Informe del **Observatorio de Empleo**

AMURRIO - JULIO 2019

AMURRIO BIDEAN
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO LOCAL · TOKI GARAPENERAKO ELKARTEA

AMURRIO
UDALA
AYUNTAMIENTO

Vital
FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

ÍNDICE

01 Objetivo de estudio 6-7

02 Entidad que realiza el estudio 8-11

03 Metodología empleada, ámbito geográfico y fuentes de información 12-15

04 Perfil personas en desempleo 16-23

05 Contrataciones en 2018 24-29

06 Oferta formativa de la comarca 30-39

07 Necesidades de contratación y formación de empresas del municipio 40-53

08 Coocreación de acciones 54-63

09 Líneas de actuación a medio y largo plazo 6-7

01

Objetivo de estudio

OBJETIVO DE ESTUDIO

Este estudio es el resultado de la inquietud del Ayuntamiento de Amurrio por estudiar la situación del empleo en Amurrio y la oferta formativa de la localidad y la comarca, para responder a las necesidades de recualificación de la población del municipio con el objetivo de aportar valor añadido a las empresas locales proporcionándoles personas con conocimientos que les hagan avanzar en su desarrollo y a su vez, posibilitar la inserción laboral de personas en desempleo del municipio.

Contexto

- El municipio de Amurrio tiene una tasa de paro a diciembre de 2018 de 14,47%, lo que corresponde a 757 personas en desempleo en un municipio que a fecha 1 de enero de 2018 tiene 10.286 habitantes
- La tasa de paro de Amurrio, en diciembre de 2018, ha sido la decimocuarta más alta de la CAPV y la tercera de Álava El mercado de trabajo local está dirigido a hombres (69% de los contratos) en la industria (66% de los contratos) y se ofertan sobre todo contratos temporales (94,5% de los contratos). En diciembre de 2018 se han realizado 458 contratos.
- El número de empresas de la localidad mantiene una modesta línea ascendente que no es capaz de mejorar los datos expuestos anteriormente . (Empresas: 422 en 2016 frente a las 428 de 2017 y Empleos: 4168 en 2016 y 4269 en 2017).
- La inclusión de la tecnología en todos los ámbitos económicos está haciendo que el empleo cambie; la tecnologización de la industria, los nuevos estándares de consumo (el comercio on-line y las grandes plataformas comerciales) y la servitización.
- La oferta formativa de formación reglada superior del municipio consiste en un ciclo de formación profesional básico (madera y muebles), tres ciclos de formación profesional de Grado medio (Atención a las personas dependientes, mantenimiento electromecánico, mecanizado) y un ciclo formativo de formación profesionalde Grado Superior (Mecatrónica Industrial). A su vez, Llodio oferta cinco grados medios y 7 grados superiores.

La realización de este estudio tiene que dar lugar a la creación de un plan de acción compartido entre diferentes agentes que trabajan el empleo y la formación, junto con las empresas y personas desempleadas de la localidad, para poner en marcha acciones que ayuden a mejorar la situación del empleo en el municipio.

02

Entidad que realiza el estudio

ENTIDAD QUE REALIZA EL ESTUDIO

Amurrio Bidean es la Sociedad para el Desarrollo Local del Ayuntamiento de Amurrio, creada en el año 2006 con el objeto de potenciar la actividad económica del municipio. Su objetivo es favorecer el desarrollo económico sostenible del municipio y mejorar la calidad de vida de sus habitantes, mediante el fomento de la cultura emprendedora y el apoyo a las nuevas iniciativas empresariales, el impulso al aprendizaje a lo largo de toda la vida y la mejora de la competitividad de las empresas locales, todo ello en coordinación con otros agentes públicos y privados.

Ámbito de intervención

- **EMPRENDIZAJE**
  Apoyo a la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales y puesta a disposición de los emprendedores locales los recursos del Semillero de Empresas – ReforAmurrio Enpresaldea.
- **EMPRESAS**
  Apoyo en la gestión y en la mejora de la competitividad de las empresas locales.
- **FORMACIÓN**
  Organización de cursos de formación ocupacional y reciclaje a trabajadores y desempleados del entorno, a través de las necesidades detectadas.
- **TURISMO**
  Fomento de iniciativas turísticas y gestión de recursos turísticos (Aresketamendi, Goikomendi-Kuxkumendi, Museo del Licor, Oficina de Turismo).
- **COMERCIO**
  Dinamización comercial, promoviendo y facilitando la actuación conjunta de los comercios, asociación de comerciantes e instituciones públicas de forma que se creen sinergias para el conjunto del sector.
- **OBSERVATORIO**
  Realización de estudios e informes sobre el tejido económico local. Se realiza un análisis socio económico del municipio de forma anual y de la situación del empleo con periodicidad trimestral. Además de estos también se llevan a cabo otro tipo

de diagnósticos según las necesidades del territorio: diagnósticos de necesidades formativas entre las empresas locales, diagnósticos cluster o sobre dinamización comercial, por ejemplo.

Atendiendo a este último ámbito de intervención ha sido la entidad elegida por el Ayuntamiento para realizar el estudio que tenemos entre manos. Con la elaboración de este análisis no solo se pretende la recogida de datos estadísticos y traslado de los mismos a un boletín, sino que se aspira a generar, con la participación de los diferentes agentes integrantes en la problemática descrita; personas, empresas, centros de formación y entidades, elaborar un plan de acción compartido para abordar la situación de desventaja actual del municipio y propiciar, mediante acciones tangibles y realizables, la mejora de los datos estadísticos debido a la creación de nuevas oportunidades en el ámbito local. Es por ello que, por la capacidad de atracción y relación de diferentes agentes, la entidad de desarrollo local es el agente indicado para realizar este tipo de trabajo.

03

Metodología empleada, ámbito geográfico y fuentes de información

METODOLOGÍA EMPLEADA, ÁMBITO GEOGRÁFICO Y FUENTES DE INFORMACIÓN

Para realizar este estudio se ha realizado primeramente un análisis de la problemática existente en el municipio para lo que ha sido necesario determinar las variables estadísticas que describen la problemática. Tras esta reflexión se ha determinado analizar las siguientes variables estadísticas:

Desempleo y contrataciones, recogiendo siempre datos segregados por la variable transversal de género.

Pero además se ha querido hacer un esfuerzo por recoger la **oferta formativa del municipio y la comarca**.

A estos datos se le ha sumado la información recogida mediante encuesta on-line a 25 empresas del municipio en la que se analizaba las necesidades de formación y contratación de las mismas.

Es por ello que este informe se divide en 4 apartados de recogida de datos por la relevancia en la investigación de los mismos:

1. **Perfil de las personas en desempleo**
2. **Las contrataciones realizadas en el municipio en el año 2018**
3. **La oferta formativa de la comarca**
4. **Las necesidades de contratación y formación de las empresas del municipio.**

Para el análisis de los puntos 1 y 2 se ha recurrido a datos estadísticos públicos en su mayoría , si bien alguno relativo al origen de las personas en desempleo o tipos de contratos ha sido necesario recurrir a datos de servicios estadísticos de Lanbide.

Para la extracción de datos se ha utilizado el Observatorio Urbano de Garapen, la asociación de Agencias de Desarrollo Local que es en una aplicación concebida para la consulta y análisis de un almacén de indicadores. Permite consultar múltiples territorios y diferentes periodos de tiempo y extraerlos para su posterior uso.

Para recoger la información relativa a la oferta formativa de la comarca ha sido necesario determinar los agentes que operan en el área de formación tanto reglada como no reglada, públicos y privados. Se ha recurrido al Instituto de Enseñanzas Secundarias Zaraobe por su oferta de formación profesional, KZ gunea, Cáritas, Cruz Roja o la propia oferta formativa de Amurrio Bidean.

Primeramente, el análisis se hizo a nivel municipal pero debido a la cercanía y diversidad que ofrece el municipio de Llodio, limítrofe se decidió también analizar la oferta, sobre todo de formación reglada, que se oferta. Y también la que se tiene previsto realizar en 2019.

Por ello se contactó con Laudioalde y el Instituto de Enseñanzas Secundarias de Llodio, BHI Laudio Institutua, la empresa Sartu Laudio o la propia agencia de desarrollo local de Llodio. Para ello ha sido necesario contactar directamente con las personas responsables de la formación de estas instituciones o empresa que han aportado la información de matrículas y tendencias observadas. Así como toda aquella información que ellos han considerado pertinente ante el estudio que se les planteaba que se estaba realizando.

Finalmente, para poder contrastar la adecuación de la oferta formativa con las necesidades de empresas locales, las tendencias de las contrataciones habidas y las expectativas de contratación y formación de las empresas se lanzó una encuesta on-line al tejido empresarial que han respondido 25 empresas que aglutinan el 33,61% de los empleos del municipio (1.372). Esta información se ha complementado y contrastado con los resultados de un análisis que ha realizado el Sindicato de Empresas Alavesas (SEA) con el objetivo de analizar las perspectivas de contratación de las empresas alavesas en el periodo 2018-2019.

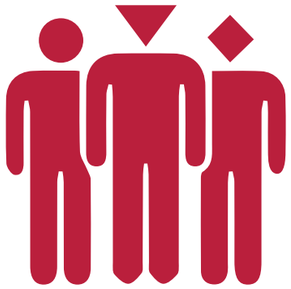
Por último, y para contrastar la información obtenida con la realidad del municipio se ha convocado a empresas, instituciones y personas, para que a través de mesas de trabajo en una sesión de cocreación de ideas, a partir de los datos del informe se trabajen tanto la perspectiva actual como acciones para mejorarla en 4 ejes de trabajo: Empleo y contrataciones, formación, emprendimiento y generación o atracción de nuevas actividades empresariales.

Con todas esta información se han definido acciones a medio y largo plazo para cada una de las líneas de trabajo o ejes enumerados.

04

Perfil personas en desempleo

PERFIL DE PERSONAS EN DESEMPLEO



En Amurrio, en diciembre de 2018 había 757 personas en desempleo, lo que supone una tasa de desempleo del 14,34%.

A su vez, Lanbide tiene inscritas 1671 personas del municipio como demandantes de empleo, es decir que hay 914 personas que están haciendo una búsqueda activa de empleo aun estando trabajando.

De todas formas para seguir con este estudio analizaremos exclusivamente las personas en desempleo pero teniendo muy en cuenta que además de las personas en desempleo hay un 120% más de personas que también están activas en la búsqueda de empleo.

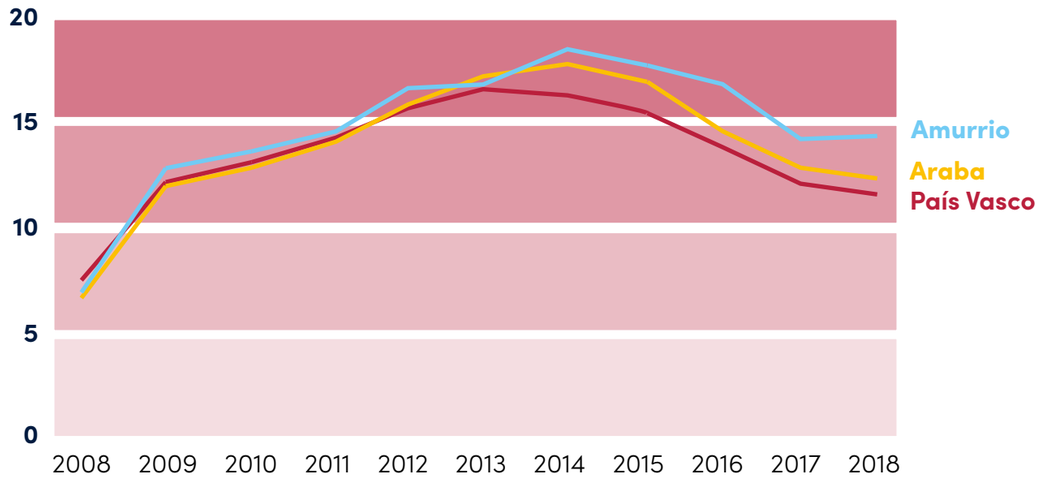
14,34%
757 personas
Amurrio

Evolución anual desde 2008 de la tasa de desempleo en el País Vasco, Álava y Amurrio.

Como se observa en el gráfico las tasas de desempleo eran similares en 2008, momento en que la crisis económica llegó a Euskadi. Y la evolución fue alcista y similar hasta el 2013, momento en el que se invirtió la tendencia en País Vasco y Álava y la tasa de desempleo de estos territorios comenzó una tendencia bajista, pero no así en Amurrio, que durante un año más siguió ascendiendo. Una vez iniciada la tendencia bajista en 2014 esta lleva la misma evolución que en el Territorio Histórico y Euskadi, pero de 2017 a 2018 en Amurrio no se ha seguido la tendencia bajista del Territorio y Euskadi y se ha dado un estancamiento.

