

empleo raba



Observatorio de
Empleo de Álava
2024-2025



Vital
FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

se
EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK



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.

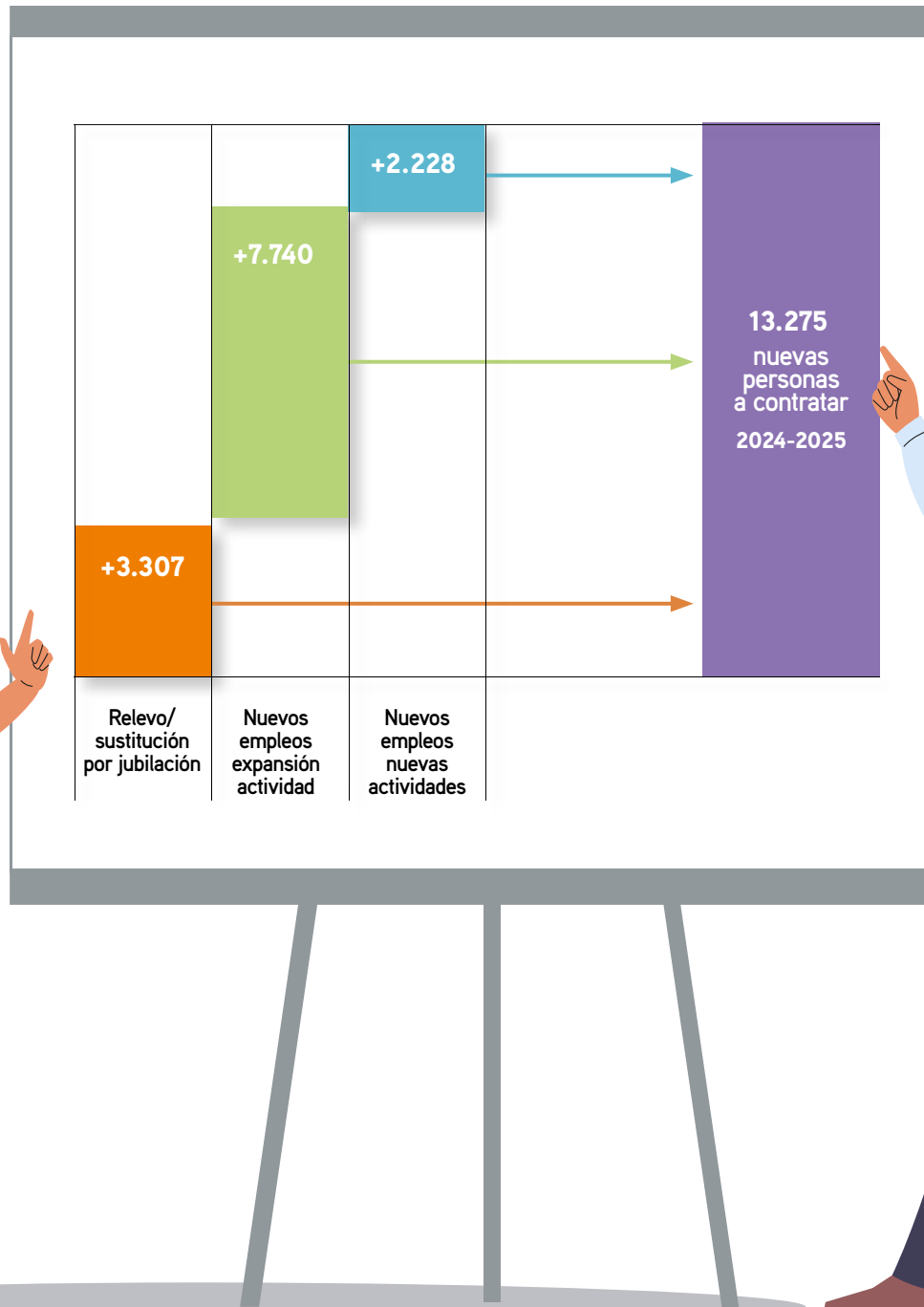
El tejido industrial está cambiando y en el nuevo contexto el conocimiento avanzado y el talento de los/las profesionales son determinantes.







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

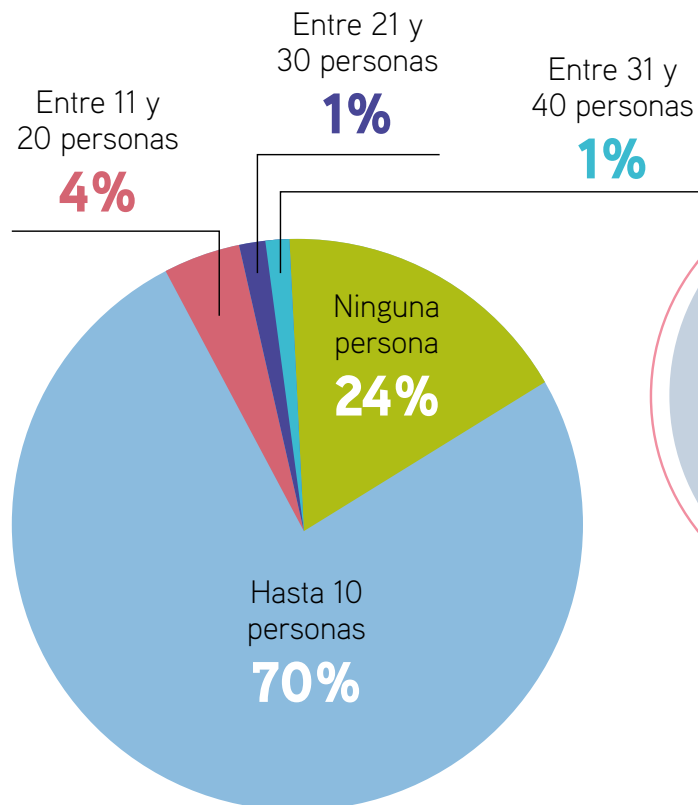
1.113 por nuevas actividades





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***

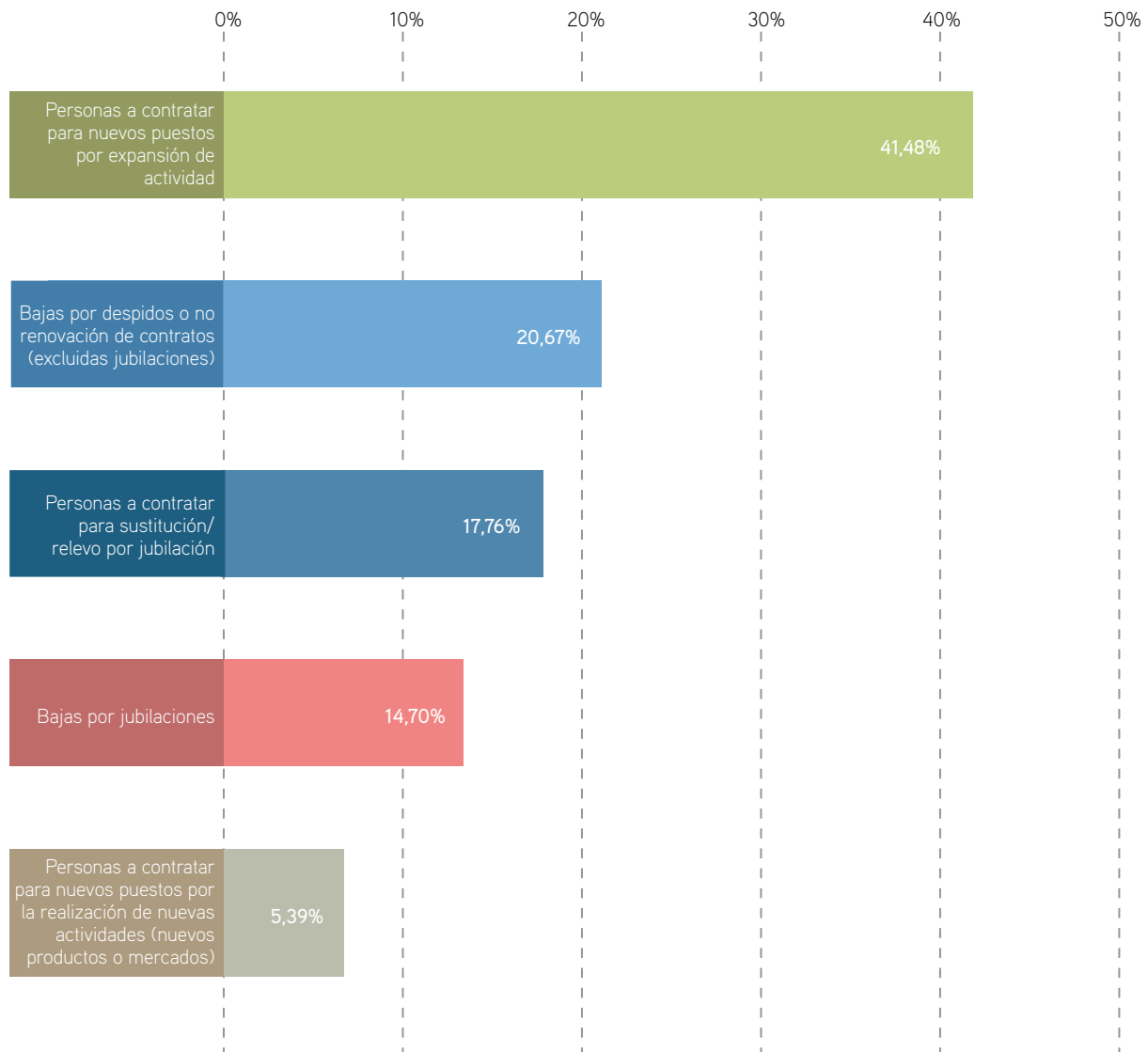




Origen de la necesidad de contratación



ORIGEN DE LA NECESIDAD DE CONTRATACIÓN





Distribución de las nuevas personas a contratar

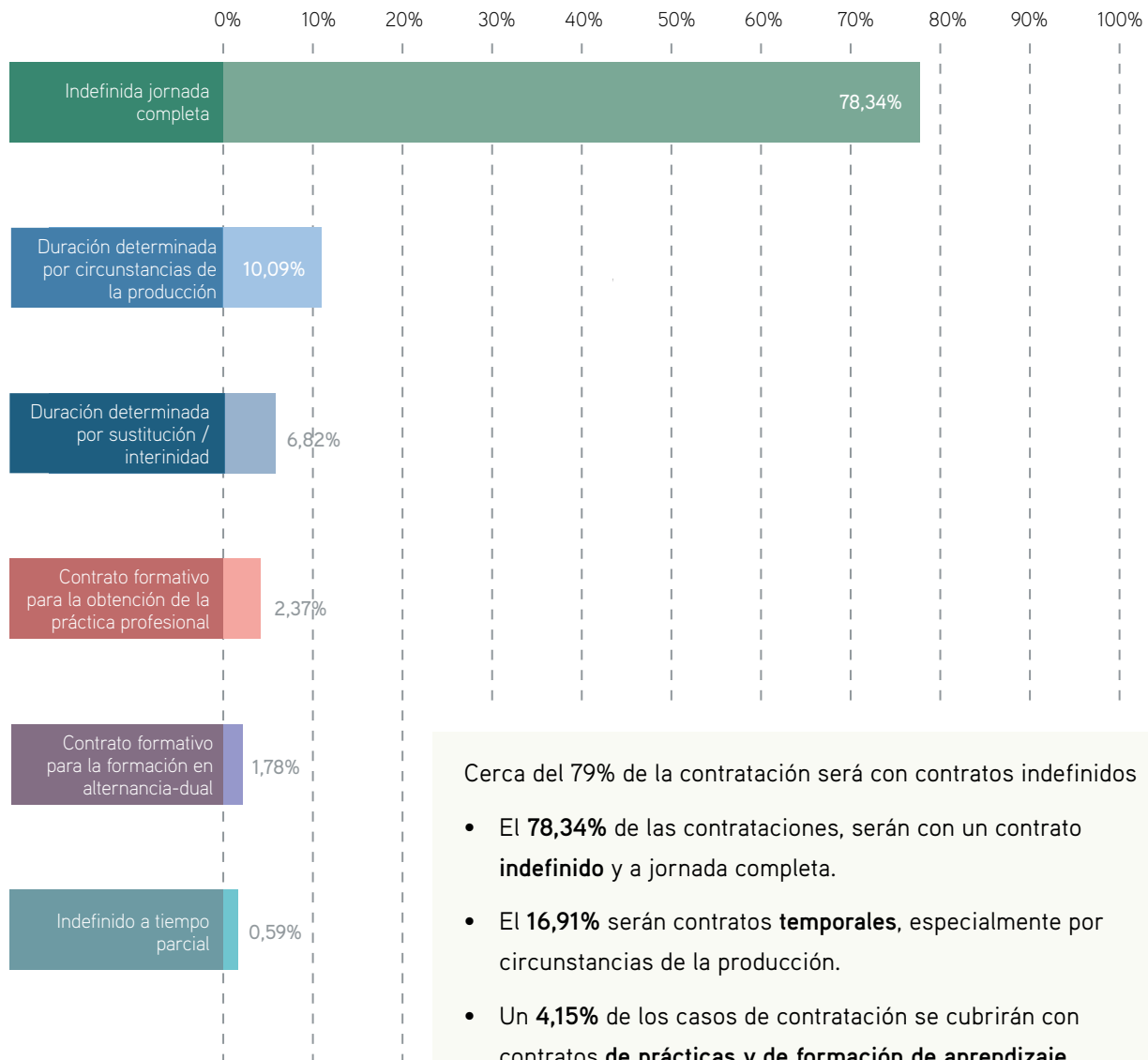
***El mayor porcentaje de contratación lo
marca la jornada completa y de modo
indefinido***





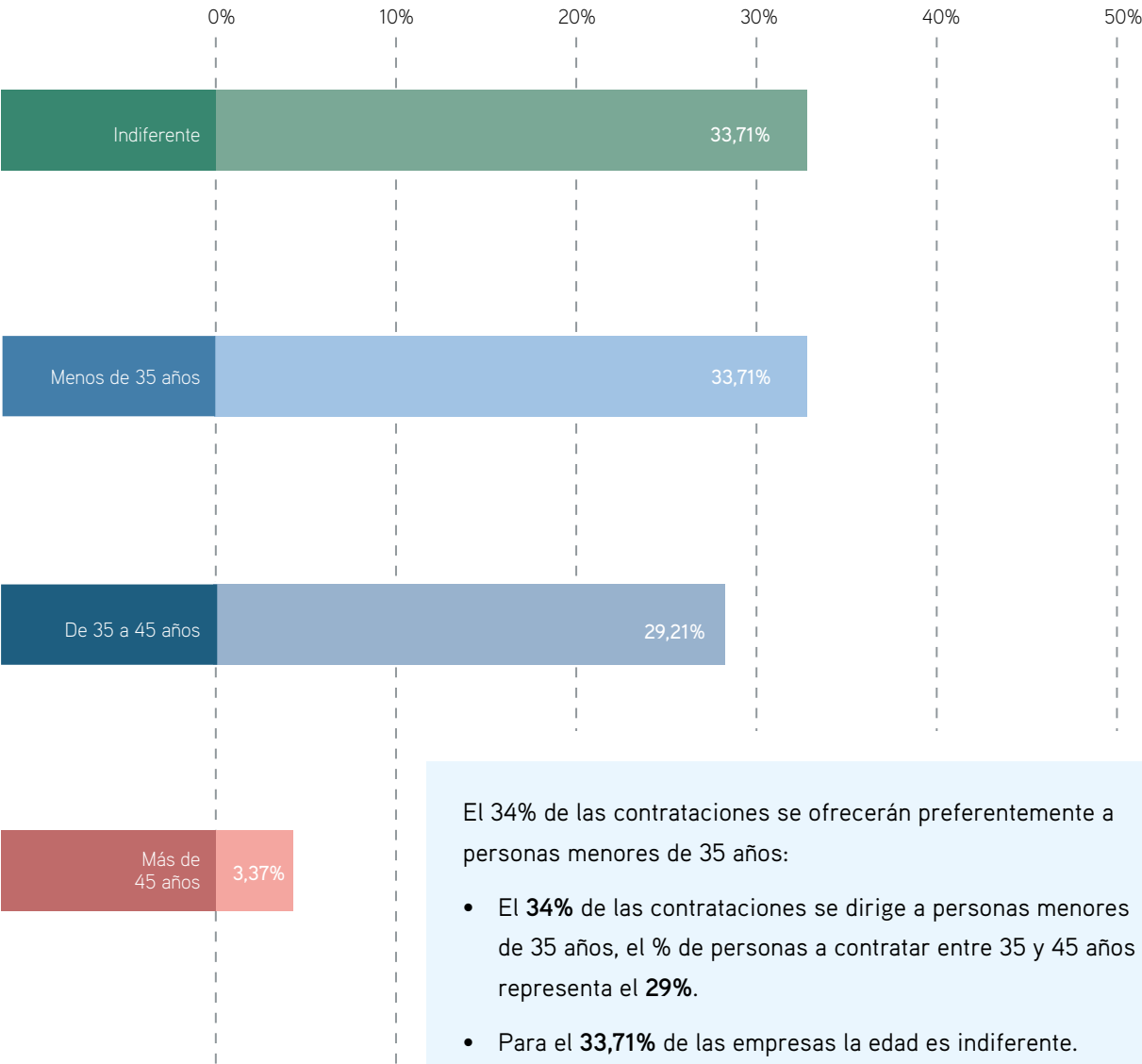
DISTRIBUCIÓN DE LAS NUEVAS PERSONAS A CONTRATAR

