

Los empleos STEM más demandados

Análisis de capacidades-competencias y necesidades formativas de las empresas del Alto Deba

Estudio realizado

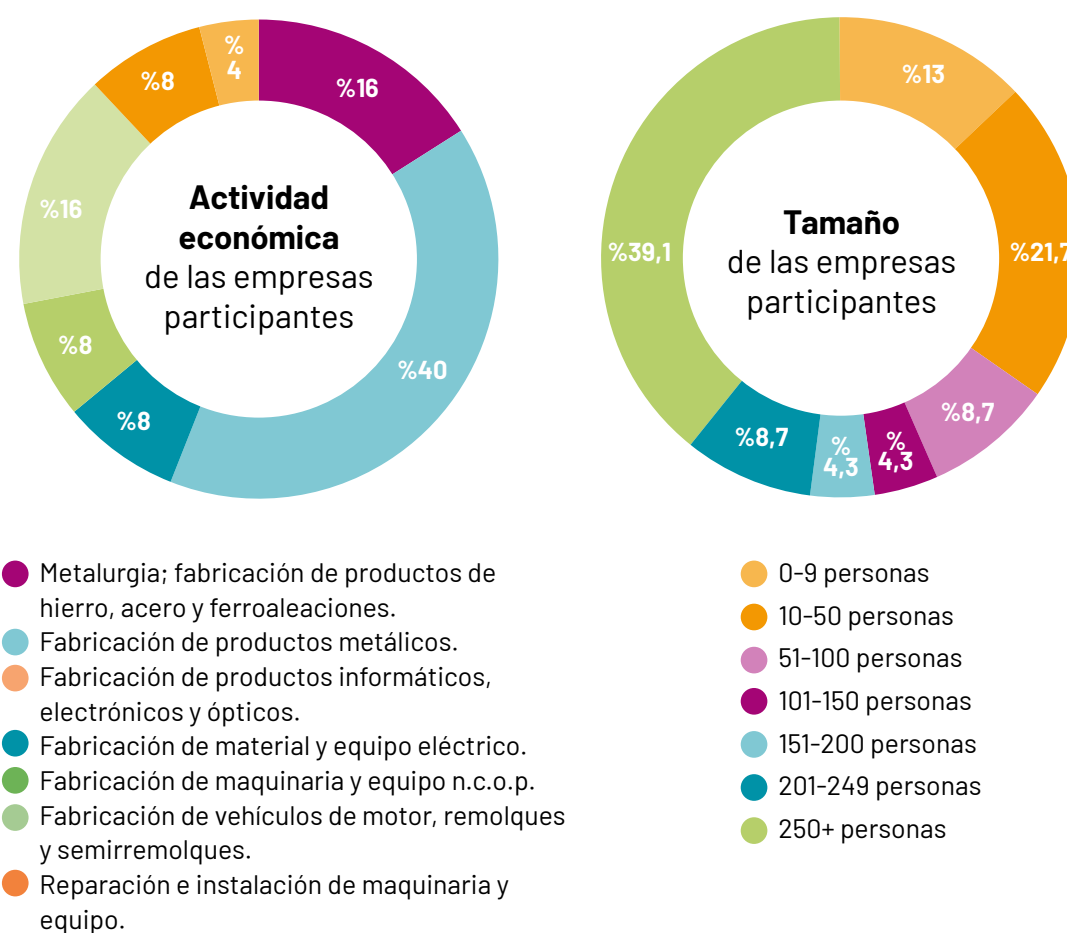
Se han identificado y analizado necesidades de formación y capacidades para perfiles y puestos de trabajo STEM (*) que se crearán en las empresas del Alto Deba los próximos 5 años.

