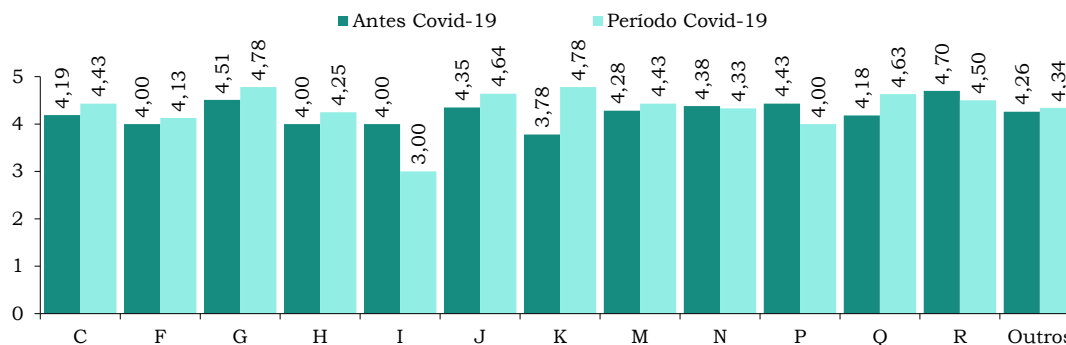


Os empregadores de todos os sectores, a excepción de catro deles, valoran con maior puntuación a iniciativa no período da Covid-19. As excepcións danse no sector da Hostalería (I), cun decremento de 1,00 punto, ao pasar de 4,00 a 3,00 puntos, de Educación (P) que mostra unha baixada de 0,43 puntos, pasando de 4,43 fronte a 4,00 puntos, de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que descende 0,20 puntos, pasando de 4,70 a 4,50 puntos, e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), cun decremento de 0,05 puntos, pasando de 4,38 a 4,33 puntos (Gráfico 38).

Pola contra, o resto de sectores mostra un incremento na valoración dos empregadores, sendo o maior o do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,00 punto, pasando de 3,78 a 4,78 puntos, seguido de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,45 puntos, que evoluciona de 4,18 a 4,63 puntos, de Información e comunicacións (J) con 0,29 puntos, pasando de 4,35 a 4,64 puntos, e de Comercio ao por maior e ao

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

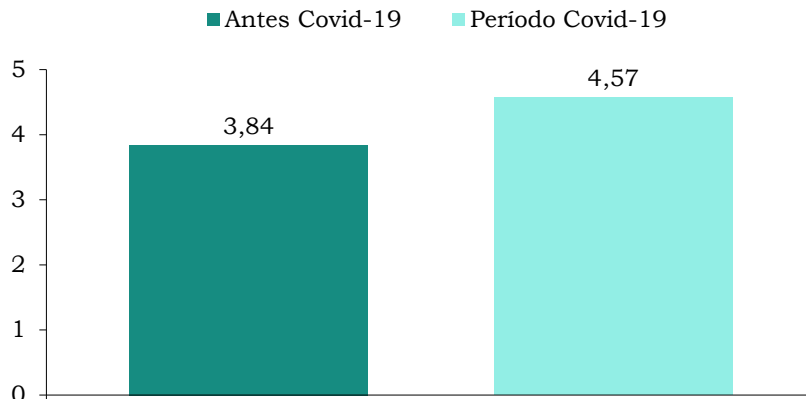
**Gráfico 38. Iniciativa segundo o sector**



### *Creatividade*

Para rematar, a calidade da creatividade, de novo como as demais calidades persoais, é valorada polos empregadores con maior puntuación media no transcurso da Covid-19 con 4,57 puntos fronte a 3,84 puntos antes da Covid-19 (Gráfico 39).

**Gráfico 39. Creatividade**

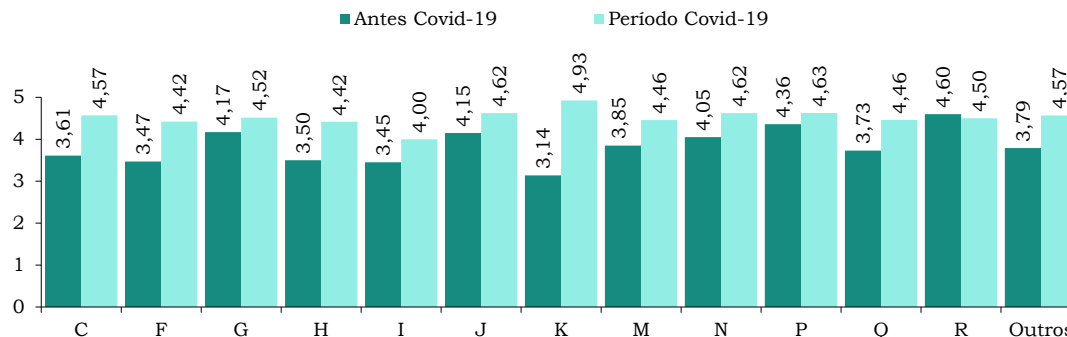


En detalle, todos os sectores mostran un incremento positivo na valoración dos empregadores, coa única excepción do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) cun decremento de 0,10 puntos, ao pasar dunha puntuación de 4,60 a 4,50 puntos (Gráfico 40).

Dos demais sectores que mostran incremento, este é superior a 0,75 puntos en varios sectores. O maior incremento dáse no sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,79 puntos, que pasa dunha valoración de 3,14 a 4,93 puntos, seguido do da Industria manufactureira (C) de 0,96 puntos, aumentando de 3,61 a 4,57 puntos, do de Construción (F) de 0,95 puntos, que pasa de 3,47 a 4,42 puntos, e do de Transporte e almacenamento (H) de 0,92 puntos, evolucionando de 3,50 a 4,42 puntos. Tamén mostran un incremento superior a 0,50 puntos as valoracións dos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q), de 0,73 puntos, aumentando de 3,73 a 4,46 puntos, de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) de 0,61 puntos, pasando de 3,85 a

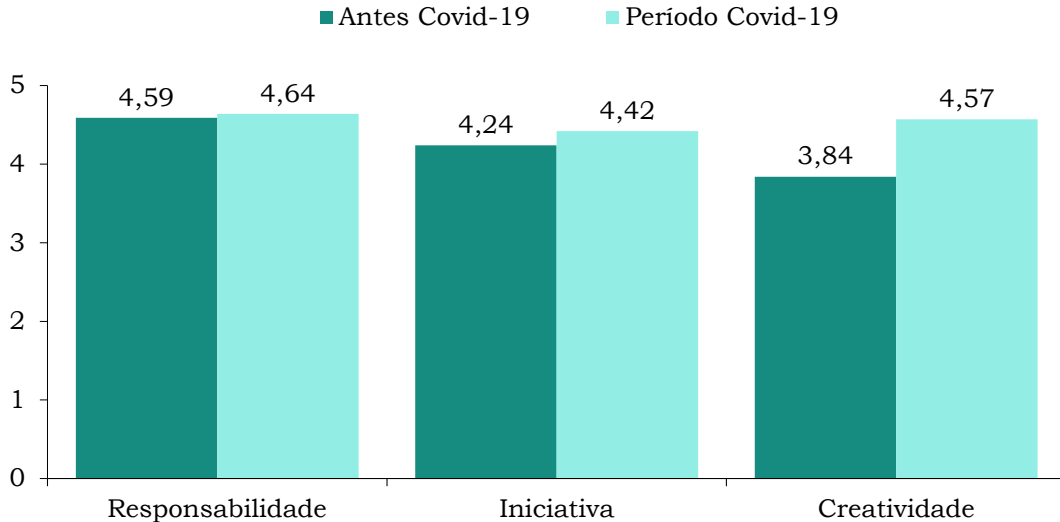
4,46 puntos, de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 0,57 puntos, aumentando de 4,05 a 4,62 puntos, e de Hostalería (I) de 0,55 puntos, ao pasar de 3,45 a 4,00 puntos.

**Gráfico 40. Creatividade segundo o sector**



En resumo, unha análise conxunta das tres calidades persoais analizadas polos empregadores permite coñecer que todas estas calidades son máis valoradas no transcurso da Covid-19 que antes desta. A calidade que mostra un maior incremento é a da creatividade, que aumenta 0,73 puntos, pasando de ser valorada en 3,84 puntos antes da Covid-19 a 4,57 puntos no transcurso da mesma. A iniciativa, pola súa banda, é a calidade que sofre o segundo maior incremento, valorado en 0,18 puntos, pasando de 4,24 a 4,42 puntos. E, para rematar, a terceira calidade que mellora a súa valoración é a responsabilidade, que aumenta en 0,05 puntos, pasando de 4,59 a 4,64 puntos (Gráfico 41).

**Gráfico 41. Calidades pessoais**

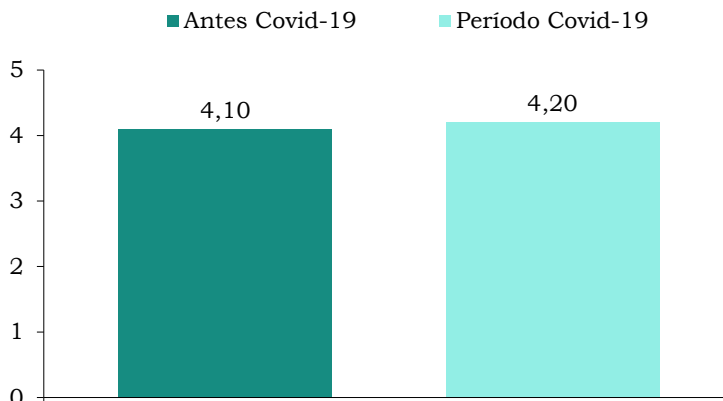


#### 4.1.2 Habilidades sociais

As habilidades sociais comprenden as habilidades con terceiros que se concretan en tres: as relacións interpersonais, a negociación e o liderado.

##### *Habilidades nas relacións interpersonais*

As habilidades nas relacións interpersonais son avaliadas polos empregadores cunha puntuación global media de 0,10 puntos superior no transcurso da Covid-19 que antes desta. Así, pasaron dunha valoración media de 4,10 puntos a 4,20 puntos (Gráfico 42).

**Gráfico 42. Habilidades nas relacións interpersoais**

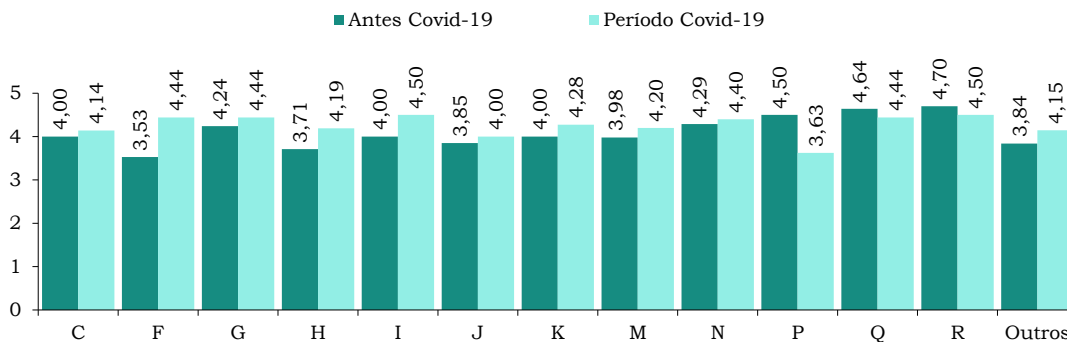
Os sectores nos que os empregadores valoran con maior puntuación as habilidades persoais no período da Covid-19 son todos menos tres. En particular, destaca o decremento do sector de Educación (P) de 0,88 puntos, ao pasar de 4,50 a 3,63 puntos. Séguenlle, con igual decremento, os sectores de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), ambos de 0,20 puntos. O de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) decrece de 4,64 a 4,44 puntos, e o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 4,70 a 4,50 puntos (Gráfico 43).

Pola contra, o incremento que mostran os empregadores no resto de sectores é encabezado polo sector da Construción (F), de 0,91 puntos, ao pasar de 3,53 a 4,44 puntos, seguido do de Hostalería (I) de 0,50 puntos, pasando de 4,00 a 4,50 puntos, e de Transporte e almacenamento (H) de 0,48 puntos, aumentando de 3,71 a 4,19 puntos. Outros sectores tamén destacan polo seu incremento, aínda que menores. Trátase do sector de



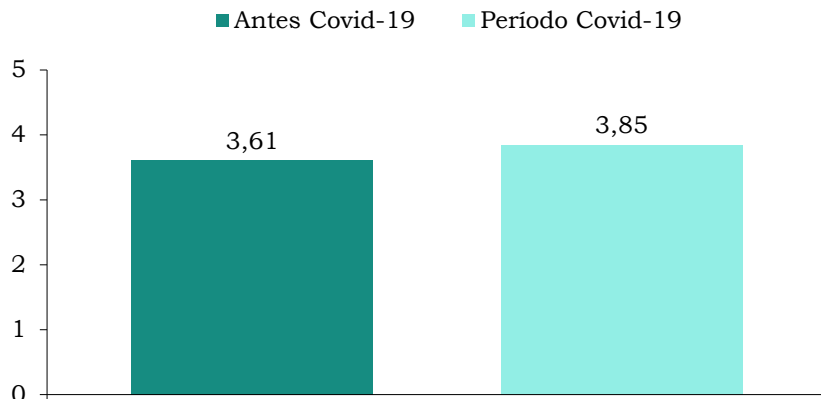
Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,28 puntos, ao pasar de 4,00 a 4,28 puntos, seguido do de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) de 0,22 puntos, ao aumentar de 3,98 a 4,20 puntos, e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) de 0,20 puntos, ao pasar de 4,24 a 4,44 puntos.

**Gráfico 43. Habilidades nas relacións interpersoais segundo o sector**



### *Negociación*

A habilidade de negociación é valorada por baixo dos 4,00 puntos, aínda que a súa valoración global media é maior no período da Covid-19, ao pasar de ser valorada en 3,61 puntos a 3,85 puntos (Gráfico 44).

