



Observatorio de  
Empleo de Álava  
2024-2025





PREVISIÓN DE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PRIVADO EN ÁLAVA (2024-2025)	5
PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN EN ÁLAVA	6
PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN 2024-2025	7
ORÍGEN DE LA NECESIDAD DE CONTRATACIÓN	8
DISTRIBUCIÓN DE LAS NUEVAS PERSONAS A CONTRATAR	10
EDAD PREFERIDA DE CONTRATACIÓN	12
PERFILES FORMATIVOS MÁS DEMANDADOS	13
POR NIVEL DE ESTUDIOS	14
POR FAMILIAS DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	15
POR FAMILIAS DE CICLOS FORMATIVOS FP	16
POR DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA	17
ACTITUDES Y VALORES, DIFICULTADES Y MÉTODOS	18
ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN	19
DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN	21
MÉTODOS DE CONTRATACIÓN	22
PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS	23
Nº DE TRABAJADORES/AS	24
SECTORES DE ACTIVIDAD	24
ELECCIÓN DE ESTUDIOS E INSERCIÓN LABORAL	25
POR UNA ORIENTACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL TEMPRANA Y MÁS EFECTIVA	27
TASA DE EMPLEO Y PARO POR CAMPO DE CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO	28
TASA DE EMPLEO Y PARO EN FORMACIÓN PROFESIONAL	29
LAS 10 PRINCIPALES COMPETENCIAS PROFESIONALES (WORLD ECONOMIC FORUM)	30
CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	31



Siempre que desde alguna institución nos preguntan cómo podemos tener datos tan fiables para analizar la situación económica y sus perspectivas de futuro en Álava, nuestra respuesta es la misma: preguntando a las empresas.

Por ello, con el objetivo de poder cuantificar las necesidades de empleo y cualificación de las empresas alavesas para 2024, de nuevo hemos recurrido a esta fuente, la más fiable. Esta es la columna vertebral de una nueva edición del Observatorio de Empleo de Álava, un estudio que profundiza en el conocimiento del mercado de trabajo, sus necesidades y exigencias, obteniendo la información precisa de quienes directamente contratan.

Agradecemos la amplia respuesta con la que hemos contado por parte de las empresas que han participado en representación proporcional de los diferentes sectores y tamaños que componen nuestra economía y tejido empresarial. Por quinta vez, hemos recogido información de primera mano sobre las expectativas y previsiones respecto a la actividad y el empleo a contratar, las tipologías y perfiles profesionales que se demandan, cualificación y formación necesarias, y las dificultades que manifiestan las empresas para encontrar a los profesionales que precisan.

Las empresas del Territorio sufren un déficit de personal cualificado, sobre todo en el ámbito industrial. Álava es un Territorio industrial por lo que el futuro de la industria es determinante para nuestro futuro.

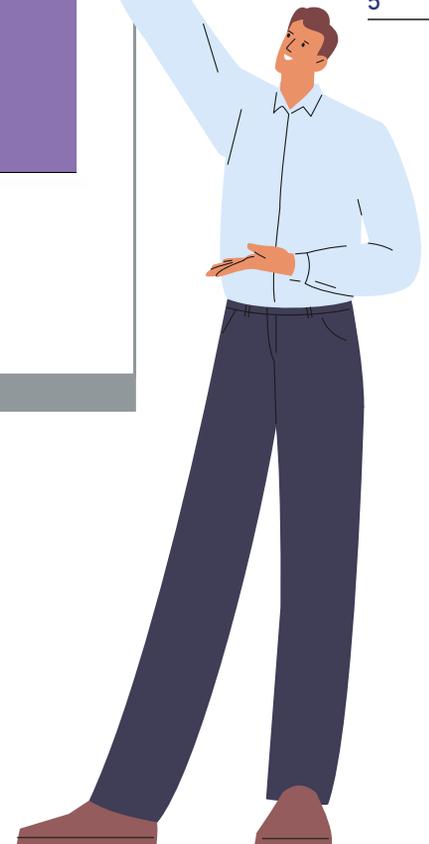
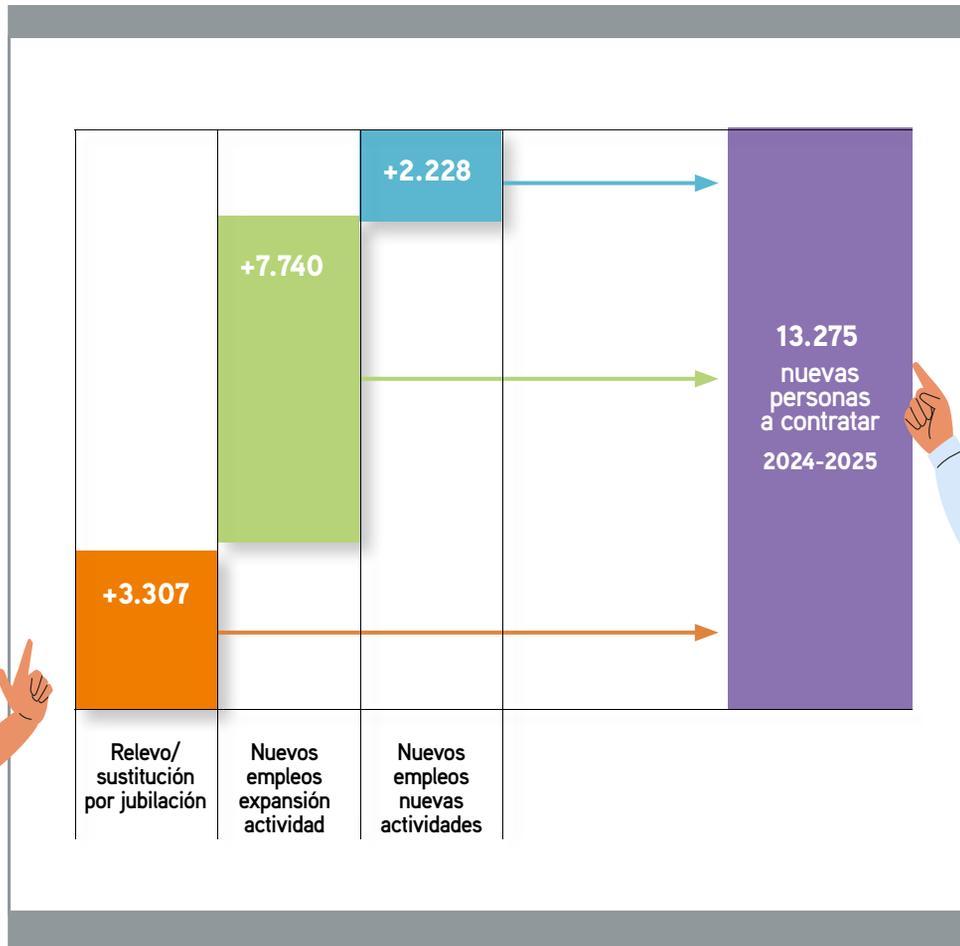
El tejido industrial está cambiando y en el nuevo contexto el conocimiento avanzado y el talento de los/las profesionales son determinantes.







### PREVISIÓN DE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PRIVADO EN ÁLAVA (2024-2025)





## Previsión de Contratación en Álava

6.637

personas se incorporarán  
al mercado de trabajo en 2024

**3.870** por el mayor nivel de actividad de las empresas

**1.653** por la necesidad de cubrir el relevo de bajas/ sustitución por jubilación

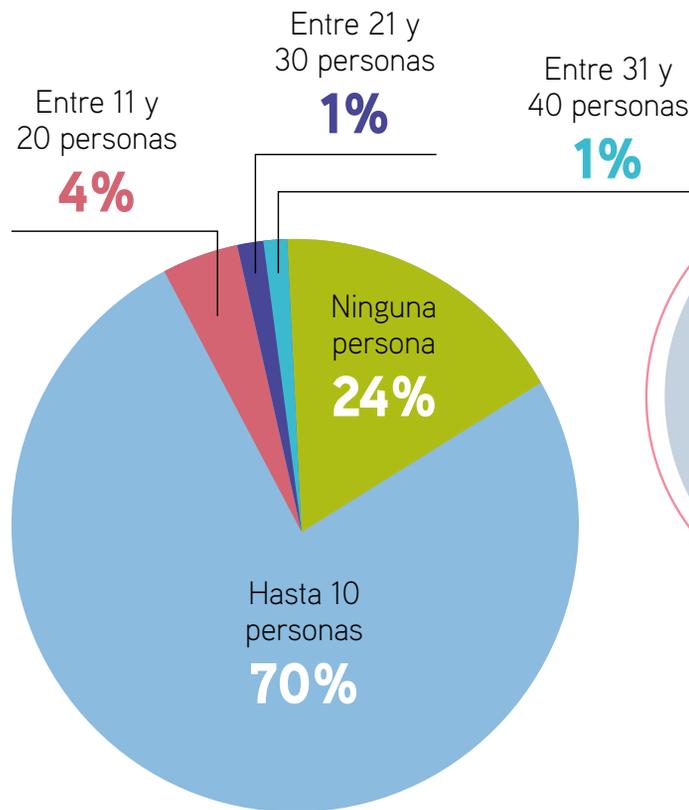
**1.113** por nuevas actividades





PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN 2024-2025

Contratación prevista en empresas alavesas  
(número de personas)