(*)STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Participantes



Características de las empresas

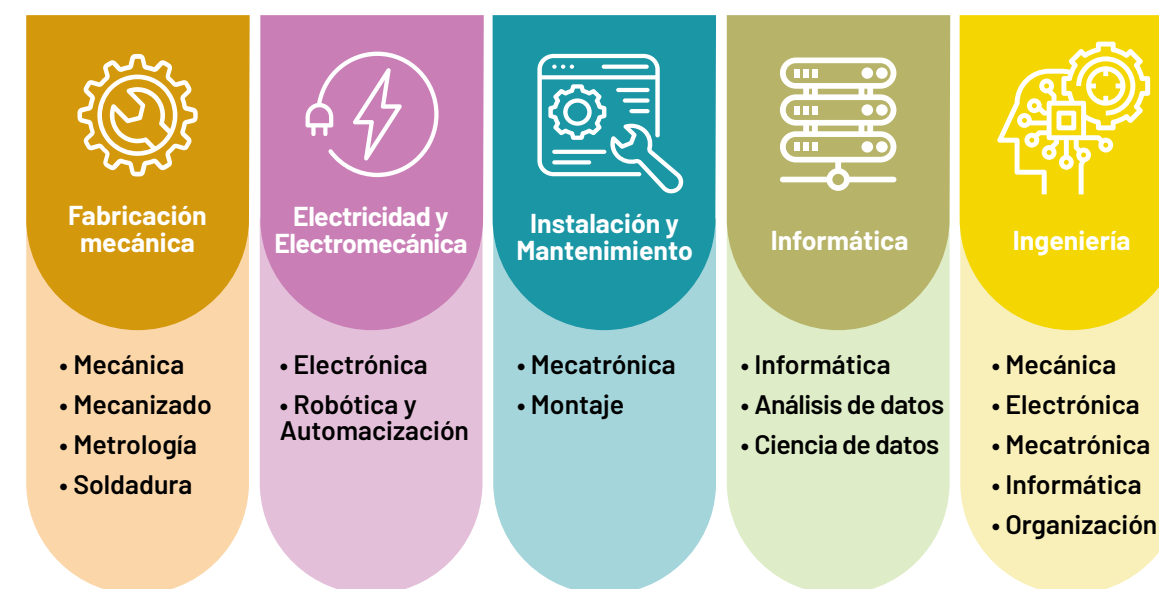


COMPETENCIAS, FUNCIONES Y FORMACIÓN para los puestos de trabajo previstos para los próximos años.

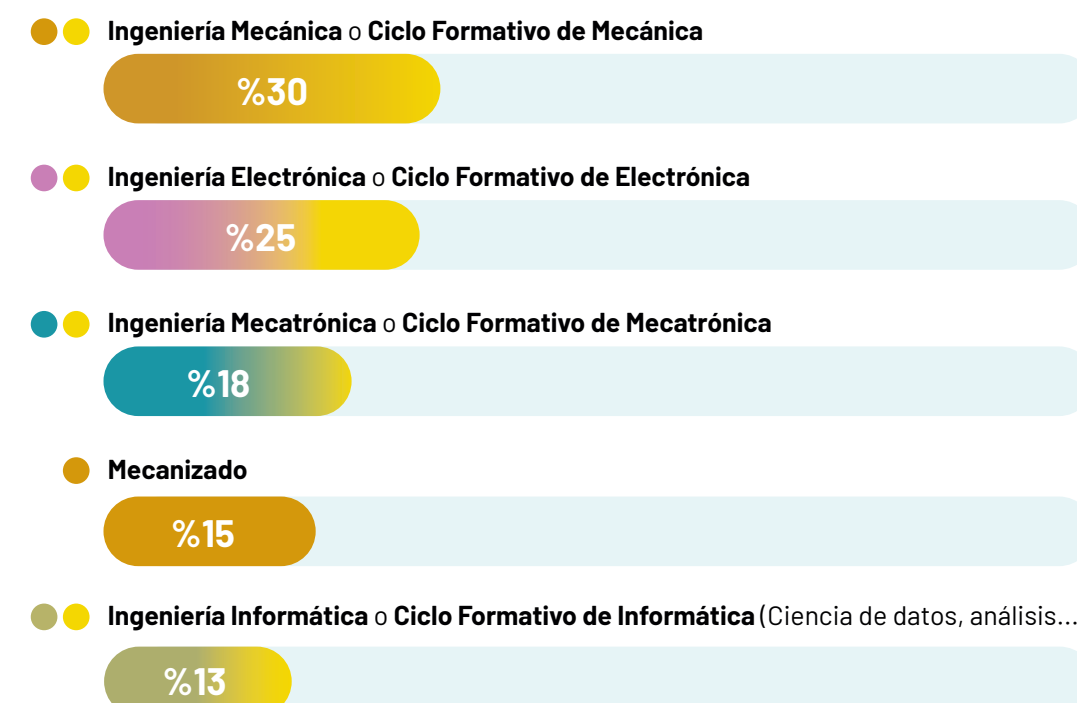
Necesidades de contratación para futuros puestos o profesiones

La mayoría de los puestos de trabajo que se crearán son de perfil técnico o industrial, coincidiendo con la tipología empresarial de la comarca.