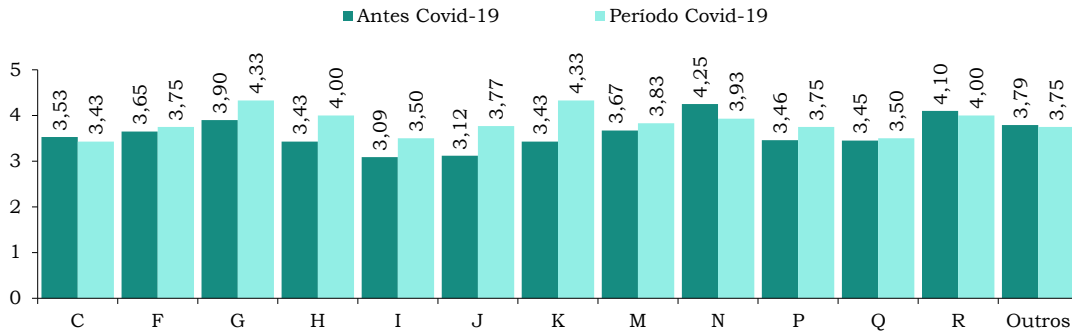
**Gráfico 44. Negociación**

A análise por sectores mostra que a valoración media dos empregadores en tres sectores diminúe. O que maior decremento mostra é o sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) cun decremento de 0,32 puntos, ao pasar dunha puntuación de 4,25 a 3,93 puntos. Os outros dous sectores mostran o mesmo decremento, 0,10 puntos. Estes son o sector da Industria manufacturera (C) que pasa dunha valoración de 3,53 a 3,43 puntos e o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) que decrece de 4,10 a 4,00 puntos (Gráfico 45).

Os demais sectores, do mesmo xeito que a media global, mostran un incremento. Os máis destacados son os dos empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,90 puntos, ao pasar de 3,43 a 4,33 puntos, seguido dos de Información e comunicacións (J) de 0,65 puntos, ao crecer de 3,12 a 3,77 puntos, e de Transporte e almacenamento (H) de 0,57 puntos, ao pasar de 3,43 a 4,00 puntos.

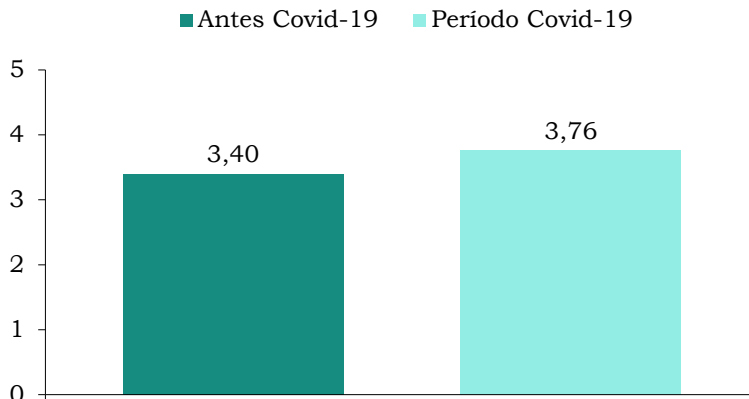
Outros sectores tamén destacan polo seu incremento, como o dos empregadores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) de 0,43 puntos, ao aumentar de 3,90 a 4,33 puntos e o de Hostalería (I) de 0,41 puntos, pasando dunha puntuación de 3,09 a 3,50 puntos.

**Gráfico 45. Negociación segundo o sector**



### Liderado

A habilidade de liderado é valorada polos empregadores por baixo dos 4,00 puntos. Antes da Covid-19 é puntuada cunha valoración media de 3,40 puntos, e no período da Covid-19 con 3,76 puntos. Isto supón un incremento na importancia desta habilidade de 0,36 puntos (Gráfico 46).

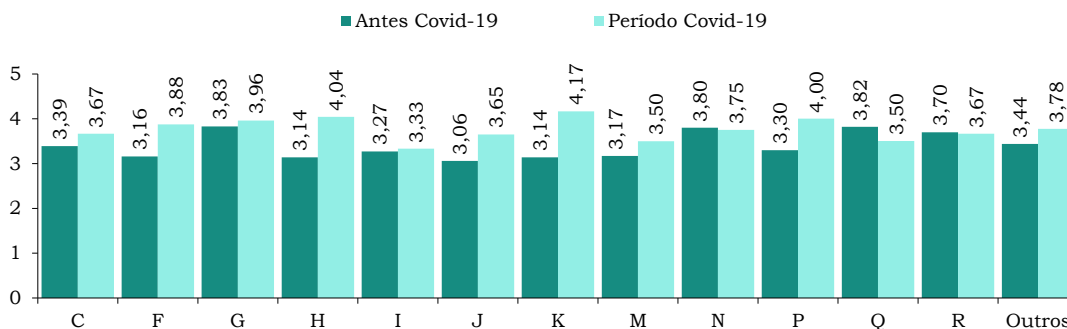
**Gráfico 46. Liderado**

O detalle por sectores reforza esta evolución positiva por parte dos empregadores de cada sector, coa excepción de tres sectores. Destes, o que máis decremento mostra é o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,32 puntos, ao diminuír de 3,82 a 3,50 puntos. Séguenlle, cun decremento menor, tanto o sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 0,05 puntos, ao pasar de 3,80 a 3,75 puntos, como o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,03 puntos, ao decrecer de 3,70 a 3,67 puntos (Gráfico 47).

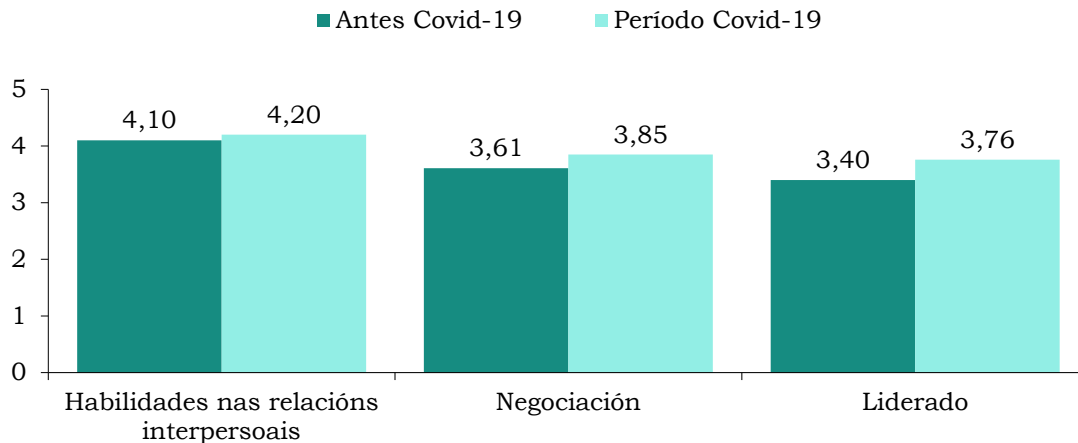
Pola súa banda, dos incrementos que mostran os empregadores dos demais sectores, destacan por encima de 0,50 puntos a valoración dos do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) cun incremento de 1,03 puntos, ao pasar de 3,14 a 4,17 puntos. A este séguelle o sector de Transporte e almacenamento (H) de 0,90 puntos, ao pasar dunha valoración de 3,14 a 4,04 puntos. O seguinte sector con maior incremento no liderado é o da Construción (F) de 0,72 puntos, ao aumentar de 3,16 a 3,88 puntos, e

tamén o sector de Educación (P) cun incremento próximo de 0,70 puntos, ao evolucionar de 3,30 a 4,00 puntos. Tamén destaca o sector de Información e comunicacións (J) polo seu incremento de 0,59 puntos, ao pasar de 3,06 a 3,65 puntos.

**Gráfico 47. Liderado segundo o sector**



En resumo, das tres habilidades sociais anteriores, a máis valorada nas dúas etapas analizadas é a que analiza as relacións interpersonais, cunha puntuación media de 4,10 puntos antes da Covid-19 e de 4,20 puntos no transcurso da mesma. Con todo, o incremento que mostran é maior na habilidade de liderado con 0,36 puntos, ao pasar dunha valoración media de 3,40 a 3,76 puntos, seguido do da habilidade de negociación que é de 0,24 puntos, ao aumentar de 3,61 a 3,85 puntos (Gráfico 48).

**Gráfico 48. Habilidades sociais**

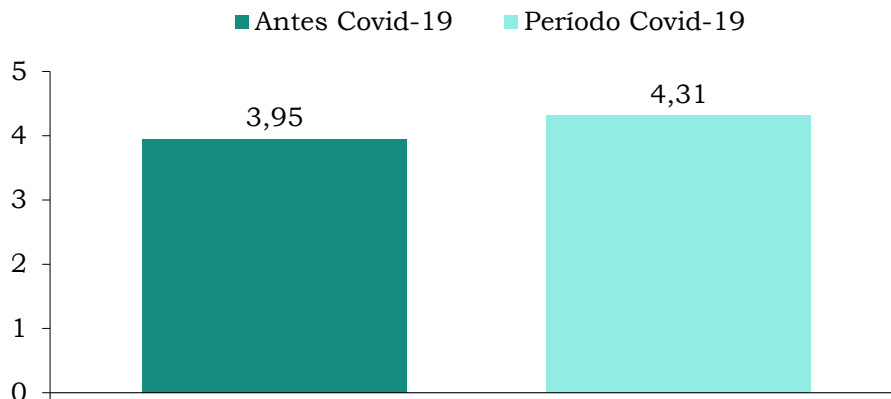
### 4.1.3 Traballo autónomo e en equipo

As calidades de traballo individual e en equipo que se analizan son tres: a autonomía, o traballo en equipo, e a comunicación oral e escrita.

#### *Comunicación oral e escrita*

A competencia de saber comunicarse tanto a nivel oral como escrito é valorada polos empregadores de xeito global con maior puntuación media no transcurso da Covid-19 con 4,31 puntos fronte a unha valoración de 3,95 puntos no momento anterior á súa aparición, o que supón un incremento de 0,36 puntos (Gráfico 49).

**Gráfico 49. Comunicación oral e escrita**

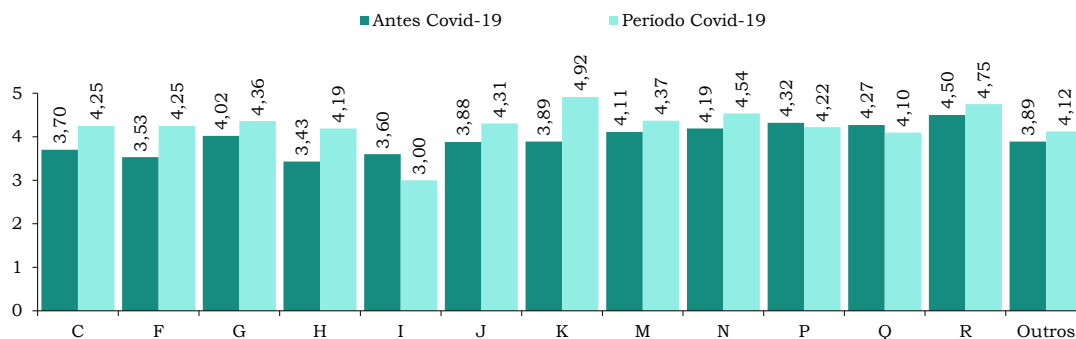


Un desglose por sectores desta competencia mostra un decremento na valoración dos empregadores de tres sectores. En detalle, os do sector que máis decremento mostran son os da Hostalería (I) de 0,60 puntos, ao diminuír de 3,60 a 3,00 puntos. Séguelle o decremento dos do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,17 puntos, ao pasar de 4,27 a 4,10 puntos. E, para rematar, o decremento dos do sector de Educación (P) de 0,10 puntos, que pasou de 4,32 a 4,22 puntos (Gráfico 50).

Pola contra, do resto de sectores e, do mesmo xeito que a valoración global media, os empregadores de todos eles mostran un incremento nesta competencia. En particular, o sector que mostra un maior incremento é o de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,03 puntos, ao pasar de 3,89 a 4,92 puntos, ao que lle segue o de Transporte e almacenamento (H) de 0,76 puntos, ao incrementarse de 3,43 a 4,19 puntos. E, moi de cerca, o incremento do sector da Construción (F) de 0,72 puntos, ao pasar de 3,53 a 4,25 puntos.

Outros sectores tamén destacan polo seu incremento, aínda que menor que o dos anteriores. É o caso do sector da Industria manufacturera (C) cun incremento de 0,55 puntos, ao pasar de 3,70 a 4,25 puntos, e de Información e comunicacións (J) de 0,43 puntos, ao pasar de 3,88 a 4,31 puntos.

**Gráfico 50. Comunicación oral e escrita segundo o sector**

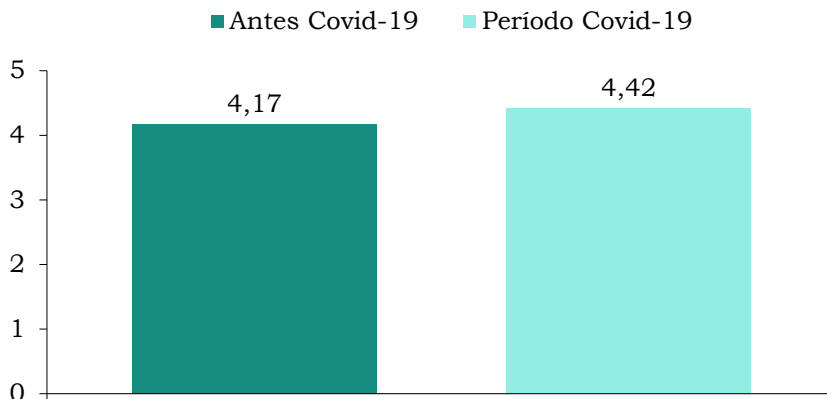


### *Autonomía*

A competencia de ser autónomo mostra unha valoración global media por parte dos empregadores que evoluciona de xeito positivo. En particular, antes da Covid-19 a puntuación media é de 4,17 puntos, mentres que no transcurso da mesma é de 4,42 puntos. Isto supón un incremento de 0,25 puntos (Gráfico 51).



