

*Trazado da empregabilidade  
da Universidade de Vigo en tres períodos.  
Barómetro desde a visión dos empregadores*

# Conclusiones



## **5.1. Obxectivo**

Este estudo persegue coñecer a percepción que os empregadores teñen respecto da empregabilidade dos estudantes universitarios en tres períodos. O primeiro refírese a un momento previo á declaración da pandemia pola Covid-19 (período un), o segundo, correspóndese co inicio da mesma (período dous) e, o terceiro, co seu transcurso (período tres).

Dun modo específico, analízase a opinión dos empregadores en relación a un conxunto de factores que determinan a empregabilidade dun estudante universitario. En particular, analízase o mercado laboral, as accións que desenvolven para a contratación de persoal, e as competencias que demandan aos futuros traballadores que se incorporarán ao cadro de persoal das súas empresas.

## **5.2. Mostras**

Para o propósito deste estudo utilizáronse os datos de tres traballos que se corresponden con cada un dos períodos obxecto de estudo.

### **5.2.1. Mostra de empresas no período un**

A poboación no período un confórmasse a partir dun conxunto de 1.999 empresas que teñen en vigor alomenos un convenio de cooperación educativa coa Universidade de Vigo. A información, correspondente a unha mostra final de 375 empresas, procede da Fundación Universidade de Vigo.

A continuación, descríbese a mostra deste primeiro estudo. En canto ao sector de actividade das empresas analizadas, de acordo á clasificación CNAE, o 30,4% pertencen ao sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M), o 11,7% ao de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), o 10,1% ao da Industria manufacturera (C) e o 9,3% ao de Información e comunicacións (J). O resto das empresas repártense entre o resto de sectores.

De acordo ao ámbito xeográfico da actividade que desenvolven as empresas, o 34,9% operan a nivel internacional, o 23,5% a nivel estatal, o 18,4% a nivel autonómico, o 10,4% a nivel provincial e, o resto, o 12,8%, a nivel local.

Segundo a facturación, para o 64,0% das empresas esta cifra non supera o millón de euros, para o 22,7%, aquela sitúase entre un e dez millóns de euros, e para o 13,3% a facturación por exercicio atópase por encima de dez millóns de euros.

Unha análise do cadro de persoal das empresas pon de manifesto que o 52,5% ten 10 ou menos empregados, o 23,7% entre 11 e 50, o 14,9% entre 51 e 250 empregados e o 8,8% máis de 250. Segundo

o xénero dos traballadores, no 34,1% das empresas o cadro de persoal está formado na súa maioría por mulleres, mentres que no 35,2% a maioría son homes. No resto das empresas (o 30,7%) o seu persoal é paritario. Tamén en relación ao cadro de persoal, o nivel de estudos máis frecuente entre os seus empregados é o superior no 57,1% das empresas, formación profesional no 16,3% ou sen estudos no 15,2%. O resto dos niveis formativos -ensino primario, ensino secundario ou bacharelato- son maioritarios nun número reducido de empresas.

Segundo a modalidade de colaboración das empresas coa Universidade de Vigo, a maioría (o 93,6%) teñen un convenio para a realización de prácticas do estudiantado, o 12,8% acode ao servizo de ofertas de emprego desta universidade no desenvolvemento dun proceso de recrutamento, o 10,1% colabora con algún grupo de investigación, o 8,3% con algún centro da universidade para a selección de persoal e o 8,0% en xornadas de formación.

### **5.2.2. Mostra de empresas no período dous**

A poboación no período dous ascende a 518 empresas nas que algún estudante da Universidade de Vigo realizou prácticas académicas extracurriculares ou foi contratado naquelas a través dunha oferta de emprego ou beca para a realización de prácticas non xestionadas polo Convenio de Cooperación Educativa. A información neste caso é primaria e recompilouse por medio dun cuestionario autoadministrado a través do correo electrónico, entre

o 8 de outubro e o 5 de novembro de 2020, período no que se produciu a declaración da pandemia por Covid-19. A mostra final ascende a 198 empresas.

Unha análise da mostra de acordo ao sector de actividade das empresas, reflicte maior representación dos sectores Outros servizos (S) (19,2%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (15,2%), Información e comunicacións (J) (11,1%) e Actividades financeiras e de seguros (K) (9,1%).