Grado o Formación Profesional



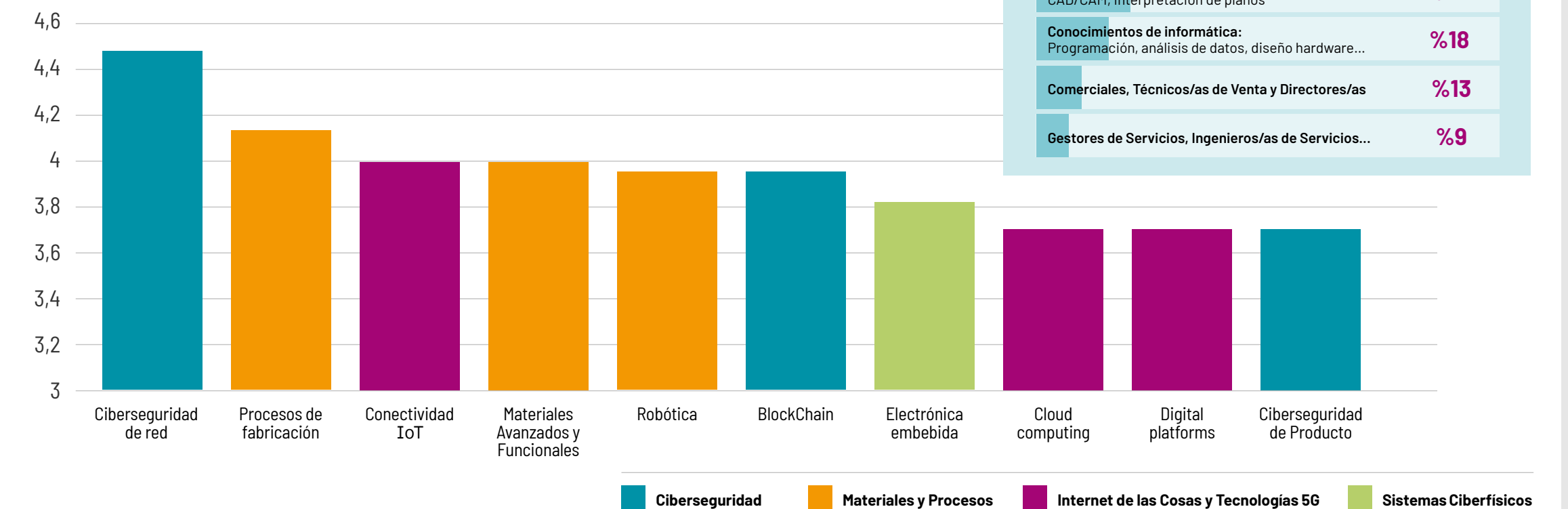
FORMACIÓN de los perfiles a contratar:



Competencias Técnicas

Principales tecnologías

De las Tecnologías Base recogidas en el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030 (PCTI 2030) desarrollado por el Gobierno Vasco para 2030, las más significativas para las empresas de la comarca son:



