



PLAN DE EMPLEO ACTUAL Y PROSPECTIVO DEL GOIERRI 2022

“ESKUALDEAK 2022” PROIEKTUAK

**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Turismoko eta Landa
Ingurunekeko Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica, Turismo
y Medio Rural

ÍNDICE

01	INTRODUCCIÓN	Página 3
02	DIAGNÓSTICO GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO	Página 5
03	ANÁLISIS DEL GAP LABORAL EN LA ACTUALIDAD Y FUTURO	Página 58
04	ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS	Página 79
05	RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO	Página 93
06	ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE TRABAJO	Página 103
07	GOBERNANZA	Página 125

01 INTRODUCCIÓN

01 INTRODUCCIÓN

“El plan de empleo actual y prospectivo del Goierri” tiene como objetivo mejorar la capacidad de retención y, en especial, la captación de personal por parte de la Red Económica del Goierri.

Para ello, ofrece soluciones que generarán más candidaturas a diferentes puestos de trabajo, superando las dificultades para atraer gente y acercando los perfiles que demandan las empresas a los que ofrece el mercado laboral.

El Plan de Empleo tendrá una visión fundamental y básica. En este Plan se identificarán las estrategias y se definirán las líneas de trabajo para que las empresas puedan acceder a nuevos trabajadores cualificados para cubrir las necesidades presentes y futuras. Es innegable la brecha existente en la comarca entre el paro y los puestos de trabajo, y la causa y la solución de esa brecha será el fondo del plan de empleo. Para ello está siendo imprescindible crear un mapa demográfico de la comarca que analice las necesidades de la sociedad y la respuesta a las necesidades de las empresas. Es imprescindible destacar que el proyecto es un estudio prospectivo.

El proyecto desarrolla las fases clásicas de un modelo de planificación futura. En este modelo, el elemento de participación de los agentes es fundamental y por eso se desarrolla a través del proceso de construcción de decisiones en grupo. En primer lugar, se inicia con un diagnóstico consensuado con los agentes causantes de la situación y de las necesidades de los trabajadores actuales y futuros de las empresas del Goierri, analizando la demografía social y empresarial en términos cuantitativos y cualitativos. En segundo lugar, se diseñan escenarios de futuro posibles y estrategias y líneas de trabajo para dar soluciones a la escasez de trabajadores, para lo cual es imprescindible el contacto con las empresas para obtener conclusiones concretas escuchando sus necesidades. A continuación, se debatirán los resultados del proyecto y se contrastarán con todos los agentes, añadiendo, en su caso, los aspectos que se consideren oportunos.

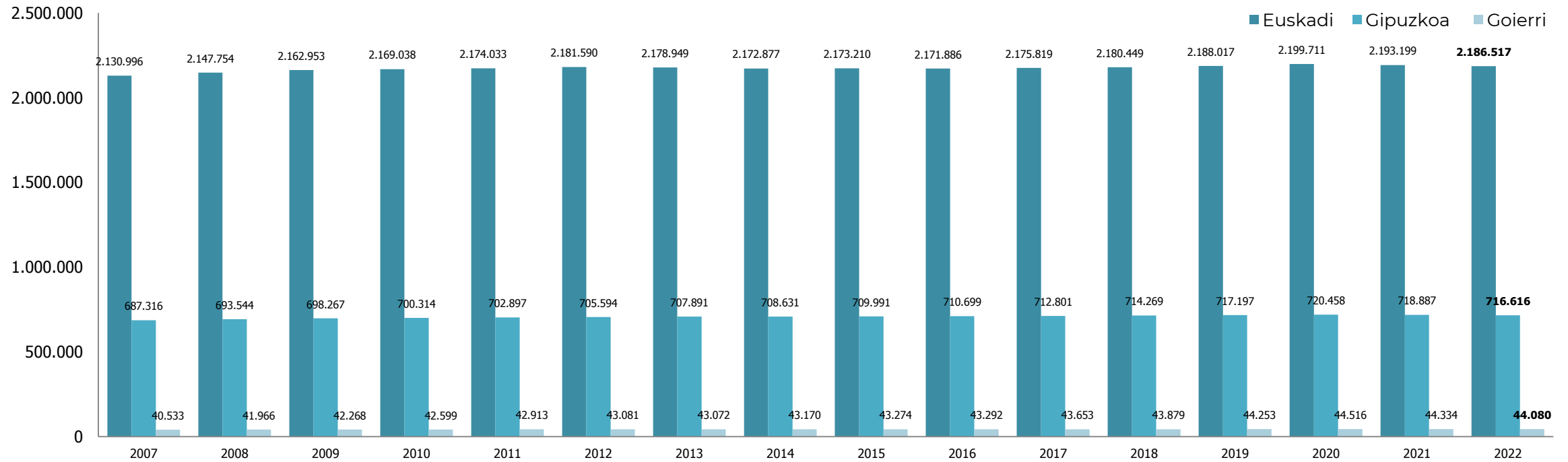
El objetivo último del trabajo de empleo será analizar la realidad de la comarca y prever y superar las dificultades que se avecinan en un futuro próximo (2030-2045). Como estudio prospectivo y estructural será de vital importancia para responder adecuadamente a los retos de los próximos años y garantizar el bienestar de la región.

02 DIAGNÓSTICO GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Evolución de habitantes 2007-2019



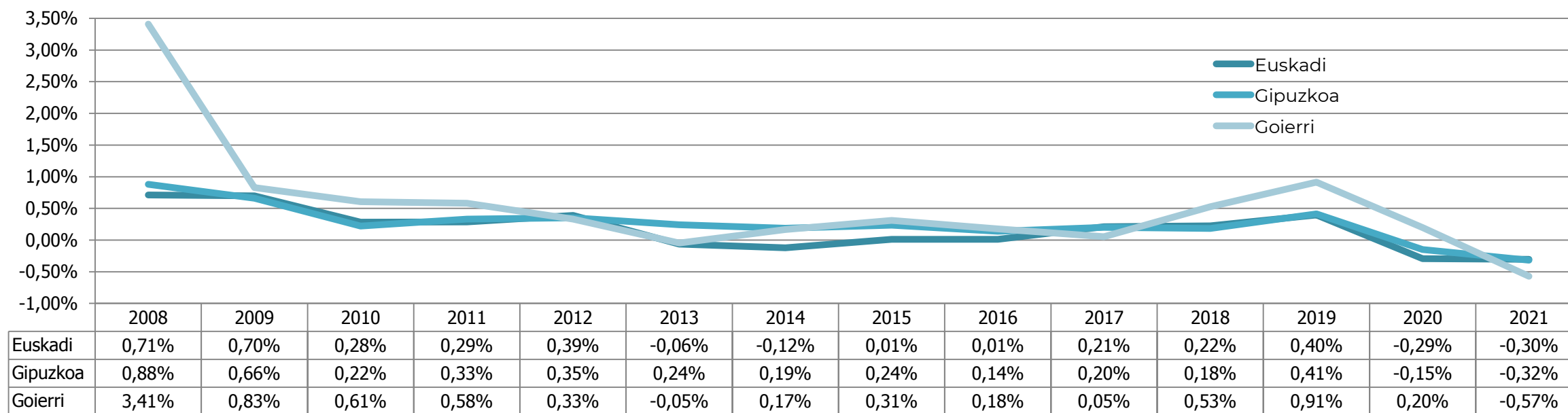
Fuente: Ine. Censo municipal a 1 de enero

- La población de **Goierri** es de **44.080 habitantes** según los últimos datos del censo. Desde el **2007 se ha aumentado la población en 3.547** habitantes pero los **últimos dos años han supuesto un receso de 436 habitantes**.
- La **población máxima se alcanzó en el año 2020** tanto en Goierri como en Gipuzkoa y Euskadi.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Comparativa de evolución del número de habitantes por territorios



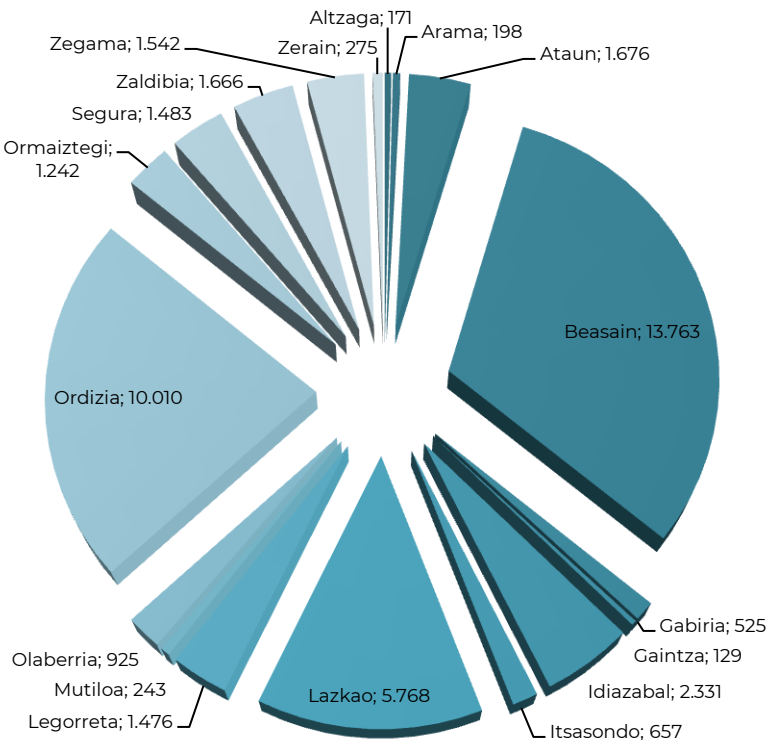
Fuente: Ine. Censo municipal a 1 de enero

- **Goierri ha sufrido una evolución mayor que el resto de territorios** siendo el único en mantener valores positivos los últimos años. Aun así, los últimos datos nos muestran una tendencia opuesta, teniendo un crecimiento negativo superior que Gipuzkoa y Euskadi.
- **Desde el 2008 el crecimiento de Goierri ha sido un 7,22%**, notablemente mayor que Gipuzkoa (4,26%) y Euskadi (2,61%).

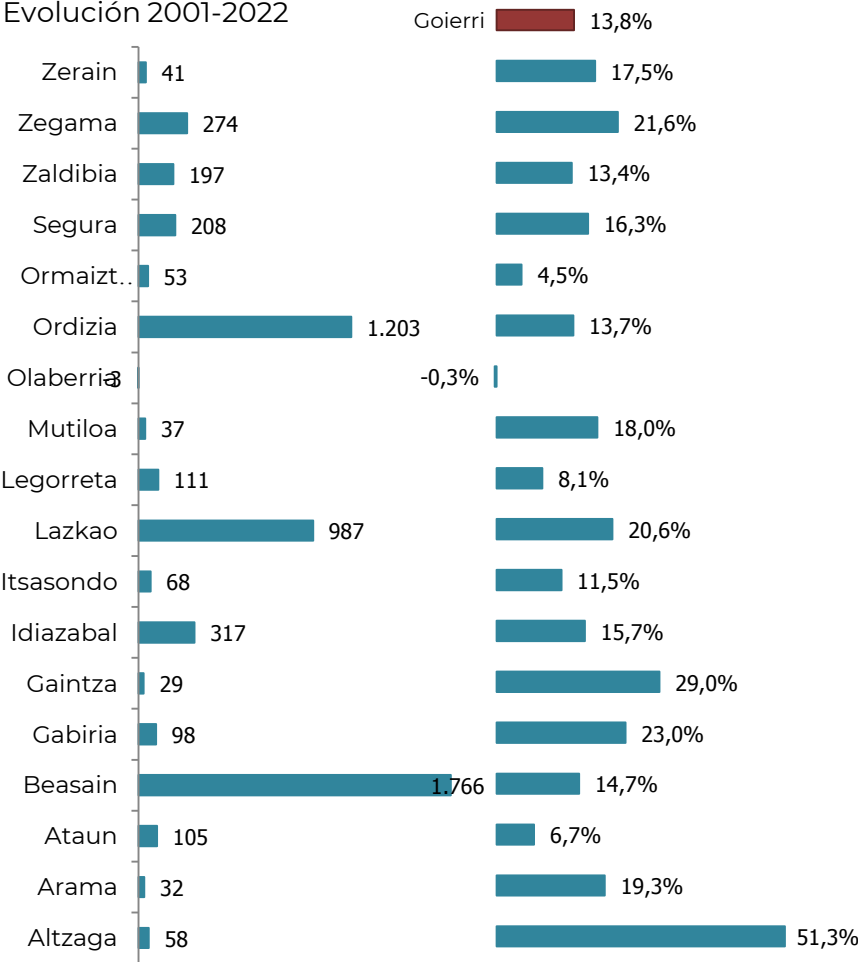
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Habitantes por municipio



Evolución 2001-2022



	2001	2006	2011	2015	2018	2020	2022	2001-2022	
Altzaga	113	149	158	178	184	183	171	58	51,3%
Arama	166	171	197	213	209	204	198	32	19,3%
Ataun	1.571	1.577	1.663	1.674	1.723	1.747	1.676	105	6,7%
Beasain	11.997	12.570	13.646	13.915	13.977	14.021	13.763	1.766	14,7%
Gabiria	427	418	507	509	506	513	525	98	23,0%
Gaintza	100	129	129	123	120	114	129	29	29,0%
Idiazabal	2.014	2.128	2.302	2.336	2.379	2.380	2.331	317	15,7%
Itsasondo	589	589	665	674	702	728	657	68	11,5%
Lazkao	4.781	5.046	5.302	5.349	5.462	5.632	5.768	987	20,6%
Legorreta	1.365	1.402	1.528	1.483	1.502	1.490	1.476	111	8,1%
Mutiloa	206	200	235	254	251	255	243	37	18,0%
Olaberria	928	893	936	935	905	917	925	-3	-0,3%
Ordizia	8.807	8.986	9.547	9.483	9.720	10.070	10.010	1.203	13,7%
Ormaiztegi	1.189	1.264	1.309	1.292	1.321	1.276	1.242	53	4,5%
Segura	1.275	1.283	1.485	1.500	1.496	1.533	1.483	208	16,3%
Zaldibia	1.469	1.431	1.510	1.574	1.630	1.658	1.666	197	13,4%
Zegama	1.268	1.359	1.540	1.525	1.534	1.521	1.542	274	21,6%
Zerain	234	244	254	257	258	274	275	41	17,5%
Total	38.499	39.839	42.913	43.274	43.879	44.516	44.080	5.581	13,8%

Fuente: Ine. Censo municipal a 1 de enero

- Es destacable el crecimiento de **Lazkao** (%20,6), **Zegama** (%21,6), **Idiazabal** (%15,7) y **Segura** (%16,3) en los últimos 15 años. Beasain y Ordizia también han crecido en valores absolutos (1.766 y 1.203).
- En los últimos dos años, aun así, la mayoría de los municipios (excepto Gabiria, Gaintza, Lazkao, Olaberria y Zaldibia) han sufrido un retroceso demográfico.

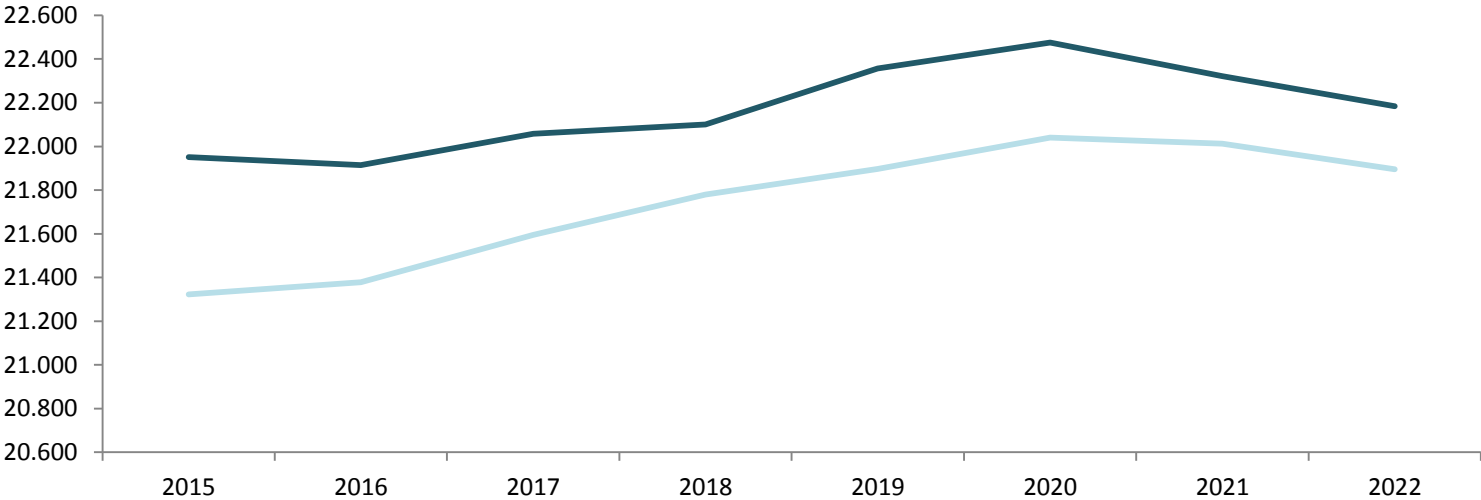
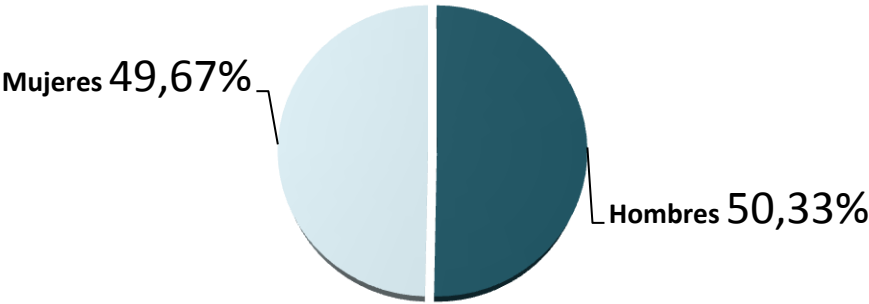
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Población según el sexo

	2015		2018		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Altzaga	87	91	88	96	81	90
Arama	105	108	101	108	94	104
Ataun	872	802	892	831	858	818
Beasain	7.060	6.855	7.075	6.902	6.945	6.818
Gabiria	288	221	286	220	299	226
Gaintza	73	50	71	49	75	54
Idiazabal	1.188	1.148	1.202	1.177	1.188	1.143
Itsasondo	335	339	343	359	333	324
Lazkao	2.695	2.654	2.735	2.727	2.878	2.890
Legorreta	756	727	777	725	750	726
Mutiloa	138	116	139	112	128	115
Olaberria	490	445	468	437	482	443
Ordizia	4.691	4.792	4.744	4.976	4.936	5.074
Ormaiztegi	652	640	665	656	619	623
Segura	764	736	754	742	743	740
Zaldibia	828	746	831	799	852	814
Zegama	809	716	810	724	796	746
Zerain	120	137	119	139	127	148
Goierri	21.951	21.323	22.100	21.779	22.184	21.896
Goierri (%)	50,22%	48,79%	50,18%	49,46%	50,33%	49,67%
Gipuzkoa	347.752	362.239	348.918	365.351	350.130	366.486
Gipuzkoa (%)	48,98%	51,02%	48,85%	51,15%	48,86%	51,14%
Euskadi	1.056.881	1.116.329	1.057.944	1.122.505	1.060.637	1.125.880
Euskadi (%)	48,63%	51,37%	48,52%	51,48%	48,51%	51,49%

Fuente: Ine. Censo municipal a 1 de enero



- La población de **Goierri** está dividida siendo un **50,33%** población masculina y un **49,67%** femenina. En Gipuzkoa y Euskadi las mujeres superan a los hombres por un pequeño margen.

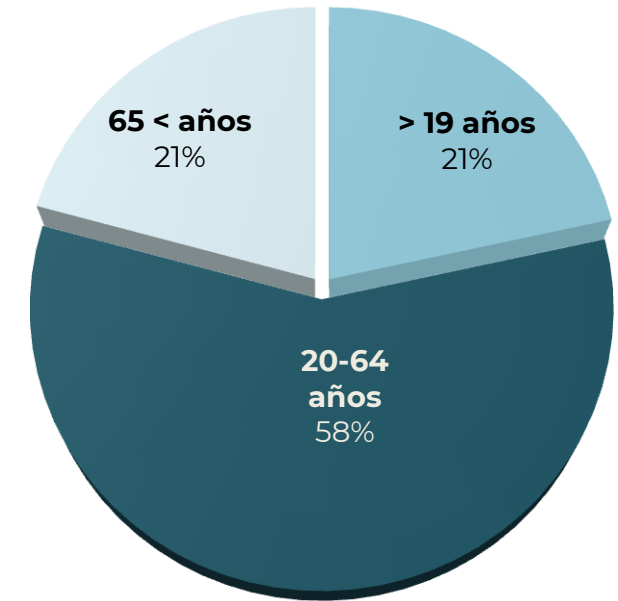
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Habitantes según rango de edad

	2013			2016			2019			2022		
	>= 19	20-64	65 <=	>= 19	20-64	65 <=	>= 19	20-64	65 <=	>= 19	20-64	65 <=
Altzaga	45	93	27	53	90	30	60	93	35	48	92	31
Arama	58	119	43	50	114	46	45	118	39	42	115	41
Ataun	353	961	365	390	936	370	428	926	391	383	916	377
Beasain	2.834	8.478	2.440	2.949	8.319	2.595	3.017	8.186	2.766	2.881	7.959	2.923
Gabiria	108	297	106	111	288	108	110	293	103	95	319	111
Gaintza	21	74	26	22	72	28	22	68	29	22	80	27
Idiazabal	488	1.367	470	528	1.312	493	539	1.299	550	528	1.245	558
Itsasondo	162	375	131	159	373	125	165	419	134	147	396	114
Lazkao	1.157	3.261	954	1.181	3.253	992	1.221	3.306	1.022	1.268	3.431	1.069
Legorreta	287	933	314	306	848	331	304	840	345	306	850	320
Mutiloa	60	134	46	64	136	44	60	138	52	50	146	47
Olaberria	144	515	281	155	509	281	164	503	247	151	534	240
Ordizia	1.933	5.667	1.834	1.980	5.602	1.906	2.188	5.872	1.910	2.164	5.884	1.962
Ormaiztegi	277	803	219	279	772	249	289	722	284	277	680	285
Segura	318	904	262	342	876	280	352	883	288	349	825	309
Zaldibia	282	941	301	322	932	312	347	946	337	382	934	350
Zegama	288	979	272	304	928	289	347	892	293	357	869	316
Zerain	44	161	60	50	150	58	55	141	70	53	147	75
Goierri	8.859	26.062	8.151	9.245	25.510	8.537	9.713	25.645	8.895	9.503	25.422	9.155
Goierri (%)	20,37%	59,92%	18,74%	21,12%	58,26%	19,50%	21,86%	57,71%	20,02%	21,56%	57,67%	20,77%
Gipuzkoa	133.004	432.381	142.506	136.401	422.936	151.362	137.676	420.544	158.977	133.722	417.633	165.261
Gipuzkoa (%)	18,79%	61,08%	20,13%	19,19%	59,51%	21,30%	19,20%	58,64%	22,17%	18,66%	58,28%	23,06%
Euskadi	387.782	1.351.051	440.116	396.028	1.310.684	465.174	401.766	1.299.513	486.738	392.372	1.287.549	506.596
Euskadi (%)	17,80%	62,00%	20,20%	18,23%	60,35%	21,42%	18,36%	59,39%	22,25%	17,95%	58,89%	23,17%

Fuente: Ine. Censo municipal a 1 de enero



- En Goierri la **mayoría de la población (57,67%) es de edad adulta**. Aun así, en los últimos años ese porcentaje ha disminuido a favor de menores de 20 años (+1,19%) y mayores de 65 (+2,03%).
- En Euskadi y Gipuzkoa la tendencia es parecida pero la tasa de la población mayor es superior. En Gipuzkoa es un 2,31% superior y en Euskadi un 2,4%.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

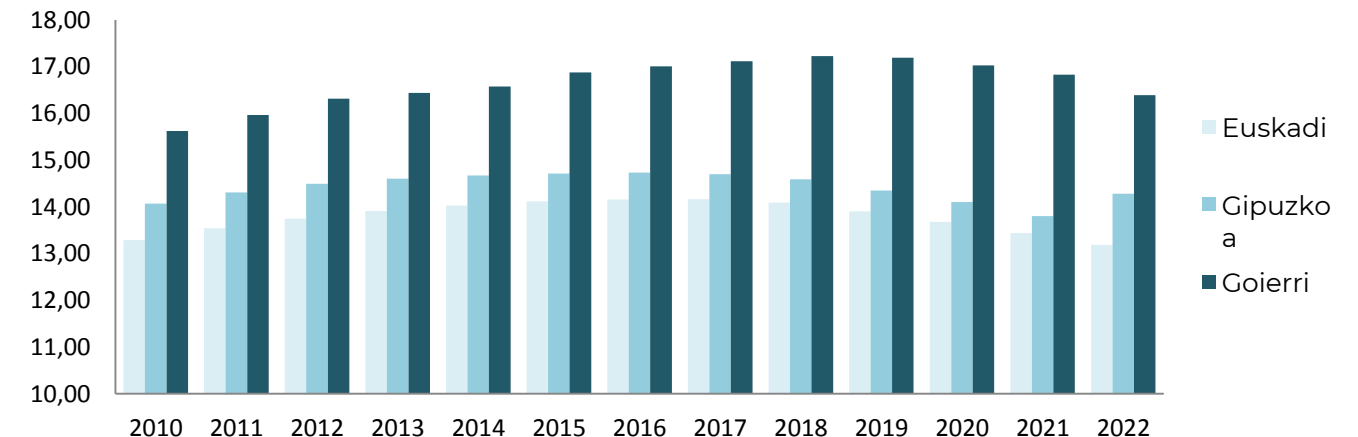
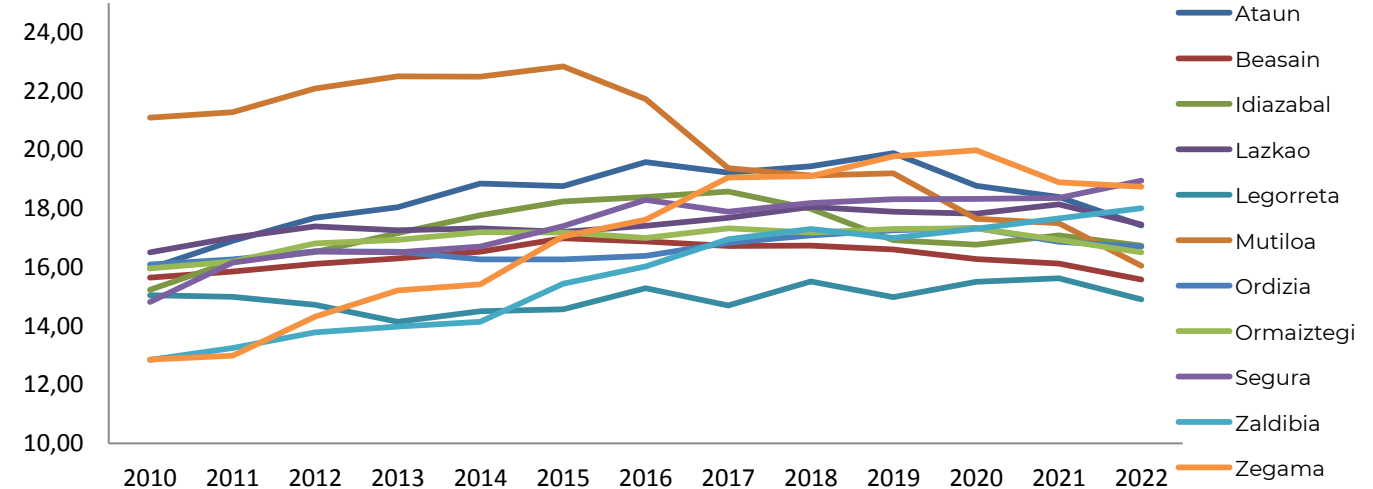
02.1 Demografía

Índice de infancia en los municipios y territorios

	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2010-2022
Euskadi	13,29	13,75	14,03	14,16	14,09	13,68	13,18	-0,10
Gipuzkoa	14,07	14,49	14,67	14,73	14,59	14,10	14,28	0,21
Goierri	15,62	16,32	16,58	17,00	17,23	17,03	16,39	0,77
Altzaga	23,72	24,69	25,30	24,28	23,37	22,40	19,30	-4,42
Arama	19,63	19,00	19,55	18,10	15,79	15,20	13,13	-6,49
Ataun	15,96	17,68	18,85	19,58	19,44	18,78	17,42	1,46
Beasain	15,65	16,12	16,53	16,88	16,73	16,28	15,59	-0,06
Gabiria	16,63	15,64	16,18	15,78	15,02	12,28	11,05	-5,58
Gaintza	14,96	14,75	14,05	13,11	14,17	15,79	13,18	-1,78
Idiazabal	15,23	16,52	17,77	18,39	17,99	16,76	16,73	1,50
Itsasondo	17,76	19,67	19,19	19,33	16,52	17,86	16,59	-1,17
Lazkao	16,50	17,39	17,32	17,42	18,05	17,83	17,46	0,95
Legorreta	15,04	14,72	14,50	15,29	15,51	15,50	14,91	-0,14
Mutiloa	21,10	22,08	22,49	21,72	19,12	17,65	16,05	-5,05
Olaberria	12,03	12,65	12,63	12,91	14,14	13,20	11,24	-0,79
Ordizia	16,09	16,54	16,26	16,39	17,09	17,34	16,70	0,61
Ormaiztegi	15,97	16,81	17,20	17,00	17,18	17,32	16,51	0,54
Segura	14,82	16,54	16,70	18,29	18,18	18,33	18,95	4,13
Zaldibia	12,84	13,78	14,14	16,03	17,30	17,31	18,01	5,16
Zegama	12,85	14,31	15,41	17,62	19,10	19,99	18,74	5,89
Zerain	11,79	12,55	15,47	15,89	16,28	16,79	14,18	2,39

Fuente: Ine

- En **Goierri el índice de infancia es del 16,39%**, 2 y 3 puntos porcentuales superior que en Gipuzkoa y Euskadi. Aun así, siguiendo la tendencia de Euskadi y Gipuzkoa, **ha disminuido en los últimos 5 años**.
- Hay **gran diferencia entre los municipios** siendo Olaberria y Gabiria con el menor índice (en torno al 11%) y Altzaga, Segura y Zegama los que tienen mayor índice (por encima del 18,75%).
- La tendencia de los municipios es muy dispar, aunque todos alcancen su máximo entre los años 2016 y 2018.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

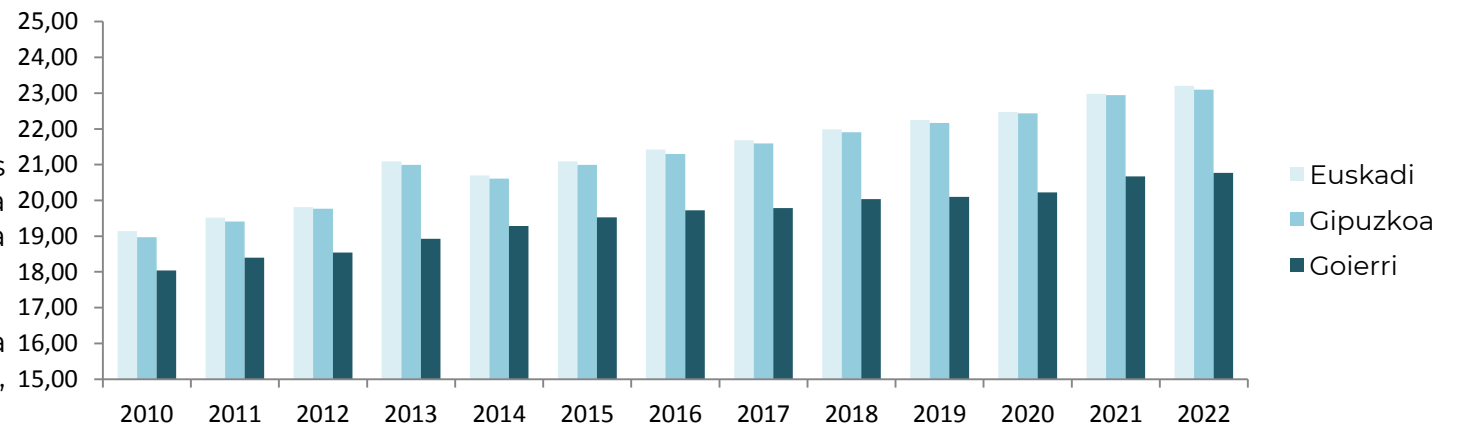
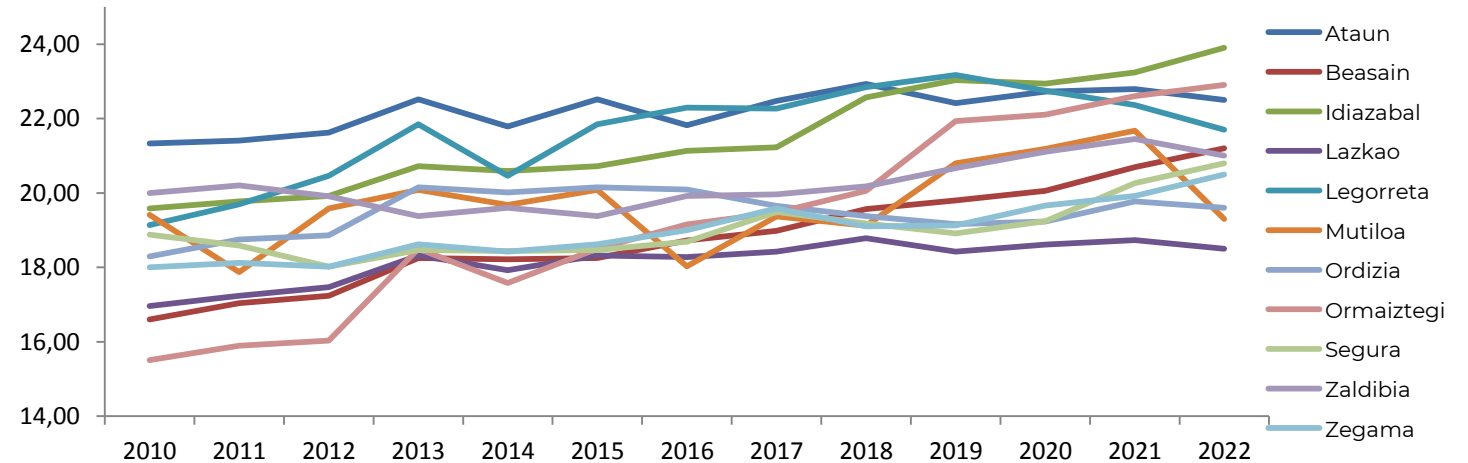
02.1 Demografía

Índice de envejecimiento en el territorio y municipio

	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	'2010-2022
Euskadi	19,14	19,81	20,70	21,42	21,99	22,47	23,20	4,06
Gipuzkoa	18,97	19,77	20,61	21,30	21,91	22,43	23,10	4,13
Goierri	18,04	18,54	19,29	19,72	20,03	20,23	20,77	2,73
Altzaga	11,54	15,43	15,66	17,34	17,93	19,13	18,10	6,56
Arama	18,69	19,50	20,00	21,90	19,14	19,12	20,70	2,01
Ataun	21,33	21,62	21,79	21,82	22,93	22,72	22,50	1,17
Beasain	16,60	17,24	18,22	18,72	19,57	20,06	21,20	4,60
Gabiria	19,30	19,80	20,27	21,30	19,17	20,66	21,10	1,80
Gaintza	20,47	21,31	23,14	22,95	24,17	21,93	20,90	0,43
Idiazabal	19,58	19,92	20,59	21,13	22,57	22,94	23,90	4,32
Itsasondo	18,84	18,79	19,04	19,03	18,95	17,31	17,40	-1,44
Lazkao	16,96	17,47	17,92	18,28	18,78	18,61	18,50	1,54
Legorreta	19,14	20,46	20,46	22,29	22,84	22,75	21,70	2,56
Mutiloa	19,41	19,58	19,68	18,03	19,12	21,18	19,30	-0,11
Olaberria	28,57	29,12	28,81	29,74	27,85	25,85	25,90	-2,67
Ordizia	18,29	18,86	20,01	20,09	19,38	19,23	19,60	1,31
Ormaiztegi	15,51	16,03	17,58	19,15	20,06	22,10	22,90	7,39
Segura	18,88	18,02	18,44	18,69	19,18	19,24	20,80	1,92
Zaldibia	20,00	19,91	19,60	19,92	20,18	21,11	21,00	1,00
Zegama	18,00	18,02	18,42	19,00	19,10	19,66	20,50	2,50
Zerain	21,14	22,43	22,64	22,48	24,81	28,10	27,30	6,16

Fuente: Ine

- El **índice de envejecimiento de Goierri es de 20,77%**, 3 puntos porcentuales inferior a Gipuzkoa y Euskadi. Aun así la tendencia es parecida, aumentando continuamente en la última década.
- Hay **gran diferencia entre los municipios**. Zerain y Olaberria son los que mayor índice tienen (superior al 25%) y Altzaga, Itsasondo y Lazkao el menor (por debajo del 19%).
- La **evolución entre los municipios es también dispare**. Únicamente Itsasondo, Mutiloa y Olaberria tienen una tendencia negativa.



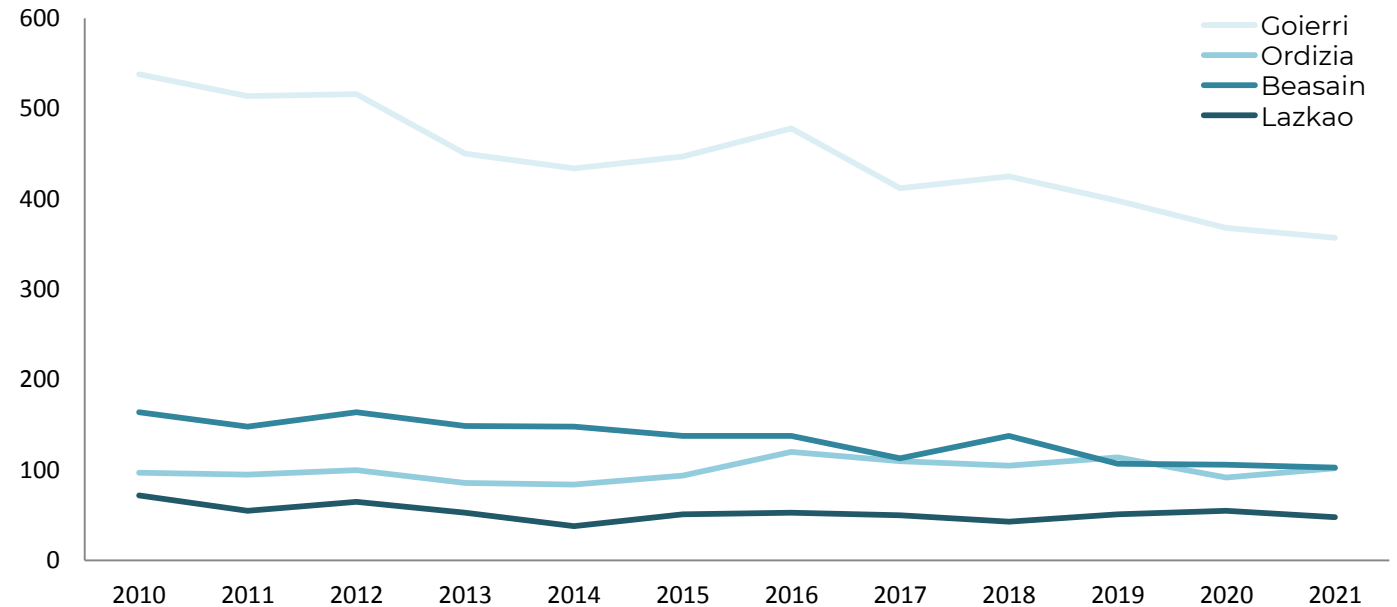
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Nacimientos por año en el territorio y municipios

	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Euskadi	21.159	20.533	19.378	18.240	16.090	14.739	14.257
Gipuzkoa	7.215	6.898	6.361	6.015	5.467	5.024	4.932
Goierri	538	516	434	478	425	368	357
Altzaga	1	2	2	4	1	1	1
Arama	2	2	0	2	2	1	1
Ataun	28	23	19	23	16	9	10
Beasain	164	164	148	138	138	106	103
Gabiria	6	5	4	7	3	4	3
Gaintza	3	1	2	0	1	0	0
Idiazabal	40	35	27	30	17	17	12
Itsasondo	15	8	11	6	11	11	3
Lazkao	72	65	38	53	43	55	48
Legorreta	18	16	16	12	8	12	14
Mutiloa	1	7	4	3	3	2	1
Olaberria	9	7	7	3	11	5	5
Ordizia	97	100	84	120	105	92	102
Ormaiztegi	13	19	13	16	9	8	12
Segura	28	22	18	13	15	9	15
Zaldibia	16	14	19	21	20	23	16
Zegama	21	23	20	24	20	12	10
Zerain	4	3	2	3	2	1	1

Fuente: Ine



- Hubo **357 nacimientos en Goierri en el año 2021**. Es la cifra más baja de los últimos años. Desde el 2010 ha disminuido un 34% este número, siguiendo la tendencia de Gipuzkoa y Euskadi.
- **Solamente Ordizia** no ha disminuido los nacimientos en los últimos años. En Arama, Ataun, Zegama y Gabiria han disminuido a la mitad, en Idiazabal a un cuarto y en Itsasondo a una quinta parte.