A raíz de esta situación Amurrio, en diciembre de 2018 se encuentra en el puesto 14 de los municipios con mayor tasa de desempleo de la CAPV y el en 3º de Álava.En Álava está precedido de Oyón y Lanciego.

Los municipios de mayor dimensión del Territorio Histórico son Vitoria Gasteiz, Llodio y Amurrio. Como referencia Amurrio siempre se ha tenido una menor tasa de desempleo que Llodio, pero no así en este año 2018. Si lo comparamos con Vitoria Gasteiz, la capital del territorio, en los últimos años ha tenido una tasa de desempleo inferior al 1% que Amurrio, pero en 2018 ha sido 1,5% inferior.



En 2016 Llodio era el decimosegundo municipio con mayor tasa de paro de la CAPV, Amurrio el decimonoveno y Vitoria el 24. En 2017 Llodio se encontraba en el puesto decimoctavo, Amurrio en el 23 y Vitoria en el 26. Pero en 2018 Amurrio se encuentra en el puesto decimocuarto precediendo a Llodio en el 23 y Vitoria en el 29. Subir de puesto en este ranking solo significa que hay municipios les va peor que a otros en cuanto a incremento de personas en desempleo, que es lo que ocurre en este caso en Amurrio, aun descendiendo su tasa de paro o manteniéndose lo está teniendo más complicado para reducir el número de personas en desempleo que otros municipios.

Análisis del perfil de las personas demandantes por sexo

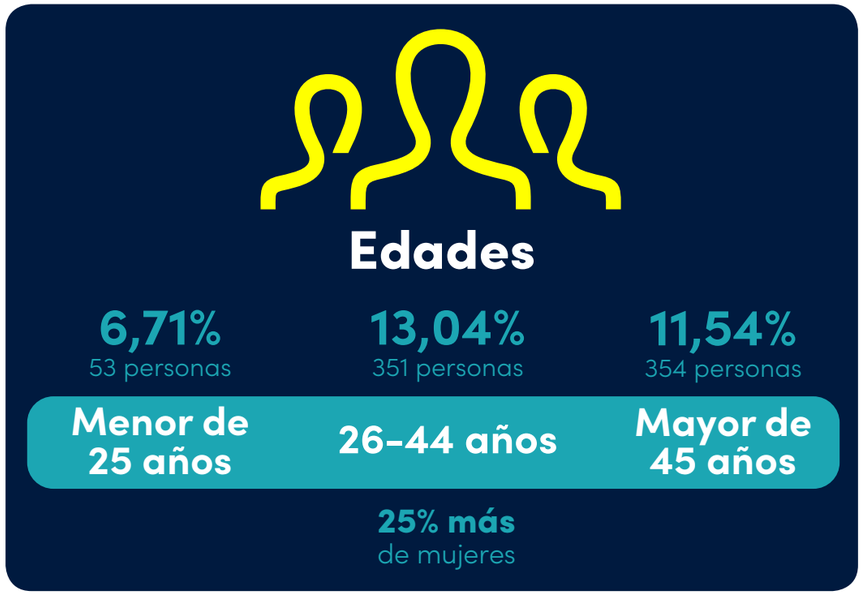
Las evidencias de que el desempleo incide de forma muy diferente en función de los sexos de las personas queda patente en la tasa de desempleo ya que la femenina es siempre superior. Ser mujer es un factor que merma las oportunidades de encontrar trabajo en el municipio de Amurrio.

- **MUJERES**
  Amurrio: 421 mujeres, lo que representa una tasa de desempleo del 17,32%
  Álava: tasa de desempleo 14,72%
  País Vasco: tasa de desempleo 13,49%

- **HOMBRES**
  Amurrio: 336 hombres, lo que representa una tasa de desempleo del 11,57%
  Álava: tasa de desempleo 9,91%
  País Vasco: tasa de desempleo 9,73%

Edad de las personas de Amurrio en desempleo

Las personas menores de 25 años en paro son 53, frente a las 351 entre 26 y 44 años y las 353 mayores de 45 años. Si analizamos la tasa de paro por rangos de edad es del 6,71% para personas menores de 25 años, del 13,04% para personas entre 25 y 44 años y del 11,54% para el rango de personas de 45 años y mayores.



El paro incide en mayor medida en el rango de edad de personas entre 25 y 44 años, hay más personas en desempleo en relación a la población activa de este rango de edades, aunque hay que tener en cuenta que las personas en el rango de edad de mayores de 45 años tiene como dificultad añadida la edad a la hora de reintegrarse en el mercado laboral, como demuestra el índice de contrataciones que para estas edades está en el 0,66 contratos por persona frente a los 2,16 contratos por persona para la edad entre 25 y 44 años.

Si analizamos los datos de personas en desempleo por sexos en función de la edad:

- **MUJERES**
  Menores de 25 años: 22 mujeres
  Entre 26 y 44 años:200 mujeres
  De 45 años y mayores: 199 mujeres

- **HOMBRES**
  Menores de 25 años: 31 hombres
  Entre 26 y 44 años: 151 hombres
  De 45 años y mayores: 154 hombres

Nivel de estudios de las personas de Amurrio en desempleo

De las 757 personas en desempleo en diciembre de 2018, son 504 personas las que tienen formación de enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o inferior, con Ciclos Formativos 177 personas y con estudios universitarios 76.

Esta distribución se lleva manteniendo en el tiempo (por ejemplo, en 2009 cuando la crisis comenzó a incidir en el territorio había 563 personas en desempleo (una tasa de desempleo del 11,59%) de las cuales 394 era con estudios de ESO o inferiores, 126 con estudios de Ciclos formativos y 43 con estudios universitarios).

Por lo tanto, el 66,57% de las personas en desempleo de Amurrio no tiene estudios, tienen estudios primarios incompletos, completos o ESO. Queda evidenciado que a menor nivel formativo hay más dificultades para encontrar un empleo estable y más probabilidad de estar en situación de desempleo.

Si analizamos los datos de personas en desempleo de 2018 por sexo en función de los estudios:

- **MUJERES**
  Estudios de ESO o inferiores: 278 mujeres
  Ciclos formativos de grado medio y superior: 86 mujeres
  Estudios universitarios: 57 mujeres
- **HOMBRES**
  Estudios de ESO o inferiores: 226 hombres
  Ciclos formativos de grado medio y superior:91 hombres
  Estudios universitarios: 19 hombres

Nivel de estudios
66,57%
504 personas
Estudios de ESO o inferiores

El sector del que provienen las personas de Amurrio en desempleo

Si analizamos los contratos anteriores de las personas en desempleo el 58% han tenido previamente un contrato en el sector servicios, el 16% tenían un contrato previo en la industria y el 14% no tienen un empleo anterior.
En el municipio los sectores prioritarios en cuanto a tejido empresarial son industrial y servicios. El 6% provienen de la construcción y el 3% del sector agrario.

Servicios 58% **Industria** 16% **Sin empleo anterior** 14%

Ocupaciones que desempeñaban

Si analizamos algunas ocupaciones de las personas en desempleo más del 27% son de ocupaciones de restauración, servicios personales, protección y vendedores de comercio y de ellas el 78% son mujeres. Por otro lado, el 15% de las personas en desempleo procede de una ocupación no cualificada y el 71% son mujeres. El 16% son técnicos y profesionales de apoyo, el 9% trabajadores de la industria manufacturera y de la construcción, otro 9% empleados y empleadas de nivel administrativo (90% son mujeres), un 6% de la agricultura, un 3% operarias y operarios de maquinaria e instalaciones y un 1% directoras o directores de empresas o administraciones públicas.

27%
Restauración, servicios personales, otección y vendedores de comercio
(78% mujeres)

15%
Ocupación no cualificad
(71% mujeres)

Si analizamos los datos de personas en desempleo en función de las ocupaciones por sexos:

- **MUJERES**
  - Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio: 159 mujeres
  - Técnicos y profesionales de apoyo: 67 mujeres
  - Trabajadores no cualificados: 79 mujeres
  - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales: 48 mujeres
  - Artesanos y trabajadores cualificados de industria manufactureras, la construcción y la minería: 7 mujeres
  - Empleados de tipo administrativo: 60 mujeres
  - Trabajadores cualificados en agricultura y en pesca: 16 mujeres
  - Operadores de maquinaria e instalaciones, montadores: 5 mujeres
  - Dirección empresas y Administraciones públicas: 5 mujeres
- **HOMBRES**
  - Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio: 44 hombres
  - Técnicos y profesionales de apoyo: 58 hombres
  - Trabajadores no cualificados: 32 hombres
  - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales: 32 hombres
  - Artesanos y trabajadores cualificados de industria manufactureras, la construcción y la minería: 64 hombres
  - Empleados de tipo administrativo: 7 hombres
  - Trabajadores cualificados en agricultura y en pesca: 34 hombres
  - Operadores de maquinaria e instalaciones, montadores: 18 hombres
  - Dirección empresas y Administraciones públicas: 7 hombres

Las personas en desempleo de Amurrio en base a su origen

El 83% es de origen nacional frente al 17% que es de origen extranjero. Si analizamos la tasa de desempleo en Amurrio entre las personas extranjeras esta es superior al 17%, mientras que en Álava es del 23% y en la CAPV del 16%.

En cuanto a la procedencia de las personas extranjeras en desempleo el 73% son del África del norte, algo más del 13% de América del centro y sur y el resto son apátridas, resto de Asia y del África subsahariana.

En este caso también la perspectiva mujer influye y mucho, el 61% de las personas extranjeras en desempleo son mujeres frente al 54% de las personas en desempleo nacionales que son mujeres.

83% Nacional

17% Extranjero

(61% mujeres)

Duración del tiempo de permanencia en desempleo

En cuanto a la duración del tiempo en desempleo 357 personas están en un desempleo de larga duración (es decir llevan más de 18 meses en paro en los últimos 24 meses). Las personas en situación de paro de larga duración es más complicado que se integren en el mercado laboral cuanto más tiempo hace que no han trabajado y posiblemente serán las personas más vulnerables porque sus recursos económicos o políticas de protección se irán agotando.

47%
357 personas

Paradas de larga duración

05

Contrataciones en 2018

CONTRATACIONES EN 2018

Las contrataciones son una variable que sirve de termómetro de la economía. En este apartado se analizarán las contrataciones habidas en el municipio de Amurrio durante el año 2018.

Estructura laboral del municipio

En el municipio de Amurrio hay 4.082 puestos de trabajo en 2018, según el Ministerio de trabajo e inmigración. De ellos el 56% son del área industrial, el 36% del sector servicios y el 8% restante del sector construcción o no consta el dato.

4.082
PUESTOS DE TRABAJO

56% Industria
36% Servicios
8% Otros

En lo referente a los puestos del trabajo del sector industrial el 97% son de la industria manufacturera.

En cuanto a los puestos de trabajo del sector servicios, hay una mayor variedad:

- El conglomerado de puestos de trabajo del comercio mayorista, minorista y reparación de vehículos genera el **26%** de los empleos del sector servicio.
- La hostelería representa el **14%** de los puestos de trabajo del sector servicios.
- La educación genera el **11%** de los puestos de trabajo del sector servicios.
- El conglomerado de transporte y almacenamiento genera el casi **9%** de los puestos de trabajo del sector servicios.
- Las actividades profesionales, científicas y técnicas casi el **7%**.
- Las actividades vinculadas a los hogares, el **6,5%**.
- Las actividades sanitarias y sociales el **5%**.
- La administración pública, defensa y Seguridad Social el **5%** también.
- Y por último, las actividades auxiliares administrativas y servicios auxiliares cerca del **4,5%**.

Las contrataciones

En el año 2018 las empresas de Amurrio han realizado 8.576 contratos. Se han intentado obtener el dato de cuántos de esos contratos se han realizado a personas del municipio, pero no ha sido posible, ya que Lanbide no nos ha proporcionado este dato.
En cuanto a los datos de los contratos por sexo:

- **MUJERES**
Las empresas de Amurrio han realizado 1.901 contratos a mujeres, un 22,16%

- **HOMBRES**
Las empresas de Amurrio han realizado 6.674 contratos a hombres, un 73,83%

8.576
CONTRATOS

22,16% mujeres

73,83% hombres

En conclusión, el colectivo que más probabilidades tiene de tener un contrato es el de los hombres. Esto viene a corroborar el perfil de la persona desempleada del municipio, ya que un 55% son mujeres.

Los contratos por sectores

Si se analizan los contratos por sectores de los 8.576 contratos 6.453 son en el sector industrial, es decir, más del 75%. El 20% en el sector servicios, un 3% en construcción y no llega al 1% los contratos en agricultura.

