

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS VASCAS PARA 2020

ConfeBask



ADEGI

CEB EK



presentación





presentación

Con el fin de poder conocer las necesidades de empleo y cualificación de las empresas vascas, CONFEBASK y sus Organizaciones Miembro (ADEGI, CEBEK y SEA) hemos realizado una nueva edición de la encuesta, que se suma a las realizadas en los años 2016 y 2018.

La encuesta pretende ser una aportación empresarial al mejor conocimiento del mercado de trabajo y sus necesidades, tomando el pulso directamente a quienes contratan; las empresas.

Por tercera vez, hemos recogido información de primera mano respecto a las tipologías de los perfiles que se requieren, las necesidades de cualificación y formación que demandan y las dificultades que manifiestan tener para encontrar los empleados que precisan en 2020.

Una vez más, nos hemos encontrado una amplia respuesta empresarial a la encuesta, lo que hace que sus resultados tengan un elevado grado de confianza. Más de 800 empresas vascas nos han respondido, las cuales emplean a unas 70.000 personas.

En las fechas en que fue realizada la encuesta, las empresas nos indicaban unas perspectivas de actividad y crecimiento para 2020 menos intensas que en años anteriores, en un contexto de debilitamiento económico internacional, aunque con una previsión de contratación claramente positiva.

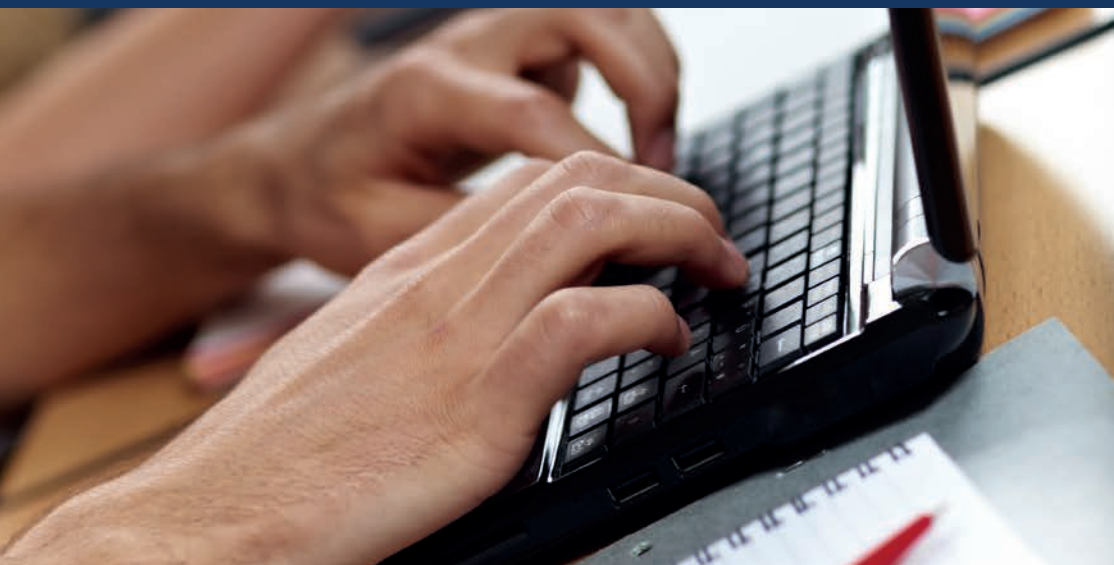
Sin embargo, el impacto inesperado del Covid-19 ha trastocado por completo cualquier previsión que podíamos realizar a principios de año, abatiendo la actividad económica y consiguientemente la contratación.

Sin embargo, consideramos que la descripción que se realiza de los perfiles profesionales más demandados va a persistir, así como las actitudes y valores en la selección, por lo que transmitir esta información sigue teniendo un indudable interés, más aún cuando las empresas siguen mostrando dificultades para localizar los perfiles profesionales necesitados

A continuación presentamos los principales resultados.



contenidos



contenidos

PERFILES PROFESIONALES NECESARIOS

NIVELES DE ESTUDIO DEMANDADOS

PERFILES FORMATIVOS SOLICITADOS

CANALES DE CONTRATACIÓN

CRITERIOS EMPRESARIALES DE SELECCIÓN

DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN





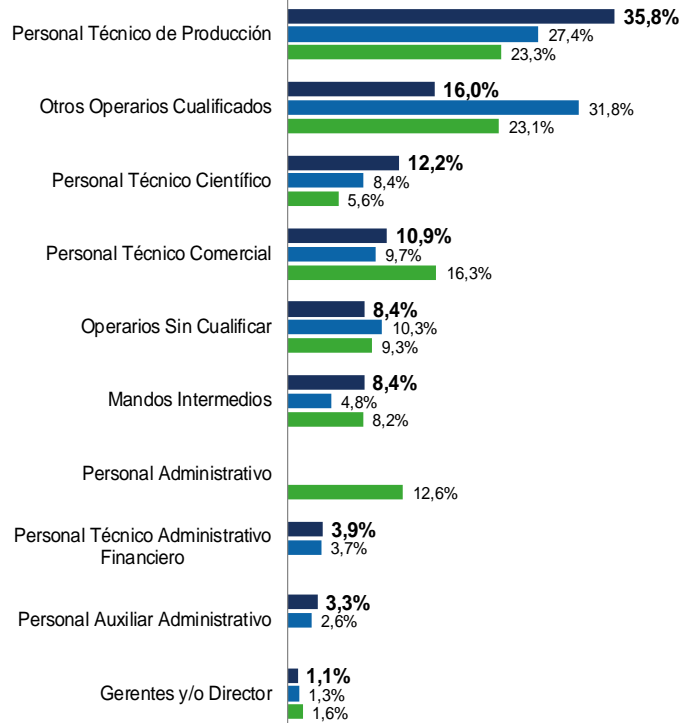
PERFILES PROFESIONALES NECESARIOS

Perfiles profesionales necesarios

Los perfiles profesionales cualificados se demandan en más del 90% de los nuevos empleos

