



Necesidades de Empleo y Perfiles Profesionales de Gipuzkoa

2022

ADEGI



ÍNDICE

Presentación	3
Principales datos	4
Nivel de actividad esperada en 2022	6
Evolución prevista del empleo y la contratación	7
Tipología de la contratación y método de selección	9
Área funcional de la empresa y categoría profesional	11
Estudios demandados y perfiles formativos	13
Actitudes y valores para la selección	17
Dificultades de contratación	19
Gestión de la edad y relevo	21
ANEXO: Perfiles demandados	23

PRESENTACIÓN

El pasado mes de noviembre realizamos la cuarta encuesta entre las empresas de Gipuzkoa sobre sus previsiones de empleo y contratación para 2022, preguntando sobre el tipo de perfil requerido y las dificultades que las empresas encuentran para contratar.

Esta encuesta que realizamos simultáneamente las asociaciones empresariales de los tres territorios históricos integradas en Confebask nos permitirá acompañar un año más a los diversos agentes sociales en la planificación de la oferta educativa-formativa y a las empresas en la búsqueda de personas preparadas y ajustadas a sus necesidades.

Por ello, tenemos que empezar agradeciendo a las casi 200 empresas que han contestado a esta encuesta por su tiempo dedicado. Sin su participación este trabajo sería imposible.

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 podido recoger información de primera mano de sus expectativas y previsiones respecto a la actividad y contratación prevista, 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.

Las perspectivas de actividad y crecimiento que nos señalaban las empresas de Gipuzkoa a finales del año 2021 (previo a la reforma laboral) para 2022 siguen siendo robustas, tras la crisis Covid sufrida en los dos años anteriores,

y apuntan a una recuperación plena del empleo: la previsión de contratación sigue siendo fuerte y un 62% de las empresas señalan la necesidad de contratar más personas en 2022 bien por expansión de su actividad, o por acometer nuevas actividades, a lo que se une una creciente demanda para sustituir o relevar a personas que se retiran, que se traduciría en unos 13.600 contratos en el sector privado, de los que casi el 60% serán indefinidos, principalmente a jornada completa.

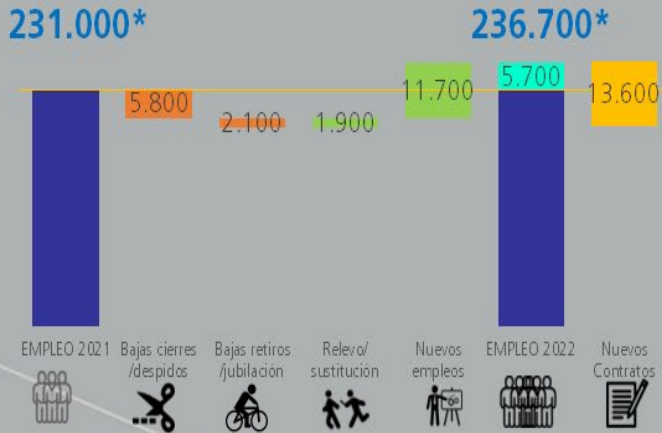
Descontadas las bajas por jubilación o retiro y por ceses, cierres y/o despidos, serían unos 5.700 empleos netos los que se crearían en este año.

Los principales grupos de ocupación de los nuevos puestos a incorporar son personal técnico de producción e Ingeniería y calidad mientras que el tipo de puestos a cubrir se divide entre un 44% para Estudios Universitarios, un 30% para Ciclos Formativos de FP de Grado Superior y un 19% para Ciclos Formativos de FP de Grado Medio 19%.

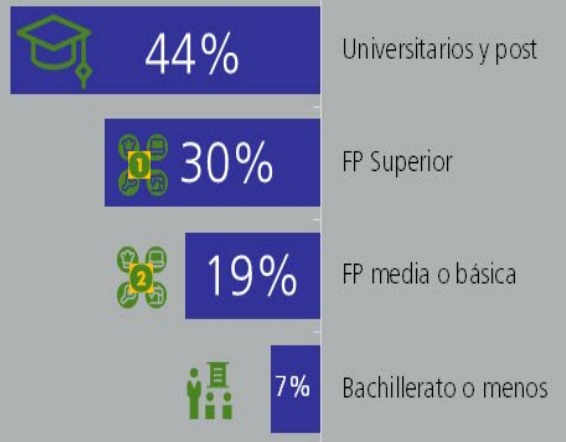
Y finalmente, el 77% de las empresas que contratan señalan dificultades para localizar los perfiles profesionales necesitados, fundamentalmente por no encontrar la formación o especialización necesaria o por carecer de la actitud, disposición y/o interés requerido.

Necesidades de Empleo y Perfiles Profesionales de Gipuzkoa 2022

Se prevé una creación de 5.700 empleos asalariados netos en el sector privado en Gipuzkoa y un aumento de 13.600 personas contratadas



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



Gipuzkoa se enfrenta a un gran reto demográfico con una fuerte incidencia en el mercado laboral



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

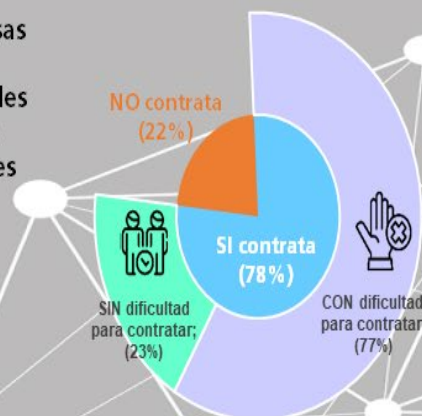
Actitud/disposición/interés
35,1

Formación del candidato/a
25,1

Experiencia laboral previa
21,9

Aspectos priorizados en la selección de una nueva contratación (%)

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



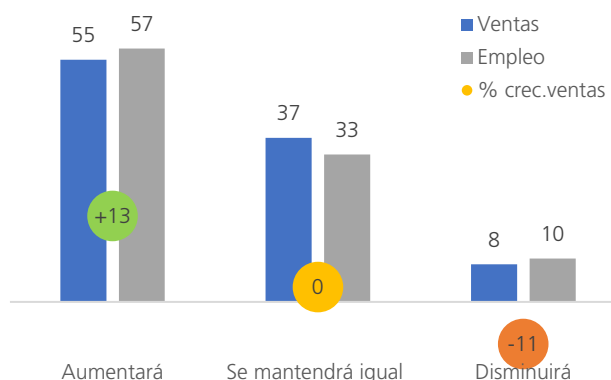
Nivel de actividad esperada en 2022

Más de la mitad de las empresas prevén que en 2022 las ventas crecerán y en conjunto alcanzarán una media del 6%

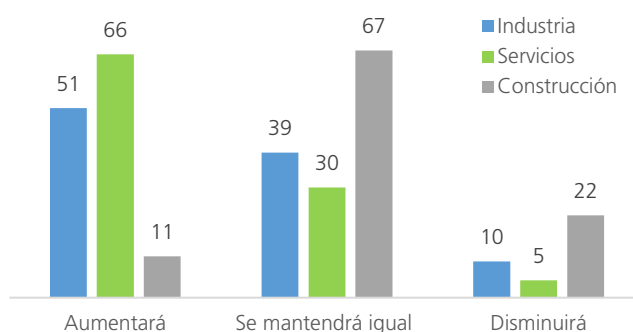
Un 55% de las empresas, que integran un 57% del empleo, prevé un aumento de su facturación en 2022 de un 13% de media ponderada, frente a un 8% que prevé reducirla (en un -11% de media).

Así, **la facturación crecerá de media para el conjunto de empresas un 6%.**

Por sectores, en la industria el 51% de las empresas prevén incrementar su facturación, por un 61% entre las empresas de servicios y un 11% en las de construcción, sector donde la mayoría (67%) prevé que las ventas se mantendrán.



