



ConfeBask

Somos empresa vasca.
Euskal enpresa gara.

Necesidades de Empleo y Cualificación de las Empresas vascas para 2026

ADEGI CE B EK se

Contenidos



| | |
|---|----|
| Introducción | 4 |
| Previsiones de empleo y contratación | 6 |
| Características de la contratación prevista | 10 |
| Requisitos empresariales para la contratación | 22 |
| Valores, actitudes y habilidades más valoradas para la contratación | 24 |
| Dificultades para la contratación | 26 |
| Contratación de personas de fuera de Esukadi | 29 |



Introducción



Con el objetivo de cuantificar las necesidades de empleo y cualificación de las empresas vascas para 2026, CONFEBASK y sus Organizaciones Miembro (ADEGI, CEBEK y SEA) han realizado una encuesta entre sus empresas asociadas.

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 sexta vez, hemos recogido información de primera mano de sus expectativas y previsiones respecto a la contratación prevista, las tipologías y 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 2026.

Como resultado de esta acción directa nos hemos encontrado con una amplia respuesta, al haber respondido cerca de 500 empresas, las cuales dan empleo a unas 35.000 personas.

A continuación, presentamos los principales resultados.



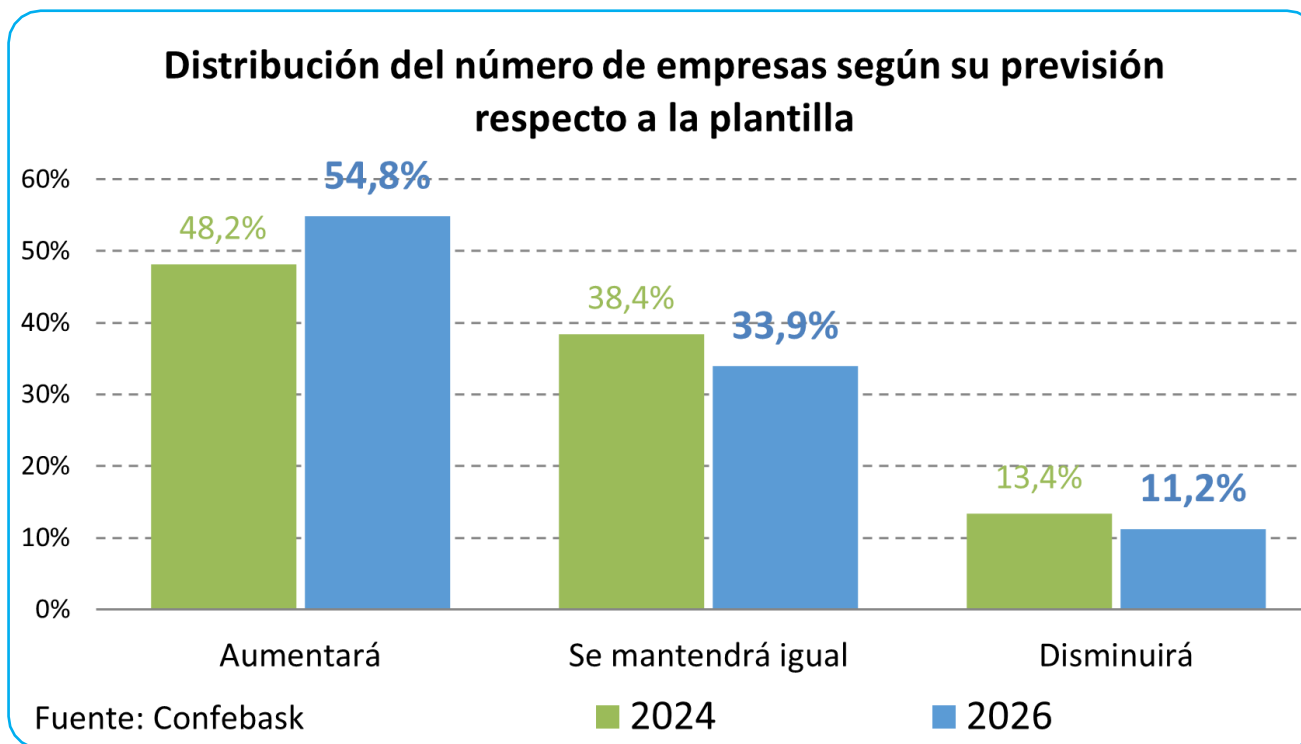
»» 02

Previsiones de empleo y contratación

Previsiones de empleo

Más de la mitad de las empresas vascas prevén aumentar su plantilla en 2026

La creación de empleo es algo mayor que en 2024



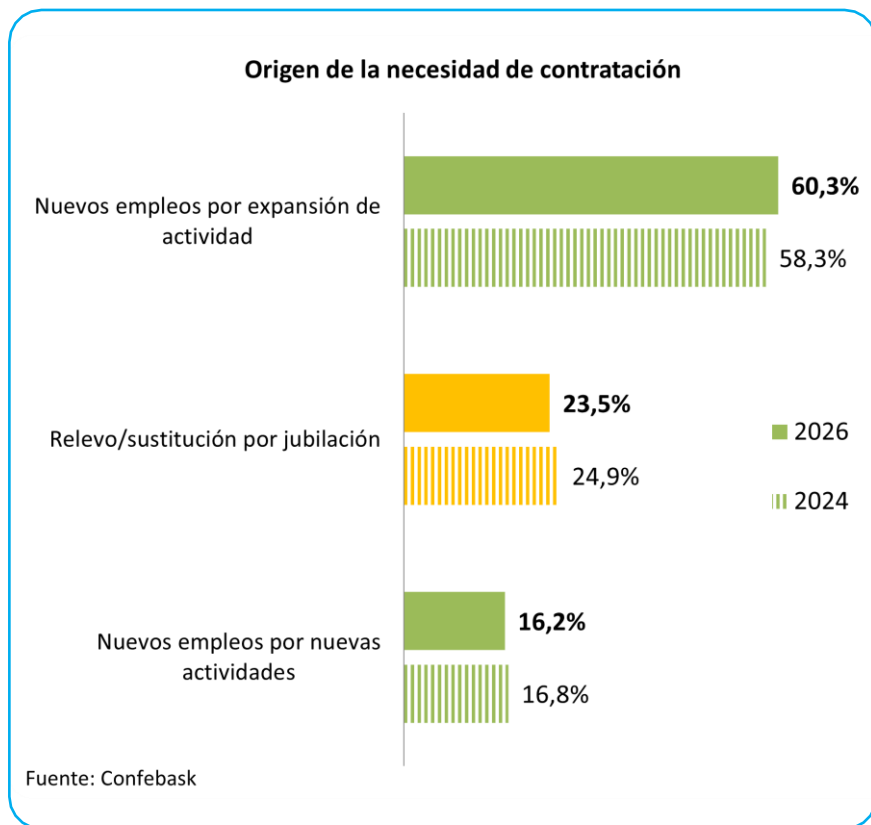
El 54,8% de las empresas vascas prevén aumentar su plantilla en 2026, frente al 11,2% que prevén reducir plantilla.

Respecto a 2024, crece el número de empresas que van a aumentar plantilla, y se reduce el porcentaje de las que prevén reducirla.

Previsiones de contratación

El 76% de las empresas vascas prevén contratar en 2026

El principal motivo para contratar es el mayor nivel de actividad previsto



El 60% de las contrataciones previstas tienen su origen en cubrir las necesidades derivadas de un aumento de su nivel de actividad.

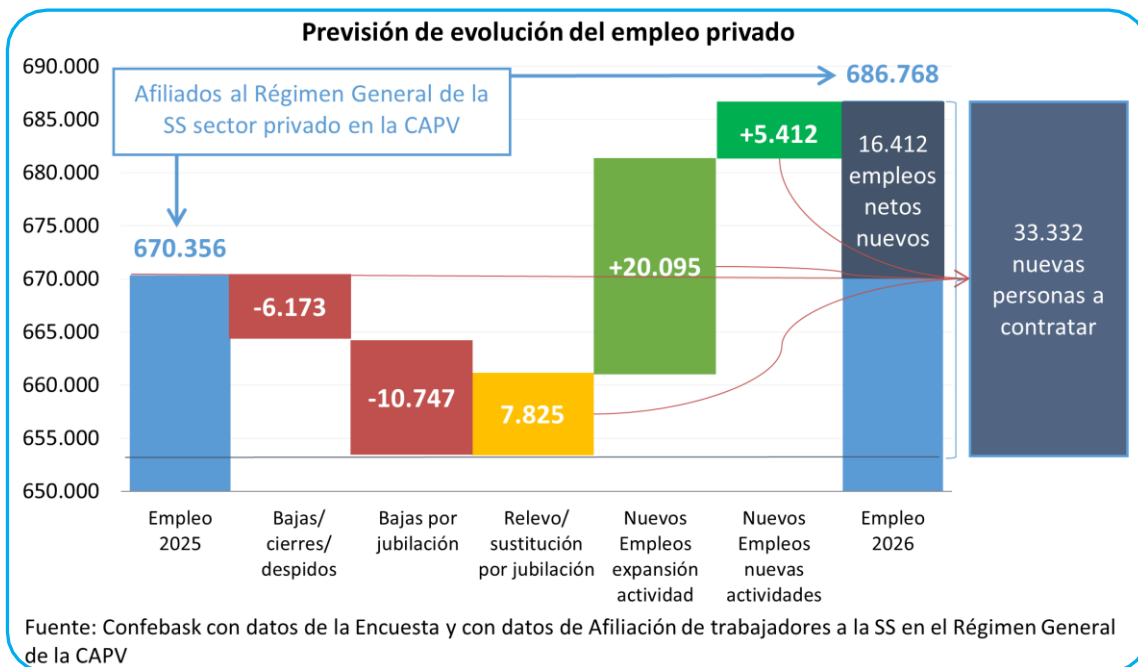
Le siguen las contrataciones por el relevo o sustitución por jubilación de la persona trabajadora, que suponen el 24% de las contrataciones previstas.

