

A close-up photograph of a hand with a pink nail polish placing a small, light-colored wooden block on top of a stack of similar blocks. The stack is composed of several layers of blocks, some showing wood grain and others showing a lighter, possibly painted or sealed surface. The background is blurred, showing more of the hand and the stack.

# Barómetro de empleabilidade da Universidade de Vigo

Gloria Caballero Fernández  
María Jesús López Miguens



# Barómetro de emplegabilidade da Universidade de Vigo

Depósito legal: C 2491-2019

ISBN: 978-84-121881-3-4

# Barómetro de empleabilidade da Universidade de Vigo

Gloria Caballero Fernández  
María Jesús López Miguens

Universidade de Vigo



Consello Social  
*Universidade de Vigo*



# Índices

## Índice de contidos

|          |                                                                            |     |
|----------|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>1</b> | <b>Introdución</b>                                                         | 15  |
| <b>2</b> | <b>Obxectivo</b>                                                           | 17  |
| 2.1      | O mercado laboral                                                          | 17  |
| 2.2      | As competencias                                                            | 18  |
| 2.3      | A contratación                                                             | 18  |
| <b>3</b> | <b>A empregabilidade desde a perspectiva dos estudantes universitarios</b> | 21  |
| 3.1      | Ficha técnica                                                              | 21  |
| 3.2      | Mostra                                                                     | 22  |
| 3.3      | A empregabilidade                                                          | 25  |
| 3.3.1    | O mercado laboral                                                          | 25  |
| 3.3.2    | As competencias                                                            | 30  |
| 3.3.3    | A contratación                                                             | 69  |
| <b>4</b> | <b>A empregabilidade desde a perspectiva dos empregadores</b>              | 91  |
| 4.1      | Ficha técnica                                                              | 91  |
| 4.2      | Mostra                                                                     | 91  |
| 4.3      | A empregabilidade                                                          | 97  |
| 4.3.1    | O mercado laboral                                                          | 97  |
| 4.3.2    | Importancia das competencias                                               | 103 |
| 4.3.3    | Carencia nas competencias                                                  | 123 |
| 4.3.4    | A contratación                                                             | 142 |

|          |                                                                                |     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>5</b> | <b>Estudiantes universitarios versus empregadores: Empregabilidade</b>         | 165 |
| 5.1      | As mostras                                                                     | 165 |
| 5.1.1    | Os estudantes universitarios                                                   | 165 |
| 5.1.2    | Os empregadores                                                                | 166 |
| 5.2      | Conciliación da empregabilidade entre estudantes universitarios e empregadores | 167 |
| 5.2.1    | O mercado laboral                                                              | 167 |
| 5.2.2    | As competencias                                                                | 167 |
| 5.2.3    | A contratación                                                                 | 170 |
| <b>6</b> | <b>Bibliografía</b>                                                            | 173 |

# Índice de gráficos

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1. Estudantes segundo o xénero . . . . .                                              | 22 |
| Gráfico 2. Estudantes segundo a idade . . . . .                                               | 23 |
| Gráfico 3. Estudantes segundo a rama de ensino . . . . .                                      | 23 |
| Gráfico 4. Estudantes segundo os anos no grao . . . . .                                       | 24 |
| Gráfico 5. Estudantes segundo a situación laboral actual . . . . .                            | 25 |
| Gráfico 6. Demanda laboral dos graduados . . . . .                                            | 26 |
| Gráfico 7. Vantaxe de terminar o grao para atopar traballo . . . . .                          | 27 |
| Gráfico 8. Facilidade para atopar traballo . . . . .                                          | 28 |
| Gráfico 9. Demanda laboral dos graduados na zona xeográfica . . . . .                         | 29 |
| Gráfico 10. Calidades persoais . . . . .                                                      | 30 |
| Gráfico 11. Responsabilidade . . . . .                                                        | 31 |
| Gráfico 12. Predisposición a aceptar responsabilidades . . . . .                              | 32 |
| Gráfico 13. Achea de novas ideas . . . . .                                                    | 33 |
| Gráfico 14. Reflexión de ideas propias ou alleas . . . . .                                    | 34 |
| Gráfico 15. Facilidade para adquirir novos coñecementos . . . . .                             | 35 |
| Gráfico 16. Atención aos detalles . . . . .                                                   | 36 |
| Gráfico 17. Habilidades sociais . . . . .                                                     | 37 |
| Gráfico 18. Comprensión das necesidades dos demais . . . . .                                  | 38 |
| Gráfico 19. Conexión con persoas de diferentes orixes culturais, relixións e etnias . . . . . | 39 |
| Gráfico 20. Negociación . . . . .                                                             | 40 |
| Gráfico 21. Mobilización das capacidades doutros . . . . .                                    | 41 |
| Gráfico 22. Autoridade . . . . .                                                              | 42 |
| Gráfico 23. Demostración das calidades propias . . . . .                                      | 43 |
| Gráfico 24. Traballo autónomo e en equipo . . . . .                                           | 44 |
| Gráfico 25. Redacción . . . . .                                                               | 45 |
| Gráfico 26. Escritura metódica e clara . . . . .                                              | 46 |
| Gráfico 27. Expresión verbal de ideas aos demais . . . . .                                    | 47 |
| Gráfico 28. Realización de presentacións orais . . . . .                                      | 48 |
| Gráfico 29. Traballo individual . . . . .                                                     | 49 |
| Gráfico 30. Traballo en equipo . . . . .                                                      | 50 |
| Gráfico 31. Adaptación . . . . .                                                              | 51 |
| Gráfico 32. Actuación ante situacións non esperadas . . . . .                                 | 52 |
| Gráfico 33. Adaptación a novas situacións . . . . .                                           | 53 |

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 34. Consecución de información para a resolución de problemas . . . . .   | 54 |
| Gráfico 35. Eficacia na resolución de problemas . . . . .                         | 55 |
| Gráfico 36. Rendemento baixo presión. . . . .                                     | 56 |
| Gráfico 37. Autocoñecemento . . . . .                                             | 57 |
| Gráfico 38. Corrección sistemática de debilidades . . . . .                       | 58 |
| Gráfico 39. Eficacia . . . . .                                                    | 59 |
| Gráfico 40. Uso do tempo de forma efectiva . . . . .                              | 60 |
| Gráfico 41. Planificación de tarefas . . . . .                                    | 61 |
| Gráfico 42. Coordinación de actividades . . . . .                                 | 62 |
| Gráfico 43. Pensamento analítico . . . . .                                        | 63 |
| Gráfico 44. Reflexión na toma de decisións . . . . .                              | 64 |
| Gráfico 45. Coñecemento das metas persoais. . . . .                               | 65 |
| Gráfico 46. Coñecemento das metas profesionais. . . . .                           | 66 |
| Gráfico 47. Coñecemento para conseguir o traballo desexado . . . . .              | 67 |
| Gráfico 48. Coñecemento dos medios para buscar emprego . . . . .                  | 68 |
| Gráfico 49. Presentación en persoa ás empresas e entidades. . . . .               | 69 |
| Gráfico 50. Demostración da valía persoal aos empregadores . . . . .              | 70 |
| Gráfico 51. Formulación de dúbidas durante unha entrevista de traballo . . . . .  | 71 |
| Gráfico 52. Resaltar calidades . . . . .                                          | 72 |
| Gráfico 53. Autoconfianza no éxito nos procesos de selección. . . . .             | 73 |
| Gráfico 54. Consecución de altas calificacións . . . . .                          | 74 |
| Gráfico 55. Satisfacción co rendemento académico . . . . .                        | 75 |
| Gráfico 56. Dominio da área de estudos. . . . .                                   | 76 |
| Gráfico 57. Consideración do traballo académico como prioridade . . . . .         | 77 |
| Gráfico 58. Estudantes segundo a experiencia laboral. . . . .                     | 78 |
| Gráfico 59. Estudantes segundo a experiencia laboral e a rama de ensino. . . . .  | 79 |
| Gráfico 60. Relación da experiencia co grao cursado . . . . .                     | 80 |
| Gráfico 61. Consecución dun bo traballo a partir da experiencia. . . . .          | 81 |
| Gráfico 62. Valoración positiva da experiencia . . . . .                          | 82 |
| Gráfico 63. Aplicación dos coñecementos do grao . . . . .                         | 83 |
| Gráfico 64. Nivel de aprendizaxe . . . . .                                        | 84 |
| Gráfico 65. Coñecemento para a elaboración dun currículo . . . . .                | 85 |
| Gráfico 66. Adaptación do currículo á oferta de traballo . . . . .                | 86 |
| Gráfico 67. Disponibilidade de redes persoais para o emprego. . . . .             | 87 |
| Gráfico 68. Disponibilidade de contactos nas redes sociais para o emprego . . . . | 88 |

|                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfico 69. Responsabilidade de formación fora do centro universitario. . . . .          | 89  |
| Gráfico 70. Desexo de formación ao longo da vida . . . . .                               | 90  |
| Gráfico 71. Sector de actividade-CNAE . . . . .                                          | 92  |
| Gráfico 72. Ámbito xeográfico de actividade . . . . .                                    | 93  |
| Gráfico 73. Volume de facturación . . . . .                                              | 94  |
| Gráfico 74. Número de empregados. . . . .                                                | 95  |
| Gráfico 75. Empregados segundo o xénero . . . . .                                        | 95  |
| Gráfico 76. Empregados segundo o nivel de estudos . . . . .                              | 96  |
| Gráfico 77. Colaboración coa Universidade de Vigo . . . . .                              | 97  |
| Gráfico 78. Previsión na evolución de emprego nos próximos dous anos. . . . .            | 98  |
| Gráfico 79. Empresas con forte incremento de emprego segundo<br>sector-CNAE . . . . .    | 99  |
| Gráfico 80. Empresas con incremento moderado de emprego segundo<br>sector-CNAE . . . . . | 100 |
| Gráfico 81. Empresas con emprego estable segundo sector-CNAE . . . . .                   | 101 |
| Gráfico 82. Empresas con decremento moderado de emprego segundo<br>sector-CNAE . . . . . | 102 |
| Gráfico 83. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo . . . . .                  | 103 |
| Gráfico 84. Importancia das calidades persoais. . . . .                                  | 104 |
| Gráfico 85. Importancia do sentido da responsabilidade . . . . .                         | 105 |
| Gráfico 86. Importancia da iniciativa. . . . .                                           | 106 |
| Gráfico 87. Importancia da creatividade. . . . .                                         | 107 |
| Gráfico 88. Importancia das habilidades sociais . . . . .                                | 108 |
| Gráfico 89. Importancia das habilidades nas relacións interpersoais. . . . .             | 109 |
| Gráfico 90. Importancia da negociación . . . . .                                         | 110 |
| Gráfico 91. Importancia do liderado . . . . .                                            | 111 |
| Gráfico 92. Importancia do traballo autónomo e en equipo . . . . .                       | 112 |
| Gráfico 93. Importancia da comunicación oral e escrita . . . . .                         | 113 |
| Gráfico 94. Importancia da autonomía . . . . .                                           | 114 |
| Gráfico 95. Importancia do traballo en equipo . . . . .                                  | 115 |
| Gráfico 96. Importancia da adaptación. . . . .                                           | 116 |
| Gráfico 97. Importancia da resolución de problemas . . . . .                             | 117 |
| Gráfico 98. Importancia do rendemento baixo presión. . . . .                             | 118 |
| Gráfico 99. Importancia da tolerancia á frustración . . . . .                            | 119 |
| Gráfico 100. Importancia da eficacia . . . . .                                           | 120 |
| Gráfico 101. Importancia da administración de traballos . . . . .                        | 121 |

|                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfico 102. Importancia da orientación a resultados . . . . .                      | 122 |
| Gráfico 103. Carencia en calidades persoais . . . . .                               | 123 |
| Gráfico 104. Carencia no sentido da responsabilidade . . . . .                      | 124 |
| Gráfico 105. Carencia na iniciativa . . . . .                                       | 125 |
| Gráfico 106. Carencia na creatividade . . . . .                                     | 126 |
| Gráfico 107. Carencia en habilidades sociais . . . . .                              | 127 |
| Gráfico 108. Carencia nas habilidades das relacións interpersoais . . . . .         | 128 |
| Gráfico 109. Carencia de negociación . . . . .                                      | 129 |
| Gráfico 110. Carencia de liderado . . . . .                                         | 130 |
| Gráfico 111. Carencia en traballo autónomo e en equipo . . . . .                    | 131 |
| Gráfico 112. Carencia na comunicación oral e escrita . . . . .                      | 132 |
| Gráfico 113. Carencia en autonomía . . . . .                                        | 133 |
| Gráfico 114. Carencia no traballo en equipo . . . . .                               | 134 |
| Gráfico 115. Carencia na adaptación . . . . .                                       | 135 |
| Gráfico 116. Carencia na resolución de problemas . . . . .                          | 136 |
| Gráfico 117. Carencia no rendemento baixo presión . . . . .                         | 137 |
| Gráfico 118. Carencia na tolerancia á frustración . . . . .                         | 138 |
| Gráfico 119. Carencia na eficacia . . . . .                                         | 139 |
| Gráfico 120. Carencia na administración de traballos . . . . .                      | 140 |
| Gráfico 121. Carencia na orientación a resultados . . . . .                         | 141 |
| Gráfico 122. Recrutamento de candidatos . . . . .                                   | 142 |
| Gráfico 123. Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa . . . . .  | 143 |
| Gráfico 124. Recrutamento a través da universidade . . . . .                        | 144 |
| Gráfico 125. Recrutamento a través de institutos de formación profesional . . . . . | 145 |
| Gráfico 126. Recrutamento a través do Servizo Galego de Colocación . . . . .        | 146 |
| Gráfico 127. Recrutamento a través de empresas externas de selección . . . . .      | 147 |
| Gráfico 128. Recrutamento a través de convocatorias en prensa . . . . .             | 148 |
| Gráfico 129. Medios de selección de persoal . . . . .                               | 149 |
| Gráfico 130. Importancia da entrevista . . . . .                                    | 150 |
| Gráfico 131. Importancia do expediente académico . . . . .                          | 151 |
| Gráfico 132. Importancia da experiencia . . . . .                                   | 152 |
| Gráfico 133. Importancia do currículo . . . . .                                     | 153 |
| Gráfico 134. Importancia das recomendacións de terceiras persoas . . . . .          | 154 |
| Gráfico 135. Empresas sen oferta de formación de persoal . . . . .                  | 155 |
| Gráfico 136. Formación do persoal . . . . .                                         | 156 |

Gráfico 137. Empresas con formación continua subvencionada . . . . . 157

Gráfico 138. Empresas con formación asumida economicamente pola propia  
empresa. . . . . 158

Gráfico 139. Empresas con autoformación. . . . . 159

Gráfico 140. Temática da formación . . . . . 160

Gráfico 141. Formación técnica vinculada ao posto de traballo . . . . . 161

Gráfico 142. Formación en habilidades persoais e sociais. . . . . 162

Gráfico 143. Formación en coñecementos informáticos . . . . . 163

Gráfico 144. Formación en idiomas . . . . . 164

## Índice de táboas

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Táboa 1. Correspondencia de competencias . . . . .                          | 19 |
| Táboa 2. Poboación e mostra . . . . .                                       | 21 |
| Táboa 3. Ficha técnica de estudantes universitarios . . . . .               | 22 |
| Táboa 4. Mercado laboral segundo o xénero . . . . .                         | 29 |
| Táboa 5. Sentido da responsabilidade segundo o xénero . . . . .             | 32 |
| Táboa 6. Iniciativa segundo o xénero . . . . .                              | 33 |
| Táboa 7. Creatividade segundo o xénero . . . . .                            | 36 |
| Táboa 8. Habilidades nas relacións interpersoais segundo o xénero . . . . . | 39 |
| Táboa 9. Liderado segundo o xénero . . . . .                                | 43 |
| Táboa 10. Comunicación oral e escrita segundo o xénero . . . . .            | 48 |
| Táboa 11. Autonomía segundo o xénero . . . . .                              | 49 |
| Táboa 12. Traballo en equipo segundo o xénero . . . . .                     | 50 |
| Táboa 13. Resolución de problemas segundo o xénero . . . . .                | 55 |
| Táboa 14. Rendemento baixo presión segundo o xénero . . . . .               | 56 |
| Táboa 15. Tolerancia á frustración segundo o xénero . . . . .               | 58 |
| Táboa 16. Administración de traballos segundo o xénero . . . . .            | 64 |
| Táboa 17. Orientación a resultados segundo o xénero . . . . .               | 68 |
| Táboa 18. Entrevista segundo o xénero . . . . .                             | 73 |
| Táboa 19. Expediente académico segundo o xénero . . . . .                   | 77 |
| Táboa 20. Experiencia segundo o xénero . . . . .                            | 84 |
| Táboa 21. Currículo segundo o xénero . . . . .                              | 86 |
| Táboa 22. Recomendacións de terceiras persoas segundo o xénero . . . . .    | 88 |
| Táboa 23. Formación continua segundo o xénero . . . . .                     | 90 |
| Táboa 24. Ficha técnica de empresas . . . . .                               | 91 |

# 1 Introducción

O cambio tecnolóxico, a velocidade da globalización ou os cambios na demanda dos consumidores, entre outros, son feitos que levan ás transformacións continuas nos postos de traballo, tanto nos tradicionais como noutros moitos postos de actividades económicas emerxentes. En definitiva, moitos postos de traballo están desaparecendo e, á súa vez, outros están xurdindo.

Este escenario laboral leva a que os graduados consideren novas oportunidades de emprego, pero tamén a que, nalgúns casos, se atopen ante un desaxuste entre a cualificación que posúen e a que requiren os postos de traballo, xa sexa porque non posúen a cualificación necesaria ou, á inversa, porque están sobrecualificados para eles.

Baixo este continuo cambio, os empregadores demandan graduados preparados para traballar, flexibles e con capacidade de adaptación aos continuos cambios tecnolóxicos. Este é o motivo que leva a que a universidade se preocupe sen descanso por formar graduados cualificados, que respondan a estes novos retos nas empresas ou institucións.

No contexto universitario, o Espazo Europeo de Educación Superior considera, desde fai anos, a contribución da empregabilidade aos graduados como un dos seus obxectivos primordiais. Pero a súa consecución significa que a empregabilidade dos graduados concorde coa que necesiten os empregadores. Algunhas competencias ou habilidades moi remarcadas na universidade xa son hoxe en día básicas para os empregadores, mentres que outras son buscadas por estes como clave para un posto de traballo. Así as cousas, é necesario coñecer o desaxuste entre a empregabilidade dos graduados e a que demandan os empregadores na actualidade.

Baixo este contexto, definimos a empregabilidade como un conxunto de logros relacionados con atributos persoais e factores externos que fan que as persoas sexan máis propensas a conseguir un emprego adecuado e sustentable en relación co nivel de cualificación posuída (Rothwell e Arnold, 2007), de xeito que poidan ter éxito nas

ocupacións elixidas, o cal as beneficia a si mesmas, aos empregadores, á comunidade e, en consecuencia, á sociedade en xeral (Ashraf et al., 2018).

Coa pretensión de estreitar máis a relación entre a educación superior e as necesidades do mercado de traballo, este estudo pretende coñecer de primeira man a percepción da empregabilidade dos estudantes universitarios a piques de graduarse e a dos empregadores. Este obxectivo é un punto de partida para a universidade, na medida que lle permitiría poder encaixar o que valoran os seus principais clientes, os graduados, co que valoran aqueles que os van a avaliar.

Este estudo se estrutura como segue:

No próximo capítulo titulado *Obxectivo*, explícanse os factores da empregabilidade que se analizan no estudo.

O terceiro capítulo é *A empregabilidade desde a perspectiva dos estudantes universitarios*. Cada un dos factores da empregabilidade considérase en xeral e, ademais, de acordo con cada un dos cinco ámbitos de estudo segundo o Ministerio de Educación, Cultura e Deporte aos que os estudantes pertencen. Tamén se detallan os resultados segundo o xénero dos estudantes.

O cuarto capítulo titúlase *A empregabilidade desde a perspectiva dos empregadores*. Nel analízanse os factores da empregabilidade en xeral, e concrétanse para cada un dos sectores de actividade do CNAE ao que pertence a empresa.

O último capítulo, *Estudiantes universitarios versus empregadores: Empleabilidad*, concilia a perspectiva dos estudantes coa dos empregadores, coa intención de coñecer o axuste entre eles respecto dos factores da empregabilidade.

## 2 Obxectivo

O obxectivo deste estudo é realizar unha análise da empregabilidade desde dúas perspectivas, a dos estudantes universitarios a piques de graduarse e a dos empregadores.

En particular, persegue coñecer a opinión de ambos protagonistas, estudantes e empregadores, en relación a un conxunto de factores tanto externos ou contextuais como internos do propio estudante que inflúen na empregabilidade e a determinan (Hernández-Fernaud et al., 2011; Tymon, 2013). Estes factores refírense ás perspectivas respecto da situación do mercado laboral, ás competencias dos estudantes universitarios, ás actuacións dos estudantes en materia de procura de emprego, ás actuacións na selección de persoal no caso dos empregadores e ás relativas á formación continua.

### 2.1 O mercado laboral

O mercado laboral é un factor contextual á empregabilidade, de forma que a empregabilidade depende do coñecemento que teñen os individuos sobre o mesmo (Wittekind et al., 2010) así como da estrutura, as condicións e as características que o mercado teña (Espinar et al., 2010; Hillage e Pollard, 1998; Rothwell et al., 2008). É por iso, que a situación do mercado laboral é valorada neste estudo por parte dos estudantes universitarios como, en primeiro lugar, a demanda de graduados da súa carreira no mercado laboral; en segundo lugar, as posibilidades que finalizar o seu grao lles ofrece para atopar un traballo; e, en terceiro lugar, a facilidade que consideran que teñen para atopar oportunidades laborais no seu ámbito de estudo e na súa zona xeográfica.

Pola súa banda, os empregadores valoran a previsión en canto ás necesidades de persoal que estiman ter nos próximos dous anos, así como no curto prazo.

## 2.2 As competencias

As competencias dos estudantes son factores persoais, xa que son propios de cada individuo (Rothwell et al., 2008) e demostraron ser clave no desenvolvemento da empregabilidade (Dacre et al., 2014; Dacre e Sewell, 2007). Refírense ao coñecemento, os valores, as actitudes, as destrezas e as habilidades necesarias para conseguir, manter e desempeñar ben un traballo (Conchado e Carot, 2013; De Guzman e Choi, 2013). En particular para este estudo, os estudantes valoran as competencias que consideran que teñen. Pola súa banda, os empregadores avalían a importancia que dan na empresa a que o persoal ou o candidato posúa cada competencia, así como, as carencias que atopan nestas competencias entre os candidatos que reciben da universidade de acordo ao convenio educativo que teñen con esta.

Dado que este estudo solicita información de estudantes de calquera titulación de grao, así como de empregadores pertencentes a calquera sector de actividade, consideráronse competencias xenéricas que, ademais de ser as máis solicitadas polos empregadores, complementan ás competencias específicas propias da educación formal (Freire et al., 2011).

Deste xeito, as competencias analizadas son agrupadas en cinco bloques: (1) as calidades persoais, (2) as habilidades sociais, (3) o traballo autónomo e en equipo, (4) a adaptación e, (5) a eficacia. Á súa vez, cada bloque contén un conxunto de indicadores que recolle o contido conceptual da competencia que define e que varía si se corresponde con información solicitada aos estudantes ou aos empregadores. A táboa 1 recolle en detalle esta correspondencia.

## 2.3 A contratación

Do momento da contratación valórase: (1) a presentación da candidatura no caso dos estudantes e o recrutamento no dos empregadores, (2) o proceso de selección, e (3) a formación continua.

Desde o punto de vista dos estudantes, os dous primeiros factores inclúen a confianza que teñen para afrontar a procura dun emprego (Chou e Shen, 2012; Hernández-Fernaud et al., 2011). Por parte dos empregadores revísanse as actuacións e valoracións que desenvolven nun proceso de recrutamento e selección de persoal. A equivalencia entre ambos modos de proceder é un bo predictor do éxito da empregabilidade (Wittekind et al., 2010).

Táboa 1. Correspondencia de competencias

| Competencia                   | Estudantes                                                                                                                                                                                                                                             | Empregadores                                                                              |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Calidades persoais            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabilidade</li><li>• Predisposición a aceptar responsabilidades</li></ul>                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sentido da responsabilidade</li></ul>             |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Achega de novas ideas</li></ul>                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativa</li></ul>                              |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión de ideas propias ou alleas</li><li>• Facilitade para adquirir novos coñecementos</li><li>• Atención aos detalles</li></ul>                                                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Creatividade</li></ul>                            |
| Habilidades sociais           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Comprensión das necesidades dos demais</li><li>• Conexión con persoas de diferentes orixes culturais, relixións e etnias</li></ul>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidades nas relacións interpersoais</li></ul> |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Negociación</li></ul>                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Negociación</li></ul>                             |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mobilización das capacidades doutros</li><li>• Autoridade</li><li>• Demostración das calidades aos demais</li></ul>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Liderado</li></ul>                                |
| Traballo autónomo e en equipo | <ul style="list-style-type: none"><li>• Redacción</li><li>• Escritura metódica e clara</li><li>• Expresión verbal de ideas a outros</li><li>• Realización de presentacións orais</li></ul>                                                             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación oral e escrita</li></ul>             |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Traballo individual</li></ul>                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Autonomía</li></ul>                               |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Traballo en equipo</li></ul>                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Traballo en equipo</li></ul>                      |
| Adaptación                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Actuación ante situacións non esperadas</li><li>• Adaptación a novas situacións</li><li>• Consecución de información para a resolución de problemas</li><li>• Resolución de problemas</li></ul>                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Resolución de problemas</li></ul>                 |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Traballo baixo presión</li></ul>                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Rendemento baixo presión</li></ul>                |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Control das emocións</li><li>• Autoconecemento</li><li>• Corrección de debilidades sistemática</li></ul>                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tolerancia á frustración</li></ul>                |
| Eficacia                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Uso do tempo de forma efectiva</li><li>• Planificación de tarefas</li><li>• Coordinación de actividades</li><li>• Pensamento analítico</li><li>• Reflexión na toma de decisións</li></ul>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Administración de traballos</li></ul>             |
|                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Coñecemento das metas persoais</li><li>• Coñecemento das metas profesionais</li><li>• Coñecemento dos medios para conseguir o traballo desexado</li><li>• Coñecemento dos medios para buscar emprego</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Orientación a resultados</li></ul>                |

En particular, o primeiro factor —a presentación de candidaturas—, valora desde o punto de vista dos estudantes si estes van facer entrega do currículo en persoa á empresa na que aspiran traballar. Desde a perspectiva dos empregadores, valora que medios utilizan para realizar o recrutamento de candidatos.

Respecto ao segundo factor -o proceso de selección- analízanse as condicións nas que o estudante se atopa respecto de como afrontar as entrevistas laborais, ao seu expediente académico, a súa experiencia laboral, a elaboración dun currículo vitae e as recomendacións de terceiras persoas. Por parte dos empregadores, valórase a relevancia que a nivel interno dan a estes aspectos no proceso de selección.

Para rematar, a formación continua refírese ao que opinan os estudantes sobre o compromiso futuro que teñen coa aprendizaxe de coñecementos (Van der Heijde e Van der Heijden, 2006). No caso dos empregadores esta refírese ao tipo de formación que ofrecen na súa empresa de ser o caso (Hernández-Fernaud et al., 2017). O aprendizaxe continuo e a mellora do mesmo (Van der Heijde e Van der Heijden, 2006) son relevantes na empregabilidade dos estudantes (Dacre e Sewell, 2007; Rothwell et al., 2008, 2009) así como no desenvolvemento da carreira profesional dos traballadores (Rothwell e Arnold, 2007).

Neste estudo analízase por parte dos estudantes a súa motivación para completar a súa formación ao longo da vida e, respecto dos empregadores, si ofrecen formación aos seus traballadores e de que tipo é.

# 3 A empregabilidade desde a perspectiva dos estudantes universitarios

## 3.1 Ficha técnica

A poboación obxecto de análise deste estudo está formada por 7.130 estudantes que en xaneiro de 2017 estaban matriculados no último curso de grao nunha titulación impartida nos tres campus da Universidade de Vigo.

A selección da mostra realizouse mediante un procedemento aleatorio estratificado. A variable de estratificación utilizada foi a porcentaxe de estudantes matriculados no último curso en cada unha das cinco ramas de ensino que propón o Ministerio de Educación, Cultura e Deporte: Artes e Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociais e Xurídicas, Enxeñaría e Arquitectura e, Ciencias da Saúde. Deste xeito, a porcentaxe de estudantes da mostra e da poboación aproxímanse en cada rama de ensino (táboa 2).

Táboa 2. Poboación e mostra

| Ramas de ensino              | Poboación (%) | Mostra (%) |
|------------------------------|---------------|------------|
|                              | (7.130)       | (1.088)    |
| Artes e Humanidades          | 8,05 %        | 9,74 %     |
| Ciencias                     | 6,42 %        | 9,01 %     |
| Ciencias Sociais e Xurídicas | 53,33 %       | 38,88 %    |
| Enxeñaría e Arquitectura     | 27,14 %       | 26,01 %    |
| Ciencias da Saúde            | 5,06 %        | 16,36 %    |
| Total                        | 100 %         | 100 %      |

A información foi recollida entre xaneiro e marzo de 2017 a través de enquisas persoais. Unha vez depurados os datos recollidos, a mostra ascende a 1.088 estudantes, o que supón un erro da mostra do 2,74 %, cun nivel de confianza do 95 %, e baixo as condicións de  $p=q=0,50$ . A táboa 3 recolle a ficha técnica deste estudo.

**Táboa 3. Ficha técnica de estudantes universitarios**

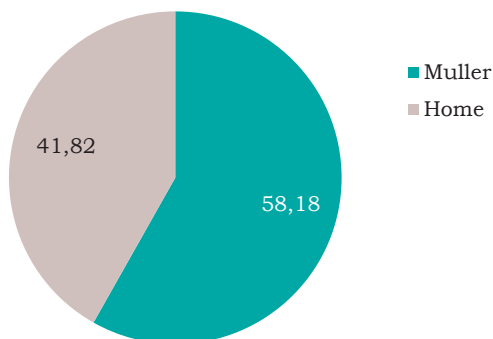
|                                      |                                                                                    |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Poboación                            | Estudantes do último curso de grao de todas as titulacións da Universidade de Vigo |
| Tamaño da poboación                  | 7.130 estudantes                                                                   |
| Procedimento de mostraxe             | Estratificado segundo a rama de ensino                                             |
| Tamaño da mostra                     | 1.088 estudantes                                                                   |
| Error da mostra ( $p$ e $q = 0,50$ ) | 2,74 %                                                                             |
| Técnica de recollida de información  | Enquisa persoal                                                                    |
| Traballo de campo                    | Entre xaneiro e marzo de 2017                                                      |

## 3.2 Mostra

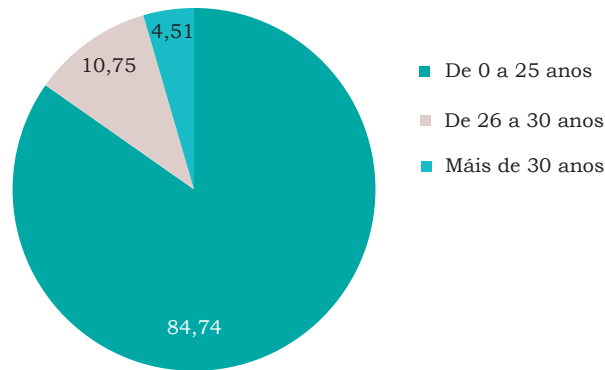
Descríbese a mostra a partir da análise dos estudantes segundo o xénero, a idade, a rama de ensino, os anos que levan matriculados no grao e a situación laboral actual que teñen.

De acordo ao xénero, o 58,18 % son mulleres e o 41,82 % homes (gráfico 1). En canto á idade, o 84,74 % dos estudantes teñen 25 anos ou menos, o 10,75 % entre 26 e 30 anos e o 4,51 % máis de 30 anos (gráfico 2).

**Gráfico 1. Estudantes segundo o xénero**

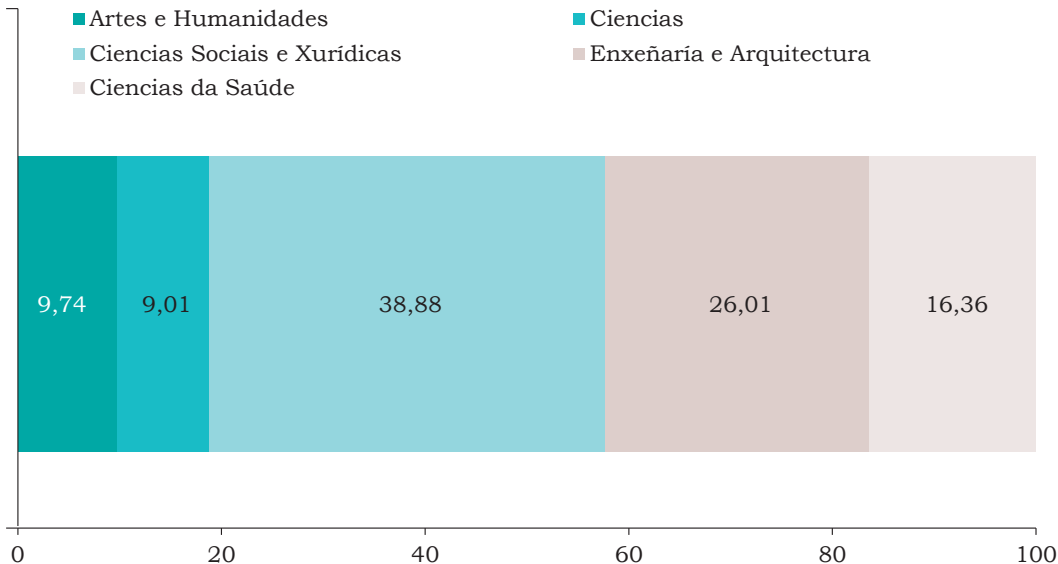


**Gráfico 2. Estudantes segundo a idade**



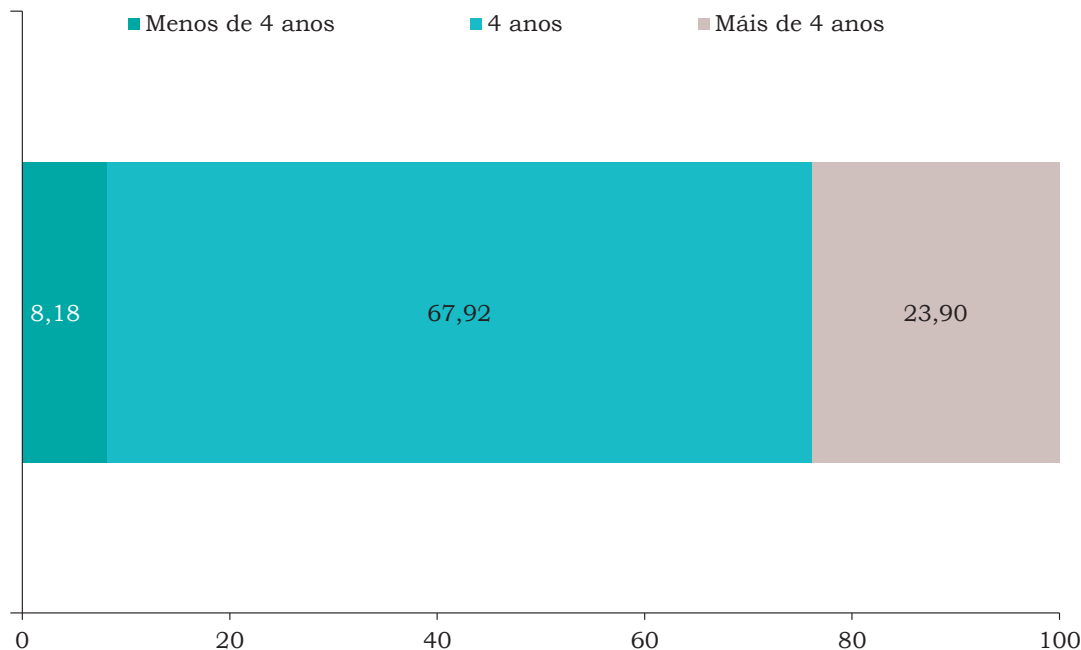
De acordo á rama de ensino, o 38,88 % dos estudantes cursan unha titulación da rama de Ciencias Sociais e Xurídicas, o 26,01 % da rama de Enxeñaría e Arquitectura, o 16,36 % da de Ciencias da Saúde, o 9,74 % da de Artes e Humanidades e, o 9,01 % estudan unha titulación da rama de Ciencias (gráfico 3). Estas porcentaxes son semellantes as que presenta a poboación obxecto de estudo.

**Gráfico 3. Estudantes segundo a rama de ensino**



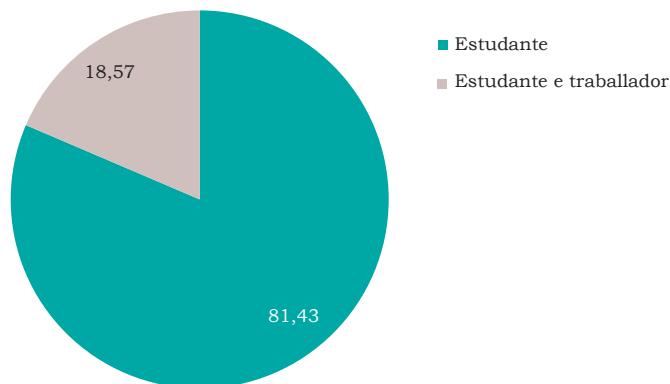
En canto ao número de anos que os estudantes levan estudando o grao, o 8,18 % fano desde menos de 4 anos, o 67,92 % leva 4 anos, mentres que o resto (o 23,90 %) estudan o grao desde fai máis de 4 anos (gráfico 4).

**Gráfico 4. Estudantes segundo os anos no grao**



Para rematar, e respecto da situación laboral actual dos estudantes, unha ampla maioría (o 81,43 %) dedícanse ao grao dun de xeito exclusivo, mentres que o 18,57 % compatibiliza os seus estudos na universidade cun traballo (gráfico 5).

**Gráfico 5. Estudantes segundo a situación laboral actual**



### 3.3 A empregabilidade

Neste apartado faise unha reflexión sobre a empregabilidade desde a percepción dos estudantes. Para iso analízanse algúns dos principais factores que a determinan. En particular, un é contextual, a percepción do mercado laboral, e os outros dous son internos, as competencias e a eficacia na procura de emprego. Todos foron valorados nunha escala Likert de 5 puntos.

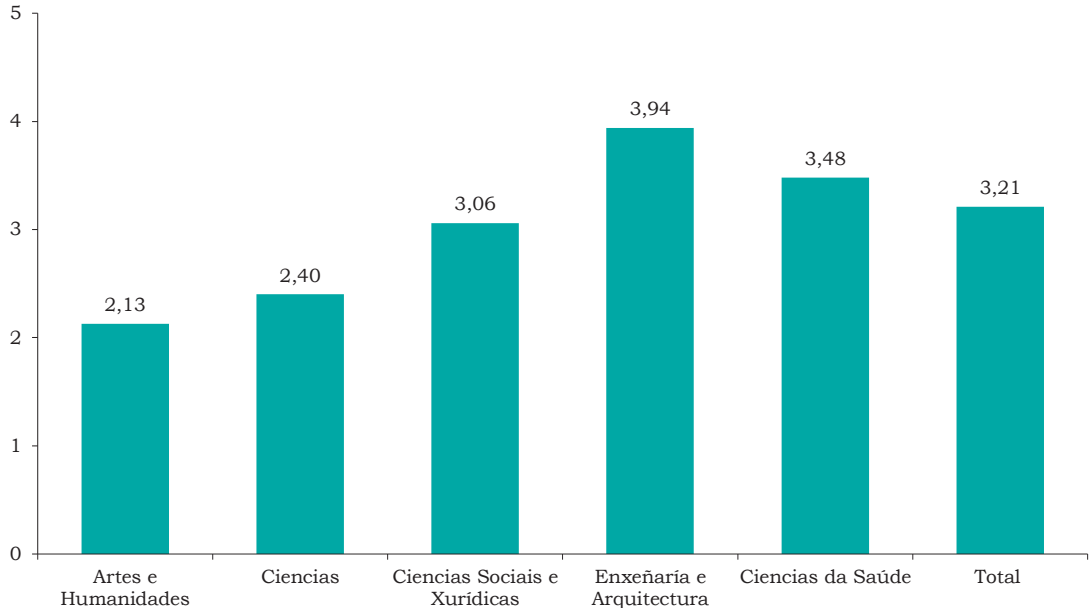
#### 3.3.1 O mercado laboral

O mercado laboral analiza a percepción que teñen os estudantes sobre a situación do mercado laboral dacordo co ámbito de estudos ao que pertence o seu grao.

Son catro as afirmacións valoradas: (1) estudantes da miña carreira son moi demandados no mercado laboral, (2) terminar o grao que estou estudando supón unha vantaxe á hora de atopar traballo, (3) podo atopar facilmente oportunidades de traballo no meu ámbito de estudos e (4) na miña zona xeográfica hai demanda de graduados da carreira que estou a estudar.

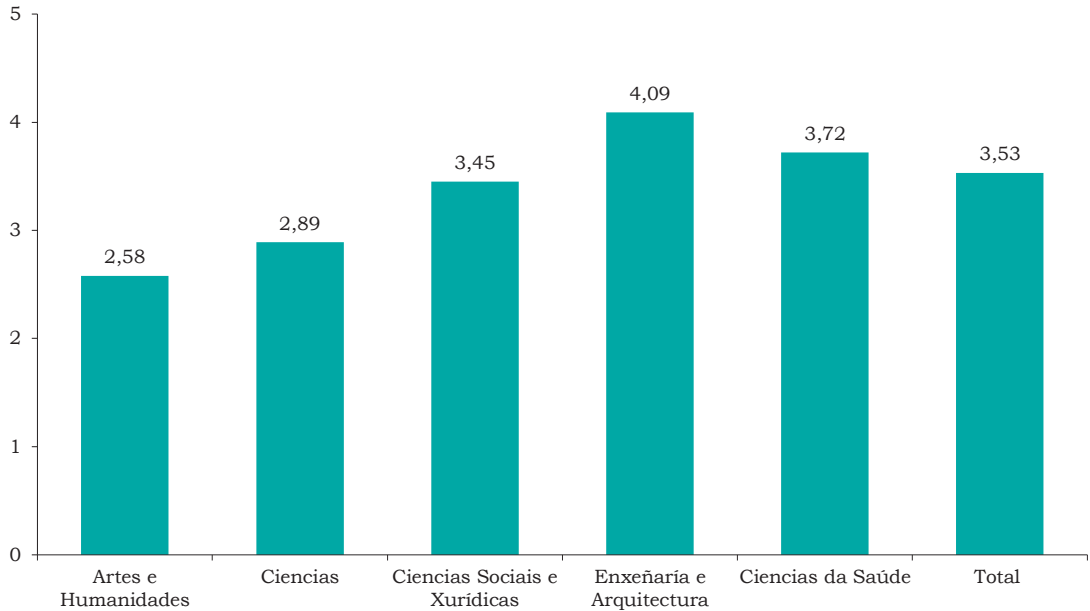
Detallando os ámbitos de estudo, valoran en 3,21 puntos que os estudantes da carreira estudada son demandados no mercado laboral (gráfico 6), sendo os que máis o puntúan os estudantes das ramas de Enxeñaría e Arquitectura e os de Ciencias da Saúde (3,94 e 3,48 puntos, respectivamente). Pola contra, os que menos o valoran son os de Artes e Humanidades (2,13 puntos).

**Gráfico 6. Demanda laboral dos graduados**



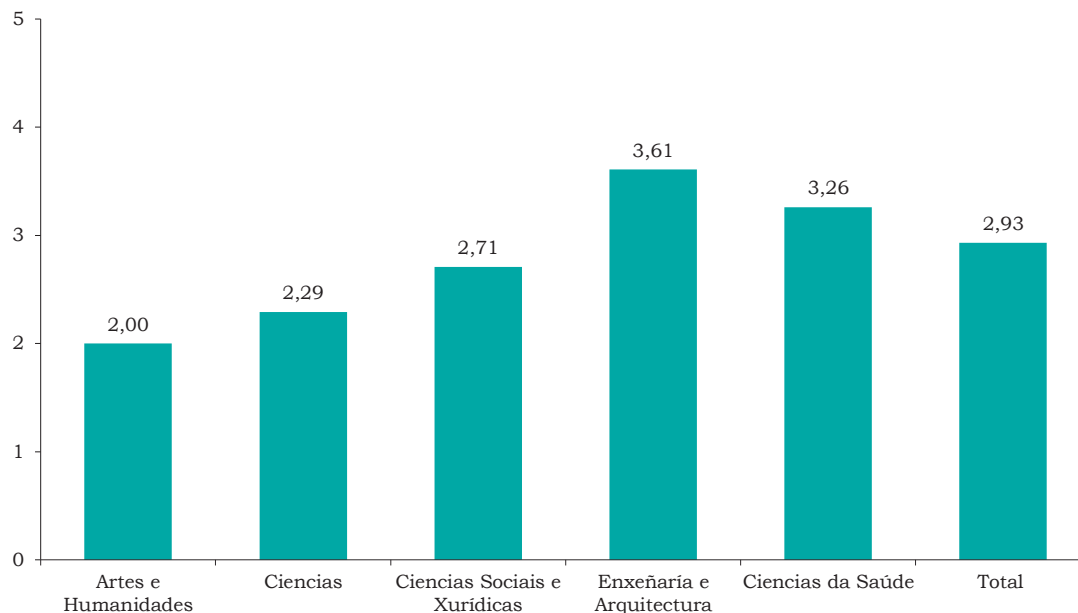
A continuación, valoran o beneficio que lles supón terminar o grao que están estudando para atopar traballo en 3,53 puntos sobre 5 de media (gráfico 7). Destacan as valoracións dos estudantes de Enxeñaría e Arquitectura (4,09 puntos) e dos de Ciencias da Saúde (3,72 puntos). De novo a valoración máis baixa é a dos de Artes e Humanidades (2,58 puntos).

**Gráfico 7. Vantaxe de terminar o grao para atopar traballo**



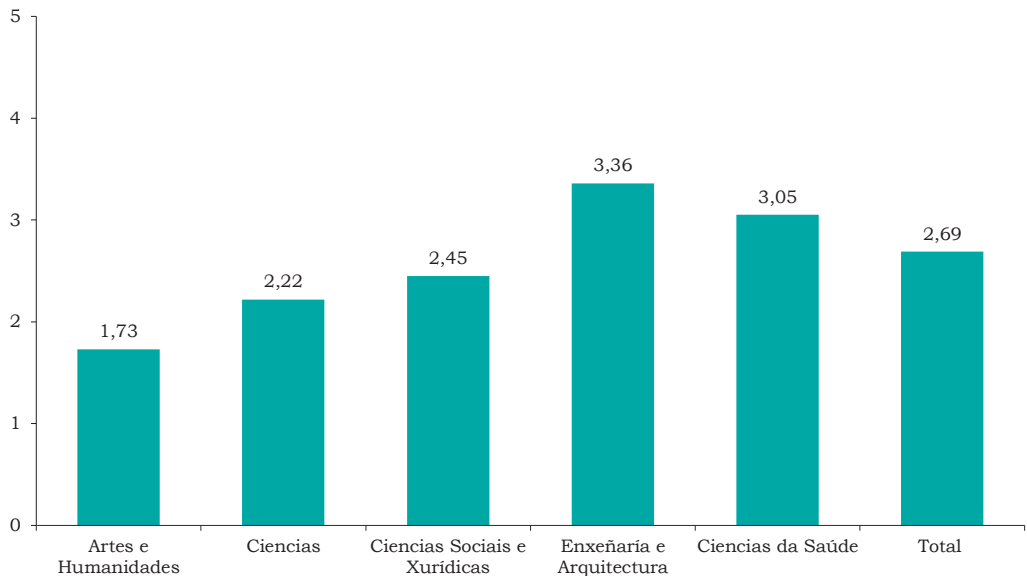
A facilidade de atopar traballo no grao estudado obtén un valor medio de 2,93 puntos sobre 5 (gráfico 8) sendo, do mesmo xeito que na anterior afirmación, os estudantes de Enxeñaría e Arquitectura os que ofrecen a valoración máis alta (3,61 puntos), seguidos dos de Ciencias da Saúde (3,26 puntos). Os estudantes de Artes e Humanidades son os que mostran a valoración máis baixa (2,00 puntos).

**Gráfico 8. Facilidade para atopar traballo**



Para rematar, os estudantes valoran en 2,69 puntos sobre 5 de media a demanda laboral da súa área de estudos na súa zona xeográfica (gráfico 9). En particular, os da rama de Enxeñaría e Arquitectura son os que máis alto a valoran (3,36 puntos), seguidos dos de Ciencias da Saúde (3,05 puntos). De novo, os que menos puntuación manifestan son os de Artes e Humanidades (1,73 puntos).

Gráfico 9. Demanda laboral dos graduados na zona xeográfica



Unha análise destas afirmacións segundo o xénero mostra diferenzas estatisticamente significativas entre mulleres e homes. En todas as afirmacións as valoracións medias son maiores nas mulleres que nos homes (táboa 4). A maior diferenza ten lugar na puntuación da demanda de traballo na área xeográfica do estudante, sendo de 0,59 puntos maior nas mulleres.

Táboa 4. Mercado laboral segundo o xénero

| Mulleres                                                   | Homes |
|------------------------------------------------------------|-------|
| Demanda de estudantes do grao estudiado                    |       |
| 3,51                                                       | 3,00  |
| Vantaxe de terminar o grao para atopar traballo            |       |
| 3,76                                                       | 3,36  |
| Facilidade para atopar traballo no ámbito de estudos       |       |
| 3,17                                                       | 2,76  |
| Demanda de estudantes do grao estudiado na zona xeográfica |       |
| 3,04                                                       | 2,45  |

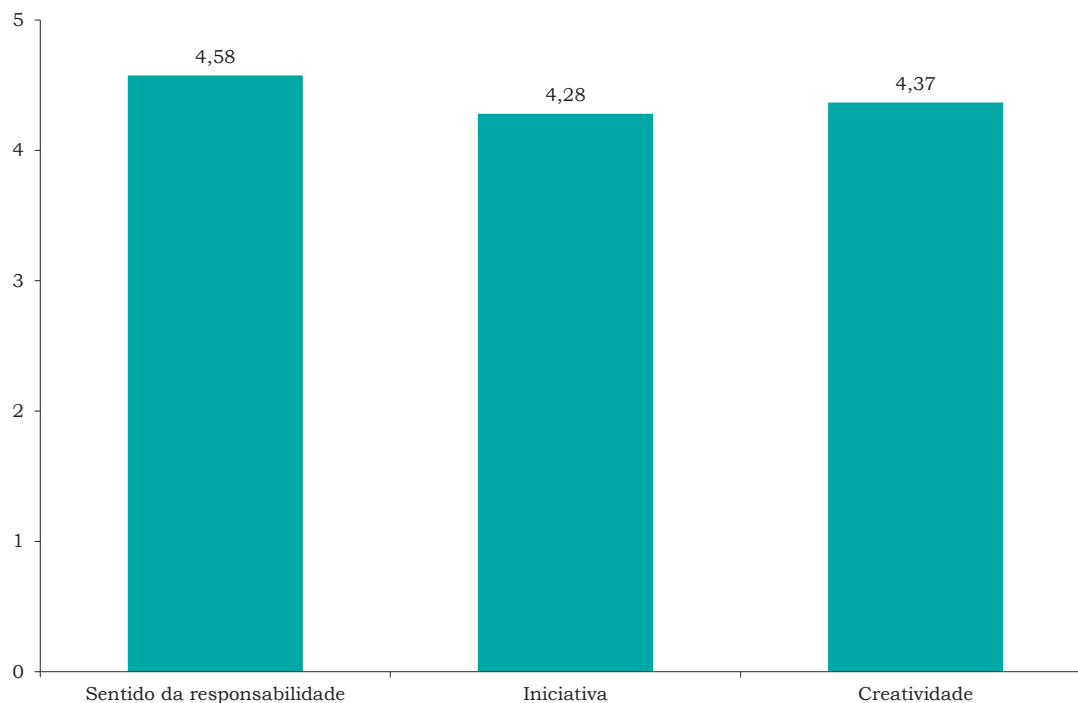
### 3.3.2 As competencias

A análise das competencias dos estudantes agrúpase en cinco bloques: (1) as calidades persoais, (2) as habilidades sociais, (3) o traballo autónomo e en equipo, (4) a adaptación, e (5) a eficacia.