**El 80% de las empresas alavesas celebrarán nuevos contratos en 2024-2025**

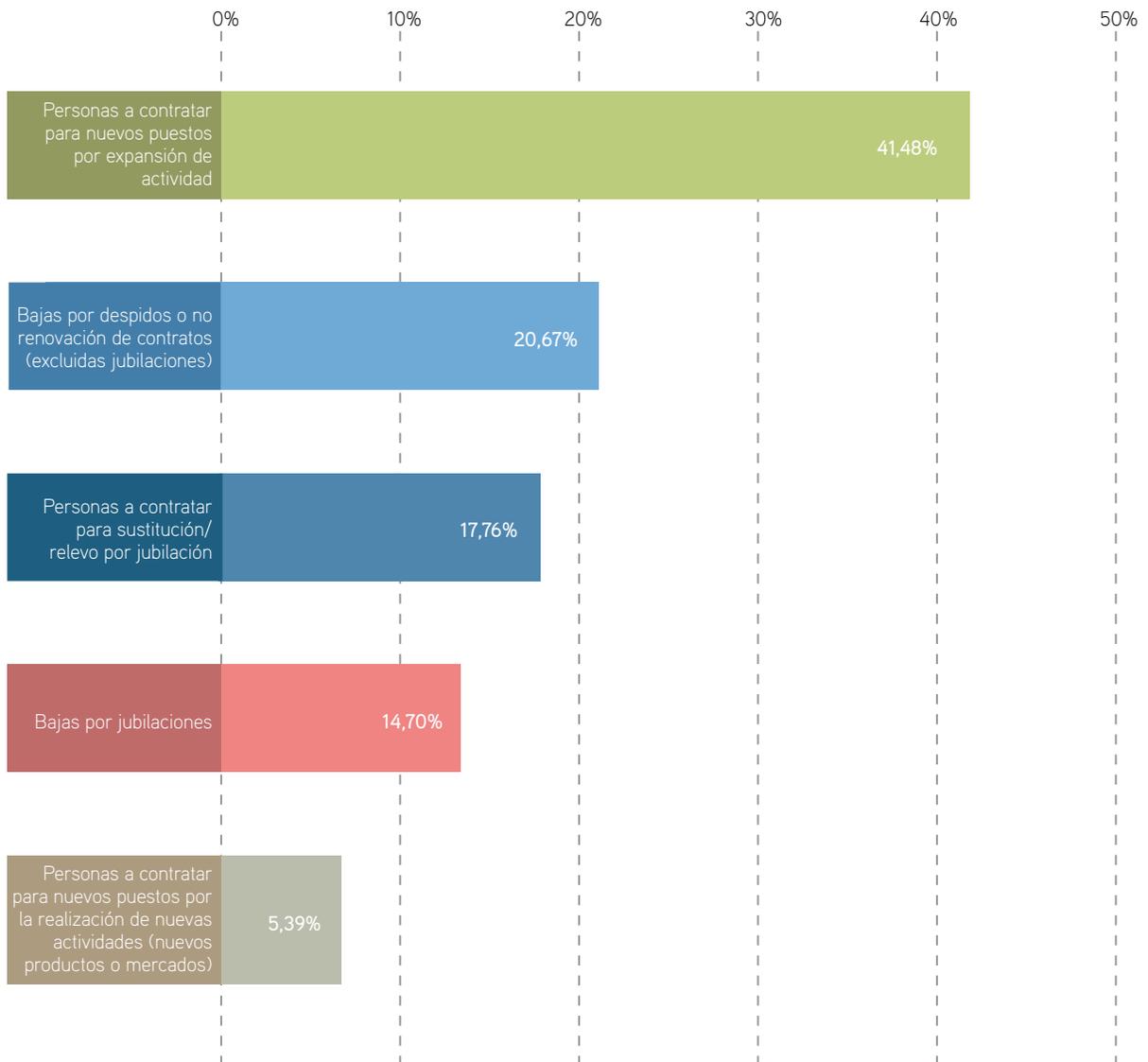




# Origen de la necesidad de contratación



## ORIGEN DE LA NECESIDAD DE CONTRATACIÓN





# Distribución de las nuevas personas a contratar

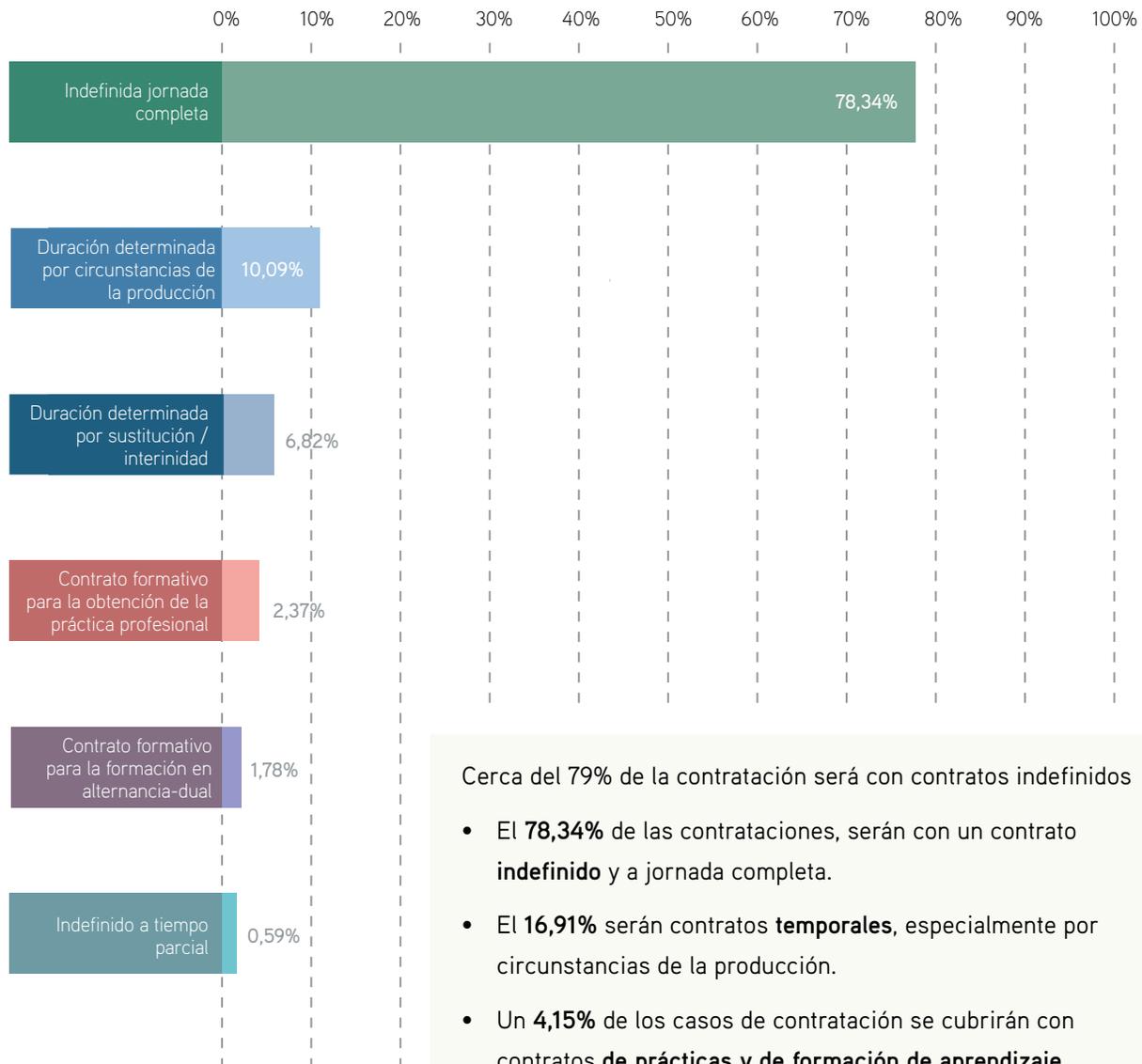
*El mayor porcentaje de contratación lo  
marca la jornada completa y de modo  
indefinido*





