The image features several stylized human figures on a light-colored wooden surface. In the foreground, a wooden figure stands prominently, with a blue figure to its right. In the background, two more wooden figures are visible, one to the left and one to the right, both out of focus. The background is a plain, light-colored wall.

Trazado da empregabilidade da Universidade de Vigo en tres períodos

Barómetro desde
a visión dos
empregadores

Gloria Caballero Fernández
María Jesús López Miguens

Trazado da
empregabilidade da
Universidade de Vigo
en tres períodos

Depósito legal: C 2321-2021

ISBN: 978-84-125227-0-9

Trazado da empregabilidade da Universidade de Vigo en tres períodos

Barómetro desde
a visión dos
empregadores

Gloria Caballero Fernández
María Jesús López Miguens

Universidade de Vigo



Consello Social
Universidade de Vigo

Índices

Índice de contenidos

1	Introdución	19
2	Metodoloxía e mostras	25
2.1	Mostra de empresas no período un	28
2.1.1	Ficha técnica	28
2.1.2	Mostra	29
2.2	Mostra de empresas no período dous	37
2.2.1	Ficha técnica	37
2.2.2	Mostra	38
2.3	Mostra de empresas no período tres	46
2.3.1	Ficha técnica	46
2.3.2	Mostra	46
3	Contexto de empregabilidade	55
3.1	O mercado laboral	57
3.1.1	Previsión do persoal en dous anos	58
3.1.2	Ampliación do persoal no curto prazo	63

3.2 A contratación	64
3.2.1 O recrutamento	65
3.2.2 A selección	72
4 Competencias para o emprego	79
4.1 Competencias tradicionais	81
4.1.1 Calidades persoais	82
4.1.2 Habilidades sociais	89
4.1.3 Traballo autónomo e en equipo	96
4.1.4 Adaptación	103
4.1.5 Eficacia	110
4.2 Competencias na era Covid-19	112
4.2.1 Empatía coa empresa	113
4.2.2 Motivación persoal baixo a situación actual	116
4.2.3 Xestión do estrés	117
4.2.4 Compromiso cos resultados	119
4.2.5 Comportamento responsable	121
4.2.6 Autoformación nas tecnoloxías	123
4.2.7 Diálogo coas partes interesadas da empresa	125
4.2.8 Xestión das emocións	127
4.2.9 Teletraballo e rotación asistencial ao traballo	129
4.2.10 Aprendizaxe continua	131
4.2.11 Escoita activa	133

5 Conclusións	137
5.1 Obxectivo	139
5.2 Mostras	140
5.2.1 Mostra de empresas no período un	140
5.2.2 Mostra de empresas no período dous	141
5.2.3 Mostra de empresas no período tres	143
5.3 Contexto de empregabilidade	145
5.3.1 O mercado laboral	145
5.3.2 A contratación	148
5.4 Competencias para o emprego	153
5.4.1 Competencias tradicionais	154
5.4.2 Competencias na era Covid-19	162

Índice de gráficos

Gráfico 1. Empresas segundo o sector de actividade no período un (%)	30
Gráfico 2. Empresas segundo o ámbito xeográfico da actividade no período un (%)	31
Gráfico 3. Empresas segundo o volume de facturación no período un (%)	32
Gráfico 4. Empresas segundo o número de empregados no período un (%)	33
Gráfico 5. Empresas segundo o xénero dos empregados no período un (%)	34
Gráfico 6. Empresas segundo o nivel de estudos maioritario dos empregados no período un (%)	35
Gráfico 7. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período un (%)	36
Gráfico 8. Empresas segundo o sector de actividade no período dous (%)	38
Gráfico 9. Empresas segundo o ámbito xeográfico da actividade no período dous (%)	39
Gráfico 10. Empresas segundo o volume de facturación no período dous (%)	40
Gráfico 11. Empresas segundo o número de empregados no período dous (%)	41
Gráfico 12. Empresas segundo o xénero dos empregados no período dous (%)	42

Gráfico 13. Empresas segundo o nivel de estudos maioritario dos empregados no período dous (%)	43
Gráfico 14. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período dous (%)	44
Gráfico 15. Empresas segundo a modalidade da práctica, beca ou emprego no período dous (%)	45
Gráfico 16. Empresas segundo o sector de actividade no período tres (%)	47
Gráfico 17. Empresas segundo o ámbito xeográfico da actividade no período tres (%)	48
Gráfico 18. Empresas segundo o volume de facturación no período tres (%)	49
Gráfico 19. Empresas segundo o número de empregados no período tres (%)	50
Gráfico 20. Empresas segundo o xénero dos empregados no período tres (%)	51
Gráfico 21. Empresas segundo o nivel de estudos dos empregados no período tres (%)	52
Gráfico 22. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período tres (%)	53
Gráfico 23. Empresas segundo a modalidade da práctica, beca ou emprego no período tres (%)	54
Gráfico 24. Previsión na evolución de emprego nos próximos dous anos segundo períodos (%)	59
Gráfico 25. Empresas con incremento de emprego segundo o sector no período tres (%)	60

Gráfico 26. Empresas con emprego estable segundo o sector no período tres (%)	61
Gráfico 27. Empresas con decremento de emprego segundo o sector no período tres (%)	62
Gráfico 28. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo segundo períodos (%)	63
Gráfico 29. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo segundo o sector no período tres (%)	64
Gráfico 30. Recrutamento de candidatos segundo períodos (%)	66
Gráfico 31. Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa segundo o sector no período tres (%)	67
Gráfico 32. Recrutamento a través da universidade no período tres (%)	68
Gráfico 33. Recrutamento a través do servizo público de emprego segundo o sector no período tres (%)	70
Gráfico 34. Recrutamento a través de empresas externas de selección no período tres (%)	71
Gráfico 35. Recrutamento a través de convocatorias en prensa segundo o sector no período tres (%)	72
Gráfico 36. Selección de persoal segundo períodos (%)	74
Gráfico 37. Importancia da entrevista segundo o sector no período tres (%)	75
Gráfico 38. Importancia da experiencia segundo o sector no período tres (%)	76
Gráfico 39. Importancia do currículo segundo o sector no período tres (%)	77

Gráfico 40. Importancia das recomendacións de terceiras persoas segundo o sector no período tres (%)	78
Gráfico 41. Sentido da responsabilidade segundo períodos	83
Gráfico 42. Sentido da responsabilidade segundo o sector no período tres	84
Gráfico 43. Iniciativa segundo períodos	85
Gráfico 44. Iniciativa segundo o sector no período tres	86
Gráfico 45. Creatividade segundo períodos.	87
Gráfico 46. Creatividade segundo o sector no período tres	88
Gráfico 47. Calidades persoais segundo períodos	89
Gráfico 48. Habilidades nas relacións interpersoais segundo períodos	90
Gráfico 49. Habilidades nas relacións interpersoais segundo o sector no período tres	91
Gráfico 50. Negociación segundo períodos	92
Gráfico 51. Negociación segundo o sector no período tres	93
Gráfico 52. Liderado segundo períodos	94
Gráfico 53. Liderado segundo o sector no período tres	95
Gráfico 54. Habilidades sociais segundo períodos.	96
Gráfico 55. Comunicación oral e escrita segundo períodos	97
Gráfico 56. Comunicación oral e escrita segundo o sector no período tres	98
Gráfico 57. Autonomía segundo períodos	99

Gráfico 58. Autonomía segundo o sector no período tres	100
Gráfico 59. Traballo en equipo segundo períodos	101
Gráfico 60. Traballo en equipo segundo o sector no período tres . .	102
Gráfico 61. Traballo autónomo e en equipo segundo períodos . . .	103
Gráfico 62. Resolución de problemas segundo períodos	104
Gráfico 63. Resolución de problemas segundo o sector no período tres	105
Gráfico 64. Rendemento baixo presión segundo períodos	106
Gráfico 65. Rendemento baixo presión segundo o sector no período tres	107
Gráfico 66. Tolerancia á frustración segundo períodos	108
Gráfico 67. Tolerancia á frustración segundo o sector no período tres	109
Gráfico 68. Adaptación segundo períodos	110
Gráfico 69. Eficacia segundo períodos	111
Gráfico 70. Eficacia segundo o sector no período tres	112
Gráfico 71. Empatía coa situación da empresa segundo períodos .	114
Gráfico 72. Empatía coa situación da empresa segundo o sector no período tres	115
Gráfico 73. Motivación segundo períodos	116
Gráfico 74. Motivación segundo o sector no período tres	117
Gráfico 75. Xestión do estrés segundo períodos	118
Gráfico 76. Xestión do estrés segundo o sector no período tres .	119

Gráfico 77. Compromiso cos resultados segundo períodos.	120
Gráfico 78. Compromiso cos resultados segundo o sector no período tres	121
Gráfico 79. Comportamento responsable segundo períodos.	122
Gráfico 80. Comportamento responsable segundo o sector no período tres	123
Gráfico 81. Autoformación nas tecnoloxías segundo períodos . . .	124
Gráfico 82. Autoformación nas tecnoloxías segundo o sector no período tres	125
Gráfico 83. Diálogo coas partes interesadas segundo períodos . .	126
Gráfico 84. Diálogo coas partes interesadas segundo o sector no período tres	127
Gráfico 85. Xestión das emocións segundo períodos	128
Gráfico 86. Xestión das emocións segundo o sector no período tres	129
Gráfico 87. Teletraballo e rotación asistencial ao traballo segundo períodos.	130
Gráfico 88. Teletraballo e rotación asistencial ao traballo segundo o sector no período tres	131
Gráfico 89. Aprendizaxe continua segundo períodos.	132
Gráfico 90. Aprendizaxe continua segundo o sector no período tres	133
Gráfico 91. Escoita activa segundo períodos	134
Gráfico 92. Escoita activa segundo o sector no período tres	135

Índice de táboas

Táboa 1. Ficha técnica do estudo do período un.	29
Táboa 2. Ficha técnica do estudo do período dous	37
Táboa 3. Ficha técnica do estudo do período tres	46

1 Introducción

A mellora da empregabilidade dos graduados é necesaria desde fai anos aínda que, a día de hoxe, ten maior relevancia polo momento de incerteza, derivado da crise provocada pola pandemia.

Son varios os motivos que levan á necesidade de realizar unha análise constante a este concepto. Estes proceden de dous ámbitos fundamentais. O primeiro orixínase cos continuos avances en tecnoloxías, co constante cambio da demanda dos consumidores ou a coa globalización do mercado. Estes cambios provocan modificacións nos traballos tradicionais e a aparición de novos, aos que é necesario adaptarse. E, un segundo ámbito, xorde pola situación á que se enfrontan os graduados ao buscar traballo, xa sexa pola sobrecualificación ou pola falta da formación requirida.

Así as cousas, para a universidade urxe a conexión constante cos empregadores como *stakeholder* crucial para que transmitan o que necesitan, isto é, as súas expectativas e as competencias que requiren de

acordo ao posto de traballo. A partir desta información é necesario que a universidade, da man dos empregadores, guíe e se implique para que os estudantes universitarios se responsabilicen en adquirir e desenvolver estas habilidades esenciais para mellorar a súa empregabilidade.

En definitiva, a empregabilidade necesita ser atendida sen demora, podendo quedar atrás aquelas universidades que non estean alerta e, máis aínda, descoñezan aquelas competencias que están por chegar.

Este estudo ten o obxectivo de coñecer a percepción dos empregadores respecto da empregabilidade dos estudantes universitarios en tres períodos marcados pola Covid-19. No primeiro analízase nun momento anterior á declaración da Covid-19; no segundo, ao inicio da mesma; e no terceiro, durante o seu transcurso.

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

Con este propósito, o estudo se estrutura como segue:

No seguinte capítulo, titulado *Metodoloxía e mostras*, preséntanse os detalles técnicos do estudo e descríbese o perfil da mostra de empregadores utilizada en cada un dos tres períodos do estudo.

No terceiro capítulo, *Contexto de empregabilidade*, analízanse, nos períodos sinalados, as perspectivas dos empregadores sobre o mercado laboral e as accións que desenvolven no proceso de contratación. En relación ao mercado laboral, examínase 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 ao persoal.

No capítulo catro, titulado *Competencias para o emprego*, as competencias que os empregadores solicitan aos candidatos son avaliadas, 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

Para o desenvolvemento deste estudo realizáronse un total de tres traballos enmarcados en diferentes períodos e centrados, cada un deles, nunha mostra de empregadores específica. O primeiro sucede antes da declaración da pandemia por Covid-19, denominado período un, o segundo refírese ao comezo da Covid-19 e foi nomeado período dous e, o terceiro, recolle información do transcurso da pandemia, chamado período tres.

Nos seguintes apartados analízanse, en primeiro lugar, as particularidades das fichas técnicas dos tres traballos e, con posterioridade, cada unha das mostras empregadas detállase de acordo a indicadores descriptivos. En particular, especificase o sector de actividade ao que pertencen os empregadores, o ámbito xeográfico no que desenvolven a súa actividade, o volume de facturación, as características do persoal referidas a tamaño, xénero e formación e, o convenio de colaboración que regula a relación

coa Universidade de Vigo. Dadas as especificidades dos períodos, para os estudos dous e tres solicítase coñecer a modalidade de práctica ou traballo realizada (presencial, virtual ou mixta).

2.1 Mostra de empresas no período un

2.1.1 Ficha técnica

A información que se analiza no traballo realizado no período un procede da Fundación Universidade de Vigo e foi recollida a través dunha enquisa online. A partir desta información, esta entidade publicou en novembro de 2017 un informe titulado *Prospección de emprego, necesidades formativas en competencias transversais, liñas de colaboración con empresas*, en colaboración co Consello Social da Universidade de Vigo.

Un total de 1.999 empresas con algún convenio de cooperación educativa vixente coa Universidade de Vigo constitúen a poboación obxecto de estudo e a mostra componse de 375 empresas. Na táboa 1 recóllese a ficha técnica deste estudo.

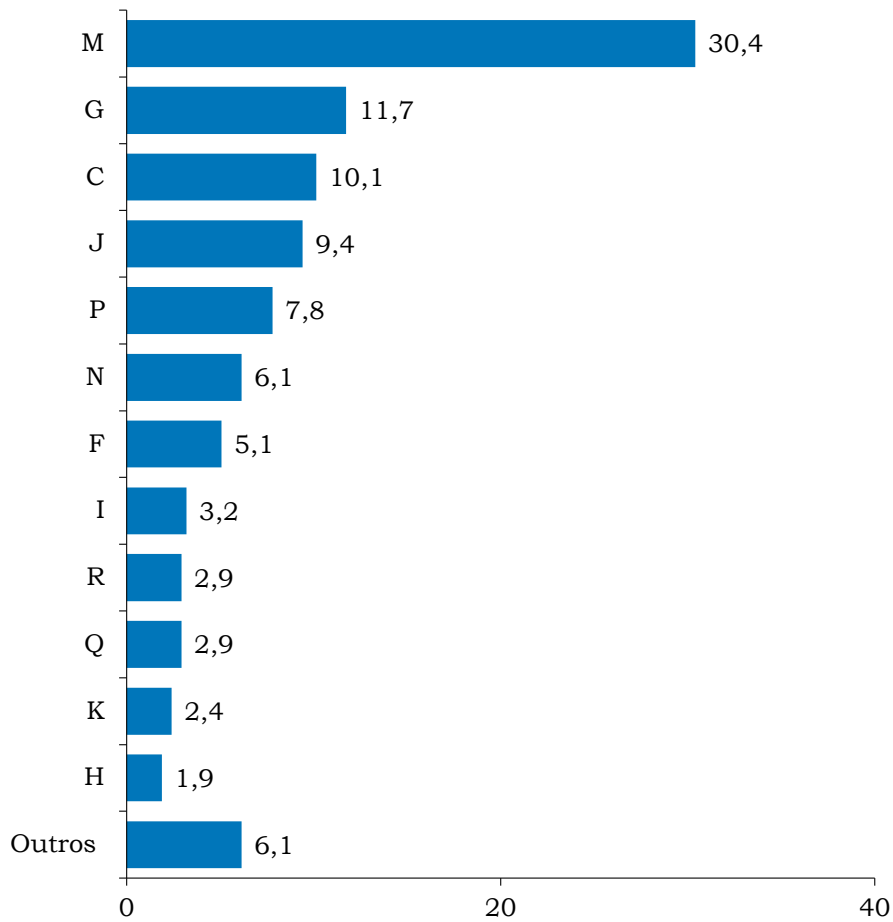
Táboa 1. Ficha técnica do estudo do período un

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

2.1.2 Mostra

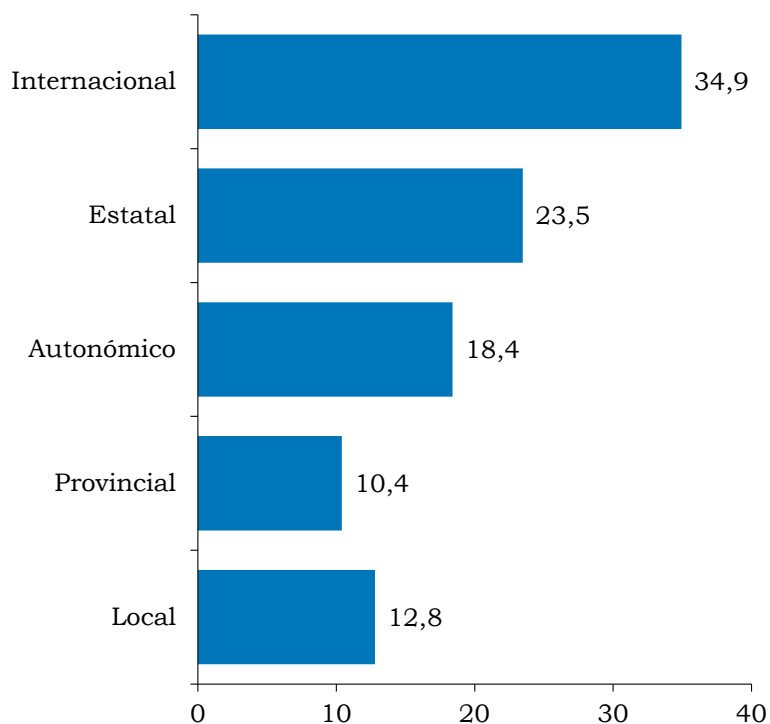
De acordo ao sector de actividade da empresa, a mostra clasifícase de acordo á estrutura da CNAE (Gráfico 1). O sector máis representado na mostra é o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 30,4%). Séguelle, con porcentaxes inferiores e similares entre sí, o sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 11,7%), o da Industria manufacturera (C) (o 10,1%) e o de Información e comunicacións (J) (o 9,3%).

Gráfico 1. Empresas segundo o sector de actividade no período un (%)



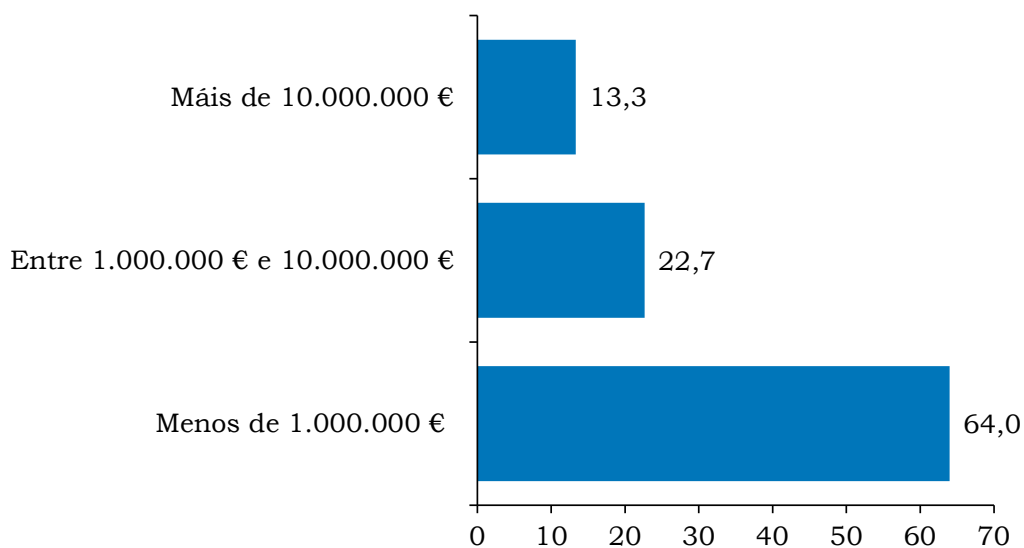
Segundo o ámbito xeográfico da actividade, o 34,9% das empresas teñen un alcance internacional, o 23,5% estatal, o 18,4% operan a nivel autonómico, o 10,4% a nivel provincial e, o 12,8% restante, teñen unha actividade de carácter local (Gráfico 2).

Gráfico 2. Empresas segundo o ámbito xeográfico da actividade no período un (%)



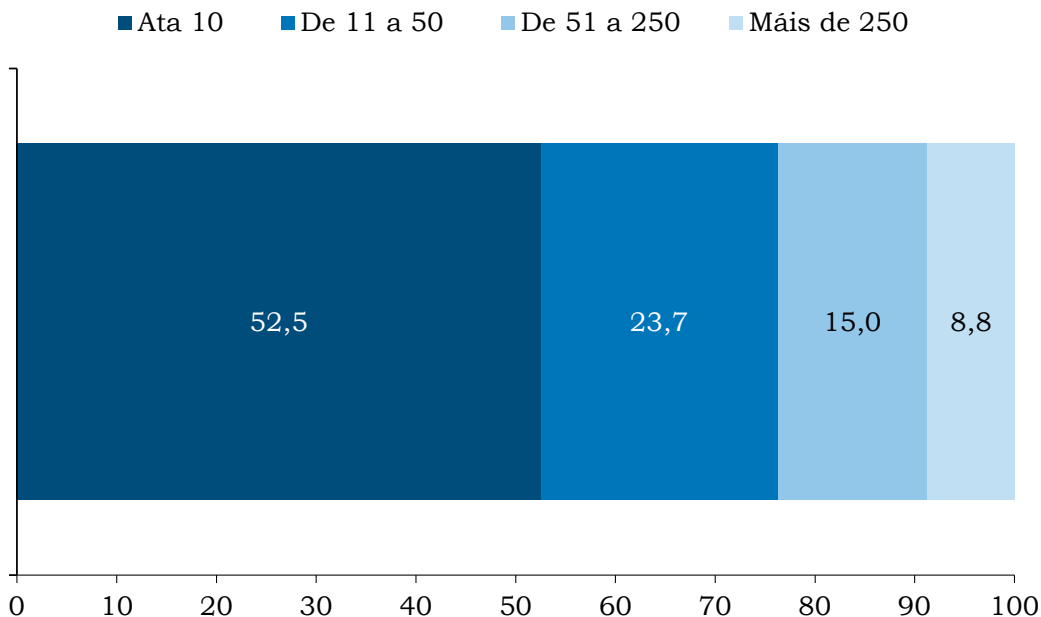
Segundo a facturación, para a maioría das empresas, esta cifra non alcanza un millón de euros ao ano (o 64,0%), para o 22,7% o volume de facturación no exercicio atópase no intervalo que vai desde un a dez millóns de euros e, para o resto (o 13,3%), a facturación supera os dez millóns de euros (Gráfico 3).

Gráfico 3. Empresas segundo o volume de facturación no período un (%)



En canto ao número de traballadores, o 52,5% das empresas teñen 10 ou menos, o 23,7% entre 11 e 50, o 14,9% conta cun cadro de persoal de entre 51 e 250 traballadores e o 8,8% teñen máis de 250 (Gráfico 4).

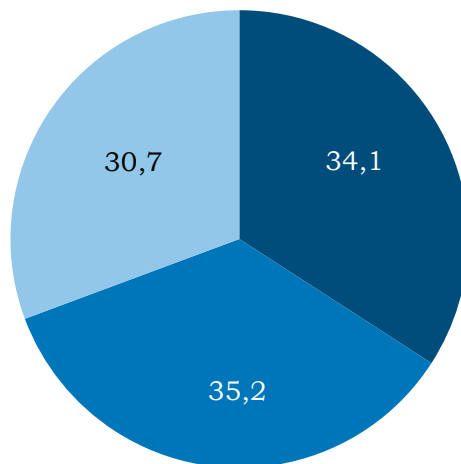
Gráfico 4. Empresas segundo o número de empregados no período un (%)



Segundo a composición do cadro de persoal por xénero, o 30,7% das empresas contan co mesmo número de mulleres que de homes, o 34,1% teñen na súa maioría mulleres e, para o 35,2% os traballadores son, na súa maioría, homes (Gráfico 5).