#### 3.3.2.1. As calidades persoais

As calidades individuais dos estudantes que se consideran son tres: o sentido da responsabilidade, a iniciativa e a creatividade. A máis valorada é o sentido da responsabilidade (4,58 puntos), seguida da creatividade (4,37 puntos) e, finalmente, da iniciativa (4,28 puntos) (gráfico 10).

**Gráfico 10. Calidades persoais**

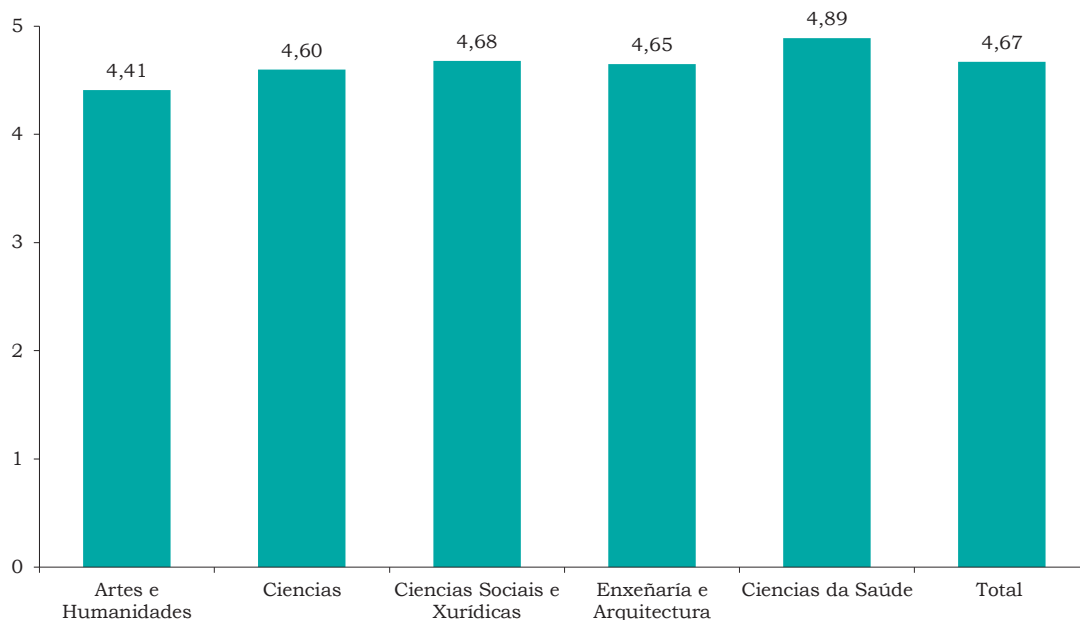


### *O sentido da responsabilidade*

A responsabilidade do estudante valórase con dúas calidades. A primeira fai referencia a si se consideran responsables. Os estudantes puntúan esta calidade con 4,67 puntos sobre 5 de media (gráfico 11). Sobresaen os estudantes de Ciencias da Saúde que a valoran en 4,89 puntos, os de Ciencias Sociais e Xurídicas que o fan en 4,68 puntos, e os de Enxeñaría e Arquitectura (4,65 puntos). Pola contra, os que menos valoran ter esta calidade son os de Artes e Humanidades (4,41 puntos).

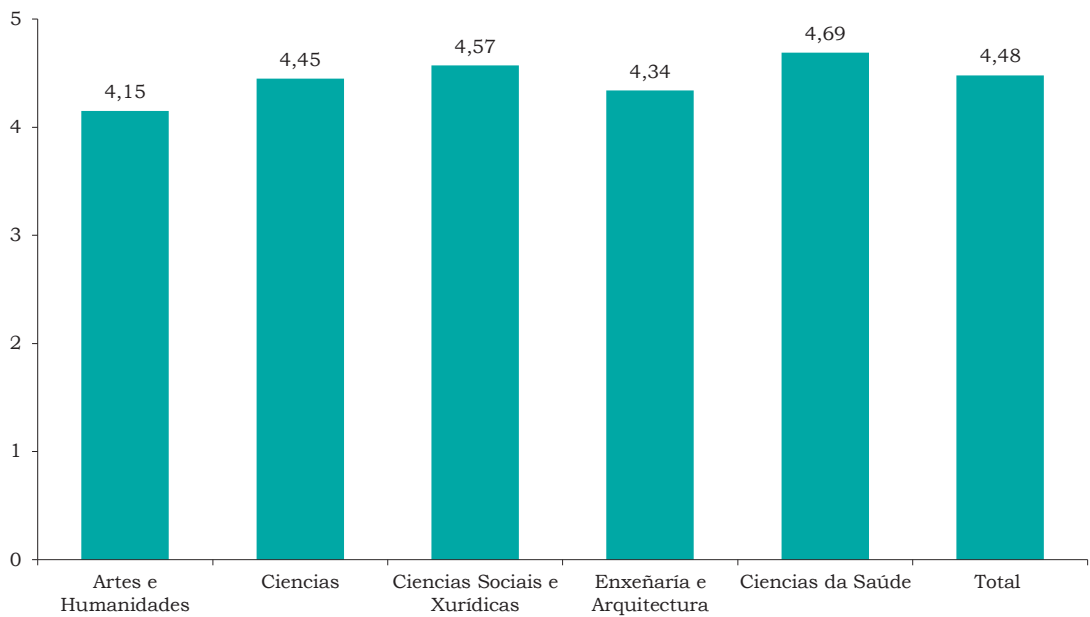
31

**Gráfico 11. Responsabilidade**



A segunda calidade é a predisposición a aceptar responsabilidades, que obtén unha valoración media de 4,48 puntos sobre 5 (gráfico 12). De novo, os estudantes que máis puntuación mostran son os de Ciencias da Saúde (4,69 puntos) e os de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,57 puntos), sendo unha vez máis os de Artes e Humanidades (4,15 puntos) os que ofrecen a valoración máis baixa.

Gráfico 12. Predisposición a aceptar responsabilidades



Unha análise do sentido da responsabilidade segundo o xénero reflexa diferenzas estatisticamente significativas nas dúas afirmacións (táboa 5). En ambas, as valoracións medias son maiores nos homes que nas mulleres.

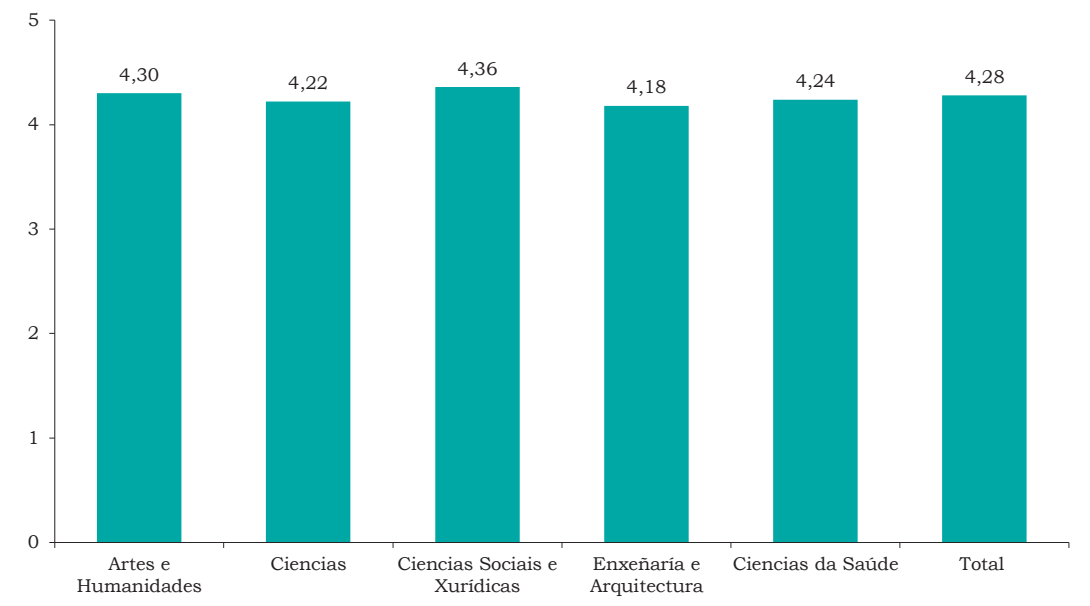
Táboa 5. Sentido da responsabilidade segundo o xénero

| Mujeres                                    | Homes |
|--------------------------------------------|-------|
| Son unha persoa responsable                |       |
| 4,51                                       | 4,79  |
| Predisposición a aceptar responsabilidades |       |
| 4,33                                       | 4,58  |

A iniciativa

A iniciativa do estudante valórase a través da análise da capacidade para aportar novas ideas. Os estudantes valoran esta capacidade con 4,28 puntos de media sobre 5 (gráfico 13). En particular, son os do ámbito de Ciencias Sociais e Xurídicas os que máis a puntúan con 4,36 puntos, seguidos dos de Artes e Humanidades con 4,30 puntos. Pola súa banda, os que menos valoran que a teñen son os do ámbito de Enxeñaría e Arquitectura con 4,18 puntos.

Gráfico 13. Achega de novas ideas



Esta capacidade segundo o xénero mostra diferenzas estatisticamente significativas e en favor dos homes con 4,31 puntos de media fronte a 4,22 puntos das mulleres (táboa 6).

Táboa 6. Iniciativa segundo o xénero

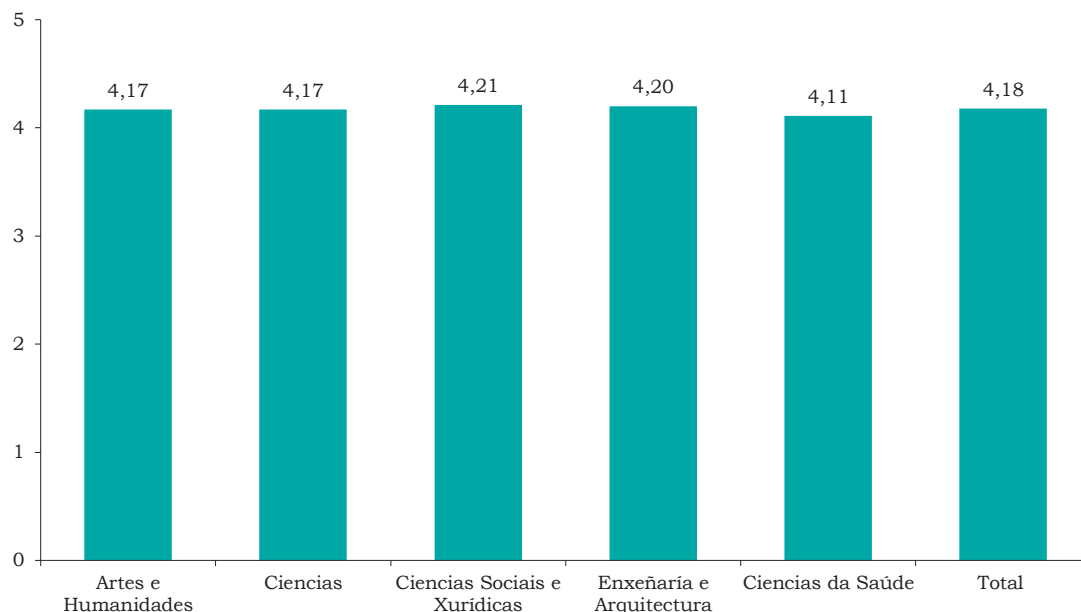
| Mulleres              | Homes |
|-----------------------|-------|
| Achega de novas ideas |       |
| 4,22                  | 4,31  |

## A creatividade

A creatividade é avaliada polos estudantes de acordo con tres afirmacións: a capacidade de cuestionar ideas, a facilidade para aprender coñecementos e a capacidade de prestar atención aos detalles.

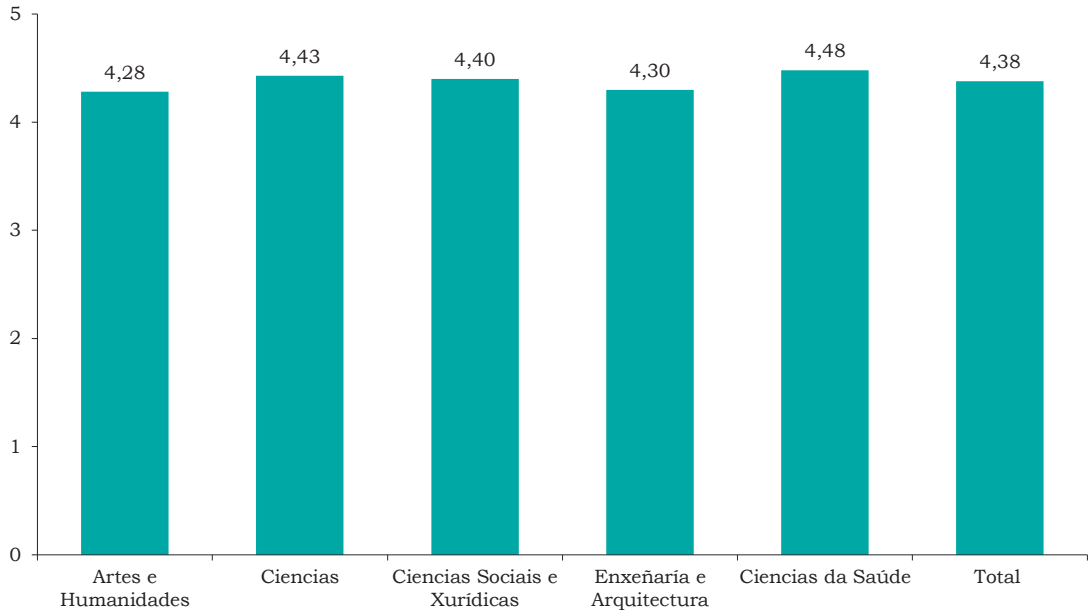
En particular, a capacidade para cuestionar ideas propias ou doutros é a que obtén a valoración media máis baixa das tres, con 4,18 puntos sobre 5 (gráfico 14). Os estudantes da rama de Ciencias Sociais e Xurídicas son os que mostran a valoración máis alta (4,21 puntos), seguidos moi de preto dos de Enxeñaría e Arquitectura (4,20 puntos). Pola contra, os que obteñen a puntuación máis baixa son os de Ciencias da Saúde (4,11 puntos).

**Gráfico 14. Reflexión de ideas propias ou alleas**



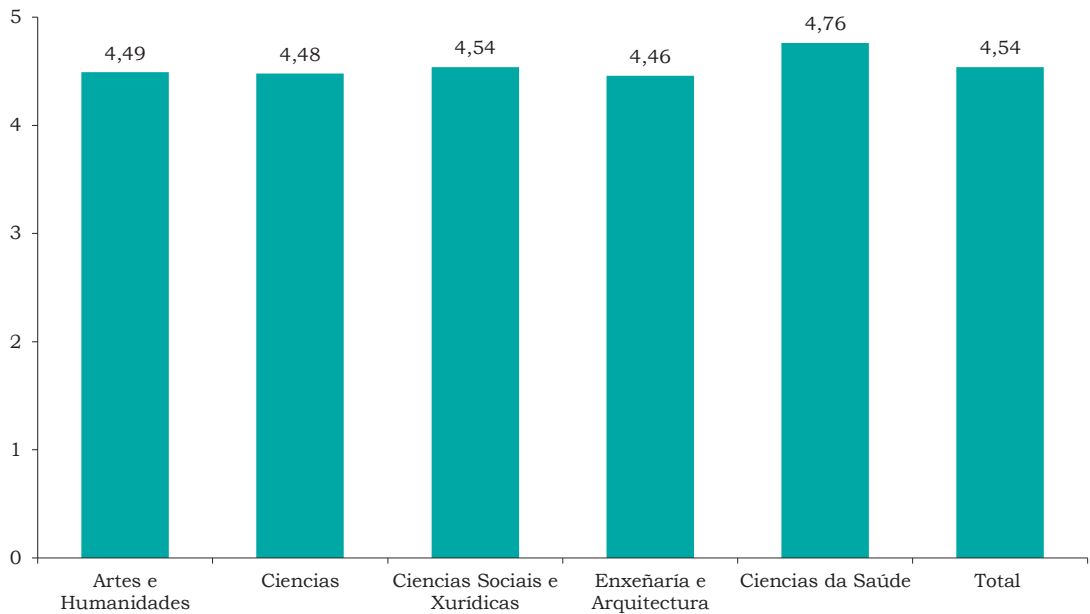
En segundo lugar, a habilidade para adquirir novos coñecementos é valorada en 4,38 puntos sobre 5 (gráfico 15). Os estudantes de Ciencias da Saúde son os que máis perciben que a posúen (4,48 puntos), seguidos dos de Ciencias (4,43 puntos) e dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,40 puntos). Pola súa banda, os que menos a puntúan son os de Artes e Humanidades (4,28 puntos).

**Gráfico 15. Facilidade para adquirir novos coñecementos**



Para rematar, a capacidade de prestar atención aos detalles mostra unha puntuación media de 4,54 puntos sobre 5 (gráfico 16). Son os estudantes de Ciencias da Saúde os que obteñen a maior valoración media (4,76 puntos), seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,54 puntos) e dos de Artes e Humanidades (4,49 puntos).

Gráfico 16. Atención aos detalles



Unha análise destas calidades persoais de creatividade respecto ao xénero reflicta diferenzas estatisticamente significativas na calidade de prestar atención aos detalles, sendo neste caso en favor dos homes (4,64 puntos fronte a 4,40) (táboa 7).

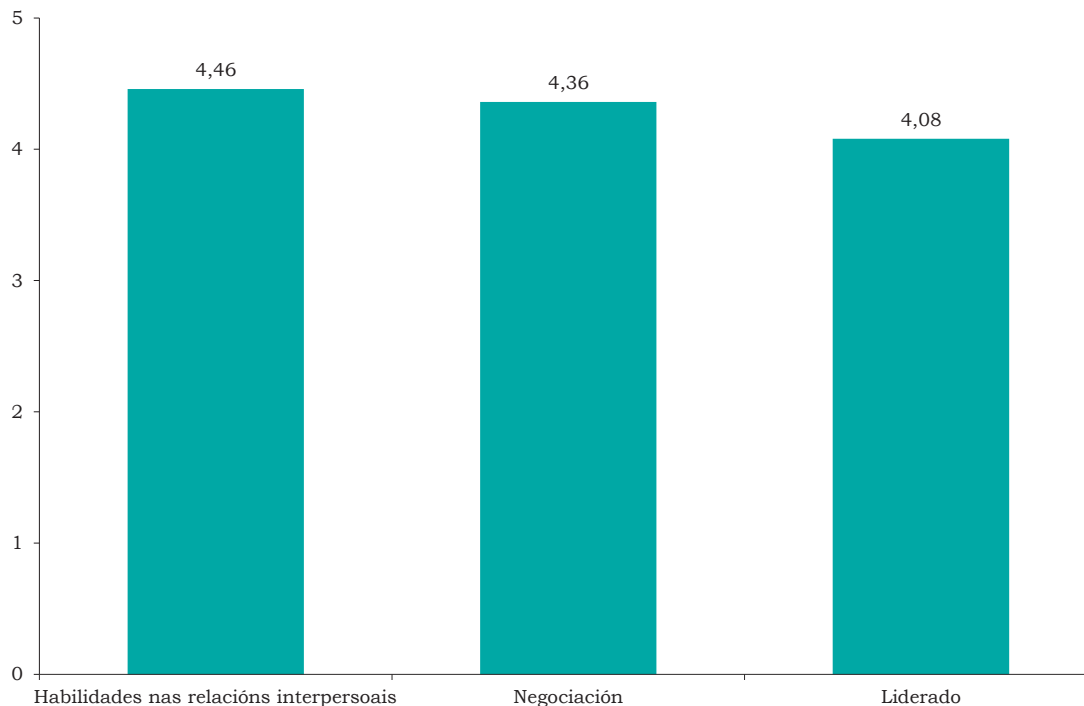
Táboa 7. Creatividade segundo o xénero

| Mulleres              | Homes |
|-----------------------|-------|
| Atención aos detalles |       |
| 4,40                  | 4,64  |

### 3.3.2.2. As habilidades sociais

As habilidades sociais analizadas dos estudantes son tres: as habilidades nas relacións interpersoais, a negociación e o liderado. A habilidade que recibe unha valoración media máis alta é a das relacións interpersoais (4,46 puntos sobre 5), seguida da negociación (4,36 puntos) e, para rematar, do liderado (4,08 puntos) (gráfico 17).

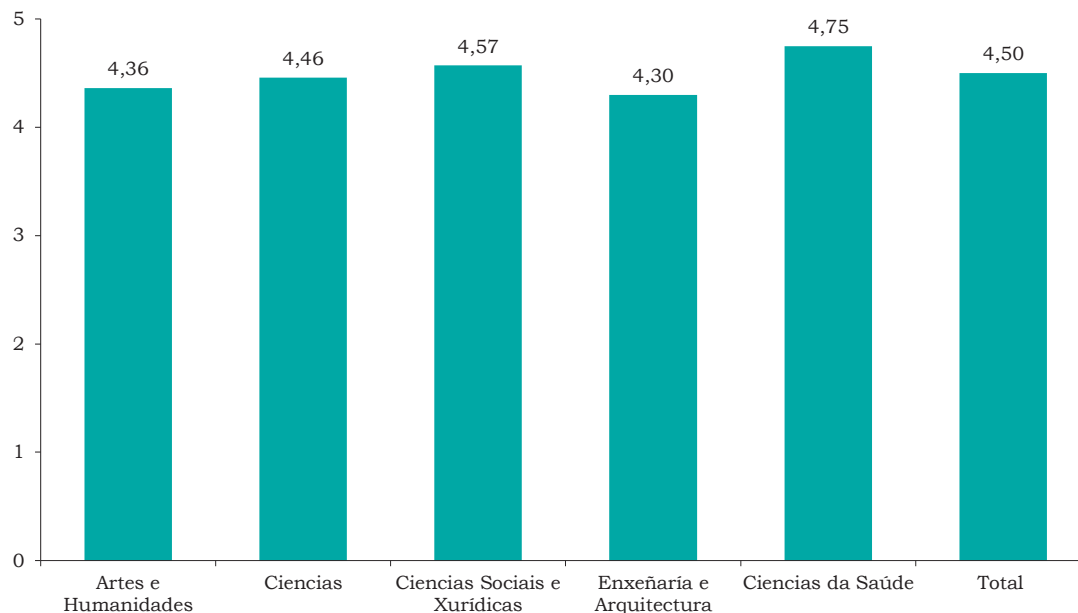
**Gráfico 17. Habilidades sociais**



### *As habilidades nas relacións interpersoais*

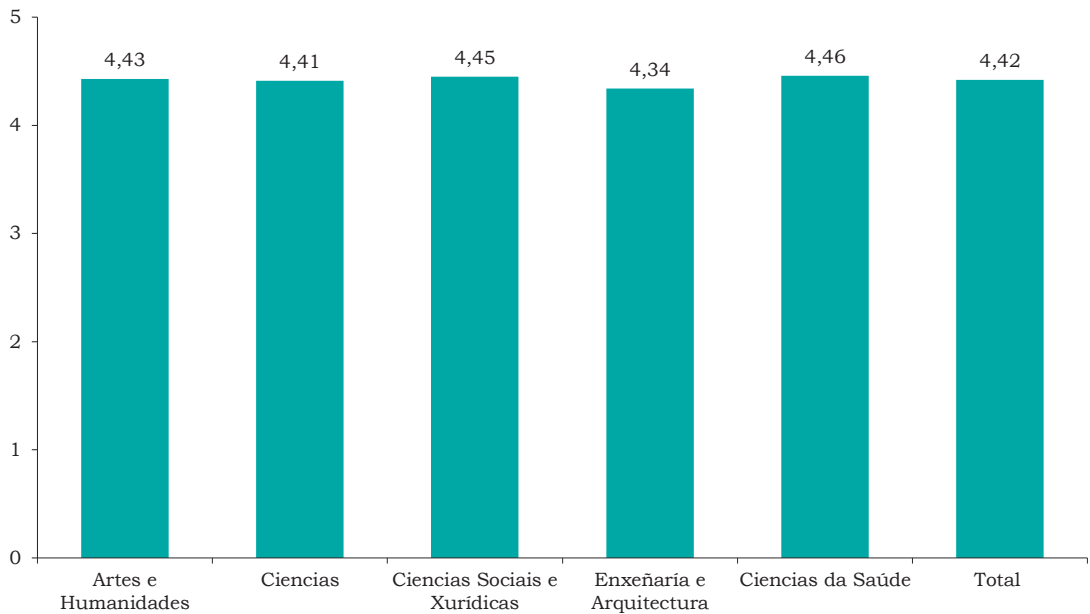
Estas habilidades son valoradas mediante dúas afirmacións. A primeira analiza a habilidade de entender as necesidades dos demais, que obtén unha valoración media de 4,50 puntos sobre 5 (gráfico 18). En particular, os estudantes da rama de actividade que máis a puntúan son os de Ciencias da Saúde (4,75 puntos), seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,57 puntos) e dos de Ciencias (4,46 puntos). Os que menos valoran que a teñen son os de Enxeñaría e Arquitectura (4,30 puntos).

**Gráfico 18. Comprensión das necesidades dos demais**



A segunda afirmación analiza a habilidade de saber relacionarse con persoas doutras culturas, etnias e relixións, que obtén unha valoración media de 4,42 puntos (gráfico 19). En detalle, dacordo coas ramas de actividade, todas mostran valoracións moi próximas, que van desde 4,34 puntos para os de Enxeñaría e Arquitectura ata 4,46 puntos para os de Ciencias da Saúde.

**Gráfico 19. Conexión con persoas de diferentes orixes culturais, relixións e etnias**



Unha análise segundo o xénero destas habilidades nas relacións interpersoais mostra diferenzas estatisticamente significativas e en favor dos homes en ambas habilidades (táboa 8). A maior diferenza dáse na capacidade de entender as necesidades dos demais (4,66 puntos fronte a 4,27).

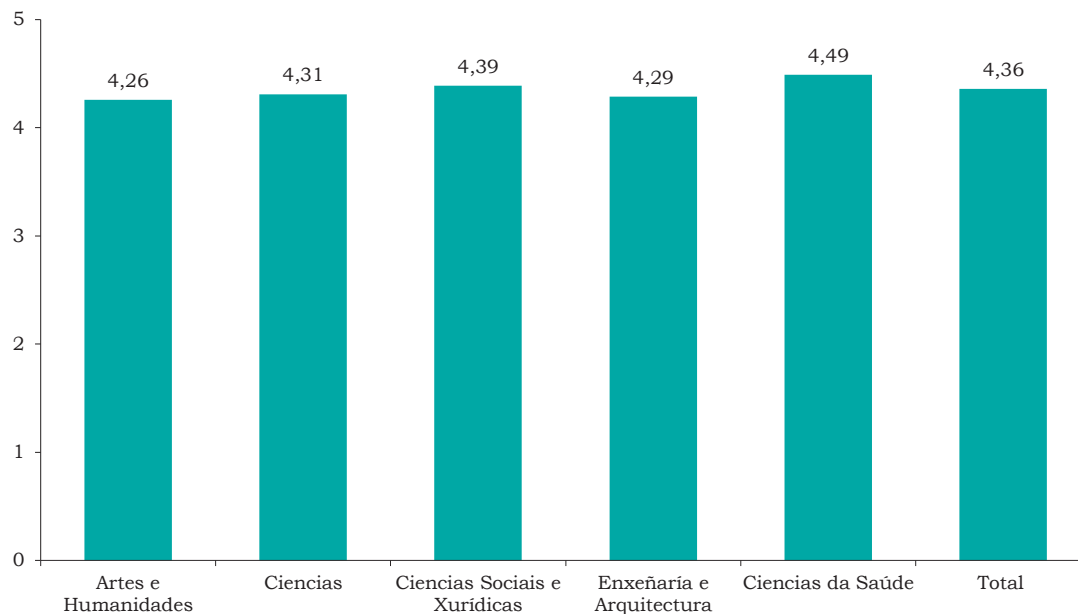
**Táboa 8. Habilidades nas relacións interpersoais segundo o xénero**

| Mulleres                                                                | Homes |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|
| Comprensión das necesidades dos demais                                  |       |
| 4,27                                                                    | 4,66  |
| Conexión con persoas de diferentes orixes culturais, relixións e etnias |       |
| 4,31                                                                    | 4,50  |

### *A negociación*

A habilidade dos graduados de negociar considera a capacidade de chegar a acordos mantendo as formas, que obtén unha valoración media de 4,36 puntos sobre 5 (gráfico 20). En particular, os estudantes que mostran puntuacións máis altas son os do ámbito de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,49 e 4,39 puntos, respectivamente). Os estudantes de Artes e Humanidades son os que presentan a valoración máis baixa (4,26 puntos).

**Gráfico 20. Negociación**



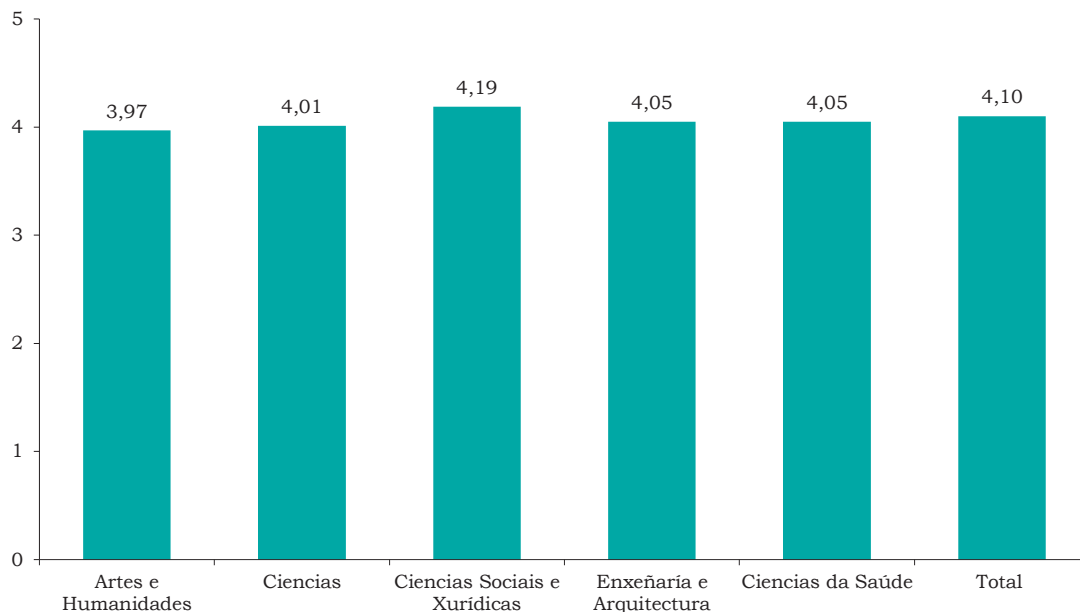
O estudo desta habilidade respecto do xénero dos enquisados non mostra diferenzas estatisticamente significativas entre mulleres e homes.

## O liderado

A habilidade de ser un bo líder estúdase dacordo con tres afirmacións: saber mobilizar as capacidades dos demais, saber facer que valoren a autoridade individual e, demostrar as calidades propias a outros.

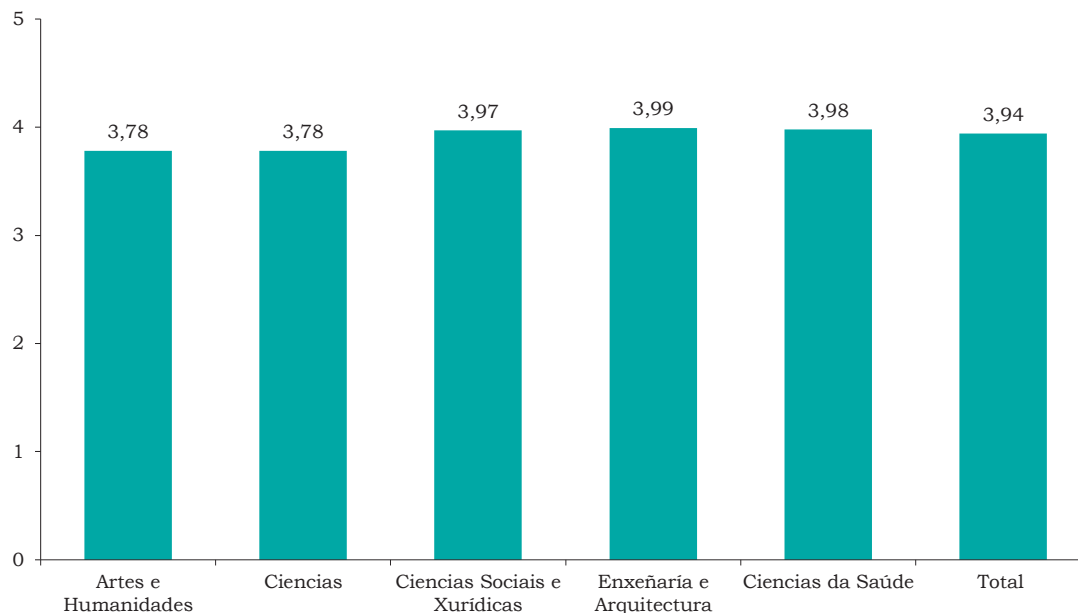
En particular, os estudantes puntúan a habilidade de mobilizar aos demais cunha valoración media de 4,10 puntos sobre 5 (gráfico 21). Por ámbitos de estudos, os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas son os únicos que superan a valoración media total, con 4,19 puntos. Séguenlle os de Enxeñaría e Arquitectura e os de Ciencias da Saúde, ambos coa mesma valoración (4,05 puntos). Os de Artes e Humanidades son os que teñen a puntuación máis baixa (3,97 puntos).

**Gráfico 21. Mobilización das capacidades doutros**



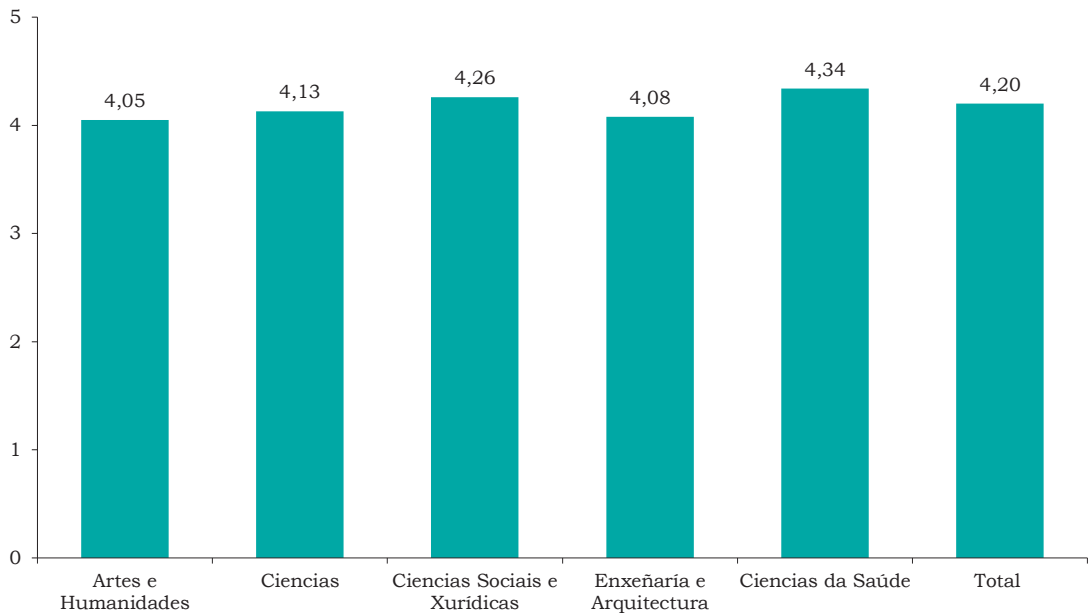
A continuación, a habilidade de facer valer a autoridade dun é avaliada de media en 3,94 puntos sobre 5 (gráfico 22). Os estudantes de Enxeñaría e Arquitectura, de Ciencias da Saúde e de Ciencias Sociais e Xurídicas mostran as valoracións máis altas, todas elas moi próximas (3,99, 3,98 e 3,97 puntos, respectivamente). Pola súa banda, os de Ciencias e os de Artes e Humanidades obteñen a mesma valoración de 3,78 puntos.

**Gráfico 22. Autoridade**



Para rematar, a habilidade de dar a coñecer as calidades propias aos demais mostra unha puntuación de 4,20 puntos sobre 5 (gráfico 23). Os estudantes de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas obteñen as maiores puntuacións (4,34 e 4,26 puntos, respectivamente), mentres que os de Artes e Humanidades a máis baixa (4,05 puntos).

Gráfico 23. Demostración das calidades propias



Unha análise destas afirmacións de liderado segundo o xénero só ofrece unha diferenza estatisticamente significativa na habilidade de mostrar as calidades aos demais, a favor dos homes (4,26 fronte a 4,11 puntos) (táboa 9).

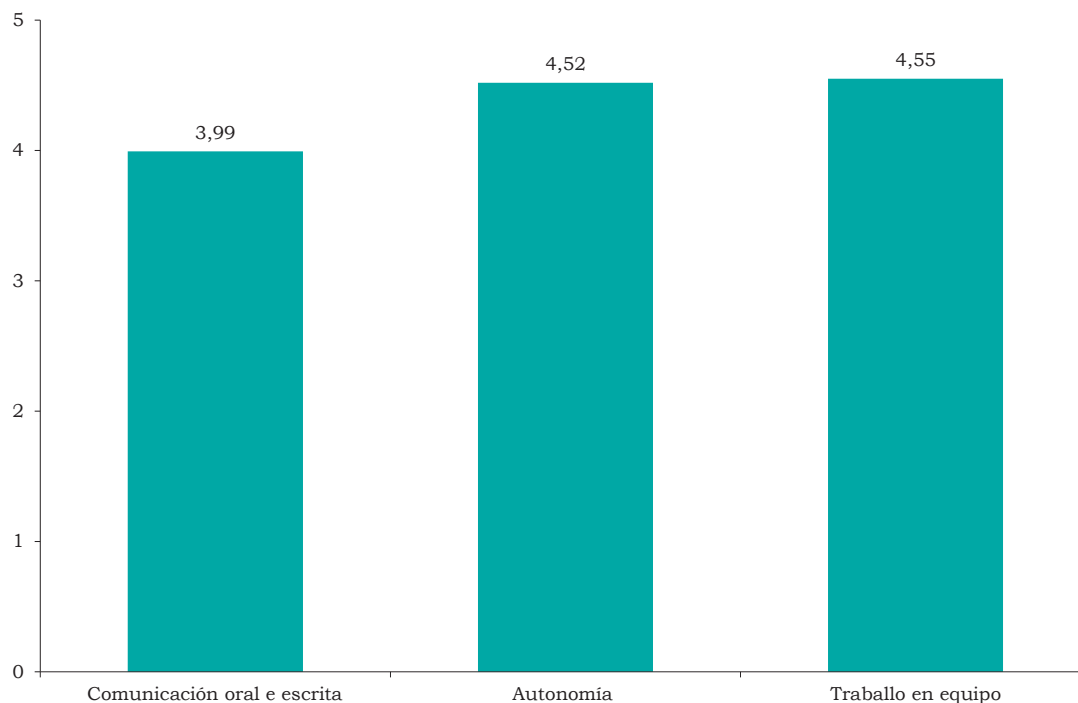
Táboa 9. Liderado segundo o xénero

| Mulleres                           | Homes |
|------------------------------------|-------|
| Demostración das calidades propias |       |
| 4,11                               | 4,26  |

### 3.3.2.3. O traballo autónomo e en equipo

As competencias de saber traballar, xa sexa de xeito independente ou cos demais, analízanse en tres apartados: a comunicación oral e escrita, a autonomía e, o traballo en equipo. En xeral, a competencia que recibe unha maior valoración media é a de traballar en equipo (4,55 puntos), seguida da autonomía (4,52 puntos) e, para rematar, da comunicación oral e escrita (3,99 puntos) (gráfico 24).

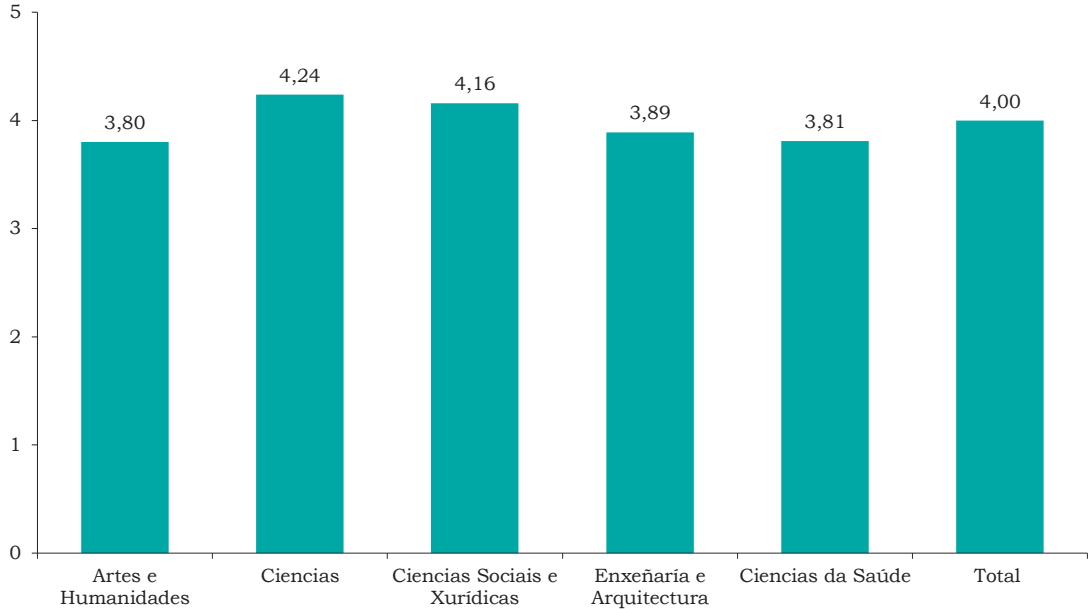
**Gráfico 24. Traballo autónomo e en equipo**



**A comunicación oral e escrita**

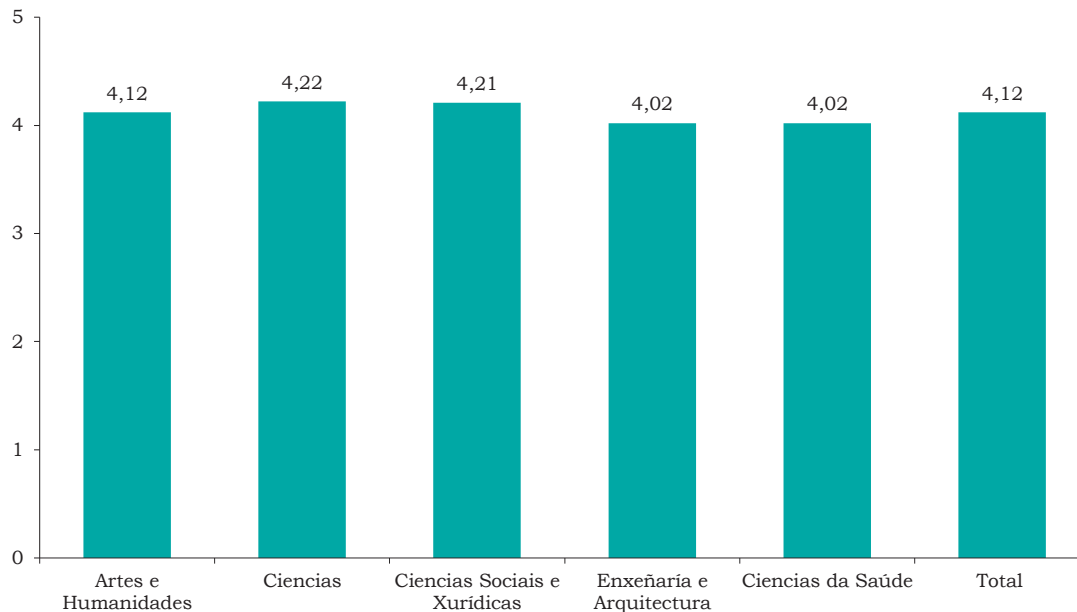
A capacidade de comunicarse, xa sexa de xeito oral ou escrita, é avaliada con catro afirmacións. A primeira delas é a capacidade de redactar documentos, que mostra unha puntuación media de 4,00 puntos sobre 5 (gráfico 25). En particular, os estudantes que máis a valoran e por encima da media xeral son os de Ciencias (4,24 puntos) e os de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,16 puntos). Pola contra, os de Artes e Humanidades son os que menos a valoran (3,80 puntos).

**Gráfico 25. Redacción**



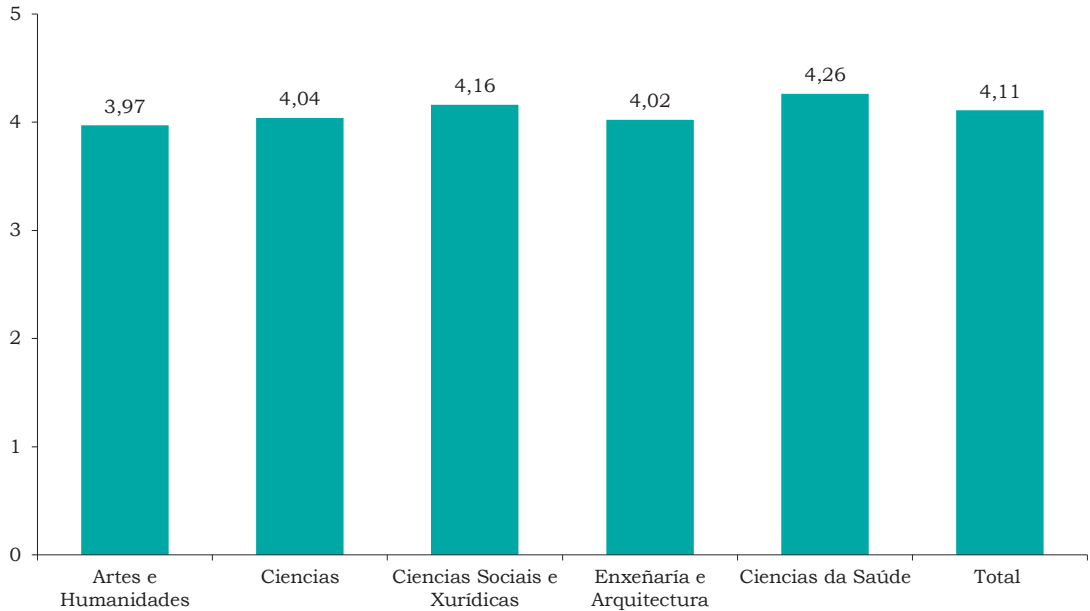
A segunda calidade de comunicación é a de escribir adecuadamente, que ofrece unha valoración media de 4,12 puntos sobre 5 (gráfico 26). De novo os estudantes de Ciencias e os de Ciencias Sociais e Xurídicas son os que mellor puntuación obteñen e por encima da media total (4,22 e 4,21 puntos, respectivamente). Os estudantes de Ciencias da Saúde e os de Enxeñaría e Arquitectura son os que menos puntuación obteñen, ambos con 4,02 puntos.

**Gráfico 26. Escritura metódica e clara**



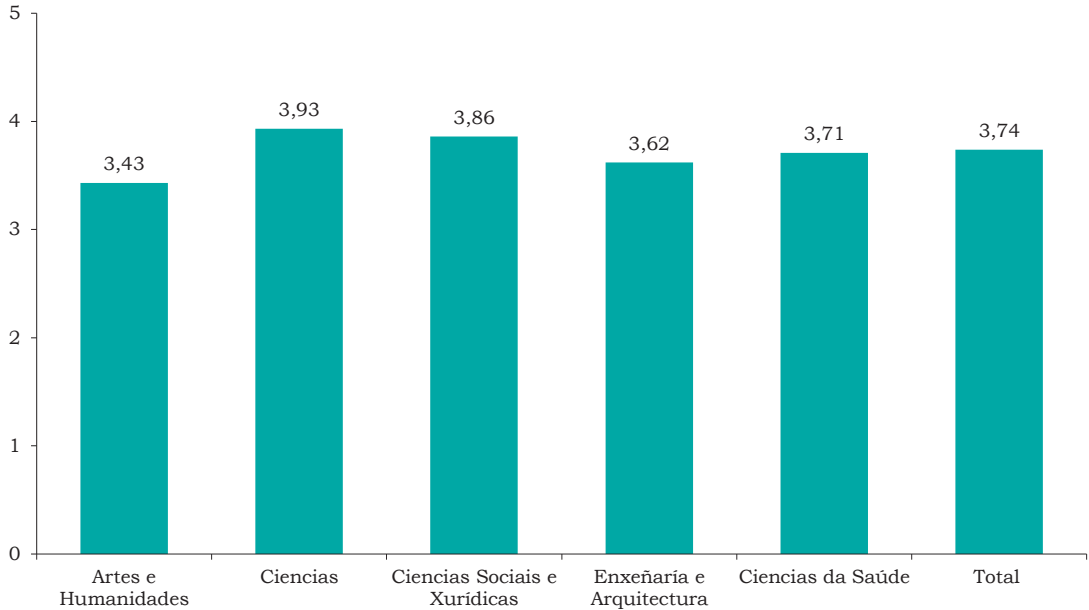
A terceira calidade é a capacidade de expresarse verbalmente, que ofrece unha puntuación media de 4,11 puntos sobre 5 (gráfico 27). Os estudantes que máis a puntúan son os de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,26 e 4,16 puntos, respectivamente), sendo os de Artes e Humanidades os que menos a valoran (3,97 puntos).

**Gráfico 27. Expresión verbal de ideas aos demais**



A última calidade de comunicación é a capacidade de realizar presentacións orais. Esta calidade é a que mostra a valoración máis baixa, cun valor medio de 3,74 puntos sobre 5 (gráfico 28). En detalle, son os estudantes de Ciencias e os de Ciencias Sociais e Xurídicas os que máis altas puntuacións obteñen (3,93 e 3,86 puntos, respectivamente). Pola súa banda, os de Artes e Humanidades son os que afirman ter a menor capacidade (3,43 puntos).

**Gráfico 28. Realización de presentacións orais**



A análise segundo o xénero das calidades de comunicación mostra diferenzas estatisticamente significativas tan só na calidade de realizar presentacións orais, sendo a media maior nas mulleres (3,84 fronte a 3,66 puntos) (táboa 10).