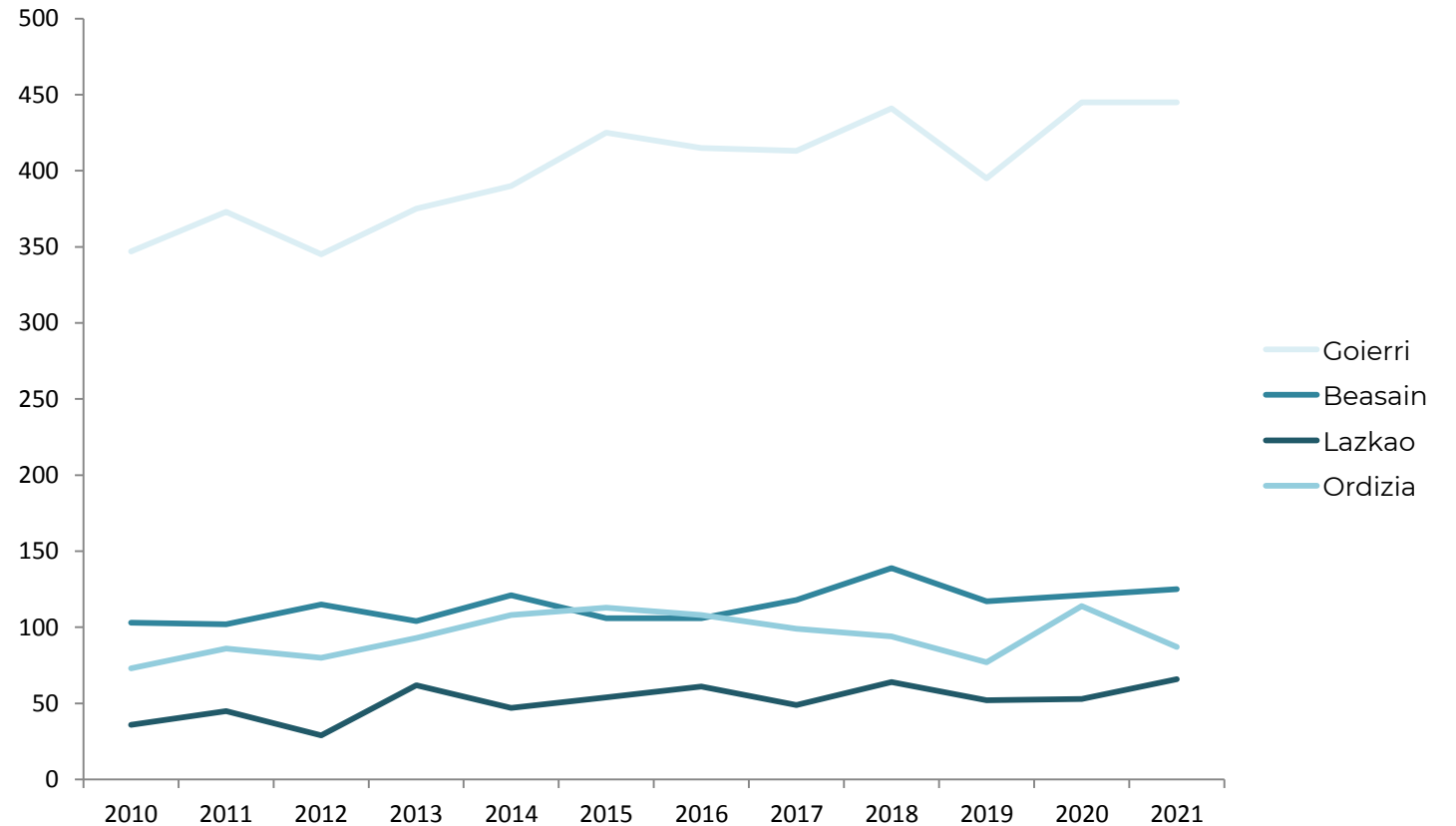
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Muertes por año en el territorio y municipios

	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Euskadi	19.357	20.281	20.157	21.223	21.745	24.247	23.073
Gipuzkoa	6.130	6.514	6.525	6.776	7.032	7.738	7.617
Goierri	347	345	390	415	441	445	445
Altzaga	0	2	1	0	2	0	2
Arama	5	0	2	0	3	4	1
Ataun	20	16	13	17	17	19	24
Beasain	103	115	121	106	139	121	125
Gabiria	6	6	0	4	7	8	7
Gaintza	1	2	1	0	3	2	3
Idiazabal	17	20	17	19	19	27	21
Itsasondo	2	3	4	7	10	3	8
Lazkao	36	29	47	61	64	53	66
Legorreta	10	11	10	15	11	20	17
Mutiloa	5	2	1	2	1	5	2
Olaberria	9	7	9	13	9	12	12
Ordizia	73	80	108	108	94	114	87
Ormaiztegi	14	5	7	12	14	14	14
Segura	16	11	19	15	18	11	20
Zaldibia	19	18	12	17	16	20	12
Zegama	10	14	14	16	14	12	19
Zerain	1	4	4	3	0	0	5

Fuente: Ine



- **Se dieron 445 muertes en el 2021 en Goierri.** Siguiendo la tendencia de Euskadi y Gipuzkoa esta cifra ha aumentado en los últimos 10 años: un 19% en Euskadi, 24% en Gipuzkoa y 28% en Goierri. Son destacables las cifras del 2020 donde se observa un aumento puntual derivado de la crisis sanitaria del Covid-19.
- Ormaiztegi y Zaldibia han sido los únicos que han mantenido la cantidad de fallecimientos, todos los demás municipios han aumentado.

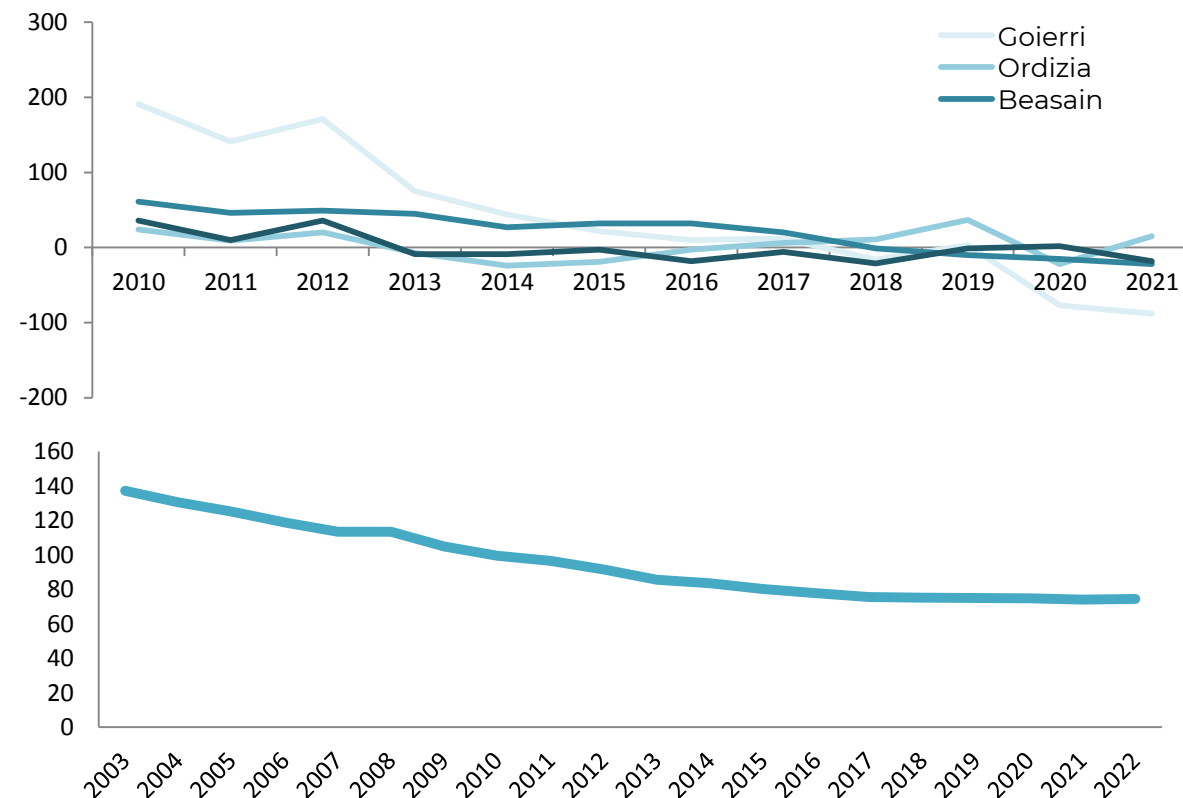
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Crecimiento vegetativo. Evolución por municipios

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Goierri	191	141	171	75	44	22	10	12	-16	3	-77	-88
Gipuzkoa	1.085	763	384	-98	-164	-571	-761	-1.413	-1.565	-1.729	-2.714	-2.685
Altzaga	1	6	0	3	1	0	1	0	-1	-2	1	-1
Arama	-3	0	2	0	-2	2	2	-2	-1	1	-3	0
Ataun	8	6	7	9	6	-3	-1	-2	-1	-12	-10	-14
Beasain	61	46	49	45	27	32	32	20	-1	-10	-15	-22
Gabiria	0	1	-1	0	4	3	-1	-7	-4	1	-4	-4
Gaintza	2	0	-1	0	1	0	1	0	-2	-1	-2	-3
Idiazabal	23	14	15	15	10	2	-2	2	-2	1	-10	-9
Itsasondo	13	6	5	-3	7	0	4	6	1	1	8	-5
Lazkao	36	10	36	-9	-9	-3	-18	-6	-21	-1	2	-18
Legorreta	8	8	5	-9	6	4	-7	-8	-3	-7	-8	-3
Mutiloa	-4	4	5	2	3	-2	1	-1	2	1	-3	-1
Olaberria	0	-3	0	3	-2	-10	-2	7	2	-14	-7	-7
Ordizia	24	9	20	-7	-24	-19	-3	6	11	37	-22	15
Ormaiztegi	-1	18	14	7	6	2	-3	-4	-5	0	-6	-2
Segura	12	-1	11	6	-1	6	0	-3	-3	-3	-2	-5
Zaldibia	-3	7	-4	6	7	6	3	3	4	12	3	4
Zegama	11	7	9	6	6	2	4	1	6	-4	0	-9
Zerain	3	3	-1	1	-2	0	-1	0	2	3	1	-4

Fuente: Ine



- **El crecimiento vegetativo a caído notablemente** en los últimos 3 años. La tendencia positiva de la década anterior se ha revertido siendo Zaldibia la única en valores positivos. En el **2020 murieron 77 personas más de las que nacieron**, en el **2021, 88**.
- El **índice de reemplazo** (población 20-29/población 55-64) está decreciendo claramente, situándose en menos del 100% tras el 2010.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

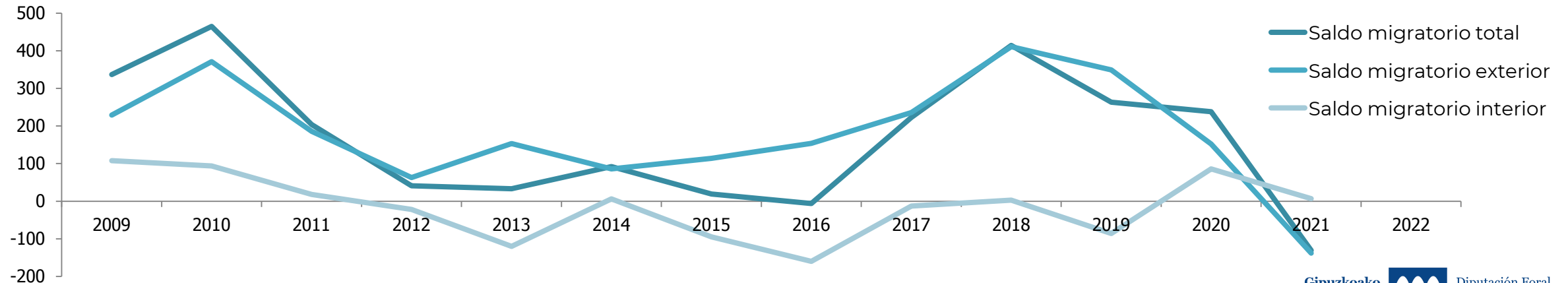
02.1 Demografía

Evolución de los movimientos migratorios en la comarca

- Respecto a los movimientos migratorios se considera migración externa la diferencia entre las personas del Goierri que salen fuera de la Comunidad Autónoma y que vienen desde fuera de la misma. Se considera migración interna la diferencia entre las personas del Goierri que salen fuera de la comarca a otro municipio dentro de la Comunidad Autónoma y las que vienen desde otros municipios de la Comunidad Autónoma a la Comarca.
- En primer lugar señalar, que el **saldo migratorio total ha sido negativo** aunque desde el 2017 al 2020 fuese positivo. La bajada de estos últimos años se debe a las medidas restrictivas tras el Covid-19.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Saldo migratorio exterior	229	371	186	63	153	86	114	154	236	411	349	152	-138
Saldo migratorio interior	108	94	18	-22	-120	6	-95	-160	-13	3	-86	86	7
Saldo migratorio total	337	465	204	41	33	92	19	-6	223	414	263	238	-131

Fuente: Eustat



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

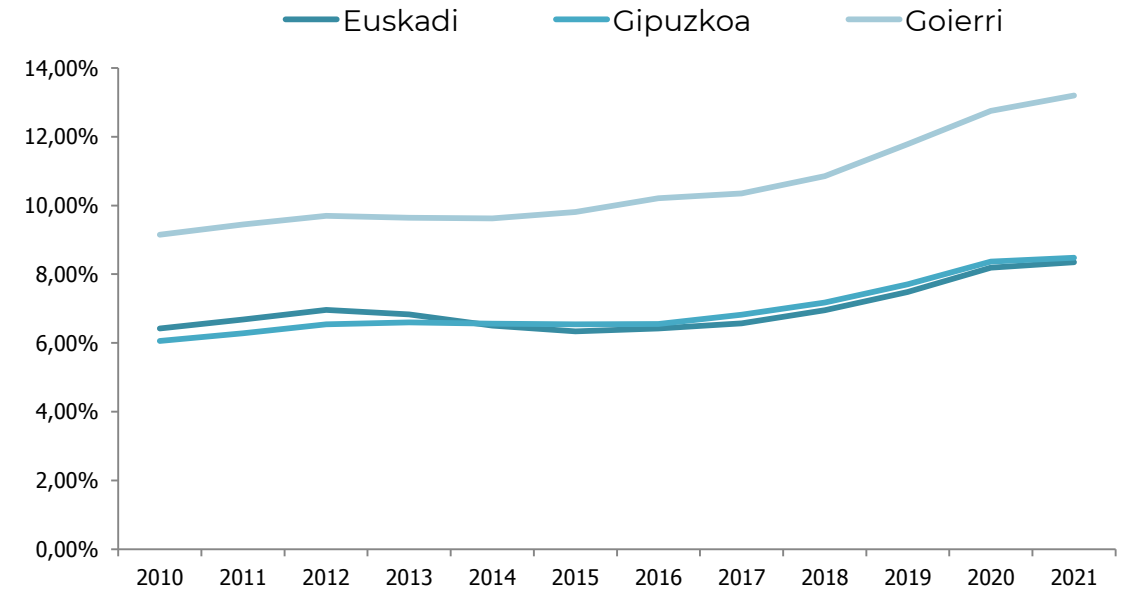
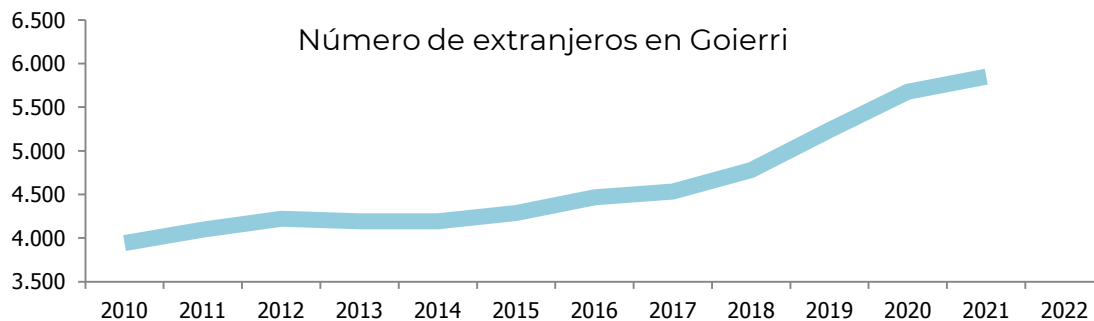
02.1 Demografía

Población extranjera en la comarca

Valores absolutos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Euskadi	139.369	145.256	151.894	148.877	141.316	137.816	139.425	143.036	151.519	163.808	180.252	183.014
Gipuzkoa	42.449	44.179	46.132	46.684	46.464	46.464	46.548	48.652	51.234	55.295	60.285	60.978
Goierri	3.944	4.097	4.220	4.193	4.192	4.287	4.469	4.535	4.780	5.236	5.676	5.850
%	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Euskadi	6,43%	6,68%	6,96%	6,83%	6,50%	6,34%	6,42%	6,57%	6,95%	7,49%	8,19%	8,34%
Gipuzkoa	6,06%	6,29%	6,54%	6,59%	6,56%	6,54%	6,55%	6,83%	7,17%	7,71%	8,37%	8,48%
Goierri	9,15%	9,45%	9,70%	9,64%	9,62%	9,81%	10,21%	10,35%	10,85%	11,78%	12,75%	13,20%

Fuente: Eustat

- En Goierri la **población extranjera es del 13,2%**, 5 puntos porcentuales más que en Gipuzkoa y Euskadi.
- En los últimos 5 años la población extranjera ha crecido notablemente** y se ha alejado aun más de los porcentajes del territorio y autonómicos.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

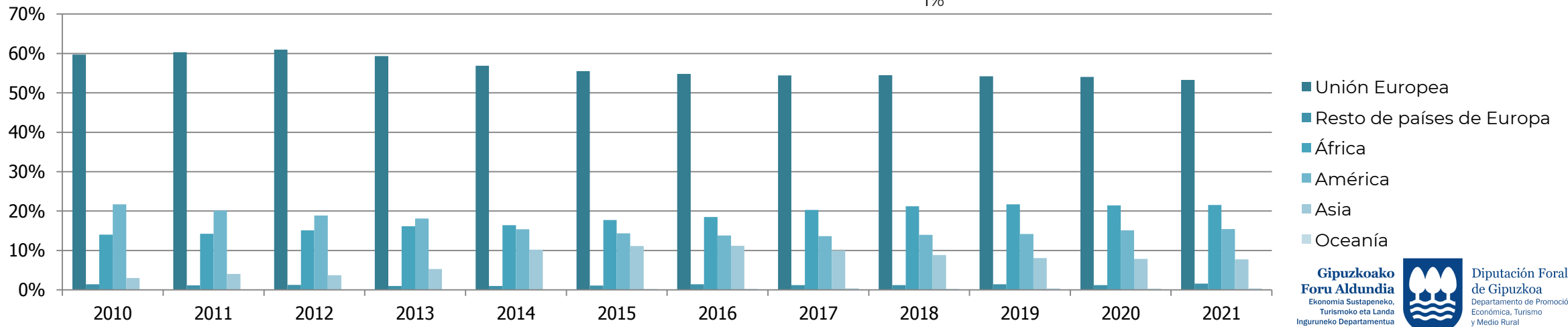
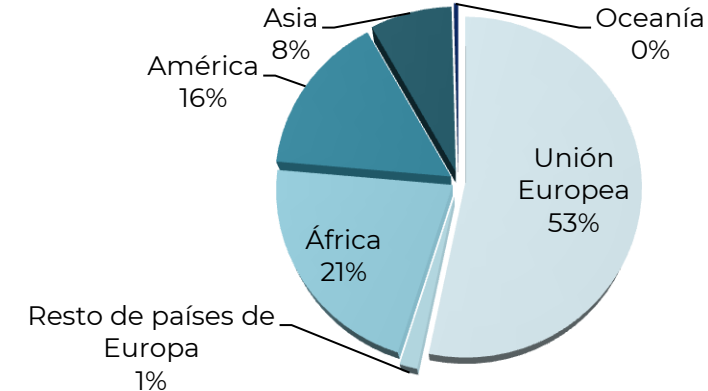
02.1 Demografía

Población extranjera en la comarca según el origen

Valores absolutos	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022
Unión Europea	2.354	2.572	2.384	2.448	2.604	3.068	3.116	3.116
Resto de países de Europa	57	54	42	63	58	70	93	87
África	554	638	688	826	1.015	1.216	1.261	1.242
América	857	797	645	618	667	857	904	941
Asia	118	156	427	501	423	447	452	440
Oceanía	4	3	6	13	13	18	24	23
%	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022
Unión Europea	60%	61%	57%	55%	54%	54%	53%	53%
Resto de países de Europa	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
África	14%	15%	16%	18%	21%	21%	22%	21%
América	22%	19%	15%	14%	14%	15%	15%	16%
Asia	3%	4%	10%	11%	9%	8%	8%	8%
Oceanía	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Eustat

- **La mayoría de extranjeros de Goierri provienen de la Unión Europea, (53%).** Tras la UE, el origen de los extranjeros es **África (21%)**, **América (16%)** y **Asia (8%)**.
- El porcentaje de origen se ha mantenido, aunque ha aumentado la cantidad de asiáticos y africanos.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

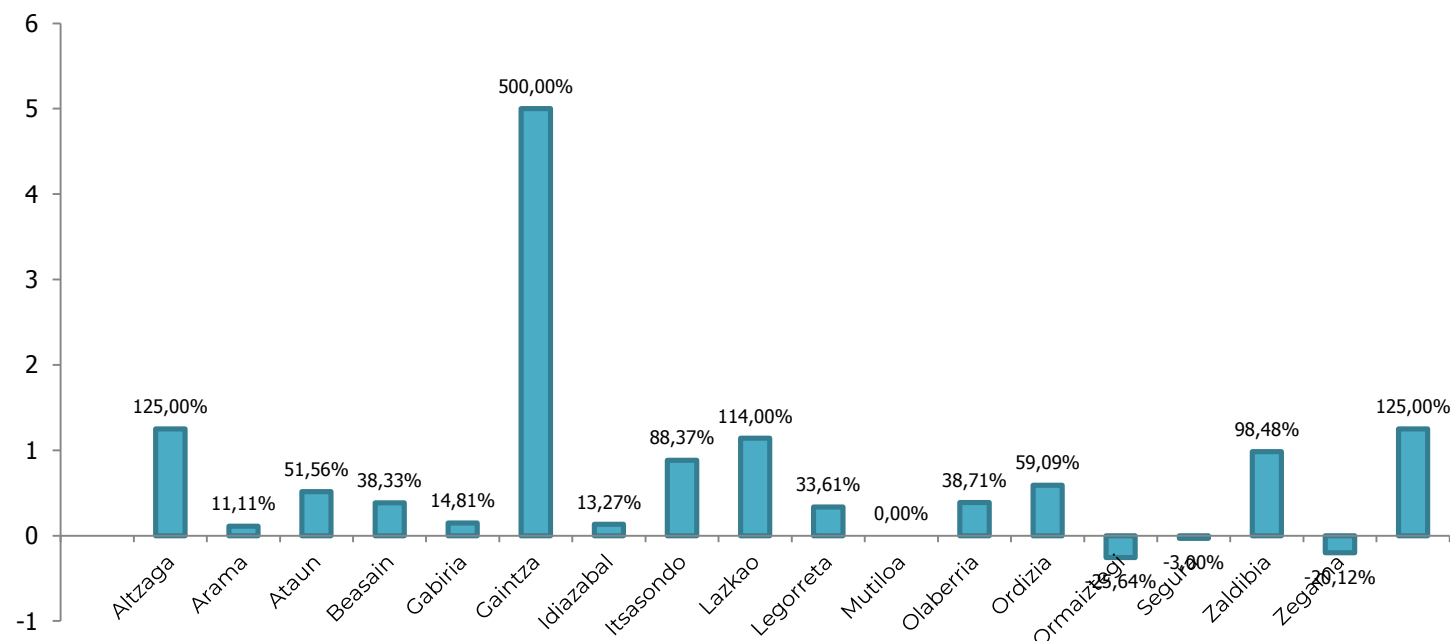
02.1 Demografía

Población extranjera por municipios

Valores absolutos	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022
Goierri	3.944	4.220	4.192	4.469	4.780	5.676	5.850	5.849
Altzaga	4	3	5	3	2	7	8	9
Arama	18	13	19	17	15	20	19	20
Ataun	64	60	64	81	83	98	110	97
Beasain	1.375	1.499	1.524	1.686	1.664	1.882	1.900	1.902
Gabiria	27	16	13	7	13	21	29	31
Gaintza	1	3	3	4	4	5	6	6
Idiazabal	113	118	129	126	129	113	132	128
Itsasondo	43	53	59	55	41	85	88	81
Lazkao	350	400	408	444	529	649	753	749
Legorreta	122	109	130	101	100	149	166	163
Mutiloa	0	0	2	0	0	2	1	4
Olaberria	62	42	56	51	56	79	86	86
Ordizia	1.249	1.342	1.247	1.354	1.612	1.994	1.972	1.987
Ormaiztegui	117	105	106	126	117	88	85	87
Segura	100	129	120	109	101	121	109	97
Zaldibia	132	146	161	186	208	232	245	262
Zegama	164	168	130	106	100	119	131	131
Zerain	4	14	16	13	6	12	10	9

Fuente: Eustat

Evolución de la población extranjera 2010-2022



- La población extranjera ha crecido en la mayoría de municipios, sobre todo en **Itsasondo**, **Ordizia**, **Lazkao** y **Zaldibia**. La tendencia es destacable, con un aumento creciente de la población extranjera en la comarca y un notable incremento porcentual por el mantenimiento de la población autóctona. También crece la población extranjera de segunda generación, ya que muchos migrantes han tenido hijos.
- Es remarcable la cantidad de Ordizia, con más de 2.000 extranjeros, aumentando un 59% desde el 2010.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

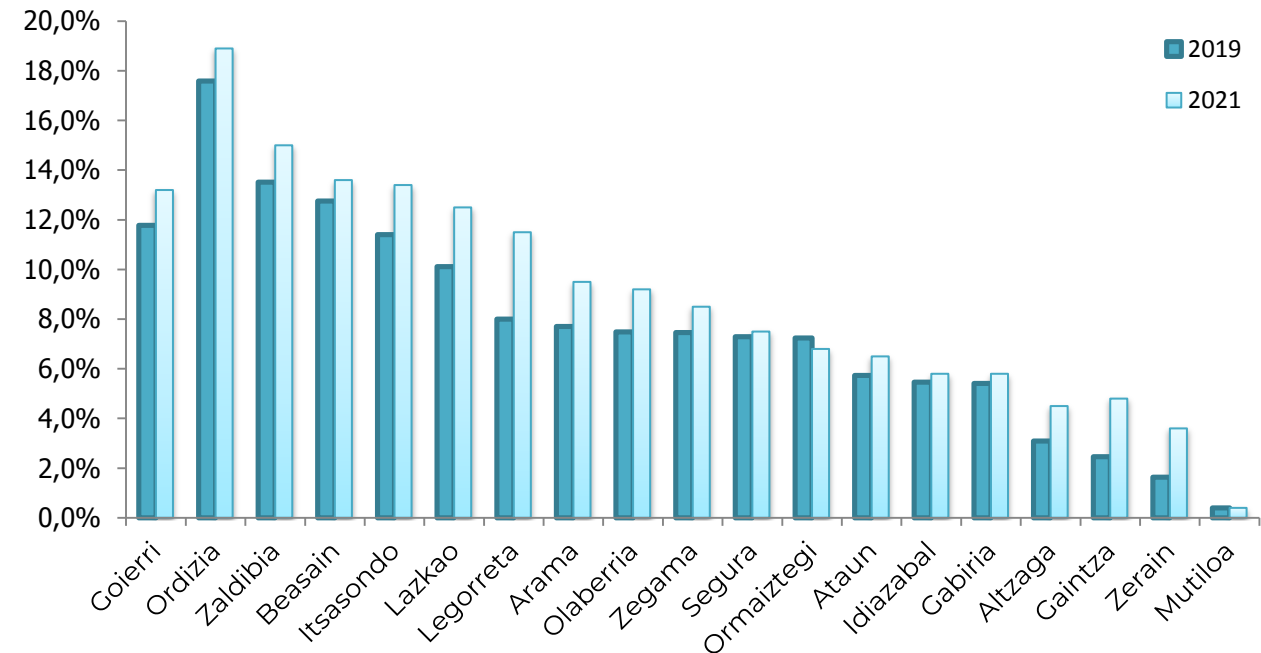
02.1 Demografía

Población extranjera por municipios según el origen

Población extranjera	Unión Europea	Resto de países de Europa	África	América	Asia	Total	% de la población
Goierri	3.116	93	1.261	904	452	5.826	13,2%
Ordizia	1.084	21	420	278	157	1.960	18,9%
Zaldibia	110	2	83	29	21	245	15,0%
Beasain	1.136	27	316	268	149	1.896	13,6%
Itsasondo	15	1	48	23	0	87	13,4%
Lazkao	463	18	131	114	27	753	12,5%
Legorreta	37	5	49	28	43	162	11,5%
Arama	9	0	0	7	3	19	9,5%
Olaberria	56	1	13	15	0	85	9,2%
Zegama	62	7	25	34	3	131	8,5%
Segura	34	1	39	13	21	108	7,5%
Ormaiztegui	19	2	47	16	1	85	6,8%
Ataun	34	2	29	36	9	110	6,5%
Idiazabal	40	3	53	25	11	132	5,8%
Gabiria	10	1	2	9	6	28	5,8%
Altzaga	1	1	0	6	0	8	5%
Gaintza	4	0	1	1	0	6	4,8%
Zerain	2	0	5	2	1	10	3,6%
Mutiloa	0	1	0	0	0	1	0,4%

Fuente: Eustat

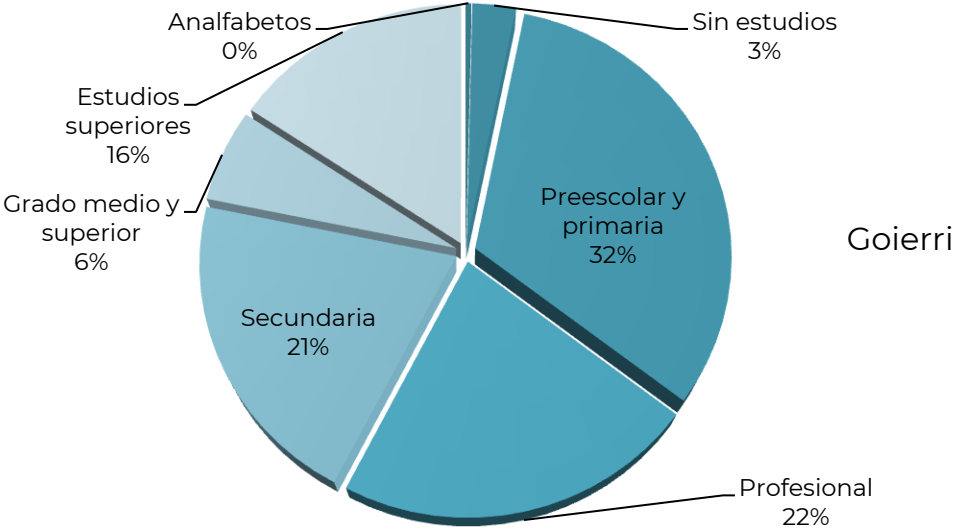
- **En Ordizia** la población extranjera supone el **18,9%**.
- En porcentaje, en Ordizia, Zaldibia, Beasain e Itsasondo hay más población extranjera que la media de Goierri.
- Comparando con el 2019 **ha aumentado el porcentaje de la población extranjera en la mayoría de municipios.**



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.1 Demografía

Comparativa del nivel de estudios de la comarca, territorio y estado autonómico



	2011	Analfabetos	Sin estudios	Preescolar y primaria	Profesionales	Secundaria	Grado medio y superior	Estudios superiores
Euskadi		0,48%	2,66%	35,39%	16,49%	20,91%	8,26%	15,81%
Gipuzkoa		0,49%	2,58%	35,32%	17,59%	20,73%	8,14%	15,15%
Goierri		0,77%	4,94%	35,87%	19,66%	18,81%	7,89%	12,05%
	2016	Analfabetos	Sin estudios	Preescolar y primaria	Profesionales	Secundaria	Grado medio y superior	Estudios superiores
Euskadi		0,36%	2,16%	32,56%	17,88%	21,78%	7,63%	17,63%
Gipuzkoa		0,36%	2,11%	32,45%	18,96%	21,55%	7,42%	17,16%
Goierri		0,56%	4,03%	33,33%	21,14%	19,66%	7,10%	14,18%
	2021	Analfabetos	Sin estudios	Preescolar y primaria	Profesionales	Secundaria	Grado medio y superior	Estudios superiores
Euskadi		0,27%	1,98%	29,26%	20,01%	21,82%	6,78%	19,89%
Gipuzkoa		0,27%	1,93%	29,11%	21,06%	21,53%	6,57%	19,54%
Goierri		0,37%	2,83%	32,14%	22,28%	20,60%	6,06%	15,72%

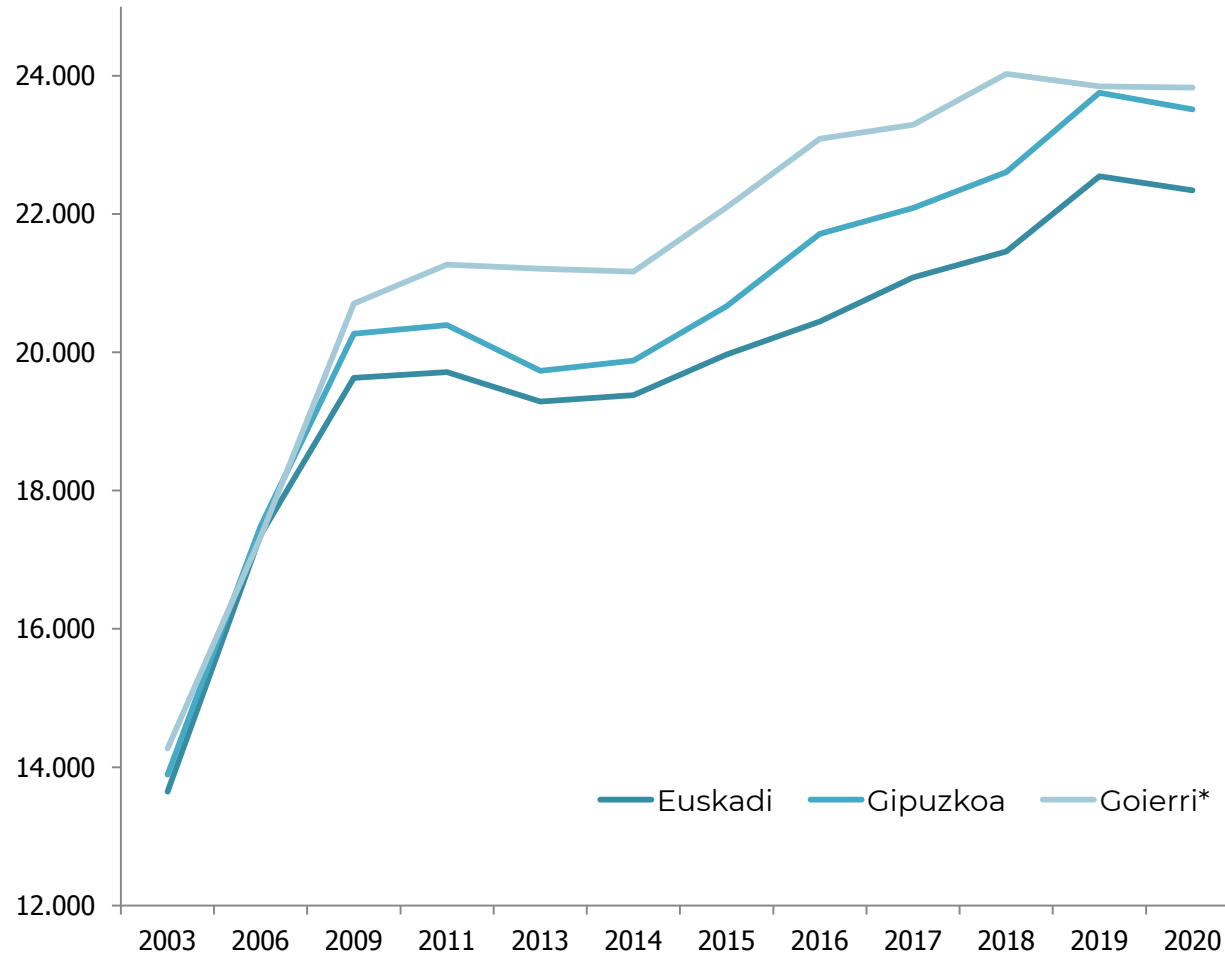
Fuente: Eustat

- Goierri tiene un nivel de estudio inferior que la media. En cuanto a **primaria y estudios inferiores** la tasa es del **35,34%**, en **Gipuzkoa** es de **31,31%** y en **Euskadi** de **31,51%**. En **Goierri destacan los estudios de Formación Profesional**. La fuerza de la formación profesional se debe al tejido empresarial de la comarca, a la importancia de la industria.
- En **Goierri solo un 15,72% tiene estudios superiores**, menos que en **Gipuzkoa (19,54%)** y **Euskadi (19,89%)**.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.2 Sociedad y economía

Renta Personal Media



	2003	2006	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Euskadi	13.647	17.362	19.631	19.715	19.286	19.379	19.968	20.443	21.083	21.458	22.548	22.343
Gipuzkoa	13.892	17.488	20.270	20.396	19.734	19.880	20.669	21.714	22.086	22.605	23.756	23.512
Goierri*	14.271	17.336	20.702	21.267	21.211	21.169	22.099	23.087	23.293	24.029	23.847	23.826

Fuente: Eustat

- **La Renta Personal Media es superior en Goierri** que Gipuzkoa y Euskadi. Desde el comienzo del siglo la tendencia es muy parecida en los tres territorios estudiados. Esta magnitud permite conocer la distribución de la riqueza individual, ya que computa la renta de las personas de 18 años o más.
- Desde el 2018, a raíz de la Covid-19, la renta media ha disminuido en Goierri, Gipuzkoa y Euskadi.
- La Renta Personal Media ha aumentado un 12% desde el 2011. En Gipuzkoa el aumento ha sido del 15% y en Euskadi del 13%.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

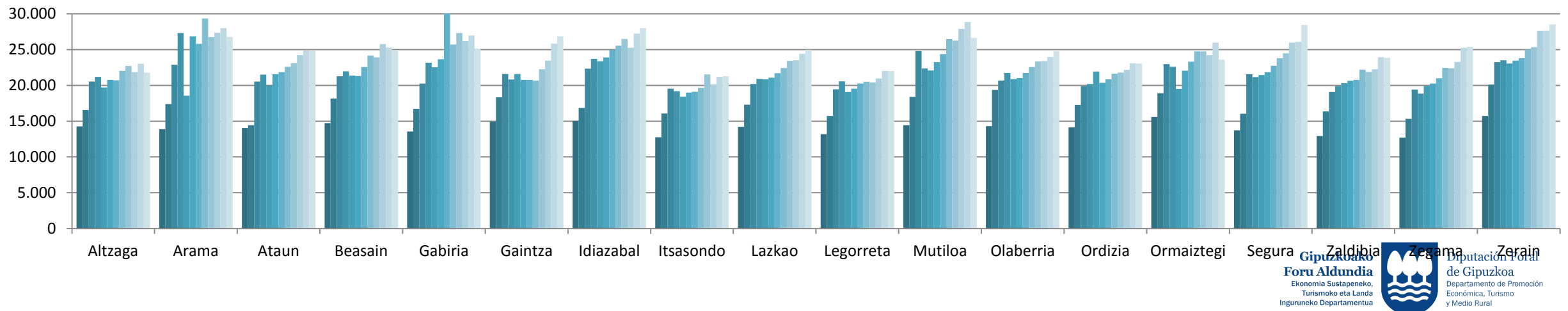
02.2 Sociedad y economía

Renta media por municipios (2003-2020)

- Hay cuatro municipios por debajo de la media de Gipuzkoa: **Altzaga, Itsasondo, Legorreta y Ordizia**.
- Ormaiztegi** está debajo de la media de Goierri. **El resto supera los 24.000 €/anuales**.

