

# **Las empresas necesitan principalmente personal técnico de producción, ingeniería y calidad**

*Tres de cada cuatro contratos se realizarán a personas con estudios superiores, Universitarios/postgrados y Ciclos Formativos Superiores.*

*Demanda de personas con estudios universitarios y de postgrado. De ellos, un 74% son para perfiles STEM.*

*Las principales categorías profesionales de los nuevos puestos a incorporar son el personal de producción y personal técnico- científico y comercial.*

*La mitad de los empleos serán para personal del área de producción, montaje y mantenimiento y el 21% para ingeniería.*

*Las empresas valoran especialmente la actitud hacia el trabajo, la formación y la responsabilidad y constancia.*

*Tres de cada cuatro empresas contratan preferentemente a personas que ya conocen directamente.*

*El 60% de las nuevas incorporaciones se realizarán mediante contratos de carácter indefinido.*

*El 77% de las empresas que contratan encuentran dificultades para encontrar los perfiles profesionales necesarios.*

**Donostia/San Sebastián 9 de mayo 2022.** Adegi ha realizado la cuarta encuesta sobre “**Necesidades de Empleo y Perfiles Profesionales de Gipuzkoa**” entre las empresas de Gipuzkoa para 2022. 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.

Hemos recogido información de primera mano respecto a los perfiles y especializaciones que se requieren, las necesidades de cualificación y formación que demandan, y las dificultades para encontrar los empleados que precisarán en 2022.

Gipuzkoa se enfrenta a un gran reto demográfico con una fuerte incidencia en el mercado laboral. En los próximos 20 años se producirá un déficit de casi 80.000 personas en el mercado laboral guipuzcoano.

En el año 2021 había 2.500 personas más con 65 años que con 30. Actualmente hay 47.000 personas más con 45 años que con 10 años (en el año 2041 estas personas tendrán 65 y 30 años).

## **Estudios demandados y perfiles formativos**

***Tres de cada cuatro contratos se realizarán a personas con estudios superiores, Universitarios/postgrados y Ciclos Formativos Superiores.***

Casi tres de cada cuatro contratos se realizarán a personas con estudios superiores, tanto Universitarios y postgraduados (44%), como de Ciclos Formativos Superiores (30%), mientras que sigue reduciéndose el número de contratos para los niveles de estudios de bachiller o inferiores (7%), y se mantiene ligeramente al alza la demanda de perfiles formativos de Ciclos Formativos Medios, básicos y Certificados de Profesionalidad (nueva categoría incorporada en esta edición) en un 19%.

**Demanda de personas con estudios universitarios y de postgrado. De ellos, un 74% son para perfiles STEM**

Las empresas demandan personas con estudios universitarios y postgrados, el 67% serán de ingenierías, principalmente Ingeniería industrial (28%), otras ingenierías (26%) e Informática (14%), que además concentran el 60% de la necesidad de las personas con titulación de posgrado o doctorado.

Otros estudios STEM también se colocan en las primeras posiciones, como Matemáticas y Estadística (1,7%), Biología y Química (4%) o Ciencias Físicas (1,3%).

Los estudios relacionados con la Gestión empresarial, Economía y Derecho, acumulan más del 16% de la demanda de personas con titulación universitaria. Y ascienden a los primeros puestos los estudios de Filología/Traducción y de Turismo.

***En los ciclos formativos superiores las familias más demandadas son la Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica, Gestión de empresas e Informática***

Un año más se mantienen como los más demandados estos cuatro ciclos formativos superiores de FP, pero su porcentaje agregado baja al 61% de las necesidades a cubrir. También hay que destacar este año el ascenso de la familia de Hostelería y turismo. Tras estos, se encuentran las familias de Química/Sanidad y la de Instalación y Mantenimiento.