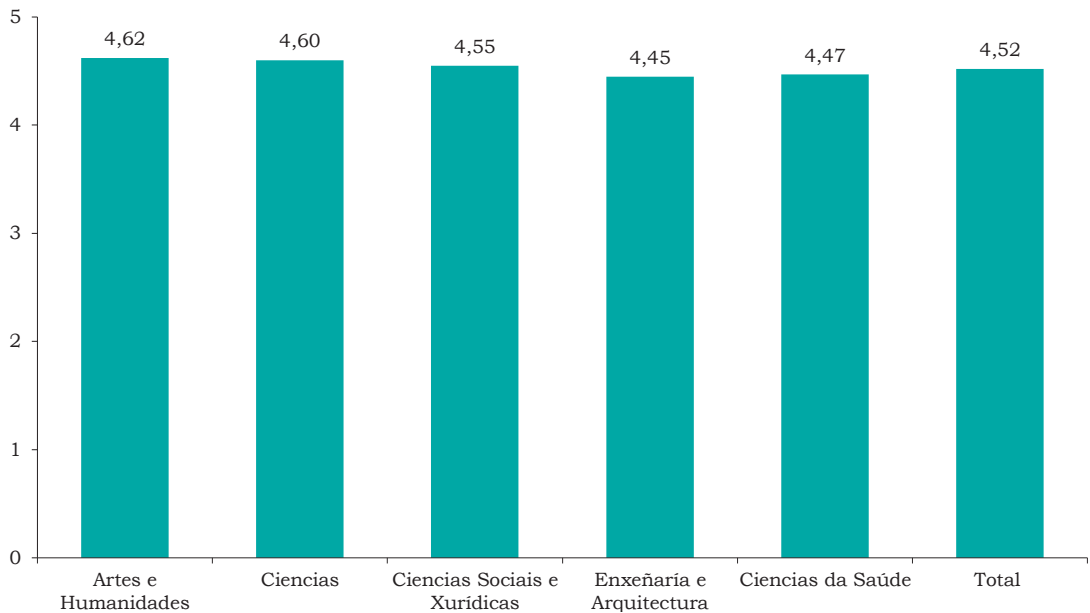
**Táboa 10. Comunicación oral e escrita segundo o xénero**

| Mulleres                           | Homes |
|------------------------------------|-------|
| Realización de presentacións orais |       |
| 3,84                               | 3,66  |

A autonomía

A autonomía dos estudantes considera a capacidade que estes teñen para traballar ben de forma independente, que obtén unha valoración media de 4,52 puntos sobre 5 (gráfico 29). Segundo o ámbito de estudos, os estudantes de Artes e Humanidades son os que ofrecen a maior valoración (4,62 puntos), seguidos dos de Ciencias (4,60 puntos) e dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,55 puntos). Os de Enxeñaría e Arquitectura son os que a avalían coa menor puntuación (4,45 puntos).

Gráfico 29. Traballo individual



O xénero na autonomía mostra unha diferenza estatisticamente significativa maior nos homes (4,58 fronte a 4,44 puntos) (táboa 11).

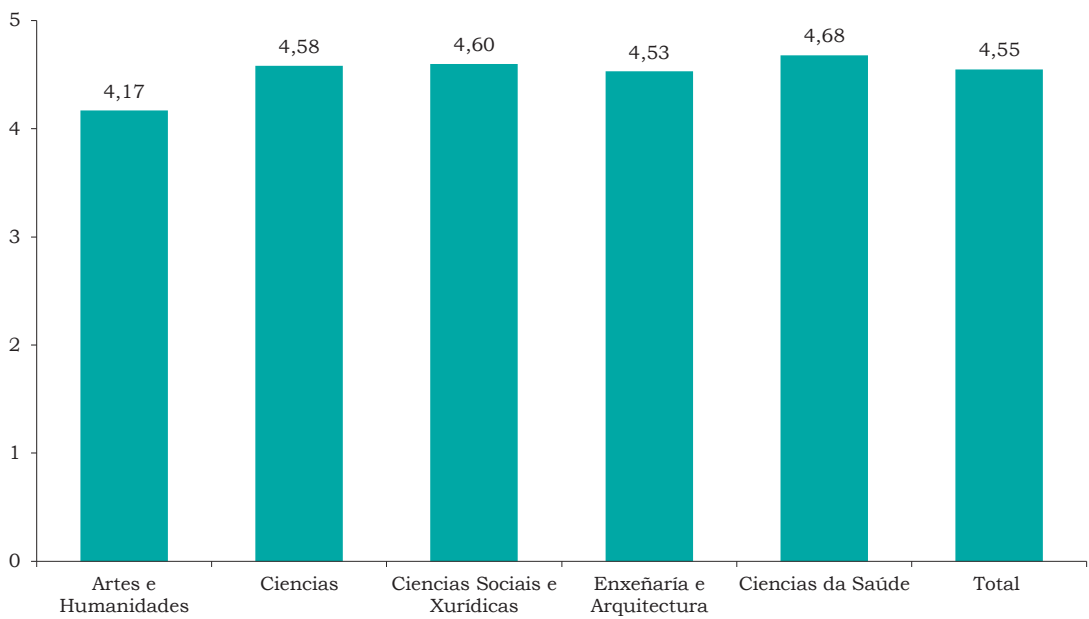
Táboa 11. Autonomía segundo o xénero

| Mulleres            | Homes |
|---------------------|-------|
| Traballo individual |       |
| 4,44                | 4,58  |

O traballo en equipo

A calidade de saber traballar en equipo é avaliada en 4,55 puntos sobre 5. De acordo coa rama de actividade, os estudantes de tres ramas puntúan esta calidade por encima da media total (gráfico 30). En particular, os de Ciencias da Saúde con 4,68 puntos, seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas con 4,60 puntos e dos de Ciencias con 4,58 puntos. Pola contra, os que mostran unha puntuación máis baixa son os de Artes e Humanidades (4,17 puntos).

Gráfico 30. Traballo en equipo



Segundo o xénero existe unha diferenza estatisticamente significativa maior nos homes que nas mulleres (4,60 fronte a 4,49 puntos) (táboa 12).

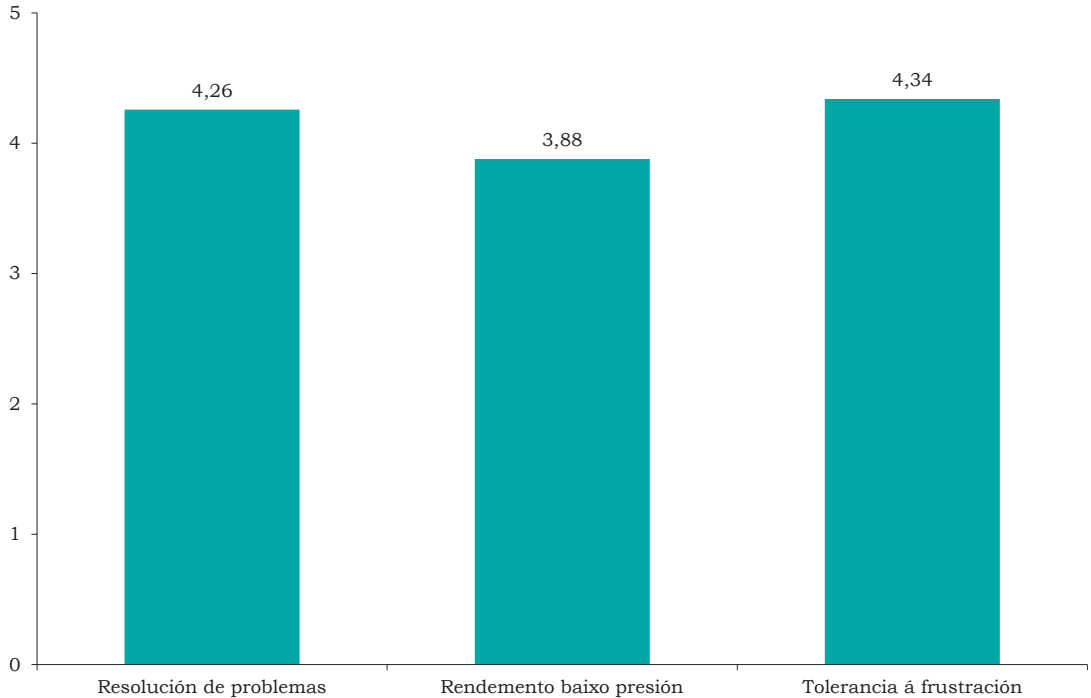
Táboa 12. Traballo en equipo segundo o xénero

| Mulleres           | Homes |
|--------------------|-------|
| Traballo en equipo |       |
| 4,49               | 4,60  |

3.3.2.4. A adaptación

A competencia de adaptación analízase con tres calidades: a resolución de problemas, o rendemento baixo presión e a tolerancia á frustración. A máis valorada polos estudantes é a tolerancia á frustración (4,34 puntos), seguida da resolución de problemas (4,26 puntos) e do rendemento baixo presión (3,88 puntos) (gráfico 31).

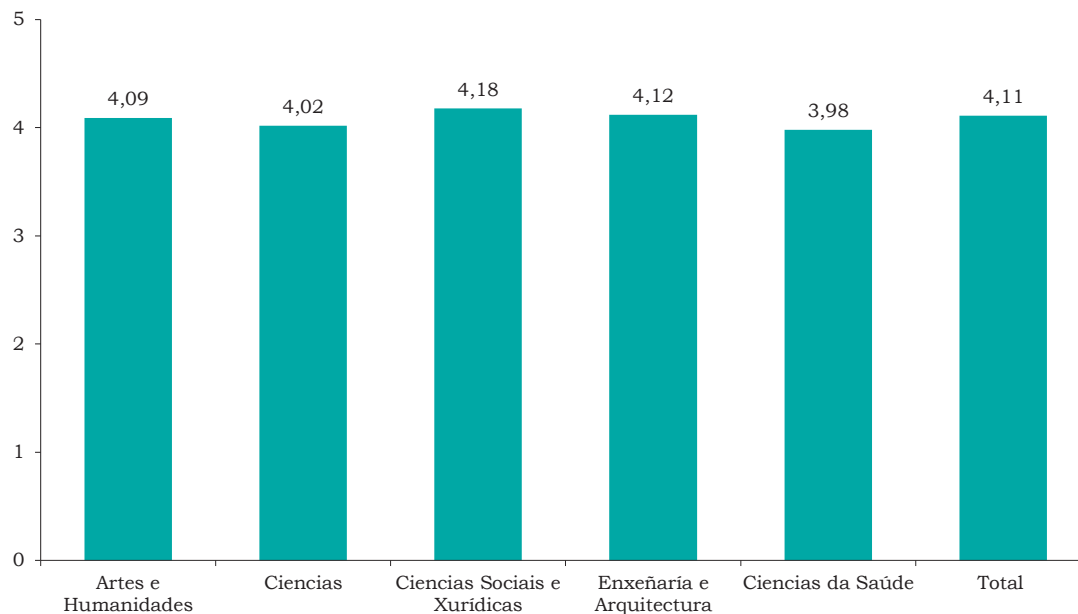
**Gráfico 31. Adaptación**



### *A resolución de problemas*

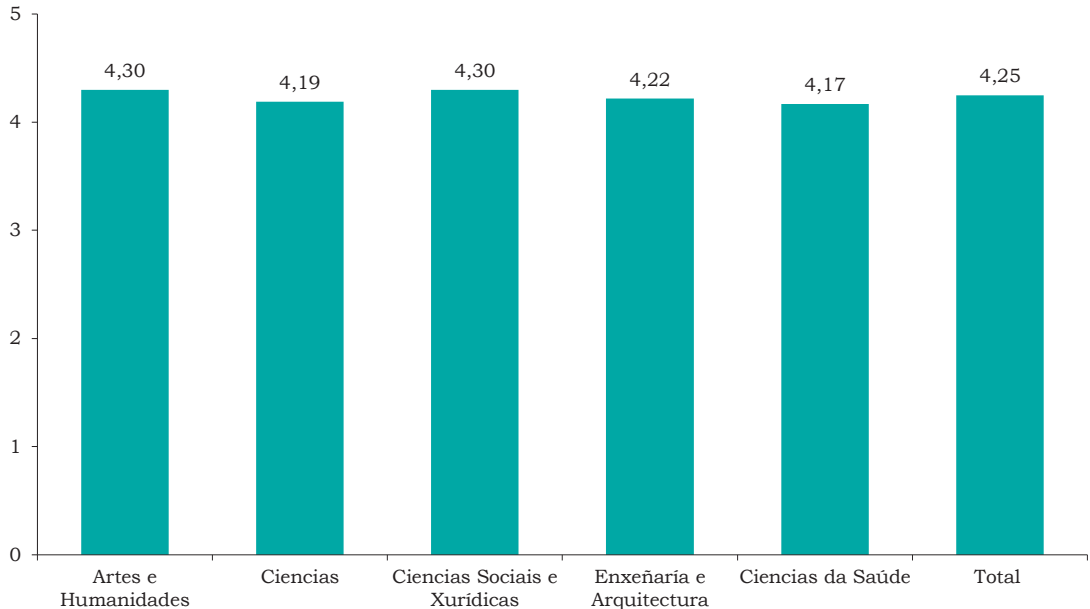
A capacidade de resolver problemas examínase con catro afirmacións. A primeira delas é a capacidade para enfrontarse a situacións non esperadas, que mostra unha puntuación media de 4,11 puntos sobre 5 (gráfico 32). En particular, os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas e os de Enxeñaría e Arquitectura son os que máis a valoran (4,18 e 4,12 puntos, respectivamente) e os de Ciencias da Saúde son os que menos (3,98 puntos).

**Gráfico 32. Actuación ante situacións non esperadas**

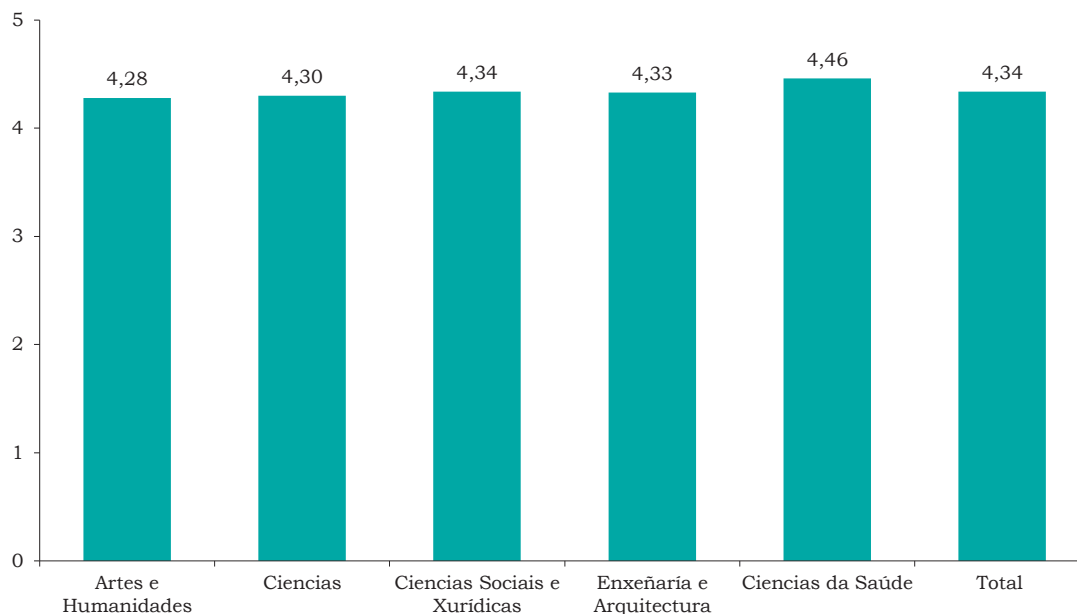


A segunda afirmación fai referencia á capacidade para adaptarse con facilidade a novas situacións, que obtén unha puntuación media de 4,25 puntos sobre 5 (gráfico 33). Esta valoración é superior no caso dos estudantes de Artes e Humanidades e de Ciencias Sociais e Xurídicas, que a valoran en 4,30 puntos ambos. Pola contra, os de Ciencias da Saúde son os que mostran a puntuación media máis baixa, con 4,17 puntos.

**Gráfico 33. Adaptación a novas situacións**

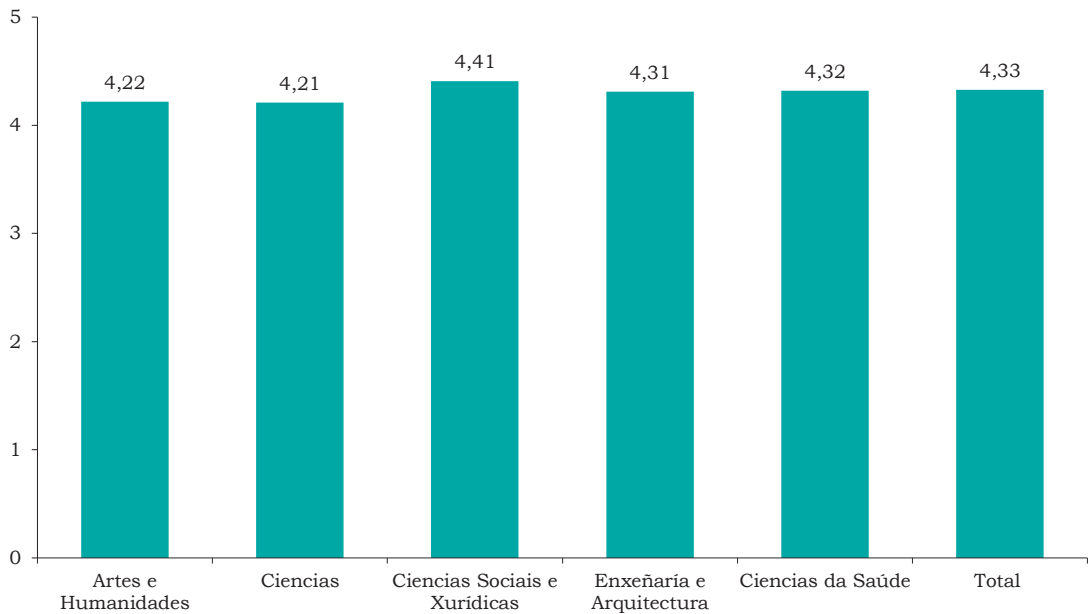


A terceira calidade que describe a competencia da resolución de problemas é a capacidade de conseguir información para resolver problemas, que é avaliada en 4,34 puntos sobre 5 (gráfico 34). En detalle segundo a rama de actividade, son os estudantes de Ciencias da Saúde os únicos que superan a valoración media (4,46 puntos), mentres que os de Artes e Humanidades son de novo os que menos a puntúan (4,28 puntos).

**Gráfico 34. Consecución de información para a resolución de problemas**

Para rematar, a eficacia na resolución de problemas é a que mostra a valoración media máis baixa das catro, con 4,33 puntos sobre 5 (gráfico 35). Os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas son, neste caso, os únicos que ofrecen unha valoración por encima da media total (4,41 puntos), seguidos dos de Ciencias da Saúde e os de Enxeñaría e Arquitectura con valoracións moi próximas (4,32 e 4,31 puntos, respectivamente). Pola contra, os que ofrecen a valoración máis baixa son os estudantes de Ciencias (4,21 puntos).

Gráfico 35. Eficacia na resolución de problemas



A análise segundo o xénero das afirmacións anteriores respecto á resolución de problemas mostra unha diferenza estatisticamente significativa tan só na capacidade de adaptarse a novas situacións, onde a puntuación é maior nos homes (4,29 fronte a 4,19 puntos) (táboa 13).

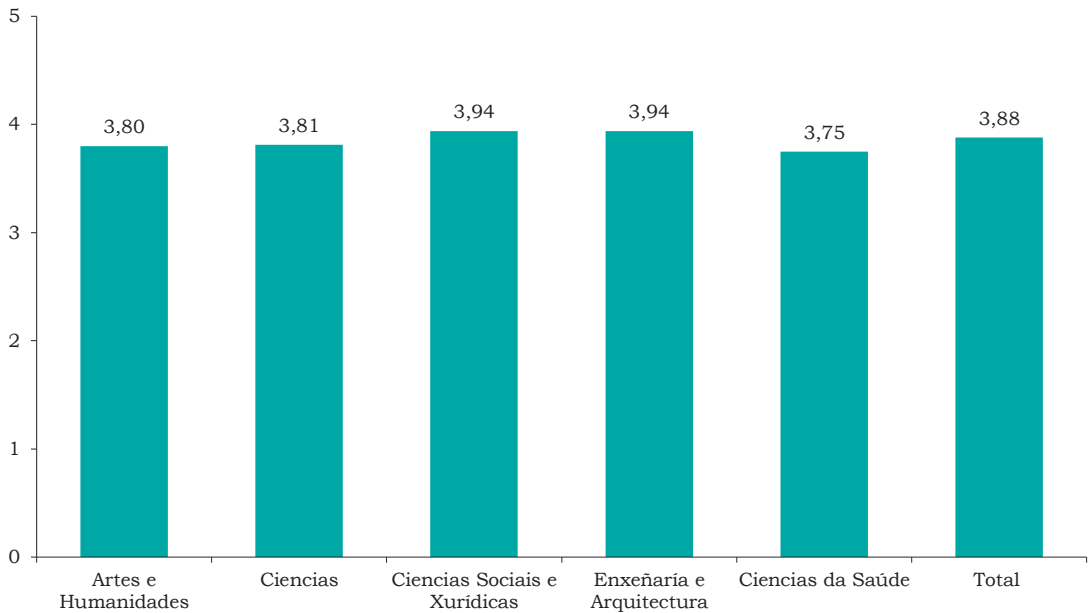
Táboa 13. Resolución de problemas segundo o xénero

| Mulleres                      | Homes |
|-------------------------------|-------|
| Adaptación a novas situacións |       |
| 4,19                          | 4,29  |

*O rendemento baixo presión*

A capacidade para traballar baixo presión obtén unha valoración media de 3,88 puntos sobre 5 (gráfico 36). Segundo o ámbito de estudos, os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas e os de Enxeñaría e Arquitectura valoran esta calidade por encima da media, ambos cunha puntuación de 3,94 puntos. Pola contra, os de Ciencias da Saúde son os que mostran a puntuación máis baixa (3,75 puntos).

**Gráfico 36. Rendemento baixo presión**



A análise segundo o xénero desta calidade mostra unha diferenza estatisticamente significativa, sendo maior para as mulleres (3,96 fronte a 3,83 puntos) (táboa 14).

**Táboa 14. Rendemento baixo presión segundo o xénero**

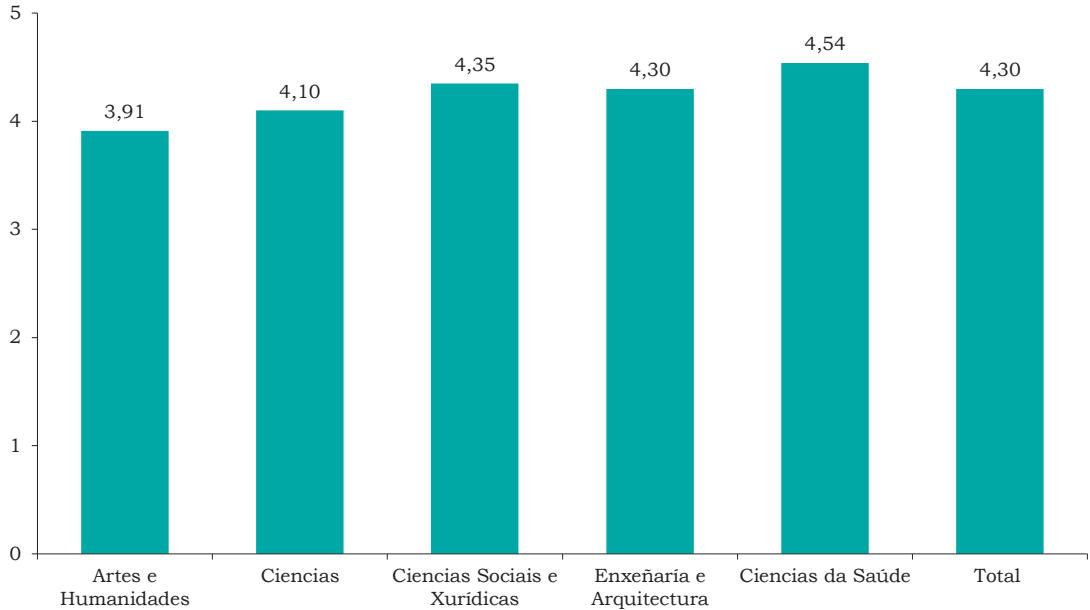
| Mulleres                                | Homes |
|-----------------------------------------|-------|
| Capacidade para traballar baixo presión |       |
| 3,96                                    | 3,83  |

*A tolerancia á frustración*

A competencia de tolerar a frustración analízase con dúas afirmacións. A primeira é a calidade de coñecerse a un mesmo e a segunda é a calidade de corrixir as debilidades propias dun modo sistemático.

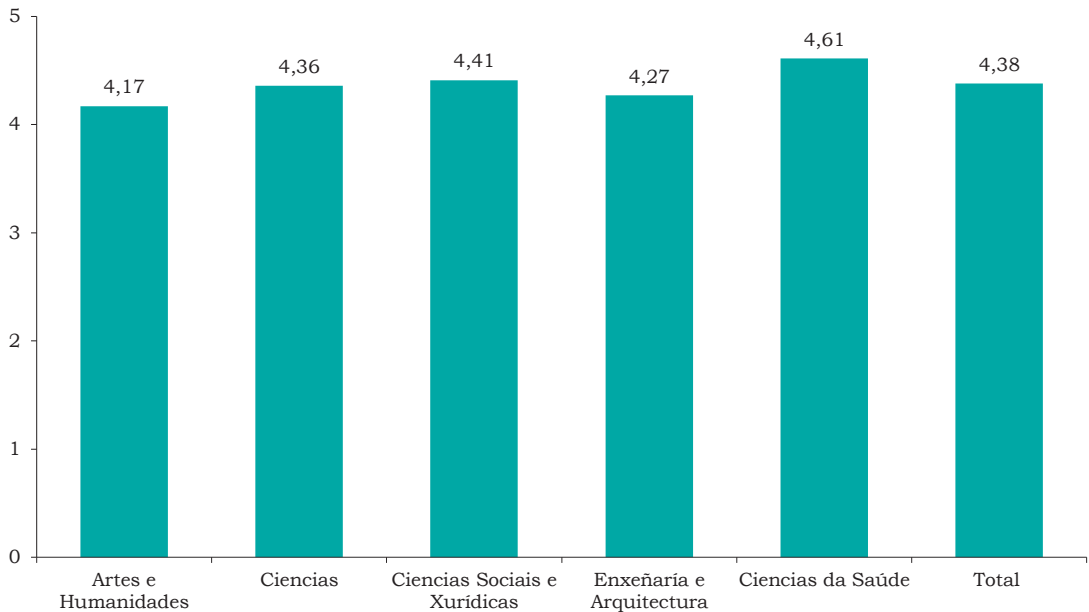
En particular, o coñecemento que os estudantes teñen dos seus sentimentos en cada momento obtén una valoración media de 4,30 puntos sobre 5 (gráfico 37). Son os estudantes de Ciencias da Saúde os que máis o valoran (4,54 puntos), seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,35 puntos) e dos de Enxeñaría e Arquitectura (4,30 puntos). Os de Artes e Humanidades danlle a menor valoración, con 3,91 puntos.

**Gráfico 37. Autocoñecemento**



A segunda calidade analizada respecto da tolerancia á frustración é a de preocuparse por melloralala corrixindo dun modo continuo as debilidades dun, que obtén unha valoración media de 4,38 puntos sobre 5 (gráfico 38). De novo os estudantes de Ciencias da Saúde son os que maior valoración obteñen (4,61 puntos), seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,41 puntos), aínda que os terceiros neste caso son os de Ciencias (4,36 puntos). Os que menor valoración mostran son os de Artes e Humanidades (4,17 puntos).

**Gráfico 38. Corrección sistemática de debilidades**



Respecto ao xénero, a tolerancia á frustración mostra unha diferenza estatisticamente significativa na calidade de corrixir sistematicamente as debilidades, sendo maior nos homes (4,48 fronte a 4,24 puntos) (táboa 15).

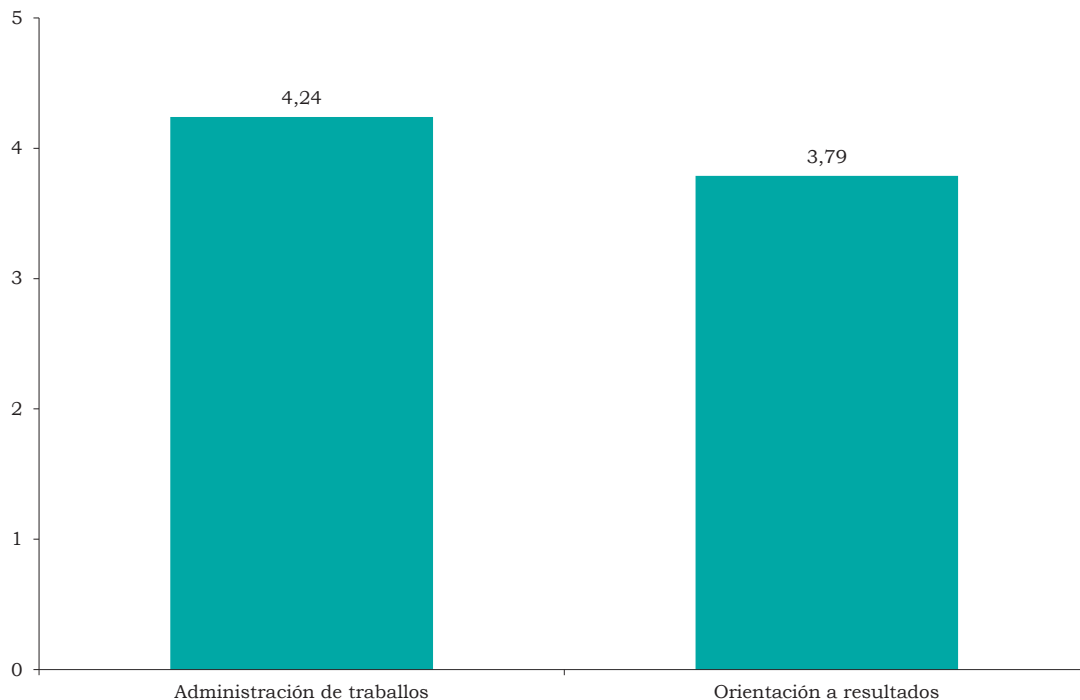
**Táboa 15. Tolerancia á frustración segundo o xénero**

| Mulleres                                        | Homes |
|-------------------------------------------------|-------|
| Corrección de debilidades dun xeito sistemático |       |
| 4,24                                            | 4,48  |

### 3.3.2.5 A eficacia

A competencia de ser eficaz analízase con dúas calidades: a administración de tarefas e a orientación a resultados. A calidade na que os estudantes mostran unha maior valoración media é a administración de traballos (4,24 puntos sobre 5), sendo a da orientación a resultados de 3,79 puntos (gráfico 39).

**Gráfico 39. Eficacia**

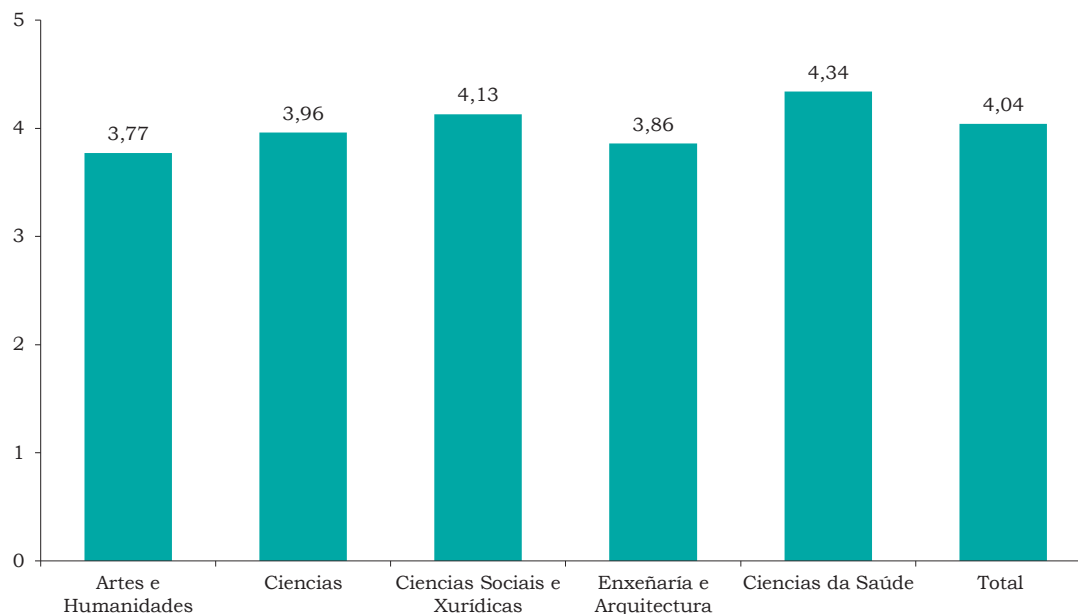


### *A administración de traballos*

A competencia de saber administrar o traballo examínase con cinco afirmacións: usar o tempo de forma efectiva, planificar as tarefas, coordinar actividades, pensar dun modo analítico e reflexionar antes de tomar decisións.

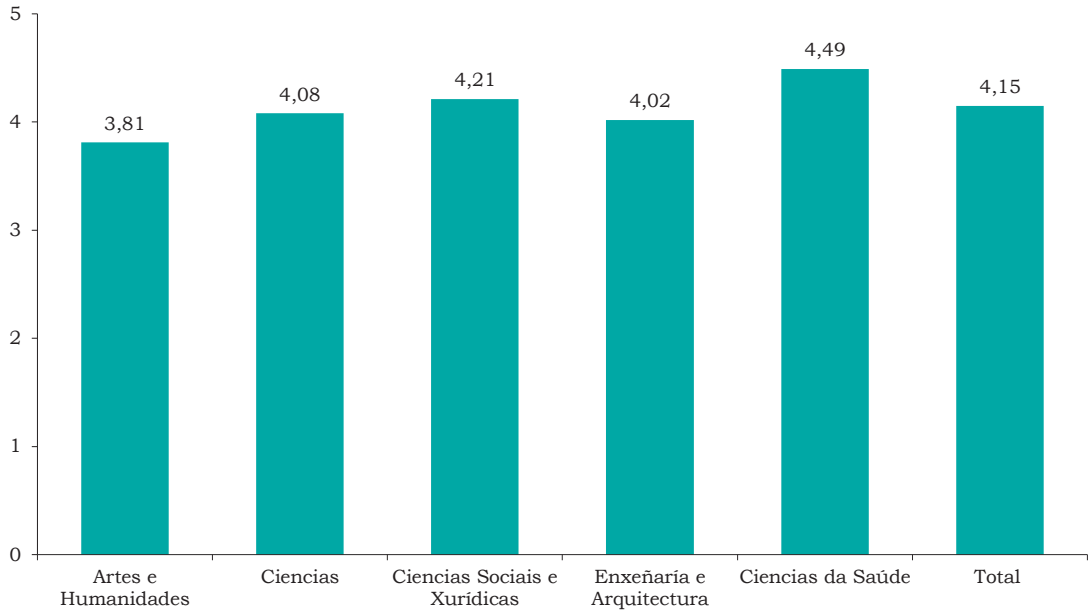
En particular, a capacidade dos estudantes para usar o tempo de forma efectiva é a que máis baixo valoran ter, con 4,04 puntos sobre 5 (gráfico 40). De acordo co ámbito de estudos, son os estudantes de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas os que a puntúan por encima da media (4,34 e 4,13 puntos, respectivamente). Os que menos consideran que a teñen son os de Artes e Humanidades (3,77 puntos).

**Gráfico 40. Uso do tempo de forma efectiva**



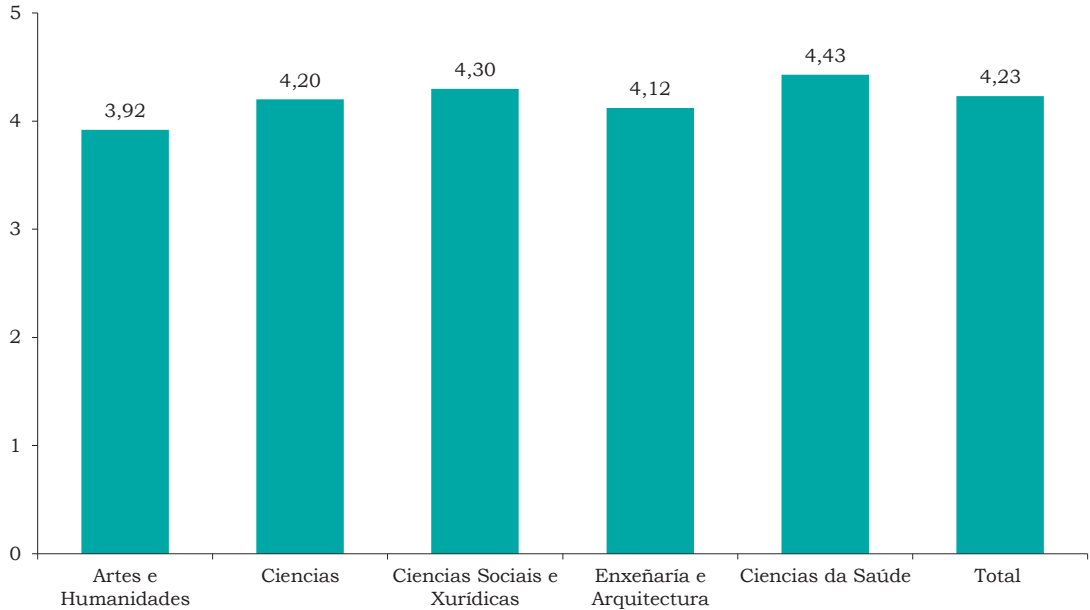
A capacidade de planificar as tarefas obtén a segunda valoración media máis baixa con 4,15 puntos sobre 5 (gráfico 41). En particular, son os estudantes da rama de Ciencias da Saúde os que obteñen a puntuación máis alta (4,49 puntos), mentres que os de Artes e Humanidades son os que mostran a máis baixa (3,81 puntos).

**Gráfico 41. Planificación de tarefas**



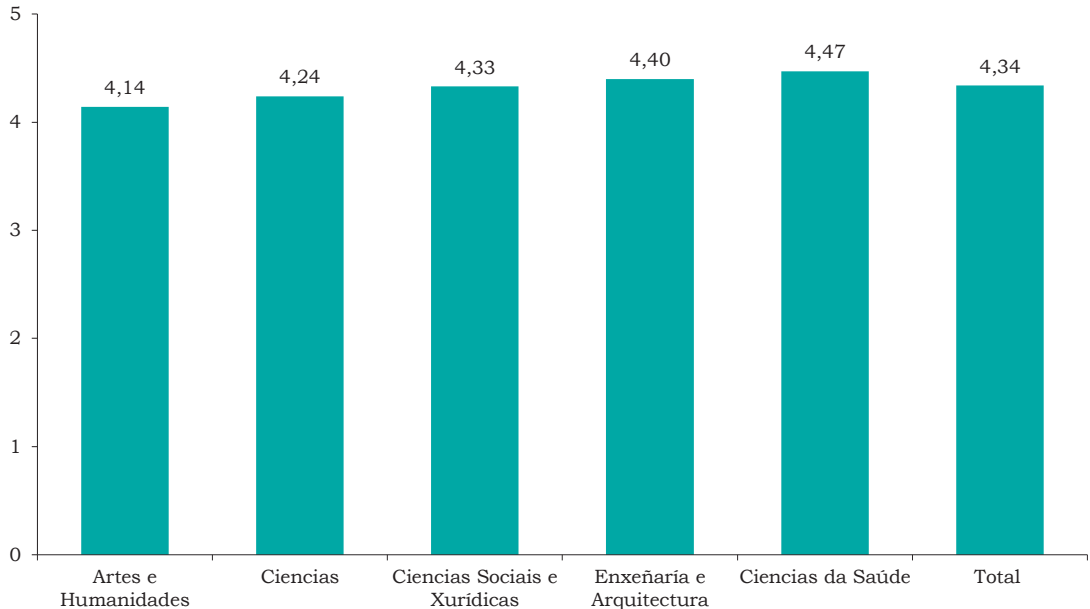
A capacidade de coordinar actividades ofrece unha valoración media de 4,23 puntos sobre 5 (gráfico 42). De novo destacan os estudantes de Ciencias da Saúde coa valoración máis alta (4,43 puntos), seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,30 puntos). Tamén nesta capacidade son os estudantes de Artes e Humanidades os que presentan a puntuación máis baixa (3,92 puntos).

**Gráfico 42. Coordinación de actividades**



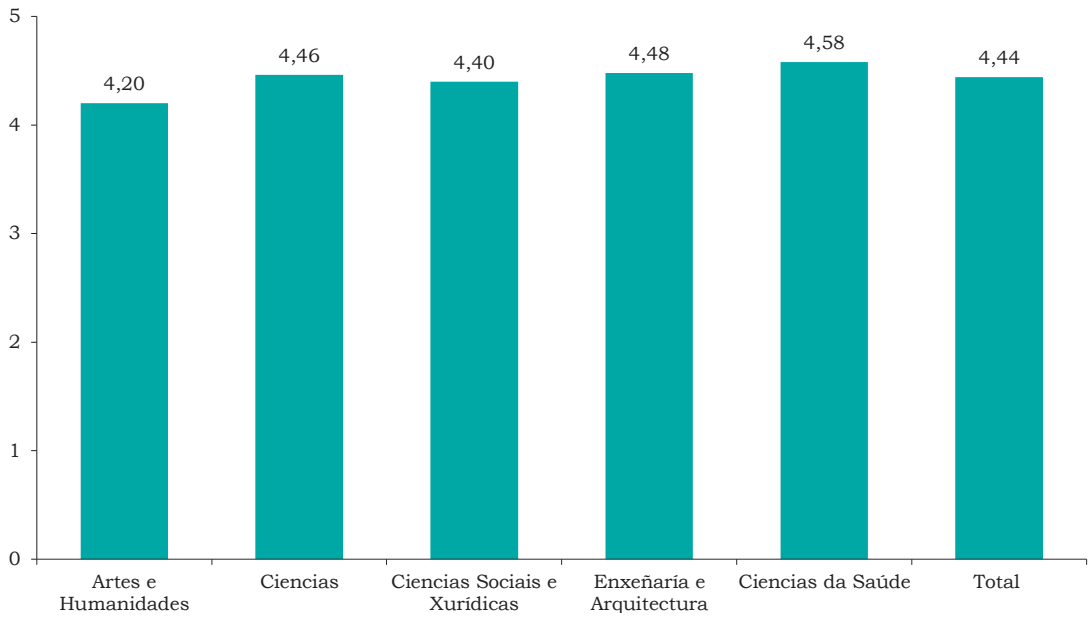
A continuación, a capacidade para pensar dun modo analítico obtén unha valoración media de 4,34 puntos sobre 5 (gráfico 43), destacando as puntuacións dos estudantes de Ciencias da Saúde e os de Enxeñaría e Arquitectura (4,47 e 4,40 puntos, respectivamente). Os de menor valoración son, de novo, os de Artes e Humanidades (4,14 puntos).

**Gráfico 43. Pensamento analítico**



Para rematar, a actitude de reflexionar antes de tomar decisións mostra unha valoración media de 4,44 puntos sobre 5 (gráfico 44). En detalle, superan esta media as puntuacións dos estudantes das ramas de Ciencias da Saúde (4,58 puntos), de Enxeñaría e Arquitectura (4,48 puntos) e de Ciencias (4,46 puntos). Os de Artes e Humanidades son os que teñen a valoración máis baixa (4,20 puntos).

Gráfico 44. Reflexión na toma de decisións



A análise segundo o xénero das competencias que valoran a administración de traballos mostra que son estatisticamente significativas as capacidades para usar o tempo de forma efectiva, para planificar as tarefas e para coordinar actividades (táboa 16). Os valores medios son máis altos nos homes que nas mulleres. A que mostra maior diferenza (0,46 puntos) é a capacidade para planificar as tarefas (4,35 fronte a 3,89 puntos).

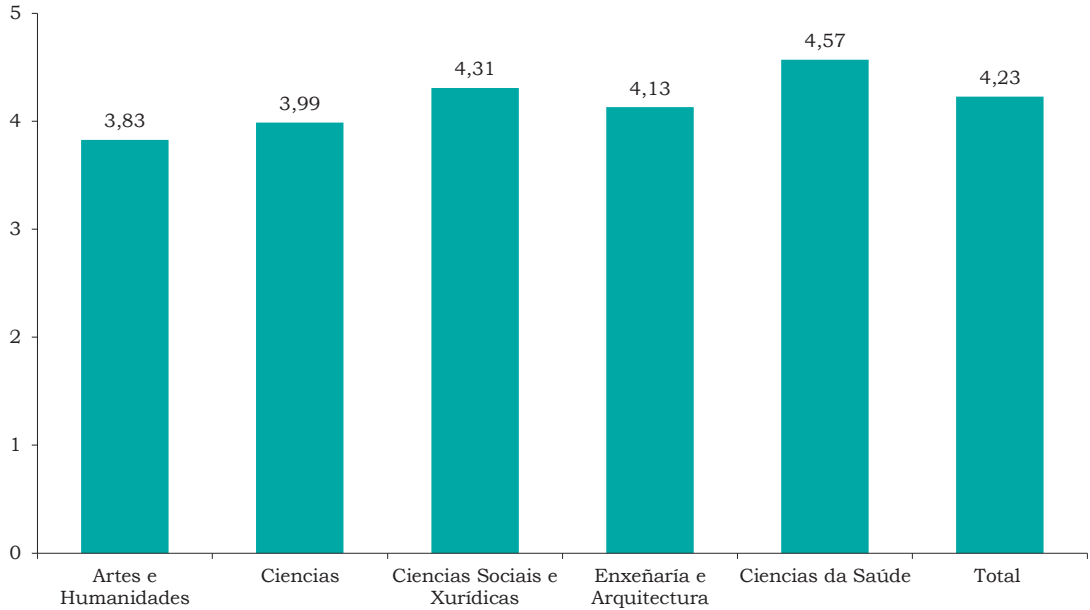
Táboa 16. Administración de traballos segundo o xénero

| Mulleres                       | Homes |
|--------------------------------|-------|
| Uso do tempo de forma efectiva |       |
| 3,82                           | 4,21  |
| Planificación de tarefas       |       |
| 3,89                           | 4,35  |
| Coordinación de actividades    |       |
| 4,02                           | 4,38  |

*A orientación a resultados*

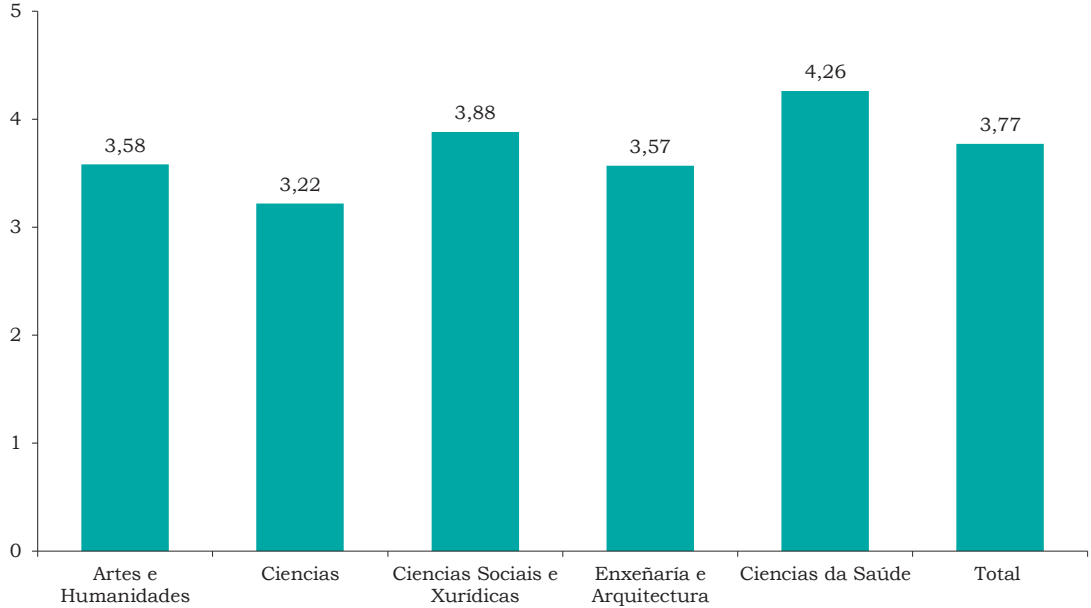
A capacidade de orientarse aos resultados é valorada con catro afirmacións. A primeira delas é a posesión de metas claras na vida, que obtén unha valoración media de 4,23 puntos sobre 5 (gráfico 45). Segundo a rama de actividade, son os estudantes de Ciencias da Saúde os que a puntúan máis alto (4,57 puntos), seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,31 puntos).

**Gráfico 45. Coñecemento das metas persoais**



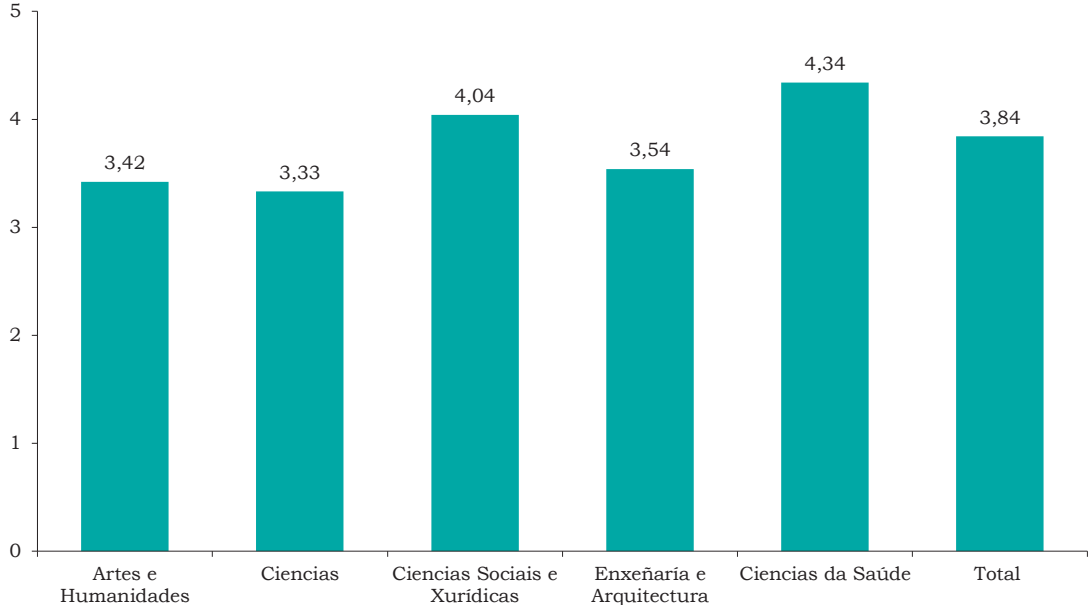
A segunda afirmación refírese ao coñecemento dos estudantes sobre o que queren facer cando terminen a carreira, que é puntuado en 3,77 puntos sobre 5 (gráfico 46). Os estudantes da rama de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas son os únicos que mostran unha valoración superior á media total (4,26 e 3,88 puntos, respectivamente). Pola súa banda, os de Ciencias son os que menor puntuación ofrecen (3,22 puntos).