Segundo o ámbito xeográfico no que opera a empresa, o 29,2% das empresas son internacionais, o 19,2% estatais, o 21,7% autonómicas, o 15,2% provinciais e o 15,7% locais.

A facturación do 54,1% das empresas non alcanza a cifra dun millón de euros no exercicio, para o 28,6 % esta atópase entre un e dez millóns de euros e o 17,3% supera a cifra de dez millóns de euros por exercicio.

En canto ao tamaño do persoal, o 40,9% ten 10 ou menos empregados, para o 28,3% o persoal componse de entre 11 e 50 empregados, o 21,2% de empresas ten entre 51 e 250 e o 9,6% máis de 250 traballadores.

A maioría dos empregados son mulleres no 34,3% das empresas, homes no 37,9% destas e existe unha proporción igualitaria entre ambos xéneros no 27,8% das empresas.

De acordo ao nivel de estudos, no 76,3% das empresas predomina a titulación universitaria no persoal. No 14,1% a maioría dos empregados contan con estudos de formación profesional e no 4,5%

das empresas a maioría son titulados de bacharelato. No resto das empresas, predominan outros tipos de nivel formativo ou non teñen estudos.

De acordo ao nivel de colaboración das empresas e a Universidade de Vigo, o 81,3% destas formalizaron un convenio para realizar prácticas, o 9,1% realizan ofertas de emprego a través do servizo de Emprego da Universidade de Vigo, o 4,0% colaboran con esta institución para seleccionar persoal, mentres que colaboran en feiras de emprego e con grupos de investigación o 2,5% e o 2,0%, respectivamente.

Para rematar, segundo a modalidade da práctica, beca ou emprego, no 72,7% das empresas estas desenvolvéronse dun modo presencial, no 5,1% dun modo virtual e, no 22,2%, baixo unha modalidade mixta.

### **5.2.3. Mostra de empresas no período tres**

A poboación no período tres ascende a 569 empresas que ofreceron prácticas ou ofertas de emprego a través do área de Emprego e/ou a FUVI da Universidade de Vigo. A información recolleuse a través dun cuestionario autoadministrado por correo electrónico, entre o 12 de xullo e o 15 de setembro de 2021. A mostra final ascende a 205 empresas.

De acordo ao sector ao que pertencen as empresas da mostra, o 22,0% son do sector S (Outros servizos), o 17,1% de Información e

comunicacións (J), o 17,0% doutros sectores, o 13,7% de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e o 10,2% de Actividades administrativas e servizos auxiliares.

Segundo o ámbito xeográfico no que desenvolven a actividade, o 24,4% das empresas son internacionais, o 25,4% estatais, o 26,3% autonómicas, o 9,3% provinciais e, o 14,6 % locais.

De acordo á facturación, o 62,0% das empresas analizadas contan cunha cifra de vendas por debaixo dun millón de euros, o 24,0% facturan entre un e dez millóns de euros e o 14,0% superan os dez millóns de euros por exercicio.

En canto ao número de empregados no cadro de persoal, o 52,2% das empresas teñen ata 10, o 25,9% entre 11 e 50, o 12,1% entre 51 e 250 e, o resto, o 9,8%, conta con máis de 250 empregados.

Para o 42,4% das empresas os homes conforman o xénero que prevalece no persoal, para o 35,1% as mulleres son maioritarias, mentres que, o 22,5% contan con cadros de persoal paritarios.

En canto ao nivel de estudos que predomina entre os empregados, no 75,6% das empresas a maior parte dos traballadores contan con estudos universitarios e no 15,6% con estudos de formación profesional. O resto dos niveis educativos (bacharelato, ensino secundario, ensino primario e sen estudos) conforman niveis maioritarios para un número menor de empresas (2,9%, 3,9%, 1,0% e 1,0%, respectivamente).

Segundo a modalidade de colaboración que a empresa ten coa Universidade de Vigo, o 94,5% das empresas optou por establecer

un convenio de colaboración con aquela para que o seu estudiantado realice prácticas. Con menores porcentaxes, o 14,4% optou por facer uso do servizo de ofertas de emprego da universidade, o 9,4% colabora cos centros para seleccionar persoal, o 8,3% colabora con grupos de investigación e o 7,2% en feiras de emprego.

Para rematar, a práctica, beca ou emprego desenvolveuse dun modo presencial no 80,1% das empresas, online no 5,0% e combinando ambas modalidades no 14,9%.