## DISTRIBUCIÓN DE LAS NUEVAS PERSONAS A CONTRATAR

### Por tipología de la contratación

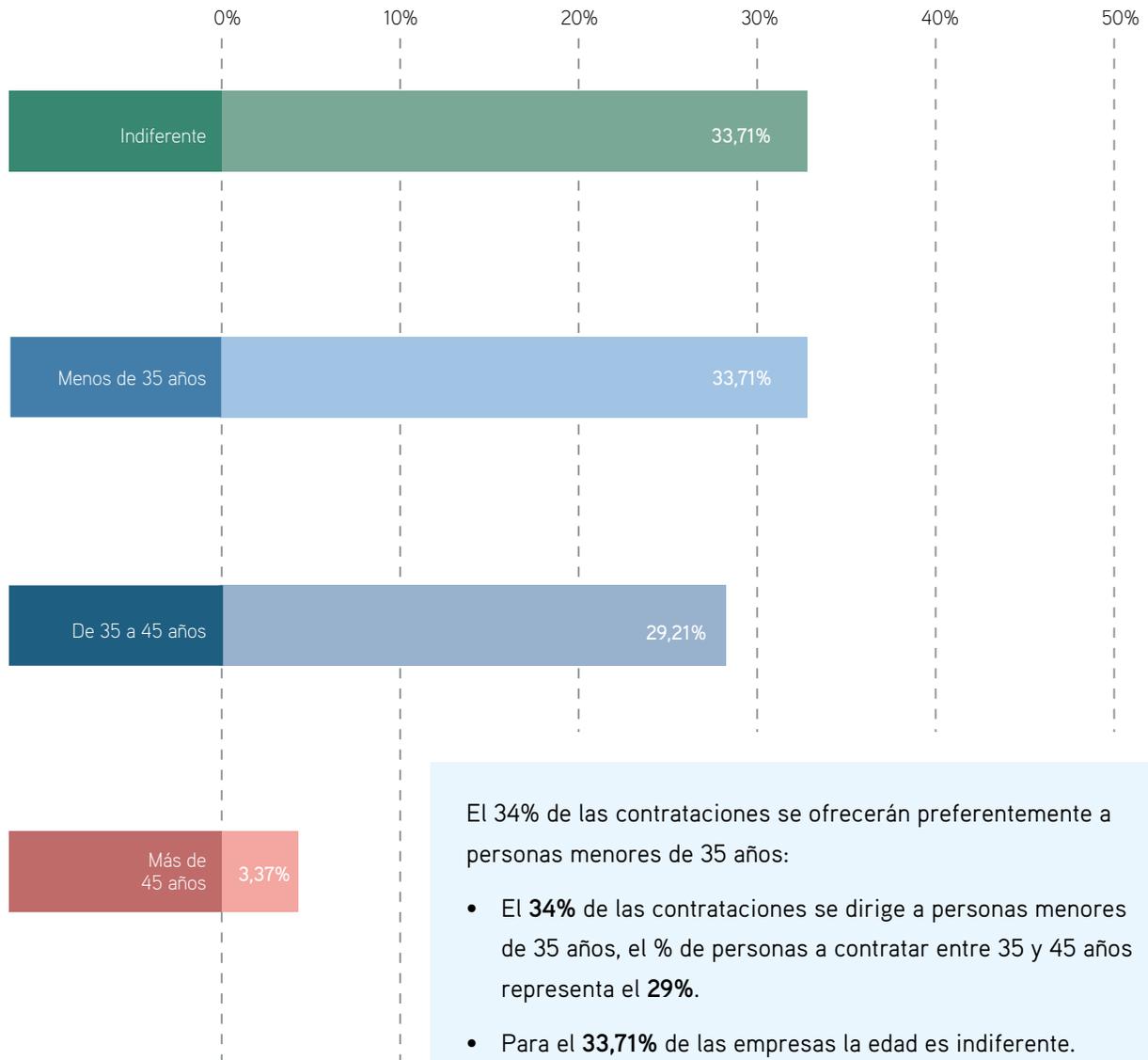


Cerca del 79% de la contratación será con contratos indefinidos

- El **78,34%** de las contrataciones, serán con un contrato **indefinido** y a jornada completa.
- El **16,91%** serán contratos **temporales**, especialmente por circunstancias de la producción.
- Un **4,15%** de los casos de contratación se cubrirán con contratos **de prácticas y de formación de aprendizaje**.



## EDAD PREFERIDA DE CONTRATACIÓN





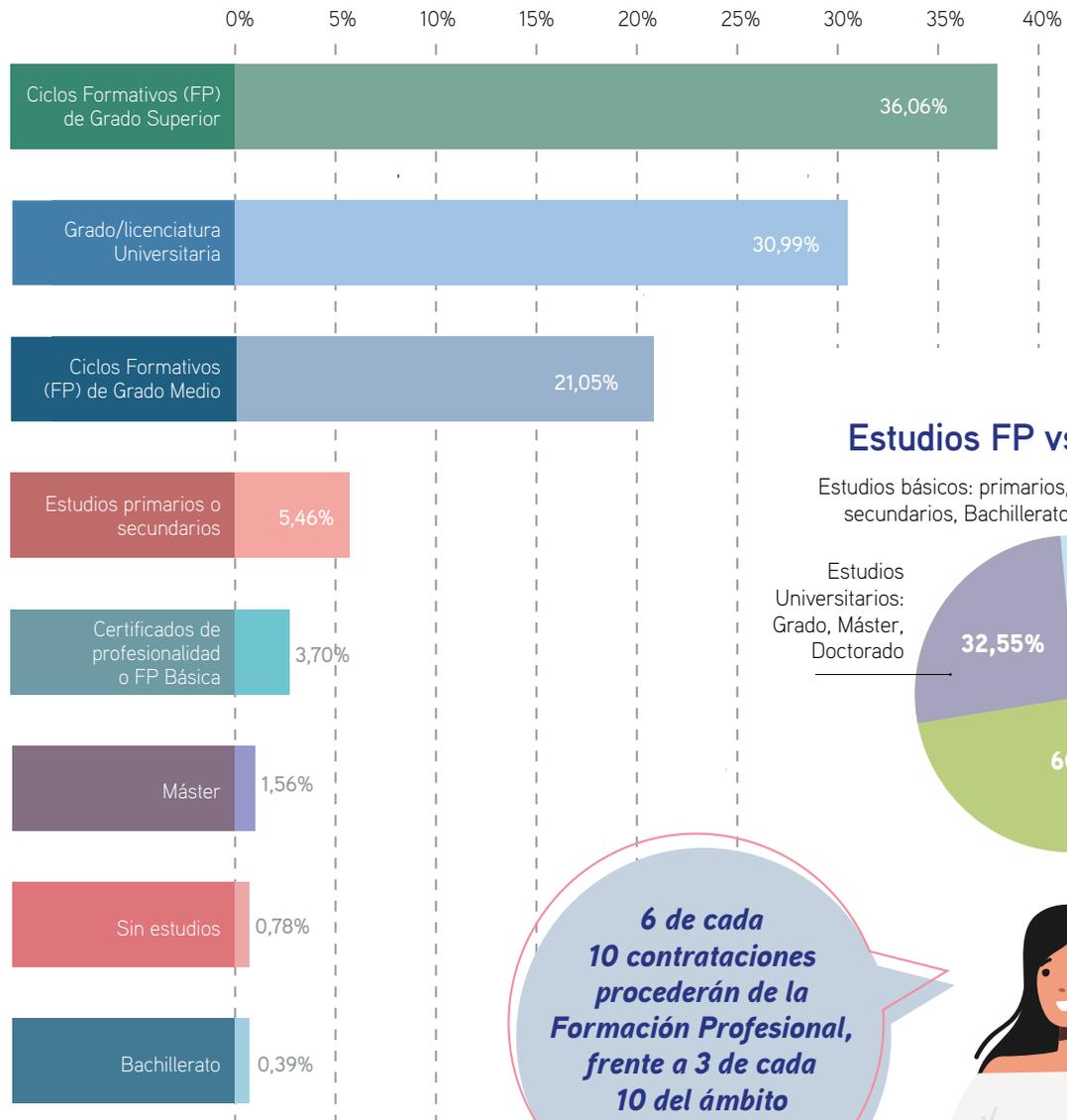
# Perfiles formativos más demandados

*Los perfiles formativos más demandados  
siguen siendo los de mayor cualificación*