**Gráfico 46. Coñecemento das metas profesionais**



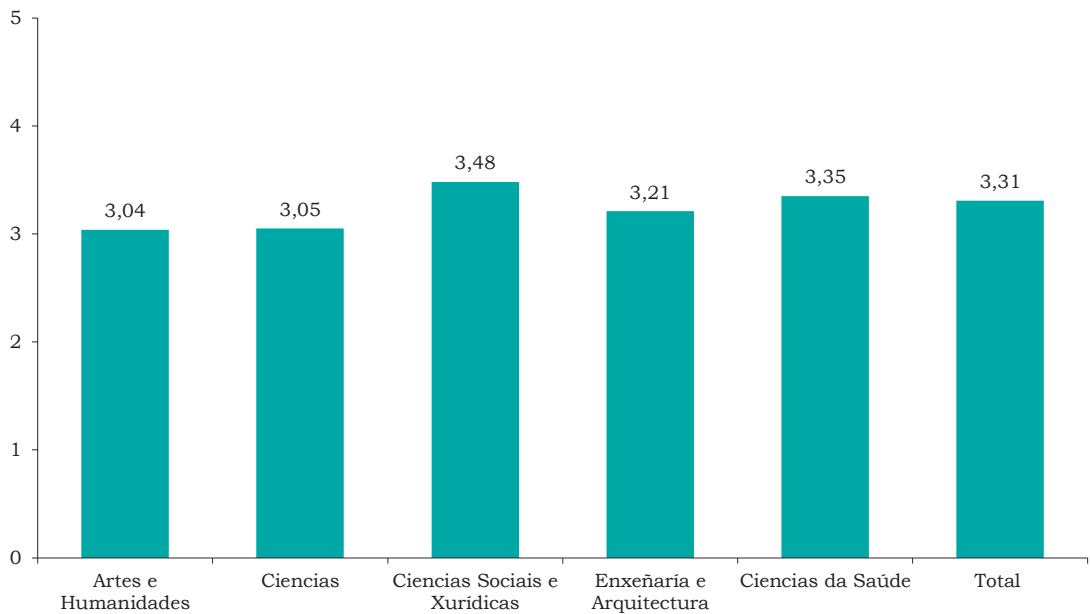
A terceira afirmación valora o coñecemento que os estudantes afirman ter sobre o que se require para conseguir o traballo que desexan, que obtén unha valoración media de 3,84 puntos sobre 5 (gráfico 47). Destacan os estudantes de Ciencias da Saúde, cunha valoración de 4,34 puntos, seguidos dos de Ciencias Sociais e Xurídicas, cunha puntuación de 4,04 puntos. Pola contra, os de Ciencias mostran a menor valoración, con 3,33 puntos.

**Gráfico 47. Coñecemento para conseguir o traballo desexado**



A última afirmación valora o coñecemento que teñen os estudantes sobre os medios que existen para buscar emprego, que recibe unha puntuación media de 3,31 puntos (gráfico 48). Os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas mostran a puntuación máis alta (3,48 puntos), seguidos dos de Ciencias da Saúde (3,35 puntos). A valoración máis baixa é a dos estudantes de Artes e Humanidades (3,04 puntos).

Gráfico 48. Coñecemento dos medios para buscar emprego



A análise do xénero en relación á orientación de resultados revela diferenzas estatisticamente significativas en todas as afirmacións menos na última (táboa 17). En todas elas, a valoración media é maior nos homes que nas mulleres sendo a maior diferenza de 0,26 puntos, que se da ao valorar a claridade que teñen respecto das súas metas na vida.

Táboa 17. Orientación a resultados segundo o xénero

| Mulleres                                                    | Homes |
|-------------------------------------------------------------|-------|
| Claridade das metas na vida                                 |       |
| 4,08                                                        | 4,34  |
| Coñecemento das metas profesionais                          |       |
| 3,70                                                        | 3,83  |
| Coñecemento do requirido para conseguir o traballo desexado |       |
| 3,79                                                        | 3,87  |

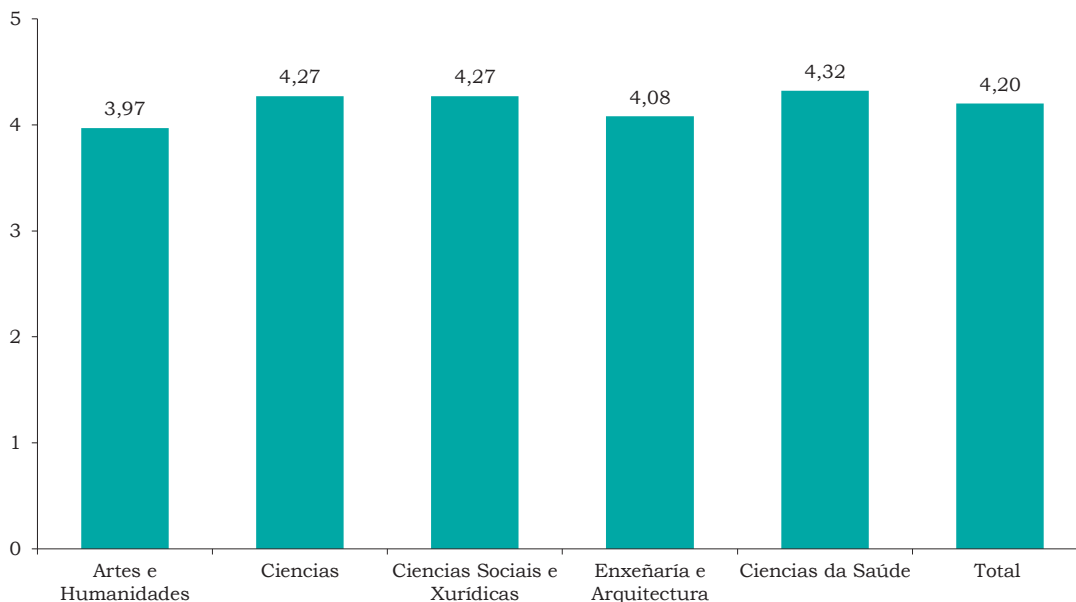
### 3.3.3 A contratación

A análise das actuacións previstas polos estudantes chegado o momento da procura de emprego agrúpanse nos tres bloques seguintes: (1) a presentación de candidatura, (2) o proceso de selección, e (3) a formación continua.

#### 3.3.3.1. A presentación da candidatura

Neste apartado analízase a intención do estudante de ir en persoa á empresa para manifestar o seu desexo de formar parte do seu persoal. Esta opción é puntuada de media con 4,20 puntos sobre 5 (gráfico 49). Segundo a rama de actividade, os estudantes de Ciencias da Saúde son os que máis valoran esta opción (4,32 puntos), seguidos dos de Ciencias e dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (ambos con 4,27 puntos). Pola contra, e coa valoración máis baixa, destacan os de Artes e Humanidades (3,97 puntos).

**Gráfico 49. Presentación en persoa ás empresas e entidades**



A análise do xénero en relación á intención de ir en persoa ás empresas desexadas non mostra diferenzas estatisticamente significativas entre homes e mulleres.

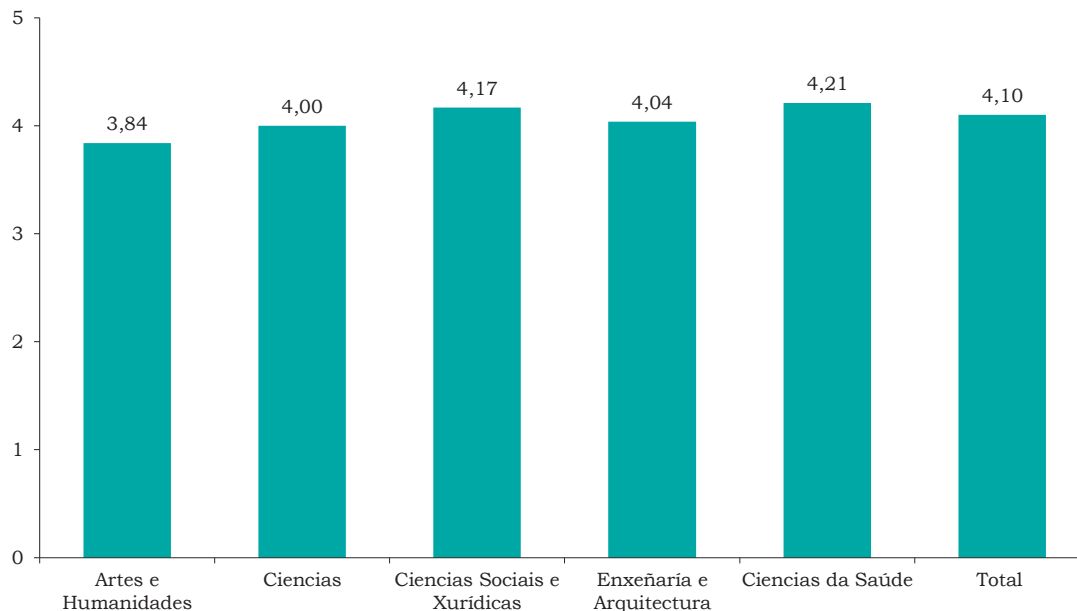
### 3.3.3.2. O proceso de selección

A participación dos estudantes no proceso de selección dunha empresa valórase de acordo cos seguintes parámetros que inclúen: a entrevista, o expediente académico, a experiencia laboral, o currículo vitae e as recomendacións de terceiras persoas.

#### *A entrevista*

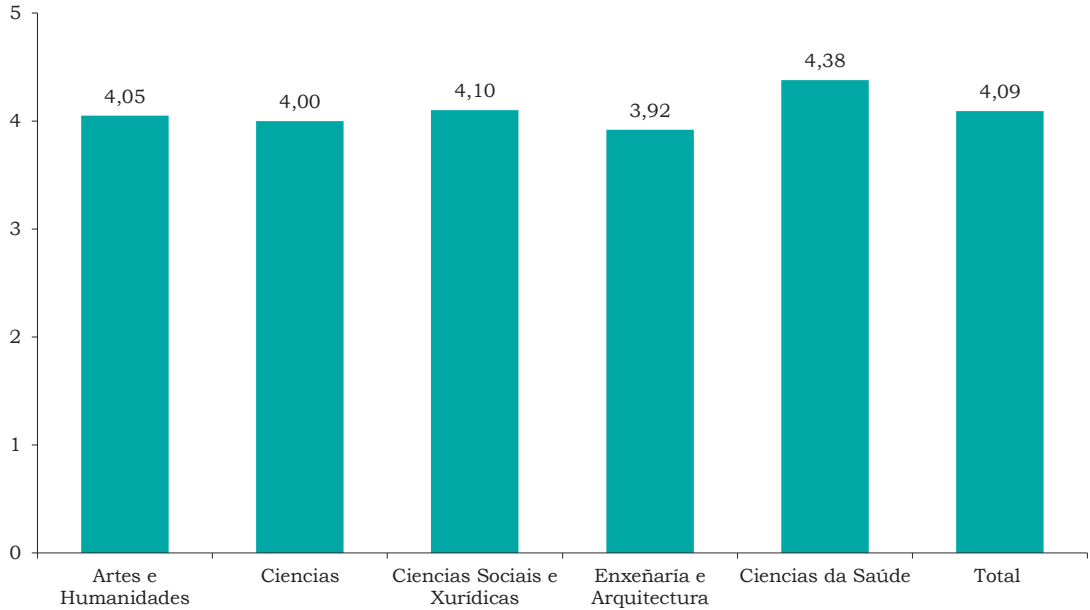
A actitude dos estudantes chegado o momento da entrevista cos empregadores é avaliada con catro afirmacións. A primeira delas valora a habilidade de saber convencer aos futuros empregadores da valía persoal, a cal mostra unha puntuación media de 4,10 puntos sobre 5 (gráfico 50). De acordo coas ramas de ensino, os estudantes de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas son os que ofrecen unha puntuación máis alta (4,21 e 4,17 puntos, respectivamente). Pola contra, os de Artes e Humanidades son os que máis baixo a valoran (3,84 puntos).

**Gráfico 50. Demostración da valía persoal aos empregadores**



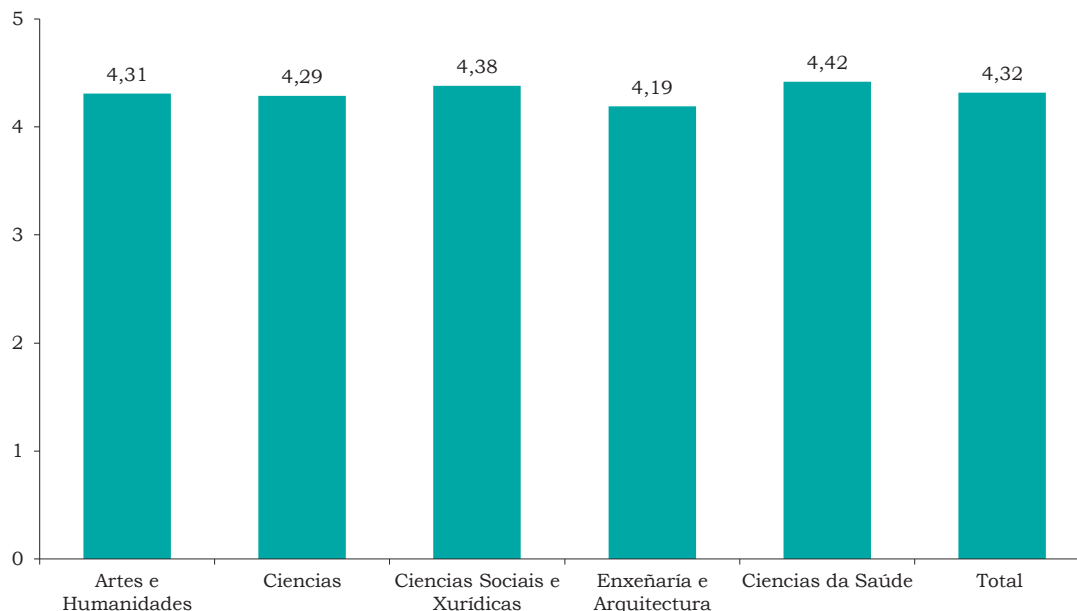
En segundo lugar, a intención dos estudantes de preguntar as súas dúbidas durante a entrevista obtén unha puntuación media de 4,09 puntos sobre 5 (gráfico 51). En detalle, os que mostran unha valoración máis alta son os de Ciencias da Saúde (4,38 puntos) e os de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,10 puntos). Pola contra, os de Enxeñaría e Arquitectura son os que ofrecen a puntuación máis baixa (3,92 puntos).

**Gráfico 51. Formulación de dúbidas durante unha entrevista de traballo**



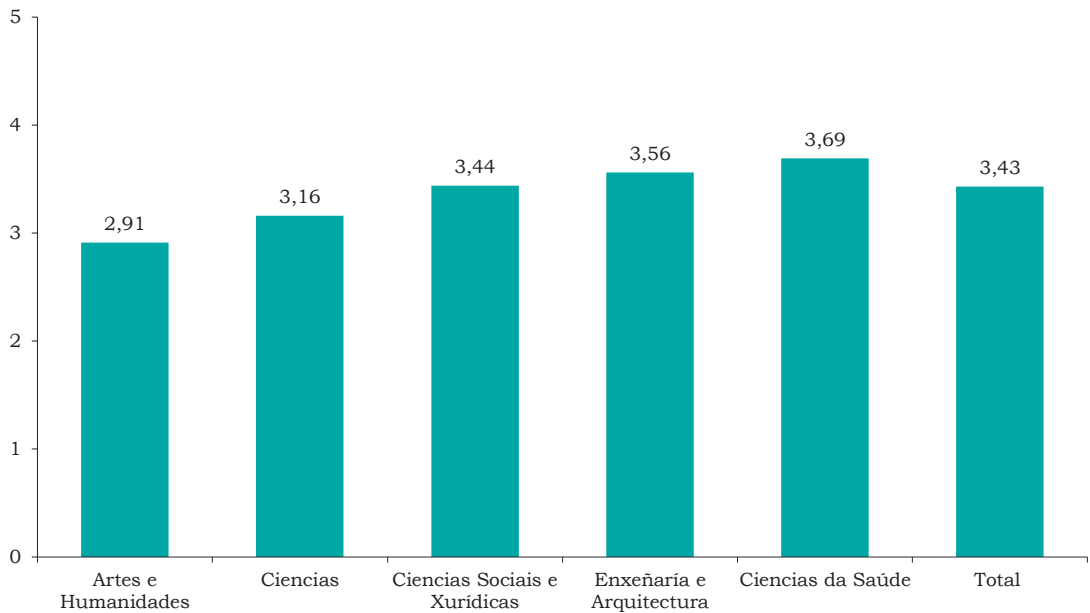
A continuación, o propósito dos estudantes de destacar as súas calidades na entrevista é valorado en 4,32 puntos sobre 5 (gráfico 52). De novo, a maior valoración é a dos estudantes de Ciencias da Saúde e de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,42 e 4,38 puntos, respectivamente). Neste caso, os que menos valoración ofrecen son os de Enxeñaría e Arquitectura (4,19 puntos).

**Gráfico 52. Resaltar calidades**



Finalmente, a confianza que teñen os estudantes no éxito que terán nos procesos de selección é valorada de media con 3,43 puntos sobre 5 (gráfico 53). En detalle, son os da rama de Ciencias da Saúde e os de Enxeñaría e Arquitectura os que máis confianza teñen (3,69 e 3,56 puntos, respectivamente). Pola contra, os estudantes de Artes e Humanidades puntúan a súa confianza co menor valor, 2,91 puntos.

Gráfico 53. Autoconfianza no éxito nos procesos de selección



Respecto ao xénero, a avaliación da entrevista mostra diferenzas estatisticamente significativas na intención de resaltar as calidades propias, sendo maior nos homes (4,40 fronte a 4,22 puntos), e na confianza no éxito nos procesos de selección, maior nas mulleres (3,62 fronte a 3,30 puntos) (táboa 18).

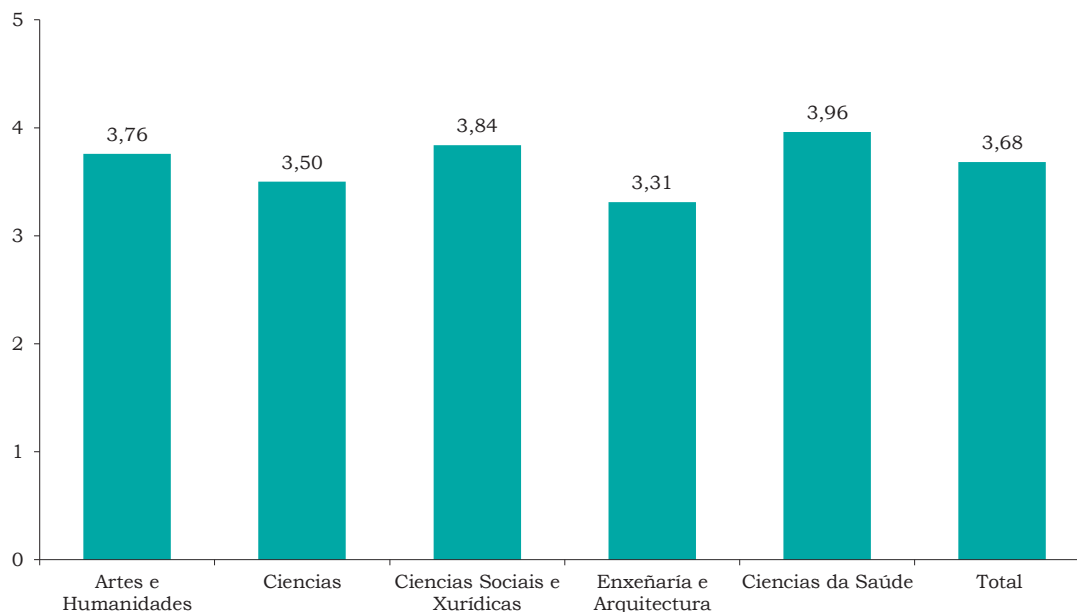
Táboa 18. Entrevista segundo o xénero

| Mulleres                                                                              | Homes |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Intención de resaltar calidades                                                       |       |
| 4,22                                                                                  | 4,40  |
| Autoconfianza no éxito durante as entrevistas de traballo e nos procesos de selección |       |
| 3,62                                                                                  | 3,30  |

### *O expediente académico*

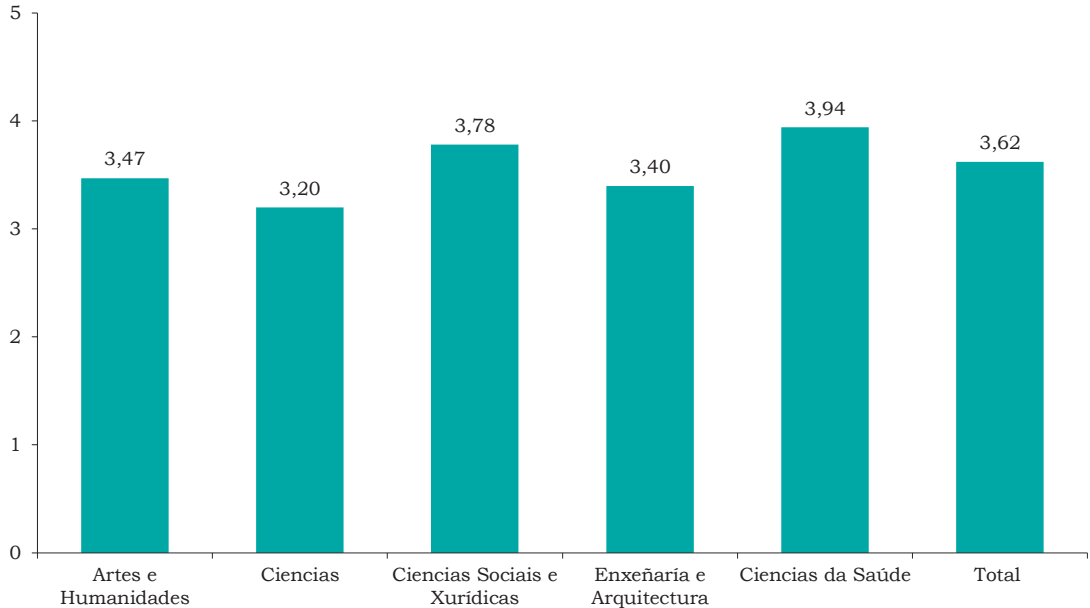
A valoración dos estudantes do seu expediente académico é considerada de acordo con catro afirmacións. A primeira delas refírese á avaliación das calificacións que obtiveron, cunha puntuación media de 3,68 puntos sobre 5 (gráfico 54). Ofrecen as maiores puntuacións e por encima da media total os estudantes de Ciencias da Saúde (3,96 puntos), os de Ciencias Sociais e Xurídicas (3,84 puntos) e os de Artes e Humanidades (3,76 puntos). Pola contra, os estudantes de Enxeñaría e Arquitectura obteñen a máis baixa (3,31 puntos).

**Gráfico 54. Consecución de altas calificacións**



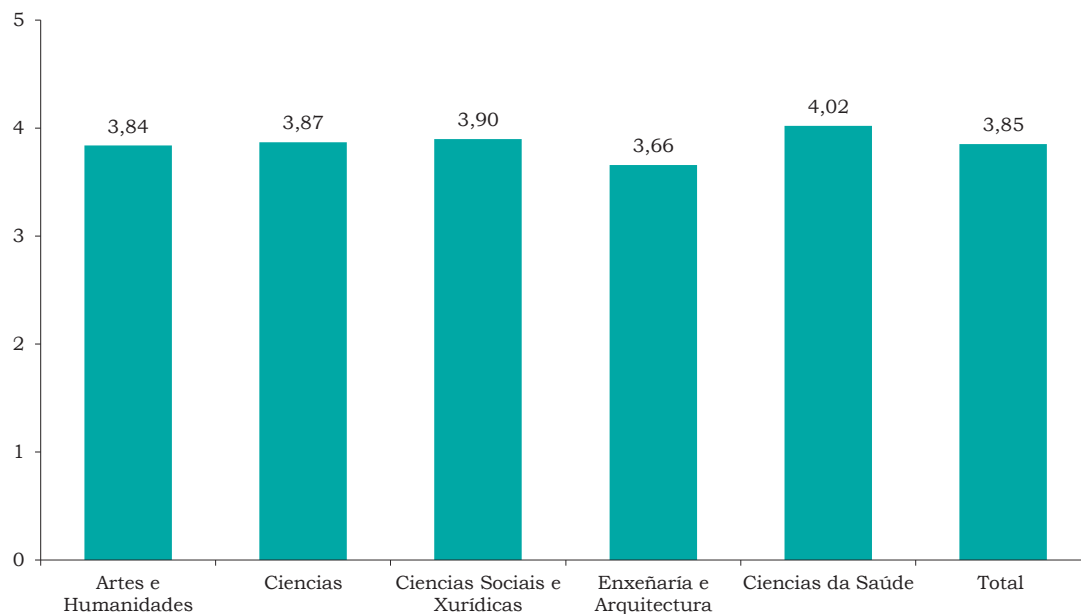
En segundo lugar, a satisfacción co rendemento académico ata o momento é valorada en 3,62 puntos sobre 5 (gráfico 55). Segundo a rama de actividade, os estudantes que máis satisfacción mostran son os de Ciencias da Saúde (3,94 puntos), Ciencias Sociais e Xurídicas (3,78 puntos) e, Artes e Humanidades (3,47 puntos). Pola contra, os que menos satisfeitos están son os de Ciencias (3,20 puntos).

**Gráfico 55. Satisfacción co rendemento académico**



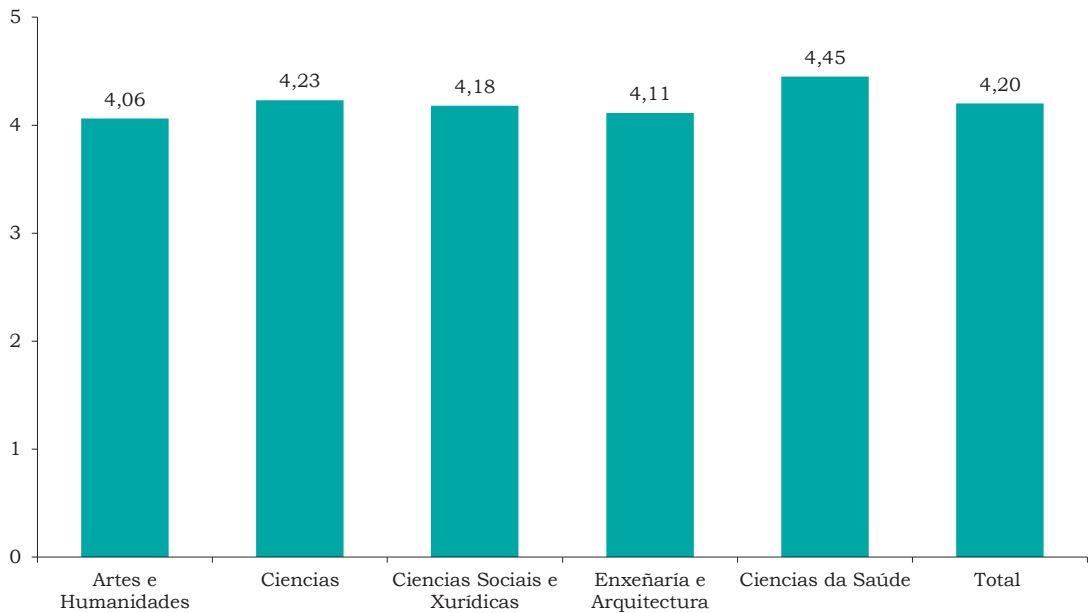
A consideración de que dominan a súa área de estudos é valorada en 3,85 puntos sobre 5 (gráfico 56). En detalle, valóranla por encima da media xeral os estudantes de Ciencias da Saúde (4,02 puntos), os de Ciencias Sociais e Xurídicas (3,90 puntos) e os de Ciencias (3,87 puntos). A valoración máis baixa é a dos estudantes de Enxeñaría e Arquitectura (3,66 puntos).

**Gráfico 56. Dominio da área de estudos**



Finalmente, a afirmación sobre a prioridade que supón para os estudantes o seu traballo académico é puntuada cunha media de 4,20 puntos sobre 5 (gráfico 57). Os estudantes de Ciencias da Saúde e os de Ciencias son os que mostran unha maior prioridade (4,45 e 4,23 puntos, respectivamente). Pola contra, os de Artes e Humanidades son os que menos (4,06 puntos).

Gráfico 57. Consideración do traballo académico como prioridade



Unha análise do xénero nas afirmacións respecto ao expediente académico mostra diferenzas estatisticamente significativas en todas elas, coa excepción do dominio da área de estudos (táboa 19). En todos os casos as valoracións medias son maiores nos homes que nas mulleres.

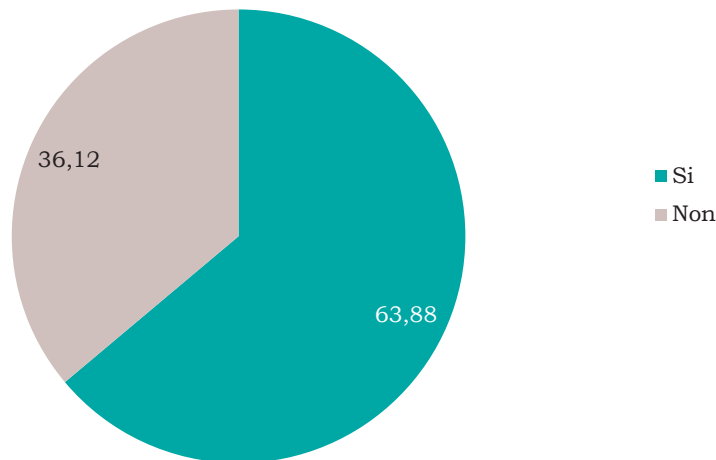
Táboa 19. Expediente académico segundo o xénero

| Mulleres                                            | Homes |
|-----------------------------------------------------|-------|
| Consecución de altas calificacións                  |       |
| 3,48                                                | 3,83  |
| Satisfacción co rendemento académico                |       |
| 3,45                                                | 3,75  |
| Consideración do traballo académico como prioridade |       |
| 4,07                                                | 4,29  |

### *A experiencia laboral*

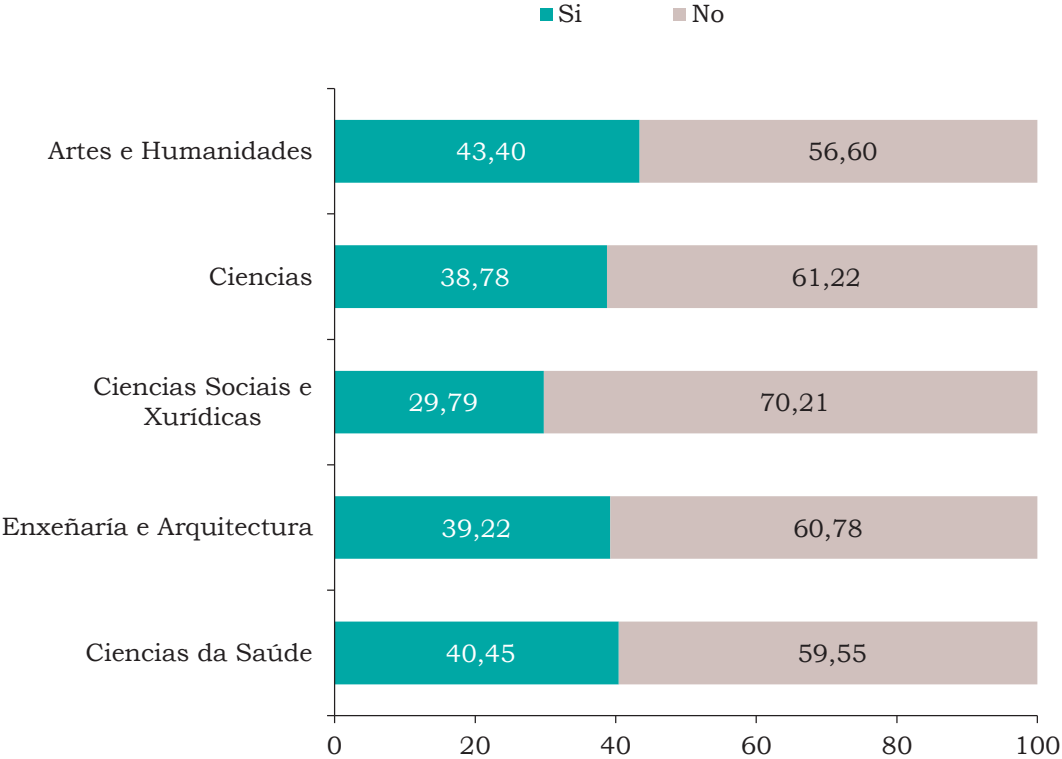
Este apartado só foi contestado polos estudantes que teñen experiencia laboral, con independencia de que esta teña ou non afinidade co grao cursado e do tipo de contrato que tivesen (en prácticas, temporal, por obra, indefinido, etc.). A porcentaxe de estudantes que conta con experiencia laboral ascende ao 63,88 % (gráfico 58).

**Gráfico 58. Estudiantes segundo a experiencia laboral**



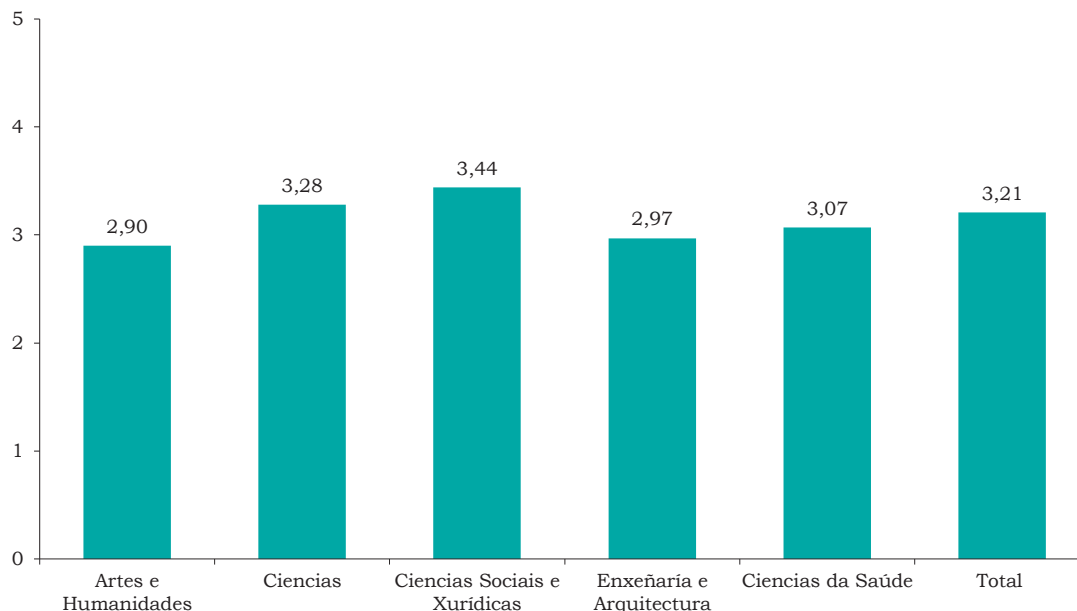
A relación entre a experiencia laboral e a rama de ensino é estatisticamente significativa. Teñen experiencia o 43,40 % dos estudantes de Artes e Humanidades, o 40,45 % dos de Ciencias da Saúde, o 39,22 % dos de Enxeñaría e Arquitectura, o 38,78 % dos de Ciencias e o 29,79 % dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (gráfico 59).

Gráfico 59. Estudantes segundo a experiencia laboral e a rama de ensino



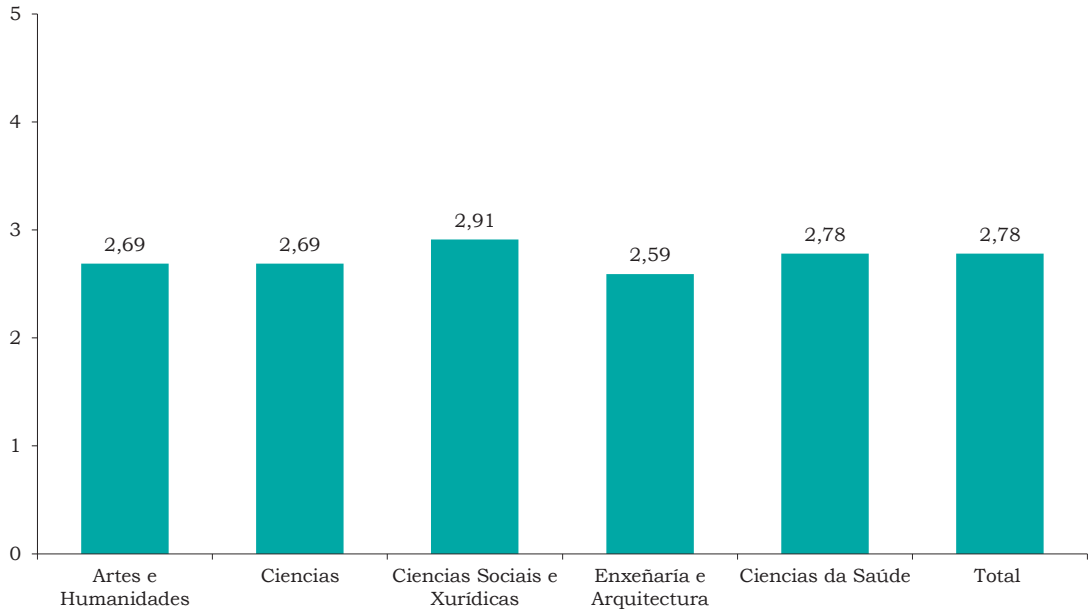
En particular, a experiencia laboral é avaliada segundo cinco afirmacións. A primeira delas valora a afinidade da experiencia laboral co grao cursado, que ten unha puntuación media de 3,21 puntos sobre 5 (gráfico 60). Segundo a rama de actividade, os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas (3,44 puntos) e os de Ciencias (3,28 puntos) son os que máis valoran esta proximidade. Mentres, os que menos a valoran son os de Artes e Humanidades e os de Enxeñaría e Arquitectura (2,90 e 2,97 puntos, respectivamente).

**Gráfico 60. Relación da experiencia co grao cursado**



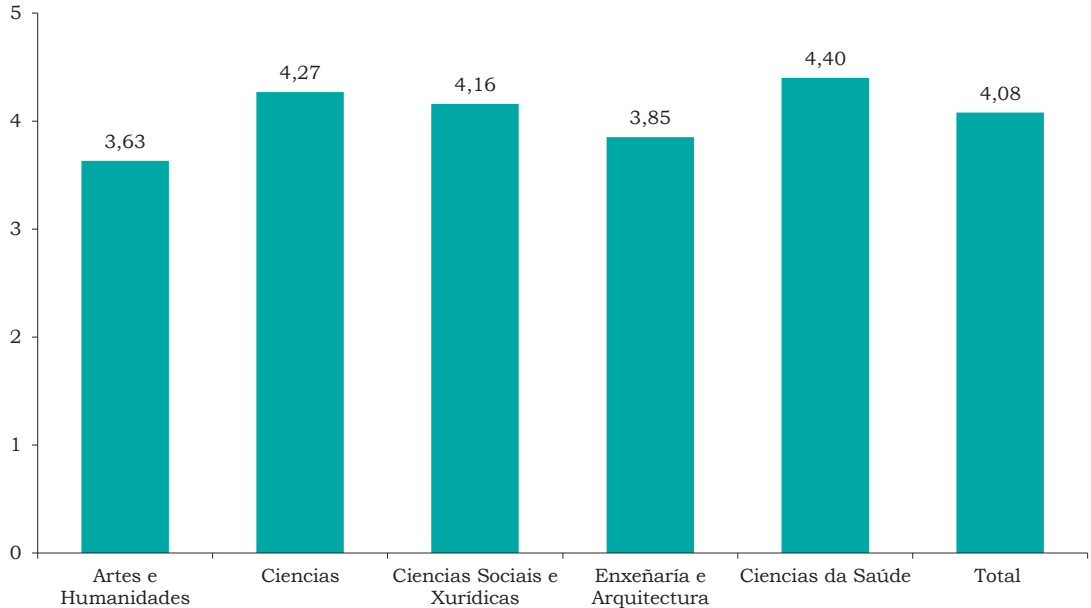
A continuación, valoran si a experiencia lles permitiu atopar un bo traballo cunha puntuación media de 2,78 puntos sobre 5 (gráfico 61). Segundo o ámbito de estudos, tan só os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas valoran máis que a media esta afirmación (2,91 puntos) sendo, pola contra, os de Enxeñaría e Arquitectura os que menos o fan (2,59 puntos).

**Gráfico 61. Consecución dun bo traballo a partir da experiencia**



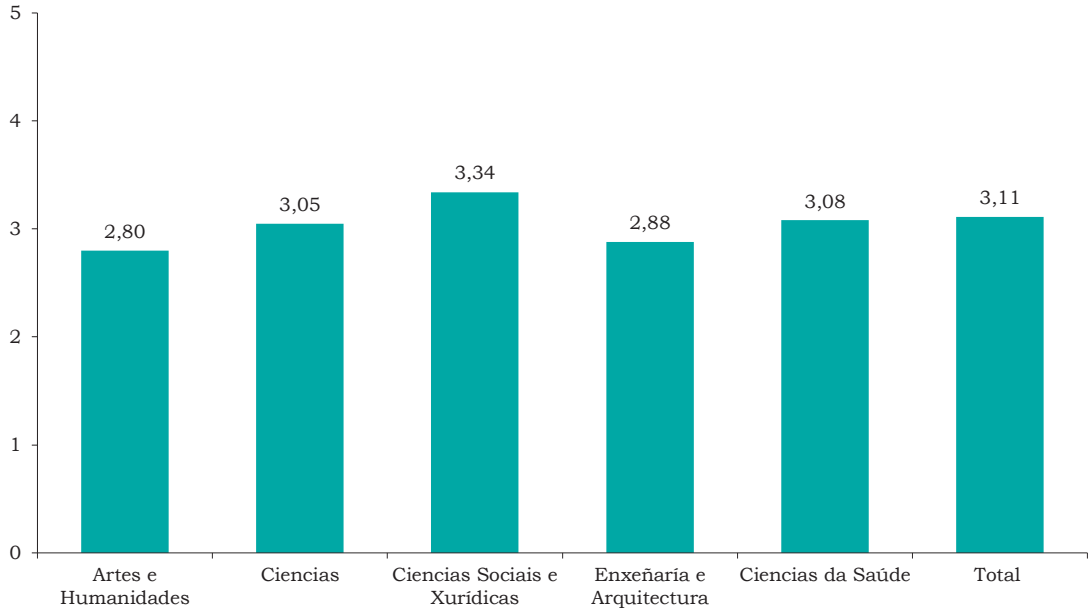
En terceiro lugar, os estudantes avalían a experiencia laboral como algo positivo cunha puntuación media de 4,08 puntos sobre 5 (gráfico 62). En particular, esta puntuación atópase por encima da media no caso dos de Ciencias da Saúde (4,40 puntos), dos de Ciencias (4,27 puntos) e dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,16 puntos). Os que menos a valoran son os de Artes e Humanidades (3,63 puntos).

**Gráfico 62. Valoración positiva da experiencia**



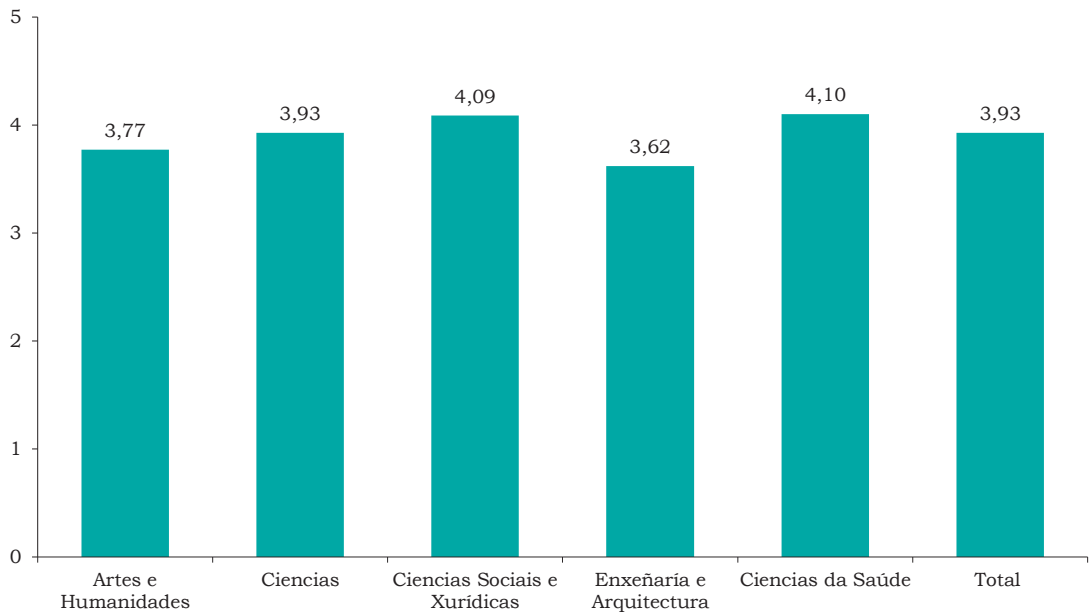
A continuación, valoran a posibilidade de poder poñer en práctica os coñecementos adquiridos no grao cunha puntuación media de 3,11 puntos sobre 5 de media (gráfico 63). Neste caso, só os estudantes de Ciencias Sociais e Xurídicas superan esta valoración media (3,34 puntos), tendo as valoracións máis baixas de novo os de Enxeñaría e Arquitectura e os de Artes e Humanidades (2,88 e 2,80 puntos, respectivamente).

**Gráfico 63. Aplicación dos coñecementos do grao**



Para rematar, consideran o nivel de aprendizaxe alcanzado debido á experiencia cunha valoración media de 3,93 puntos sobre 5 (gráfico 64). En particular, os estudantes de Ciencias da Saúde e os de Ciencias Sociais e Xurídicas son os que máis puntúan esta aprendizaxe (4,10 e 4,09 puntos, respectivamente), mentres que os de Enxeñaría e Arquitectura son os que menos (3,62 puntos).

Gráfico 64. Nivel de aprendizaxe



A análise do xénero respecto á experiencia mostra diferenzas estatisticamente significativas ao valorar a relación que esta ten co grao estudado e a posibilidade de poder aplicar os coñecementos apresos, sendo en ambos casos maior nas mulleres que nos homes (táboa 20). Pola contra, a aprendizaxe debida á experiencia é maior nos homes que nas mulleres.

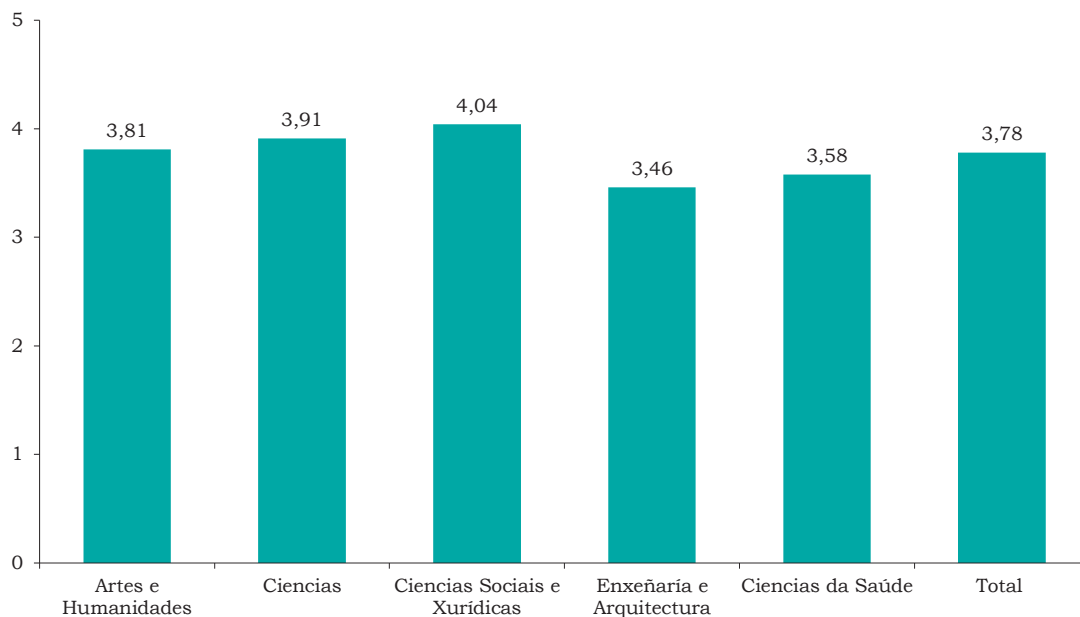
Táboa 20. Experiencia segundo o xénero

| Mulleres                                                   | Homes |
|------------------------------------------------------------|-------|
| Experiencia laboral relacionada co grao                    |       |
| 3,30                                                       | 3,15  |
| Aplicación dos coñecementos do grao na experiencia laboral |       |
| 3,16                                                       | 3,08  |
| Nivel de aprendizaxe debida á experiencia laboral          |       |
| 3,88                                                       | 3,97  |

### ***O currículo vitae***

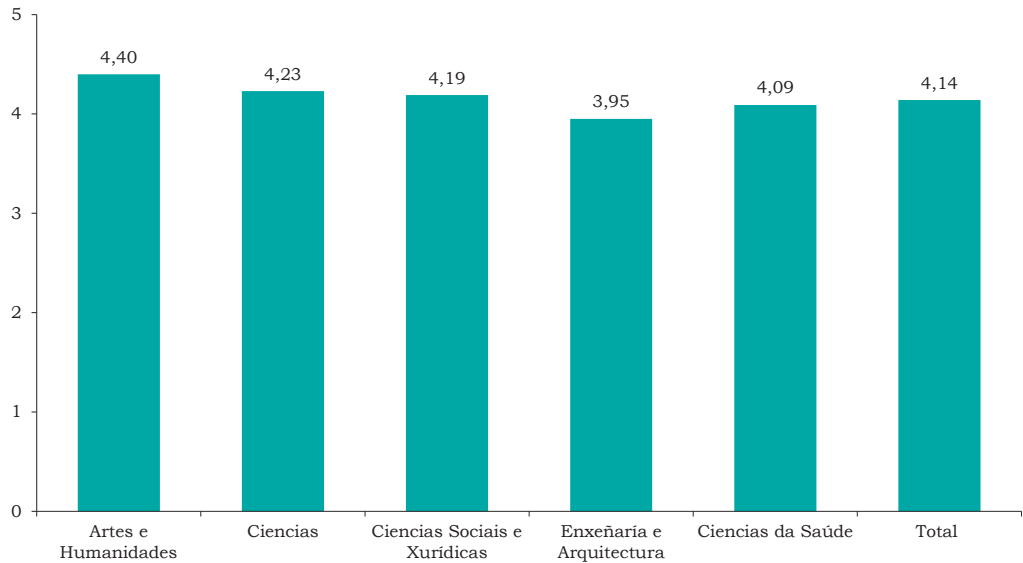
A actuación e o coñecemento respecto da elaboración do currículo vitae son analizados con dúas afirmacións. En primeiro lugar, os estudantes valoran de media a capacidade que teñen para elaborar un currículo en 3,78 puntos sobre 5 (gráfico 65). Segundo a rama de estudo, os estudantes que máis consideran ter esta capacidade son os de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,04 puntos), seguidos dos de Ciencias (3,91 puntos) e dos de Artes e Humanidades (3,81 puntos). Pola contra, os estudantes de Enxeñaría e Arquitectura son os que menos pensan que teñen esta capacidade (3,46 puntos).