Contrastando estos datos de contratos por sectores con los de las personas desempleadas y el sector de su contrato previo observamos que del sector industria, que se han realizado más del 75% de los contratos y, por lo tanto, es el que mayor índice de inserción genera en el municipio, a priori, podrían trabajar solo el 16,3% de las personas paradas (tienen un contrato previo de este sector). A su vez, en el sector servicios, que genera un 20% de los contratos, a priori se podrían querer integrar el 58% de las personas paradas.

75% Industria
20% Servicios
5% Construcción y otros

Debido a las características del tejido empresarial local constituido sobre todo por industria manufacturera intensiva en mano de obra, las salidas profesionales para más de la mitad de las personas paradas son muy complicadas a nivel local con las estructuras productivas del municipio.

Los contratos en función de la edad

Si analizamos los contratos en función de la edad de las personas contratadas se han realizado 701 contratos a personas menores de 25 años, 5.834 a personas entre 25 y 44 años y 2.041 a personas de 45 años y mayores. Si contrastamos estos datos respecto a la población activa estimada en cada grupo de edad podemos ver que de media el grupo de menores de 25 años se han realizado 0,88 contratos por persona, en el grupo de 25 a 44 años 2,16 contratos por persona y en el caso del grupo de 45 años y mayores se realizan 0,66 contratos por persona.

0,88 contratos por personas	**2,16** contratos por personas	**0,66** contratos por personas
Menores de 25 años	**26-44 años**	**Mayor de 45 años**

Por lo tanto, queda patente que la mayor dificultad para encontrar empleo y tener un contrato está en el grupo de personas de 45 años y mayores. A su vez, si contrastamos con el perfil de las personas en paro, casi el 47% de los parados están en este rango de edad.

Contratos por tipología

En cuanto a los tipos de contrato se refiere, en 2018 se han realizado 163 contratos indefinidos y 144 contratos existentes se han convertido en indefinidos, pero el grueso, 8.269 han sido contratos temporales (el 96,42%). Si contrastamos estos datos con los contratos habidos en 2007, antes de la crisis, en aquel momento hubo 173 contratos indefinidos y 145 contratos convertidos a indefinidos. A su vez, en cuanto a los contratos temporales hubo 4.204, el 50% de los que ha habido en 2018. Por lo tanto, si entendemos que los contratos indefinidos o convertidos a indefinidos corresponden con la capacidad de crear empleo de la economía no distan tanto de los actuales, hay 11 contratos de diferencia (un 3% menos actualmente), pero es reseñable el incremento habido de contratos temporales, que caso se han duplicado. Lo que indica una precarización del mercado de trabajo.

Otras variables de interés para analizar las contrataciones como termómetro de la economía podrían ser la duración media de estos contratos temporales y las jornadas laborales de los contratos; a tiempo completo o parcial. Estos datos han sido solicitados a Lanbide pero la institución ha declinado aportar esta información aludiendo a que los datos a nivel municipal no iba a aportar ninguna información fiable.

Si analizamos los tipos de contrato desde la perspectiva de género:

96,4%
Contratos temporales

93,5% 1.776 mujeres

97,3% 6.493 hombres

3,6%
Contratos indefinidos y convertirdos a indefinidos

6,5% 125 mujeres

2,7% 182 hombres

- **MUJERES**

Contratos indefinidos y convertidos a indefinidos: 125
Contratos temporales: 1.776

- **HOMBRES**

Contratos indefinidos y convertidos a indefinidos: 182
Contratos temporales:6.493

Nuevamente son las mujeres las que menos contratos indefinidos logran, 125 frente a los 182 de los hombres. Si bien es verdad que porcentualmente las mujeres tienen más probabilidades de tener un contrato indefinido que los hombres, dado que el 6% de los contratos hechos a mujeres son indefinidos frente a los 2,7% de los contratos realizados a hombres.

Nivel formativo de las personas contratadas

En cuanto al nivel formativo de las personas contratadas, 5.180 contratos, es decir el 60,40% de los contratos se ha realizado a personas con formación de enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o inferior. El 29,75% de los contratos son a personas con ciclos formativos ya sean de grado medio y superior y el 9,85% de los contratos son a personas con estudios universitarios.

No es posible cruzar datos estadísticos municipales sobre contratos realizados en función de nivel de estudios y tipología (indefinido/temporal).

Pero es lógico pensar que los puestos de trabajo con mayor rotación y los que se cubren con contratos temporales son los que se realizan con mano de obra menos cualificada, donde la persona necesita poco conocimiento y saber hacer para llevar a cabo su función dentro de la organización, y por tanto, la sustitución de la persona no perjudica el ritmo ni la calidad del trabajo realizado.

Además, considerando la tendencia de las empresas industriales, intensivas en mano de obra, como son las del tejido local que nos ocupa, hacia la robotización de los procesos, los primeros puestos de trabajo susceptibles de realizar con estas máquinas son las de menor valor añadido, que a su vez son los que ocupan las personas de menor formación en las empresas y los que se cubren con muchos de los contratos temporales mencionados.

Por lo tanto, a menor nivel formativo se accede a puestos de trabajo temporales y de menor duración que con cualificación. Y a su vez, cada vez van a existir menos puestos de trabajo para estos perfiles profesionales dado que los trabajos que estas personas realizan van a ser amortizados porque serán automatizados.

En conclusión, es muy importante que Amurrio tenga grandes empresas manufactureras intensivas en mano de obra directa porque esto hace posible que personas de muy diverso nivel formativo se integren en el mercado laboral pero esto va a ir cambiando y cada vez las empresas demandarán menos los perfiles menos cualificados.

Pero a su vez, también sería interesante visibilizar y poner en valor ante este tejido industrial el talento y personal cualificado de la comarca para que las empresas valoraren su contratación, en caso de que no lo hagan actualmente, ya que este entorno comarcal ha sido atractivo tradicionalmente por su mano de obra directa más que indirecta.

Por otro lado, hay personas para las que la industria manufacturera no tiene atractivo, por lo que podría ser interesante diversificar sectores y atraer a otro tipo de empresas industriales o de servicios (conexos o no) más intensivas en mano de obra cualificada para atraer o dar oportunidades a otro tipo de perfiles profesionales cualificados que también se generan en la comarca, o para generar posibilidades de empleo para personas que se recualifiquen hacia estos sectores o puestos de trabajo.

06

Oferta formativa de la comarca

OFERTA FORMATIVA DE LA COMARCA

El Valle de Ayala está compuesto por los municipios de Llodio, Amurrio, Ayala, Artziniega y Okondo. En cuanto a población Llodio y Amurrio son los mayores municipios del Valle con más de 18.000 habitantes uno y más de 10.000 el otro, y, lo tanto, en ellos se aglutinan la mayoría de servicios. Así sucede también con la educación, tanto en la formación reglada como en la no reglada.

1. Oferta de formación reglada

La formación profesional

El Valle tiene una importante red de centros formativos de formación profesional reglada sobre todo centrado en la demanda del tejido empresarial industrial. En Amurrio se ubica el Instituto de Enseñanzas Secundarias Zaraobe que en la actualidad oferta 5 ciclos formativos. En Llodio hay 2 centros de referencia Laudioalde Lanbide Escola y el Instituto de Enseñanzas secundarias Laudio. Laudioalde oferta trece (13) ciclos formativos e IES Laudio dos.

Toda la formación profesional se desarrolla durante 2 cursos y consta de 2000 horas. Hay tres tipos de formación profesional; básica, de nivel medio y superior. A cada una de ellas se puede acceder después de haber cursado la de nivel inferior, y por otro lado, a la formación profesional básica se accede desde el primer o segundo ciclo de ESO, a la de grado medio una vez obtenido el título de ESO (enseñanza secundaria obligatoria), y a la de grado superior una vez obtenido el título de bachillerato.

Además, cada vez es mayor la oferta formativa que se puede realizar en modalidad DUAL, de manera que las alumnas y alumnos compaginan su formación con el desarrollo de prácticas en empresas durante el curso lectivo de forma que además de aprender a nivel teórico ponen en prácticas los conocimientos adquiridos en las empresas que les acogen y a su vez, estas les van formando en su modelo de trabajo. Tanto las empresas como los centros valoran muy positivamente esta modalidad de formación que requiere un esfuerzo constante por parte del centro, la empresa y también la alumna o alumno, pero los resultados de satisfacción de las tres partes son muy altos. De hecho, Laudioalde señala que en su centro el 30% de las prácticas son en modalidad Dual frente a las 11 o 12 % de las prácticas en dual ofertadas en la CAPV.

- **IES Zaraobe BHI**

Comenzaremos por la formación profesional ofertada en Amurrio, por proximidad. Anualmente se ofertan 25 plazas de cada ciclo formativo y más o menos todas se ocupan.

Ciclos formativos básicos
- Carpintería y mueble

Ciclos formativos de grado medio
- Atención de personas en situación de dependencia
- Mantenimiento electromecánico
- Mecanizado

Ciclos formativos superiores
- Mecatrónica industrial

Este centro quisiera implantar un ciclo formativo de grado superior en Integración Social y para ponerlo en marcha, en varias ocasiones, ha solicitado a Educación la ampliación de su oferta formativa al departamento de educación de Gobierno Vasco pero este lo ha denegado.

El centro oferta 25 plazas por curso de ciclo formativo. En 2018 la matriculación ha sido el 76% de las plazas ofertadas, es decir participan en la formación 191 personas y los ciclos más demandados son el de grado medio de atención a personas dependientes con un 74% de ocupación y el de superior de Mecatrónica industrial con una matriculación del 106%, es decir, que se ha superado en 3 el número de matrículas disponibles a priori.

Solo el 30% de las personas que se están formando en los diversos ciclos que oferta el centro son mujeres, teniendo en cuanta que en el ciclo de grado media de atención a personas en situación de dependencia el 92% de las personas matriculadas son las mujeres. Es decir, sin tener en cuenta la oferta formativa de este ciclo, solo el 7% de las personas matriculadas en las ramas industriales son mujeres (11 de 142).

En cuanto al ciclo formativo de atención a personas en situación de dependencia se refiere algunas personas han mostrado su desconcierto porque se trata de una formación que solo la Diputación Foral de Álava reconoce para trabajar en residencias y no así Gobierno Vasco, diferencia incomprensible que limita las posibilidades de trabajo de las personas que tienen esta formación y que, al parecer, corresponde exclusivamente a la decisión o no de incluir dicha formación en el listado de formaciones capacitantes para el desarrollo de la actividad que la Diputación Foral de Álava ha llevado a cabo y no así, de momento, Gobierno Vasco.

- **Laudioalde e IES Laudio BHI**

A su vez la oferta formativa de formación profesional en Llodio viene de la mano del Laudio Institutua y Laudioalde. Laudioalde es el antiguo centro de formación profesional municipal que en 2018 ha pasado a formar parte de la red de centros de Gobierno Vasco. En la actualidad (según noticia publicada el 22 de abril en El Correo) Educación estudia la integración de ambos centros. La oferta formativa de ambos centros es la siguiente:

Ciclos formativos básicos
- Peluquería y estética (Laudio institutua)
- Soldadura

Ciclos formativos de grado medio
- Técnico en estética y belleza (Laudio Institutua)
- Mecanizado
- Mantenimiento electromecánico
- Instalaciones eléctricas y automáticas
- Soldadura y calderería
- Gestión administrativa

Ciclos formativos de grado superior
- Programación de la producción de fabricación mecánica
- Mecatrónica industrial
- Sistemas electrotécnicos y automatizados
- Automatización y robótica industrial
- Sistemas de telecomunicación e informáticos
- Administración y finanzas
- Asistencia a la dirección

Como se observa tanto Laudioalde como Zaraobe Institutua comparten 2 ciclos de grado medio: Mantenimiento electromecánico y mecanizado y uno de grado superior: Mecatrónica Industrial. Y ambos centros señalan que la incorporación al mercado laboral de las personas que realizan estos estudios, en estos momentos, es casi del 100% que así lo desean. Sobre todo, porque el Instituto Zaraobe señala que son varias las personas que deciden proseguir sus estudios.

- **IES Laudio institutua BHI**

Laudio Institutua oferta unas 15 plazas entre formación profesional básica de peluquería y grado medio de estética y belleza. En el actual curso académico y como suele ser habitual hay matriculadas personas de todas las edades, y sobre todo mujeres que buscan recualificarse. También, debido a la tipología de personas que participan en la formación, señalan que el índice de abandonos es bastante alto, porque son personas que priman encontrar un trabajo a finalizar la formación.

En cuanto a la participación masculina en el segundo curso de peluquería y estética participan 2 hombres y en el ciclo formativo de grado medio no hay ninguno en el actual curso lectivo 2018-2019.

El centro hace años ofrecía un ciclo formativo de grado superior de Caracterización y maquillaje profesional que se considera interesante recuperar porque el centro entiendo que es la forma de que quién ha realizado la formación básica y/o un ciclo formativo de grado medio de estética y belleza continúe formándose y cualificándose para el mercado laboral.