	2003	2006	2011	2014	2016	2018	2020
Euskadi	13.647	17.362	19.715	19.379	20.443	21.458	22.343
Gipuzkoa	13.892	17.488	20.396	19.880	21.714	22.605	23.512
Goierri*	14.271	17.336	21.267	21.169	23.087	24.029	23.826
Altzaga	14.286	16.577	21.184	20.767	22.029	21.865	21.767
Arama	13.868	17.403	27.309	26.847	29.356	27.337	26.779
Ataun	14.037	14.444	21.512	21.569	22.594	24.215	24.835
Beasain	14.732	18.177	21.969	21.316	24.179	25.763	24.952
Gabiria	13.552	16.722	23.178	23.657	25.703	26.217	25.106
Gaintza	14.926	18.335	20.820	20.766	20.694	23.452	26.870
Idiazabal	15.040	16.844	23.711	23.912	25.546	25.257	28.011
Itsasondo	12.749	16.074	19.201	19.006	19.647	20.097	21.283
Lazkao	14.224	17.296	20.916	21.075	22.433	23.501	24.981
Legorreta	13.199	15.742	20.572	19.529	20.518	20.978	22.026
Mutiloa	14.438	18.394	22.370	23.267	26.500	27.889	26.639
Olaberria	14.312	19.369	21.750	21.035	22.558	23.413	24.734
Ordizia	14.128	17.271	20.197	20.355	21.639	22.157	23.068
Ormaiztegi	15.586	18.902	22.588	22.043	24.737	24.235	23.605
Segura	13.736	16.061	21.176	21.843	23.792	25.969	28.447
Zaldibia	12.926	16.359	19.918	20.652	22.200	22.266	23.866
Zegama	12.702	15.325	18.862	20.252	22.455	23.289	25.409
Zerain	15.736	20.115	23.506	23.451	25.027	27.632	28.524

Fuente: Eustat



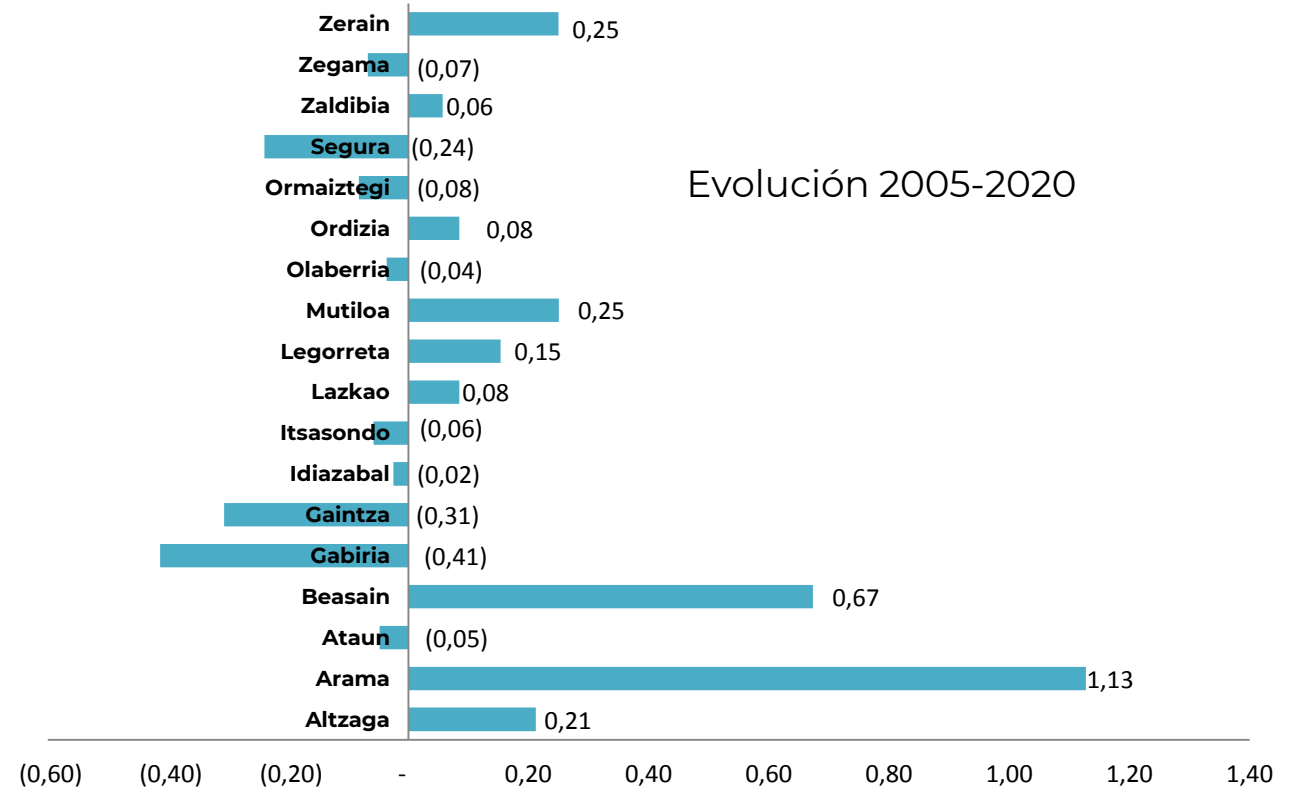
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.2 Sociedad y economía

PIB per cápita por municipios

	2005	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Altzaga	10.213	8.363	10.401	10.591	11.434	10.860	11.161	12.379
Arama	79.663	68.495	49.058	53.548	46.323	155.744	164.951	169.468
Ataun	11.884	12.717	11.534	10.451	9.623	11.793	11.973	11.314
Beasain	34.386	61.136	50.422	51.761	43.985	45.388	62.076	57.533
Gabiria	34.292	31.796	22.771	20.244	21.758	22.246	23.941	20.131
Gaintza	18.542	16.569	12.063	15.293	13.934	13.592	14.033	12.861
Idiazabal	51.604	71.704	55.353	47.559	57.886	56.377	49.041	50.324
Itsasondo	43.322	46.495	41.697	38.318	30.839	34.650	31.046	40.809
Lazkao	21.160	25.529	19.853	23.414	19.416	21.257	26.606	22.950
Legorreta	27.590	26.365	31.895	28.472	27.859	31.659	32.866	31.818
Mutiloa	16.844	14.543	19.542	13.384	12.486	13.944	22.315	21.056
Olaberria	265.690	218.063	172.876	177.267	192.218	253.001	274.922	256.140
Ordizia	20.397	22.547	24.358	25.906	24.092	22.695	23.041	22.126
Ormaiztegui	87.601	84.180	76.795	80.320	80.037	108.828	123.265	80.389
Segura	16.760	19.940	13.035	14.345	13.070	15.240	14.001	12.748
Zaldibia	16.314	19.360	15.468	15.477	18.754	19.569	18.491	17.243
Zegama	17.623	18.066	12.197	13.870	14.520	17.058	19.438	16.431
Zerain	17.712	19.436	18.724	28.049	21.528	26.605	21.798	22.134

Fuente: Eustat



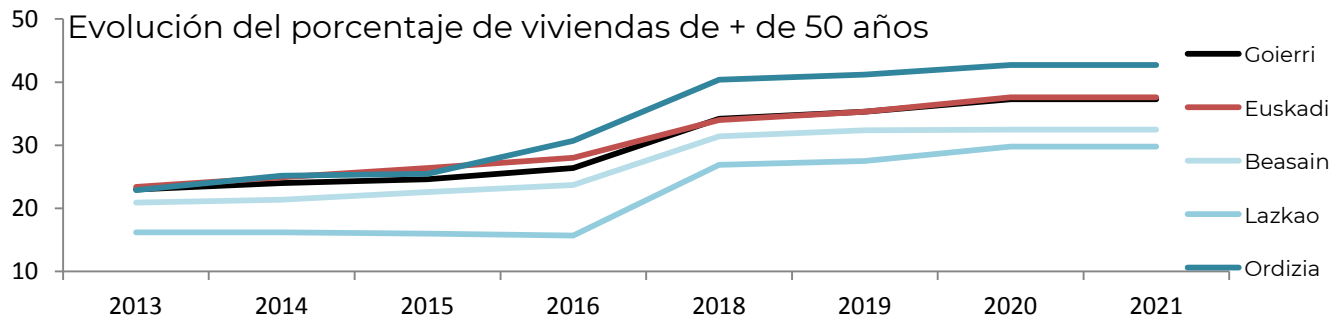
- En el 2020 **el PIB per cápita de Goierri** (PIB per cápita de cada municipio ponderado por el número de habitantes) superior que **Gipuzkoa** (34.237 €) **y Euskadi** (33.835 €) **en los precios corrientes; 41.064 €.**
- Si el análisis se hace por municipios encontramos resultados muy dispares ya que la población y la cantidad de empresas hace diferir los datos.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

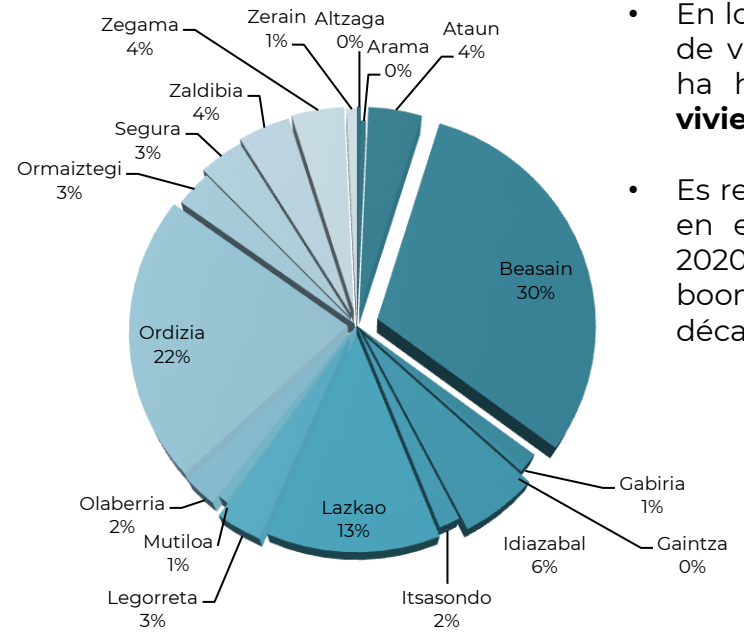
02.2 Sociedad y economía



Viviendas por municipio y porcentaje de viviendas superiores a 50 años.



Distribución de las viviendas en Goierri



- En los últimos años la construcción de viviendas ha disminuido y esto ha hecho que **el porcentaje de viviendas antiguas** aumente.
- Es reseñable el aumento que se da en el porcentaje entre el 2015 y 2020, siendo consecuencia del boom de construcción de la década de los 50.

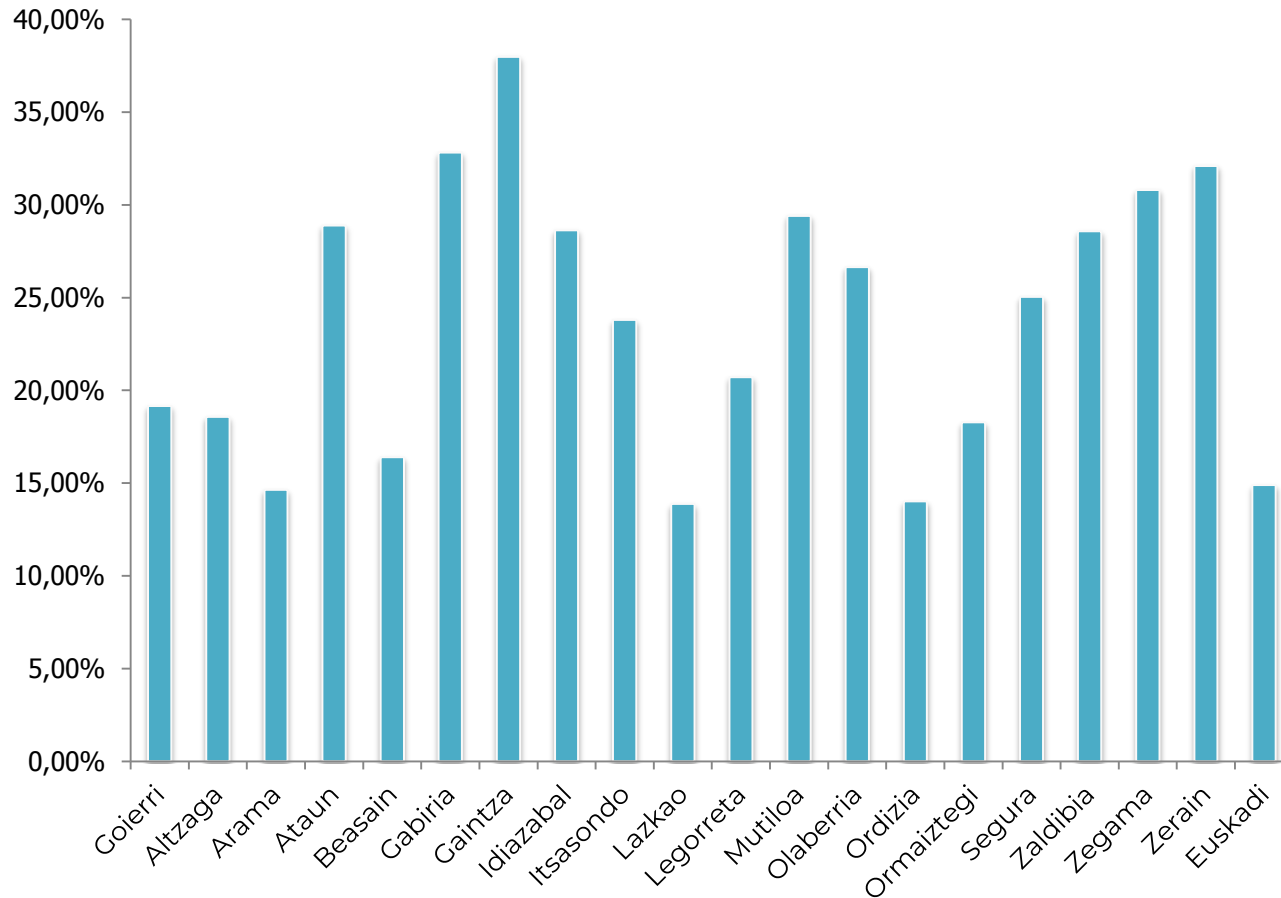
	2013		2016		2019		2021	
	Viviendas	% (>50 años)	Viviendas	% (>50 años)	Viviendas	% (>50 años)	Viviendas	% (>50 años)
Goierri	20.787	23	21.217	26,4	21.419	35,3	21.679	37,3
Altzaga	72	38,9	72	40,8	70	42,9	70	42,0
Arama	84	23,8	83	25,3	83	27,7	82	26,8
Ataun	857	27,5	892	28,4	898	31,8	886	37,0
Beasain	6.241	20,9	6.378	23,7	6.433	32,4	6.607	32,5
Gabiria	246	32,5	245	33,9	252	38,5	259	39,5
Gaintza	74	18,9	79	20,3	79	24,1	79	24,1
Idiazabal	1.322	27,3	1.292	30	1.280	36,9	1.219	38,1
Itsasondo	324	35,8	330	40	331	45,9	332	45,8
Lazkao	2.375	16,2	2.490	15,7	2.588	27,5	2.711	29,8
Legorreta	711	23,8	712	32,4	717	42,7	724	44,2
Mutiloa	150	30,7	153	34,6	151	38,4	153	38,4
Olaberria	564	44	552	45,7	541	63,0	533	68,0
Ordizia	4526	22,9	4723	30,7	4770	41,2	4768	42,7
Ormaiztegui	615	21,8	620	20,6	616	27,6	613	35,1
Segura	730	12,8	722	16,4	735	20,6	743	21,1
Zaldibia	901	23,9	882	25,1	867	32,6	868	41,7
Zegama	841	32	838	34,8	854	42,8	870	50,9
Zerain	154	19,5	154	22,7	154	29,2	162	32,3
Euskadi	1.027.751	23,4	1.045.061	28	1.060.530	35,3	1.075.076	37,6

Fuente: INE

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.2 Sociedad y economía

Segundas viviendas por municipio.



	2013	2015	2018	2021
Goierri	4.064	4.036	4.112	4154
Altzaga	15	16	10	13
Arama	13	12	12	12
Ataun	215	225	272	256
Beasain	929	966	951	1083
Gabiria	86	84	88	85
Gaintza	26	33	30	30
Idiazabal	435	400	401	349
Itsasondo	65	68	78	79
Lazkao	293	285	319	376
Legorreta	138	135	147	150
Mutiloa	52	50	52	45
Olaberria	190	175	153	142
Ordizia	701	703	748	668
Ormaiztegi	120	105	101	112
Segura	188	164	177	186
Zaldibia	308	327	256	248
Zegama	237	234	262	268
Zerain	53	54	55	52
Euskadi	156.391	157.104	155.341	160.135

Fuente: INE

- **Las segundas viviendas han aumentado considerablemente en Goierri.** Hay más segundas viviendas porcentualmente que en Euskadi (15%).
- Hay gran disparidad entre los municipios. Ataun, Gabiria, Gaintza, Idiazabal, Mutiloa, Olaberria, Zaldibia, Zegama y Zerain están por encima del 25%.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

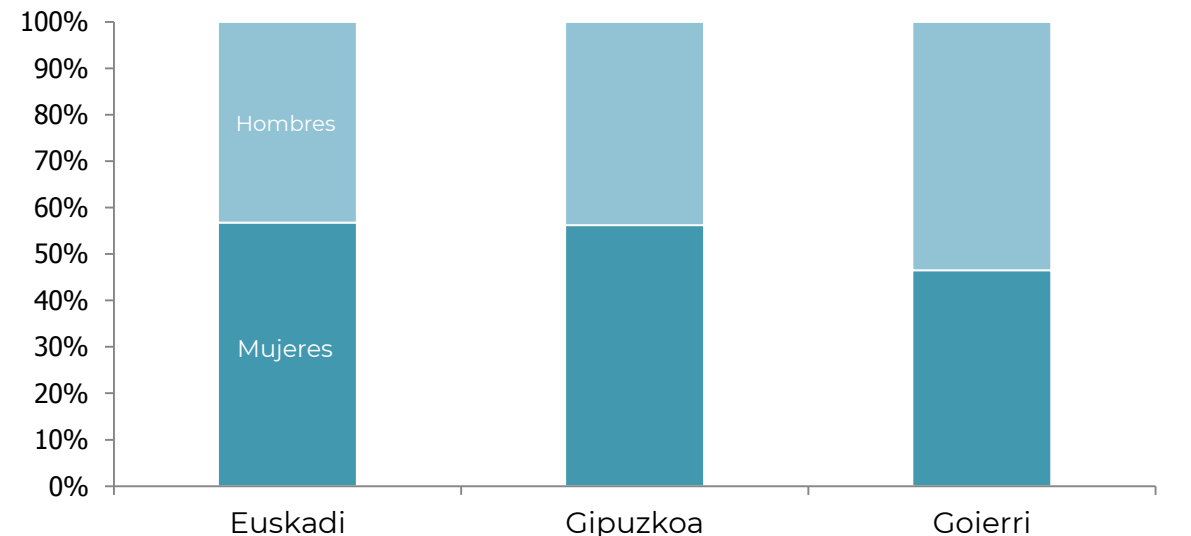
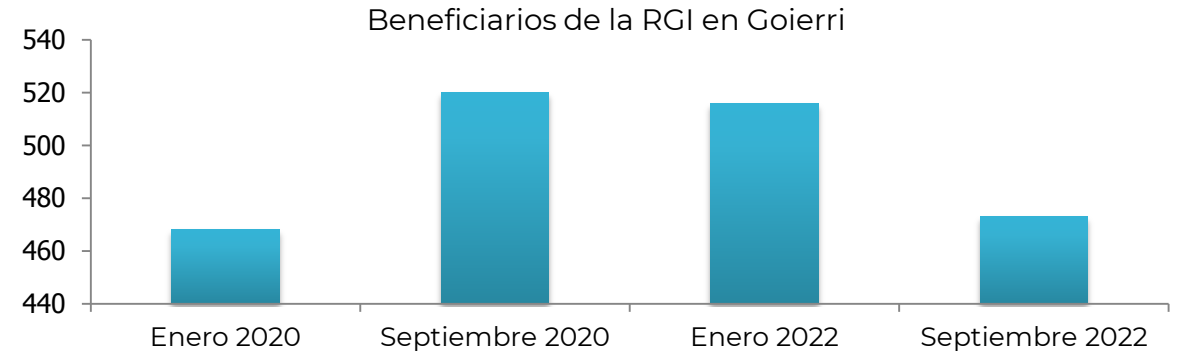
02.2 Sociedad y economía

Perceptores de la RGI por sexo

	Enero 2020					Septiembre 2022				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
Euskadi	30.604	58%	21.739	42%	52.343	27.834	57%	21.218	43%	49.052
Gipuzkoa	7.292	59%	5.140	41%	12.432	6.555	56%	5.105	44%	11.660
Goierri	237	51%	231	49%	468	220	47%	253	53%	473
Ataun	5	31%	11	69%	16	3	25%	9	75%	12
Beasain	73	52%	67	48%	140	67	53%	59	47%	126
Idiazabal	7	50%	7	50%	14	6	50%	6	50%	12
Itsasondo	4	36%	7	64%	11	11	69%	5	31%	16
Lazkao	22	71%	9	29%	31	19	46%	22	54%	41
Legorreta	12	67%	6	33%	18	7	35%	13	65%	20
Ordizia	85	49%	88	51%	173	82	44%	103	56%	185
Ormaiztegi	7	41%	10	59%	17	11	79%	3	21%	14
Segura	5	45%	6	55%	11	5	83%	1	17%	6
Zegama	3	33%	6	67%	9	5	42%	7	58%	12

Fuente: Lanbide

- Se observa claramente el **efecto del Covid-19**, alcanzando un máximo en septiembre 2020.
- Desde el 2020 han disminuido los perceptores del RGI pero **la distinción de sexos se ha mantenido**.
- En Goierri hay más perceptores masculinos que femeninos (47%-53%), en contra de la tendencia de Euskadi y Gipuzkoa.



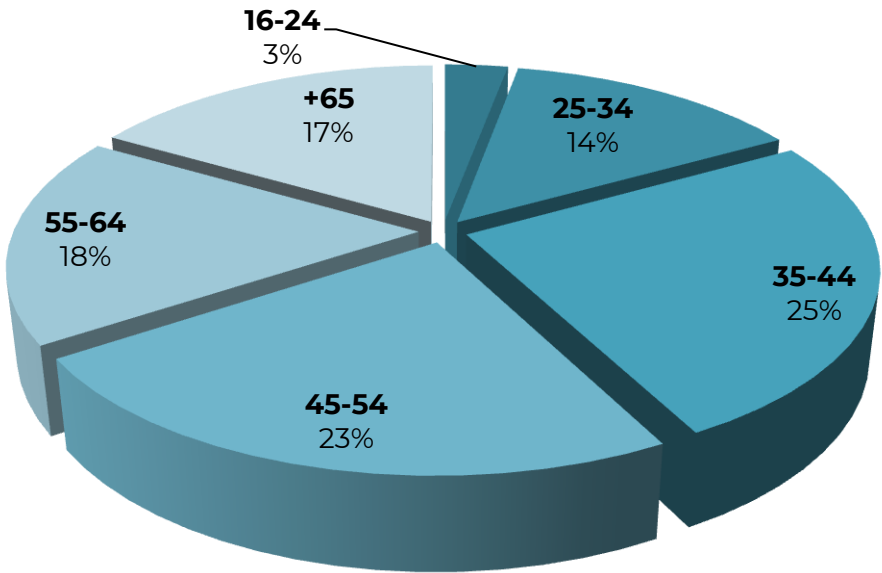
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.2 Sociedad y economía

Perceptores de la RGI según la edad

	Enero 2020						Septiembre de 2022					
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	+65	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	+65
Euskadi	933	6.998	13.100	12.738	9.329	9.245	842	6.425	10.851	11.734	9.934	9.181
Gipuzkoa	231	1.656	2.905	2.888	2.164	2.588	224	1.514	2.475	2.569	2.356	2.505
Goierri	11	67	137	104	83	66	14	66	120	111	83	79
Beasain	3	20	31	33	28	25	3	16	25	28	25	29
Ordizia	3	31	62	31	27	19	3	29	55	46	25	27
Euskadi	1,8%	13,4%	25,0%	24,3%	17,8%	17,7%	1,6%	11,9%	20,1%	21,8%	18,4%	17,0%
Gipuzkoa	1,9%	13,3%	23,4%	23,2%	17,4%	20,8%	1,7%	11,6%	18,9%	19,6%	18,0%	19,2%
Goierri	2,4%	14,3%	29,3%	22,2%	17,7%	14,1%	2,7%	12,7%	23,1%	21,3%	16,0%	15,2%
Beasain	2,1%	14,3%	22,1%	23,6%	20,0%	17,9%	1,9%	10,3%	16,0%	17,9%	16,0%	18,6%
Ordizia	1,7%	17,9%	35,8%	17,9%	15,6%	11,0%	1,6%	15,8%	30,1%	25,1%	13,7%	14,8%

Fuente: Lanbide



- En **Goierri los perceptores de menos de 44 años** (35,5%) es superior que en Gipuzkoa (31,2%) y Euskadi (33,6%).
- **La mayoría es población de edad adulta** (entre 35 y 54 años) tanto en Goierri, Gipuzkoa y Euskadi.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.2 Sociedad y economía

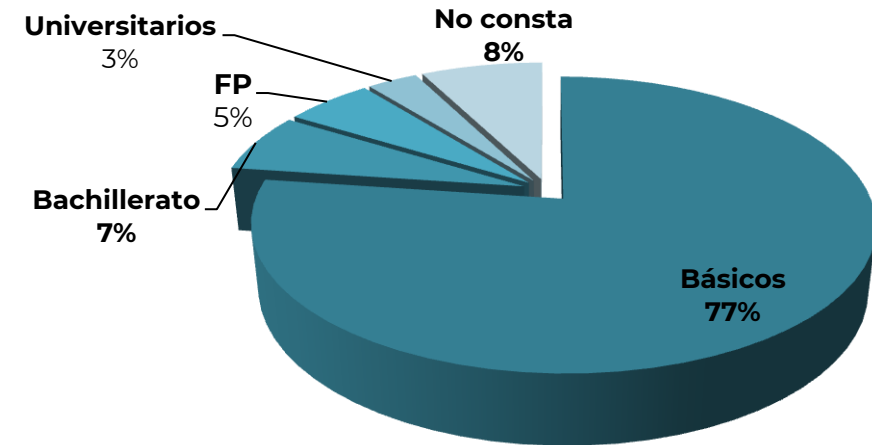
Perceptores de la RGI según nivel de estudios.

	Enero 2020					Septiembre 2022				
	Hasta obligatorio	Bachiller	FP	Universitarios	No consta	Hasta obligatorios	Bachiller	FP	Universitarios	No consta
Euskadi	36.309	4.194	5.280	2.078	4.482	33.276	3.941	4.943	2.095	4.798
Gipuzkoa	8.288	1.060	1.418	501	1.165	7.744	1.020	1.314	528	1.055
Goierri	362	25	27	11	43	365	31	26	15	36
Beasain	107	5	9	2	17	92	8	12	4	10
Ordizia	141	9	6	4	13	148	11	5	5	16
Euskadi	69,4%	8,0%	10,1%	4,0%	8,6%	61,7%	7,3%	9,2%	3,9%	8,9%
Gipuzkoa	66,7%	8,5%	11,4%	4,0%	9,4%	59,2%	7,8%	10,0%	4,0%	8,1%
Goierri	77,4%	5,3%	5,8%	2,4%	9,2%	70,2%	6,0%	5,0%	2,9%	6,9%
Beasain	76,4%	3,6%	6,4%	1,4%	12,1%	59,0%	5,1%	7,7%	2,6%	6,4%
Ordizia	81,5%	5,2%	3,5%	2,3%	7,5%	80,9%	6,0%	2,7%	2,7%	8,7%

Fuente: Lanbide

	Estudios básicos	%
Ataun	9	75,0%
Beasain	92	73,0%
Idiazabal	8	66,7%
Itsasondo	12	75,0%
Lazkao	29	70,7%
Legorreta	18	90,0%
Ordizia	184	99,5%
Ormaiztegui	13	92,9%
Segura	4	66,7%
Zegama	8	66,7%

Fuente: Lanbide



- El aumento que se dio tras la crisis de la Covid-19 ha disminuido pero la **división entre los niveles de estudios se ha mantenido**. En Goierri **el porcentaje de los que tienen solo estudios básicos es superior a Euskadi y Gipuzkoa**. El porcentaje de los que tenían únicamente estudios básicos ha disminuido en los últimos dos años.
- Los datos de **Ordizia** son significantes. En los últimos dos años ha aumentado en 43 personas siendo casi la totalidad (99,5%) población con estudios básicos.

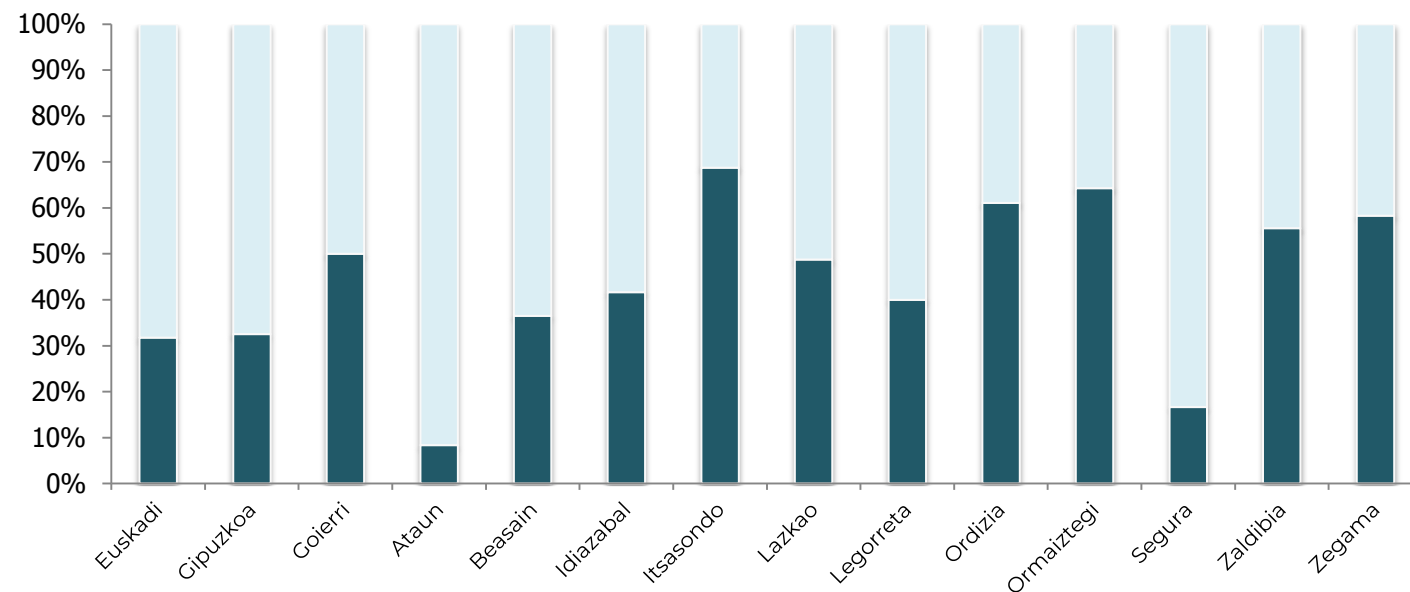
02 LAN MERKATUAREN AZTERKETA OROKORRA

02.2 Sociedad y economía

Perceptores de la RGI según origen

	Enero 2020				Septiembre 2022			
	Extranjeros		Estado Español		Extranjeros		Estado Español	
Euskadi	20.756	39,7%	31.587	60,3%	15.577	31,8%	33.476	68,2%
Gipuzkoa	5.005	40,3%	7.427	59,7%	3.790	32,5%	7.871	67,5%
Goierri	263	56,2%	205	43,8%	231	50,0%	231	50,0%
Ataun	<5	18,8%	13	81,3%	<5	8,3%	11	91,7%
Beasain	74	52,9%	66	47,1%	46	36,5%	80	63,5%
Idiazabal	<5	28,6%	10	71,4%	5	41,7%	7	58,3%
Itsasondo	6	54,5%	5	45,5%	11	68,8%	5	31,3%
Lazkao	15	48,4%	16	51,6%	20	48,8%	21	51,2%
Legorreta	10	55,6%	8	44,4%	8	40,0%	12	60,0%
Ordizia	116	67,1%	57	32,9%	113	61,1%	72	38,9%
Ormaiztegui	8	47,1%	9	52,9%	9	64,3%	5	35,7%
Segura	6	54,5%	5	45,5%	<5	16,7%	5	83,3%
Zaldibia	11	61,1%	7	38,9%	10	55,6%	8	44,4%
Zegama	5	55,6%	<5	44,4%	7	58,3%	5	41,7%

Fuente: Lanbide



- **La mitad de los perceptores de RGI en Goierri es población extranjera**, en Euskadi y Gipuzkoa son notablemente menos. Este dato hay que compararlo con el porcentaje de población, ya que en el Goierri la población extranjera tiene más peso que en Euskadi o Gipuzkoa.
- Los datos de **Ordizia** vuelven a ser destacables, ya que dos tercios de las rentas beneficiarias son personas extranjeras (siendo el pueblo con mayor número de población extranjera). Por otra parte, entre los pueblos hay una gran diferencia.

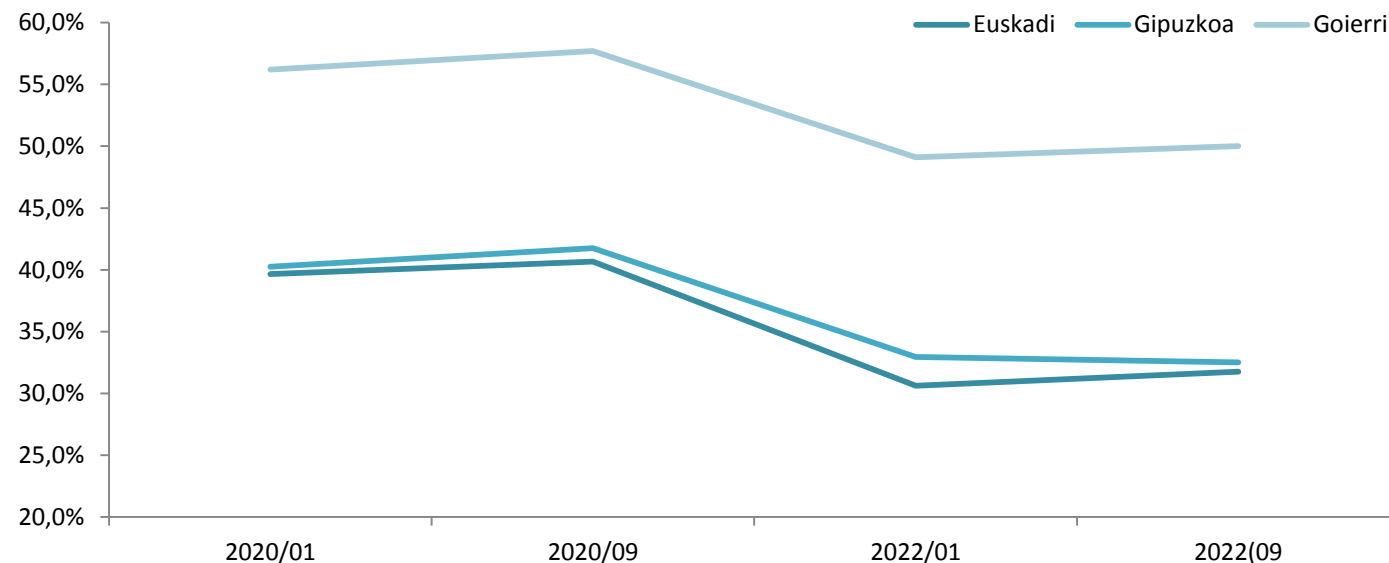
02 LAN MERKATUAREN AZTERKETA OROKORRA

02.2 Sociedad y economía

Evolución de los perceptores de población extranjera de la RGI

	Enero 2020		Septiembre 2020		Enero 2022		Septiembre 2022	
Euskadi	20.756	39,7%	21.933	40,7%	16.145	30,6%	15.577	31,8%
Gipuzkoa	5.005	40,3%	5.461	41,8%	4.128	32,9%	3.790	32,5%
Goierri	263	56,2%	300	57,7%	248	49,1%	231	50,0%
Ataun	<5	18,8%	<5	20,0%	<5	17,6%	<5	8,3%
Beasain	74	52,9%	82	52,6%	52	34,9%	46	36,5%
Idiazabal	<5	28,6%	7	43,8%	6	54,5%	5	41,7%
Itsasondo	6	54,5%	12	66,7%	7	58,3%	11	68,8%
Lazkao	15	48,4%	23	53,5%	27	55,1%	20	48,8%
Legorreta	10	55,6%	10	58,8%	10	47,6%	8	40,0%
Ordizia	116	67,1%	127	69,4%	115	60,5%	113	61,1%
Ormaiztegui	8	47,1%	8	53,3%	10	58,8%	9	64,3%
Segura	6	54,5%	7	53,8%	<5	33,3%	<5	16,7%
Zaldibia	11	61,1%	9	56,3%	12	54,5%	10	55,6%
Zegama	5	55,6%	7	53,8%	<5	36,4%	7	58,3%

Fuente: Lanbide



- **La cantidad de perceptores de RGI ha disminuido**, pero también el porcentaje de la población extranjera de perceptores.
- En Goierri se ha mantenido la cantidad de perceptores pero se ha disminuido el porcentaje población perceptora de origen extranjero por lo que han aumentado los perceptores originarios del estado Español.

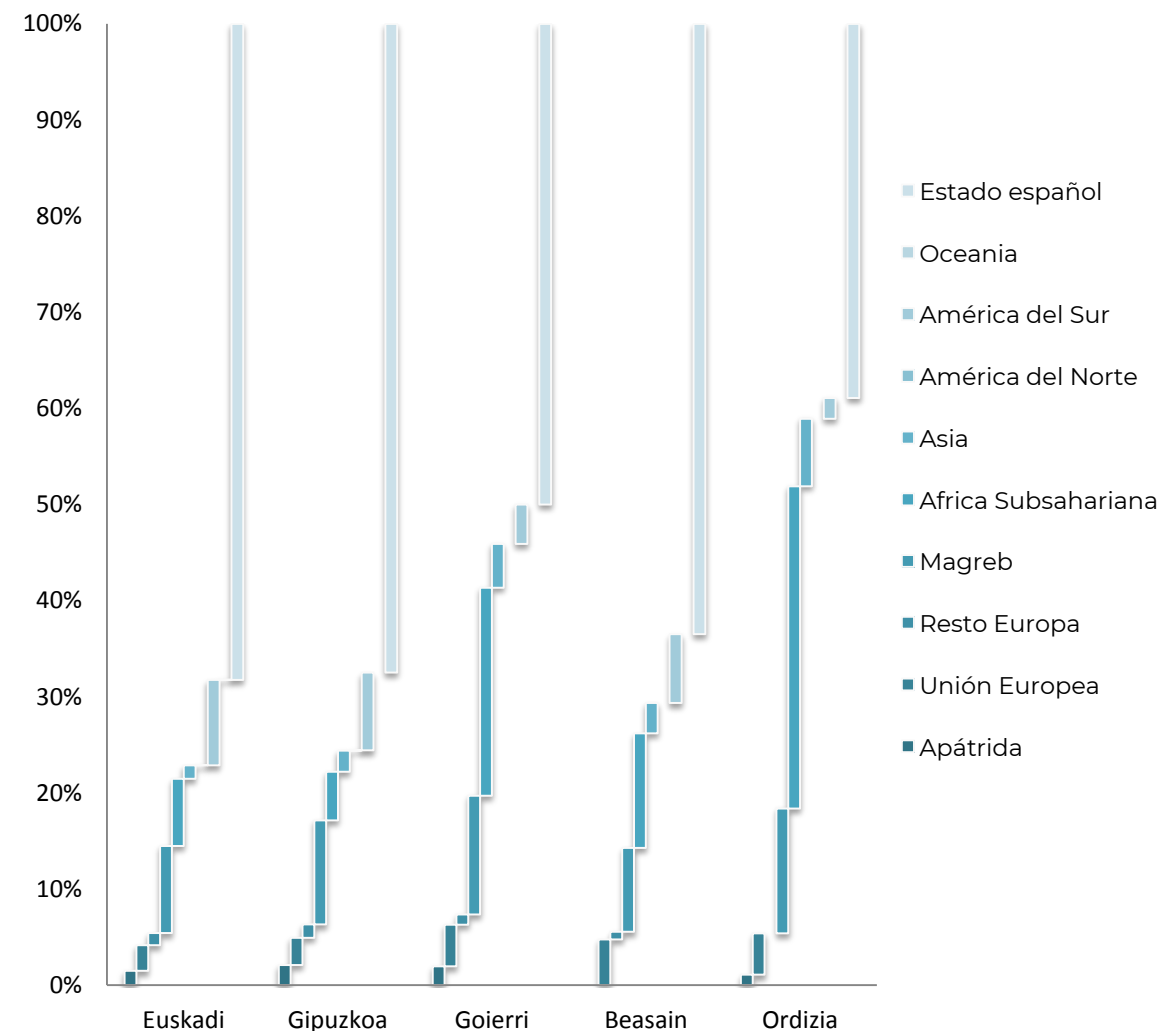
02 LAN MERKATUAREN AZTERKETA OROKORRA

02.2 Sociedad y economía

Perceptores de la RGI según el origen

	Apátridas	Unión Europea	Resto de Europa	Magreb	África subsahariana	Asia	América del norte	América del sur	Oceanía	Estado español
Euskadi	729	1.307	621	4.448	3.427	683	8	4.353	1	33.476
Gipuzkoa	244	332	160	1.261	591	258	2	942	0	7.871
Goierri	9	20	5	57	100	21	0	19	0	231
Beasain	0	6	1	11	15	4	0	9	0	80
Ordizia	2	8	0	24	62	13	0	4	0	72
Euskadi	1,4%	2,4%	1,2%	8,2%	6,4%	1,3%	0,0%	8,1%	0,0%	62,1%
Gipuzkoa	1,9%	2,5%	1,2%	9,6%	4,5%	2,0%	0,0%	7,2%	0,0%	60,2%
Goierri	1,7%	3,8%	1,0%	11,0%	19,2%	4,0%	0,0%	3,7%	0,0%	44,4%
Beasain	0,0%	3,8%	0,6%	7,1%	9,6%	2,6%	0,0%	5,8%	0,0%	51,3%
Ordizia	1,1%	4,4%	0,0%	13,1%	33,9%	7,1%	0,0%	2,2%	0,0%	39,3%

- Si nos fijamos en el origen de los perceptores población extranjera de la RGI observamos un **gran volumen de procedentes de África** (el tercio del total y dos tercios de los extranjeros). En Gipuzkoa y Euskadi el porcentaje de perceptores africanos es inferior a favor de los españoles y sudamericanos.
- En el resto de datos observamos tendencias parecidas. Siendo los sudamericanos y europeos significativos en un segundo nivel y seguido por Asiáticos. Los norteamericanos y procedentes de Oceanía son residuales.