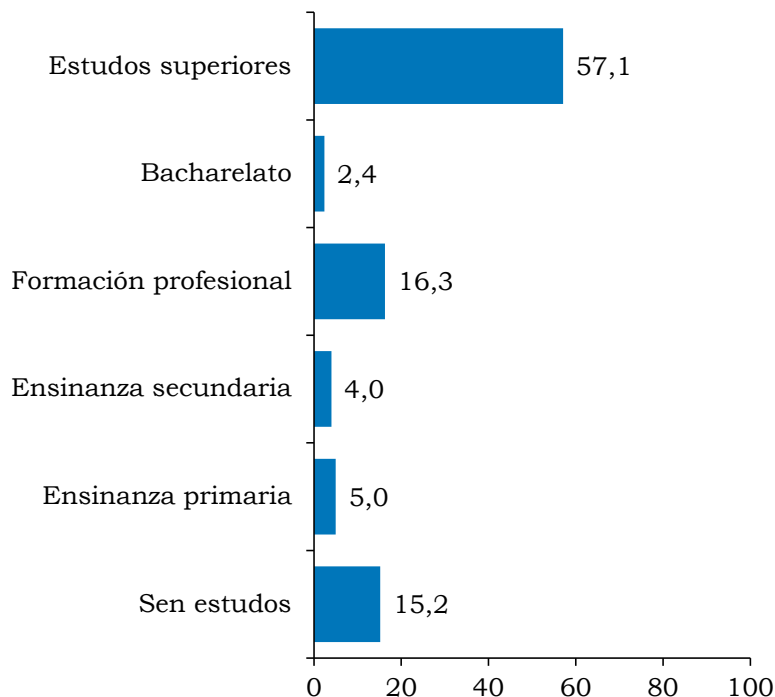
Gráfico 5. Empresas segundo o xénero dos empregados no período un (%)

■ Mulleres ■ Homes ■ Igual número de mulleres e homes



En relación ao nivel de estudos do persoal, o 57,1% das empresas contan, na súa maioría, con traballadores con titulación superior. Para o 16,3% das empresas, a maior parte dos seus traballadores realizaron estudos de formación profesional e no 15,2% prevalecen traballadores sen estudos. No 5,0%, 4,0% e 2,4% de empresas predominan no persoal traballadores con estudos primarios, secundarios e bacharelato, respectivamente (Gráfico 6).

Gráfico 6. Empresas segundo o nivel de estudos maioritario dos empregados no período un (%)



Para rematar, as empresas da mostra descríbense de acordo á modalidade de colaboración coa Universidade de Vigo. A maioría das empresas (o 93,6%) ten formalizado un convenio con esta institución para que o estudiantado realice prácticas. De lonxe, e con porcentaxes similares, o 12,8% realiza ofertas de emprego a través do servizo de emprego da universidade, o 10,1% colabora con grupos de investigación, o 8,3% colabora cos centros para a selección de persoal e o 8,0% en xornadas de formación. O resto

das alternativas de colaboración teñen unha representación minoritaria (Gráfico 7).

Gráfico 7. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período un (%)



2.2 Mostra de empresas no período dous

2.2.1 Ficha técnica

A poboación obxecto de análise do traballo realizado no período dous está formada por empresas que: (1) recibiron 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. O total ascende a 518 empresas (Táboa 2).

O traballo de campo foi realizado entre o 8 de outubro e o 5 de novembro de 2020. Nese intervalo de tempo recolleuse a información a través dunha enquisa online autoadministrada, sendo a mostra final, unha vez depurados os datos, de 198 empresas.

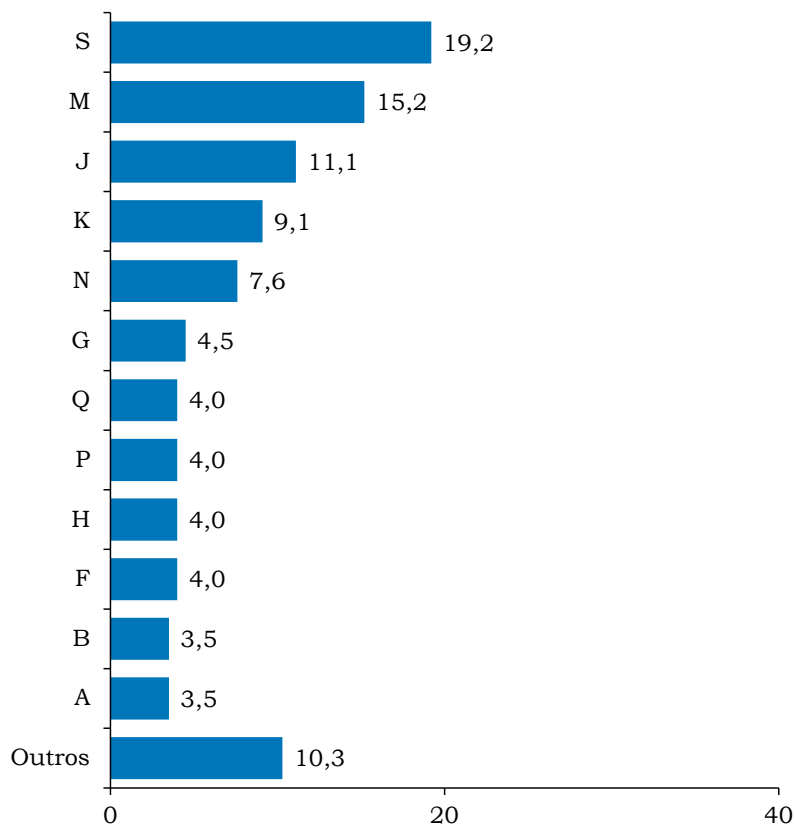
Táboa 2. Ficha técnica do estudo do período dous

Poboación	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
Tamaño da poboación	518 empresas
Procedemento de mostraxe	De conveniencia
Tamaño da mostra	198 empresas
Técnica de recollida da información	Enquisa autoadministrada enviada por correo electrónico
Traballo de campo	Do 8 de outubro ao 5 de novembro de 2020

2.2.2 Mostra

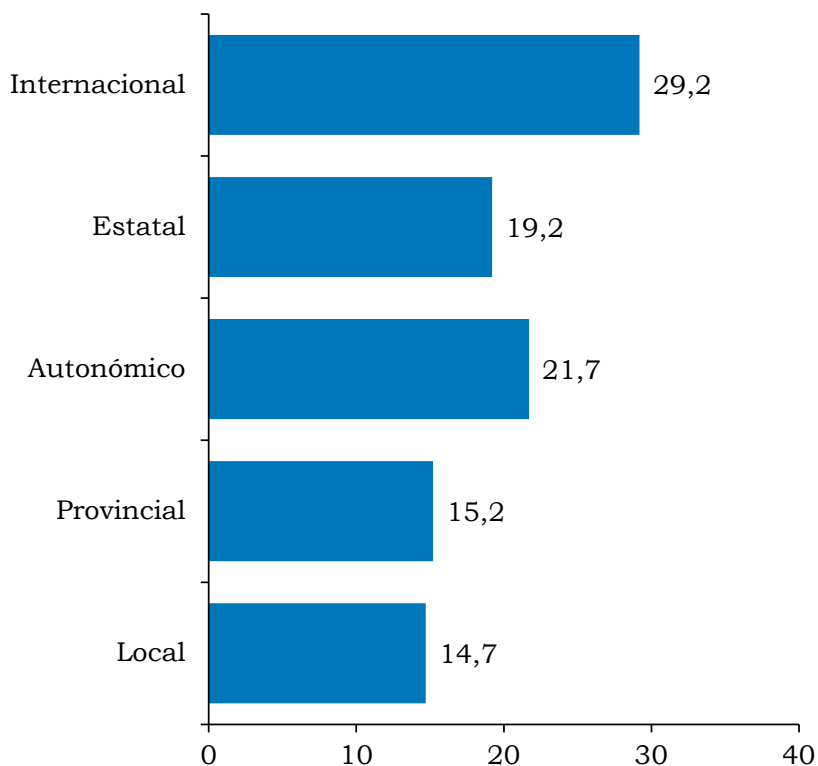
A continuación, descríbese a composición da mostra de acordo ao sector de actividade das empresas analizadas. O sector máis representado é o grupo que aglutina a Outros servizos (S) (o 19,2%). Séguenlle o de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 15,2%), Información e comunicacións (J) (o 11,1%) e Actividades financeiras e de seguros (K) (o 9,1%) (Gráfico 8).

Gráfico 8. Empresas segundo o sector de actividade no período dous (%)



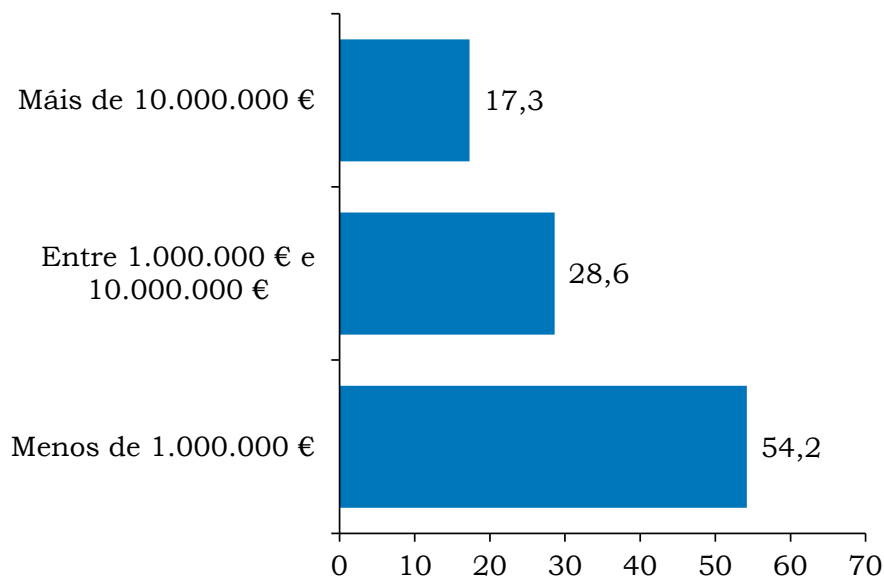
De acordo ao ámbito xeográfico no que operan as empresas, o 29,2% son internacionais, o 19,2% estatais, o 21,7% son autonómicas, o 15,2% provinciais e o 15,7% locais (Gráfico 9).

Gráfico 9. Empresas segundo o ámbito xeográfico da actividade no período dous (%)



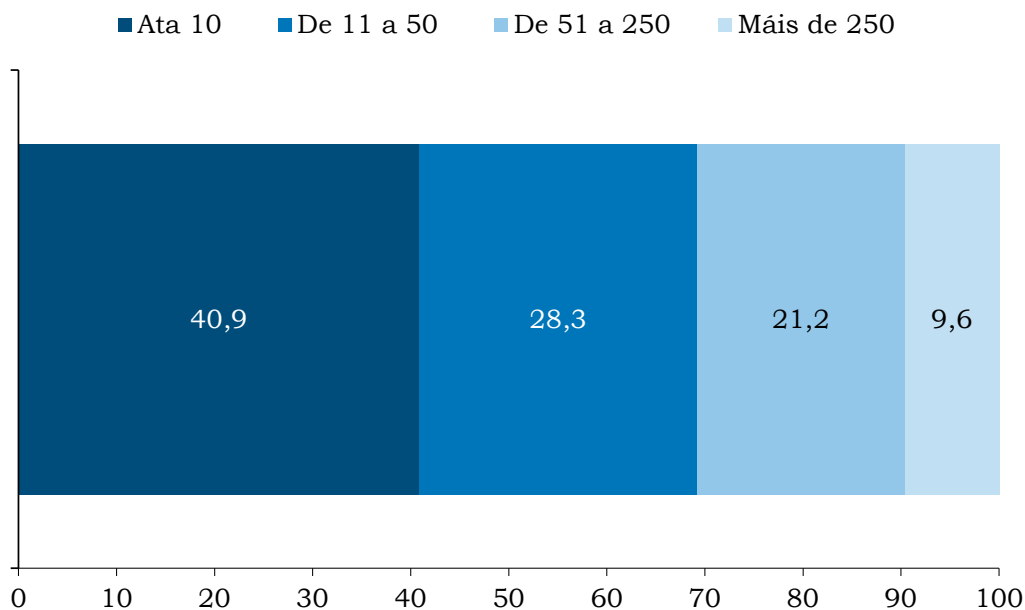
Unha análise da mostra de acordo ao volume de facturación sinala que a maioría das empresas non supera un millón de euros (o 54,1%). Para o 28,6% a cifra de vendas atópase entre un e dez millóns de euros e, para o 17,3% restante está por encima de dez millóns de euros (Gráfico 10).

Gráfico 10. Empresas segundo o volume de facturación no período dous (%)



En canto ao número de traballadores, o 40,9% das empresas teñen 10 ou menos, o 28,3% entre 11 e 50, o 21,2% entre 51 e 250 traballadores e, o 9,6% que resta, teñen máis de 250 traballadores (Gráfico 11).

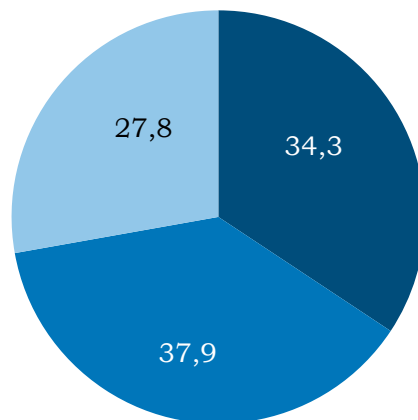
Gráfico 11. Empresas segundo o número de empregados no período dous (%)



De acordo ao xénero, o cadro de persoal está formado na súa maioría por mulleres no 34,3% das empresas mentres que para o 37,9% de empresas está composto por un maior número de homes que de mulleres. Pola súa banda, o 27,8% sinalan que o número de mulleres e homes na empresa se equipara (Gráfico 12).

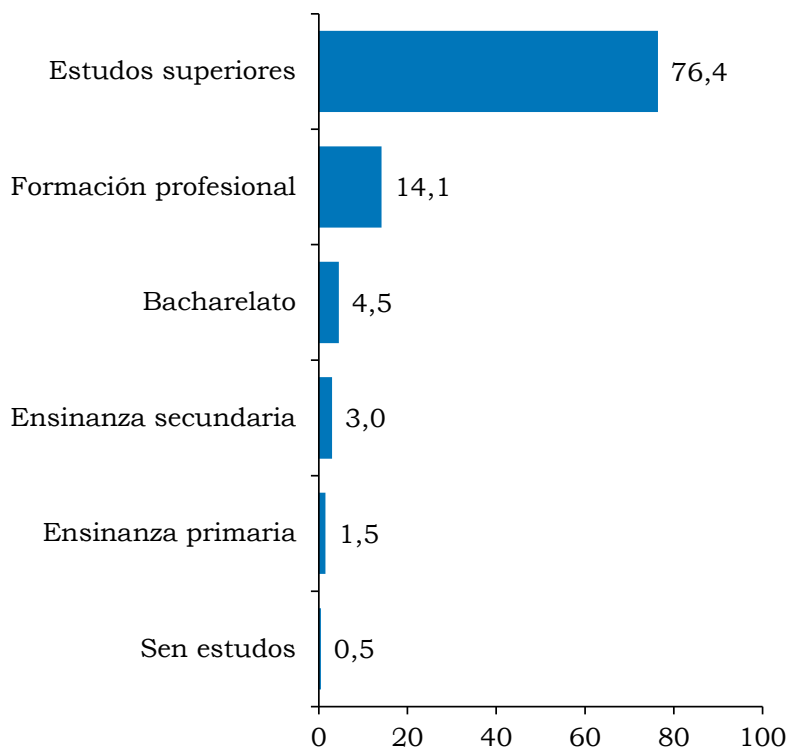
Gráfico 12. Empresas segundo o xénero dos empregados no período dous (%)

■ Mulleres ■ Homes ■ Igual número de mulleres e de homes



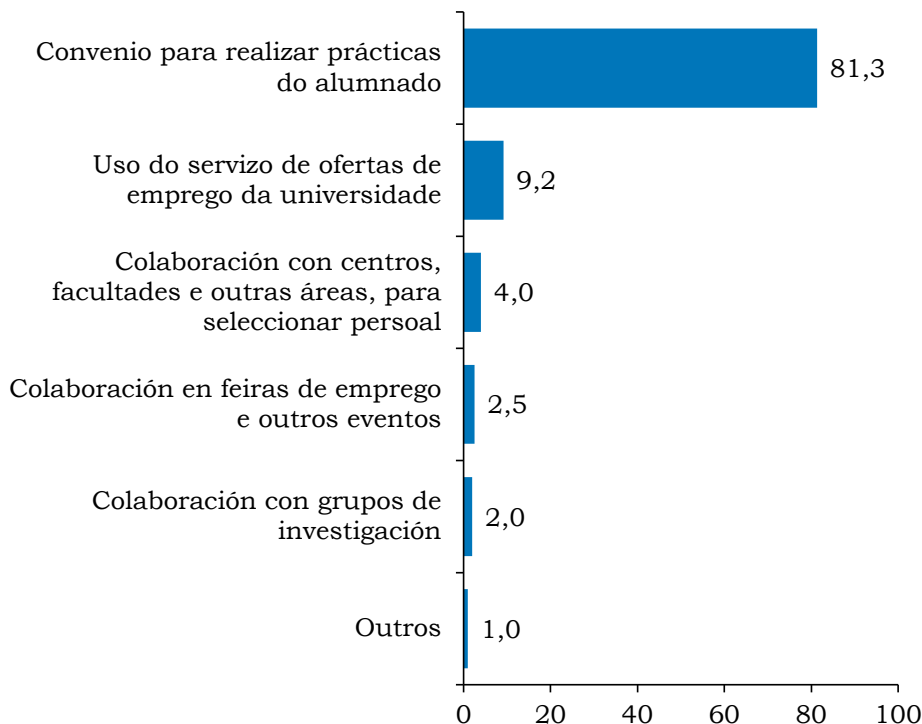
Segundo o nivel de estudos que predomina entre o persoal, para unha ampla maioría de empresas (o 76,4%) os traballadores teñen estudos universitarios. A seguinte titulación máis frecuente é a formación profesional, maioritaria para o 14,1% das empresas. O resto dos niveis de estudos son os máis frecuentes en poucas empresas (bacharelato: 4,5%, ensino secundario: 3,0%, ensino primario: 1,5%, sen estudos: 0,5%) (Gráfico 13).

Gráfico 13. Empresas segundo o nivel de estudos maioritario dos empregados no período dous (%)



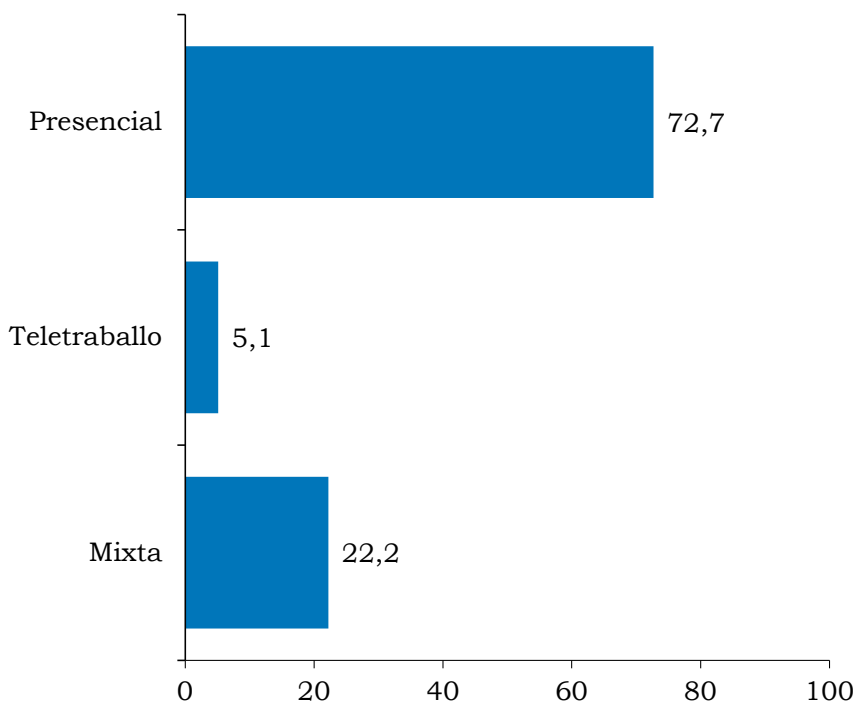
A continuación, analízase o nivel de colaboración da empresa coa Universidade de Vigo. A maioría das empresas da mostra (o 81,3%) teñen formalizado un convenio para a realización de prácticas. O servizo de ofertas de emprego da Universidade de Vigo é utilizado polo 9,2% da mostra e a colaboración con centros, facultades ou outras áreas para seleccionar persoal, polo 4,0%. Son alternativas minoritarias a colaboración en feiras de emprego ou eventos similares (o 2,5%) ou con grupos de investigación (o 2,0%) (Gráfico 14).

Gráfico 14. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período dous (%)



Para rematar, descríbese a mostra de acordo á modalidade da práctica, beca ou emprego realizada. No 72,7% das empresas desenvolvéronse dun modo presencial, no 22,2% mediante un formato mixto e no 5,1% de modo telemático (Gráfico 15).

Gráfico 15. Empresas segundo a modalidade da práctica, beca ou emprego no período dous (%)



2.3 Mostra de empresas no período tres

2.3.1 Ficha técnica

A poboación obxecto de análise do traballo realizado no período tres componse dun total de 569 empresas que ofreceron prácticas ou ofertaron emprego a través da área de Emprego e/ou a FUVI da Universidade de Vigo. O traballo de campo realizouse entre o 12 de xullo e o 15 de setembro de 2021, período no cal se recolleu información dunha mostra de 205 empresas. O procedemento empregado foi o cuestionario autoadministrado por correo electrónico (Táboa 3).

Táboa 3. Ficha técnica do estudo do período tres

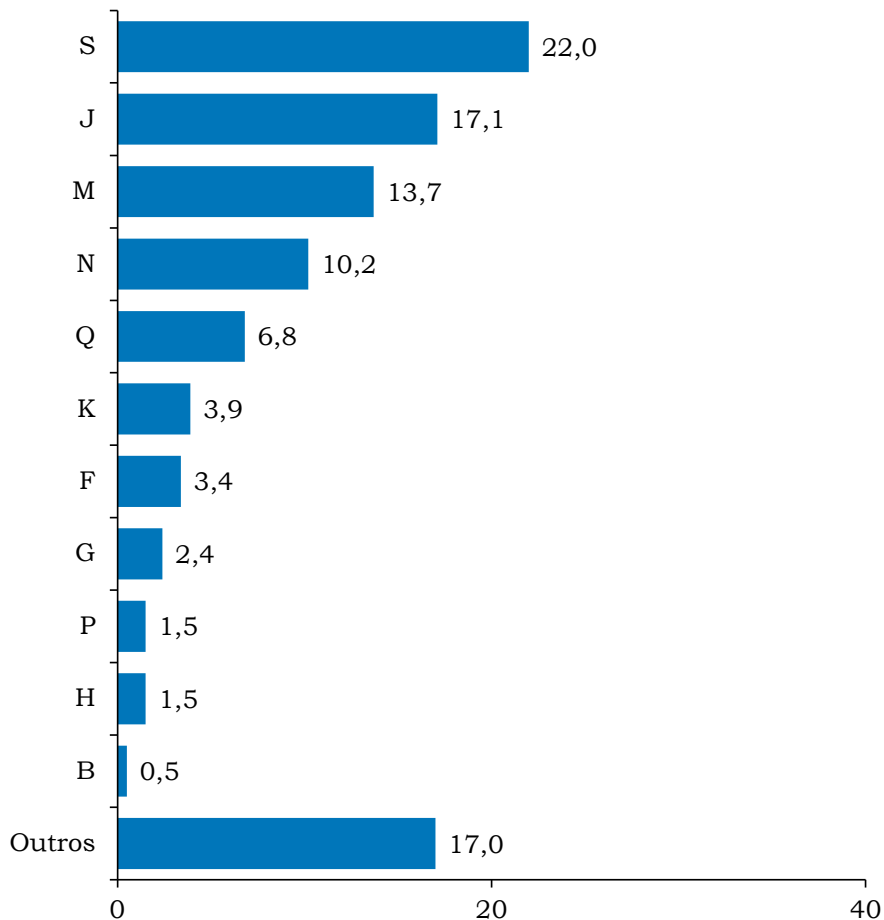
Poboación	Empresas que ofreceron prácticas ou ofertas de emprego a través do área de Emprego e/ou a FUVI da Universidade de Vigo
Tamaño da poboación	569 empresas
Procedemento de mostraxe	De conveniencia
Tamaño da mostra	205 empresas
Técnica de recollida de información	Enquisa online
Traballo de campo	Do 12 de xullo ao 15 de setembro de 2021

2.3.2 Mostra

A mostra deste estudo, segundo o sector de actividade das empresas, contén unha maior representación de empresas dos sectores Outros servizos (S)

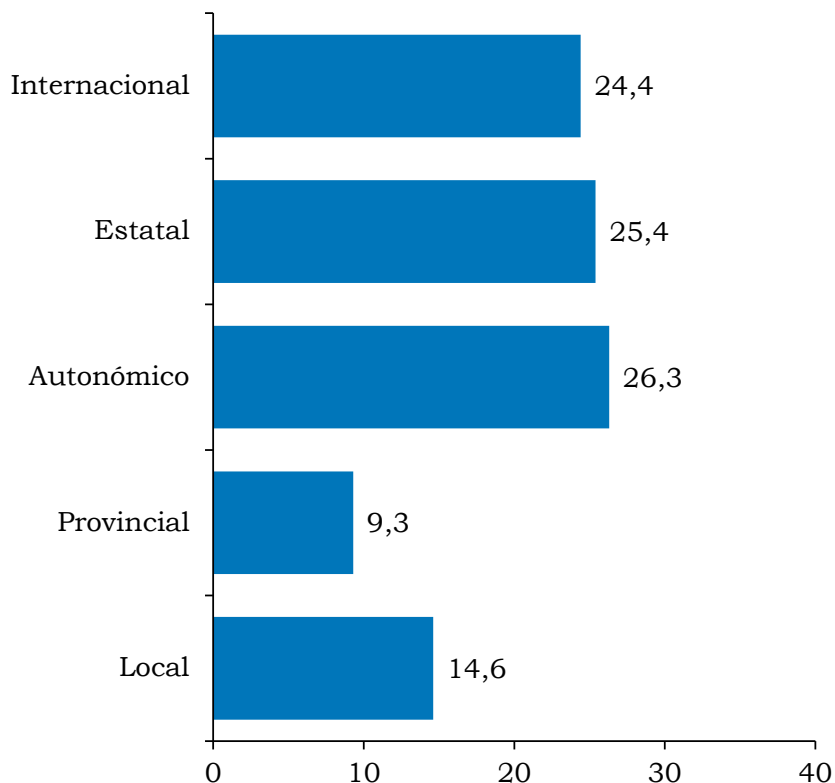
(o 22,0%), Información e comunicacións (J) (o 17,1%), Outros sectores (o 17,0%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 13,7%) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 10,2%) (Gráfico 16).

