



Observatorio de Empleo de Álava 2020-2021



empleo  araba


EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK


FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

ASPECTOS QUE SE PRIORIZAN A LA HORA DE CONTRATAR	3
ACTITUDES Y VALORES MÁS DEMANDADOS A LA HORA DE CONTRATAR	4
DIFICULTADES PARA ENCONTRAR NUEVOS PROFESIONALES	4
MÉTODOS DE CONTRATACIÓN EMPLEADOS	5
DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN PREVISTA EN ÁLAVA	
POR NIVEL DE ESTUDIOS	6
POR FAMILIAS DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	6
POR FAMILIAS DE CICLOS FORMATIVOS DE FP	7
POR DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA	7
ELECCIÓN DE ESTUDIOS E INSERCIÓN LABORAL	8
TASA DE EMPLEO Y PARO	
POR CAMPO DE CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO	9
POR FAMILIA DE FP	9
POR UNA ORIENTACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL TEMPRANA Y MÁS EFECTIVA	10
LAS 10 PRINCIPALES COMPETENCIAS PROFESIONALES (Según el Foro Económico Mundial)	11
ANEXO: PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS	
POR NÚMERO DE TRABAJADORAS/ES	12
POR SECTOR DE ACTIVIDAD	12
CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	12

Con el objetivo de actualizar las necesidades de empleo y cualificación de las empresas de Álava, a finales de 2019 desde SEA Empresas Alavesas llevamos a cabo entre nuestras empresas asociadas una nueva edición de la encuesta sobre previsiones de empleo y contratación.

La finalidad era crear un nuevo observatorio de empleo, profundizando en el conocimiento del mercado de trabajo, sus necesidades y exigencias, obteniendo la información precisa de quienes directamente contratan.

Agradecemos, por tanto, la amplia respuesta con la que hemos contado por parte de las 200 empresas que han participado en representación proporcional de los diferentes sectores y tamaños que componen nuestra economía y tejido empresarial.

De nuevo en esta edición, 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.

Estas previsiones se han visto completamente trastocadas por el inesperado impacto del Covid-19 y sus consecuencias sobre la actividad económica y contrataciones.

No obstante, y pese a ello, creemos que la fotografía que podemos extraer de los datos recabados sobre perfiles profesionales más demandados, actitudes y valores en la selección, etc., sigue correspondiéndose con la realidad y por tanto sigue siendo de interés poder darlo a conocer.

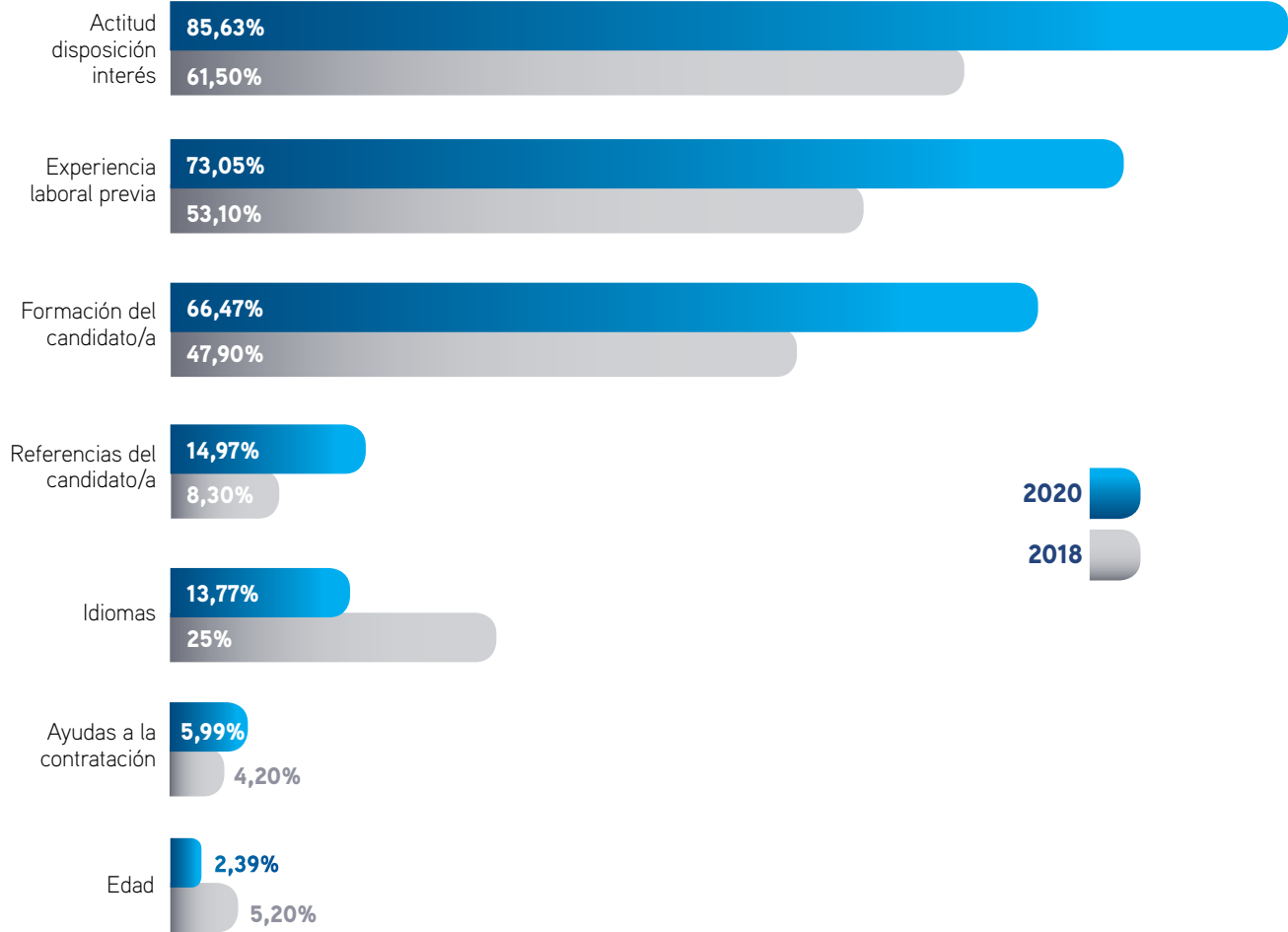


ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN I

Actitud, disposición e interés, experiencia laboral y formación siguen siendo los aspectos más valorados por las empresas a la hora de contratar