**Gráfico 51. Autonomía**

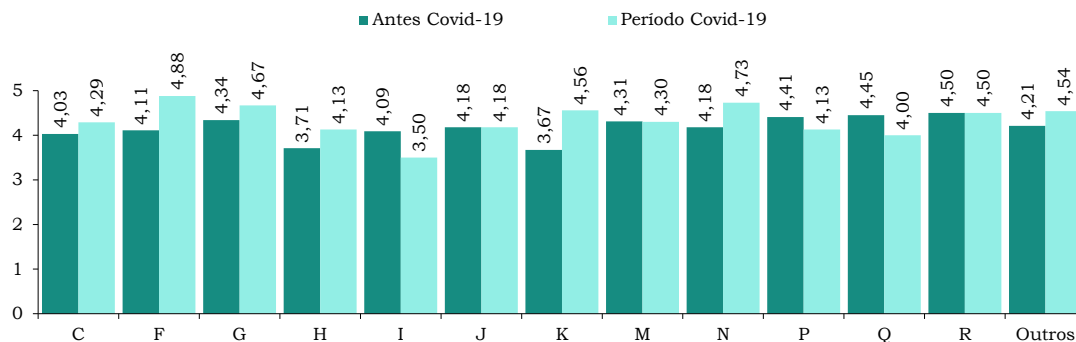


A análise por sectores da autonomía mostra que a metade dos empregadores mostran un incremento, en catro un decremento e en dous a valoración mantense. Destaca o maior incremento no sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,89 puntos, ao pasar de 3,67 a 4,56 puntos. Séguelle o da Construción (F) de 0,77 puntos, que evoluciona de 4,11 a 4,88 puntos. O terceiro sector que incrementa a súa valoración é o de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 0,55, ao aumentar de 4,18 a 4,73 puntos. E outro sector que destaca é o de Transporte e almacenamento (H) cun incremento de 0,42, ao pasar de 3,71 a 4,13 puntos (Gráfico 52).

Por outra banda, non presenta evolución o sector de Información e comunicacións (J) que mostra unha valoración de 4,18 puntos, e o sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que se mantén en ambos períodos cunha valoración de 4,50 puntos.

Con todo, mostran unha evolución negativa catro sectores. Deles, o que maior decremento mostra é o da Hostalería (I) que baixa 0,59 puntos, ao pasar dunha puntuación media de 4,09 a 3,50 puntos. Séguelle o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) cun decremento de 0,45 puntos, ao diminuír de 4,45 a 4,00 puntos, así como o de Educación (P) de 0,28 puntos, ao decrecer de 4,41 a 4,13 puntos. Para rematar, o sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) mostra un decremento moi baixo de 0,01 puntos, pasando de 4,31 a 4,30 puntos.

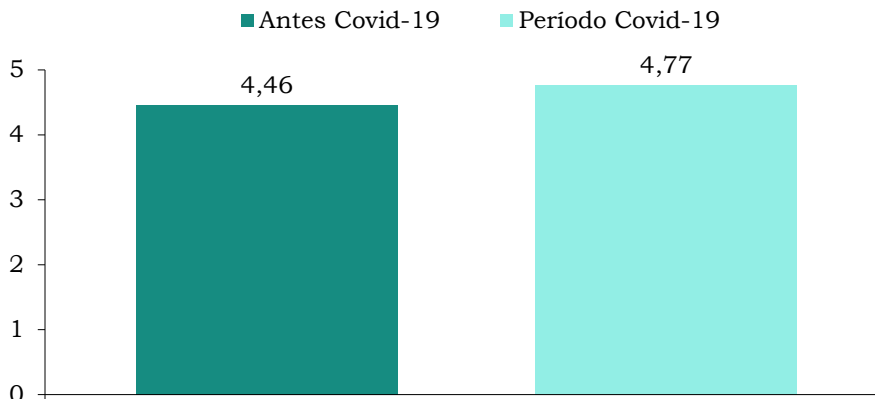
**Gráfico 52. Autonomía segundo o sector**



### *Traballo en equipo*

O traballo en equipo, do mesmo xeito que as demais competencias de traballo individual, aumenta a súa valoración global media por parte dos empregadores no transcurso da Covid-19. En concreto, pasa de 4,46 a 4,77 puntos, o que supón un incremento de 0,11 puntos (Gráfico 53).

**Gráfico 53. Trabajo en equipo**

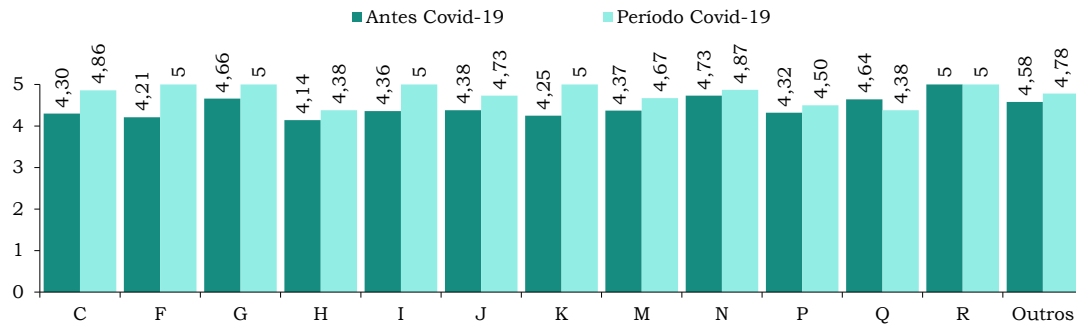


Na análise desta competencia segundo o sector ao que pertencen os empregadores destaca que tan só un sector mostra decremento e outro non evoluciona. En detalle, o sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) mostra un decremento de 0,26 puntos, ao pasar de 4,64 a 4,38 puntos. Pola súa banda, o sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) non evoluciona, cunha puntuación de 5,00 puntos, isto é, a máxima (Gráfico 54).

Os demais sectores mostran unha evolución positiva. O que ofrece un maior incremento é o da Construción (F) de 0,79 puntos, ao pasar de 4,21 a 5,00 puntos. Séguelle o sector das Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,75 puntos, ao aumentar de 4,25 a 5,00 puntos. O terceiro sector con máis incremento é o da Hostalería (I) de 0,64 puntos, ao pasar de 4,36 a 5,00 puntos, ao que lle segue o da Industria manufacturera (C) de 0,56 puntos, que evoluciona de 4,30 a 4,86 puntos.

Outros sectores teñen unha evolución superior ou igual a 0,30 puntos. É o caso do sector de Información e comunicacións (J) cun incremento de 0,35 puntos, ao pasar de 4,38 a 4,73 puntos. Séguelle o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) de 0,34 puntos, que evoluciona de 4,66 a 5,00 puntos. E, para rematar, o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M), que evoluciona en 0,30 puntos, ao pasar de 4,37 a 4,67 puntos.

**Gráfico 54. Traballo en equipo segundo o sector**

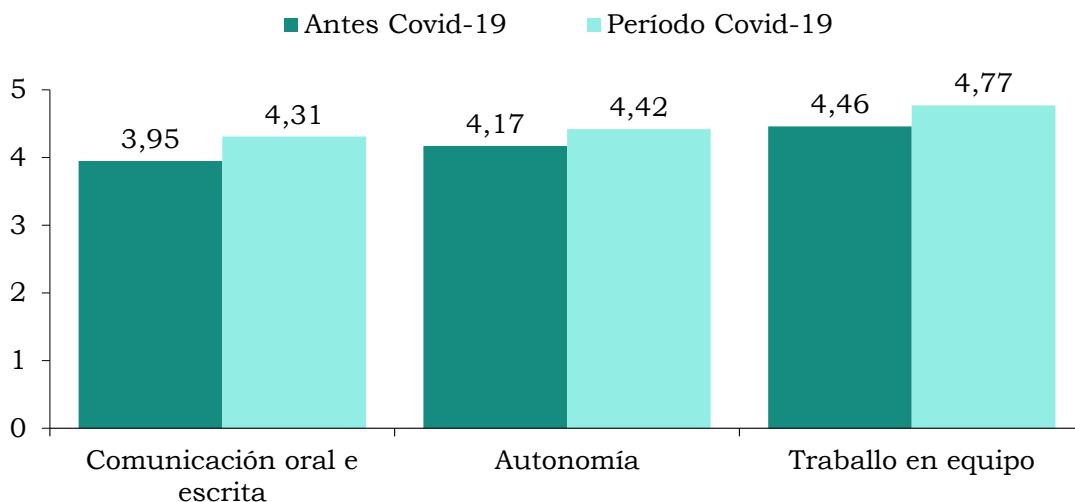


En resumo, en relación a estas tres competencias de traballo autónomo e en equipo, a calidade máis valorada tanto antes como no período da Covid-19 é o traballo en equipo, seguido igualmente en ambos momentos pola competencia da autonomía, e en terceiro lugar da de comunicación oral e escrita (Gráfico 55).

Respecto da evolución que tiveron, a que presenta un maior incremento é a da comunicación oral e escrita, de 0,36 puntos, ao pasar de 3,95 a 4,31 puntos. Séguelle o incremento da competencia de traballo en equipo

de 0,31 puntos, ao aumentar de 4,46 a 4,77 puntos. E, para rematar, o da autonomía, de 0,25 puntos, que pasa de 4,17 a 4,42 puntos.

**Gráfico 55. Trabajo autónomo e en equipo**



#### 4.1.4 Adaptación

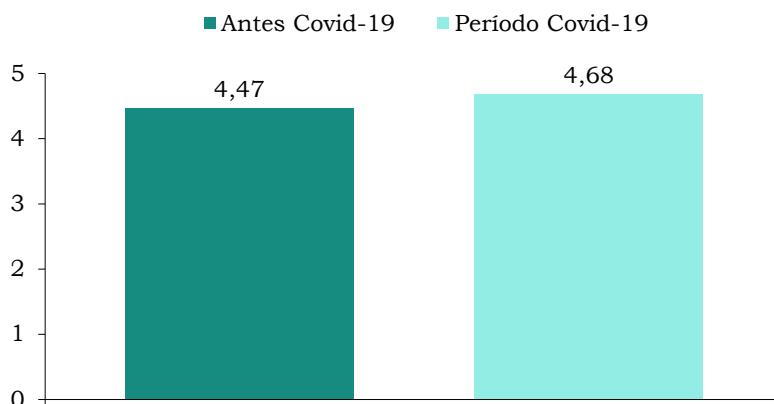
A competencia de adaptación analízase mediante tres calidades: a de resolver problemas, a de render baixo presión e a de tolerar a frustración.

##### *Resolución de problemas*

A capacidade para resolver problemas é valorada polos empregadores cunha puntuación global media maior no transcurso da Covid-19. Así,

evoluciona de 4,47 antes da Covid-19 a 4,68 puntos no período da mesma. Isto supón un incremento de 0,21 puntos (Gráfico 56).

**Gráfico 56. Resolución de problemas**

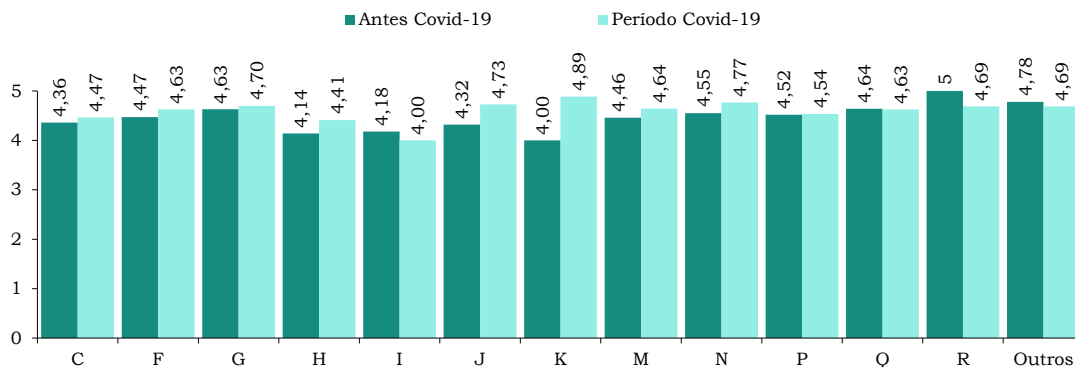


A nivel sectorial, a calidade de saber resolver os problemas obtén unha evolución positiva para os empregadores de todos os sectores, coa excepción de tres. En particular, o sector que maior decremento mostra é o sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,31 puntos, ao pasar dunha puntuación máxima de 5,00 a unha de 4,69 puntos. Séguelle Hostalería (I) de 0,18 puntos, ao decrecer de 4,18 a 4,00 puntos. E, en terceiro lugar, Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q), cun decremento de 0,01 puntos, que evoluciona de 4,64 a 4,63 puntos (Gráfico 57).

Pola contra, os empregadores dos demais sectores reflicten un incremento, sendo o de Actividades financeiras e de seguros (K) o maior de todos, de 0,89 puntos, ao evolucionar de 4,00 a 4,89 puntos. Tamén,

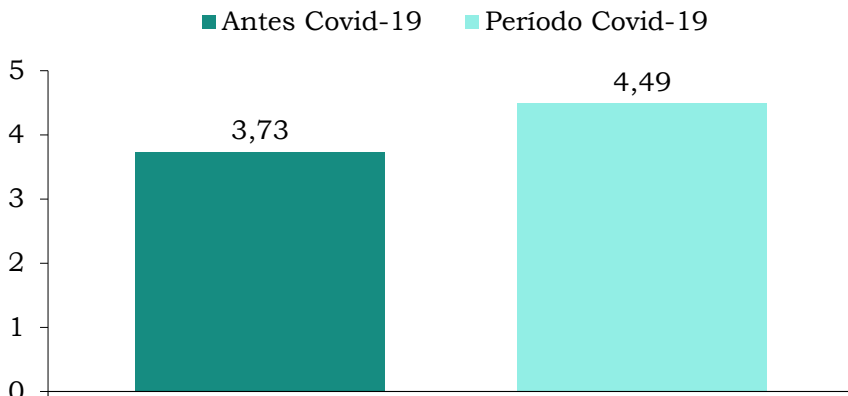
aínda que con menor incremento, destaca o do sector da Información e comunicacións (J) de 0,41 puntos, ao pasar de 4,32 a 4,73 puntos. A estes incrementos séguenlle os dos sectores de Transporte e almacenamento (H) de 0,27 puntos, que evoluciona de 4,14 a 4,41 puntos, e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 0,22 puntos, ao incrementarse de 4,55 a 4,77 puntos.

**Gráfico 57. Resolución de problemas segundo o sector**



### *Rendemento baixo presión*

A competencia de render ante condicións de presión é avaliada polos empregadores cunha puntuación media global de novo maior no transcurso da Covid-19, sendo de 4,49 puntos fronte a 3,73 puntos antes desta. Así, o incremento desta competencia é de 0,76 puntos (Gráfico 58).