Gráfico 16. Empresas segundo o sector de actividade no período tres (%)



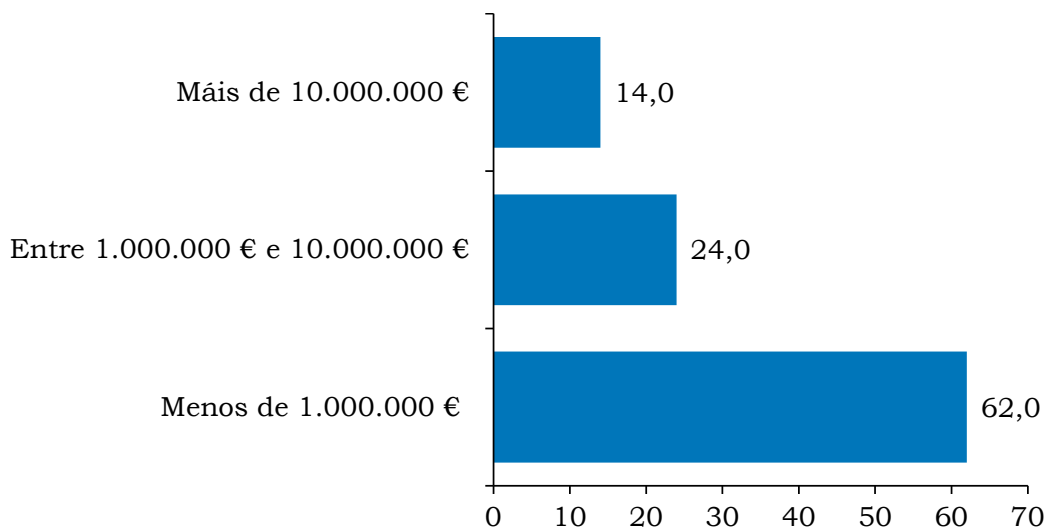
De acordo co ámbito xeográfico da súa actividade, o 24,4% das empresas teñen un carácter internacional, o 25,4% estatal, o 26,3% autonómico, o 9,3% provincial e, o 14,6 % desenvolven a súa actividade a nivel local (Gráfico 17).

Gráfico 17. Empresas segundo o ámbito xeográfico da actividade no período tres (%)



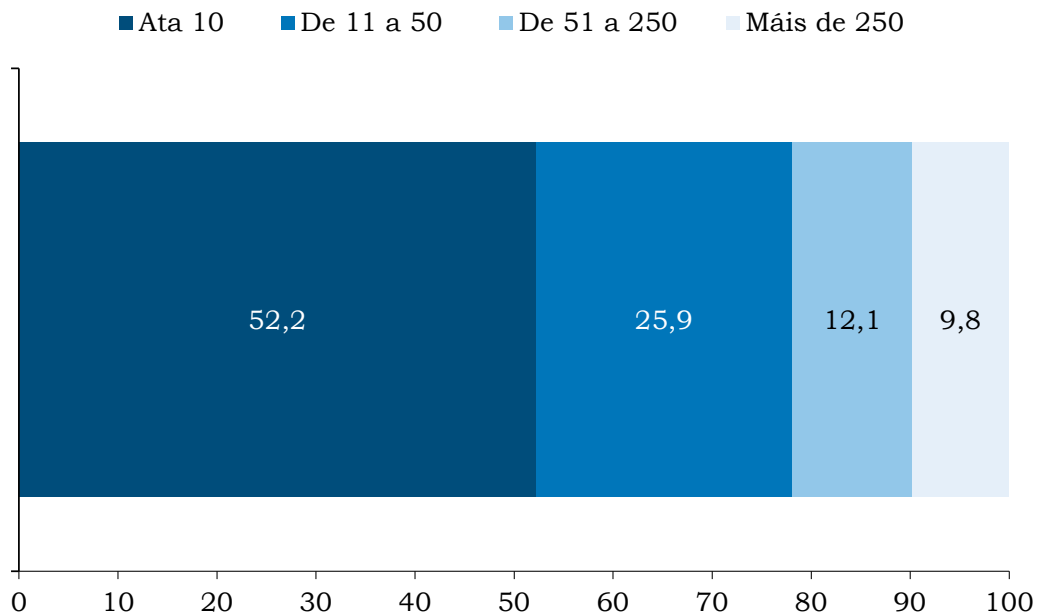
Considerando a cifra de facturación do exercicio, o 62,0% de empresas non alcanza a contía dun millón de euros, o 24,0% ten unha facturación que se sitúa entre un e dez millóns de euros e para o 14,0% a cifra de negocio supera os dez millóns de euros (Gráfico 18).

Gráfico 18. Empresas segundo o volume de facturación no período tres (%)



A continuación, analízase o cadro de persoal das empresas. En primeiro lugar, dacordo ao número de traballadores, o 52,2% contan con 10 ou menos traballadores, o 25,9% teñen entre 11 e 50 traballadores, o 12,1% entre 51 e 250 e, o 9,8% restante, supera a cifra de 250 traballadores (Gráfico 19).

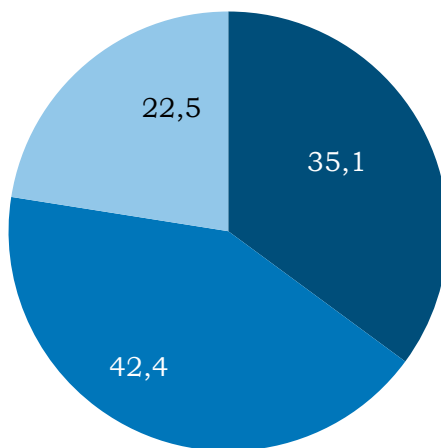
Gráfico 19. Empresas segundo o número de empregados no período tres (%)



En segundo lugar, e de acordo ao xénero predominante no persoal, o 42,4% das empresas teñen un maior número de homes que de mulleres, o 35,1% afirma que o seu persoal contén un maior número de mulleres que de homes e o 22,5% restante contan cun persoal paritario (Gráfico 20).

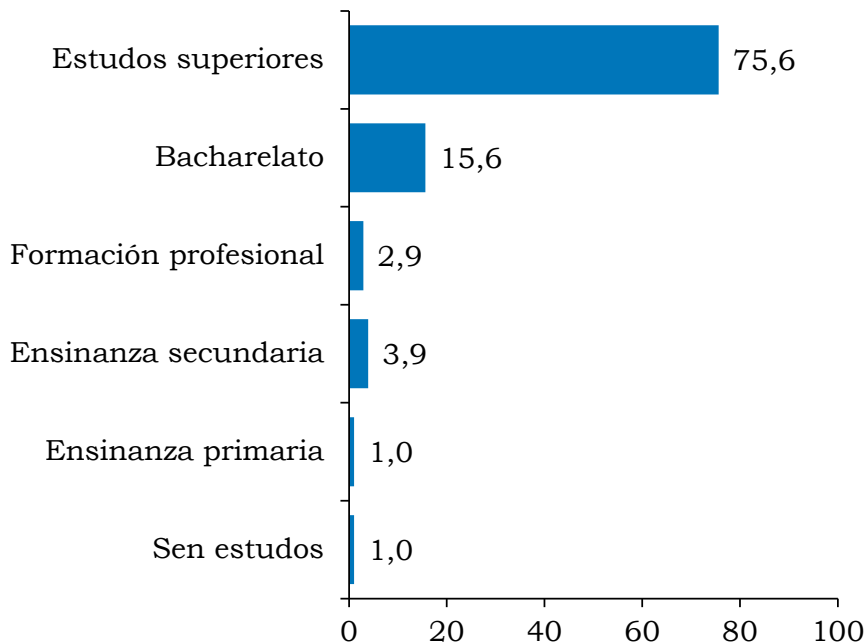
Gráfico 20. Empresas segundo o xénero dos empregados no período tres (%)

■ Mulleres ■ Homes ■ Igual número de mulleres e homes



En terceiro lugar, analízase o nivel de estudos do persoal. Para o 75,6% das empresas, a maioría dos traballadores teñen estudos superiores e para o 15,6% o nivel de estudos que predomina é a formación profesional. O resto dos niveis educativos (bacharelato, ensino secundario, ensino primario e sen estudos) conforman niveis maioritarios para un número reducido de empresas (2,9%, 3,9%, 1,0% e 1,0%, respectivamente) (Gráfico 21).

Gráfico 21. Empresas segundo o nivel de estudos dos empregados no período tres (%)



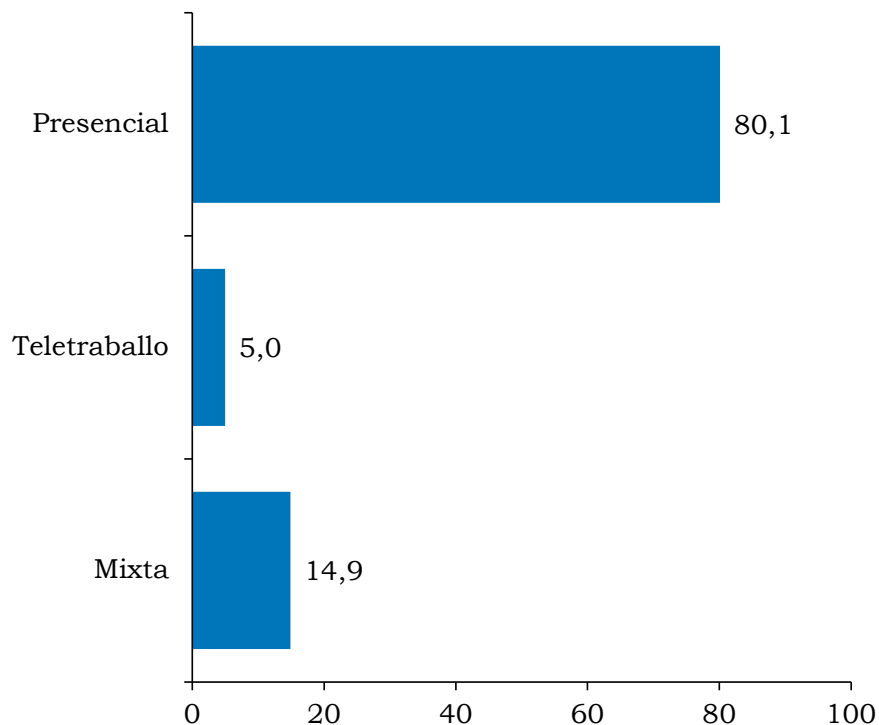
Segundo a modalidade de colaboración que a empresa ten coa Universidade de Vigo, a opción prioritaria das empresas é a formalización dun convenio para a realización de prácticas do estudiantado (o 94,5%). Séguenlle en importancia o uso do servizo de ofertas de emprego da universidade (o 14,4%) e, con porcentaxes similares, a colaboración cos centros para a selección de persoal (o 9,4%), a colaboración con grupos de investigación (o 8,3%) e a colaboración en feiras de emprego (o 7,2%) (Gráfico 22).

Gráfico 22. Empresas segundo a colaboración coa Universidade de Vigo no período tres (%)



En canto ao xeito en que se desenvolveu a práctica, beca ou emprego, o 80,1% das empresas manifesta que tivo lugar dun modo presencial, o 5,0% de forma telemática e o 14,9% restante baixo unha modalidade mixta (Gráfico 23).

Gráfico 23. Empresas segundo a modalidade da práctica, beca ou emprego no período tres (%)



3 Contexto de empregabilidade

A percepción que teñen os empregadores respecto da situación que atravesamos o mercado laboral, así como o mecanismo que as empresas desenvolven ata que incorporan un traballador ao seu cadro de persoal a través da contratación, son factores que se conforman na literatura como determinantes da empregabilidade do estudante universitario. A continuación, tanto a percepción que os empregadores teñen do mercado laboral como do proceso de contratación que desenvolven son analizados nos tres períodos descritos anteriormente.

3.1 O mercado laboral

Nesta sección compárase a previsión de crecemento de emprego que os empregadores teñen nos tres períodos, detallando, por sector, os resultados do último. Para iso, préstase atención ás perspectivas que aqueles teñen

en relación á ampliación do persoal, primeiro nos próximos dous anos e seguidamente no curto prazo.

3.1.1 Previsión do persoal en dous anos

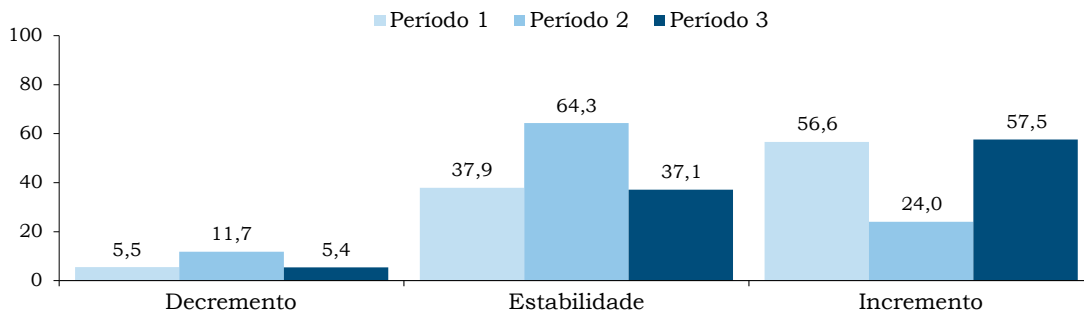
No período un, antes da aparición da Covid-19, a maioría das empresas analizadas (o 56,6%) manifesta que nos próximos dous anos o seu persoal sufrirá un incremento, o 37,9% prevé estabilidade na mesma e o 5,5% espera unha diminución (Gráfico 24).

No período dous, unha vez iniciada a pandemia, no 64,3% das empresas considérase que o cadro do persoal se manterá estable nos dous anos seguintes, o 24% considera que se producirá un aumento deste e o 11,7% predice que minorará.

Pola súa banda, no período tres, unha porcentaxe de empresas superior que o do primeiro período analizado (o 57,5%), considera que o persoal da empresa se verá incrementada nos anos sucesivos, o 37,1% auguran estabilidade no persoal, e o 5,4% prevén un descenso.

A evolución deste indicador ao longo dos tres períodos analizados mostra unha leve melloría entre os períodos un e tres, ao aumentar en 0,9 puntos porcentuais as empresas que esperan incrementar o tamaño do cadro de persoal e diminuído en 0,1 puntos as que prevén o seu recorte. Destaca a percepción dos empregadores no período dous, manténdose cunha visión de estabilidade fronte á incerteza.

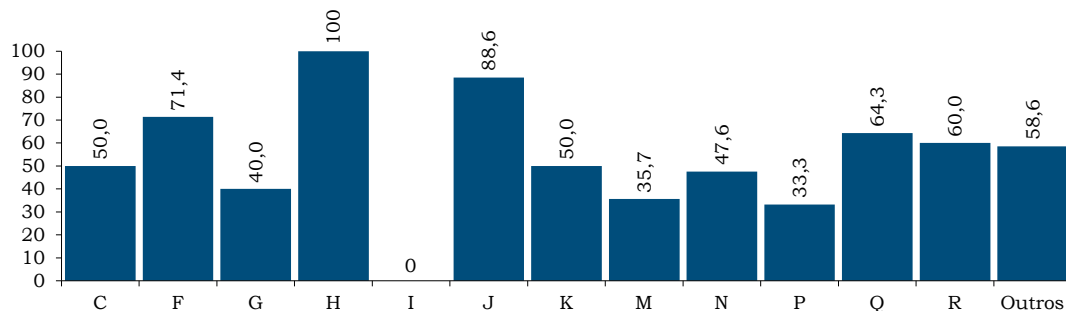
Gráfico 24. Previsión na evolución de emprego nos próximos dous anos segundo períodos (%)



Seguidamente, para o terceiro período, detállase de acordo ao sector de actividade da empresa a análise destes tres escenarios posibles na previsión do persoal.

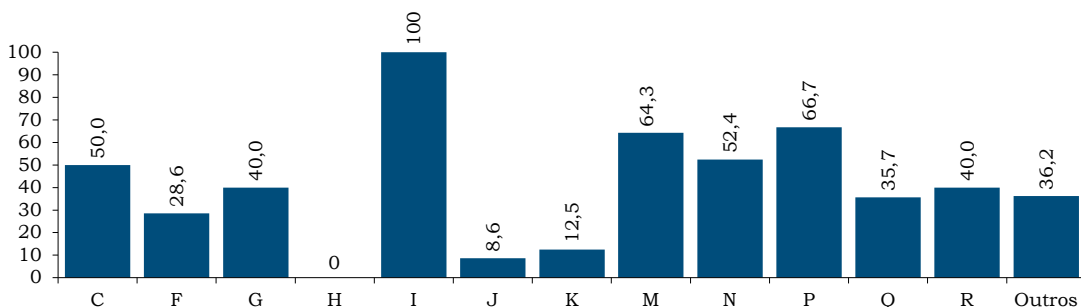
Respecto ao primeiro escenario, os empregadores que máis esperan que aumente o persoal na empresa pertencen a Transporte e almacenamento (H) (o 100%), Información e comunicacións (J) (o 88,6%), Construción (F) (o 71,4%), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 64,3%) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 60,0%). Pola súa banda, os empregadores que menos consideran que terá lugar un incremento no persoal pertencen aos sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 40,0%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 35,7%) e Educación (P) (o 33,3%). Así mesmo, ningunha empresa do sector de Hostalería (I) manifesta unha previsión favorable neste indicador (Gráfico 25).

Gráfico 25. Empresas con incremento de emprego segundo o sector no período tres (%)



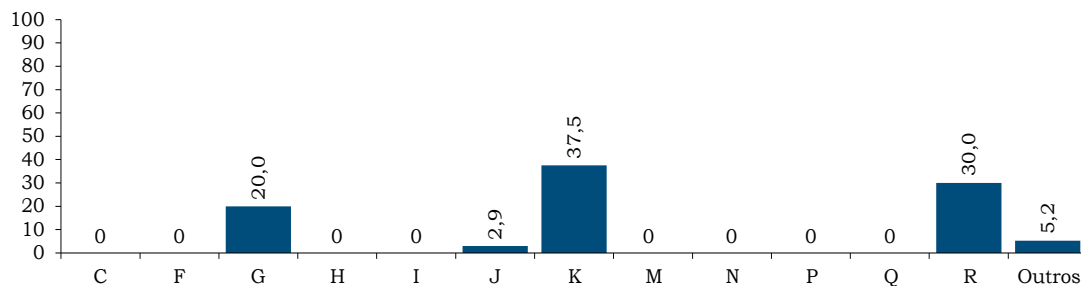
Entre os empregadores que esperan estabilidade no cadro de persoal, no período tres destacan os que pertencen aos sectores de Hostalería (I) (o 100%), Educación (P) (o 66,7%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 64,3%) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 52,4%). Os sectores que menos perciben que se van a manter estables 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 invariable (Gráfico 26).

Gráfico 26. Empresas con emprego estable segundo o sector no período tres (%)



Para rematar, espérase unha diminución na composición do persoal nos 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%), Outros sectores (o 5,2%), así como Información e comunicacións (J) (o 2,9%). No resto dos sectores non se prevé unha diminución do persoal (Gráfico 27).

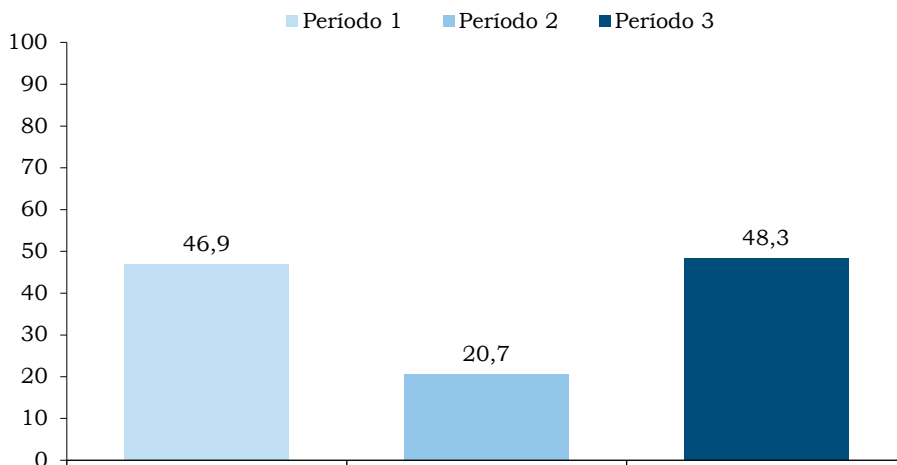
Gráfico 27. Empresas con decremento de emprego segundo o sector no período tres (%)



3.1.2 Ampliación do persoal no curto prazo

No curto prazo esperan ampliar o persoal o 46,9% dos empregadores consultados no período un, o 48,3% dos do período tres e, ao comezo da pandemia, no período dous, o 20,7% dos empregadores (Gráfico 28).

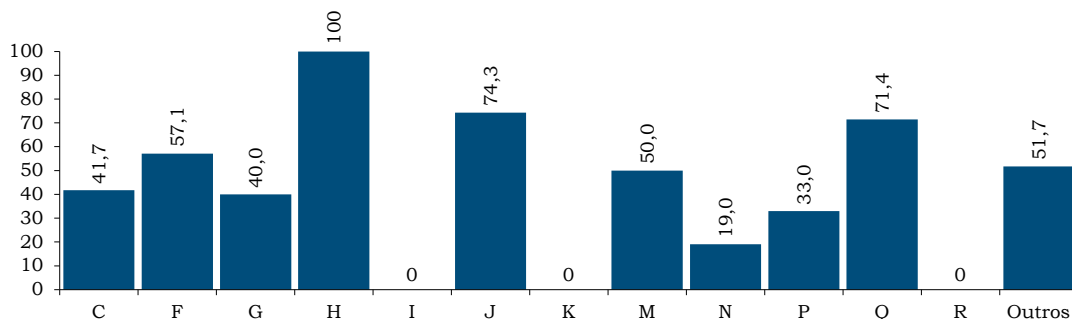
Gráfico 28. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo segundo períodos (%)



Unha análise en detalle para o último período segundo o sector de actividade destaca o conxunto de empresas do sector de Transporte e almacenamento (H), para o que a totalidade dos empregadores considera que no curto prazo se producirá un incremento do cadro de persoal da empresa. Tamén esperan que isto teña lugar máis da metade dos empregadores dos sectores de Información e comunicacións (J) (o 74,3%), Actividades

sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 71,4%), Construción (F) (o 57,1%) e Outros sectores (o 51,7%). As empresas máis pesimistas son as de Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R), que non consideran esta posibilidade (Gráfico 29).

Gráfico 29. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo segundo o sector no período tres (%)



3.2 A contratación

Nesta sección analízase o procedemento que se segue nas empresas para a contratación de novos traballadores. En concreto estúdanse, en primeiro lugar, os medios que se poñen en marcha para recrutar candidatos e, en segundo lugar, os mecanismos para realizar a selección entre os posibles candidatos.

3.2.1 O recrutamento

Os medios utilizados polos empregadores para realizar o recrutamento de candidatos nas empresas son analizados nos tres períodos, antes, ao comezo e durante a pandemia. Así mesmo, para o período tres, o emprego de cada un dos medios nas empresas é detallado de acordo ao sector de actividade ao que pertencen.

Nos tres períodos analizados, destaca a universidade como medio máis utilizado de recrutamento, seguida do departamento de persoal da propia empresa, consolidándose ambos como os máis empregados para desenvolver o recrutamento de candidatos (Gráfico 30). A estes medios séguelles en importancia, e con porcentaxes de uso similares, o servizo público de emprego e as empresas externas de selección. Para rematar, as empresas manifestan dun modo minoritario o emprego de convocatorias en prensa.

En canto á evolución no uso destes medios, destaca a importancia que a universidade adquiriu no inicio da pandemia, pasando de ser utilizada polo 46,4% das empresas no período un a chegar ao 70,2% no período dous. No período tres a universidade é considerada por unha porcentaxe menor de empresas (o 55,2%), aínda que por encima do inicial.