Ventas esperadas en 2022 (% empresas)

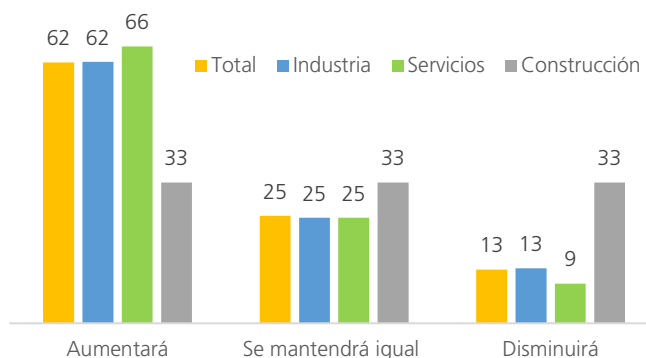


Dos tercios de las empresas ampliarán plantilla

El **61% de las empresas**, con el 54% del empleo, **prevé ampliar la plantilla** en 2022, un 26% mantenerla y un 13% reducirla.

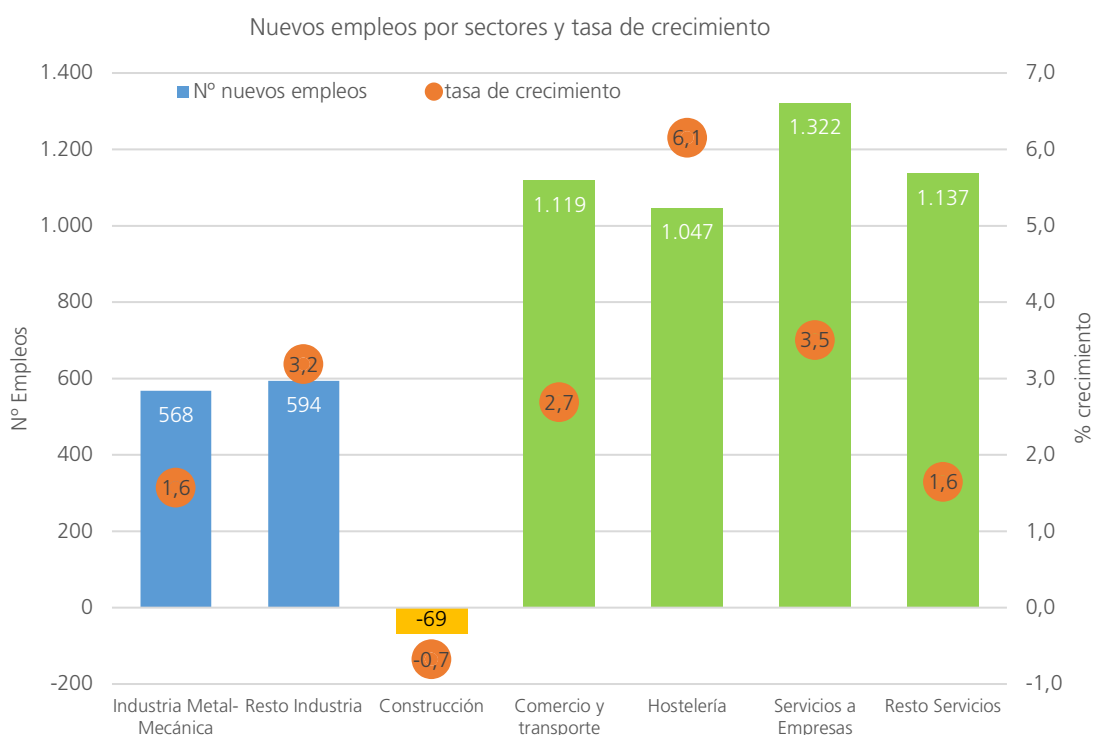
El sector servicios será el principal impulsor de la creación de empleo neto (el 81% del total, a una tasa del +2,8%), por un 20% en la industria (a una tasa anual del +2,1%), mientras que en el sector de la construcción el descenso de empleo por mayor disminución de plantilla (cierres, despidos y retiros) que nuevas contrataciones se retraerá el empleo ligeramente (-0,7%).

Evolución esperada del empleo en 2022 por sector (% empresas)



Evolución prevista del empleo y la contratación

Se prevé en 2022 una creación de 5.700 empleos asalariados netos en el sector privado en Gipuzkoa, un 2,5% más

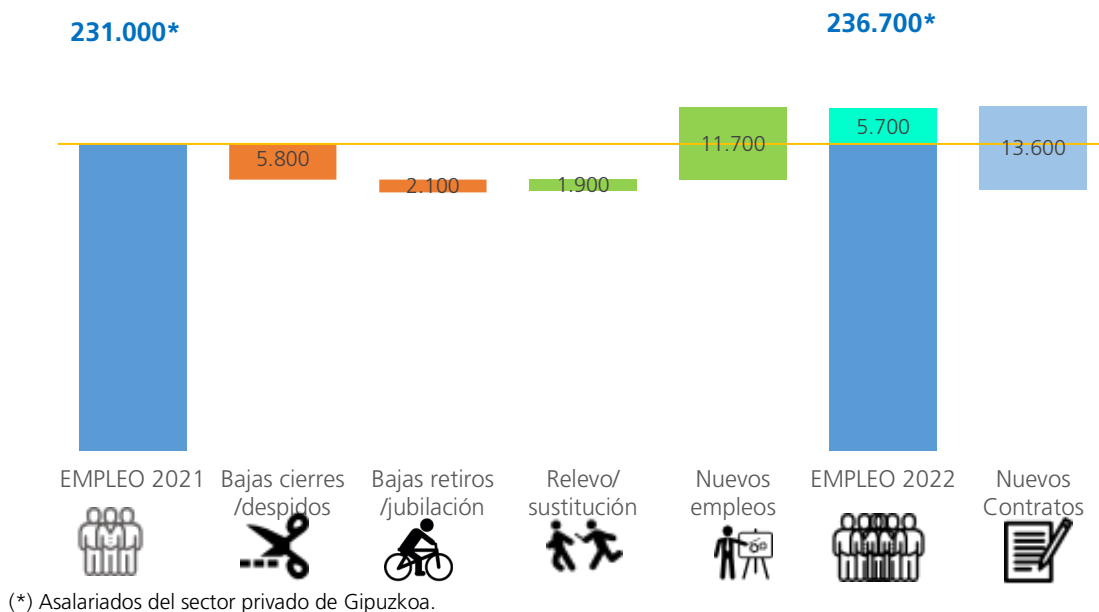


El principal sector en creación de empleo en términos absolutos serán los **servicios con 4.600 nuevos puestos** (una tasa de crecimiento del 2,8%), principalmente Hostelería, Informática y telecomunicaciones y los Servicios a empresas y actividades profesionales y técnicas.

Le sigue la **industria con 1.200 puestos netos** (una tasa del 2,2%),

principalmente Material eléctrico, electrónico e informático, seguido del Resto de industrias no metálicas (alimentación, textil, química, plástico, madera, papel, etc.) y de Maquinaria y equipo, mientras que el Material de transporte reducirá ligeramente empleo neto. También se prevé que el sector de **construcción pierda 70 empleos netos** en 2022 (una tasa del -0,7%).