Por tipología de la contratación





EDAD PREFERIDA DE CONTRATACIÓN





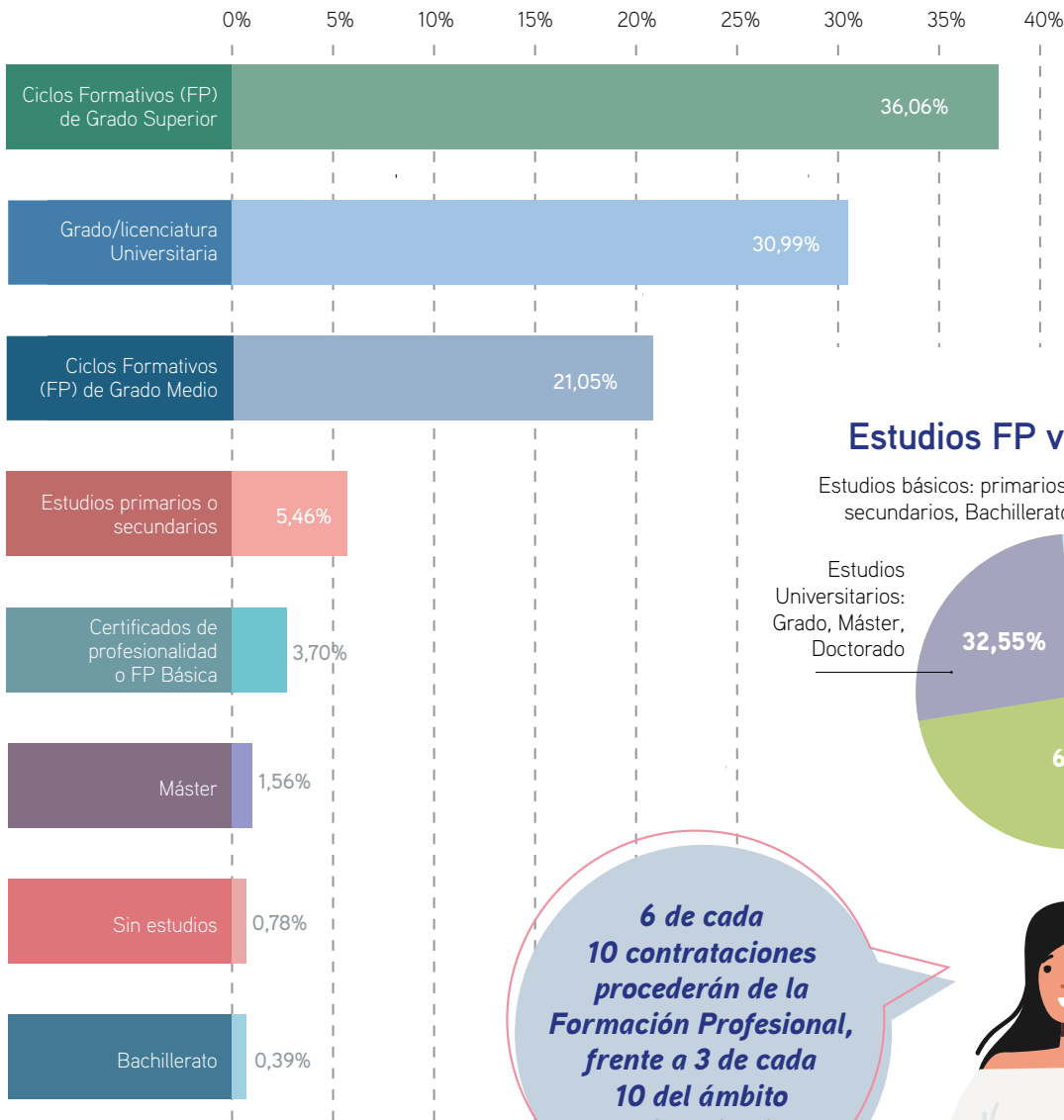
Perfiles formativos más demandados

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

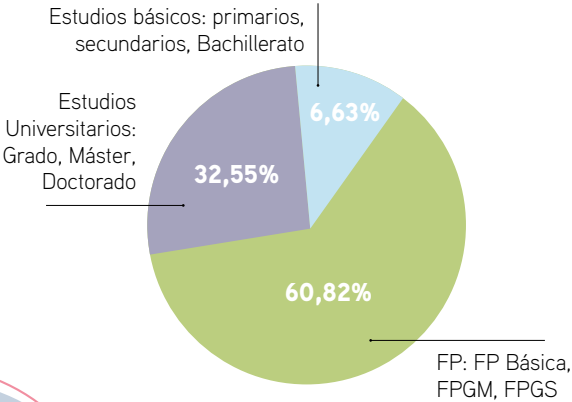


PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS 2024-2025

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

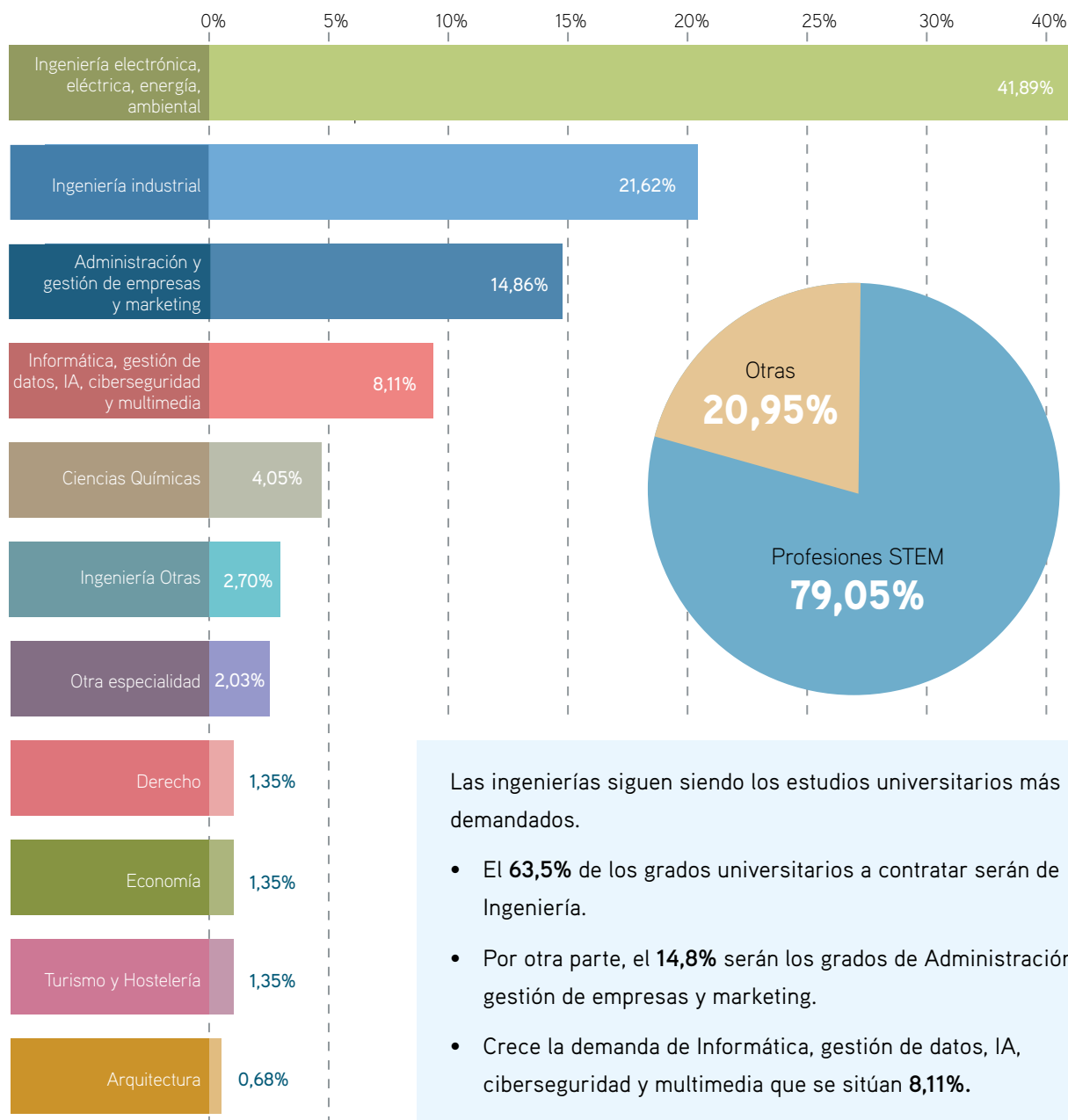




**Más del 70%
de los contratos
universitarios
proceden de ramas
de estudios STEM**

*(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.

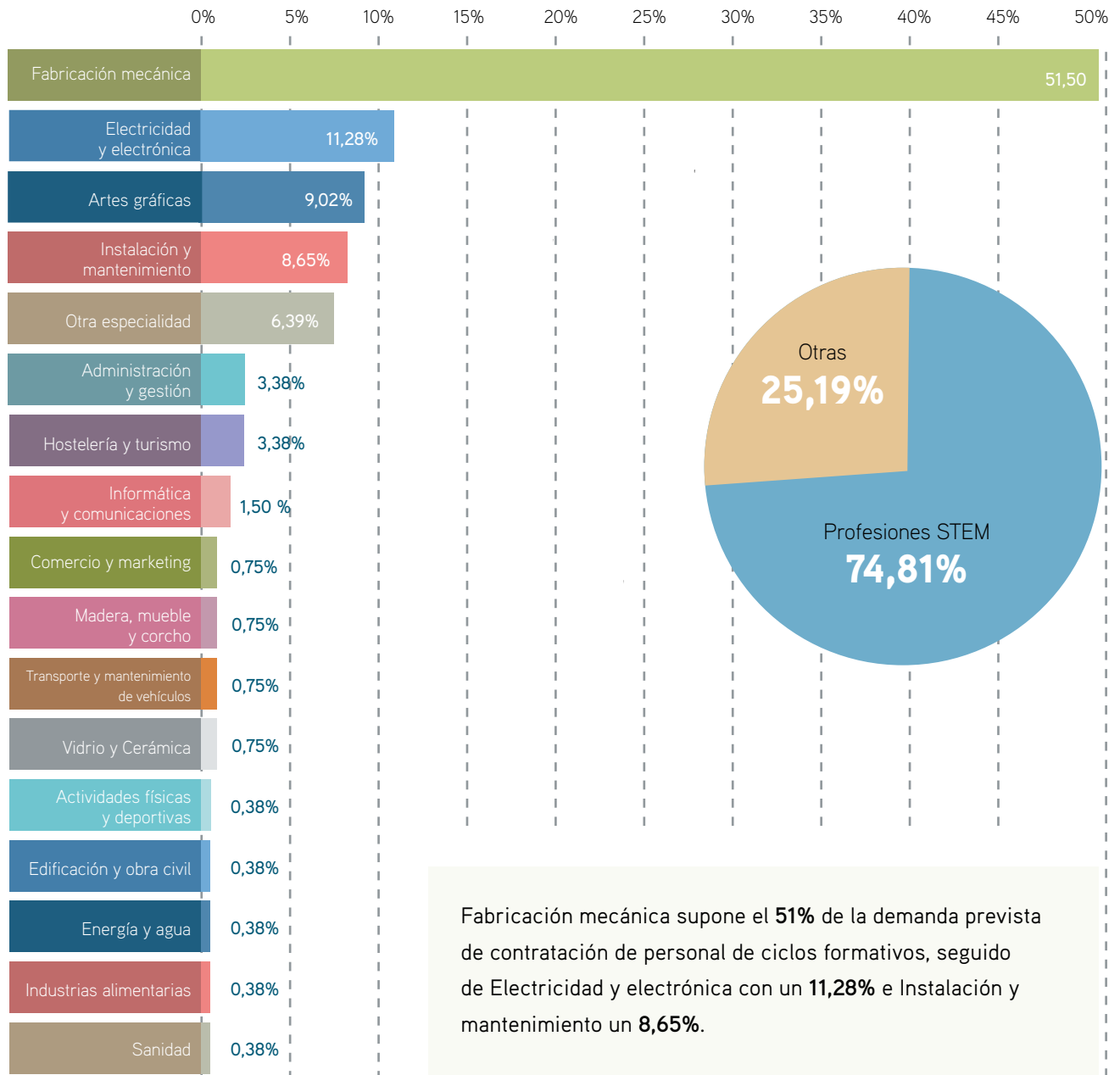
- El **63,5%** de los grados universitarios a contratar serán de Ingeniería.
- Por otra parte, el **14,8%** serán los grados de Administración y gestión de empresas y marketing.
- Crece la demanda de Informática, gestión de datos, IA, ciberseguridad y multimedia que se sitúan **8,11%**.



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

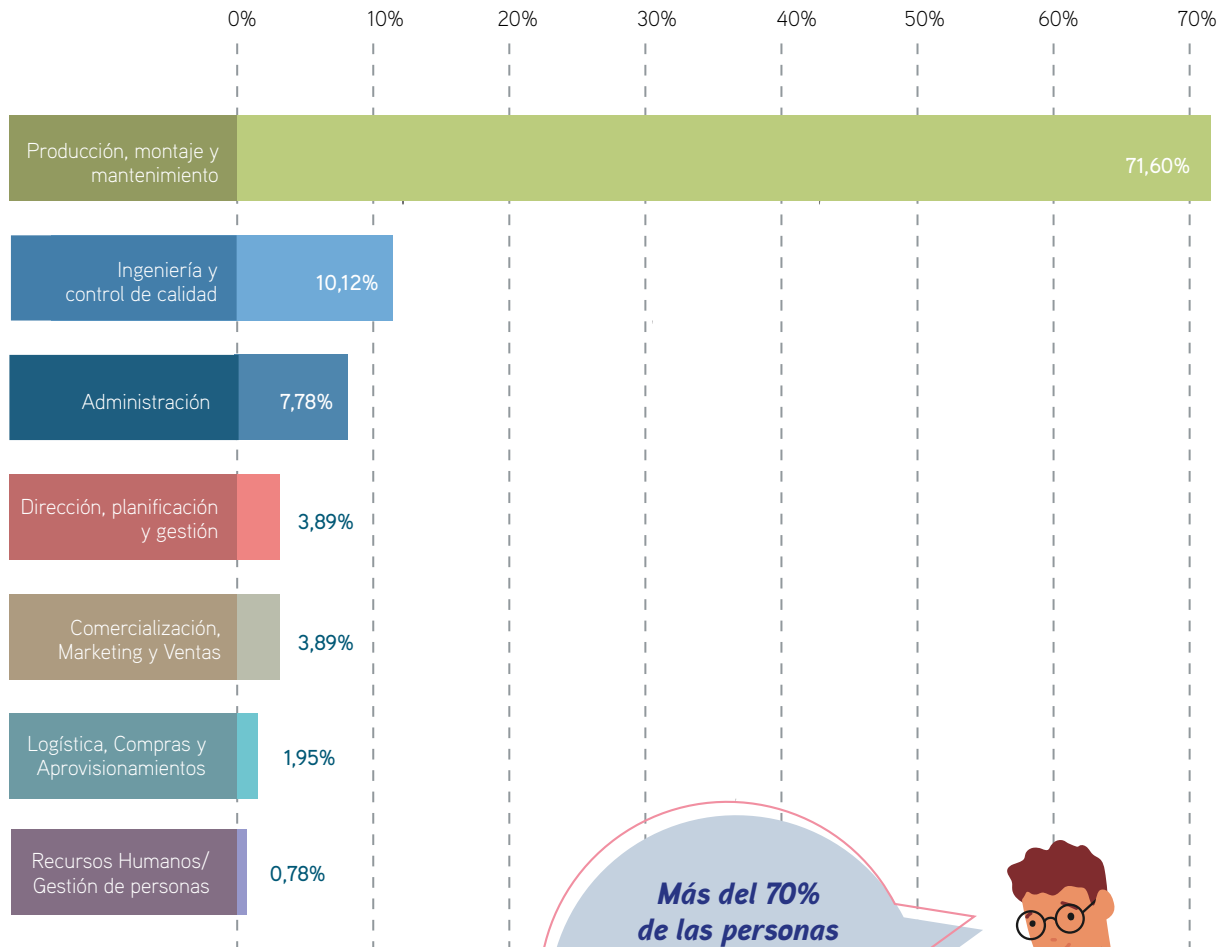


El 85% de los contratos de Formación Profesional procederán de las ramas técnicas/industriales