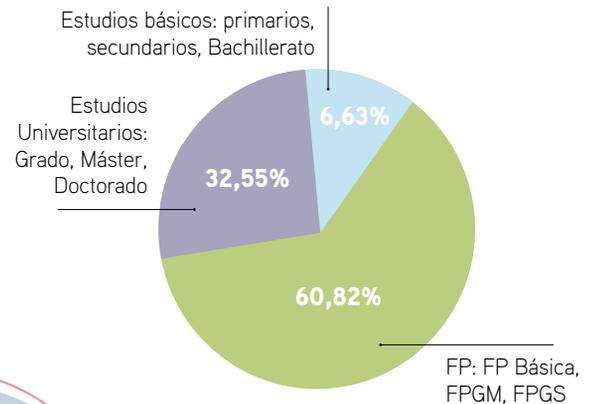


## PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS 2024-2025

### Distribución de la contratación prevista en Álava por nivel de estudios



### Estudios FP vs. Universitarios



**6 de cada 10 contrataciones procederán de la Formación Profesional, frente a 3 de cada 10 del ámbito universitario**

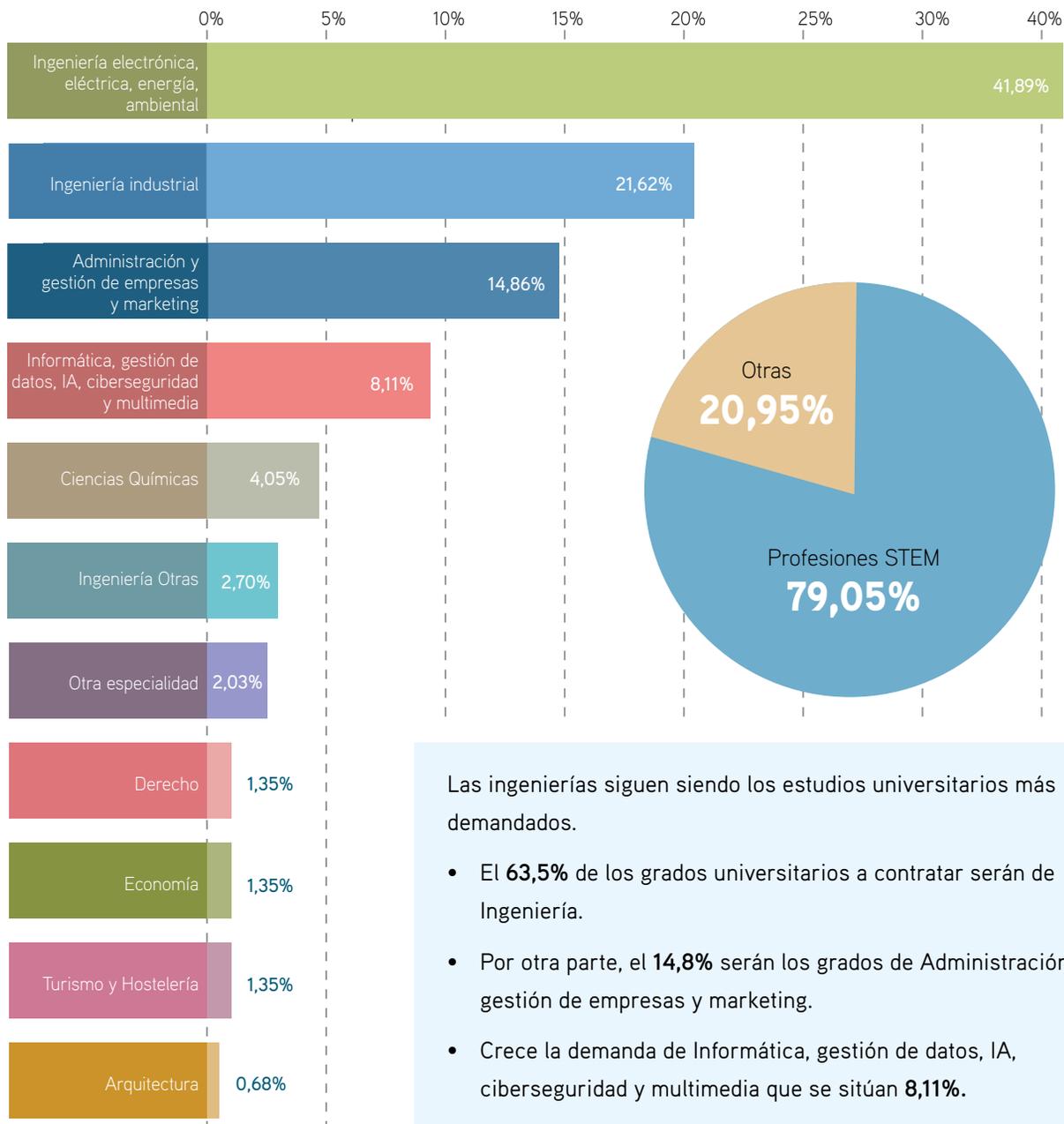




**Más del 70%  
de los contratos  
universitarios  
proceden de ramas  
de estudios STEM**

*(Ciencias, Tecnología,  
Ingeniería y Matemáticas)*

## Distribución de la contratación prevista en Álava por familias de Estudios Universitarios



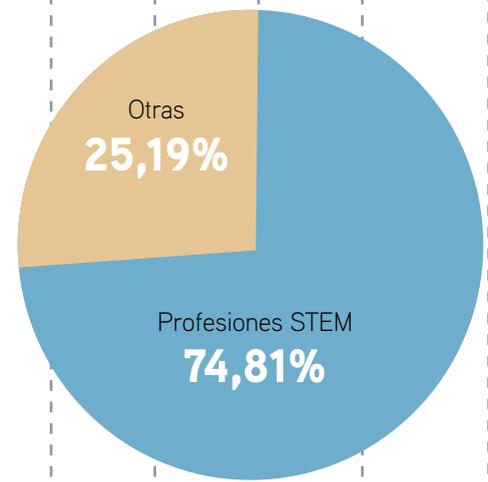
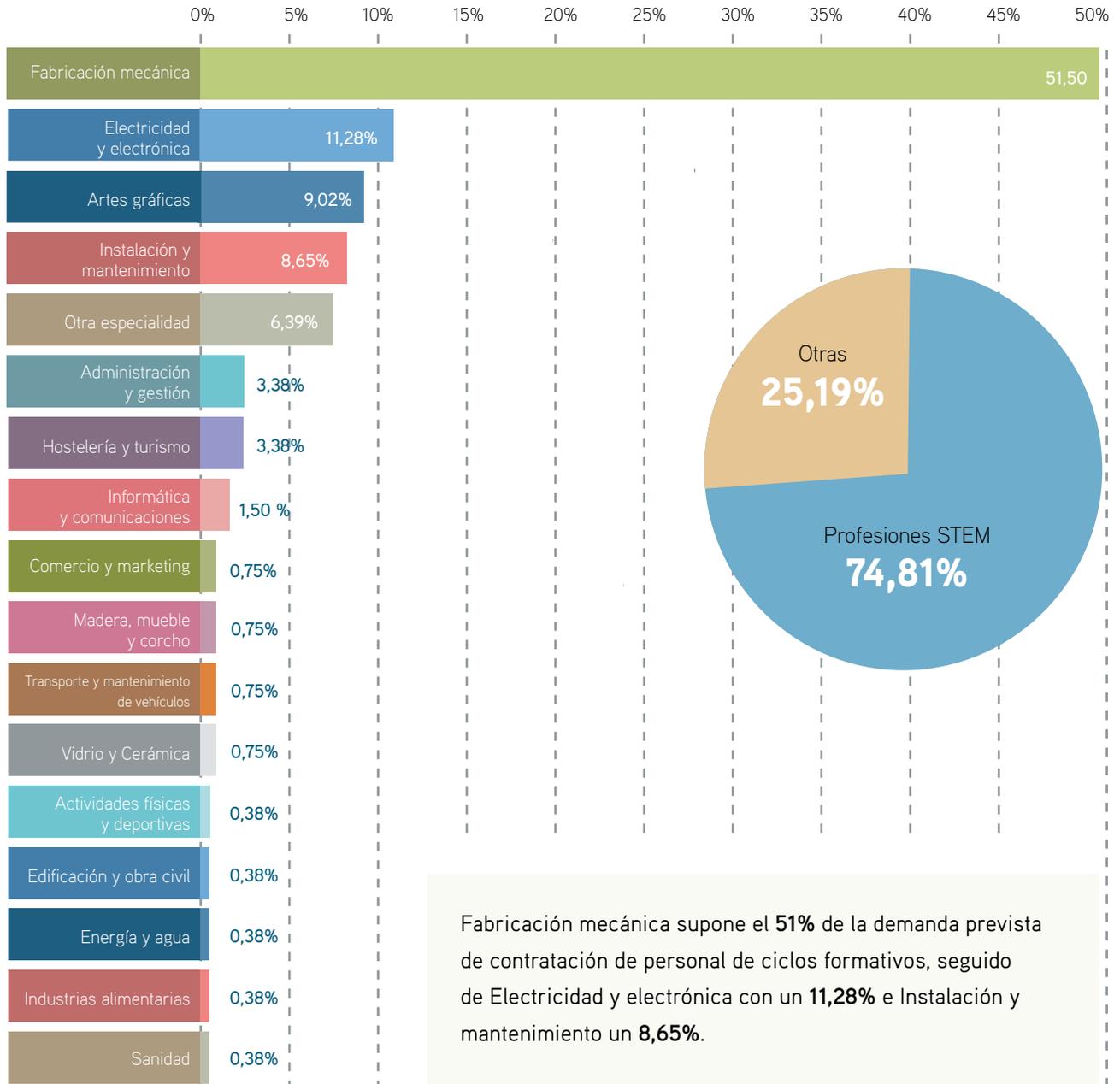
Las ingenierías siguen siendo los estudios universitarios más demandados.

- El **63,5%** de los grados universitarios a contratar serán de Ingeniería.
- Por otra parte, el **14,8%** serán los grados de Administración y gestión de empresas y marketing.
- Crece la demanda de Informática, gestión de datos, IA, ciberseguridad y multimedia que se sitúan **8,11%**.



El 85% de los contratos de Formación Profesional procederán de las ramas técnicas/industriales