Los perfiles profesionales demandados presentan diferencias sectoriales

Distribución de la contratación prevista por grupo de ocupación



Fuente: Confebask

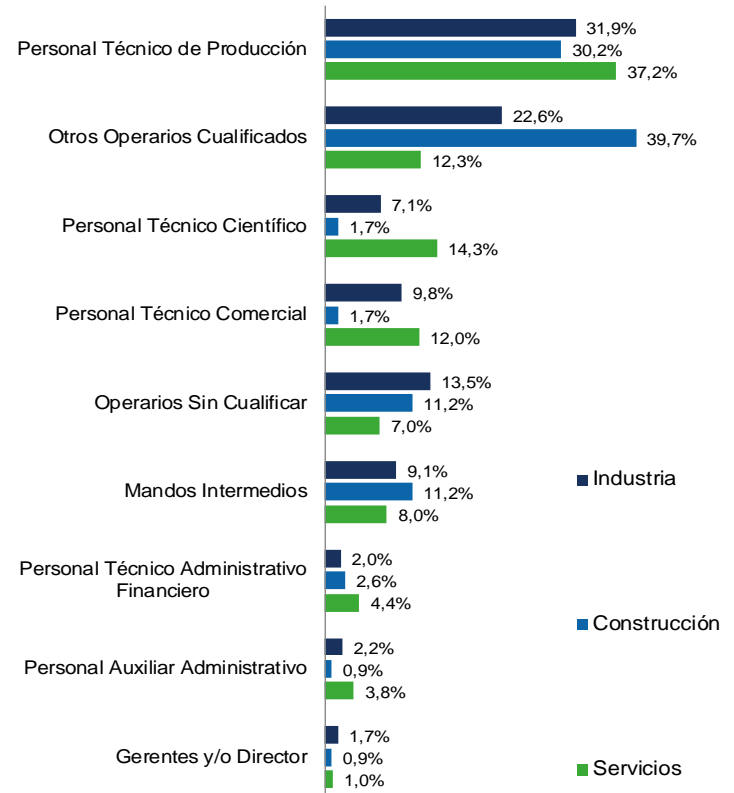
■ 2020 ■ 2018 ■ 2016

En industria tiene más peso que la media en cuanto a perfiles profesionales los Operarios Cualificados, Operarios sin Cualificar, Mandos Intermedios y Gerentes y/o Directores.

En construcción destacan los Operarios Cualificados, los Operarios sin Cualificar, y los Mandos Intermedios.

En servicios, es relativamente mayor la contratación prevista de Personal Técnico de Producción, de Personal Técnico Científico, y de Personal Administrativo, tanto Técnico como Auxiliar.

Distribución de la contratación prevista por grupo de ocupación



Fuente: Confebask

El perfil profesional que más se demanda es el de Personal Técnico de Producción, que además gana 8 puntos respecto a 2018.

Otros Operarios Cualificados suponen un 16%, pero pierde peso de manera clara respecto a 2018, cuando suponía cerca del 32%.

Respecto a los perfiles profesionales demandados en 2018 destaca también la ganancia de peso del perfil profesional de Personal Técnico Científico y de los Mandos Intermedios.

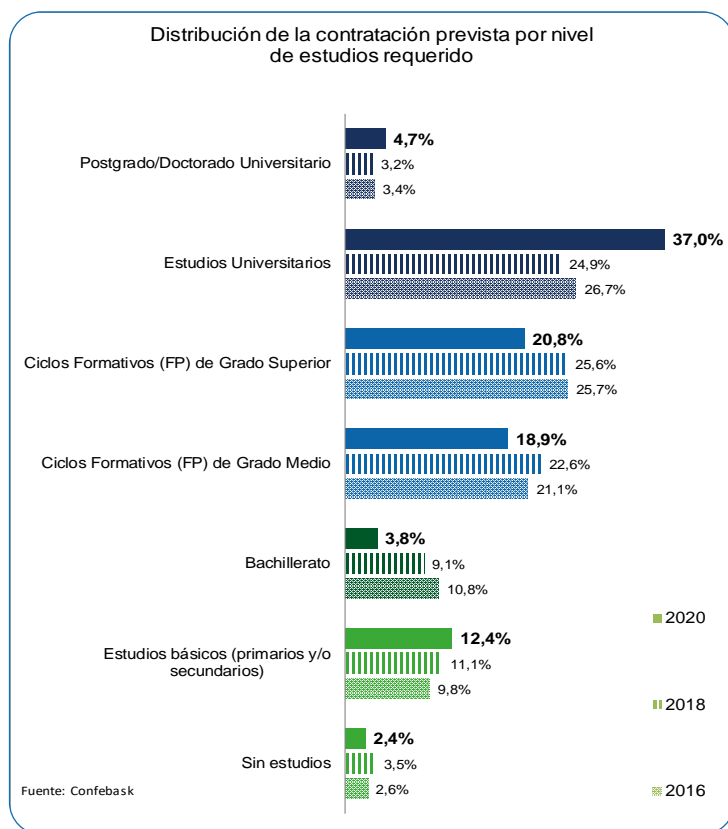


NIVELES DE ESTUDIOS DEMANDADOS



Niveles de estudio demandados

Los perfiles formativos más demandados, seguirán siendo los de mayor cualificación



Casi el 40% de los perfiles formativos demandados son los Ciclos Formativos (FP), tanto Medios como Superiores, lo que supone casi 10.000 personas.

Los perfiles formativos universitarios suponen el 41,7% del total, más de 10.000 personas.

Respecto a 2018 ganan peso de manera significativa los estudios universitarios, con un ligero descenso de los ciclos formativos, tanto los de grado medio, como los de grado superior.

Comparando con 2018, destaca el apreciable descenso de la demanda de personas con niveles de cualificación más básicos (bachillerato, estudios básicos, o sin estudios), que pasan de suponer el 24,7% en 2018 al 18,6% en 2020.