- **Laudioalde lanbide eskola**

Por otro lado, Laudioalde oferta alrededor de 20 plazas por ciclo formativo. En su andadura observan que ciertas formaciones como Sistemas de Telecomunicación e Informática tuvieron auge pero que ya no tiene tanta demanda (solo hay una persona matriculada en segundo curso), y por contra, el ciclo de Automatización y robótica Industrial está copado este curso con 35 matrículas (en primero).

También señalan que el módulo de Instalaciones eléctricas y automáticas tiene mucha demanda por parte de las empresas y no se cubren las necesidades de las empresas pero parece que la electricidad genera una barrera de entrada a los alumnos y alumnas y las matrículas son bajas (14 personas en primero y 9 en segundo).

En cuanto a la presencia de mujeres en la formación que oferta Laudioalde, más vinculada al mundo de la producción industrial, sobre todo se centran en los módulos de Gestión administrativa (grado medio), administración y finanzas y asistencia a la dirección (de grado superior). En el área de la producción industrial apenas hay 16 mujeres entre primer y segundo curso, lo que representa un 5% de las matriculaciones en estas ramas. Las mujeres, en su mayoría tienen fama de más maduras y meticulosas en su trabajo por lo que las empresas se suelen decantar por ellas primero.

Aun así, si consideramos toda la formación profesional ofertada en el centro, las mujeres matriculadas son el 20%.

La formación profesional se está actualizando constantemente para convertirse en una formación muy cercana al mundo de la empresa y a sus metodologías de trabajo, aplicando técnicas de formación por proyectos (metodología ETHAZI que ya tiene implantado el IES Zaraobe y está en ello Laudioalde).

Otra forma de fuerte vinculación de este tipo de formación con la empresa son las prácticas. Todos los ciclos formativos tienen unas prácticas en puesto de trabajo al finalizar la formación, pero además, ha surgido la modalidad DUAL que compagina la formación con una estancia más prolongada en la empresa y compromiso de contratación posterior. A través de este tipo de formación la persona está en la empresa desde junio del primer año de formación hasta junio del segundo año. Según los datos de Laudioalde el 30% de las prácticas que se ofrecen en este centro son Duales, un porcentaje muy elevado comparado con el del País Vasco que ronda el 12%, lo que pone de manifiesto la implicación de la empresa por la formación en estos centros de formación profesional y su apuesta por completar la formación de las personas con aprendizajes integrados en la propia empresa.

- **Orduña**

Siguiendo la cuenca del Nervión Orduña limita con Amurrio y la línea C1 de Renfe une ambos municpios. Actualmente en el municipio no existe oferta formativa de ciclos de formación profesional pero dado que el Colegio Josefinos de Murialdo está debatiendo si incorporar a su formación actual un ciclo de grado superior para el curso 2020-2021 hemos considerado de interés recoger esta información en este informe.

El Colegio de los Josefinos de Orduña, en 2001 comenzó a ofertar un ciclo de grado medio en cocina, aunque ya no dispone de esta oferta. Ahora está estudiando la posibilidad de ofrecer otro ciclo formativo y está analizando las temáticas sobre la que podría versar esta formación. En la actualidad se está orientando a formación en nuevas tecnologías relacionada con el desarrollo de aplicaciones multiplataforma.

Los certificados de formación profesional

Otra herramienta muy interesante para adquirir conocimientos reconocidos por un certificado oficial son los certificados de profesionalidad, se trata de una acreditación oficial y tienen validez en todo el estado, en pocos meses se puede obtener esta acreditación. Se trata de una formación que se cursa en centros homologados por Lanbide que ofrecen certificados completos o la posibilidad de realizarlos por módulos, on line o mediante la acreditación de la experiencia. Hay 26 familias profesionales y tres niveles de cualificación.

Certificados de Profesionalidad

AMURRIO

IES Zaraobe BHI
(Servicios personales)

LLODIO

Sartu
(Diversa oferta no constante)

En lo relativo a certificados de profesionalidad en Amurrio hay 2 centros homologados para impartir este tipo de formación; el IES Zaraobe y Amurrio Bidean. La oferta formativa en **Amurrio** es la siguiente:

Certificados de nivel 1
- Trabajos de carpintería y mueble. Se ofrece completo

Certificados de nivel 2
- Atención a personas dependientes en instituciones. Certificado completo
- Atención a personas dependientes en domicilio. Certificado parcial; se oferta la mitad cada año.
- Mantenimiento de equipos industriales. Certificado completo

Certificado de nivel 3
- Docencia para la formación profesional para el empleo. Se imparte un módulo en Amurrio Bidean SAU

En lo relativo a la oferta de certificados de profesionalidad en **Llodio**, los centros homologados en Lanbide para su impartición son Laudio institutua y Sartu Llodio. La oferta es la que sigue:

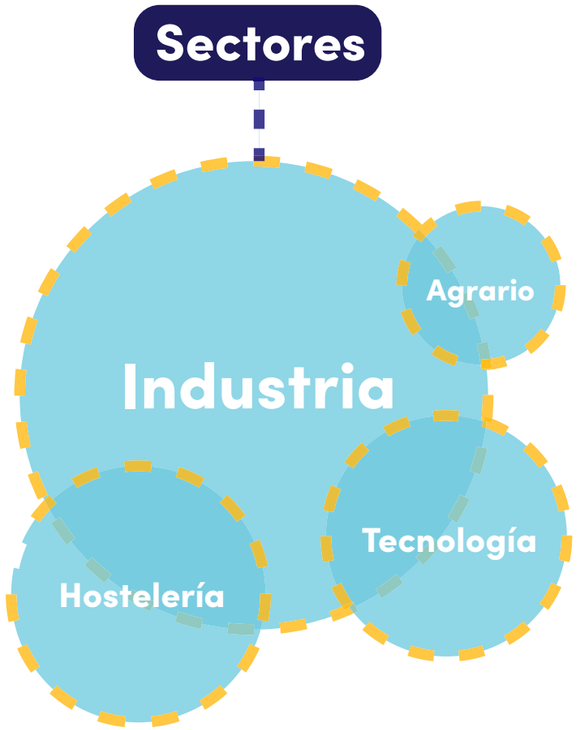
Certificados de nivel 1
- Competencias clave previas a certificados de profesionalidad (Sartu Llodio)
- Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales (Sartu Llodio)
- Actividades auxiliares de almacén (Sartu Llodio)
- Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica (Sartu Llodio)
- Servicios auxiliares de peluquería (Laudio Institutua)

Certificados de nivel 2
- Soldadura electrodo y TIG (Sartu Llodio)
- Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (Sartu Llodio)
- Instalación de muebles (Sartu Llodio)

Qué estos centros estén acreditados para impartir estos certificados no garantiza que los oferten. Se pueden ofertar de forma privada o de manera subvencionada a través de la encomienda de gestión de Gobierno Vasco que se bianual y corresponde a los años 2018-2019 y 2019-2020.

2. La formación no reglada

La oferta prevista para el año 2019 de este tipo de cursos (y todavía pendiente de aprobar por la Diputación) es la siguiente:



Cursos en Amurrio

- **La oferta del IES Zaraobe:**
  - Operador de carretilla elevadora (repiten la edición del 2018 porque quedaron demandantes en lista de espera).
  - Manipulador de alimentos de alto riesgo (repiten la edición del 2018 porque quedaron demandantes en lista de espera).
  - Fresa. CNC Heidenhain
  - Ciberseguridad
  - e-plan. Software para proyectos de automatización de cuadros eléctricos

- **La oferta de Amurrio Bidean:**
  - Prevención de riesgos laborales del metal
  - Robótica
  - Gestión de residuos industriales y manejo de IKS
  - Herramientas para mantener actualizados requisitos ambientales
  - Maridaje de productos locales para hostelería
  - Hazilan para la integración de las personas jóvenes cualificadas en el mercado laboral

Además, el año pasado Aencomer (Asociación de empresarios de comercio y servicios de Álava solicito a DFA la financiación de dos acciones relacionadas con el comercio, sobre fotografía y paquetería, pero para el 2019 la entidad ha señalado que no ha pedido nada para el municipio de Amurrio.

Cursos en Llodio

Cursos ofertados en Llodio y subvencionados por Diputación Foral de Álava a Laudioalde, para este año han vuelto a solicitar los mismos que en la anterior convocatoria:

- Torno convencional
- Instalaciones eléctricas en viviendas
- Aplicaciones informáticas en el área de administración

En cuanto a la temporalidad de esta oferta estos cursos, que son más breves, se concentran de septiembre a noviembre, ocasiona que haya momentos en los que la oferta abunda, pero otros, en los que no hay apenas.

Por otro lado, los KZguneak ofrecen formación relativa a nuevas tecnologías orientada a los ciudadanos en general. Estos centros dependen de la Dirección de Informática y Telecomunicaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco.

La principal actividad desarrollada en los centros KZgunea está destinada a la formación en Nuevas Tecnologías, además de colaboraciones con otras entidades. La creciente demanda de servicios que aumentan la empleabilidad de las personas, sumado a que la persona usuaria tiene a su a personal educador que le asesorará personalmente sobre cualquier duda tecnológica relacionada con el catálogo de servicios de manera gratuita. Tanto en Llodio como en Amurrio hay un centro que compagina su horario mensualmente, es decir, un mes está abierto por las mañanas en Amurrio y tarde en Llodio y al mes siguiente, al contrario.

Además existen iniciativas de Gobierno Vasco como Mikroenpresa Digitala y Enprea Digitala, con formación orientada al mundo empresarial de la microenpresa y empresa sobre temáticas de Nuevas Tecnologías que se imparte habitualmente en KZguneas y Parques Tecnológicos, y que, a través de alianzas y colaboraciones tanto la Agencia de Desarrollo Local de Llodio como Amurrio Bidean hacen posible acercar esta oferta formativa a sus centros de trabajo situados en el la calle Tres Cruces de LLodio y ReforAmurrio Enpreasaldea.

A su vez, la Agencia de Desarrollo Rural Zabaia, formada por los Ayuntamientos de Aiara (Amurrio, Artziniega, Laudio y Okondo), Juntas Administrativas de Aiara y Amurrio y asociaciones de los siguientes sectores: sector primario, sector secundario, sector terciario y ámbito socio-cultural, suele ofertar cursos de nivel básico de Aplicador de productos fitosanitarios dirigidos a cualificar a los usuarios que apoya del sector primario.

Otras entidades que ofertan formación, pero está más dirigida a dar apoyo a la integración de personas desfavorecidas en la sociedad (y por ello en el mundo laboral) son CÁRITAS y CRUZ ROJA.

Formaciones para
la inserción

Laboral
Hazilan

Social
Cáritas
Cruz Roja

Caritas dispone de un programa de huertas en el que colabora con el Ayuntamiento de Amurrio para trabajar habilidades previas al empleo y el sector agrario como potencial de integración de sus usuarios y, además, gestiona una bolsa de trabajo de empleados y empleadas del hogar, contactando demanda y oferta. Por otro lado, ofrece apoyo en la comarca con programas de alfabetización y ayudas económicas.

Cruz Roja tiene en marcha varios programas. Uno para recepción de inmigrantes (llegan entre 4 y 6 familias al mes que, en ocasiones, no pueden ni alquilar una habitación. Hacer la recepción de estas personas correctamente puede derivar en una mejor y más fácil integración. Después pueden participar en un programa de empleo para motivar y ayudar a aquellas personas en edad de trabajar acompañando en la elaboración de sus curriculums y búsqueda de empleo. A su vez, en Amurrio trabaja en otra iniciativa que se centra en la restauración de un piso cedido por el Ayuntamiento para su rehabilitación; este programa está destinado a mayores de 12 años para que conozcan oficios (pintura, electricidad, fontanería...) y fomentar que no abandonen sus estudios. Estos programas se desarrollan con el curso escolar de junio a junio y suelen tener una duración trimestral.

Además, desarrollan también otros programas formativos como el de economías domésticas, alfabetización de castellano, bienestar personal (para trabajar habilidades previas al trabajo) y este año quieren poner en marcha un taller para padres y madres de chavales que participan en el programa de éxito escolar para que puedan aprender a ser ejemplo para sus hijos.

07

Necesidades de contratación y formación de empresas del municipio

NECESIDADES DE CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DE EMPRESAS DEL MUNICIPIO

Muestra de empresas encuestadas

Se han recogido datos de 25 empresas del municipio que representan 1.372 puestos de trabajo, es decir, un 33% de los puestos de trabajo del municipio. En las empresas encuestadas el 88% de la plantilla son hombres y el 12% mujeres. En cuanto a la procedencia de las personas que trabajan en la empresa estas señalan que el 24% son de Amurrio.