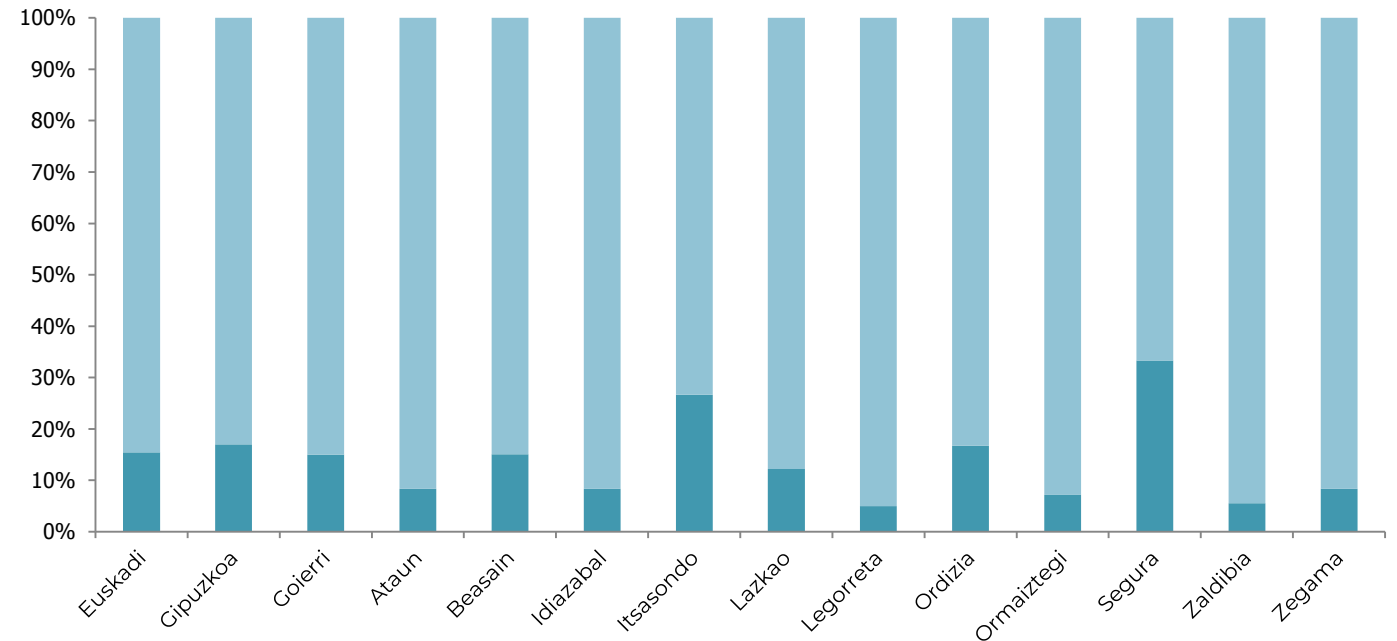
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.2 Sociedad y economía

Perceptores de la RGI según la modalidad

	Enero 2020				Septiembre 2022			
	Compl. Trabajo		Básico		Compl. Trabajo		Básico	
Euskadi	10.429	19,9%	41.914	80,1%	7.576	15,4%	41.477	84,6%
Gipuzkoa	2.649	21,3%	9.783	78,7%	1.981	17,0%	9.680	83,0%
Goierri	90	19,2%	378	80,8%	71	15,0%	402	85,0%
Ataun	4	25,0%	12	75,0%	1	8,3%	11	91,7%
Beasain	34	24,3%	106	75,7%	19	15,1%	107	84,9%
Idiazabal	2	14,3%	12	85,7%	1	8,3%	11	91,7%
Itsasondo	2	18,2%	9	81,8%	4	26,7%	11	73,3%
Lazkao	5	16,1%	26	83,9%	5	12,2%	36	87,8%
Legorreta	3	16,7%	15	83,3%	1	5,0%	19	95,0%
Ordizia	27	15,6%	146	84,4%	31	16,8%	154	83,2%
Ormaiztegi	3	17,6%	14	82,4%	1	7,1%	13	92,9%
Segura	1	9,1%	10	90,9%	2	33,3%	4	66,7%
Zaldibia	6	33,3%	12	66,7%	1	5,6%	17	94,4%
Zegama	3	33,3%	6	66,7%	1	8,3%	11	91,7%

Fuente: Lanbide



- Los **datos porcentuales son muy parecidos en Goierri, Gipuzkoa y Euskadi** tras la Covid-19. Alrededor del 85% recibe la ayuda básica mientras que un 15% recibe complementando el trabajo. **Hay más diferencia entre estas dos modalidades** que en el 2020, donde era del 80% vs 20%.
- La mayoría de municipios siguen la misma tendencia aunque Legorreta, Ataun, Idiazabal, Ormaiztegi, Zaldibia y Zegama superan el 90% en los perceptores básicos del RGI.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

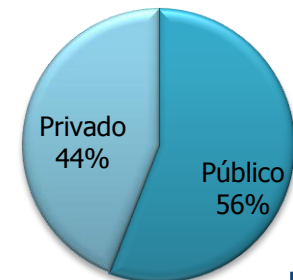
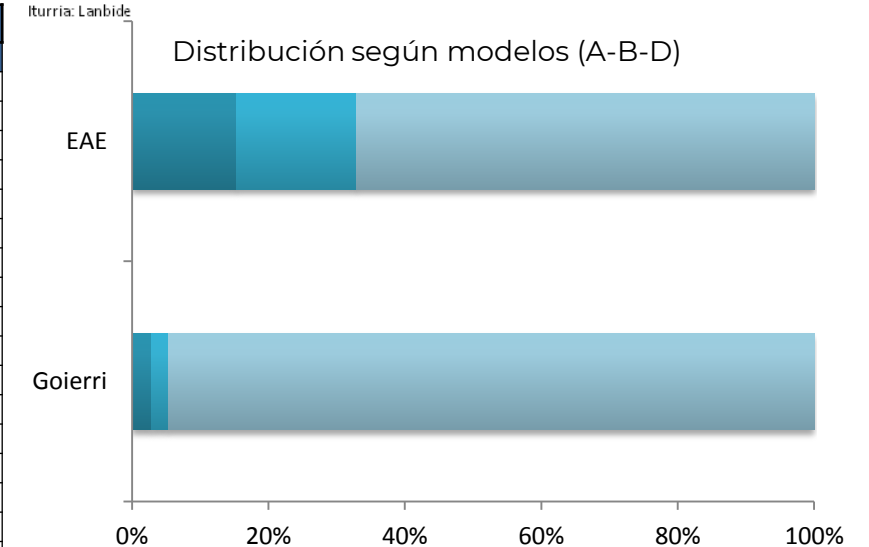
02.2 Sociedad y economía

Estudiantes según modalidad de centro y modelo de idioma

2021	Total				Público				Privado			
	Total	Modelo A	Modelo B	Modelo D	Total	Modelo A	Modelo B	Modelo D	Total	Modelo A	Modelo B	Modelo D
Altzaga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arama	0	:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ataun	215	:	0	215	215	:	0	215	0	0	0	0
Beasain	3.268	257	0	3.011	2.251	257	0	1.994	1.017	0	0	1.017
Gabiria	30	0	0	30	30	0	0	30	0	0	0	0
Gaintza	3	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	0
Idiazabal	271	0	0	271	271	0	0	271	0	0	0	0
Itsasondo	74	0	0	74	74	0	0	74	0	0	0	:
Lazkao	1.235	0	0	1.235	:	0	0	0	1235	0	0	1.235
Legorreta	150	0	0	150	150	0	0	150	0	0	0	0
Mutiloa	3	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	0
Olaberria	35	0	0	35	35	0	0	35	0	0	0	0
Ordizia	2.846	0	222	2.624	1.152	0	75	1.077	1.694	0	147	1.547
Ormaiztegi	147	0	0	147	147	0	0	147	0	0	0	0
Segura	227	0	0	227	227	0	0	227	0	0	0	0
Zaldibia	202	0	0	202	202	0	0	202	0	0	0	0
Zegama	221	0	0	221	221	0	0	221	0	0	0	0
Zerain	18	0	0	18	18	0	0	18	0	0	0	0
Goierri	8.945	257	222	8.466	4.999	257	75	4.667	3.946	0	147	3.799
Euskadi	383.150	58.165	66.954	255.784	20.0884	28.907	11.090	160.887	182.266	29.258	55.864	94.897

Fuente: Lanbide

- En **Goierri la gran mayoría** (95%) estudia en el **Modelo D**, esto es, solo estudia en Euskera. Es significativo la diferencia respecto a la proporción en Euskadi (67%).
- En cuanto al régimen del centro hay una distinción bastante equitativa. El 56% estudia en un centro público y el 44% en un centro privado. En Euskadi se da una tendencia parecida.



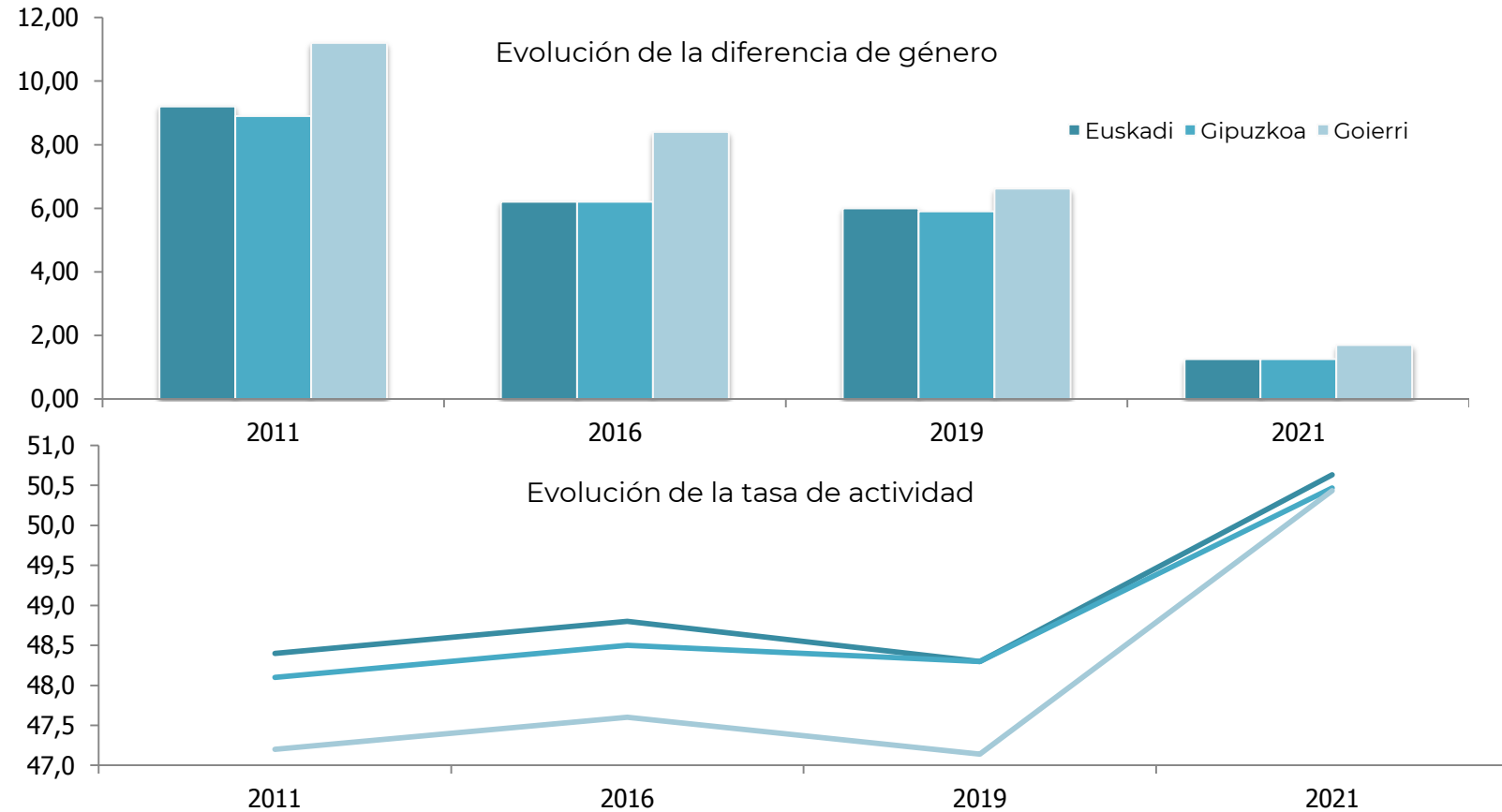
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Tasa de actividad (%)

	2022			
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia de género
Euskadi	50,6	51,9	53,1	1,25
Gipuzkoa	50,5	51,7	53,0	1,25
Goierri	50,4	52,1	53,8	1,70
Altzaga	39,2	38,8	38,4	-0,40
Arama	45,8	45,6	45,3	-0,25
Ataun	46,9	47,8	48,6	0,85
Beasain	50,2	51,6	52,9	1,35
Gabiria	49,5	49,6	49,6	0,05
Gaintza	49,4	48,9	48,3	-0,55
Idiazabal	48,4	49,8	51,2	1,40
Itsasondo	45,3	45,8	46,3	0,50
Lazkao	50,4	51,6	52,8	1,20
Legorreta	52,8	54,8	56,8	2,00
Mutiloa	49,4	50,6	51,8	1,20
Olaberria	54,4	57,8	61,2	3,40
Ordizia	53,1	55,6	58,1	2,50
Ormaiztegui	50,7	52,8	54,8	2,05
Segura	49,3	49,9	50,4	0,55
Zaldibia	49,0	50,6	52,2	1,60
Zegama	52,2	54,2	56,1	1,95
Zerain	47,10	48,90	50,70	1,80

Fuente: Eustat



- La comarca de Goierri se mantiene en la tendencia de Gipuzkoa y Euskadi, en torno al **50% de tasa de actividad**. En los últimos años se ha dado un crecimiento parecido en todos los territorios.
- Se ha disminuido la brecha de género notablemente** en los últimos 10 años. En el 2011 se encontraba en torno al 10% y en los últimos años se observa un dato **inferior al 2%**.
- Hay gran disparidad entre los** municipios en gran parte por las características endógenas (población) de los propios municipios.

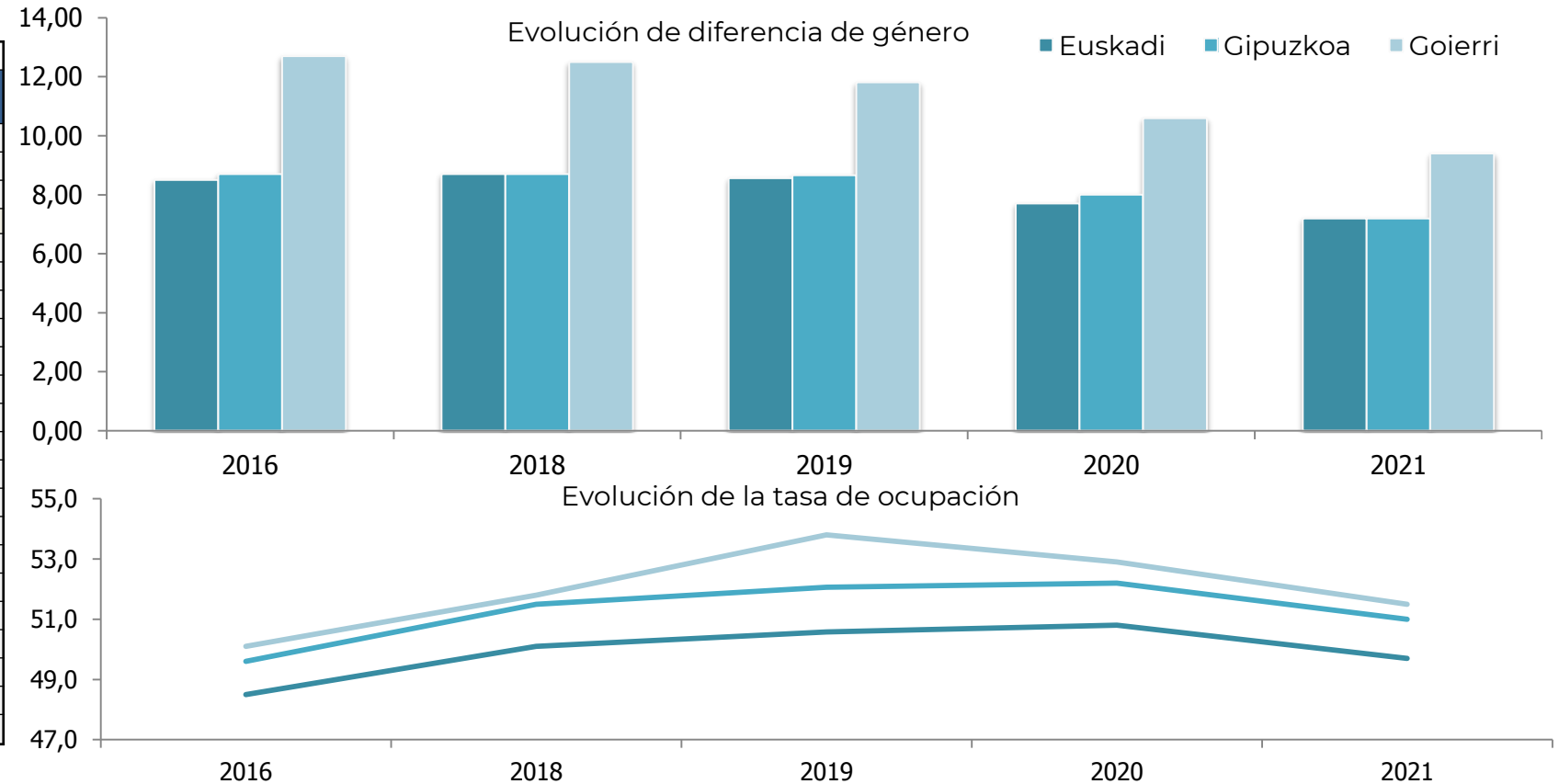
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Tasa de ocupación (%)

	2021			
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia de género
Euskadi	49,7	46,3	53,5	7,20
Gipuzkoa	51,0	47,5	54,7	7,20
Goierri	51,5	46,8	56,2	9,40
Altzaga	50,8	50,0	51,7	1,70
Arama	53,3	53,3	53,2	-0,10
Ataun	52,8	49,0	56,3	7,30
Beasain	52,3	47,7	56,9	9,20
Gabiria	54,2	54,1	54,2	0,10
Gaintza	57,3	60,0	55,4	-4,60
Idiazabal	51,9	47,6	56,2	8,60
Itsasondo	52,7	50,4	55,0	4,60
Lazkao	55,4	49,6	61,1	11,50
Legorreta	52,2	49,3	54,9	5,60
Mutiloa	56,4	46,2	65,4	19,20
Olaberria	50,5	45,1	55,5	10,40
Ordizia	51,5	46,1	57,0	10,90
Ormaiztegui	51,6	47,4	56,0	8,60
Segura	56,5	55,3	57,6	2,30
Zaldibia	51,2	46,6	55,7	9,10
Zegama	56,5	51,6	61,0	9,40
Zerain	51,1	48,7	53,5	4,80

Fuente: Eustat



- La tasa de ocupación se refiere a la proporción de personas ocupadas sobre el total de población de entre 16 y 64 años. **La tasa de ocupación de Goierri se encuentra por encima de la media de Euskadi y Gipuzkoa.**
- La brecha de género es mayor en Goierri** que en Gipuzkoa y Euskadi.
- Volvemos a encontrar gran diferencia entre municipios causado por las características endógenas.

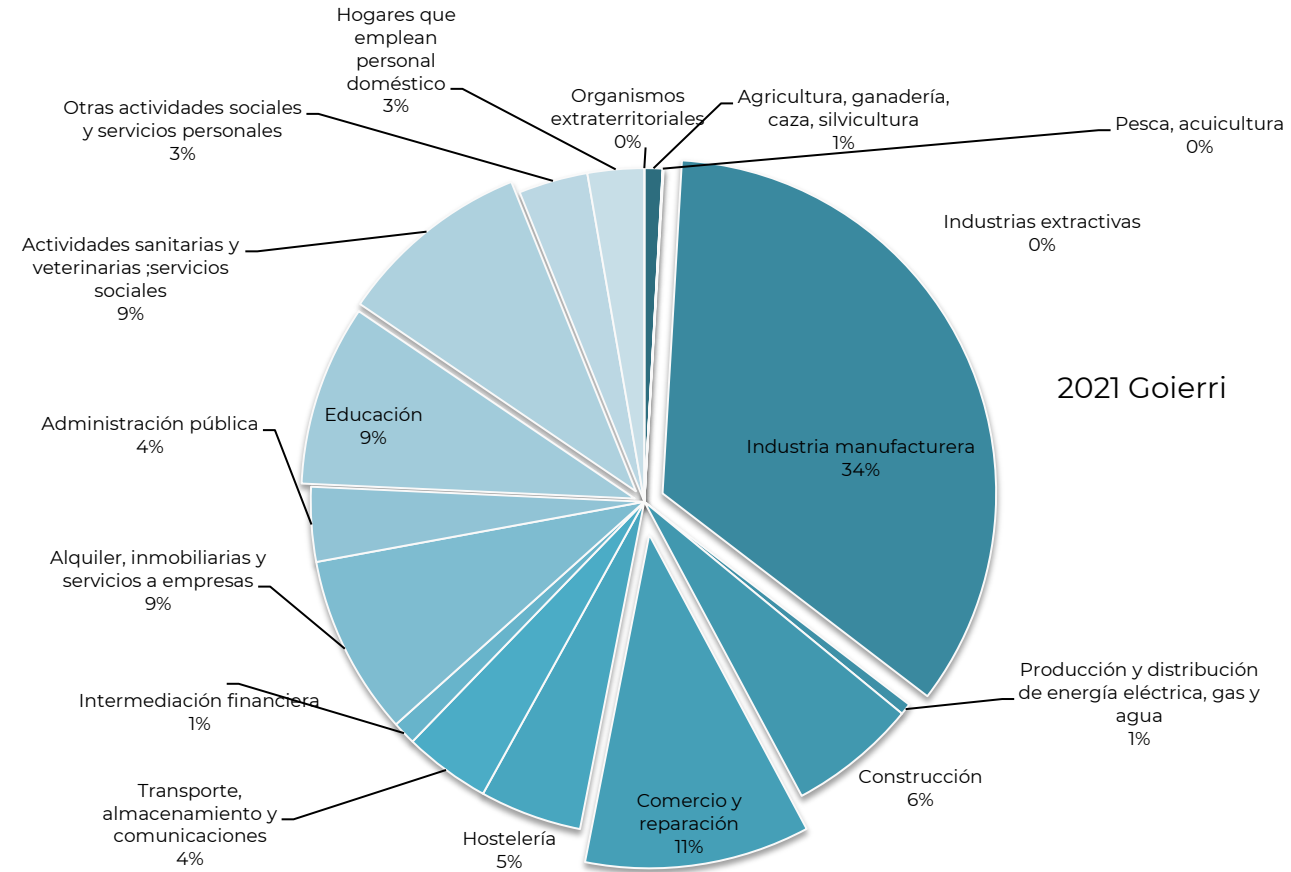
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Ocupación por actividades

Actividad	GOIERRI				EUSKADI		GIPUZKOA	
	2011		2021		2021		2021	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	270	1,0%	257	0,9%	7538	0,8%	2011	0,6%
Pesca, acuicultura	2	0,0%	4	0,0%	1257	0,1%	373	0,1%
Industrias extractivas	29	0,1%	11	0,0%	367	0,0%	108	0,0%
Industria manufacturera	9.895	35,8%	10114	34,5%	163536	17,5%	65943	21,1%
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	150	0,5%	162	0,6%	8688	0,9%	2478	0,8%
Construcción	2.074	7,5%	1827	6,2%	53488	5,7%	16949	5,4%
Comercio y reparación	3.389	12,3%	3200	10,9%	132890	14,2%	43961	14,1%
Hostelería	1.466	5,3%	1451	4,9%	61365	6,6%	21663	6,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.288	4,7%	1231	4,2%	66571	7,1%	19328	6,2%
Intermediación financiera	425	1,5%	334	1,1%	16878	1,8%	4893	1,6%
Alquiler, inmobiliarias y servicios a empresas	2.300	8,3%	2564	8,7%	128022	13,7%	37556	12,0%
Administración pública	900	3,3%	1059	3,6%	51349	5,5%	14661	4,7%
Educación	2.080	7,5%	2574	8,8%	74983	8,0%	26682	8,6%
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	2.119	7,7%	2762	9,4%	98864	10,6%	32271	10,3%
Otras actividades sociales y servicios personales	935	3,4%	985	3,4%	40453	4,3%	14118	4,5%
Hogares que emplean personal doméstico	339	1,2%	803	2,7%	27617	3,0%	8882	2,8%
Organismos extraterritoriales	1	0,0%	0	0,0%	60	0,0%	7	0,0%

Fuente: Eustat



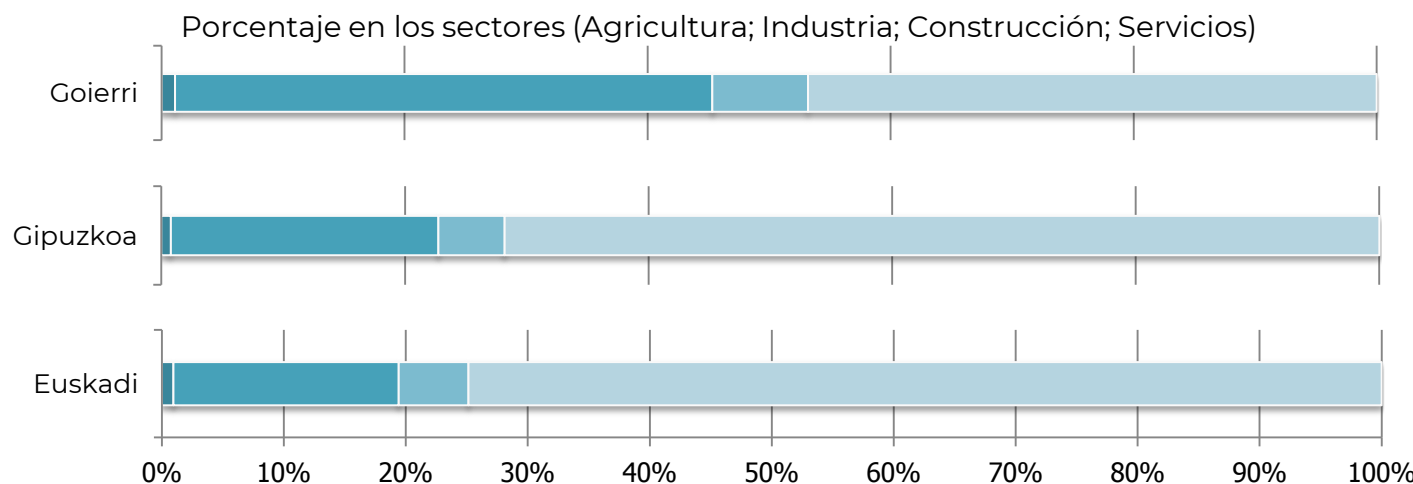
- Observando los sectores donde se encuentran las personas empleadas vemos que la mayoría se encuentra en la **industria manufacturera (34,5%)**, por encima de Euskadi y Gipuzkoa.
- El comercio también tiene un gran peso (10,9%)** en Goierri, pero menos que en Gipuzkoa y Euskadi (en torno al 14%). **La sanidad y educación se encuentran en un segundo** escalón, a la par que Gipuzkoa y Euskadi.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Ocupados por sector

- En el 2021 la mayoría se encontraba en la **industria (44,2%)** y **sector servicios (46,8%)**.
- La industria tiene un peso muy significativo en Goierri en comparación con Gipuzkoa y Euskadi. El sector servicios en cambio, no tiene tanto peso relativo que con los territorios comparados.
- Municipio por** municipio las tendencias son parecidas, siendo entre el 35% y 40% ocupado en industria y un 50% y 60% en el sector servicio.



2021	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
Euskadi	8.795	0,9%	172.591	18,2%	53.488	5,6%	699.052	73,6%
Gipuzkoa	2.384	0,7%	68.529	21,2%	16.949	5,3%	224.022	69,4%
Goierri	261	1,1%	10.287	44,2%	1.827	7,9%	10.887	46,8%
Altzaga	1	2,6%	15	23,1%	4	10,3%	45	69,2%
Arama	6	5,6%	29	32,2%	5	4,7%	50	55,6%
Ataun	37	6,4%	231	32,1%	40	6,9%	411	57,2%
Beasain	24	0,3%	2.069	34,5%	441	4,9%	3.460	57,7%
Gabiria	6	3,1%	91	37,0%	25	13,1%	124	50,4%
Gaintza	2	9,5%	20	31,7%	3	14,3%	38	60,3%
Idiazabal	19	1,8%	408	41,3%	43	4,1%	517	52,4%
Itsasondo	4	1,1%	105	36,3%	16	4,5%	164	56,7%
Lazkao	20	1,4%	1.057	40,3%	137	9,7%	1.407	53,7%
Legorreta	1	0,2%	207	32,3%	44	10,2%	388	60,6%
Mutiloa	1	1,6%	41	37,3%	7	11,1%	61	55,5%
Olaberria	6	0,3%	167	39,9%	23	1,2%	223	53,2%
Ordizia	16	0,7%	1.342	31,5%	370	15,1%	2.527	59,4%
Ormaiztegi	1	0,2%	210	39,8%	21	3,3%	295	56,0%
Segura	15	5,7%	262	39,2%	22	8,3%	370	55,3%
Zaldibia	16	3,4%	233	34,2%	58	12,3%	375	55,0%
Zegama	17	4,6%	266	38,0%	47	12,8%	370	52,9%
Zerain	7	8,2%	47	39,8%	2	2,4%	62	52,5%

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

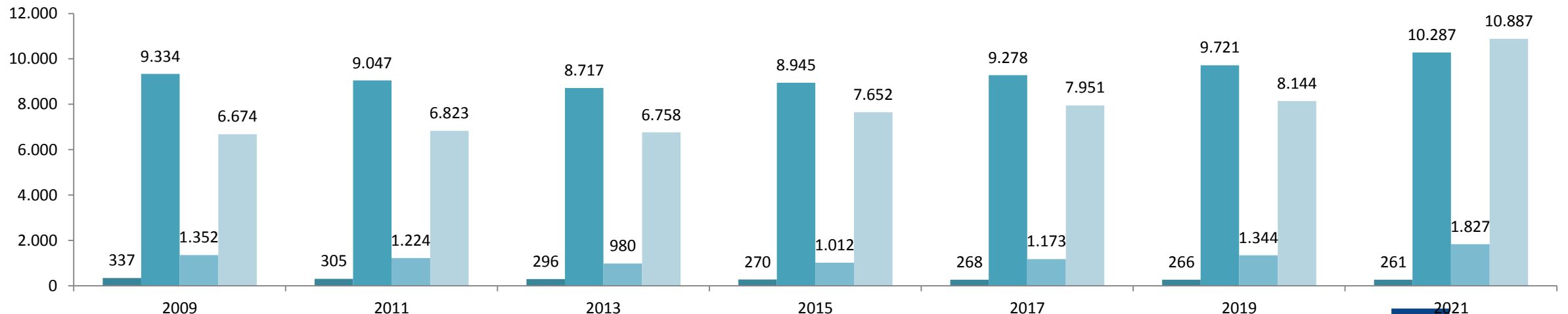
02.3 Mercado laboral

Evolución de ocupados por sector 2009-2021

- **Casi la mitad se encuentra en el sector industrial**, por encima de Gipuzkoa y Euskadi.
- En los últimos años el **sector industrial ha perdido peso**, pasando desde 52,7% al 44,5%.
- Ante esto, **el sector servicios se ha reforzado**, aumentando en 10 puntos porcentuales desde el 2010. Aun así sigue lejos de los datos de Euskadi y Gipuzkoa.

		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
2009	Euskadi	12.726	1,4%	198.528	21,8%	76.025	8,4%	622.568	68,4%
	Gipuzkoa	3.153	1,0%	77.330	25,3%	24.418	8,0%	200.905	65,7%
	Goierri	337	1,9%	9.334	52,7%	1.352	7,6%	6.674	37,7%
2013	Euskadi	9.255	1,1%	171.506	20,1%	50.303	5,9%	622.432	72,9%
	Gipuzkoa	2.627	0,9%	68.152	23,5%	17.182	5,9%	201.899	69,7%
	Goierri	296	1,8%	8.717	52,0%	980	5,9%	6.758	40,3%
2017	Euskadi	9.170	1,0%	177.128	19,2%	51.976	5,6%	683.322	74,1%
	Gipuzkoa	2.657	0,8%	68.923	22,0%	17.366	5,6%	223.783	71,6%
	Goierri	268	1,4%	9.278	49,7%	1.173	6,3%	7.951	42,6%
2021	Euskadi	8.795	0,9%	172.591	18,2%	53.488	5,6%	699.052	73,6%
	Gipuzkoa	2.384	0,7%	68.529	21,2%	16.949	5,3%	224.022	69,4%
	Goierri	261	1,1%	10.287	44,2%	1.827	7,9%	10.887	46,8%

Fuente: Afiliación a la seguridad social (SEPE)



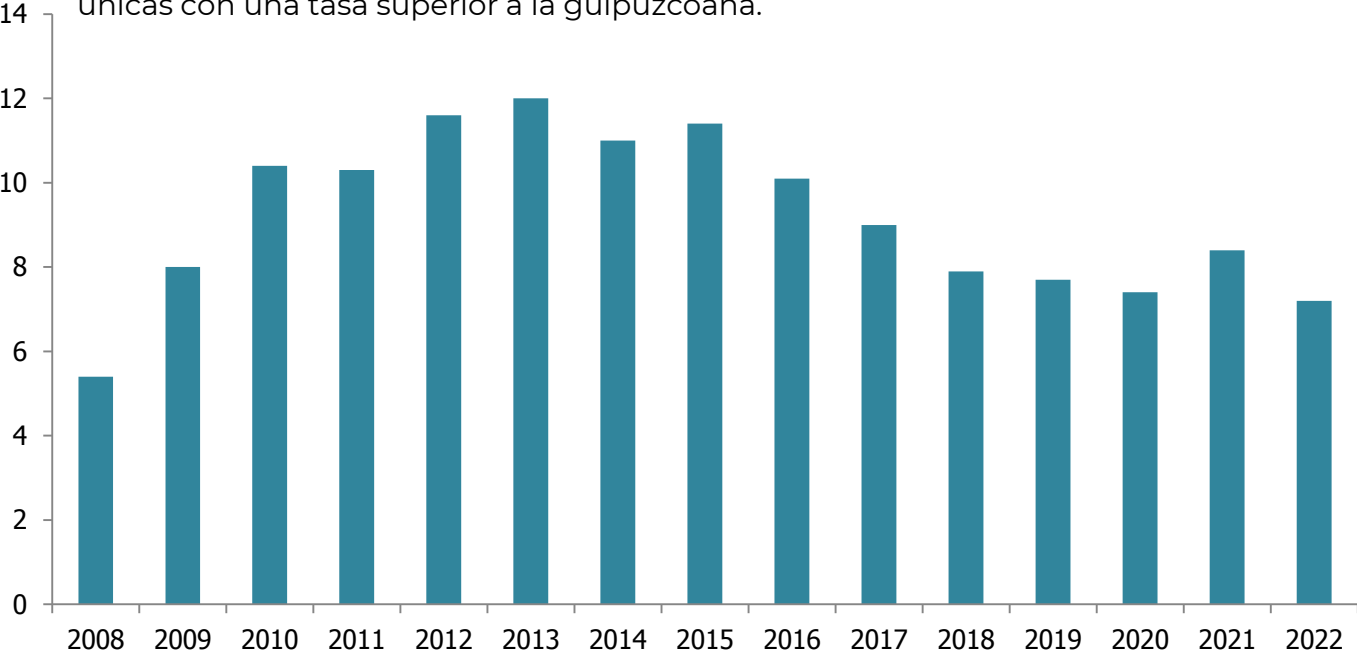
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral



Evolución de la tasa de paro (en enero)

- En el 2020 los parados en la comarca eran 1.581. En el **2022 ha aumentado en 69 personas (1.650)**, aumentando la tasa un 0,19%.
- La tasa de Goierri** se coloca en el **7,41%, por debajo de los datos de Gipuzkoa y Euskadi**.
- La crisis del Covid-19 se llevó mejor en Goierri**, ya que ,no hubo un repunte tan elevado en el 2021.
- En los municipios se observan datos y tendencias parecidas. **Itsasondo y Ordizia** son las únicas con una tasa superior a la guipuzcoana.