ASPECTOS QUE SE PRIORIZAN A LA HORA DE CONTRATAR

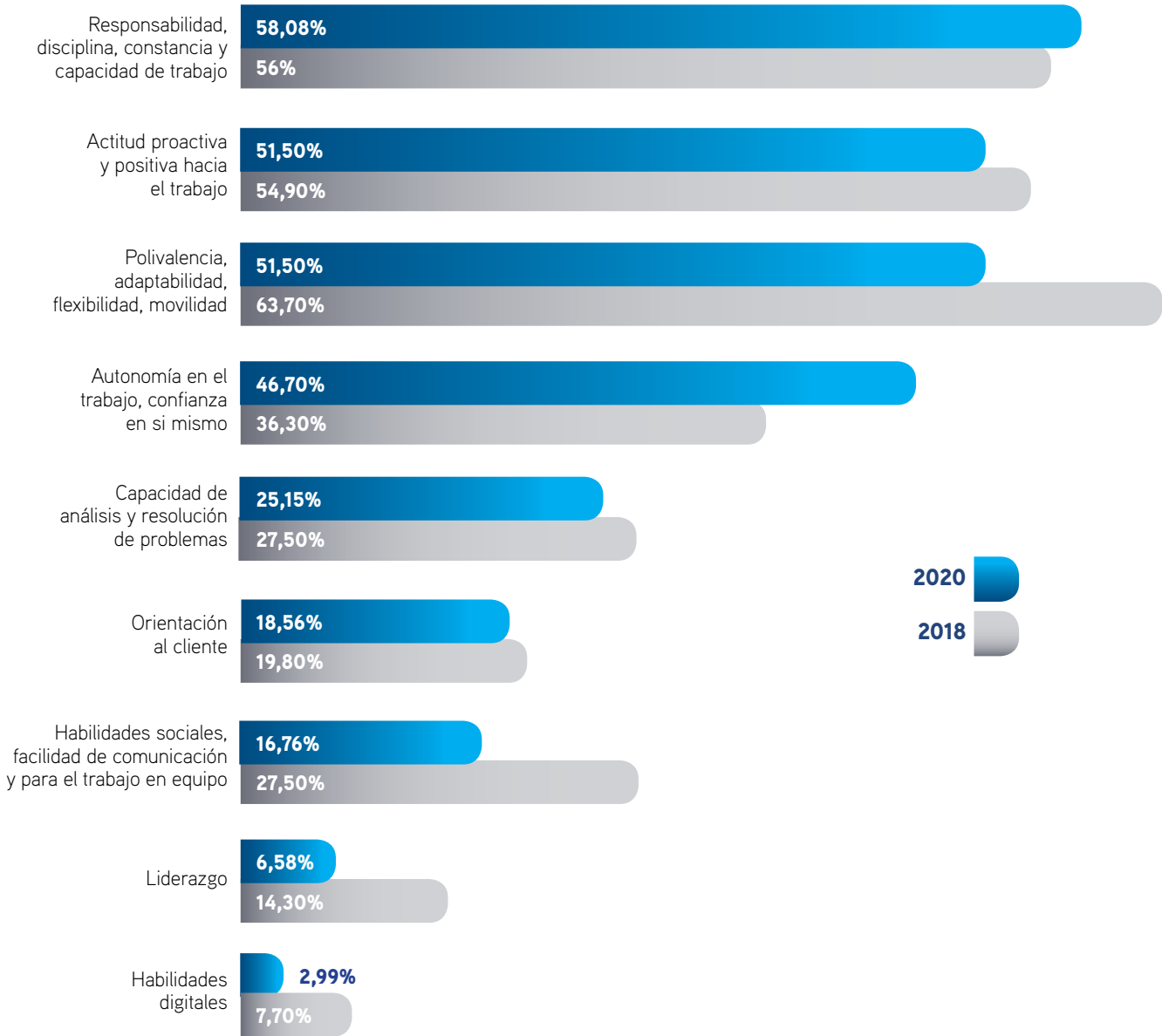


ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN II



Responsabilidad, actitud proactiva y polivalencia
son los tres valores más importantes para las empresas.