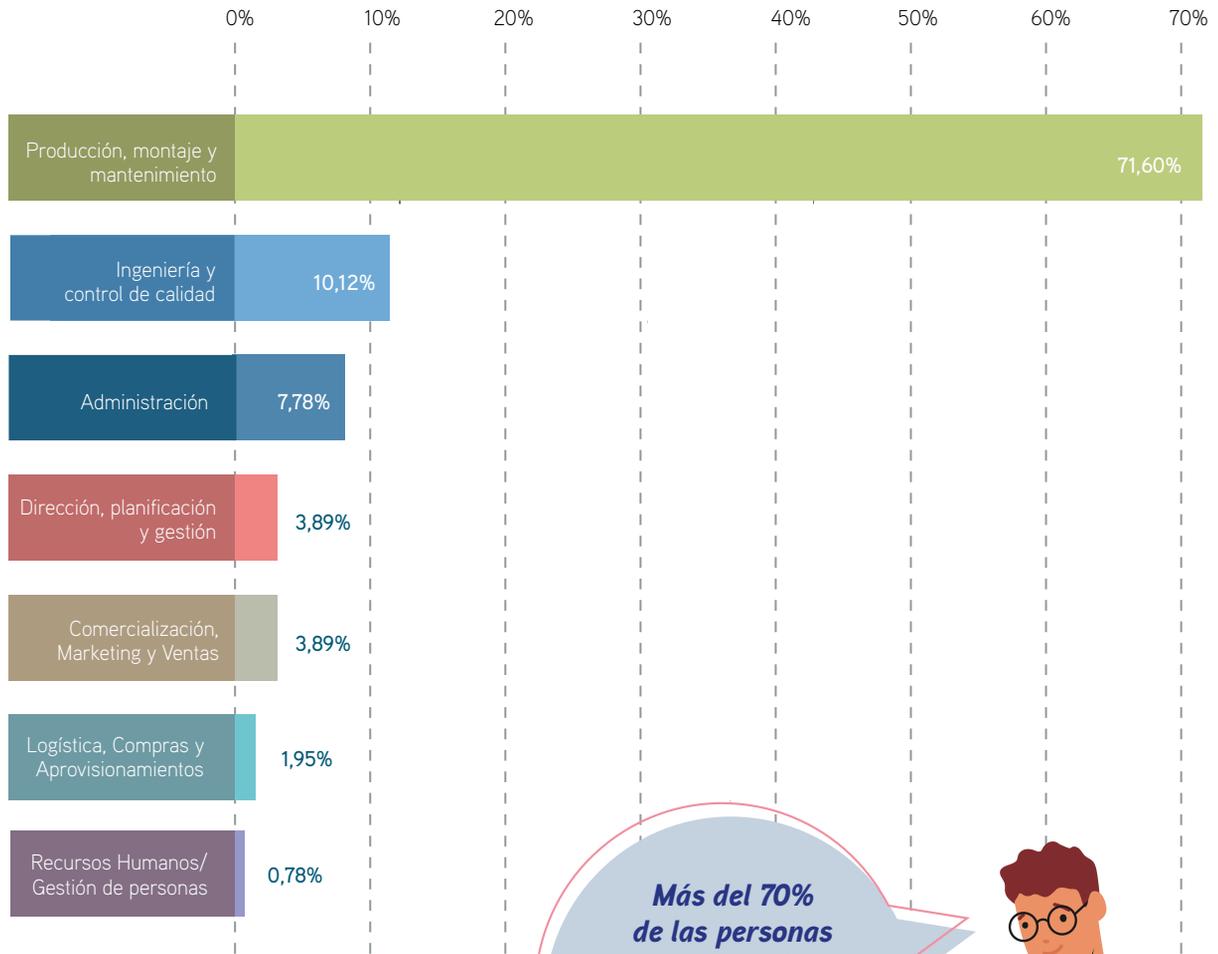
### Distribución de la contratación prevista en Álava por familias de Ciclos Formativos de FP



Fabricación mecánica supone el 51% de la demanda prevista de contratación de personal de ciclos formativos, seguido de Electricidad y electrónica con un 11,28% e Instalación y mantenimiento un 8,65%.



## Distribución de la contratación prevista en Álava por Departamentos de la Empresa



**Más del 70% de las personas contratadas trabajarán en los departamentos de producción, montaje y mantenimiento**





# Actitudes y valores dificultades y métodos

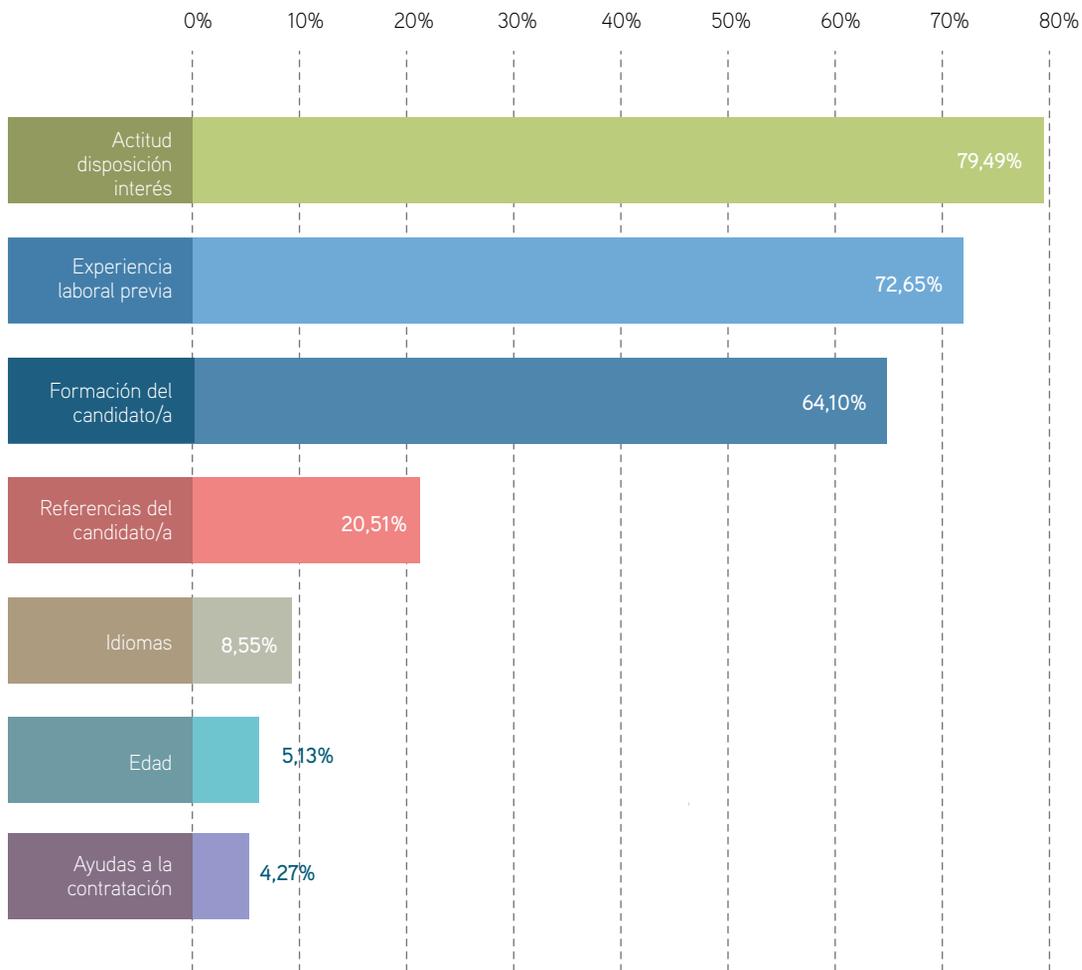




## ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN I

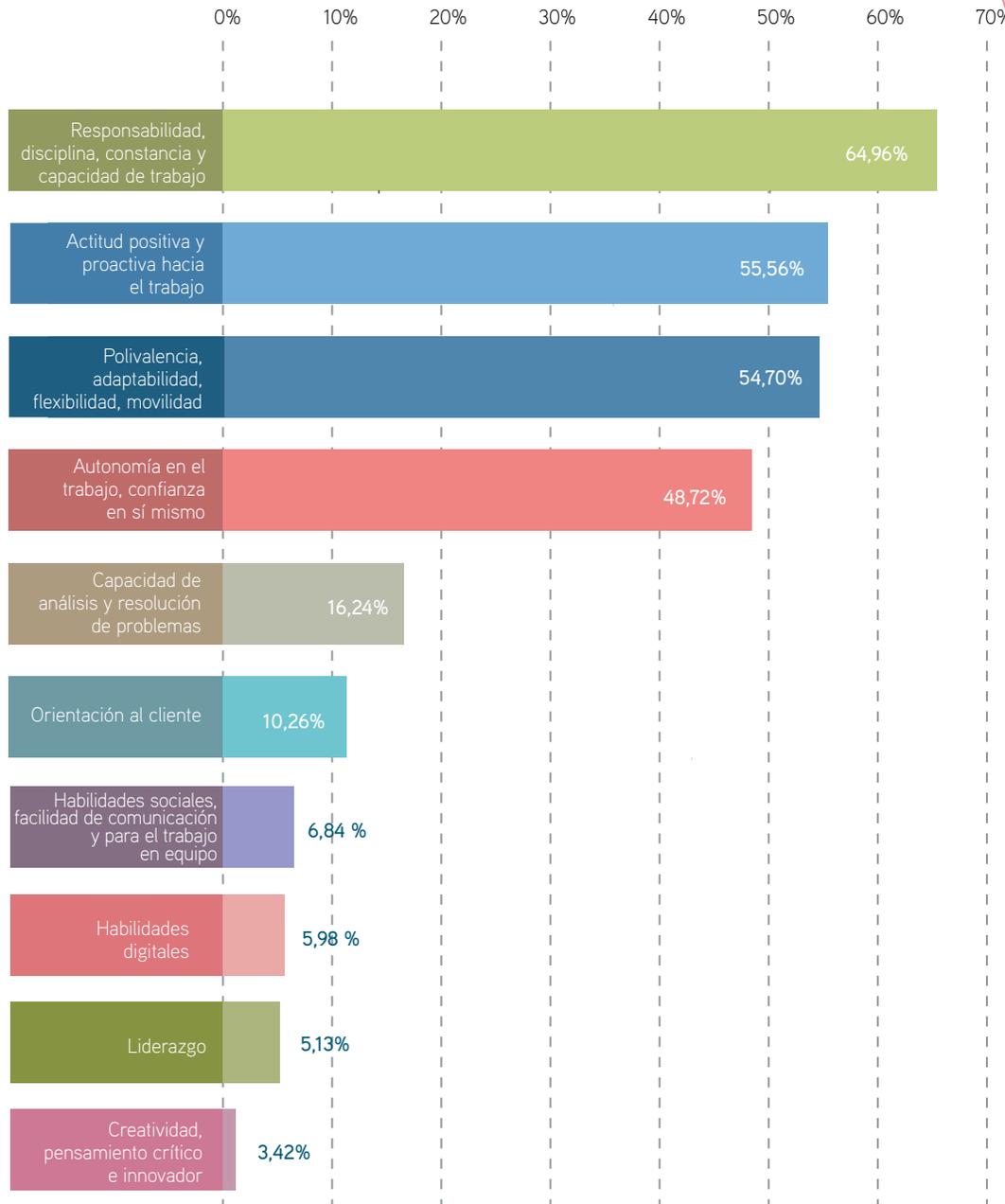
**Actitud,  
disposición e interés,  
experiencia laboral  
y formación**

*siguen siendo los aspectos más  
valorados por las empresas  
a la hora de contratar*





## ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN II



**Responsabilidad, actitud proactiva, polivalencia y autonomía**  
son los cuatro valores más importantes para las empresas.