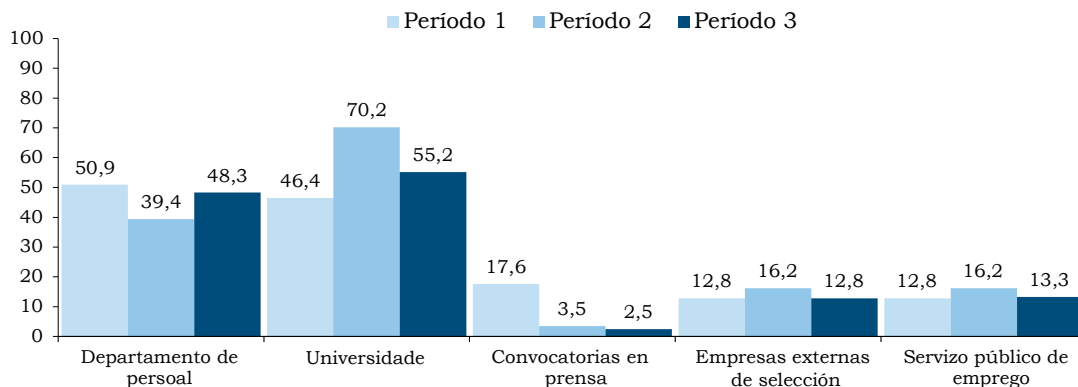
No que respecta ao uso do departamento da empresa, a situación é estable ao longo do período un e tres (50,9% e 48,3%, respectivamente), sendo menos empregado no período dous (o 39,4%).

Pola súa banda, a importancia do 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 no 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 para as empresas de selección e incrementado no caso do servizo público de emprego, pasando a ser empregado polo 13,3%.

Para rematar, o medio de recrutamento que presenta unha evolución máis pronunciada e en declive é a publicación de convocatorias de emprego en prensa, que pasou de ser utilizado antes do inicio da pandemia polo 17,6% dos empregadores a ser utilizado polo 3,5% e 2,5%, respectivamente, nos períodos seguintes.

Gráfico 30. Recrutamento de candidatos segundo períodos (%)

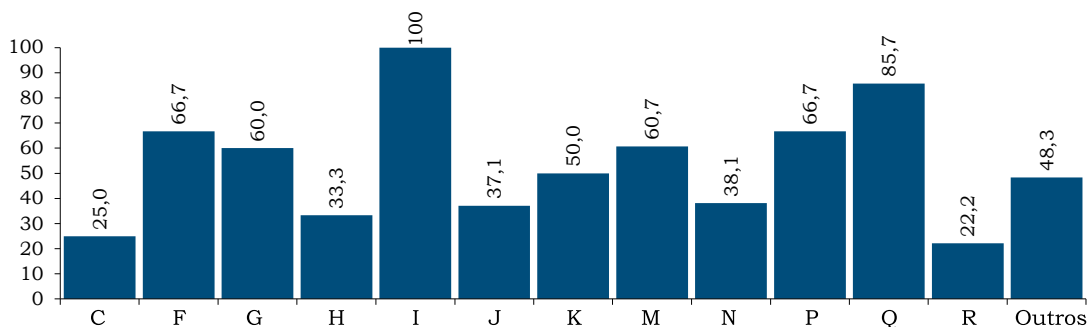


Estes resultados son analizados nos seguintes apartados para o período tres, considerando o sector de actividade ao que pertence a empresa.

Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa

Durante o período tres, todos os empregadores do sector de Hostalería (I) recrutaron candidatos a través do departamento de persoal da propia empresa. Tamén fixeron uso deste medio empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 85,7%), Construción (F) e Educación (P) (ambos o 66,7%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 60,7%) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 60,0%). Pola súa banda, os que menos acudiron a este medio son os de Transporte e almacenamento (H) (o 33,3%), Industria manufactureira (C) (o 25,0%) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 22,2%) (Gráfico 31).

Gráfico 31. Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa segundo o sector no período tres (%)

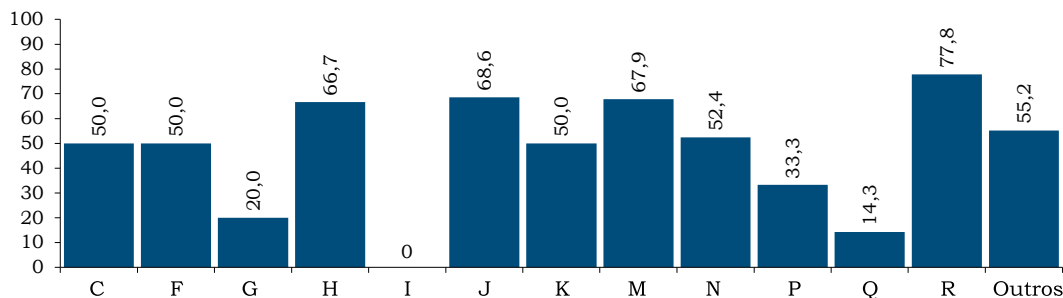


Recrutamento a través da universidade

A universidade foi un dos medios máis empregados no terceiro período. De acordo ao sector ao que pertencen, os empregadores que máis uso fixeron dos servizos da universidade para recrutar candidatos pertencen 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%).

Pola contra, os sectores que menos buscan candidatos na universidade son os de Educación (P) (o 33,3%), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 20,0%) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 14,3%). Para rematar, ningunha empresa do sector de Hostalería (I) utilizou esta canle de recrutamento (Gráfico 32).

Gráfico 32. Recrutamento a través da universidade no período tres (%)

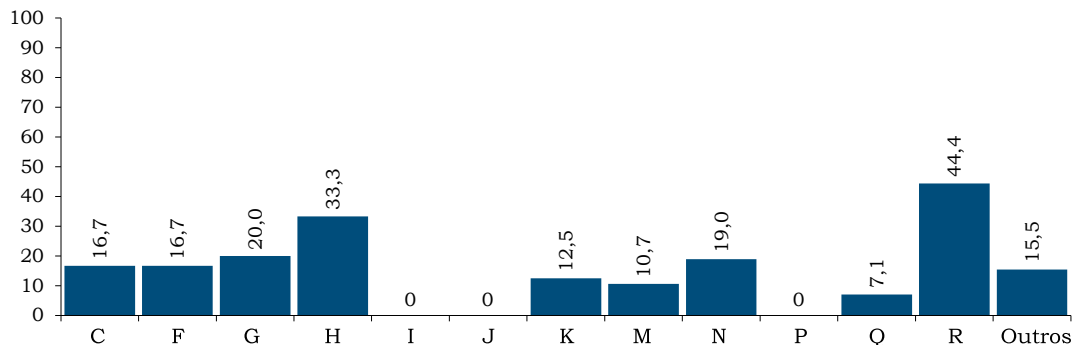


Recrutamento a través do servizo público de emprego

Durante o terceiro período, os empregadores que máis acudiron ao servizo público de emprego para desenvolver os procesos de recrutamento pertencen aos sectores de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 44,4%), Transporte e almacenamento (H) (o 33,3%), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 20,0%) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 19,0%). Fíxose menos uso deste medio nas empresas dos sectores de Actividades financeiras e de seguros (K) (o 12,5%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 10,7%) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 7,1%).

Pola súa banda, os empregadores dos sectores de Hostalería (I), Información e comunicacións (J) e Educación (P) non fan uso deste medio (Gráfico 33).

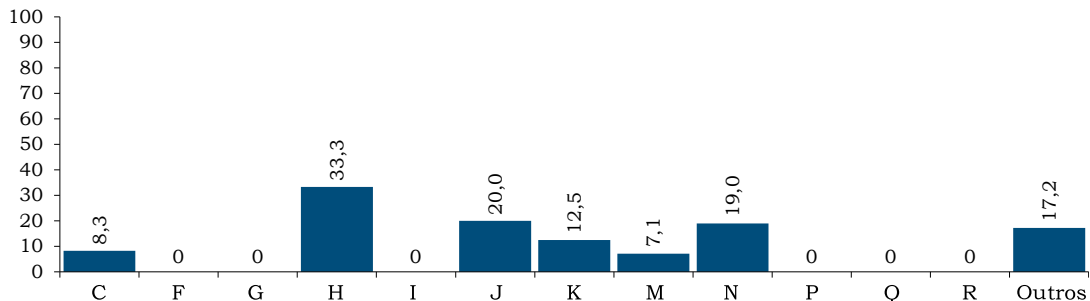
Gráfico 33. Recrutamento a través do servizo público de emprego segundo o sector no período tres (%)



Recrutamento a través de empresas externas de selección

No período tres consideraron a utilización de empresas externas para recrutar candidatos os empregadores dos 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%). Fan uso deste medio poucas empresas dos sectores de Actividades financeiras e de seguros (K) (o 12,5%), Industria manufactureira (C) (o 8,3%) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 7,1%). Pola contra, non o utilizaron as 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) (Gráfico 34).

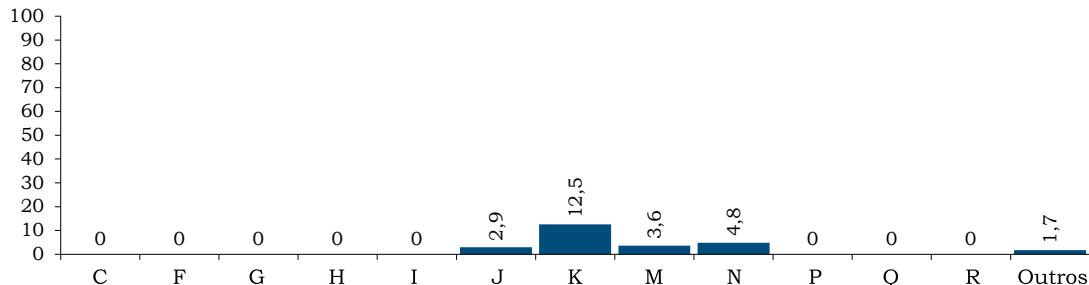
Gráfico 34. Recrutamento a través de empresas externas de selección no período tres (%)



Recrutamento a través de convocatorias en prensa

Para rematar, o recrutamento de candidatos no período tres a través da prensa presenta valores moi inferiores ao resto de alternativas. Así, é máis utilizada por empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (o 12,5%), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 4,8%), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 3,6%), Información e comunicacións (J) (o 2,9%) e Outros sectores (o 1,7%). O resto dos sectores non acoden á prensa como medio para recrutar candidatos (Gráfico 35).

Gráfico 35. Recrutamento a través de convocatorias en prensa segundo o sector no período tres (%)



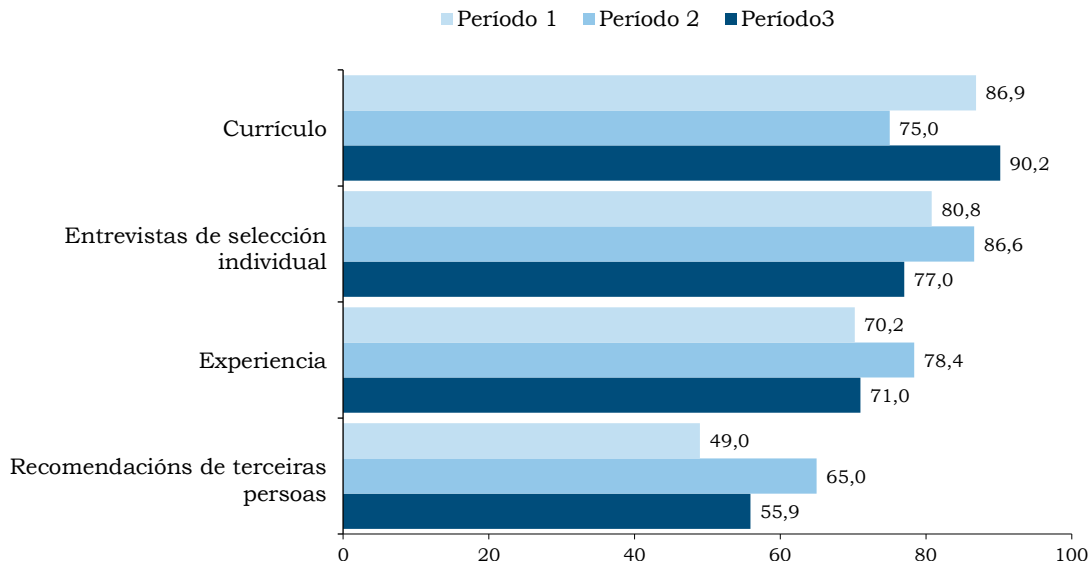
3.2.2 A selección

Nesta sección analízase a importancia que os empregadores dan a un conxunto de ferramentas para seleccionar ao persoal que van a incorporar á súa empresa. En particular, considéranse a entrevista persoal, o currículo, a experiencia do candidato e as recomendacións de terceiras persoas.

Tanto no período un, antes da Covid-19, como no tres, durante a mesma, os instrumentos de selección máis utilizados polos empregadores foron o currículo (o 86,9% e o 90,2%, respectivamente) e a entrevista persoal (o 80,8% e o 77,0%, respectivamente). Séguenlle en importancia nestes períodos a experiencia profesional (o 70,2% e o 71,0%, respectivamente) e as recomendacións de terceiras persoas (o 49,0% e o 55,9%, respectivamente).

Con todo, no inicio da pandemia, no período dous, outorgouse maior importancia á entrevista persoal (o 86,6%) e á experiencia do candidato (o 78,4%), por encima do seu currículo (o 75,0%) e das recomendacións que puidesen recibir de terceiros (o 65,0%). Neste período destacan, así mesmo, a obtención de valores máis elevados respecto do resto de períodos analizados ao avaliar o uso da entrevista persoal, a experiencia e as recomendacións (Gráfico 36).

A análise da evolución do uso destes instrumentos na selección de persoal por parte dos empregadores ao longo dos tres períodos mostra que, desde o momento inicial, todos aumentaron o seu nivel de utilización, coa excepción da entrevista persoal, que pasou de ser utilizada polo 80,8% das empresas ao 77,0%.

Gráfico 36. Selección de persoal segundo períodos (%)

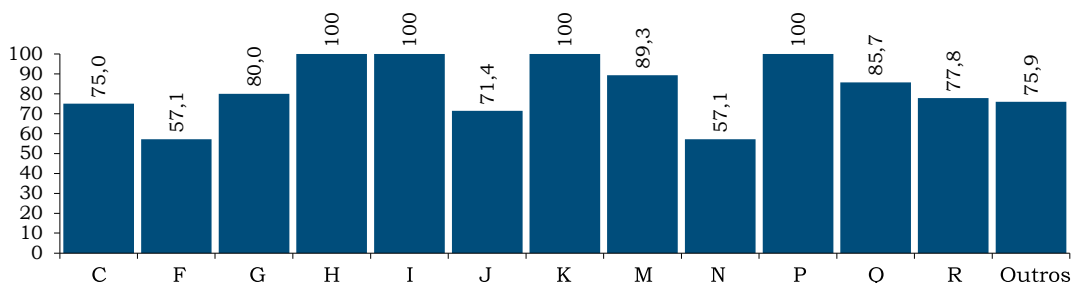
Seguidamente, analízase, para o período tres, a importancia de cada unha destas ferramentas de selección de persoal considerando o sector de actividade das empresas que realizan devandito proceso.

Entrevista persoal

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). Así mesmo, faise un uso intensivo deste instrumento nos sectores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (o 89,3%), Actividades sanitarias e de

servizos sociais (Q) (o 85,7%), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 80,0%), e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (o 77,8%). Para rematar, fan menos uso da entrevista nos seus procesos de selección os empregadores da Construción (F) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (ambos o 57,1%) (Gráfico 37).

Gráfico 37. Importancia da entrevista segundo o sector no período tres (%)

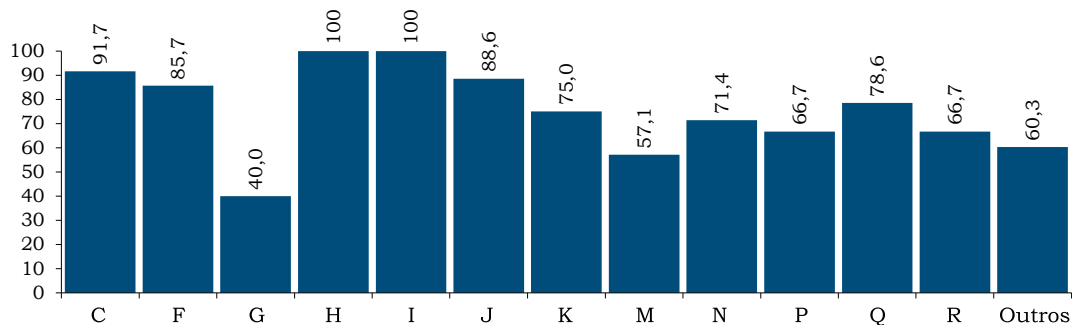


Experiencia laboral

Por sectores, a experiencia do candidato é un aspecto que se valora en todas as empresas dos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) (Gráfico 38). Tamén é utilizado por unha elevada porcentaxe de empresas dos sectores da Industria manufacturera (C) (o 91,7%), Información e comunicacións (J) (o 88,6%), Construción (F) (o 85,7%) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 78,6%). Por outra banda, os empregadores que menos teñen en consideración a experiencia profesional no proceso selectivo pertencen aos sectores de Actividades profesionais, científicas e

técnicas (M) (o 57,1%) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (o 40,0%).

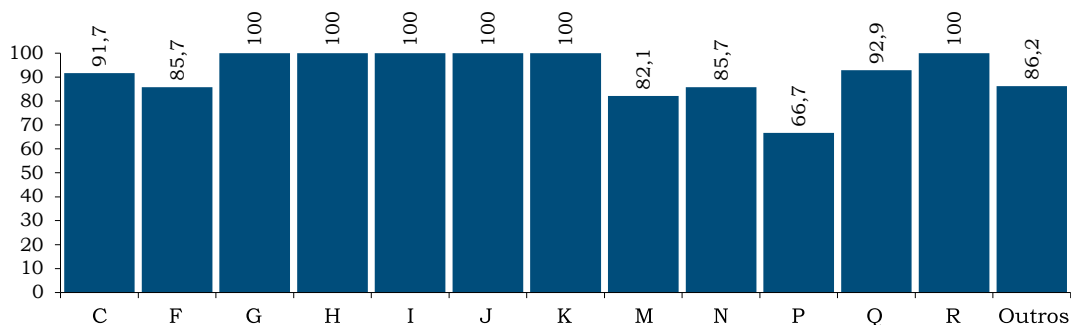
Gráfico 38. Importancia da experiencia segundo o sector no período tres (%)



Currículo

O currículo é un instrumento de ampla utilización nos procesos selectivos da maioría das empresas de todos os sectores no período tres (Gráfico 39). En particular, manifestan a importancia do currículo todos os empregadores dos sectores de 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). Tamén é de gran relevancia para os empregadores de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (o 92,9%) e Industria manufactureira (C) (o 91,7%). Pola contra, as empresas do sector de Educación (P) son as que menos valoran este instrumento para seleccionar traballadores (o 66,7%).

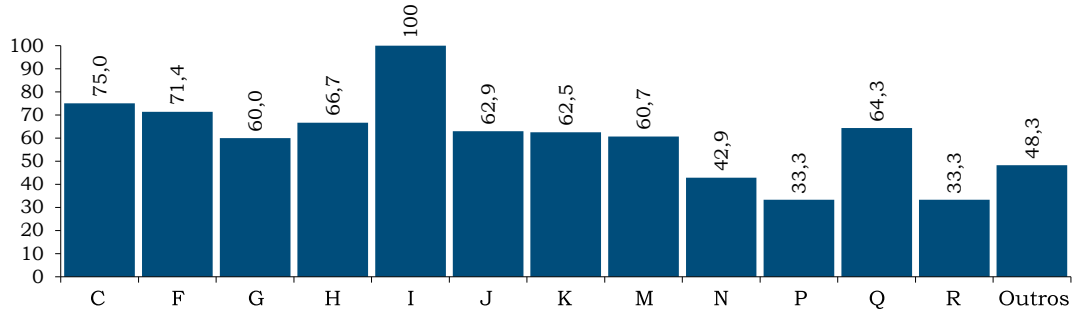
Gráfico 39. Importancia do currículo segundo o sector no período tres (%)



Recomendacións de terceiras persoas

As recomendacións de terceiras partes na selección de persoal son moi consideradas nos sectores de Hostalería (I) (o 100%), Industria manufactureira (C) (o 75,0%) e Construción (F) (o 71,4%). Con todo, son menos utilizadas nos sectores de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (o 42,9%) e, de Educación (P) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (en ambos o 33,3%), nas que menos da metade manifesta o seu uso (Gráfico 40).

Gráfico 40. Importancia das recomendacións de terceiras persoas segundo o sector no período tres (%)



4 Competencias para o emprego

As competencias demandadas polos empregadores están agrupadas de acordo a dous criterios. O primeiro, valora as competencias tradicionais recoñecidas pola literatura. O segundo, avalía as competencias da era Covid-19 que, aínda que coinciden nalgúns casos coas tradicionais, nesta nova conxuntura adoptan outra orientación.

Ambas agrupacións definen competencias que teñen desigual relevancia en cada sector de acordo ao traballo realizado.

4.1 Competencias tradicionais

Esta sección analiza a importancia que os empregadores outorgan á posesión dalgunhas competencias para traballar nas súas empresas. Son competencias axustadas ao contexto laboral e ao momento en que se analizan, o que conleva o diferente nivel de esixencia por parte dos empregadores.

É por iso que, coa pretensión de considerar estas diferenzas nas competencias demandadas polos empregadores, a análise efectúase nos tres períodos de tempo obxecto deste estudo: o primeiro, antes da Covid-19, o segundo, no inicio da Covid-19 e, o terceiro, durante o período da Covid-19.

Con ese 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 ten para os empregadores.

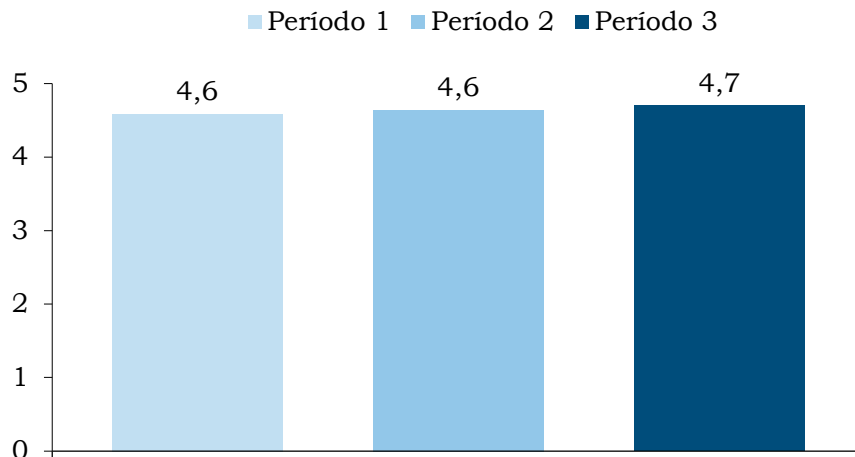
4.1.1 Calidades persoais

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, cunha valoración de 4,6 sobre 5,0 puntos e aumentando no último período ata chegar a unha valoración de 4,7 puntos (Gráfico 41).

Gráfico 41. Sentido da responsabilidade segundo períodos

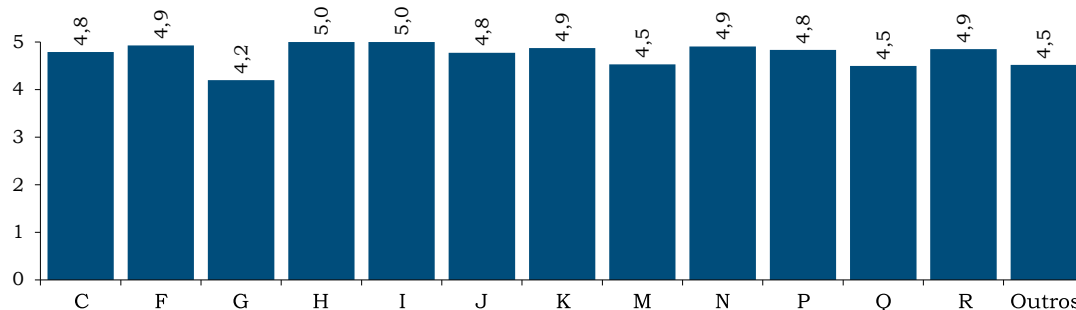


Unha análise detallada por sectores aos que pertencen os empregadores no terceiro período, durante o transcurso da Covid-19, mostra que a responsabilidade recibe a valoración máxima nos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) (5,0 puntos). A estes séguenlle, moi de preto e coa mesma 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) (Gráfico 42).

Pola contra, os sectores nos que os empregadores mostran unha menor demanda desta competencia e coa mesma puntuación, son os de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Outros sectores (nos tres 4,5 puntos) e, en último

lugar, Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,2 puntos).

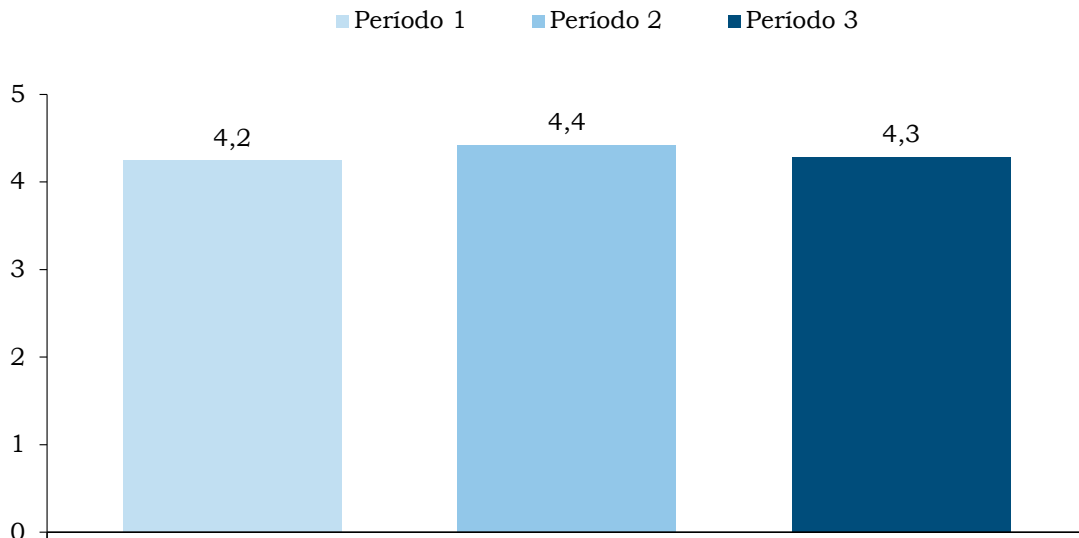
Gráfico 42. Sentido da responsabilidade segundo o sector no período tres



Iniciativa

A iniciativa é avaliada polos empregadores cunha puntuación global media maior no período dous, cunha valoración de 4,4 sobre 5,0 puntos, seguida de preto pola do período tres e a do período un, 4,3 e 4,2 puntos, respectivamente (Gráfico 43).