De las empresas encuestadas solo 3 disponen de plan de igualdad y corresponden con las 3 más grandes de la muestra; 2 grandes y una pequeña de 32 personas. Además, una empresa ha señalado que está en fase de diagnóstico y otra en fase de diseño y elaboración. Por sectores se han recogido datos de 8 empresas industriales (entre ellas 2 de industrias agroalimentarias), 6 empresas que ofrecen servicios profesionales, 6 comercios, 3 empresas del sector de la construcción, 1 empresa de servicios personales y otra de hostelería.

25 EMPRESAS ENCUESTADAS

1.372 PUESTOS DE TRABAJO

33% DE PUESTOS DE AMURRIO

En cuanto al tamaño de las empresas que han participado en la muestra, como se ha mencionado, 2 son grandes empresas, 6 son de más de 10 personas empleadas y 17 son microempresas de menos de 10 personas.

Las grandes empresas engloban una plantilla de 1.217 personas (el 89% de la muestra), las pequeñas 97 (el 7%) y las microempresas 58 (4%).

Si analizamos la relevancia en el sector que se otorgan las propias empresas que participan en la muestra, el 24% se designan como referentes en su mercado, el 44% considera que tiene elementos diferenciadores que sus clientes valoran y el 32% no dispone de una estrategia de diferenciación definida.

En lo que a las perspectivas de facturación de la muestra se refiere, el 62,5% espera aumentar la misma, el 37,5% mantener y el 4,7% disminuir.

A su vez, disponemos de un informe del SEA (Sindicato de empresas Alavesas) del Observatorio de Empleo en Álava 2018-2019 que usaremos a modo de comparación y para completar los datos de la muestra, que es valiosa por ser local, pero a nivel estadístico insuficiente. Este informe se basa en el análisis a 200 empresas en el territorio histórico.

Por ejemplo, este informe del SEA aporta los siguientes datos de facturación a nivel territorio histórico:

Perspectivas de facturación en Álava

79,05% Aumentar	20% Mantener	0,95% NS/NC

Por otro lado, solo el 20% de las empresas encuestadas subcontrata procesos de poco valor añadido. Las que lo hacen son las más grandes. Los procesos que subcontratan y definen como de poco valor añadido son los siguientes: limpieza, transporte, reparaciones, traslado de materiales, mantenimiento informático y montajes manuales.

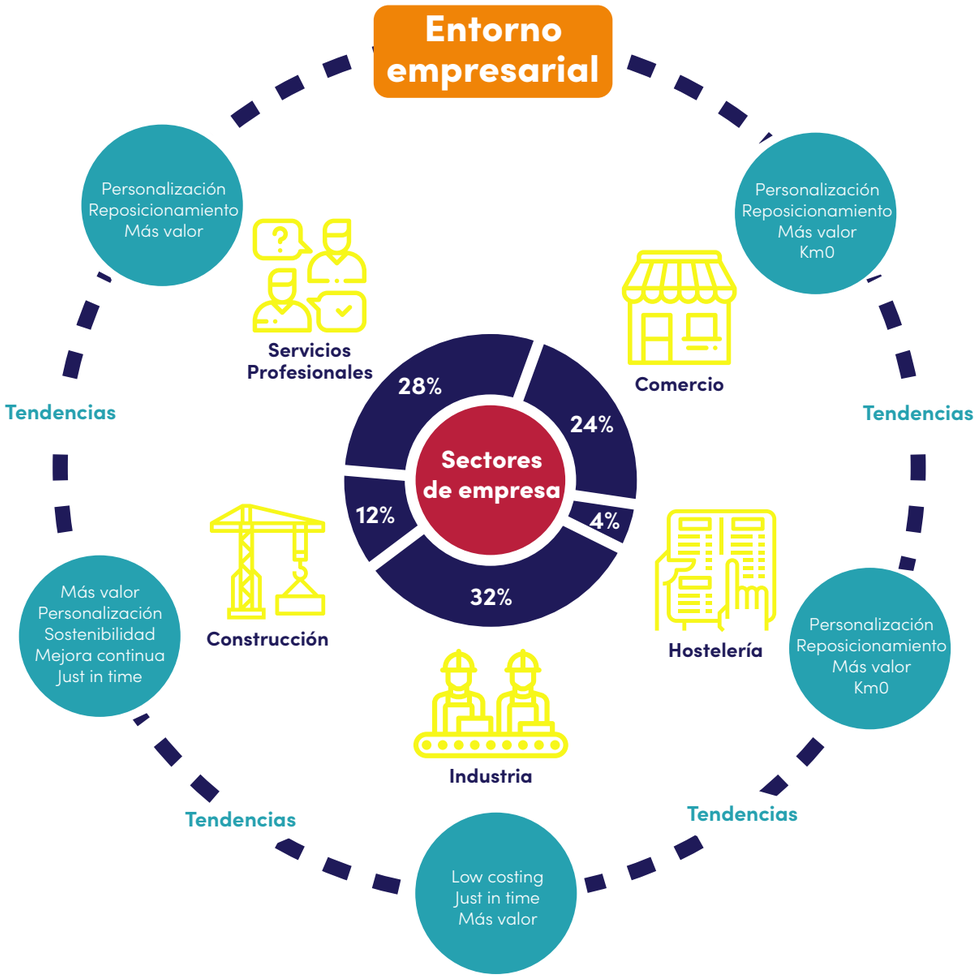
Estamos ante la cuarta revolución industrial basada en el uso de sistemas ciberfísicos interconectados. La tecnología avanza a una velocidad exponencial y esto repercute en la vida personal de la ciudadanía y, como no podía ser de otra forma también en la profesional. Y es independiente del sector de actividad; la tecnología está revolucionando la industria, pero también el comercio, los servicios o la construcción, porque influye directa o indirectamente en los modelos de negocio.

Según Buhr (2015) "las personas, las cosas, los procesos/sistemas, los servicios... todo conectado en red... para lograr una producción industrial dinámica, auto-organizada, optimizada a tiempo real... que responde a diferentes criterios estratégicos: (i) la rapidez y/o el coste, (ii) la disponibilidad y o el servicio, (iii) el consumo de recursos, (iv) la flexibilidad para atender las necesidades particulares de cada cliente, etc." Pero esta misma lectura se podría hacer también para otros sectores como el de servicios, comercial o construcción.

Mondragon Unibertsitatea para el proyecto IMO FACTORY INDUSTRY describió los siguientes drivers o tendencias que influyen en el modelo de negocio de las empresas actuales debido a la irrupción de la tecnología y la interconexión:

- **PERSONALIZACIÓN** — Consiste en adecuar la oferta de la empresa a las necesidades particulares y concretas de cada cliente. Se incrementa el grado de satisfacción del cliente que llega a percibir el producto con un valor añadido y único al ofrecerle un producto/servicio con las características exactas a lo que ha demandado.
- **SOSTENIBILIDAD** — Para crear valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo contribuyendo de esa forma al aumento del bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras, en su entorno general.
- **KILOMETRO 0** — "Km0" quiere concienciar a las personas de conocer y valorar la oferta frente a otros más lejanos. En hostelería se asocia también a producto local y de temporada.
- **ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN** — La inversión de la pirámide poblacional y la jubilación tardía nos conducen hacia un envejecimiento paulatino de los trabajadores, lo que conllevará a una reducción de la eficiencia en los trabajos físicos. Los avances en robótica manufacturera reducirán los efectos de esta nueva situación en la industria.
- **LOW COSTING** — Se trata de ajustar al máximo los costes en toda la cadena de valor para que su repercusión al cliente final en el precio sea la mínima Dichos ajustes se realizan, en la concepción del producto-servicio así como optimizando y racionalizando la gestión, eliminando lo superfluo, introduciendo procesos innovadores y aplicando intensamente la tecnología para aumentar la productividad.
- **PROTOTIPACIÓN** — La prototipación rápida es el desarrollo de un prototipo para evaluar antes de realizar toda la acción. La filosofía Lean startup se sustenta sobre el concepto de Mínimo Producto Viable. El producto mínimo viable es aquel que nos permite lanzar el producto con el mínimo de características posible con tal de que podamos recoger información relevante de su lanzamiento y uso por parte de los usuarios finales mediante una serie de métricas.
- **VIRTUALIZACIÓN** — La virtualización es el proceso de crear una representación basada en software (o virtual), en lugar de una física. La virtualización se puede aplicar a servidores, aplicaciones, almacenamiento y redes, tecnologías, desarrollo de productos, infraestructura, información, etc.
- **REPOSICIONAMIENTO** — Reposicionar un producto significa ofrecerlo a nuevos mercados o segmentos de consumidores, con objeto de aumentar o relanzar las ventas.
- **SERVITIZACIÓN** — La evolución de vender exclusivamente productos a vender tanto productos como servicios relacionados (en mayor o menor medida) con dichos productos.
- **JUST IN TIME** — La filosofía JIT se traduce en un sistema que tiende a producir justo lo que se requiere, cuando se necesita, con excelente calidad y sin desperdiciar recursos del sistema.
- **EXTERNALIZACIÓN** — Se puede definir como aquella estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas de primer orden o de rango superior (I+D+i) y / o de segundo orden o de rango inferior (menores costes salariales) mediante la contratación de servicios para la empresa en el exterior de la misma.

- **MEJORA CONTINUA** — Es una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proces o oservicio. Es mayormente aplicada de forma directa en empresas de manufactura, debido en gran parte a la necesidad constante de minimizar costos de producción obteniendo la misma o mejor calidad del producto, porque como sabemos, los recursos económicos son limitados y en un mundo cada vez más competitivo a nivel de costos, es necesario para una empresa manufacturera tener algún sistema que le permita mejorar y optimizar continuamente.
- **MÁS VALOR** — Superar las expectativas de nuestro cliente brindándole más valor agregado del que espera obtener.
- **TIME TO MARKET MÁS CORTO** — Tiempo que tarda un producto desde que es concebido hasta que está a la venta (en el mercado en el momento adecuado).



Para analizar los drivers que repercuten en mayor medida en cada sector de actividad analizado relativo al municipio hemos solicitado a las empresas encuestadas que señalen aquellos que consideran que más les están influyendo o repercutiendo en mayor medida y el resultado es el siguiente:

- A las **empresas industriales** la tendencia que más le afecta es el low costing, en segundo lugar el just in time y el aportar más valor.
- En los **servicios profesionales la personalización**, aportar más valor y el reposicionamiento son los drivers que más influyen.
- En el **comercio**, al igual que en **hostelería o servicios personales**, lo que más influye es la personalización y la compra local o "km0", seguido del reposicionamiento y aportar más valor.
- En el caso de **hostelería y servicios personales** el low costing influye al mismo nivel que el reposicionamiento.
- En la **construcción**, la personalización y aportar más valor en primer lugar y en segundo la sostenibilidad, el just in time y la mejora continua.

1. Necesidades de contratación de las empresas encuestadas

Si analizamos la evolución prevista del empleo, el 68% de las empresas espera mantener el empleo actual, frente al 32% que señala que espera que el mismo se incremente.

68% Mantener empleo | **32% Generar empleo**

En base al aumento esperado de plantilla de las empresas, las contrataciones se darán sobre todo en el sector de servicios profesionales (53%) y el resto se reparte entre los otros sectores, siendo el de hostelería el que más necesidades de contratación tiene.

Esta información consideramos que no es completa dado que las dos grandes empresas industriales que han participado en la muestra y que, como se ve en este estudio en el apartado de contrataciones son las que más contratos generan, aunque sean eventuales, no han aportado la cifra de los contratos que tienen previsto realizar (ya sea por renovación de eventuales o renovación de indefinidos). Ambas han aludido a que mantendrán su plantilla.

Si atendemos a la información disponible en el observatorio de empleo de Álava, en el mismo se recoge que el 80% de las empresas alavesas tiene previsto incrementar sus plantillas.

La principal razón de las empresas del municipio para incrementar sus plantillas es el incremento de la demanda de su actividad actual (55%). Si bien el 22% ha señalado que será por la generación de nuevas actividades, lo que indica dinamismo empresarial.

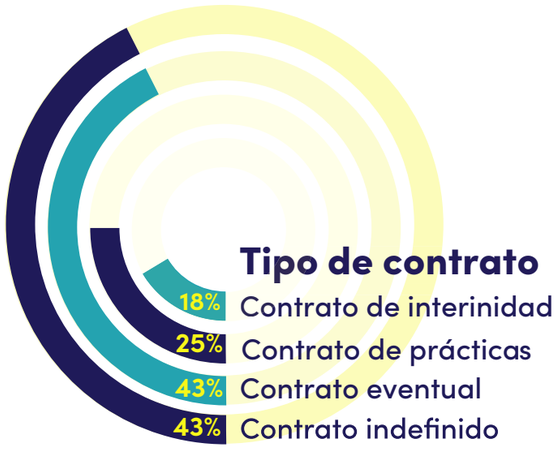
Es curioso señalar que nadie menciona la sustitución o jubilación debida al cambio generacional y sabemos que es una etapa importante de plantear que pudiera ser que muchas empresas locales se encuentren en breve.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, solo una empresa ha señalado que será la razón para la contratación que prevé realizar.

