

## **Dos de cada tres contrataciones serán de personas con estudios superiores**

***Universitarios y postgrados representan el 47% de los contratos, destaca la fuerte demanda de titulaciones STEM.***

***Los ciclos formativos superiores de FP suponen el 20% de los contratos.***

***El 100% de las empresas que prevén contratar declara encontrar dificultades para cubrir sus necesidades de personal, debido a la falta de disponibilidad de personas, vinculada al descenso demográfico.***

***ADEGI presenta su informe “Necesidades de Empleo y Perfiles Profesionales de Gipuzkoa 2026”, que confirma unas perspectivas empresariales estables, una elevada demanda de perfiles técnicos de FP y universitarios, y crecientes dificultades para cubrir vacantes por el impacto del descenso demográfico.***

*Donostia-San Sebastián. 04 de mayo 2026.*

Gipuzkoa afronta 2026 con una previsión positiva de actividad, empleo y contratación. Según el informe **“Necesidades de Empleo y Perfiles Profesionales de Gipuzkoa 2026”**, elaborado por ADEGI a partir de la encuesta realizada el pasado noviembre 2025, antes de la guerra de Irán, a las empresas del territorio.

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 las personas que precisarán en 2026. Esto 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.

Según el informe, el sector privado guipuzcoano prevé formalizar alrededor de **9.900 contratos** durante el año y generar aproximadamente **4.600 empleos netos**, lo que supondría un crecimiento del empleo asalariado privado del 1,9%, algo menor que los años anteriores.

El estudio dibuja un escenario de crecimiento sostenido, aunque con una ligera desaceleración tras varios años de fuerte creación de empleo. El **58% de las empresas** encuestadas espera ampliar plantilla durante el año 2026.

La contratación responderá tanto al crecimiento de la actividad empresarial como al relevo generacional. De los 9.900 contratos previstos, casi el **60%** se vincula a expansión de actividad o nuevas líneas de negocio, mientras que cerca del **40%** corresponde a sustituciones o relevos por jubilación. Las empresas estiman unas **4.800 jubilaciones** en el sector privado de Gipuzkoa, de las que el **83%** serían cubiertas mediante contratos de sustitución o relevo.

Uno de los datos más relevantes del informe es la calidad de la contratación prevista: más del **80% de las nuevas incorporaciones** se realizarán mediante contratos de carácter indefinido. En concreto, más del **70%** de los contratos serán indefinidos a jornada completa, mientras que el contrato de sustitución o relevo representará cerca del **18%**.

Por **sectores**, el principal motor de creación de empleo seguirá siendo el de **servicios**, con unos **3.500 nuevos puestos** y el **77% del empleo neto previsto**. Le seguirán la **industria**, con unos **745 empleos** netos, especialmente en la industria metal-mecánica, y la **construcción**, que registraría el mayor crecimiento relativo, con una tasa del **3%** y unos **300 nuevos empleos**.

El informe confirma, además, el peso creciente de los perfiles cualificados. Dos de cada tres contrataciones se dirigirán a personas con estudios superiores: **universitarios y postgrados**, que representan el **47%** de los contratos, y ciclos formativos superiores de FP, con el **20%**. En términos absolutos, se prevén unos **4.700 contratos** para personas con estudios universitarios y de postgrado, cerca de **1.900** para FP Superior, **2.400** para FP media, básica y certificados de profesionalidad, y alrededor de **900** para personas con Bachillerato o niveles inferiores.

En los **ciclos formativos superiores y medios de FP** las familias más demandadas son la Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica, Informática, Instalación y mantenimiento y Gestión de empresas.

Entre los **perfiles universitarios**, destaca la fuerte demanda de titulaciones STEM. De las 3.500 contrataciones previstas para grados universitarios, el 75% corresponde a perfiles STEM, especialmente Ingeniería industrial, Ingeniería electrónica, Informática, gestión de datos, inteligencia artificial, ciberseguridad y multimedia, y otras ingenierías. En FP Superior, las familias más demandadas son Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica, Informática y comunicaciones, Instalación y mantenimiento y Gestión de empresas.

Los datos de alumnado matriculado STEM de los últimos 30 años señalan que el volumen de alumnado se ha reducido casi en un 30% desde 1995, en un contexto de aumento del alumnado universitario de un 40%, por lo que el porcentaje relativo del alumnado STEM ha descendido desde superar el 40% hasta cifras cercanas al 20% en este momento.

El estudio también pone de manifiesto un reto estructural: la dificultad para encontrar los perfiles que necesitan las empresas. **El 100% de las empresas que prevén contratar** declara encontrar dificultades para cubrir sus necesidades de personal. La principal causa señalada es la **falta de disponibilidad de personas**, vinculada al descenso demográfico y a la reducción de las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral. A ello se suman la falta de capacidades técnicas o especialización, las expectativas de flexibilidad, la remuneración y la percepción de carreras profesionales poco atractivas.

En los procesos de selección, las empresas siguen priorizando factores que van más allá de la titulación. La **actitud, disposición e interés** es el criterio más citado, mencionado por el 89% de las empresas, por delante de la **formación del candidato o candidata** —69%— y la **experiencia laboral previa** —63%—. Entre las actitudes más valoradas destacan la responsabilidad, disciplina, constancia y capacidad de trabajo; la actitud proactiva; la autonomía; y la polivalencia y capacidad de adaptación.

El informe aborda también la gestión de la edad y el relevo generacional. Aunque la edad apenas aparece como criterio prioritario de selección, el **74% de las empresas** muestra preferencia por contratar personas menores de 45 años. No obstante, aumenta el porcentaje de empresas indiferentes a la edad, que alcanza el **23%**. En paralelo, crece la atención hacia la contratación de personas no residentes en Euskadi: una de cada cuatro empresas ya tiene experiencia en este ámbito y más de un tercio se plantea recurrir a personas de otras comunidades autónomas, de la Unión Europea o de terceros países.

ADEGI subraya que estos datos confirman una doble realidad: Gipuzkoa mantiene una economía dinámica, capaz de generar empleo de calidad, pero afronta un desafío creciente para cubrir sus necesidades de talento. La adecuación de la oferta educativa y formativa, el impulso de vocaciones STEM, la atracción de talento y la mejora de la conexión entre empresas, centros formativos y personas trabajadoras serán claves para sostener el crecimiento del territorio en los próximos años.