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**

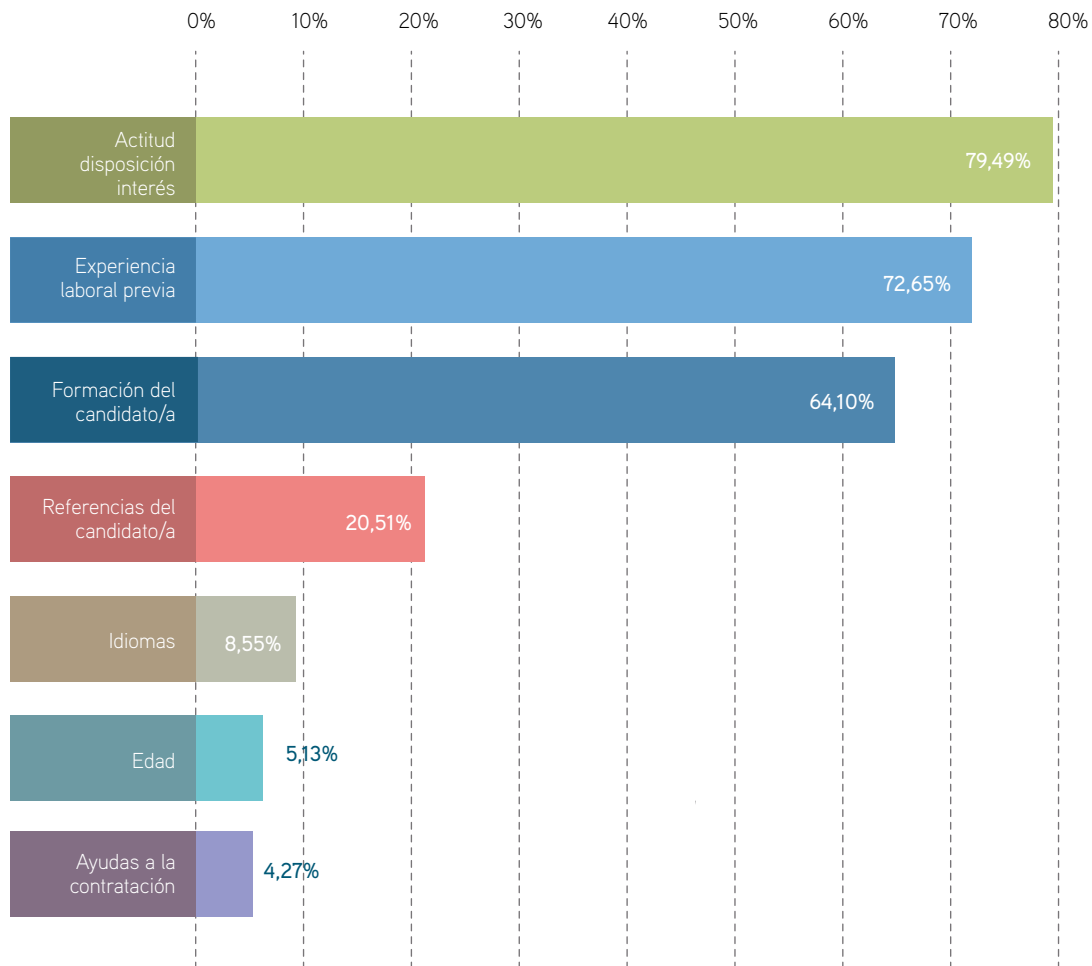




Actitudes y valores dificultades y métodos



ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN I



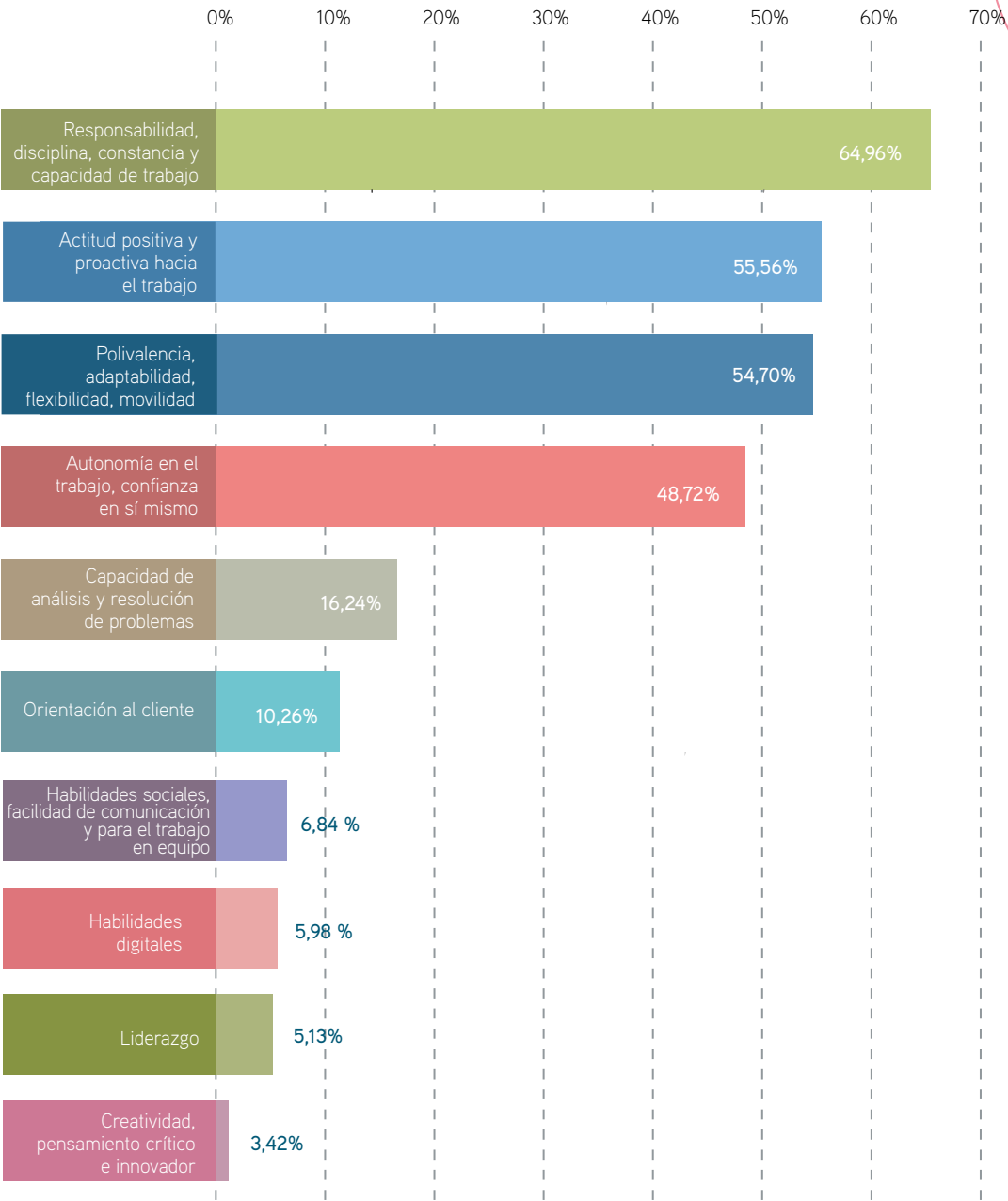
**Actitud,
disposición e interés,
experiencia laboral
y formación**

*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.

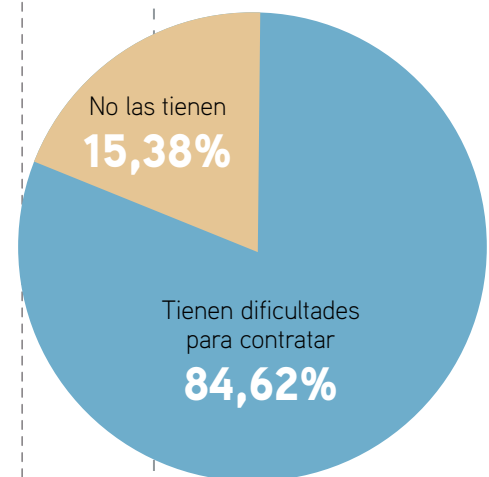
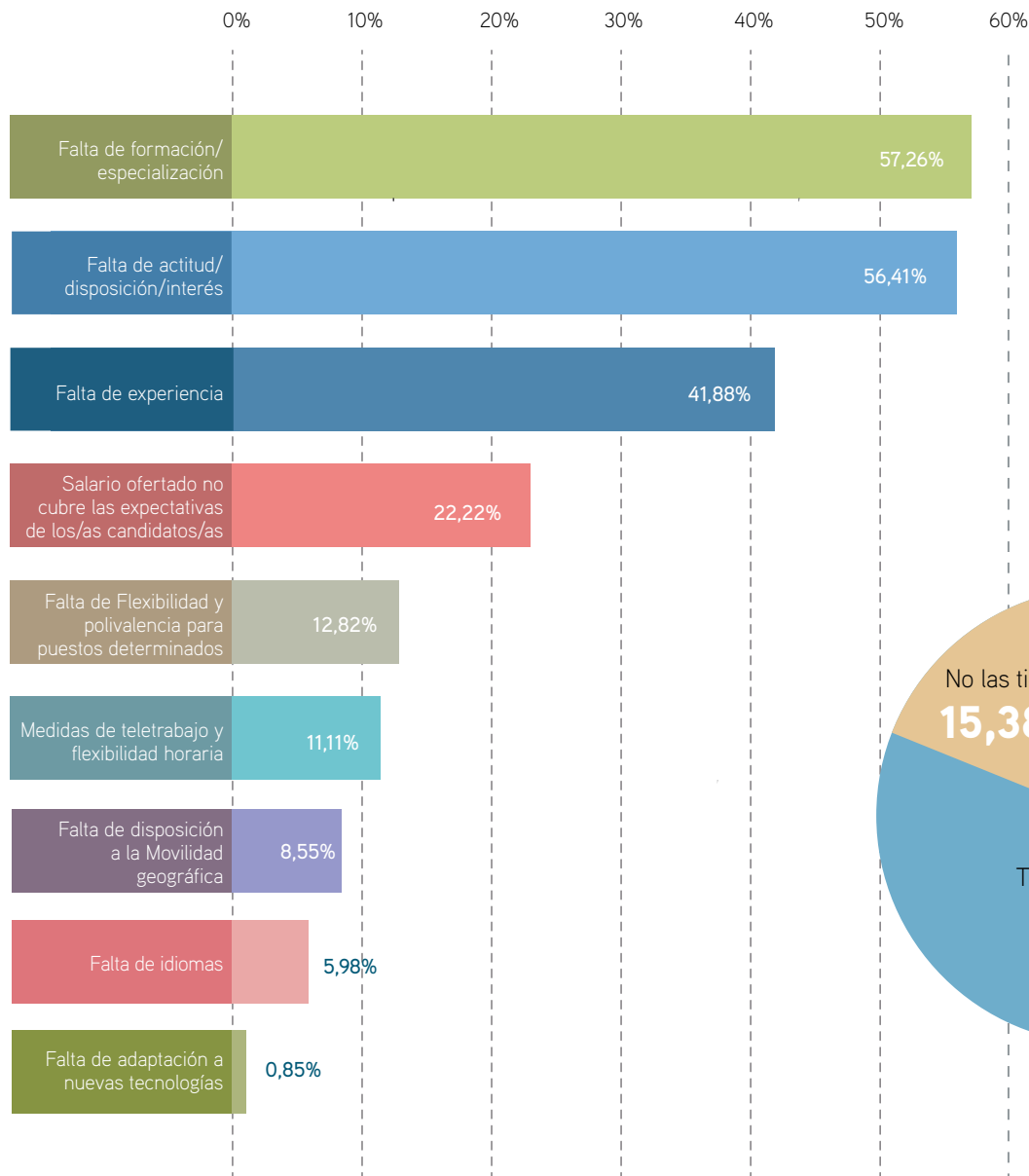




DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN

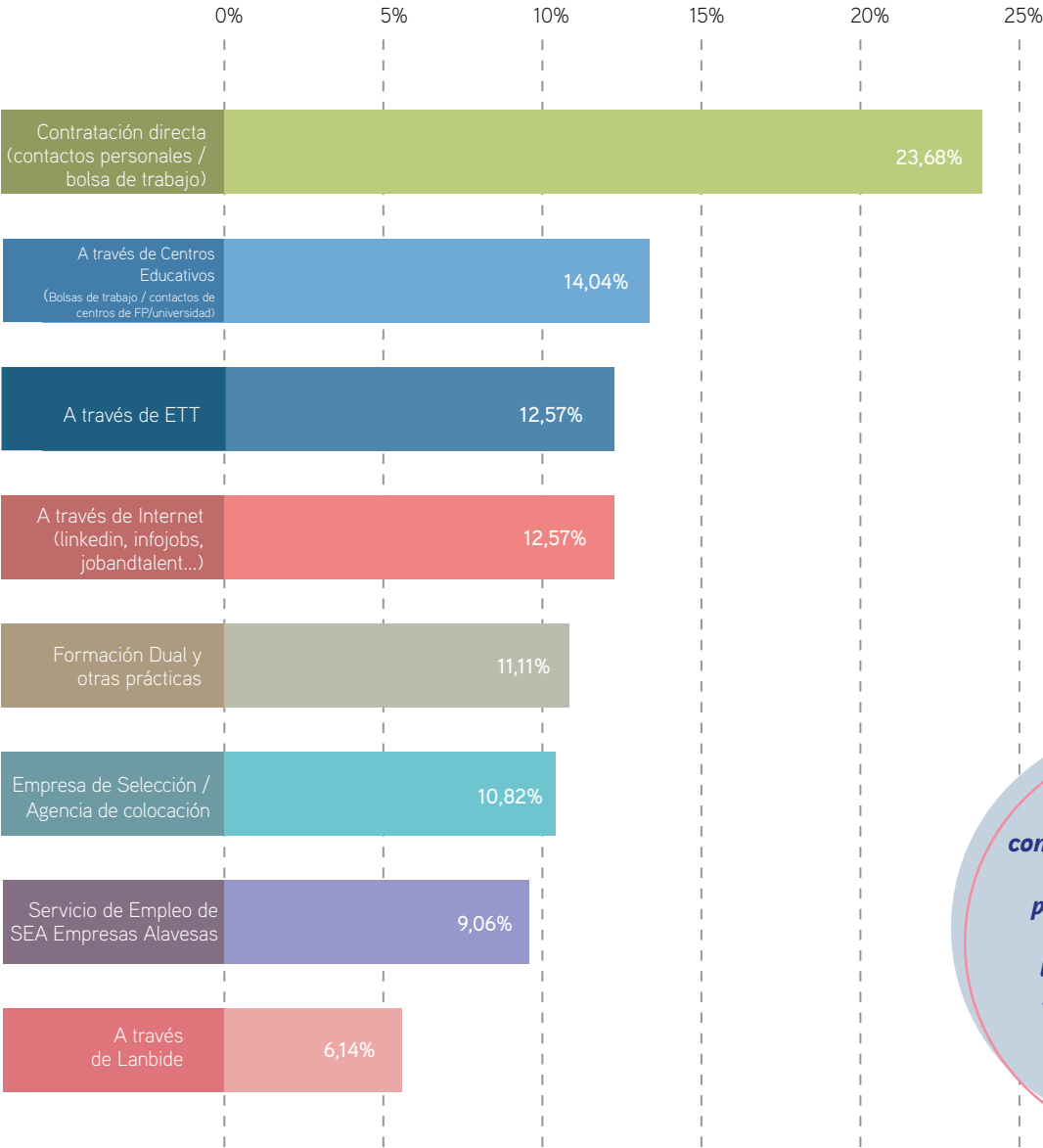
El 84% de las empresas tiene problemas a la hora de contratar

