



**Observatorio de  
Empleo de Álava  
2026-2027**



## ÍNDICE

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Previsión de evolución del empleo privado en Álava (2026-2027)       | 5  |
| Previsión de contratación en Álava                                   | 6  |
| Origen de la necesidad de contratación                               | 7  |
| Distribución de las nuevas personas a contratar                      | 8  |
| Edad preferida de contratación                                       | 10 |
| Perfiles formativos más demandados                                   | 11 |
| Por nivel de estudios                                                | 12 |
| Por familias de Estudios Universitarios                              | 13 |
| Por familias de Ciclos Formativos FP                                 | 14 |
| Por departamentos de la empresa                                      | 15 |
| Actitudes y valores, dificultades y métodos                          | 16 |
| Actitudes y valores para la selección                                | 17 |
| Actitudes y valores para la selección II                             | 18 |
| Dificultades en la contratación                                      | 19 |
| Métodos de contratación                                              | 20 |
| Perfil de las empresas encuestadas                                   | 21 |
| Nº de trabajadores/as                                                | 22 |
| Sectores de actividad                                                | 22 |
| Elección de estudios e inserción laboral                             | 23 |
| Por una orientación académico-profesional temprana y más efectiva    | 25 |
| Las 10 principales competencias profesionales (World Economic Forum) | 26 |
| Conclusiones del estudio                                             | 27 |

**S**iempre 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 2026, de nuevo hemos recurrido a esta fuente, la más fiable. Esta es la sexta 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.

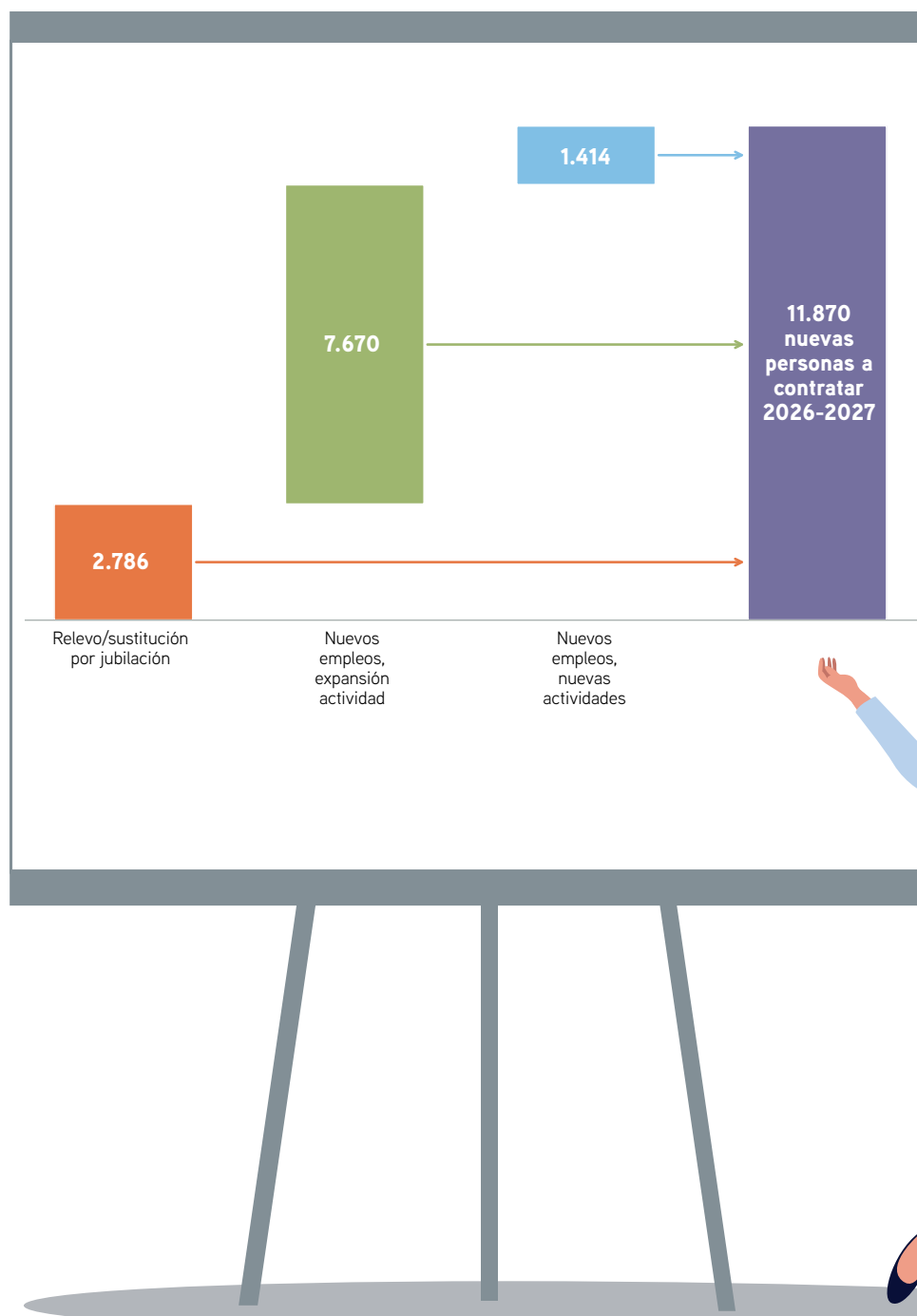
Las empresas del Territorio sufren un déficit de personal cualificado, sobre todo en el ámbito industrial. Álava es un Territorio industrial por lo que el futuro de la industria es determinante para nuestro futuro.

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 (2026-2027)





## Previsión de Contratación en Álava

6.530

personas se incorporarán  
al mercado de trabajo en 2026

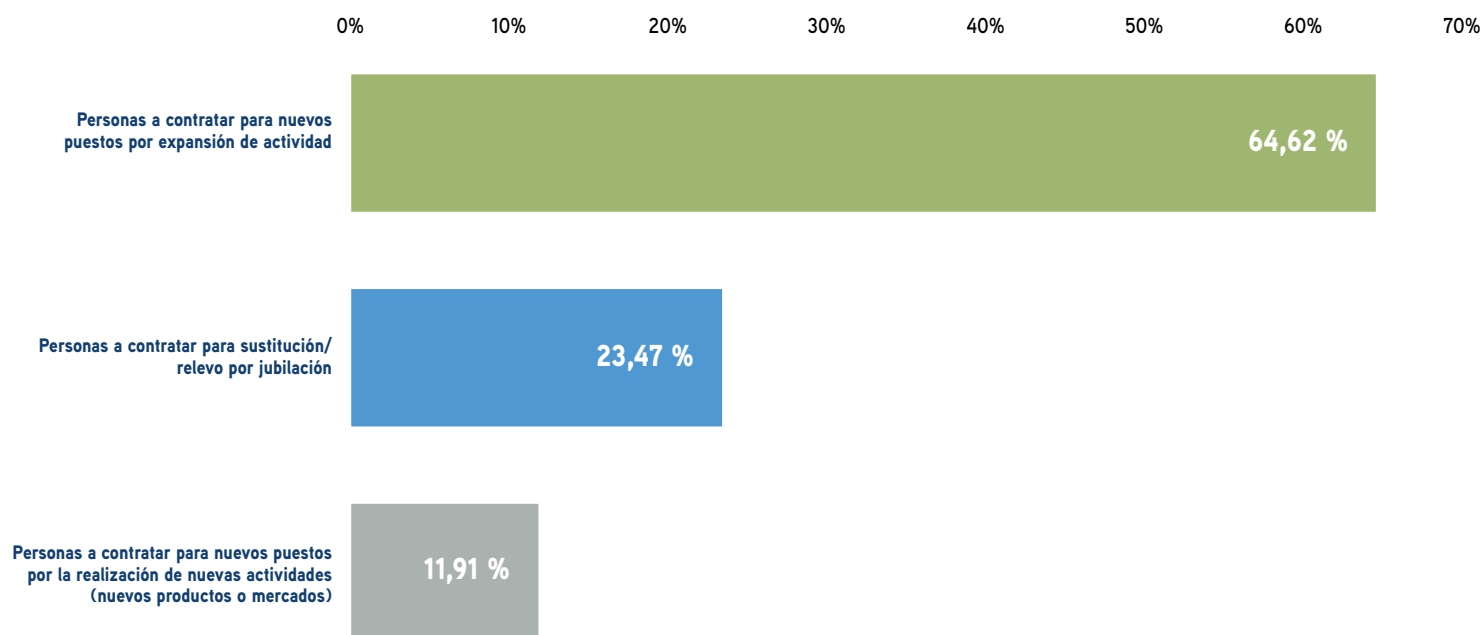
4.245 por el mayor nivel de actividad de las empresas