Por otro lado, dos empresas de las encuestadas señalan que tienen prevista una disminución de la demanda, aun así esperan mantener su plantilla, debido a la expansión de su actividad a otras actividades y expansión de la actual. Ambas empresas están ligadas al sector de la construcción una directamente y otra de construcciones metálicas.

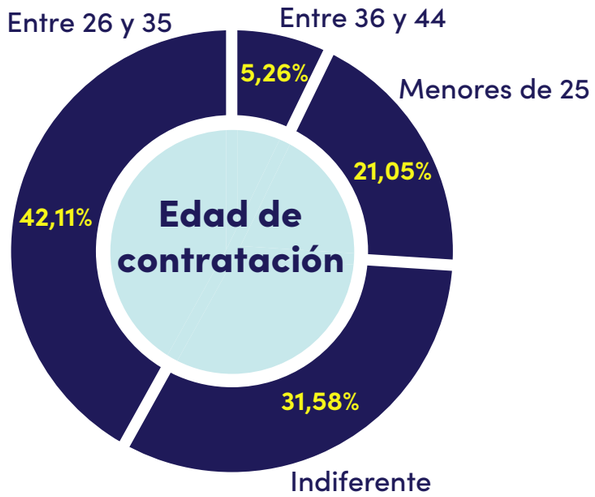
Señalar que independientemente de que las empresas tengan expectativas de incrementar o mantener las plantillas, en ambos casos puede ser necesario recurrir a contrataciones. Para mantener la plantilla, aquellas empresas con contratos eventuales tienen que relevarles y podría darse el caso de contratos de interinidad por bajas o relevo por jubilaciones.

Se ha preguntado a las empresas encuestadas, independientemente de que vayan a incrementar o mantener la plantilla, sobre las tipologías de las contrataciones que tienen previstas o suelen realizar y 16 empresas han respondido.



Los más habitual es que realicen contratos indefinidos o eventuales (por obra y servicio y circunstancias de la producción), un 43% de las empresas dicen hacer este tipo de contratos. El 25% de las empresas alude a los contratos de prácticas como mecanismo habitual para la contratación. El 18% de las empresas señalan que los contratos de interinidad son los que realizan habitualmente, el 12,5% lo hace con contratos a jornada parcial y el 6,3% con contratos de formación y aprendizaje en formato dual.

En lo que a la edad de las personas que contratan se refiere el 42,1% de las empresas prefiere la edad entre 26 y 35 años, a su vez, el 31,58% de las empresas dicen que la edad es indiferente. El 21,05% prefiere contratar a personas con menos de 25 años, y el 5,26% entre 36 y 44 años. A su vez, nadie alude directamente a la contratación de persona mayores de 45 años.



En comparación con las empresas encuestadas por el SEA, el 50% alude a la indiferencia de edad para contratar, el 36,73% contrataría a personas menores de 35 años, el 11,22% a personas de entre 35 y 45 años y finalmente, el 2,4% contrataría a personas de más de 45 años.

Las empresas encuestadas, a la hora de buscar personas candidatas, recurren a más de una vía para la captación de candidatos y candidatas, pero la mayoría recurren a referencias. Un 64% de las empresas encuestadas así lo señala. En menor medida (32%) hacen contratos tras periodos de prácticas o acuden a agencias de desarrollo local, servicios de empleo municipales o Lanbide. También es mencionable que el 28% de las empresas acude a bolsas de trabajo de los centros de formación profesional y un 24% a las bolsas de trabajo de las universidades. Finalmente, y en este orden, se recurre a empresas de trabajo temporal, plataformas de internet, apoyo en empresas de selección y LinkedIn.

En Álava también predomina la contratación mediante contactos personales (referencias) pero en segundo lugar aparece la contratación a través de ETT en un 12,76% de las empresas.

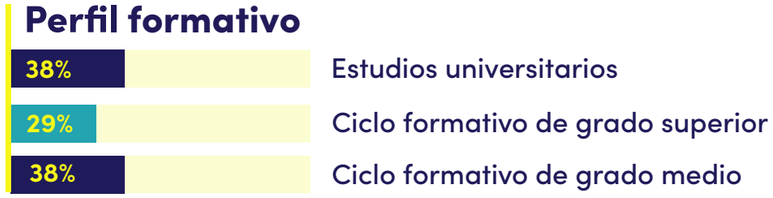
El 68% de las empresas encuestadas dice tener dificultades a la hora de contratar. También se ha preguntado a las empresas las barreras que suelen encontrar, que suelen ser varias.

El 76% alude a falta de experiencia de las personas candidatas, el 53% a falta de formación y el 47,1% a falta de actitud, disciplina o interés. De más lejos están la falta de flexibilidad o polivalencia de las personas y los idiomas (18%), y el desinterés por horarios o la falta de adaptación que mencionan un 6% de la muestra.

En Álava las principales barreras son estas misma; un 67% de las empresas aluden a temas de falta de formación, un 50% a temas de falta de experiencia y un 30% a falta de actitud o interés.

El 50% de las necesidades de contratación de las empresas de Amurrio son para el departamento de producción, montaje y/o prestación del servicio. Un 15% para los departamentos de atención al cliente, control de calidad o comercialización, marketing o comunicación. Un 10% para los departamentos de administración y mantenimiento industrial y finalmente un 5% de las necesidades están en hostelería como camareros o camareras de sala, mantenimiento de instalaciones o logística y distribución.

En lo relativo al nivel formativo que deben tener las personas a integrarse en estos departamentos, un 38% requiere estudios universitarios, en la misma medida que personas de ciclo formativo de grado medio. El 29% de las empresas recurre a ciclos formativos de grado superior y solo un 14% de las empresas alude a personas con certificados de profesionalidad o estudios básicos necesarios para realizar sus contrataciones.



En Álava el 68% de los empleos previstos serán en puestos de producción, montaje y mantenimiento. Ingeniería y control de calidad absorberá el 11% de las nuevas contrataciones previstas seguido de la comercialización, marketing y ventas con un 8%.

Por el contrario, en Álava el 35,7% de las contrataciones esperan que sean a personas con formación de ciclo formativo de grado medio, el 24,6% a personas con ciclo formativo de grado superior, el 21,9% a personas con estudios universitarios y el 12,9% a personas con estudios primarios y/o secundarios.

Es reseñable que en el municipio son más demandados los perfiles universitarios que en Álava. Este dato está sesgado por las aportaciones de las empresas de servicios profesionales de la muestra de la localidad. Si analizamos exclusivamente las empresas del sector industrial casi al 100% se demanda formación profesional de grado medio o superior, incluso alguna empresa ha señalado que podrían recurrir a certificados de profesionalidad. En lo relativo a hostelería se solicitan personas con estudios básicos.

Los estudios universitarios más demandados en el municipio son Ingenierías industriales o ingenierías técnicas en un 33% de los casos, en un 22% de los casos podrían ser otras ingenierías superiores o administración de empresas, y en un 11% de los casos informática o marketing, ventas, publicidad y comunicación por un lado, economía por otro, biología y ciencias ambientales.

En cuanto a los estudios de ciclo formativo más demandados el 43% de las empresas demanda grado medio de soldadura y calderería, el 29% técnico superior en automatización y robótica y el 21% grado medio en mantenimiento electromecánico y técnico superior en sistemas electromecánicos.

En Álava los estudios de ciclos formativos más demandados son los de fabricación mecánica con un 28,8%, electricidad y electrónica con un 25,3% de la demanda e instalación y mantenimiento con un 25% de la demanda.

En cuanto a perfiles universitarios en Álava el 46% de las demandas son de ingenierías industriales, el 14% de administración y gestión de empresas y maketing, el 13% de perfiles de informática y el 10% de otras ingenierías.

En lo que a aspectos que se priorizan a la hora de contratar en las personas candidatas, en el 91% de los casos las empresas han señalado la actitud, disposición e interés como el aspecto clave a la hora de contratar. Seguidamente la experiencia es importante en el

57% de los casos y la formación en el 52%. También son muy valoradas las referencias en un 26% de las empresas. Los idiomas se mencionan en el 13% de los casos.

Aspectos a valorar a la hora de contratar

En Álava la actitud, disposición e interés son también la variable principal a considerar en un 67% de los casos, la experiencia en un 58% de los casos, la formación en un 53% y el 28% los idiomas, las referencias pasan al 10%.

En cuanto a las actitudes más valoradas de las personas candidatas la responsabilidad, disciplina y constancia es la más importante siendo mencionada en un 90% de los casos, actitud proactiva y disciplina en un 63% de los casos y autonomía en el trabajo y confianza, en un 40% de las empresas. Por mencionar y contrastar con Álava la capacidad de análisis y resolución de problemas es valorado en un 27,3% de las empresas del municipio. Por contra, en Álava esta es la variable más importante con un 58% de las empresas que la demandan.

En Álava la segunda actitud más valorada es la responsabilidad, disciplina y constancia con un 51% de las demandas, seguida muy de cerca de actitud, proactividad y disciplina en un 50% de los casos y autonomía en el trabajo y confianza en un 33% de los casos.

2. Necesidades de formación de las empresas encuestadas

Para la recogida de esta información se ha planteado a las empresas de la muestra una temática de formaciones que podrían ser de interés general independientemente del sector y por otro lado una batería de formaciones para cada uno de los sectores de forma que cada empresa, en base al sector en el que se identifique, debía elegir entre las formaciones comunes y las de su propio sector. Aun así, algunas empresas, quizá por su vinculación como clientes o proveedores de ciertos sectores han dado respuesta para varios sectores y hemos considerado que esta información es valiosa y se ha recogido el dato de números de empresas que demandas formación en el sector independientemente de que pertenezcan al mismo.

En lo que respecta a las necesidades de formación comunes, se han recibido 93 demandas de formación de las 25 empresas que han participado en la muestra. Estas empresas han priorizado la formación en "Orientación al cliente. Estudio de sus necesidades y adaptación de nuestro producto/servicio a ellas."

A su vez, las empresas también muestran interés en formarse en "Innovación en modelo de negocio", "Comunicación: presentación de producto o servicio" y "Actitud e involucración de las personas en la organización."

La migración del producto a servicio, la gestión administrativa y la gestión de la innovación quedan relegadas a las últimas plazas en el ranking de necesidades.

Demandas comunes

36% Orientación al cliente
28% Estrategia de empresa
28% Calidad / prevención
28% Atención al cliente

En el **sector industrial** se han recogido 30 demandas de 12 empresas. La "iniciación a la automatización y robótica" es la formación más demandada, seguida de cerca de las metodologías de gestión (lean, JIT, 5S...) y "Personal cualificado en el manejo de carretilla elevadora, grúa puente, plataformas elevadoras...". Prevención de riesgos laborales para adaptarse al segundo convenio del metal, la impresión 3D y la ciberseguridad también son temáticas que las empresas quieren abordar a través de la formación.

Además de las formaciones sugeridas se ha demandado formación en electricidad/ electrónica, mecánica, técnicas de intercambio de calor y frio, y tuberos y caldereros.

Industria

41,67% Iniciación a la automatización y robótica

33,33% Cualificado en manejo de carretilla elevadora, plataforma elevadora, grúa puente...

33,33% Metodologías de gestión (Lean, Jit, 5S)

Comercio

17,14% Comercio online

17,14% Mecanismos para facilitar la venta al cliente

17,14% Mejora de experiencia de compra del cliente

Hostelería y Turismo

57,14% Gestión de eventos

57,14% Maridaje de productos locales

42,86% Gestión y dirección de restaurantes

En lo relativo a las necesidades de mejora del **sector comercio**, se han recogido 35 demandas de 12 empresas. El mayor interés en este sector es para tres formaciones: "comercio on-line", los "mecanismos para facilitar la venta al cliente" y la "mejora de la experiencia de compra del cliente". A estos tres le siguen otros dos: "escaparatismo y diseño de interiores en comercio" y "fotografía aplicada a herramientas de comunicación".

En cuanto a las necesidades del **sector turismo-hostelería** se han recogido 26 demandas de 7 empresas. El mayor interés del sector se centra nuevamente en dos temáticas: "Gestión de eventos" y "maridaje de productos locales". También se demanda la "gestión y dirección de restaurantes".

Para el **sector servicios** se han recogido 17 demandas de formación de 13 empresas. El 77% de las demandas son sobre comunicación on-line y el 54% sobre mejora de procesos de prestación de servicios.

En cuanto a los **perfiles profesionales que las empresas desean formar** el principal grupo de personas serían las técnicas de producción o prestación de servicios cualificadas y las personas operarias de producción o prestación de servicios.