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

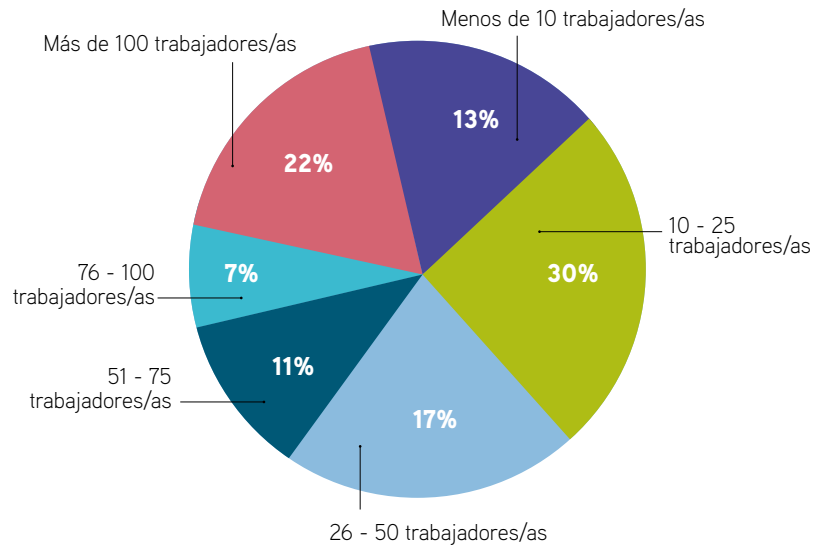


Perfil de las empresas encuestadas



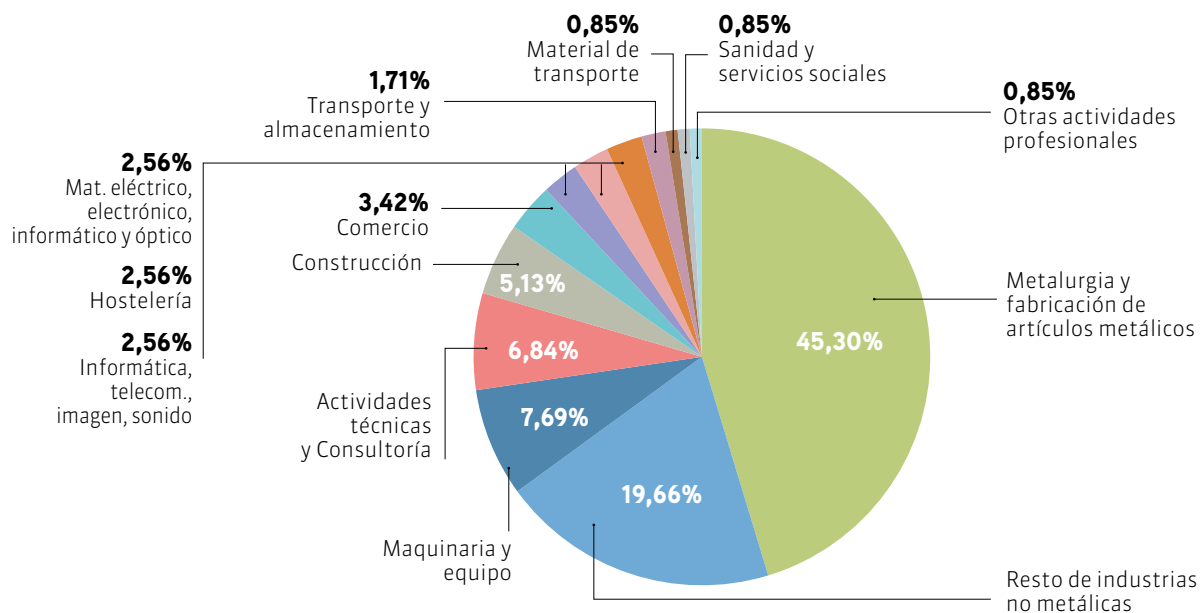


Nº TRABAJADORES/AS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS



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.

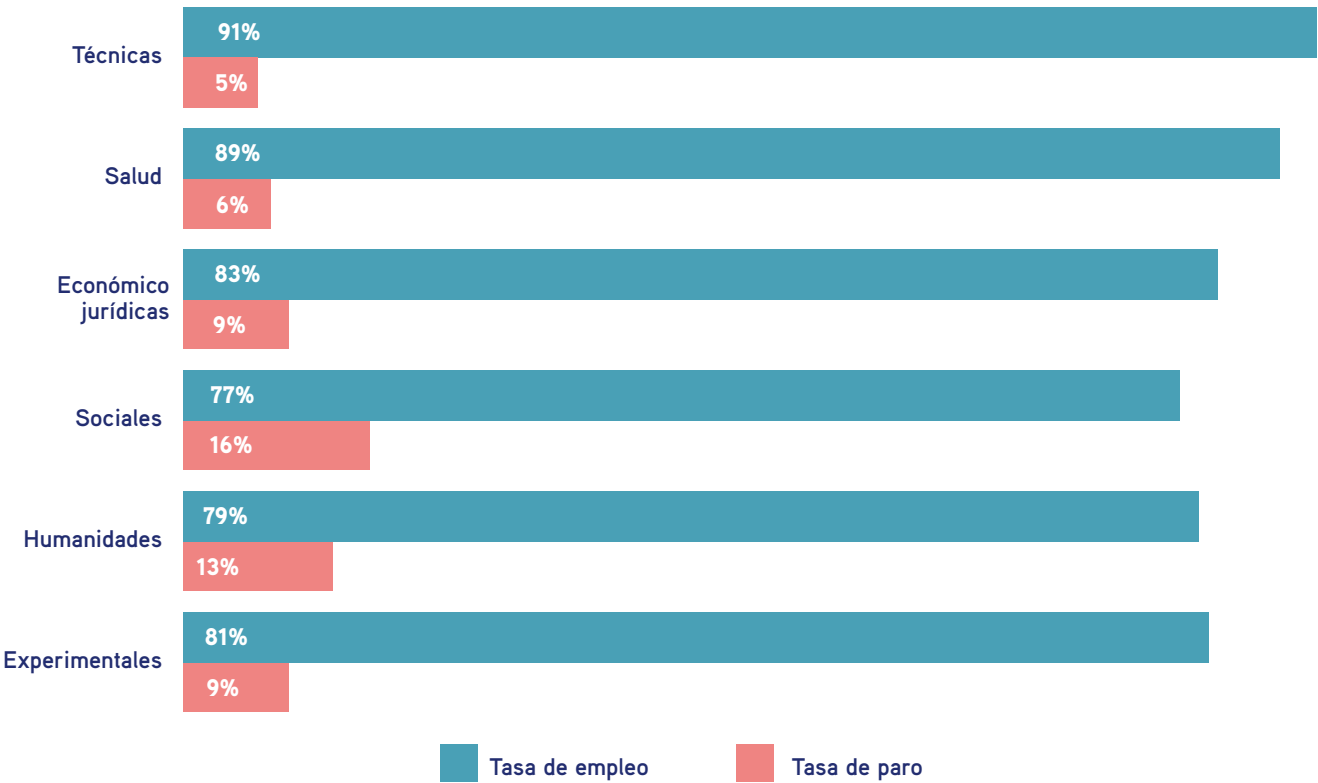


Las ramas universitarias técnicas superan el 90% de inserción laboral, frente a ramas Sociales o Humanísticas, que aunque rozan el 80% de tasa de empleabilidad, dan los datos más altos de tasa de paro, llegando al 15%



TASA DE EMPLEO Y PARO POR CAMPO DE CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO

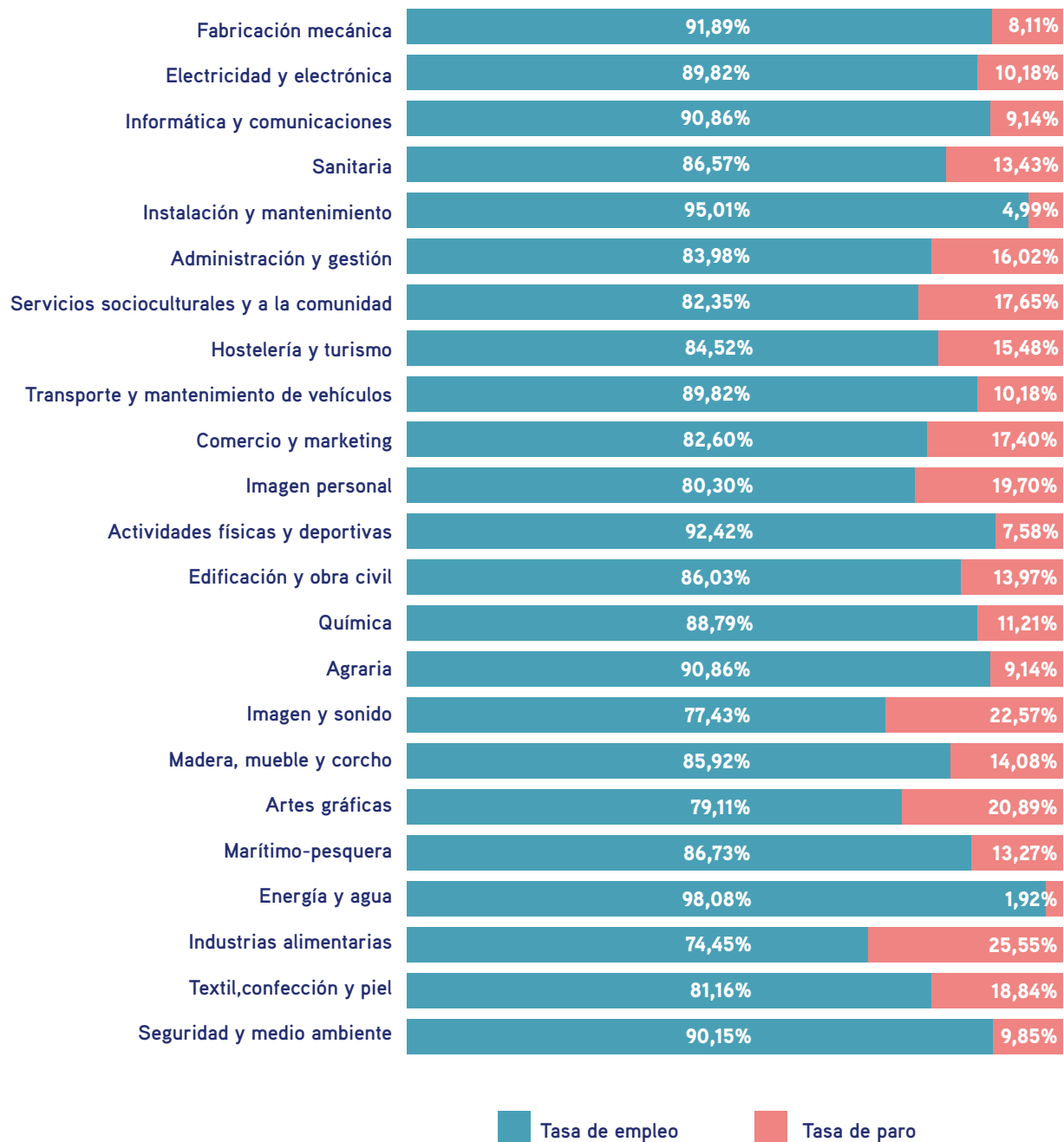
28



Estudio de incorporación a la vida laboral. Inserción laboral diciembre 2023. Conjunto de Universidades Vascas (Universidad Pública del País Vasco (UPV/EHU), Universidad de Deusto y Universidad de Mondragón)



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





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



empleoaraba



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



Entitate kolaboratzailea / Entidad colaboradora

araba álava
foru aldundia diputación foral

emplearaba



Arabako Enplegu
Behatokia
2024-2025



Vital
FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

se
EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK



ENPLEGU PRIBATUAK ARABAN IZANGO DUEN BILAKAERAREN AURREIKUSPENA (2024-2025)	5
ARABAKO KONTRATAZIOAREN AURREIKUSPENA	6
2024-2025EKO KONTRATAZIO-PERSPEKTIBAK	7
KONTRATATZEKO PREMIAREN JATORRIA	8
KONTRATATUKO DIREN PERTSONEN BANAKETA	10
KONTRATATZEKO ADIN GUSTUKOENA	12
GEHIEN ESKATZEN DIREN PRESTAKUNTZA-PROFILAK	13
IKASKETA-MAILAREN ARABERA	14
UNIBERTSITATE-IKASKETEN FAMILIEN ARABERA	15
LH-KO PRESTAKUNTZA-ZIKLOEN FAMILIEN ARABERA	16
ENPRESAKO SAILEN ARABERA	17
JARRERAK ETA BALIOAK, ZAILTASUNAK ETA METODOAK	18
HAUTATZEKO JARRERAK ETA BALIOAK	19
KONTRATATZEKO ZAILTASUNAK	21
KONTRATATZEKO METODOAK	22
INKESTATUTAKO ENPRESEN PROFILA	23
LANGILE-KOPURUA	24
JARDUERA-SEKTOREAK	24
IKASKETAK HAUTATZEA ETA LANERATZEA	25
ORIENTAZIO AKADEMIKO-PROFESIONAL GOIZTIAR ETA ERAGINKOR BATEN ALDE	27
ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA, UNIBERTSITATEKO EZAGUTZA-EREMUEN ARABERA	28
ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA LANBIDE-HEZIKETAN	29
10 LANBIDE-GAITASUN NAGUSIAK (WORLD ECONOMIC FORUM)	30
AZTERLANAREN ONDORIOAK	31



Arabako egoera ekonomikoa edota etorkizuneko perspektibak aztertzeko datu hain fidagarriak nola lortzen ditugun galdetzen diguten aldiro, erantzuna berbera izaten da: enpresei galdetzen diegu.

Beraz, Arabako enpresek 2024ra begira izango dituzten enplegu- eta gaikuntza-premiak kuantifikatzeko helburuz, iturri horretara jo dugu berriro ere, fidagarriena delako. Horixe da, bada, Arabako Enplegu Behatokiaren edizio honen ardatza: lan-merkatua eta bere premiak nahiz eskakizunak sakon ezagutzeko, zuzenean kontratatzen dutenengandik eskuratu dugu informazio zehatza.

Eskerrak eman nahi dizkiegu gure ekonomia eta enpresa-ehundura osatzen dituzten askotariko sektoreak proportzioan ordezkatzuz parte hartu duten enpresei, zabal-zabal erantzun baitigute. Bosgarren aldiz, lehen eskutik jaso dugu kontratatuak sortuko dituzten jardueren eta enpleguen inguruko espektatibei eta aurreikuspenei buruzko informazioa, baita eskatzen diren lanbide-tipologia eta -profilei, behar diren gaikuntza eta prestakuntzari eta enpresek profesionalak aurkitzeko dituzten zailtasunei buruzkoa ere.

Lurraldeko enpresek langile kualifikatuen defizita dute; batez ere, industria-eremuan. Araba lurralde industrial da, eta, hortaz, industriaren etorkizuna erabakigarria da gure etorkizunerako.

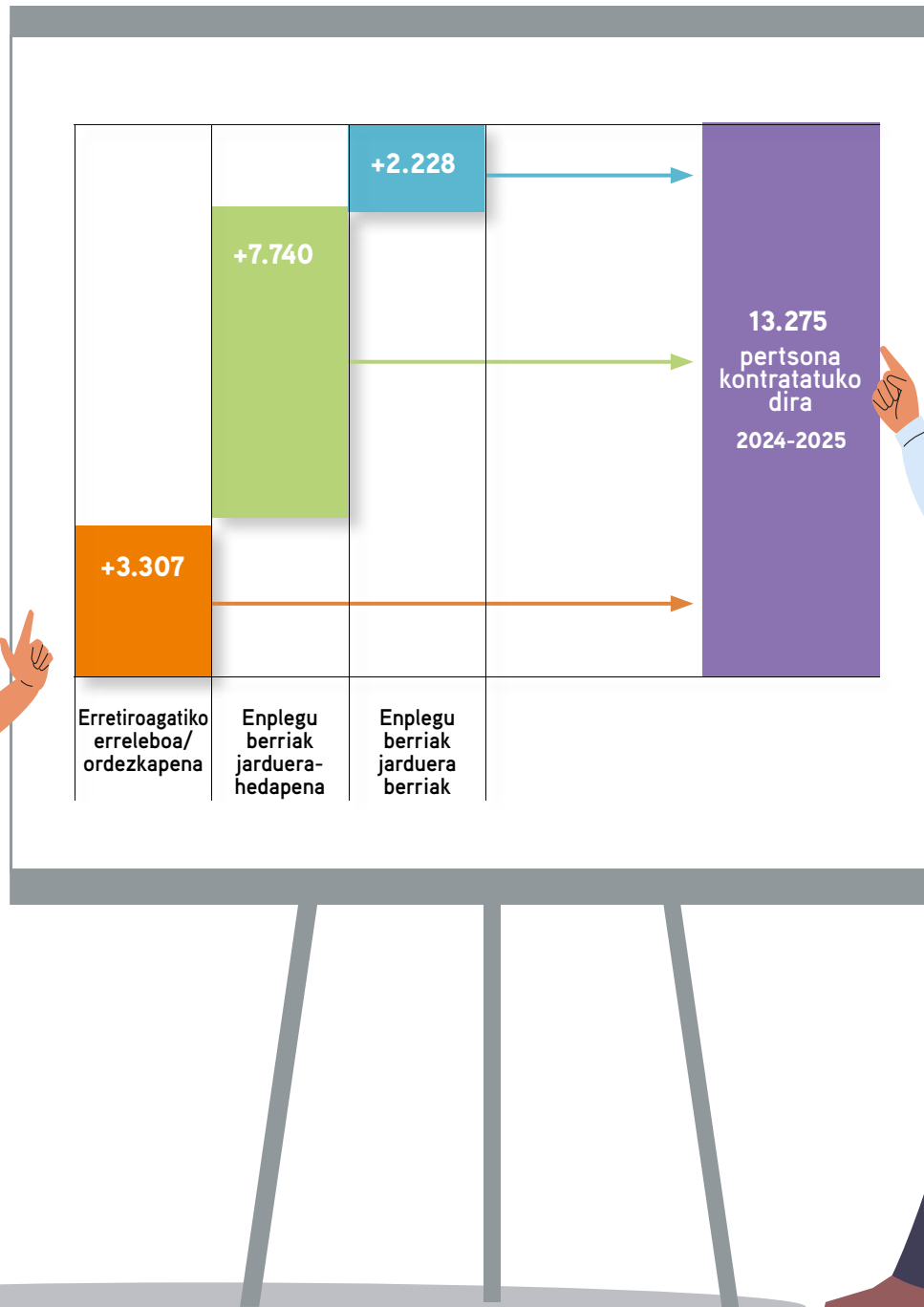
Industria-ehundura aldatzen ari da, eta, testuinguru berrian, profesionalen ezagutza aurreratua eta talentua erabakigarriak dira.