Gráfico 43. Iniciativa segundo períodos

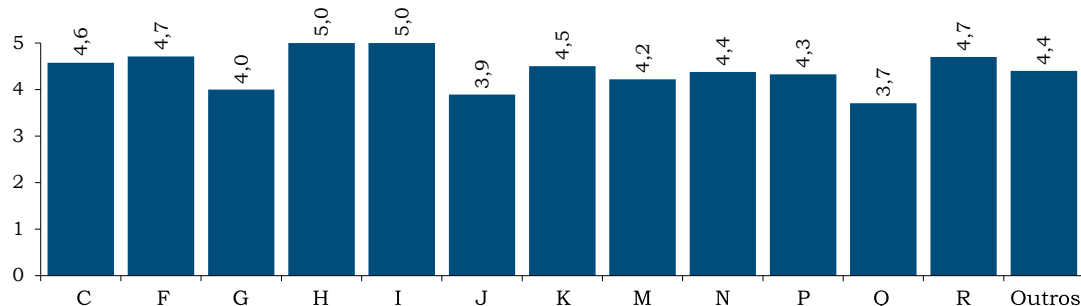


Unha análise en detalle respecto ao período do transcurso da Covid-19 e segundo os sectores de actividade, mostra que os empregadores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) danlle a valoración máxima (5,0 puntos). Séguenlle, coa mesma valoración, os de Construción (F) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos de 4,7 puntos). Tamén mostran unha valoración por encima da media o sector da Industria manufactureira (C) (4,6 puntos), seguido de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,5 puntos) e, de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Outros sectores (ambos de 4,4 puntos) (Gráfico 44).

Pola contra, os que menos valoran a calidade da iniciativa son os empregadores do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,0 puntos), seguido de

Información e comunicacións (J) (3,9 puntos) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,7 puntos).

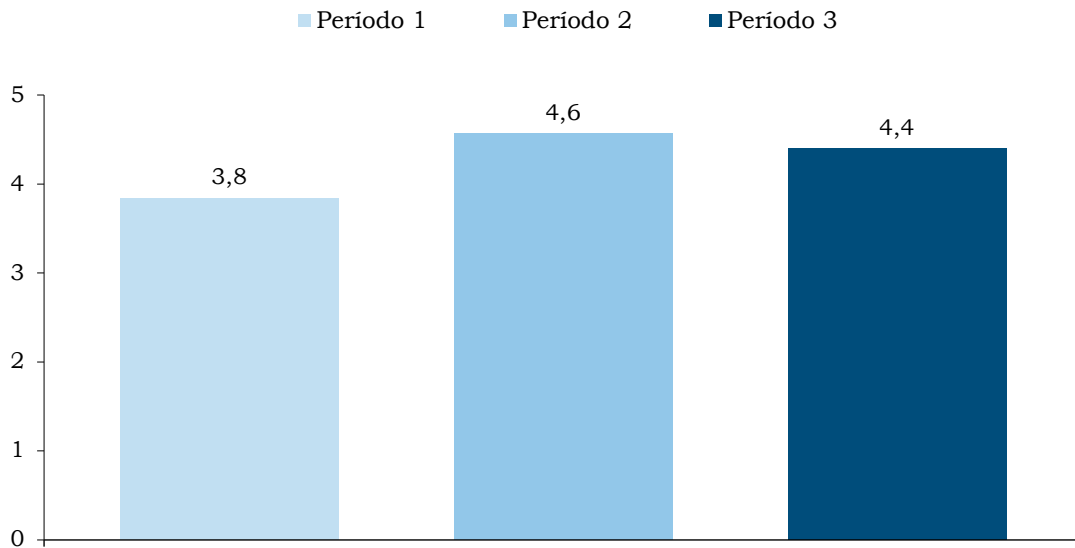
Gráfico 44. Iniciativa segundo o sector no período tres



Creatividade

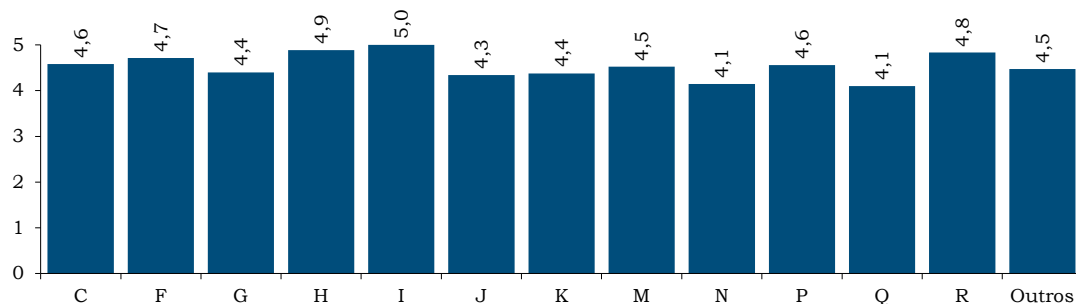
A última calidade persoal analizada é a creatividade, que recibe a maior valoración media no período dous, ao comezo da Covid-19, de 4,6 sobre 5,0 puntos, á que lle segue a do período tres, de 4,4 puntos. A valoración máis baixa desta calidade correspóndese coa do período anterior á Covid-19 (3,8 puntos) (Gráfico 45).

Gráfico 45. Creatividade segundo períodos



No transcurso da Covid-19 os sectores que mostran unha maior valoración son o de Hostalería (I) coa máxima puntuación (5,0 puntos), seguido dos de Transporte e almacenamento (H) (4,9 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos). Tamén ofrecen unha mesma valoración por encima da media do período tres, o sector da Construción (F) (4,7 puntos) e os da Industria manufactureira (C) e Educación (P) (ambos de 4,6 puntos) (Gráfico 46).

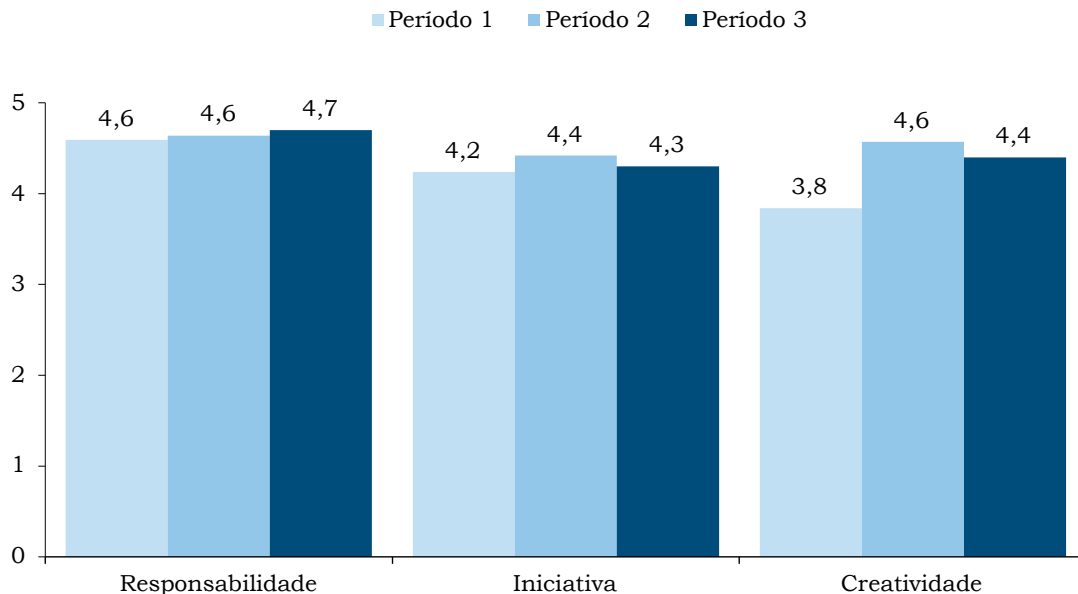
Dos demais sectores, os que menos valoran esta calidade son o de Información e comunicacións (J) (4,3 puntos) e, con igual puntuación, os de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos con 4,1 puntos).

Gráfico 46. Creatividade segundo o sector no período tres

En resumo, unha análise conxunta das tres calidades persoais analizadas polos empregadores permite coñecer que a responsabilidade é a calidade que obtén a maior valoración, con 4,7 sobre 5,0 puntos e a única que aumenta ao longo dos tres períodos.

Pola súa banda, as calidades da iniciativa e a creatividade alcanzan a súa máxima puntuación no período dous, ao comezo da pandemia, con 4,4 e 4,6 puntos, respectivamente (Gráfico 47).

Gráfico 47. Calidades persoais segundo períodos

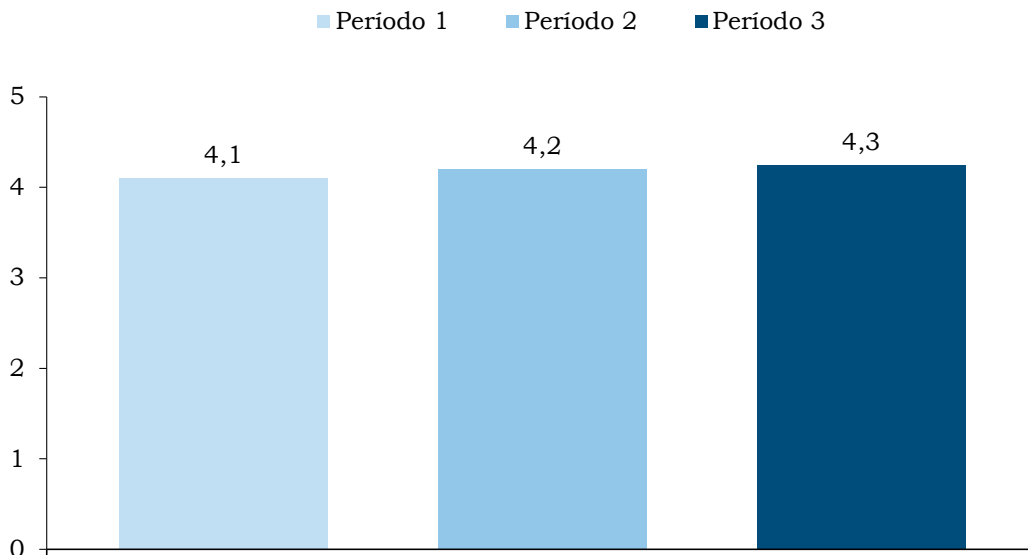


4.1.2 Habilidades sociais

Comprenden as habilidades con terceiros e concrétanse en: 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 antes do inicio da Covid-19 a 4,3 puntos no transcurso da mesma (Gráfico 48).

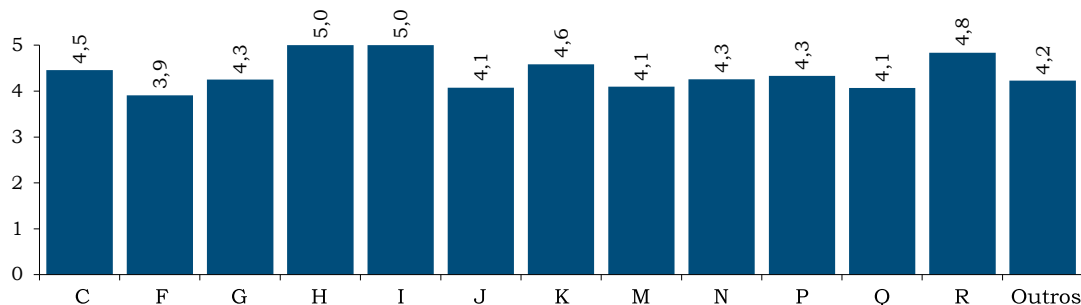
Gráfico 48. Habilidades nas relacións interpersoais segundo períodos

No período tres, os sectores nos que os empregadores valoran con maior puntuación as habilidades persoais son o de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I), coa valoración máxima (5,0 puntos). Séguenlles, cunha valoración superior á da media, os sectores de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos), Actividades financeiras e de seguros (K) (4,6 puntos) e Industria manufacturera (C) (4,5 puntos) (Gráfico 49).

Pola contra, neste período do transcurso da Covid-19 os sectores nos que os empregadores menos valoran estas habilidades, e coa mesma valoración, son os de Información e comunicacións (J), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q)

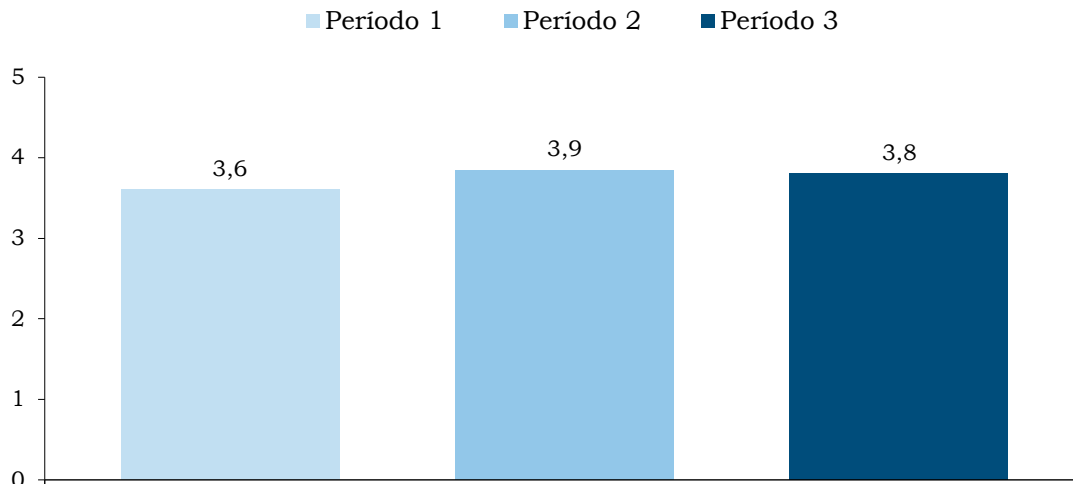
(4,1 puntos). Esta valoración é mínima para o sector da Construción (F) (3,9 puntos).

Gráfico 49. Habilidades nas relacións interpersoais segundo o sector no período tres



Negociación

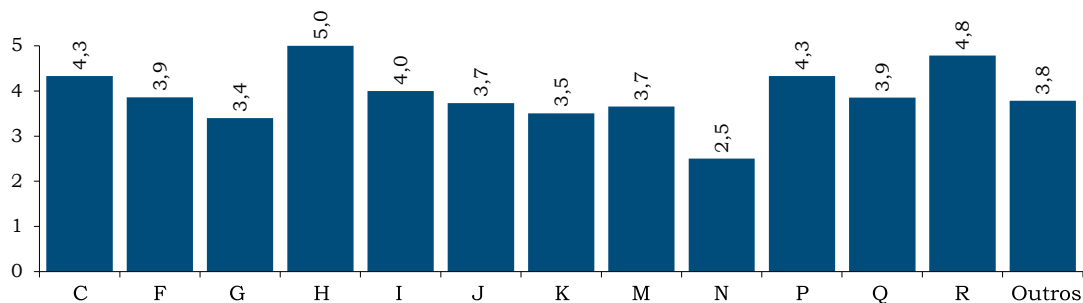
A habilidade da negociación nos tres períodos é valorada por baixo de 4,0 puntos. Aumenta do período un, cunha valoración de 3,6 puntos, ao período dous no que dá comezo a pandemia, con 3,9 puntos, diminuindo no período tres ata unha valoración de 3,8 puntos (Gráfico 50).

Gráfico 50. Negociación segundo períodos

Unha análise 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), seguidos de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos) e, coa mesma valoración, da Industria manufactureira (C) e Educación (P) (ambos de 4,3 puntos). Tamén superan a valoración media desta habilidade o sector da Hostalería (I) (4,0 puntos) e, os de Construción (F) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos de 3,9 puntos) (Gráfico 51).

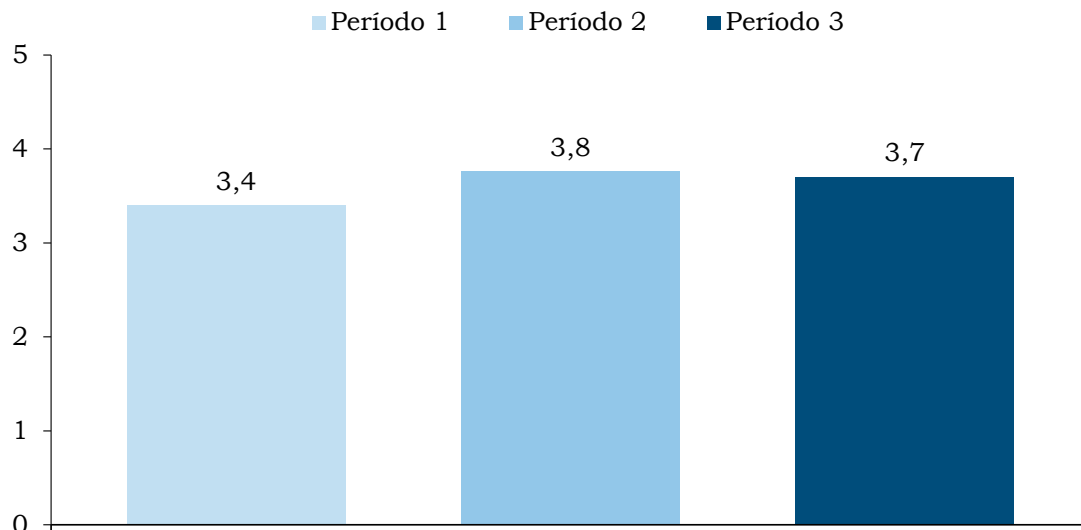
Con todo, os sectores que destacan polas súas valoracións máis baixas son os de Actividades financeiras e de seguros (K) (3,5 puntos), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,4 puntos) e, para rematar, Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (2,5 puntos).

Gráfico 51. Negociación segundo o sector no período tres



Liderado

A habilidade de liderado é valorada polos empregadores coa puntuación máis baixa no primeiro período (3,4 sobre 5,0 puntos), pasando a unha valoración de 3,8 puntos no período dous e, diminuindo respecto deste en 0,1 puntos ata chegar a 3,7 no período do transcurso da Covid-19 (Gráfico 52).

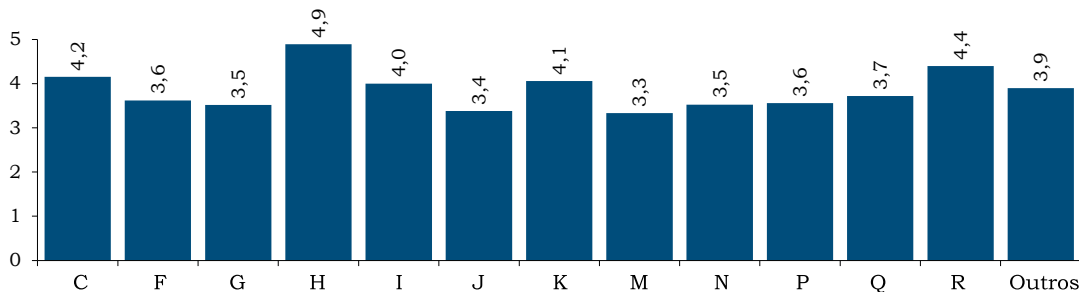
Gráfico 52. Liderado segundo períodos

O detalle do período tres por sectores mostra que os empregadores que máis valoran o liderado son os do sector de Transporte e Almacenamento (H) (4,9 puntos). A continuación, séguenlle os de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,4 puntos), Industria manufacturera (C) (4,2 puntos), Actividades financeiras e de seguros (K) (4,1 puntos) e Hostalería (I) (4,0 puntos) (Gráfico 53).

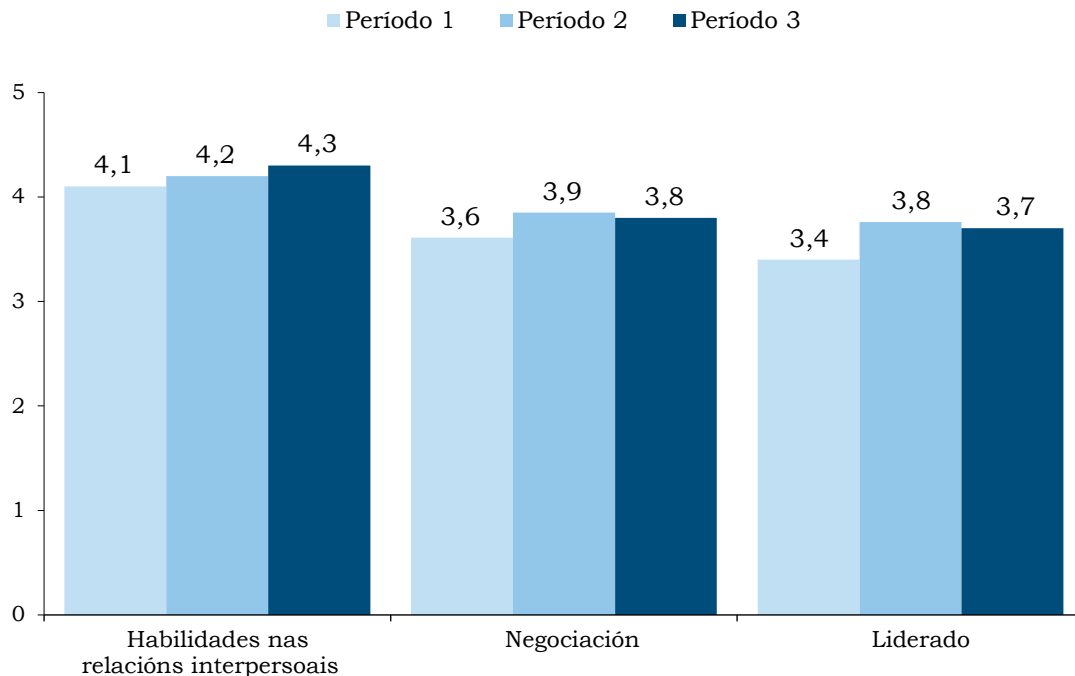
Pola súa banda, os empregadores que menos valoran esta competencia son os de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (ambos con 3,5 puntos), seguidos de Información e

comunicacións (J) (3,4 puntos) e, en último lugar, de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (3,3 puntos).

Gráfico 53. Liderado segundo o sector no período tres



En resumo, das tres habilidades sociais, a máis valorada nas tres etapas analizadas e a única que non descende entre períodos é a que analiza as relacións interpersoais. Esta habilidade pasa dunha puntuación media de 4,1 puntos antes da Covid-19 a 4,3 puntos no transcurso da mesma. Pola súa banda, as habilidades de negociación e liderado mostran incrementos de 0,3 e 0,4 puntos, respectivamente entre os dous primeiros períodos analizados, mentres que presenta un descenso de 0,1 puntos no terceiro, ao pasar de 3,9 a 3,8 puntos e de 3,8 a 3,7 puntos, respectivamente (Gráfico 54).

Gráfico 54. Habilidades sociais segundo períodos

4.1.3 Traballo autónomo e en equipo

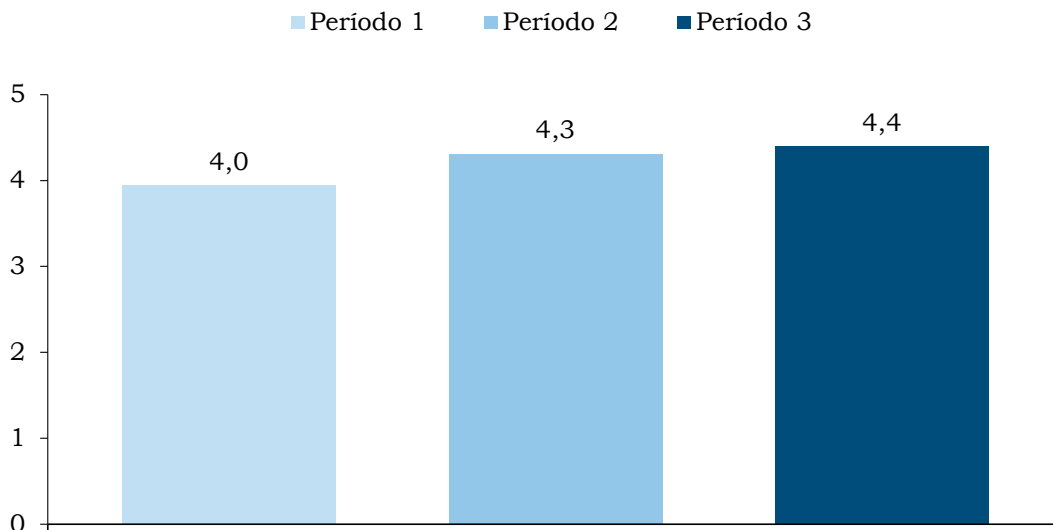
As calidades de traballo individual e en equipo que se analizan son tres: a comunicación oral e escrita, a autonomía e o traballo en equipo.