ACTITUDES Y VALORES MÁS DEMANDADOS A LA HORA DE CONTRATAR



2020
2018



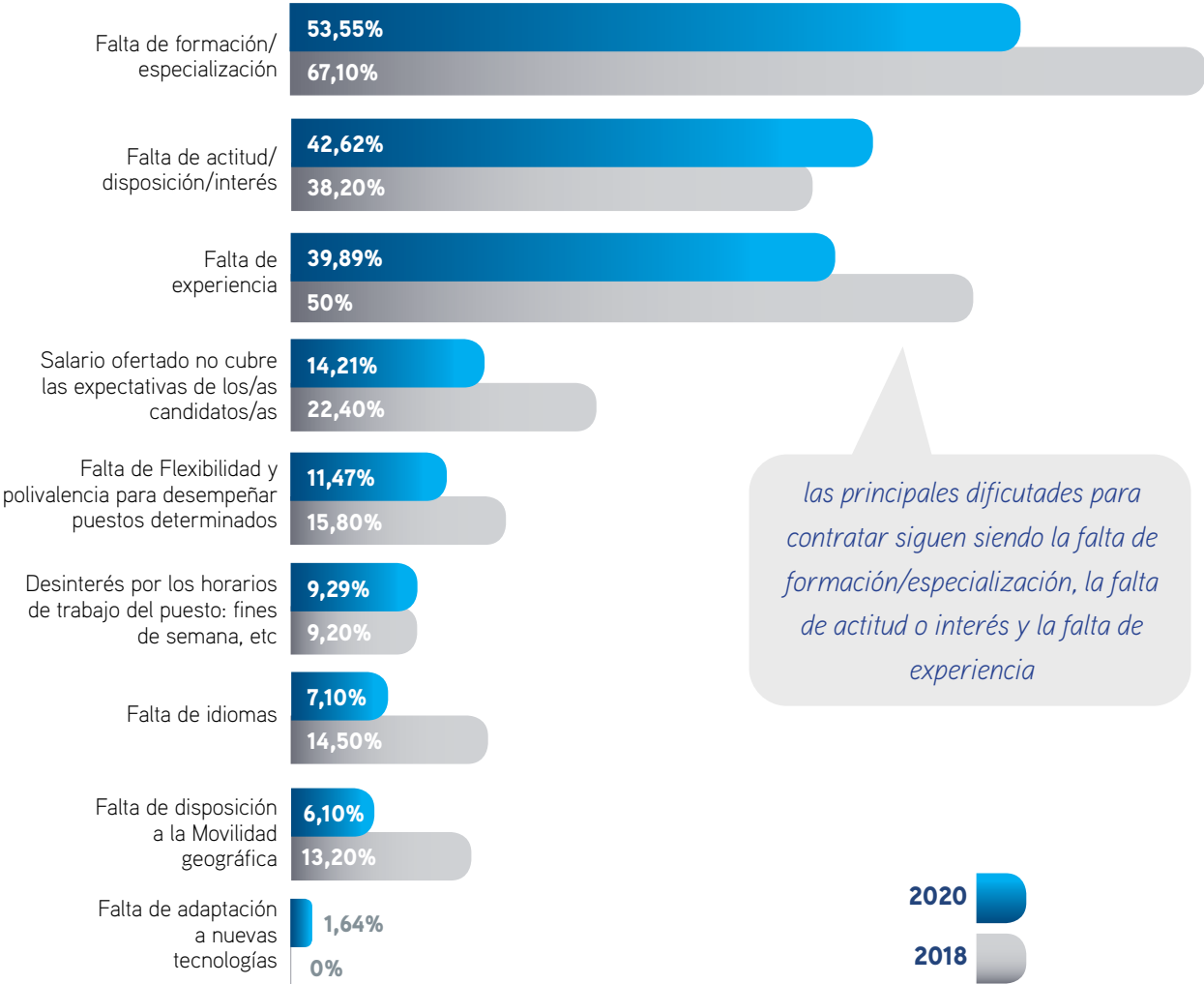
DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN



El 75% de las empresas tiene problemas a la hora de contratar



DIFICULTADES PARA ENCONTRAR NUEVOS PROFESIONALES



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

2020
2018



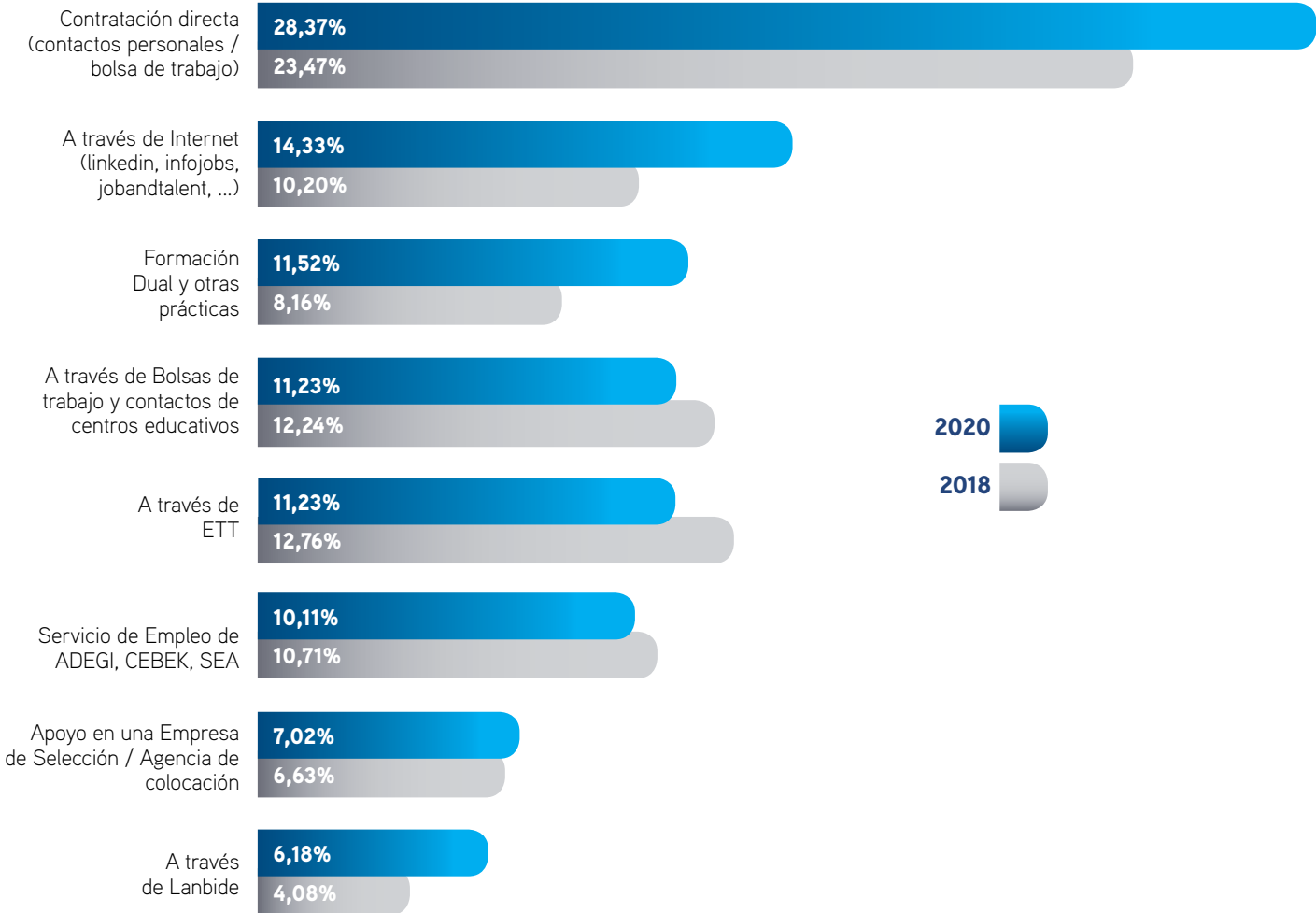
PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN



Las empresas siguen confiando en la contratación a través de contactos personales

El uso de portales de empleo (InfoJobs, LinkedIn), la Formación Dual y bolsas de trabajo, los centros educativos las ETT así como el Servicio de Empleo de SEA tienen un peso importante

MÉTODOS DE CONTRATACIÓN EMPLEADOS



PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS

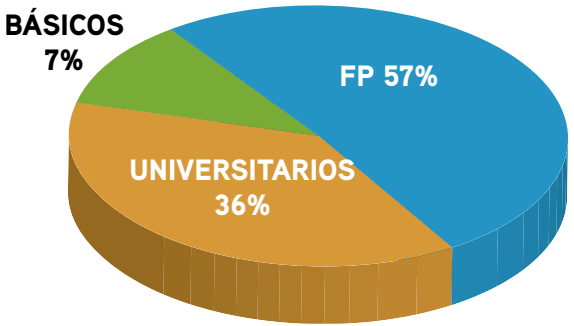
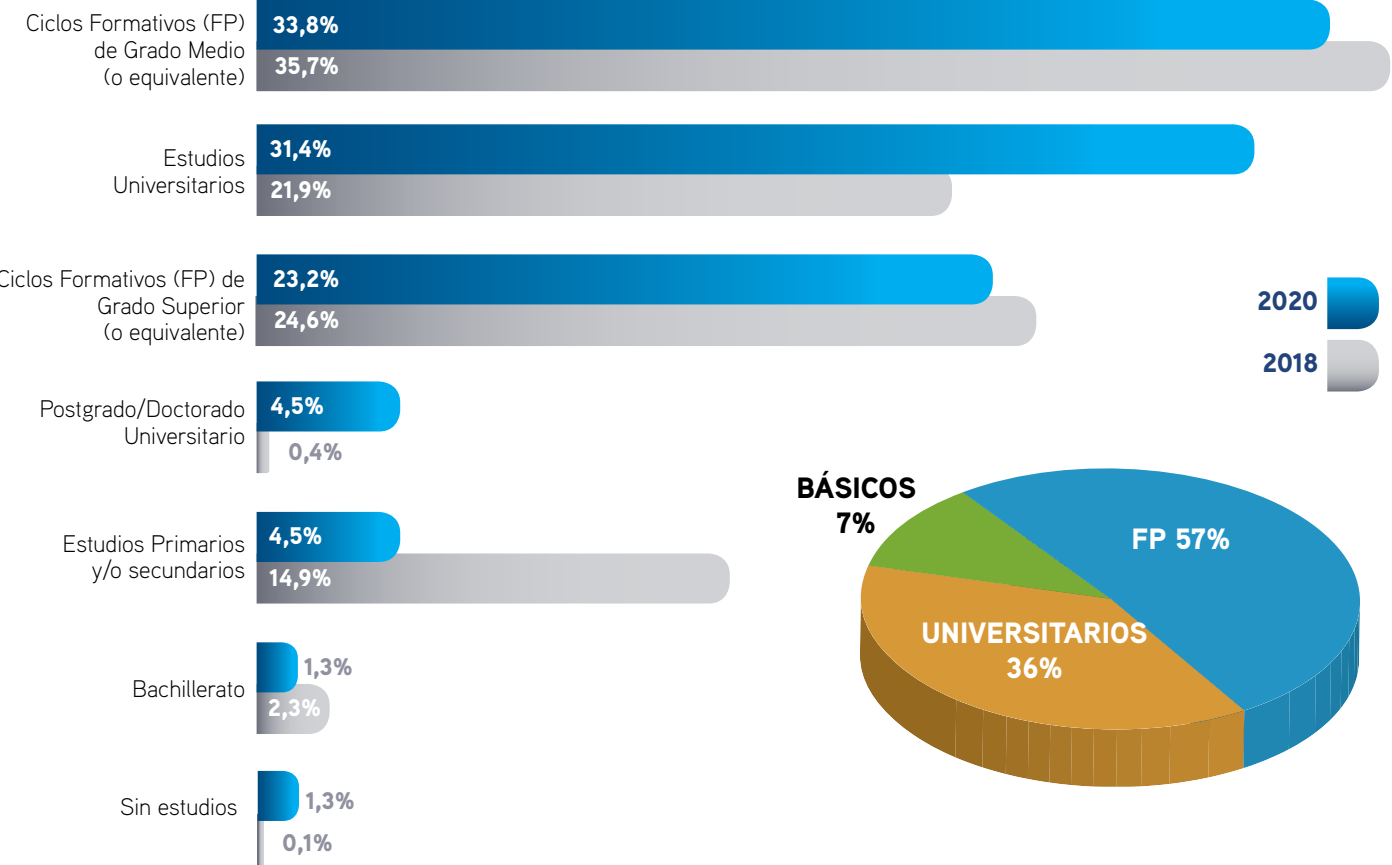


PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS I

Casi 6 de cada 10 contrataciones procederán de la Formación Profesional, frente a casi 4 de cada 10 del ámbito universitario

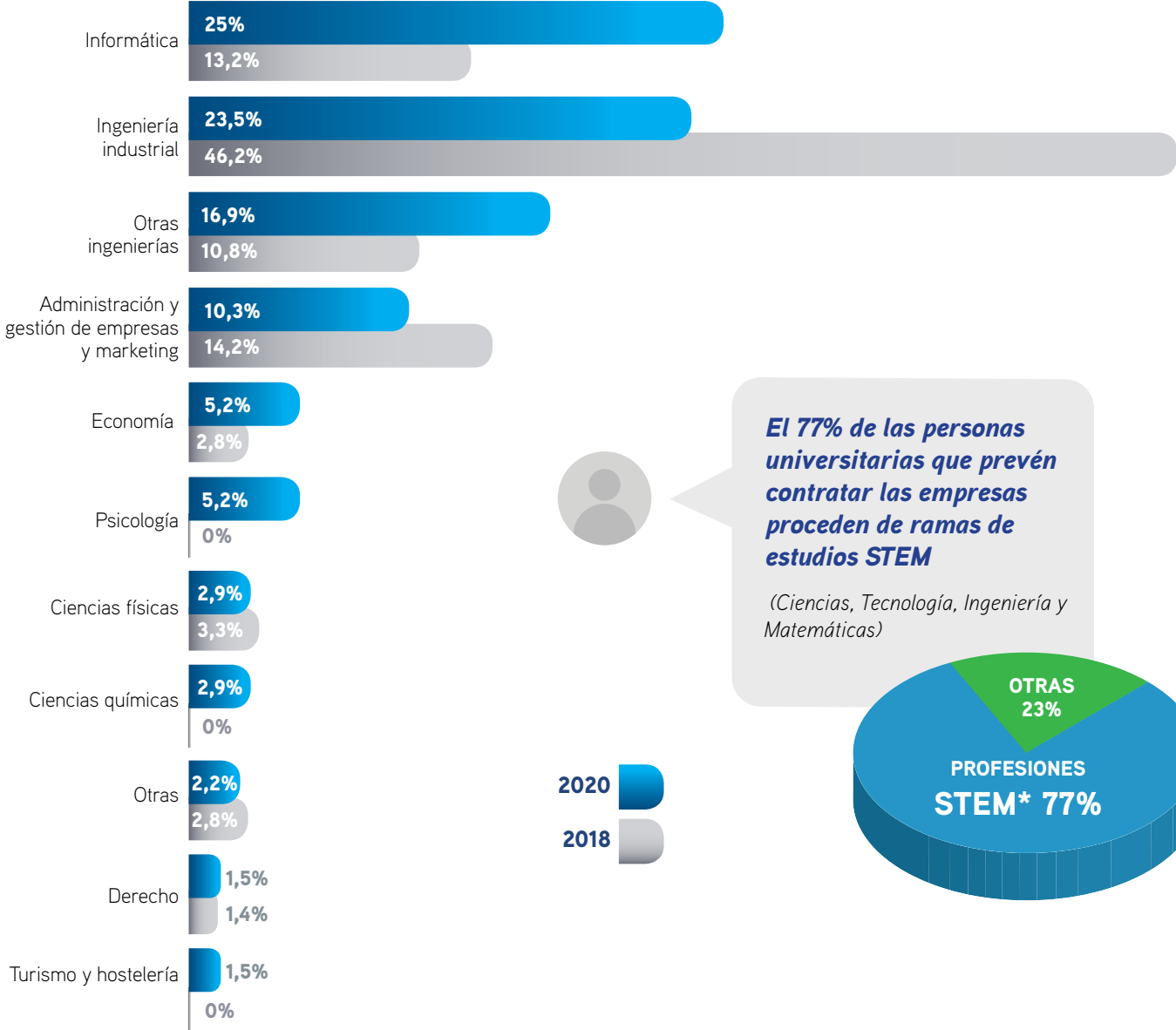
Los perfiles formativos más demandados seguirán siendo los de mayor cualificación

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN PREVISTA EN ÁLAVA POR NIVEL DE ESTUDIOS



PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS II

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN PREVISTA EN ÁLAVA POR FAMILIAS DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