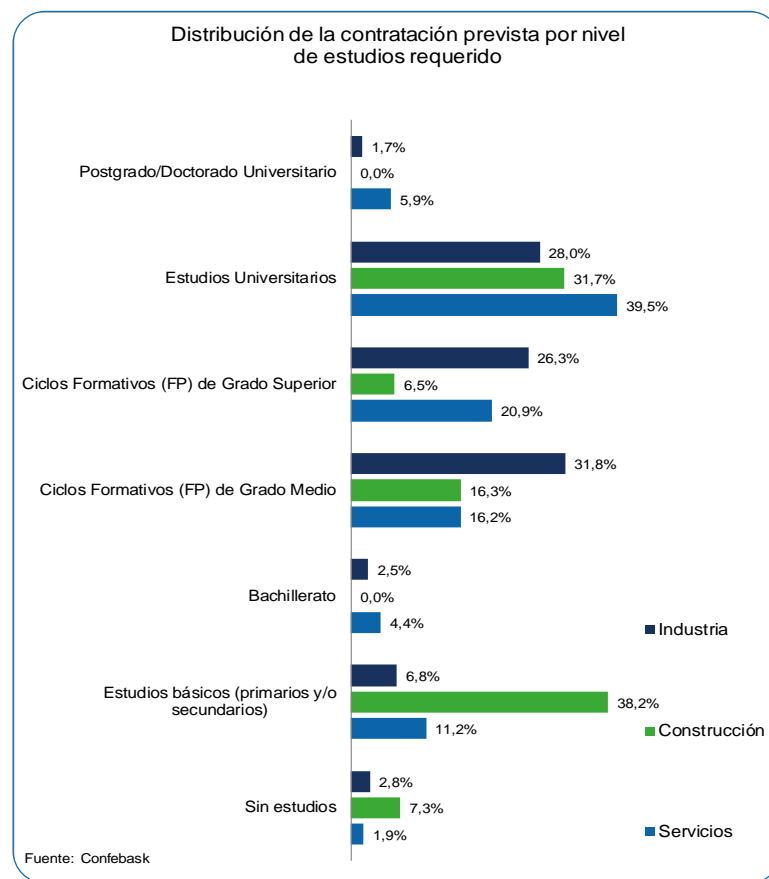
Por último, la demanda de perfiles de postgrado o doctorado universitario crece respecto a la anterior encuesta.

La industria y el sector servicios demandan perfiles formativos más cualificados

Casi el 45% de los perfiles formativos demandados por el sector servicios son universitarios, y si se suman los ciclos formativos de grado superior, se tiene que el 66,3% de la contratación prevista por el sector servicios corresponde a educación superior. Además, la necesidad de contratar a personas con postgrados o doctorado corresponde básicamente al sector servicios.

La industria, por su parte, prevé contratar que el 56% de sus personas a contratar tenga educación superior, pero con mayor predominio de los ciclos formativos de grado superior que en el sector servicios.

La construcción prevé que sólo el 38,2% de las personas que prevé contratar tengan educación superior, y que el 45,5% no tenga más que una formación básica.



PERFILES FORMATIVOS SOLICITADOS



Perfiles formativos solicitados

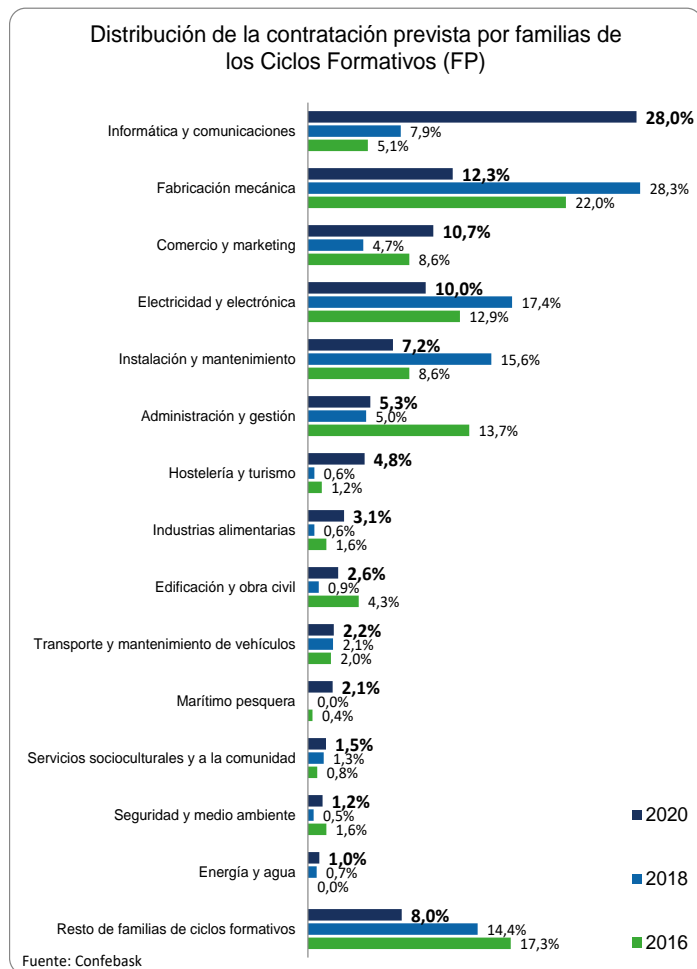
Informática y comunicaciones pasa a ser la rama más demandada en los ciclos formativos de FP, superando a fabricación mecánica, y con un significativo aumento respecto a 2018

La mayor parte de la demanda de ciclos formativos en informática y comunicaciones corresponde a titulados de grado superior

La mayor parte de familias profesionales tiene un reparto equilibrado en cuanto a demanda de grados medios o grados superiores.

Los mayores pesos en favor de los grados superiores se dan en Informática y Comunicaciones y Marítimo Pesquera.

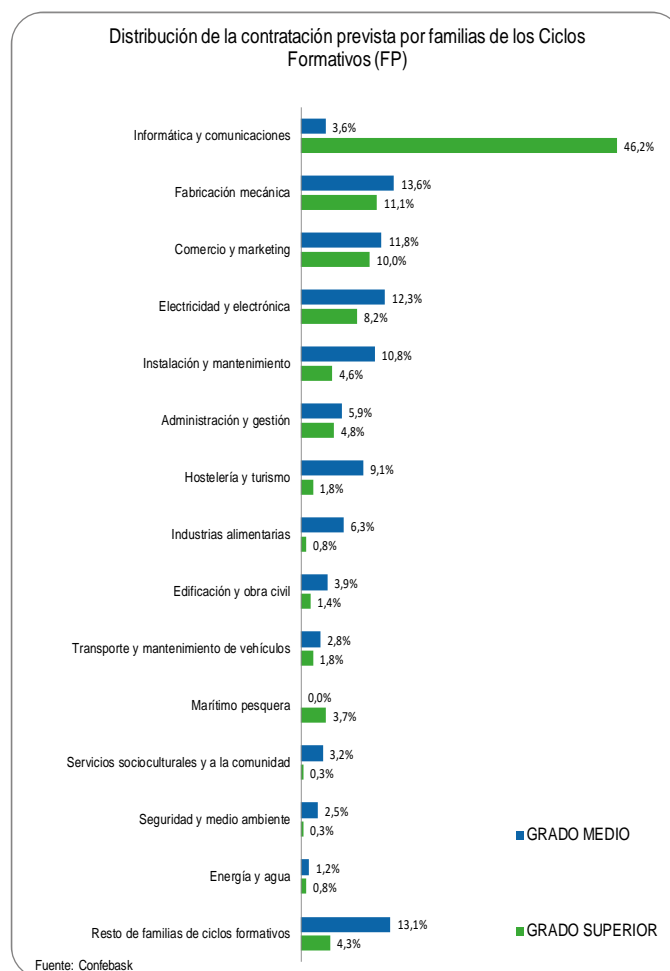
Los mayores pesos en favor de los grados medios se dan en Electricidad y Electrónica, Instalación y Mantenimiento, Hostelería y Alimentarias.