1.500 por la necesidad de cubrir el relevo de bajas/ sustitución por jubilación

785 por nuevas actividades

## ORIGEN DE LA NECESIDAD DE CONTRATACIÓN

El 64% de las nuevas contrataciones responderá a la creación de puestos vinculados al crecimiento de las empresas.

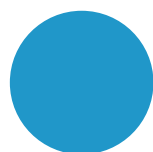
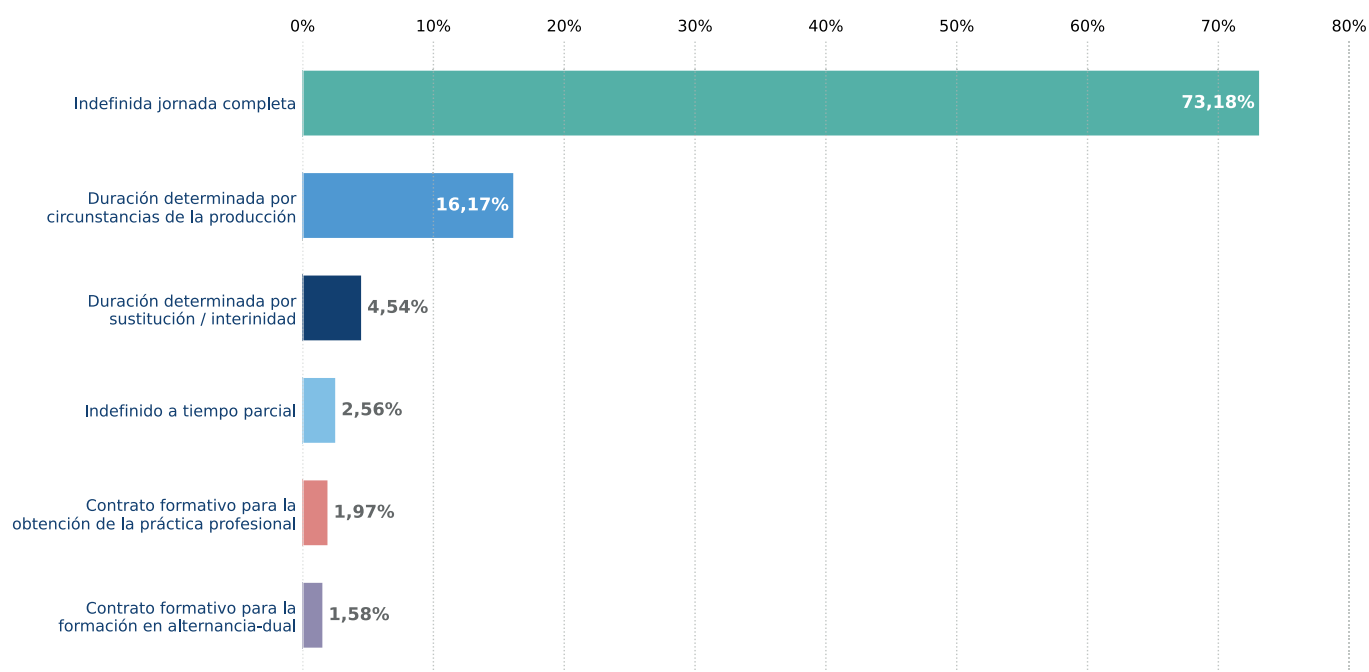


El 84% de las empresas alavesas prevé realizar nuevas contrataciones durante el periodo 2026-2027.

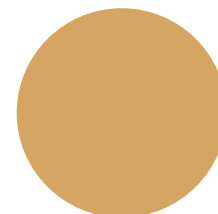


# Distribución de las nuevas personas a contratar

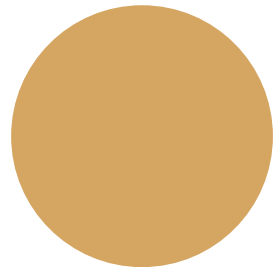
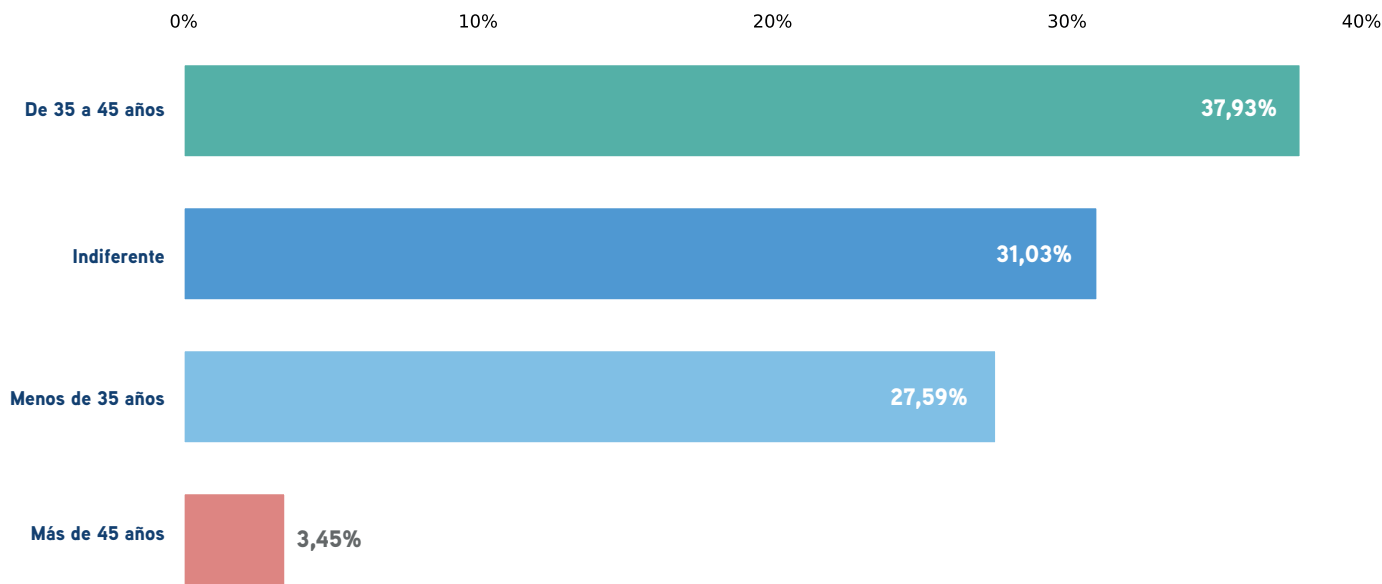




La contratación indefinida a jornada completa concentra el mayor porcentaje de contratación, con un 73,18%.