Por último, las nuevas contrataciones motivadas por nuevas actividades de las empresas supondrán el 16% de los casos.

Respecto a 2024, no hay grandes variaciones, con un ligero avance del porcentaje de contratación debida a expansión de la actividad, que sube dos puntos, del 58,3% al 60,3%.

Previsiones de contratación

Las empresas vascas van a contratar a más de 33.000 Personas en 2026



La **CONTRATACIÓN** prevista, es inferior a la de 2024 (que se estimó en 44.250).

De ellas, 20.095 contrataciones serán por un mayor nivel de actividad, 7.825 por la necesidad de cubrir el relevo de bajas/ sustitución por jubilación y 5.412 contrataciones se explican por abordar nuevas actividades dentro de las empresas.

Nota explicativa: En este gráfico se habla de nuevas personas a contratar, no de número de contratos.

Es un gráfico de saldos, y debe interpretarse de la siguiente manera: En 2026 se estima que habrá 33.332 nuevas personas a contratar, de las que 7.825 se contratarían para suplir jubilaciones, contratos no renovados, o a personas que han cambiado de empresa. Además, 20.095 personas se contratarían debido al mayor nivel de actividad de las empresas, y 5.412 se contratarían para cubrir necesidades motivadas por el inicio de nuevas actividades dentro de las empresas.

»» 03

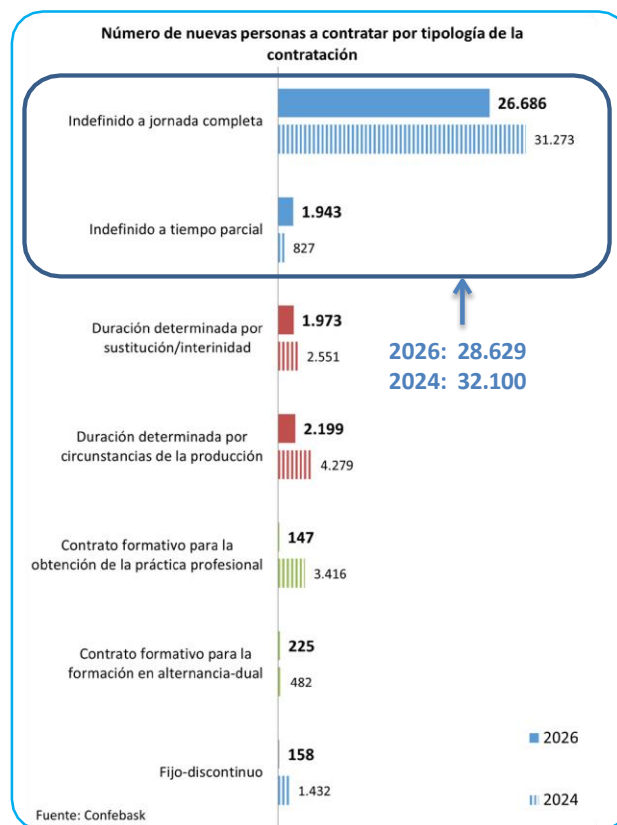
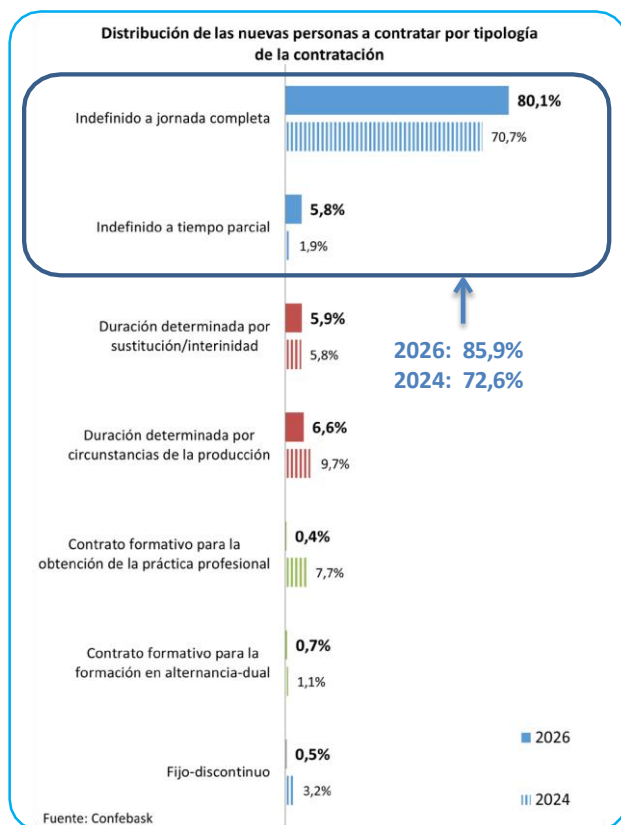
Características de la contratación prevista

PREVISIONES DE CONTRATACIÓN POR:

- » *Tipo de contrato*
- » *Edad*
- » *Áreas de actividad y Puestos de trabajo*
- » *Perfiles profesionales*
- » *Niveles de cualificación*
- » *Ciclos formativos de FP*
- » *Grados universitarios*
- » *Canales empresariales de contratación*

Previsiones de contratación por: TIPO DE CONTRATO

Cerca del 85% de la contratación será con contratos indefinidos



El 85,9% de las contrataciones, serán con un contrato indefinido y mayoritariamente a jornada completa.

El 12,5%, serán contratos temporales, tanto por circunstancias de la producción, como por sustituciones/interinidades.

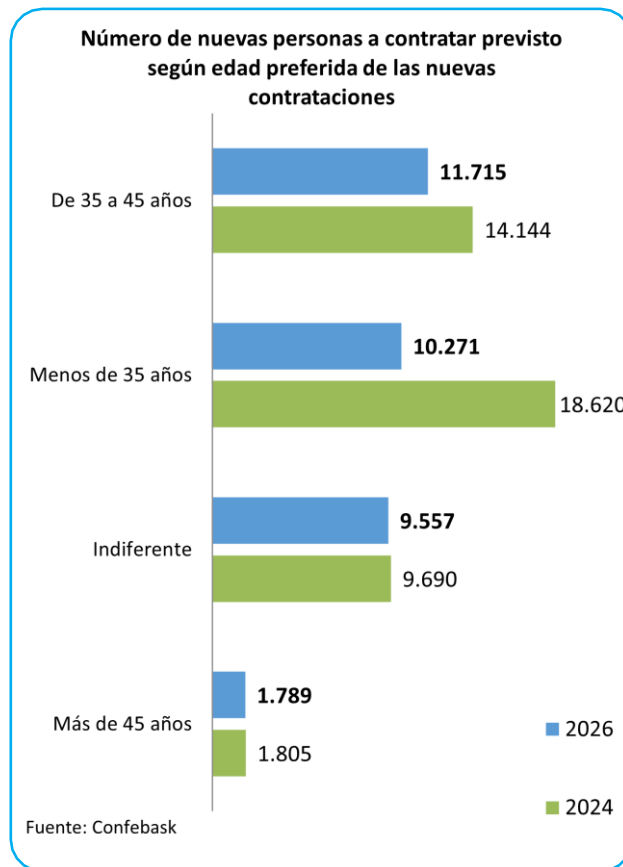
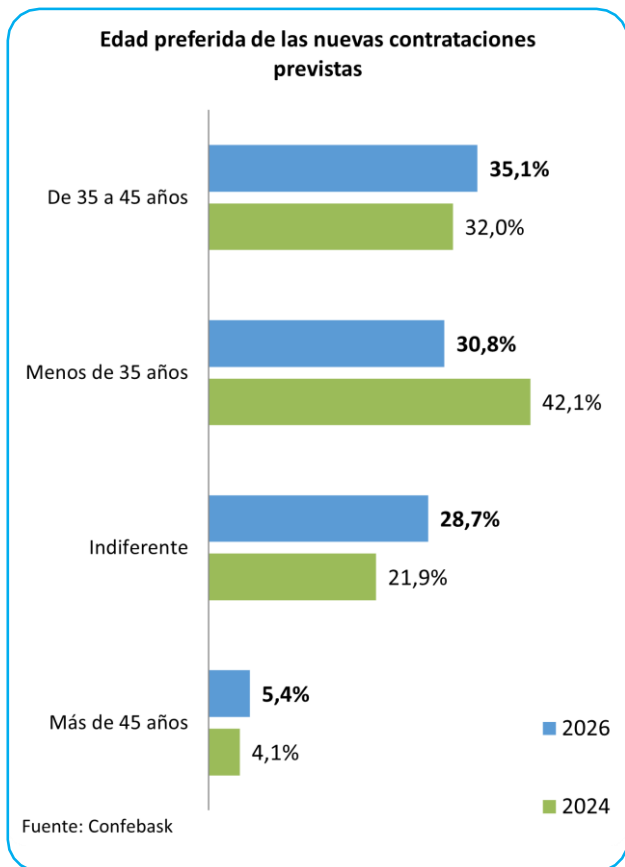
Un 1,1% de los casos de contratación se cubrirán con contratos de prácticas y de formación y aprendizaje.

Los contratos fijos-discontinuos supondrán el 0,5% del total.

Respecto a 2024, crece más de 13 puntos porcentuales la contratación indefinida prevista, y baja 3 puntos la temporal, y bajan 7 puntos los contratos formativos, y casi 3 puntos los fijos-discontinuos.