Se estima un aumento de 13.600 personas contratadas, principalmente por el empleo creado para hacer frente a aumentos de actividad y sustituciones por jubilación



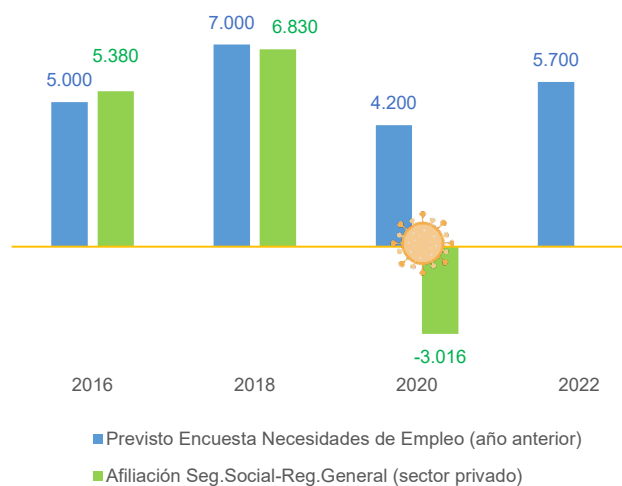
Se anticipan **13.600 contratos** en 2022 por la expansión de la propia actividad prevista por las empresas (61% de los contratos), las nuevas actividades que se emprenderán (25% de los contratos) y las sustituciones/relevos por jubilación (14% de los contratos).

Para 2022 las empresas prevén en total 1.900 jubilaciones en el sector privado de Gipuzkoa, de las que casi el 90% se reemplazarán mediante contratos de sustitución o relevo.

Por otra parte, se prevé que unas 5.800 personas abandonarán sus actuales puestos de trabajo por bajas, cierres de empresa o despidos.

De esta forma, el **aumento neto de empleo sería de 5.700 personas en 2022.**

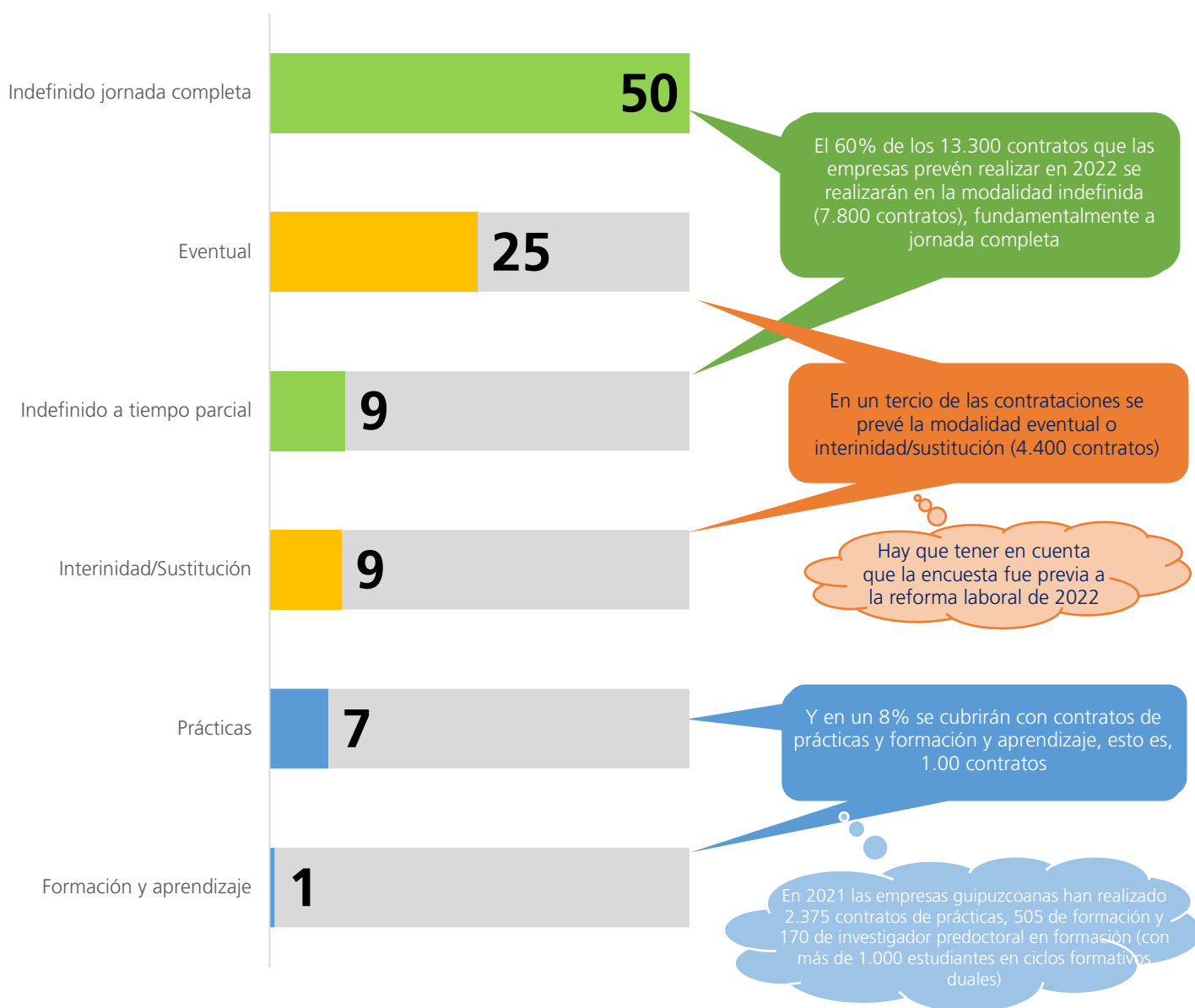
Aumento de empleo neto sector privado (2016-2022)



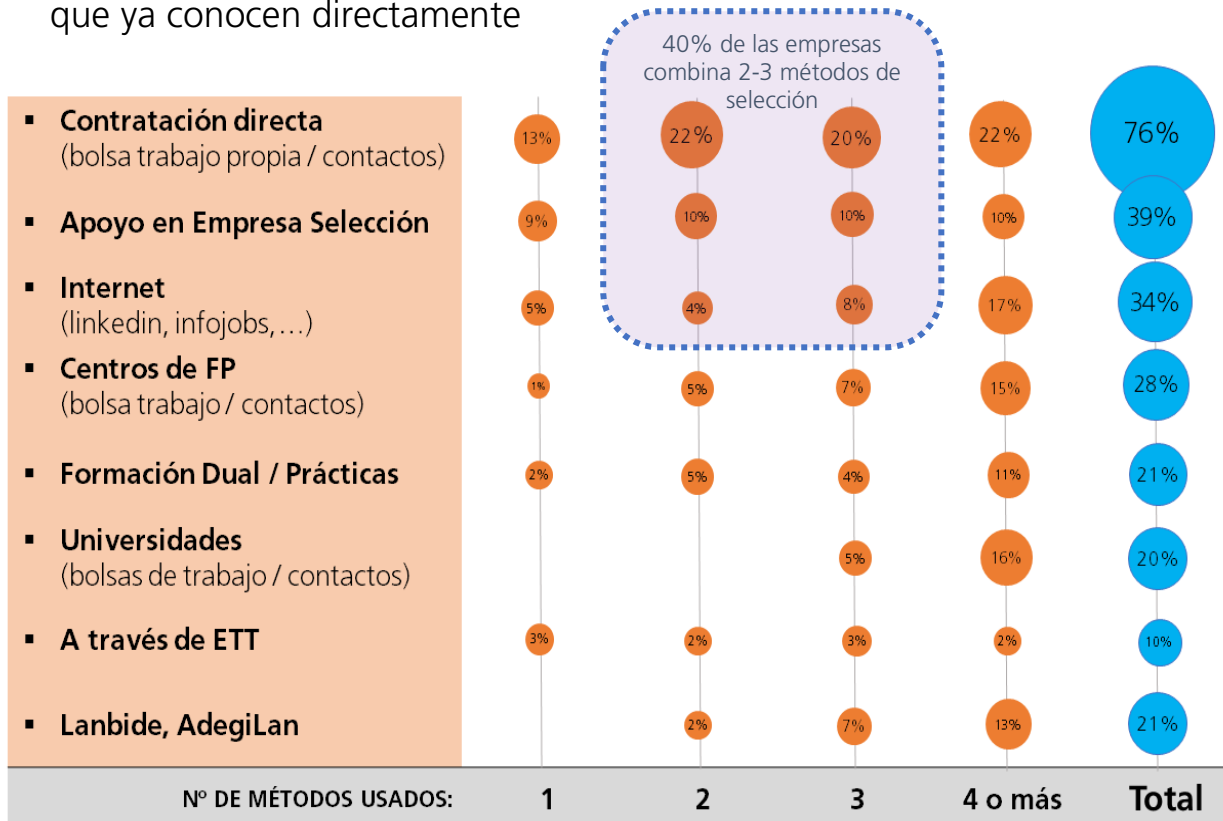
Tipología de la contratación y método de selección