	2020		2023		2020-2023 Evolución %
	Parados	Tasa de paro	Parados	Tasa de paro	
EAE	117.649	10,98	112.905	10,56	-13,6%
Gipuzkoa	31.087	8,87	29.885	8,58	-14,6%
Goierri	1.581	7,41	1.641	7,70	0,6%
Ordizia	472	9,81	467	9,82	-11,9%
Beasain	513	7,60	538	8,14	-7,9%
Olaberria	38	8,68	41	8,93	5,1%
Zaldibia	40	5,36	61	7,89	-10,3%
Itsasondo	29	8,06	27	8,36	0,0%
Legorreta	55	7,68	54	7,55	28,6%
Ormaiztegi	44	7,35	37	6,45	-40,3%
Lazkao	177	6,37	204	7,12	-5,6%
Mutiloa	7	5,98	6	4,88	-45,5%
Gabiria	14	5,45	9	3,38	-18,2%
Zegama	41	5,41	43	5,76	-18,9%
Idiazabal	64	5,90	54	5,07	-10,0%
Arama	5	4,55	4	4,26	-33,3%
Ataun	36	4,51	51	6,52	13,3%
Altzaga	4	5,26	1	1,39	-80,0%
Segura	37	4,99	34	4,77	-24,4%
Gaintza	1	1,72	3	4,35	50,0%
Zerain	4	3,20	7	5,74	16,7%

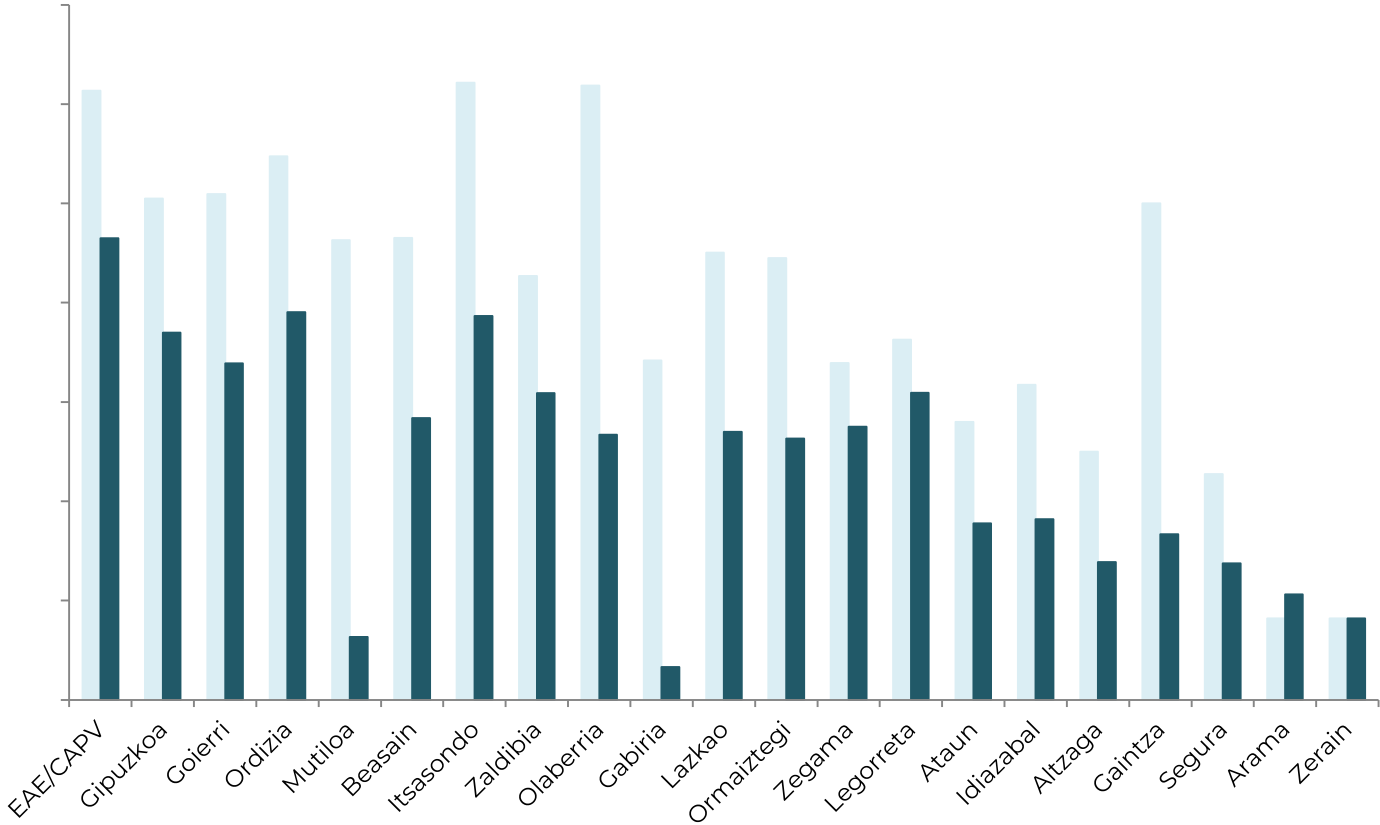
Fuente: Lanbide

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Evolución de la tasa de paro según el sexo

- La diferencia entre sexos entre el territorio, la comunidad autónoma y la comarca es muy parecida. En los tres casos se ha **reducido notablemente** en los últimos años.



Tasa de Paro	2020		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EAE/CAPV	9,31	12,77	8,85	12,31
Gipuzkoa	7,33	10,53	7,09	10,11
Goierri	5,24	10,04	6,18	9,39
Ordizia	7,12	12,94	7,71	12,21
Mutiloa	5,48	6,82	4,05	6,12
Beasain	5,34	10,38	6,23	10,33
Itsasondo	6,63	9,76	4,73	12,34
Zaldibia	4,24	6,67	6,43	9,63
Olaberria	7,03	10,99	7,25	11,17
Gabiria	4,49	6,93	1,33	6,03
Lazkao	3,60	9,75	5,45	9,06
Ormaiztegi	4,33	10,87	5,33	7,66
Zegama	3,28	8,16	4,68	7,06
Legorreta	7,44	7,98	6,96	8,26
Ataun	3,64	5,56	4,55	8,79
Idiazabal	3,91	8,25	3,63	6,78
Alzaga	7,32	2,86	2,78	0,00
Gaintza	2,94	0,00	2,56	6,67
Segura	3,58	6,57	3,34	6,21
Arama	1,75	7,55	4,88	3,77
Zerain	0,00	6,35	8,20	3,28

Fuente: Lanbide

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

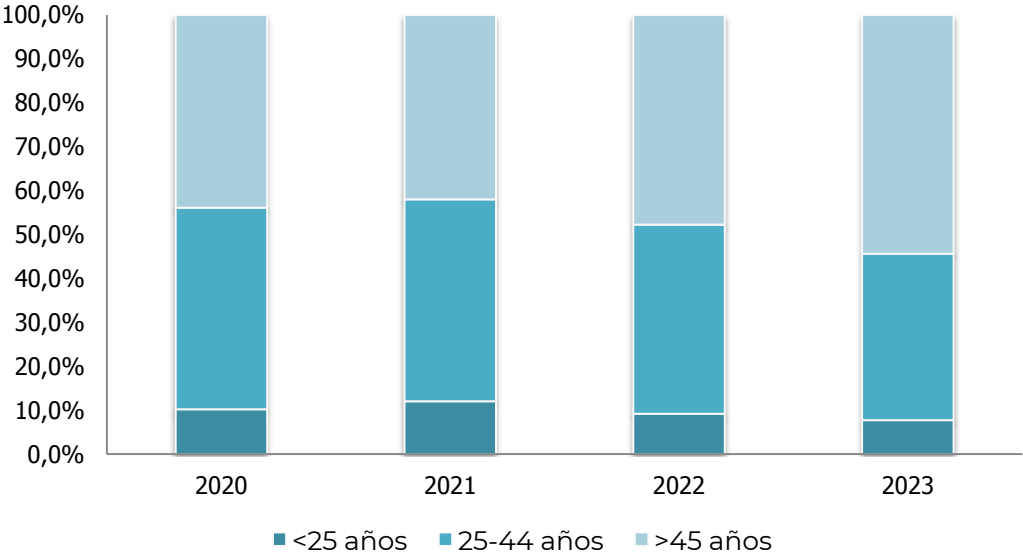
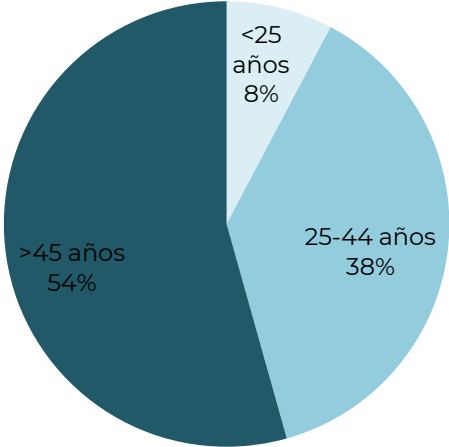
02.3 Mercado laboral

Evolución de la tasa de paro según la edad

	2020						2023					
	<25 años		25-44 años		>45 años		<25 años		25-44 años		>45 años	
Euskadi	8.404	7,1%	49.444	42,0%	59.801	50,8%	8.730	7,7%	42.804	37,9%	61.371	54,4%
Gipuzkoa	2.418	7,8%	12.920	41,6%	15.749	50,7%	2.262	7,6%	11.505	38,5%	16.118	53,9%
Goierri	161	10,2%	726	45,9%	694	43,9%	128	7,7%	696	37,9%	817	54,4%
Alzaga	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Arama	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%
Ataun	3	8,3%	15	41,7%	18	50,0%	4	7,8%	20	39,2%	27	52,9%
Beasain	56	10,9%	231	45,0%	226	44,1%	42	7,8%	214	39,8%	282	52,4%
Gabiria	2	14,3%	6	42,9%	6	42,9%	0	0,0%	3	33,3%	6	66,7%
Gaintza	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%
Idiazabal	8	12,5%	21	32,8%	35	54,7%	4	7,4%	19	35,2%	31	57,4%
Itsasondo	0	0,0%	17	58,6%	12	41,4%	1	3,7%	11	40,7%	15	55,6%
Lazkao	15	8,5%	88	49,7%	74	41,8%	17	8,3%	90	44,1%	97	47,5%
Legorreta	4	7,3%	24	43,6%	27	49,1%	6	11,1%	21	38,9%	27	50,0%
Mutiloa	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%	2	33,3%	4	66,7%
Olaberria	4	10,5%	15	39,5%	19	50,0%	3	7,3%	13	31,7%	25	61,0%
Ordizia	48	10,2%	219	46,4%	205	43,4%	36	7,7%	218	46,7%	213	45,6%
Ormaiztegi	6	13,6%	17	38,6%	21	47,7%	3	8,1%	17	45,9%	17	45,9%
Segura	6	16,2%	23	62,2%	8	21,6%	6	17,6%	14	41,2%	14	41,2%
Zaldibia	4	10,0%	24	60,0%	12	30,0%	4	6,6%	29	47,5%	28	45,9%
Zegama	3	7,3%	16	39,0%	22	53,7%	1	2,3%	20	46,5%	22	51,2%
Zerain	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	3	42,9%	4	57,1%

Fuente: Lanbide

- Tomando en cuenta la edad, la **mayoría de las personas paradas (82,7%) se corresponde a la edad adulta** (más de 25 años). Se ha aumentado considerablemente el ratio de desempleados mayores de 45 años, **aumentando en 10 puntos porcentuales en 3 años**.
- La tasa de paro juvenil (menos de 25 años) ha disminuido** en los últimos años, situándose a la par de Gipuzkoa y CAPV.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

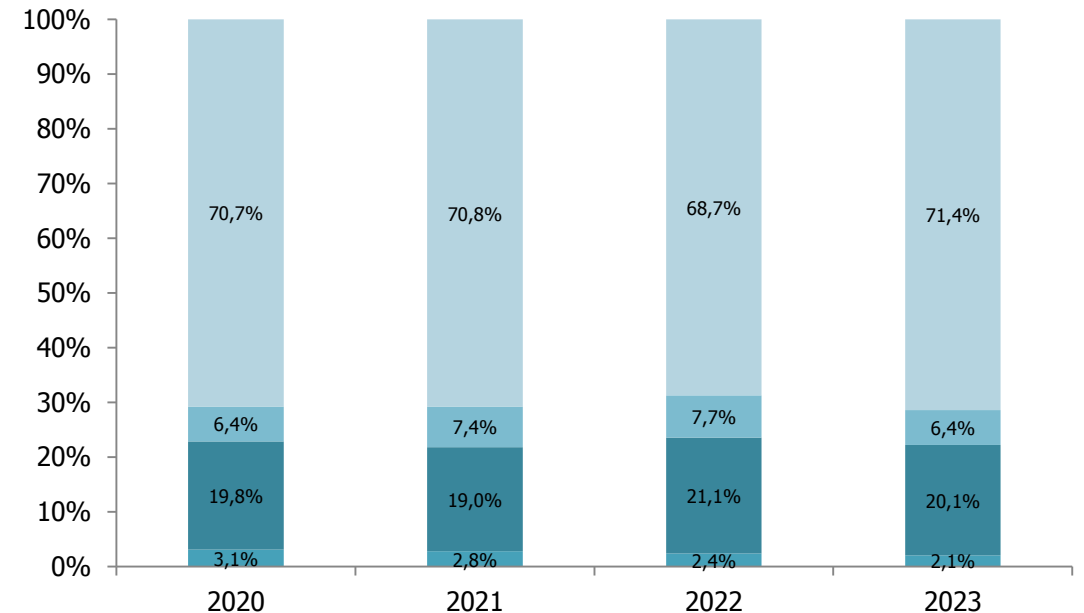
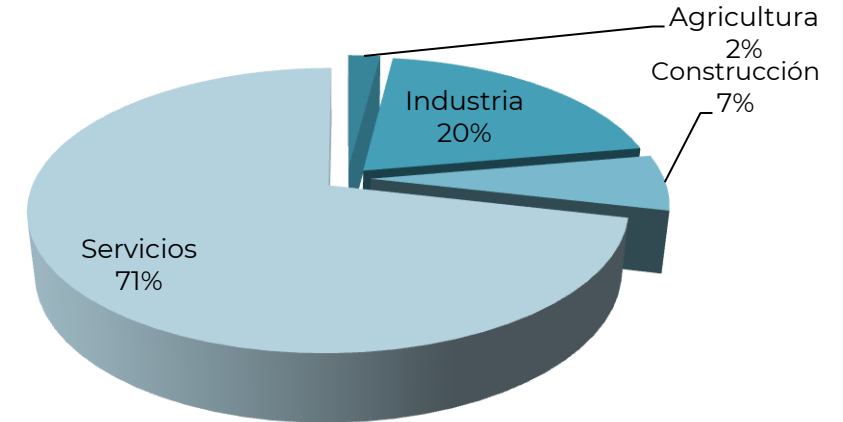
02.3 Mercado laboral

Evolución de la tasa de paro por sectores

	2020								2023							
	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
Euskadi	2.595	2,5%	14.154	13,6%	7.988	7,7%	79.143	76,2%	2.130	2,1%	11.495	11,5%	6.341	6,3%	79.897	80,0%
Gipuzkoa	636	2,3%	4.340	15,6%	1.552	5,6%	21.224	76,5%	504	1,9%	3.663	13,6%	1.321	4,9%	21.410	79,6%
Goierri	41	3,1%	264	19,8%	85	6,4%	943	70,7%	30	2,1%	292	20,1%	93	6,4%	1.035	71,4%
Altzaga	0	0,0%	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Arama	0	0,0%	2	40,0%	1	20,0%	2	40,0%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	3	75,0%
Ataun	0	0,0%	12	36,4%	1	3,0%	20	60,6%	0	0,0%	10	22,2%	0	0,0%	35	77,8%
Beasain	8	1,8%	72	16,5%	25	5,7%	331	75,9%	9	2,0%	91	18,5%	23	4,7%	369	75,0%
Gabiria	0	0,0%	3	25,0%	0	0,0%	9	75,0%	0	0,0%	2	25,0%	0	0,0%	6	75,0%
Gaintza	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Idiazabal	2	3,4%	11	18,6%	1	1,7%	45	76,3%	4	8,2%	12	25,0%	2	4,2%	30	62,5%
Itsasondo	2	7,4%	7	25,9%	3	11,1%	15	55,6%	1	3,1%	2	8,0%	2	8,0%	20	80,0%
Lazkao	3	1,9%	32	20,8%	7	4,5%	112	72,7%	3	1,7%	48	26,7%	9	5,0%	120	66,7%
Legorreta	5	11,4%	8	18,2%	5	11,4%	26	59,1%	1	2,6%	8	17,8%	7	15,6%	29	64,4%
Mutiloa	0	0,0%	1	14,3%	0	0,0%	6	85,7%	0	0,0%	1	16,7%	1	16,7%	4	66,7%
Olaberria	2	5,7%	3	8,6%	1	2,9%	29	82,9%	0	0,0%	7	18,4%	1	2,6%	30	78,9%
Ordizia	12	3,1%	77	20,1%	34	8,9%	260	67,9%	7	1,8%	71	18,0%	34	8,6%	283	71,6%
Ormaiztegui	1	3,0%	11	33,3%	3	9,1%	18	54,5%	0	0,0%	9	29,0%	3	9,7%	19	61,3%
Segura	2	7,1%	6	21,4%	0	0,0%	20	71,4%	0	0,0%	6	20,7%	2	6,9%	21	72,4%
Zaldibia	0	0,0%	7	21,9%	3	9,4%	22	68,8%	2	4,0%	10	18,2%	7	12,7%	36	65,5%
Zegama	4	10,5%	10	26,3%	1	2,6%	23	60,5%	2	4,9%	13	34,2%	2	5,3%	21	55,3%
Zerain	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	85,7%

Fuente: Lanbide

- El **sector industrial** tiene un peso superior (entre un 5 y un 8 por cien) mayor que en la CAPV y Gipuzkoa.
- Aun así, el **sector servicios** es quién más personas desempleadas contiene, sumando 936 personas desempleadas en la comarca y suponiendo **dos tercios de todas las personas desempleadas**.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

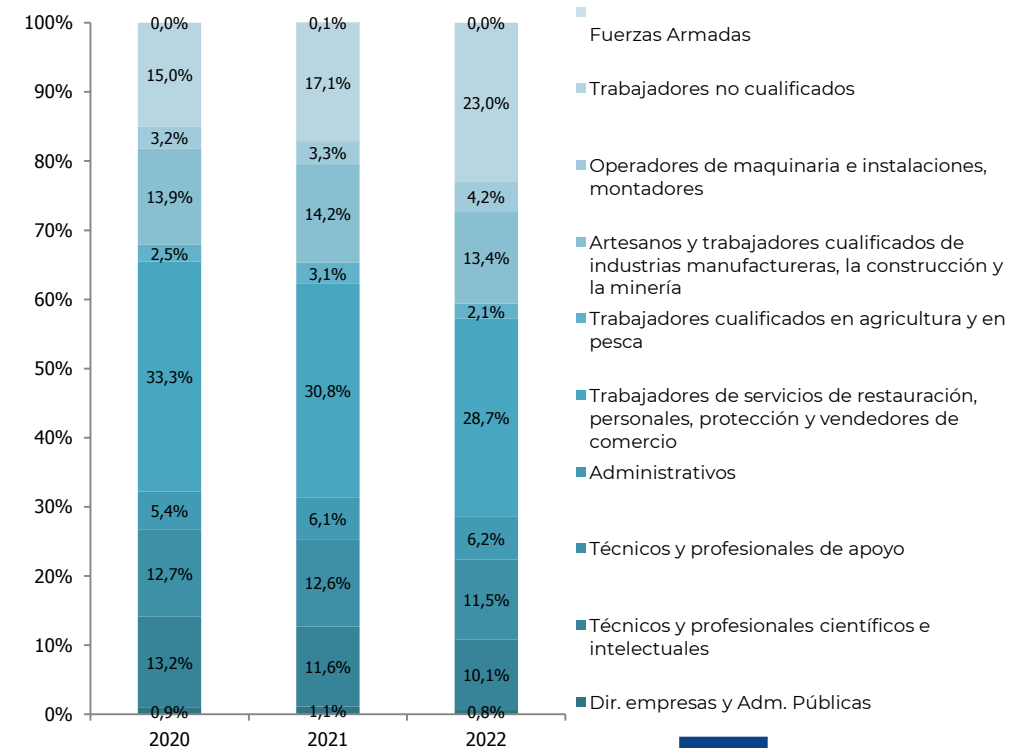
02.3 Mercado laboral

Evolución de la tasa de paro según la ocupación

	2020									
	Dir. empresas y Adm. Públicas	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales de apoyo	Administrativos	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	Trabajadores cualificados en agricultura y en pesca	Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, la construcción y la minería	Operadores de maquinaria e instalaciones, montadores	Trabajadores no cualificados	Fuerzas Armadas
Euskadi	2.493	16.924	17.282	11.278	36.952	2.939	12.059	3.310	14.351	61
Goierri	15	208	200	86	526	39	220	50	237	0
Altzaga	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
Arama	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0
Ataun	0	8	4	2	9	0	7	3	3	0
Beasain	7	69	79	24	179	12	60	16	67	0
Gabiria	0	2	1	2	4	0	1	2	2	0
Gaintza	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Idiazabal	1	10	11	8	12	1	5	1	15	0
Itsasondo	0	4	4	0	13	0	4	0	4	0
Lazkao	1	25	21	15	62	4	17	5	27	0
Legorreta	0	5	7	0	17	1	16	2	7	0
Mutiloa	0	1	2	0	2	0	1	0	1	0
Olaberria	0	8	6	2	11	0	5	2	4	0
Ordizia	4	50	47	22	165	13	77	10	84	0
Ormaiztegi	1	7	2	3	13	3	6	3	6	0
Segura	0	7	3	2	12	0	7	1	5	0
Zaldibia	1	6	3	1	13	2	5	2	7	0
Zegama	0	3	4	5	12	3	7	3	4	0
Zerain	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0
	2022									
	Dir. empresas y Adm. Públicas	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales de apoyo	Administrativos	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	Trabajadores cualificados en agricultura y en pesca	Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, la construcción y la minería	Operadores de maquinaria e instalaciones, montadores	Trabajadores no cualificados	Fuerzas Armadas
Euskadi	2.082	14.109	15.437	10.404	34.934	2.626	11.033	3.459	21.797	63
Goierri	12	158	181	97	450	33	210	66	361	0
Altzaga	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Arama	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Ataun	0	5	8	0	10	3	6	1	3	0
Beasain	5	56	59	40	157	8	55	29	95	0
Gabiria	0	2	0	1	2	0	1	1	2	0
Gaintza	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
Idiazabal	1	3	5	6	13	1	7	2	15	0
Itsasondo	0	3	3	0	14	0	7	1	8	0
Lazkao	2	29	29	13	52	2	29	8	39	0
Legorreta	0	3	3	1	10	0	13	2	15	0
Mutiloa	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0
Olaberria	0	4	5	3	15	1	5	1	4	0
Ordizia	2	37	49	24	127	14	58	14	130	0
Ormaiztegi	0	7	6	2	9	0	7	1	9	0
Segura	0	3	1	0	9	0	4	0	11	0
Zaldibia	2	2	5	2	21	1	7	3	14	0
Zegama	0	1	5	4	9	3	9	3	11	0
Zerain	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

Fuente: Lanbide

- Es significativa la cantidad de personas en situación de paro en el **sector de la hostelería** (alrededor de un 30% de todos las personas en situación de paro). Después se ubica el sector de la ciencia, el sector de profesionales de apoyo y el sector artesano y manufacturero.
- También es destacable la proporción de personas en situación de paro sin cualificar, que además ha aumentado en los últimos años.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

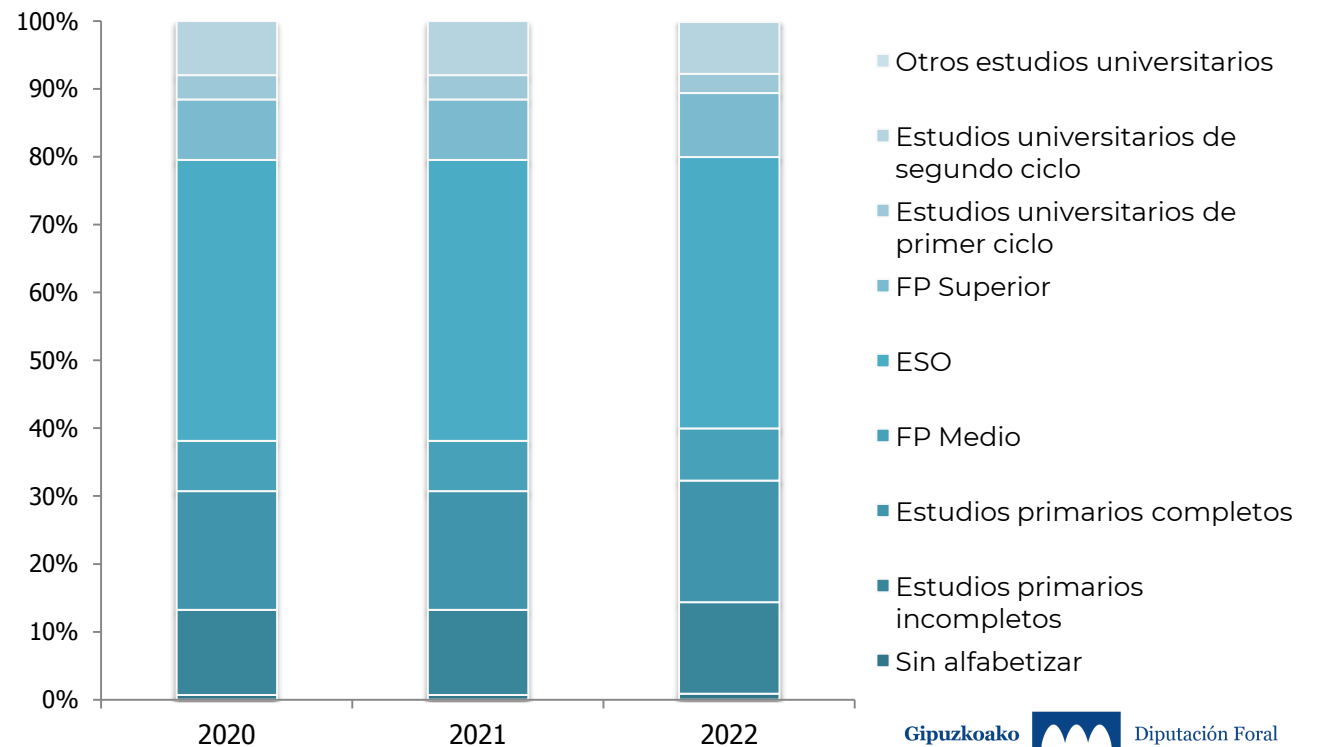
02.3 Mercado laboral

Evolución de la tasa de paro según nivel de estudios

	2020								
	Sin alfabetizar	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	FP Medio	ESO	FP Superior	Estudios universitarios de primer ciclo	Estudios universitarios de segundo ciclo	Otros estudios universitarios
Euskadi	406	9.603	15.729	10.256	53.625	10.864	3.793	10.638	192
Goierri	11	201	281	118	664	143	57	128	0
Altzaga	0	0	0	1	4	1	0	0	0
Arama	0	1	1	1	2	1	0	2	0
Ataun	1	3	6	3	15	4	3	7	0
Beasain	1	58	101	37	217	52	19	38	0
Gabiria	0	1	0	1	8	0	0	1	0
Gaintza	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Idiazabal	1	4	8	5	31	8	1	8	0
Itsasondo	0	4	5	2	15	1	1	2	0
Lazkao	2	15	22	11	61	16	9	21	0
Legorreta	0	9	12	1	24	5	0	4	0
Mutiloa	0	1	0	3	2	1	0	0	0
Olaberria	1	3	8	3	13	2	1	2	0
Ordizia	3	72	96	37	189	33	14	27	0
Ormaiztegi	0	10	7	3	19	4	2	4	0
Segura	0	9	6	3	14	4	3	5	0
Zaldibia	1	8	5	4	23	4	2	3	0
Zegama	1	3	4	2	25	6	0	2	0
Zerain	0	0	0	1	1	1	2	1	0
	2022								
	Sin alfabetizar	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	FP Medio	ESO	FP Superior	Estudios universitarios de primer ciclo	Estudios universitarios de segundo ciclo	Otros estudios universitarios
Euskadi	571	12.298	15.332	10.688	52.028	11.348	3.309	10.170	200
Goierri	14	211	281	121	627	148	44	120	2
Altzaga	0	0	1	0	1	1	0	0	0
Arama	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Ataun	1	2	3	1	16	8	1	4	0
Beasain	1	58	92	46	203	49	12	43	0
Gabiria	0	0	0	1	5	1	1	1	0
Gaintza	0	0	0	0	2	0	0	1	0
Idiazabal	1	4	7	5	25	5	1	5	0
Itsasondo	1	6	5	0	18	2	1	3	0
Lazkao	1	25	36	14	78	19	9	21	0
Legorreta	0	13	10	3	17	2	0	2	0
Mutiloa	0	0	0	1	4	1	0	0	0
Olaberria	0	2	7	5	13	5	3	2	1
Ordizia	4	74	95	28	168	45	12	28	1
Ormaiztegi	0	8	3	3	19	2	2	4	0
Segura	1	3	7	3	11	0	0	3	0
Zaldibia	1	13	9	7	22	2	2	1	0
Zegama	3	3	5	3	24	6	0	1	0
Zerain	0	0	1	0	1	0	0	0	0

Fuente: Lanbide

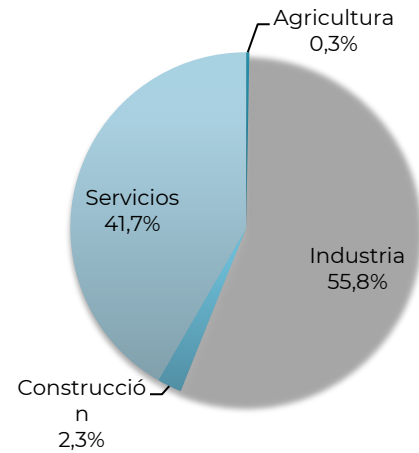
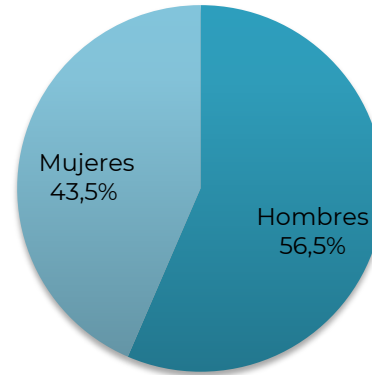
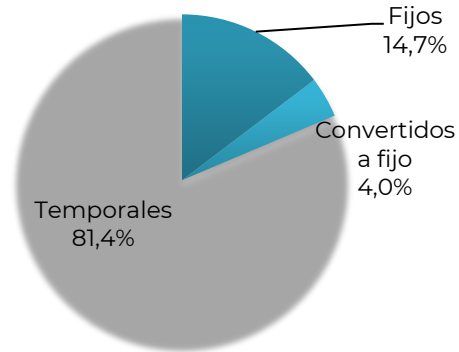
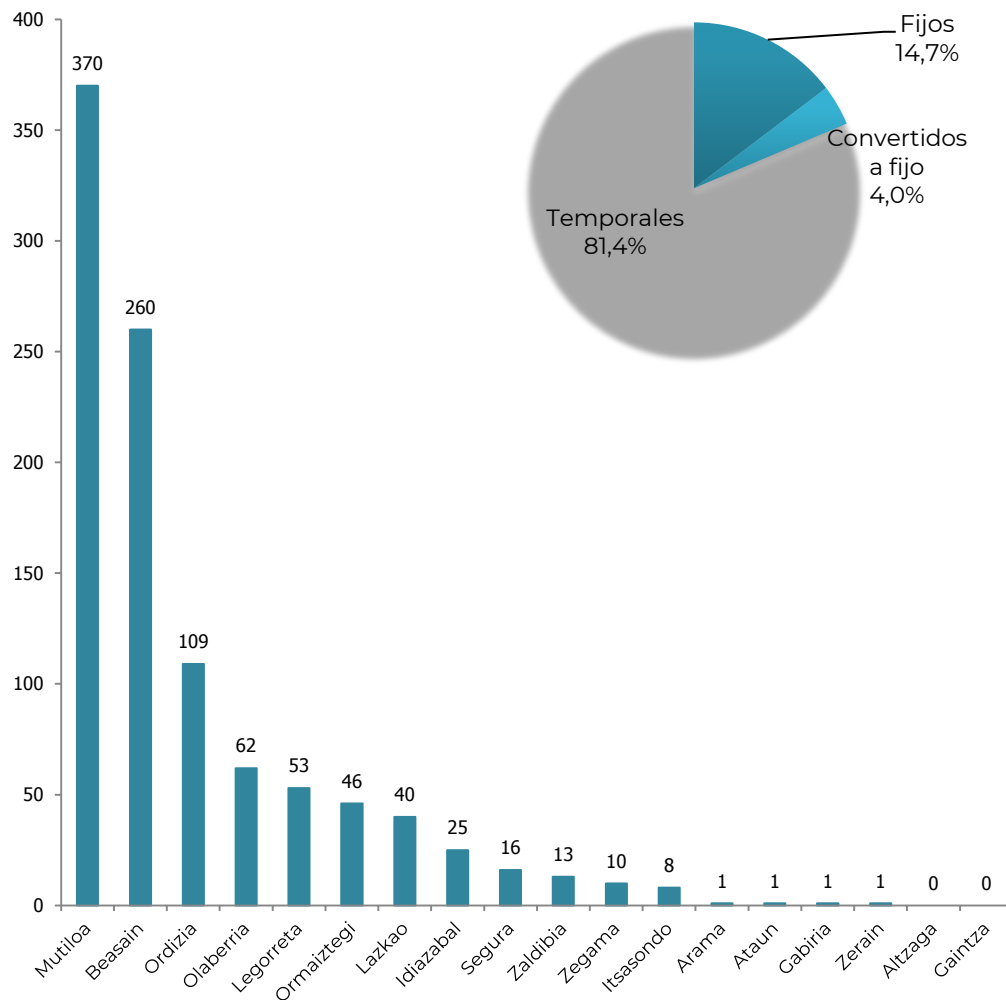
- En el 2022 la mayoría de las personas en situación de paro (80%) no tenía estudios superiores. La tendencia en Euskadi y Gipuzkoa es muy parecida.
- En la CAPV del colectivo de personas tituladas en FP, la **tasa de empleo es del 44,9%**, es decir, menos de la mitad de las personas tituladas en grados de FP está empleada **al año de terminar los estudios**. En el segmento de personas empleadas, un **67,8% tiene un empleo encajado**.



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Contrataciones en la comarca



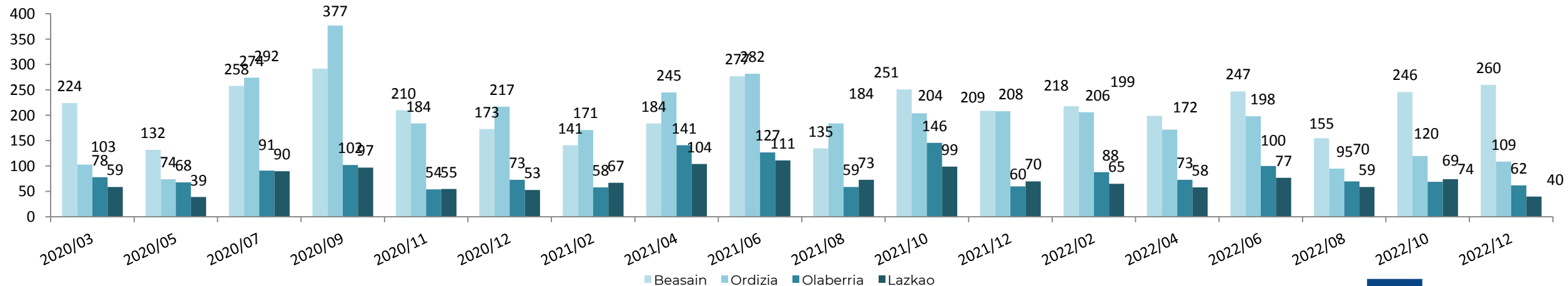
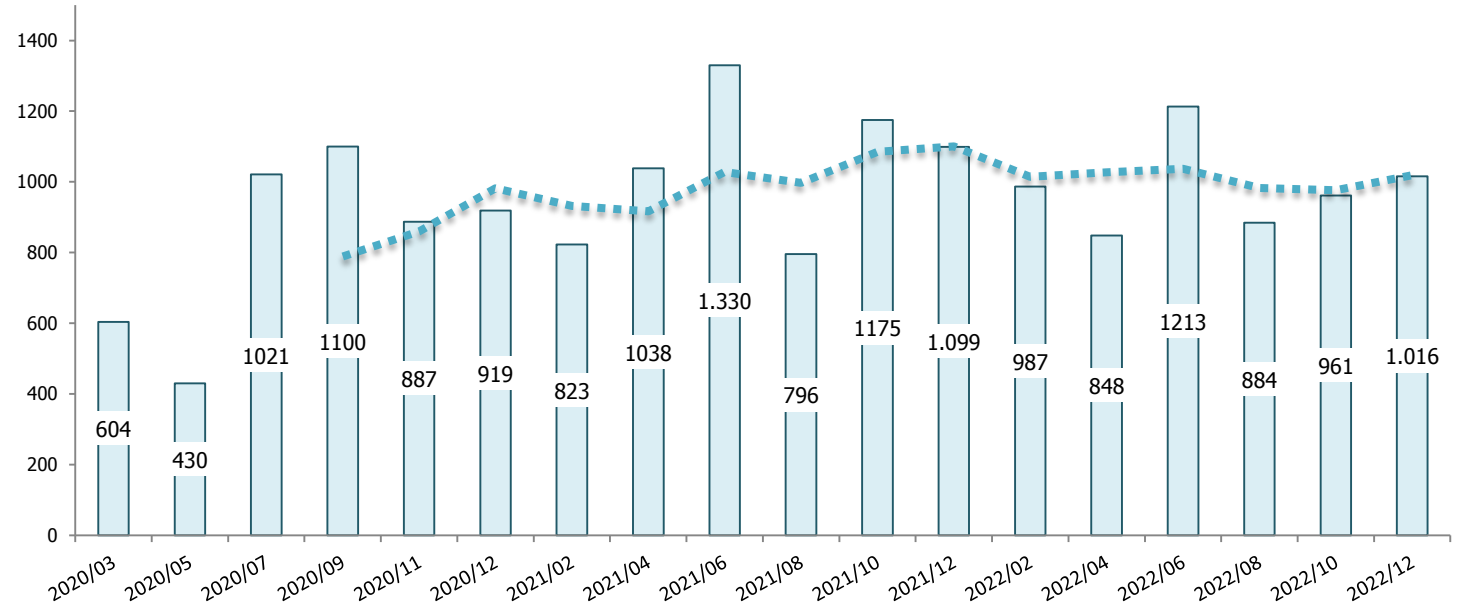
- En el 2022 la mayoría de los **contratos se hizo en Mutiloa (370)**. **Beasain** y **Ordizia**, y tras ellos Olaberria, Legorreta, Ormaiztegui y Lazkao.
- La mayoría de los contratos (81,4%)** han sido **contratos temporales**. Los datos de Gipuzkoa y Euskadi siguen la misma tendencia.
- Si observamos el género de las personas contratadas observamos más contratos de **hombres (56,5%)** que de **mujeres (43,5%)**. En Gipuzkoa ocurre lo contrario, con más mujeres (51,2%) contratadas que hombres.
- La **mayoría de los contratos se ha dado en el sector industrial (55,8%)** Seguido por el **sector servicios (41,7%)**. En Gipuzkoa este último sector ha sido el claro dominante con casi el 80% de los contratos.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Contrataciones en Goierri

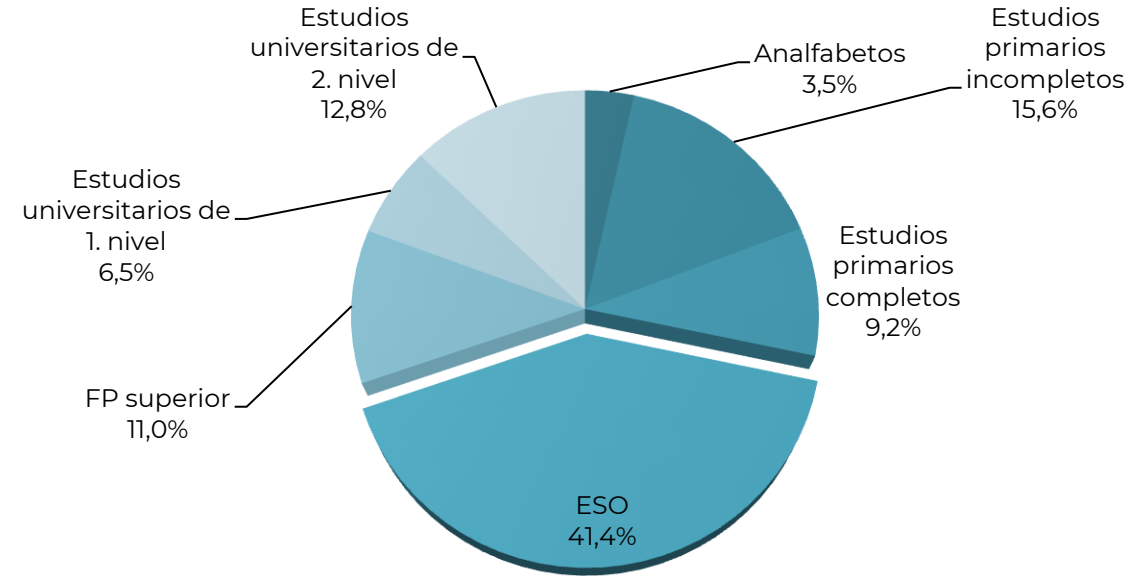
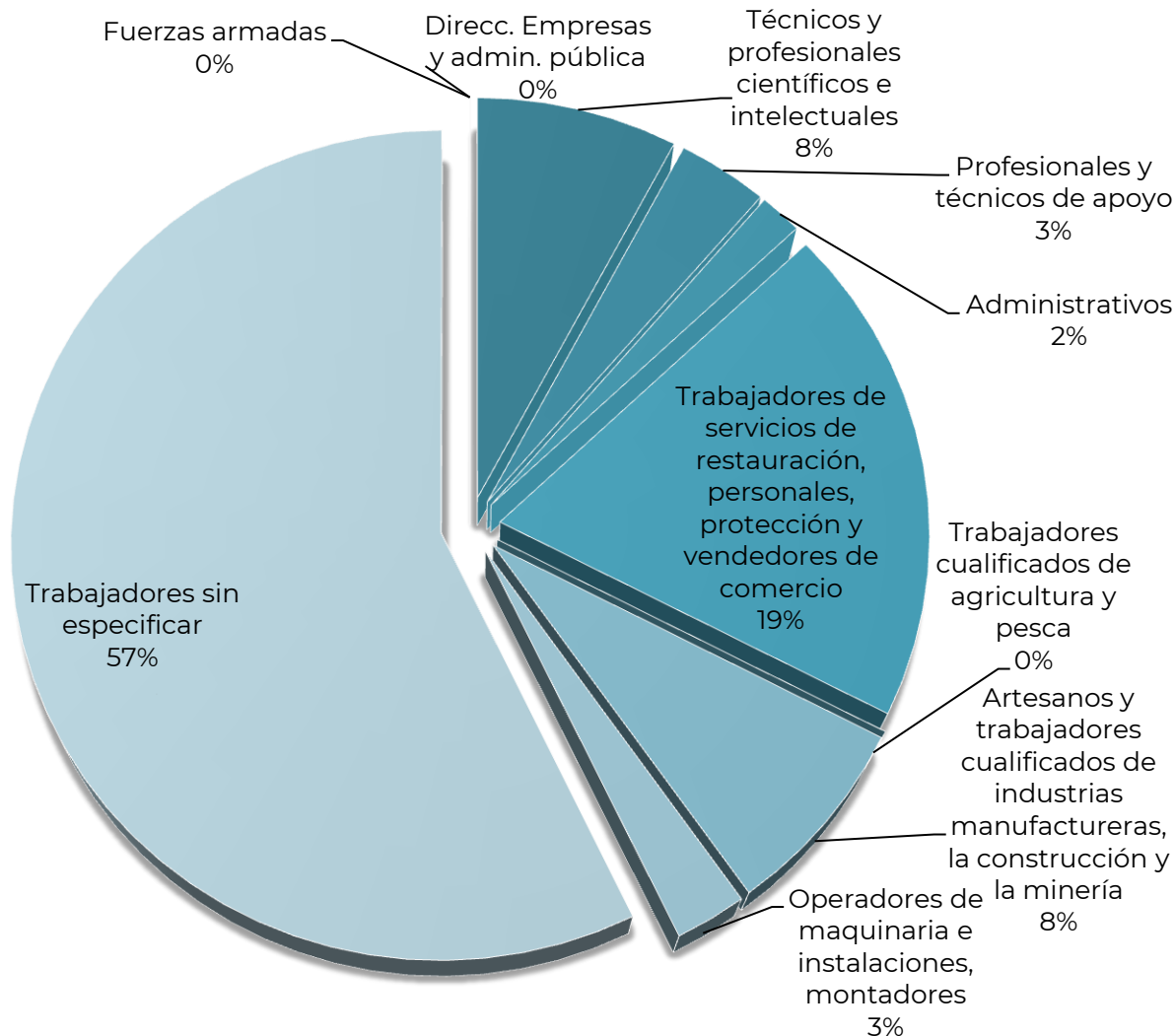
- Desde el 2020 las **contrataciones han aumentado** duplicando la cifra de plena crisis de la Covid-19.
- Observando las cifras de los municipios más contratadores vemos una tendencia parecida mes a mes. **Beasain se encuentra en cabeza seguido por Ordizia y en un segundo nivel por Lazkao y Olaberria.**



02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Contrataciones en la comarca



- **El 41,1% de los contratos corresponde a personas tituladas de la ESO** seguido por contratos de titulaciones de FP y universidad.
- **La mayoría de las contrataciones se dieron a personas trabajadoras sin trabajo anterior conocido (57%).** El sector hostelero también tiene peso, con un 20% de los contratos correspondientes a personas empleadas de ese sector.