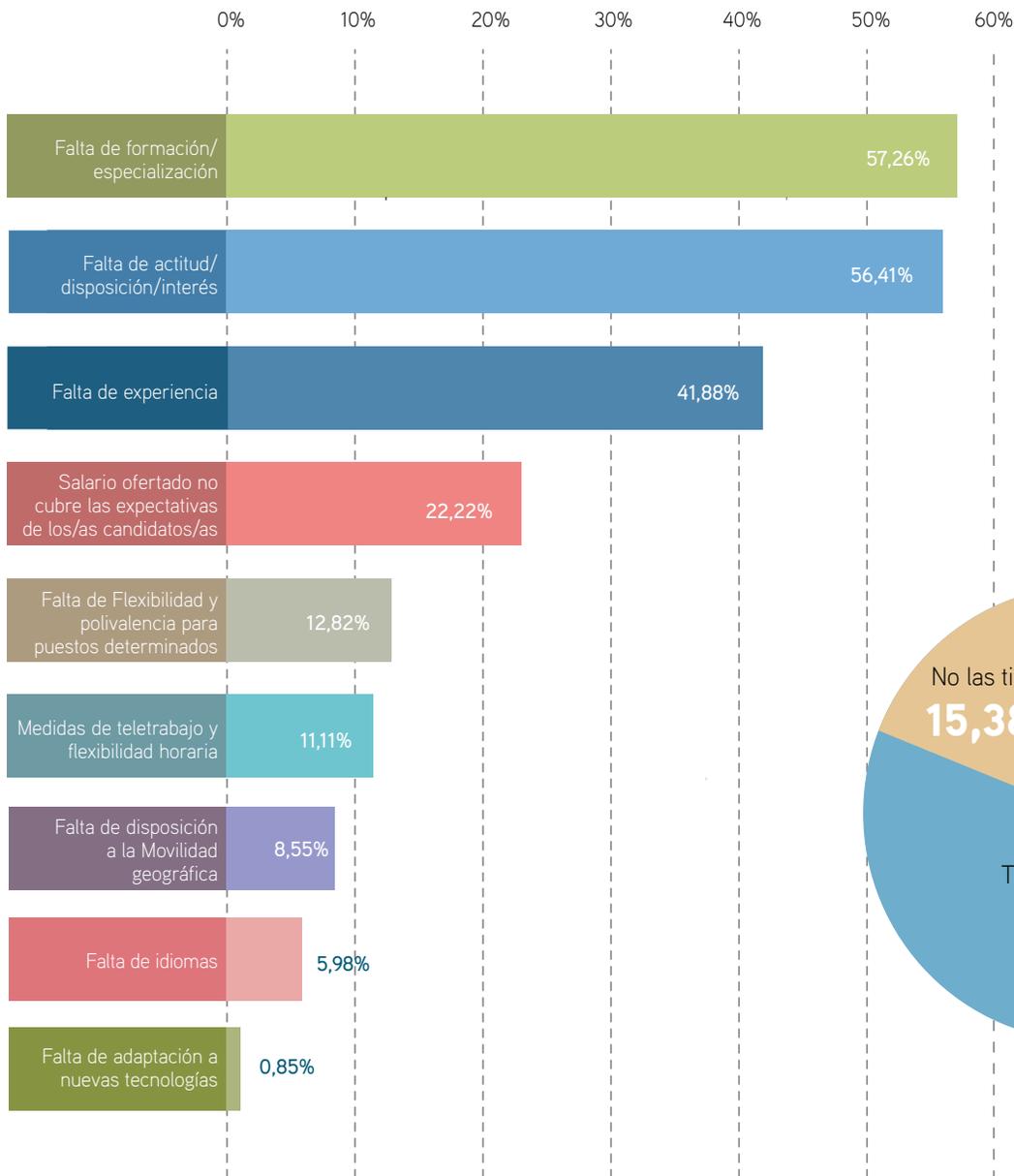




## DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN

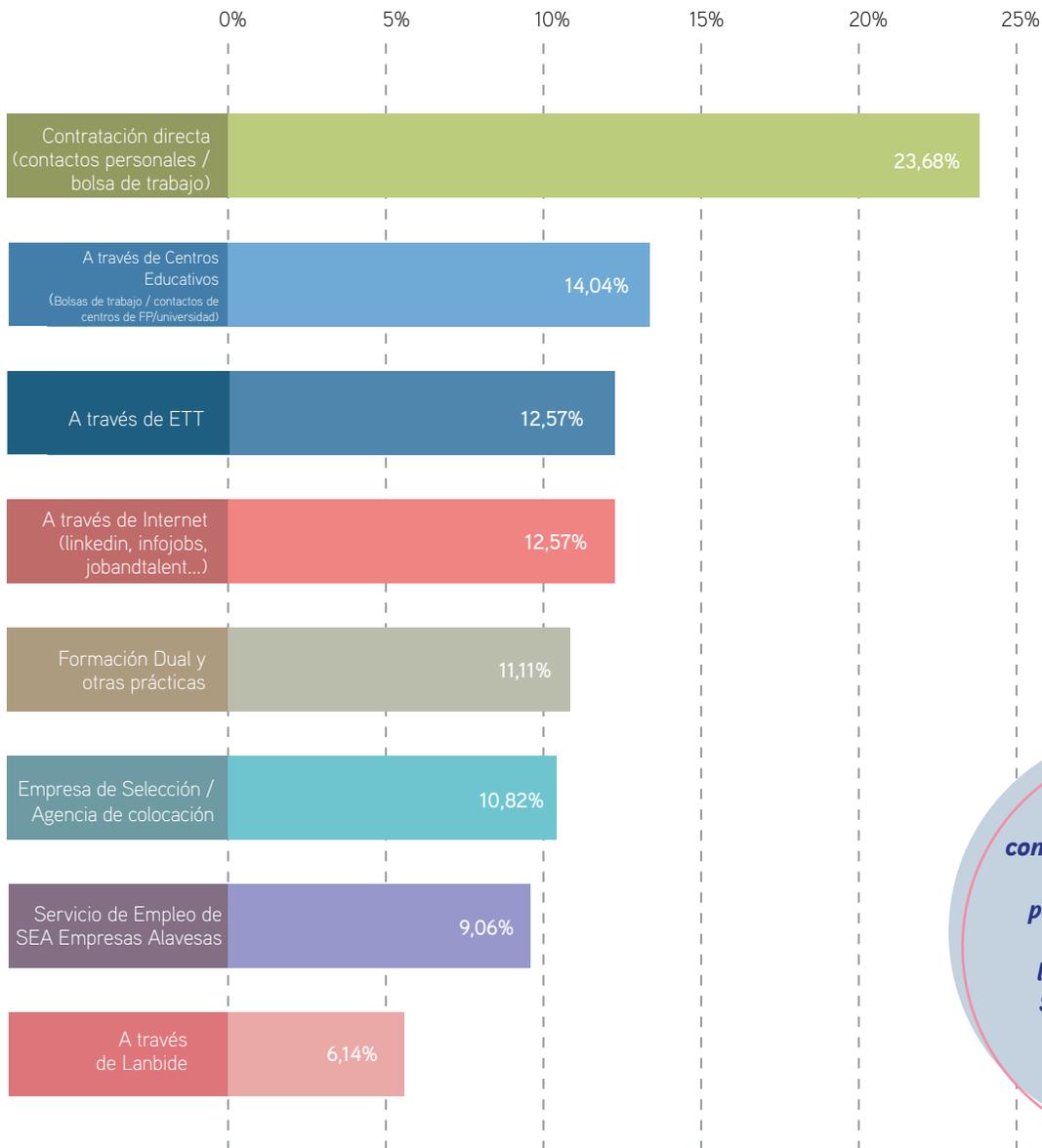
**El 84% de las empresas tiene problemas a la hora de contratar**

*Las principales dificultades para contratar siguen siendo la falta de formación/especialización, la falta de actitud o interés y la falta de experiencia*





## MÉTODOS DE CONTRATACIÓN



**Las empresas contratan mayoritariamente a través de contactos personales y portales de empleo. Las ETT, la Formación Dual y el Servicio de Empleo de SEA tienen un peso importante**