**Gráfico 58. Rendimiento bajo presión**

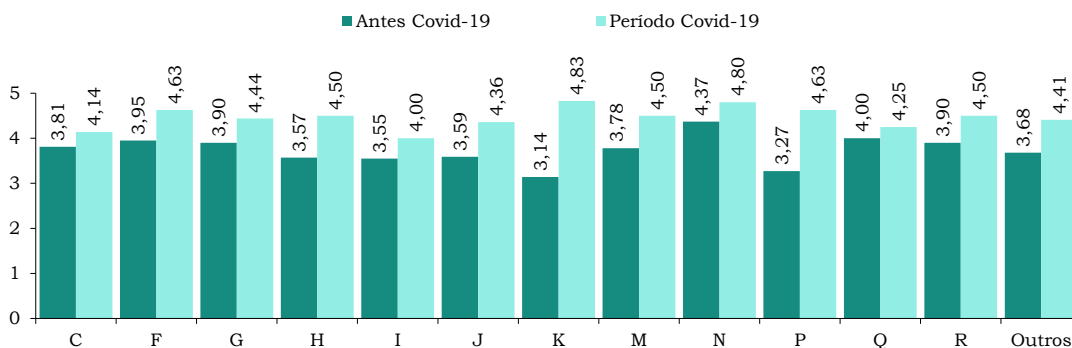
A valoración desta competencia por parte dos empregadores de todos os sectores aumentou. Destacan, con incrementos por encima de 1,00 punto dous sectores, o de Actividades financeiras e de seguros (K), cun incremento de 1,69 puntos, ao evolucionar de 3,14 a 4,83 puntos, e o de Educación (P) cun de 1,36 puntos, ao pasar dunha valoración de 3,27 a 4,63 puntos (Gráfico 59).

Por outra banda, son tamén varios os sectores cun incremento superior a 0,60 puntos. Así, presenta un incremento elevado o sector de Transporte e almacenamento (H) de 0,93 puntos, ao pasar dunha puntuación de 3,57 a 4,50 puntos. Séguelle o de Información e comunicacións (J) de 0,77 puntos, ao aumentar de 3,59 a 4,36 puntos, e o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) de 0,72 puntos, ao pasar de 3,78 a 4,50 puntos. E, para rematar, Construción (F) de 0,68 puntos, ao pasar de 3,95 a 4,63 puntos.



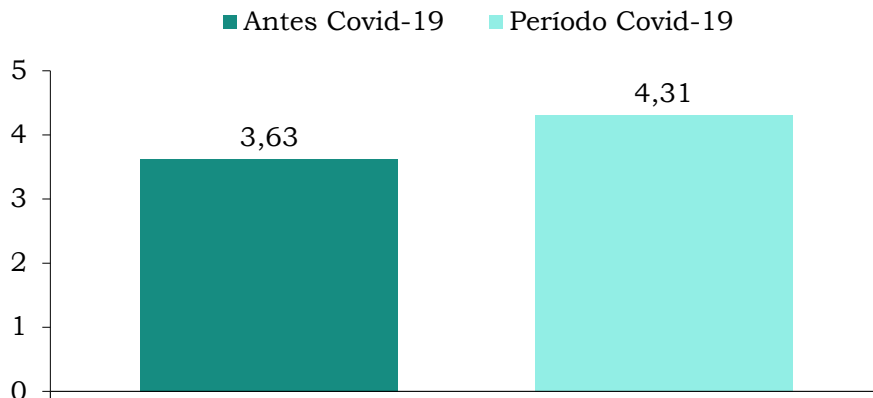
Finalmente, con incrementos menores pero a considerar, destaca o do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,60 puntos, ao pasar de 3,90 a 4,50 puntos e o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) de 0,54 puntos, que evoluciona de 3,90 a 4,44 puntos.

**Gráfico 59. Rendemento baixo presión segundo o sector**



### *Tolerancia á frustración*

Tolerar a frustración é unha competencia na que tamén os empregadores mostran un incrementou na súa valoración en ambos períodos. En particular, os empregadores danlle unha valoración media antes da Covid-19 de 3,63 puntos e durante o transcurso da mesma de 4,31 puntos. Estas puntuacións medias mostran un incremento de 0,68 puntos (Gráfico 60).

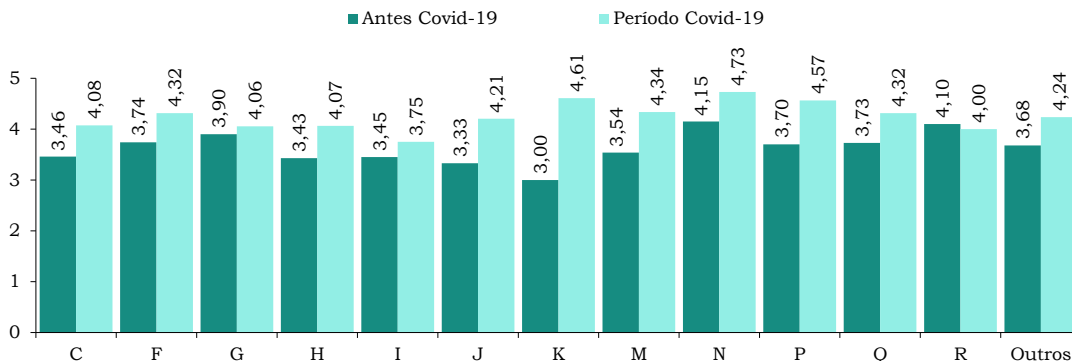
**Gráfico 60. Tolerancia á frustración**

Unha análise das valoracións dos empregadores segundo o sector ao que pertenza mostra que a tolerancia á frustración recibe incrementos elevados na maior parte dos empregadores, coa excepción dos de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) que mostra un decremento de 0,10 puntos, ao pasar dunha puntuación de 4,10 puntos a unha de 4,00 puntos (Gráfico 61).

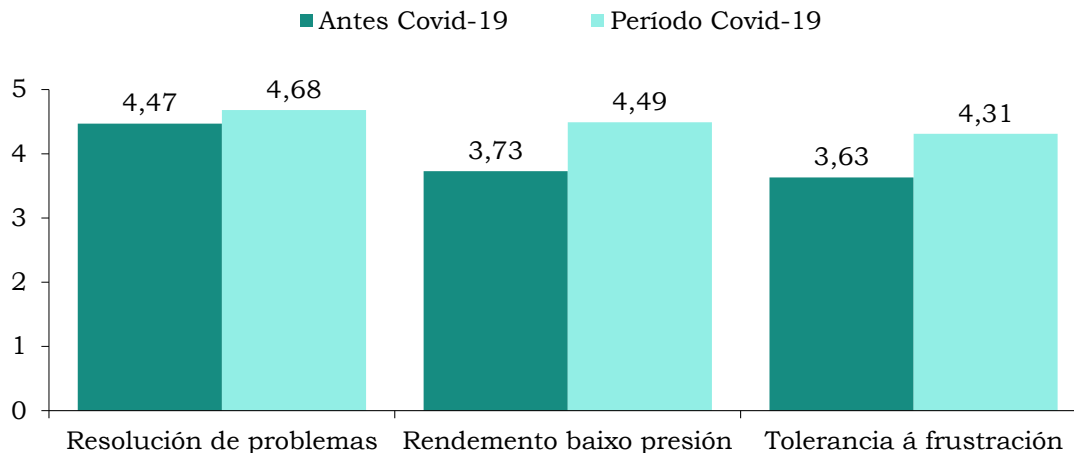
Da análise do incremento que mostran os empregadores no resto de sectores destacan, con incrementos superiores a 0,75 puntos, o de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,61 puntos, ao pasar de 3,00 a 4,61 puntos. Séguelle o do sector de Información e comunicacións (J) de 0,88 puntos, que evoluciona de 3,33 a 4,21 puntos. En terceiro lugar, destaca o de Educación (P) de 0,86 puntos, ao pasar de 3,70 a 4,57 puntos. E, en cuarto lugar, o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) de 0,80 puntos, que evoluciona 3,54 a 4,34 puntos.

Pola súa banda, entre 0,50 e 0,75 puntos destacan os incrementos dos empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) de 0,63 puntos, que evoluciona de 3,43 a 4,07 puntos. A continuación, o da Industria manufacturera (C) de 0,62 puntos, que pasa de 3,46 a 4,08 puntos. Séguelle o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,59 puntos, que evoluciona de 3,73 a 4,32 puntos. O seguinte é o de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 0,58 puntos, que pasa de 4,15 a 4,73 puntos. E, para rematar, o de Construción (F) de 0,57 puntos, que evoluciona de 3,74 a 4,32 puntos.

**Gráfico 61. Tolerancia á frustración segundo o sector**



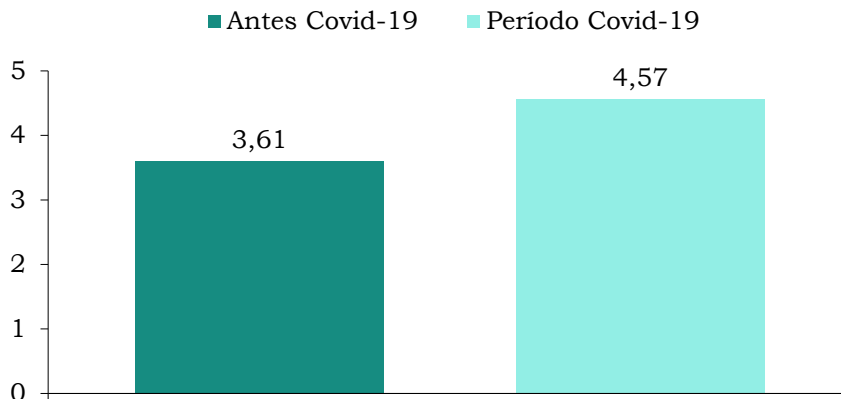
En resumo, das competencias de adaptación, a de rendemento baixo presión é a competencia que maior incremento mostra sendo de 0,76 puntos, ao pasar de 3,73 a 4,49 puntos, seguida da tolerancia á frustración cun incremento de 0,68 puntos, ao crecer de 3,63 a 4,31 puntos, e en terceiro lugar da resolución de problemas, cun incremento de 0,21, ao evolucionar de 4,47 a 4,68 puntos (Gráfico 62).

**Gráfico 62. Adaptación**

#### 4.1.5 Eficacia

A eficacia no traballo é valorada polos empregadores antes da Covid-19 cunha media global de 3,61 puntos fronte a unha valoración media no transcurso desta de 4,57 puntos. Isto reflicte un incremento de 0,96 puntos (Gráfico 63).

**Gráfico 63. Eficacia**

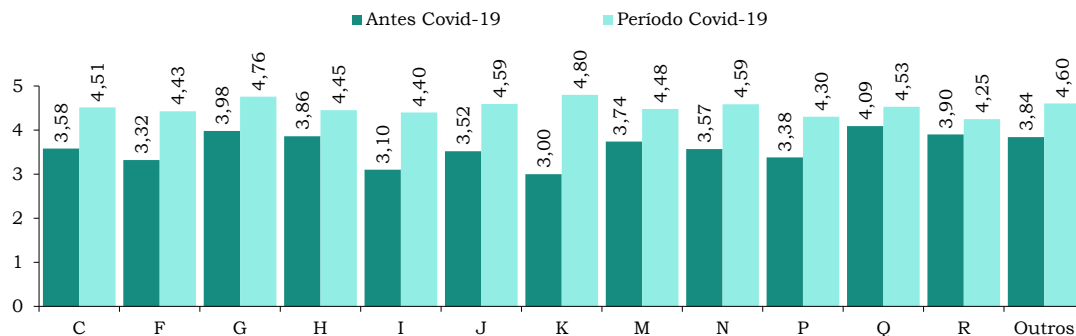


A nivel sectorial, os empregadores mostran incrementos en todos os sectores. En particular, estes incrementos son superiores a 1,00 punto en cinco sectores. O maior incremento é o das Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,80 puntos, ao evolucionar de 3,00 a 4,80 puntos. O segundo é o de Hostalería (I) de 1,30 puntos, ao pasar de 3,10 a 4,40 puntos. O seguinte é o da Construción (F) de 1,11 puntos, aumentando de 3,32 a 4,43 puntos. O cuarto é Información e comunicacións (J) de 1,07 puntos, ao evolucionar de 3,52 a 4,59 puntos. E o último, cun incremento tamén superior a 1,00 punto é o de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 1,02 puntos, ao pasar de 3,57 a 4,59 puntos (Gráfico 64).

Un segundo grupo de sectores teñen un incremento entre 0,75 e 1,00 punto. Son o sector da Industria manufactureira (C) cun incremento de 0,93 puntos, ao pasar de 3,58 a 4,51 puntos. A continuación, atópase o de Educación (P) cun incremento de 0,92 puntos, ao evolucionar de 3,38 a 4,30 puntos. E, para rematar, séguelle Comercio ao por maior e ao por

menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) que aumenta 0,78 puntos, ao pasar de 3,98 a 4,76 puntos.

**Gráfico 64. Eficacia segundo o sector**



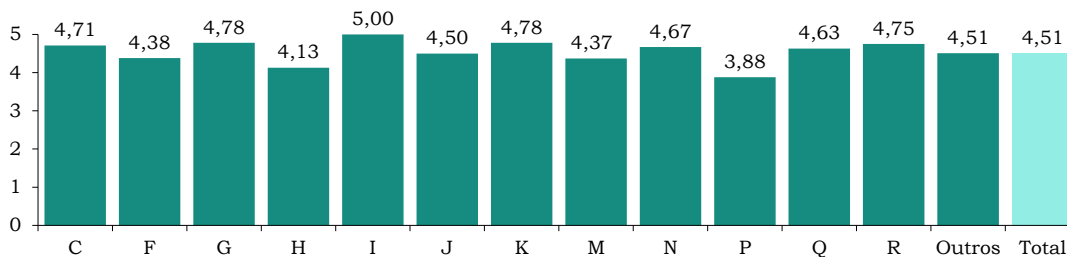
## 4.2 Competencias na era da Covid-19

Nesta sección analízanse as competencias máis demandadas polos empregadores desde o momento no que se declara a pandemia da Covid-19 ata o momento. Son competencias cun novo enfoque nun novo contexto incerto. Seguindo as competencias consideradas por entidades como a Organización Internacional do Traballo (2019) na súa *Declaración para el futuro del trabajo* ou as da OECD (2020) na súa versión preliminar de *Schooling disrupted, schooling rethought. How the Covid-19 pandemic is changing Education*, entre outras máis, agrúpanse nun total de once.

## 4.2.1 Empatía coa empresa

Esta competencia valora a implicación coas circunstancias complexas que atravesamos a empresa, derivadas da incerteza e a supervivencia. En xeral, os empregadores outorgan unha importancia media a esta competencia de 4,51 sobre 5,00 puntos (Gráfico 65).