También en los ciclos formativos medios las ramas más demandadas son la Fabricación mecánica y Electricidad y electrónica, a los que se une Hostelería y turismo

## **Área funcional de la empresa y categoría profesional**

***La mitad de los empleos serán para personal del área de producción, montaje y mantenimiento y el 21% para ingeniería***

El departamento de **producción, montaje y mantenimiento** es el origen de la necesidad del 51% de los empleos que se demandan, principalmente en la industria, pero también de forma destacada en los servicios.

Le sigue con un 21% el departamento de **Ingeniería y calidad**, debido principalmente a las necesidades de la industria, donde supone el 30% de los empleos mientras que para servicios es un 19%. A continuación, figura, con el 12% el departamento de **comercialización, marketing y ventas**, que era un 18% en 2020 y un 25% en 2018.

En el resto de las áreas funcionales de la empresa las necesidades son menores: un 6% en **dirección, planificación y gestión**, un 4% en **logística y compras** o la **Administración**, y un 1% del empleo para **Recursos Humanos**.

***Las principales categorías profesionales de los nuevos puestos a incorporar son el personal de producción y personal técnico- científico y comercial.***

Se produce un cambio interesante entre las categorías profesionales más demandadas por el **ascenso del Personal Técnico Científico** al segundo lugar junto con el **descenso del Personal Operario Cualificado** al 4º puesto. Los tres primeros grupos de ocupaciones siguen aglutinando el 71% de los nuevos puestos a cubrir y el primer lugar lo sigue ocupando el Personal Técnico de producción (36%), junto al mencionado Personal Técnico-científico (19%) y los Mandos intermedios (16%).

Así, el cuarto lugar es para el Personal Operario cualificado, que suponían el 18% de los nuevos empleos en 2020 y baja al 10% en 2022. El mismo porcentaje es para Personal Técnico-Comercial.

Sectorialmente, destaca en la Industria el Personal Técnico de producción (37%), Personal Técnico-científico (21%) y el Personal Operario cualificado (14%). En los Servicios destacan el Personal Técnico de producción (36%), el Personal Técnico- científico (18%) y los Mandos Intermedios (18%). Y en construcción se reparten entre Personal Técnico de Producción y Otros Operarios Cualificados.

## Actitudes y valores para la selección

***Las empresas valoran especialmente la Actitud hacia el trabajo, la Formación y la Responsabilidad y Constancia.***

El 90% de las empresas mencionan como **aspecto priorizado para realizar una contratación la actitud personal** (que recoge el 35% de las respuestas) y que respecto de la encuesta realizada en 2018 es la que más **aumenta su importancia**.

En segundo lugar, se encuentra la **formación del candidato/a** que mencionan el 65% de las empresas y recoge el 25% de las respuestas, aunque pierde algo de importancia respecto de 2018.

Y en tercer lugar se valora la **experiencia laboral previa**, que mencionan el 57% de las empresas y recoge el 22% de las respuestas, y que también aumenta su importancia respecto de 2018.

Ya a distancia de éstos tres aspectos que las empresas priorizan en la selección de sus candidatas/os se encuentran los idiomas, mientras que las referencias del candidato, la edad y las ayudas a la contratación presentan valores residuales y en retroceso.

En cuanto a los **valores, actitudes y habilidades más estimados en la selección**, podemos hacer tres grandes grupos según su importancia y que además guardan una cierta sintonía entre sí.

El primer grupo incluye la **'Actitud proactiva y positiva hacia el trabajo'** y la **"Responsabilidad, disciplina, constancia y capacidad de trabajo"**, el 56% de las empresas las señalan). Tras esta actitud tenemos, la **'Polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad, movilidad'** y la **'Autonomía en el trabajo, confianza en sí mismo'** que señalan alrededor del 40% de las empresas.

Un segundo grupo con los valores de **'Orientación al cliente'**, las **'Habilidades sociales, Facilidad de comunicación y para el trabajo en equipo'** y la **'Capacidad de análisis y resolución de problemas'**, mencionadas por entre el 20-27% de las empresas.