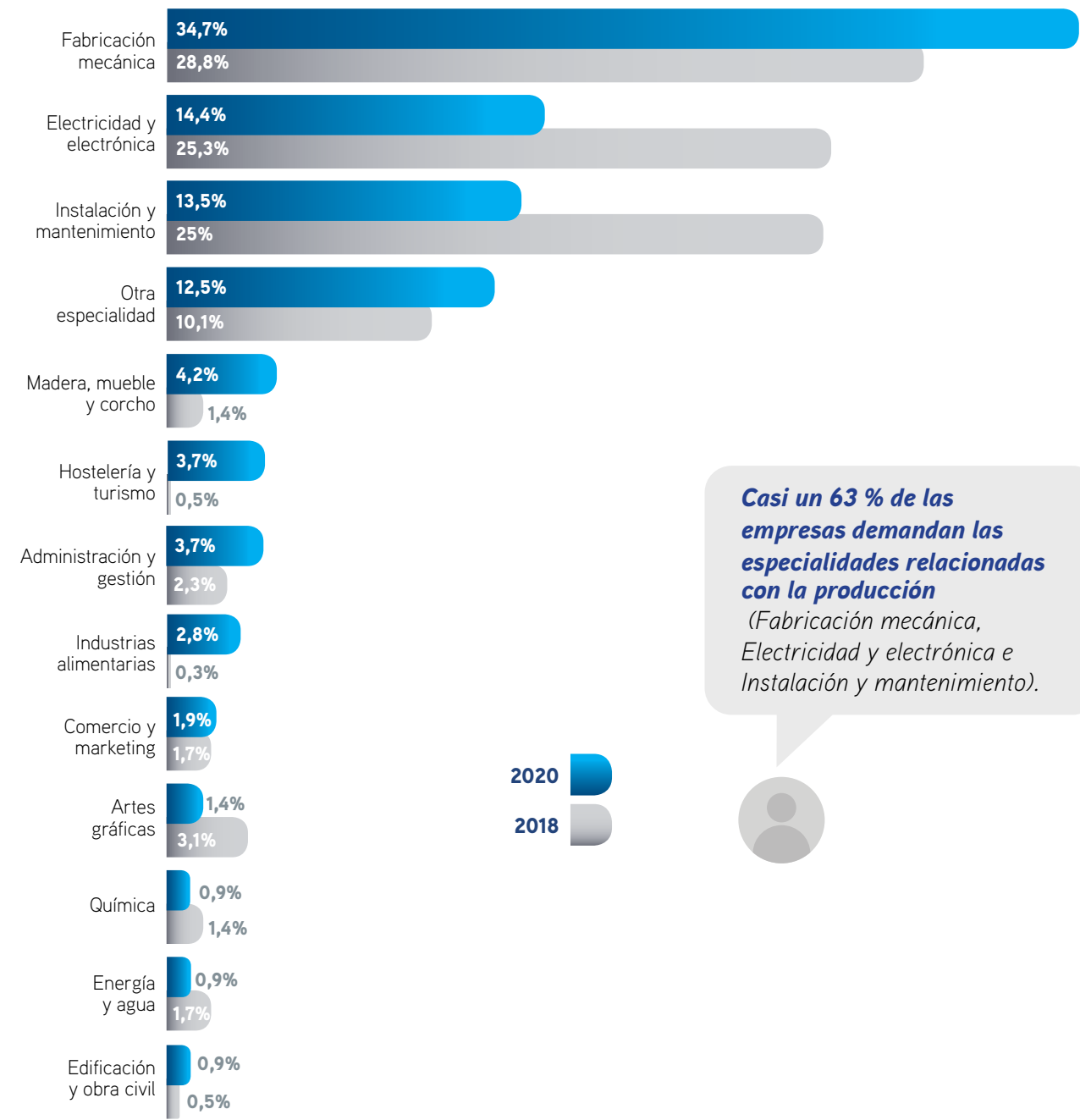
El 77% de las personas universitarias que prevén contratar las empresas proceden de ramas de estudios STEM

(Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)



PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS II

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN PREVISTA EN ÁLAVA POR FAMILIAS DE CICLOS FORMATIVOS DE FP



Casi un 63 % de las empresas demandan las especialidades relacionadas con la producción
(Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica e Instalación y mantenimiento).

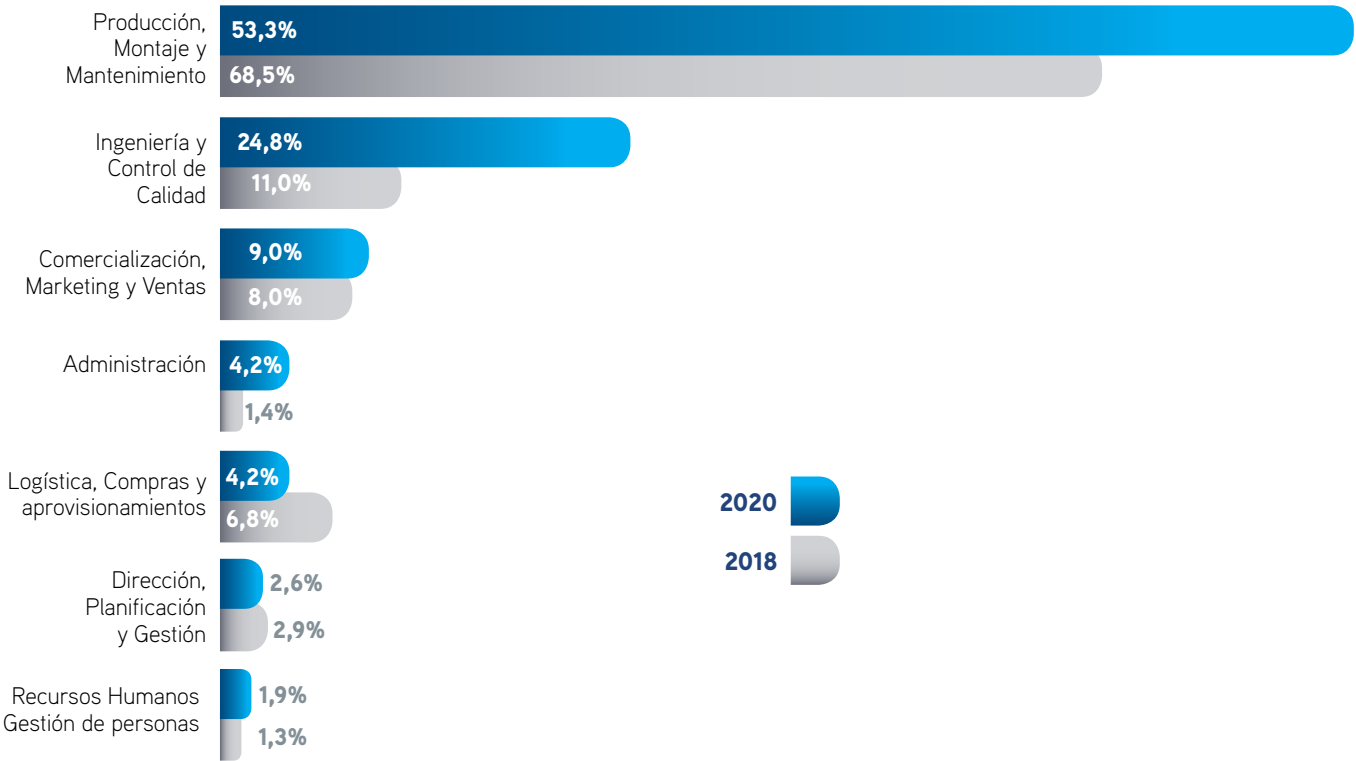


LA TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN PREVISTA



el 53,3%
de los empleos previstos serán en puestos de producción, montaje y mantenimiento.
Ingeniería y control de calidad absorberán casi el 25% de las nuevas contrataciones seguido de la comercialización, marketing y ventas, con un 9%.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN PREVISTA EN ÁLAVA POR DEPARTAMENTOS



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.