**Gráfico 65. Empatía coa situación da empresa**



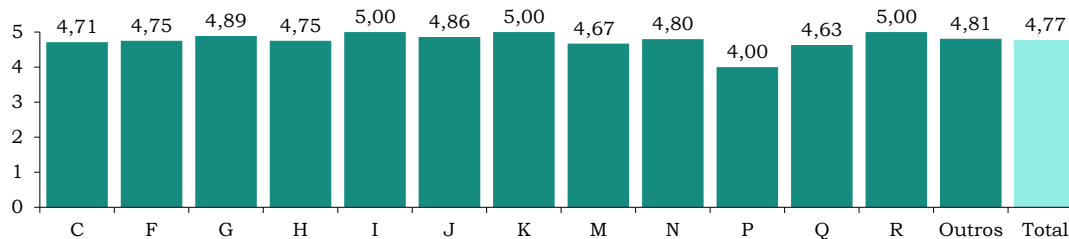
En detalle, unha análise por sectores mostra que os empregadores de máis da metade dos sectores valoran esta competencia por encima da media global. Así, o sector no que os empregadores mostran a maior valoración media é o da Hostalería (I) coa máxima valoración de 5,00 puntos. Séguenlle, cunha mesma valoración media de 4,78 puntos, os sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e de Actividades financeiras e de seguros (K). A continuación, o sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos, o da Industria manufacturera (C) con 4,71 puntos, o de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,67 puntos e o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) con 4,63 puntos.

Os demais sectores mostran valoracións medias dos empregadores que son superiores aos 4,00 puntos, coa excepción dos de Educación (P) cunha puntuación de 3,88 puntos.

#### 4.2.2 Motivación persoal baixo a situación actual

A motivación na era da Covid-19 refírese á actitude persoal ante a situación problemática que atravesan os empregadores, así como ao xeito de afrontala con actitude optimista e confianza. Os empregadores valoran esta competencia cunha puntuación de 4,77 sobre 5,00 puntos (Gráfico 66).

**Gráfico 66. Motivación**



Unha análise por sectores mostra que os empregadores valoran esta motivación por encima da media global, en seis dos sectores. Destacan tres deles, que a valoran coa máxima puntuación. Son Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Séguenlle o sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Información e comunicacións (J) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N). Estes mostran valoracións de 4,89, 4,86 e 4,80 puntos, respectivamente.

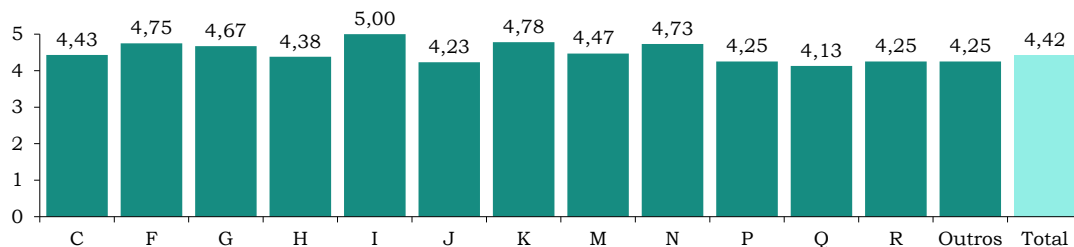


Os demais sectores ofrecen puntuacións medias por baixo da media, todos elas superiores a 4,50 puntos, coa excepción de Educación (P) con 4,00 puntos.

### 4.2.3 Xestión do estrés

Saber gestionar o nivel de estrés de xeito adecuado na era da Covid-19 é unha competencia necesaria para poder permanecer nun traballo. Os empregadores valoran a posesión desta competencia cunha puntuación media de 4,42 sobre 5,00 puntos (Gráfico 67).

**Gráfico 67. Xestión do estrés**



En detalle, por sectores, sete destes empregadores mostran unha valoración media por encima da media global. Os que máis a valoran son os da Hostalería (I) con 5,00 puntos, seguidos de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,78 puntos, de Construción (F) con 4,75 puntos e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,73 puntos. Tamén superan a puntuación media os de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 4,67

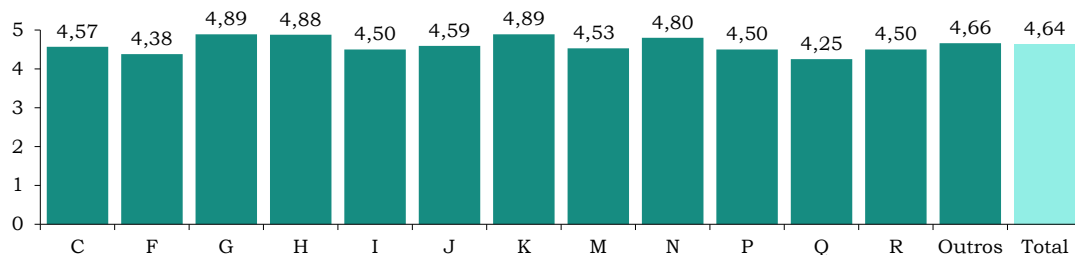
puntos, os de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) con 4,47 puntos e os da Industria manufactureira (C) con 4,43 puntos.

Os demais sectores reciben valoracións máis baixas pero superiores a 4,00 puntos.

#### 4.2.4 Compromiso cos resultados

O compromiso orientado aos obxectivos da empresa e a loita continua por estes é reforzado nun momento no que os empregadores necesitan unha actitude de traballo sen outra orientación, xa sexa persoal ou de calquera outro interese. En particular, os empregadores avalían esta calidade en 4,64 sobre 5,00 puntos (Gráfico 68).

**Gráfico 68. Compromiso cos resultados**



Segundo o sector de actividade, os empregadores de catro sectores mostran valoracións por encima da media global. Os dous sectores nos que os empregadores mostran maior puntuación obteñen a mesma media de 4,89 puntos, e correspóndense co de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e o de Actividades

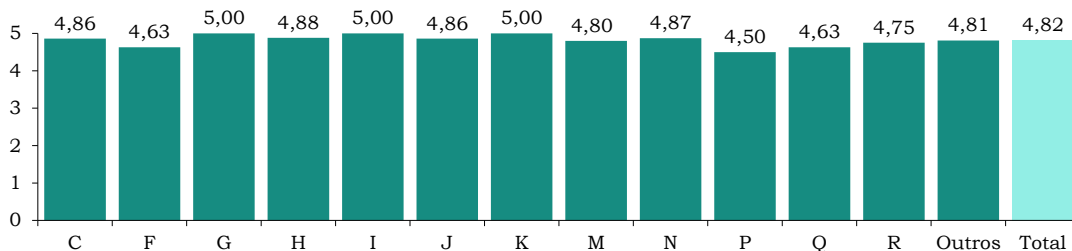
financeiras e de seguros (K). Con puntuacións moi próximas séguenlle o de Transporte e almacenamento (H) con 4,88 puntos, e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,80 puntos.

Todos os demais sectores mostran valoracións medias dos empregadores iguais ou superiores a 4,25 puntos, destacando con puntuacións moi próximas, aínda que inferiores á media, a dos empregadores de Información e comunicacións (J) con 4,59 puntos e da Industria manufacturera (C) con 4,57 puntos.

#### 4.2.5 Comportamiento responsable

A responsabilidade é unha calidade demandada polos empregadores no período da Covid-19 xa que a incerteza así o obriga e os métodos de traballo condicionan o saber xestionala, xa sexa desde casa ou na empresa. Os empregadores valoran esta calidade cunha media global de 4,82 sobre 5,00 puntos (Gráfico 69).

**Gráfico 69. Comportamiento responsable**



A nivel sectorial, destaca a puntuación dos empregadores da maior parte dos sectores xa que superan á da media. Tres deles obteñen a maior puntuación nesta competencia, 5,00 puntos. Trátase do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), de Hostalería (I) e de Actividades financeiras e de seguros (K).

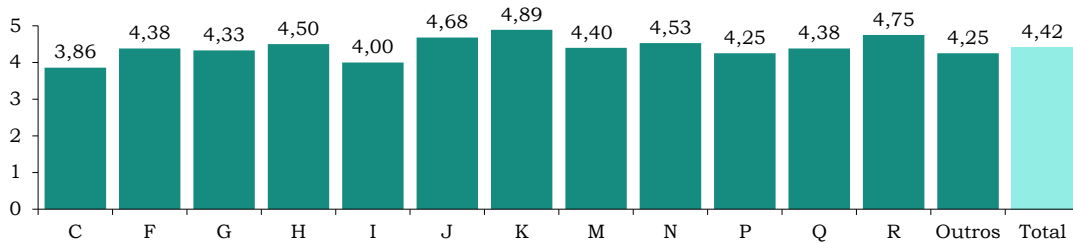
Un segundo grupo de sectores obtén puntuacións tamén superiores á media. Trátase do sector de Transporte e almacenamento (H) cunha valoración de 4,88 puntos, Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,87 puntos, e Industria manufacturera (C) e Información e comunicacións (J), ambos con 4,86 puntos.

Para rematar, os catro sectores restantes mostran valoracións máis baixas, sendo a mínima a de Educación (P) de 4,50 puntos.

#### 4.2.6 Autoformación nas tecnoloxías

A capacidade para aprender de xeito continuo respecto á nova dimensión de tecnoloxías digitais axuda a estar menos expostos a calquera incidencia e a adaptarse con maior rapidez. Os empregadores valoran esta capacidade de adaptación e resposta individual neste período con 4,42 sobre 5,00 puntos (Gráfico 70).

**Gráfico 70. Autoformación nas tecnoloxías**



En detalle, segundo o sector de actividade, destaca a valoración dos empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) cunha puntuación media de 4,89 puntos, seguido de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos, e de Información e comunicacións (J) con 4,68 puntos.

Outros sectores mostran valoracións próximas á media global. É o caso de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) que presenta unha valoración de 4,53 puntos, e Transporte e almacenamento (H) de 4,50 puntos, e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) de 4,40 puntos.

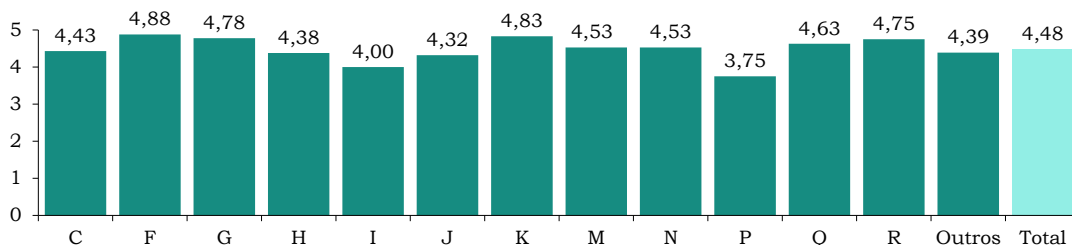
Por outra banda, o sector que menos valoración media ofrece é o da Industria manufacturera (C) con 3,86 puntos.

#### 4.2.7 Diálogo coas partes interesadas da empresa

A competencia de saber colaborar e dialogar cos grupos máis relevantes cos que se relaciona a empresa, como son os clientes e os provedores, facilita a consecución de obxectivos, así como a xeración dun clima laboral

positivo. Nestes grupos de interese hai que incluír a interacción entre os empregados como un dos grupos máis relevantes que xeran grandes sinergias. Deste xeito, en tempos de necesidade de comunicación tanto formal como informal, os empregadores valoran esta competencia de diálogo cunha media global de 4,48 sobre 5,00 puntos (Gráfico 71).

**Gráfico 71. Diálogo coas partes interesadas**



A nivel detallado, os sectores nos que os empregadores mostran unha maior valoración son os de Construción (F) con 4,88 puntos, seguido de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,83 puntos, de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 4,78 puntos, e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos.

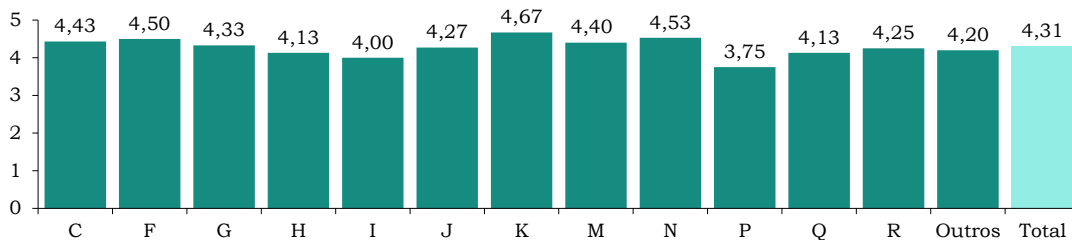
Pola súa banda, un segundo grupo de sectores mostra valoracións máis próximas á valoración global media. Son o sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) con 4,63 puntos, seguido do de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), ambos coa mesma puntuación de 4,53 puntos, e do de Industria manufactureira (C) con 4,43 puntos.

Para rematar, os sectores con valoración máis baixa son o de Hostalería (I) con 4,00 puntos e o de Educación (P) con 3,75 puntos.

#### 4.2.8 Xestión de emocións

Saber gestionar as emocións, isto é, saber actuar ante situacións que poden producir ansiedade, angustia ou preocupación, evitando o descontrol persoal é unha competencia que equilibra a incerteza do período da Covid-19. Os empregadores valoran que a teñan cunha media global de 4,31 sobre 5,00 puntos (Gráfico 72).

**Gráfico 72. Xestión das emocións**



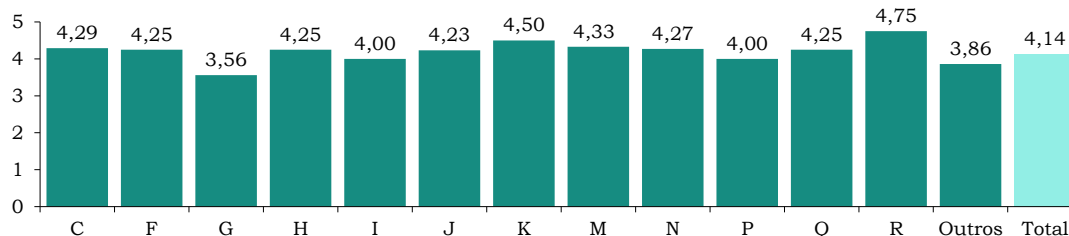
A análise sectorial desta competencia mostra que os empregadores que máis a valoran pertencen ao sector de Actividades financeiras e de seguros (K) que é o que mostra unha maior puntuación media de 4,67 puntos. Séguelle Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,53 puntos, Construción (F) con 4,50, Industria manufactureira (C) con 4,43 puntos, Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) con 4,40 puntos e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 4,33 puntos.