EDAD PREFERIDA DE CONTRATACIÓN



**Para el 31,03% de las empresas lo importante no será la edad, sino el perfil y las ganas de aportar.**

El talento joven gana protagonismo: el 27,59% de las nuevas contrataciones estará dirigido a personas menores de 35 años.

Además, el grupo de 35 a 45 años concentrará el 37,93% de las oportunidades.

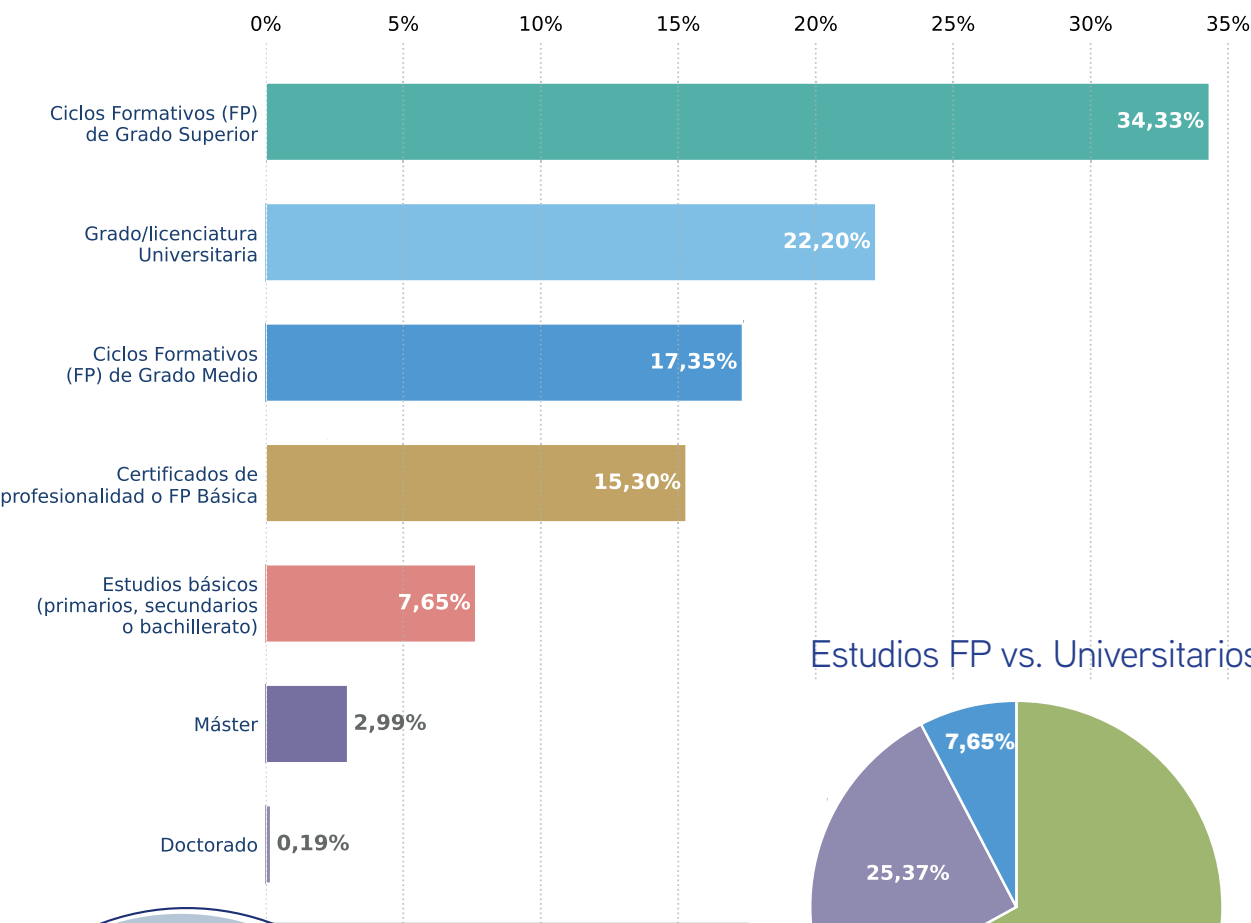


# Perfiles formativos más demandados

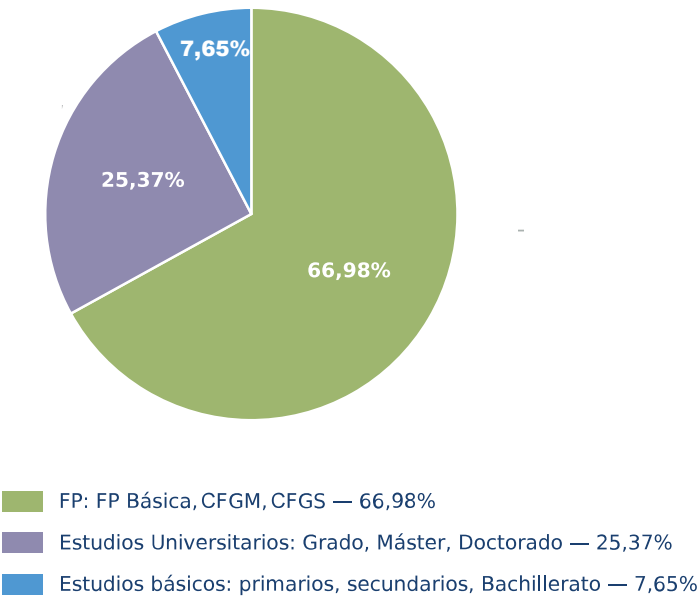
Los perfiles con mayor cualificación siguen liderando la demanda de talento por parte de las empresas.

PERFILES FORMATIVOS DEMANDADOS 2026-2027

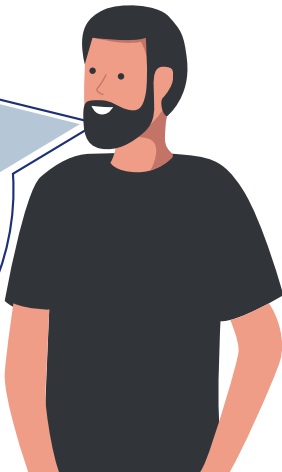
Distribución de la contratación prevista en Álava por nivel de estudios