Previsiones de contratación por: EDAD

Pierde peso la preferencia por contratar a personas menores de 35 años



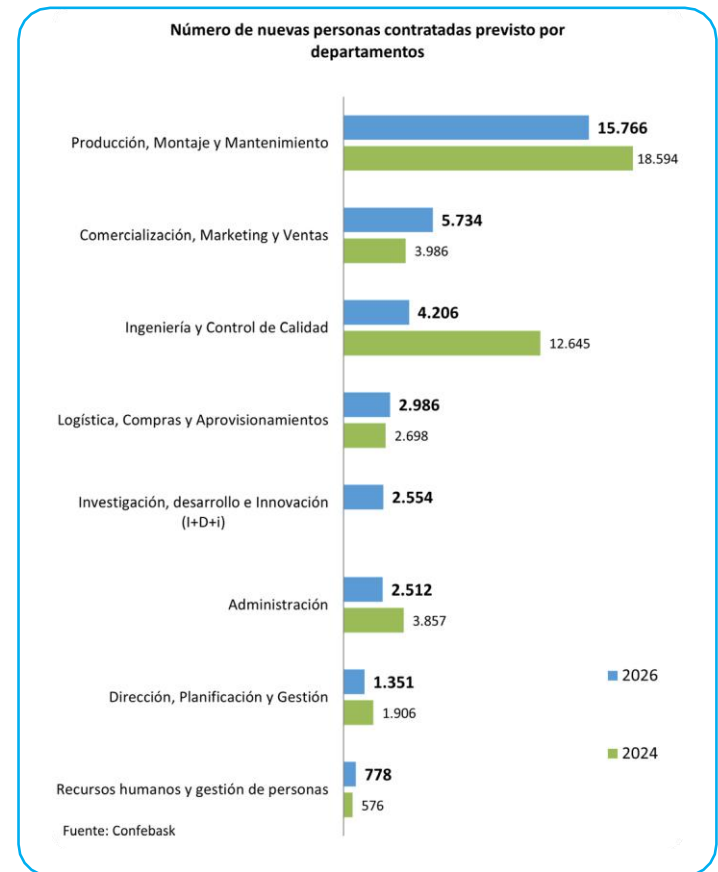
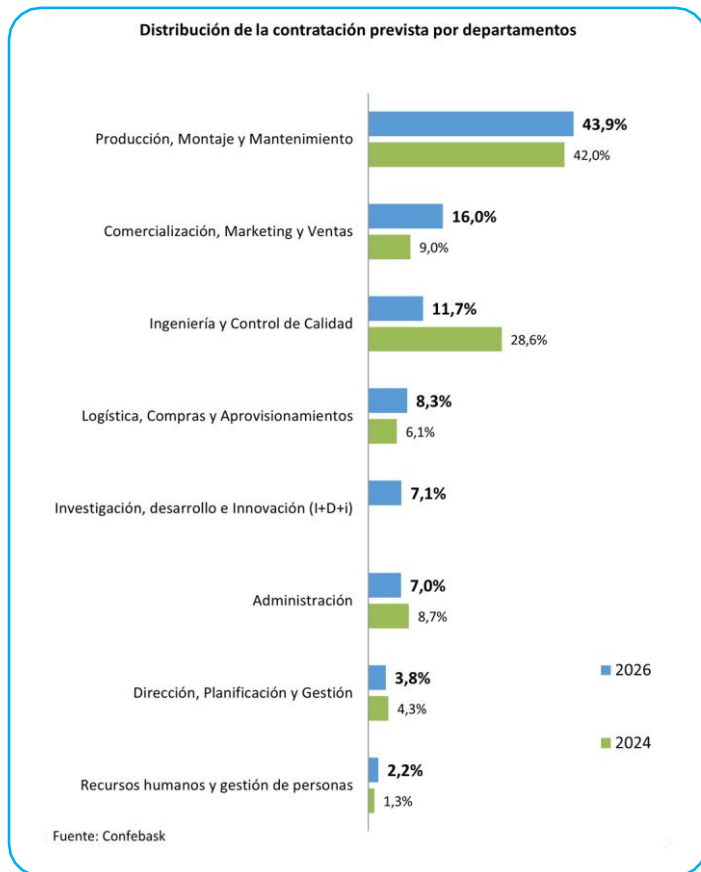
El 31% de las contrataciones van a buscar personas menores de 35 años, mientras que para las personas con edades entre 35 y 45 representarán el 35%, y las ofrecidas a personas mayores de 45 años serán del 5,4%.

Para el 28,7% de las empresas, la edad es indiferente para la contratación.

Respecto a 2024, baja la preferencia por personas menores de 35 años y sube la preferencia por la contratación de personas entre 35 y 45 años, y de más de 45 años. También crece notablemente el porcentaje de empresas que no tienen preferencia de edad a la hora de contratar.

Características de la contratación prevista: ÁREAS DE ACTIVIDAD Y PUESTO DE TRABAJO

*El 44% de las contrataciones serán para cubrir puestos de producción, montaje y mantenimiento
Descienden las contrataciones en las áreas de ingeniería y control de calidad, y crecen en comercialización, marketing y ventas*

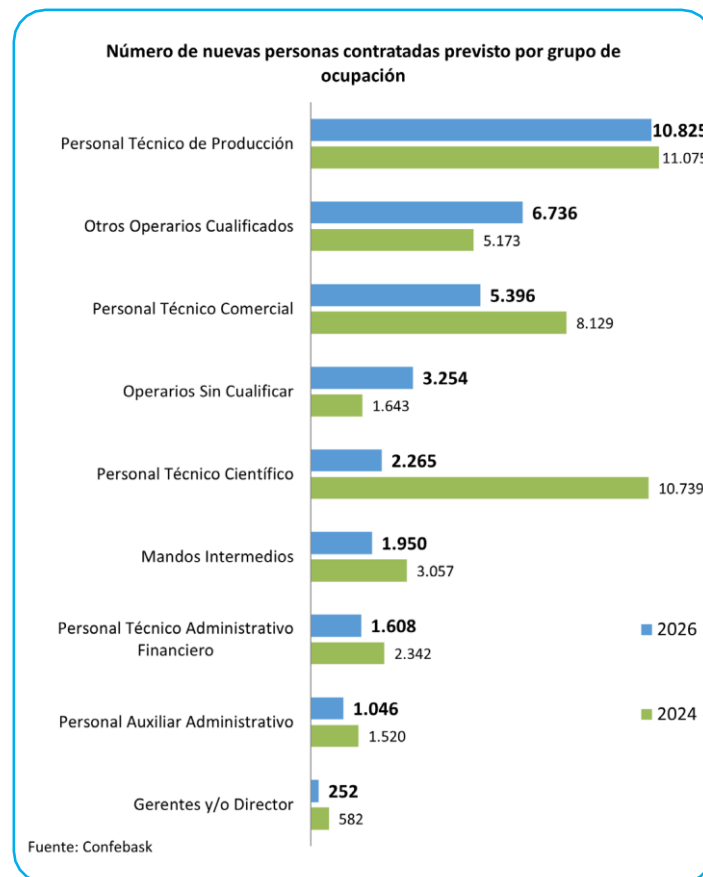
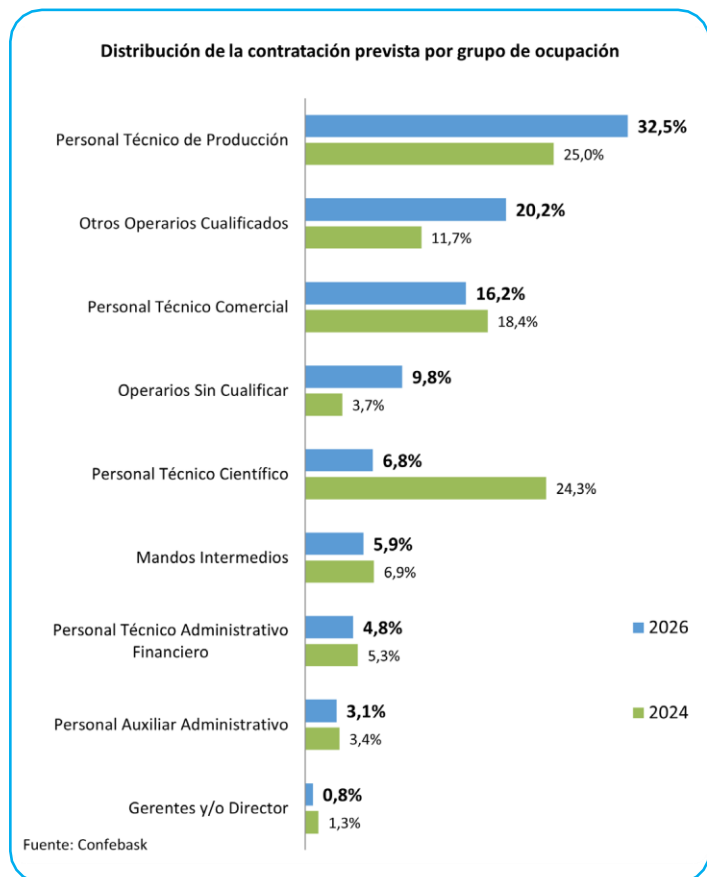


El 43,9% de las ofertas de contratación serán para puestos de producción, montaje y mantenimiento, lo que supondrá casi 15.800 nuevas personas contratadas. Por su parte, los puestos de Comercialización, Marketing y Ventas elevan su peso en las contrataciones previstas y supondrán unas 5.700 personas contratadas.

Aumentan las personas a contratar en Logística, Compras y Aprovisionamientos.