### **5.3. Contexto de empregabilidade**

Neste apartado analízanse as perspectivas dos empregadores sobre o mercado laboral e sobre a contratación que realizan nos tres períodos.

#### **5.3.1. O mercado laboral**

A previsión do mercado de traballo que realizan os empregadores na súa empresa analízase desde dous ámbitos temporais. En primeiro lugar, nos próximos dous anos e, en segundo lugar, no curto prazo.



## **Previsión do persoal en dous anos**

A consideración da previsión do persoal admite tres posibles escenarios: incremento, estabilidade ou diminución.

### ***Incremento***

En primeiro lugar, os empregadores que valoraron que se producirá un aumento no número de traballadores da súa empresa son o 56,6% no período un, o 24% no período dous e o 57,5% no período tres.

De acordo co sector e para o período tres, os empregadores que máis esperan que aumente o seu persoal pertencen a Transporte e almacenamento (H) (o 100%), Información e comunicacións (J) (o 88,6%) e Construción (F) (o 71,4%). Pola contra, os que menos consideran que terá lugar un incremento no seu persoal pertencen aos sectores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 35,7%) e Educación (P) (o 33,3%), non sendo esta posibilidade recoñecida no sector de Hostalería (I).

### ***Diminución***

En segundo lugar, valoraron que o seu persoal nos próximos dous anos sufriría unha diminución o 5,5% dos empregadores no período un, o 11,7% no período dous e o 5,4% no período tres.

De acordo co sector, no período tres, os empregadores que máis esperan unha diminución no persoal pertencen aos sectores de Actividades financeiras e de seguros (K) (o 37,5%), Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 30,0%), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 20,0%) e Información e comunicacións (J) (o 2,9%). No resto dos sectores non se espera unha diminución do cadro de persoal.

### ***Estabilidade***

Para rematar, o 37,9% dos empregadores no período un prevé estabilidade no persoal para os próximos dous anos, o 64,3% no período dous e o 37,1% no período tres.

Entre os empregadores que esperan estabilidade no seu cadro de persoal no período tres destacan os que pertencen aos sectores de Hostalería (I) (o 100%), Educación (P) (o 66,7%) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 64,3%). Os sectores que menos consideran que o seu persoal se manteña estable son os de Actividades financeiras e de seguros (K) (o 12,5%) e Información e comunicacións (J) (o 8,6%). Ningunha empresa do sector de Transporte e almacenamento (H) considera que o seu cadro de persoal se manterá sen variacións.

### **Ampliación do persoal no curto prazo**

No curto prazo esperan ampliar o seu cadro de persoal o 46,9% dos empregadores consultados no período un, o 48,3% dos do período

tres, aínda en situación de pandemia, e o 20,7% dos empregadores do período do inicio da pandemia.

Entre os empregadores que no período tres máis esperan ampliar o seu persoal a curto prazo atópanse os dos sectores de Transporte e almacenamento (H) (o 100%), Información e comunicacións (J) (o 74,3%), e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 71,4%). Os empregadores máis pesimistas pertencen á Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que non consideran esta posibilidade.

### **5.3.2. A contratación**

Neste apartado analízase o procedemento que se segue nas empresas para a contratación de persoal. En concreto, estúdanse os mecanismos que se poñen en marcha para recrutar candidatos e, con posterioridade, os medios utilizados para efectuar a selección.

#### **O recrutamento**

Os mecanismos considerados neste estudo para analizar o proceso de recrutamento de candidatos nas empresas son os seguintes: o departamento de persoal, a universidade, as convocatorias en prensa, as empresas externas de selección e o servizo público de emprego.

### ***Departamento de persoal***

O uso do departamento da empresa para recrutar persoal durante os tres períodos do estudo se estabiliza, sendo menos empregado no período dous. O 50,9% dos empregadores confirman o seu uso no período un, decrecendo ao 39,4% no período dous ao comezo da pandemia, e incrementándose de novo ao 48,3% no transcurso da mesma.

Por sectores, no período tres os empregadores que máis utilizan o departamento de persoal da empresa para recrutar candidatos pertencen á Hostalería (I) (o 100%), seguidos de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 85,7%). Pola súa banda, os que menos acudiron a este medio son os de Transporte e almacenamento (H) (o 33,3%), Industria manufacturera (C) (o 25,0%) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 22,2%).