Estudios FP vs. Universitarios

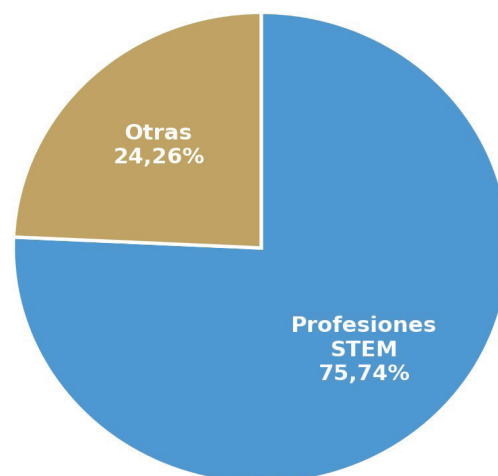
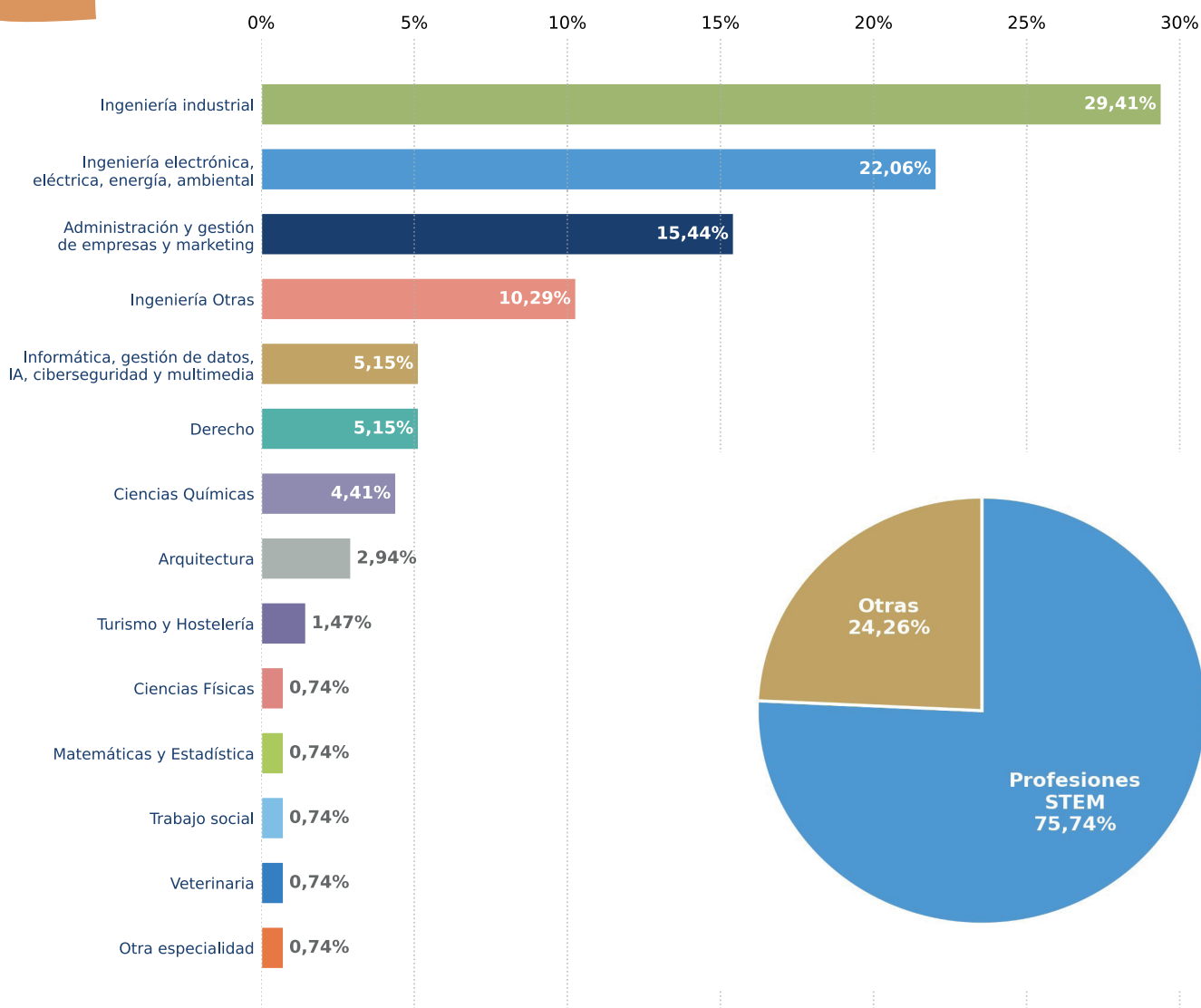


La Formación Profesional se consolida como una vía clave hacia el empleo. 6 de cada 10 contrataciones procederán de la FP, frente a 1 de cada 4 del ámbito universitario.

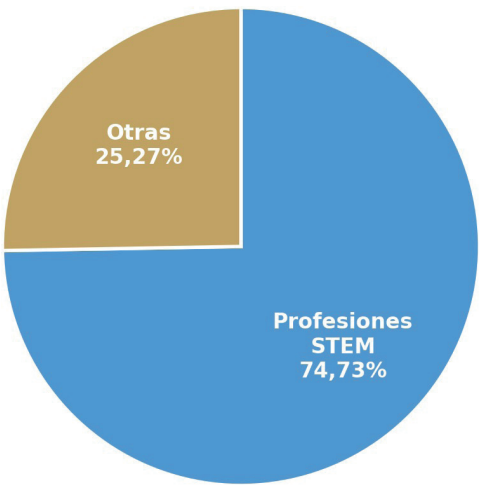
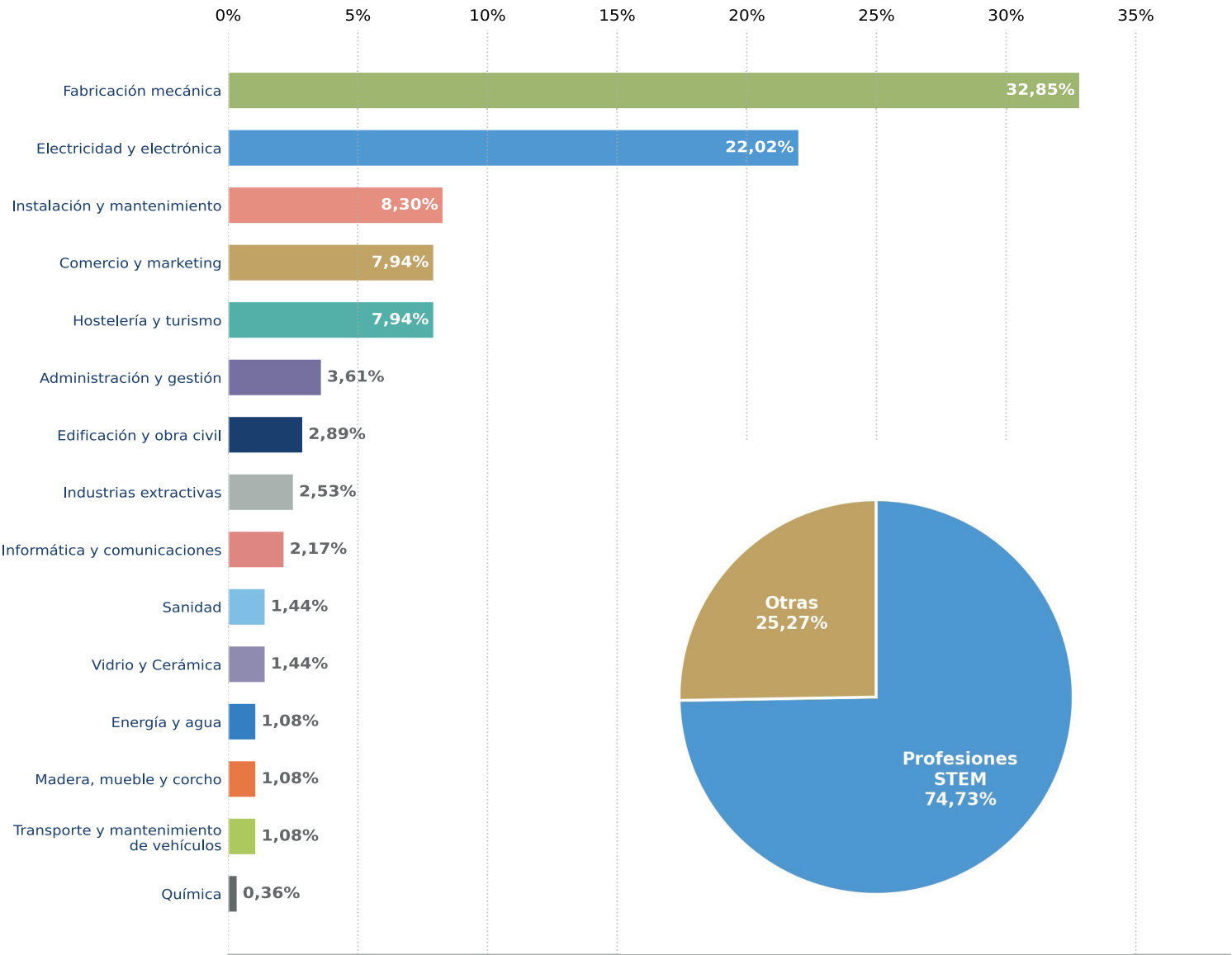
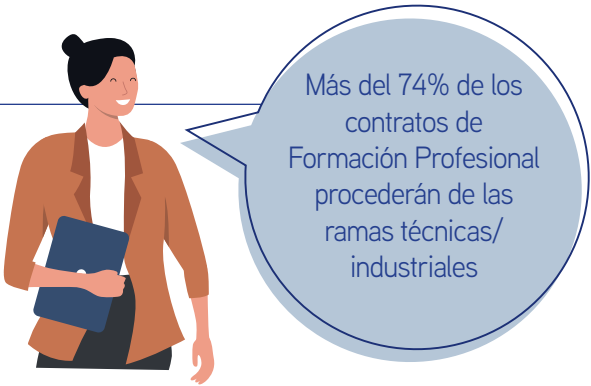