Y finalmente el tercer grupo que recoge el resto de las actitudes que mencionan menos del 5% de las empresas: **'Liderazgo', 'Habilidades digitales'** En este grupo también encontramos el valor de la **Creatividad, pensamiento crítico e innovador'**, incluida este año como novedad, lo que sin duda es alarmante.

## Tipología de la contratación y método de selección.

***El 60% de las nuevas incorporaciones se realizarán mediante contratos de carácter indefinido.***

***Tres de cada cuatro empresas contratan preferentemente a personas que ya conocen directamente***

Sólo un tercio de las empresas utiliza un único método de selección mientras que casi la mitad de las empresas combinan de dos a tres métodos. Así, el modo principal de selección del personal es mediante la **contratación directa de la empresa**, bien por contactos personales o por ser ya una persona conocida por la empresa o por su propia bolsa de trabajo, para un 76% de las empresas.

A esta vía podemos añadir la contratación de personas en **Formación Dual o que realizan prácticas** en las empresas (21%).

Esta vía directa puede verse apoyada recurriendo a terceros. Así un 39% de las empresas se apoyan en una **Empresa de Selección** o Agencia de colocación privada; también se recurre a las bolsas de trabajo o contactos de los **centros formativos** (un 28% en centros de FP por un 20% en universidades).

Y se sigue observando una presencia creciente del **uso de Internet y redes sociales** como LinkedIn, Infojobs, Jobandtalent...que es la tercera vía más usada, 34% de las empresas.

## Dificultades de contratación

**El 77% de las empresas que contratan encuentran dificultades para encontrar los perfiles profesionales necesitados.**

El 77% de las empresas que contratan encuentran problemas para realizar sus contrataciones por no encontrar algunos de los aspectos que se priorizan en la selección de una nueva persona.

El porcentaje de empresas que encuentran dificultades para encontrar los perfiles necesitados llega al 90% en los servicios por el 67-68% en industria y construcción

***Las principales carencias siguen siendo la falta de formación y/o especialización, la actitud o interés y la experiencia, que ganan peso en las respuestas***

La principal razón que señalan las empresas de estas crecientes dificultades que se indican para contratar es en primer lugar la **“actitud, disposición y/o interés”**, el 56% de las empresas. Con el mismo porcentaje de empresas, se encuentra la **“carencia de formación o especialización”**. Y en tercer lugar se encuentra la **“falta de experiencia”**, 38% de las empresas.

Tiene un peso menor el **‘Desinterés por los horarios de trabajo’**, el 20% de las empresas, que aumenta año a año su peso. Por el contrario, **no parecen tener demasiada importancia** cuestiones como que la **“falta de flexibilidad/polivalencia para desempeñar puestos distintos”**, la **“carencia de Idiomas”**, la **“falta de disposición a la movilidad geográfica”** o la **“falta de adaptación ante la incorporación de nuevas tecnologías”**.