**Gráfico 65. Coñecemento para a elaboración dun currículo**



A continuación, os estudantes consideran a necesidade de adaptar o currículo de acordo co traballo solicitado cunha valoración media de 4,14 puntos sobre 5 (gráfico 66). Os estudantes que máis o creen e que superan a valoración media total son os de Artes e Humanidades (4,40 puntos), seguidos dos de Ciencias (4,23 puntos) e dos de Ciencias Sociais e Xurídicas (4,19 puntos). Os que menor valoración ofrecen son os de Enxeñaría e Arquitectura (3,95 puntos).

**Gráfico 66. Adaptación do currículo á oferta de traballo**



O estudo do xénero respecto ao currículo mostra unha diferenza estatisticamente significativa na intención de adaptar o currículo a cada traballo desexado, sendo maior nos homes (4,21 fronte a 4,04 puntos) (táboa 21).

**Táboa 21. Currículo segundo o xénero**

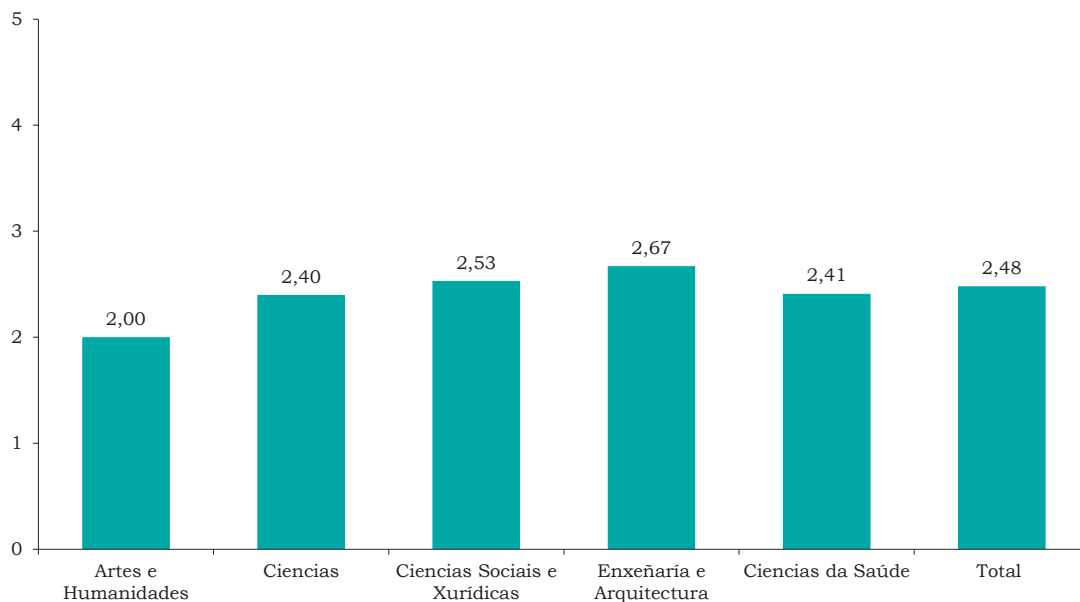
| Mulleres                                          | Homes |
|---------------------------------------------------|-------|
| Adaptación do currículo a cada oferta de traballo |       |
| 4,04                                              | 4,21  |

### *As recomendacións de terceiras persoas*

A posesión de contactos que poden axudar aos estudantes no momento da selección de persoal analízase con dúas contornas: os contactos persoais e os contactos das redes sociais.

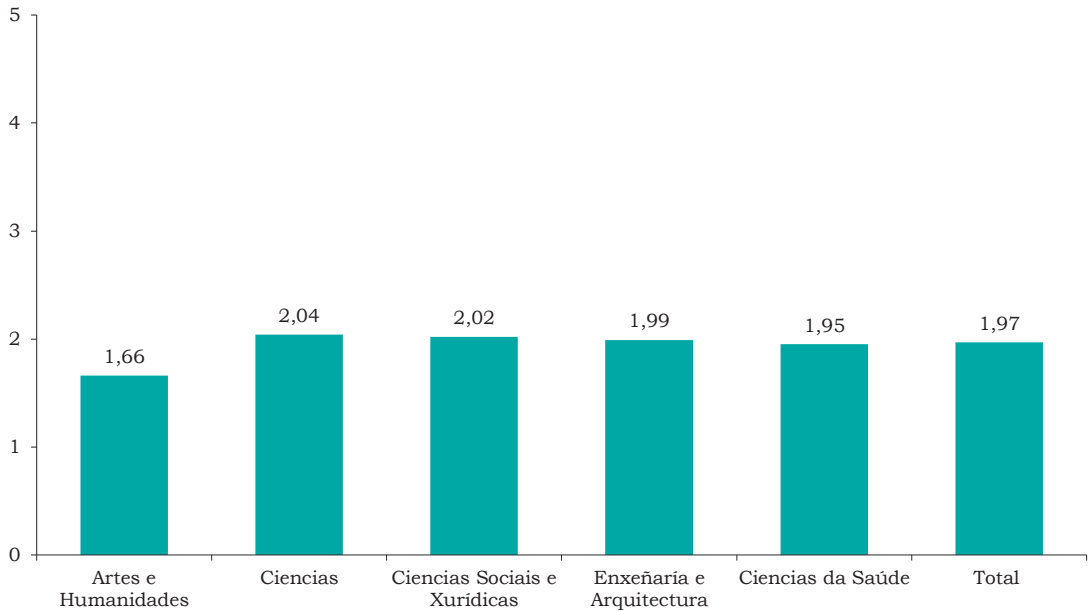
En particular, os estudantes valoran con 2,48 puntos sobre 5 si os seus contactos persoais lles poden axudar a ter un traballo (gráfico 67). Os estudantes de Enxeñaría e Arquitectura e de Ciencias Sociais e Xurídicas mostran as puntuacións máis altas (2,67 e 2,53 puntos, respectivamente).

**Gráfico 67. Disponibilidade de redes persoais para o emprego**



En segundo lugar, valoran a axuda que poden ter por parte dos seus contactos das redes sociais en 1,97 puntos sobre 5 (gráfico 68). Superan este valor medio os estudantes de todas as ramas, coa excepción dos de Ciencias da Saúde (1,95 puntos) e os de Artes e Humanidades (1,66 puntos).

Gráfico 68. Disponibilidade de contactos nas redes sociais para o emprego



A diferenciación segundo o xénero nas recomendacións de terceiras persoas resulta estatisticamente significativa en ambas afirmacións e maior nas mulleres que nos homes, dándose a máxima diferenza de 0,54 puntos ao valorar a posesión de contactos persoais (2,80 fronte a 2,26 puntos) (táboa 22).

Táboa 22. Recomendacións de terceiras persoas segundo o xénero

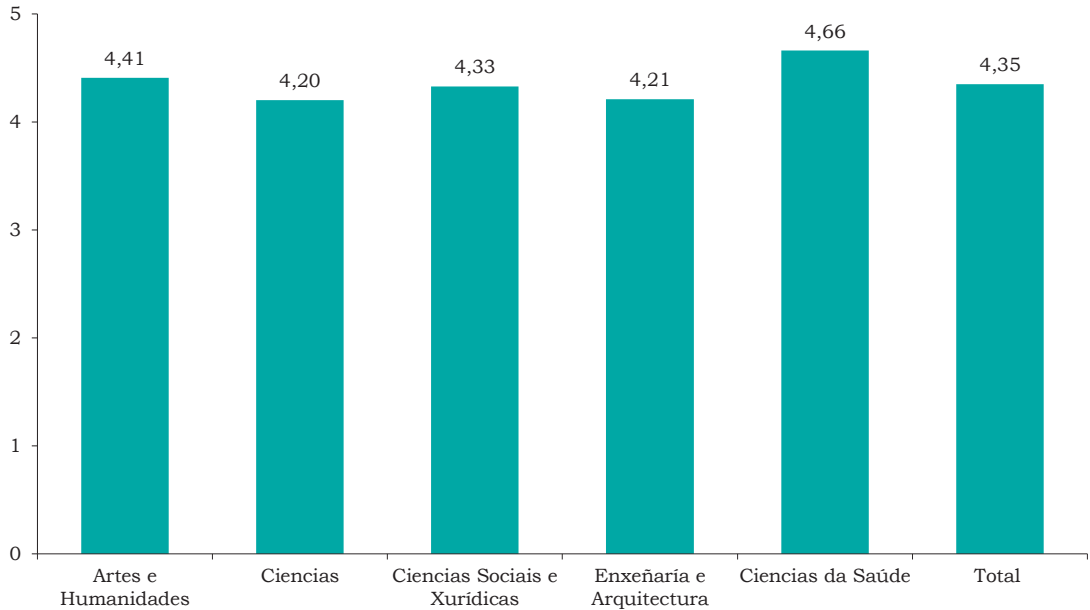
| Mulleres                                                            | Homes |
|---------------------------------------------------------------------|-------|
| Disponibilidade de contactos persoais para atopar traballo          |       |
| 2,80                                                                | 2,26  |
| Disponibilidade de contactos nas redes sociais para atopar traballo |       |
| 2,20                                                                | 1,80  |

3.3.3.3. A formación continua

A formación continua é analizada co compromiso dos estudantes en formarse de xeito complementario ao grao e co desexo de facelo ao longo da vida.

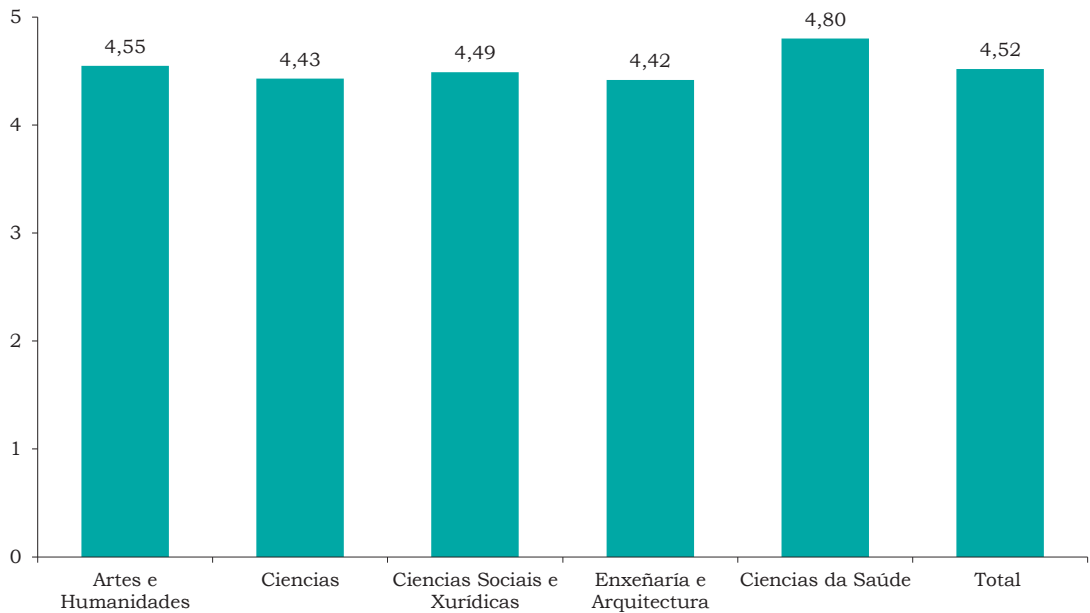
En particular, a puntuación dos estudantes sobre a responsabilidade de completar os coñecementos fora do centro universitario é valorada en 4,35 puntos sobre 5 (gráfico 69). Os estudantes que máis a valoran son os de Ciencias da Saúde (4,66 puntos) e os de Artes e Humanidades (4,41 puntos). Pola contra, os que menor intención mostran son os de Ciencias e os de Enxeñaría e Arquitectura (4,20 e 4,21 puntos, respectivamente).

**Gráfico 69. Responsabilidade de formación fora do centro universitario**



O desexo dos estudantes de seguir formándose ao longo da vida ofrece a puntuación media máis alta (4,52 puntos sobre 5) (gráfico 70). Os estudantes de Ciencias da Saúde superan ese valor medio cunha valoración de 4,80 puntos, e os de Artes e Humanidades son os seguintes que máis puntúan esta afirmación (4,55 puntos). Pola contra, os estudantes que menor valoración mostran son os de Enxeñaría e Arquitectura e os de Ciencias (4,42 e 4,43 puntos, respectivamente).

Gráfico 70. Desexo de formación ao longo da vida



A análise segundo o xénero da formación continua mostra diferenzas estatisticamente significativas en ambas afirmacións, e maior nos homes (táboa 23).

Táboa 23. Formación continua segundo o xénero

| Mulleres                                                                           | Homes |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Responsabilidade de manter e mellorar os coñecementos fora do centro universitario |       |
| 4,21                                                                               | 4,45  |
| Desexo de formación ao longo da vida                                               |       |
| 4,41                                                                               | 4,61  |

# 4 A empregabilidade desde a perspectiva dos empregadores

## 4.1 Ficha técnica

Este segundo estudo realizouse a partir dos datos facilitados pola Fundación Universidade de Vigo. Esta Fundación, en colaboración co Consello Social da Universidade de Vigo, publicou en novembro de 2017 o informe titulado “Prospección de emprego, necesidades formativas en competencias transversais, liñas de colaboración con empresas”.

A poboación obxecto de análise está formada por 1.999 empresas e entidades que teñen algún convenio de cooperación educativa en vigor coa Universidade de Vigo. A mostra final, unha vez depurados os datos, ascende a 375 empresas e entidades. Na táboa 24 resúmese a ficha técnica do estudo.

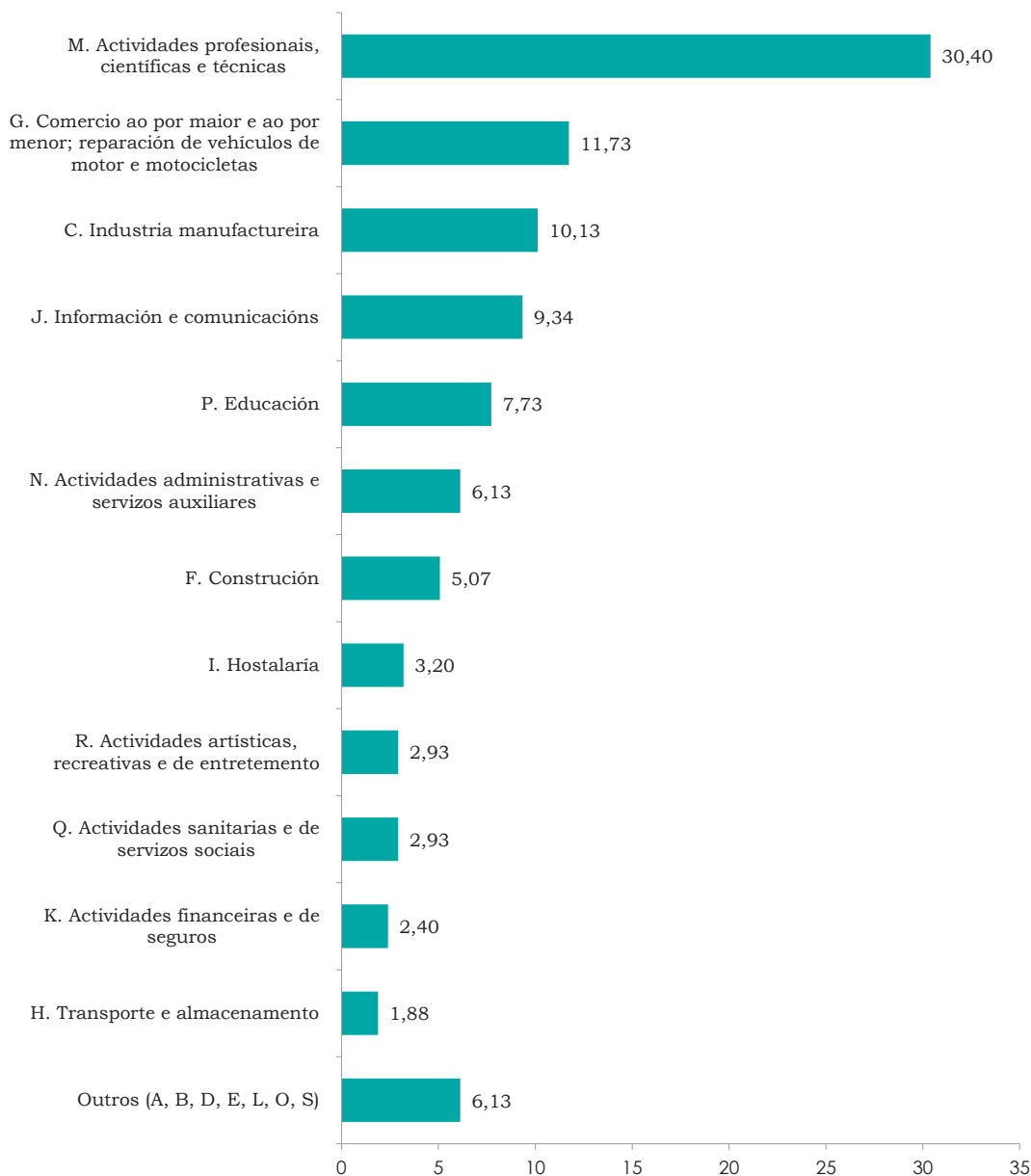
**Táboa 24. Ficha técnica de empresas**

|                                     |                                                                                                          |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Poboación                           | Empresas e entidades que teñen algún convenio de cooperación educativa en vigor coa Universidade de Vigo |
| Tamaño da poboación                 | 1.999 empresas e entidades                                                                               |
| Procedemento de mostraxe            | De conveniencia                                                                                          |
| Tamaño da mostra                    | 375 empresas e entidades                                                                                 |
| Técnica de recollida de información | Enquisa online                                                                                           |

## 4.2 Mostra

Neste apartado descríbese o perfil das empresas e entidades que forman parte da mostra en relación ao sector de actividade ao que pertencen, ao ámbito xeográfico no que operan, ao volume de facturación, ás características do cadro de persoal e, ao convenio de colaboración formalizado coa Universidade de Vigo.

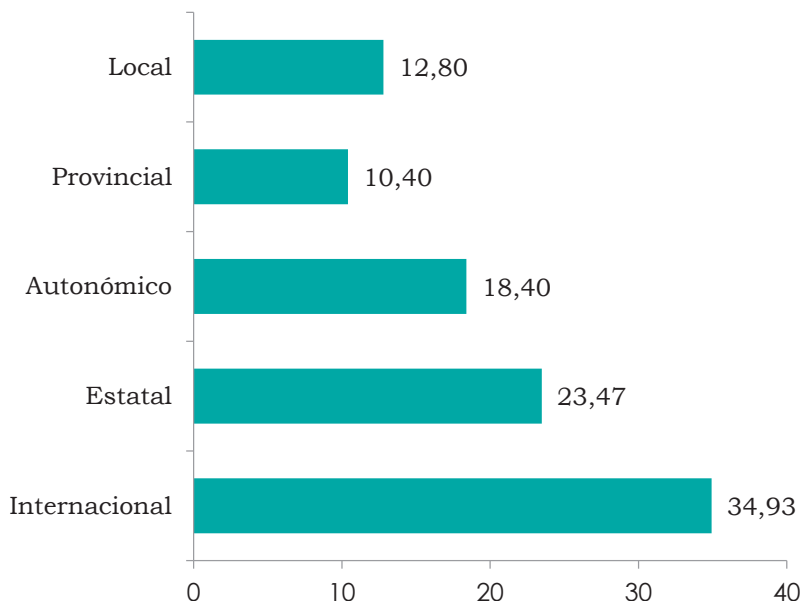
**Gráfico 71. Sector de actividade-CNAE**



En canto ao sector de actividade, a clasificación das empresas e entidades participantes realizouse segundo os códigos CNAE (gráfico 71). Así, os sectores máis representados na mostra, con porcentaxes por encima do 10 % son o sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (30,40 %), o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (11,73 %) e o da Industria manufacturera (C) (10,13 %).

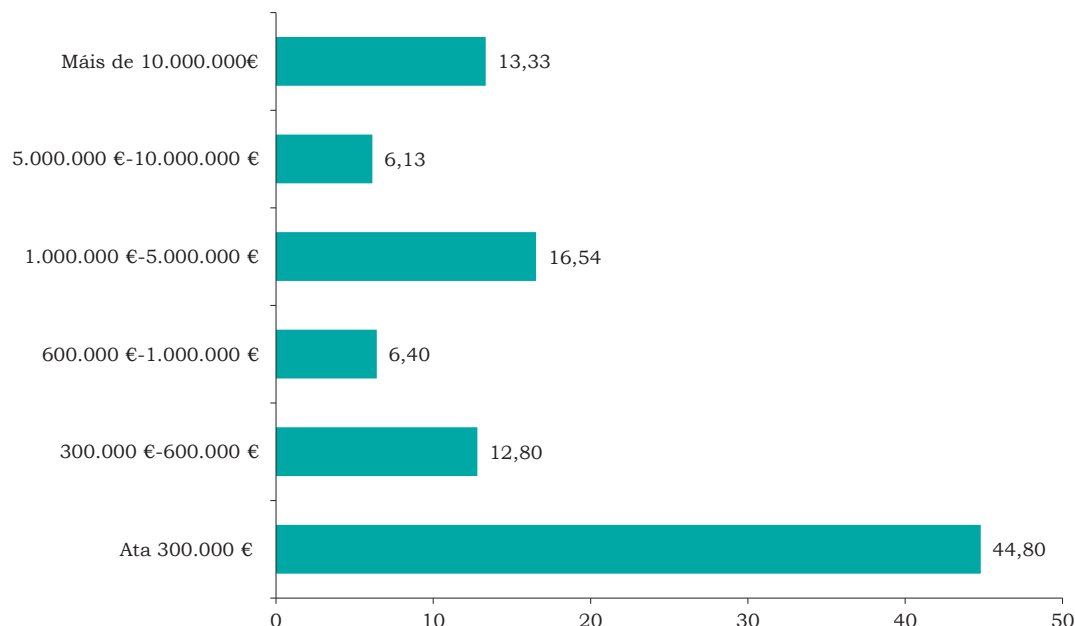
No referente ao ámbito xeográfico da actividade, para o 34,93 % das empresas e entidades este é de carácter internacional, para o 23,47 % estatal, para o 18,40 % autonómico, para o 10,40 % provincial e, para o resto (12,80 %), é local (gráfico 72).

**Gráfico 72. Ámbito xeográfico de actividade**



De acordo á cifra de vendas do último ano, o 64 % das empresas e entidades facturan menos de 1 millón de euros anuais, o 22,67 % facturan entre 1 e 10 millóns e para o 13,33 % esta cifra supera os 10 millóns de euros (gráfico 73).

**Gráfico 73. Volume de facturación**



Respecto ao cadro de persoal, no momento de responder á enquisa, a maioría das empresas e entidades da mostra (o 52,53 %) conta con 10 ou menos empregados, o 23,73 % entre 11 e 50 empregados, o 14,93 % entre 51 e 250 empregados e o 8,81 % con máis de 250 empregados (gráfico 74). Estas porcentaxes consideran tamén os socios traballadores. Por xénero, o 34,13 % das empresas e entidades sinala que o seu cadro de persoal confórmao unha maioría de mulleres, o 35,20 % que a maioría dos seus empregados son homes, mentres que o 30,67 % indica que existe un reparto paritario entre postos ocupados por homes e por mulleres (gráfico 75). Ademais, en canto ao nivel de estudos, o 57,07 % do persoal ten estudos superiores (gráfico 76).

Gráfico 74. Número de empregados

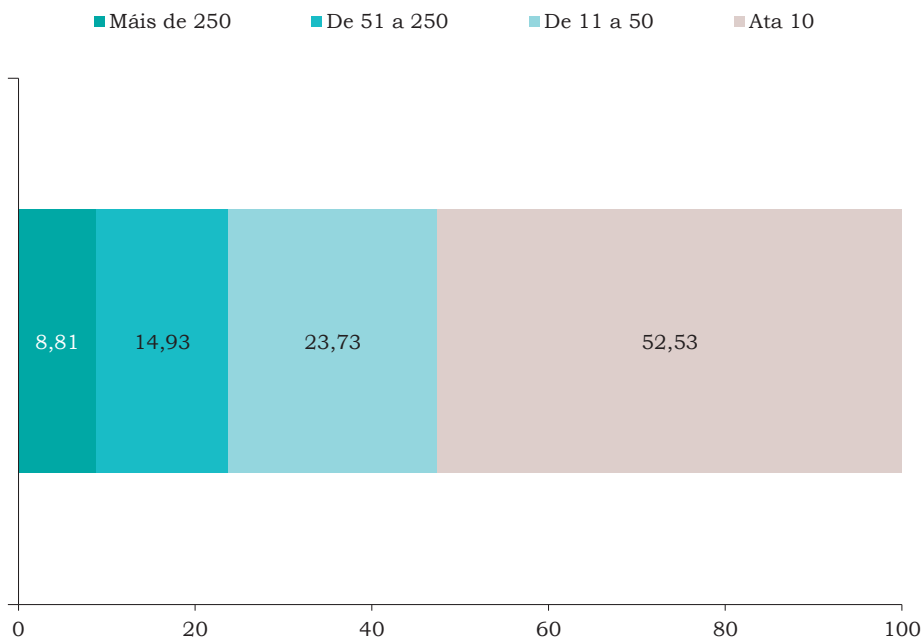
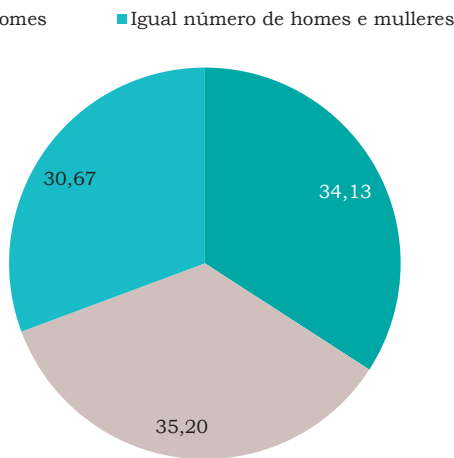
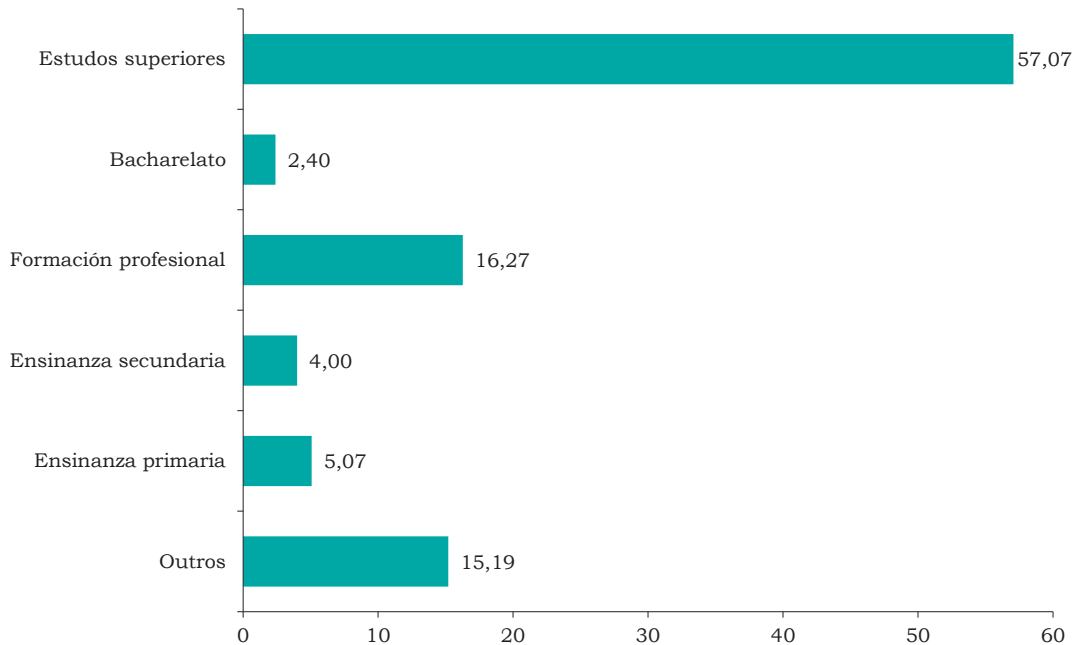


Gráfico 75. Empregados segundo o xénero

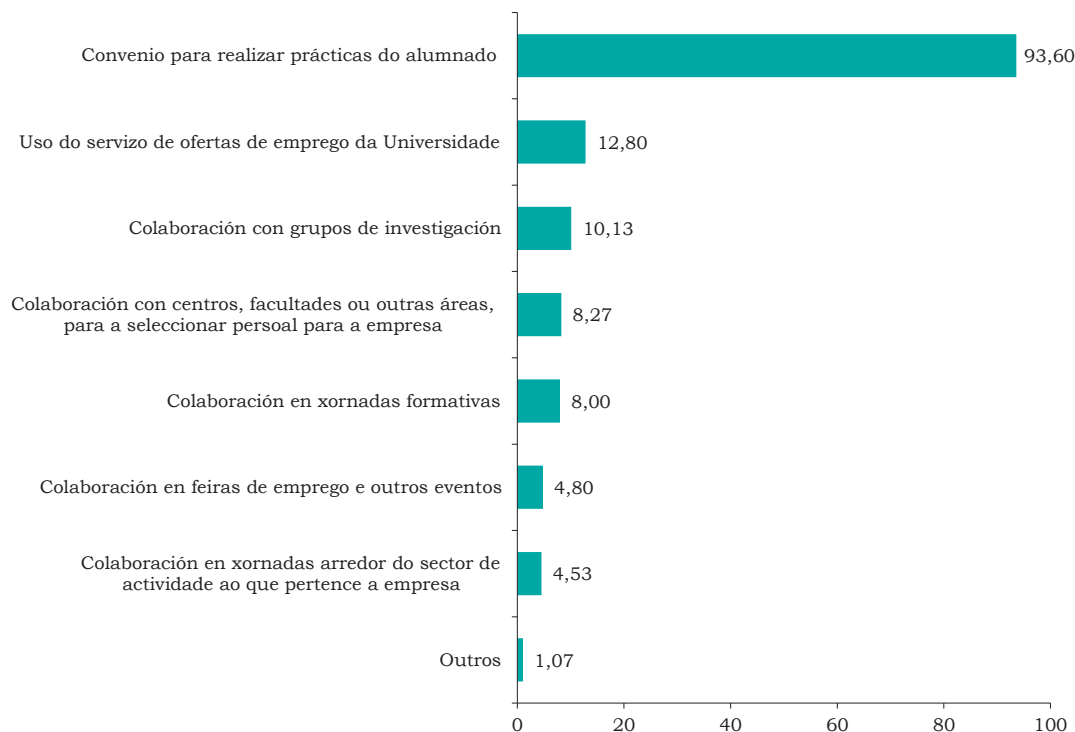


**Gráfico 76. Empleados segundo o nivel de estudos**



Para rematar, en relación á colaboración coa Universidade de Vigo, destaca que o 93,60 % das empresas e entidades participantes teñen un convenio coa universidade para realizar prácticas, o 12,80 % fai uso do servicio de ofertas de emprego da Universidade de Vigo e o 10,13 % colabora con grupos de investigación desta (gráfico 77).

**Gráfico 77. Colaboración coa Universidade de Vigo**



## 4.3 A empregabilidade

Neste apartado reflexiónase sobre a empregabilidade desde a perspectiva dos empregadores. Para iso analízase cada un dos factores que a determinan do mesmo xeito que se comentou desde a perspectiva dos estudantes universitarios.

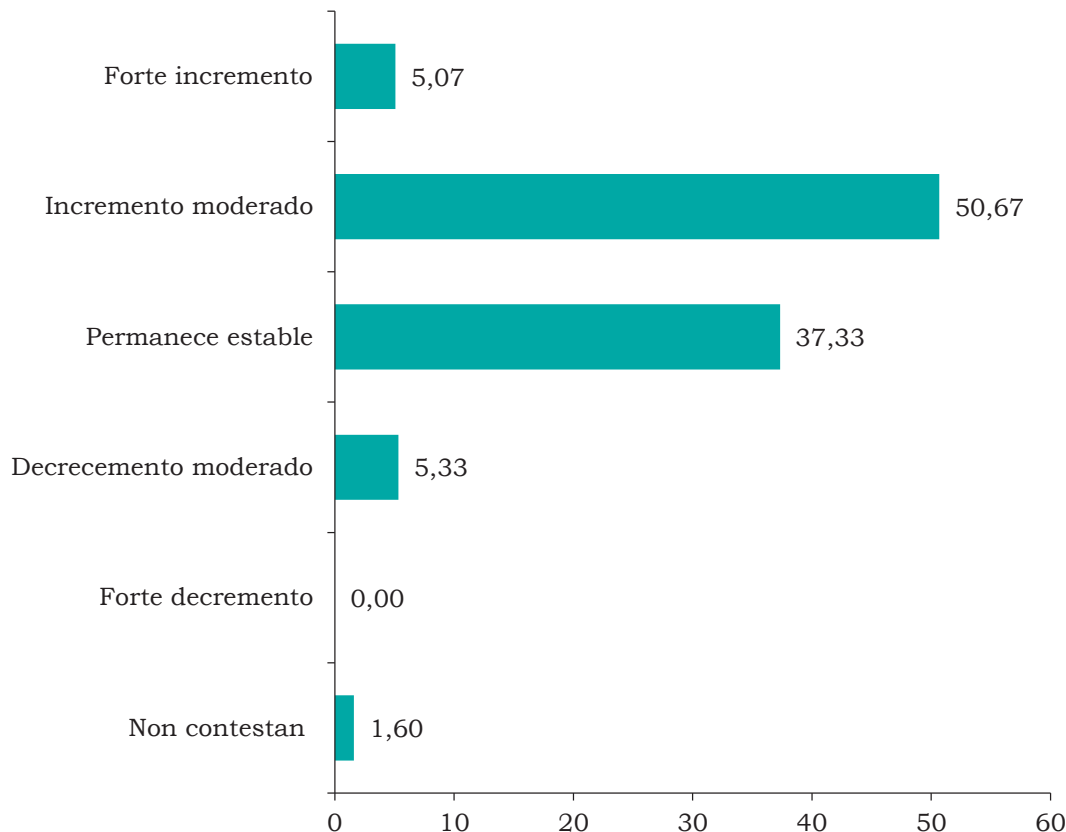
### 4.3.1 O mercado laboral

A percepción dos empregadores do mercado laboral respecto da súa empresa valórase de dous modos. En primeiro lugar, coñecendo as perspectivas que teñen de contratación nun horizonte de 2 anos e, en segundo lugar, sobre a posible ampliación do cadro de persoal no curto prazo.

#### 4.3.1.1 Ampliación da plantilla en dous anos

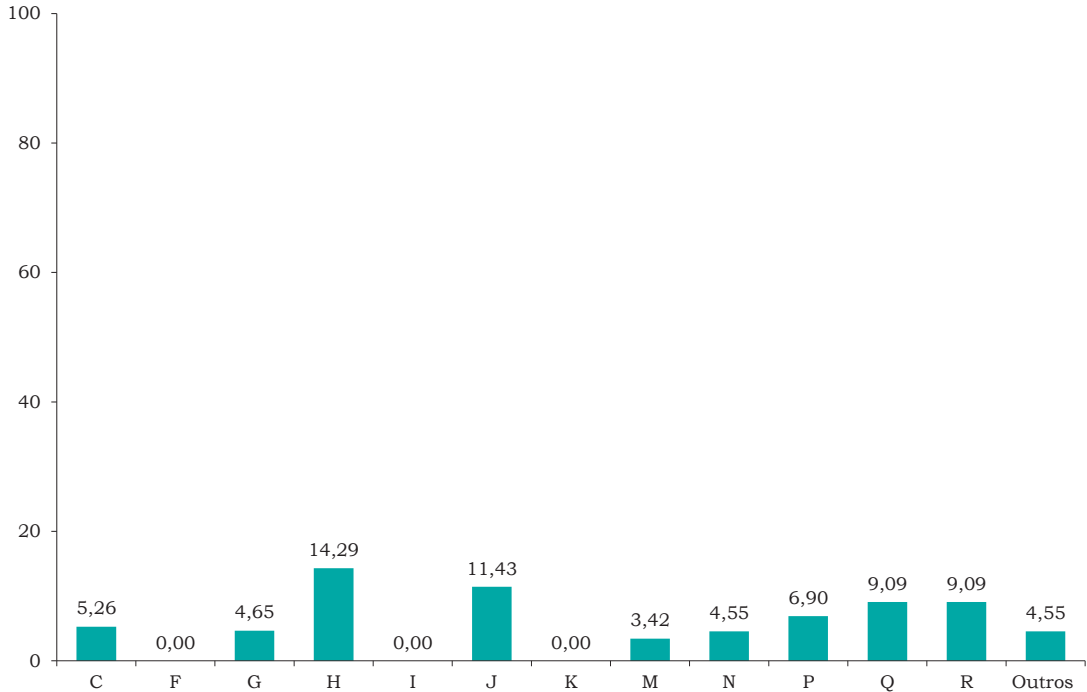
Os empregadores transmiten unha evolución positiva do mercado laboral na súa empresa para os próximos dous anos. Algo máis da metade (un 50,67 %) afirma que esperan un incremento moderado, mentres que o 5,07 % considera que este incremento será forte. Pola súa banda, o 37,33 % pensa que o mercado laboral vai a permanecer estable, mentres que o 5,33 % manifesta que vai haber un decremento moderado (gráfico 78).

**Gráfico 78. Previsión na evolución de emprego nos próximos dous anos**



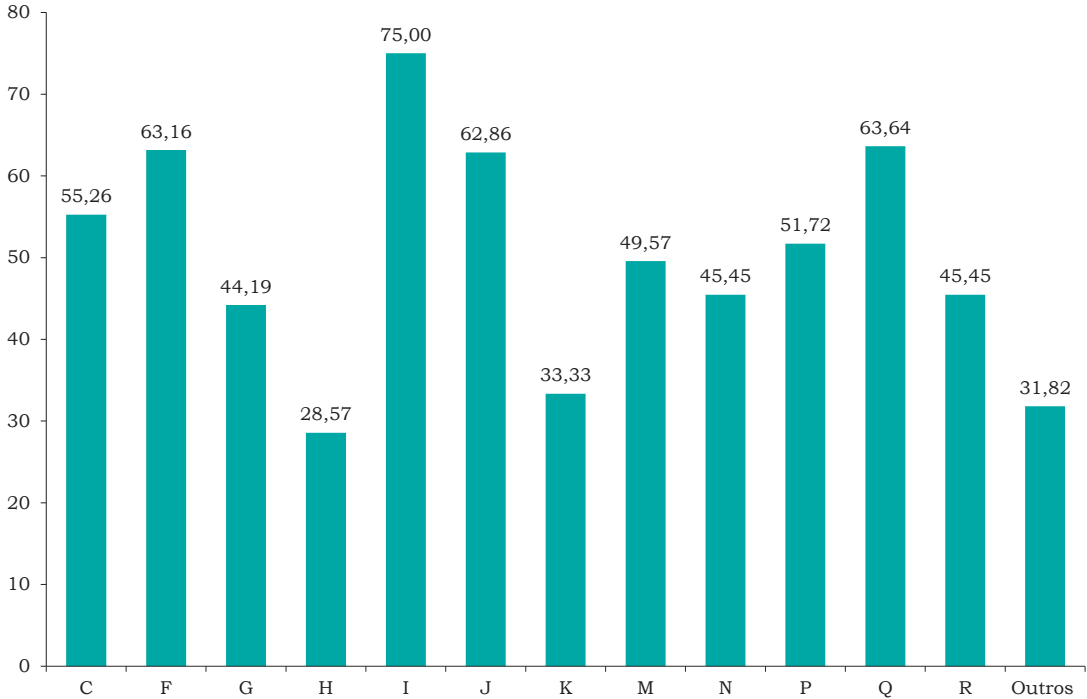
Unha análise desta previsión laboral de acordo co sector ao que pertence cada empresa segundo a clasificación CNAE destaca que as empresas que esperan un forte incremento do mercado laboral pertencen ao sector de Transporte e almacenamento (H) (14,29 %), seguido do de Información e comunicacións (J) (11,43 %). Por outra banda, ningunha empresa dos sectores de Construción (F), Hostalaría (I) e Actividades financeiras e de seguros (K) consideran este tipo de incremento (gráfico 79).

**Gráfico 79. Empresas con forte incremento de emprego segundo sector-CNAE**



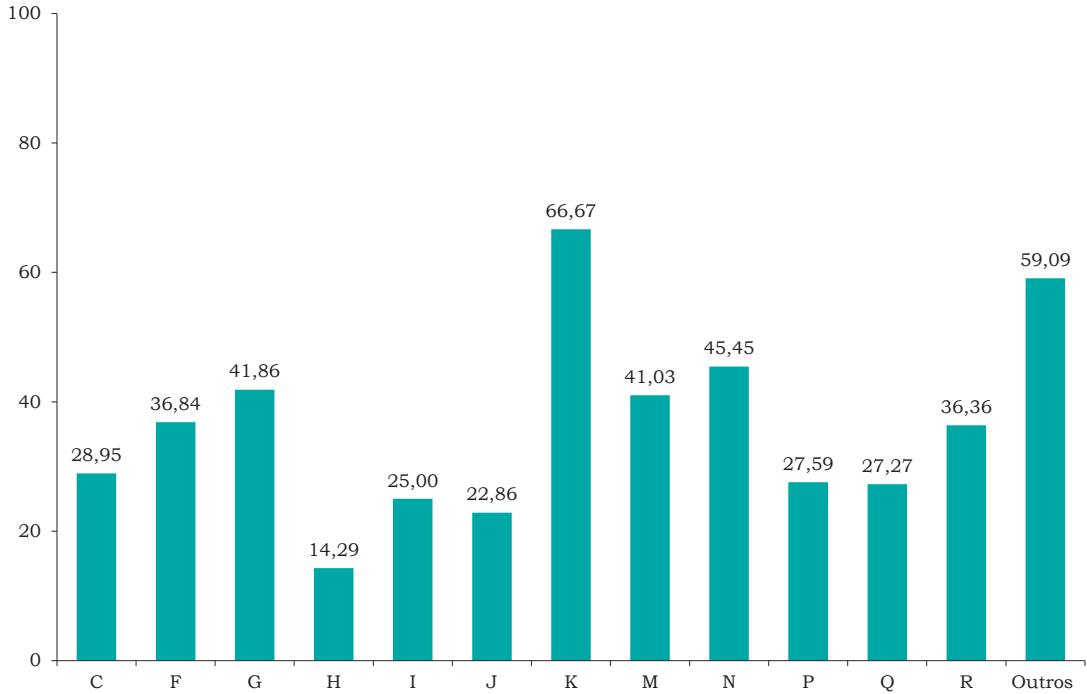
En segundo lugar, as empresas que afirman ter un maior incremento moderado pertencen ao sector de actividade de Hostalaría (I) (75,00 %), seguidas de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e de Construción (F) (63,64 % e 63,16 %, respectivamente) sendo as que menos incremento esperan ter as de Transporte e almacenamento (H) (28,57 %) (gráfico 80).

**Gráfico 80. Empresas con incremento moderado de emprego segundo sector-CNAE**



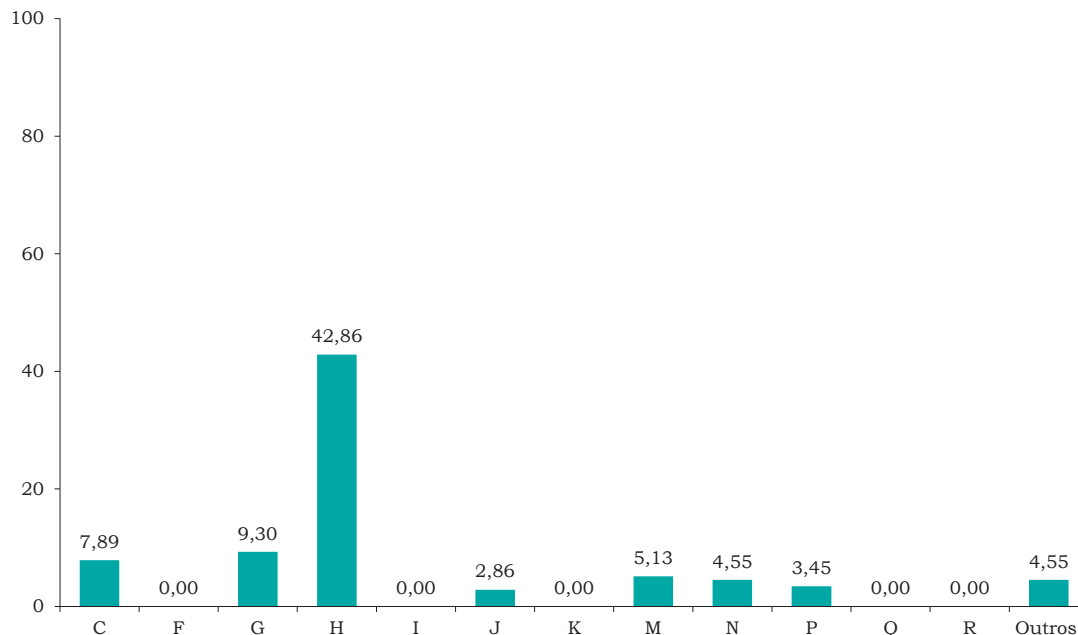
A continuación, as que esperan que o mercado laboral permaneza estable pertencen na súa maioría ao sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (66,67 %), seguidas de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (45,45 %). Con esta afirmación, os sectores de actividade que mostran a menor porcentaxe son Transporte e almacenamento (H) (14,29 %) e Información e comunicacións (J) (22,86 %) (gráfico 81).

**Gráfico 81. Empresas con emprego estable segundo sector-CNAE**



Por último, as empresas que creen que haberá un decremento moderado pertencen na súa maioría ao sector de Transporte e almacenamento (H) (42,86 %). Pola contra, son varios os sectores que non esperan este tipo de decremento como é o caso do da Construción (F), Hostalaría (I), Actividades financeiras e de seguros (K), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (gráfico 82).

**Gráfico 82. Empresas con decremento moderado de emprego segundo sector-CNAE**



#### 4.3.1.2 Ampliación do persoal a C/P

O 46,93 % das empresas espera ampliar o cadro de persoal no curto prazo. Este resultado a nivel de sectores de actividade mostra que o sector que pretende unha maior ampliación é o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (72,73 %), seguido do de Información e comunicacións (J) (68,57 %) e do de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (54,55 %). Pola contra, os que menos esperan que o seu persoal se amplíe son o sector da Industria manufacturera (C) (39,47 %) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (33,33 %) (gráfico 83).

**Gráfico 83. Previsión da ampliación de persoal no curto prazo**



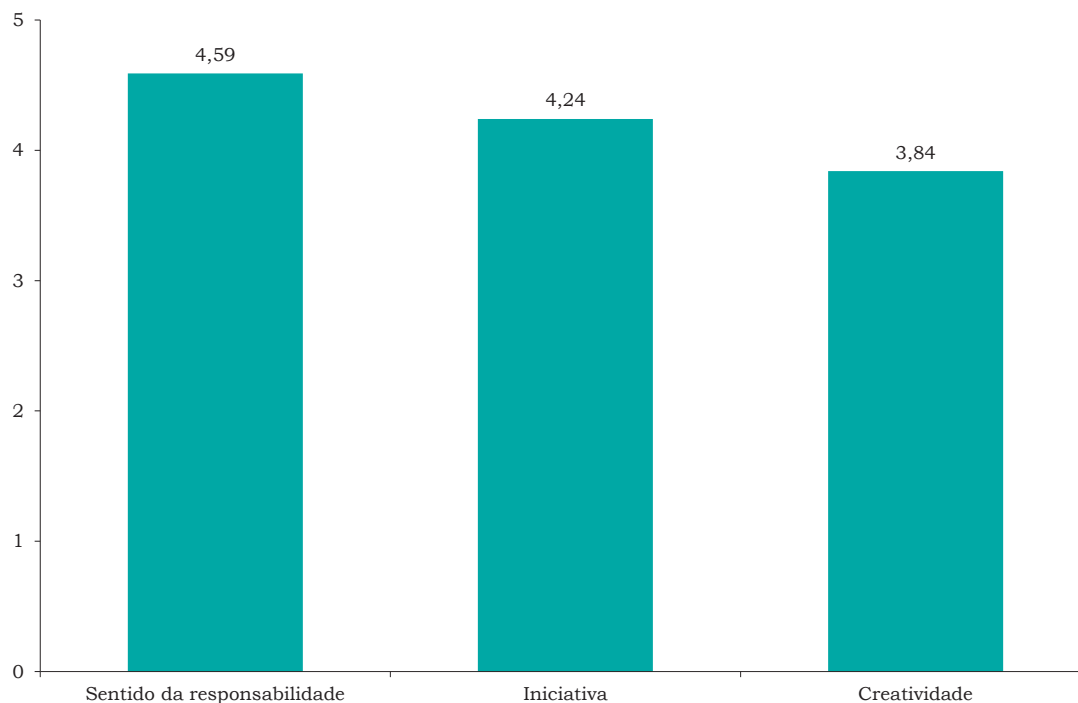
#### 4.3.2 Importancia das competencias

Este apartado analiza a importancia que os empregadores dan á posesión dalgunhas competencias por parte dos traballadores da propia empresa ou dos candidatos que aspiren a pertencer á mesma. As competencias clasifícanse, do mesmo xeito que no capítulo 3, en cinco grupos: (1) calidades persoais, (2) habilidades sociais, (3) traballo autónomo e en equipo, (4) adaptación, e (5) eficacia. A importancia de cada competencia é valorada nunha escala Likert de 5 puntos, sendo 1 pouco importante e 5 moi importante.

#### 4.3.2.1 As calidades persoais

As calidades persoais comprenden aquelas relacionadas coa responsabilidade, a iniciativa e a creatividade. A calidade á que os empregadores lle dan unha maior importancia é ao sentido da responsabilidade cunha valoración media de 4,59 puntos sobre 5, seguida da iniciativa cunha valoración de 4,24 puntos e da creatividade con 3,84 puntos (gráfico 84).