Previsiones de contratación por: PERFILES PROFESIONALES

Más del 90% de las contrataciones se dirigen a cubrir perfiles profesionales cualificados

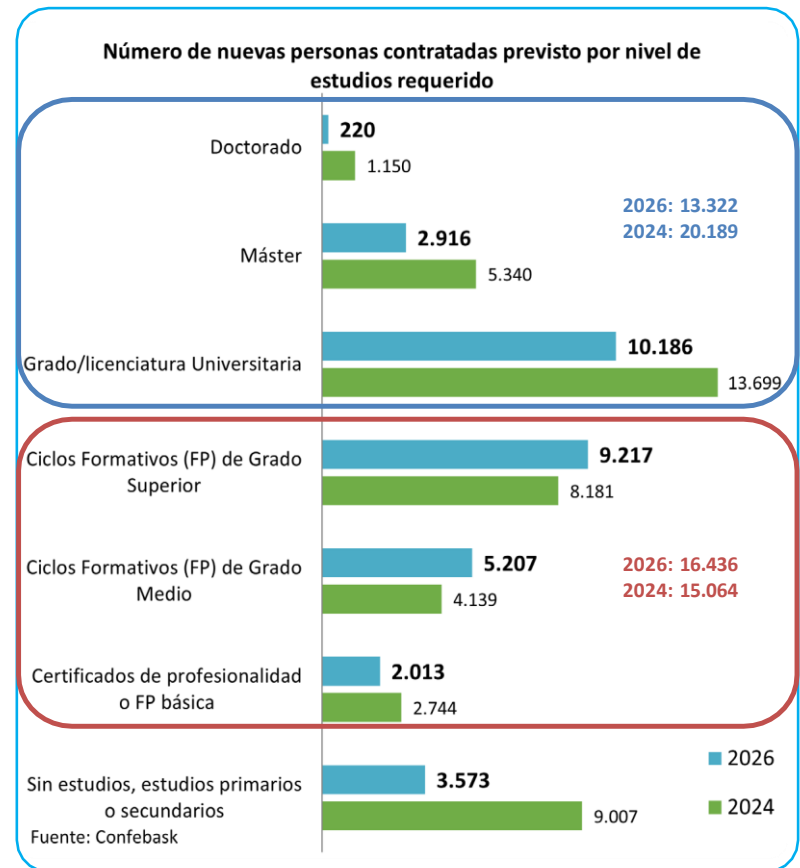
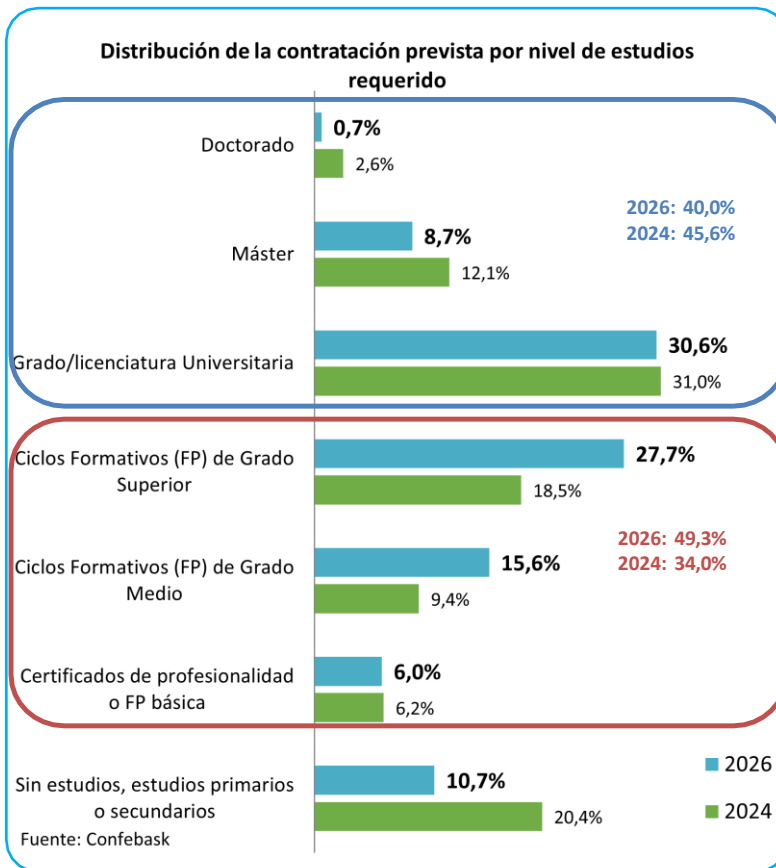


El perfil profesional más demandado es el de Personal Técnico de Producción (32,5%), seguido del Otros Operarios Cualificados (20,2%) y del Personal Técnico Comercial (16,2%).

Respecto a 2024, destaca la subida de las contrataciones de Personal Técnico de Producción, de Otros Operarios Cualificados, y de Operarios sin Cualificar, y la bajada de Personal Técnico Científico y de Personal Técnico Comercial.

Previsiones de contratación por: NIVELES DE CUALIFICACIÓN

Las previsiones de contratación se dirigen prioritariamente a Ciclos Formativos de FP y a Grados Universitarios.



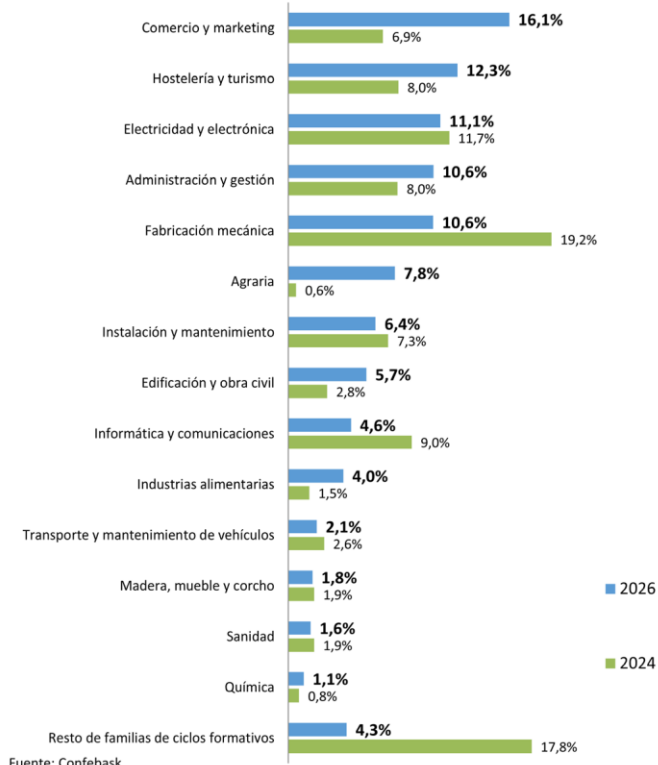
El 49,3% de los perfiles formativos demandados corresponde a los perfiles de Ciclos Formativos (FP), ya sean Básicos, Medios o Superiores, mientras que los perfiles universitarios suponen el 40% del total.

Comparando con 2024, crece la demanda relativa de candidaturas de ciclos formativos de FP y decrece la de universitarios, reduciéndose a la mitad la de niveles de cualificación más básicos (bachillerato, estudios básicos, o sin estudios).

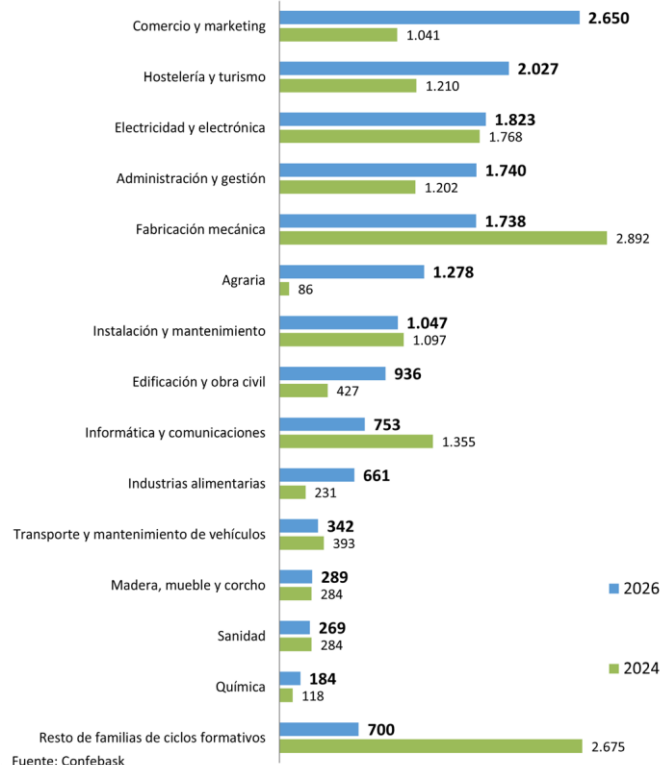
Previsiones de contratación por: CICLOS FORMATIVOS DE FP

En Ciclos Formativos de FP, destaca la necesidad de contratación de las familias Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Electricidad y Electrónica, Administración y Gestión y Fabricación Mecánica

Distribución de la contratación prevista por familias de los Ciclos Formativos (FP)



Número de nuevas personas contratadas previsto por familias de los Ciclos Formativos (FP)



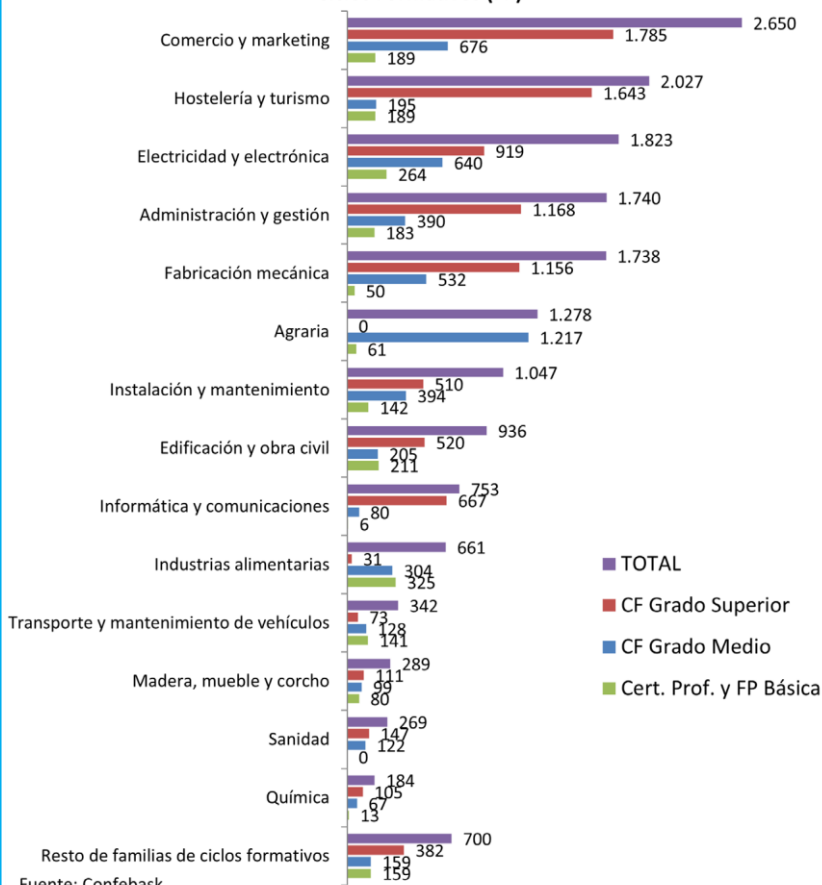
Estas cinco ramas suponen el 60,7% de la demanda de contratación de personas de ciclos formativos.