Informática y comunicaciones supone más de una cuarta parte de la demanda de contratación de personas de ciclos formativos, seguido de Fabricación Mecánica.

Destaca la fuerte demanda respecto a 2018 de informática y comunicaciones, que supone el 28%, frente al 7,9% en 2018, y el 5,1% en 2016.

Pierden peso, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento y electricidad y electrónica.



Perfiles formativos solicitados

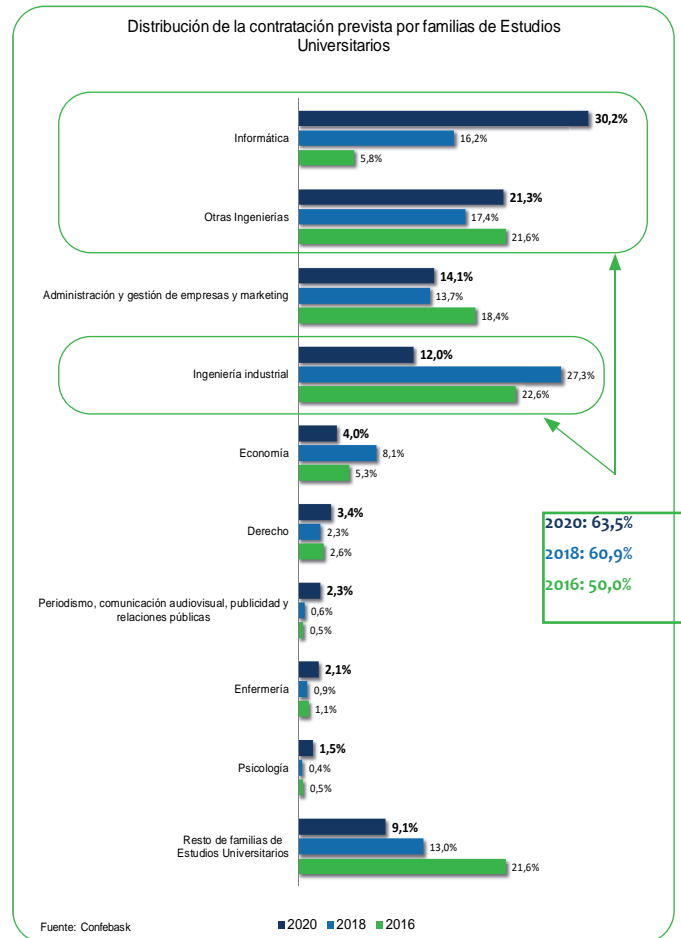
La demanda de personas con perfiles de informática y comunicaciones se debe al sector servicios, y la de personas con perfiles fabricación mecánica se debe a la industria

El sector servicios necesita de un modo diferencial a personas con formación en ciclos formativos de Informática y comunicaciones, y también de comercio y marketing.

La industria domina con claridad la necesidad de contratación de personas de ciclos formativos de Fabricación Mecánica, y también de electricidad y electrónica.

El sector construcción necesita personas de ciclos formativos de edificación y obra civil, y también de electricidad y electrónica.

Las ingenierías siguen siendo los estudios universitarios más demandados y cada vez lo son más

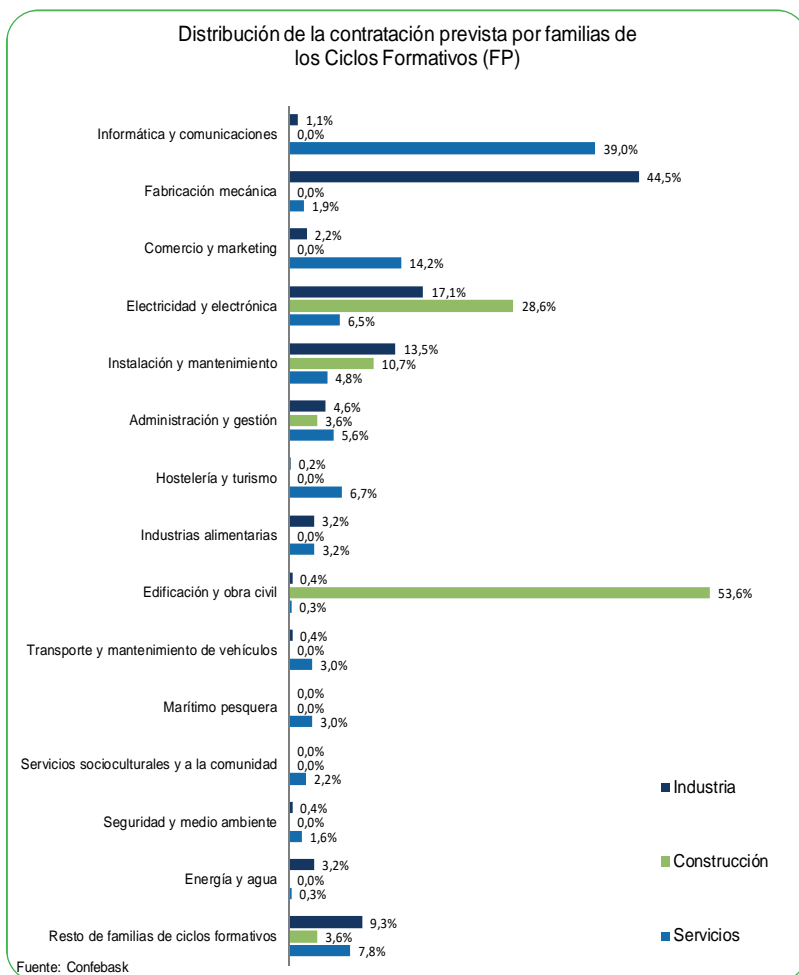


El 63,5% de los universitarios que se demandan son ingenieros, más que en 2018, cuando representaban el 61,9% de los universitarios a contratar.

Respecto a 2018 crece sobre todo la demanda en ingeniería informática y en otras ingenierías, con un descenso de ingeniería industrial.