### ***Universidade***

En canto á importancia que a universidade adquiriu como ferramenta de recrutamento, esta pasou de ser utilizada antes do inicio da pandemia polo 46,4% das empresas a chegar a usala o 70,2% no período dous, descendendo o seu uso no período tres ao 55,2%, aínda que por encima do período inicial.

Pola súa banda, os empregadores que no período tres máis utilizan a universidade no recrutamento de persoal pertencen principalmente aos sectores de Actividades artísticas, recreativas e

de entretemento (R) (o 77,8%), Información e comunicacións (J) (o 68,6%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 67,9%) e Transporte e almacenamento (H) (o 66,7%). Os sectores que menos buscan candidatos na universidade son Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 14,3%) e Hostelería (I), que non utilizou esta canle de recrutamento.

### ***Convocatorias en prensa***

En terceiro lugar, o recrutamento a través da publicación de convocatorias en prensa é o medio que presenta unha evolución máis pronunciada e en declive. Pasou de ser utilizado antes da pandemia polo 17,6% dos empregadores a ser utilizado polo 3,5% no inicio da mesma e polo 2,5% no seu traxuro.

En relación á utilización da prensa como medio de recrutamento no período do traxuro da Covid-19, os empregadores que máis a utilizan son dos sectores de Actividades financeiras e de seguros (K) (o 12,5%) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 4,8%). Dos demais, a maior parte non acoden a este medio.

### ***Empresas externas de selección e servizo público de emprego***

Para rematar, a importancia no uso do servizo público de emprego así como de empresas externas de selección é similar nos tres períodos analizados, recibindo unha valoración maior no período dous, momento en que o usan o 16,2% das empresas. Ambos

medios foron utilizados polo 12,8% dos empregadores no momento previo á pandemia, cifra que se mantivo no caso das empresas de selección e incrementado para o servizo público de emprego, que pasa a ser empregado polo 13,3%.

En canto ao uso deste método no transcurso da pandemia, os empregadores que máis acoden a este servizo pertencen ao sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 44,4%) e de Transporte e almacenamento (H) (o 33,3%). Pola súa banda, os empregadores dos sectores de Hostalería (I), Información e comunicacións (J) e Educación (P) non fan uso deste medio.

Os empregadores que no período tres utilizan os servizos de empresas externas de selección pertencen, na súa maioría, aos sectores de Transporte e almacenamento (H) (o 33,3%), Información e comunicacións (J) (o 20,0%), e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 19,0%). Pola contra, non consideraron este medio os empregadores dos sectores de Construción (F), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Hostalería (I), Educación (P), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R).

### **A selección**

A continuación, analízanse un conxunto de ferramentas que os empregadores consideran para seleccionar o persoal que incorporan á empresa. Son catro: a entrevista persoal, o currículo,

a experiencia do candidato e as recomendacións de terceiras persoas.

### ***Entrevista persoal***

A entrevista persoal pasou de ser utilizada no período anterior á pandemia polo 80,8% dos empregadores, incrementándose no período de inicio da mesma ao 86,6%. Con todo, no transcurso da mesma, utilizana o 77,0%.

Por sectores e no período tres, a entrevista persoal é utilizada por todos os empregadores das empresas que pertencen aos sectores de Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Educación (P). Tamén fan un uso intensivo deste método os empregadores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 89,3%) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 85,7%). Para rematar, os que menos uso fan da entrevista nos seus procesos de selección son os empregadores da Construción (F) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (ambos o 57,1%).

### ***Currículo***

En segundo lugar, o currículo é utilizado na súa maioría polos empregadores no período anterior á pandemia e no transcurso da mesma (o 86,9% e o 90,2%, respectivamente). Esta porcentaxe

diminúe período do inicio da pandemia, recorrendo a este instrumento o 75,0% dos empregadores.

No período de transcurso da Covid-19 manifestan a importancia do currículo todos os empregadores dos sectores do Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I), Información e comunicacións (J), Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). As empresas do sector de Educación (P) son as que menos valoran este instrumento na selección (o 66,7%).

### ***Experiencia profesional***

A consideración da experiencia do candidato por parte dos empregadores nos períodos un e tres é similar (70,2% e 71,0%, respectivamente), incrementándose o seu uso no inicio da Covid-19 ao ser utilizado polo 78,4% daqueles.