Seguidamente el personal técnico científico y los mandos intermedios.

No hay ninguna demanda de formación para cocina y solo 1 para camareros y metres. Esto puede deberse a la insuficiencia de la muestra.

En este punto de la encuesta han participado 18 empresas, es decir, un 72% de las empresas de la muestra tiene prevista la formación de los grupos de personas mencionadas.

Algunas menciones específicas son:

- Nuevas técnicas de tratamiento de uñas mejora de procesos y técnicas de fabricación
- Paga cada grupo realizaremos formación especifica en el desarrollo de las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores y ejercicio de sus responsabilidades.
- Formación Profesional 2º
- Formación en PRL, formación en diferentes puestos de trabajo.
- Formación en aspectos más técnicos relacionados con producto, procesos y mejora.

Servicios Profesionales

76,92%
Comunicación online (web, redes...)

53,85%
Mejora del proceso de prestación de servicios

Perfiles a formar dentro de empresas

88,89%
Técnico de producción o prestaciones de servicios

89,89%
Operario de producción o prestación de servicios

27,78%
Personal técinico comercial

22,22%
Personal técnico cientifico

22,22%
Mandos intermedios

16,67%
Gerentes y directores

- Los mandos intermedios, formación en competencias de gestión de personas, comunicación y desarrollo de personas.
- El personal técnico científico, actualización en su área de conocimiento.
- Necesitamos una formación reglada eficiente a traves de las escuelas técnicas que ya tenemos.
- Mentoría, cursos, semanarios

08

Coocreación de acciones

COOCREACIÓN DE ACCIONES

• METODOLOGÍA

Con el objetivo de contrastar las información estadística obtenida y vestirla con la perspectiva y aportaciones de personas implicadas en la problemática que nos ocupa, se ha convocado a diferentes instituciones, empresas y personas en desempleo o en procesos de mejora de empleo para que participen en una sesión de coocreación.

Esta sesión tuvo lugar el 19 de junio en ReforAmurrio Enpresaldea. La misma se desarrolló en dos fases, una primera de presentación de los datos estadísticos obtenidos en el estudio realizado hasta el momento, para lo que se usaron como herramienta de comunicación las infografías generadas en el estudio y una segunda, y la más importante, unas mesas de trabajo.

El objetivo de las mesas fue analizar la situación del mercado de trabajo de Amurrio para definir acciones a medio y largo plazo que ayudaran a generar empleo y potenciar el tejido empresarial del municipio, para ello se definieron 4 ejes de trabajo y cada uno de ellos se trabajó en una mesa:

1. Empleo y contrataciones

2. Formación

3. Emprendimiento

4. Generación / Atracción de nuevas iniciativas empresariales

Como decimos, se hizo una triple convocatoria a participantes de empresas, personas e instituciones. A la sesión asistieron los siguientes participantes:

- **Empresas:** Aialur, Arquitectura Esti Aldama, Cola de Gallo, Ekin Consultores, Iparnature, Sartu Álava, Tubos Reunidos Industrial
- **Personas:** Gorka Beraza, Mark Walker, Nerea Villar, Zohartze Tellería
- **Instituciones:** Ayuntamiento de Amurrio, Lanbide, SEA, Sprilur, Zaraobe institutua

Diputación Foral de Álava y Agencia de Desarrollo Rural Zabaia estaban invitadas y confirmada su asistencia, pero finalmente no asistieron.

• **DESARROLLO**

Las personas participantes se dividieron en 4 equipos que rotaron por las 4 mesas de trabajo dispuestas. En las mesas, con ayuda de unas cuestiones de referencia había que aportar ideas sobre la perspectiva de la situación actual de cada uno de los ejes, como de las acciones para apoyar la mejora de la situación descrita.

A su vez, se hicieron responsables de la construcción de la visión actual y acciones a futuro de la primera mesa en la que cada grupo comenzó la sesión de trabajo.

• **APORTACIONES Y CONCLUSIONES**

1. Mesa de trabajo: EMPLEO Y CONTRATACIONES

Perspectiva de la situación actual

- Oferta de empleo muy enfocada y mediatizada por el sector metal
- Cambio de cultura en la percepción del trabajo
- Al formarse no se conocen muy bien las salidas profesionales. Orientación
- Hay oportunidades y falta de gente cualificada

Cuestiones de referencia

¿Qué circunstancias se tiene que dar en tu empresa para contratar?

¿Cómo se podrían incrementar los contratos indefinidos

¿Y reducir los contratos temporales?

Acciones para apoyar la mejora de la situación actual

- Promocionar la cualificación
- Formación DUAL para todos los sectores Alertas a empresas de candidatos apropiados
- "Crear" orientadores laborales y pedagógicos para trabajar con quien quiere trabajar.

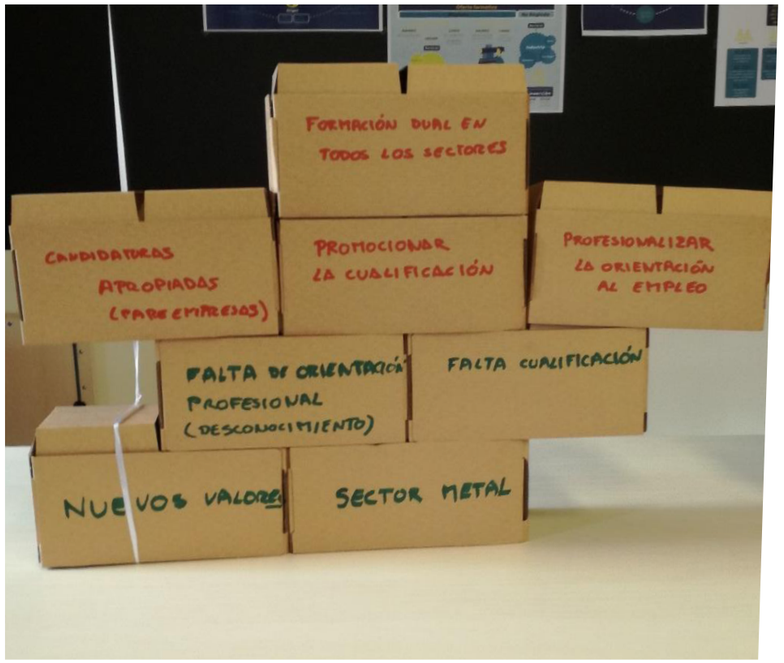
Cuestiones de referencia

¿Qué acciones se podrían hacer para cubrir el GAP entre ofertas de empleo y demandas de empleo?

¿Qué apoyo se podría dar desde las instituciones?

Conclusiones

- El sector metal condiciona el empleo y las contrataciones del municipio, no hay ninguna estrategia alternativa. Además, está la realidad de la falta de cualificación de las personas.
- Por otro lado, se percibe desconocimiento sobre cómo moverse en el mercado laboral al finalizar la formación.
- Ante esta situación, se plantea que Lanbide pudiera generar ofertas de forma más dinámica según las necesidades de las empresas.
- También se propone que se ofrezcan acciones y cursos más concretos y generar un ecosistema de acompañamiento a la búsqueda de empleo, para profesionalizar la búsqueda.



2. Mesa de trabajo: FORMACIÓN

Perspectiva de la situación actual

Desconexión total entre realidad laboral y etapas educativas

Falta de oferta no reglada en acciones más innovadoras

La formación continua es imprescindible para no quedarse obsoleto

Formaciones profesionales tiene niveles pésimos de inglés.

Cuestiones de referencia

Pensar en formación reglada; más larga y formación no reglada; más breve o recualificante

¿Cómo y cual debería ser la formación que se ofertara en la comarca para resultar atractiva a empresas y alumnado potencial?

¿Qué se valora positivamente de la formación en general y de la comarca en particular?

Acciones para apoyar la mejora de la situación actual

Hacer acciones formativas breves y concisas por profesionales locales para nuevos trabajadores y trabajadoras

Acercar la empresa de forma atractiva a las etapas iniciales de la educación

Acciones para conocer la demanda real y extender la educación DUAL a otros ámbitos y sectores

Comunicación: empresa, institución, persona desempleada. Para adaptar la oferta formativa a sus necesidades

Cuestiones de referencia

¿Qué formación has buscado o crees que sería interesante en la comarca y no has encontrado?

¿Qué formación necesita tu sector de actividad o empresa?

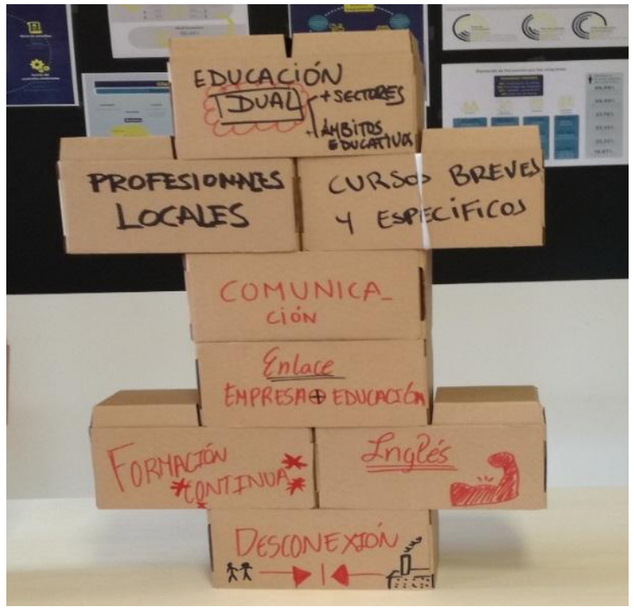
¿Qué formación es tendencia en tu sector de actividad?

Conclusiones

Como conclusión diremos que se observa la desconexión de la formación respecto de las necesidades de empresas y mercado laboral. La formación continua es necesaria para lograr salvar estas diferencias y muy importante junto con los idiomas.

Hay que mejorar la comunicación y que las necesidades de formación de las empresas se conozcan para que, en la medida de lo posible, con profesionales locales, a través de cursos breves y muy específicos se pueda impartir esta formación.

Otra variable importante en la formación es el modelo DUAL que compatibiliza formación y aplicación de lo aprendido mediante prácticas en empresa pero que habría que extender a otros sectores, además del industrial en el que está consolidado.



3. Mesa de trabajo: EMPRENDIMIENTO

Perspectiva de la situación actual

Falta de cultura emprendedora

Desconocimiento de los apoyos existentes por parte de las personas emprendedoras

Necesidad de acompañamiento en todas las fases del proyecto, incluida consolidación

Falta relevo generacional en negocios/ empresas rentables

Cuestiones de referencia

¿Somos realmente conscientes de las acciones que se están llevando a cabo desde las instituciones para fomentar la cultura emprendedora?

¿Amurrio es una buena plaza para emprender?, ¿en qué sectores?

¿Cuál es el perfil de la persona emprendedora que más se demanda en estos momentos?

Acciones para apoyar la mejora de la situación actual

Incrementar acciones de fomento de la cultura emprendedora. Premios, jornadas, subvenciones. Y llegar al público destinatario

Espacios comunes de encuentro entre empresa y personas emprendedoras

Mentor profesional. Podría ser una persona que esté jubilada.

Planificación estratégica. Visión consensuada de partes implicadas. Apostar por sectores concretos

Cuestiones de referencia

¿Cómo se puede fomentar el emprendizaje dentro y fuera de la empresa?

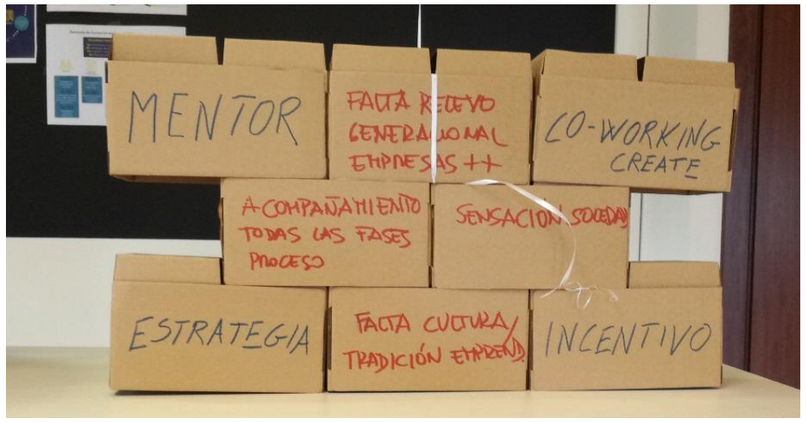
¿Qué acciones entendéis que se deberían promover desde las instituciones para poner en valor el emprendizaje de manera real y efectiva?

Conclusiones

La percepción de que al emprendimiento se le asocia soledad y que debería haber un acompañamiento durante más tiempo es compartida. Se observa una falta de relevo generacional y falta de cultura hacia el emprendimiento.