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%

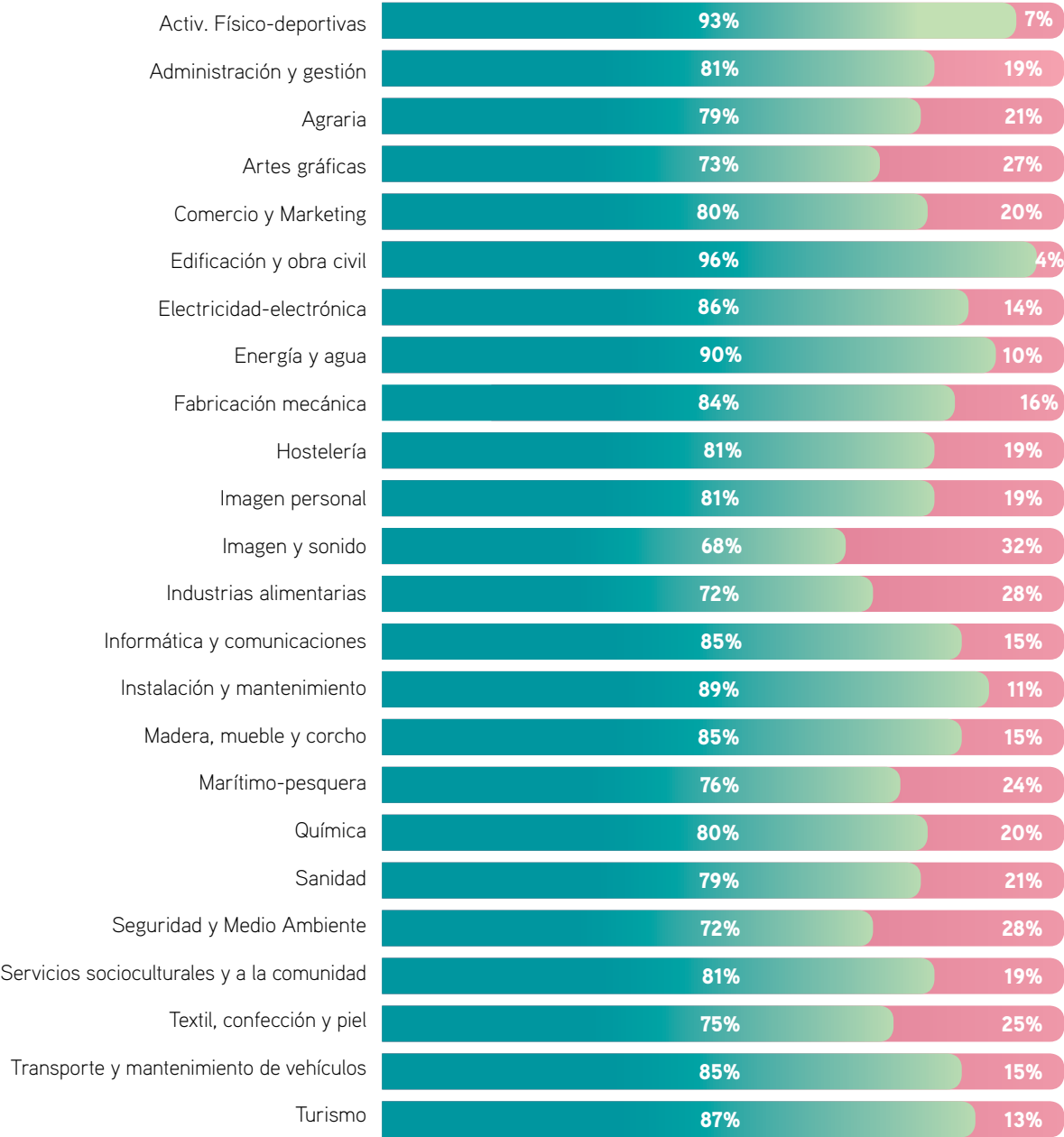
TASA DE EMPLEO
TASA DE PARO

TASA DE EMPLEO Y PARO POR CAMPO DE CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO



Estudio de incorporación a la vida laboral. Inserción laboral diciembre 2019. Conjunto de Universidades Vascas. Servicio de análisis, estudios y estadísticas. Gabinete técnico LANBIDE

TASA DE EMPLEO Y PARO POR FAMILIA DE FP



TASA DE EMPLEO
TASA DE PARO



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 **10** principales
**competencias
profesionales**