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

Tipología de la contratación (%)



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 (que en el 40% de los casos es la contratación directa de una persona conocida por la empresa y un 28% el apoyo en una Empresa de Selección o Agencia de colocación privada) mientras que casi la mitad de las empresas combinan de dos a tres métodos (normalmente los dos anteriores más el uso de las redes profesionales de internet).

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.

En menor medida se recurre a ETTs, Lanbide o el Servicio de Empleo de AdegilAn.

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

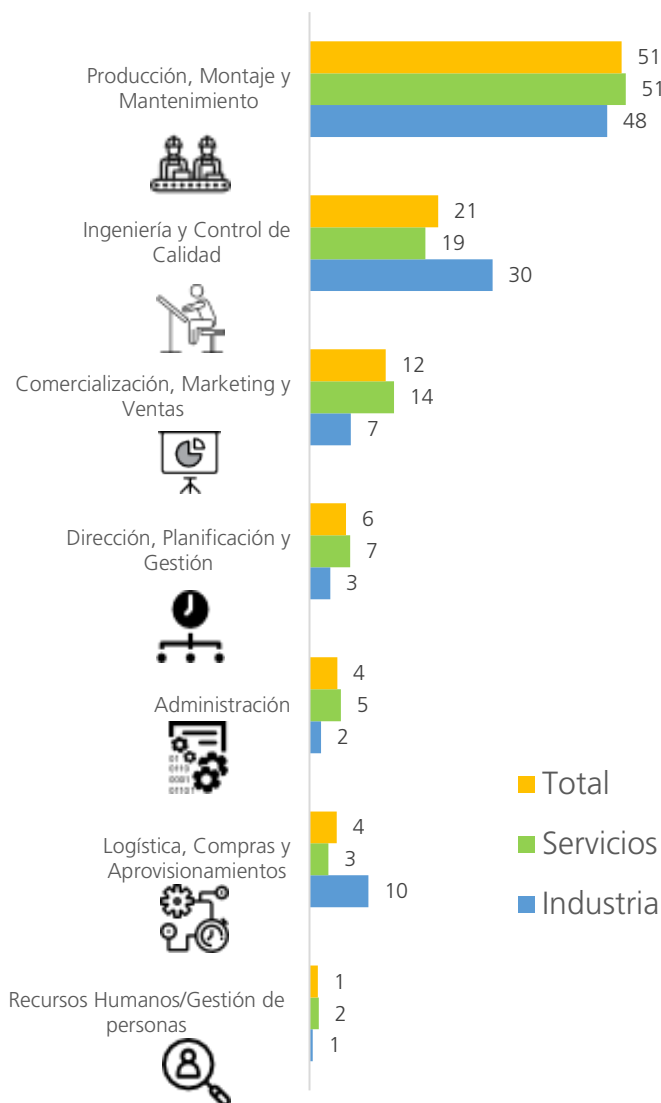
El departamento de **producción, montaje y mantenimiento** es el origen de la necesidad del 51% de los empleos que se demandan, principalmente en la industria, pero también de forma destacada en los servicios. Esta función aumenta en 10 puntos respecto de 2020, recuperando el nivel de la encuesta de 2018.

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%. Esta función **sigue aumentando de forma sostenida sus necesidades de empleo** (en 3 puntos respecto de 2020).

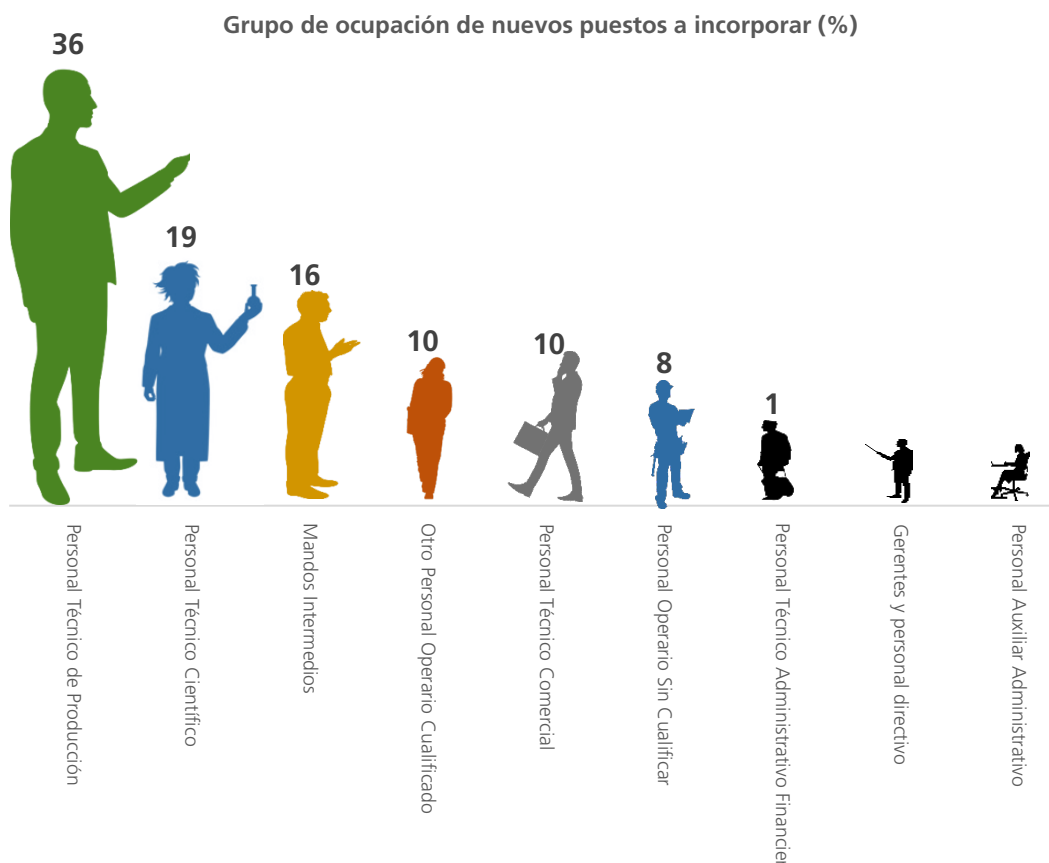
Sin embargo, se reduce al 12% el departamento de **comercialización, marketing y ventas**, que era un 18% en 2020 y un 25% en 2018.

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

Departamento con mayores expectativas de crecimiento de empleo (%)



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%).