Más del 75%  
de los contratos  
universitarios  
proceden de ramas  
de estudios STEM  
*(Ciencias, Tecnología,  
Ingeniería y Matemáticas)*

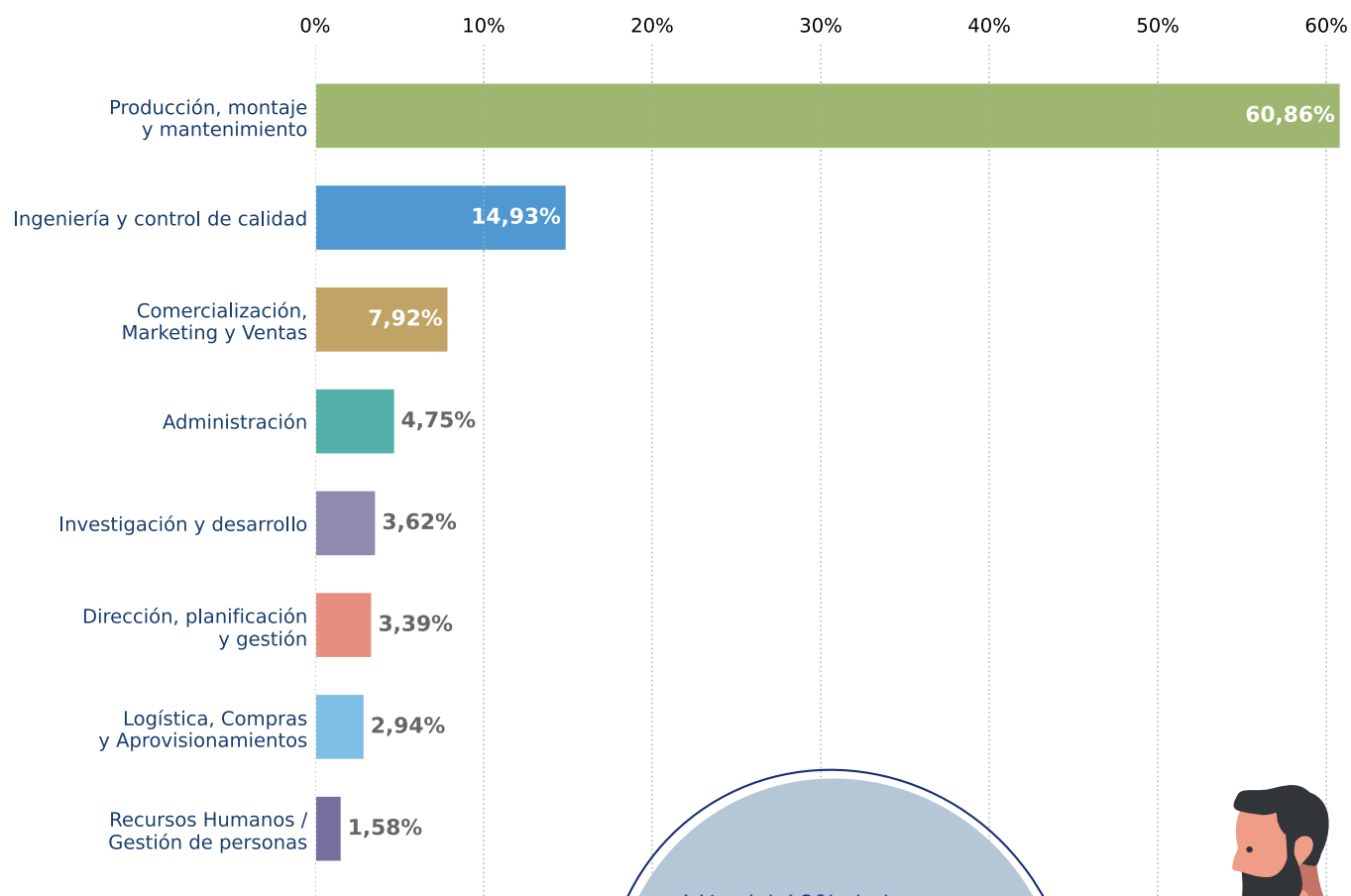
## Distribución de la contratación prevista en Álava por familias de Estudios Universitarios



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



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



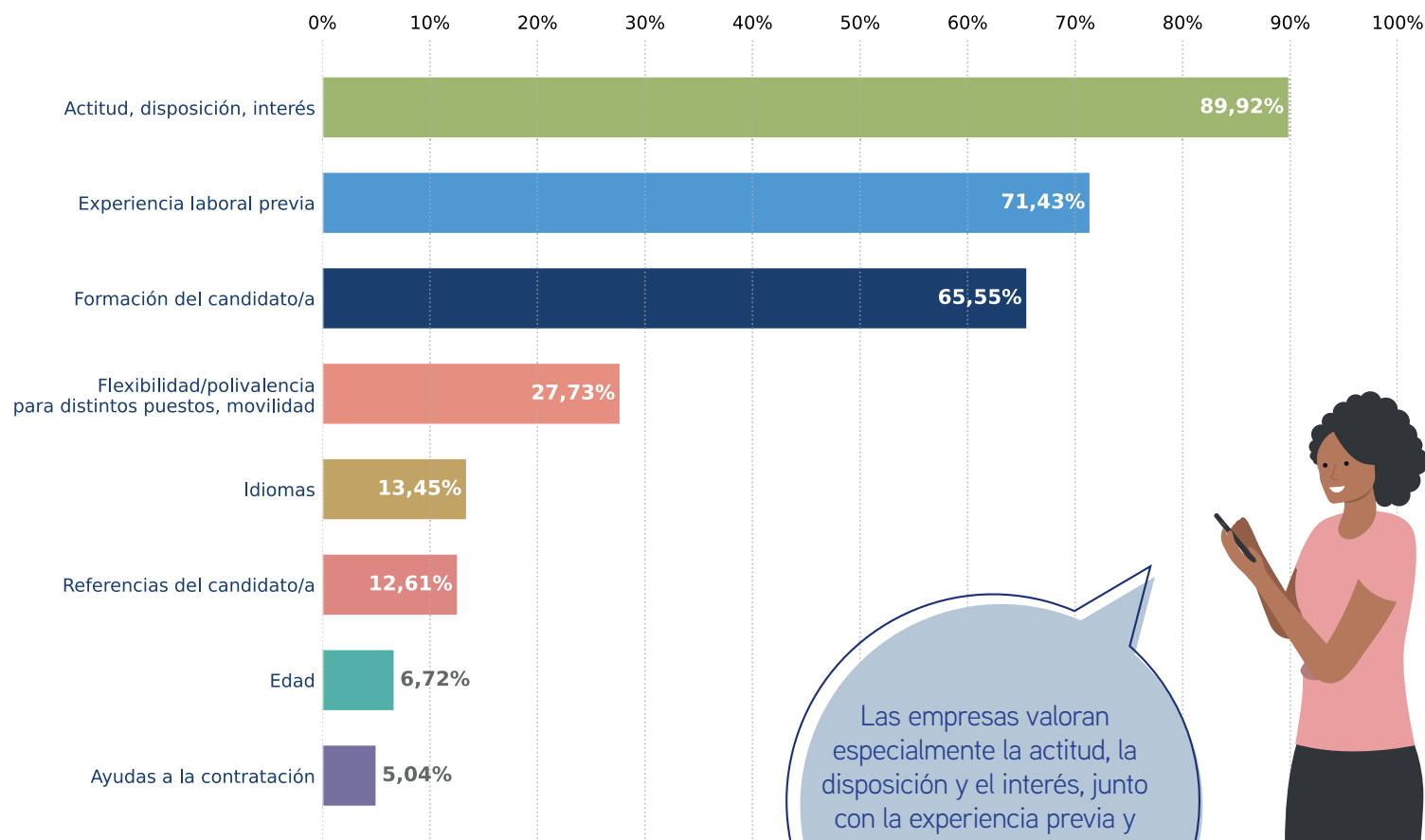
Más del 60% de las nuevas incorporaciones se sumará a áreas clave como producción, montaje y mantenimiento, motores esenciales del día a día en las empresas.