Respecto a 2024 y considerando las ramas más demandadas, las que más crecen son Comercio y Marketing, Agraria, Hostelería y Turismo, Edificación y Obra Civil, y Administración y Gestión. Por su parte, las que más peso pierden son Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones, e Instalación y Mantenimiento.

Previsiones de contratación por: CICLOS FORMATIVOS DE FP

Las contrataciones previstas de Ciclos Formativos de FP demandan más titulados de Grado Superior que de Grado Medio o de Formación Básica

Número de nuevas personas contratadas previsto por familias de los Ciclos Formativos (FP)



Las mayores contrataciones en los Grados Superiores tendrán lugar en:

- » Comercio y Marketing.
- » Hostelería y Turismo.
- » Administración y Gestión.
- » Fabricación Mecánica.
- » Electricidad y Electrónica.
- » Informática y Comunicaciones.
- » Edificación y Obra Civil.
- » Instalación y Mantenimiento.

Las mayores contrataciones en los Grados Medios se darán en:

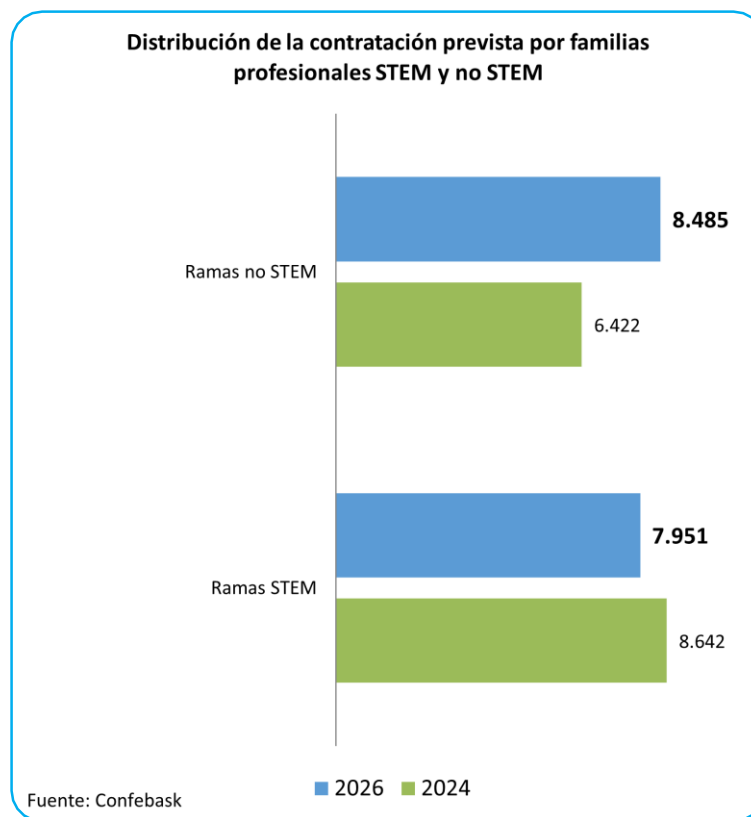
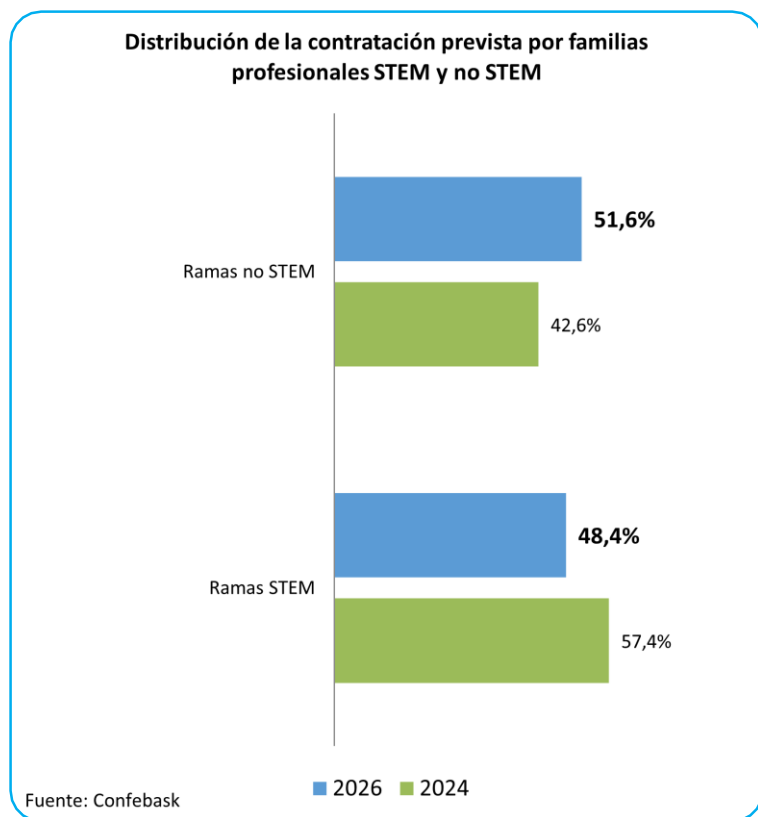
- » Agraria
- » Comercio y Marketing.
- » Electricidad y Electrónica.
- » Fabricación Mecánica.
- » Instalación y Mantenimiento.
- » Administración y Gestión.
- » Industrias Alimentarias.

Las mayores contrataciones en la FP Básica o Certificados de Profesionalidad se darán en:

- » Industrias Alimentarias.
- » Electricidad y Electrónica.
- » Edificación y Obra Civil.

Previsiones de contratación por: CICLOS FORMATIVOS DE FP

La demanda de contratación de Familias Profesionales está bastante equilibrada entre ramas STEM y ramas no STEM



El 51,6% de las contrataciones serán de familias profesionales no STEM, lo que supone 8.485 personas.

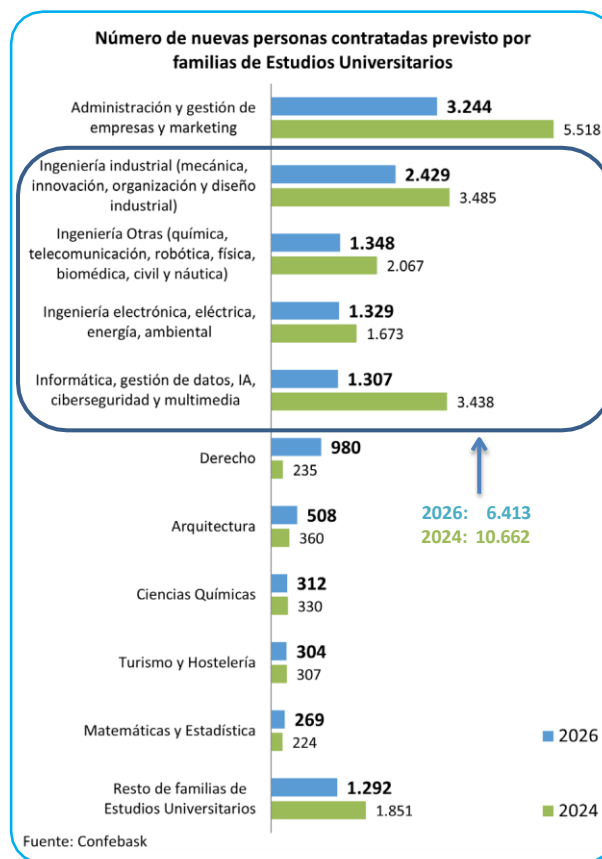
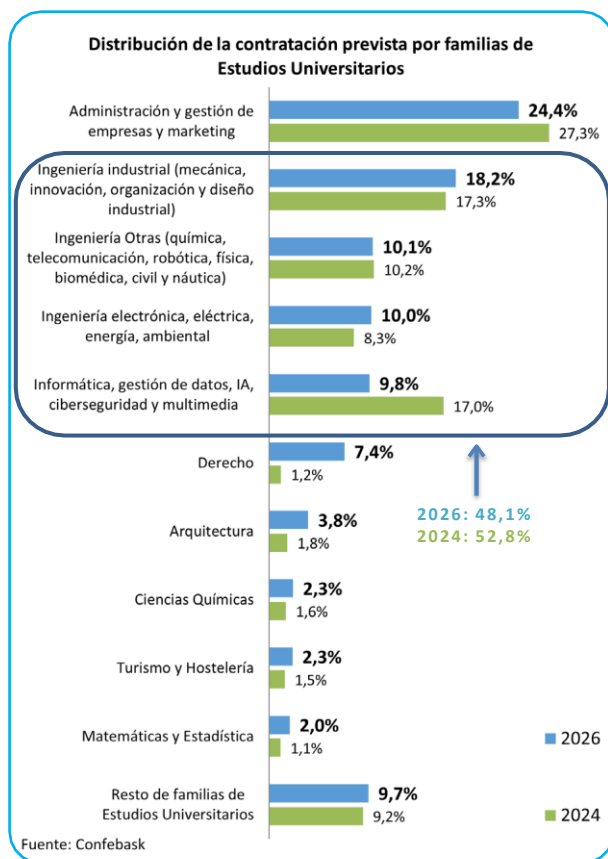
Las ramas STEM representan el 48,4% de las contrataciones restantes y suponen 7.951 personas.