Sería interesante poder ofrecer un servicio mentor para acompañar al emprendimiento, además de un coworking no solo físico, sino de creación de líneas de negocio compartidas. Junto con ello es importante ofrecer incentivos al emprendimiento como premios (no solo económicos), becas, etc...

También se ha apuntado que habría que establecer una estrategia común para coordinar empresas con proyectos con personas emprendedora que quisieran desarrollarlos.


MENTOR
CO-WORKING
CREATE
ESTRATEGIA
INCENTIVO

4. Mesa de trabajo: GENERACION / ATRACCIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Perspectiva de la situación actual

La industria del metal es la protagonista

No se conoce qué nuevas actividades se crean

Sectores no desarrollados: turismo, sector primario...

I+D+i del tubo no que queda aquí

Cuestiones de referencia

¿Qué actividades nuevas en la comarca crees que repercutirían positivamente en el municipio por su capacidad de tracción económica o generación de empleo?

Acciones para apoyar la mejora de la situación actual

Km0. Potenciar el producto local -comercio.

Despertar el gusanillo emprendedor. Fomentar la actitud y el movimiento de esas personas desempleadas y de baja cualificación

Fomentar experiencias cooperativas vs la atracción de grandes capitales (no va a suceder)

Accesibilidad a locales e infraestructuras flexibles, económicos, promoción de locales existentes.

Cuestiones de referencia

¿Cómo se podría fomentar la atracción de nuevas iniciativas empresariales?

¿Qué actividades empresariales echas de menos en tu sector?

Como consumidor o consumidora ¿qué actividades echas de menos?

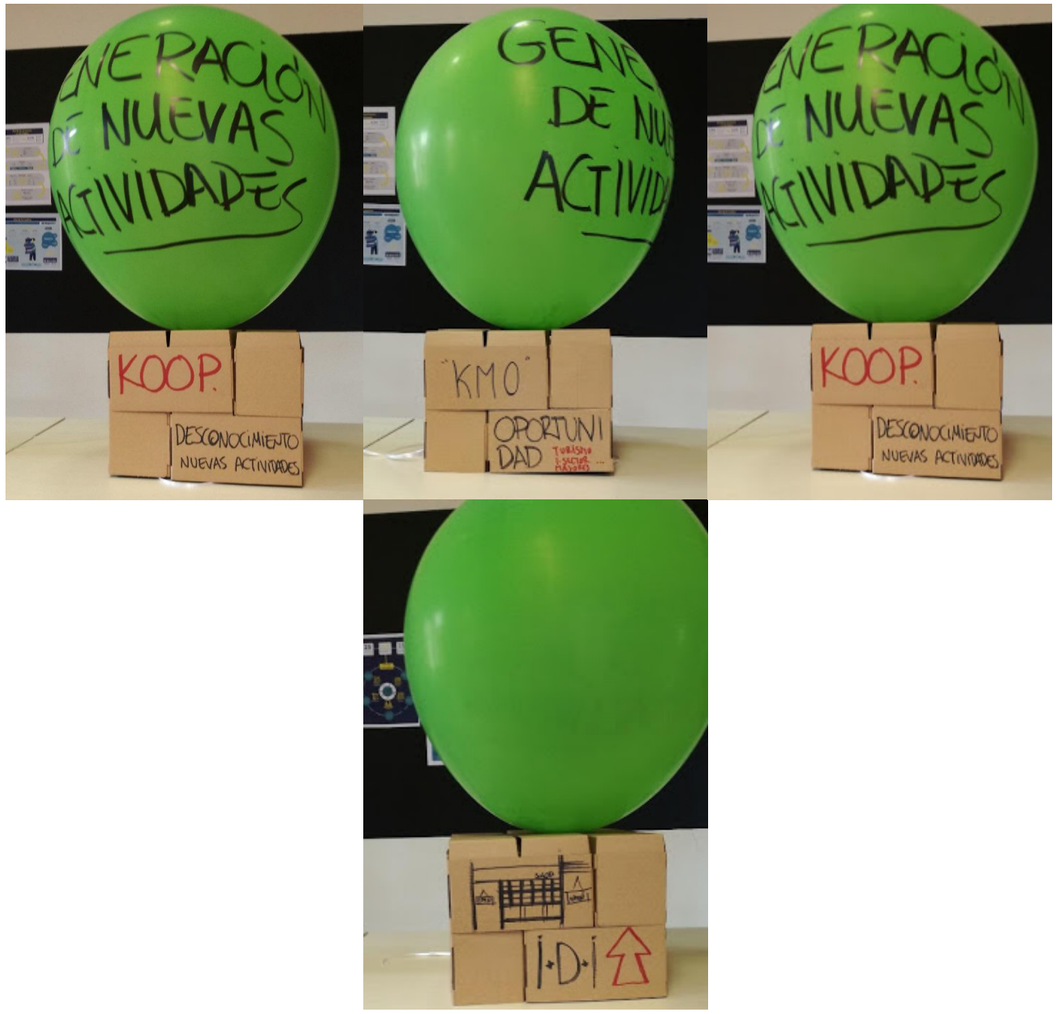
Conclusiones

Hay una dependencia excesiva del sector metal. Pero desconocemos qué nuevas actividades están desarrollando las empresas locales y, además, algunas se han llevado los centros de investigación y desarrollo fuera de Amurrio.

Partiendo de la base que el sector metal aporta (sector maduro) habría que avanzar hacia empresas que aporten valor añadido a este sector; ingenierías, robótica, automatización,...

Por otro lado, hay una buena base para trabajar hacia el turismo, el primer sector o las personas mayores. Son sectores con potencial poco desarrollados hasta el momento.

Se propone llevar a cabo acciones para impulsar iniciativas más cooperativistas. Hay que despertar el gusanillo empresarial, potenciar el km0 (primer sector) y se podrían adaptar locales; comercio, industria...


KOOP.
DESCONOCIMIENTO NUEVAS ACTIVIDADES
"KMO"
OPORTUNIDAD
KOOP.
DESCONOCIMIENTO NUEVAS ACTIVIDADES
I+D+i

ANEXO

Otras aportaciones recogidas durante la dinámica:

• EMPLEO Y CONTRATACIONES

Situación actual

Falta de profesionalización

Salarios de risa

Se busca gente maja. Actitud

Jodido

Personal cualificado "fuga de cerebros". No oferta de empleo

Falta de conciliación familiar

Competencia desleal en el sector hostelería "piratas"

Previsión y estabilidad para poder contratar.

Acciones

Abrir la las mujeres la industria. Planes de igualdad

Ayudas a prácticas para profesionalizarse (Todas las edades)

Ayuda a contrataciones para todas las edades y sexos

Hacer planes de orientación sobre futuros profesionales (Lanbide, ...)

Avisos de empleo personalizados, App, SMS...

Formación reglada y no reglada con prácticas

Educar en la búsqueda de empleo (desarrollar habilidades)

Ayudas a la conversión de contratos en indefinidos

• FORMACIÓN

Situación actual

Cambios que se están dando por la incorporación de las TICs

No se invierte en formación a autónomos

Más formación DUAL

Colegios profesionales o cámaras de comercio dan cosas muy interesantes.

Más formación breve o recualificante específica a las necesidades de la comarca y de las empresas

Acciones

Fomentar el emprendimiento desde las fases educativas

Compartir experiencias y conocimientos

Conexión oferta-demanda

Sensibilización mujeres para que se incorporen a ciclos medios

Financiación para las acciones formativas

Formar a emprendedores en el camino

Necesidad de toma de decisiones de las comarcas y empresas en los planes formativos

Formación interna en las empresas

Después de identificar necesidades organiza masters de especialización

• EMPRENDIMIENTO

Situación actual

Falta de orientación al emprendimiento desde los centros de formación

No se enseña desde la formación para emprender. No dan muchas alternativas

Miedo al fracaso

Da miedo emprender

Dificultad de emprender en soledad, camino tortuoso

No se quiere asumir la responsabilidad, por comodidad

Ayudas pequeñas para el emprendimiento

No se realiza el seguimiento de los emprendedores

Amurrio Bidean ayuda mucho y acompaña

Acciones

Jornadas como esta donde se reúnan personas en paro, donde propongan ideas. Igual acaban montado algo.

Identificar las oportunidades estructurales y enfocarlo hacia allí.

Información de Lanbide o Amurrio Bidean sobre las posibilidades de emprendimiento y ayudas

Mejorar la comunicación de acciones existentes

Seguimiento a la iniciativa. Acompañar

Facilitar la tramitación documental

Facilidades para acceso a instalaciones para personas emprendedoras

Apoyar las iniciativas más creadoras de empleo

En formación impartir una asignatura que sea emprendimiento

Fracasar 15 veces

• GENERACIÓN / ATRACCIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES

Situación actual

Después de la industrialización de los 70, desde entonces pocas acciones traccionadoras.

No se generan muchas actividades traccionadoras, se generan muchas actividades que dan poco empleo.

Desprestigio de algunas actividades

No se hace difusión de las empresas que hay a parte de la industria

Todo es industria, otras actividades no generan empleo (turismo, etc...)

El sector turismo no está desarrollado para el potencial que tenemos

Formación DUAL dirigida al sector industria

Ayudas de las instituciones dirigidas solo al sector industrial

Personas muy cualificadas en puestos de trabajo menos cualificados pero mejor pagados

Ciertos sectores en los que no se valora el trabajo y la cualificación

Falta de unión entre municipios

Acciones

Preguntar a la ciudanía lo que harían ellos

Dar a conocer Amurrio Bidean

Estudios de oportunidades de negocio

Potenciar el sector turístico

Ver qué se hace fuera que se pueda copiar

Formación específica por necesidades; turismo...

09

Líneas de actuación a medio y largo plazo

LÍNEAS DE ACTUACIÓN A MEDIO Y LARGO PLAZO

Objetivo

Priorizar y definir acciones que ayuden a mejorar la situaicón del empleo en Amurrio y potenciar el tejido empresarial del municipio

- **EMPLEO Y CONTRATACIONES**

Medio plazo

Objetivos	Acciones
Profesionalizar la búsqueda de empleo	Hazilan como herramienta de acompañamiento para para profesionalizar la búsqueda de empleo. No limitar a personas cualificadas. Hacer algo intemedio entre Hazilan y Okupatu. Importante la fase de aktibatu y prácticas o desarrollo de proyecto. Marca personal será más complicado con personas no cualificadas.
Fomentar la calidad del mercado laboral	Sensibilizar al tejido empresarial sobre la temporalidad de las contrataciones y dar a conocer los mecanismos disponibles de ayudas

Largo plazo

Objetivos	Acciones
Que Amurrio Bidean sea reconocido como agente en la getión del talento	Amurrio Bidean no es la referencia para la búsqueda de empleo por parte de las empresas. Tiene que acceder y convertirse en el agente lícito y reconocido para esta actividad (la gestión del talento local). Estudiar las características que debería tener un servicio cómo este.

- **FORMACIÓN**

Medio plazo

Objetivos	Acciones
Ser dinámicos en la oferta de formación corta y específica	Disponer de presupuesto para organizar la formación necesaria sin tener que estar pendiente de plazos y aprobación de subvenciones

Largo plazo

Objetivos	Acciones
Mejorar la comunicación empresa-institución para conocer las necesidades formativas	Hacer diagnósticos de formación periódicos. Establecer una vía de comunicación más flexible para que las empresas comuniquen sus necesidades.
Acercar la formación a las necesidades de las empresas	Organizar visitas a empresas por parte de los centros escolares o visitas de empresas a centros escolares para que las empresas cuentes algo sobre ellas. Pero no solo del sector industrial.
Fomentar una formación aplicada y especializada	Poder ofertar cursos con prácticas "Dual" no

- **EMPRENDIMIENTO**

Medio plazo

Objetivos	Acciones
Generación de ideas	Montar diferentes eventos-sesiones para la generacion de ideas: coworking de creación, empreas que transmiten proyectos - retos, ...
Acompañamiento especializado	Gestionar mentorizaciones con Secot
Dar a conocer el servicio	Comunicar las iniciativas puestas en marcha con el apoyo de la agencia (lo que hacen el Lea Artibai)

Largo plazo

Objetivos	Acciones
Dinamizar la cultura emprendedora con centros educativos	Acciones de sensibilización con todos los colegios e institutos.
Sensibilización al emprendimiento	Tener un banco de ideas actualizado y a disposición de todo el que lo quiera consultar

- **GENERACIÓN / ATRACCIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

Largo plazo

Objetivos	Acciones
Eliminar dependencia del sector metal. Actividad actual intensiva en mano de obra	Hacer un plan estratégico que permita la especialización en servicios de valor añadido para el sector metal.
Diversificar sectores y dignificar el trabajo en otros sectores diferenes a la industria.	Hacer políticas para atraer a este tipo de profesionales y empresas