Pola súa banda, os empregadores que no período tres máis valoran a experiencia laboral do candidato son os dos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I), que a consideran todos. Tamén recibe unha importante valoración nunha elevada porcentaxe de empresas dos sectores da Industria manufacturera (C) (o 91,7%) e Información e comunicacións (J) (o 88,6%). Pola súa banda, os que menos a consideran pertencen a Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 40,0%).



### **Recomendacións de terceiras persoas**

Para rematar, as recomendacións de terceiras persoas confórmanse entre as ferramentas analizadas como a menos utilizada polos empregadores nos tres períodos de estudo. O 49,0% dos empregadores antes da pandemia consideran que a usan, incrementándose o seu uso ao 65,0% no inicio da Covid-19 e diminuindo ao 55,9% no último período.

No transcurso da pandemia, os empregadores que utilizaron as recomendacións de terceiras persoas pertencen aos sectores de Hostalería (I) (o 100%), Industria manufactureira (C) (o 75,0%) e Construción (F) (o 71,4%). Son menos usadas nos sectores de Educación (P) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (en ambos o 33,3%), nos que menos da metade manifesta o seu uso.

### **5.4. Competencias para o emprego**

A análise das competencias demandadas polos empregadores considérase de acordo con dous criterios. O primeiro, examina as competencias tradicionais que teñen relevancia en cada sector segundo o traballo realizado. O segundo, avalía as competencias da era Covid-19 que, aínda que algunhas teñen a súa orixe nas tradicionais, a partir dese momento toman outra orientación.

#### **5.4.1. Competencias tradicionais**

As competencias tradicionais para traballar nas empresas e que son demandadas polos empregadores reciben distinta consideración segundo o momento temporal e o contexto da empresa. Clasifícanse 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 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 nos tres períodos, sendo igual nos dous primeiros períodos (4,6 puntos) e aumentando no último (4,7 puntos).

Unha análise do período tres detallado por sectores mostra que a responsabilidade recibe a valoración máxima nos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) (5,0 puntos). A estes séguenlle, moi de preto e cunha mesma valoración (4,9

puntos), os sectores de Construción (F), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Pola contra, o sector que mostra unha menor demanda desta competencia é o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,2 puntos).

### ***Iniciativa***

A iniciativa é avaliada polos empregadores cunha puntuación global media maior no período dous (4,4 puntos), seguida de preto pola do período tres e a do período un (4,3 e 4,2 puntos, respectivamente).

Unha análise en detalle respecto ao último período do transcurso da Covid-19, e segundo os sectores de actividade, mostra que os empregadores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) otórganlle a valoración máxima (5,0 puntos). Séguenlle os de Construción (F) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos 4,7 puntos). Pola contra, os que menos valoran a iniciativa son os sectores de Información e comunicacións (J) (3,9 puntos) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,7 puntos).

### ***Creatividade***

A última calidade persoal analizada é a creatividade, que recibe unha maior valoración no período dous, ao comezo da Covid-19 (4,6 puntos), seguida pola do período tres (4,4 puntos). Pola contra,

a valoración máis baixa desta calidade correspóndese co período anterior á pandemia (3,8 puntos).

No transcurso da Covid-19 os sectores que mostran unha maior valoración son o de Hostalería (I) coa máxima puntuación (5,0 puntos), seguido do de Transporte e almacenamento (H) (4,9 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos). Dos demais sectores, os que menos valoran esta calidade son os de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos con 4,1 puntos).

### **Habilidades sociais**

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

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

As habilidades nas relacións interpersoais son avaliadas polos empregadores cunha puntuación global media que se incrementa en 0,2 puntos desde o período un ata o período tres, pasando de 4,1 puntos no inicio da pandemia a 4,3 puntos no transcurso da mesma.

No período tres, os sectores nos que os empregadores valoran con maior puntuación as habilidades persoais son os de Transporte e

almacenamento (H) e Hostalería (I), coa valoración máxima (5,0 puntos), aos que lle segue o sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos). Pola contra, neste período o sector no que os empregadores menos valoran esta competencia é no da Construción (F) (3,9 puntos).

### ***Negociación***

A habilidade de negociación nos tres períodos é valorada por baixo de 4,0 puntos. Esta calidade aumenta do período un ao período dous de comezo da Covid-19, desde unha valoración de 3,6 puntos ata chegar a 3,9 puntos, diminuindo no período tres a unha valoración de 3,8 puntos.

A análise en detalle no último período segundo o sector de actividade mostra que, de novo, ofrecen a máxima valoración os empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), seguida da do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos). Con todo, os sectores que destacan polas súas valoracións máis baixas pertencen a Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,4 puntos) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (2,5 puntos).