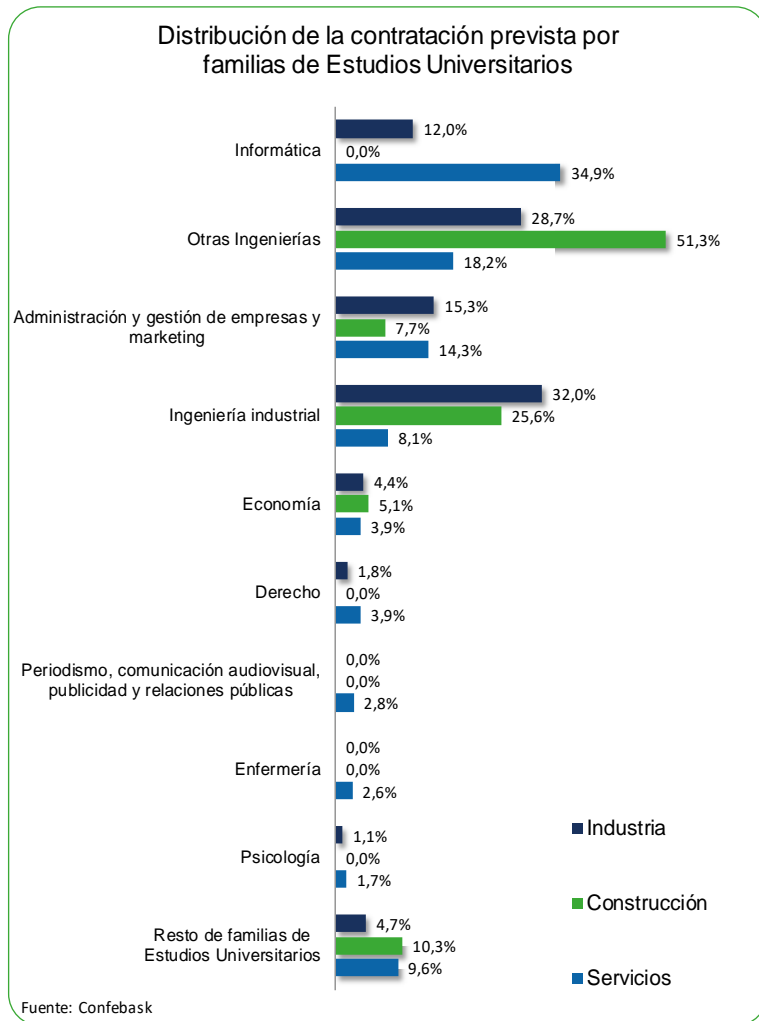
Respecto a 2018, también sube la demanda de personas con titulación de ADE, y baja la de las tituladas en economía.

La demanda de personas con postgrado o doctorado se da sobre todo en ingenierías y en ciencias, como física o química.



Perfiles formativos solicitados

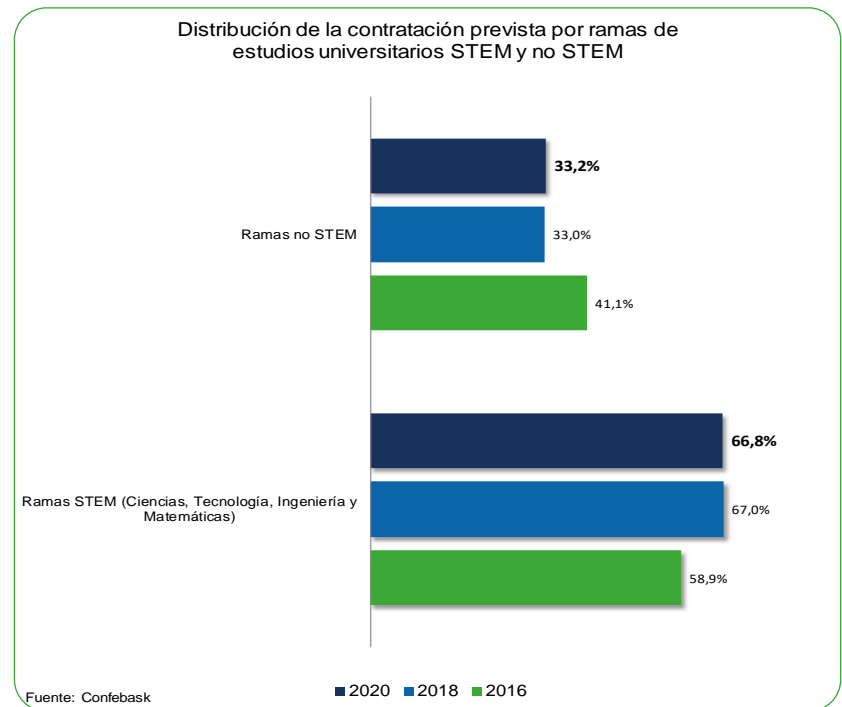
Las ingenierías son demandadas por todos los sectores de actividad



Todos los sectores tienen una elevada demanda de ingenierías, con el sector servicios demandando en mayor medida personas universitarias procedentes de ingenierías informáticas, mientras que la industria y la construcción demandan con mayor intensidad personas con formación en otras ingenierías e ingenierías industriales.

La demanda de personas universitarias en ADE y marketing es más intensa por parte de la industria y los servicios, y comparativamente baja en el sector constructor.

Los estudios universitarios de las ramas STEM, siguen siendo los más demandados y su demanda se mantiene respecto a 2018 y crece respecto a 2016



2 de cada 3 personas universitarias que prevén contratar las empresas proceden de ramas de estudios universitarios STEM.

Respecto a 2018, se mantiene la demanda de universitarios procedentes de estudios STEM, que es 8 puntos superior a la de los resultados obtenidos para 2016.