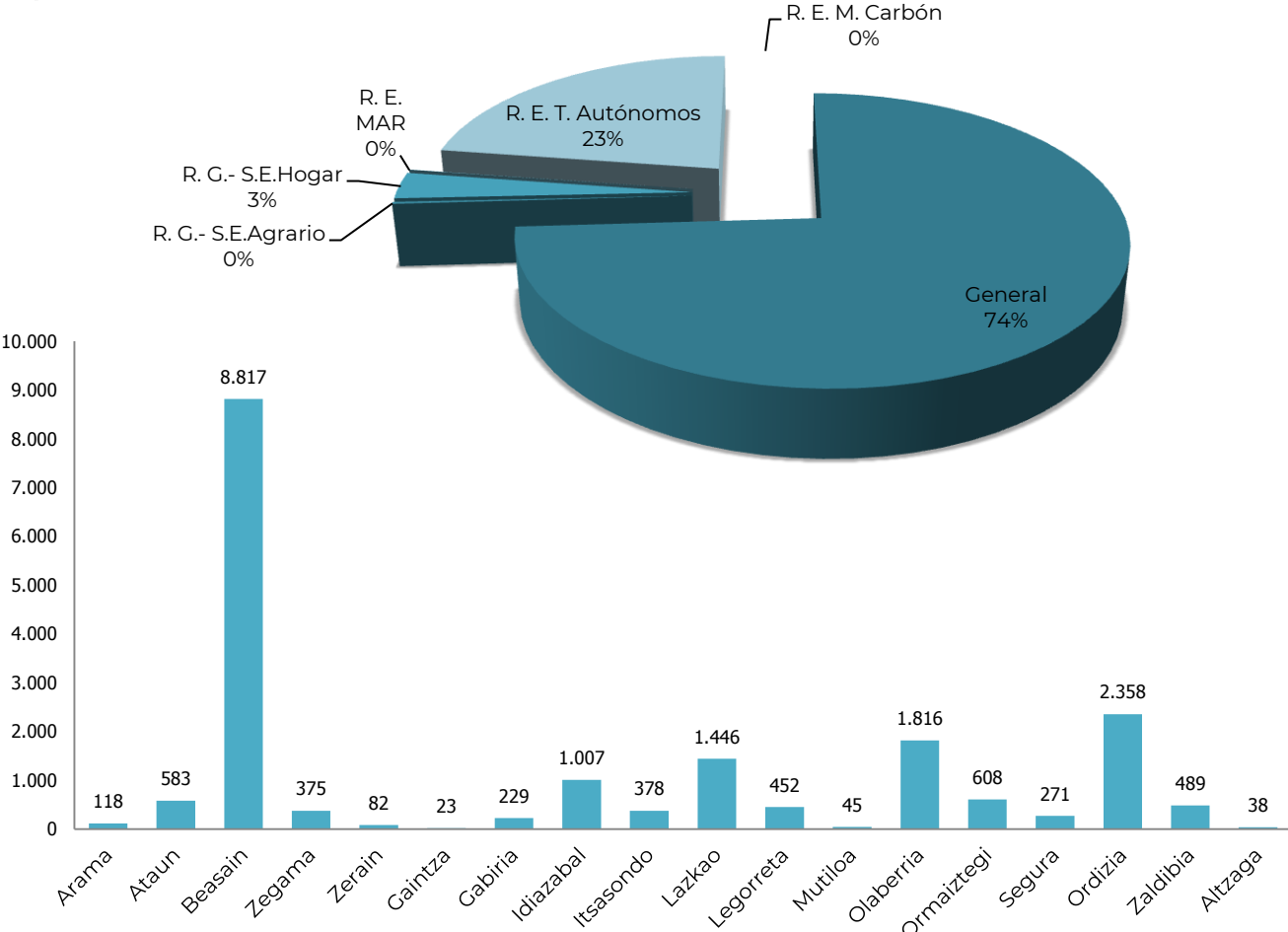
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Personas afiliadas a la seguridad social (31/12)

2022	General	R. G.- S.E.Agrario	R. G.- S.E.Hogar	R. E. MAR	R. E. T. Autónomos	R. E. M. Carbón	Total
Gipuzkoa	252.543	609	9.614	604	65.296	0	328.666
Goierri	14.166	43	579	6	4.331	0	14.649
Arama	88	0	7	0	23	0	118
Ataun	213	13	52	6	299	0	583
Beasain	7.427	8	178	0	1.204	0	8.817
Zegama	193	<5	28	0	153	0	>=375
Zerain	46	<5	7	0	28	0	>=82
Gaintza	8	0	<5	0	14	0	>=23
Gabiria	139	0	16	0	74	0	229
Idiazabal	732	<5	19	0	255	0	>=1.007
Itsasondo	308	<5	5	0	64	0	>=378
Lazkao	823	8	63	0	552	0	1.446
Legorreta	323	0	21	0	108	0	452
Mutiloa	11	<5	<5	0	32	0	>=45
Olaberria	1.723	<5	10	0	82	0	>=1.816
Ormaiztegi	452	0	18	0	138	0	608
Segura	118	<5	21	0	131	0	>=271
Ordizia	1.255	14	117	0	972	0	2.358
Zaldibia	295	<5	17	0	176	0	>=489
Altzaga	12	0	0	0	26	0	38

Fuente: SEPE



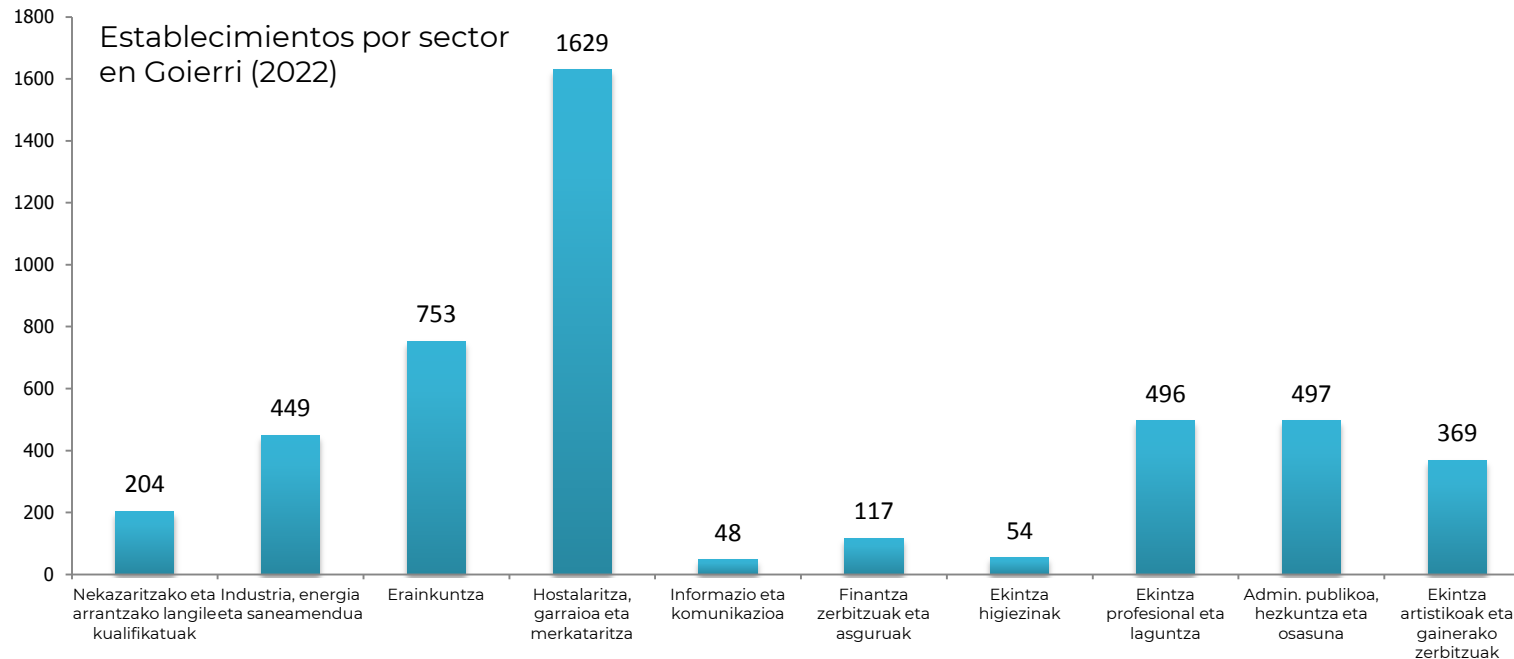
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Número de establecimientos y trabajadores por sectores

2022	Total		Agricultura, ganadería y pesca		Industria, energía y saneamiento		Construcción		Comercio, transporte y hostelería		Información y comunicaciones		Actividades financieras y seguros		Actividades inmobiliarias		Actividades profesionales y auxiliares		Adm. pública, educación y sanidad		Activ. artísticas y otros servicios	
	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores	Establ.	Trabajadores
C.A. de Euskadi	168.483	911.656	5.053	10.029	10.940	178.647	20.090	53.729	60.117	230.887	3.666	2.4048	4.279	15.184	3.040	5.117	27.539	131.240	19.362	221.772	14.397	41.003
Gipuzkoa	56.896	303.645	1.542	2.971	4.344	72.057	6.736	16.821	19.817	77.220	1.109	5.710	1.454	4.385	1.044	1.660	9.263	37.352	6.593	71.372	4.994	14.097
Goierri	4.616	27.178	204	267	449	12.340	753	1.606	1.629	5.100	48	105	117	289	54	84	496	1.516	497	5.117	369	754

Fuente: Eustat



- **La mayoría de establecimientos corresponden al comercio, transporte y hostelería**, tras ellos se encuentran los establecimientos de construcción. Se da una tendencia parecida a CAPV y Gipuzkoa.
- Aun así, la mayoría de empleados se encuentra en el sector industrial, suponiendo un ratio de 27,5 trabajadores por establecimiento. Un dato muy superior a la hostelería, donde se registran 3,15 empleados por establecimiento de media.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Movilidad comarcal

- Goierri es uno de los mayores polos de atracción. Además de las comarcas de las capitales y otros polos especializados (Rioja Alavesa, Txorierri o Durangaldea), el Goierri es una de las provincias que más gente extra-comarcal necesita para cubrir sus puestos de empleo, en torno a 1.500 personas.
- Este dato hay que analizarlo con detalle ya que Goierri es una de las comarcas que mayor ratio de empleados locales tiene. Esto es, además de ser un aportador de trabajadores casi nulo tiene unos volúmenes altos de importación de trabajadores. Esto puede ser una amenaza para las comarcas vecinas.

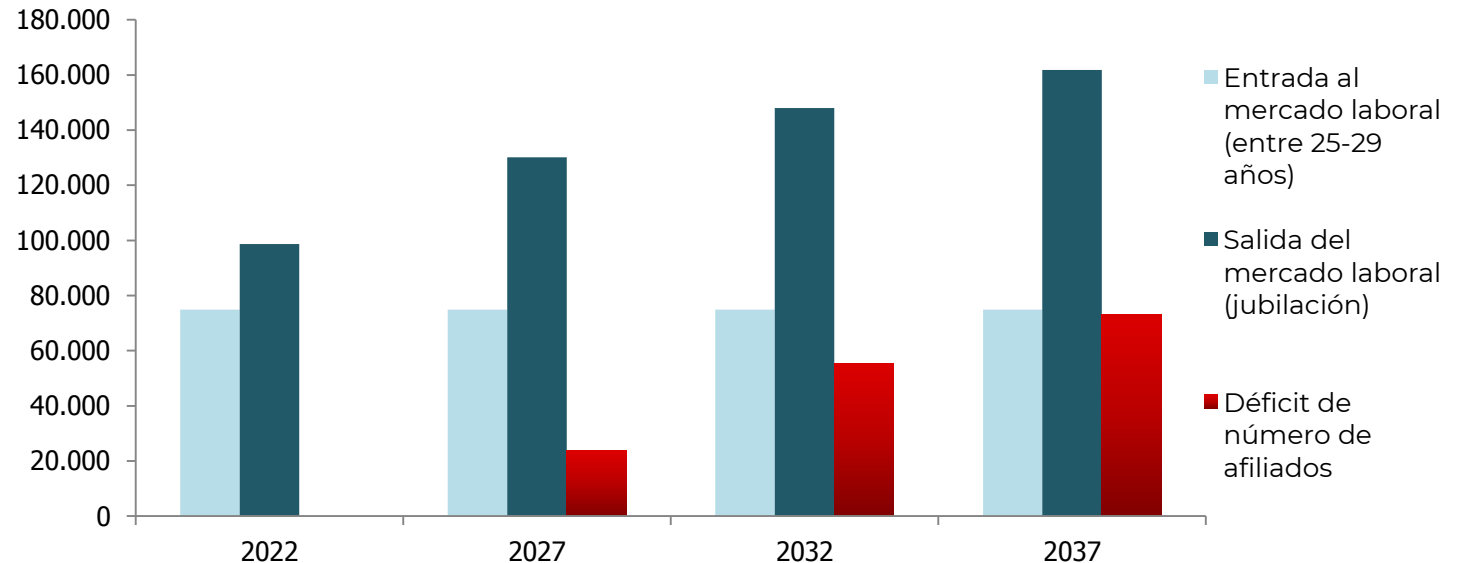
	Comarca Persona	Comarca Centro de trabajo	Diferencia
BAJO BIDASOA	27.237	19.462	7.775
OARSOALDEA	30.525	20.645	9.880
DONOSTIA-S.SEBASTIAN	64.344	102.799	-38.455
DONOSTIA OESTE	25.765	25.118	647
TOLOSALDEA	15.272	14.206	1.066
UROLA ERDIA	7.935	6.257	1.678
GOIHERRI	10.727	12.236	-1.509
ALTO DEBA	16.581	19.120	-2.539
BAJO DEBA	17.285	14.527	2.758
ALTO UROLA	6.560	5.047	1.513
UROLA KOSTA	13.371	11.040	2.331
VITORIA-GASTEIZ	96.141	119.814	-23.673
VALLE DE AIALA	13.857	13.134	723
RIOJA ALAVESA	3.191	15.245	-12.054
LLANADA ALAVESA	5.723	6.342	-619
ESTRIBACIONES GORBEA	2.496	3.752	-1.256
VALLES ALAVESES	2.432	6.078	-3.646
MONTAÑA ALAVESA	728	838	-110
GOBELA	28.169	30.776	-2.607
TXORIERRI	16.379	39.635	-23.256
URIBEALDEA	18.719	16.061	2.658
DURANGUESADO	27.294	35.163	-7.869
BUSTURIALDEA	14.067	9.934	4.133
LEA-ARTIBAI	8.112	6.019	2.093
ENCARTACIONES	11.114	9.263	1.851
ARRATIA-ZORNOTZA	11.633	12.394	-761
ARRATIA-NERVIÓN	8.454	6.622	1.832
BILBAO	109.764	149.147	-39.383
MARGEN INZQUIERDA	92.921	63.629	29.292
IBAIZABAL	26.761	21.401	5.360

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.3 Mercado laboral

Afiliación a la Seguridad Social en Euskadi

Tramos de edad	2022	2027	2032	2037
>20 años	6.232	6.331	6.436	6.506
20-24 años	46.372	47.326	48.961	50.278
25-29 años	74.879	76.147	77.564	80.025
30-34 años	85.255	74.879	76.147	77.564
35-39 años	104.635	85.255	74.879	76.147
40-44 años	137.896	104.635	85.255	74.879
45-49 años	161.870	137.896	104.635	85.255
50-54 años	148.064	161.870	137.896	104.635
55-59 años	130.186	148.064	161.870	137.896
60-64 años	84.501	130.186	148.064	161.870
> 64 años	14.183			
Salida del mercado laboral (jubilación)	98.684	130.186	148.064	161.870
Déficit de número de afiliados	-23.805	-54.039	-70.500	-81.845



- Los datos de afiliación a la Seguridad Social nos indican que entre 2022 y 2027 se van a jubilar 98.684 personas, mientras que van a entrar, 74.879 si tenemos en cuenta el tramo de 25 a 29, **creando un déficit de 23.805**.
- Si avanzamos al periodo de **2027 a 2032**: se jubilarán 130 mil personas, y, en el mejor de los casos, se incorporarán al mundo laboral alrededor de 75 mil (el número de nacimientos está siendo de 15.000 nacimientos/año= 75 mil en 5 años). Se produciría un **déficit de 55 mil que al sumar a los 23 mil anteriores se acumularían 88 mil personas en 10 años**.
- Las tendencias a más largo plazo se mantienen a no ser de que se revierta el índice de nacimientos o haya una reestructuración del sistema de Seguridad Social.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

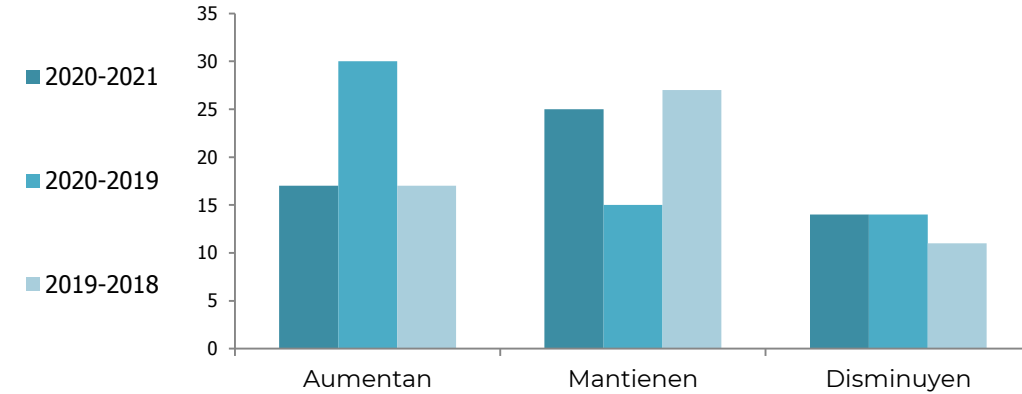
02.3 Mercado laboral

Trabajadores a jornada completa

Trabajadores a jornada completa		
Año	Empresas	Trabajadores
2021	57	8555
2020	62	8857
2019	61	9451
2018	58	9156

Año	Aumentan	Mantienen	Disminuyen
2020-2021	17	25	14
2020-2019	30	15	14
2019-2018	17	27	11

Evolución de la cantidad de trabajadores			
2020-2021	2020	2021	%
56 empresas	8613	8555	-0,6734%
2020-2019	2019	2020	%
60 empresas	8632	8849	2,5139%
2019-2018	2018	2019	%
57 empresas	9154	9376	2,4252%



- **El impacto de la Covid-19**aren es muy claro. En los años anteriores la cantidad de trabajadores aumento en las empresas con datos en el registro mercantil. El ejercicio entre el **2020 y 2021 es el único que ha tenido pérdidas.**
- Al mismo tiempo observamos que en los **últimos años que tenemos datos las empresas que han perdido empleados es mayor**, y a la contra, hay menos empresas que han aumentado el número de trabajadores.

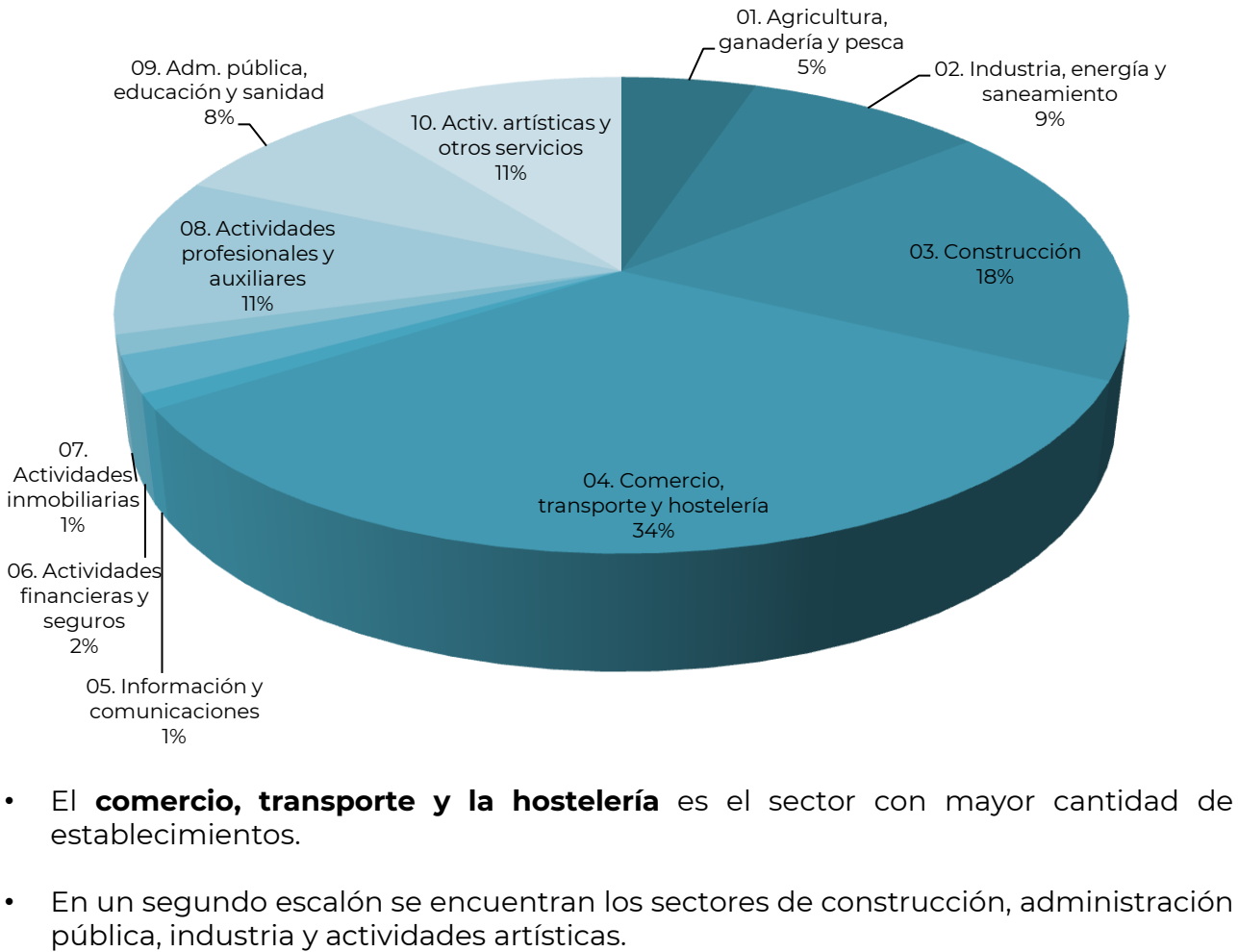
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.4 Red de empresas

Establecimientos por actividades

Actividad	2008						2022					
	Goierri		Gipuzkoa		Euskadi		Goierri		Gipuzkoa		Euskadi	
01. Agricultura, ganadería y pesca	-		-		-		161	5,0%	1.542	2,6%	5.053	2,9%
02. Industria, energía y saneamiento	362	9,6%	5.796	8,0%	14.988	7,4%	284	8,8%	4.344	7,3%	10.940	6,3%
03. Construcción	880	23,3%	13.177	18,3%	34.648	17,0%	566	17,6%	6.736	11,4%	20.090	11,5%
04. Comercio, transporte y hostelería	1.411	37,3%	26.780	37,1%	79.142	38,8%	1.056	32,9%	19.817	33,5%	60.117	34,4%
05. Información y comunicaciones	34	0,9%	1.169	1,6%	3.462	1,7%	33	1,0%	1.109	1,9%	3.666	2,1%
06. Actividades financieras y seguros	87	2,3%	1.690	2,3%	5.177	2,5%	78	2,4%	1.454	2,5%	4.279	2,4%
07. Actividades inmobiliarias	82	2,2%	2.195	3,0%	5.901	2,9%	42	1,3%	1.044	1,8%	3.040	1,7%
08. Actividades profesionales y auxiliares	352	9,3%	10.049	13,9%	29.920	14,7%	339	10,5%	9.263	15,7%	27.539	15,8%
09. Adm. pública, educación y sanidad	280	7,4%	5.045	7,0%	15.061	7,4%	242	7,5%	6.593	11,1%	19.362	11,1%
10. Activ. artísticas y otros servicios	275	7,3%	5.832	8,1%	14.475	7,1%	336	10,5%	4.994	8,4%	14.397	8,2%

Fuente: Eustat



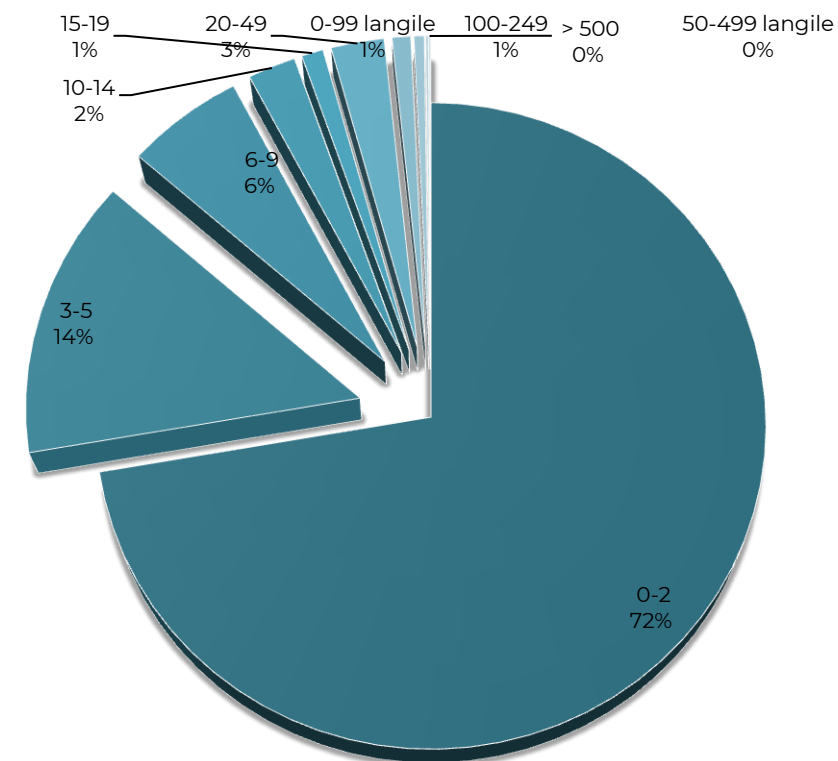
02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

02.4 Red de empresas

Establecimientos por empleados

Empleo por nivel	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	% (2022)
0-2	2.656	2.604	2.485	2.419	2.383	2.364	2.301	2.341	2279	2302	2268	72,3%
3-5	475	455	434	446	434	439	460	459	448	435	441	14,1%
6-9	138	148	160	154	162	169	172	165	177	181	184	5,9%
10-14	81	71	72	75	71	74	77	76	73	76	75	2,4%
15-19	46	54	38	33	30	32	39	40	34	35	34	1,1%
20-49	71	61	72	75	78	76	80	81	86	82	83	2,6%
50-99	33	29	29	29	31	29	29	31	31	28	29	0,9%
100-249	8	10	10	11	12	14	13	15	17	16	16	0,5%
250-499	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	0,1%
> 500	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	0,1%
Total	3.514	3.438	3.306	3.249	3.207	3.203	3.178	3.214	3.151	3.161	3.137	

Fuente: Eustat



- El **72,3%** de los establecimientos son **microPYMEs** con 0-2 empleados. Este tipo de empresas son los que más se han reducido, tanto en nivel absoluto como en nivel relativo. Es subrayable el aumento de los establecimientos entre 10 y 14 empleados y 100 y 250 empleados.
- El 92,3% de los establecimientos tiene menos de 10 empleados, siendo los claros dominadores de la demografía empresarial de la comarca.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

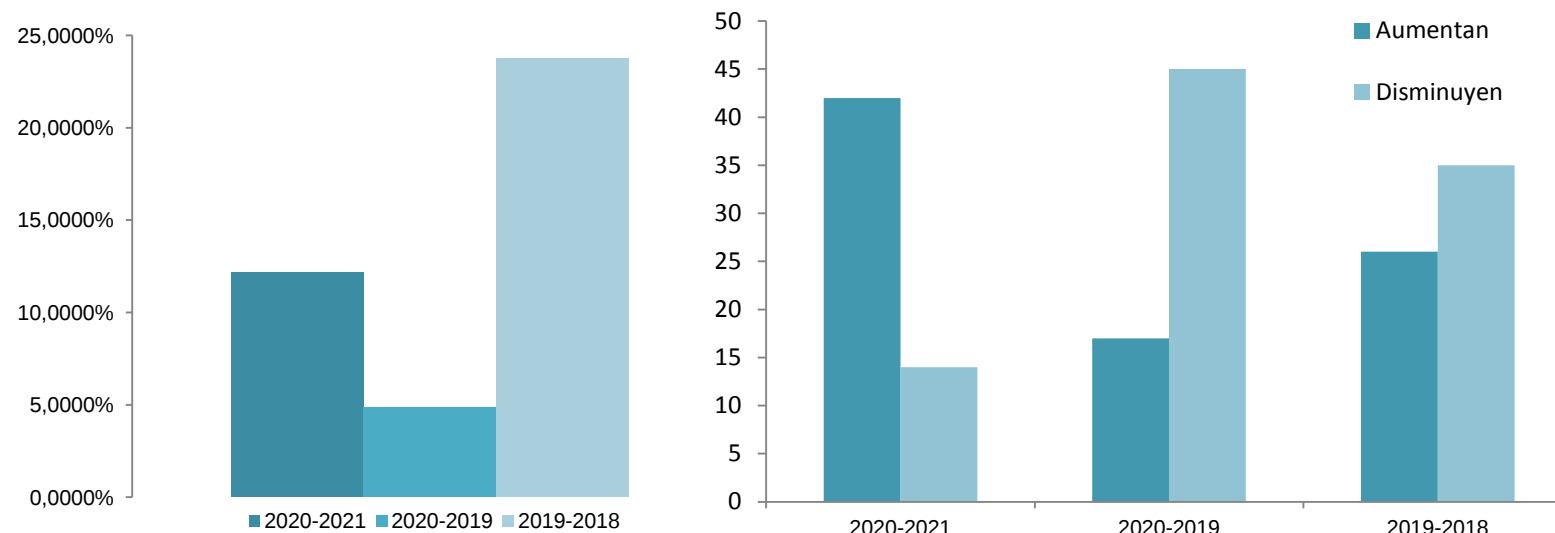
02.4 Red de empresas

Facturación por año

Fakturación por año		
Año	Empresas	Facturación (€)
2021	56	5.567.500.509,02 €
2020	62	5.114.320.259,94 €
2019	61	5.644.339.437,67 €
2018	59	4.553.721.493,85 €

Evolución de la facturación por año			
2020-2021	2020	2021	%
55 empresas	4.962.723.464	5.567.500.509	12,1864%
2020-2019	2019	2020	%
60 empresas	4.878.519.438	5.114.176.214	4,8305%
2019-2018	2018	2019	%
58 empresas	4.553.350.363	5.634.680.007	23,7480%

Año	Aumentan	Disminuyen
2020-2021	42	14
2020-2019	17	45
2019-2018	26	35



- En la facturación también el **impacto del Covid-19 es** claro. El año 2020 ha sido por mucho el más afectado. En cuanto a la evolución hay que tener cuidado con el dato, ya que la inflación (aumento del IPC) hace que se distorsione el dato y se desmarque de la realidad.
- En cuanto a las empresas, vemos que en el 2020 el número de las empresas que disminuyeron su facturación es claramente mayor.

02 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL MERCADO LABORAL

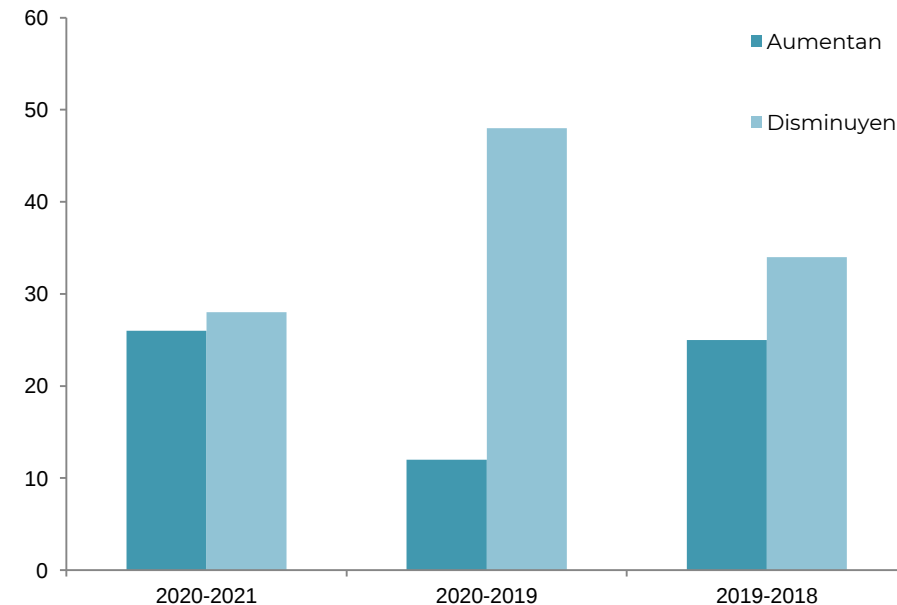
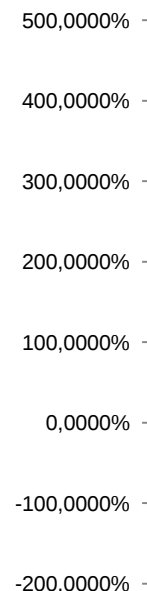
02.4 Red de empresas

Resultado del ejercicio

Resultado del ejercicio		
Año	Número de empresas	Resultado
2021	55	- 24.381.901,40 €
2020	60	694.483.781,93 €
2019	59	183.358.756,60 €
2018	59	279.391.420,05 €

Evolución del resultado del ejercicio			
2020-2021	2020	2021	%
54 empresas	692.471.363,6	-24.381.901,4	-103,5210%
2020-2019	2019	2020	%
58 empresas	126.314.756,6	694.481.047,2	449,8020%
2019-2018	2018	2019	%
57 empresas	279.393.450,8	183.279.418	-34,4010%

Año	Aumentan	Disminuyen
2020-2021	26	28
2020-2019	12	48
2019-2018	25	34



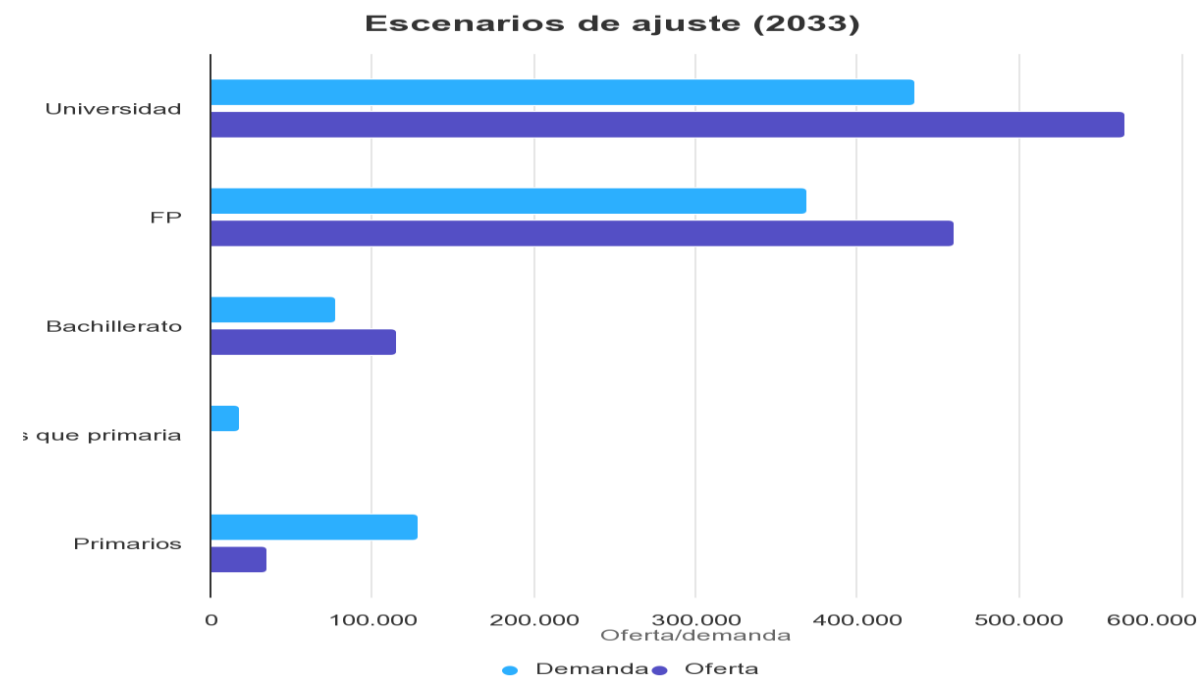
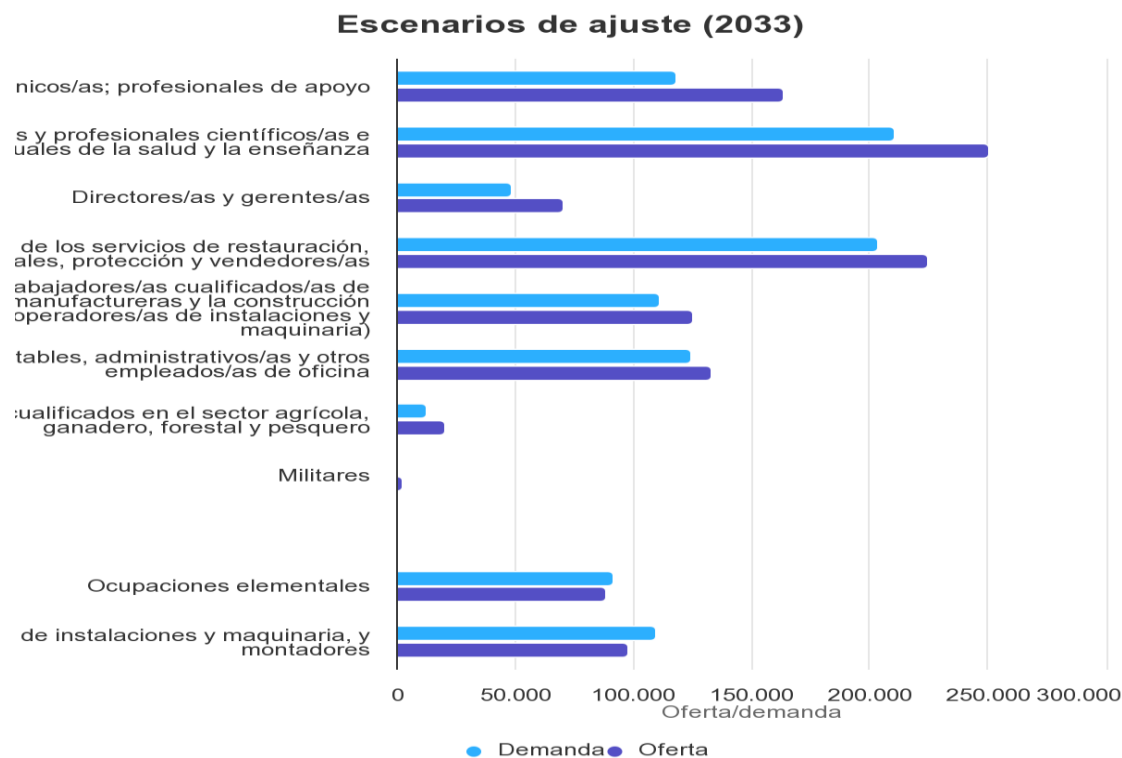
- Si observamos solamente los datos anuales se observa que el año 2020 es el único con tendencia positiva. Este dato está completamente contaminado por el Covid-19 y la consiguiente crisis de precios e inflación. Asimismo es remarcable el **dato de 2021, con un resultado total negativo**.
- Entre el 2019 y el 2020, la mayoría de las empresas disminuyeron sus resultados, aun así en el resto de ejercicios, la cantidad de empresas que tuvieron tendencias positivas y negativas es parecida.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL EN LA ACTUALIDAD Y FUTURO

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.0 Situación

Análisis del observatorio Futurelan



- Según el **observatorio Futurelan** estas son las previsiones de demanda y oferta en los próximos 10 años por sectores y nivel educativo.
- La **previsión de déficit de los operadores y montadores de instalaciones y maquinaria fija es destacable**. En contraposición se encuentran los técnicos profesionales.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.1 Descripción

Encuesta y entrevistas

- El análisis se ha realizado mediante **encuestas y entrevistas directas**. En ellas se han conocido las contrataciones realizadas y esperadas de las empresas. Se ha tratado de analizar tanto la forma como el método de contrato, así como los perfiles de los contratados y las dificultades del proceso.
- El estudio estaba abierto a todas las empresas de la comarca y se han recibido **49 respuestas**. En ellas destacan las respuestas de CAF, Irizar, Ampo o Arcelor Mittal (ya que manejan grande volúmenes de contratación).
- Se ha tratado con distintos sectores: hostelería (7), servicios (4), agricultura (1), educación (1) e industria (35). Se ha tratado de crear la foto más real posible del tejido empresarial de la comarca.