### ***Liderado***

A habilidade de liderado é valorada polos empregadores coa puntuación máis baixa no primeiro período, con 3,4 puntos, aumentando ata chegar a unha valoración de 3,8 puntos no

período dous e, diminuíndo en 0,1 puntos a 3,7 puntos no período do transcurso da Covid-19.

O detalle deste último período por sectores mostra que os empregadores que máis valoran o liderado son os dos sectores de Transporte e almacenamento (H) (4,9 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,4 puntos). Pola súa banda, os empregadores que menos valoran esta competencia son Información e comunicacións (J) (3,4 puntos) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (3,3 puntos).

### **Traballo autónomo e en equipo**

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

### ***Comunicación oral e escrita***

A competencia de saber comunicarse tanto de xeito oral como escrito é valorada polos empregadores de xeito global cunha maior puntuación media no transcurso da Covid-19 de 4,4 puntos fronte a unha valoración de 4,3 puntos no momento do seu inicio e de 4,0 puntos antes da mesma. Estas valoracións medias supoñen un incremento ao longo dos tres períodos de 0,4 puntos.

A análise por sectores desta competencia no período tres mostra que os empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H)

son os que máis alto a puntúan (5,0 puntos), seguidos dos sectores de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,8 puntos) e Educación (P) (4,7 puntos). Con todo, mostran as valoracións máis baixas os empregadores de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,0 puntos) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,9 puntos).

### ***Autonomía***

A competencia de ser autónomo mostra unha valoración global media por parte dos empregadores con puntuacións moi próximas nos tres periodos. En particular, antes da Covid-19 a puntuación media é de 4,2 puntos, mentres que, no transcurso da mesma, increméntase 0,2 puntos alcanzando a valoración de 4,4 puntos. Pola contra, no periodo tres diminúe 0,1 puntos respecto ao periodo anterior, mostrando unha valoración de 4,3 puntos.

A análise da autonomía no periodo no que transcorre a pandemia segundo os sectores mostra que de novo é o sector Transporte e almacenamento (H) o que alcanza a máxima valoración (5,0 puntos), ao que lle segue o sector de Educación (P) (4,7 puntos). Por outra banda, mostran as menores puntuacións desta competencia os sectores de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,9 puntos) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,0 puntos).

### **Traballo en equipo**

O traballo en equipo mostra unha valoración superior á recibida polo resto das competencias. Aumenta a súa valoración global media, pasando de 4,5 puntos no período un a unha puntuación de 4,8 puntos nos dous períodos seguintes, o que supón un incremento de 0,3 puntos.

Na análise desta competencia no período do transcurso da Covid-19 segundo o sector ao que pertencen os empregadores destacan cinco sectores coa máxima valoración (5,0 puntos): Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e, Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Pola contra, as valoracións máis baixas realizadas a esta competencia proceden dos sectores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (4,6 puntos) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,2 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 de 4,5 puntos antes



e no transcurso da pandemia, isto é, no primeiro e terceiro período. É no período dous de inicio da pandemia cando mostra unha valoración media superior ao resto de períodos de 0,2 puntos chegando a 4,7 puntos.

Un estudo do terceiro período a nivel sectorial mostra que a calidade de saber resolver os problemas obtén as valoracións máis altas no sector de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos) e nos da Industria manufacturera (C) e Hostalería (I) (ambos con 4,8 puntos). As valoracións medias máis baixas son as dos empregadores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (4,3 puntos) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,1 puntos).

### ***Rendemento baixo presión***

A competencia de render ante condicións de presión mostra un incremento do período un ao período dous de 0,8 puntos, pasando dunha valoración de 3,7 puntos antes da Covid-19 a 4,5 puntos no período no que se inicia. Con todo, mostra un decremento no período tres de 0,4 puntos, alcanzando unha valoración de 4,1 puntos.

Unha análise desta competencia no período tres detallada por sectores destaca a máxima valoración nos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) (ambos 5,0 puntos), seguidos de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,6 puntos). Pola contra, as menores

valoracións son as de Construción (F) e Educación (P) (ambos 3,7 puntos) e, Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,6 puntos).