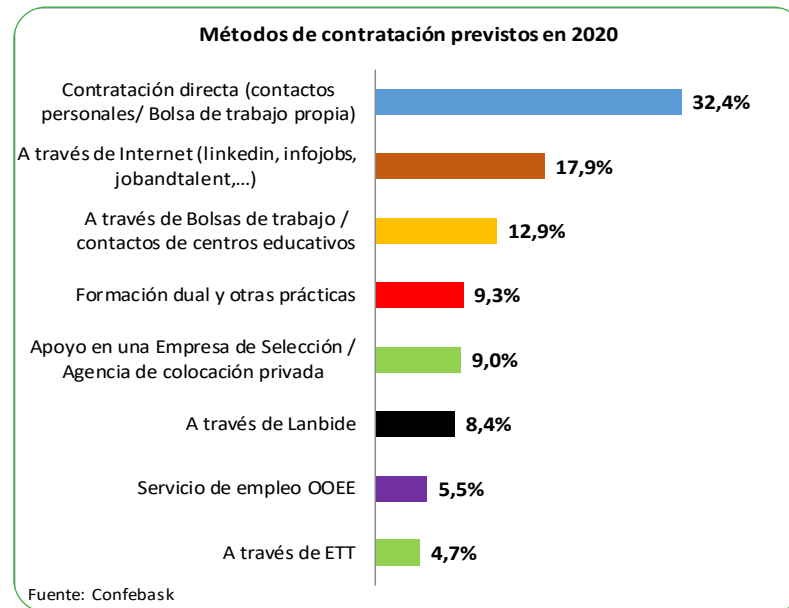


CANALES DE CONTRATACIÓN



Canales de contratación

Las empresas seguirán contratando preferentemente a personas que ya conocen, pero crece significativamente la contratación a través de internet



El modo más habitual de contratación seguirá siendo el recurso a conocidos por la empresa, ganando peso respecto a hace dos años.

Le siguen el recurso a internet, que es el modo de contratación que gana más peso respecto a 2018. Después están los centros educativos, las empresas de selección y las ETTs.

También crece ligeramente la contratación prevista a través de Lanbide, y se reduce algo la prevista a través de la Formación Dual y otras prácticas, y la realizada a través de las organizaciones empresariales, que son utilizados en menor medida por las empresas en sus procesos de contratación.



CRITERIOS EMPRESARIALES DE SELECCIÓN

Crterios empresariales de seleccin

Actitud personal, experiencia y formacin siguen siendo los aspectos ms valorados por las empresas a la hora de contratar a las personas

Responsabilidad y constancia, actitud proactiva y positiva, polivalencia y adaptabilidad y autonoma en el trabajo, siguen siendo las cualidades personales ms valoradas

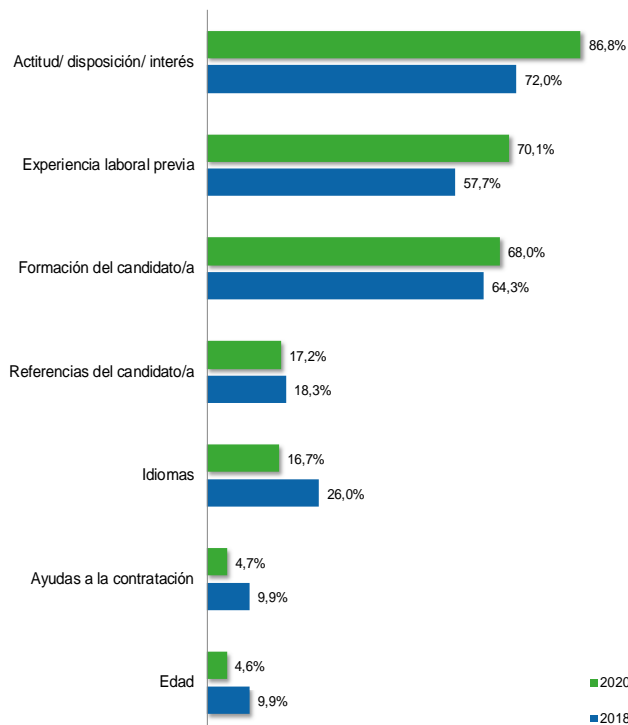
Responsabilidad, disciplina, constancia y capacidad de trabajo, sigue siendo la actitud ms valorada a la hora de contratar a una persona, y adem de manera creciente con respecto a hace dos aos.

Las cuatro variables ms valoradas ganan adem peso con respecto a 2018, incluyndose aqu, adem de la anterior, la actitud proactiva y positiva hacia el trabajo; la polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad y movilidad; y la autonoma en el trabajo y confianza de la persona en s misma.

Tambi se valora en mayor medida que hace dos aos el que la persona a contratar cuente con habilidades sociales, facilidad de comunicacin y facilidad para trabajar en equipo.

En cambio, son menos valoradas que en 2018 la capacidad de anlisis y resolucin de problemas, el liderazgo, la orientacin al cliente y las habilidades digitales.

Aspectos prioritarios a la hora de contratar (mximo de 3 respuestas por empresa)



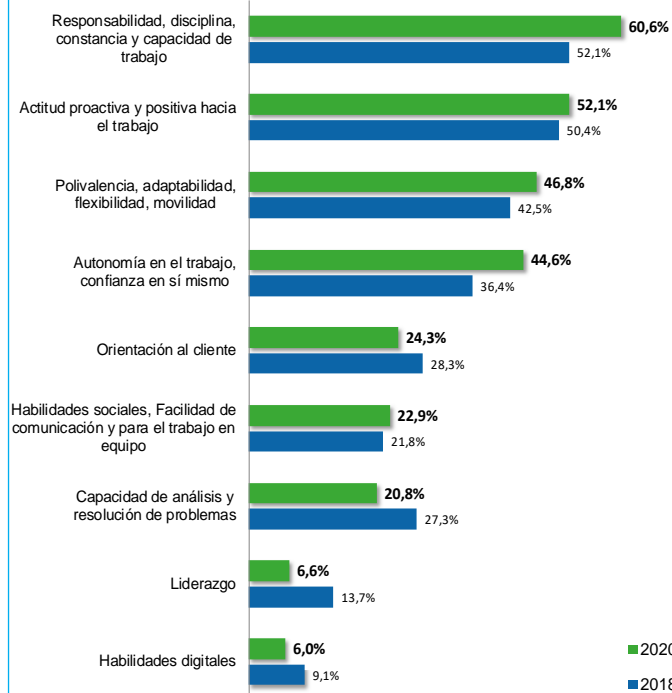
Fuente: ConfeBask

Adem de ser la actitud personal, la experiencia laboral y la formacin los tres aspectos ms valorados para contratar, son adem los requisitos que ganan peso respecto a 2018.

Las referencias del candidato y los idiomas tambi se valoran con cierta importancia, pero menos que hace dos aos, sobre todo en el caso de los idiomas.

Tambi baja la importancia que dan las empresas a la disponibilidad de ayudas a la contratacin, as como el requisito de la edad, que s lo es destacado por el 4,6% de las empresas, la mitad que hace dos aos.