Conocimientos Técnicos

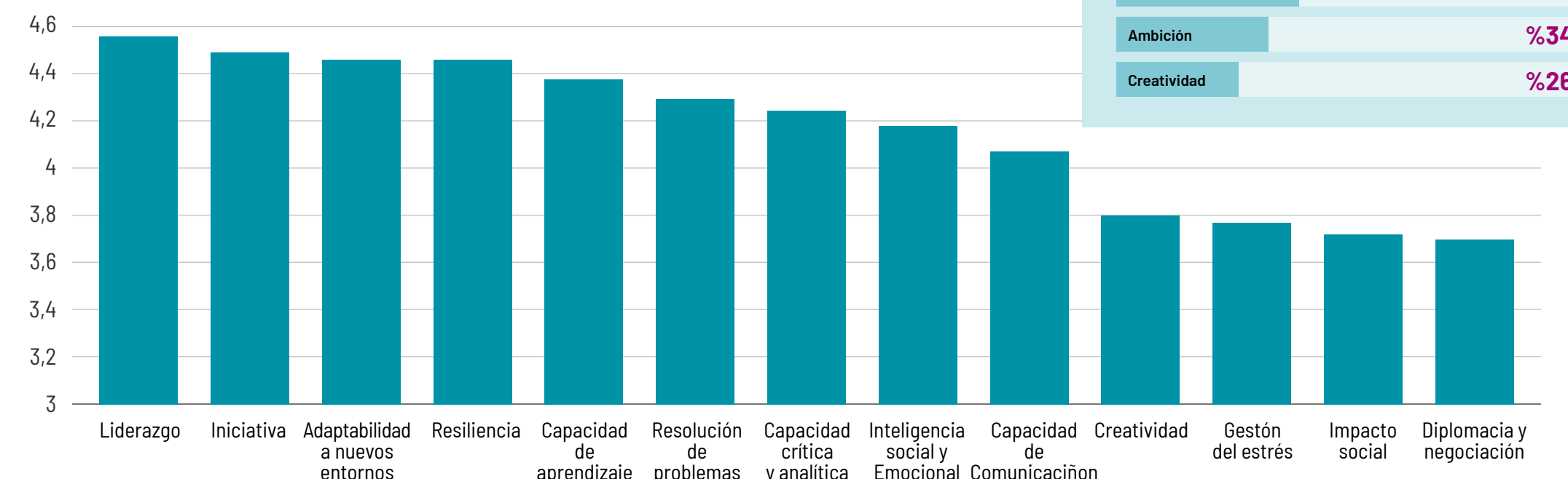
Otras competencias técnicas mencionadas por las empresas:

| | |
|---|-----|
| Conocimientos de mecánica, electrónica, mecatrónica e informática | %60 |
| Conocimientos industriales específicos: CAD/CAM, Interpretación de planos | %22 |
| Conocimientos de informática: Programación, análisis de datos, diseño hardware... | %18 |
| Comerciales, Técnicos/as de Venta y Directores/as | %13 |
| Gestores de Servicios, Ingenieros/as de Servicios... | %9 |

Competencias transversales

Principales competencias transversales

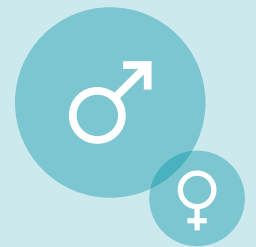
Las empresas demandan no sólo conocimientos técnicos, sino competencias transversales interiorizadas por las personas. Es decir, competencias tanto técnicas como transversales. Y se ha identificado que en algunos perfiles o puestos de trabajo falta desarrollar ciertas competencias transversales.



Otras competencias transversales que las empresas consideran importantes:

| | |
|---|-----|
| Proactividad, espíritu de trabajo e implicación | %50 |
| Capacidad de trabajo en equipo | %45 |
| Capacidad de aprendizaje | %40 |
| Ambición | %34 |
| Creatividad | %26 |

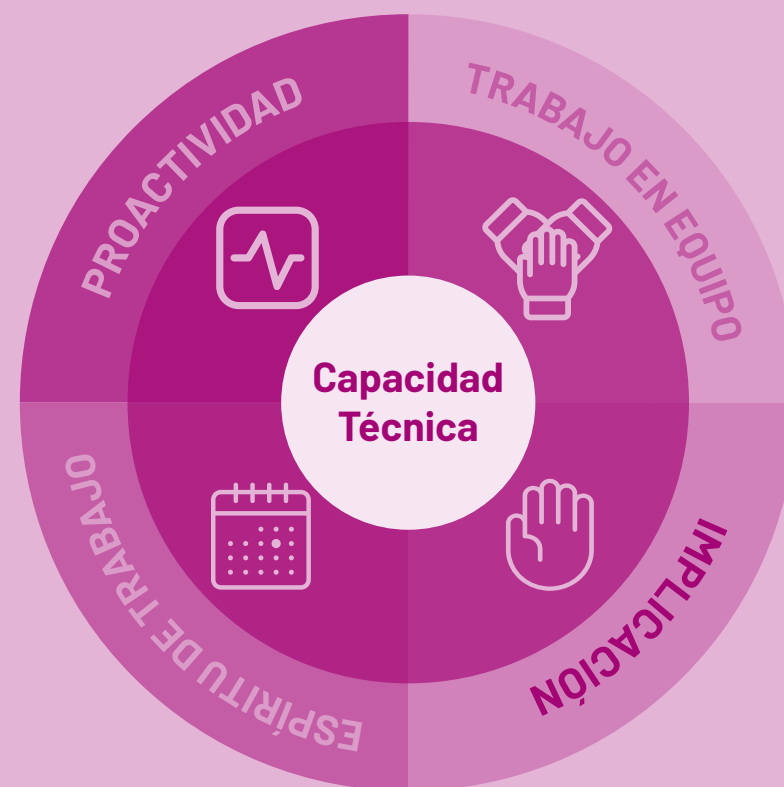
Escasez de perfiles STEM



A la escasez general de perfiles STEM hay que añadir **el bajo porcentaje de mujeres en estos perfiles.**