ENPLEGU PRIVATUAK ARABAN IZANGO DUEN BILAKAERAREN AURREIKUSPENA (2024-2025)





Arabako kontratazioaren aurreikuspena

6.637

**pertsona sartuko dira
lan-merkatura 2024an**

3.870 lagun enpresen jarduera hazteagatik

1.653 lagun baje erreleboa / erretiroen ordezkapena betetzeko

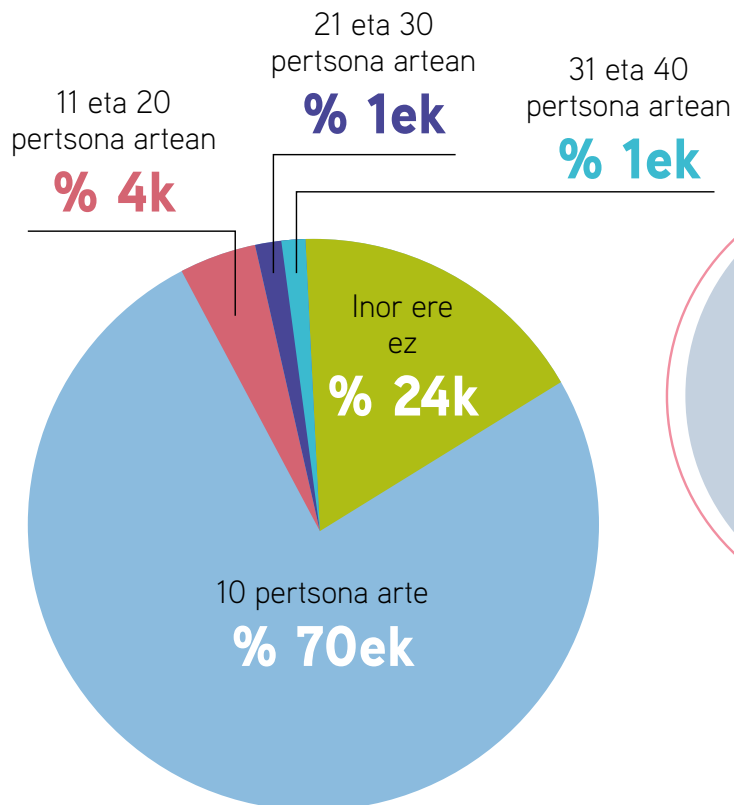
1.113 lagun jarduera berriak sortzeagatik





2024-2025EKO KONTRATAZIO-PERSPEKTIBAK

Arabako enpresetan aurreikusitako kontratazioa (pertsona-kopurua)



**Arabako enpresen
% 80k kontratu
berriak egingo
dituzte
2024-2025ean**





Kontratatzeko
premiaren
jatorria



KONTRATATZEKO PREMIAREN JATORRIA





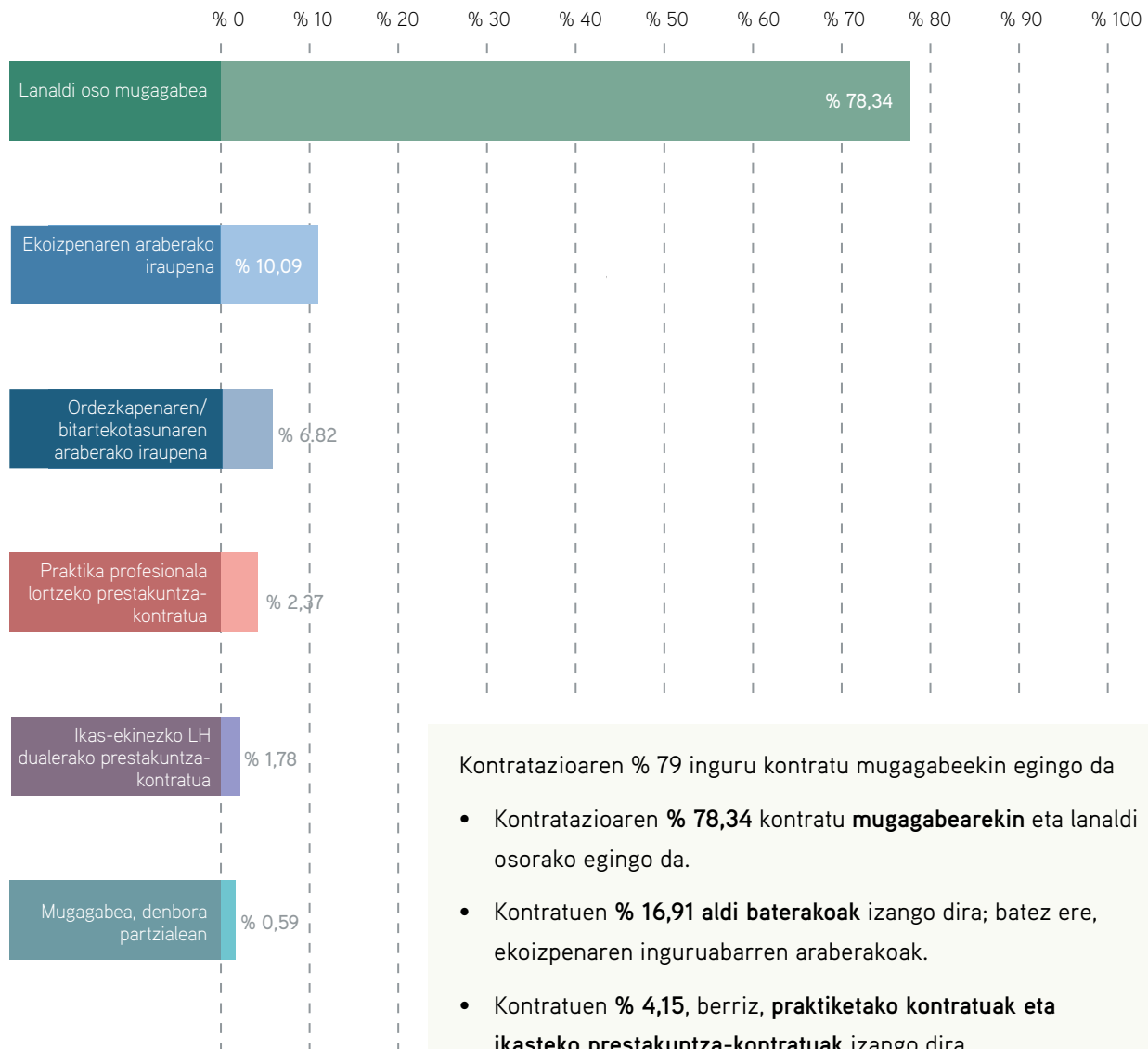
Kontratatu diren pertsonen banaketa

*Lanaldi oso eta mugagabeak hartzen du
kontratazioaren ehunekorik handiena*



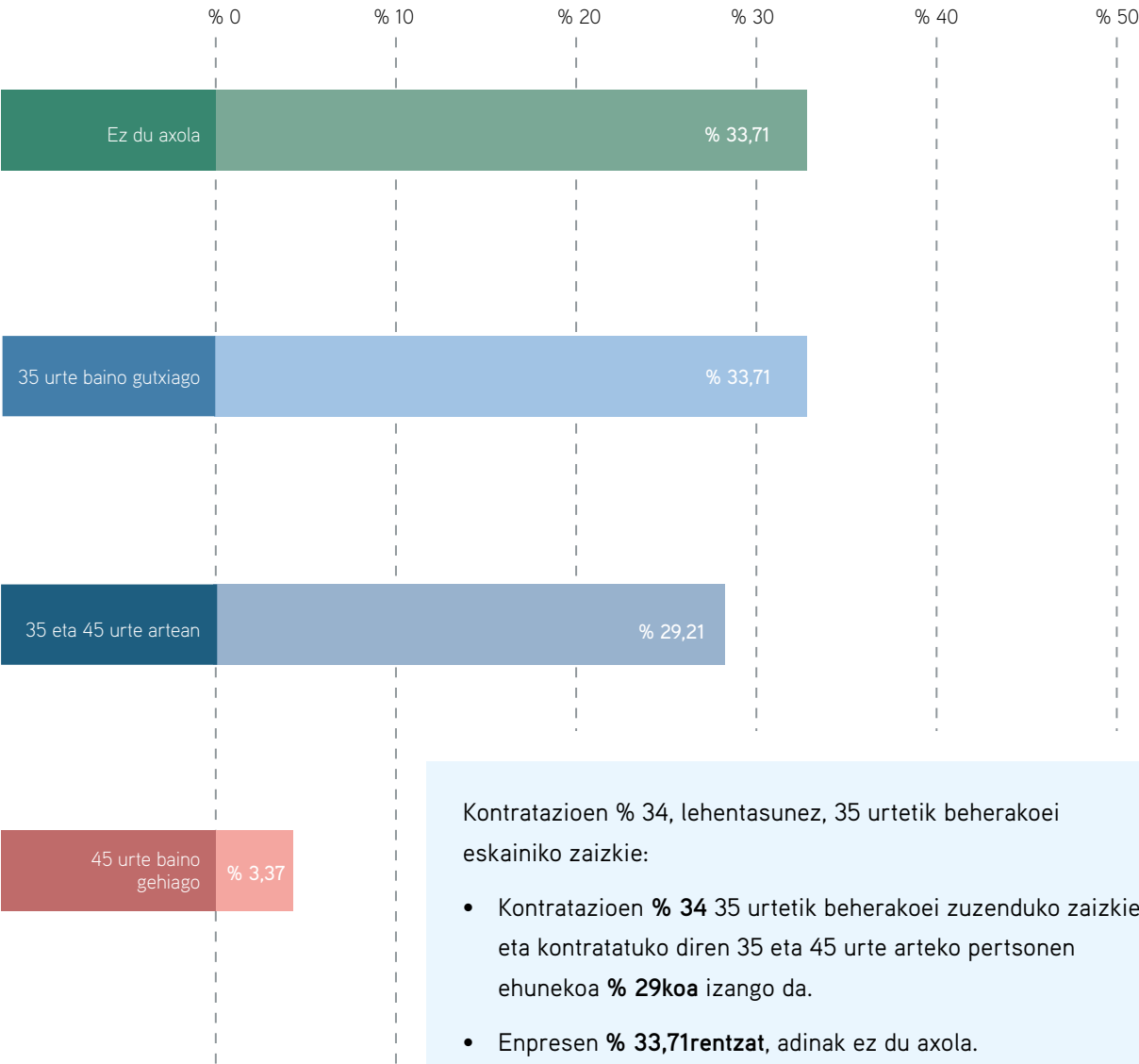
KONTRATATUKO DIREN PERTSONEN BANAKETA

Kontratazioaren tipologiaen arabera





KONTRATATZEKO ADIN GUSTUKOENA





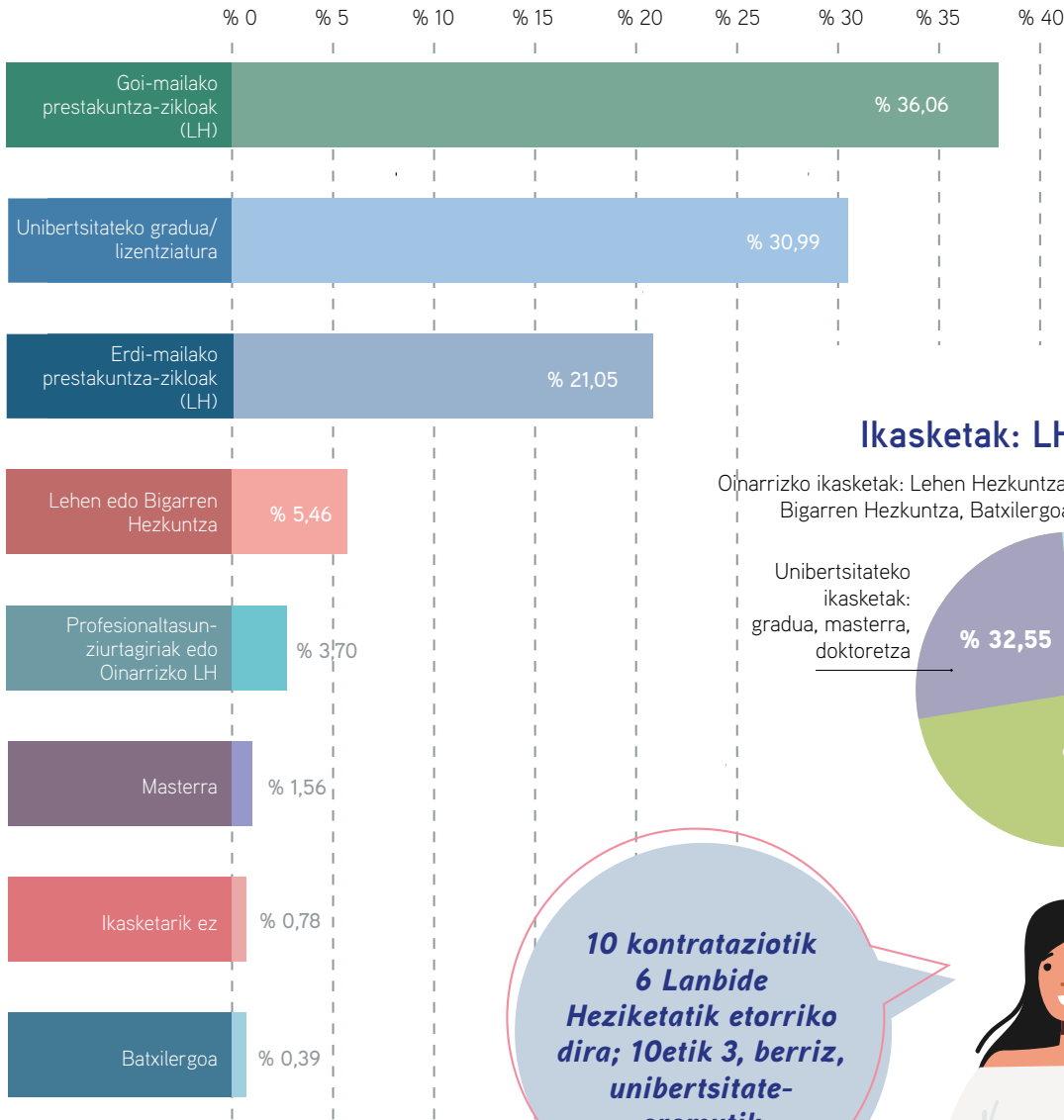
Gehien eskatzen diren prestakuntza-profilak

*Kualifikazio handienekoek jarraitzen
dute izaten gehien eskatzen diren
prestakuntza-profilak*

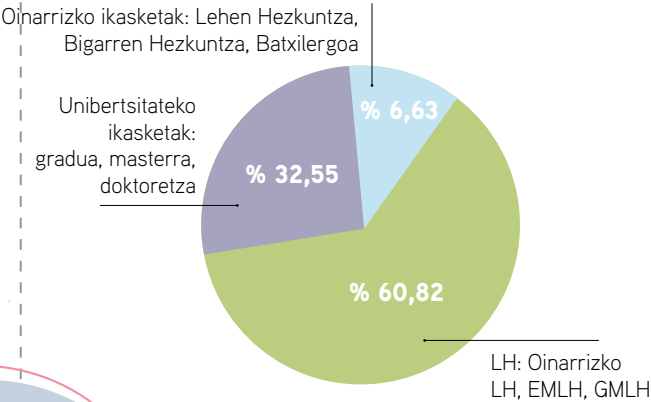


ESKATUTAKO PRESTAKUNTZA-PROFILAK 2024-2025

Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa, ikasketa-mailaren arabera