Valores, actitudes y habilidades ms valorados a la hora de contratar (mximo de 3 respuestas por empresa)



Fuente: ConfeBask

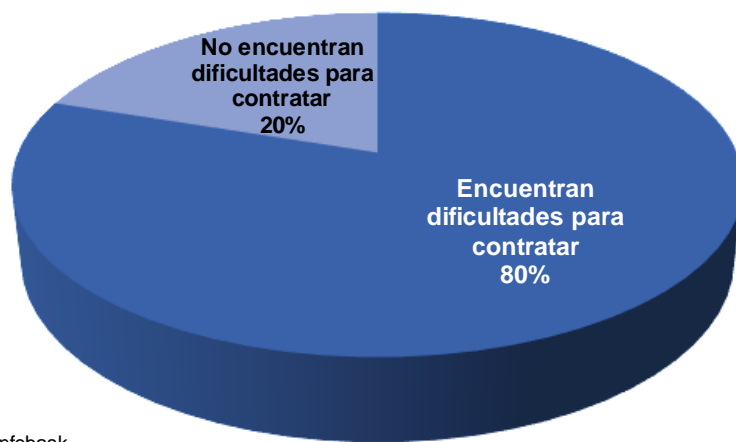


DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

Dificultades de contratación

El 80% de las empresas que prevén contratar, manifiestas tener dificultades para hacerlo, cuando en 2016 no llegaban a la mitad las empresas en esa situación

Dificultad para contratar en 2020 de las que prevén contratar

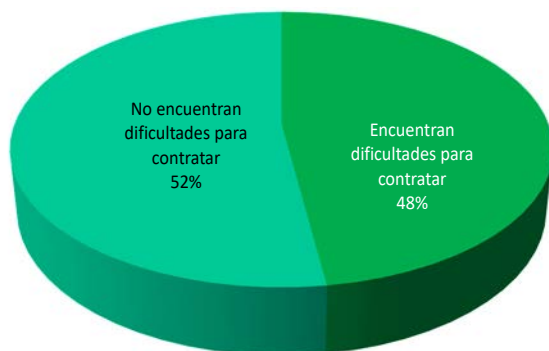


Fuente: Confebask

Las dificultades para encontrar la persona adecuada a contratar siguen siendo crecientes, al ser ya el 80% de las empresas que prevén contratar en 2020 las que señalan que encuentran dificultades para hacerlo, frente al 71% en 2018 y el 48% en 2016.

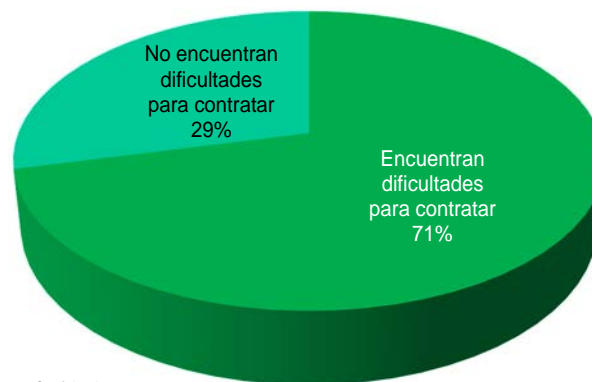
La mayor dificultad se da en construcción, con el 94% de empresas que encuentran dificultades para contratar, seguido de industria, con el 81%, y servicios, con el 76%.

Dificultad para contratar en 2016 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Dificultad para contratar en 2018 de las que prevén contratar



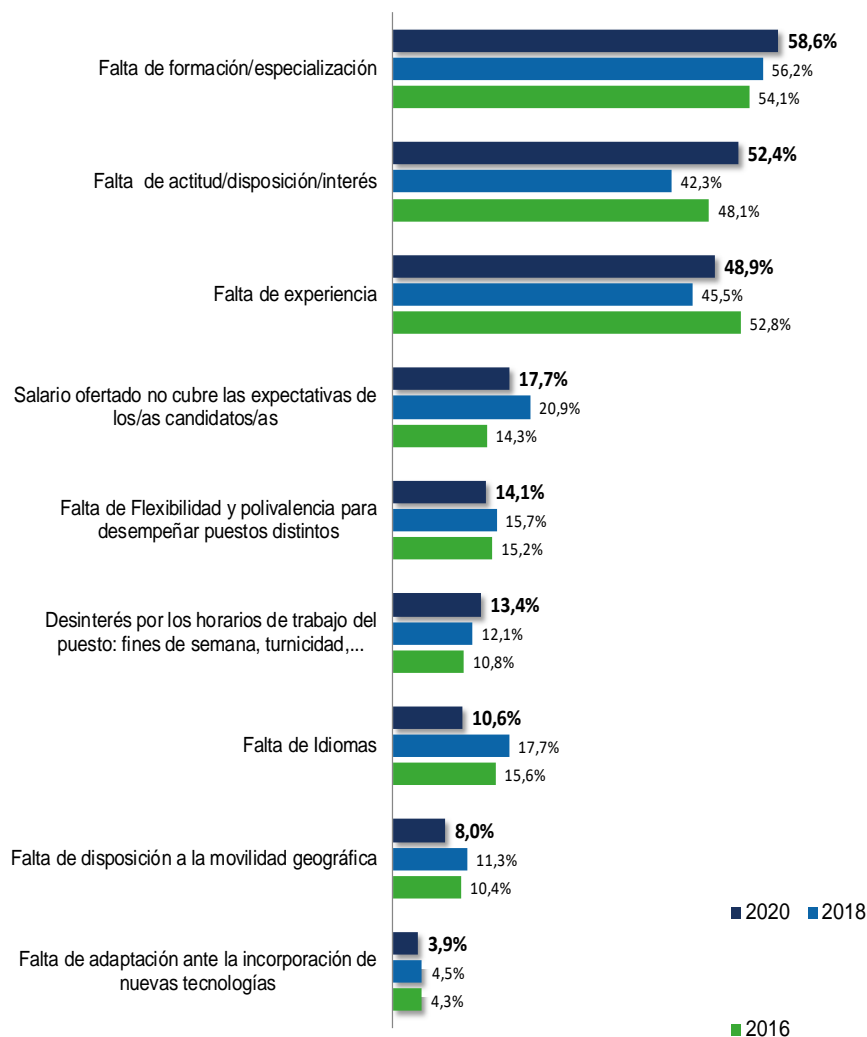
Fuente: Confebask

Dificultades de contratación

Las principales dificultades para contratar siguen siendo

la falta de formación o especialización, la falta de actitud o interés, y la falta de experiencia

Causas de dificultad para encontrar nuevos trabajadores
(máximo 3 respuestas por empresa)



Fuente: Confebask

La falta de actitud, disposición e interés del candidato, es la causa de dificultad que más crece respecto a 2018, a la hora de contratar.