Os demais sectores ofrecen valoracións medias por baixo da media destacando as menores nos sectores de Hostalería (I) e de Educación (P) (4,00 e 3,75, respectivamente).

#### 4.2.9 Teletraballo e rotación asistencial ao traballo

A competencia de ser capaz de traballar dun modo independente desde casa, así como de ser flexible alternando o traballo en casa e na empresa, demostrou ser relevante no período da Covid-19. Os empregadores valoraron cunha puntuación media de 4,14 sobre 5,00 puntos (Gráfico 73).

**Gráfico 73. Teletraballo e rotación asistencial ao traballo**



Os sectores nos que os empregadores mostran maior interese nesta competencia son o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos e Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,50 puntos.

Outro grupo de sectores mostran valoracións en torno a 4,25 puntos. Son o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) con 4,33 puntos, seguido da Industria manufactureira (C) con 4,29 puntos e



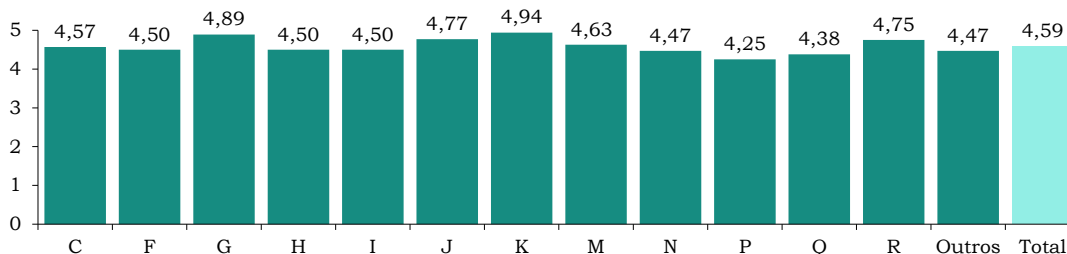
de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,27 puntos. Séguelle a valoración de 4,25 puntos que coincide para o sector da Construción (F), Transporte e almacenamento (H) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q). O último sector desta agrupación é o de Información e comunicacións (J) con 4,23 puntos.

Os demais sectores mostran valoracións inferiores, sendo a máis baixa a de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 3,56 puntos.

#### 4.2.10 Aprendizaxe continua

A competencia de aprender, desaprender e reaprender de xeito continuo é de gran importancia en moitas empresas ante os cambios derivados do contexto da Covid-19. Os empregadores valoran esta competencia cun 4,59 sobre 5,00 puntos (Gráfico 74).

**Gráfico 74. Aprendizaxe continua**



En detalle, son catro os sectores nos que os empregadores mostran unha puntuación superior á media global. O primeiro é o das Actividades

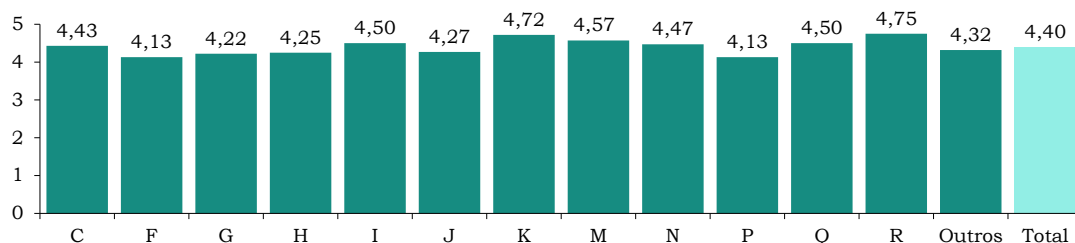
financeiras e de seguros (K) con 4,94 puntos, ao que lle segue Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 4,89 puntos, o de Información e comunicacións (J) con 4,77 puntos, o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos, o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) con 4,63 puntos e o da Industria manufacturera (C) con 4,57 puntos.

Os seguintes sectores que mostran unha maior valoración teñen unha mesma media de 4,50 puntos, e correspóndense co da Construción (F), Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I). Pola contra, o que menos puntuación mostra é Educación (P), cunha valoración de 4,25 puntos.

#### 4.2.11 Escoita activa

A competencia de escoita activa implica non só escoitar, senón a disposición do receptor a escoitar máis aló do que expresan os demais, por exemplo, a través de sentimentos ou pensamentos. Os empregadores valoran esta competencia en 4,40 sobre 5,00 puntos (Gráfico 75).

**Gráfico 75. Escoita activa**



No estudo desta competencia segundo os sectores destaca a valoración dos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos, ao que lle segue a de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,72 puntos e a de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) con 4,57 puntos.

Coa valoración máis baixa coinciden cunha media de 4,13 puntos os sectores de Construción (F) e de Educación (P).



# 5 Conclusiones



## 5.1 Obxectivo

Este estudo analiza a empregabilidade dos estudantes universitarios desde a perspectiva dos empregadores en dous momentos temporais, antes e logo da declaración da pandemia pola Covid-19.

En particular, persegue contrastar a opinión dos empregadores en relación a un conxunto de factores que determinan a empregabilidade dun estudante universitario. Con este fin analízanse a situación e expectativas que teñen do mercado laboral, as actuacións que realizan en materia de contratación de persoal, así como as competencias que esixen aos candidatos que desexan formar parte do persoal da súa empresa.

O mercado laboral é analizado a través da previsión que os empregadores fan das necesidades de persoal que consideran que terán tanto no horizonte temporal de dous anos como no curto prazo.

A contratación de persoal analiza dous aspectos. En primeiro lugar, os medios que a empresa utiliza a nivel interno para realizar o proceso de recrutamento de candidatos. E, en segundo lugar, a relevancia que na empresa teñen determinadas actuacións durante o proceso de selección, como son a consideración do currículo vitae do candidato, o expediente académico, a experiencia laboral, a realización de entrevistas e as recomendacións de terceiras persoas.

Para rematar, analízanse as competencias que os empregadores solicitan aos candidatos, valorando a importancia que consideran que teñen para cada empresa analizada. Estas competencias son de tipo xenérico dado que a poboación de empresas obxectivo pertence a calquera ámbito de actividade. Clasifícanse en dous grupos: as tradicionais, que se analizan antes da Covid-19 e durante a Covid-19 permitindo valorar a súa evolución e, as da era Covid-19, que se corresponden con competencias que son recoñecidas pola súa relevancia nesta época de cambios.

## 5.2 Mostras

O estudo utiliza dúas mostras de empregadores co propósito de recoller información destes antes e logo da declaración da pandemia pola Covid-19.

### 5.2.1 Mostra de empresas antes da Covid-19

A poboación obxecto de análise está formada por un total de 1.999 empresas con algún convenio de cooperación educativa coa Universidade de Vigo en vigor



durante o traballo de campo. A mostra ascende a 375 empresas. A información foi facilitada pola Fundación Universidade de Vigo.

A mostra descríbese, segundo o sector de actividade ao que pertence a empresa —clasificación CNAE—, de tal forma que os sectores máis representados son o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (30,40%), seguido polo de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (11,73%), o da Industria manufactureira (C) (10,13%) e o de Información e comunicacións (J) (9,34%).

Segundo o ámbito xeográfico da actividade, o 34,93% das empresas operan a nivel internacional, o 23,47% a nivel estatal, o 18,40% a nivel autonómico, o 10,40% a nivel provincial e, o resto, o 12,80%, a nivel local.

De acordo á cifra de vendas, o 64,00% de empresas manifesta facturar ata un millón de euros no exercicio, o 22,67% entre un e dez millóns de euros, e o 13,33% supera os dez millóns de euros de facturación.

En relación ao número de empregados do persoal, o 52,53% non supera a cifra de 10 empregados, o 23,73% ten entre 11 e 50 empregados, o 14,93% entre 51 e 250 empregados e o 8,81% superan os 250 empregados.

Segundo o xénero, para o 34,13% de empresas o cadro de persoal está formado, na súa maioría, por mulleres. Para o 35,20%, este componse de homes. Mentres que para o resto, o 30,67%, está formado polo mesmo número de mulleres e de homes.

En canto ao nivel de estudos dos empregados, para o 57,07% das empresas o persoal ten na súa maioría estudos superiores, para o 16,27% formación

profesional e o 15,19% conta principalmente con empregados sen estudos. Para o resto das empresas, o 11,47%, o persoal está formada por empregados con titulacións de ensino primario, ensino secundario ou bacharelato.

Respecto da modalidade que utilizan na colaboración coa Universidade de Vigo, destacan o 93,60% das empresas que formalizaron un convenio con esta para a realización de prácticas por parte do estudiantado, o 12,80% utiliza o servizo de ofertas de emprego da Universidade de Vigo, o 10,13% colabora con grupos de investigación, o 8,27% colabora na selección de persoal para as súas empresas e o 8,00% en xornadas de formación.

### 5.2.2 Mostra de empresas no período da Covid-19

A poboación obxecto de análise está formada por 518 empresas que acolleron algún estudante da Universidade de Vigo para a realización de prácticas académicas extracurriculares, a contratación mediante ofertas de emprego e/ou a oferta de becas para a realización de prácticas non xestionadas polo Convenio de Cooperación Educativa. A mostra ascende a 198 empresas. A información foi recollida mediante un cuestionario autoadministrado a través do correo electrónico. O traballo de campo desenvolveuse entre o 8 de outubro e o 5 de novembro de 2020.

Segundo o sector de actividade ao que pertencen as empresas, os sectores máis representados son o de Outros servizos (S) (19,20%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (15,20%), Información e comunicacións (J) (11,10%) e Actividades financeiras e de seguros (K) (9,10%).

De acordo ao ámbito xeográfico no que desenvolven a actividade, o 29,20% das empresas son internacionais, o 19,20% estatais, o 21,70% autonómicas, o 15,20% provinciais e o 15,70% locais.

Segundo o volume de facturación, o 46,00% factura menos dun millón de euros, o 24,20 % entre un e dez millóns de euros e o 14,60% máis de dez millóns de euros.

Segundo o tamaño do cadro de persoal, o 40,90% ten ata 10 traballadores, o 28,30% entre 11 e 50 traballadores, o 21,20% entre 51 e 250 e o 9,60% restante ten máis de 250 traballadores.

De acordo ao xénero do persoal, no 34,30% das empresas a maioría son mulleres, no 37,90% o persoal está formado maioritariamente por homes e no 27,80% a proporción de homes e mulleres iguálase.

Segundo o nivel de estudos que predomina no persoal, o 76,30% de empresas integran maioritariamente no seu cadro de persoal titulados universitarios. O 14,10% persoas con formación profesional, o 4,50% titulados de bacharelato, o 3% de ensino secundario, o 1,50% de ensino primario e o 0,50%, persoas sen estudos.

Segundo o nivel de colaboración coa Universidade de Vigo, o 81,30% das empresas teñen un convenio coa universidade para realizar prácticas, o 9,10% utiliza o servizo de ofertas de emprego da Universidade de Vigo, o 4,00% colabora con centros, facultades ou outras áreas para seleccionar persoal, o 2,50% colaboran en feiras de emprego ou eventos similares e o 2,00% colabora con grupos de investigación.

## 5.3 Contexto de empregabilidade

Analiza as perspectivas dos empregadores sobre o mercado laboral e sobre a contratación que realizan, tanto antes da Covid-19 como no transcurso da mesma.

### 5.3.1 O mercado laboral

A previsión do mercado de traballo que realizan os empregadores na súa empresa analízase desde dúas perspectivas do tempo. En primeiro lugar, nos próximos dous anos e, en segundo lugar, no curto prazo. Ademais, ambas perspectivas valóranse antes da Covid-19 e no transcurso da mesma.

#### *Ampliación da plantilla en dous anos*

##### *Antes da Covid-19*

Os empregadores valoraron que a previsión do mercado laboral na súa empresa para os próximos dous anos tería para o 5,07% un incremento forte, para o 50,67% un incremento moderado, segundo o 37,33% a evolución sería nula, para o 5,33% o descenso sería moderado e, que o descenso fose forte recibe unha valoración nula.

Por sectores, os empregadores que máis prevén un forte incremento pertencen a empresas do sector de Información e comunicacións (J) e de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M), ambos un 21,05%. Por outra banda, os empregadores que menos prevén este incremento son dos

sectores de Actividades financeiras e de seguros (K) e de Hostalería (I) que consideran nula esta posibilidade no emprego.

En segundo lugar, dos empregadores que esperaban un incremento moderado destacan os que pertencen ao sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 30,53%), os de Información e comunicacións (J) (un 11,58%) e da Industria manufactureira (C) (un 11,05%). Os que menos consideraron o incremento moderado son os de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 1,58) e de Hostalería (I) (un 1,05%).

En terceiro lugar, entre os empregadores que non consideran que hai evolución no emprego sobresaen os dos sectores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 34,29%) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 12,80%). Os que menos o consideran son dos sectores de Información e comunicacións (I) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos un 2,14%), seguidos dos de Transporte e almacenamento (H) (un 0,71%).

A continuación, os empregadores que esperan un decremento moderado no emprego dentro da súa empresa pertencen na súa maioría ao sector das Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 30,00%) e ao de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 20,00%). Pola contra, son varios os sectores nos que os empregadores non esperan este tipo de decremento, como Construción (F), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R).

Para rematar, ningún empregador antes da Covid-19 espera un decremento forte no emprego nos próximos dous anos.

### ***No periodo da Covid-19***

O 3,57% dos empregadores esperan que a previsión do emprego na súa empresa despois da Covid-19 para os próximos dous anos teña un forte incremento, o 20,41% que o incremento sexa moderado, o 64,29% que non haxa cambio, o 8,67% que o descenso sexa moderado e o 3,06% que o descenso será forte.

Por sectores, só prevén un forte incremento de emprego os empregadores que pertencen a empresas do sector de Información e comunicacións (J) e de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos un 14,29%), sendo nula a valoración dos demais.

En segundo lugar, os empregadores que esperan que haxa un incremento moderado pertencen na súa maioría ao sector de Información e comunicacións (J) (un 17,07%) e ao de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 14,63%). Pola contra, ningún empregador do sector da Industria manufacturera (C) e das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) consideran que se producirá este tipo de incremento.

A continuación, os empregadores que esperan unha estabilidade no emprego pertencen na súa maioría a empresas do sector das Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 15,08%), seguidos do de Información e comunicacións (J) (un 9,52%). Con todo, os que mostran unha

menor estabilidade son os do sector da Hostalería (I) (un 0,79%) e das de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que é nula.

Os empregadores que esperan un decremento moderado no emprego pertencen a empresas que na súa maioría son do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos un 16,67%), de Información e comunicacións (J) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos un 11,11%). Pola súa banda, e a excepción do sector da Construción (F) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), son seis os sectores que mostran unha valoración nula desta previsión.