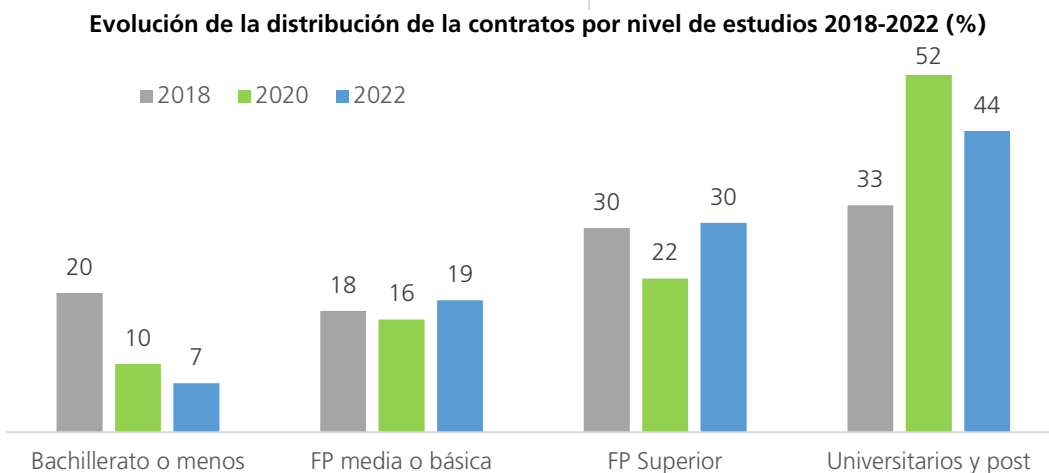
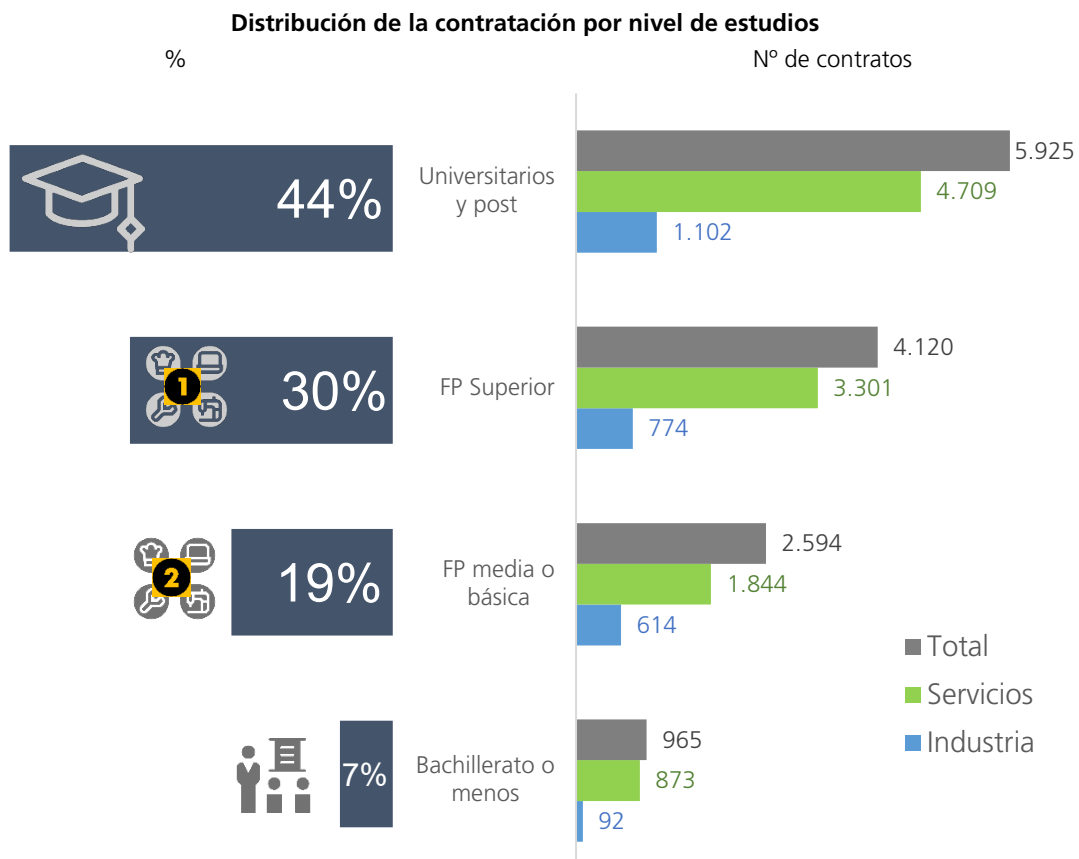
Así, el cuarto lugar es para el Personal Operario cualificado, que suponían el

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.

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%. De hecho, en esta nueva categoría de Certificados de Profesionalidad se registran más de 1.000 contratos, relativamente más en construcción (un 15% de los contratos del sector) e industria (un 10% de los contratos del sector), aunque el volumen es mayor en servicios (un 8% de los contratos de este sector).

En términos de número de contratos, esto supone que casi 6.000 se realizarían para los estudios Universitarios y postgrados, más de 4.000 para la FP Superior; 2.600 para FP media; y 965 para estudios de Bachillerato o inferior, estos últimos casi exclusivamente en el sector servicios.

Respecto de la estimación de contratación inicialmente prevista en 2018 y 2020, se observan una serie de dinámicas

interesantes en su distribución porcentual:

- Como hemos mencionado, **las contrataciones de personas con estudios de Bachillerato o inferiores (primaria o sin estudios) pasan de representar el 20% en 2018 al 10% en 2020 y al 7% en 2022**, fenómeno que ocurre en todos los sectores, pero de forma más destacada en la industria. De hecho, prácticamente solo se recogen en el sector servicios.
- **Se reduce el porcentaje de contrataciones de los Ciclos Formativos Medios (excluidos los C.P.), del 16% en 2020 al 10% en 2022**, aunque se mantiene alto en la industria y construcción, de la mano de las familias de 'Fabricación mecánica', 'Electricidad y electrónica', 'Instalación y mantenimiento' y 'Hostelería y turismo'. Al incluir los Certificados de Profesionalidad en esta categoría, en su conjunto crece ligeramente.
- **Los Ciclos Formativos Superiores recuperan el 30% de los contratos tras el bache de 2020**, por la mayor contratación de la industria ('Fabricación mecánica', 'Electricidad y electrónica' o 'Instalación y mantenimiento'), como de los

Ciclos Formativos (FP) Medios	Nº	%	Ciclos Formativos (FP) Superiores	Nº	%	Estudios Universitarios y Postgrados/Doctorados	Nº	%
Fabricación mecánica	433	29,4	Fabricación mecánica	941	22,8	Ingeniería industrial	1.640	27,7
Hostelería y turismo	195	13,2	Electricidad y electrónica	560	13,6	Otras Ingenierías	1.540	26,0
Electricidad y electrónica	152	10,3	Administración, gestión/ Comercio y marketing	534	13,0	ADE/Economía/Marketing	835	14,1
Instalación y mantenimiento	130	8,8	Informática y comunicaciones	458	11,1	Informática	808	13,6
Informática y comunicaciones	108	7,3	Hostelería y turismo	458	11,1	Biología/CC.Amb./Química	238	4,0
Edificación y obra civil	87	5,9	Química/Sanidad	280	6,8	Filología, Traducción, Interpr.	151	2,5
Administración, gestión/ Comercio y marketing	86	5,8	Instalación y mantenimiento	203	4,9	Derecho	126	2,1
Química/Sanidad	65	4,4	Artes gráficas	153	3,7	Turismo y Hostelería	126	2,1
Energía y agua	43	2,9	Industrias alimentarias	102	2,5	Matemáticas y Estadística	101	1,7
Madera, mueble y corcho	43	2,9	Energía y agua	76	1,8	Ciencias Físicas	80	1,4
Resto	130	8,8	Resto	355	8,6	Resto	278	4,7
TOTAL	1.472	100,0	TOTAL	4.120	100,0	TOTAL	5.923	100,0

servicios ('Hostelería y turismo' y 'Química/ Sanidad') y de algunas familias multisector ('Informática y comunicaciones' o 'Administración y gestión/ 'Comercio y Marketing').