La importancia de las competencias transversales

Además de las competencias técnicas, también son importantes las relacionadas con **la motivación, la disposición y la actitud positiva:**



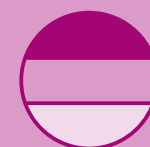
Otras competencias que se mencionan:



Necesidad de seguir mejorando la **competencia comunicativa en lenguas extranjeras.**



Inglés

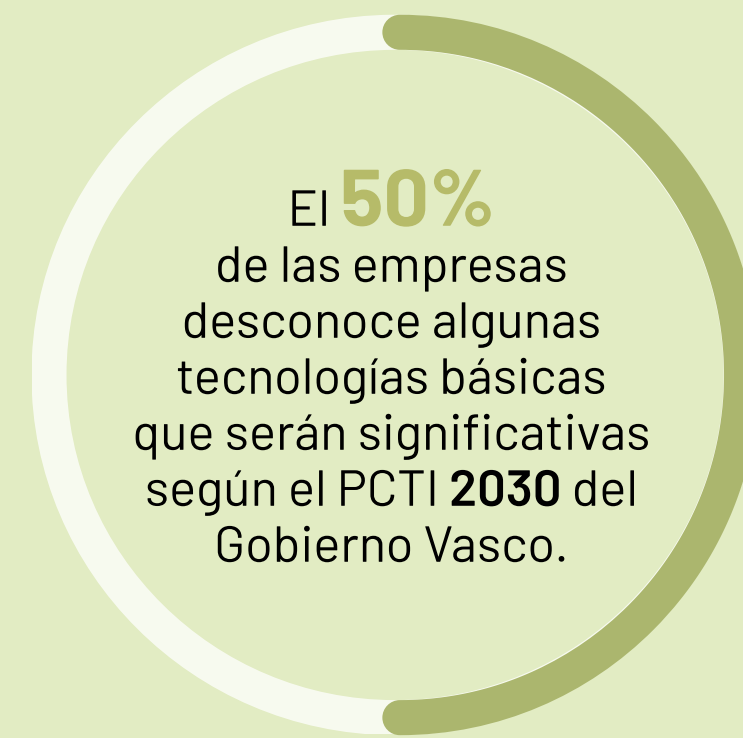


Alemán



Chino

Lagunas del conocimiento tecnológico



Por el tipo de actividad de las empresas de la comarca, muchas de las tecnologías del futuro son desconocidas por el momento para ellas

Tecnologías menos conocidas:

- Sistemas Ciberfísicos
- Tecnologías cuánticas y neurotrónicas
- Electrónica de potencia
- Nanotecnologías
- Almacenamiento de energía

Posibles soluciones para hacer frente al desconocimiento:

Hay que poner en marcha **mecanismos para identificar los perfiles** que las empresas van a necesitar en un futuro próximo, ya que es importante tener conocimiento de las tecnologías del futuro para poder decidir posteriormente su **implementación o no.**

Necesidad de perfiles previstos para el 2027 por categoría profesional

Según las empresas participantes

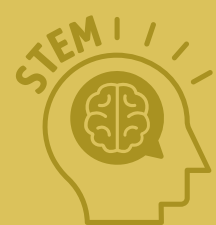


Claves para atraer la juventud a la industria

Tras la escasez de perfiles STEM, como segunda barrera, el **43%** de las empresas señala que, tienen dificultades para hacer atractivo su empleo.



Las empresas deben hacer un esfuerzo para estructurar **una propuesta de valor** suficientemente atractiva para el talento joven.



Fomentar las vocaciones profesionales en las áreas STEM desde los niveles más bajos y desde la igualdad de oportunidades.



Hay que **acabar con los estereotipos nocivos** que tiene la juventud respecto al tipo de trabajo industrial.



Ante la fuerte competencia empresarial, las empresas deben plantearse **estrategias de retención** de jóvenes (*flexibilidad horaria/calendario, teletrabajo, etc.*)