Para finalizar, os empregadores prevén un decremento forte só nas empresas do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos un 33,33%) así como no de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 16,67%).

### *Ampliación do persoal no curto prazo*

#### ***Antes da Covid-19***

O 46,93% dos empregadores esperaba antes da Covid-19 ampliar o persoal. Este resultado a nivel de sectores de actividade mostra que a maioría dos empregadores que consideraban que ampliarían o persoal de persoal no curto prazo son do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 72,73%), seguidos dos de Información e comunicacións (J) (un 68,57%). Pola contra, os empregadores que menos esperaban que o seu

persoal se ampliase son da Industria manufacturera (C) (un 39,47%) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 33,33%).

### ***No periodo da Covid-19***

A porcentaxe de empregadores que espera aumentar o persoal no período sitúase no 20,40%. A nivel sectorial, a maior porcentaxe de empregadores que esperaba ampliara pertencen ao sector de Hostalería (I) (un 50,00%) e de Información e comunicacións (J) (un 45,45%). Pola contra, non consideran esta posibilidade de ampliación de persoal os empregadores do sector da Industria manufacturera (C), Transporte e almacenamento (H), Educación (P) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q).

#### **5.3.2 A contratación**

O proceso de contratación que seguen os empregadores analiza como realizan o recrutamento de candidatos e a selección dos mesmos antes da Covid-19 e no transcurso da mesma.

#### ***O recrutamento***

##### ***Antes da Covid-19***

O recrutamento de candidatos realízase a través do departamento de persoal da propia empresa polo 50,93% dos empregadores, da universidade (o 46,40%), convocatorias en prensa (o 17,60%) ou do servizo público de emprego ou de empresas externas de selección (en ambos casos o 12,80%).



Por sectores, os empregadores que máis utilizan o departamento de persoal da empresa pertencen ao sector das Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 81,82%), de Educación (P) (un 65,52%) e da Industria manufactureira (C) (un 60,53%). Os que menos o utilizan son do sector das Actividades financeiras e de seguros (K) (un 22,22%).

Pola súa banda, os empregadores que máis utilizan a universidade no recrutamento de persoal pertencen principalmente aos sectores das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 72,73%) e de Información e comunicacións (J) (un 62,86%), mentres que os que menos acoden á universidade son do sector de Educación (P) (un 20,69%) e das Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 27,27%).

En relación á utilización da prensa como medio de recrutamento, os empregadores que máis a utilizan son do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 52,17%) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 36,36%). Pola súa banda, os que menos a utilizan pertencen aos sectores de Información e comunicacións (J) (un 8,57%) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que non a utilizan.

En canto ao servizo público de emprego, os empregadores que máis acoden a este servizo pertencen ao sector de Hostalería (I) (un 33,33%) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 30,43%), mentres que, os que menos o utilizan son do sector da Industria manufactureira (C) (un 2,63%) e de Actividades financeiras e de seguros (K), que non o utilizan.

Para rematar, os empregadores que utilizan os servizos de empresas externas de selección pertencen na maioría aos sectores da Industria

manufactureira (C) (un 36,84%) e de Transporte e almacenamento (H) (un 28,57%), mentres que os que menos, aos sectores de Educación (P), de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que non os utilizan.

### ***No periodo da Covid-19***

Os medios utilizados durante a Covid-19 para recrutar candidatos son a universidade (un 70,20%), o departamento de persoal da empresa (un 39,39%), o servizo público de emprego ou o servizo de empresas externas de selección (ambas un 16,16%) ou as convocatorias en prensa (un 3,54%).

Esta análise por sectores sinala que os empregadores que máis utilizan a universidade para recrutar candidatos son do sector de Hostalería (I) (un 100%) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 83,33%), mentres que os que menos fan uso deste medio pertencen a Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 56,67%) e a Educación (P) (un 50%).

Os empregadores que máis utilizan o departamento de persoal da empresa son do sector de Transporte e almacenamento (H) (un 62,50%) e de Educación (un 50,00%) (P), mentres que os que menos o utilizan pertencen ao de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 11,11%) e Hostalería (I), que non o utiliza.

Segundo o uso do servizo público de emprego, os empregadores que máis solicitan este servizo son do sector de Hostalería (I) (un 100%) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 37,50%), non sendo

utilizado polos do sector de Construción (F) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R).

Pola súa banda, os empregadores que máis utilizan os servizos de empresas externas de selección no recrutamento son do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (C) (un 57,14%) e de Información e comunicacións (J) (un 31,82%), non sendo empregados polos do sector de Hostalería (I) e de Actividades financeiras e de seguros (K).

Para rematar, os empregadores que máis fan uso de convocatorias en prensa son do sector da Construción (F) (un 12,50%), do Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e do de Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos un 11,11%), e do de Información e comunicacións (J) (un 4,55%). O resto dos sectores non o utiliza.

### *A selección*

#### ***Antes da Covid-19***

O 86,60% dos empregadores antes da Covid-19 utilizaron as entrevistas individuais como unha ferramenta para a selección de persoal, o 78,40% a experiencia do candidato, o 75,00% o currículo vitae e o 65,00% as recomendacións de terceiras persoas.

Por sectores, os empregadores que máis empregaron a entrevista persoal pertencen ao sector das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 94,60%), de Industria manufacturera (C) e de Información e

comunicacións (J) (ambos un 89,20%), e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 89,00%). Os que menos fan uso desta ferramenta pertencen á Construción (F) (un 80,00%) e a Transporte e almacenamento (H) (un 82,80%).

Pola súa banda, os empregadores que máis valoran a experiencia laboral do candidato son do sector de Transporte e almacenamento (H) (un 85,80%), de Educación (P) (un 82,80%) e da Industria manufactureira (C) (un 81,00%), mentres que os que menos a consideran pertencen ao de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 70,00%) e ao de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 72,00%).

No que respecta ao currículo, os empregadores que máis o teñen en conta nos seus procesos de selección pertencen ao sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 83,60%) e de Transporte e almacenamento (H) e Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos un 80,00%). Pola súa banda, os que menos o utilizan son dos sectores da Construción (F) (un 67,80%) e de Información e comunicacións (J) (un 69,40%).

As recomendacións de terceiras persoas son máis utilizadas polos empregadores que pertencen ao sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (un 69,20%) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (un 69,00%), mentres que os que menos as teñen en conta son os de Transporte e almacenamento (H) (un 54,20%) e de Hostalería (I) (un 58,20%).

### ***No período da Covid-19***

O 86,87% dos empregadores no período Covid-19 utilizan para a selección de persoal o currículo vitae, o 80,81% a entrevista individual, o 70,20% a experiencia do candidato e o 48,99% as recomendacións de terceiras persoas.

Por sectores, o currículo é considerado pola totalidade dos empregadores do sector da Industria manufactureira (C), Construción (F), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Educación (P). Pola súa banda, os que menos recoñecen o seu uso son os de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (un 73,33%) e os de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (un 75,00%).

Respecto á entrevista individual, fan uso desta ferramenta de selección todos os empregadores do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Os que menos a utilizan son os de Construción (F) (un 37,50%) e de Educación (P) (un 62,50%).

A experiencia laboral do candidato é máis empregada polos empregadores do sector de Hostalería (I) (un 100%), seguidos polos de Información e comunicacións (J) (un 77,27%) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 72,22%). Pola súa banda, os sectores de Construción (F) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) son os que menos a utilizan no seu proceso selectivo (ambos un 50,00%).

Para rematar, as recomendacións de terceiras persoas son máis utilizadas polos empregadores que pertencen aos sectores de Información e comunicacións (J) (un 77,27%) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (un 55,56%), mentres que os que menos recoñecen este aspecto son da Industria manufactureira (C) (un 28,57%) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (un 33,33%).

## 5.4 Competencias para o emprego

A análise das competencias demandadas polos empregadores considérase de acordo con dous criterios. O primeiro, refírese ás competencias tradicionais que ata o momento teñen relevancia en cada sector segundo o traballo realizado. Destas, compárase a valoración dos empregadores antes e no período da Covid-19. O segundo, avalía as competencias da era Covid-19 que, aínda que coinciden nalgúns casos coas tradicionais, neste momento toman outra orientación.

### 5.4.1 Competencias tradicionais

As competencias tradicionais para traballar nas empresas e que son demandadas polos empregadores reciben distinta relevancia por estes segundo o momento temporal e o contexto que atravesa a empresa. Son clasificadas en cinco grupos: (1) calidades persoais, (2) habilidades sociais, (3) traballo autónomo e en equipo, (4) adaptación e, (5) eficacia. Cada competencia é avaliada a través dunha escala Likert de 5 puntos que valora a importancia que ten para os empregadores.

## *Calidades persoais*

As calidades persoais comprenden as calidades relacionadas coa responsabilidade, a iniciativa e a creatividade.

### ***Sentido da responsabilidade***

A importancia da responsabilidade é valorada de xeito global polos empregadores cunha puntuación media similar en ambos períodos, sendo algo superior no período da Covid-19, con 4,64 puntos, fronte a unha valoración de 4,59 puntos antes da Covid-19.

Os empregadores outorgan un incremento na valoración desta calidade na metade dos sectores, sendo os que máis incremento mostran os do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,34 puntos, pasando de 4,33 a 4,67 puntos, seguido do incremento do sector da Construción (F) de 0,33 puntos, ao pasar de 4,42 a 4,75 puntos.

Entre os empregadores que mostran unha diminución na valoración entre estas etapas, destacan os do sector das Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,30 puntos, que pasa dunha valoración de 4,80 a 4,50 puntos, seguido da Industria manufacturera (C) de 0,27 puntos, que pasa de 4,62 a 4,36 puntos.

### ***Iniciativa***

A iniciativa é avaliada polos empregadores con maior puntuación global media no transcurso da Covid-19 con 4,42 puntos fronte a unha valoración de 4,24 puntos antes da Covid-19.

Entre ambos períodos os empregadores mostran un incremento en oito dos sectores. O maior incremento é de 1 punto no sector de Actividades financeiras e de seguros (K), ao pasar de 3,78 a 4,78 puntos, seguido de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,45 puntos, que pasa de 4,18 a 4,63 puntos.

Pola súa banda, os que máis decremento mostran son os de Hostalería (I), cun descenso de 1,00 punto, ao pasar de 4,00 a 3,00 puntos e os de Educación (P) que mostran unha baixada de 0,43 puntos, ao decrecer de 4,43 a 4,00 puntos.

### ***Creatividade***

Para rematar, a calidade da creatividade, de novo como as demais calidades persoais, é valorada polos empregadores con maior puntuación media no transcurso da Covid-19 con 4,57 puntos fronte a 3,84 puntos antes da Covid-19.

En detalle, os empregadores da maioría dos sectores mostran un incremento positivo entre ambas etapas, sendo os máis destacados os do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,79 puntos, que pasa dunha valoración de 3,14 a 4,93 puntos, seguidos dos da Industria manufacturera (C) de 0,96 puntos, aumentando de 3,61 a 4,57 puntos.

Os únicos empregadores que mostran un decremento nesta calidade son os do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) cun decremento de 0,10 puntos, ao pasar dunha puntuación de 4,60 a 4,50 puntos.



En resumo, unha análise conxunta das tres calidades persoais analizadas permite concluír que todas son mais valoradas no transcurso da Covid-19 que antes desta. A calidade que mostra un maior incremento é a da creatividade, que aumenta 0,73 puntos, pasando de ser valorada en 3,84 puntos antes da Covid-19 a 4,57 puntos no transcurso da mesma. A iniciativa, pola súa banda, é a calidade que ofrece o segundo maior incremento, valorado en 0,18 puntos, pasando de 4,24 a 4,42 puntos. E, para rematar, a terceira calidade que mellora a súa valoración é a da responsabilidade, que aumenta en 0,05 puntos, pasando de 4,59 a 4,64 puntos.

### *Habilidades sociais*

As habilidades sociais comprenden as habilidades con terceiros que se resumen en tres: as relacións interpersoais, a negociación e o liderado.

#### ***Habilidades nas relacións interpersoais***

As habilidades nas relacións interpersonais son avaliadas polos empregadores cunha puntuación global media de 0,10 puntos superior no transcurso da Covid-19 que antes desta. Así, pasaron dunha valoración media de 4,10 puntos a 4,20 puntos.

Os empregadores que presentan un incremento nas habilidades persoais no período da Covid-19 pertencen a todos os sectores menos tres. Destacan os do sector da Construción (F), de 0,91 puntos, ao pasar de 3,53 a 4,44 puntos, seguidos do de Hostalería (I) de 0,50 puntos, pasando de 4,00 a 4,50 puntos.

Pola súa banda, os empregadores que mostran decremento nas habilidades persoais son os do sector de Educación (P) de 0,88 puntos, ao pasar de 4,50 a 3,63 puntos, seguidos dos de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), ambos de 0,20 puntos.

### *Negociación*

A habilidade de negociación é valorada polos empregadores por baixo dos 4,00 puntos, aínda que a súa valoración global media é maior no período da Covid-19, ao pasar de ser valorada en 3,61 puntos a 3,85 puntos.

Os empregadores mostran un incremento en todos os sectores excepto en tres. Deste xeito, os incrementos máis destacados danse no sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,90 puntos, ao pasar de 3,43 a 4,33 puntos, seguido do de Información e comunicacións (J) de 0,65 puntos, ao pasar de 3,12 a 3,77 puntos.

Os empregadores que mostran un decremento pertencen ao sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) cun descenso de 0,32 puntos, ao pasar dunha puntuación de 4,25 a 3,93 puntos. Os outros dous sectores mostran o mesmo decremento, 0,10 puntos. Estes son o sector da Industria manufactureira (C), que pasa dunha valoración de 3,53 a 3,43 puntos, e o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que decrece de 4,10 a 4,00 puntos.

## *Liderado*

A habilidade de liderado é valorada polos empregadores por baixo dos 4,00 puntos. Antes da Covid-19 os empregadores puntuáana cunha valoración media de 3,40 puntos, e no período da Covid-19 con 3,76 puntos. Isto supón un incremento na importancia desta habilidade de 0,36 puntos.

Os empregadores mostran unha evolución positiva en todos os sectores excepto en tres. Destaca o incremento por encima de 0,50 puntos dos empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,03 puntos, ao pasar de 3,14 a 4,17 puntos. A este séguelles o de Transporte e almacenamento (H) de 0,90 puntos, ao pasar de 3,14 a 4,04 puntos.