Respecto a 2024 crece el peso de las ramas no STEM, y decrece el de las STEM.

Nota: según clasificación del Gobierno Vasco, se consideran familias STEM Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Edificación y Obra Civil, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento, Imagen y Sonido, Industrias Alimentarias, Madera, Mueble y Corcho, Química y Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

Previsiones de contratación por: GRADOS UNIVERSITARIOS

Las ingenierías siguen siendo los estudios universitarios más demandados



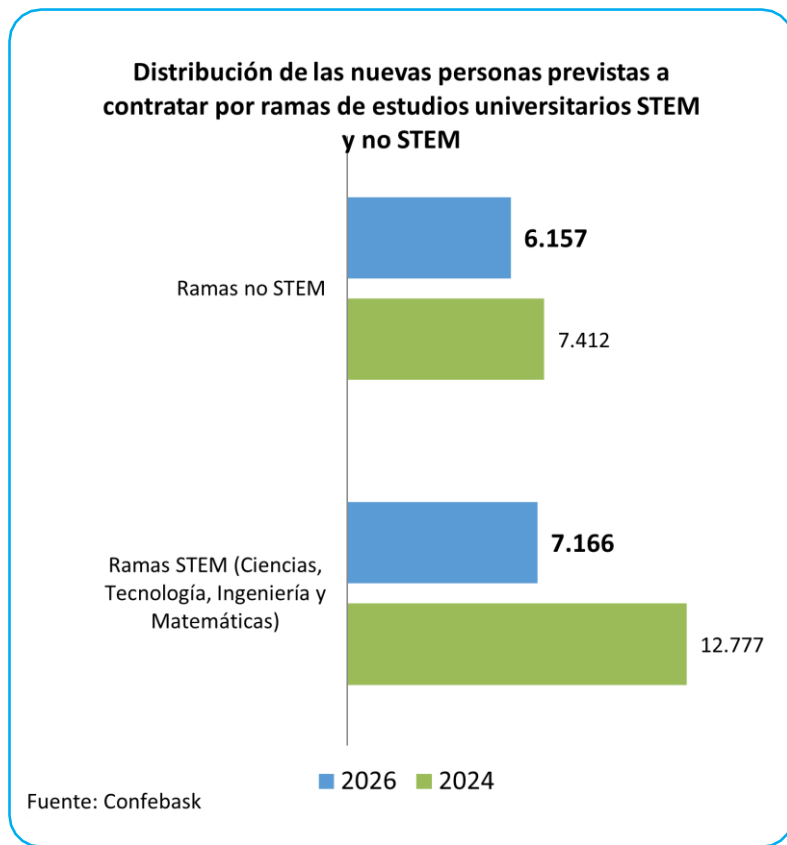
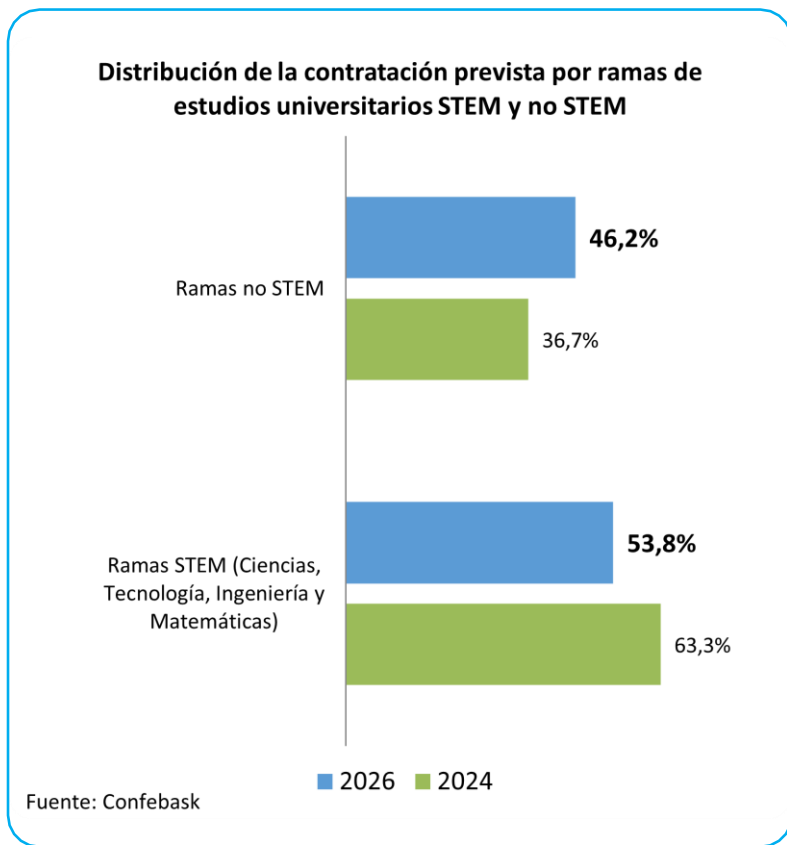
El 48,1% de los grados universitarios a contratar serán de Ingeniería, con una demanda de 6.400 jóvenes.

El 24,4% de las contrataciones serán de grados de Administración y Gestión de Empresas y Marketing se prevén unas 3.250 contrataciones.

Respecto a 2024, crece la demanda de los grados de Derecho, Arquitectura, Ingeniería Electrónica, Eléctrica, Energía y Ambiental, Matemáticas y Estadística, Ingeniería Industrial, Turismo y Hostelería y Ciencias Químicas, y descienden la Ingeniería Informática, de Gestión de Datos, IA, Ciberseguridad y Multimedia, Administración y gestión de empresas y marketing, y Biología y Ciencias Ambientales.

Previsiones de contratación por: GRADOS UNIVERSITARIOS

Los estudios universitarios de las ramas STEM, siguen siendo los más demandados



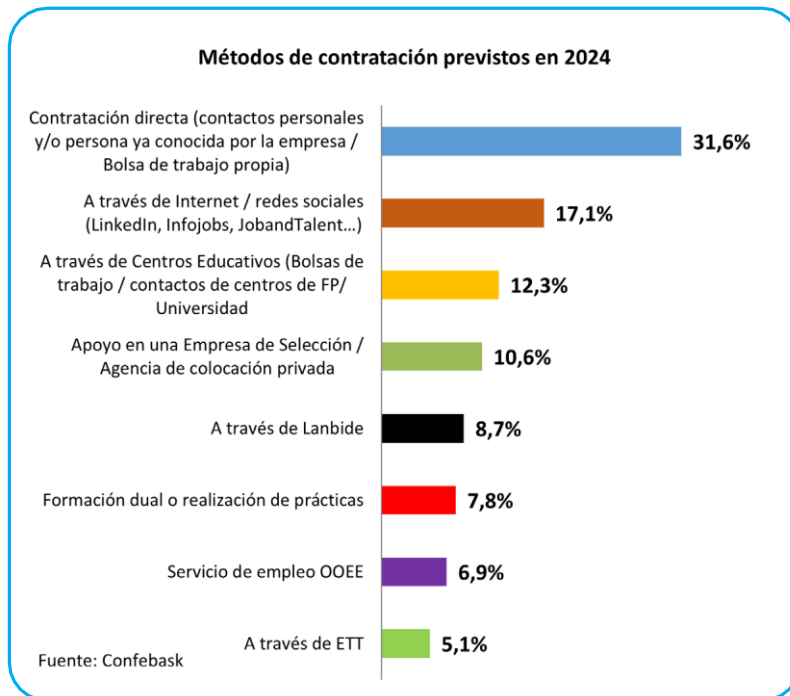
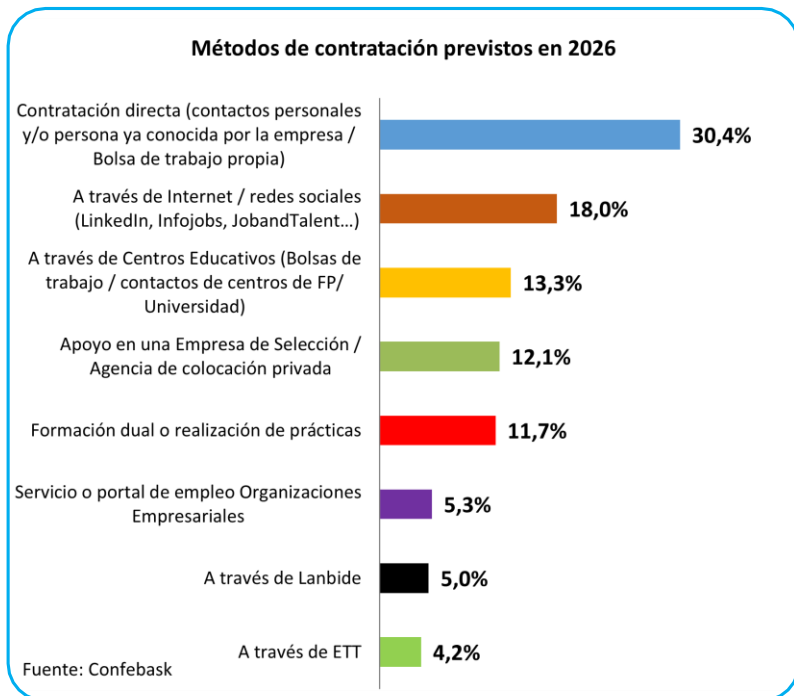
El 54% de las personas universitarias que se prevén contratar proceden de ramas de estudios universitarios STEM, casi 7.200 contrataciones.

El 46% restante procederán de las ramas no STEM, casi 6.200 contrataciones.

Respecto a 2024, baja la demanda de contrataciones STEM y suben las ramas no STEM.

Previsiones de contratación por: CANALES EMPRESARIALES DE CONTRATACIÓN

Las empresas contratan preferentemente a personas que ya conocen



El 30% de las contrataciones se realiza de forma directa por la empresa a personas que ya conoce.

La contratación a jóvenes en formación dual o en prácticas, representan cerca del 12% de las contrataciones.