Ikasketak: LH vs unibertsitatea



10 kontrataziotik 6 Lanbide Heziketatik etorriko dira; 10etik 3, berriz, unibertsitate-eremutik

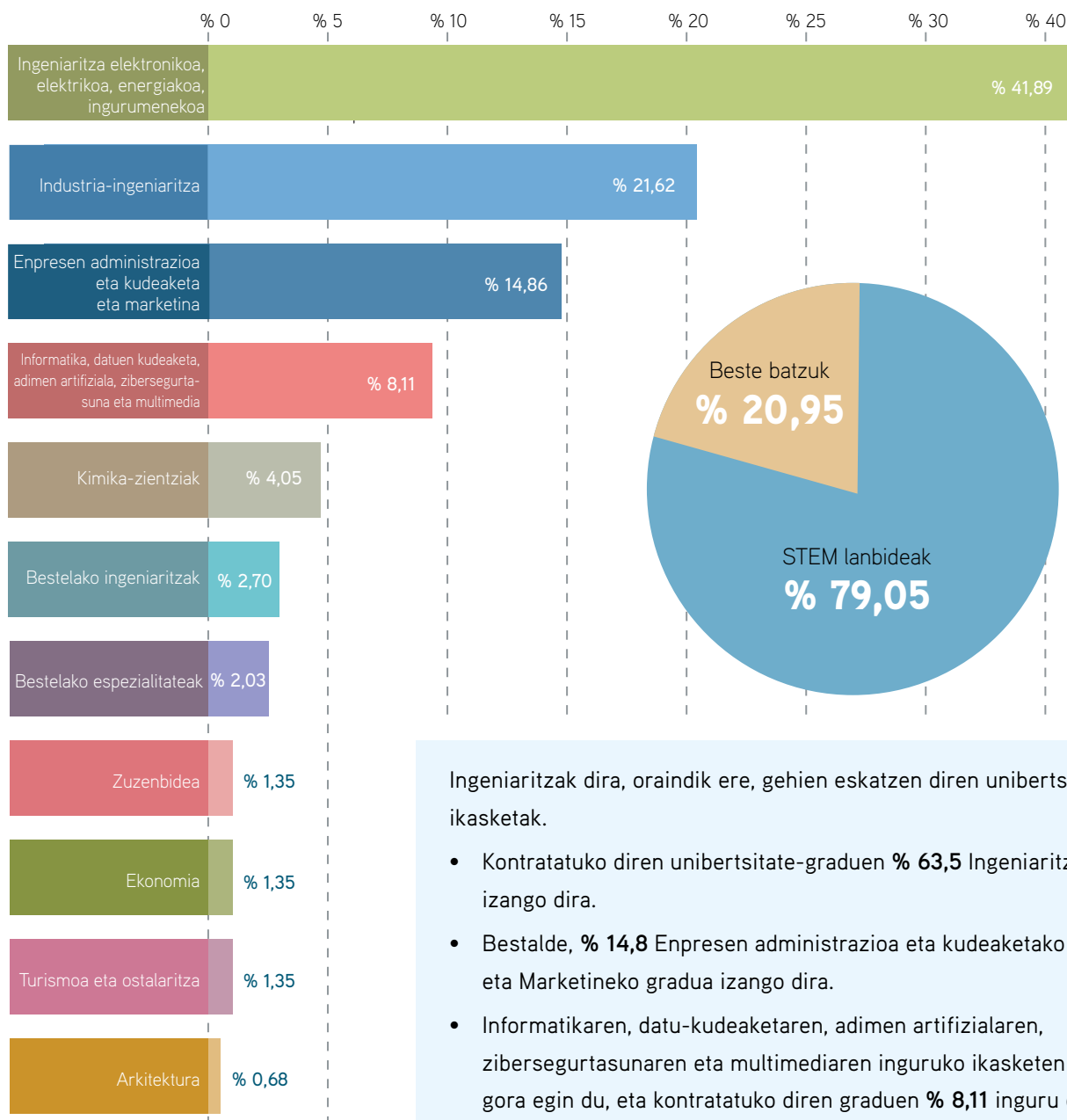




Unibertsitateko kontratuen % 70 baino gehiago STEM ikasketa-adarretatik etorriko dira

(Zientziak, Teknologia, Ingeniaritza eta Matematikak)

Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa, unibertsitate-ikasketen familien arabera



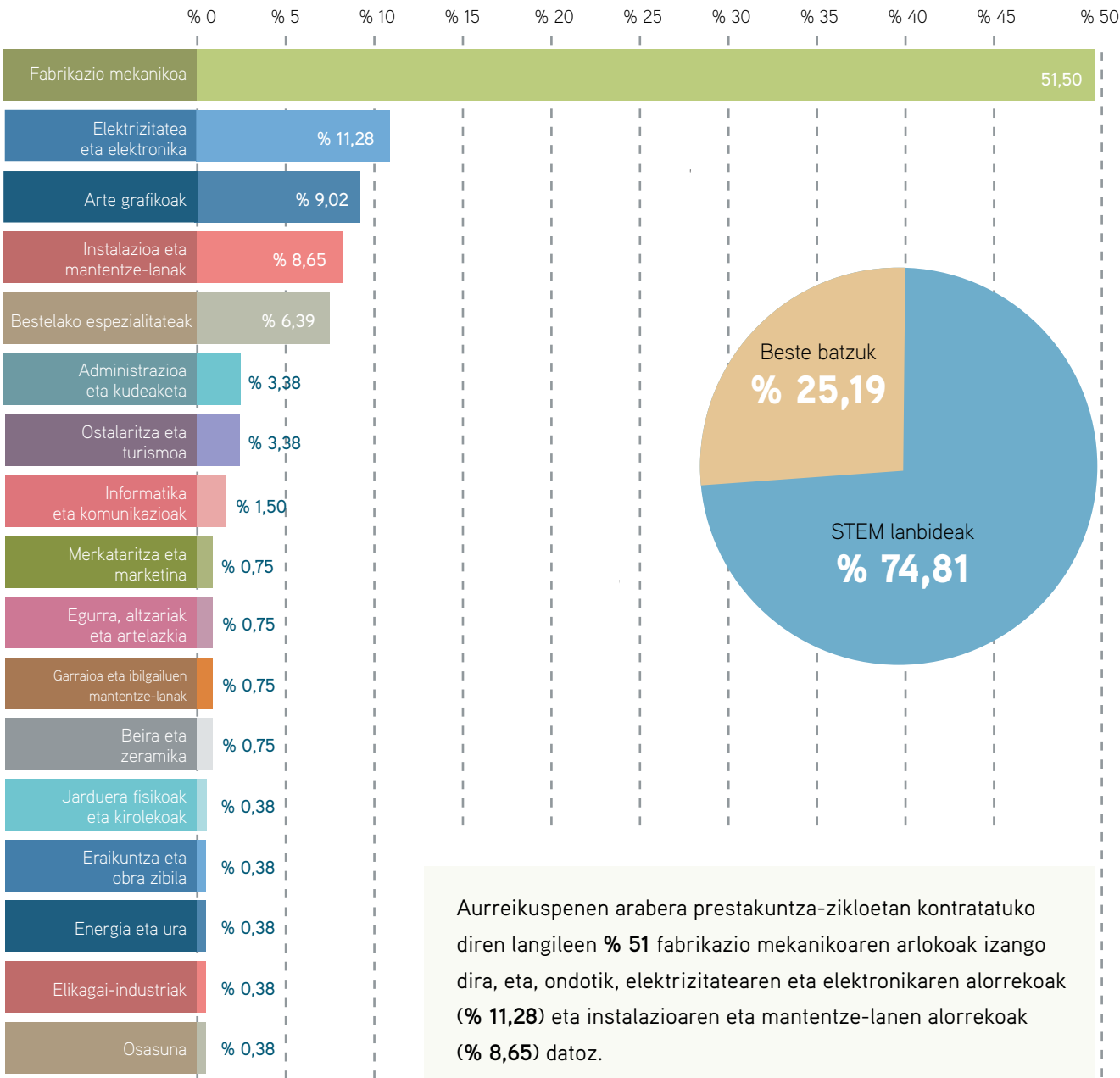
Ingeniaritzak dira, oraindik ere, gehien eskatzen diren unibertsitate-ikasketak.

- Kontratatuko diren unibertsitate-graduen % 63,5 Ingeniaritzakoak izango dira.
- Bestalde, % 14,8 Enpresen administrazioa eta kudeaketako gradua eta Marketineko gradua izango dira.
- Informatikaren, datu-kudeaketaren, adimen artifizialaren, zibersegurtasunaren eta multimediararen inguruko ikasketen eskariak gora egin du, eta kontratatuko diren graduen % 8,11 inguru dira.



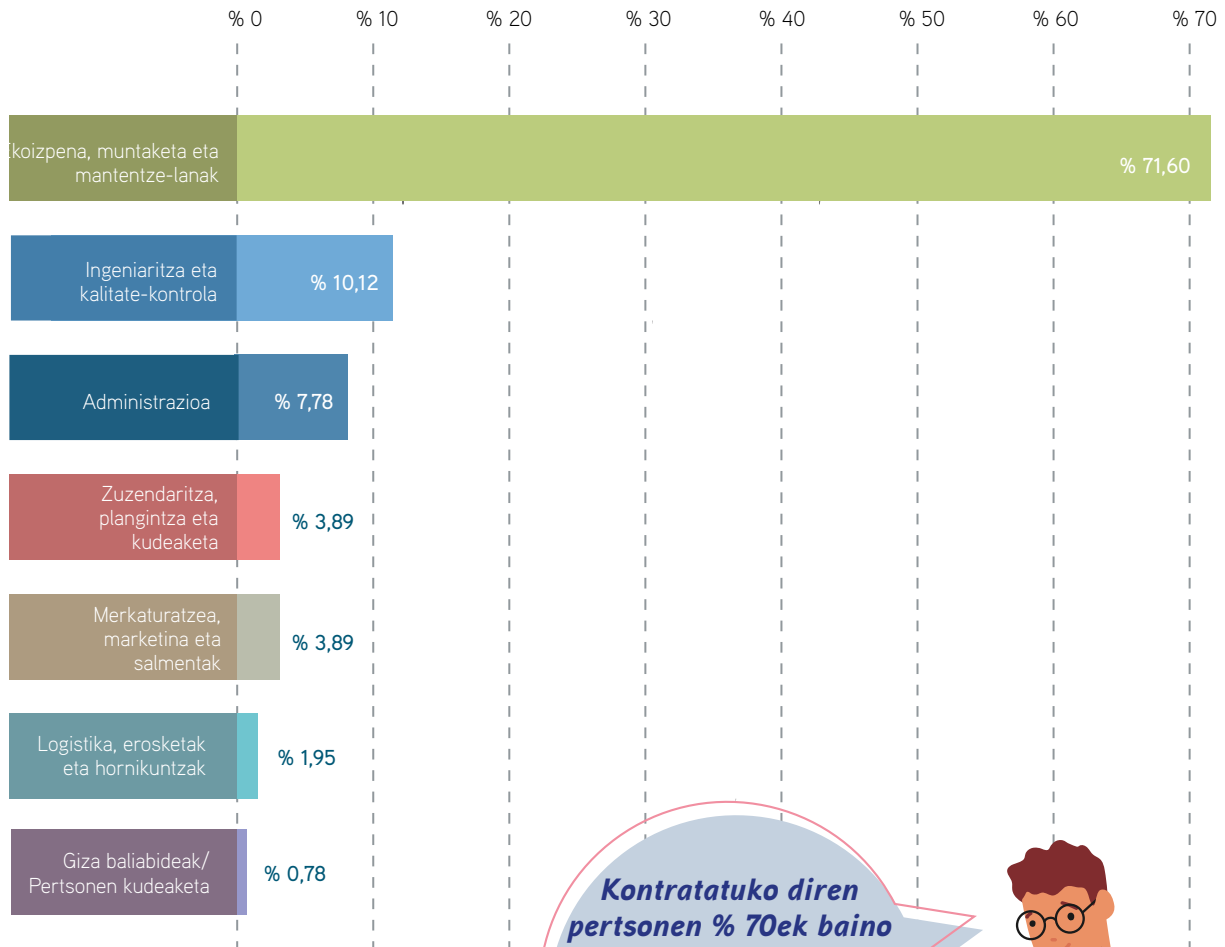
Lanbide Heziketako kontratuen % 85 adar tekniko eta industrialetatik etorriko dira

Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa, LHko prestakuntza-zikloen familien arabera





Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa, enpresako sailen arabera



Kontratatuak diren pertsonen % 70ek baino gehiagok ekoizpeneko, muntaketako eta mantentze-lanetako sailetan egingo dute lan