- **Crece casi un 50% el volumen de la contratación para los Estudios Universitarios**, aunque su porcentaje cae 8 puntos respecto de 2020. Se mantienen como los más contratados los perfiles de Ingeniería industrial, Otras Ingenierías (electrónica, electricidad, organización, etc), Informática y el grupo de ADE/Economía/ Marketing, y asciende la demanda de Biología, CC.Ambientales o Química por el

empuje de la industria biosanitaria en Gipuzkoa, junto con la de Filología, Traducción e Interpretación demandados en el sector de Educación y Servicios Profesionales.

- En relación con la nueva categoría de **Estudios de doctorado** (en ediciones anteriores se preguntaba por postgrados y/o doctorados; dado el aumento que se ha producido en los estudios de master, nos parece más adecuado separarlos de los doctorados), **son casi 700 los contratos previstos** (100 en industria y 600 en servicios) y fundamentalmente en Ingenierías, Biología, Química o Ciencias Físicas.

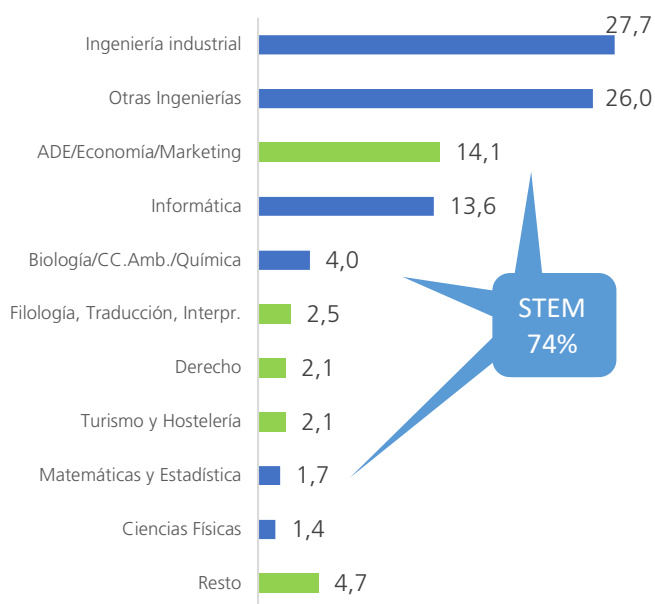
La demanda privada de estudios universitarios y postgrados supondrá 5.900 contratos. De ellos, un 74% son para perfiles STEM

De las 5.900 contrataciones que se prevén realizar en 2022 en el sector privado de 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 700 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.

Distribución de la contratación prevista de Estudios Universitarios y postgrados



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, equivalentes a casi 2.500 contratos.

Se prevén 941 contrataciones en el ciclo de Fabricación mecánica; 560 en el ciclo de Electricidad y electrónica; otros 534 en las familias de Gestión de empresas (Administración y gestión y Comercio y marketing); y 458 contrataciones en Informática y comunicaciones.

También hay que destacar este año el ascenso de la familia de Hostelería y turismo con 458 contratos previstos. Tras estos, se encuentran las familias de Química/Sanidad con 280 contratos y la de Instalación y Mantenimiento con 203 contratos.

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

Los tres ciclos formativos medios de FP más demandados alcanzan el 53% de las necesidades a cubrir y equivalen a más de 780 personas.

Se prevén más de 433 contrataciones en el ciclo de Fabricación mecánica; 152 en el ciclo de Electricidad y electrónica; y en la familia emergente de Hostelería y Turismo se estiman 195 contrataciones.

Además, en el ciclo de Instalación y mantenimiento se prevén 130 contratos; otros 108 en Informática y Comunicaciones y 87 en Edificación y Obra civil, fundamentalmente para sustituir retiros. Finalmente se prevén 86 contratos en los dos ciclos de Gestión de empresas (Administración y gestión y Comercio y marketing) y 65 en las familias de Sanidad y Química.

Distribución de la contratación prevista de Ciclo Formativo Superior

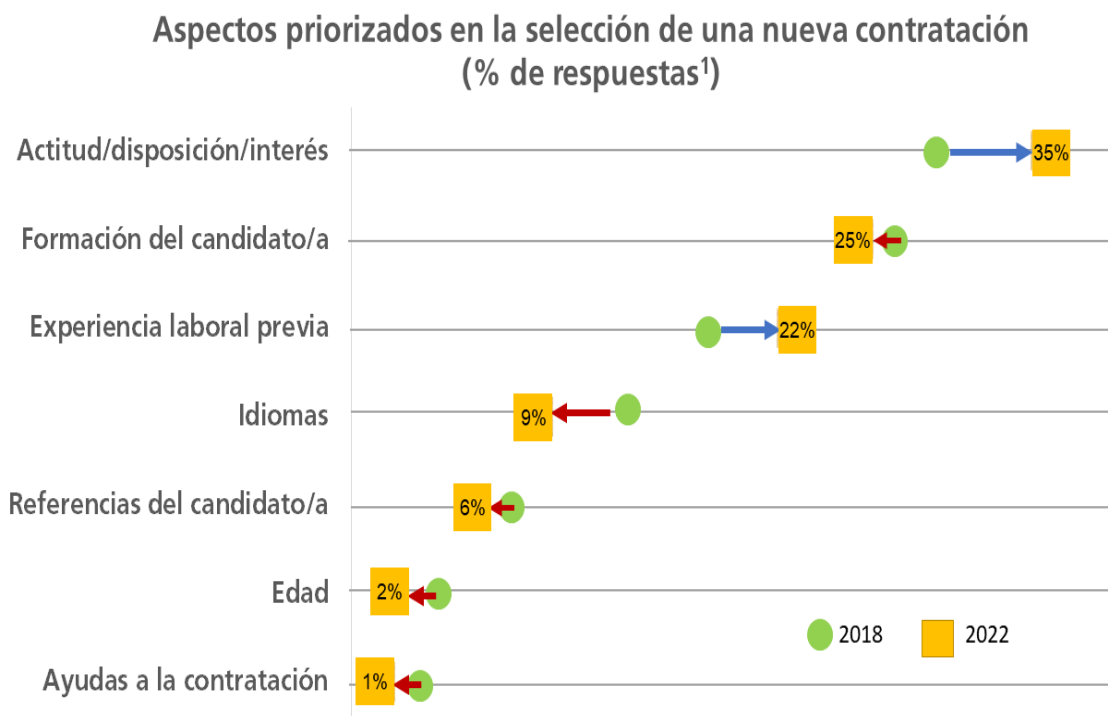


Distribución de la contratación prevista de Ciclo Formativo Medio



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 priorizado¹ 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%