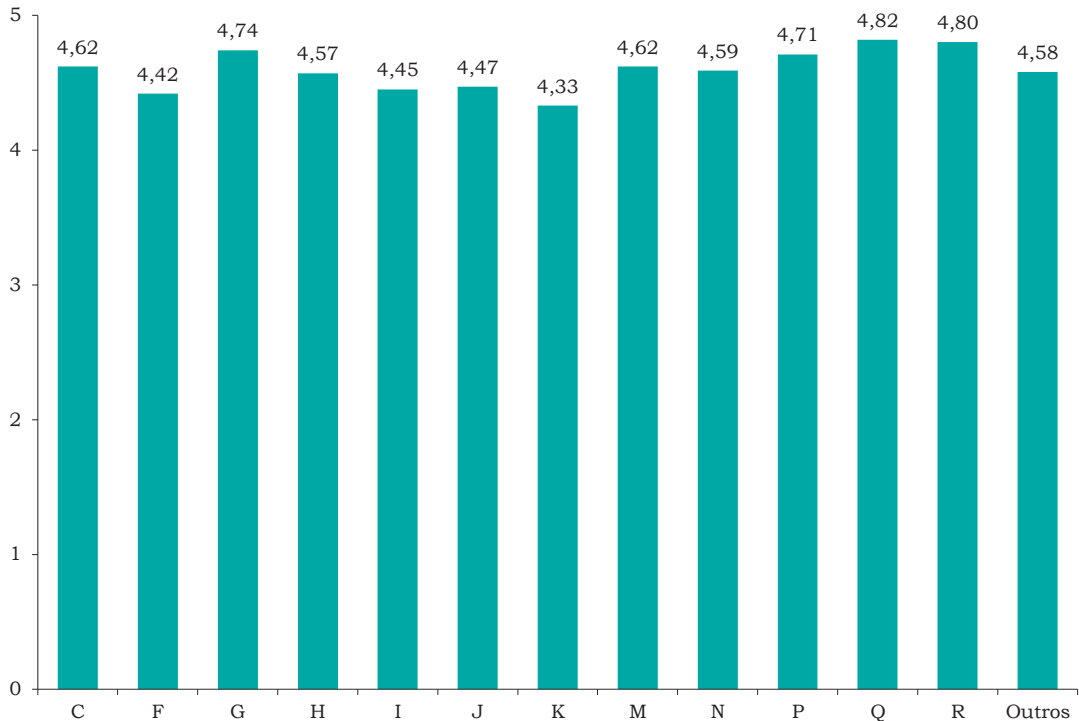
**Gráfico 84. Importancia das calidades persoais**



*O sentido da responsabilidade*

A responsabilidade como a calidade persoal máis valorada, destaca nos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,82 puntos sobre 5), seguido de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (4,80 puntos) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,74 puntos). Pola contra, os empregadores que menos a valoran son os do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,33 puntos) (gráfico 85).

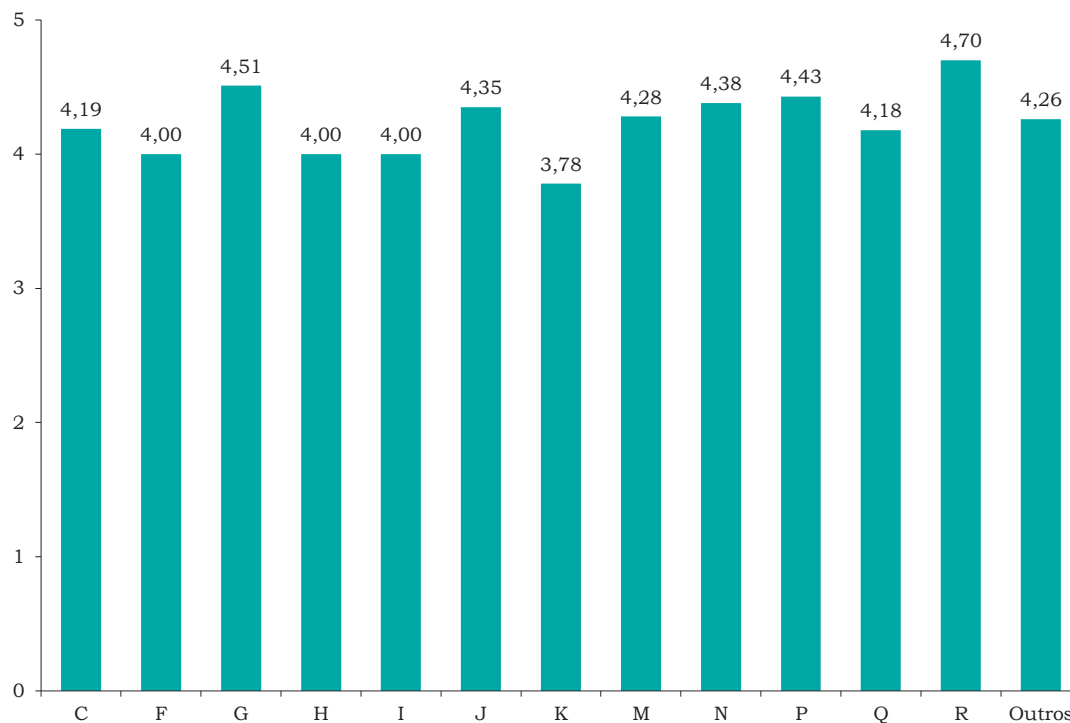
**Gráfico 85. Importancia do sentido da responsabilidade**



### *A iniciativa*

A calidade da iniciativa é valorada coa maior puntuación polos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,70 puntos sobre 5), seguido de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,51 puntos). Pola súa banda, valóranla en 4 puntos os empregadores do sector da Construción (F), de Transporte e almacenamento (H) e de Hostalaría (I). Os que menos a valoran son os do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) con 3,78 puntos (gráfico 86).

**Gráfico 86. Importancia da iniciativa**



*A creatividade*

Por último, a calidade da creatividade, como a calidade persoal menos valorada, é puntuada por encima da media co maior valor polos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (4,60 puntos sobre 5), seguido dos de Educación (P) (4,36 puntos). Os empregadores que menos a valoran son os de Hostalaría (I) (3,45 puntos) e Actividades financeiras e de seguros (K) (3,14 puntos) (gráfico 87).

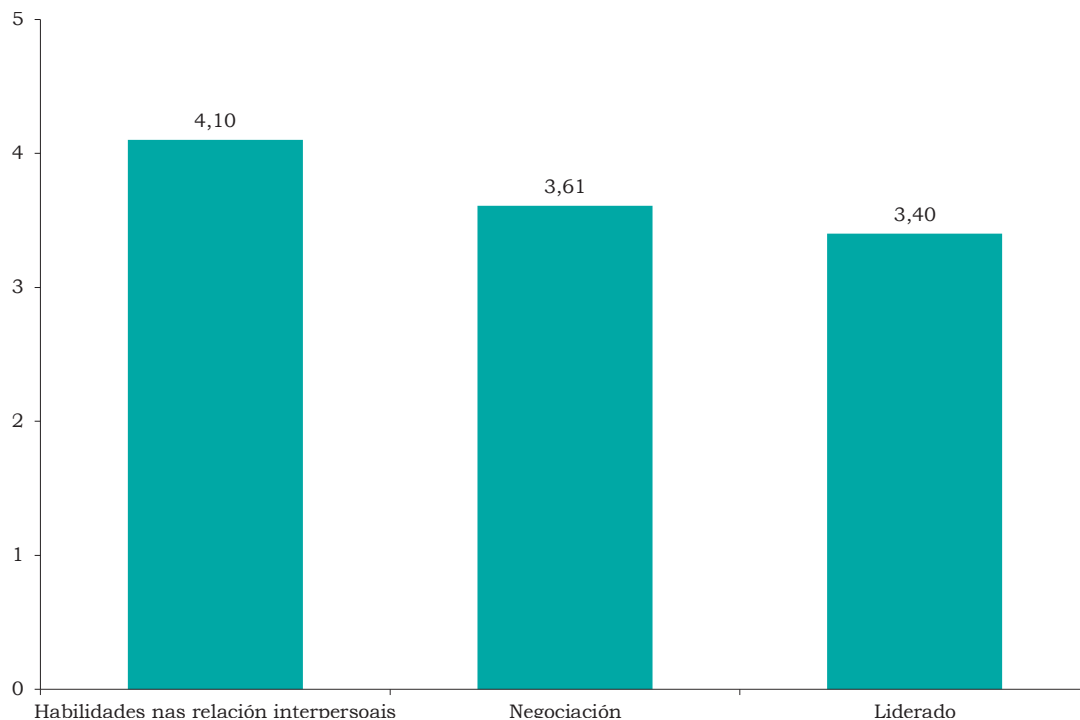
**Gráfico 87. Importancia da creatividade**



#### 4.3.2.2 As habilidades sociais

As habilidades sociais comprenden habilidades con terceiros que se concretan en tres: as relacións interpersoais, a negociación e o liderado. Entre elas, a habilidade que os empregadores máis valoran é a das relacións interpersoais cunha media de 4,10 puntos sobre 5, seguida da negociación con 3,61 puntos e, finalmente, do liderado con 3,40 puntos (gráfico 88).

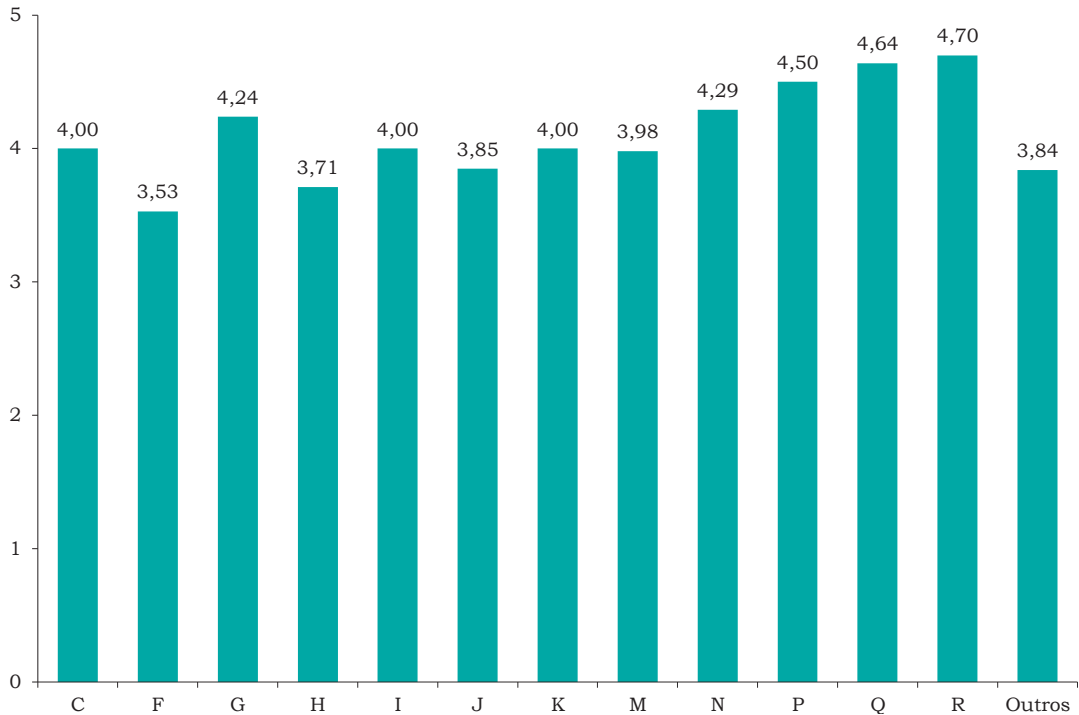
**Gráfico 88. Importancia das habilidades sociais**



*As habilidades nas relacións interpersoais*

Os sectores nos que os empregadores valoran as habilidades nas relacións interpersoais por encima da media total (4,10 puntos sobre 5), son o sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (4,70 puntos), seguido de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,64 puntos) e de Educación (P) (4,50 puntos). Pola contra, os que obteñen valoracións máis baixas son Transporte e almacenamento (H) (3,71 puntos) e Construción (F) (3,53 puntos) (gráfico 89).

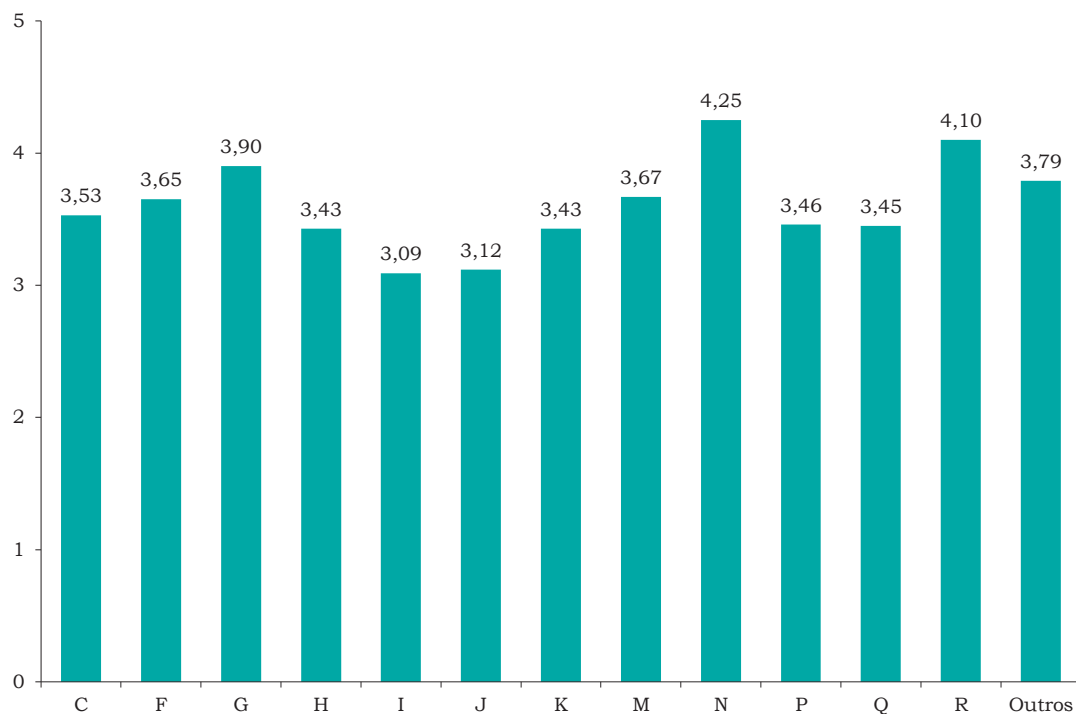
**Gráfico 89. Importancia das habilidades nas relacións interpersoais**



### *A negociación*

A habilidade de negociación é valorada por encima de 4 puntos polos empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) con 4,25 puntos, e do de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) con 4,10 puntos. Pola contra, os sectores nos que menos valoran esta habilidade son o de Información e comunicacións (J) (3,12 puntos) e o de Hostalaría (I) (3,09 puntos) (gráfico 90).

**Gráfico 90. Importancia da negociación**



**Liderado**

A habilidade de liderado é a máis valorada polos empregadores do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,83 puntos), seguidos dos do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,82 puntos) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (3,80 puntos). Os sectores nos que os empregadores menos valoran o liderado son nos de Transporte e almacenamento (H) e de Actividades financeiras e de seguros (K), ambos coa mesma valoración media de 3,14 puntos, e no de Información e comunicacións (J) (3,06 puntos) (gráfico 91).

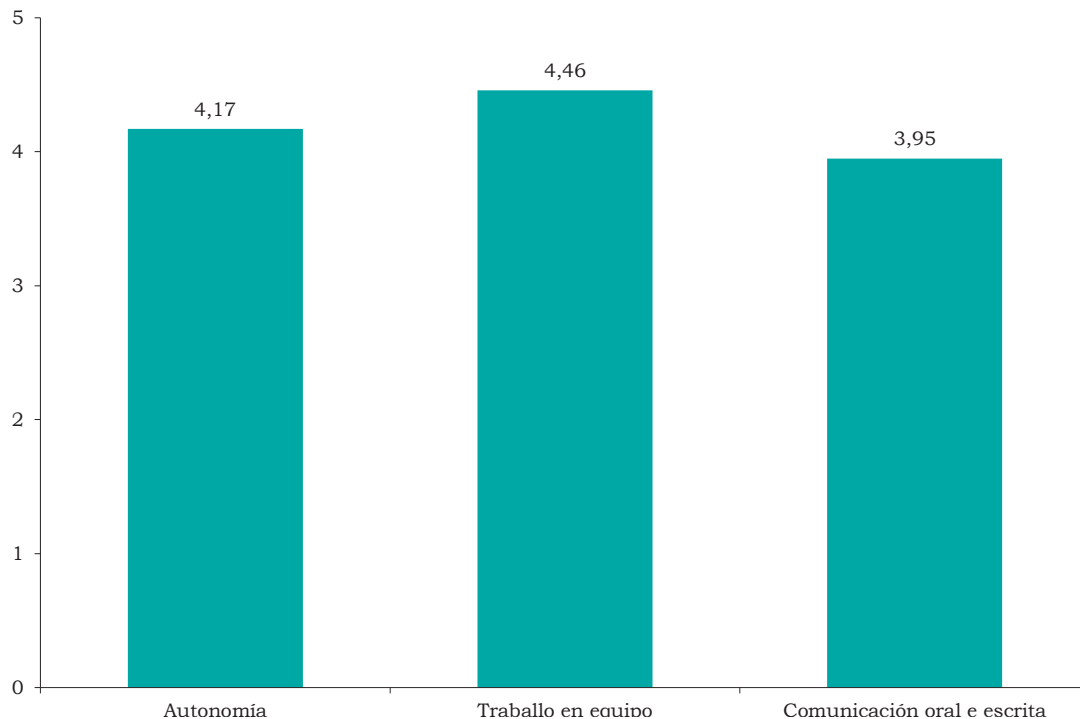
**Gráfico 91. Importancia do liderado**



#### 4.3.2.3 O traballo autónomo e en equipo

As calidades de traballo individual e en equipo que se analizan son tres: a autonomía, o traballo en equipo, e a comunicación oral e escrita. A máis valorada polos empregadores é a de traballar en equipo, cunha valoración media de 4,46 puntos sobre 5, seguida da de autonomía (4,17 puntos) e, en terceiro lugar, da de comunicación oral e escrita (3,95 puntos) (gráfico 92).

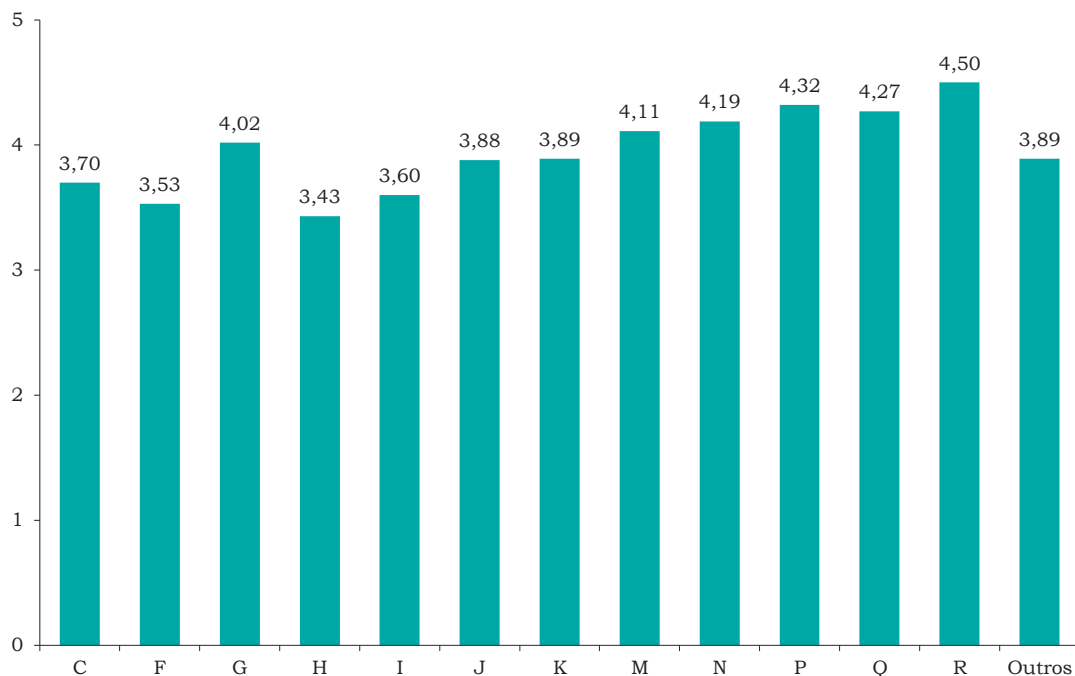
**Gráfico 92. Importancia do traballo autónomo e en equipo**



### Comunicación oral e escrita

A competencia de comunicarse de xeito oral e escrito recibe a maior valoración dos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (4,50 puntos sobre 5) seguidos de Educación (P) (4,32 puntos) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,27 puntos). Pola contra, os que menos valoración ofrecen son os empregadores do sector de Hostalaría (I) (3,60 puntos), de Construción (F) (3,53 puntos) e de Transporte e almacenamento (H) (3,43 puntos) (gráfico 93).

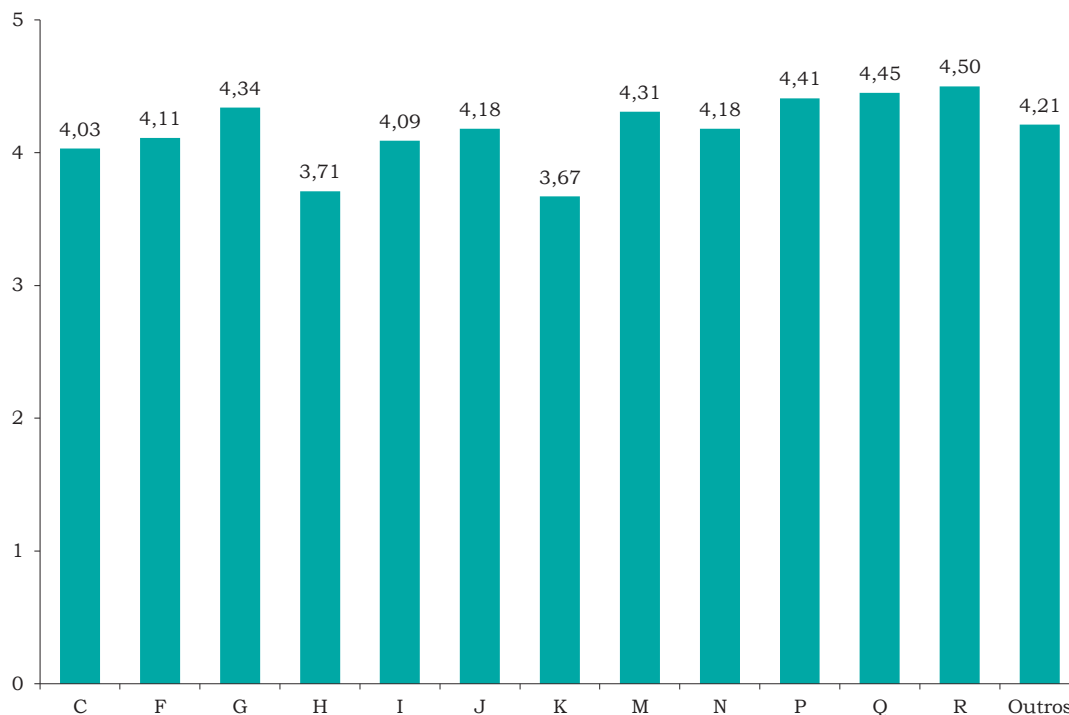
**Gráfico 93. Importancia da comunicación oral e escrita**



### *Autonomía*

A autonomía obtén a máxima valoración por parte dos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) con 4,50 puntos sobre 5. A continuación, séguelles a puntuación dos de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,45 puntos) e de Educación (P) (4,41 puntos). Pola contra, os empregadores que menos valoran a importancia desta calidade son os de Transporte e almacenamento (H) (3,71 puntos), seguidos de Actividades financeiras e de seguros (K) (3,67 puntos) (gráfico 94).

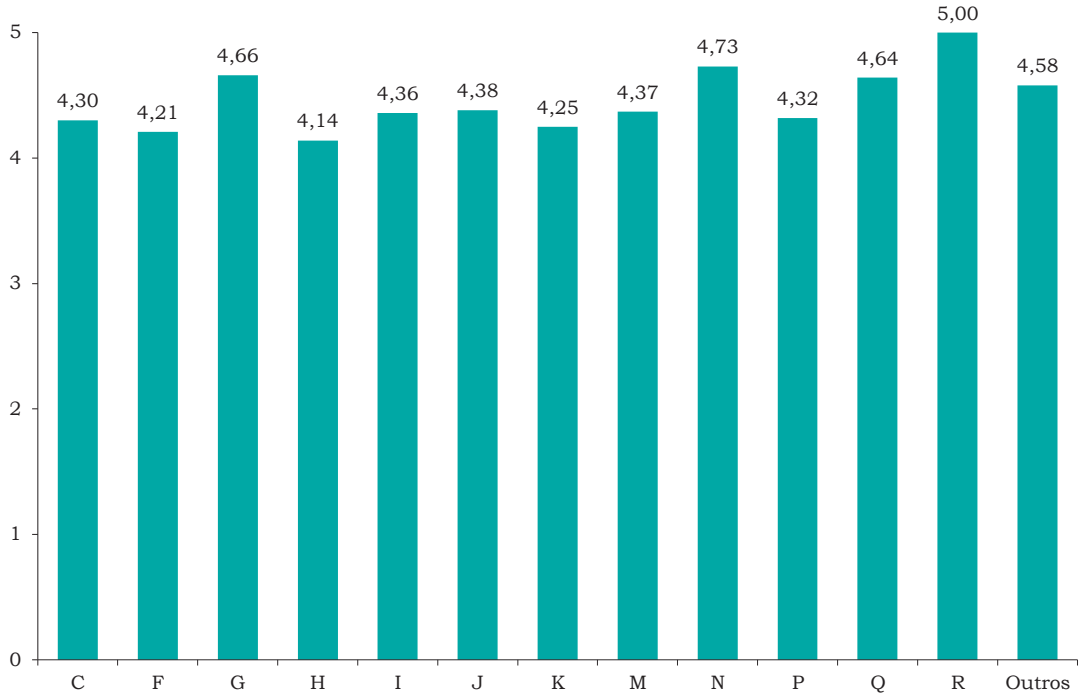
**Gráfico 94. Importancia da autonomía**



*Traballo en equipo*

A valoración da importancia de traballar en equipo é a máis alta nos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) que alcanza os 5 puntos, seguidos dos de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (4,73 puntos) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,66 puntos). A menor valoración é a de Construción (F) (4,21 puntos), seguida de Transporte e almacenamento (H) (4,14 puntos) (gráfico 95).

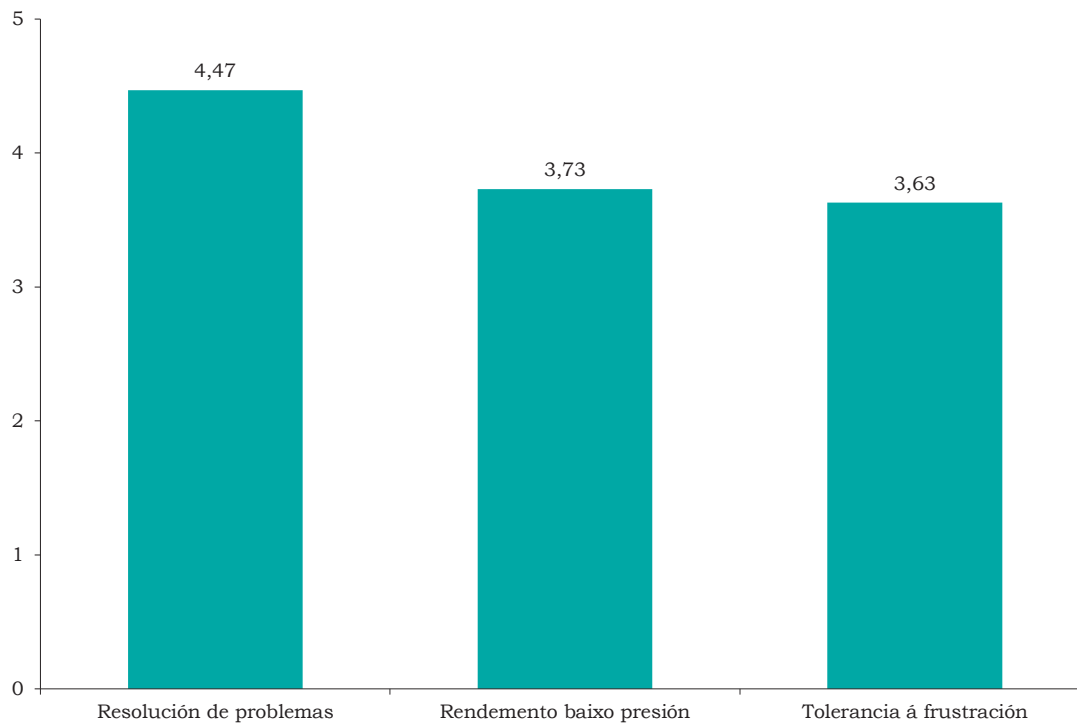
**Gráfico 95. Importancia do traballo en equipo**



#### 4.3.2.4 A adaptación

A competencia de adaptación analízase mediante tres calidades: a de resolver problemas, a de render baixo presión e a de tolerar a frustración. Destas, a máis valorada polos empregadores é a de resolver problemas, cunha puntuación de 4,47 puntos sobre 5 (gráfico 96). A seguinte máis valorada é a de render baixo presión (3,73 puntos) e, por último, a de tolerar a frustración (3,63 puntos).

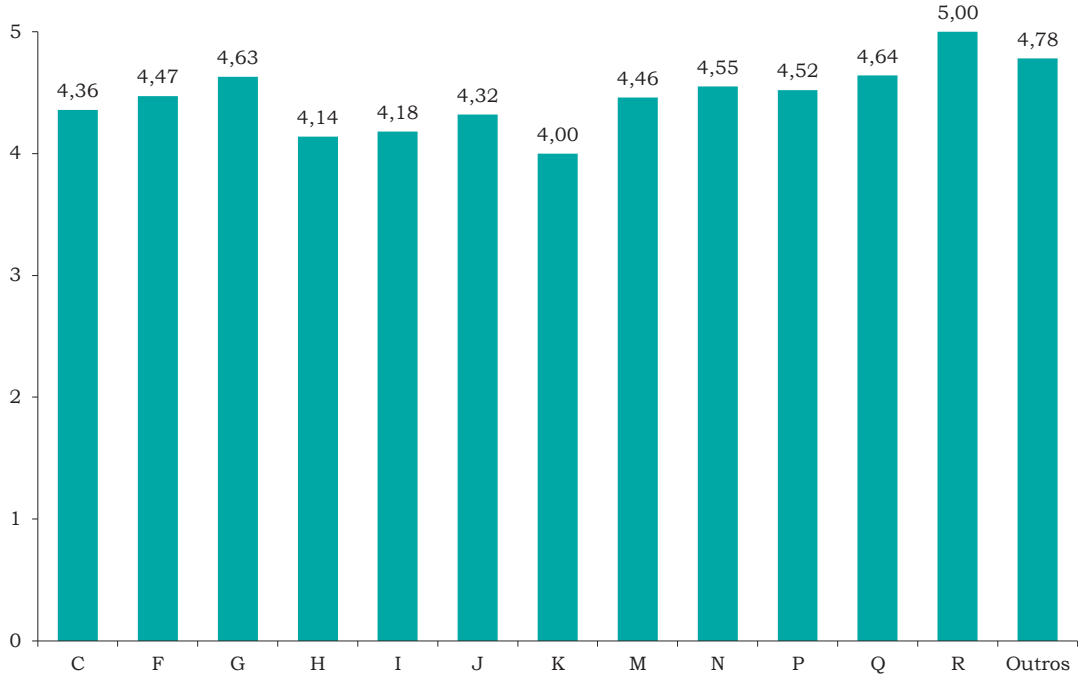
**Gráfico 96. Importancia da adaptación**



*Resolución de problemas*

A nivel sectorial, a calidade de saber resolver os problemas obtén a súa maior puntuación nos empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) que alcanza os 5 puntos de media. Séguelle a do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,64 puntos) e de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,63 puntos). Con todo, outros sectores como o de Hostalaría (I) e Transporte e almacenamento (H) alcanzan as valoracións máis baixas (4,18 e 4,14 puntos, respectivamente), sendo a máis baixa a de Actividades financeiras e de seguros (K) (4,00 puntos) (gráfico 97).

**Gráfico 97. Importancia da resolución de problemas**



### *Rendemento baixo presión*

A calidade de ser capaz de render baixo presión recibe a maior valoración nos empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (4,37 puntos). Séguelle a puntuación de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) que é de 4,00 puntos. Os demais sectores mostran valoracións inferiores a 4 puntos, sendo Educación (P) e Actividades financeiras e de seguros (K) os que menos valoración ofrecen (3,27 e 3,14 puntos, respectivamente) (gráfico 98).

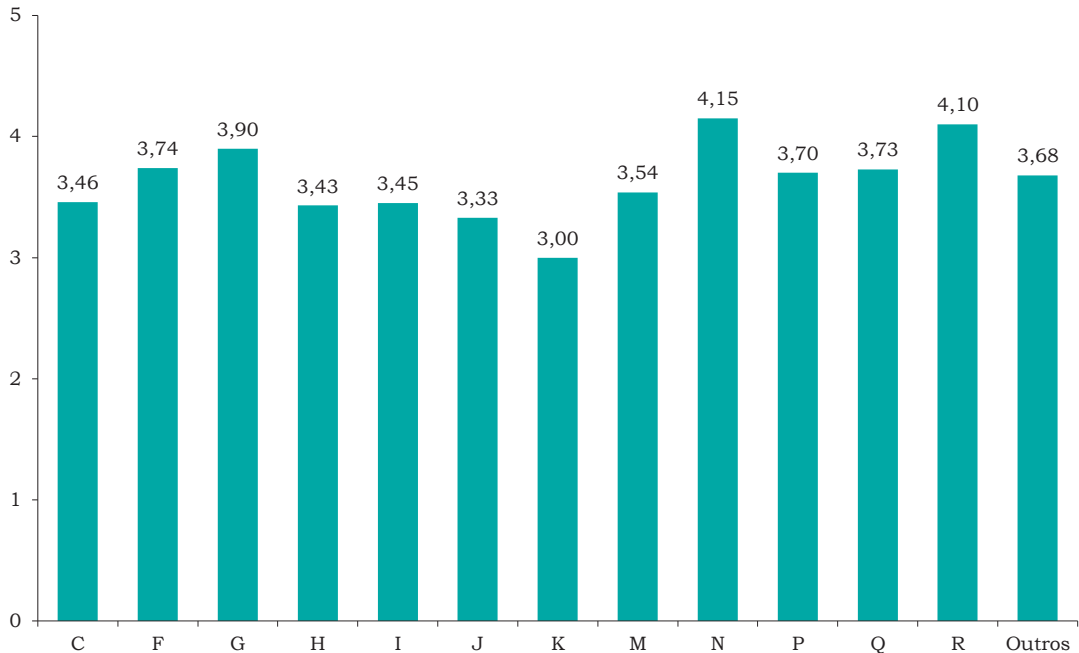
**Gráfico 98. Importancia do rendemento baixo presión**



**Tolerancia á frustración**

Por último, a aceptación da frustración mostra unha valoración por encima de 4 puntos nos empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (4,15 puntos) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (4,10 puntos). Os demais sectores, con valoracións inferiores a 4 puntos en todos os casos, alcanzan as valoracións máis baixas nos sectores de Información e comunicacións (J) (3,33 puntos) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (3,00 puntos) (gráfico 99).

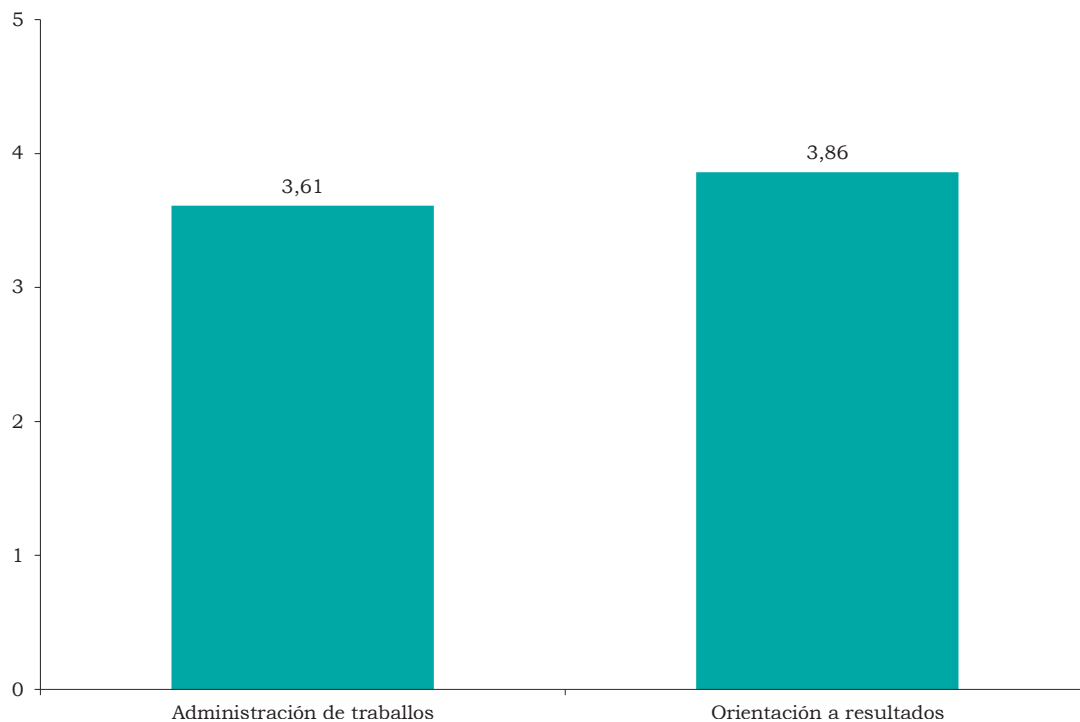
**Gráfico 99. Importancia da tolerancia á frustración**



#### 4.3.2.5 A eficacia

A eficacia no traballo valórase con dúas calidades: a administración de traballos e a orientación a resultados. Destas, a que recibe unha maior valoración media é a orientación a resultados con 3,86 puntos sobre 5, sendo a puntuación da administración de tarefas de 3,61 puntos (gráfico 100).

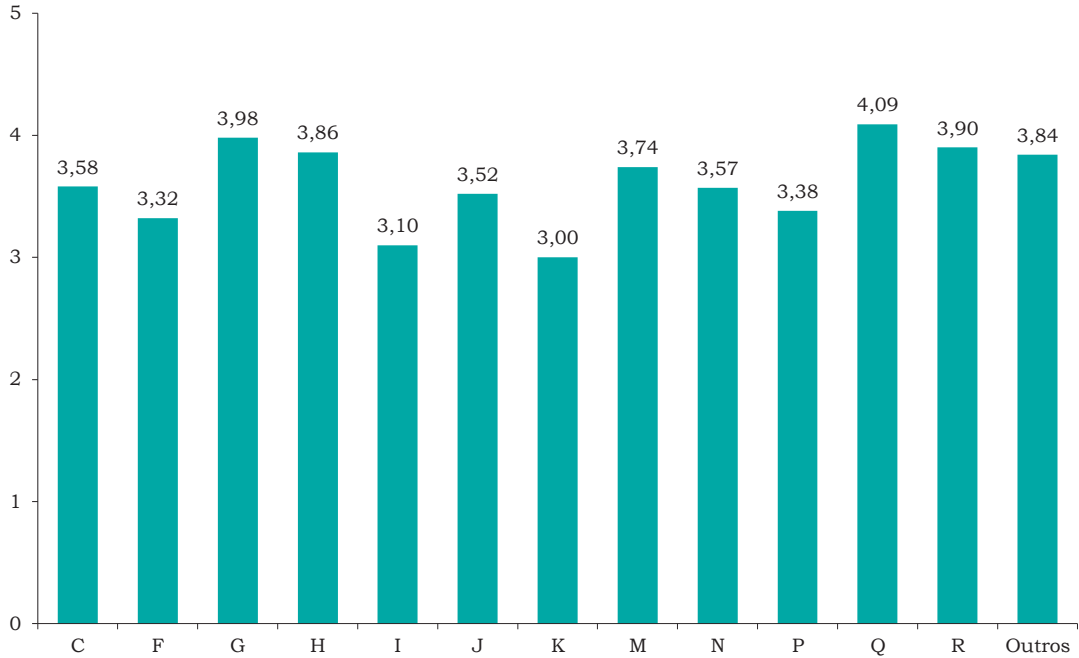
**Gráfico 100. Importancia da eficacia**



*Administración de traballos*

A capacidade de administrar adecuadamente o traballo recibe a valoración máis alta nos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) cunha media de 4,09 puntos sobre 5, seguida dos sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (3,98 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (3,90 puntos). Pola contra, os empregadores que mostran menores valoracións son os de Hostalaría (I) (3,10 puntos) e Actividades financeiras e de seguros (K) (3,00 puntos) (gráfico 101).

**Gráfico 101. Importancia da administración de traballos**



### ***Orientación a resultados***

A capacidade de orientarse aos resultados é valorada coa máxima puntuación polos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,09 puntos sobre 5). Séguelles a puntuación dos de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (4,07 puntos) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (4,05 puntos). Pola súa banda, os que menos puntuación ofrecen son os do sector da Construción (F), con 3,42 puntos (gráfico 102).

**Gráfico 102. Importancia da orientación a resultados**



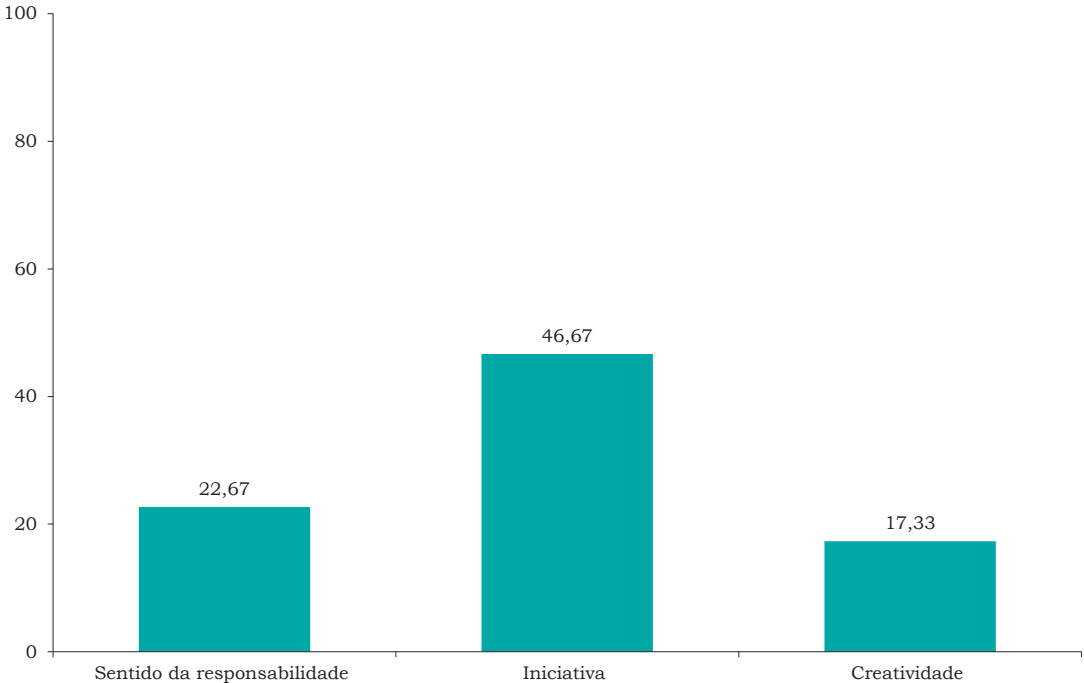
### 4.3.3 Carencia nas competencias

Trala análise da importancia que os empregadores dan ás competencias analízase, a continuación, a carencia de competencias que estes atopan nos candidatos que reciben da Universidade de Vigo a través dos correspondentes convenios educativos subscritos con esta.

#### 4.3.3.1 As calidades persoais

O 46,67 % do total dos empregadores valoran que a calidade persoal que máis falta entre os candidatos recibidos é a iniciativa, seguida da do sentido da responsabilidade (un 22,67 %) e da creatividade (un 17,33 %) (gráfico 103).

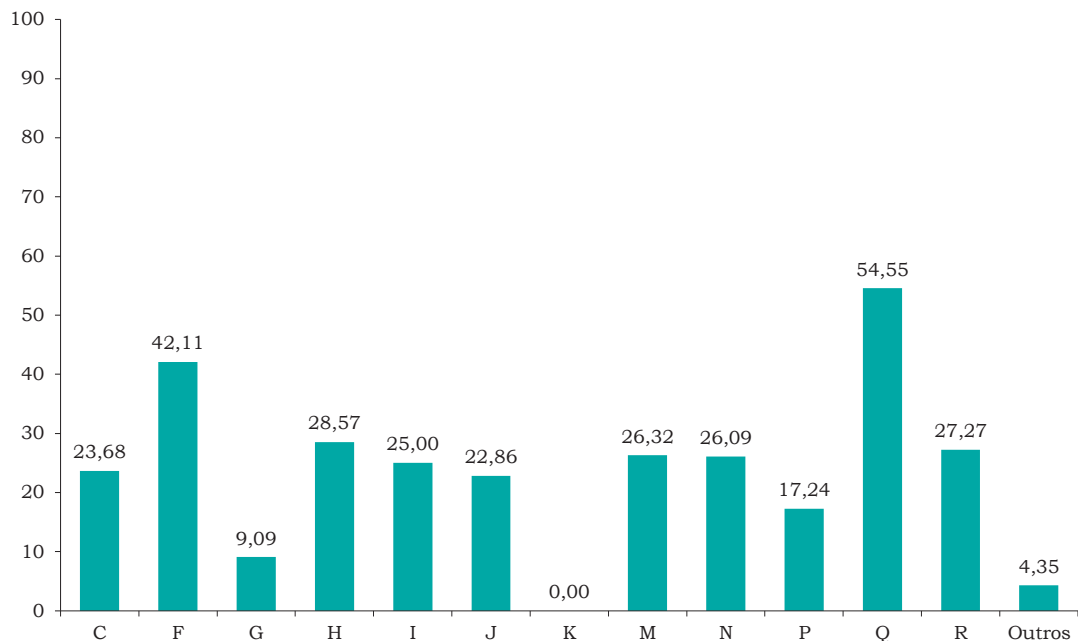
**Gráfico 103. Carencia en calidades persoais**



### *Sentido da responsabilidade*

En particular, os empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) son os que detectan unha maior ausencia na calidade de responsabilidade (54,55 %), seguidos de Construción (F) (42,11 %). Pola contra, atopan moi pouca carencia desta calidade os do sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (9,09 %), mentres que non atopan falta desta calidade os de Actividades financeiras e de seguros (K) (gráfico 104).

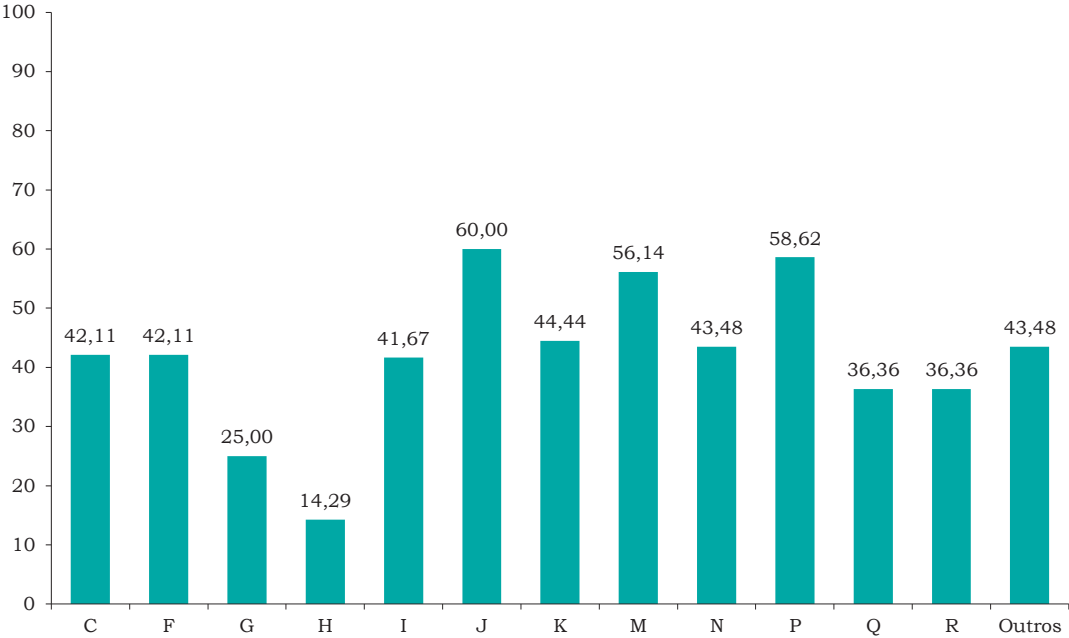
**Gráfico 104. Carencia no sentido da responsabilidade**



**Iniciativa**

A calidade da iniciativa é a calidade persoal na que os empregadores atopan máis carencia. Destaca nos empregadores do sector de Información e comunicacións (J) (60,00 %) e no de Educación (P) (58,62 %). Pola contra, os empregadores que atopan menos carencia desta calidade pertencen ao sector de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (25,00 %) e de Transporte e almacenamento (H) (14,29 %) (gráfico 105).

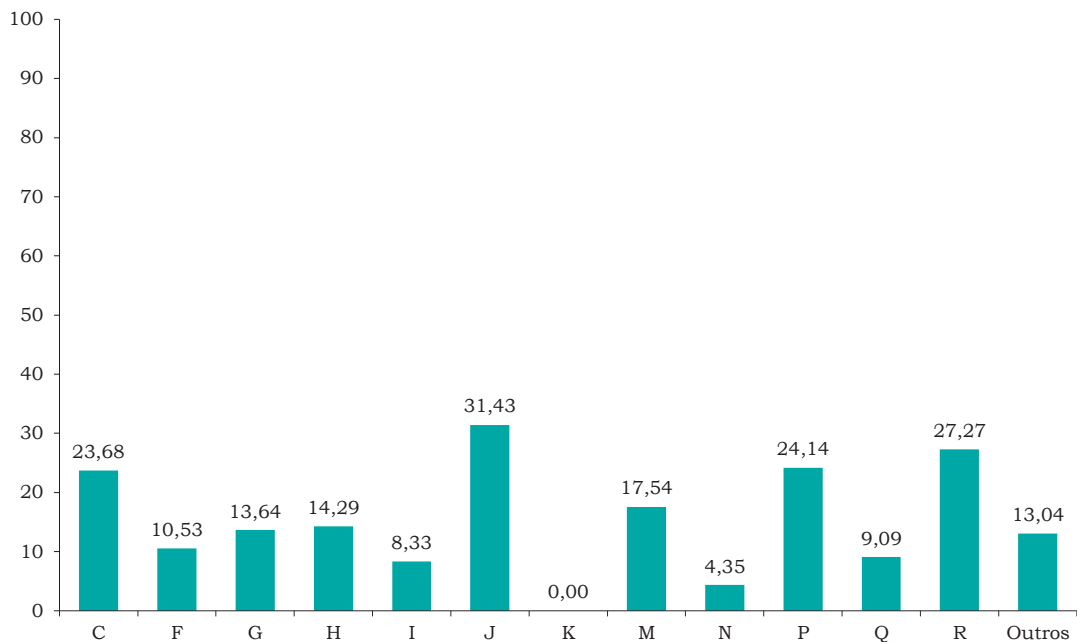
**Gráfico 105. Carencia na iniciativa**



## ***Creatividade***

A calidade da creatividade, como aquela calidade persoal que os empregadores atopan menos en falta, destaca no sector de Información e comunicacións (J) (31,43 %) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (27,27 %). Os que máis satisfeitos están con esta calidade son os do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (4,35 %) e de Actividades financeiras e de seguros (K), que non atopan carencia (gráfico 106).