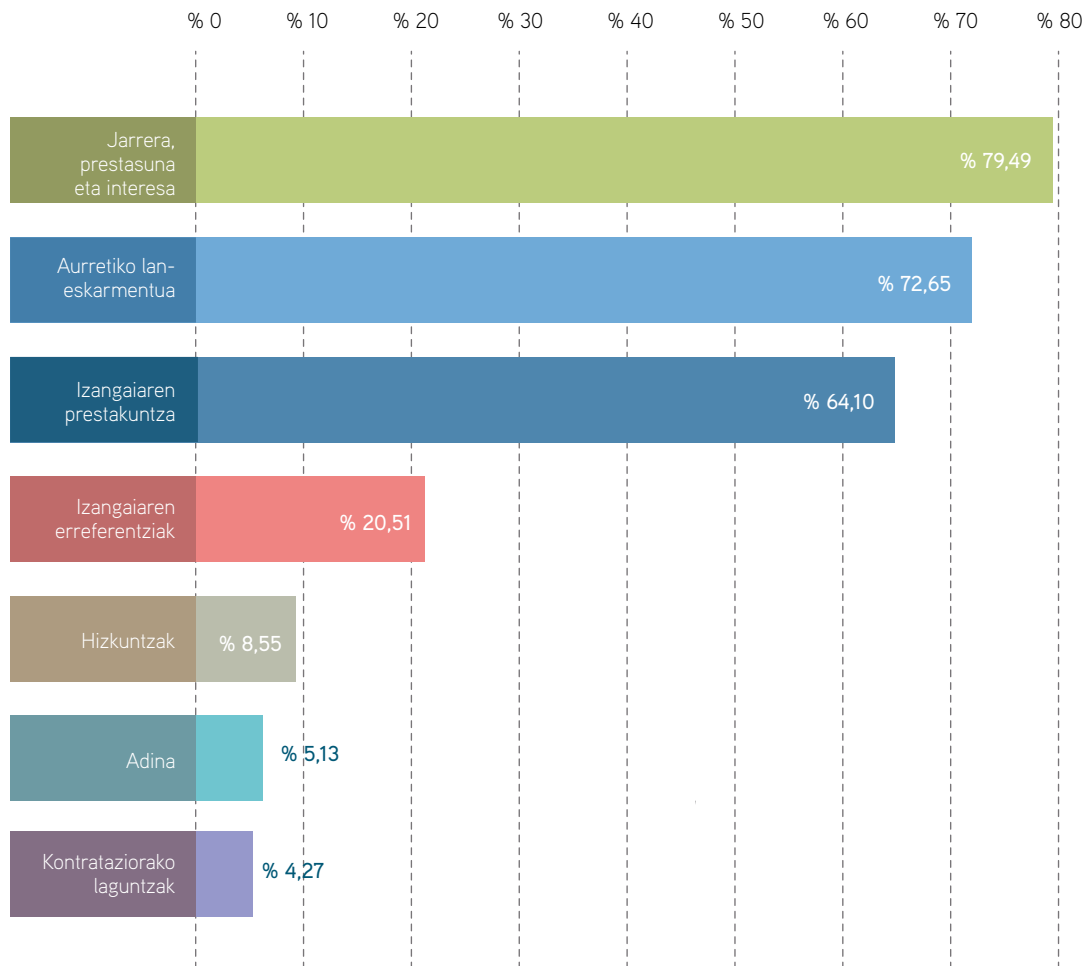




Jarrerak eta balioak,
zailtasunak eta metodoak



HAUTATZEKO JARRERAK ETA BALIOAK I



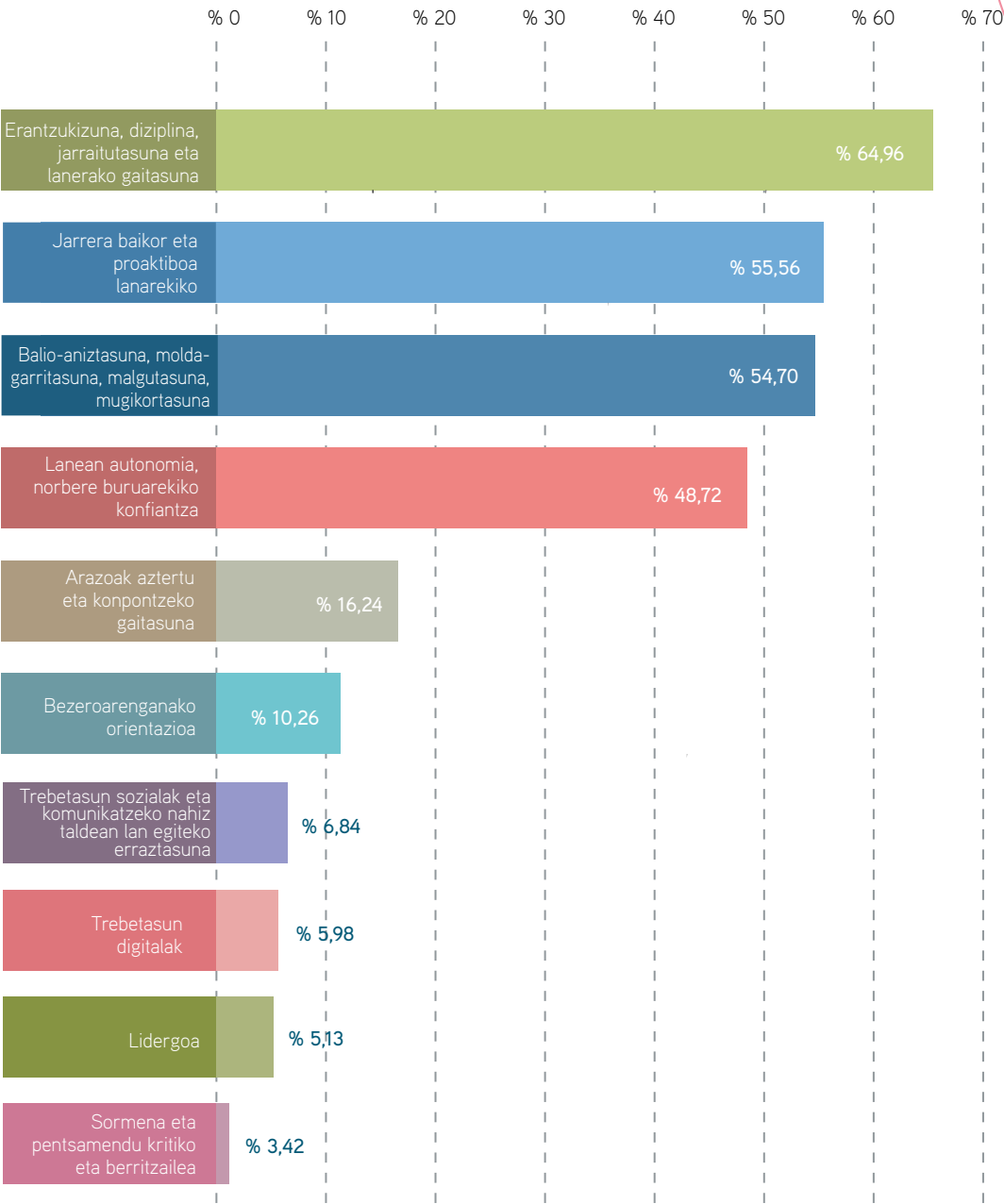
**Jarrera,
prestasuna eta interesa,
lan-eskarmentua
eta prestakuntza**

*dira, oraindik ere,
enpresek kontratatzeke orduan
gehien baloratzen
dituzten alderdiak*





HAUTATZEKO JARRERAK ETA BALIOAK II



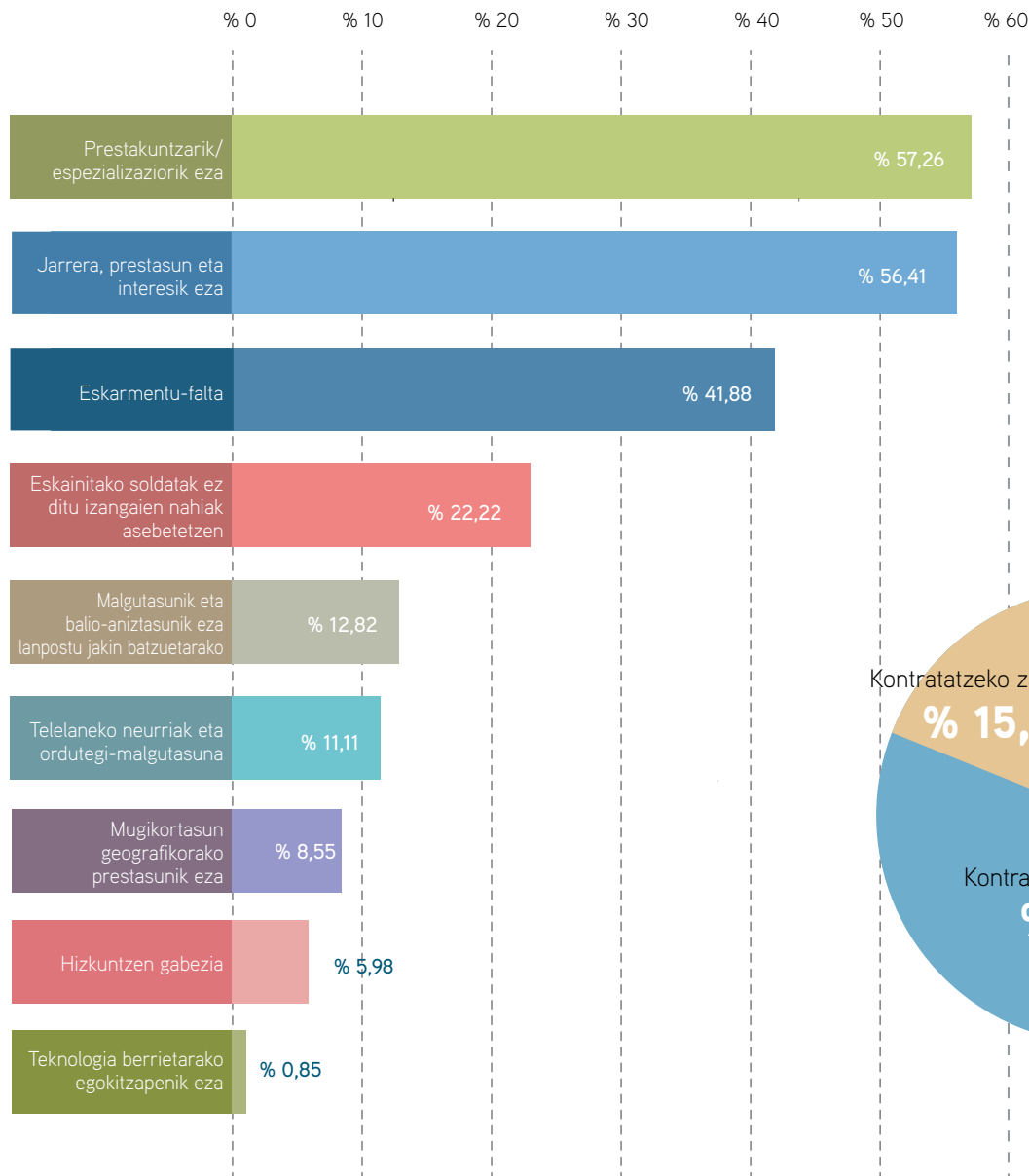
Erantzukizuna, jarrera proaktiboa, balio-aniztasuna eta autonomia
dira lau balio garrantzitsuenak enpresen ustez.



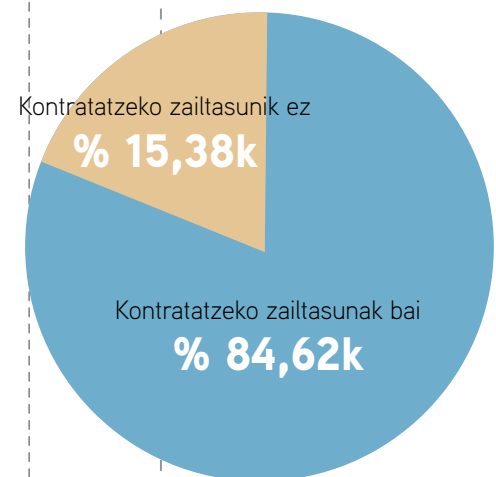


KONTRATATZEKO ZAILTASUNAK

Enpresen % 84k kontratatzeko zailtasunak dauzkate

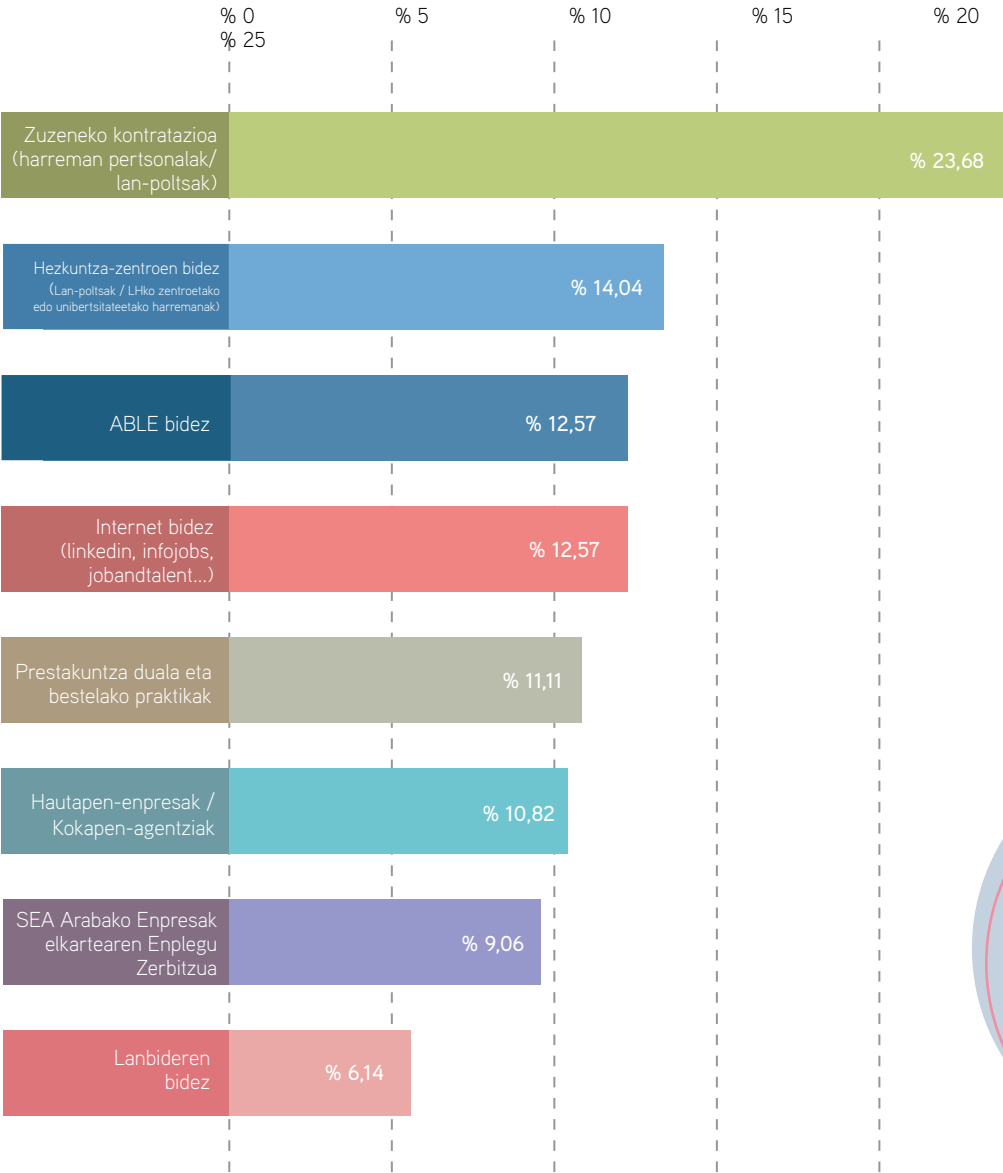


Kontratatzeko zailtasun nagusiak, oraindik ere, prestakuntzarik/espezializaziorik eza, jarrera edo interesik eza eta eskarmentu-falta dira





KONTRATATZEKO METODOAK



Enpresek, batez ere, harreman pertsonalen eta enplegu-atarien bidez kontratatzen dute.

ABLE-ek, prestakuntza dualak eta SEAren Enplegu Zerbitzuak pisu handia dute.

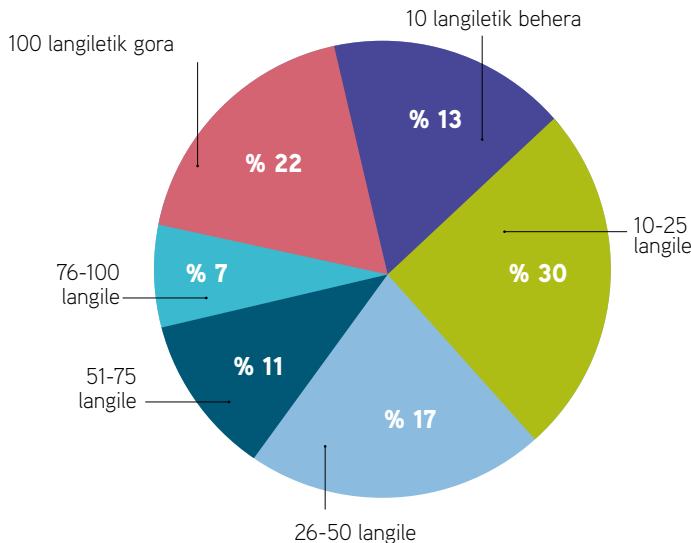


Inkestatutako enpresen profila

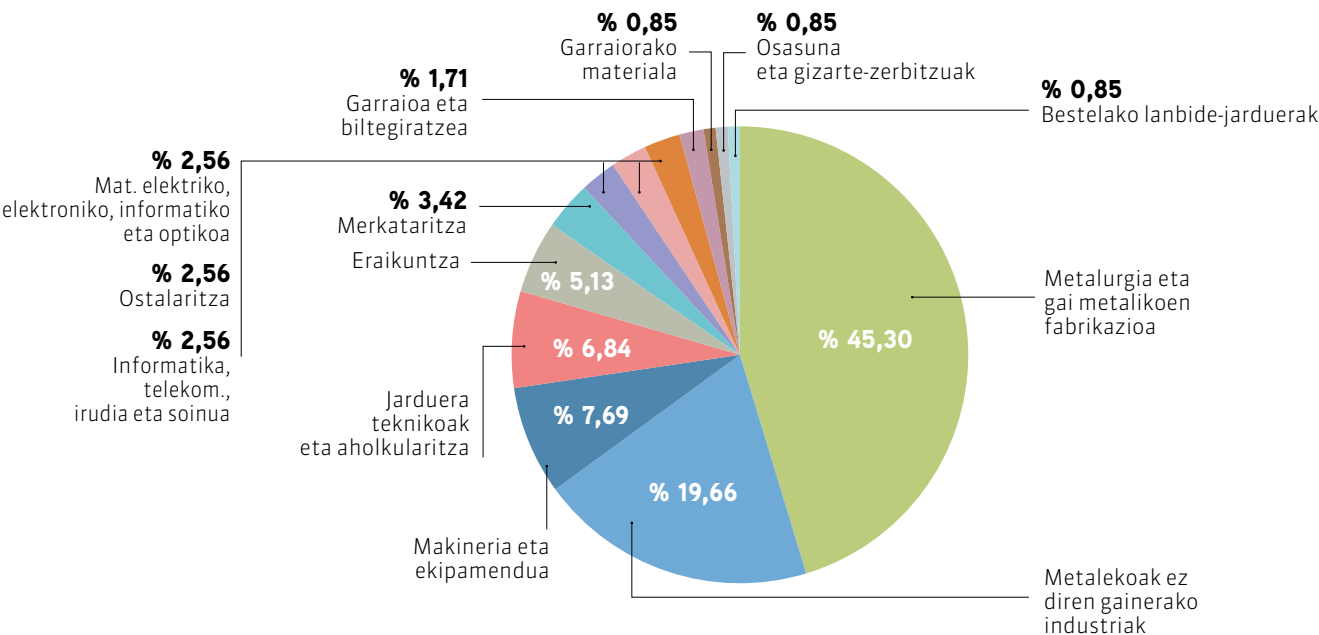




INKESTATUTAKO ENPRESEN LANGILE-KOPURUA



INKESTATUTAKO ENPRESEN JARDUERA-SEKTOREAK





Ikasketak hautatzea
eta laneratzea





IKASKETAK HAUTATZEA ETA LANERATZEA

Bigarren Hezkuntza edo Batxilergoa amaitutakoan ikasketak hautatzea benetan erabakigarria izaten da, eta izango da, gazteentzat.

Ikasketak eta lanbidea hautatzeko orduan, gustuak ez ezik, zenbait irizpide eta elementu ere hartu behar izaten dituzte aintzat, eta elementuotako batzuek izugarri eragiten dute amaierako hautuan.