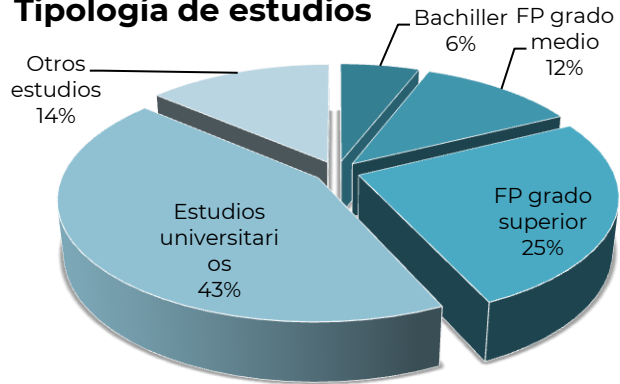


03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.1 Análisis de la encuesta

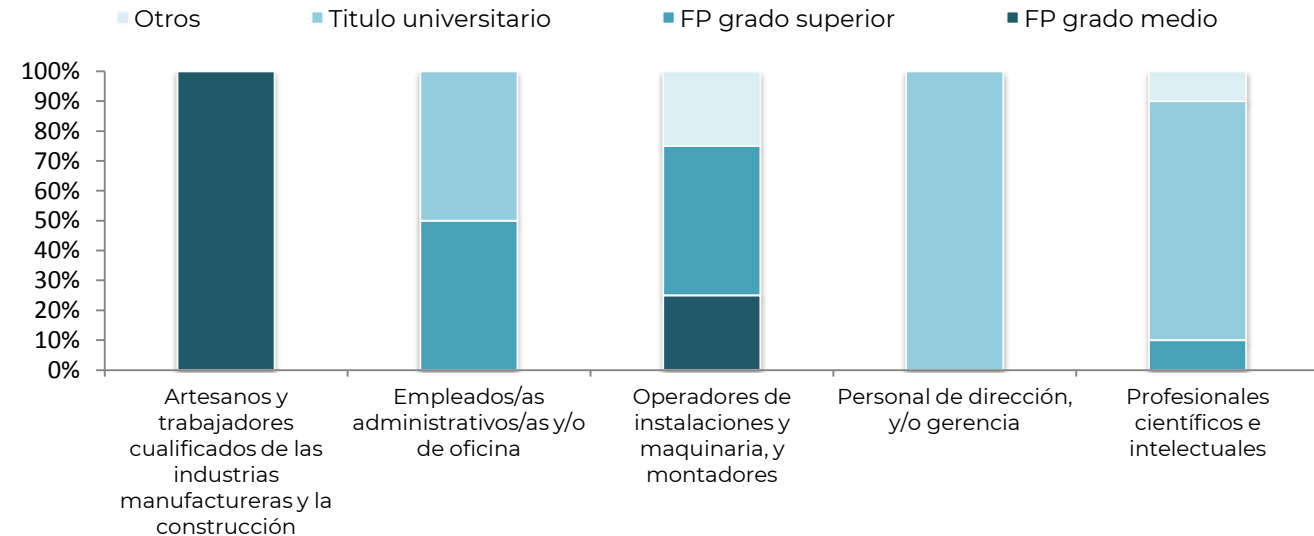
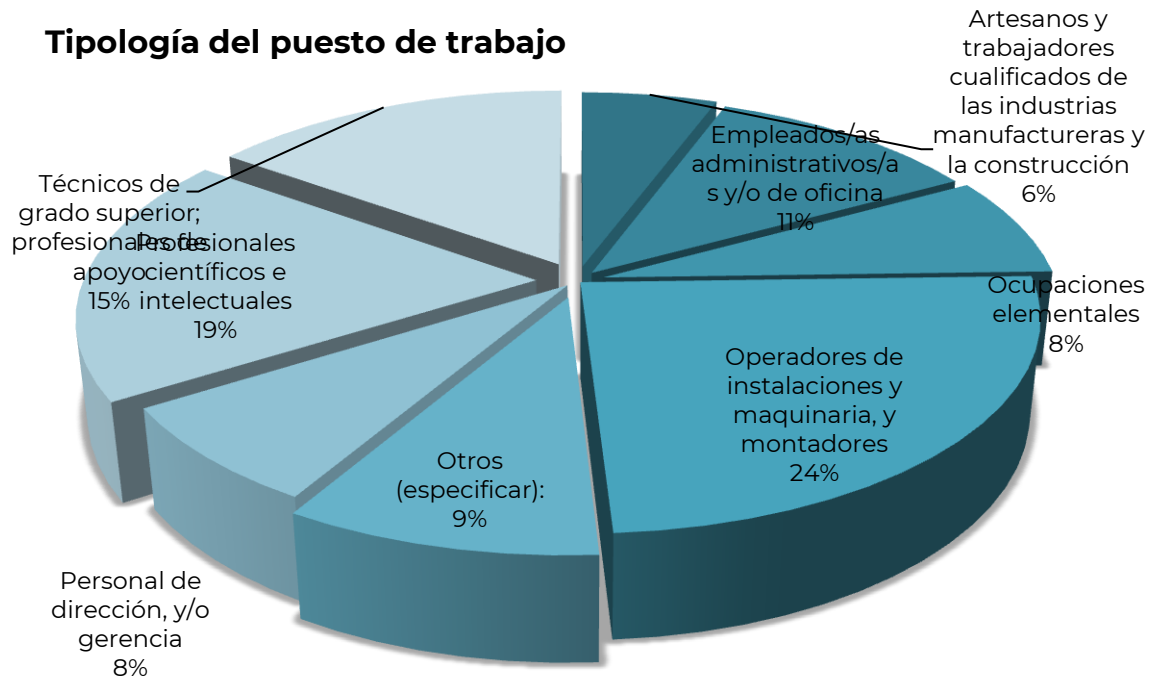
Contrataciones y puestos de trabajo en los últimos 5 años

Tipología de estudios



- En los últimos años la mayoría de las empresas han realizado contrataciones, de las cuales **el 74% han creado como mínimo 5 nuevos puestos de trabajo.**
- Si se analiza la tipología de los nuevos puestos de trabajo se observa que **destacan los puestos de trabajo del área industrial**, siguiendo los del área de ciencia e ingeniería.
- En cuanto a los estudios para completar nuevos puestos de trabajo, **el título universitario es el más demandado.** A continuación aparecen los estudios superiores. Vemos que, en general, **se busca el máximo nivel de estudios para cubrir los puestos de trabajo.**

Tipología del puesto de trabajo

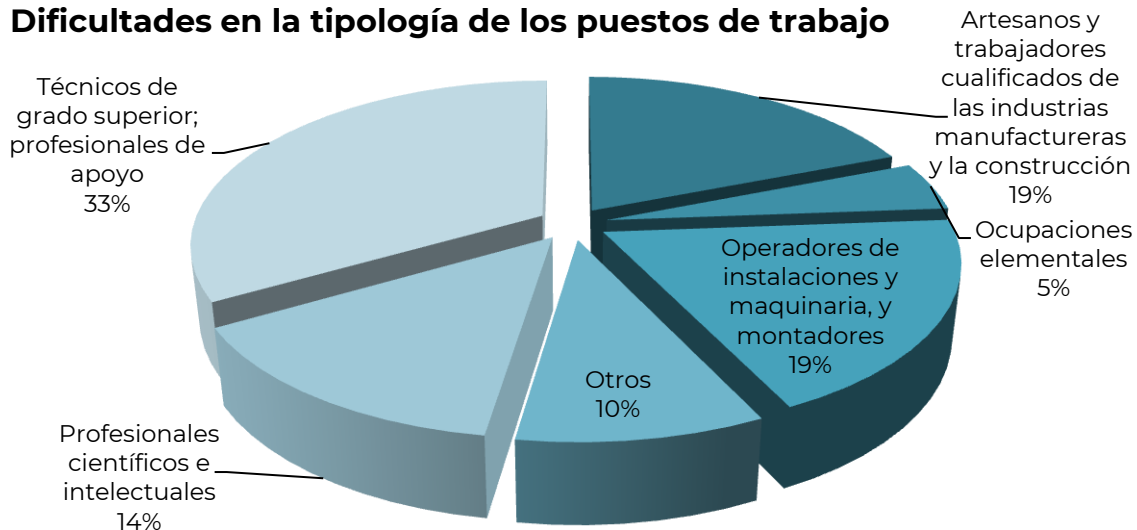


03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

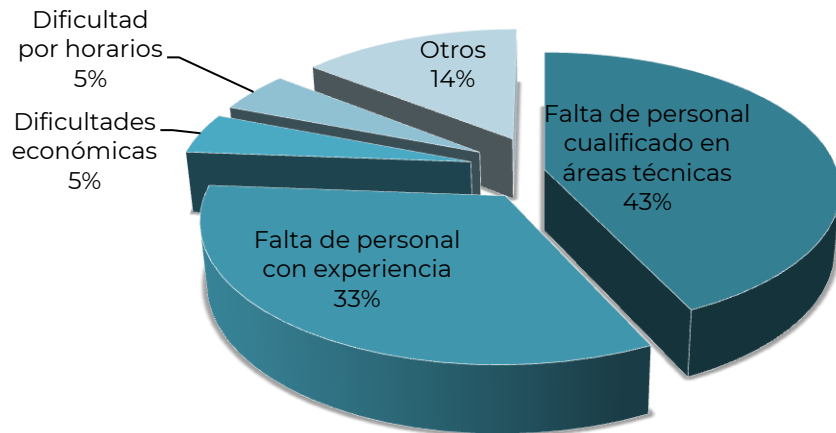
03.1 Análisis de la encuesta

Dificultades

Dificultades en la tipología de los puestos de trabajo



Tipología de dificultad

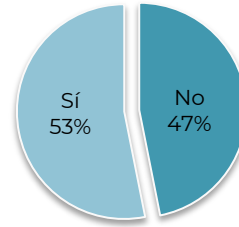


- La **mayoría de las empresas encuestadas** (aproximadamente dos tercios) **identifican dificultades** a la hora de contratar personal.
- Atendiendo a la tipología de los puestos de trabajo, la **búsqueda de personal industrial es la que presenta mayores dificultades. La mayor dificultad reside en buscar técnicos de alto nivel.** En este sentido, las empresas han notado en los últimos años la falta de personal cualificado industrial y de personal para trabajar en maquinaria y construcción.
- A la hora de cubrir estos puestos, **las empresas han notado la falta de gente cualificada y/o con experiencia.**
- Se observa que **la industria y la hostelería son los sectores con mayores dificultades a la hora de realizar las contrataciones.** En el ámbito de la hostelería, como vamos a analizar, han notado una notable falta de gente. El caso de la industria es diferente, ya que los principales problemas se deben a la falta de encaje de perfiles, ya que no se adaptan a las necesidades de las empresas.
- En las respuestas del cuestionario se han detectado **una serie de problemas:**
 - Falta de gente con título superior
 - Falta de experiencia en la mayoría de los parados
 - Las condiciones de alojamiento no las quiere la gente
 - Falta de especificidades en algunas áreas, especialmente en las nuevas ICT
 - Gran demanda en algunos perfiles en los que la oferta es muy limitada

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

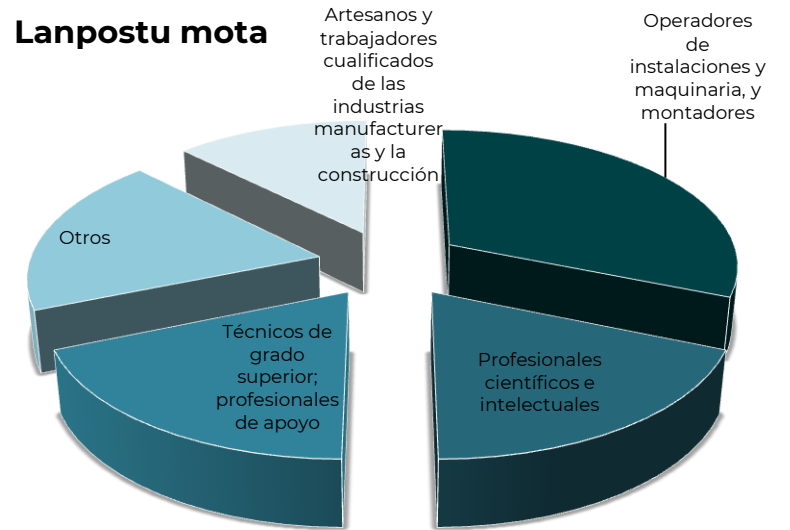
03.1 Análisis de la encuesta

Nuevos puestos de trabajo

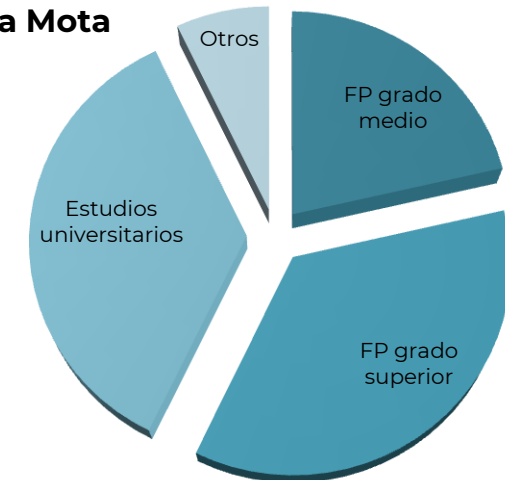


- En los próximos años **la mayoría de las empresas realizarán contrataciones (92%)**. Algunas serán como respuesta a la rotación, pero **más de la mitad de las empresas encuestadas prevén crear nuevos puestos de trabajo**. Se han analizado diferentes razones, pero **casi la mayoría (93%) lo harán porque esperan un aumento de producción**. El **7% restante se dedicará a dar respuesta a la transición digital** y **ninguna empresa prevé crear más puestos de trabajo para atender la transición verde**.
- Si analizamos la tipología de los nuevos puestos de trabajo que se esperan crear, vemos que son **casi todos puestos de trabajo son industriales** (técnicos superiores, trabajadores de maquinaria y construcción y artesanía industrial) seguidos de los de ciencia e ingeniería.
- Hemos realizado un análisis de los estudios para completar los nuevos puestos de trabajo y aparecen los **estudios universitarios** y los **estudios de FP superiores como principales demandas de los próximos años**.

Lanpostu mota



Ikasketa Mota



03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.2 Análisis por sectores

Hostelería y turismo



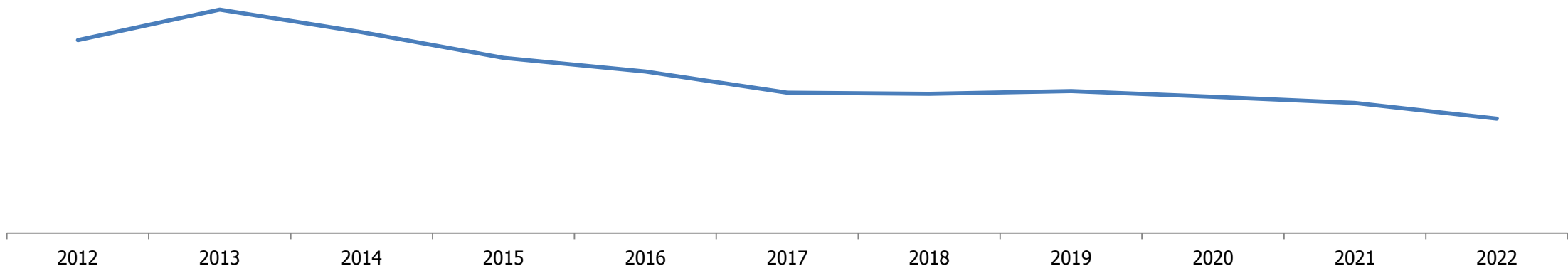
- En Goierri hay **en torno a 1500 empleados en el sector con un alto volumen de contrataciones**, por lo que es de gran importancia.
- La crisis del Covid-19 afectó notablemente a este sector que ha disminuido su capacidad de contratación.
- En las empresas analizadas hay gran diferencias según el tamaño del establecimiento. Los locales unipersonales o familiares son los que menos contrataciones han realizado mientras que superficies grandes mantienen gran rotación, y, por ende, mayor volumen de contratación.
- En general **no se solicita ningún perfil de estudios**, como mucho experiencia y ganas de trabajar. **Esto se debe a la dificultad de atraer empleados que se observa en los últimos años.**
- **La mayor dificultad es falta de gente dispuesta a trabajar en el sector.** Se espera una tendencia parecida a medio y corto plazo. Los horarios, condiciones laborales, tipos de trabajo, etc. no son atractivos para la población hoy en día.
- Se **esperan jubilaciones** los años que viene, tanto de propietarios como de trabajadores y la **estimación de recambio** no es buena. Se espera el cierre de algunos establecimientos por esta falta de recambio.
- En los últimos años ha sido la población extranjera la que ha mantenido abiertos los establecimientos. La inclusión de las personas extranjeras en este sector será necesaria para mantener sana la hostelería y el turismo.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.2 Análisis por sectores

Agricultura y ganadería

- El sector primario tiene un peso relativo pequeño en Goierri, con una **tasa de ocupación inferior al 1%**. Aun así es un sector clave.
- Ha perdido fuerza en los últimos años y se **esperan grandes dificultades para atraer empleados**.
- Se han solicitado **perfiles de estudiante básicos o sin estudios** y aun así no se consigue atraer empleados.



Evolución de los establecimientos agropecuarios en el Goierri. Fuente: Eustat

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.2 Análisis por sectores

Servicios

- En la **última década el crecimiento de este sector ha sido notable**. En Goierri ha pasado a ser el sector con mayor porcentaje de empleados, **con un 46,8% (10.887 empleados en el 2021)**.
- Se trata de un **sector muy específico**, por lo que hay que analizarlo según la casuística. Aun así, en general, la tendencia de los últimos años ha sido parecida en todo el sector. Se ha dado un proceso de expansión con muchas contrataciones. Todas las empresas estudiadas afirmaban haber contratado en los últimos 5 años.
- La mayoría de los contratos se han dado **en el perfil universitario. Los estudios varían según el tipo de servicios**, pero, en general ha habido **gran empleo encajado**.
- Se estima **una tendencia parecida para los próximos años**. No esperan falta de personal. Lo único negativo a medio plazo es la falta de experiencia que puede haber en los nuevos contratos pero esperan resolverlo con otras técnicas como la formación dual o la formación interna.
- En ciertos servicios públicos (sobre todo sanidad, educación y administración pública) se espera **una gran ola de jubilaciones en 5 años**, sumando un total de casi 30.000 jubilaciones en la CAPV. El reemplazo de estos empleos será mediante gente cualificada (universitarios con máster). No se esperan dificultades pero será necesario que los estudios sean correspondientes a las plazas vacantes.
- Si analizamos el **caso de la educación** se observa que hay un **alto porcentaje de trabajadores con una edad superior a 60 años**. El reemplazo no parece que será muy dificultoso ya que se está dando una tendencia de atracción al sector. Así, se espera **cierta estabilidad a medio plazo**.

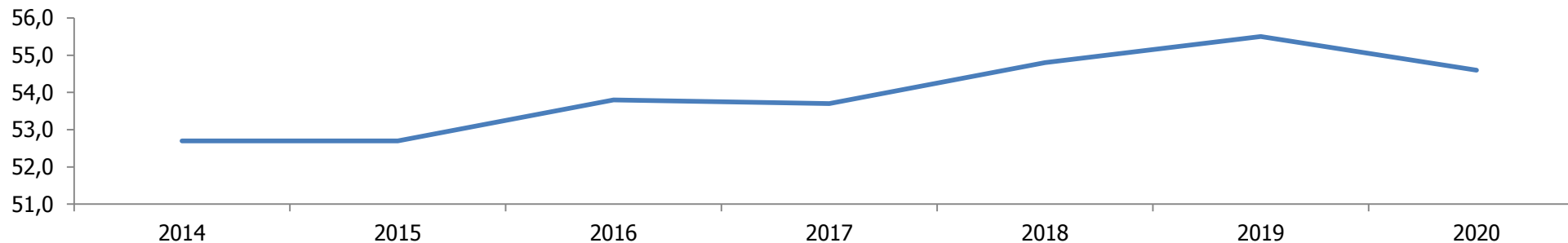


03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.2 Análisis por sectores

Industria

- El sector industrial es de vital importancia en Goierri. Hay más de **10.000 empleados**, siendo un **45% total de los empleados**. Este dato es significativamente superior que el de Guipúzcoa y Euskadi, donde solo el 20% se emplea en este sector.
- La red industrial de Goierri esta constituido por **dos tipos de empresas: las grandes (tractoras) y las pymes**. La sinergia de estos dos tipos de empresas es necesaria para el correcto desarrollo del tejido industrial de la comarca.
- Tras la crisis de la Covid-19 se ha mantenido una tendencia a la alza. En los últimos años **ha supuesto casi un 56% de las contrataciones**, repartidos en **12.000 empleados y 449 establecimientos**. De estos establecimientos, **veintitrés tienen más de 100 empleados y siete son empresas con más de 250 empleados**.
- Según el estudio **en los últimos 5 años la mayoría de empresas (90%) ha realizado contrataciones**, en los que se encuentran todas las empresas tractoras. Las contrataciones se han realizado tanto en operarios como en personal de oficina.
- Si analizamos los **perfiles de educación** destaca la **formación profesional** (Grados Medio y Superior de ámbito industrial) para puestos operarios **y los estudios universitarios** (sobre todo Ingeniería y ADE) para los demás puestos. Hasta ahora se ha conseguido completar la oferta laboral aunque hay una gran brecha según el tamaño y poder de la empresa.
- Casi todas las empresas (en torno al 92%) tienen empleados con más de 55 años. Esto supone que habrá un recambio por jubilación los años venideros. A corto plazo es sostenible pero a medio plazo (10-15 años) será un gran volumen.



Porcentaje del valor añadido bruto (VAB) de la industria y energía en el Goierri. Fuente: Eustat



03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.2 Análisis por sectores

Industria. Empresas tractoras: últimos 5 años

- Son la espina dorsal del tejido empresarial de la comarca. Empresas con mayor numero de empleados y de facturación.
- Estas empresas han dado un gran **proceso de contratación tras el Covid-19**. Han tenido una rápida recuperación de producción. Destacan los casos de Irizar y CAF, que han contratado a más de 100 trabajadores. También se han realizado sustituciones de jubilación. Han complementado totalmente las bajas pero no se ha dado un volumen tan elevado de contratación en este ámbito.
- Se han analizado los perfiles de contratación de los últimos cinco años mediante encuestas y entrevistas. La **formación profesional ha sido la principal demanda educativa**, principalmente los niveles superiores del sector industrial. Además de esto, **se han contratado muchos ingenieros**, con un máster y en algunos casos (como CAF) pidiendo altos niveles de cualificación. Hasta el momento no han encontrado grandes dificultades en la búsqueda de estos perfiles. **El sistema educativo desarrollado durante años en la comarca ha sido suficiente para dar respuesta a las necesidades de las empresas.**
- Estas empresas han llevado un **amplio proceso de digitalización y automatización** en los últimos años. Para ello han **necesitado ingenieros informáticos** que, aunque no han tenido muchas dificultades, han detectado cierta bajada de la oferta.
- **La tasa de rotación ha sido baja respecto a las pymes**. Hay que destacar que la reforma laboral obstaculiza esta rotación. Además, a través de encuestas y entrevistas se ha constatado que las empresas ven cómo la sociedad se está transformando. Según las empresas hoy en día los valores laborales de la sociedad están cambiando. Además del salario, otras condiciones (horario, familiarización con la empresa, responsabilidad, futuro seguro, vacaciones) han cobrado fuerza y las grandes empresas tienen más posibilidades de ofrecerles estas condiciones.
- Las **únicas dificultades reseñables son la búsqueda de médicos de empresa y la educación muy específica** (másteres concretos o con múltiples idiomas).



03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.2 Análisis por sectores

Industria. Empresas tractoras: corto plazo

- Las **empresas tractoras esperan un futuro próximo estable**. En cuanto a las jubilaciones, se ha realizado un análisis de los ocupados mayores de 55 años. Estas empresas (excepto el caso de Arcelor Mittal) rondan el 10% en esa franja de edad. Esto significa que darán un **proceso pausado de sustitución, con menos en los primeros 5 años y más volumen en los próximos**.
- Las previsiones de futuro son **mantener la tendencia de los últimos años**. Estas empresas **esperan seguir aumentando progresivamente la producción, para lo que seguirán realizando contrataciones**. De nuevo esperan como operarios a **personas con formación profesional** (principalmente industriales superiores) y **una experiencia mínima y titulados universitarios** (principalmente ingeniería y ADE) para otros trabajos. La **colaboración entre el sistema educativo y las empresas será necesaria** para minimizar la brecha entre la oferta y la demanda de empleo.
- Hasta ahora se han dado contrataciones de personal de la comarca, pero la falta de nivel educativo y de experiencia ha hecho que **se haya recurrido a otras comarcas guipuzcoanas en busca de personal**. Ahora se empiezan a dar un segundo paso en algunas empresas y han tenido que recurrir a provincias limítrofes. A futuro esto puede ser peligroso y será importante realizar una renovación para mantener el talento local en el lugar.
- En cuanto a la transición digital, **esperan un notable proceso de automatización**. Prevén que **para ello necesitarán ingenieros informáticos** y algunas empresas ven dificultades porque no habrá suficientes titulados.
- CAF e Irizar se sitúan por encima de otras empresas. Esto afecta a los demás, ya que estas dos empresas absorben las primeras oportunidades y las otras empresas se sitúan en un segundo plano.
- **Estas empresas tractoras tienen una gran capacidad para acordar las condiciones y su posicionamiento ante los nuevos valores es importante**. Por eso las empresas tendrán que adaptarse a la realidad de la sociedad actual, de la que son una parte vital.



03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

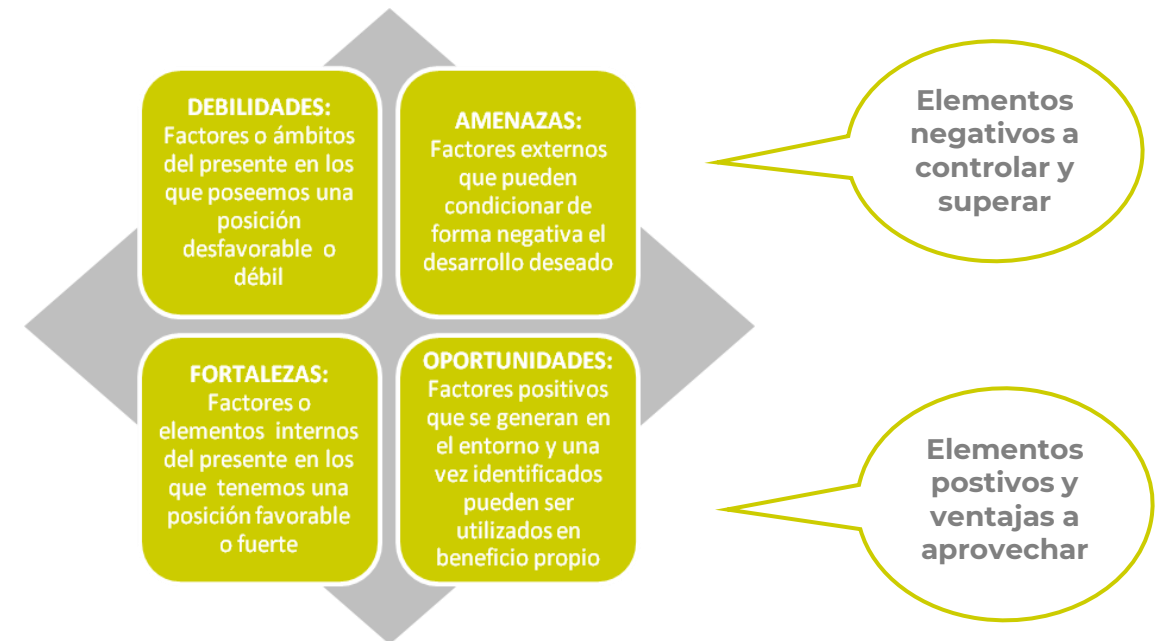
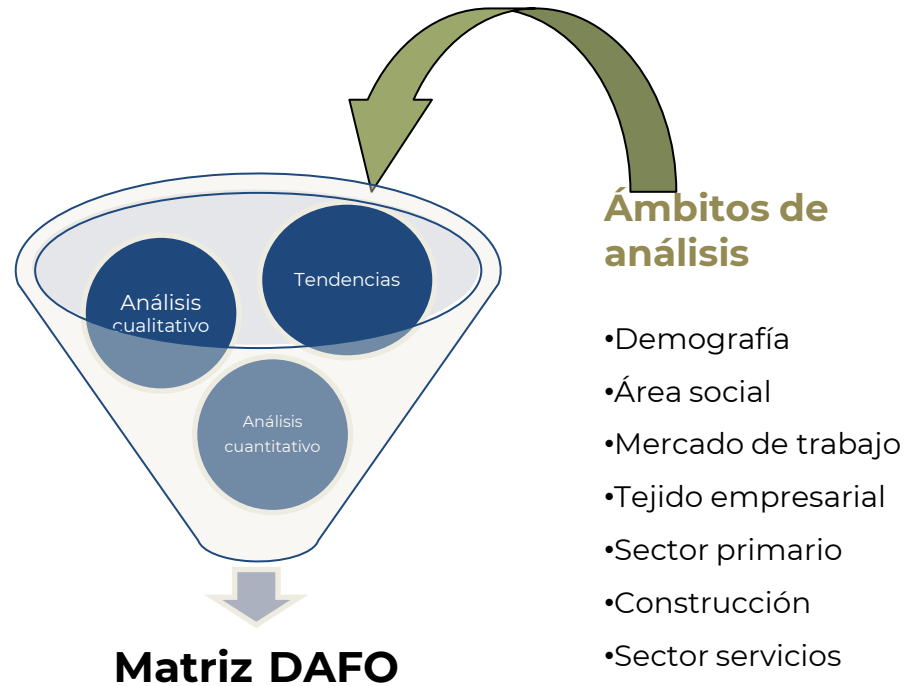
03.2 Análisis por sectores

Industria. Pymes

- **Las pymes son reflejo de empresas tractoras** en el Goierri. Son **necesarias para formar un tejido empresarial** desarrollado y si se mantiene una buena colaboración (se ha trabajado mucho para que esto sea así) se conforma un tejido industrial muy potente en la región.
- Las medianas y pequeñas empresas han experimentado un **cierto crecimiento desde el Covid-19**. Han realizado bastantes contrataciones siguiendo la tendencia de las grandes empresas. Según la encuesta, el 92% ha realizado contrataciones. Solo las empresas unipersonales o con muy poco personal quienes no han realizado contrataciones. La **mayor parte de las contrataciones han sido para dar respuesta a la rotación** (bajas, jubilaciones, cambios de empresa, etc.) en estas empresas, aunque ha habido una aumento de producción y ha habido contrataciones asociadas a ello. Aun así, se observa que las pymes pierden fuerza en el tejido industrial.
- En cuanto a los perfiles, la **formación profesional ha sido la más demandada**. Las grandes empresas han tenido preferencia a la hora de realizar contrataciones y en la encuesta se ha observado que las pymes no han podido participar en el amplio mercado de trabajadores. Esto ha provocado la **contratación de muchos titulados de grado medio de formación profesional**. En opinión de las empresas, la mayor dificultad ha sido tener que contratar los excedentes de las grandes empresas y no han encontrado personal suficientemente cualificado. Aunque los tractores no han tenido problemas, las **pymes han tenido dificultades para completar sus plantillas**.
- En **cuanto a los trabajadores mayores de 55 años, tractores y pymes se encuentran en la misma situación**, ya que son un reflejo del mapa demográfico de la comarca. En los próximos 5 años no esperan grandes volúmenes de jubilación, pero sí en **los próximos 10-15 años y para entonces se muestran preocupados por cómo van a sustituir a todas las bacantes**. Han pedido la puesta en marcha de nuevas políticas como las cláusulas de fidelización, la colaboración con los centros de formación, el impulso del proyecto DUAL o la puesta en valor de las pymes.
- Prevén mantener la tendencia en los próximos años pero creen que habrá **muchos retos**. El primer reto es **desarrollar la convivencia con las empresas tractoras**, creando una relación sana, compartiendo el trabajo y evitando la fagocitación de trabajadores. Las pequeñas empresas tienen miedo de que los trabajadores que adquieran experiencia en ellas, tanto de formación profesional como titulados universitarios, vayan a las grandes empresas en busca de mejores condiciones.



3.3 ÁNALISIS DAFO



03 LAN MUNDUAREN GAP-AREN EGOERA

03.3 Análisis DAFO

- Convivencia de realidades diferentes.
- Dificultades para la adhesión de población extranjera al mercado laboral local.
- Liderazgo de las grandes empresas lastra el crecimiento de las pequeñas empresas.
- Caída de los pequeños comercios.
- Falta de perfiles concretos.
- Falta de capacidad para hacer atractivos sectores concretos

- Un proceso de envejecimiento social notable.
- Cambio en la ética del trabajo y de valores.
- Situación económica y social muy cambiante (crisis, guerras, subidas de precios, privilegios).
- Dificultades de inserción laboral de una parte de la sociedad (sin educación, población extranjera, etc.).
- Solapamiento del sector industrial con otros sectores.
- Gran volumen de jubilaciones dentro de 10-15 años.
- Sobrecualificación.



- Gran número de habitantes.
- Alta tasa de infancia y baja tasa de envejecimiento.
- Tasa de paro muy baja.
- Un amplio tejido empresarial,.
- Un tejido económico diversificado.
- Sistema de formación profesional desarrollado.
- Amplio tejido industrial.
- Colaboración entre instituciones públicas y empresas de la comarca.

- Gran número de población extranjera.
- La ética laboral y el cambio de valores que se está dando en la sociedad.
- Previsión de diversificación y crecimiento de la formación profesional.
- Previsiones de crecimiento empresarial.
- Proceso de digitalización y automatización para mejorar el bienestar.
- Promoción de grupos y mesas de trabajo para el encuentro empresarial, institucional y social.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.3 Análisis DAFO



- La convivencia de las diferentes realidades, la brecha entre pueblos pequeños y grandes es evidente en los indicadores demográficos. La realidad de mujeres y hombres en el mundo laboral también es diferente (tasa profesional, nivel educativo, elección de puestos de trabajo, etc.) y también entre las personas extranjeras y autóctonos.
- Dificultades para la adhesión de población extranjera al mercado laboral local, tanto por nivel educativo como por la convalidación de los mismos.
- El liderazgo de las grandes empresas lastra el crecimiento de las pequeñas empresas en algunos sentidos. Sobre todo en la atracción de trabajadores y en la participación del mercado.
- Caída de los pequeños comercios. La falta de emprendedores y los cambios en los hábitos de consumo.
- Falta de perfiles concretos, sobre todo empresas médicas e ingenieros informáticos.
- Falta de capacidad para hacer atractivos sectores concretos.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.3 Análisis DAFO



- Gran número de habitantes. A destacar la presencia de extranjeros.
- Alta tasa de infancia y baja tasa de envejecimiento en comparación con Gipuzkoa y la CAPV.
- Tasa de paro muy baja y con poca desigualdad según la edad.
- Un amplio tejido empresarial, sobre todo en el ámbito industrial. Participando empresas muy importantes.
- Red económica diversificada, tanto en sectores como en tamaño.
- Un sistema de formación profesional desarrollado, capaz de fidelizar el talento local.
- Amplio tejido industrial. Este sector está perdiendo peso en otros territorios y comarcas, pero el Goierri lo mantiene fuerte y es clave en su economía.
- Colaboración entre instituciones públicas y empresas de la comarca.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.3 Análisis DAFO



- Notable proceso de envejecimiento social, con descenso del número de nacimientos. El crecimiento vegetativo negativo es claro en los últimos años.
- El cambio en la ética laboral y valores van en contra de algunas necesidades de las empresas.
- Situación económica y social muy cambiante (crisis, guerras, subidas de precios, etc.). Dificultades de inserción laboral de una parte de la sociedad (sin educación, población extranjera, etc.).
- La superposición del sector industrial con respecto a otros sectores, en lugar de crecer de forma conjunta, pueden enfrentarse entre sí.
- Gran volumen de jubilaciones dentro de 10-15 años. Déficit significativo del número de afiliados a la seguridad social en los próximos años (70.000 en la CAV para 2032).
- Sobrecualificación. El trabajo encajado ha disminuido en los últimos años. Además tanto la realización de estudios universitarios y máster como cursar más de un grado de formación profesional retrasa la entrada al mercado laboral.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.3 Análisis DAFO

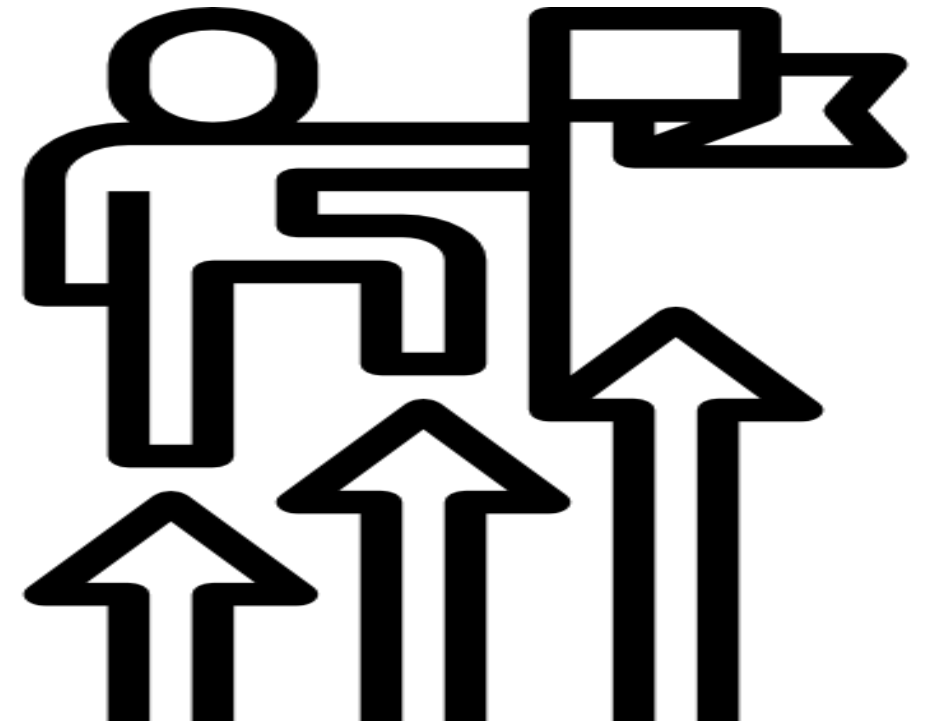


- Gran número de población extranjera, la mayoría disponibles para trabajar.
- Una buena adaptación al cambio de ética y valores laborales que se está dando en la sociedad puede mejorar la convivencia y el bienestar.
- Previsión de diversificación y crecimiento de la oferta de formación profesional, se esperan más grados y aulas en los próximos años.
- Previsiones de crecimiento empresarial. El 85% de la encuesta espera crecer hasta 2030. Además se espera sustituir todas las jubilaciones.
- Proceso de digitalización y automatización para mejorar el bienestar de los trabajadores, consumidores y empresarios.
- Promoción de grupos y mesas de trabajo para la colaboración empresarial, institucional y social.