según el Foro Económico Mundial



**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

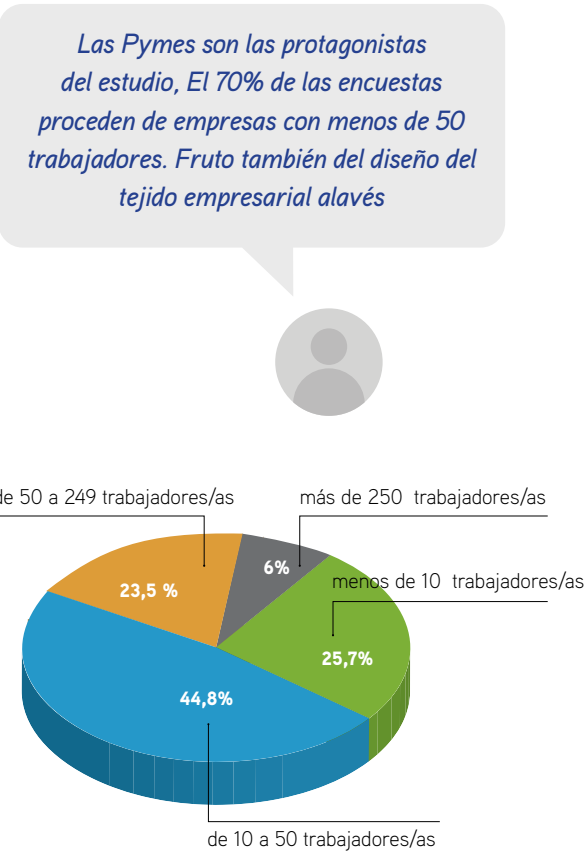
ANEXO

PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

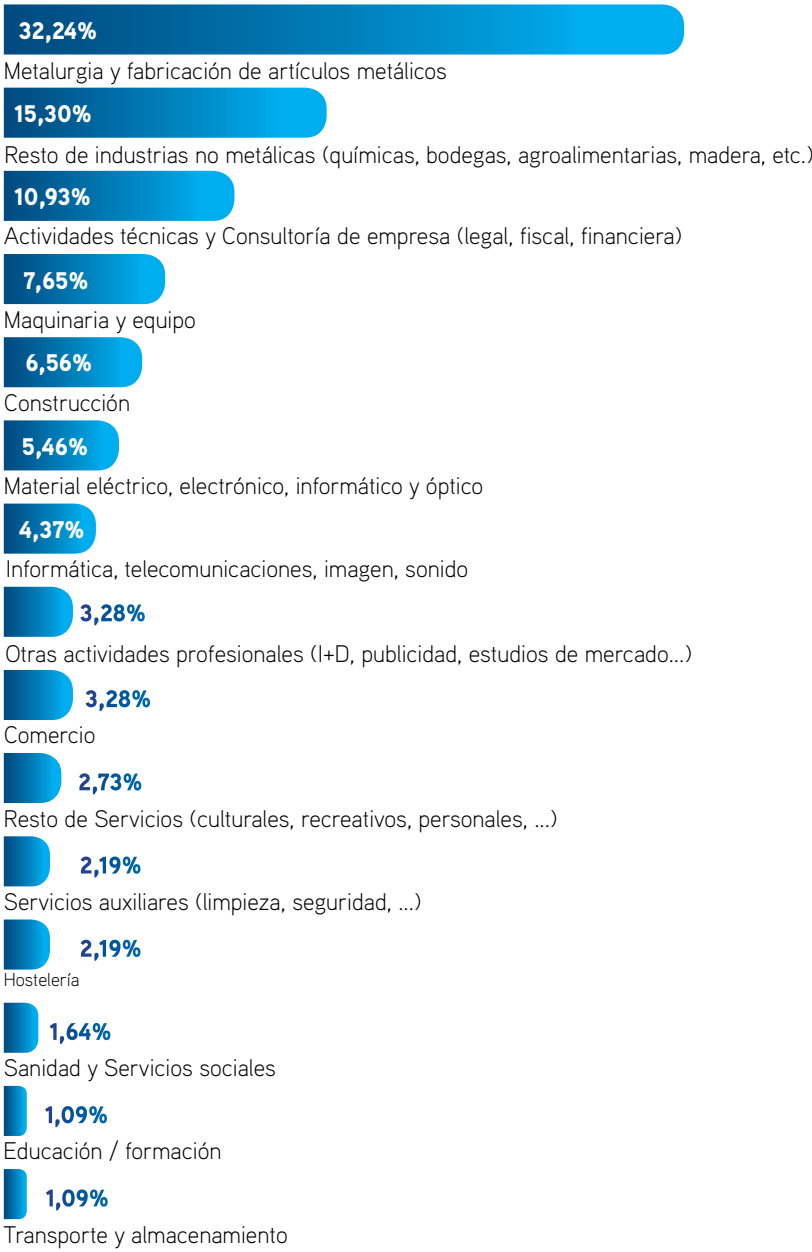




DISTRIBUCIÓN POR NÚMERO DE TRABAJADORES



DISTRIBUCIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD



CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

¿Cómo contratan las empresas que crean empleo en Álava?

- **Con dificultades.** 8 de cada 10 manifiesta no encontrar candidatas/os apropiados
- **Preferentemente a través de contactos personales** o personas que ya conocen pero crece considerablemente la búsqueda de talento a través de internet y redes sociales

¿Qué tienen más en cuenta a la hora de contratar?

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

¿Qué competencias personales buscan las empresas alavesas?

- **Responsabilidad, constancia e implicación**
- **Polivalencia, flexibilidad, capacidad de adaptación**
- **Autonomía, autorresponsabilidad, confianza en sí mismo/a**

¿Qué clase de puestos necesitan cubrir las empresas?

- **Producción, montaje y mantenimiento.** Son los destinos mayoritarios de los nuevos contratos
- **Ingeniería y control de calidad** son los departamentos más necesitados de **personal cualificado** que es el perfil mayoritariamente demandado

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

- **Alta cualificación.** 93% estudios de FP grado superior y grados universitarios frente al 7% de baja cualificación
- **En FP las áreas de informática y comunicaciones** crecen considerablemente frente a la tradicionalmente demandada fabricación mecánica
- **En grados universitarios priman las ingenierías** y, en general, los estudios STEM (ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas)

empleoaraba



C/Florida 56, bajo / Florida kalea 56, beheko solairua • 01005 Vitoria-Gasteiz
e-mail: empleo@empleoaraba.es • www.empleoaraba.es • 945 063 493



Entitate kolaboratzailea / Entidad colaboradora

araba álava
foru aldundia diputación foral