Comunicación oral e escrita

A competencia que considera a capacidade para comunicarse tanto de xeito oral como escrito é valorada polos empregadores con maior puntuación

media no transcurso da Covid-19, con 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 total entre os tres períodos de 0,4 puntos (Gráfico 55).

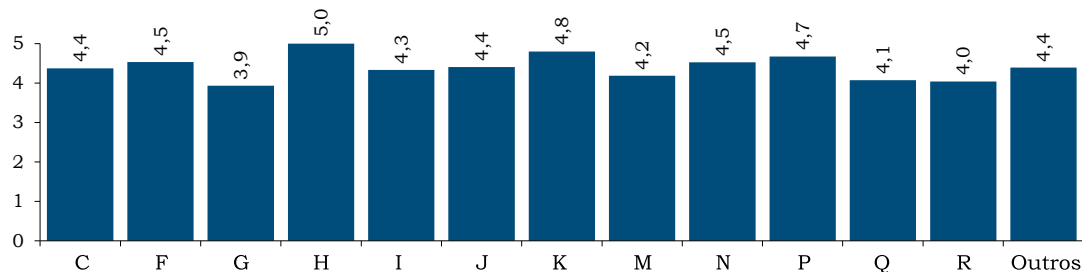
Gráfico 55. Comunicación oral e escrita segundo períodos



Unha 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, coa máxima puntuación (5,0 puntos). Séguenlle os de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,8 puntos) e Educación (P) (4,7 puntos). Outros sectores nos que tamén destaca a súa valoración son os de Construción (F) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (ambos con 4,5 puntos) (Gráfico 56).

Con todo, presentan as valoracións máis baixas respecto da competencia de comunicación os empregadores dos sectores de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (4,2 puntos), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,1 puntos), Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,0 puntos) e, coa menor valoración, Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,9 puntos).

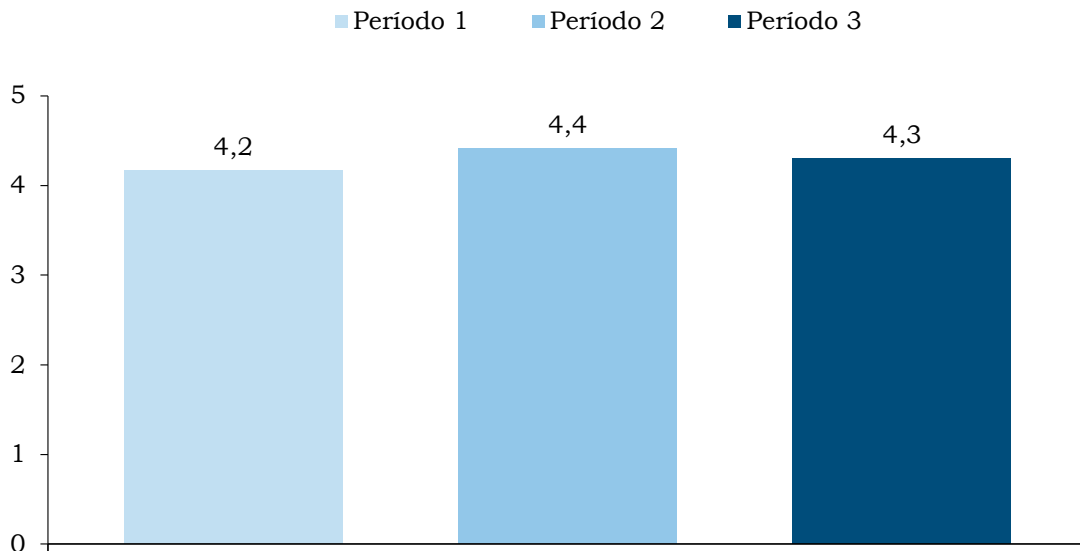
Gráfico 56. Comunicación oral e escrita segundo o sector no período tres



Autonomía

A competencia de ser autónomo mostra unha valoración global media por parte dos empregadores con puntuacións moi próximas nos tres períodos analizados. En particular, antes da Covid-19, a puntuación media é de 4,2 puntos mentres que, no transcurso da mesma incrementase 0,2 puntos alcanzando a valoración de 4,4 puntos. No período tres diminúe en 0,1 puntos respecto ao período anterior, sendo a valoración de 4,3 puntos (Gráfico 57).

Gráfico 57. Autonomía segundo períodos

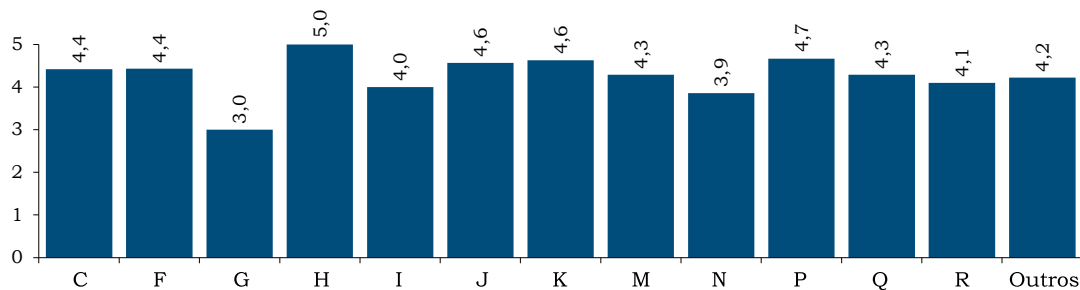


A análise en detalle da autonomía do último período analizado, no que transcorre a Covid-19, mostra que de novo é o sector Transporte e almacenamento (H) o que alcanza a máxima valoración (5,0 puntos). Séguelle o sector de Educación (P) (4,7 puntos) e os de Información e comunicacións (J) e Actividades financeiras e de seguros (K) (ambos con 4,6 puntos). Tamén mostran valoracións por encima da media deste período os sectores da Industria manufactureira (C) e Construción (F) (ambos de 4,4 puntos) e, os de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos de 4,3 puntos) (Gráfico 58).

Por outra banda, considérase menos importante a autonomía nos sectores de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,1

puntos), Hostalería (I) (4,0 puntos) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,9 puntos). Finalmente, e coa puntuación máis baixa, destaca o sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,0 puntos).

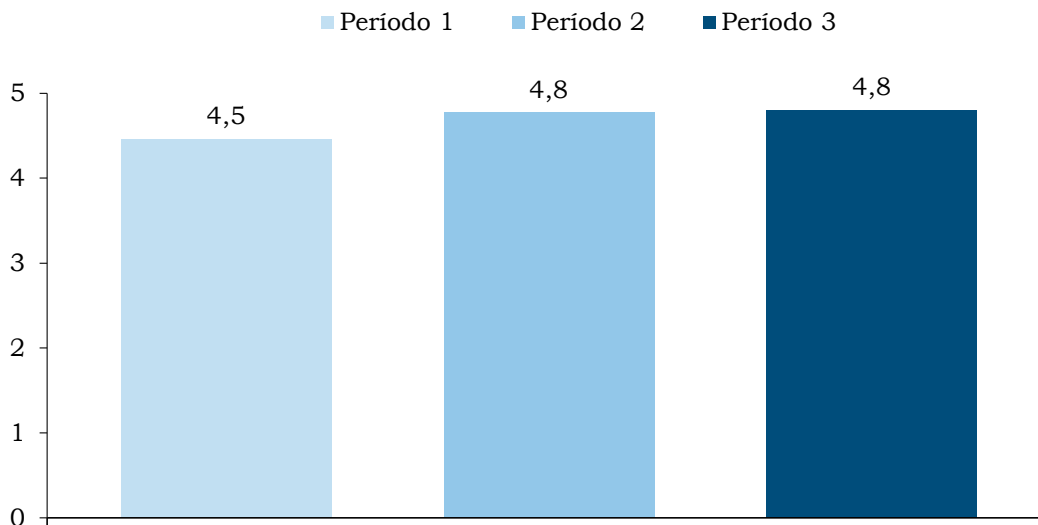
Gráfico 58. Autonomía segundo o sector no período tres



Traballo en equipo

O traballo en equipo mostra unha valoración superior á das demais competencias. Esta competencia aumenta a súa valoración global media por parte dos empregadores respecto ao período anterior á Covid-19 pasando de ser no primeiro período de 4,5 puntos a ser nos dous períodos seguintes de 4,8 puntos, o que supón un incremento de 0,3 puntos (Gráfico 59).

Gráfico 59. Traballo en equipo segundo períodos

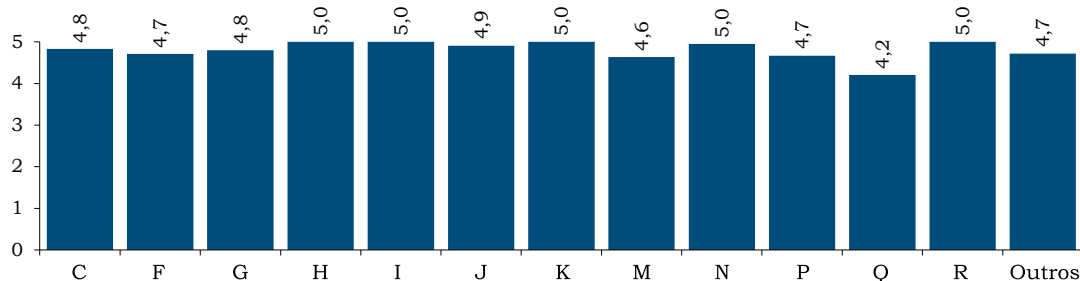


Na análise desta competencia no período do transcurso da Covid-19 segundo o sector ao que pertencen os empregadores destacan cinco sectores con valoracións máximas (5,0 puntos): Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e, Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Tamén mostran valoracións superiores á media o sector de Información e comunicacións (J) (4,9 puntos) e, os de Industria manufactureira (C) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (ambos con 4,8 puntos) (Gráfico 60).

Pola contra, as valoracións máis baixas a esta competencia son as outorgadas polos sectores de Construción (F) e Educación (P) (ambos de

4,7 puntos), seguidos de Actividades profesionales, científicas e técnicas (M) (4,6 puntos) e, finalmente, de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q), coa menor valoración (4,2 puntos).

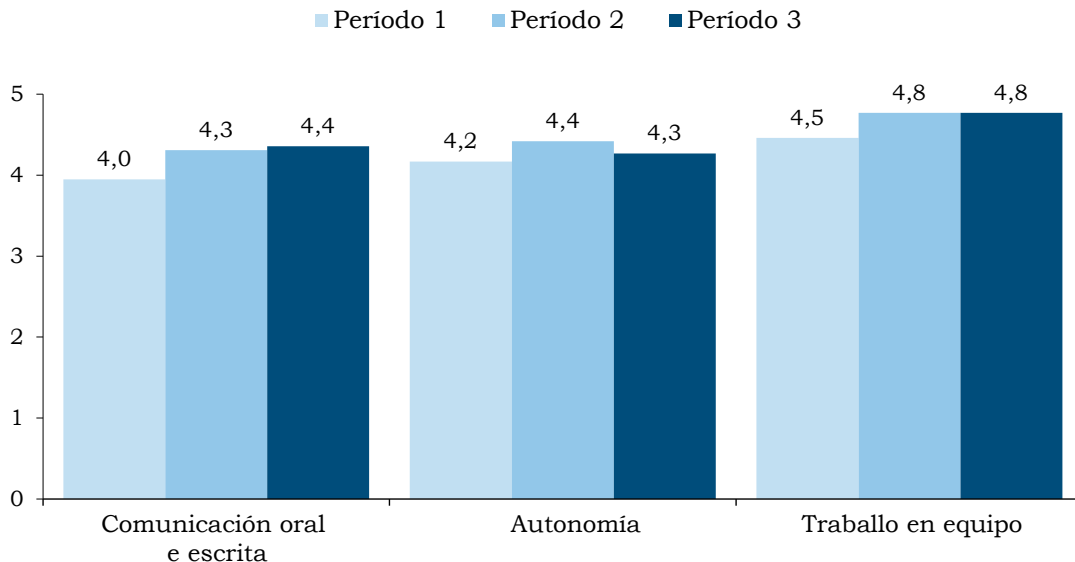
Gráfico 60. Traballo en equipo segundo o sector no período tres



En resumo, en relación a estas tres competencias de traballo autónomo e en equipo, a competencia máis valorada, tanto antes do período da Covid-19 como nos restantes períodos dous e tres, é a do traballo en equipo (Gráfico 61).

Respecto á evolución, dúas das competencias mostran un incremento ao longo dos tres períodos. A primeira é a comunicación oral e escrita que ten o maior incremento, de 0,4 puntos, ao pasar dunha valoración de 4,0 puntos no período un a unha valoración de 4,4 puntos no período tres. A seguinte competencia en relación ao incremento entre os períodos é a de traballo en equipo, que aumenta 0,3 puntos, ao pasar de 4,5 puntos no período un a 4,8 puntos no período tres.

Gráfico 61. Traballo autónomo e en equipo segundo períodos



4.1.4 Adaptación

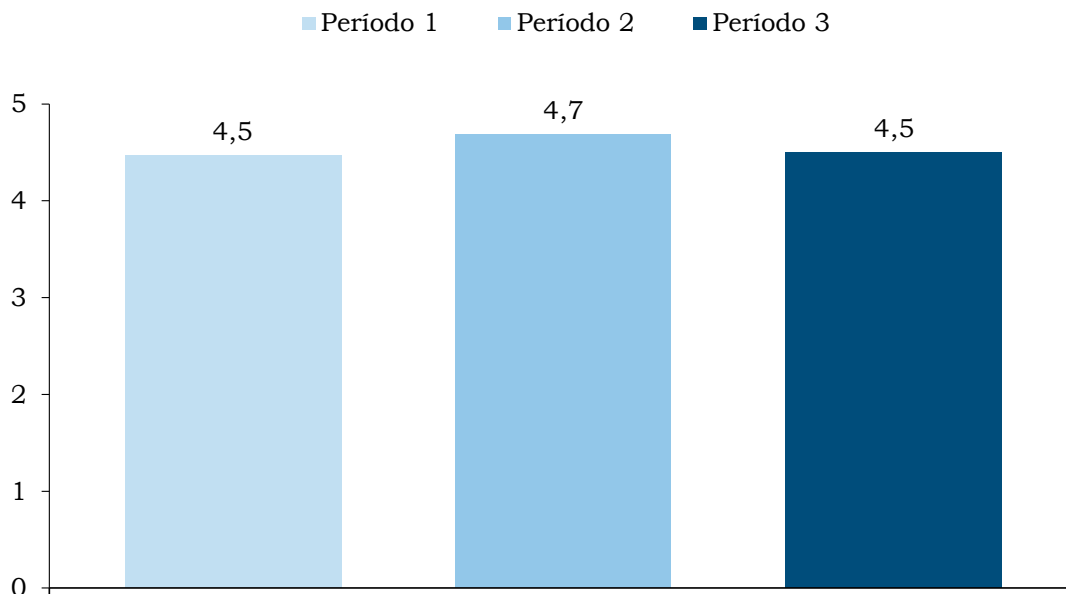
A competencia de adaptación analízase mediante tres calidades: a de resolver problemas, a de render baixo presión e a de tolerar a frustración.

Resolución de problemas

A capacidade para resolver problemas é valorada polos empregadores cunha puntuación global media de 4,5 puntos tanto no momento anterior á Covid-19 como no transcurso da mesma. É no período de inicio da Covid-19

cando mostra unha valoración media superior ao resto de períodos en 0,2 puntos, e polo tanto de 4,7 puntos (Gráfico 62).

Gráfico 62. Resolución de problemas segundo períodos

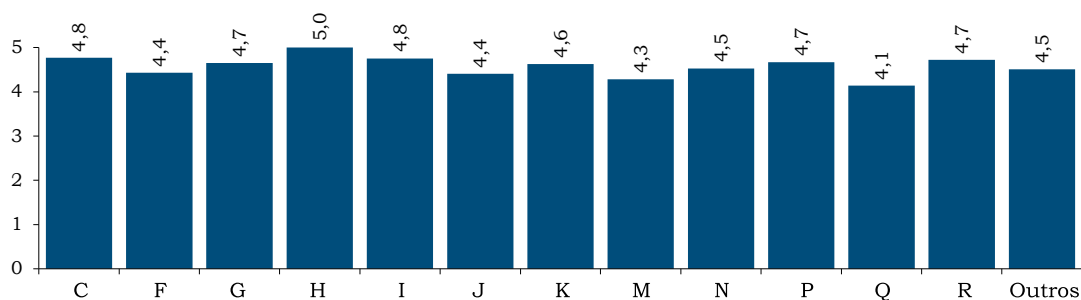


Un estudo do terceiro período a nivel sectorial mostra que a calidade de saber resolver os problemas obtén a súa valoración máxima no sector Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos). Séguenlle, coa mesma puntuación, os sectores da Industria manufactureira (C) e Hostalería (I) (ambos con 4,8 puntos), os de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Educación (P) e Actividades

artísticas, recreativas e de entretemento (R) (os tres con 4,7 puntos) e o de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,6 puntos) (Gráfico 63).

As valoracións medias máis baixas para esta calidade son as dos empregadores dos sectores da Construción (F) e Información e comunicacións (J) (ambas de 4,4 puntos), seguidas de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (4,3 puntos) e, para rematar, de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,1 puntos).

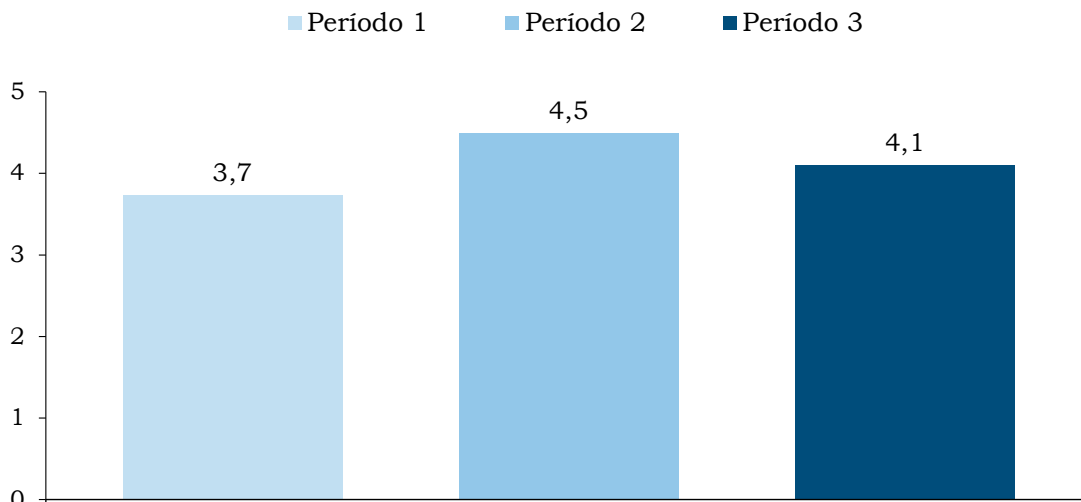
Gráfico 63. Resolución de problemas segundo o sector no período tres



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 antes da Covid-19 a 4,5 puntos no período de inicio da mesma. Con todo, mostra un decremento no período tres de 0,4 puntos respecto ao período anterior, chegando a unha valoración de 4,1 puntos (Gráfico 64).

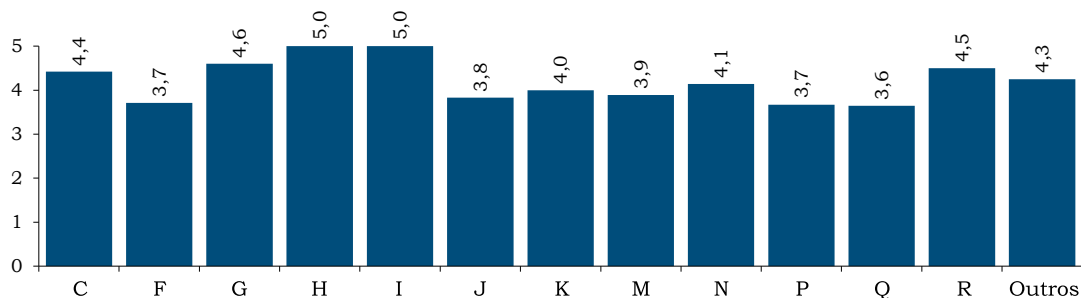
Gráfico 64. Rendemento baixo presión segundo períodos



Na análise desta competencia no período tres segundo os sectores destaca a máxima valoración dos sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I) (ambos de 5,0 puntos). Con menor valoración séguenlles a de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,6 puntos), Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,5 puntos) e Industria manufactureira (C) (4,4 puntos) (Gráfico 65).

Pola contra, as menores valoracións son as do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (3,9 puntos), seguidas de Información e comunicacións (J) (3,8 puntos), de Construción (F) e Educación (P) (ambas de 3,7 puntos) e, de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,6 puntos).

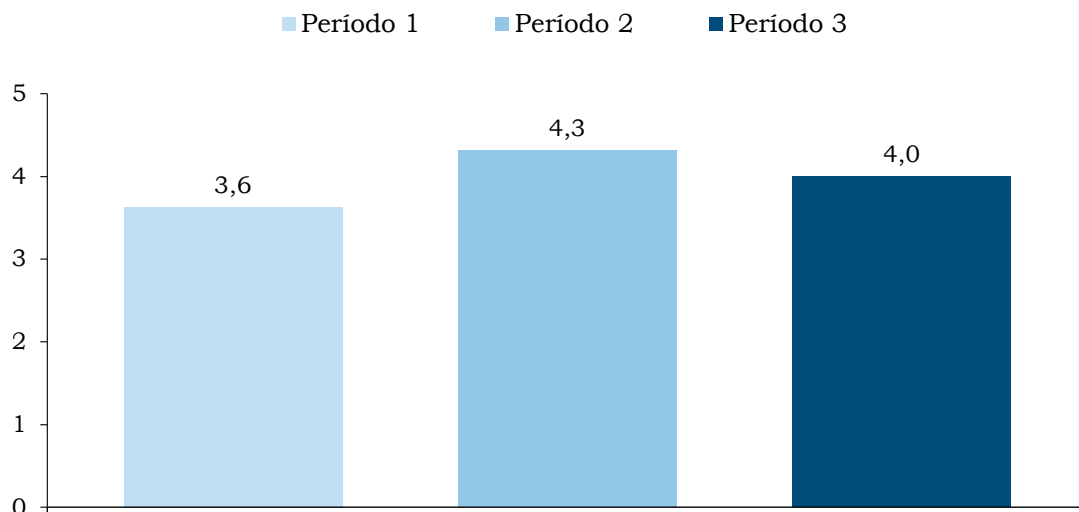
Gráfico 65. Rendemento baixo presión segundo o sector no período tres



Tolerancia á frustración

Tolerar a frustración é unha competencia que mostra unha evolución nos tres períodos similar á do rendemento baixo presión. En particular, increméntase do período un ao período dous en 0,7 puntos, pasando dunha valoración media de 3,6 puntos no período anterior á pandemia a 4,3 puntos no período de inicio da mesma. No período tres decrece en 0,3 puntos respecto ao momento anterior, obtendo unha valoración media de 4,0 puntos (Gráfico 66).

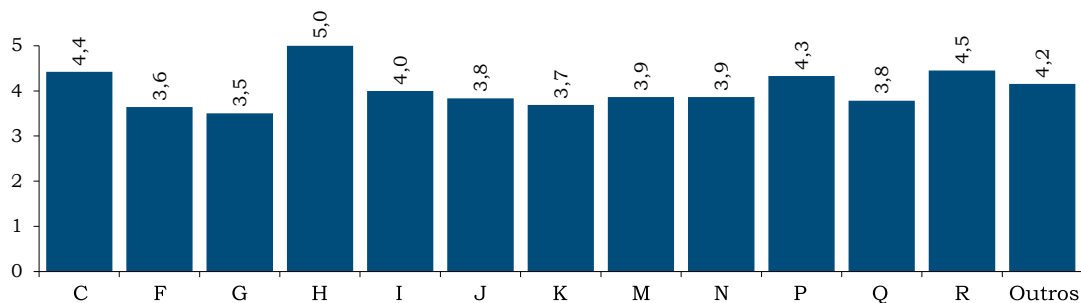
Gráfico 66. Tolerancia á frustración segundo períodos



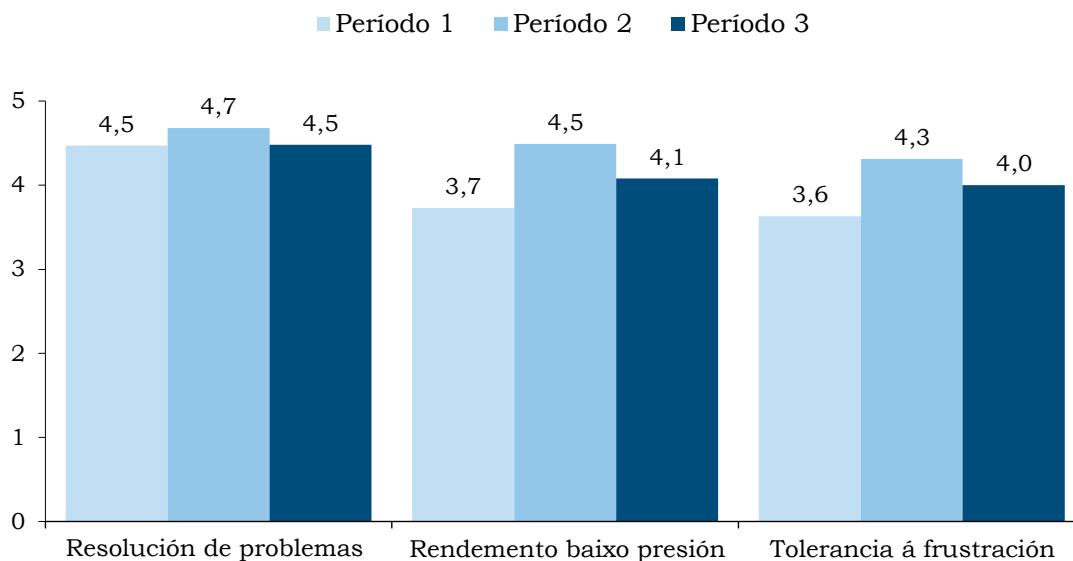
Unha análise das valoracións dos empregadores durante o período do transcurso da Covid-19 e segundo o sector de actividade mostra que a tolerancia á frustración obtén a máxima puntuación no sector de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), seguido de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,5 puntos), Industria manufactureira (C) (4,4 puntos) e Hostalería (I) (4,0 puntos) (Gráfico 67).