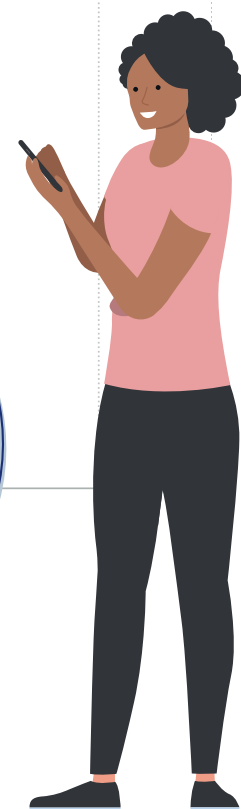
A man wearing an orange hard hat and a grey safety vest over a dark t-shirt is focused on a laptop in a factory environment. The background is blurred, showing industrial equipment and another worker. A semi-transparent blue circle is positioned to the left of the text.

Actitudes y valores.  
Dificultades y métodos

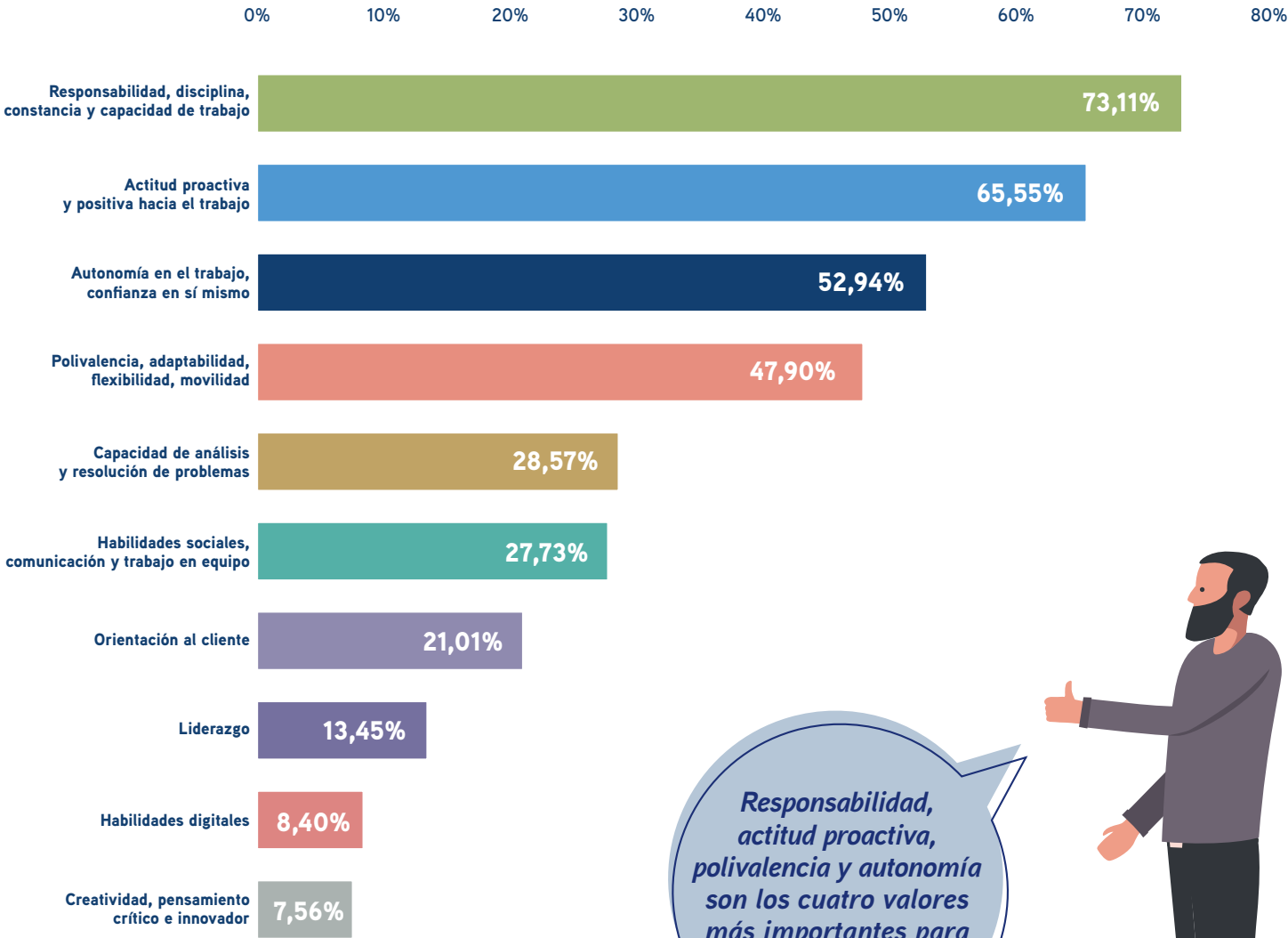
## ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN



Las empresas valoran especialmente la actitud, la disposición y el interés, junto con la experiencia previa y la formación, a la hora de contratar.