### ***Tolerancia á frustración***

A traxectoria da competencia de tolerancia á frustración é similar á seguida polo rendemento baixo presión nos tres períodos analizados. En particular, incrementase do período un ao período dous en 0,7 puntos, pasando dunha valoración media de 3,6 puntos no período anterior á Covid-19 a unha de 4,3 puntos no período de inicio da mesma. É no período tres no que decrece en 0,3 puntos, cunha valoración media de 4,0 puntos.

Unha análise das valoracións dos empregadores durante o período do transcurso da Covid-19 segundo o sector de actividade mostra que a tolerancia á frustración obtén a máxima puntuación no sector de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), seguida da de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,5 puntos). Os que menos valoran esta competencia pertencen ao sector da Construción (F) (3,6 puntos) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,5 puntos).

### **Eficacia**

A eficacia no traballo é avaliada polos empregadores antes da pandemia cunha media global de 3,6 sobre 5,0 puntos fronte a

unha valoración que ascende, tanto no período dous como no período tres, a 4,6 e 4,5 puntos, respectivamente.

O estudo en detalle no período tres mostra que, a nivel sectorial, o sector de Transporte e almacenamento (H) é o que máis valora esta competencia (5,0 puntos), seguido de Construción (F) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos 4,7 puntos). Pola contra, os sectores que menores valoracións ofrecen, aínda que por encima de 4,0 puntos, son os de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,3 puntos) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,0 puntos).

#### **5.4.2. Competencias na era Covid-19**

Nesta sección analízanse as competencias demandadas polos empregadores tanto no período no que se inicia a pandemia como no seu transcurso. Coa aparición da Covid-19, a situación da maior parte das empresas e a necesidade dos empregadores de confiar aínda máis nos seus traballadores dada a distancia física, conducen a que moitas competencias, menos esixidas ata o momento, reciban máis protagonismo, así como a que outras xurdan. Seguindo as máis consideradas polos informes de entidades recoñecidas, agrúpanse nun total de once.

#### **Empatía coa empresa**

En xeral, os empregadores outorgan unha importancia media a esta competencia ao inicio do Covid-19 de 4,5 sobre 5,0 puntos, que

descende en 0,2 puntos a unha valoración de 4,3 puntos no transcurso da pandemia.

En detalle, unha análise no período tres segundo os sectores mostra que todas as valoracións medias dos empregadores son superiores a 4,0 puntos. En particular, os empregadores que máis valoran esta competencia pertencen aos sectores de Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I) e Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos de 5,0 puntos). Pola súa banda, coas menores valoracións destacan os sectores da Construción (F) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos de 4,1 puntos), seguidos de Información e comunicacións (J) e Educación (P) (ambos de 4,0 puntos).

### **Motivación persoal baixo a situación actual**

A motivación na era Covid-19 refírese á actitude persoal positiva ante a situación problemática da pandemia que atravesan as empresas, sendo dese xeito capaces de afrontala con constancia, confianza e actitude optimista. Os empregadores valoran esta competencia coa mesma puntuación de 4,8 sobre 5,0 puntos tanto no período dous como no período tres, o que confirma que a relevancia da mesma se mantén nestes anos.

Unha análise por sectores mostra que os empregadores valoran a motivación por encima da media global en cinco dos sectores destacando, coa máxima puntuación, a valoración dos empregadores de Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I),

Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Pola contra, a menor valoración destaca en catro sectores (4,7 puntos): Industria manufacturera (C), Construción (F), Educación (P) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q).

### **Xestión do estrés**

Os empregadores valoran a posesión desta competencia cunha puntuación media de 4,4 sobre 5,0 puntos no inicio da Covid-19 e de 0,2 puntos menos no periodo tres, isto é, de 4,2 sobre 5,0 puntos.

En detalle, un estudo do periodo tres segundo as valoracións nos sectores mostra que os empregadores que máis valoran esta competencia pertencen a Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), seguidos de Educación (P) (4,7 puntos). Pola contra os que mostran a menor valoración pertencen aos sectores da Construción (F) e Información e comunicacións (J) (ambos de 3,9 puntos).

### **Compromiso cos resultados**

Os empregadores avalían que os traballadores se comprometan cos obxectivos da empresa con 4,6 sobre 5,0 puntos tanto no periodo no que se inicia a pandemia como no que transcorre.

En detalle no período tres, os sectores nos que os empregadores mostran maior puntuación son os de Transporte e almacenamento (H), Actividades financeiras e de seguros (K) e Educación (P), coa máxima valoración (5,0 puntos). As menores valoracións son as ofrecidas polos empregadores do sector da Hostalería (I) (4,0 puntos).