Pola contra, os empregadores que máis decremento mostran pertencen ao sector das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,32 puntos, ao diminuír de 3,82 a 3,50 puntos. Séguenlle, cun decremento menor e de 0,05 puntos, os do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), ao pasar de 3,80 a 3,75 puntos, e os de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,03 puntos, ao pasar de 3,70 a 3,67 puntos.

En resumo, das tres habilidades sociais anteriores, a máis valorada nas dúas etapas analizadas son as habilidades nas relacións interpersonais, con puntuacións medias de 4,10 puntos antes da Covid-19 e de 4,20 puntos no transcurso da mesma. Con todo, o incremento que mostran é maior na habilidade de liderado con 0,36 puntos, ao pasar dunha valoración media de 3,40 a 3,76 puntos, seguido do da habilidade de negociación que é de 0,24 puntos, ao aumentar de 3,61 a 3,85 puntos.

## *Traballo autónomo e en equipo*

As calidades de traballo individual e en equipo que se analizan son tres: a autonomía, o traballo en equipo, e a comunicación oral e escrita.

### *Comunicación oral e escrita*

A competencia de saber comunicarse tanto de xeito oral como escrito é valorada de xeito global polos empregadores con maior puntuación media no transcurso da Covid-19, con 4,31 puntos fronte a unha valoración de 3,95 puntos no momento anterior á súa aparición, o que supón un incremento de 0,36 puntos.

Os empregadores mostran un incremento na evolución desta competencia, destacando o de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,03 puntos, ao pasar de 3,89 a 4,92 puntos, ao que lle seguen o de Transporte e almacenamento (H) de 0,76 puntos, ao incrementar de 3,43 a 4,19 puntos.

Polo contrario, os empregadores que mostran maior decremento pertencen a tres sectores, entre os que destacan os de Hostalería (I) de 0,60 puntos, ao diminuír de 3,60 a 3,00 puntos e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,17 puntos, ao pasar de 4,27 a 4,10 puntos.

### *Autonomía*

A competencia de ser autónomo mostra unha valoración global media por parte dos empregadores que evoluciona de xeito positivo. En particular, antes da Covid-19 a puntuación media é de 4,17 puntos, mentres

que no transcurso da mesma é de 4,42 puntos. Isto supón un incremento de 0,25 puntos.

Os empregadores valoran unha evolución positiva desta competencia na metade dos sectores. O maior incremento móstrano os do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,89 puntos, ao pasar de 3,67 a 4,56 puntos. Séguelle o de Construción (F) de 0,77 puntos, que evoluciona de 4,11 a 4,88 puntos.

Por outra banda, non mostra evolución a valoración dos empregadores do sector de Información e comunicacións (J) que ofrece unha valoración de 4,18 puntos, e os do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), cunha valoración de 4,50 puntos.

Con todo, mostran unha evolución negativa catro sectores, entre a que destaca a de Hostalería (I) de 0,59 puntos, ao pasar dunha puntuación media de 4,09 a 3,50 puntos e a de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,45 puntos, ao pasar de 4,45 a 4,00 puntos.

### ***Traballo en equipo***

O traballo en equipo, do mesmo xeito que as demais competencias de traballo individual, aumenta a súa valoración global media por parte dos empregadores no transcurso da Covid-19. En concreto, a valoración media pasa de 4,46 a 4,77 puntos. Isto supón un incremento de 0,11 puntos.

Os empregadores mostran un incremento en case todos os sectores. Destaca o incremento dos empregadores da Construción (F) de 0,79 puntos,

ao pasar de 4,21 a 5,00 puntos. Séguelle o de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,75 puntos, ao pasar de 4,25 a 5,00 puntos.

Destaca tan só un sector no que os empregadores consideran un decremento, o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) de 0,26 puntos, ao pasar de 4,64 a 4,38 puntos. E un sector no que non se mostra evolución, o de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), cunha puntuación de 5,00 puntos, isto é, a máxima.

En resumo, en relación a estas tres competencias de traballo autónomo e en equipo, a competencia máis valorada tanto antes como no período da Covid-19 é o traballo en equipo, seguida igualmente en ambos momentos pola competencia da autonomía, e en terceiro lugar da de comunicación oral e escrita. E, respecto da evolución, a que ten un maior incremento é a da comunicación oral e escrita, de 0,36 puntos, ao pasar de 3,95 a 4,31 puntos. Séguelle a de traballo en equipo de 0,31 puntos, ao aumentar de 4,46 a 4,77 puntos. E, para rematar, a da autonomía, de 0,25 puntos, que pasa de 4,17 a 4,42 puntos.

### *Adaptación*

A competencia de adaptación analízase mediante tres calidades: a de resolver problemas, a de render baixo presión e a de tolerar a frustración.

### *Resolución de problemas*

A capacidade para resolver problemas é valorada polos empregadores cunha puntuación global media maior no transcurso da Covid-19.

Así, evoluciona de 4,47 antes da Covid-19 a 4,68 puntos no período da mesma, o que supón un incremento de 0,21 puntos.

Os empregadores consideran un incremento na valoración en todos os sectores coa excepción de tres. Os que máis incremento mostran son os de Actividades financeiras e de seguros (K) de 0,89 puntos, ao evolucionar de 4,00 a 4,89 puntos. Séguenlles, aínda que con menor incremento, os do sector de Información e comunicacións (J) de 0,41 puntos, ao pasar de 4,32 a 4,73 puntos.

Os empregadores que mostran un maior decremento pertencen ao sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,31 puntos, ao pasar dunha puntuación máxima de 5,00 a unha de 4,69 puntos. Séguelle o decremento dos de Hostalería (I) de 0,18 puntos, que pasa de 4,18 a 4,00 puntos.

### ***Rendemento baixo presión***

A competencia de render ante situacións de presión é avaliada polos empregadores cunha puntuación media global de novo maior no transcurso da Covid-19, de 4,49 puntos, sendo antes desta de 3,73 puntos. Con isto, o incremento desta competencia é de 0,76 puntos.

Os empregadores de todos os sectores mostran un incremento positivo nesta competencia. Exceden o incremento de 1,00 punto dous sectores, o de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,69 puntos, ao pasar de 3,14 a 4,83 puntos, e o de Educación (P) de 1,36 puntos, ao aumentar dunha valoración de 3,27 a 4,63 puntos.

### *Tolerancia á frustración*

O tolerar a frustración é unha competencia para a que tamén os empregadores incrementan a súa valoración ao analizar ambos períodos. Danlle unha valoración media antes da Covid-19 de 3,63 puntos de media global e durante o transcurso da mesma de 4,31 puntos. Estas puntuacións medias mostran un incremento de 0,68 puntos.

En detalle, os empregadores valoran a evolución positiva desta competencia en moitos dos sectores, destacando os de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,61 puntos, ao pasar de 3,00 a 4,61 puntos, e os de Información e comunicacións (J) de 0,88 puntos, que evoluciona de 3,33 a 4,21 puntos.

Pola súa banda, os empregadores mostran un decremento tan só no sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) de 0,10 puntos, ao pasar dunha puntuación de 4,10 puntos a unha de 4,00 puntos.

En resumo, das competencias de adaptación, o rendemento baixo presión é a competencia que maior incremento mostra, sendo de 0,76 puntos, ao pasar de 3,73 a 4,49 puntos, seguido da de tolerancia á frustración, cun incremento de 0,68 puntos, ao crecer de 3,63 a 4,31 puntos, e en terceiro lugar da de resolución de problemas, cun incremento de 0,21, ao evolucionar de 4,47 a 4,68 puntos.

### *Eficacia*

A eficacia no traballo é valorada polos empregadores antes da Covid-19 cunha media global de 3,61 puntos fronte a unha valoración media no transcurso desta de 4,57 puntos. Isto reflicte un incremento de 0,96 puntos.



Os empregadores mostran a nivel sectorial incrementos en todos os sectores, sendo superiores a 1,00 punto en cinco sectores. O maior incremento dáse no de Actividades financeiras e de seguros (K) de 1,80 puntos, ao evolucionar de 3,00 a 4,80 puntos e o segundo no de Hostalería (I) de 1,30 puntos, ao pasar de 3,10 a 4,40 puntos.

#### 5.4.2 Competencias na era da Covid-19

As competencias máis demandadas polos empregadores desde o momento no que se declara a pandemia da Covid-19 ata o momento actual son competencias cun novo enfoque e nun novo contexto incerto. Seguindo as máis consideradas polos informes de entidades recoñecidas, agrúpanse nun total de once.

##### *Empatía coa empresa*

Os empregadores outorgan cunha importancia media de 4,51 sobre 5,00 puntos a implicación coas circunstancias complexas que atravesamos a empresa, derivadas da incerteza e supervivencia.

En detalle, unha análise por sectores mostra que os empregadores de máis da metade dos sectores valoran esta calidade por encima da media global. Así, os empregadores que mostran unha maior valoración media son os da Hostalería (I) coa máxima valoración de 5,00 puntos, seguidos dos de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e de Actividades financeiras e de seguros (K), cunha mesma media de 4,78 puntos.

Os que menor valoración reciben son os de Transporte e Almacenamento (H) con 4,13 puntos e os de Educación (P) con 3,88 puntos.

### *Motivación persoal baixo a situación actual*

Os empregadores valoran a motivación persoal ante a situación problemática da Covid-19, así como o xeito de afrontala con actitude optimista cunha puntuación de 4,77 sobre 5,00 puntos.

Unha análise por sectores mostra que os empregadores valoran esta motivación por encima da media global en seis sectores. Destacan os da Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), coa valoración máxima de 5,00 puntos.

Os que menos a valoran son os empregadores das Actividades Sanitarias e de Servizos Sociais (Q) con 4,63 puntos e de Educación (P) con 4,00 puntos.

### *Xestión do estrés*

Os empregadores mostran unha valoración media de 4,42 sobre 5,00 puntos respecto da competencia de saber xestionar o nivel de estrés na época da Covid-19.

Os que máis a valoran son os empregadores da Hostalería (I) con 5,00 puntos, seguidos dos de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,78 puntos.

Os que mostran a menor valoración desta competencia pertencen ao sector de Información e comunicacións (J) con 4,23 puntos e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) con 4,13 puntos.

### *Compromiso cos resultados*

Os empregadores valoran con 4,64 sobre 5,00 puntos o comprometerse cos obxectivos da empresa nun momento no que se necesita unha actitude de traballo sen outra orientación, xa sexa persoal ou de calquera outra índole.

Os sectores nos que os empregadores mostran maior puntuación obteñen a mesma valoración media de 4,89 puntos, e son os de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e o de Actividades financeiras e de seguros (K).

As menores valoracións son as ofrecidas polos empregadores do sector da Construción (F) con 4,38 puntos e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) con 4,25 puntos.

### *Comportamento responsable*

Os empregadores valoran en 4,82 sobre 5,00 puntos a responsabilidade no período da Covid-19 de obrigado cumprimento pola incerteza, ben sexa desde casa ou na empresa.

En detalle e a nivel sectorial, os empregadores que mostran a maior valoración desta competencia alcanzan os 5,00 puntos e pertencen a tres sectores, o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de

vehículos de motor e motocicletas (G), de Hostalería (I) e de Actividades financeiras e de seguros (K).

Os empregadores que mostran valoracións máis baixas son do sector da Construción (F) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) con 4,63 puntos, sendo a mínima a de Educación (P) de 4,50 puntos.

### *Autoformación nas tecnoloxías*

Os empregadores valoran cun 4,42 sobre 5,00 puntos a capacidade para aprender de xeito continuo ante a nova dimensión das tecnoloxías dixitais.

A nivel sectorial, destaca a valoración dos empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) cunha puntuación media de 4,89 puntos, seguida da de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos.

Pola contra, o sector no que os empregadores mostran unha menor valoración é o de Hostalería (I) con 4,00 puntos seguido da Industria manufactureira (C) con 3,86 puntos.

### *Diálogo coas partes interesadas da empresa*

Os empregadores valoran en 4,48 sobre 5,00 puntos a competencia de saber colaborar e dialogar cos grupos máis relevantes cos que se relaciona a empresa, tales como os clientes e os provedores, así como a interacción entre os empregados, como un dos grupos máis relevantes para xerar sinerxias.

A nivel detallado, os sectores nos que os empregadores mostran unha maior valoración son os de Construción (F) con 4,88 puntos, seguido de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,83 puntos.

Para rematar, os sectores con valoración máis baixa son os de Hostalería (I) con 4,00 puntos e o de Educación (P) con 3,75 puntos.

### *Xestión de emocións*

Os empregadores valoran en 4,31 sobre 5,00 puntos a competencia de xestionar as emocións, isto é, saber actuar ante situacións que poden producir ansiedade, angustia ou preocupacións, evitando o descontrol persoal.

Na análise sectorial desta competencia destacan as valoracións dos empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K), cunha valoración de 4,67 puntos e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) de 4,53 puntos.

Os empregadores mostran as puntuacións máis baixas para esta competencia no sector de Hostalería (I) con 4,00 puntos e de Educación (P) con 3,75 puntos.

### *Teletraballo e rotación asistencial*

Os empregadores valoran cunha puntuación media de 4,14 sobre 5,00 puntos a competencia de ser capaz de traballar dun modo independente

desde casa, así como de ser flexible no traballo, alternando o traballo en casa e na empresa.

Os sectores nos que os empregadores mostran maior interese nesta competencia son no de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos e de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,50 puntos.

Pola contra, os empregadores mostran unha menor valoración no sector de Información e Comunicacions (I) e Educación (P) ambos con 4,00 puntos, seguidos de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 3,56 puntos.

### *Aprendizaxe continua*

Os empregadores valoran con 4,59 sobre 5,00 puntos a competencia de aprender, desaprender e reaprender de xeito continuo ante os cambios do contexto.

En detalle, destacan as valoracións medias dos empregadores do sector das Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,94 puntos, ao que lle segue a de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) con 4,89 puntos.

Pola contra, os empregadores mostran unha menor puntuación no sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) con 4,38 puntos seguido de Educación (P) con 4,25 puntos.

### *Escoita activa*

Os empregadores valoran en 4,40 sobre 5,00 puntos a escoita activa, que supón a disposición do receptor a escoitar máis aló do que expresan os demais, por exemplo, os sentimentos ou pensamentos.

Destaca a valoración dos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) con 4,75 puntos, ao que lle segue a dos de Actividades financeiras e de seguros (K) con 4,72 puntos.

Coa valoración máis baixa coinciden, cunha media de 4,13 puntos, os empregadores dos sectores de Construción (F) e de Educación (P).



Universidade de Vigo



Consello Social  
Universidade de Vigo