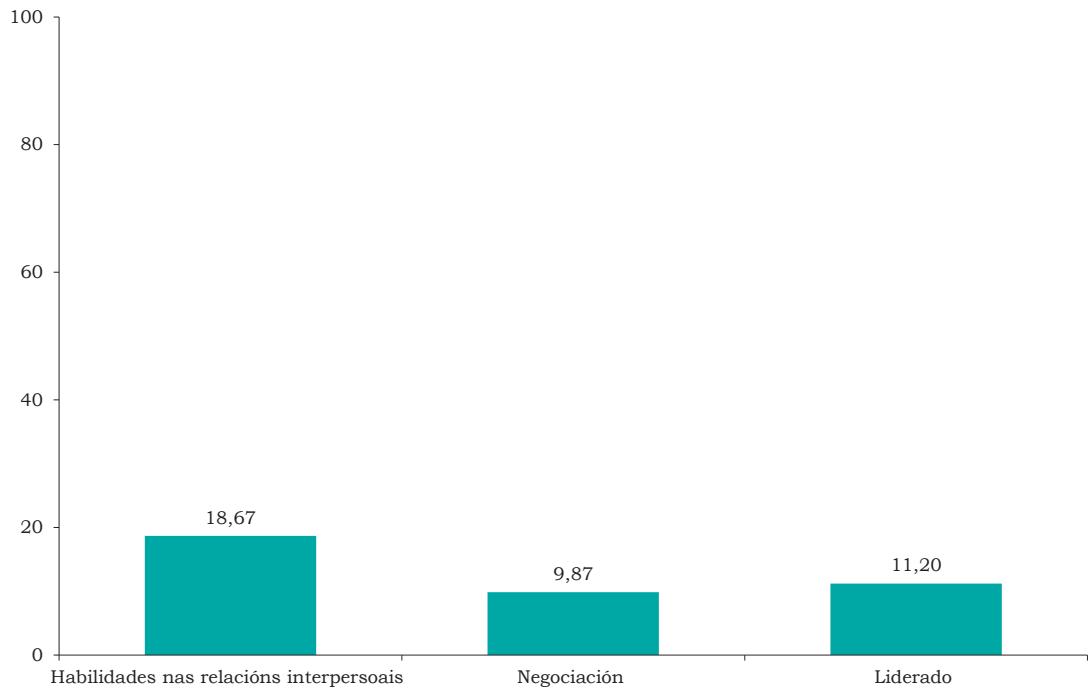
**Gráfico 106. Carencia na creatividade**



4.3.3.2 As habilidades sociais

A habilidade social na que máis empregadores afirman que atopan carencia é na das relacións interpersoais (18,67 %), seguida da de liderado (11,20 %) e da de negociación (9,87 %) (gráfico 107).

**Gráfico 107. Carencia en habilidades sociais**



### *Habilidades nas relacións interpersoais*

Os empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) son os que atopan unha maior carencia nas habilidades nas relacións interpersoais (26,09 %), seguidos dos do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (22,22 %). Pola súa banda, os que menos consideran a ausencia desta habilidade os do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (9,09 %) e de Transporte e almacenamento (H), que non atopan carencia nesta habilidade (gráfico 108).

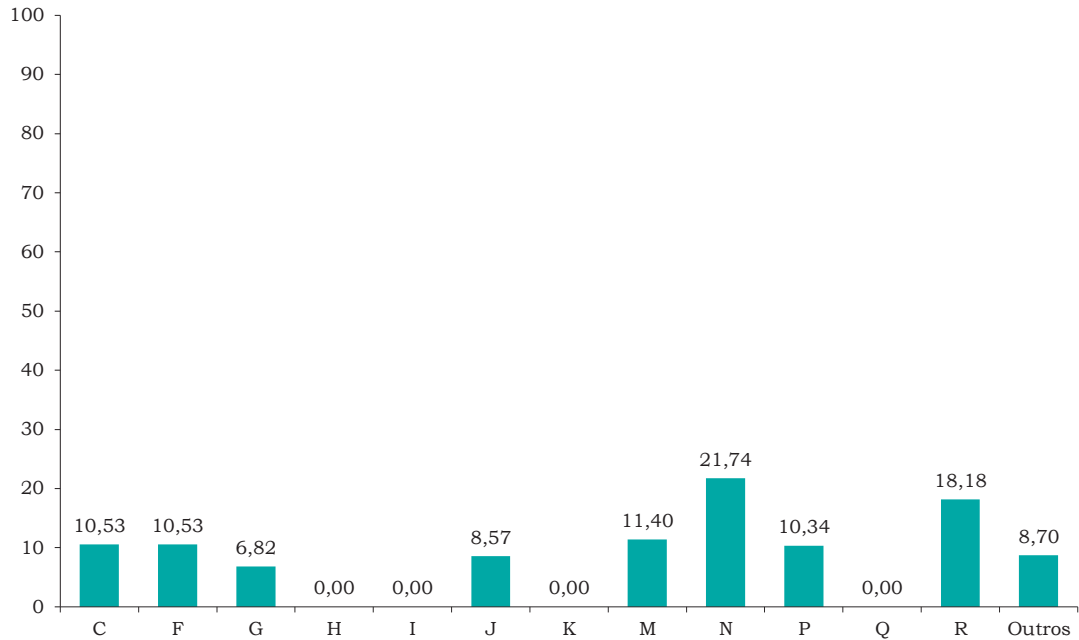
**Gráfico 108. Carencia nas habilidades das relacións interpersoais**



*Negociación*

A habilidade da negociación é a que maior carencia encontran os empregadores do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (21,74 %) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (18,18 %). Pola contra, son varios os sectores nos que os empregadores non detectan carencia desta habilidade, como o de Transporte e almacenamento (H), o de Hostalaría (I), o de Actividades financeiras e de seguros (K) e o de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (gráfico 109).

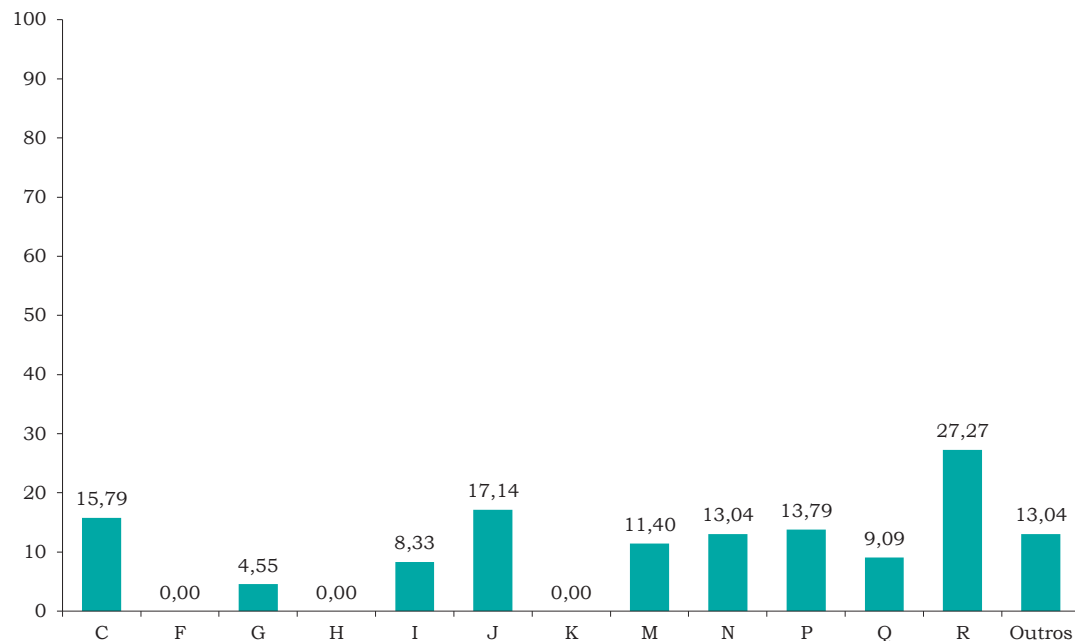
**Gráfico 109. Carencia de negociación**



## Liderado

Finalmente, a habilidade de liderado mostra a súa maior ausencia para os empregadores do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (27,27 %), de Información e comunicacións (J) (17,14 %) e de Industria manufacturera (C) (15,79 %). Non detectan ausencia desta habilidade os de Transporte e almacenamento (H) e Actividades financeiras e de seguros (K), ao que se engade, neste caso, Construción (F) (gráfico 110).

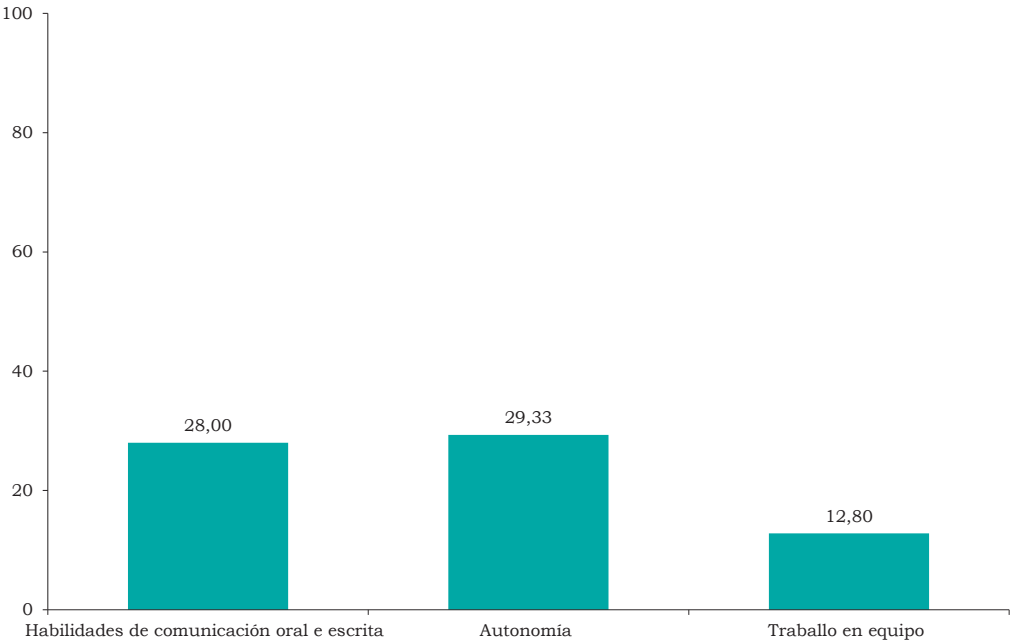
**Gráfico 110. Carencia de liderado**



4.3.3.3 O traballo autónomo e en equipo

A calidade de traballar dun modo autónomo e en equipo na que os empregadores afirman atopar a maior carencia é na da autonomía (29,33 %), seguida da comunicación oral e escrita (28,00 %) e do traballo en equipo (12,80 %) (gráfico 111).

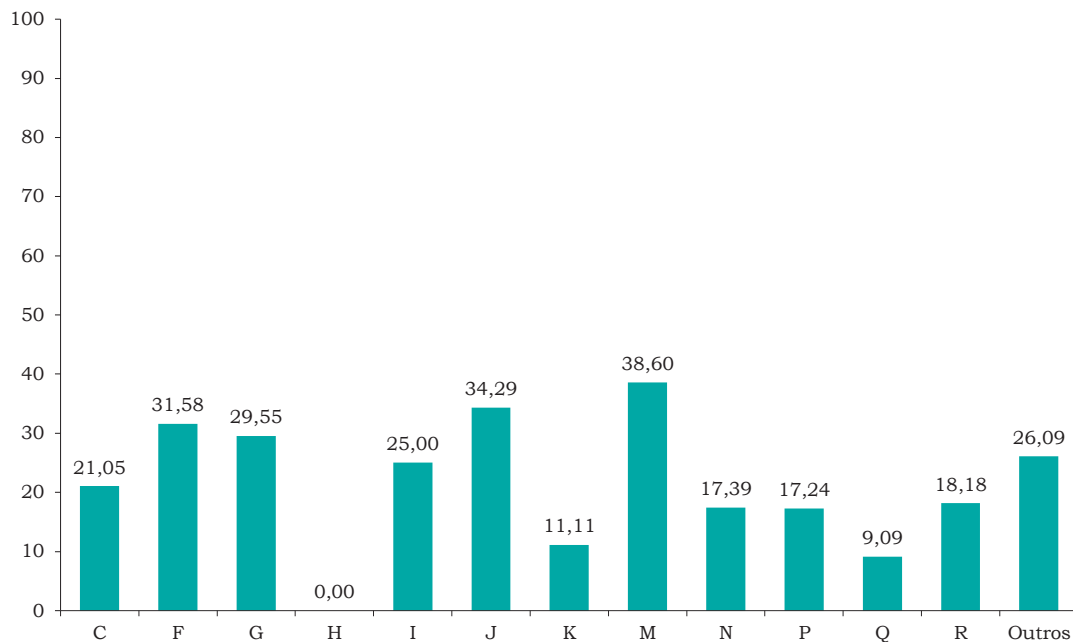
**Gráfico 111. Carencia en traballo autónomo e en equipo**



### *Comunicación oral e escrita*

Os empregadores que atopan na calidade de comunicación oral e escrita maior carencia son os do sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (38,60 %), seguidos dos de Información e comunicacións (J) (34,29 %) e dos de Construción (F) (31,58 %). Con todo, ningún empregador do sector de Transporte e almacenamento (H) atopa carencia nesta calidade (gráfico 112).

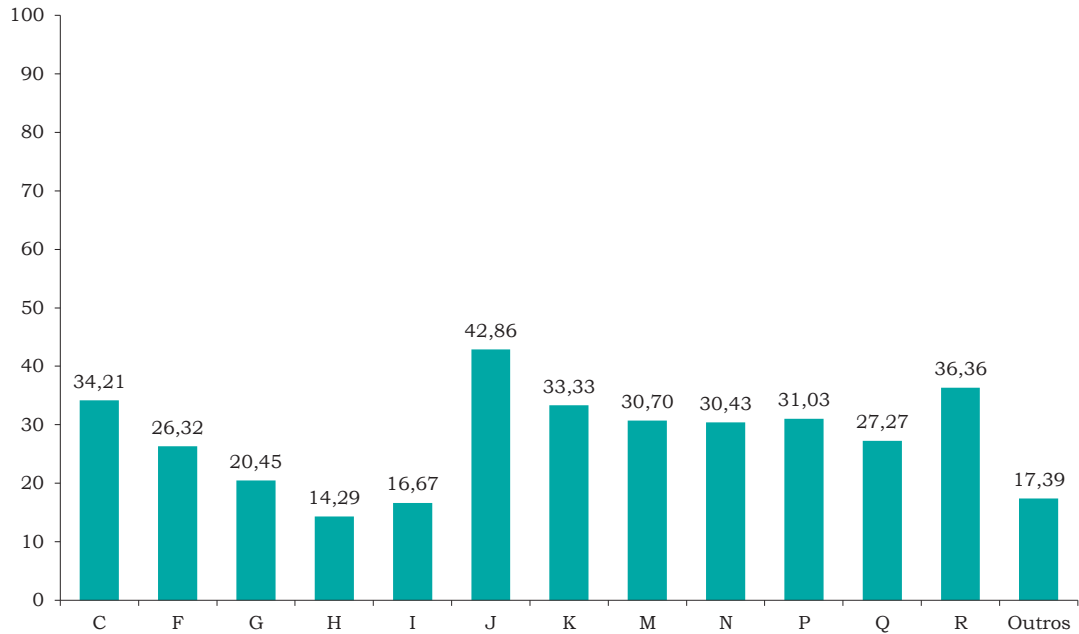
**Gráfico 112. Carencia na comunicación oral e escrita**



*Autonomía*

Na calidade de ser autónomos é maior a porcentaxe de empregadores que detectan a súa carencia. Destaca a porcentaxe dos empregadores do sector de Información e comunicacións (J) (42,86 %), de Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (36,36 %) e da Industria manufactureira (C) (34,21 %). Nesta calidade son os empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) os que mostran a porcentaxe máis baixa (14,29 %) (gráfico 113).

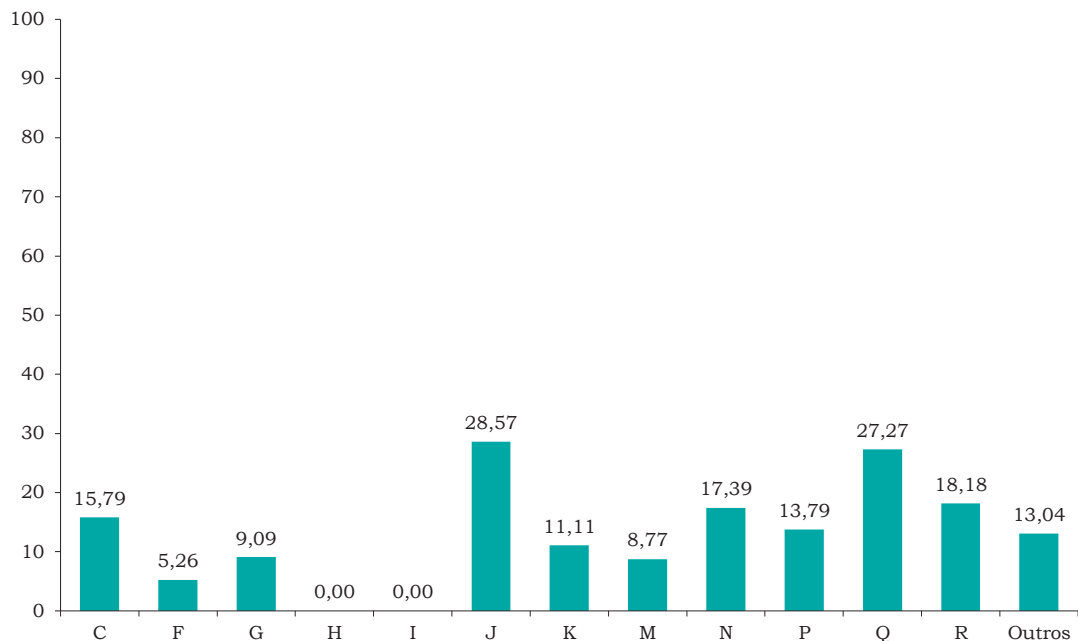
**Gráfico 113. Carencia en autonomía**



### *Traballo en equipo*

Para rematar, a calidade de saber traballar en equipo é a mellor valorada. En detalle, sinalan a maior carencia os empregadores do sector de Información e comunicacións (J) (28,57 %) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (27,27 %). Con todo, os de Construción (F) case non atopan ausencia nesta calidade (5,26 %) e outros, como os de Transporte e almacenamento (H) e Hostalaría (I) non atopan carencia (gráfico 114).

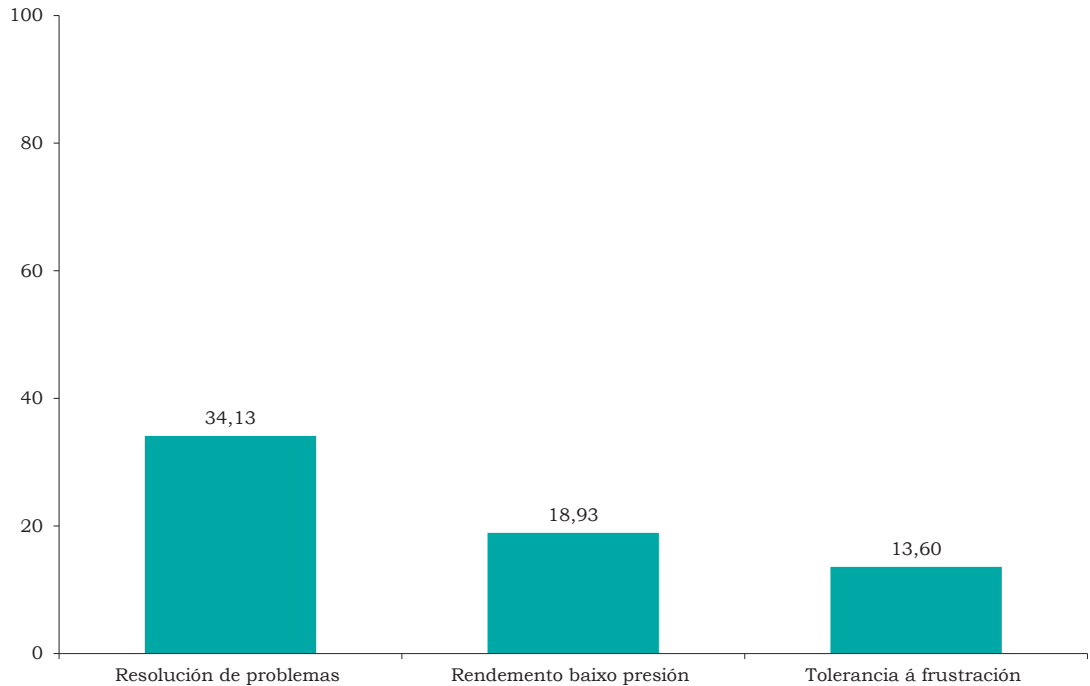
**Gráfico 114. Carencia no traballo en equipo**



4.3.3.4 A adaptación

A calidade coa que os empregadores en xeral avalían máis alto a falta de adaptación dos candidatos é na capacidade de resolución de problemas (34,13 %), seguida da de rendemento baixo presión (18,93 %) e da de tolerancia á frustración (13,60 %) (gráfico 115).

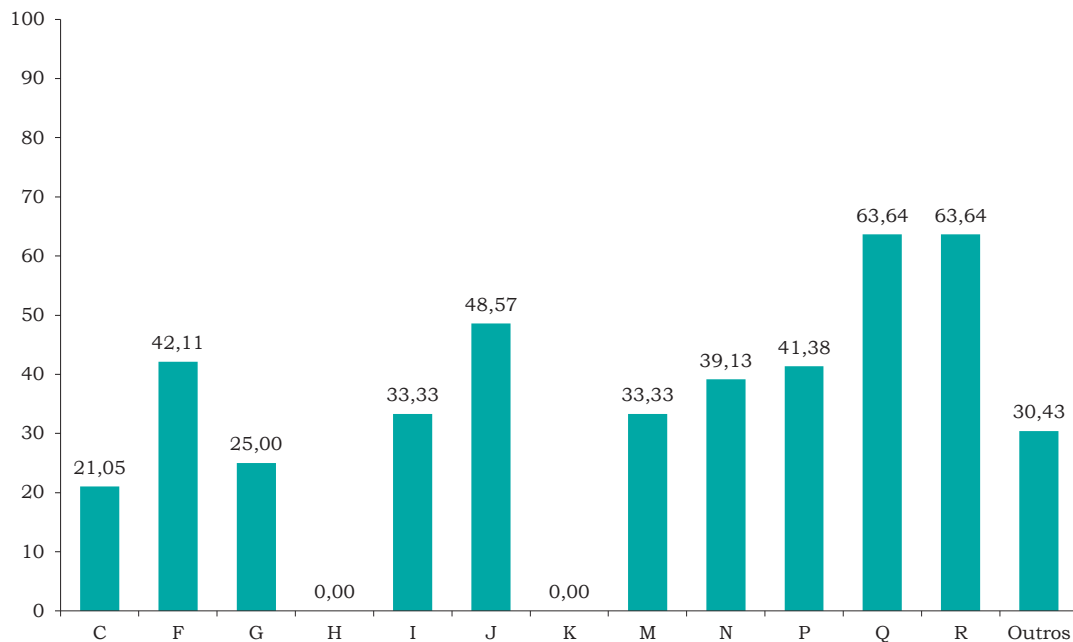
**Gráfico 115. Carencia na adaptación**



### *Resolución de problemas*

A carencia na calidade de saber resolver problemas mostra elevadas porcentaxes nos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (63,64 % en ambos) e de Información e comunicacións (J) (48,57 %). Pola súa banda, esa carencia non é detectada por parte dos empregadores do sector de Transporte e almacenamento (H) e de Actividades financeiras e de seguros (K) (gráfico 116).

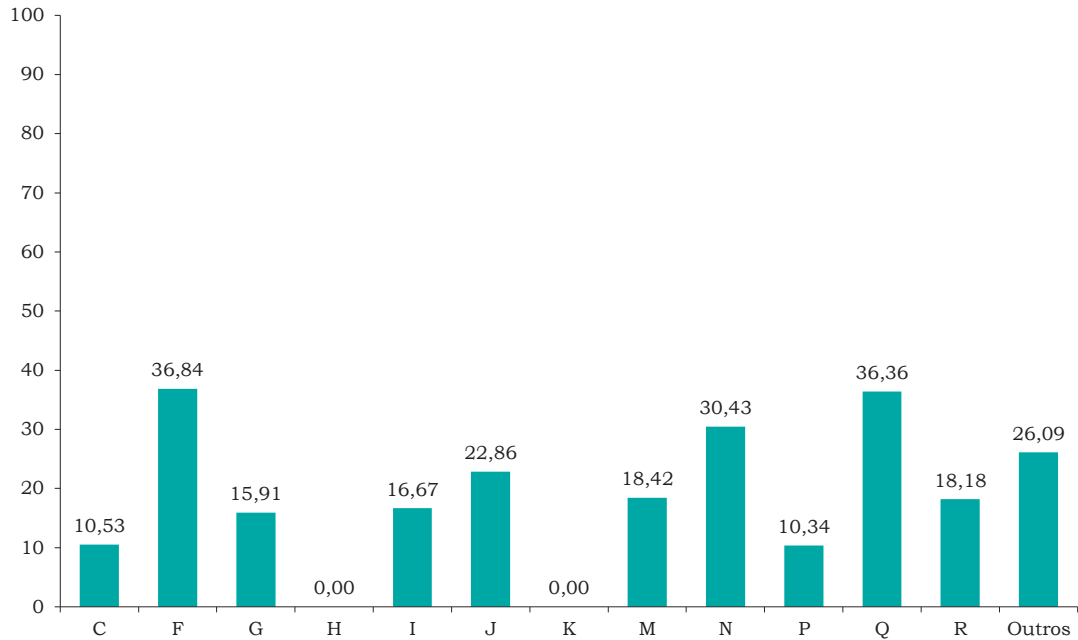
**Gráfico 116. Carencia na resolución de problemas**



***Rendemento baixo presión***

Na calidade de rendemento baixo presión mostran unha maior carencia os empregadores do sector de Construción (F) (36,84 %), do de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (36,36 %) e do de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (30,43 %). De novo, pola contra, os empregadores de Transporte e almacenamento (H) e Actividades financeiras e de seguros (K) non atopan ausencia nesta calidade (gráfico 117).

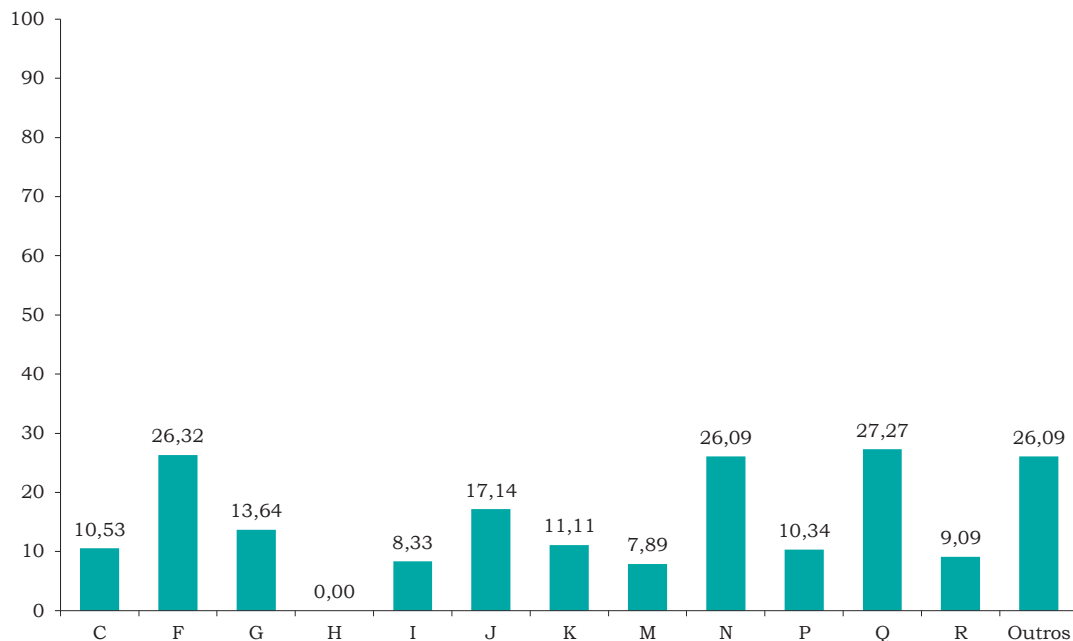
**Gráfico 117. Carencia no rendemento baixo presión**



### *Tolerancia á frustración*

A última calidade de adaptación, a tolerancia á frustración, é na que os empregadores atopan menos falta. Así, atopan maior carencia no sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (27,27 %), seguidos de Construción (F) (26,32 %) e de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (26,09 %). De novo, os do sector de Transporte e almacenamento (H) non atopan carencia nesta calidade (gráfico 118).

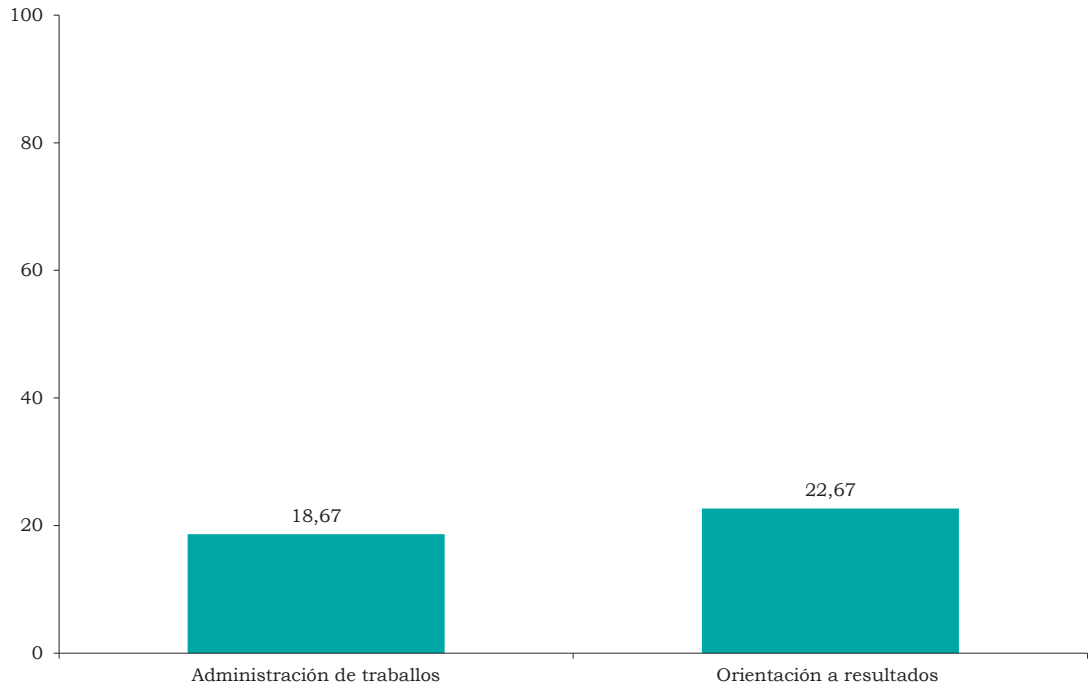
**Gráfico 118. Carencia na tolerancia á frustración**



4.3.3.5. A eficacia

A calidade coa que os empregadores máis avalían a falta de eficacia é a orientación a resultados (22,67 %), seguida da administración de traballos (18,67 %) (gráfico 119).

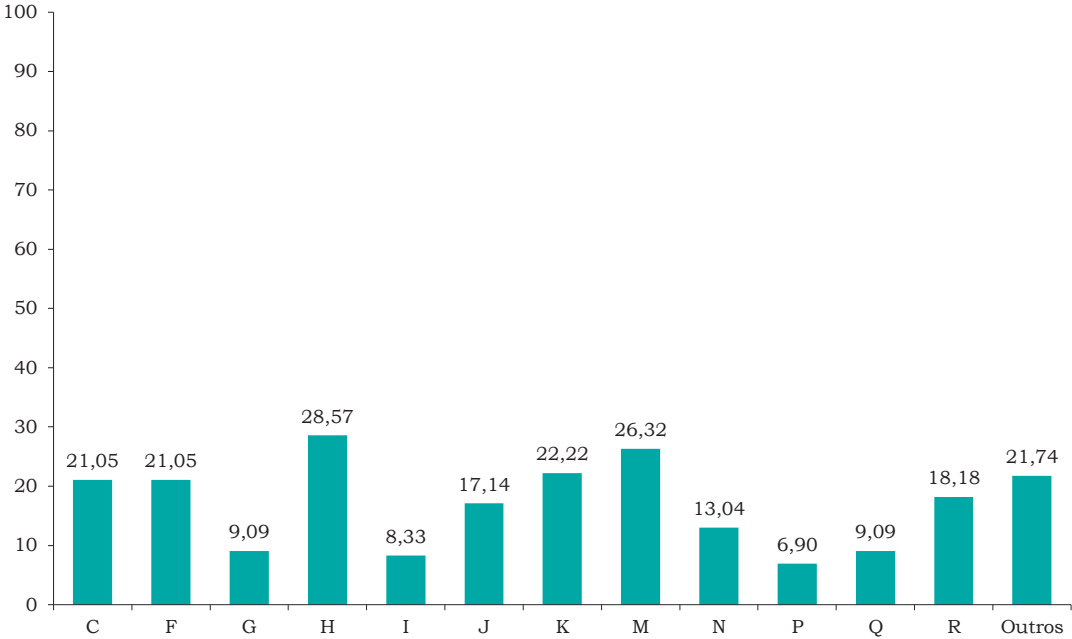
**Gráfico 119. Carencia na eficacia**



*Administración de traballos*

O sector onde máis carencia afirman atopar na capacidade de administrar o traballo é no de Transporte e almacenamento (H) (28,57 %), seguido de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (26,32 %). No que menor carencia atopan é no sector de Hostalaría (I) (8,33 %) e no de Educación (P) (6,90 %) (gráfico 120).

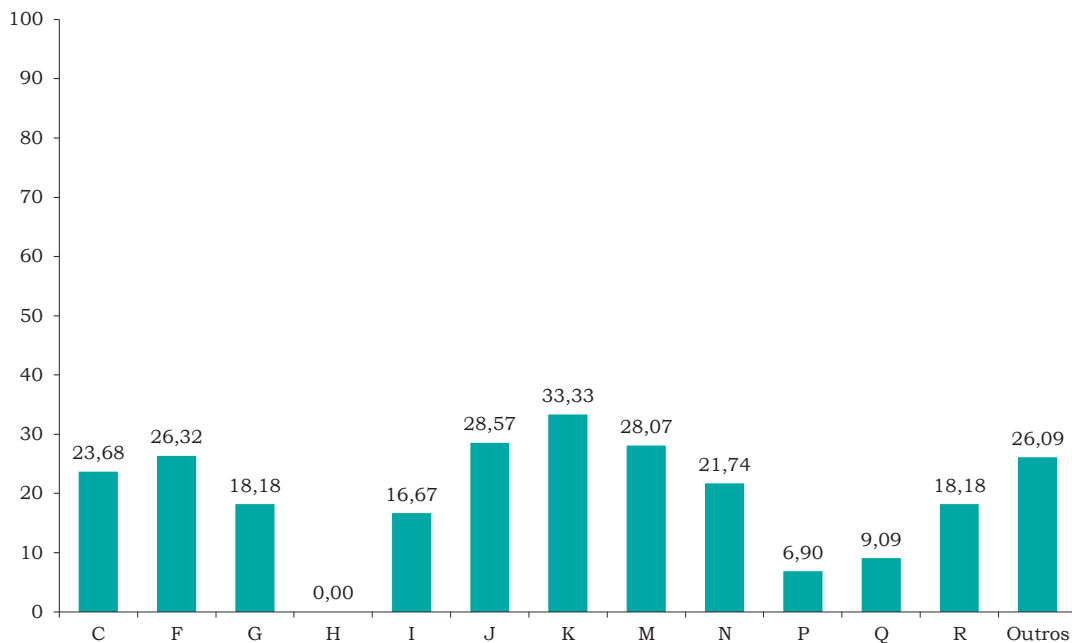
**Gráfico 120. Carencia na administración de traballos**



### ***Orientación a resultados***

A carencia na orientación a resultados destaca nos empregadores do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (33,33 %) seguidos dos de Información e comunicacións (J) (28,57 %) e dos de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (28,07 %). Pola súa banda, os que mostran menor carencia son os empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (9,09 %) e de Educación (P) (6,90 %), sendo nula a de Transporte e almacenamento (H) (gráfico 121).

**Gráfico 121. Carencia na orientación a resultados**



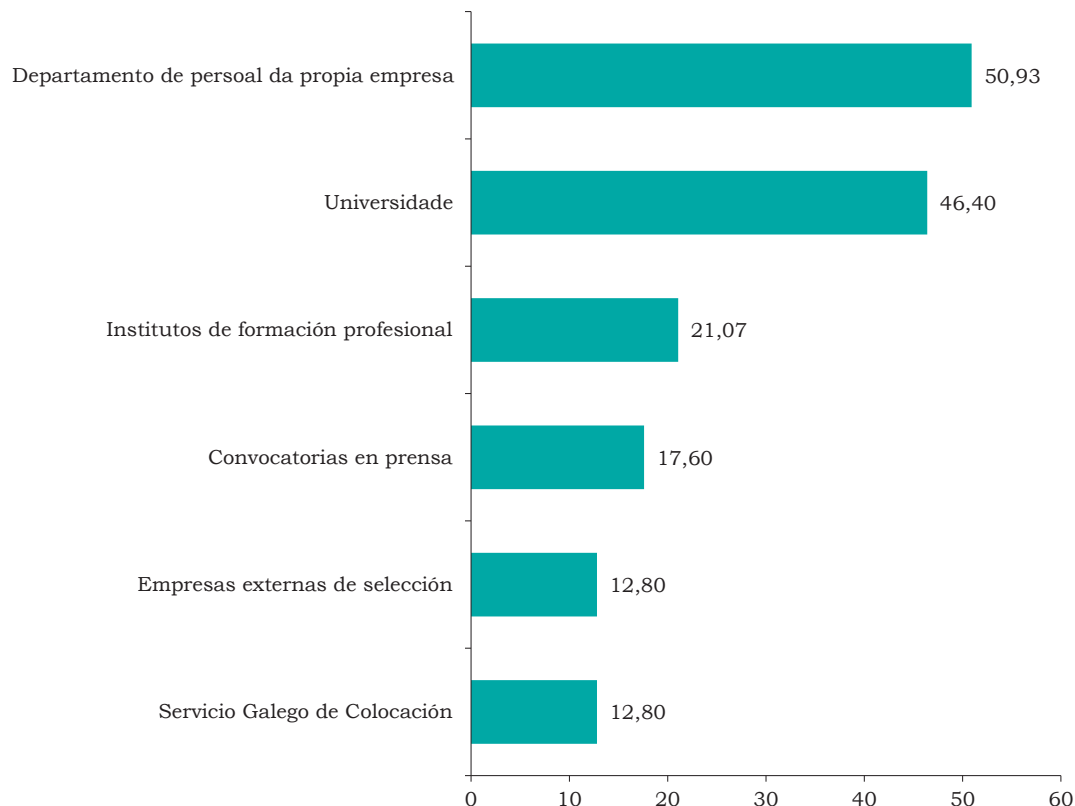
### 4.3.4 A contratación

Neste apartado analízase como as empresas desenvolven as funcións de: (1) recrutamento, (2) selección de persoal e (3) formación continua.

#### 4.3.4.1 O recrutamento

En relación ao recrutamento de candidatos ante necesidades de persoal, máis da metade das empresas (50,93 %) fan uso do departamento de persoal da propia empresa, o 46,40 % acoden á universidade, o 21,07 % a institutos de formación profesional, o 17,60 % optan por realizar convocatorias en prensa e, o 12,80 % fan uso do Servizo Galego de Colocación e tamén de empresas externas de selección (gráfico 122).

**Gráfico 122. Recrutamento de candidatos**



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

As empresas que máis utilizan o seu departamento de persoal para recrutar candidatos pertencen aos sectores de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (81,82 %) e de Educación (P) (65,52 %). Por outra banda, as que menos o utilizan son do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) (22,22 %) (gráfico 123).

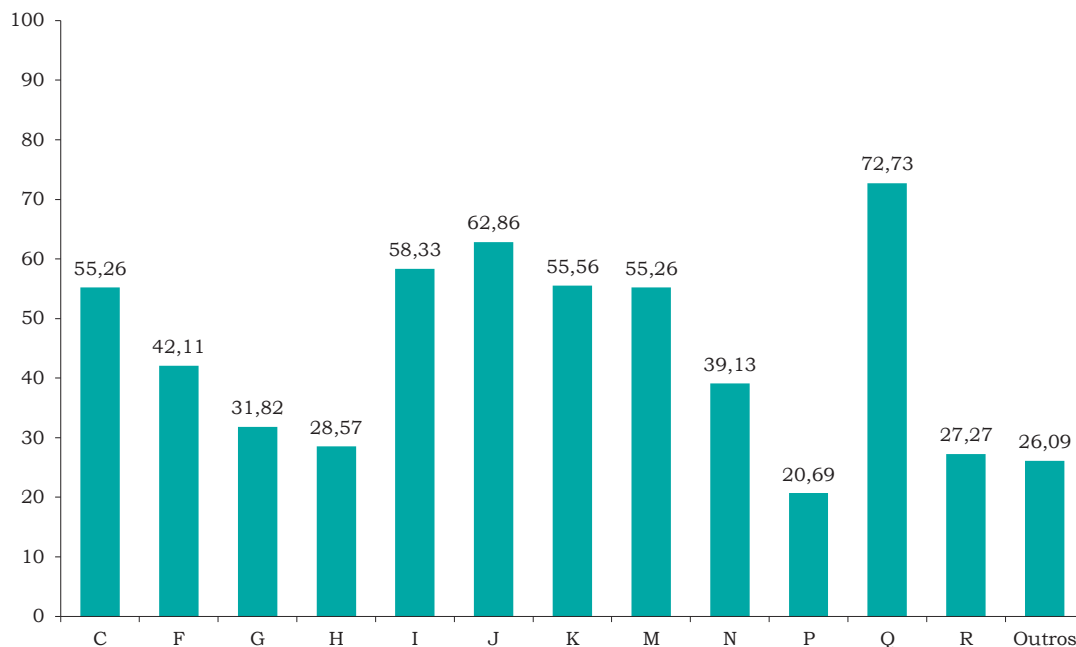
**Gráfico 123. Recrutamento a través do departamento de persoal da empresa**



### *Recrutamento a través da universidade*

As empresas que máis solicitan candidatos á universidade para cubrir os seus postos son as dos sectores de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (72,73 %), Información e comunicación (J) (62,86 %) e Hostalaría (I) (58,33 %). As que menos fan uso desta fonte son os de Educación (P) (20,69 %), Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (27,27 %) e Transporte e almacenamento (H) (28,57 %) (gráfico 124).

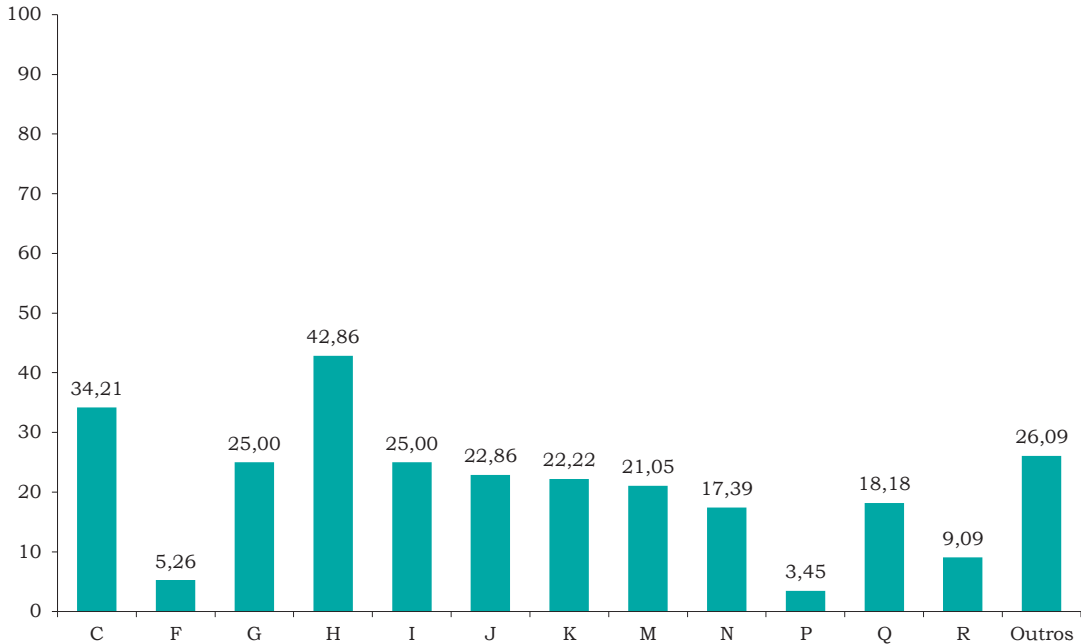
**Gráfico 124. Recrutamento a través da universidade**



*Recrutamento a través de institutos de formación profesional*

Acoden principalmente aos institutos de formación profesional para recrutar candidatos o 42,86 % das empresas do sector de Transporte e almacenamento (H) e o 34,21 % da Industria manufactureira (C). Os sectores que menos utilizan este medio, con porcentaxes por debaixo do 10 %, son os de Educación (P) (3,45 %), Construción (F) (5,26 %) e Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (9,09 %) (gráfico 125).

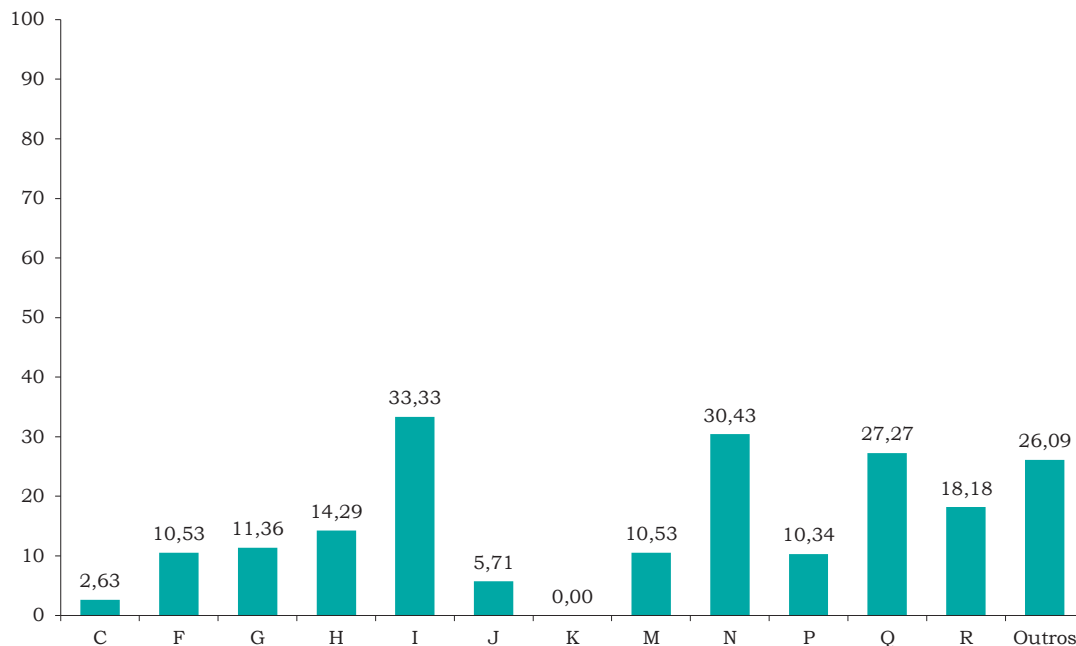
**Gráfico 125. Recrutamento a través de institutos de formación profesional**



### *Recrutamento a través do Servizo Galego de Colocación*

As empresas que máis utilizan o Servizo Galego de Colocación son as dos sectores de Hostalaría (I) (33,33 %), de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (30,43 %) e de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (27,27 %). As que menos utilizan os servizos deste organismo son dos sectores da Industria manufacturera (C) (2,63 %) e de Información e comunicacións (J) (5,71 %). As do sector de Actividades financeiras e de seguros (K) non fan uso deste servizo (gráfico 126).

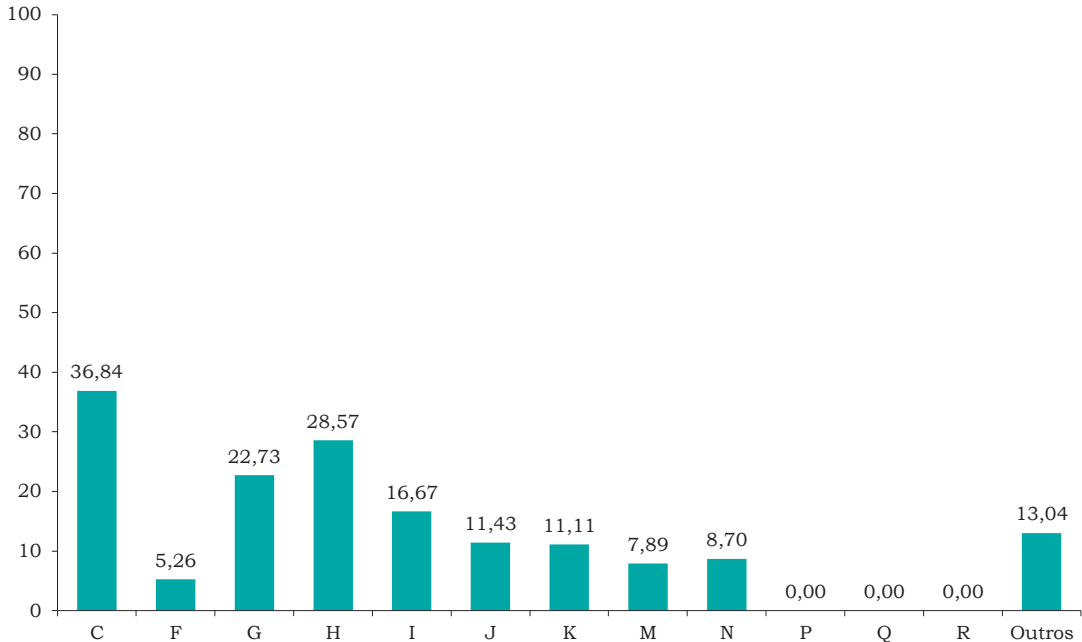
**Gráfico 126. Recrutamento a través do Servizo Galego de Colocación**



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

Contratan os servizos de empresas externas de selección o 36,84 % das empresas dos sectores da Industria manufactureira (C), o 28,57 % das de Transporte e almacenamento (H) e o 22,73 % das de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G). Pola súa banda, afirman non facer uso destes servizos as empresas de Educación (P), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (gráfico 127).