El resto de las contrataciones se realizan a través de internet, centros educativos, empresas de selección, Organizaciones empresariales, Lanbide y ETTs.

Respecto a 2024, crecen las contrataciones a través de Formación dual o en prácticas, de empresas de selección, y de centros educativos, y bajan las realizadas a través de Lanbide, Organizaciones Empresariales y contratación directa.

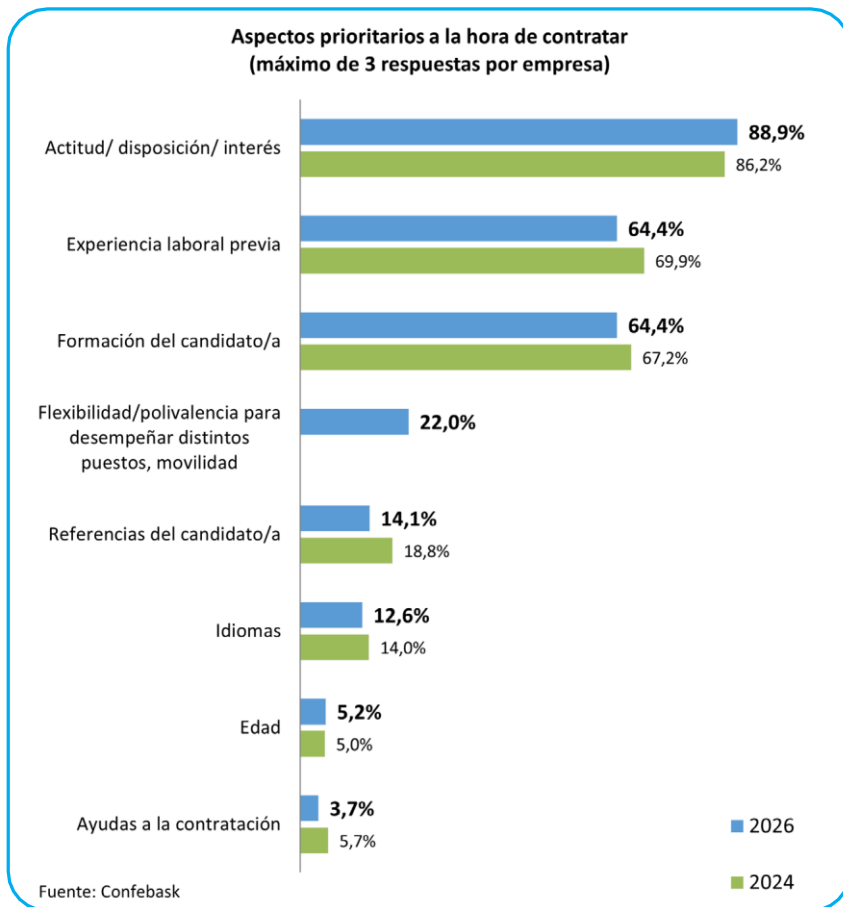


»» 04

Requisitos empresariales para la contratación

Requisitos empresariales para la contratación

Actitud, experiencia y formación continúan siendo los aspectos prioritarios más valorados por las empresas a la hora de contratar



El requisito más valorado para la contratación sigue siendo la actitud, disposición e interés personal de las personas candidatas, citándose por el 89% de las empresas, el valor más alto de toda la serie.

Le siguen la experiencia laboral previa y la formación del candidato, al ser citadas por 2 de cada 3 empresas.

La flexibilidad/polivalencia (nueva opción de respuesta), es señalada por 1 de cada 5 empresas.

A más distancia se encuentran las referencias del candidato y los idiomas, la edad y las ayudas a la contratación.

Respecto a 2024, crece la actitud/disposición/ interés del candidato, y descienden las referencias del candidato/a, la experiencia laboral previa y la formación.



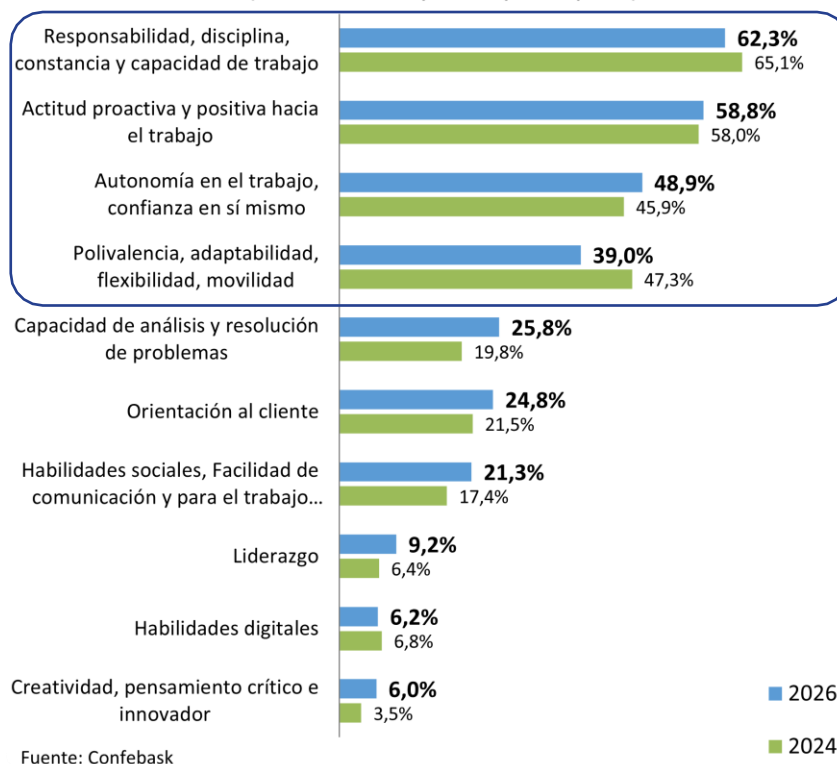
»» 05

Valores, actitudes
y habilidades más
valoradas

Valores, actitudes y habilidades más valoradas

Responsabilidad, actitud, autonomía y polivalencia en el trabajo siguen siendo los valores personales más apreciados para contratar

**Valores, actitudes y habilidades más valorados a la hora de contratar
(máximo de 3 respuestas por empresa)**



La responsabilidad, disciplina, constancia y capacidad de trabajo, sigue siendo la actitud más valorada a la hora de contratar a una persona aunque baja ligeramente respecto a años anteriores.

Le siguen la actitud proactiva y positiva hacia el trabajo, que crece respecto a 2024, al igual que la autonomía en el trabajo y confianza de la persona en sí misma, seguido de la polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad y movilidad, que pierde peso respecto a 2024.

También se valora la capacidad de análisis y resolución de problemas, la orientación al cliente, y las habilidades sociales, que crecen respecto a 2024.

El liderazgo y la creatividad ganan peso en su valoración por parte de las empresas, aunque son poco mencionados.



»» 06

Dificultades de contratación

Dificultades de contratación

El 91% de las empresas que prevén contratar manifiestan tener dificultades para hacerlo

Esta situación crece de nuevo respecto a anteriores encuestas

Dificultad para contratar en 2026 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Crece en 11 puntos porcentuales las empresas que tienen dificultades para contratar las candidaturas que necesitan hacerlo, hasta suponer el 91% de las empresas, la cifra más elevada de todas las encuestas realizadas.

La mayor dificultad se da en construcción, con el 95% de empresas que encuentran dificultades para contratar, seguido de servicios, con el 92%, y por último la industria, con el 89%.

Dificultad para contratar en 2024 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Dificultad para contratar en 2022 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Dificultad para contratar en 2020 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Dificultad para contratar en 2018 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Dificultad para contratar en 2016 de las que prevén contratar



Fuente: Confebask

Dificultades de contratación

Las principales dificultades para contratar son la falta de disponibilidad de personas con conocimientos y actitudes requeridas, y la no adecuación de las capacidades a lo que se requiere

VALORACIÓN DE LAS CAUSAS QUE EXPLICAN LAS DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

Escala de 1 - Poco importante a 5 - Muy importante

| | DIFICULTAD MEDIAPOR TIPO DE CAUSA DE DIFICULTAD | Personal técnico/ directivo, con formación universitaria | Personal con nivel formativo de FP | Personal con otro tipo de nivel formativo |
|---|---|--|------------------------------------|---|
| DIFICULTAD MEDIAPOR TIPO DE PERSONAL A CONTRATAR | 2,92 | 2,99 | 2,98 | 2,77 |
| Existe poca disponibilidad de personas en el ámbito territorial más próximo con los conocimientos técnicos y actitudes requeridas | 3,72 | 3,65 | 3,96 | 3,46 |
| Las capacidades de las personas (conocimientos técnicos y habilidades) no son los adecuados para los perfiles requeridos | 3,17 | 3,17 | 3,30 | 2,98 |
| La carrera profesional (posibilidad de promoción en la empresa/grupo empresarial) no resulta atractiva | 2,45 | 2,60 | 2,46 | 2,26 |
| Las personas requieren medidas de flexibilidad (teletrabajo, horario, etc.) que no se pueden ofertar | 2,64 | 2,75 | 2,59 | 2,59 |
| El paquete de remuneración ofrecido no resulta atractivo | 2,58 | 2,72 | 2,51 | 2,49 |

La poca disponibilidad de personas con los conocimientos técnicos y las actitudes requeridas es la principal causa de dificultad a la hora de contratar, seguido de que las capacidades de las personas (conocimientos técnicos y habilidades) no sean los adecuados para los perfiles requeridos.

Otros factores como la flexibilidad pedida por las personas, o la remuneración, también son elementos de dificultad, aunque menos relevantes.