## **Gestión de la edad y relevo**

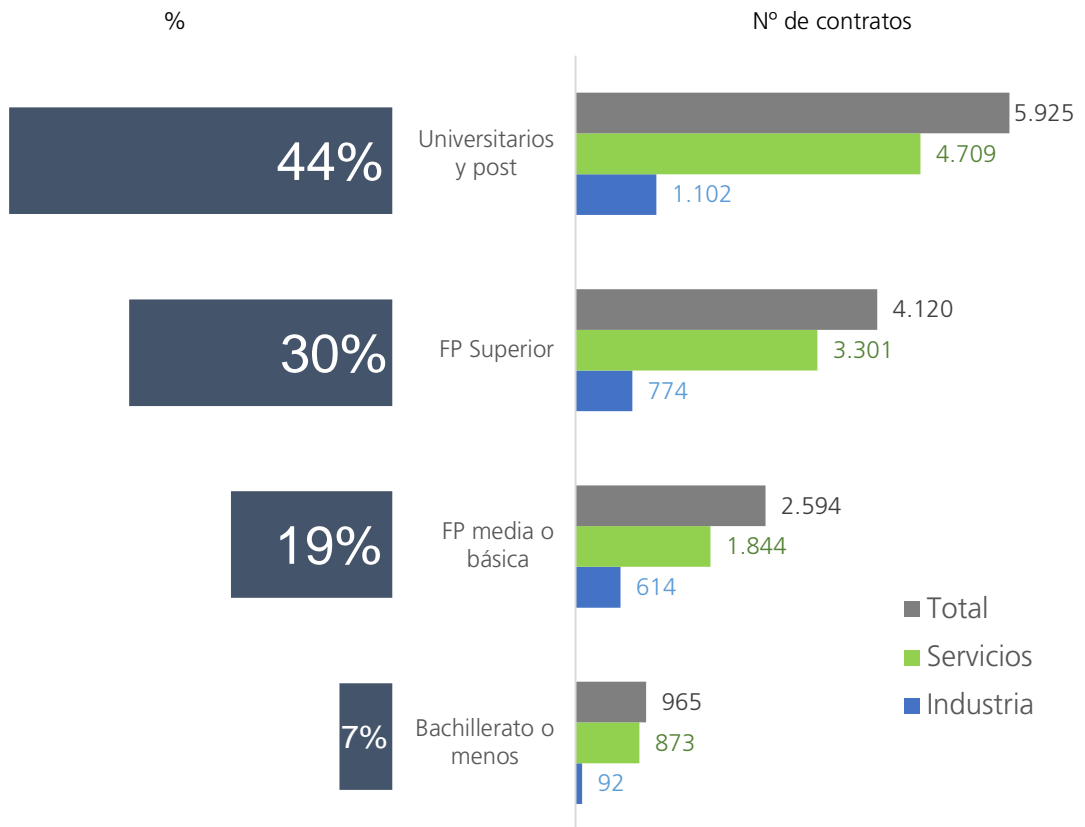
Según los diversos datos de varias fuentes, en Gipuzkoa nos enfrentamos a un gran reto demográfico con una fuerte incidencia en nuestro mercado laboral. Así:

En enero de 2022 había 4.754 afiliados al Régimen General de la Seguridad Social de más de 64 años (hace 5 años eran la mitad) y 26.700 con edad de 60 a 64 años.

Del total de la población de Gipuzkoa, este año cumplen 62 años más de 10.000 personas y cumplen 24 años solo 7.000 jóvenes, una diferencia de alrededor de 3.000 personas anuales, que se va a ampliar en los próximos 30 años.

Y al margen del mercado laboral, suponen una presión sobre las cuentas de la Seguridad Social: En Gipuzkoa se produce un alta en el año 2021 de 6.861 nuevas pensiones de jubilación, y hay 5.349 bajas de jubilación (por decesos principalmente), así que al año suman 1.500 pensionistas de jubilación más de saldo neto (fundamentalmente por la mayor esperanza de vida). De esta forma, la nómina de pensiones de jubilación de Gipuzkoa que era en enero de 2008 de 97 millones de euros, en enero de 2022 asciende a 192,8 millones de euros, casi el doble.