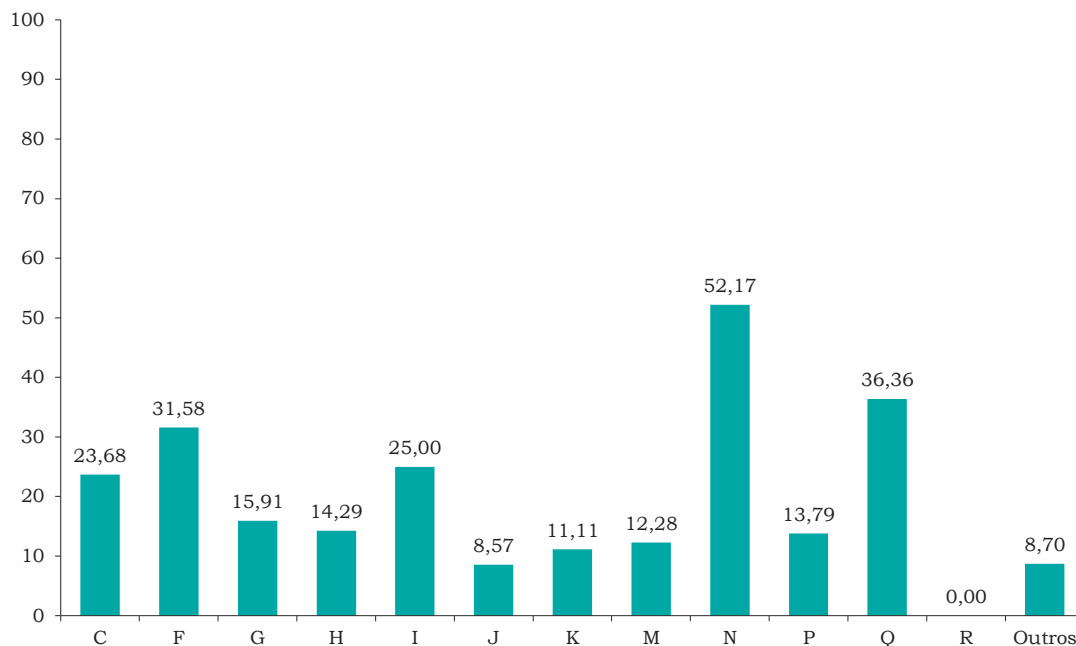
**Gráfico 127. Recrutamento a través de empresas externas de selección**



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

Para rematar, realizan convocatorias en prensa unha importante porcentaxe de empresas do sector de Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (52,17 %) seguidas, con porcentaxes similares, das de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (36,36 %) e de Construción (F) (31,58 %). Pola súa banda, fan pouco uso deste medio as de Información e comunicacións (J) (8,57 %), mentres que non o utilizan para recrutar persoal as de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (gráfico 128).

**Gráfico 128. Recrutamento a través de convocatorias en prensa**

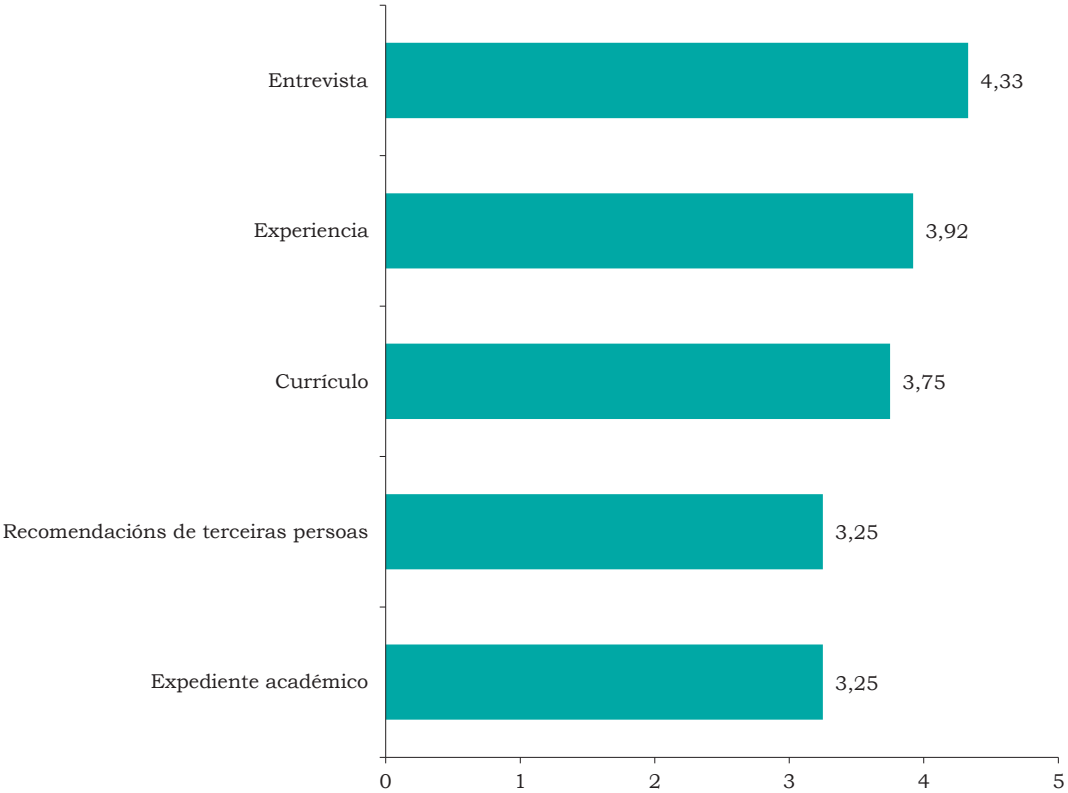


#### 4.3.4.2 A selección

Para seleccionar persoal, os empregadores valoran varios aspectos: a entrevista, o expediente académico, a experiencia laboral, o currículo e as recomendacións de terceiras persoas.

A entrevista resultou ser, en xeral, o máis utilizado, cunha valoración media de 4,33 puntos sobre 5. Séguenlle en importancia a experiencia do candidato (3,92 puntos) e o currículo vitae (3,75 puntos). Pola súa banda, o expediente académico e as recomendacións de terceiras persoas son os menos valorados (ambos con valoracións de 3,25 puntos) (gráfico 129).

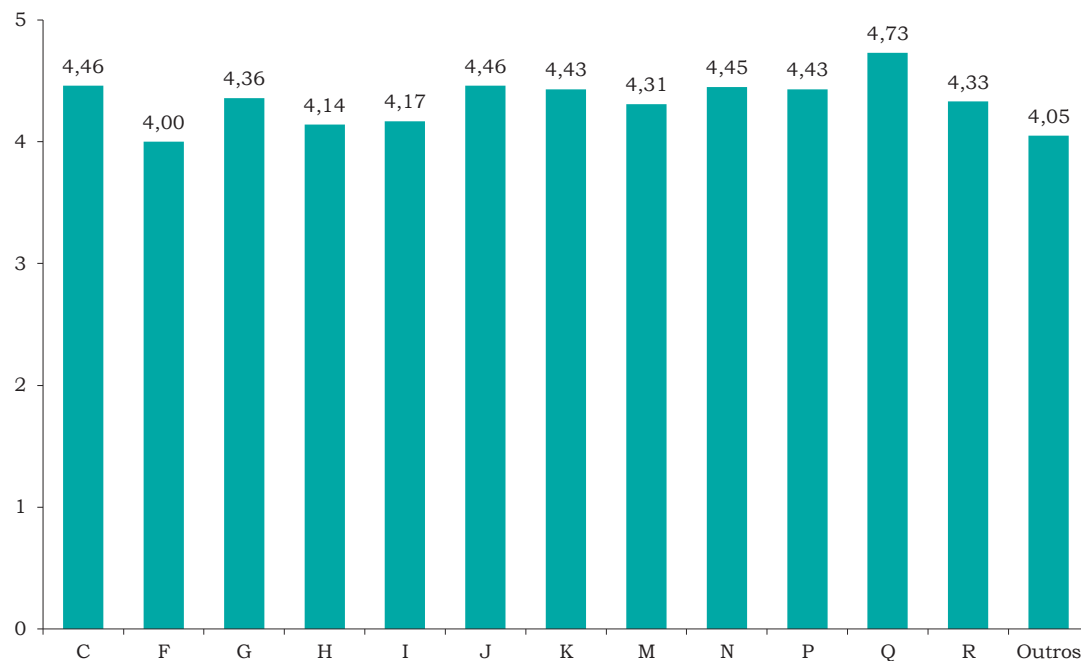
**Gráfico 129. Medios de selección de persoal**



### Entrevista

Os empregadores que máis valoran a entrevista ao candidato son os dos sectores de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,73 puntos de 5). Séguelle, e coa mesma importancia, o sector da Industria manufactureira (C) e de Información e comunicacións (J) (ambos con 4,46 puntos). Os que menos importancia lle dan son os da Construción (F) (4,00 puntos) e Transporte e almacenamento (H) (4,14 puntos) (gráfico 130).

**Gráfico 130. Importancia da entrevista**



*Expediente académico*

Os empregadores que máis valoran o expediente académico son os de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (3,73 puntos sobre 5), Información e comunicacións (J) (3,51 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R) (3,44 puntos). Pola contra, os que menos o valoran son os dos sectores da Construción (F) (2,78 puntos), e de Transporte e almacenamento (H) e de Hostalaría (I) (ambos con 3,00 puntos) (gráfico 131).

**Gráfico 131. Importancia do expediente académico**



### *Experiencia*

Os empregadores valoran por encima de 4 puntos a experiencia laboral como aspecto relevante a ter en conta na selección de persoal no sector de Transporte e almacenamento (H) (4,29 puntos sobre 5), de Educación (P) (4,14 puntos) e de Industria manufactureira (C) (4,05 puntos). Pola súa banda, os das empresas de Actividades financeiras e de seguros (K) (3,50 puntos) e Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (3,60 puntos) son os que menos a teñen en conta (gráfico 132).

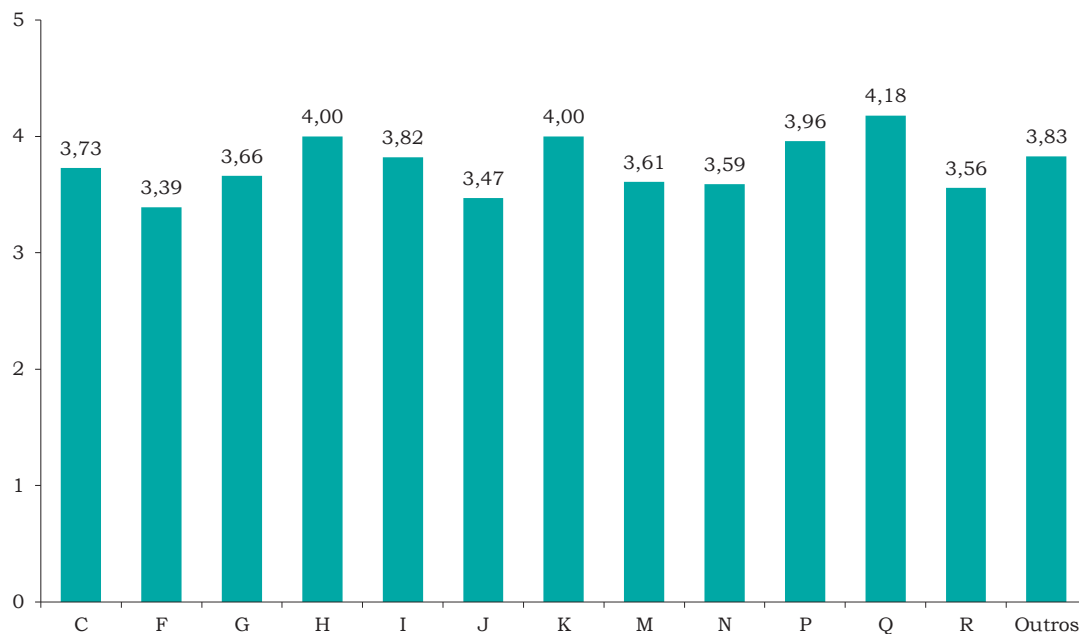
**Gráfico 132. Importancia da experiencia**



## ***Currículo***

O currículo é moi considerado na selección de persoal polos empregadores do sector de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (4,18 puntos sobre 5), Transporte e almacenamento (H) e Actividades financeiras e de seguros (K) (4,00 puntos en ambos). Pola súa banda, valoran o currículo por debaixo de 3,50 puntos os empregadores de Información e comunicacións (J) e de Construción (F) (3,47 e 3,39 puntos, respectivamente) (gráfico 133).

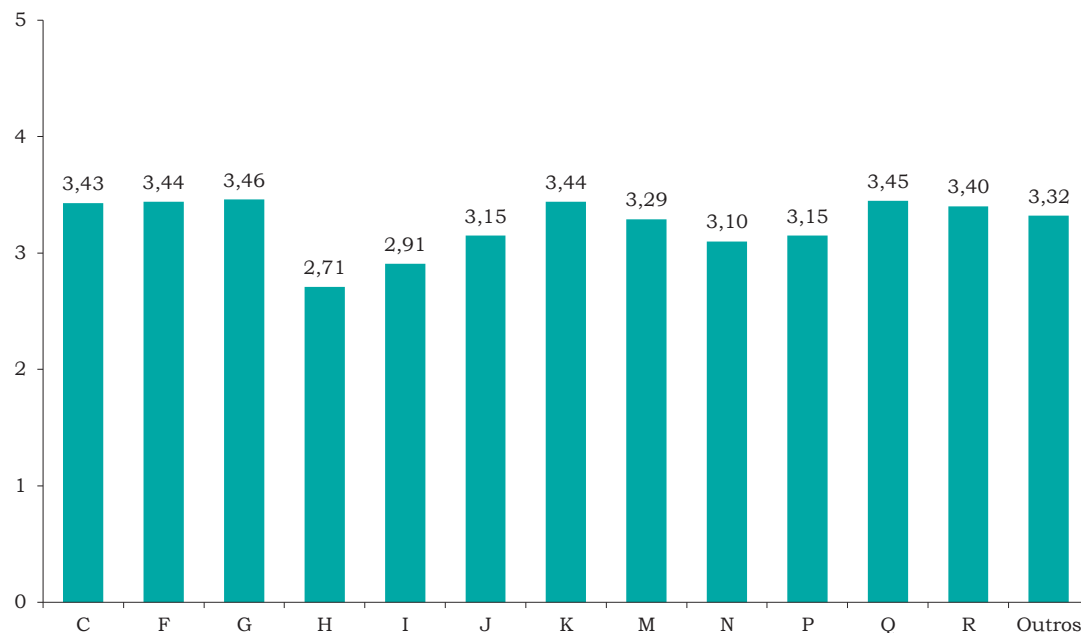
**Gráfico 133. Importancia do currículo**



### *Recomendacións de terceiras persoas*

Para rematar, as recomendacións de terceiras persoas no momento da selección de persoal son máis valoradas polos empregadores, cunha importancia en torno a 3,45 puntos sobre 5 nos sectores de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q), Construción (F) e Actividades financeiras e de seguros (K). Os empregadores que menos as valoran son os do sector de Transporte e almacenamento (H) (2,71 puntos) e os de Hostalaría (I) (2,91 puntos) (gráfico 134).

**Gráfico 134. Importancia das recomendacións de terceiras persoas**



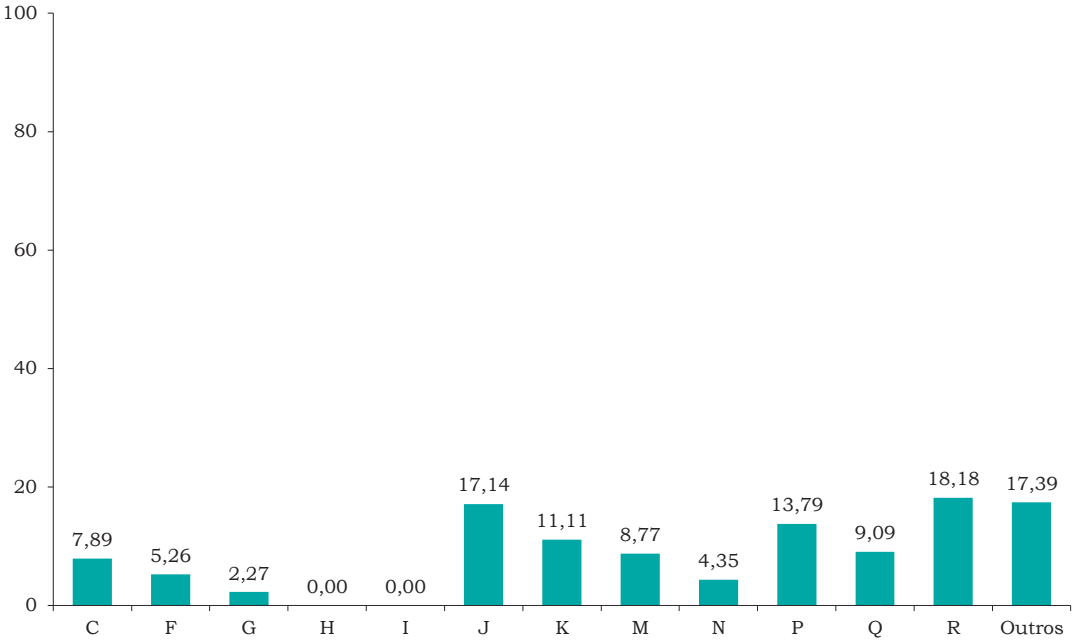
4.3.4.3 A formación continua

A formación do persoal das empresas analízase identificando, en primeiro lugar, si os empregadores lles ofrecen formación aos seus traballadores e, para aquelas para as que a súa resposta é afirmativa, detállase quen a asume e o tipo de formación.

*Oferta de formación*

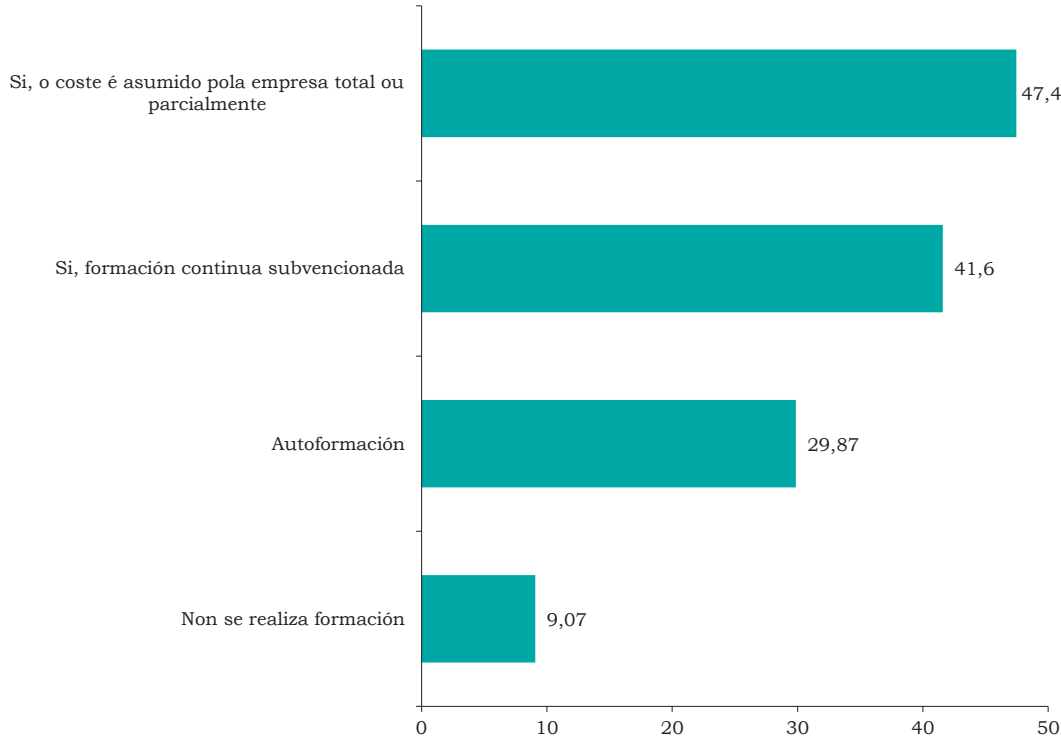
O 9,07 % dos empregadores afirma que non ofrece formación aos seus traballadores a través da empresa (gráfico 136). Estes son na súa maioría do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (18,18 %) e de Información e comunicación (J) (17,14 %) (gráfico 135).

**Gráfico 135. Empresas sen oferta de formación de persoal**



Pola súa banda, ofrecen formación o 90,93 % das empresas. Destas, o 47,47 % dos empregadores sinala que o custo da formación é asumido en parte ou integramente pola empresa, o 41,60 % que os seus traballadores reciben formación continua subvencionada, e o 29,87 % sinala que reciben autoformación (gráfico 136).

**Gráfico 136. Formación do persoal**



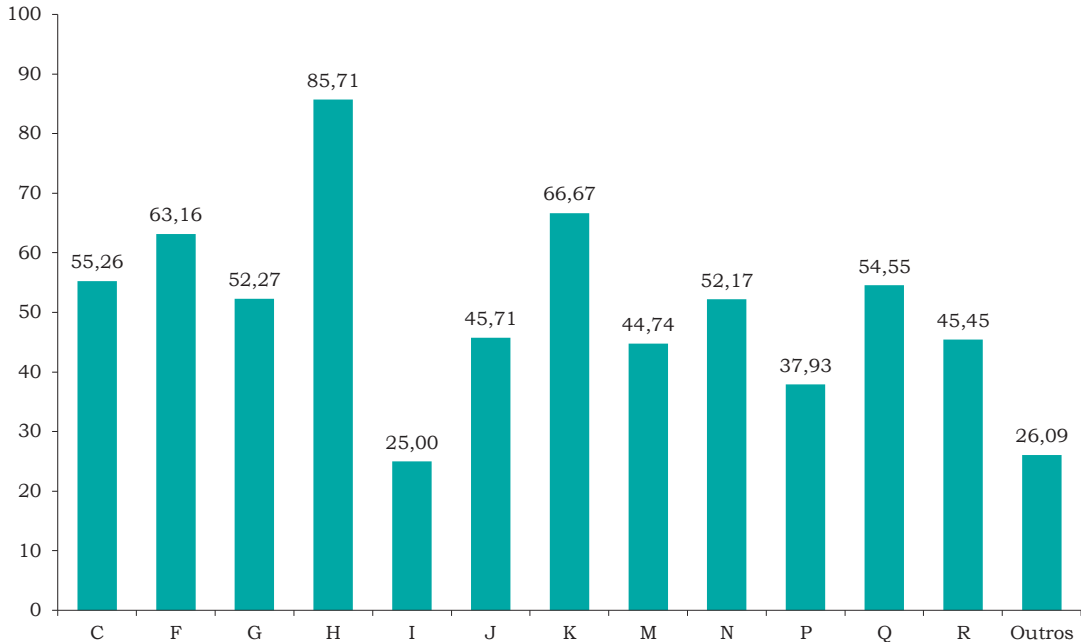
Das empresas que ofrecen formación continua subvencionada, gran parte delas son do sector de Hostalaría (I) (75,00 %) e Transporte e almacenamento (H) (71,43 %). As que teñen menos formación baixo esta modalidade son do sector de Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (9,09 %), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (27,27 %) e Información e comunicacións (J) (28,57 %) (gráfico 137).

**Gráfico 137. Empresas con formación continua subvencionada**



A formación que reciben os traballadores é asumida economicamente en parte ou na súa totalidade pola empresa no 85,71 % das empresas que pertencen ao sector de Transporte e almacenamento (H), no 66,67 % das de Actividades financeiras e de seguros (K) e no 63,16 % das de Construción (F). Os empregadores que menos ofrecen esta opción de formación son de Hostalaría (I) (25,00 %) e de Educación (P) (37,93 %) (gráfico 138).

**Gráfico 138. Empresas con formación asumida economicamente pola propia empresa**



A modalidade de autoformación é a fórmula seguida polos empregadores do 45,45 % das empresas de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q), Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (40,91 %) e Información e comunicacións (J) (37,14 %). Pola súa banda, os empregadores que menos recorren a esta modalidade de formación son os do sector de Transporte e almacenamento (H) (14,29 %), Industria manufactureira (C) (18,42 %) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (21,74 %) (gráfico 139).

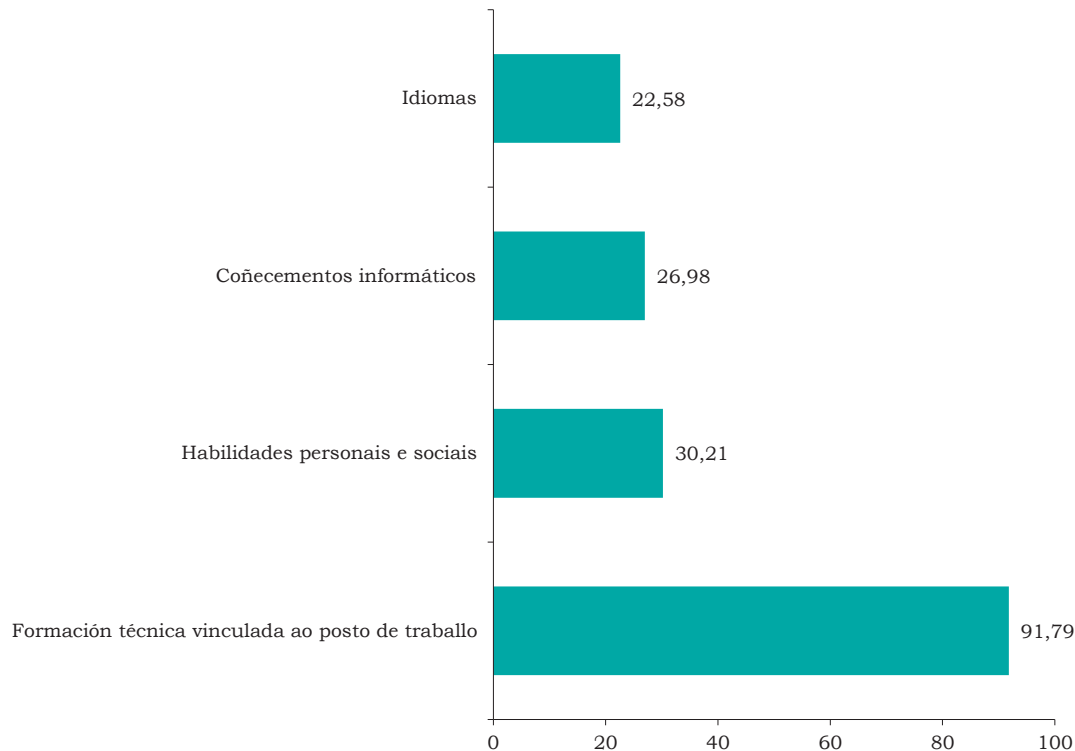
**Gráfico 139. Empresas con autoformación**



### ***Tipo de formación***

En canto á temática da formación, o 91,79 % dos empregadores sinala que esta se refire a unha formación técnica vinculada ao posto de traballo, o 30,21 % a habilidades persoais e sociais, o 26,98 % a coñecementos informáticos e o 22,58 % a idiomas (gráfico 140).

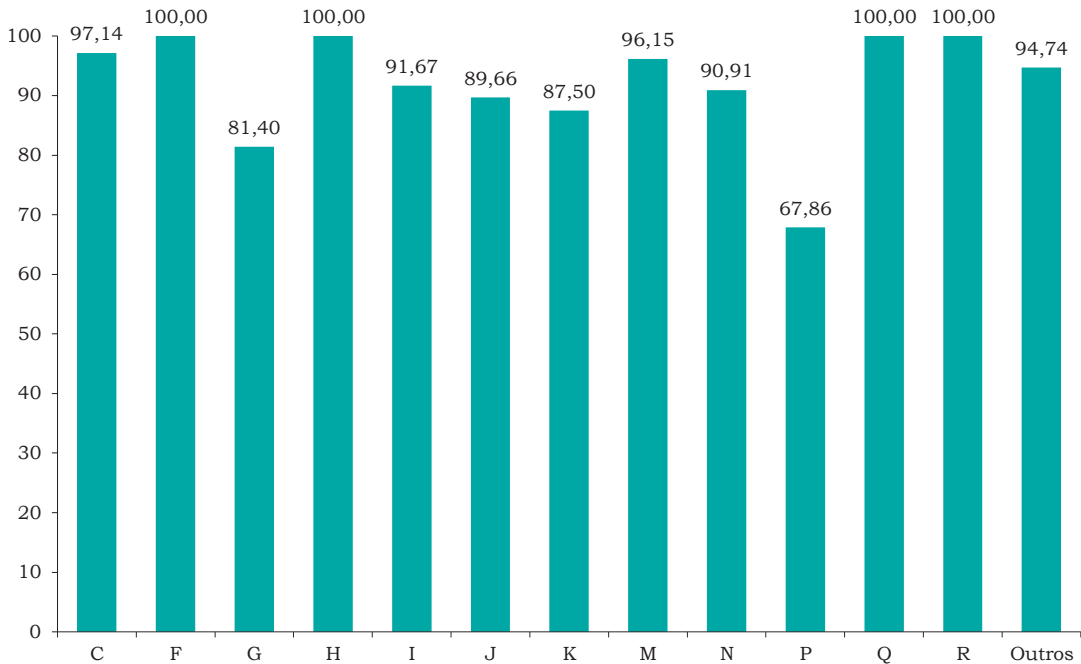
**Gráfico 140. Temática da formación**



*Formación técnica vinculada ao posto de traballo*

Reciben esta formación os traballadores da totalidade das empresas dos sectores de Construción (F), Transporte e almacenamento (H), Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (R). Os empregadores que menos ofrecen esta formación son os do sector de Educación (P) (67,86 %) (gráfico 141).

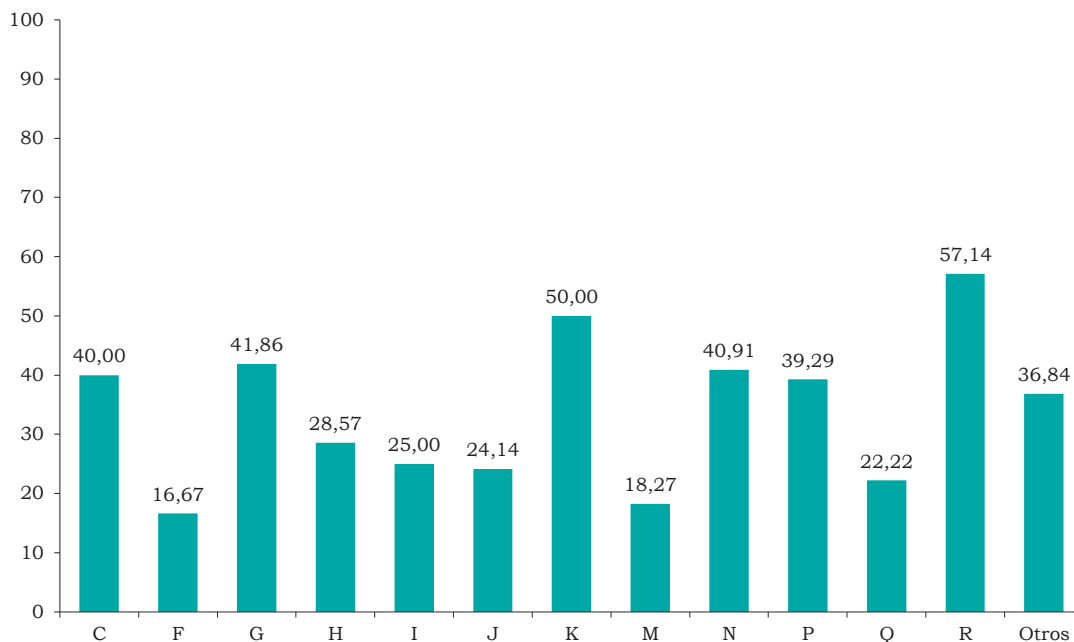
**Gráfico 141. Formación técnica vinculada ao posto de traballo**



### *Formación en habilidades persoais e sociais*

A formación en habilidades persoais e sociais ten gran importancia no conxunto da formación ofrecida polos empregadores dos sectores de Actividades artísticas, recreativas e de entretenemento (R) (57,14 %), Actividades financeiras e de seguros (K) (50 %) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (41,86 %). Esta formación é menos ofrecida polos empregadores do sector da Construción (F) (16,67 %), Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (18,27 %) e Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) (22,22 %) (gráfico 142).

**Gráfico 142. Formación en habilidades persoais e sociais**



*Formación en coñecementos informáticos*

Os empregadores ofrecen formación en coñecementos informáticos no 44,83 % das empresas do sector de Información e comunicación (J), no 37,50 % das de Actividades financeiras e de seguros (K) e no 37,21 % das de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G). Os empregadores que menos recorren a este tipo de formación pertencen aos sectores de Construción (F) (11,11 %), Transporte e almacenamento (H) (14,29 %) e Actividades administrativas e servizos auxiliares (N) (18,18 %) (gráfico 143).

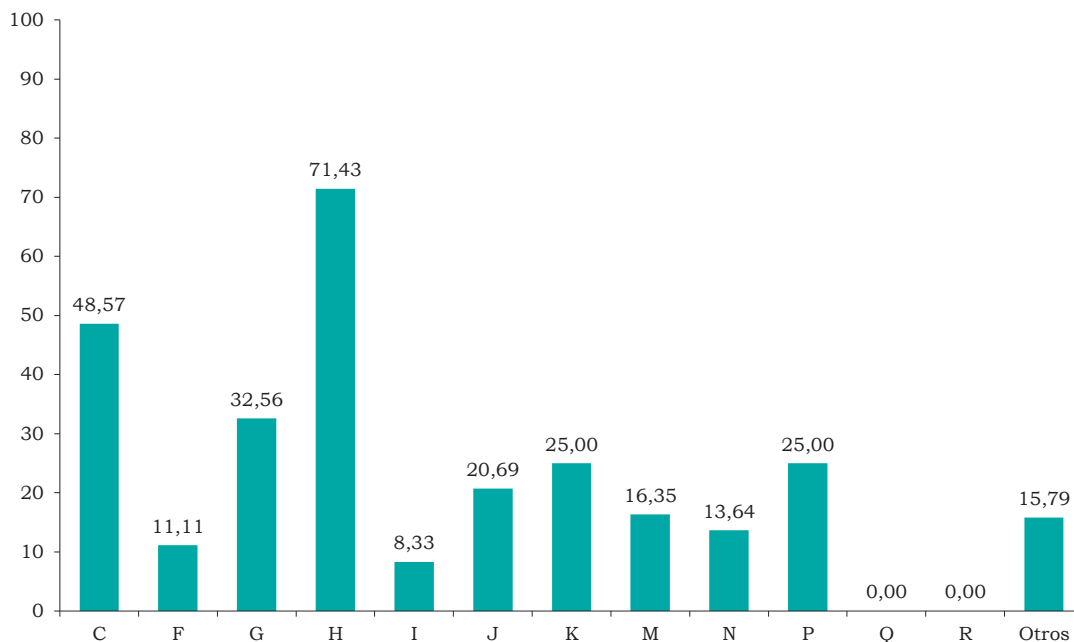
**Gráfico 143. Formación en coñecementos informáticos**



### ***Formación en idiomas***

Os traballadores que reciben máis formación en idiomas son os das empresas que pertencen aos sectores de Transporte e almacenamento (H) (71,43 %), Industria manufactureira (C) (48,57 %) e Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (32,56 %). Os empregadores que menos fan uso desta formación son os de Hostalaría (I) (8,33 %). Ningunha empresa formou aos seus traballadores en idiomas no caso dos sectores de Actividades sanitarias e de servizos sociais (Q) e Actividades artísticas, recreativas e de entretememento (R) (gráfico 144).

**Gráfico 144. Formación en idiomas**



## 5 Estudantes universitarios versus empregadores: Empregabilidade

### 5.1 As mostras

Co obxectivo de explicar a correspondencia entre as respostas dos estudantes universitarios e dos empregadores en relación á empregabilidade a continuación descríbese, de modo resumido, a mostra utilizada en cada un deles.

#### 5.1.1 Os estudantes universitarios

A poboación obxecto de análise está formada por 7.130 estudantes que están matriculados no último curso de grao dunha das titulacións que se imparten nos tres campus da Universidade de Vigo.

A selección da mostra realizouse mediante un procedemento aleatorio estratificado, utilizando a rama de ensino segundo o Ministerio de Educación, Cultura e Deporte como variable de estratificación (Artes e Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociais e Xurídicas, Enxeñaría e Arquitectura e, Ciencias da Saúde).

A información foi recollida entre xaneiro e marzo de 2017 a través de enquisas persoais das que, tras depurar os datos recolleitos, obtense unha mostra de 1.088 estudantes. O erro mostral é do 2,74 % e o nivel de confianza do 95 %, baixo as condicións de  $p=q=0,50$ .

A mostra descríbese respecto ao xénero cun 58,18 % de mulleres e un 41,82 % de homes. Respecto da idade, o 84,74 % ten 25 anos ou menos, o 10,75 % entre 26 e 30 anos e o 4,51 % máis de 30 anos. Segundo a rama de ensino, o 38,88 % cursan unha titulación da rama de Ciencias Sociais e Xurídicas, o 26,01 % unha de Enxeñaría e Arquitectura, o 16,36 % unha de Ciencias da Saúde, o 9,74 % unha de Artes e Humanidades e o 9,01 % unha de Ciencias. Segundo o número de anos que levan estudando o grao, o 8,18 % fano desde fai menos de 4 anos, o 67,92 % leva 4 anos, e o 23,90 % desde

fai máis de 4 anos. Para rematar, e respecto da situación laboral actual dos estudantes, o 81,43 % dedícanse ao grao dun xeito exclusivo, mentres que o 18,57 % compatibiliza os seus estudos na universidade cun traballo.

### 5.1.2 Os empregadores

A poboación obxecto de análise está formada por 1.999 empresas e entidades que teñen algún convenio de cooperación educativa en vigor coa Universidade de Vigo. A mostra final, unha vez depurados os datos, ascende a 375 empresas e entidades. Os datos foron facilitados pola Fundación Universidade de Vigo.

A mostra descríbese segundo o sector de actividade seguindo os códigos CNAE, de xeito que os sectores máis representados, con porcentaxes por encima do 10,00 % son o sector de Actividades profesionais, científicas e técnicas (M) (30,40 %), o de Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (G) (11,73 %) e o da Industria manufactureira (C) (10,13 %).

Segundo o ámbito xeográfico de actividade, o 34,93 % das empresas e entidades é de carácter internacional, o 23,47 % é estatal, o 18,40 % autonómico, o 10,40 % provincial e, o resto, 12,80 % é local.

De acordo á cifra de vendas do último ano, o 64,00 % das empresas e entidades facturan menos de 1 millón de euros anuais, o 22,67 % facturan entre 1 e 10 millóns de euros e o 13,33 % supera os 10 millóns de euros anuais.

Respecto ao cadro de persoal, o 52,53 % das empresas e entidades conta con ata 10 empregados, o 23,73 % entre 11 e 50 empregados, o 14,93 % entre 51 e 250 empregados e o 8,81 % con máis de 250.

De acordo co xénero do persoal, o 34,13 % das empresas e entidades afirma posuír unha maioría de mulleres, o 35,20 % unha maioría de homes e o 30,67 % un reparto paritario entre homes e mulleres. En canto ao nivel de estudos, o 57,07 % do persoal ten estudos superiores.

Para rematar, en relación á colaboración coa Universidade de Vigo, o 93,60 % teñen un convenio coa universidade para realizar prácticas, o 12,80 % fai uso do servizo de ofertas de emprego da Universidade de Vigo e o 10,13 % colabora con grupos de investigación.

## 5.2 Conciliación da empregabilidade entre estudantes universitarios e empregadores

Neste apartado reflexiónase sobre a empregabilidade desde a análise da percepción dos estudantes e dos empregadores respecto dalgúns dos factores que a literatura apunta como de maior relevancia na determinación da empregabilidade. En particular, analízanse o mercado laboral, as competencias e a contratación.

167

### 5.2.1 O mercado laboral

Os estudantes valoran a situación do mercado laboral en 3,21 puntos sobre 5 ao referirse á demanda de estudantes da súa carreira, en 3,53 puntos ao considerar que terminar o grao supónlles unha vantaxe no momento de atopar traballo, en 2,93 puntos ao valorar que poden atopar facilmente oportunidades de traballo no seu ámbito de estudos, e en 2,69 puntos que na súa zona xeográfica hai demanda de graduados do grao que estudan.

Pola súa banda, os empregadores valoran a percepción do mercado laboral segundo as perspectivas de contratación que teñen na súa empresa. En primeiro lugar, nos próximos dous anos. En detalle, o 5,07 % consideran que este incremento será forte, o 50,67 % esperan un incremento moderado, o 37,33 % pensan que o mercado laboral vai a permanecer estable, mentres que o 5,33 % estiman un decremento moderado. En segundo lugar, no curto prazo, o 46,93 % das empresas espera ampliar o seu persoal.

### 5.2.2 As competencias

A análise das competencias agrúpase en cinco bloques: calidades persoais, habilidades sociais, traballo autónomo e en equipo, adaptación e eficacia.

#### *As calidades persoais*

As calidades individuais que se consideran son tres: o sentido da responsabilidade, a iniciativa e a creatividade.

O sentido da responsabilidade é a calidade que máis valoran que posúen os estudantes (4,58 puntos sobre 5) e a que os empregadores máis importancia lle outorgan (4,59 puntos sobre 5). O 22,67 % dos empregadores afirman atopar ausencia desta

calidade nos candidatos que reciben da universidade dacordo co convenio educativo suscrito con esta.

A calidade da iniciativa é puntuada polos estudantes en 4,28 puntos sobre 5, similar á importancia que lle dan os empregadores, que o fan en 4,24 puntos sobre 5. O 46,67 % dos empregadores sinalan a carencia desta calidade nos estudantes universitarios.

Para rematar, os graduados valoran a creatividade que teñen en 4,37 puntos sobre 5 e esta calidade recibe unha importancia por parte dos empregadores de 3,84 puntos sobre 5. O 17,33 % dos empregadores afirman atopar falta de creatividade nos estudantes que reciben.

### ***As habilidades sociais***

As habilidades sociais analizadas son tres: as habilidades nas relacións interpersoais, a negociación e o liderado.

As habilidades nas relacións interpersoais son as máis valoradas de todas tanto polos estudantes (4,46 puntos sobre 5) como polos empregadores (4,10 puntos sobre 5). O 18,67 % dos empregadores mostran que hai carencia desta habilidade nos estudantes.

A habilidade da negociación é a seguinte que máis consideran posuír os estudantes (4,36 puntos sobre 5) e os empregadores (3,61 puntos sobre 5). Un 9,78 % dos empregadores afirma atopar carencia desta habilidade entre os candidatos universitarios.

Finalmente, a habilidade do liderado considéranla que posúen os estudantes cunha valoración de 4,08 puntos sobre 5 e os empregadores danlle unha importancia de 3,40 puntos sobre 5. Un 11,20 % dos empregadores atopa ausencia de liderado entre os estudantes.

### ***O traballo autónomo e en equipo***

As competencias referidas a saber traballar, xa sexa de xeito independente ou cos demais, analízanse en tres bloques: a comunicación oral e escrita, a autonomía e, o traballo en equipo.

A competencia de traballar en equipo é a máis valorada tanto pola súa posesión desde a perspectiva dos estudantes (4,55 puntos sobre 5) como pola importancia que lle outorgan os empregadores (4,46 puntos sobre 5). Un 12,80 % dos empregadores sinala a falta desta competencia entre os estudantes.

A autonomía é a segunda competencia máis valorada de novo tanto polos estudantes (4,52 puntos sobre 5) como polos empregadores (4,17 puntos sobre 5). Un 29,33 % dos empregadores considera que existe carencia desta competencia entre os candidatos universitarios.

A comunicación oral e escrita é a menos valorada tanto nos estudantes (3,99 puntos sobre 5) como nos empregadores (3,95 puntos). Un 28,00 % dos empregadores considera que os estudantes non posúen esta competencia.

### ***A adaptación***

A competencia de adaptación analízase con tres calidades: a capacidade para a resolución de problemas, o rendemento baixo presión e a tolerancia á frustración.

A capacidade para a resolución de problemas é valorada polos estudantes con 4,26 puntos sobre 5, mentres que os empregadores danlle a maior importancia cunha valoración de 4,47 puntos sobre 5. Un 34,13 % dos empregadores afirma que os candidatos universitarios carecen desta competencia.

O rendemento baixo presión é percibido polos estudantes cunha puntuación de 3,88 puntos sobre 5, á vez que os empregadores lle dan unha importancia valorada en 3,73 puntos. Un 18,13 % dos empregadores considera que os estudantes non posúen esta competencia.

Para rematar, a tolerancia á frustración é a máis valorada polos estudantes (4,34 puntos sobre 5) e á que menos importancia lle dan os empregadores (3,63 puntos sobre 5). Un 13,60 % dos empregadores afirma que os candidatos universitarios non a posúen.

### ***A eficacia***

A competencia da eficacia analízase con dúas calidades: a administración de tarefas e a orientación a resultados.

A administración de traballos é a que máis consideran posuír os estudantes (4,24 puntos sobre 5), mentres que os empregadores danlle unha importancia de 3,61 puntos sobre 5. Un 18,67 % dos empregadores valora que existe carencia desta competencia entre os estudantes.

A orientación a resultados é valorada polos estudantes en 3,79 puntos sobre 5 e polos empregadores en 3,86 puntos sobre 5. Un 22,67 % dos empregadores sinala a ausencia desta competencia.

### 5.2.3 A contratación

A análise das actuacións dirixidas á contratación de persoal agrúpase en tres bloques: (1) a presentación de candidaturas no caso dos estudantes universitarios e o recrutamento no dos empregadores, (2) o proceso de selección e (3) a formación continua.

#### ***A presentación de candidatura-recrutamento***

No momento de conseguir un emprego, os estudantes valoran con 4,20 puntos sobre 5 a súa intención de ir en persoa á empresa para manifestar o seu desexo de formar parte do seu persoal.

Pola súa banda, os empregadores valoran o medio utilizado para recrutar candidatos. En particular, o 50,93 % fan uso do departamento de persoal da propia empresa para efectuar o recrutamento, o 46,40 % acoden á universidade, o 21,07 % a institutos de formación profesional, o 17,60 % fano a través de convocatorias en prensa e, o mesmo porcentaxe de empresas (un 12,80 %), utiliza o Servizo Galego de Colocación e recorren a empresas externas de selección.

#### ***O proceso de selección***

O proceso para seleccionar persoal analízase con varios aspectos: a entrevista, o expediente académico, a experiencia laboral, o currículo e as recomendacións de terceiras persoas.

##### *A entrevista*

Os estudantes valoran en 4,10 puntos sobre 5 a súa habilidade de saber convencer aos futuros empregadores da valía persoal nunha entrevista, en 4,09 puntos a intención de preguntar dúbidas durante a mesma, en 4,32 puntos o propósito de resaltar as súas calidades na mesma e, en 3,43 puntos a confianza que teñen no éxito que terán nunha entrevista.

Os empregadores, pola súa banda valoran a entrevista como o máis importante dos aspectos considerados, cunha puntuación de 4,33 puntos sobre 5.

### *O expediente académico*

Os estudantes valoran cunha puntuación de 3,68 sobre 5 que están satisfeitos coas calificacións obtidas na carreira, en 3,62 puntos a satisfacción co rendemento académico alcanzado ata o momento, en 3,85 puntos o dominio da súa área de estudos e, en 4,20 puntos a prioridade que lle dan ao seu traballo académico.

Os empregadores pola súa banda, consideran a formación académica coma o elemento da selección menos valorado, cunha puntuación de 3,25 puntos sobre 5.

### *A experiencia laboral*

Este apartado só foi contestado polos estudantes con experiencia laboral, con independencia de que esta teña ou non afinidade co grao cursado e do tipo de contrato que tivesen (en prácticas, temporal, por obra, indefinido, etc.).

Os estudantes que teñen experiencia laboral son un 63,88 % do total. Estes valoran en 3,21 puntos sobre 5 a relación da experiencia laboral co grao, en 2,78 puntos que lles permitiu atopar un bo traballo, en 4,08 puntos que a consideran positiva, en 3,11 puntos a posibilidade de poder poñer en práctica os coñecementos adquiridos no grao e, en 3,93 puntos o grao de aprendizaxe alcanzado debido á experiencia.

Os empregadores pola súa banda, outorgan á experiencia unha importancia de 3,92 puntos sobre 5 na selección de persoal.

### *O currículo vitae*

Os estudantes valoran con 3,78 puntos sobre 5 o coñecemento que teñen para elaborar un bo currículo, e en 4,14 puntos a necesidade de adaptalo de acordo co traballo solicitado.

Os empregadores pola súa banda consideran a importancia que lle outorgan ao currículo na selección de persoal cunha puntuación de 3,75 puntos sobre 5.

### *As recomendacións de terceiras persoas*

Os estudantes avalían con 2,48 puntos sobre 5 si teñen contactos persoais e con 1,97 puntos si posúen contactos das redes sociais que lles poden axudar a atopar un traballo.

Os empregadores pola súa banda, consideran a importancia que lle outorgan ás recomendacións de terceiras persoas na selección de persoal cunha puntuación media de 3,25 puntos sobre 5.

### *A formación continua*

Os estudantes valoran o compromiso con formarse de xeito complementario ao grao con 4,35 puntos sobre 5, e o desexo de facelo ao longo da vida con 4,52 puntos.

Os empregadores, pola súa banda afirman que o 9,07 % deles non ofrece formación aos seus traballadores a través da empresa, mentres que o 90,93 % aseguran que si o fan. Destes últimos, o 47,47 % sinala que o custo da formación asúmeo en parte ou integramente a empresa, o 41,60 % que os seus traballadores reciben formación continua subvencionada e o 29,87 % que reciben autoformación.

En canto á temática da formación, dos empregadores que indican que a ofrecen aos seus traballadores, o 91,79 % sinala que esta se refire a unha formación técnica vinculada ao posto de traballo, o 30,21 % a habilidades persoais e sociais, o 26,98 % a coñecementos informáticos e o 22,58 % a idiomas.

## 6 Bibliografía

- Ashraf, R. U., Hou, F., Kirmani, S. A. A., Ilyas, M., Zaidi, S. A. H. e Ashraf, M. S. (2018). Student employability via university-industry linkages, *Human Systems Management*, 37 (2), 219-232.
- Chou, C. M. e Shen, C. H. (2012). Factors influencing employability self-efficacy of engineering students in Taiwan, *International Journal of Engineering Practical Research*, 1 (1), 10-14.
- Conchado, A. e Carot, J. M. (2013). Puntos fuertes y débiles en la formación por competencias según los graduados universitarios españoles, *Revista de Docencia Universitaria*, 11 (1), 429-446.
- Dacre, P. L., Qualter, P. e Sewell, P.J. (2014). Exploring the factor structure of the Career EDG Employability development profile, *Education + Training*, 56 (4), 303-313.
- Dacre, P. L. e Sewell, P. J. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability, *Education + Training*, 49 (4), 277-289.
- De Guzman, A. B. e Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students, *Journal of Vocational Behavior*, 82 (3), 199-207.
- Espinar, S. R., Nebot, A. P., Arjona, L. B. e Castiñeira, S. S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: Del diagnóstico a la acción, *Revista de Educación*, 351, 107-137.
- Freire, M. J., Teijeiro, M. e Pais, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿Cuáles son las competencias más influyentes?, *Education Policy Analysis Archives*, 19 (28), 1-24.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. e Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 131-142.

- Hernández-Fernaud, E., Ruiz-de la Rosa, C. I., Negrín, F., Ramos-Sapena, Y. e Hernández, B. (2017). Efficacy of an intervention program to improve employability of university students, *The Spanish Journal of Psychology*, 20, 1-11.
- Hillage, J. e Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*, London: Department for Education and Employment.
- Rothwell, A., Herbert, I. e Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- Rothwell, A., Jewell, S. e Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), 152-161.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability, *Studies in Higher Education*, 38 (6), 841-856.
- Van der Heijden, C. e Van der Heijden B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Wittekind, A., Raeder, S. e Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability, *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.



Universidade de Vigo



Consello Social  
Universidade de Vigo