Gizartearen, hezkuntzaren, familiaren, ekonomiaren eta, are, psikologiaren arloko alderdiez ari gara: guztiek ez dute garrantzi bera izango, baina garrantzitsua da guztiak ezagutu eta identifikatzea, hautuan duten pisua baloratzeko. Hortaz, gazteei orientatzeko prozesuan lagundu nahi badiegu, ezinbestekoa izango da erakundeek informazio egoki eta baliagarria ematea.

Gazteen artean, zenbait gaik interes handia pizten dute, baina nekez lortzen dute gaiok buruzko informaziorik; hala, besteak beste, jakin nahi dute zein den enpresen eta ekoizpen-ehunduraren errealitatea, etorkizunean hor arituko baitira lanean, eta, era berean, lanbide bakoitzaren laneratze-mailaren berri izan nahi dute, baita eskaintzen zaizkien titulazioen eta enplegua ematen duten lanpostuen arteko uztartze-mailaren berri izan nahi ere.

Hautatutako titulazioaren edo ezagutza-eremuaren arabera, laneratze-maila zabalagoa edo murriztagoa izango da, Lanbide Heziketako nahiz unibertsitateko ikasketa-adarren artean alde handiak daudelako.



ORIENTAZIO AKADEMIKO-PROFESIONAL GOIZTIAR ETA ERAGINKOR BATEN ALDE

Gero eta beharrezkoagoa da hezkuntza-maila goiztiarretan hasiera informazio eta orientazio akademiko-profesionalak ematen, bai gure gazteak bokazio- eta gaitasun-profila osatzen joan daitezen, bai egin ditzaketen ikasketei, irteera profesionalei nahiz lanbideen enplegarritasunari buruzko informazio egoki eta eraginkorra jaso dezaten.

Gero eta ezinbestekoagoa da, halaber, oraindik orain estereotipoak sorrarazten dituzten estigmak eta aurreiritziak haustea: sineskeria horiek, lan-merkatuak eskatzen duenarekin bat ez etortzeaz gainera, desoreka handiak sorrarazten dituzte.

Zoritxarrez, horren adibide argia aurki dezakegu Lanbide Heziketako ikasketak hautatzeko garaian, unibertsitate-ikasketak bezain interesgarriak ez direla, unibertsitatekoak baino kalitate gutxiagokoak direla edo lanbide-garapenerako aukera gutxiago dutela uste baitugu asko-askotan. Nahiz eta errealtateak erakutsi enpresek prestakuntza mota horiek dauzkaten profilak kontratatzeko premia dutela, gizartean eta familietan dauden estigmek bere horretan jarraitzen dute; argi dago eraginkortasun handiagoz landu beharko dugula gai hori.

Bestalde, ikasketa teknikoek oso maskulinizatuta egoten jarraitzen dute. Gehienbat, Lanbide Heziketako ikasketak hautatzeko orduan ikusten dugu hori, adar teknikoan matrikulazioen % 10 bakarrik baitira emakumeak, baina unibertsitate-ikasketa batzuetan ere somatzen dugu aldea, ingeniartzan adibidez ikasleen % 30 soilik baitira emakumeak.

Arrazoi horiengatik guztiengatik, uste dugu lehentasunez indartu eta hobetu behar dela ikastetxeek ikasleei ematen dieten orientazioa. Esate baterako, orientazio-lanetan etapa goiztiarra goetan hasiera animatu nahi ditugu zentroak, bai

eta funtsezko kontu batzuk (hala nola, genero-ikuspegia) aintzat hartzera animatu nahi ere, gaur egungo estereotipoak desager daitezen.

Era berean, SEA Arabako Enpresak elkartearen Gure Enpresak bezalako proiektuak sustatu behar dira, enpresa-mundua hezkuntza-sistemara hurbiltzen dutelako. Egitasmo horren bidez, esate baterako, Arabako enpresen lan- eta prestakuntza-premien berri ematen zaie DBH 4ko eta Batxilergoko ikasleei, eta, saioetan, benetako datuak ez ezik, bere esperientziaren eta ibilbidearen ikuspegi hurbila ere ematen die enpresaburu batek. Funtsezkoa da enplegatzaileak ere inplikatzeko, gazteek hobeto uler ditzaten beren gustuko karrera profesionalaren errealtatea, enplegarritasuna eta garapen-aukerak.

Halaber, erabakigarria izango da STEM lanbide eta prestakuntzen errealtatearen berri ematea eta alorra bera emakumeen artean ikusgai egitea, enpresen enplegarritasun-premiak eta tituludunen laneratze-premiak bateratu daitezen. Ikusi dugunez, neskak gutxiengoa dira zientzia, teknologia, ingeniartza edo matematikekin lotutako ikasketetan; beraz, Arabako industriaren aukerak ezagutarazteko bidea jarri beharko da, eta prestakuntza mota horren alde egin ondoren lanbide horietan dabilen emakume gazteen berri eman: oso ekimen aberasgarria izan daiteke, eta ibilbide profesionala arrakastaz bideratzen lagunduko die emakume gazte askori. Zentzu horretan, 'Arabako emakume enbaxadoreak - STEM lanbideak' proiektua nabarmentzen da. SEA Arabako Enpresak elkartek eta Vital Fundazioak garatu dute, EmpleoAraba programaren bidez, lanbide-orientazioa, gazteen enplegarritasuna eta enpresa berdinzaileen sustapena hobetzeko konpromisoarekin.

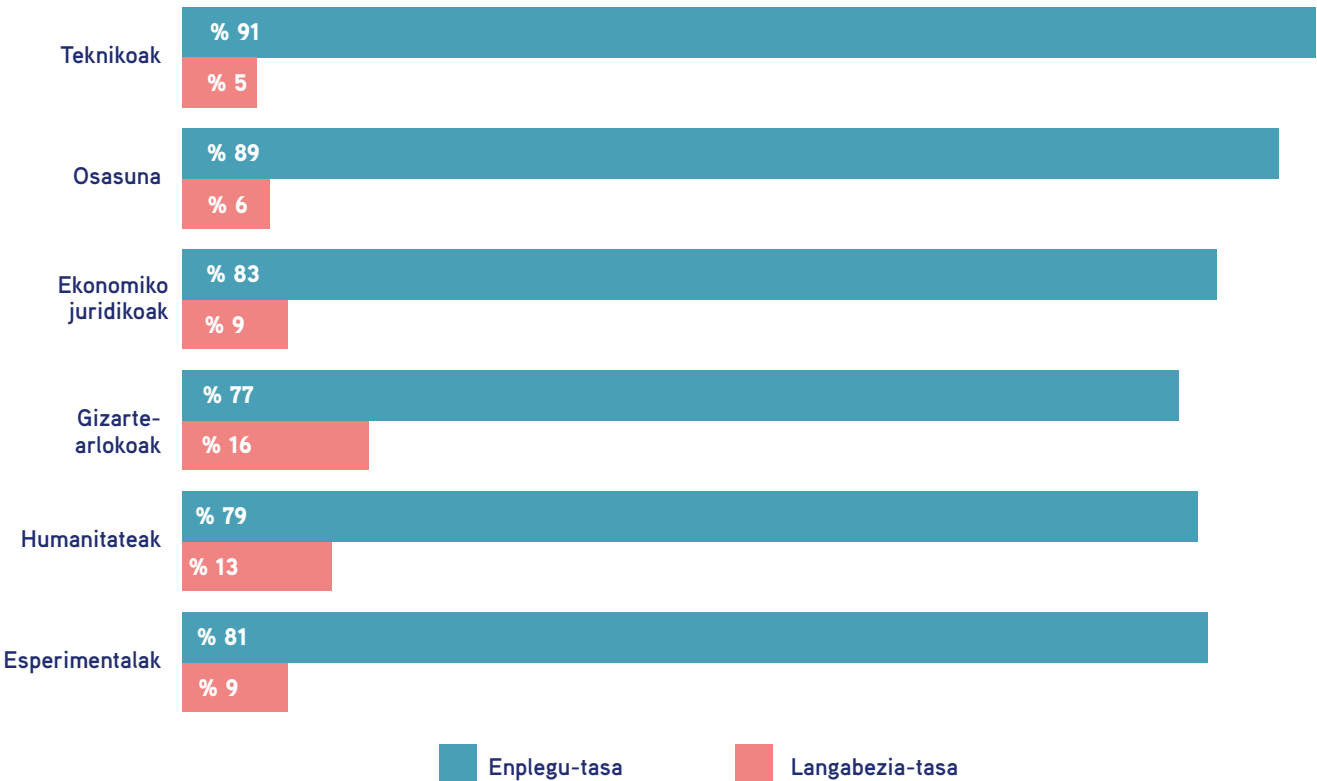


Unibertsitateko adar teknikoak laneratzeen % 90 baino gehiago dira, adar sozial edo humanistikoen aurrean; izan ere, azken horiek % 80ko enplegarritasun-tasa badute ere, langabezia-tasaren daturik altuenak dauzkate (% 15 ingurukoak).



ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA, UNIBERTSITATEKO EZAGUTZA-EREMUEN ARABERA

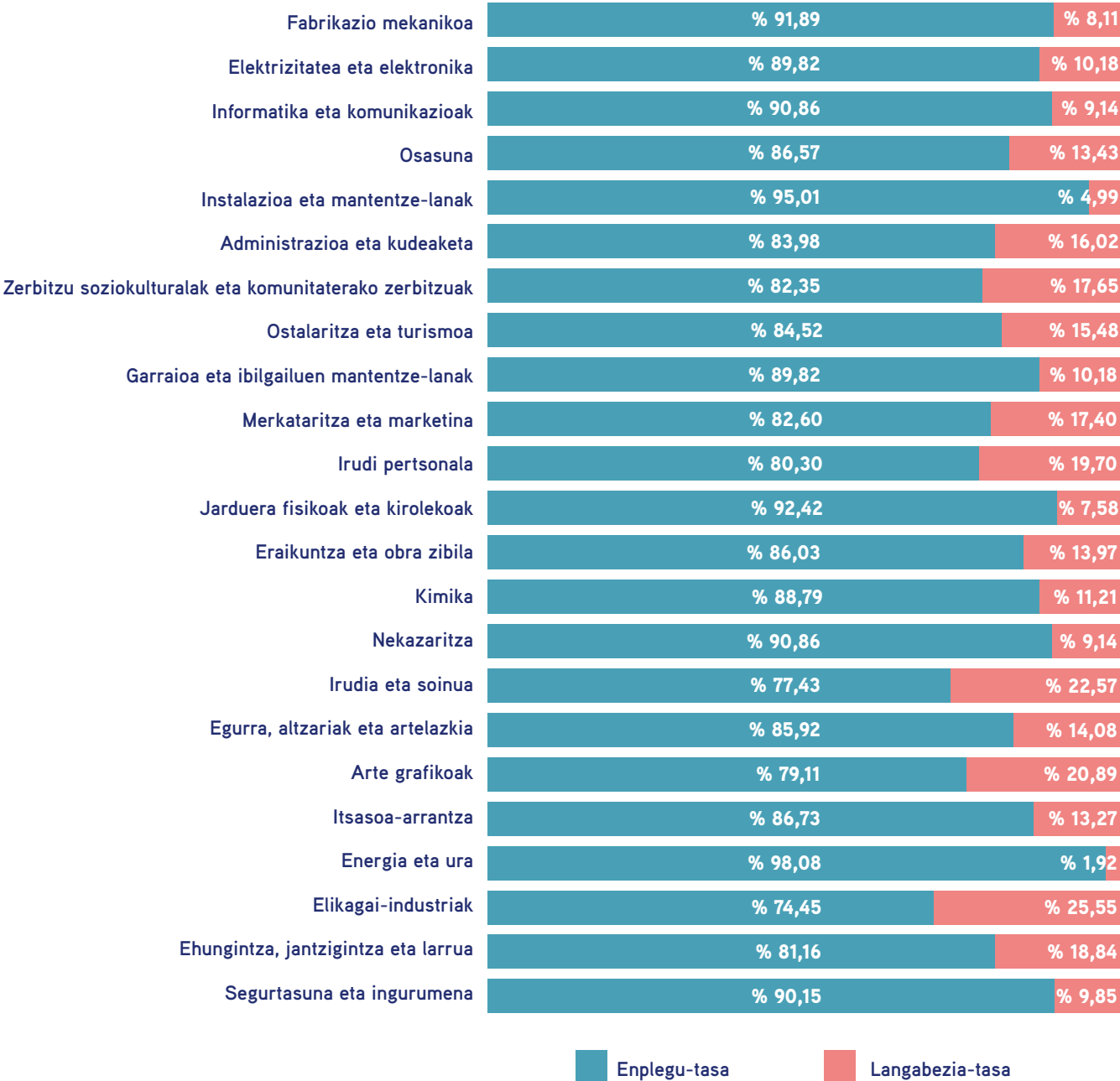
28



Lan-bizitzarako sarbidearen azterlana. 2023ko abenduko laneratzea. Euskadiko unibertsitateak (Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), Deustuko Unibertsitatea eta Mondragon Unibertsitatea).



ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA LANBIDE-HEZIKETAN (2023-2024),
EKOIZPEN-SEKTOREEN ARABERA



Lan-bizitzarako sarbidearen azterlana. 2023ko abenduko laneratzea. Euskadiko unibertsitateak (Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), Deustuko Unibertsitatea eta Mondragon Unibertsitatea).



10 lanbide-gaitasun nagusiak

Munduko Ekonomia Foroaren arabera



30



ARAZOEN EBAZPENA

1. Pentsamendu analitiko eta berritzailea
2. Arazo konplexuen ebazpena
3. Pentsamendu eta analisi kritikoak
4. Sormena, originaltasuna eta ekimena
5. Arrazoiaketa eta arazoaren ebazpen sortzailea



AUTOGESTIOA

6. Ikaskuntza aktiboa eta ikasteko estrategiak
7. Erresilientzia, presioarekiko tolerantzia eta malgutasuna



TEKNOLOGIA ERABILI ETA GARATZEA

8. Teknologia erabili, jarraipena egin eta kontrolatzea
9. Teknologia diseinatu eta programatzea



TALDE-LANA

10. Lidergoa eta gizarte-eragina



AZTERLANAREN ONDORIOAK

Nola kontratatzen dute Araban enplegua sortzen duten enpresek?

- **Zailtasunekin.** 10etik 8k esaten dute ez dituztela profesional egokiak aurkitzen.
- **Batez ere, harreman pertsonalen bidez eta aurretik ezagutzen dituzten izangaien bidez, baita sare sozialen eta Interneten bidez ere (talentua aurkitzeko tokiak dira).**

Kontratatzeko orduan, zer alderdi lehenesten dituzte?

- Kontratatzeko orduan, izangaiaren jarrera, prestasuna eta interesa dira alderdirik garrantzitsuenak.
- Bigarrenik, lanbide-esperientzia baloratzen dute.
- Prestakuntza da hirugarren hautapen-irizpidea.

Zer-nolako gaitasun pertsonalak eskatzen dituzte Arabako enpresek?

- Erantzukizuna, jarraitutasuna eta lanerako gaitasuna.
- **Balio-aniztasuna eta malgutasuna.**
- Prestakuntza da hirugarren hautapen-irizpidea.

Zein da Arabako enpresek gehien bilatzen duten prestakuntza-profila?

- Kualifikazio altuko profilen % 90ek erdi- edo goi-mailako LHko ikasketak edo unibertsitateko graduak dituzte.
- **Unibertsitateko kontratuen % 70 baino gehiago STEM ikasketa-adarretatik datoz.**
- Lanbide Heziketako prestakuntza-zikloetako kontratuen % 85 eremu tekniko-industrialetik datoz.
- Prestakuntzarik gabe, ez dago lan-aukerarik: aurreikusitako kontratuen % 4,46 bakarrik gordetzen dira oinarrizko ikasketak dauzkatenentzat edo ikasketarik ez daukatenentzat.

Arabaren nekez betetzen diren lanbide-profilak

- Ingeniariak: produktu-ingeniariak, kalitate-ingeniariak, plangintza- eta ekoizpen-ingeniariak, industria-ingeniariak eta abar.
- Muntaketako eta mantentze-lanetako teknikariak: elektromekanika, makineria, instalazio elektrikoak eta abar.
- Fabrikazio mekanikoko teknikariak, mekatronikoak eta abar.
- Mekanizazio teknika: tornulariak, fresatzaileak, CNC artezgailuak
- Ekoizpen-lineako langileak, peoi espezialistak
- Metaleko langileak: soldatzaileak, tolestaileak, galdaragileak, hodi-egileak



empleoaraba



C/Florida 56, bajo / Florida kalea 56, beheko solairua • 01005 Vitoria-Gasteiz
e-maila: empleo@empleoaraba.es • www.empleoaraba.es • 945 000 400



Entitate laguntzailea / Entidad colaboradora

araba álava
foru aldundia diputación foral