### **Comportamento responsable**

Os empregadores valoran a responsabilidade no período dous cunha media global de 4,8 sobre 5,0 puntos, ascendendo en 0,1 puntos no período tres e alcanzando, polo tanto, 4,9 puntos.

En detalle, no período tres e a nivel sectorial, os empregadores que mostran a maior valoración e máxima desta competencia pertencen a seis sectores (5,0 puntos): Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), Educación (P) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Con todo, os empregadores que ofrecen valoracións máis baixas pertencen á Construción (F) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos con 4,7 puntos).

### **Autoformación nas tecnoloxías**

Os empregadores valoran a capacidade para aprender de xeito continuo ante a nova dimensión de tecnoloxías dixitais no período

dous con 4,4 sobre 5,0 puntos, descendendo en 0,2 puntos no período tres sendo valorado, por tanto, con 4,2 puntos.

A nivel sectorial no período tres, destaca a valoración dos empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) coa máxima valoración (5,0 puntos), ao que lle segue a de Construción (F) (4,9 puntos) e Educación (P) (4,7 puntos). Os sectores nos que os empregadores mostran as menores valoracións nesta competencia son Hostalería (I) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos con 4,0 puntos) seguidos, coa menor valoración, de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e Información e comunicacións (J) (ambos de 3,8 puntos).

### **Diálogo coas partes interesadas da empresa**

Os empregadores valoran a competencia de diálogo e colaboración cos grupos máis relevantes cos que se relaciona a empresa no período dous cunha media global de 4,5 sobre 5,0 puntos, diminuindo en 0,2 puntos no período do transcurso da Covid-19, isto é, ata 4,3 puntos.

A nivel detallado no período tres, os sectores nos que os empregadores mostran unha maior valoración son os de Transporte e almacenamento (H) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos de 5,0 puntos), seguidos dos da Construción (F) (4,9 puntos). Pola contra, os sectores coas valoracións máis baixas son os de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (ambos con 4,1

puntos) e, Hostalería (I) e Información e comunicacións (J) (ambos con 4,0 puntos).

### **Xestión das emocións**

Os empregadores valoran a competencia relativa á xestión das emocións con 4,3 sobre 5,0 puntos ao comezo da pandemia, diminuindo en 0,2 puntos no transcurso da mesma sendo valorada en 4,1 puntos.

Realizando unha análise sectorial desta competencia no periodo tres destacan as valoracións dos empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), ás que lle seguen as de Construción (F) e Educación (P) (ambas de 4,7 puntos). Pola súa banda, os empregadores mostran as puntuacións máis baixas para esta competencia nos sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e Información e comunicacións (J) (ambos con 3,8 puntos).

### **Teletraballo e rotación asistencial**

Os empregadores valoran a capacidade para adaptarse a esta modalidade de traballo cunha puntuación media no periodo dous de 4,1 sobre 5,0 puntos e de 3,9 puntos no periodo tres.

Os sectores nos que os empregadores mostran maior interese nesta competencia no periodo tres pertencen de novo a Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), aos que lle segue Construción (F) (4,4 puntos). Pola contra, os empregadores que mostran unha



menor valoración pertencen ao sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (2,8 puntos).

### **Aprendizaxe continua**

Os empregadores valoran a competencia de aprender, desaprender e reaprender de xeito continuo ante os cambios do contexto con 4,6 sobre 5,0 puntos ao comezo da pandemia. Aínda que, como nas anteriores competencias, a puntuación descende en 0,3 puntos no transcurso do Covid-19 ata chegar a 4,3 puntos.

En detalle, no terceiro periodo, destacan as valoracións medias dos empregadores dos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) (ambos de 5,0 puntos), ás que lles segue Educación (P) (4,7 puntos). Pola contra, os empregadores mostran unha menor puntuación nos sectores de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,9 puntos) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,8 puntos).

### **Escoita activa**

Os empregadores valoran a escoita activa no periodo dous en 4,4 sobre 5,0 puntos, descendendo en 0,1 puntos no periodo tres e outorgándolle, por tanto, 4,3 puntos.

Destaca a valoración no periodo tres dos empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I) e Educación (P) (5,0 puntos). Pola contra, as puntuacións máis baixas correspóndense

cos sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,0 puntos) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,7 puntos).