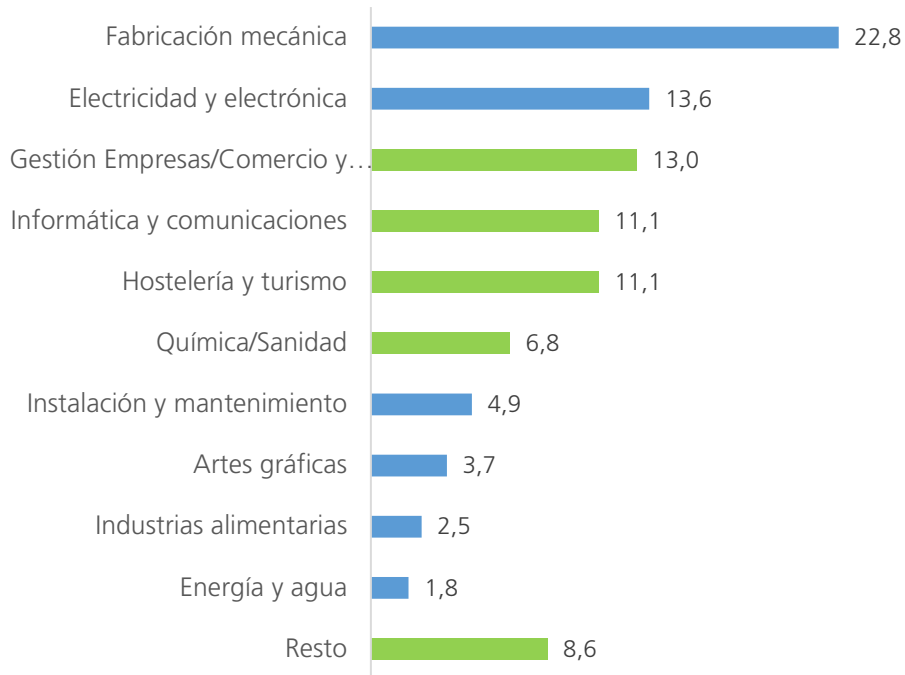
### Distribución de la contratación por nivel de estudios



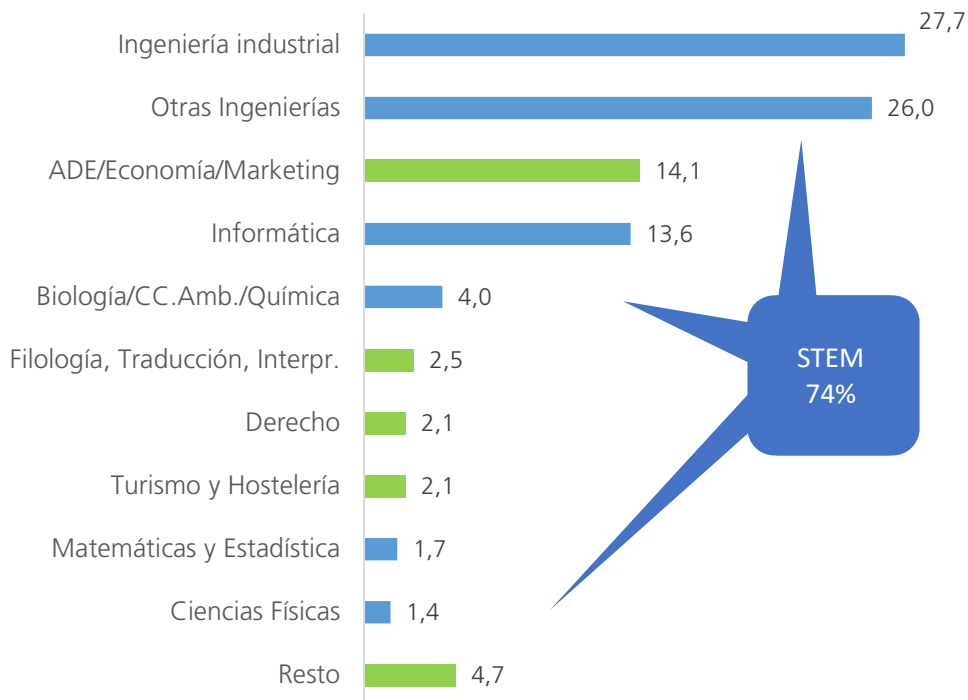
### Distribución de la contratación prevista de Ciclo Formativo Medio



### Distribución de la contratación prevista de Ciclo Formativo Superior



### Distribución de la contratación prevista de Estudios Universitarios y postgrados





## Actitudes más valoradas por las empresas

(% respuestas<sup>1</sup>)

■ 2022 ■ 2020 ■ 2018