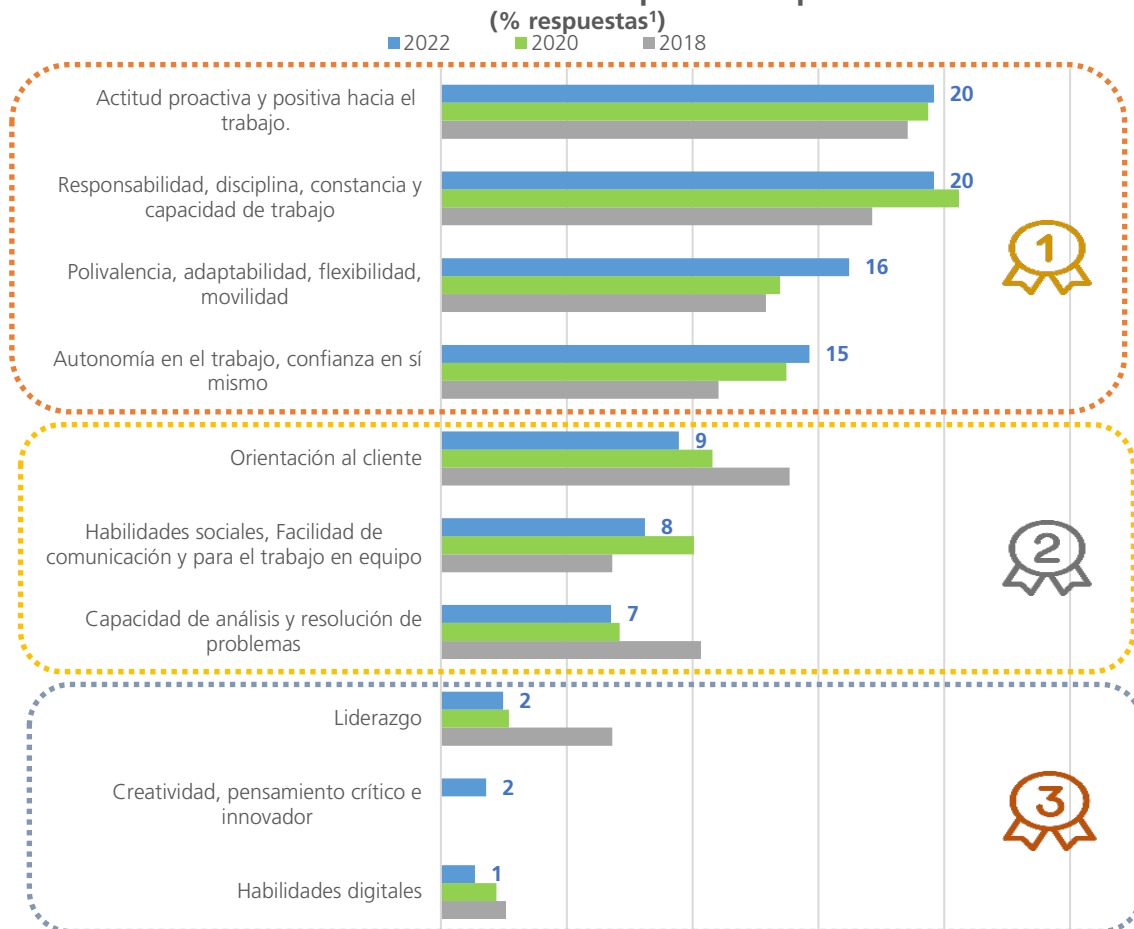
de las empresas y recoge el 22% de las respuestas, y que también aumenta su importancia respecto de 2018.

Ya a distancia de éstos tres aspectos que las empresas priorizan en la selección de sus candidatas/os se encuentran los idiomas (una cuarta parte de las empresas lo señalan aunque solo recoge el 9% de las multirespuestas), 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**

¹ Pregunta multi-respuesta en la que las empresas podían elegir un máximo de 3 respuestas.

Actitudes más valoradas por las empresas



selección¹, 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'**, con alrededor del 20% de las respuestas cada uno (y el 56% de las empresas que las señalan), aunque la primera aumenta constantemente desde 2018 mientras que la segunda disminuye ligeramente respecto de 2020. Tras esta actitud tenemos, la **'Polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad, movilidad'** y la **'Autonomía en el trabajo, confianza en sí mismo'** con el 15-16% de las respuestas y 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'**, con un 7-10% de las respuestas y mencionadas por entre el 20-27% de las empresas, aunque disminuyendo su valoración desde 2018.

Y finalmente el tercer grupo que recoge el resto de las actitudes con menos del 5% de las respuestas y de las empresas que los mencionan: **'Liderazgo'**, **'Habilidades digitales'** que se reducen respecto de 2018. 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.

Dificultades de contratación

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

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.

Esto supone 10 puntos menos de lo señalado en 2020 y 3 puntos más que en 2018.

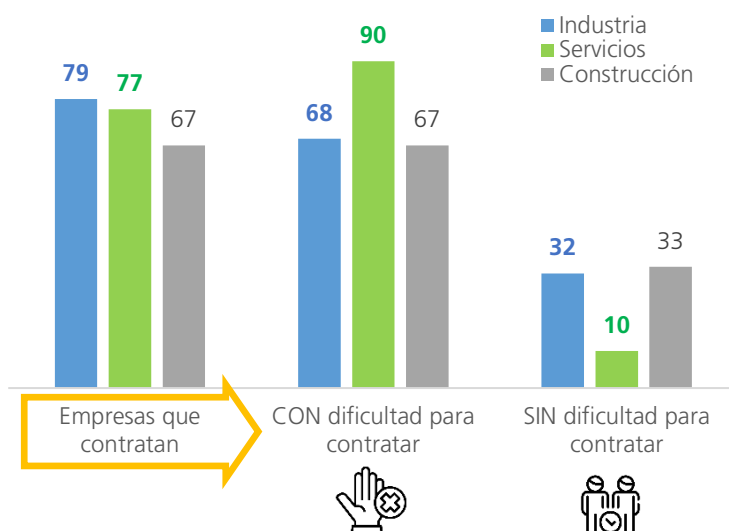
(*) Que corresponde al 59% del total de empresas, dado que un 22% de las empresas no van a contratar en 2022.



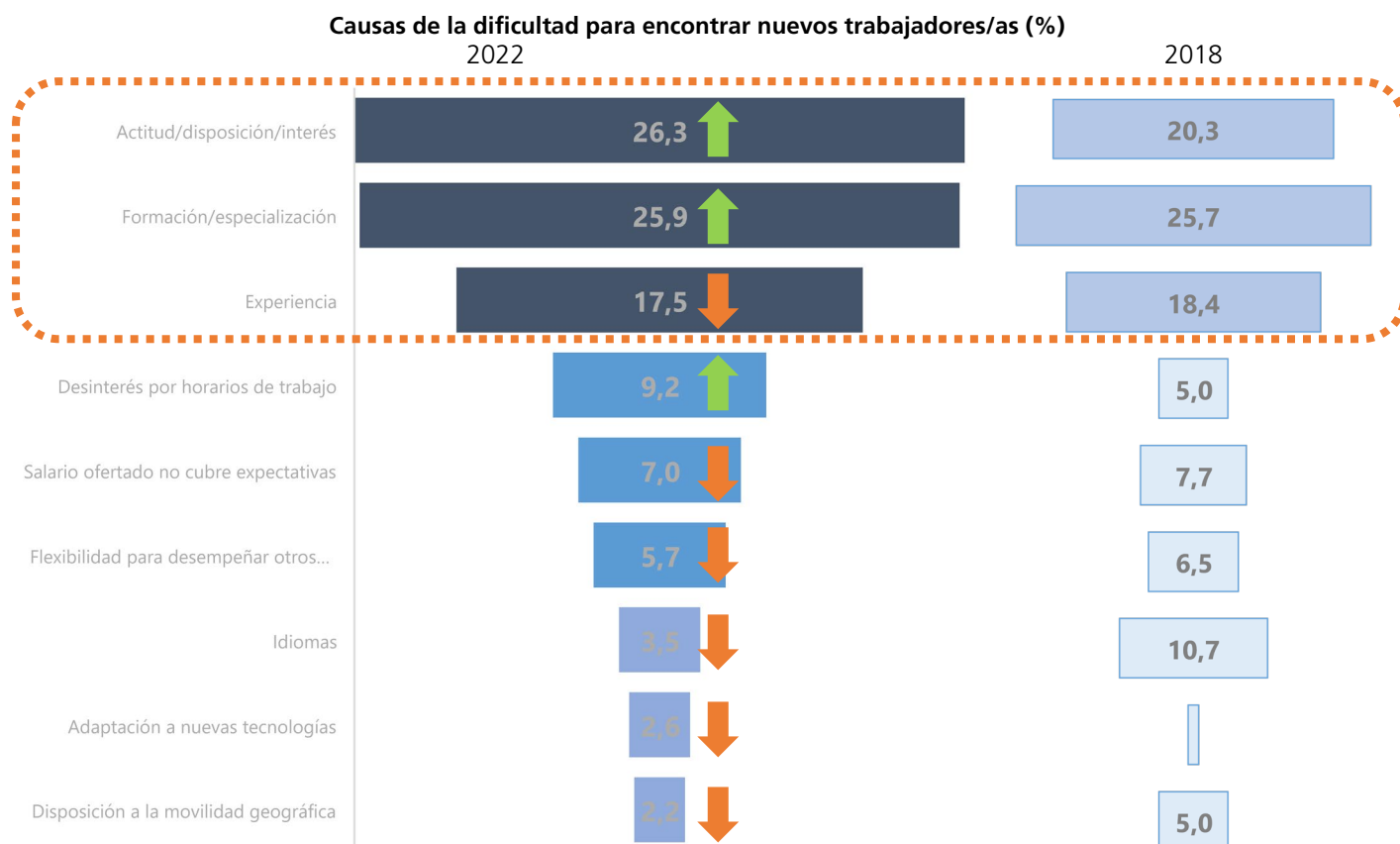
El porcentaje de empresas que encuentran dificultades para encontrar los perfiles necesarios llega al 90% en los servicios por el 67-68% en industria y construcción