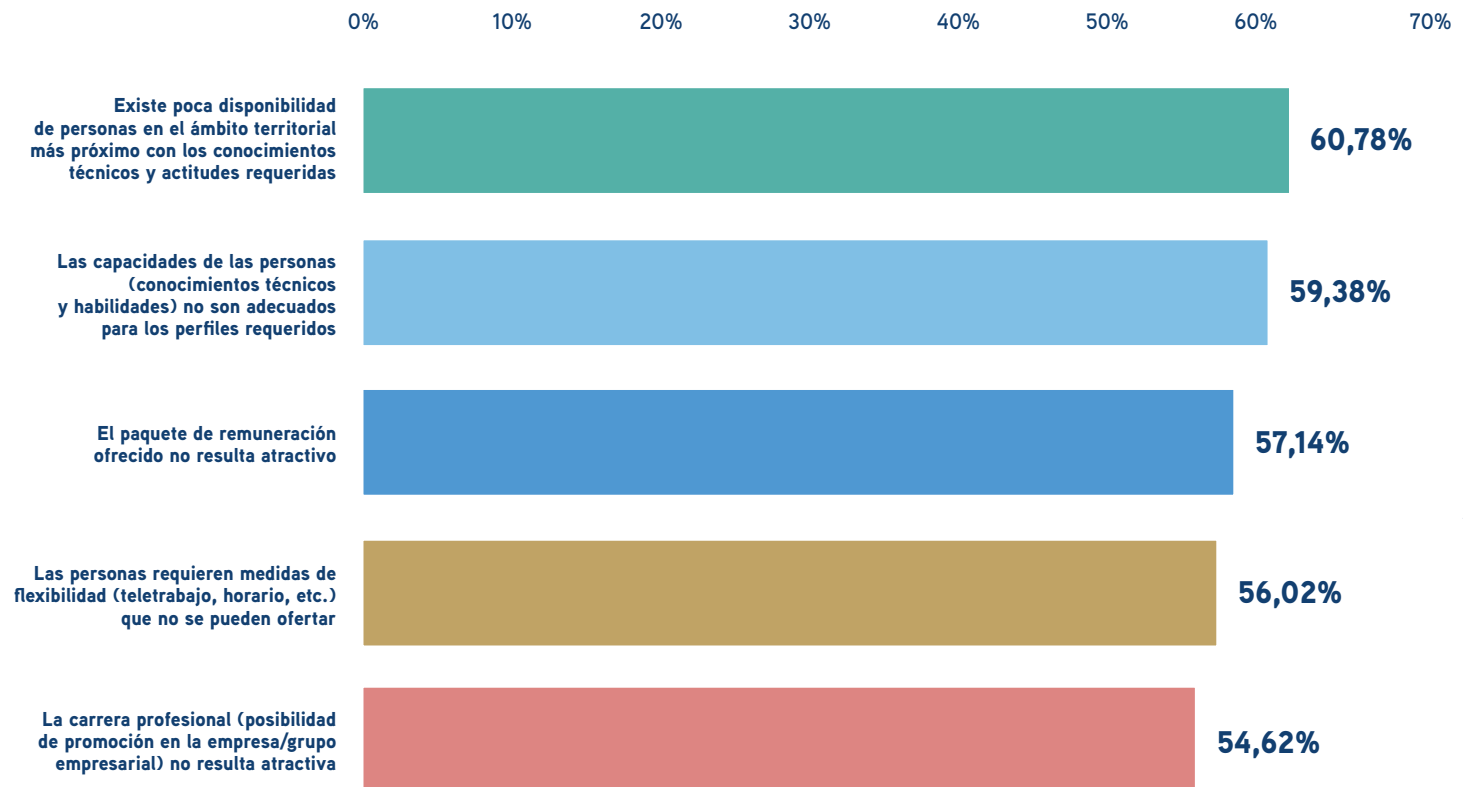
ACTITUDES Y VALORES PARA LA SELECCIÓN II



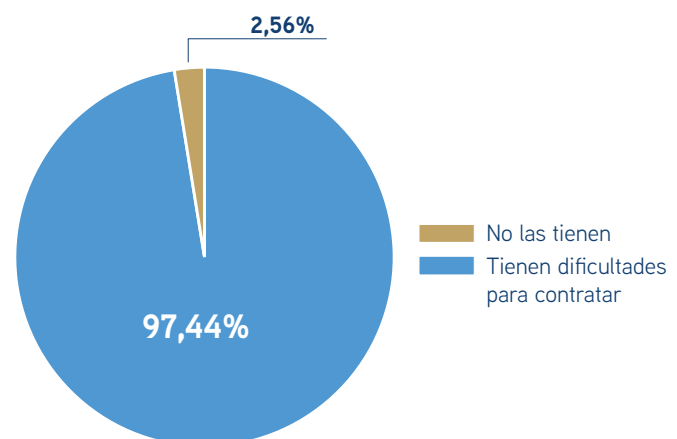
Responsabilidad, actitud proactiva, polivalencia y autonomía son los cuatro valores más importantes para las empresas.



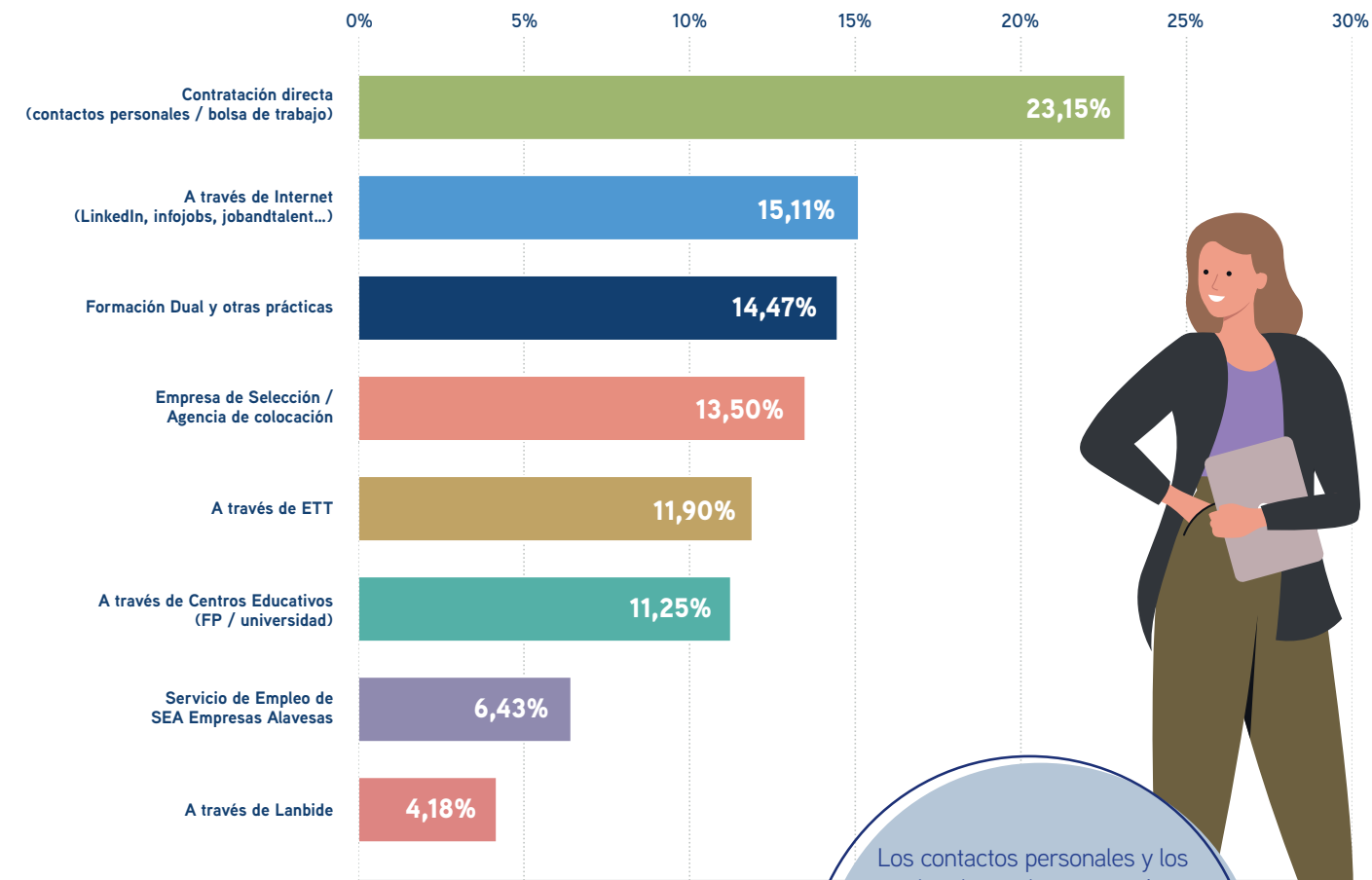
## DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN



19



MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

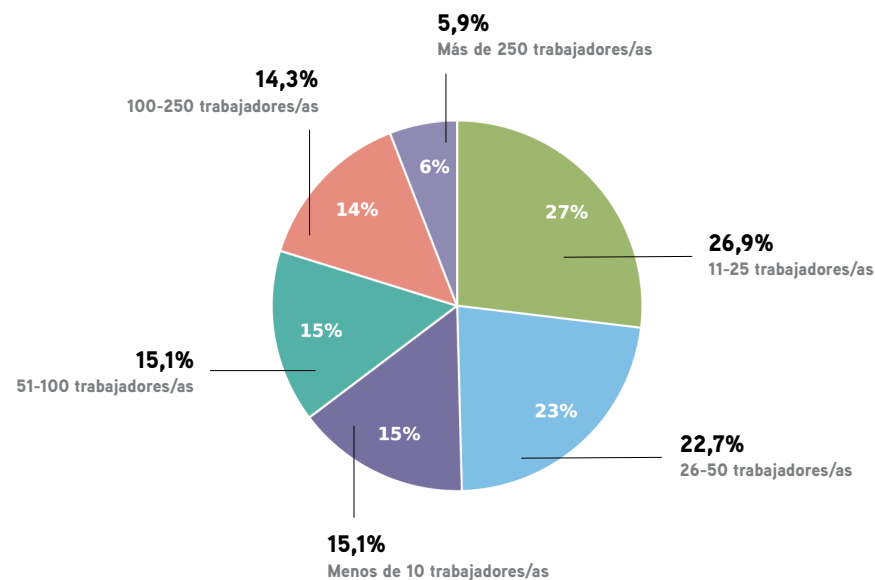


Los contactos personales y los portales de empleo se mantienen como las principales puertas de entrada al mercado laboral. Además, las ETT, la Formación Dual y el Servicio de Empleo de SEA juegan un papel clave en la conexión entre empresas y talento.



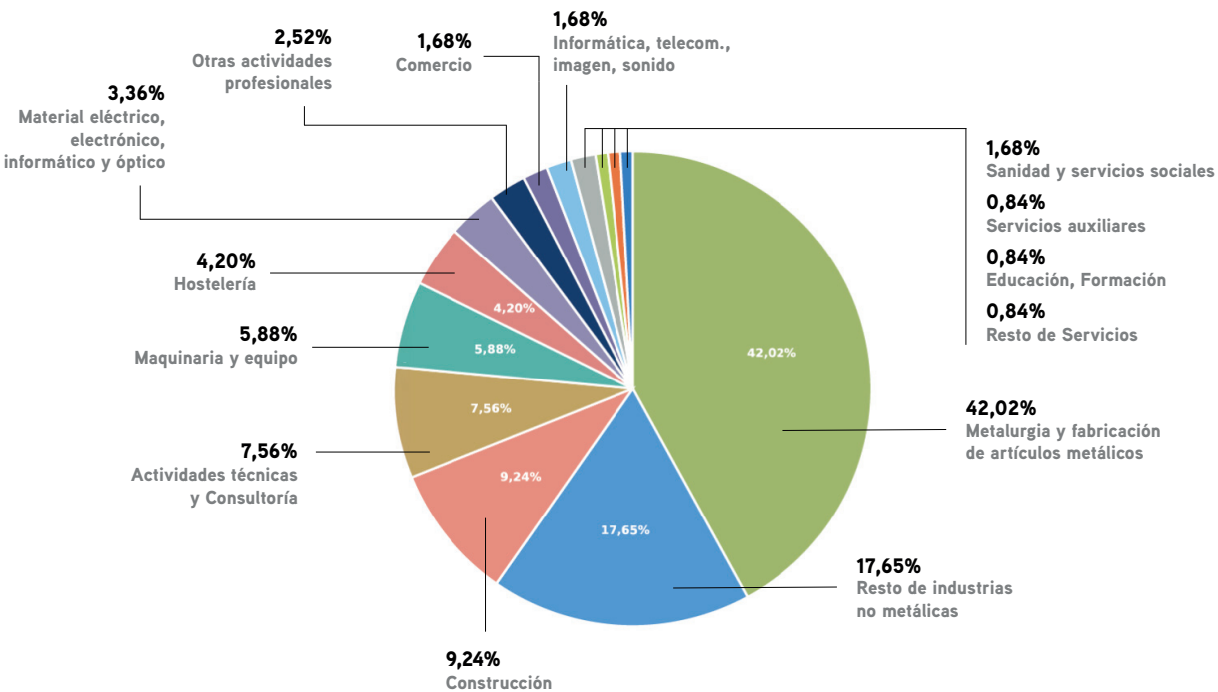
# Perfil de las empresas encuestadas

Nº TRABAJADORES/AS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS



22

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 **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

# CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

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

- Contratar talento sigue siendo un reto: el 97% de las empresas reconoce tener dificultades para encontrar los perfiles que necesita.
- Los contactos personales y los portales de empleo continúan siendo las principales puertas de entrada al mercado laboral.
- La Formación Dual y el Servicio de Empleo de SEA refuerzan su papel como conectores clave entre empresas y talento.

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

- La actitud, la disposición y el interés son los factores que más pesan en la selección.
- La experiencia profesional previa y la formación completan el perfil más valorado por las empresas.
- Más allá del currículum, las empresas buscan personas con ganas de aprender, aportar y crecer.

## ¿Qué competencias personales requieren las empresas alavesas?

- La responsabilidad, la actitud proactiva, la polivalencia y la autonomía destacan como las competencias más importantes.
- También ganan peso la capacidad de adaptación, la flexibilidad y la resolución de problemas.
- El talento que mejor encaja es el que combina conocimientos técnicos con compromiso y actitud.

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

- La Formación Profesional se consolida como una vía directa al empleo: 6 de cada 10 contrataciones procederán de la FP.
- El ámbito universitario mantiene un peso relevante, con 1 de cada 4 contrataciones previstas.
- Más del 75% de los contratos universitarios se concentrará en ramas STEM.
- En FP, más del 74% de las contrataciones procederá de familias técnicas e industriales.
- Los perfiles con menor cualificación tienen menos oportunidades: los estudios básicos representan el 7,65% de la contratación prevista.

## Perfiles profesionales de difícil cobertura en Álava

- Ingenieros/as de producto, calidad, planificación, producción e industriales.
- Técnicos/as de montaje y mantenimiento: electromecánica, maquinaria e instalaciones eléctricas.
- Técnicos/as en fabricación mecánica, mecatrónica y mecanizado.
- Torneros/as, fresadores/as, rectificadores/as CNC.
- Operarios/as de línea de producción y peones especialistas.
- Operarios/as metal: soldadores/as, plegadores/as, caldereros/as, tuberos/as



Araba kalea 37 Calle Álava • 01006 Vitoria-Gasteiz  
e-mail: [sea@sea.es](mailto:sea@sea.es) • [www.sea.es](http://www.sea.es) • 945 000 400