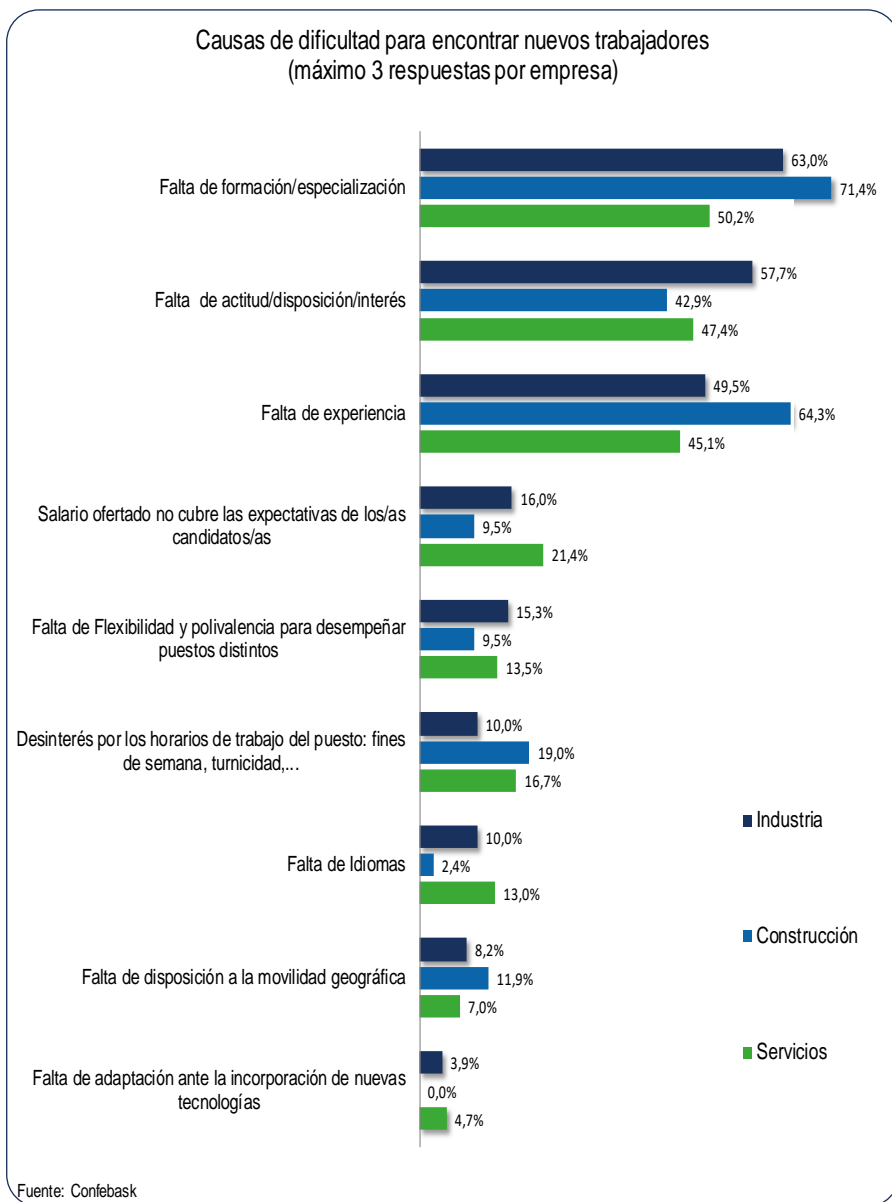
También crece la falta de formación/especialización del candidato, junto a la falta de experiencia.

Respecto a 2018, estos tres tipos de dificultad, que son los más mencionados, ganan peso como factor que dificulta la contratación, sobre todo el referido a la falta de actitud, disposición en interés, que avanza 10 puntos.

La insuficiencia del salario ofrecido, la falta de idiomas, y la falta de disposición a la movilidad geográfica pierden peso respecto a 2018 como elementos que dificultan la contratación.

Dificultades de contratación

Las principales dificultades para contratar son parecidas entre los diferentes sectores, aunque existen algunas diferencias



Los tres principales causas de dificultad para encontrar nuevos trabajadores coinciden, y de forma destacada, en los tres sectores de actividad, si bien existen ciertas diferencias.

En industria se señalan más que la media la falta de formación/ especialización, la falta de actitud/disposición/ interés, y la falta de flexibilidad y polivalencia para desempeñar puestos distintos.

En construcción, se destacan más que en otros sectores la falta de formación/ especialización, y la falta de experiencia, así como el desinterés por los horarios de trabajo (fines de semana, turnicidad), y la falta de disposición a la movilidad geográfica.

En el sector servicios, se destacan como factores de dificultad respecto al resto de sectores, que el salario ofertado no cubre las expectativas, el desinterés por los horarios de trabajo (fines de semana, turnicidad), la falta de idiomas, y la falta de adaptación ante la incorporación de nuevas tecnologías.



conclusiones



conclusiones

- Los perfiles profesionales mas demandados siguen siendo los relativos a producción, montaje y mantenimiento, pero suben mucho los perfiles relacionados con Ingeniería y control de calidad
- El 90% de las oportunidades de empleo se ofrecerán para ocupar perfiles profesionales cualificados
- Los perfiles formativos mas demandados seguirán siendo los de formación profesional y grados universitarios
- Es la industria y los servicios los sectores que mas demandan perfiles formativos cualificados
- Informática y comunicaciones pasa a ser la rama más demandada en los ciclos formativos de FP, superando a fabricación mecánica, y con un significativo aumento respecto a 2018
- Las ingenierías siguen siendo los estudios universitarios más demandados y cada vez más lo son más.
- Los estudios universitarios de las ramas STEM, siguen siendo los más demandados
- Las empresas contrataran preferentemente a personas que ya conocen, pero crece mucho el uso de Internet para la contratación laboral
- Actitud personal, experiencia y formación siguen siendo los requisitos más valorados por las empresas a la hora de contratar a las personas
- Responsabilidad y constancia, actitud proactiva y positiva, polivalencia y adaptabilidad y autonomía en el trabajo siguen siendo las actividades más valoradas
- 8 de cada 10 empresas manifiestan tener dificultades para contratar.

ConfeBask

ADEGI CE B EK se 