Sectorialmente, son relativamente más las empresas que planean contratar en el año 2022 de la industria y del sector servicios (79-77%) siendo menor en construcción (67%).

De las empresas que prevén contratar de cada uno de estos sectores, el 90% del sector servicios encuentran problemas para encontrar los perfiles profesionales necesarios, por el 67-68% en la industria y en 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 razón² que señalan las empresas de estas crecientes dificultades que se indican para contratar es en primer lugar la **“actitud, disposición y/o interés”**, con el 26% de las respuestas (56% de las empresas) y ganando peso desde 2018. Con el mismo porcentaje de respuestas y empresas pero perdiendo algo de peso se encuentra la **“carencia de formación o especialización”**. Y en tercer lugar se encuentra la **“falta de experiencia”** (18% de las respuestas y 38% de las empresas) y que también pierde peso.

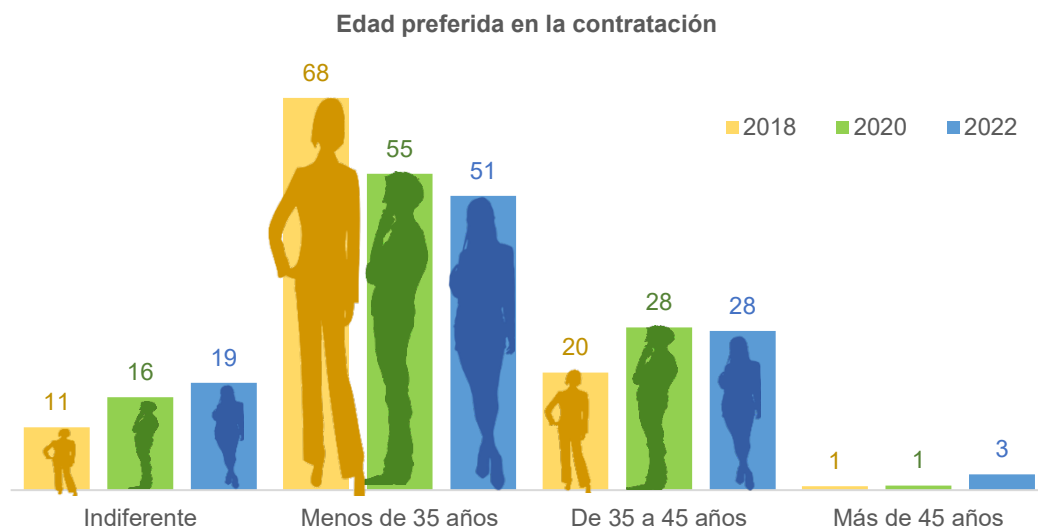
Tiene un peso menor el **‘Desinterés por los horarios de trabajo’**, solo el 9% de las respuestas y el 20% de las empresas, pero sigue aumentando año a año su peso.

Por el contrario **no parecen tener demasiada importancia** cuestiones como que el “salario ofertado no cubra las expectativas de los/as candidatos/as”, 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”.

² Pregunta multi-respuesta en la que las empresas podían elegir un máximo de 3 respuestas.

Gestión de la edad y relevo

Más de 1.900 contratos son para cubrir el 90% de los retiros que se esperan por parte de las empresas del sector privado en 2022



De los 13.600 contratos que se prevén crear en 2022 según la encuesta, más de 1.900 son para cubrir el 90% de los retiros que se esperan por parte de las empresas (2.100 bajas por jubilación). Un 60% de las jubilaciones se prevén en el sector servicios, por un 36% en la industria y algo más del 4% en construcción.

Sin embargo, el porcentaje de bajas por retiros que se cubrirán mediante contrataciones de sustitución es del 100% en la industria por un 85% en los servicios y el 50% en la construcción.

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 hay 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.

Diferencia de población de Gipuzkoa según edad



Por otra parte, aunque la edad no es uno de los aspectos priorizados en la selección de una nueva contratación (apenas es indicado por el 7% de las empresas encuestadas), la edad preferida para realizar una nueva contratación es para la mitad de las empresas menor de 35 años (hace 4 años llegaba al 68%), por un 28% que prefiere entre 35 a 45 años y un 19% para las que es indiferente (que sube del 11% de 2018). Sin embargo, para mayores de 45 años es insignificante el porcentaje de empresas que lo señala.

ANEXO- Perfiles demandados

	Nº contratos	%
TOTAL CONTRATOS 2022	13.600	100,0
Bachillerato, estudios primarios y/o secundarios y/o menos	963	7,1
Certificados de profesionalidad o FP Básica	1.122	8,3
FP1-Ciclos Formativos de Grado Medio de FP	1.472	10,8
Fabricación mecánica	433	3,2
Hostelería y turismo	195	1,4
Electricidad y electrónica	152	1,1
Instalación y mantenimiento	130	1,0
Informática y comunicaciones	108	0,8
Edificación y obra civil	87	0,6
Administración, gestión/ Comercio y marketing	86	0,6
Química/Sanidad	65	0,5
Energía y agua	43	0,3
Madera, mueble y corcho	43	0,3
Otra especialidad	130	1,0
FP2-Ciclos Formativos de Grado Superior de FP	4.120	30,3
Fabricación mecánica	941	6,9
Electricidad y electrónica	560	4,1
Administración, gestión/ Comercio y marketing	534	3,9
Informática y comunicaciones	458	3,4
Hostelería y turismo	458	3,4
Química/Sanidad	280	2,1
Instalación y mantenimiento	203	1,5
Artes gráficas	153	1,1
Industrias alimentarias	102	0,8
Energía y agua	76	0,6
Resto	355	2,6
Estudios Universitarios y postgrado	5.923	43,6
Ingeniería industrial	1.640	12,1
Otras Ingenierías	1.540	11,3
ADE/Economía/Marketing	835	6,1
Informática	808	5,9
Biología/CC.Amb./Química	238	1,8
Filología, Traducción, Interpr.	151	1,1
Derecho	126	0,9
Turismo y Hostelería	126	0,9
Matemáticas y Estadística	101	0,7
Ciencias Físicas	80	0,6
Resto	278	2,0



ADEGI

Marzo 2022