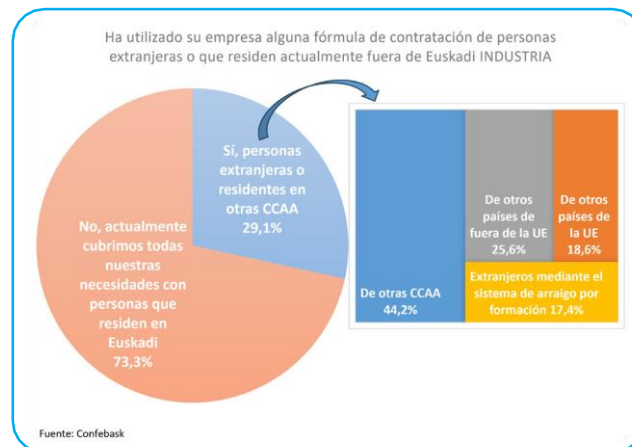
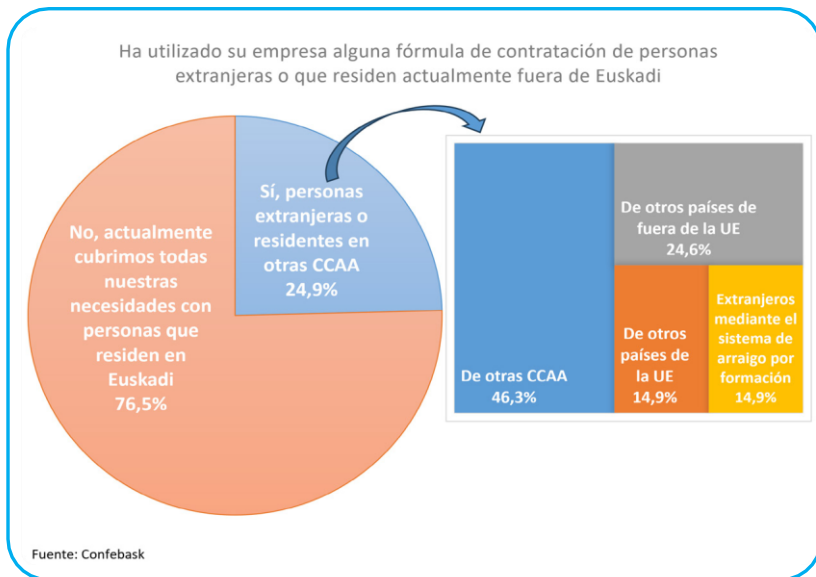
La dificultad es mayor para perfiles universitarios y de FP, que para perfiles no cualificados.



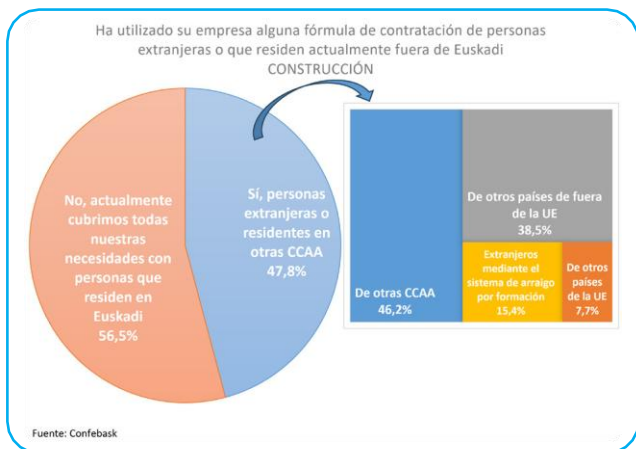
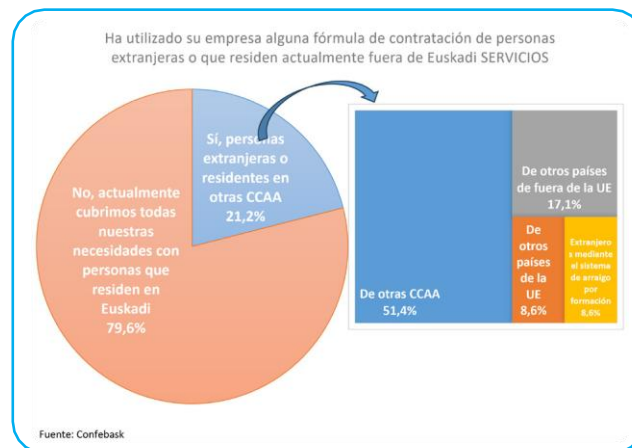
Contratación de personas de fuera de Euskadi

Contratación de personas de fuera de Euskadi

La cuarta parte de las empresas ha utilizado alguna fórmula de contratación de personas extranjeras o que residen fuera de Euskadi



De esa cuarta parte, casi la mitad ha traído personas de otras CCAA, una cuarta parte de países de fuera de la UE, un 15% de países de la UE y otro 15% ha traído extranjeros mediante el sistema de arraigo por formación.

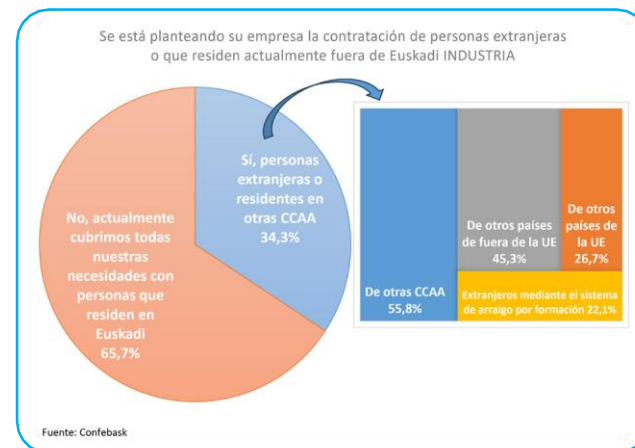
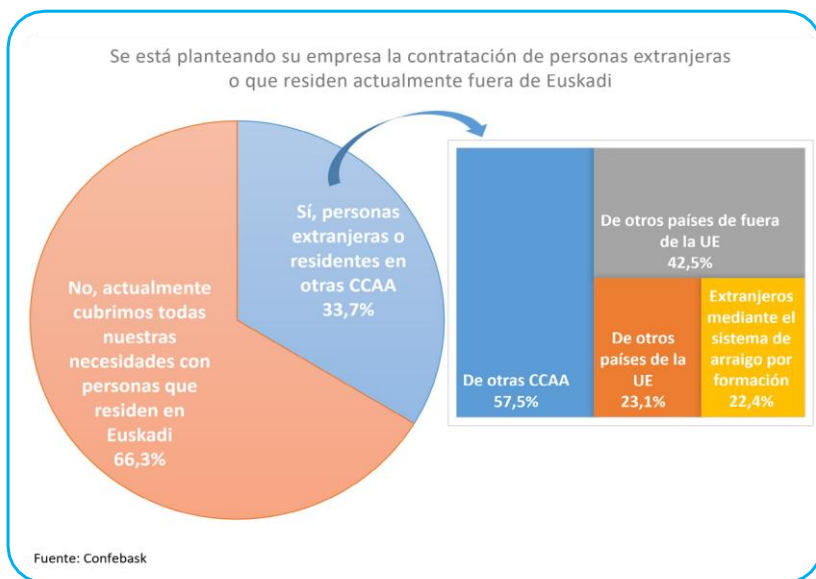


Las empresas de construcción son las que más han recurrido a fórmulas para traer personas de fuera de Euskadi, y las de servicios las que menos.

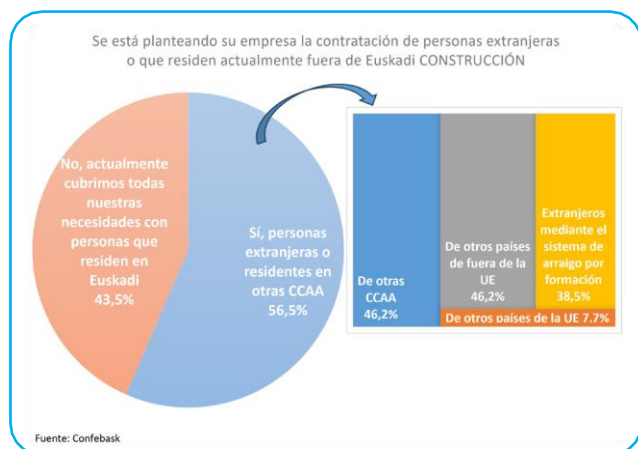
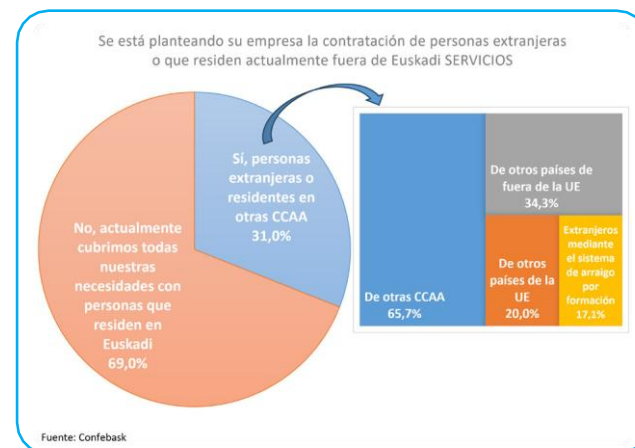
Traer personas de otras CCAA es lo más habitual, pero construcción destaca por traer personas de fuera de la UE, industria es la que más recurre al arraigo por formación y de otros países de la UE.

Contratación de personas de fuera de Euskadi

La tercera parte de las empresas se está planteando utilizar alguna fórmula de contratación de personas extranjeras o que residen fuera de Euskadi



De esa tercera parte, más de la mitad se plantea traer personas de otras CCAA, 4 de cada 10 de países de fuera de la UE, y casi una cuarta parte bien de países de la UE o extranjeros mediante el sistema de arraigo por formación.



Las empresas de construcción son las que más se plantean distintas fórmulas para traer personas de fuera de Euskadi, y las de servicios las que menos.

Traer personas de otras CCAA es lo más habitual, pero construcción e industria destacan por valorar traer personas de fuera de la UE, y el arraigo por formación destaca en construcción.

ConfeBask

| Somos empresa vasca.
| Euskal enpresa gara.

AD

E B E

se