Os sectores que menos valoran esta competencia son os de Información e comunicacións (J) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos con 3,8 puntos), Actividades financeiras e de seguros (K) (3,7 puntos), Construción (F) (3,6 puntos) e, coa menor valoración, Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,5 puntos).

Gráfico 67. Tolerancia á frustración segundo o sector no período tres



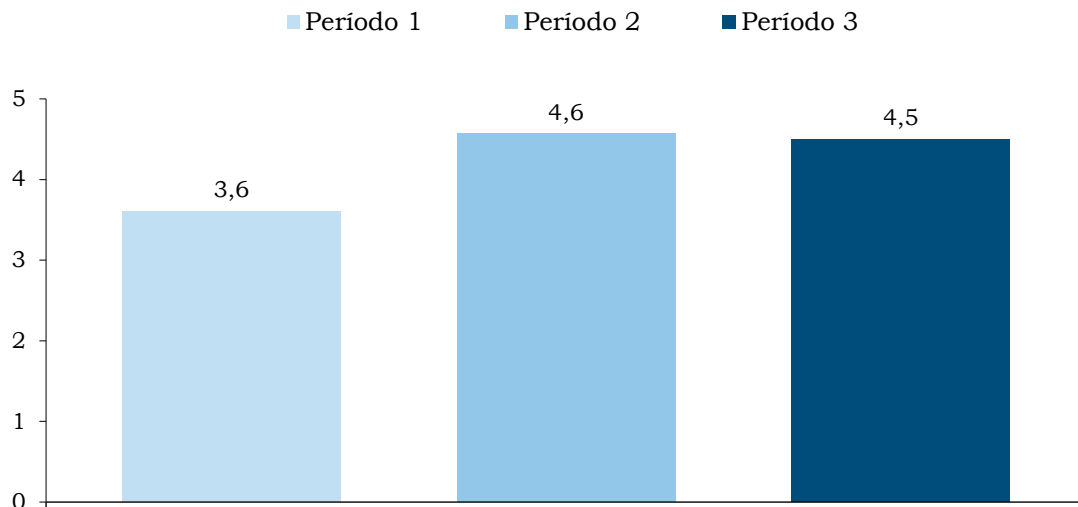
En resumo, das competencias de adaptación, a máis valorada en calquera dos tres períodos é a de saber resolver problemas, cunha media global de 4,6 puntos, á que lle segue a competencia de render baixo presión, cunha media entre os períodos de 4,1 puntos e, para rematar, a de tolerar a frustración cunha valoración media de 4,0 puntos (Gráfico 68).

Gráfico 68. Adaptación segundo períodos

4.1.5 Eficacia

A eficacia no traballo é avaliada polos empregadores antes da Covid-19 cunha media global de 3,6 sobre 5,0 puntos fronte a unha valoración que ascende, tanto no período dous como no tres, chegando a 4,6 e 4,5 puntos, respectivamente (Gráfico 69).

Gráfico 69. Eficacia segundo períodos

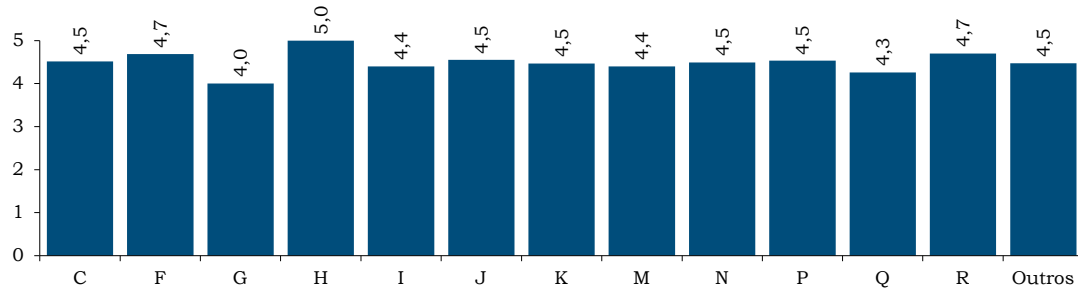


O estudo en detalle no período tres mostra que, a nivel sectorial, o sector de Transporte e almacenamento (H) é o que máis valora esta competencia (5,0 puntos). Séguenlle os da Construción (F) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos de 4,7 puntos) e, coa mesma valoración de 4,5 puntos, os sectores da Industria manufactureira (C), Información e comunicacións (J), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N), Educación (P) e Outros sectores (Gráfico 70).

Pola contra, os que menores valoracións mostran, aínda que por encima de 4,0 puntos, son os sectores de Hostalería (I) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos de 4,4 puntos), seguidos 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).

Gráfico 70. Eficacia segundo o sector no período tres



4.2 Competencias na era Covid-19

Nesta sección analízanse as competencias máis demandadas polos empregadores nos dous últimos períodos vinculados á Covid-19, é dicir, o período dous, que se corresponde co inicio da pandemia e o período tres, ao seu transcurso.

A pandemia provocou importantes cambios na maior parte das empresas e, entre estes, impuxo aos empregadores novas esixencias aos seus traballadores. Este novo contexto conduce a que moitas competencias, menos esixidas ata o momento, reciban máis protagonismo, así como a que xurdan outras.

Aínda que en moitas empresas volveuse á presencialidade, a maior parte das competencias provocadas pola Covid-19 non perderon interese por parte dos empregadores, de maneira que moitas delas viñeron para quedarse e están acompañadas de incerteza no que o nivel da demanda futura destas se refire.

Por iso, a partir das competencias consideradas por entidades como a Organización Internacional do Traballo (2019) na súa *Declaración para el futuro del trabajo*, a OECD (2020) na súa versión preliminar de *Schooling disrupted, schooling rethought. How the Covid-19 pandemic is changing Education*, ou a UNESCO (2020) na súa publicación *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día despues*, seleccionáronse un conxunto de competencias para as que o nivel de esixencia adquiriu especial relevancia na era da Covid-19.

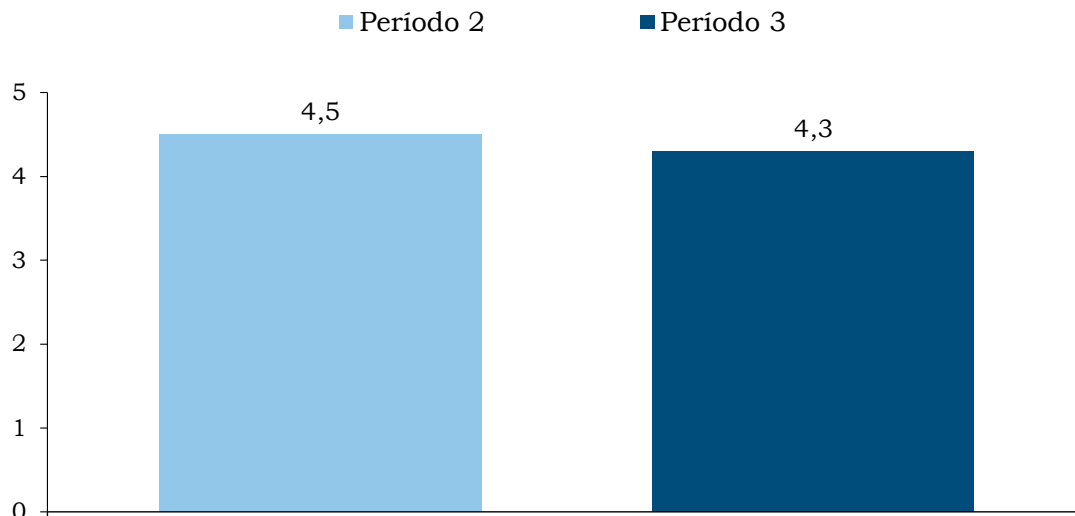
Para a análise destas competencias, en primeiro lugar, compárase a valoración global media dos empregadores nos períodos dous e tres. En segundo lugar, detállase por sectores a valoración destas competencias no período tres.

4.2.1 Empatía coa empresa

Esta competencia valora a capacidade de saber poñerse na situación doutros, en particular, da empresa, comprendendo e aceptando de xeito positivo as circunstancias complexas que esta atravesas, derivadas da incerteza e a supervivencia.

En xeral, os empregadores outorgan unha importancia media a esta competencia ao comezo da Covid-19 de 4,5 sobre 5,0 puntos, descendendo en 0,2 puntos ata chegar a unha valoración de 4,3 puntos no seu transcurso (Gráfico 71).

Gráfico 71. Empatía coa situación da empresa segundo períodos

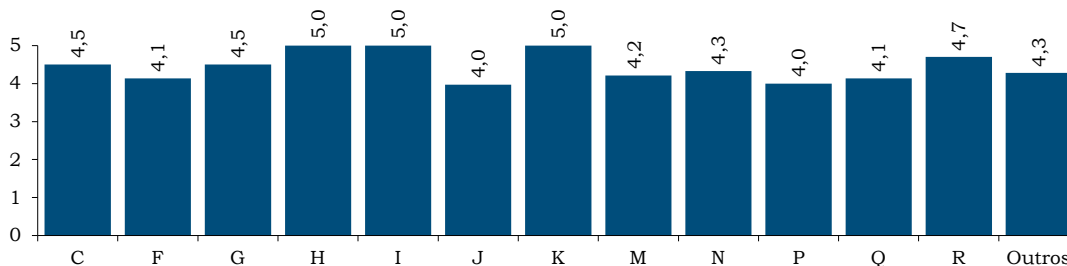


En detalle, unha análise da empatía no período tres segundo os sectores mostra que todas as valoracións medias dos empregadores son superiores a 4,0 puntos. En particular, os empregadores de máis da metade dos sectores valoran esta competencia por encima da media global. Así, os sectores nos que os empregadores mostran a maior valoración media son o de Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I) e Actividades financeiras e de seguros (K), os tres coa máxima valoración (5,0 puntos).

Séguelles a do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entrete-
nimento (R) (4,7 puntos) e, Industria manufacturera (C) e Comercio ao por
maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G)
(ambos de 4,5 puntos) (Gráfico 72).

Coa mesma valoración e igual á de media global atópase a do sector
de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Outros sectores
(4,3 puntos), á que lles segue a de Actividades profesionais, científicas e
técnicas (M) (4,2 puntos). Os que menos valoran esta competencia son os
empregadores da Construción (F) e Actividades sanitarias e de servizos
sociais (Q) (ambos con 4,1 puntos) e, para rematar, os de Información e
comunicacións (J) e Educación (P) (ambos con 4,0 puntos).

Gráfico 72. Empatía coa situación da empresa segundo o sector no período tres

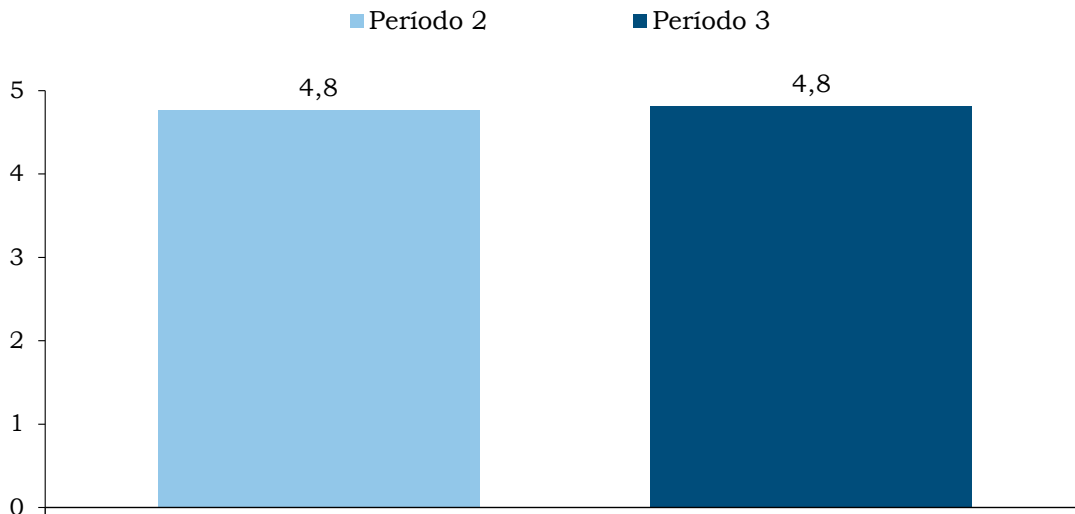


4.2.2 Motivación persoal baixo a situación actual

A motivación na era Covid-19 resulta da necesidade dunha actitude persoal positiva ante a situación que atravesan as empresas xerada pola pandemia sendo, deste xeito, capaces de afrontala.

Os empregadores valoran esta competencia coa mesma puntuación de 4,8 sobre 5,0 puntos tanto no período dous como no tres, o que confirma que a relevancia da mesma se mantivo (Gráfico 73).

Gráfico 73. Motivación segundo períodos

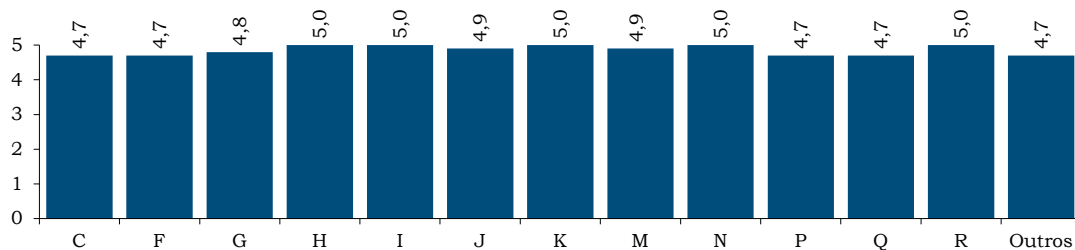


Unha análise por sectores mostra que os empregadores valoran a motivación por encima da media global en sete dos sectores. Destacan cinco deles, coa máxima puntuación (5,0 puntos). Son Transporte e almacenamento

(H), Hostalería (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Séguenlle os sectores de Información e comunicacións (J) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos con 4,9 puntos) (Gráfico 74).

Mostran unha valoración igual á da media global os empregadores do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,8 puntos), sendo a mesma valoración para o resto dos sectores, Industria manufacturera (C), Construción (F), Educación (P) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,7 puntos).

Gráfico 74. Motivación segundo o sector no período tres

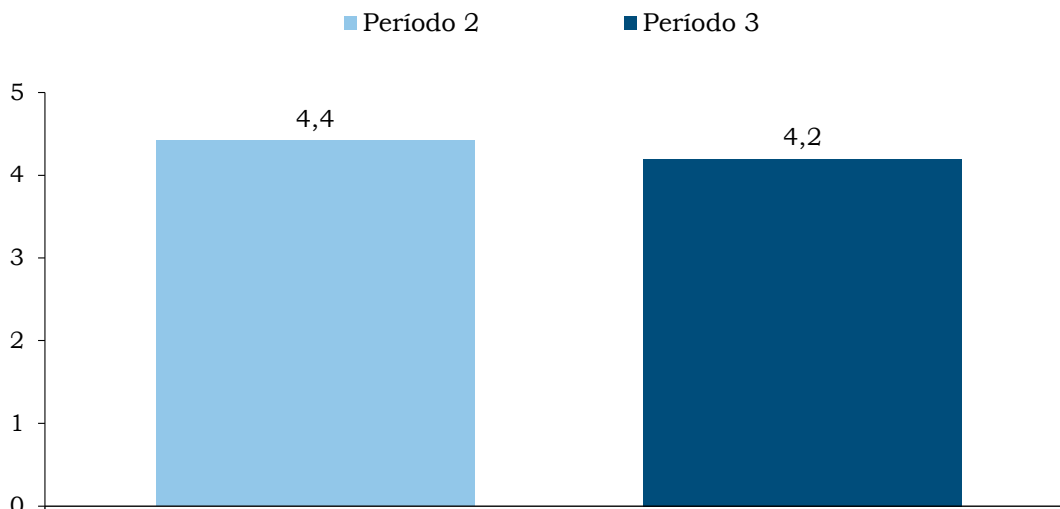


4.2.3 Xestión do estrés

Esta competencia refírese ao control emocional do traballador para xestionar da maneira correcta o seu nivel de estrés no traballo ante situacións inesperadas.

Os empregadores valoran que un candidato posúa esta calidade cunha puntuación media de 4,4 sobre 5,0 puntos no inicio da Covid-19 e de 0,2 puntos menos no período tres, isto é, de 4,2 puntos (Gráfico 75).

Gráfico 75. Xestión do estrés segundo períodos

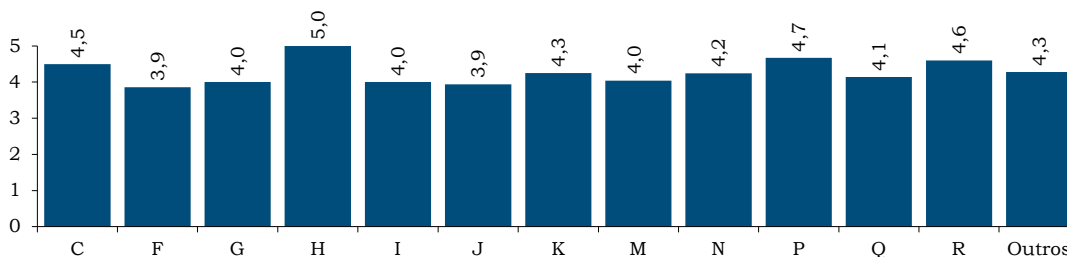


En detalle, un estudo do período tres segundo as valoracións dos empregadores de acordo co sector mostra que o que máis valora esta competencia é o de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), seguido de Educación (P) (4,7 puntos), Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,6 puntos), Industria manufactureira (C) (4,5 puntos) e, finalmente, Actividades financeiras e de seguros (K) (4,3 puntos) (Gráfico 76).

Valoran esta competencia igual que a media global os empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (4,2

puntos). Pola súa banda, e por baixo desta media, atópase a valoración de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,1 puntos), e coa mesma valoración, a dos sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Hostalería (I) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (4,0 puntos). Finalmente, os que ofrecen unha menor puntuación son os sectores da Construción (F) e Información e comunicacións (J) (ambos con 3,9 puntos).

Gráfico 76. Xestión do estrés segundo o sector no período tres

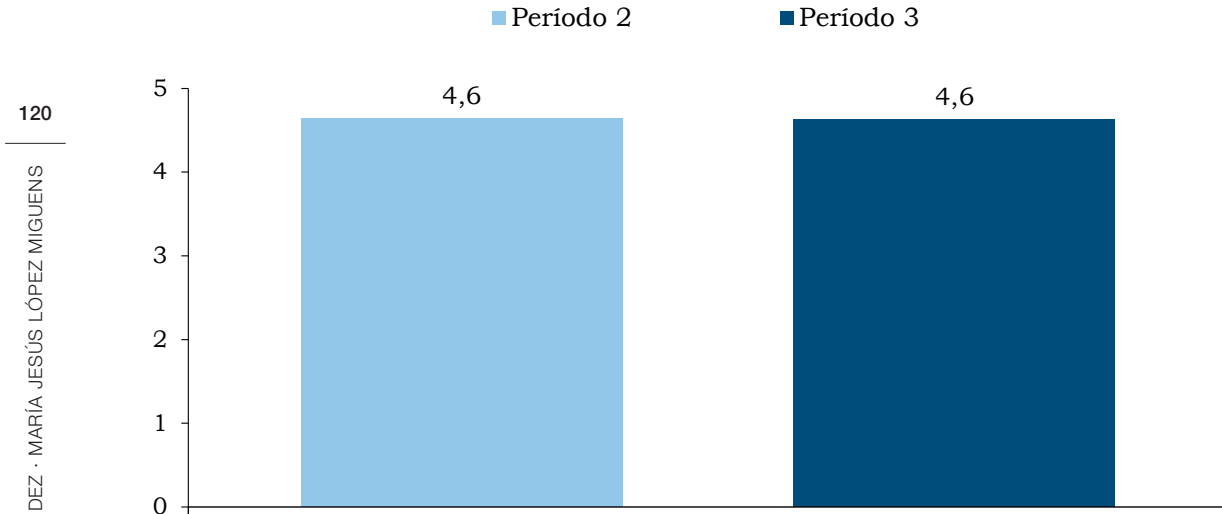


4.2.4 Compromiso cos resultados

O compromiso de cada traballador co desempeño da empresa e cos obxectivos desta na medida en que o empregador pode confiar en cada un deles, é unha competencia de relevancia nun momento de adaptación e incerteza.

En particular, os empregadores avalían esta calidade en 4,6 sobre 5,0 puntos tanto no período inicial da pandemia como no do transcurso da mesma (Gráfico 77).

Gráfico 77. Compromiso cos resultados segundo períodos

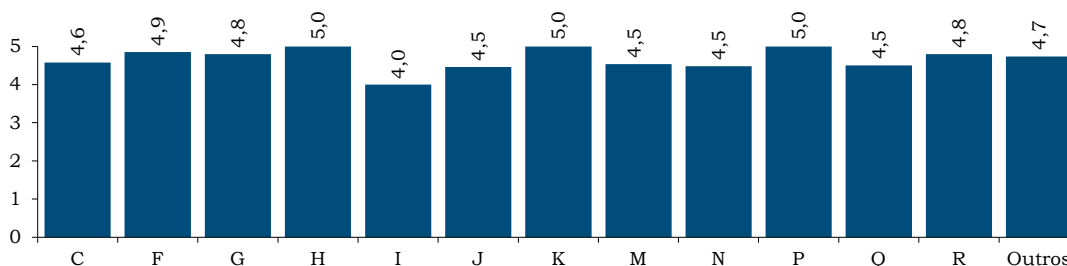


En detalle, no período tres os empregadores de seis sectores mostran valoracións por encima da media global. Manifestan a máxima puntuación os de Transporte e almacenamento (H), Actividades financeiras e de seguros (K) e Educación (P) (5,0 puntos). Séguelles o sector da Construción (F) (4,9 puntos), e con igual puntuación, Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,8 puntos) (Gráfico 78).

Todos os demais sectores mostran valoracións medias iguais ou inferiores á media global. Destacan, con puntuaciones iguais a 4,5 puntos, as dos seguintes sectores: Información e comunicacións (J), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M), Actividades administrativas e

servizos auxiliares (N) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q). Pola súa banda, a menor valoración ofrécea o sector de Hostalería (I) (4,0 puntos).

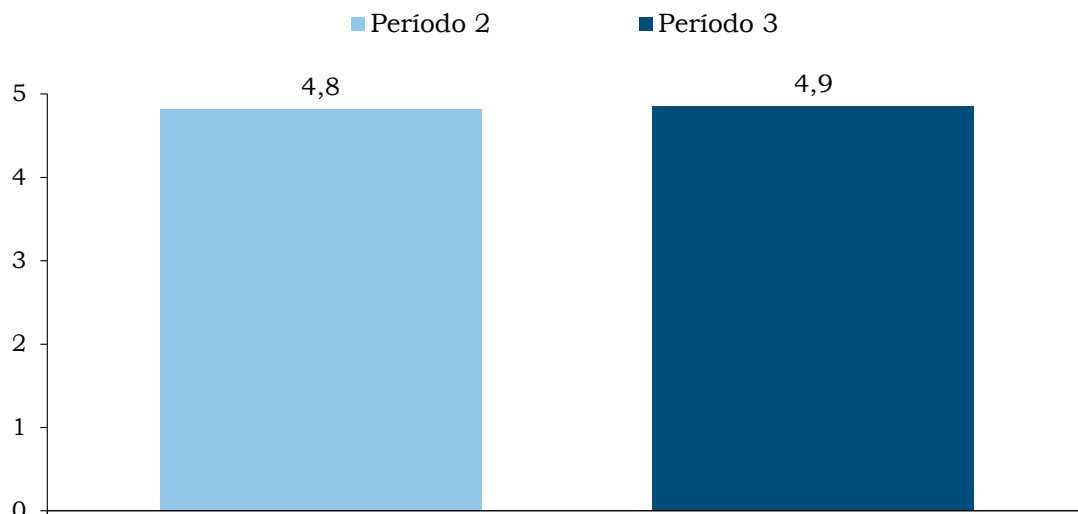
Gráfico 78. Compromiso cos resultados segundo o sector no período tres



4.2.5 Comportamento responsable

A actitude responsable é unha calidade demandada polos empregadores no contexto da Covid-19 dado que as novas formas de traballo condicionan o saber xestionala. Os empregadores valoran esta calidade no período dous cunha media global de 4,8 sobre 5,0 puntos, ascendendo 0,1 puntos no período tres, isto é, a 4,9 puntos (Gráfico 79).