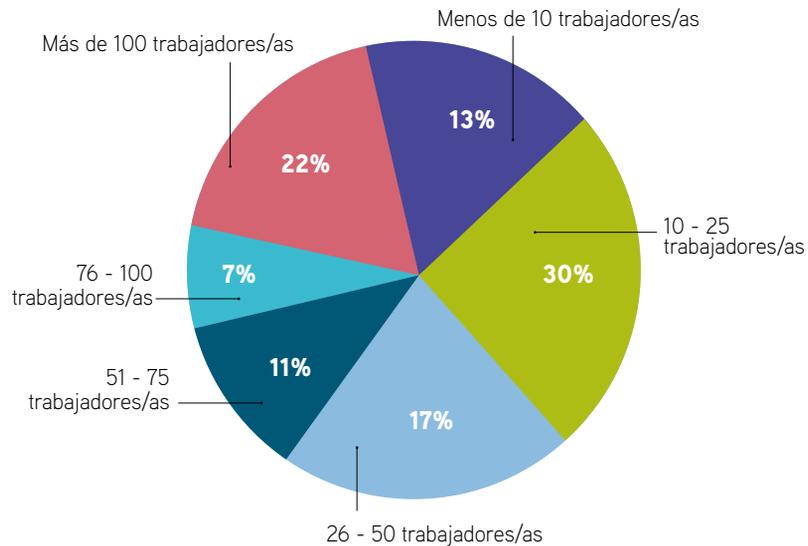


# Perfil de las empresas encuestadas



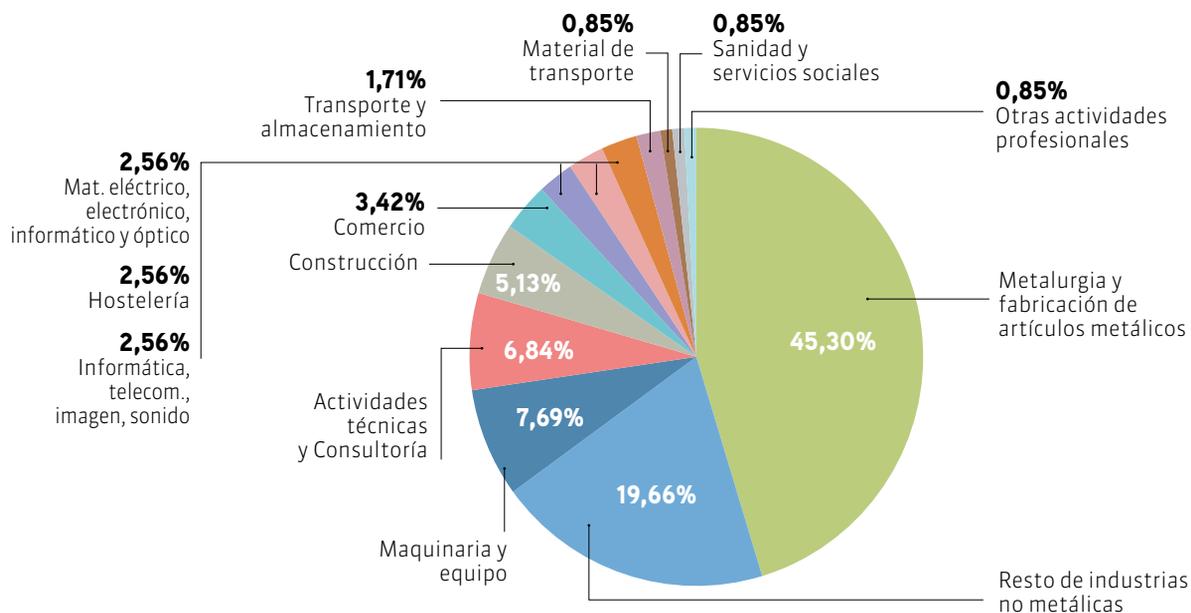


### Nº TRABAJADORES/AS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS



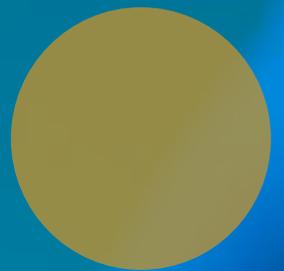
24

### SECTORES DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS





# Elección de estudios e inserción laboral





## ELECCIÓN DE ESTUDIOS E INSERCIÓN LABORAL

*La elección de estudios que se realice una vez finalizada la Educación Secundaria o el Bachillerato es, y seguirá siendo, una cuestión crucial para los/as jóvenes.*

*Para poder elegir unos estudios y una profesión habrán de tener en cuenta no sólo cuáles son sus gustos, sino también una serie de criterios y elementos que podrán influir poderosamente en su elección.*

*Condicionantes sociales, educativos, familiares, económicos, e incluso psicológicos o personales que, aunque no tendrán todos el mismo peso, es importante conocer e identificar para valorar el peso que tienen en su elección. Aportar una información adecuada y útil desde las instituciones será fundamental para ayudar en el proceso de orientación de la juventud.*

*Una de las cuestiones que más interés suscita entre los/as jóvenes, y cuya información no les resulta sencillo obtener, es la de la realidad empresarial y del tejido productivo en el que desarrollarán sus funciones en un futuro, el grado de inserción laboral en cada profesión, así como el grado de encaje de las titulaciones que se les ofertan y los puestos de trabajo en los que se emplean.*

*Según la titulación o el campo de conocimiento elegido, el grado de inserción laboral podrá ser más amplio, existiendo diferencias notables en algunas de estas distintas ramas, tanto a nivel de Formación Profesional, como en niveles universitarios.*



## POR UNA ORIENTACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL TEMPRANA Y MÁS EFECTIVA

*Disponer de una información y orientación académico-profesional desde niveles de educación temprana, que pueda complementar el perfil vocacional y competencial de nuestros/as jóvenes, informándoles de una manera más adecuada y eficaz sobre las posibilidades de estudios disponibles, salidas profesionales y empleabilidad de los mismos, es cada vez más necesario.*

*Se hace además imprescindible romper con estigmas y prejuicios que aún hoy generan estereotipos que, no sólo no se corresponden con la realidad de lo que el mercado laboral demanda, sino que pueden llegar a generar importantes desajustes.*

*Lamentablemente, encontramos un ejemplo claro en la elección de estudios de Formación Profesional, que en muchos casos, siguen considerándose menos interesantes, de menor calidad o con menores posibilidades de desarrollo profesional, que los estudios universitarios. Pese a que la realidad demuestra que las empresas necesitan contratar un mayor porcentaje de perfiles con este tipo de formaciones, los estigmas sociales y familiares siguen presentes, y es algo en lo que debe trabajarse de forma más efectiva.*

*Por otra parte, encontramos cómo los estudios técnicos continúan siendo una opción muy masculinizada. Esto se aprecia principalmente a la hora de decantarse por estudios de Formación Profesional, donde sólo el 10% de las matriculaciones en ramas técnicas son mujeres; pero también en estudios universitarios como las ingenierías, donde las mujeres suponen solamente un 30% del alumnado.*

*Por todos estos motivos, consideramos que resulta prioritario reforzar y mejorar las funciones de orientación que los propios centros educativos puedan proporcionar a la juventud, animando a que estas se realicen desde etapas más*

*tempranas, e incidiendo en cuestiones tan fundamentales como la perspectiva de género, para evitar los estereotipos existentes.*

*Además, parece necesario incidir en proyectos como Gure Enpresak, desarrollado por SEA Empresas Alavesas, que facilitan el acercamiento del mundo empresarial al sistema educativo, trasladando a los/as estudiantes de 4º de ESO y Bachillerato las necesidades formativas laborales de las empresas alavesas, realizando sesiones donde no sólo se ofrece una orientación a través de datos tangibles, sino donde también participa un/a empresario/a que les ofrece una visión cercana de su experiencia y trayectoria. La implicación de los/as empleadores/as es fundamental para ayudar a la juventud a comprender la realidad sobre la carrera profesional que elijan, su empleabilidad y posibilidades de desarrollo.*

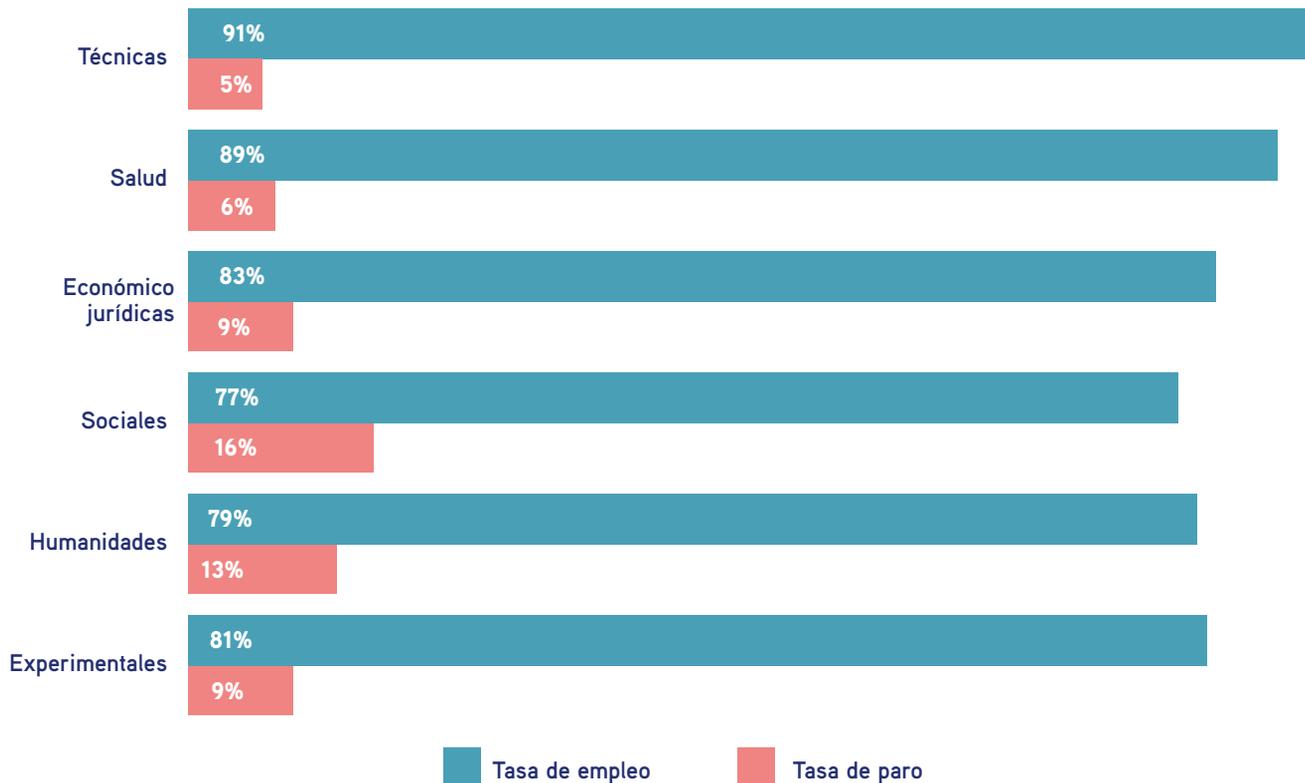
*Acercar la realidad de las profesiones y formaciones STEM, potenciando su visibilidad entre las mujeres, también será decisivo para poder encajar las necesidades de empleabilidad de las empresas, y las necesidades de inserción de las personas tituladas. Como hemos visto, las chicas son minoría dentro de estudios relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas; por lo que abrir canales que den a conocer las oportunidades de la industria alavesa, experiencias de jóvenes mujeres que apostaron por este tipo de formaciones y actualmente se encuentran en activo desarrollando este tipo de profesiones, puede ser muy enriquecedor y ayudar a otras jóvenes a encaminar su carrera profesional con éxito. En este sentido, cabría destacar el proyecto Embajadoras Alavesas – Profesiones STEM, desarrollado por SEA Empresas Alavesas y Fundación Vital a través del programa EmpleoAraba de compromiso con la mejora del sistema de orientación profesional, la empleabilidad de los jóvenes y la promoción de empresas igualitarias.*