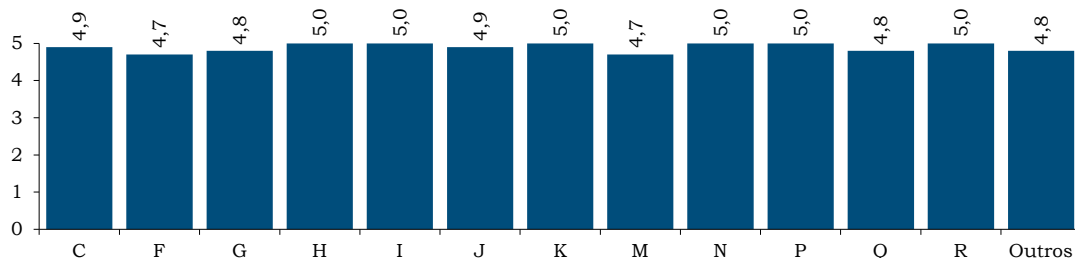
Gráfico 79. Comportamento responsable segundo períodos



Na análise do período tres a nivel sectorial destacan seis 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), Educación (P) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (Gráfico 80).

Pola contra, con puntuacións por baixo da media global atópanse os sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,8 puntos), ás que lle seguen as de Construción (F) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos de 4,7 puntos).

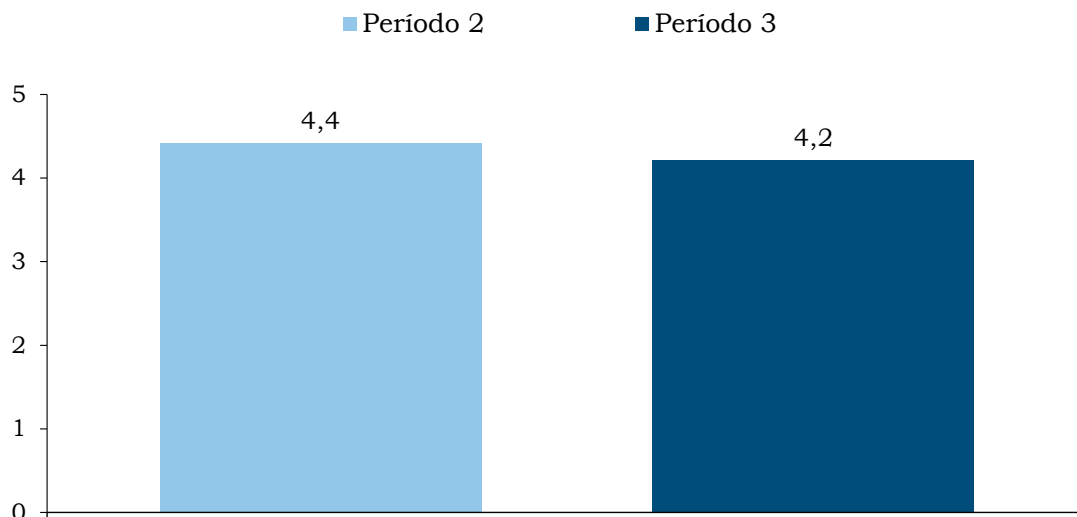
Gráfico 80. Comportamento responsable segundo o sector no período tres



4.2.6 Autoformación nas tecnoloxías

A capacidade para aprender con axilidade e saber xestionar as novas tecnoloxías ante os cambios é apreciada polos empregadores na era da Covid-19. No período dous no que se inicia a pandemia esta competencia é valorada de media con 4,4 puntos, descendendo en 0,2 puntos no período tres, alcanzando por tanto unha puntuación de 4,2 puntos (Gráfico 81).

Gráfico 81. Autoformación nas tecnoloxías segundo períodos

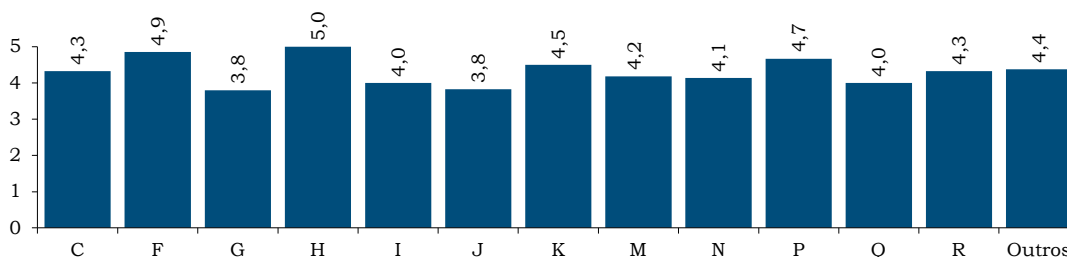


En detalle, no período tres, destaca a valoración dos empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) coa máxima valoración (5,0 puntos), á que lle segue a dos de Construción (F) (4,9 puntos) e Educación (P) (4,7 puntos). Mostran tamén unha valoración por encima da media o sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,5 puntos) e, de Industria manufacturera (C) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos de 4,3 puntos) (Gráfico 82).

Os sectores nos que os empregadores mostran as menores valoracións para esta competencia son os da Hostalería (I) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (ambos con 4,0 puntos), seguidos 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).

Gráfico 82. Autoformación nas tecnoloxías segundo o sector no período tres

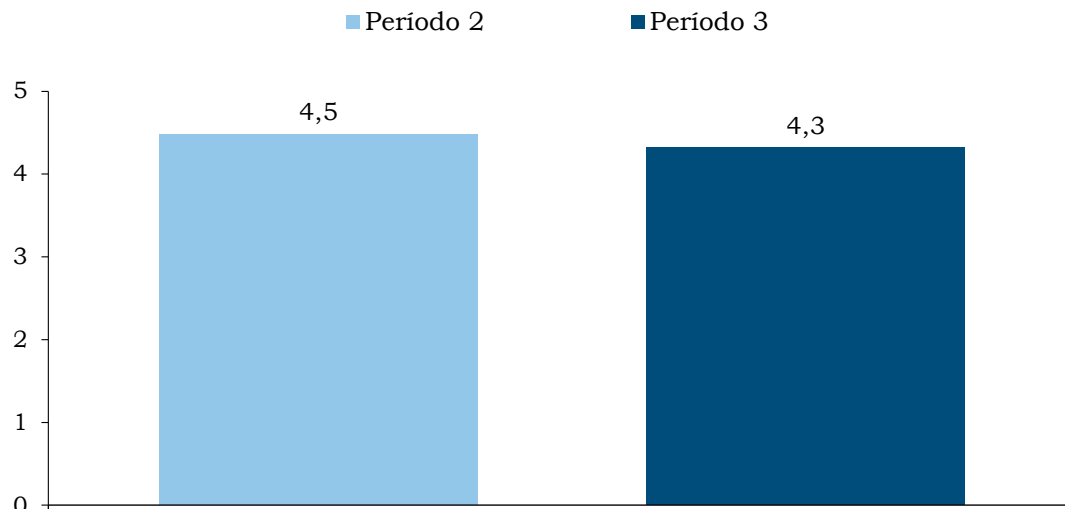


4.2.7 Diálogo coas partes interesadas da empresa

A competencia de saber comunicarse e manter as relacións cos *stakeholders* concrétase no trato regular cos grupos máis relevantes cos que se relaciona a empresa, como son os propios traballadores, así como outros externos como os clientes e os provedores.

Os empregadores valoran esta competencia de diálogo con outros 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, a 4,3 puntos (Gráfico 83).

Gráfico 83. Diálogo coas partes interesadas segundo períodos

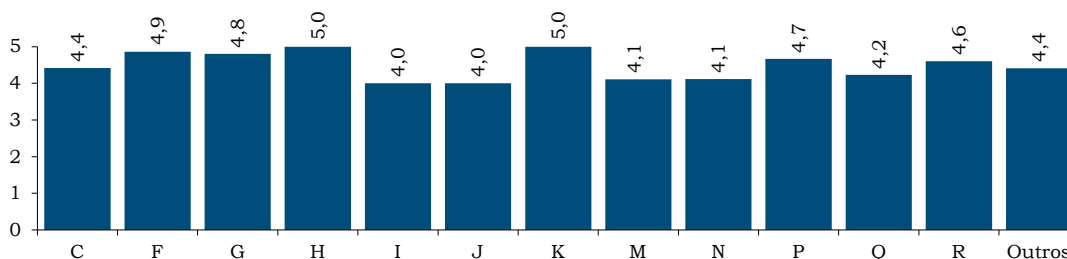


A nivel detallado, no período tres, os sectores nos que os empregadores mostran unha maior valoración son Transporte e almacenamento (H) e Actividades financeiras e de seguros (K) (5,0 puntos), aos que lles seguen Construción (F) (4,9 puntos), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,8 puntos), Educación (P) (4,7 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,6 puntos) (Gráfico 84).

Pola contra, os sectores nos que esta competencia é menos valorada son os de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,2 puntos), 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).

Gráfico 84. Diálogo coas partes interesadas segundo o sector no período tres

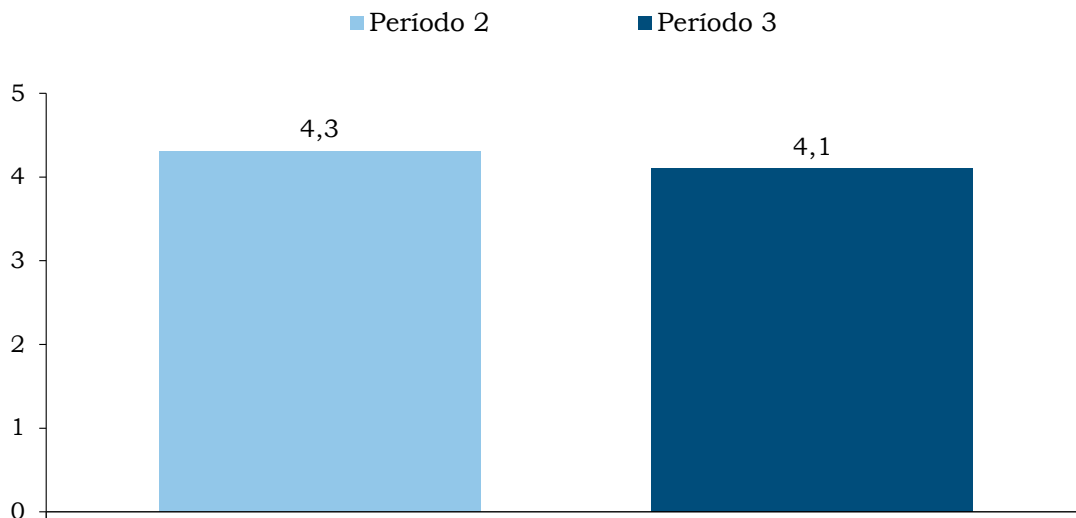


4.2.8 Xestión das emocións

Saber controlar as emocións é unha competencia demandada polos empregadores, isto é, saber actuar ante situacións que poden producir ansiedade, angustia ou preocupación, evitando o descontrol persoal.

Os empregadores valoran esta competencia ao comezo da Covid-19 con 4,3 puntos sobre 5,0, diminuindo en 0,2 puntos no transcurso da mesma, situándose en 4,1 puntos (Gráfico 85).

Gráfico 85. Xestión das emocións segundo períodos

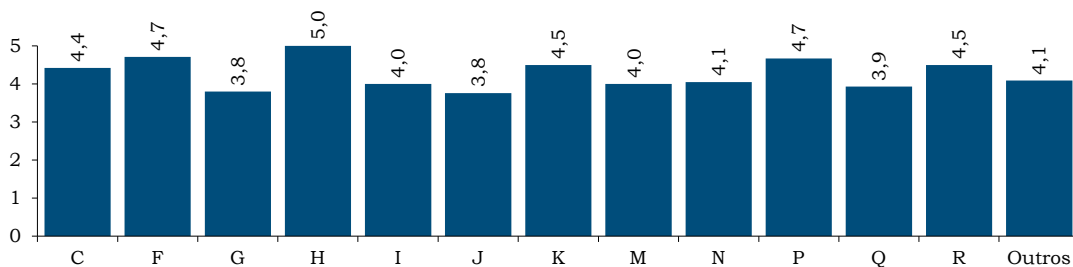


A análise sectorial desta competencia no período tres mostra que os empregadores que máis a valoran pertencen ao sector de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos), seguidos dos de Construción (F) e Educación (P) (ambos con 4,7 puntos), e os de Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos con 4,5 puntos) (Gráfico 86).

Pola súa banda, ofrecen valoracións por baixo da media os sectores de Hostalería (I) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos de 4,0 puntos), seguidas de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,9 puntos) e, de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de

vehículos de motor e motocicletas (G) e Información e comunicacións (J) (ambas de 3,8 puntos).

Gráfico 86. Xestión das emocións segundo o sector no período tres

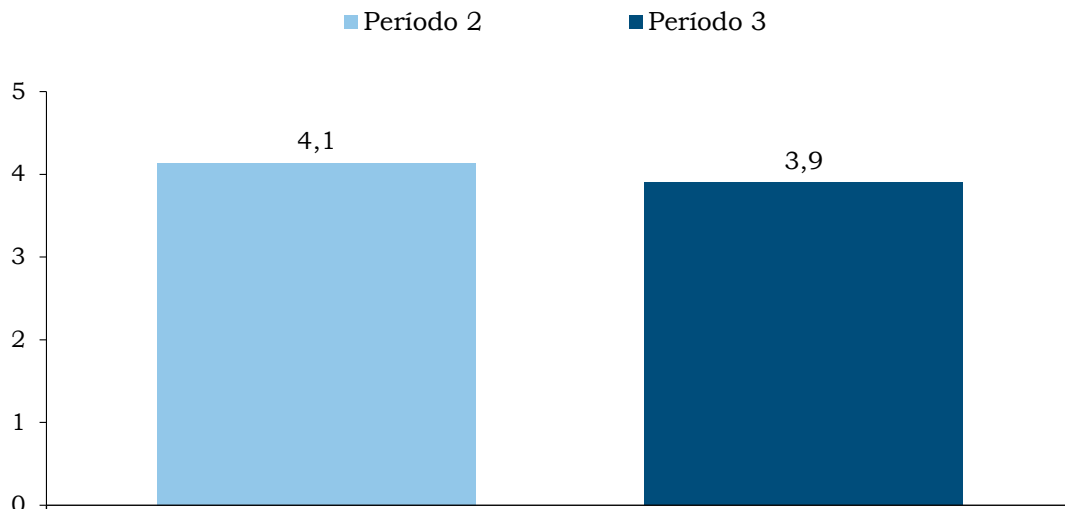


4.2.9 Teletraballo e rotación asistencial ao traballo

A competencia de ser capaz de traballar dun modo autónomo desde casa, así como a flexibilidade na xornada laboral resultou ser relevante no período da pandemia.

Os empregadores valoran esta modalidade de traballo cunha puntuación media no período dous de 4,1 sobre 5,0 puntos e de 3,9 puntos no período tres (Gráfico 87).

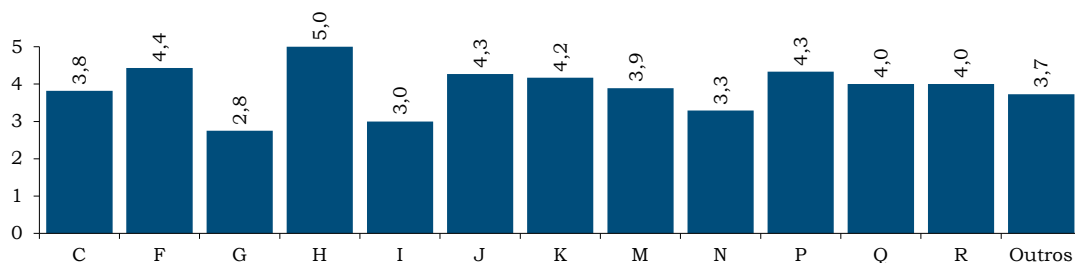
Gráfico 87. Teletraballo e rotación asistencial ao traballo segundo períodos



O sector no que os empregadores mostran maior interese nesta competencia é de novo o de Transporte e almacenamento (H) (5,0 puntos). Outro grupo de sectores mostran valoracións superiores a 4,0 puntos. Trátase da Construción (F) (4,4 puntos), Información e comunicacións (J) e Educación (P) (ambos de 4,3 puntos) e Actividades financeiras e de seguros (K) (4,2 puntos) (Gráfico 88).

Pola contra, os sectores nos que os empregadores mostran as menores valoracións desta competencia son o de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,3 puntos), Hostalería (I) (3,0 puntos) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (2,8 puntos).

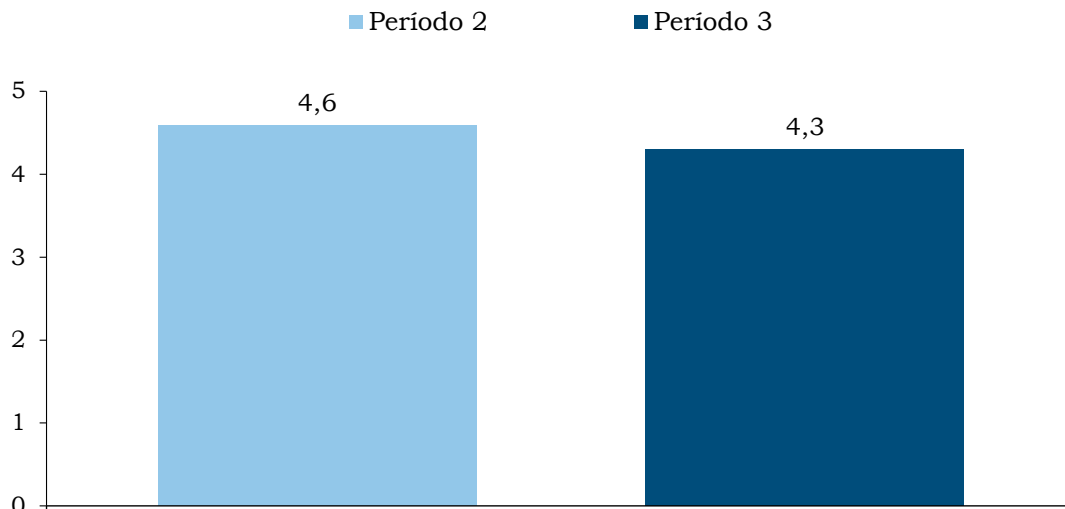
Gráfico 88. Teletraballo e rotación asistencial ao traballo segundo o sector no período tres



4.2.10 Aprendizaxe continua

A competencia de aprender, desaprender e reaprender de xeito continuo é necesaria nos momentos de adaptación a cambios. Os empregadores valoran esta competencia ao comezo da Covid-19 cunha puntuación de 4,6 sobre 5,0 puntos, aínda que, como na traxectoria das anteriores competencias descende, en particular en 0,3 puntos no transcurso da Covid-19 ata chegar a unha valoración de 4,3 puntos (Gráfico 89).

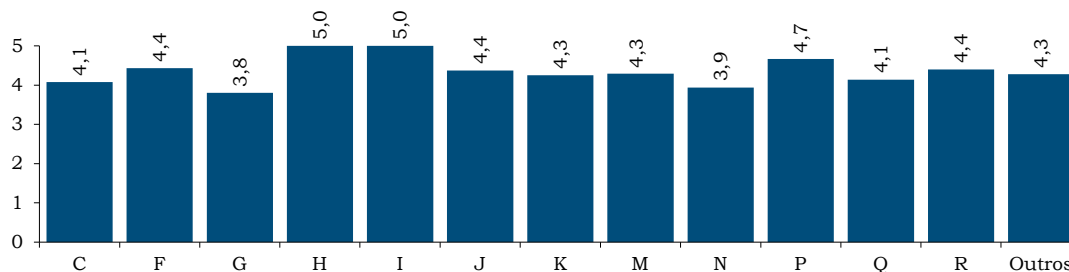
Gráfico 89. Aprendizaxe continua segundo períodos



En detalle no terceiro período, son seis os sectores nos que os empregadores mostran unha puntuación superior á media global. Os primeiros, coa máxima valoración (5,0 puntos), son os sectores de Transporte e almacenamento (H) e Hostalería (I). Séguenlles o sector de Educación (P) (4,7 puntos), Construción (F), Información e comunicacións (J) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (os tres con 4,4 puntos) e, os de Actividades financeiras e de seguros (K) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (ambos con 4,3 puntos) (Gráfico 90).

Pola contra, nos sectores nos que menos puntuación recibe esta competencia é o de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,9 puntos), ao que lle segue o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,8 puntos).

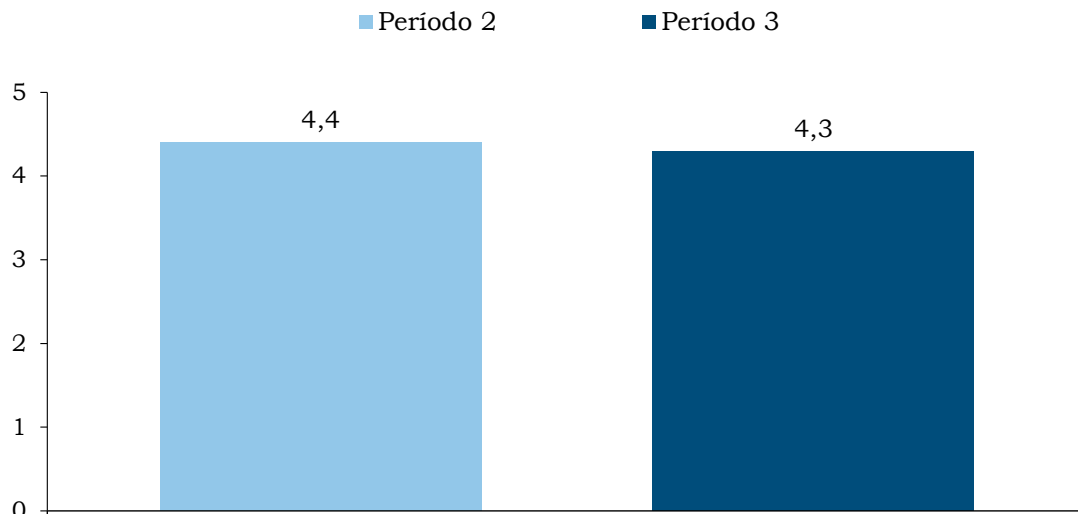
Gráfico 90. Aprendizaxe continua segundo o sector no período tres



4.2.11 Escucha activa

Esta competencia vai máis aló do mero acto de escoitar. Supón, ademais, ofrecer a disposición do receptor a atender máis aló do que expresan os demais, como pode ser, por exemplo, a través de sentimentos ou pensamentos.

Os empregadores valoran esta competencia no período dous en 4,4 sobre 5,0 puntos, descendendo en 0,1 puntos no período tres e chegando a un valor de 4,3 puntos (Gráfico 91).

Gráfico 91. Escoita activa segundo períodos

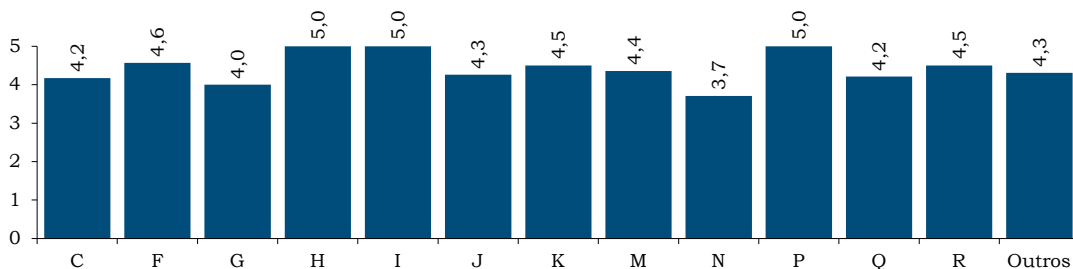
No estudo desta competencia no período tres segundo os sectores destaca a valoración máxima (5,0 puntos) dos empregadores dos sectores de Transporte e almacenamento (H), Hostalería (I) e Educación (P) (Gráfico 92).

Coa valoración máis baixa e por encima da media global destacan os sectores da Construción (F) (4,6 puntos), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (ambos con 4,5 puntos) e Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (4,4 puntos).

Pola contra, as puntuacións máis baixas danse no sector da Industria manufactureira (C) e das Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q)

(ambas de 4,2 puntos), seguidas das de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,0 puntos) e, finalmente, Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,7 puntos).

Gráfico 92. Escoita activa segundo o sector no período tres



5 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 estudantado, 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 traxuro 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, utilízana 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 manufacturera (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 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, diminuindo 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

entretenemento (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 entretenemento (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 períodos. 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 período tres diminúe 0,1 puntos respecto ao período anterior, mostrando unha valoración de 4,3 puntos.

A análise da autonomía no período 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 manufactureira (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, increméntase 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 manufactureira (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 período tres, isto é, de 4,2 sobre 5,0 puntos.

En detalle, un estudo do período 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 período 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 de 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 período 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 período dous de 4,1 sobre 5,0 puntos e de 3,9 puntos no período tres.

Os sectores nos que os empregadores mostran maior interese nesta competencia no período 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 período, 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 período dous en 4,4 sobre 5,0 puntos, descendendo en 0,1 puntos no período tres e outorgándolle, por tanto, 4,3 puntos.

Destaca a valoración no período 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).