*Las ramas universitarias técnicas superan el 90% de inserción laboral, frente a ramas Sociales o Humanísticas, que aunque rozan el 80% de tasa de empleabilidad, dan los datos más altos de tasa de paro, llegando al 15%*

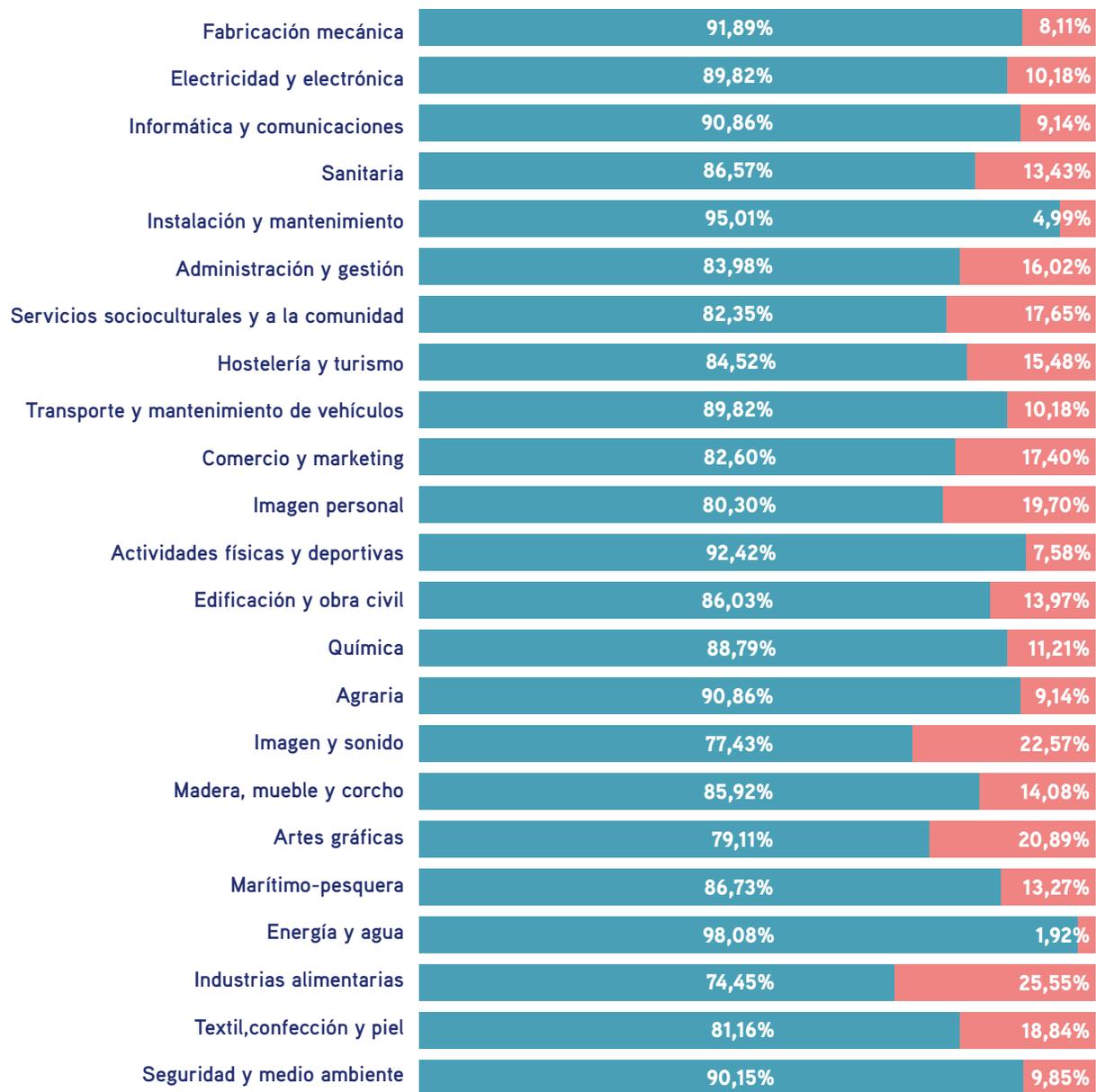


### TASA DE EMPLEO Y PARO POR CAMPO DE CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO





## TASA DE EMPLEO Y PARO EN FORMACIÓN PROFESIONAL 2023-24, POR SECTORES PRODUCTIVOS



Tasa de empleo Tasa de paro



Las **10** principales  
**competencias  
profesionales**  
según el Foro Económico Mundial



30



**RESOLUCIÓN DE  
PROBLEMAS**

1. Pensamiento analítico e innovación
2. Resolución de problemas complejos
3. Pensamiento y análisis crítico
4. Creatividad, originalidad e iniciativa
5. Razonamiento, resolución de problemas con creatividad



**AUTOGESTIÓN**

6. Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
7. Resiliencia, tolerancia ante la presión y flexibilidad



**USO Y  
DESARROLLO DE  
TECNOLOGÍA**

8. Uso, seguimiento y control de tecnología
9. Diseño y programación de tecnología



**TRABAJO EN  
EQUIPO**

10. Liderazgo e influencia social



## CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

### *¿Cómo contratan las empresas que crean empleo en Álava?*

- **Con dificultades.** 8 de cada 10 manifiesta no encontrar profesionales apropiados/as.
- **Preferentemente a través de contactos personales** y candidatos/as que ya conocen, sigue manteniendo un peso importante la búsqueda de talento a través de redes sociales e internet.

### *¿Qué aspectos priorizan a la hora de contratar?*

- **La actitud, disposición e interés** del candidato/a es el aspecto con más peso a la hora de contratar.
- **La experiencia profesional** se valora en segundo término.
- **La formación** es el tercer criterio de selección.

### *¿Qué competencias personales requieren las empresas alavesas?*

- **Responsabilidad, constancia y capacidad de trabajo.**
- **Polivalencia, flexibilidad,**
- **La formación es el tercer criterio de selección.**

### *¿Qué perfil formativo es el más buscado por las empresas alavesas?*

- **Los perfiles de alta cualificación**, el 90% de los perfiles a contratar requieren estudios de FP de grado medio o superior y grados universitarios.
- **Más del 70%** de los contratos universitarios proceden de las ramas de **estudios STEM.**
- **El 85 %** de los contratos de los ciclos de formación profesional provienen **del ámbito técnico-industrial.**
- Sin cualificación, no hay oportunidades laborales, **sólo el 4,46% de los contratos previstos se reserva para los estudios básicos o personas sin estudios.**

### *Perfiles profesionales de difícil cobertura en Álava*

- Ingenieros/as: Ingeniería de producto, Ingeniería de calidad, Ingeniería de planificación y producción, Ingenierías Industriales, etc.
- Técnicos/as de montaje y mantenimiento: electromecánico, maquinaria, instalaciones eléctricas, etc.
- Técnicos/as en Fabricación Mecánica, Mecatrónicos/as
- Técnicos/as de mecanizado: Torneros/as, Fresadores/as, Rectificadores/as CNC
- Operarios/as línea de producción, Peones especialistas
- Operarios/as metal: soldadores/as, plegadores/as, caldereros/as, tuberos/as



# empleo araba



C/Florida 56, bajo / Florida kalea 56, beheko solairua • 01005 Vitoria-Gasteiz  
e-mail: [empleo@empleoaraba.es](mailto:empleo@empleoaraba.es) • [www.empleoaraba.es](http://www.empleoaraba.es) • 945 000 400



Entitate kolaboratzailea / Entidad colaboradora