03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.4 Nuevos retos

- 1 RETO DEMOGRÁFICO
- 2 RETO COMPETENCIA DE PERSONAS
- 3 RETO IGUALDAD LABORAL
- 4 RETO CONVIVENCIA TRACTORAS & PYMES
- 5 RETO INTEGRACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS
- 6 RETO SUPERVIVENCIA DE PYMES
- 7 RETO SECTORES EN DECADENCIA
- 8 RETO PERSONAL CUALIFICADO
- 9 RETO CAMBIO DE VALORES

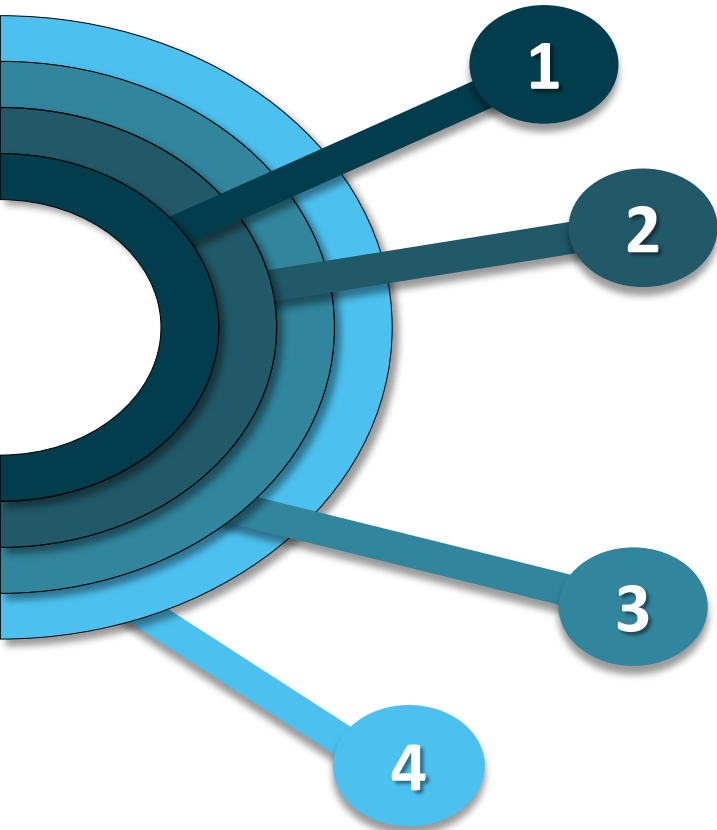


03 ANÁLISIS DEL GAP LABORAL

03.4 Nuevos retos

1. **RETO DEMOGRÁFICO.** El análisis demográfico deja claro el descenso del número de nacimientos. Esto tendrá un gran impacto en la pirámide poblacional y, por ende, en el de las personas afiliadas a la Seguridad Social. La respuesta debe ser un Goierri atractivo donde las personas puedan desarrollar plenamente su proyecto vital.
2. **RETO COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS.** Promover la formación de las personas en la comarca y su fidelización será importante. Para ello, el sistema educativo local y las empresas deben desarrollar una colaboración conjunta que permita escuchar las necesidades del otro y lograr una fuerza sinérgica.
3. **RETO IGUALDAD LABORAL.** Incorporar plenamente a la mujer en el mercado laboral en igualdad con los hombres y, específicamente propiciando entre las mujeres los estudios STEAM.
4. **RETO CONVIVENCIA TRACTORAS & PYMES.** Seguir mejorando la convivencia entre grandes y pequeñas empresas. Las instituciones públicas deben participar para hacer posible esta sinergia y que no surjan realidades contrapuestas. Junto a ello, la colaboración de los diferentes sectores es importante. Hay que crear espacios de convivencia para llevarlo a cabo.
5. **RETO INTEGRACIÓN PERSONAS EXTRANJERAS.** En la comarca la población extranjera es cada vez mayor. Ante el descenso de la natalidad será necesaria la integración de las personas extranjeras a nuestro sistema. Para ello hay que poner en marcha políticas estructurales. Las personas extranjeras deben formarse con las necesidades de aquí o facilitar la convalidación de su formación de origen. Se deben diseñar itinerarios formativos adaptados a su realidad.
6. **RETO SUPERVIVENCIA PYMES.** Las pymes deben hacerse atractivas. Hay que frenar la tendencia a que el talento vaya continuamente a las grandes empresas y poner en valor a las pymes. Esto hará más saludable la demografía empresarial, mejorando la interacción y la relación entre estos los dos tipos de empresas. Será importante, por un lado, poner en marcha políticas de fidelización, pero también que las pymes se adapten a las necesidades de sus trabajadores y les ofrezcan valor añadido.
7. **RETO SECTORES EN DECADENCIA.** Algunos sectores concretos llevan una marcada tendencia a la baja en la comarca. La siderurgia, la agricultura y la hostelería son los principales sectores en retroceso. El desarrollo de los diferentes sectores es necesario para que el bienestar regional sea el mejor posible. Hacer atractivos estos sectores será necesario para que en los próximos años el tejido empresarial sea lo más sólido y diversificado posible.
8. **RETO PERSONAS CUALIFICADAS** Las empresas tienen dificultades para completar algunos puestos con personal cualificado con experiencia. Tienen que recurrir a personas que salen directamente de sus estudios o personas extranjeras porque la gente con experiencia está asentada en empresas más grandes. Ante esto, el proyecto de estudios duales puede ser muy interesante para las pymes.
9. **RETO: CAMBIO DE VALORES.** Los valores básicos de vida están cambiando en la sociedad. El trabajo y el dinero ya no son el centro de la vida y los jóvenes dan peso a otras cosas (bienestar personal, comodidad, vida social, privilegios, etc.). Ante esto las empresas tienen que dar una adaptación en su ética para reducir la brecha con la gente joven y formar parte de esta nueva sociedad.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS



ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

ESTABLECER LOS RETOS Y OBJETIVOS

ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

ESTABLECER LAS LÍNEAS DE TRABAJO

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.0 Situación actual

Análisis de los distintos escenarios

Para analizar la situación y predecir las tendencias de los próximos años se han organizado diversas jornadas con empresas e instituciones de la comarca. Allí ha analizado los retos propuestos y ha tratado de explicar qué perspectivas y líneas de trabajo ven posibles ante ellos. Han asistido diferentes empresas para contraponer la visión de las pymes y las grandes empresas, así como centros de estudios o técnicos comerciales. El objetivo ha sido desarrollar una visión lo más profunda y amplia posible.

En estas jornadas se ha analizado en primer lugar qué escenario se prevé ante los retos definidos. En esta elaboración las empresas han elegido un escenario a través de la ecuación posible-deseable-factible. Una vez elegido este escenario se ha tratado de identificar qué línea de trabajo es la más adecuada para alcanzar dicho escenario.

Además se han identificado los escenarios no deseables y se ha trabajado en cómo evitarlos. También se ha trabajado sobre cuáles serán los problemas para llegar al escenario deseable y cómo evitar estos problemas.

Así hemos desarrollado este último apartado del plan de empleo, ya que es necesario ver la realidad y necesidades de las empresas si se quiere hacer un análisis amplio y profundo de la situación del empleo actual.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

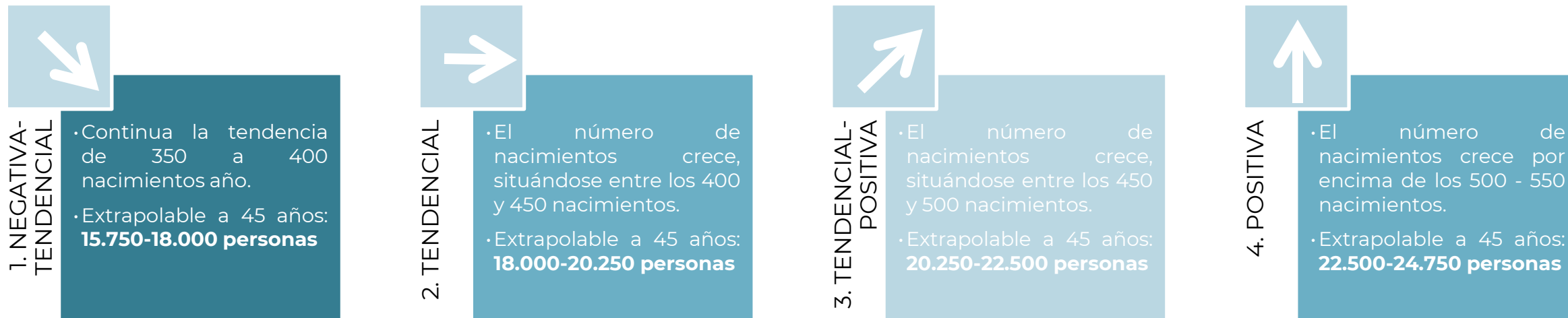
04.0 Situación actual

1	RETO DEMOGRÁFICO	El análisis demográfico deja claro el descenso del número de nacimientos, 357 en el año 2021, 538, en el año 2010. Esto tendrá un gran impacto en la pirámide poblacional de la afiliación a la seguridad social. Si se calcula una posible vida laboral de 45 años, esto es de 20 a 65 años, se proyecta una población de 16.065 personas . La población actual del Goierri en ese tramo es de 25.422 personas con tendencia decreciente .
2	RETO COMPETENCIA DE PERSONAS	En un periodo de 12 años el empleo ha crecido el 31,4% aumentando desde los 17.697 personas empleadas en 2009 a ser de 23.262 en el año 2021 . Las estrategias de fidelización de la plantilla actual es fundamental frente a las ofertas de empresas de otros territorios y otros países, en especial, de perfiles de mayor cualificación como ingenieros/as. Las empresas cuentan con personas sobre cualificadas en relación a las funciones y las tareas que desempeñan en el puesto de trabajo.
3	RETO IGUALDAD LABORAL	La tasa de ocupación de la mujer es del 46,8% mientras que en el hombre es del 56,2%, siendo el diferencial del 9,4%. La tasa de paro femenina es del 9,4% , mientras que la masculina es del 6,2%, siendo el diferencial 3,2%.
4	RETO CONVIVENCIA TRACTORAS & PYMES	Pugna desigual por las personas trabajadoras entre las empresas tractoras y las pymes.
5	RETO INTEGRACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS	En Goierri la población extranjera es del 13,2%, 5 puntos porcentuales más que en Gipuzkoa y Euskadi. En los últimos 10 años la población extranjera ha crecido un 38,6%, de 4.220 en 2011 a ser en 2021 de 5.850 personas, y con tendencia creciente.
6	RETO SUPERVIVENCIA DE PYMES	Pugna desigual por las personas trabajadoras entre las empresas tractoras y las pymes. Ciertos pymes tienen problemas para que su empresa sea valorada.
7	RETO SECTORES EN DECADENCIA	La siderurgia, la agricultura y la hostelería son los principales sectores que han sufrido un gran descenso de trabajadores y actividad durante los últimos años.
8	RETO PERSONAL CUALIFICADO	. Goierri tiene un nivel de estudio inferior que la media. En cuanto a primaria y estudios inferiores la tasa es del 35,34% , en Gipuzkoa es de 31,31% y en Euskadi de 31,51%. En Goierri destacan los estudios de Formación Profesional. En el Goierri a fecha de abril de 2023 hay 1.540 personas en paro, el 7,3% de tasa de paro. 394 personas de edad entre los 16 y los 64 años cobraban la RGI en septiembre de 2022.
9	RETO CAMBIO DE VALORES	Transformación de los valores de la generaciones más jóvenes: mayor valor al tiempo de ocio y tiempo libre, mayor separación entre la vida personal y profesional, teletrabajo.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.1 Reto demográfico

El análisis demográfico deja claro el descenso del número de nacimientos, 357 en el año 2021, 538, en el año 2010. Esto tendrá un gran impacto en la pirámide poblacional de la afiliación a la seguridad social. Si se calcula una posible vida laboral de 45 años, esto es de 20 a 65 años, se proyecta una población de **16.065 personas**. La población actual del Goierri en ese tramo es de **25.422 personas con tendencia decreciente**.

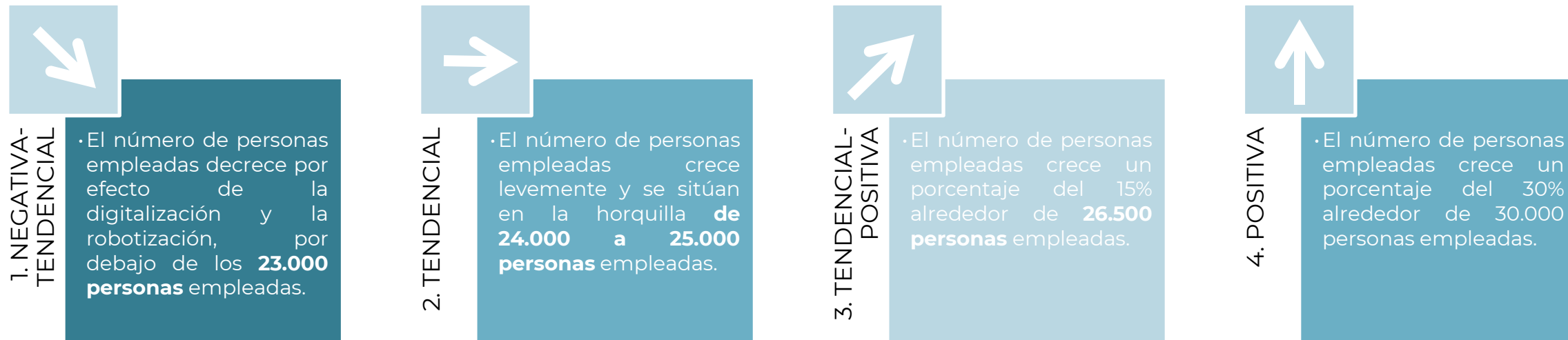


- Las empresas e instituciones esperan una tendencia tendencial. Se prevé que a medio plazo los valores sociales no sufran grandes cambios que impidan un crecimiento masivo del número de nacimientos. Así, tras el análisis, se prevén los dos primeros escenarios. Es decir, a medio plazo no se espera que haya más de 450 nacimientos al año.
- Esto significa que el crecimiento vegetativo tendrá una balanza negativa, o en el mejor de los casos equilibrada, con las consecuencias que esto conlleva. En el estudio se ha observado que la movilidad también ha disminuido y que la comarca deberá ser atractiva si se quiere aumentar el número de nacimientos.
- El número de nacimientos ha sido mantenido por la población extranjera. Tienen culturas y valores diferentes y la tendencia a tener más hijos es evidente.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.2 Reto personas cualificadas

En un periodo de 12 años **el empleo ha crecido el 31,4%** aumentando desde los 17.697 personas empleadas en 2009 a ser de 23.262 en el año 2021.



- Desde 2009 el empleo ha crecido notablemente. El año 2009 debe entenderse como el momento más bajo (tras la crisis de 2008) y las empresas no prevén un proceso de crecimiento de este tipo dentro de 12 años. Las empresas esperan una tendencia positiva.
- A la hora de analizar los escenarios la opción de la mayoría de las empresas ha sido la tendencial. Se prevé un aumento del empleo, se irá incorporando la robotización y la digitalización en el mundo empresarial, pero se prevé que cada vez se crearán más puestos de trabajo. Aumentando la productividad subirá el empleo.
- En los últimos años la situación ha sido inestable debido a la COVID-19 y se ha producido un importante crecimiento del trabajo en los dos últimos años (debido a un proceso de recuperación). Las empresas prevén estabilizar la situación a corto y medio plazo.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

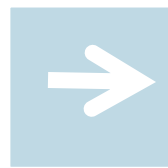
04.3 Reto igualdad laboral

La tasa de ocupación de la mujer es del **46,8%** mientras que en el hombre es del 56,2%, siendo el diferencial del 9,4%. La tasa de **paro femenina es del 9,4%**, mientras que la masculina es del 6,2%, siendo el diferencial 3,2%



1. NEGATIVA-TENDENCIAL

- La falta de formación en estudios STEAM, además de otros aspectos, dificulta el acceso a los puestos de trabajo de las mujeres, por lo que su tasa de ocupación cae por debajo del 45% y la tasa de paro se encuentra por encima del 10%.



2. TENDENCIAL

- La mujer continúa en el lento proceso de incorporación a la vida laboral, por lo que su tasa de ocupación se sitúa alrededor del 47-50% y la tasa de paro se encuentra alrededor del 9%, manteniendo los diferenciales negativos con los hombres.



3. TENDENCIAL-POSITIVA

- Gracias a una mayor presencia de la mujer en los estudios STEAM, junto a otras medidas facilita el acceso de la mujer al empleo en igualdad de condiciones al hombre, lo que hace que los diferenciales de la tasas de ocupación entre mujeres y hombres se encuentren en la horquilla de 4-5%, y 1% en tasa de paro.



4. POSITIVA

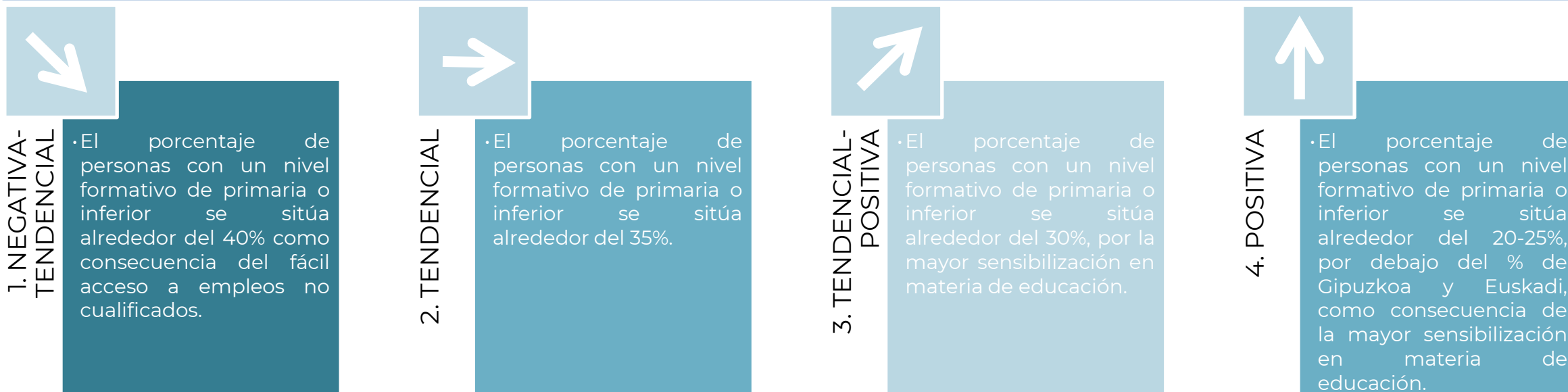
- Gracias a una igualdad en la presencia de la mujer en los estudios STEAM, junto a otras medidas, hace que los diferenciales de la tasas de ocupación y paro entre mujeres y hombres se encuentren en la horquilla de 0-1%.

- Se ha constatado que el camino hacia la igualdad laboral ya está en marcha. Durante los últimos años se han dado grandes pasos y la igualdad jurídica es una realidad. Sin embargo, la igualdad real no ha llegado y se ha visto que aún queda mucho trabajo. Llevará tiempo y las empresas prevén que hasta el medio-largo plazo no llegará esta igualdad real.
- Sin embargo, en el análisis se han destacado tendencias positivas. El escenario tendencial y tendencial-positivo han sido los más elegidos. No se prevé que a medio plazo llegue la igualdad real, pero se prevé que, sumando el trabajo realizado anteriormente a lo ya realizado, facilitará el camino de esta igualdad.
- El trabajo adscrito de algunos sectores sociales es el principal obstáculo. La inclusión de las mujeres de baja cualificación sigue siendo difícil. Además, debido a algunos estereotipos y estigmas se observa una importante división sexual en los sectores laborales.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.4 Reto competencia de las personas

Goierri tiene **un nivel de estudio inferior que la media**. En cuanto a primaria y estudios inferiores la tasa es del 35,34%, en Gipuzkoa es de 31,31% y en Euskadi de 31,51%. En Goierri destacan los estudios de Formación Profesional.

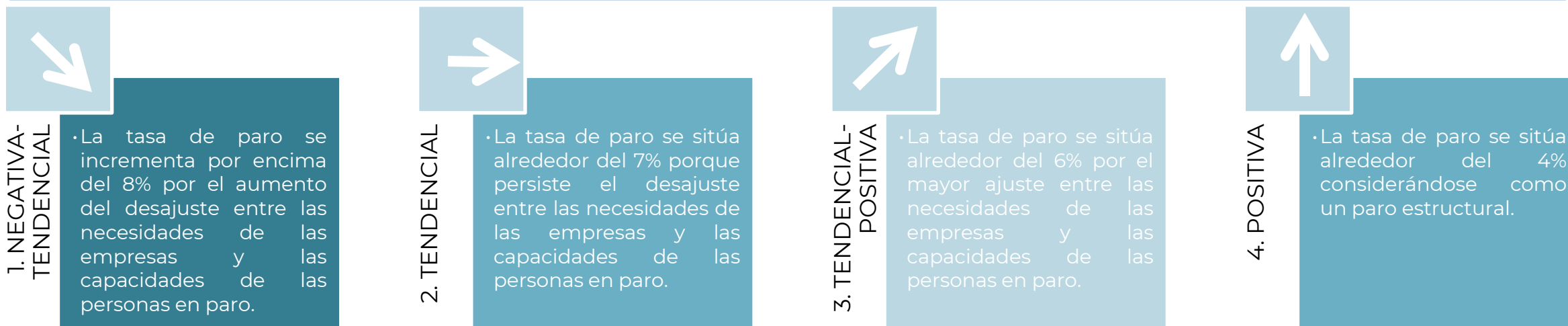


- Para entender la situación hay que analizar al detalle esta baja cualificación en la comarca. La principal causa de esta baja cualificación es el número de extranjeros, la mayoría de los cuales provienen sin cualificación y los cualificados no pueden homologar sus estudios. Además, el bajo desempleo disipa las necesidades de estudio. El fácil acceso al trabajo desincentiva la formación y puede ser consecuencia de esta situación en el Goierri.
- El protagonismo de la Formación Profesional es evidente y absolutamente lógico. El sector industrial es grande en la comarca (más que en otros territorios) y para trabajar en ella se necesitan estudios de Formación Profesional. Los centros educativos han trabajado mucho para fomentar esto.
- Sin embargo, empresas e instituciones prevén un paso adelante en el nivel de estudios de la población. El escenario tendencial positivo ha sido claramente el más elegido, comprometiéndose para ello a participar en la elaboración.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.5 Reto competencia de las personas

En el Goierri a fecha de abril de 2023 **hay 1.540 personas en paro**, el 7,3% de tasa de paro. **394 personas** de edad entre los 16 y los 64 años **cobran la RGI** en septiembre de 2022.



- En el análisis sobre la tasa de paro se espera una tendencia estable, que se mantendrá en torno al 7%. Así, las instituciones y empresas prevén una tendencia tendencial y/o positiva.
- En el estudio se debate sobre el paro estructural en el Goierri. Algunos creen que en el Goierri es del 6 al 7%, es decir, que aunque se crearan más puestos de trabajo no se podría reducir por el desajuste en los perfiles de parados y nuevos puestos de trabajo. La gestión ayudas públicas también tiene un gran impacto a la hora de tener un alto desempleo estructural.
- También se ha visto que es posible reducir más el paro si se mantienen las medidas adecuadas y el equilibrio en los perfiles. La tendencia a la creación de más puestos de trabajo y la tendencia al número de afiliaciones reducirá innecesariamente la tasa de paro.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.6 Reto personas cualificadas

Las estrategias de **fidelización de la plantilla actual es fundamental** frente a las ofertas de empresas de otros territorios y otros países, en especial, de perfiles de mayor cualificación como ingenieros/as.

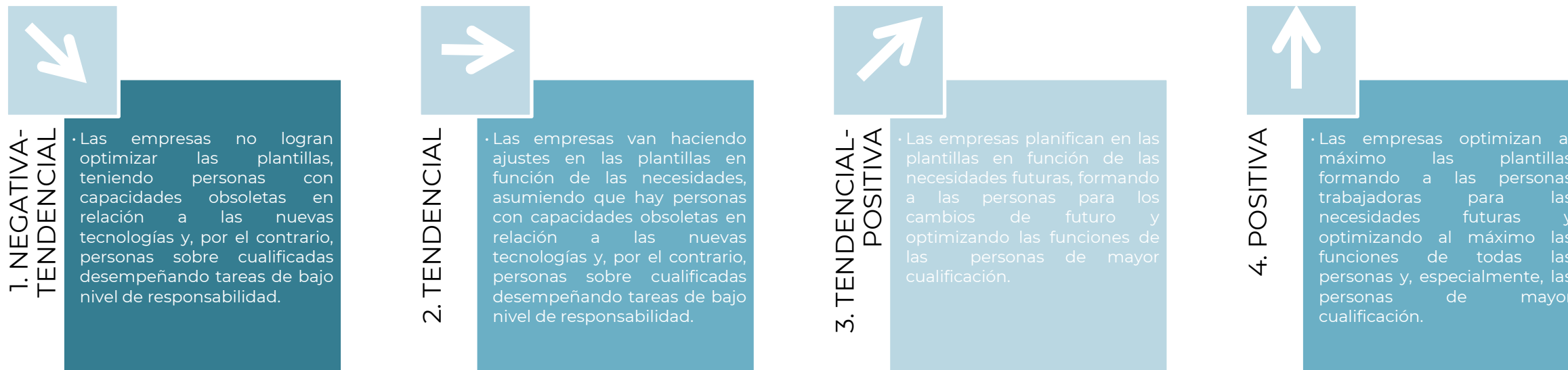


- Las empresas tienen perspectivas positivas a la hora de fidelizar sus plantillas. Creen que la comarca es atractiva y que se va a profundizar en ella, fidelizando su personal.
- Los nuevos valores de la sociedad limitan la movilidad; cada vez se busca más cerca el puesto de trabajo y aunque se mantiene un alto grado de rotación no se dan tendencias hacia el exterior. Más allá de algunos puestos cualificados muy específicos, la comarca es atractiva para los trabajadores cualificados.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.7 Reto personas cualificadas

Las empresas cuentan con **personas sobrecualificadas en relación a las funciones** y las tareas que desempeñan en el puesto de trabajo.

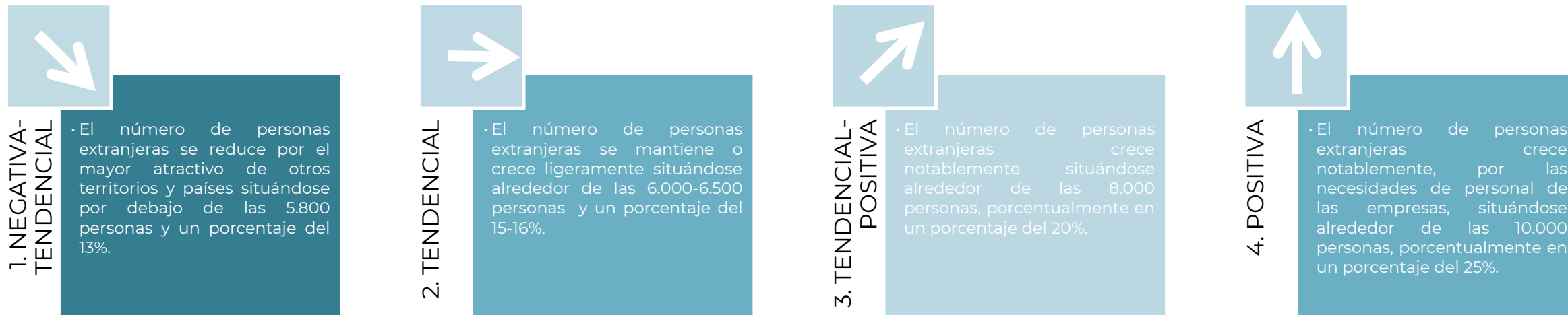


- En el análisis se ha estimado que la sobrecualificación se corrige automáticamente. Es decir, la solicitud y demanda de puestos de trabajo se corrige automáticamente. Sin embargo, en los puestos de trabajo dentro de la empresa puede haber carencias de ajuste y no aprovechar al trabajador cualificado, así como cubrir puestos de trabajo que requieren una alta cualificación con trabajadores menos competentes.
- A medio plazo se prevé que este déficit de ajuste se irá corrigiendo. La tendencia tendencial-positiva ha sido el escenario más previsto, si bien la diferencia entre pymes y grandes empresas es notable en este sentido. Tienen mejores previsiones las grandes empresas a la hora de optimizar sus plantillas.
- Las empresas dan más importancia al aptitud que a la cualificación. Es decir, la cualificación no implica necesariamente capacidad y las competencias transversales han adquirido más fuerza.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.8 Reto integración personas extranjeras

En Goierri la **población extranjera es del 13,2%**, 5 puntos porcentuales más que en Gipuzkoa y Euskadi. En los últimos 10 años la población extranjera ha crecido un 38,6%, de 4.220 en 2011 a ser en 2021 de 5.850 personas, y con tendencia creciente.

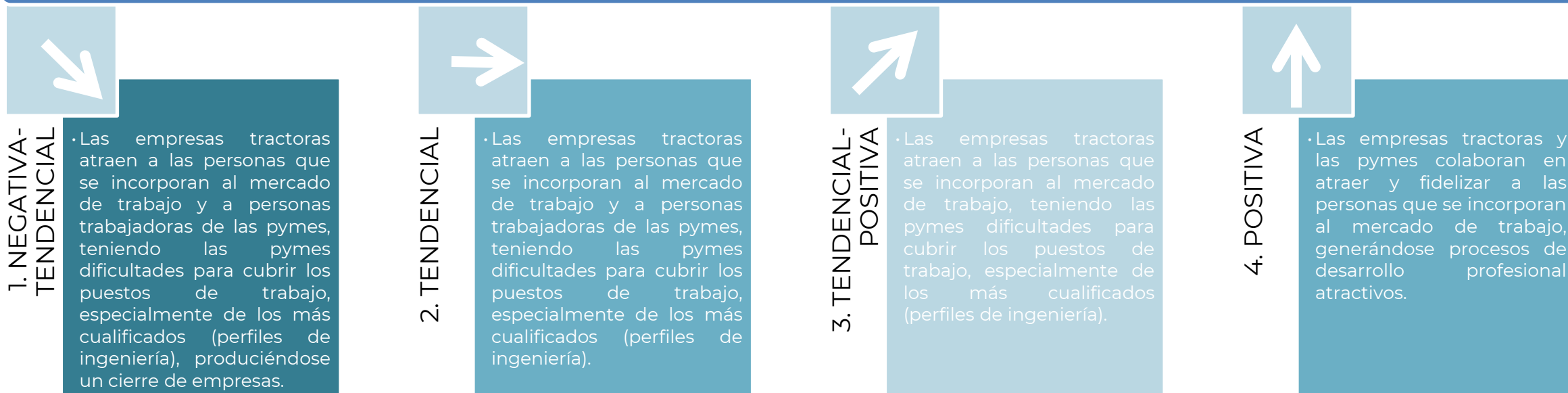


- En el Goierri hay una gran población extranjera. En el estudio se ha observado que los inmigrantes tienden a quedarse aquí permanentemente, lo que supone una ventaja si se consigue la adhesión a su cultura y sociedad. Sus orígenes son muy diferentes y aunque se observan algunas tendencias (rumanos, subsaharianos y sudamericanos, sobre todo) es un grupo muy heterogéneo de población.
- Se prevé una tendencia positiva de las previsiones, es decir, un aumento de la población extranjera. Saber si estos tienen papeles o no será importante para analizar bien la realidad y elegir las líneas de trabajo adecuadas.
- Estos datos y previsiones demuestran que la comarca es atractiva. El Goierri tiene una gran fuerza de atracción y la población extranjera ve posibilidades en la comarca.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.9 Reto convivencia tractoras & PYMES // Reto supervivencia PYMES

Pugna desigual por las personas trabajadoras entre las empresas tractoras y las pymes.

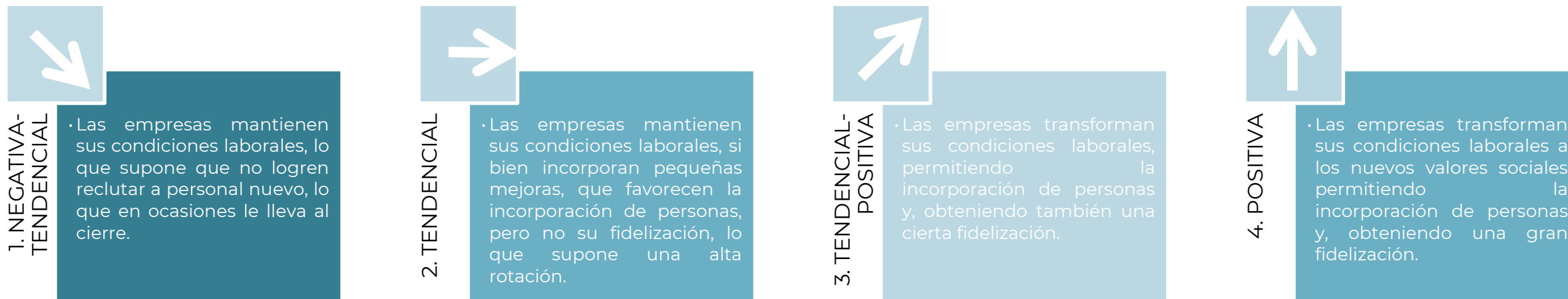


- Hay una gran diferencia de perspectivas entre las pymes y las grandes empresas. En función de la capacidad de las empresas y de la tendencia del mercado, esta visibilidad se acerca o se aleja. Dentro del grupo de pymes y tractoras también hay empresas con situaciones distintas.
- Las pymes dicen que no se ven capaces de competir con las grandes empresas. Sienten una evidente desventaja a la hora de concertar la condiciones laborales por lo que prevén un escenario negativo o tendencial. Las grandes empresas, sin embargo, esperan un mejor escenario.
- En opinión de las pequeñas empresas las tractoras juegan con una visión a corto plazo y esto puede ser peligroso en el futuro.

04 ESTUDIO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

04.10 Reto cambio de valores

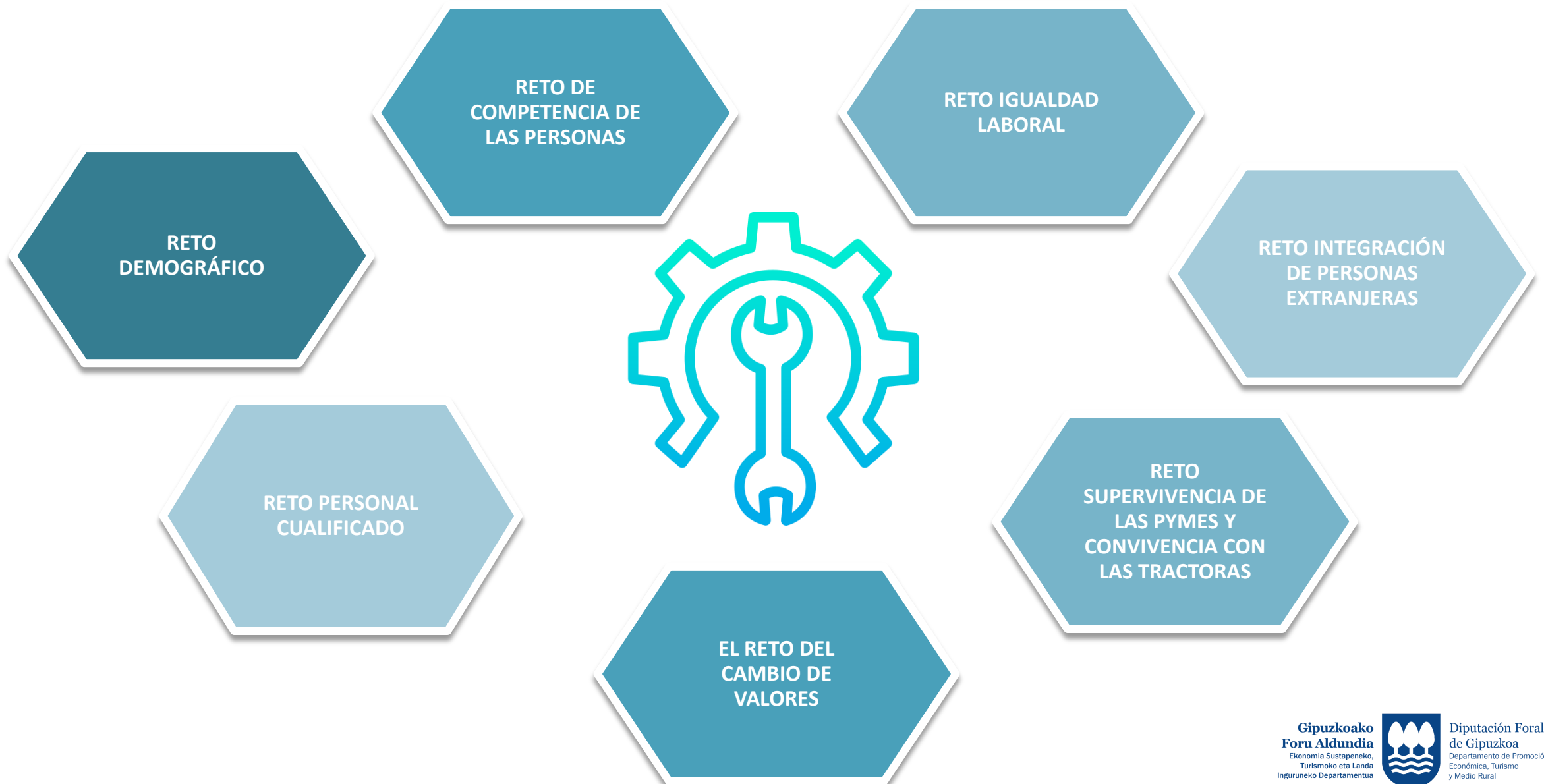
Transformación de los valores de la generaciones más jóvenes: mayor valor al tiempo de ocio y tiempo libre, mayor separación entre la vida personal y profesional, teletrabajo.



- El cambio en los valores sociales y en la ética del trabajo es evidente. Esto tiene diversas consecuencias en el mundo laboral y las empresas tendrán que adaptarse a ellas si quieren sobrevivir en la sociedad. Estos cambios de valores son muy heterogéneos y se moldean en el tiempo.
- Por ello, las empresas prevén situaciones tendenciales o positivas, se ven capaces de amoldarse a las necesidades de la sociedad a la vez de hacer entender a la sociedad su realidad y sus necesidades.

05 RESPUESTAS A LOS RETOS

05 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO



05 RESPUESTAS A LOS RETOS

05.0 Líneas de trabajo y estrategias

RETO DEMOGRÁFICO

- PROMOVER POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN
- IMPULSAR LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN
- HACER ATRACTIVO EL GOIERRI PARA EL EMPLEO
- ADAPTARSE A LOS NUEVOS VALORES CULTURALES

RETO DE COMPETENCIA DE LAS PERSONAS

- CONOCER EN PROFUNDIDAD LAS CAUSAS DEL BAJO NIVEL EDUCATIVO
- FACILITAR LA HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS
- INCREMENTAR EL NIVEL FORMATIVO EN TODOS LOS ÁMBITOS

RETO IGUALDAD LABORAL

- PROMOVER LAS ESTRATEGIAS DE IGUALDAD EN LA COMARCA
- AFRONTAR Y SUPERAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SOCIO-LABORAL

RETO PERSONAL CUALIFICADO

- POTENCIAR LA COLABORACIÓN DE LA EMPRESA CON EL SISTEMA EDUCATIVO
- APOYAR A LAS EMPRESAS EN LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LOS CAMBIOS
- PROMOVER LA INNOVACIÓN Y LA OPTIMIZACIÓN DE PLANTILLAS
- ATRAER TALENTO EXTERNO

RETO INTEGRACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS

- FACILITAR LA INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS

RETO SUPERVIVENCIA DE LAS PYMES Y CONVIVENCIA CON LAS TRACTORAS

- POTENCIAR LA COLABORACIÓN ENTRE PYMES Y TRACTORAS
- HACER ATRACTIVAS LAS PYMES

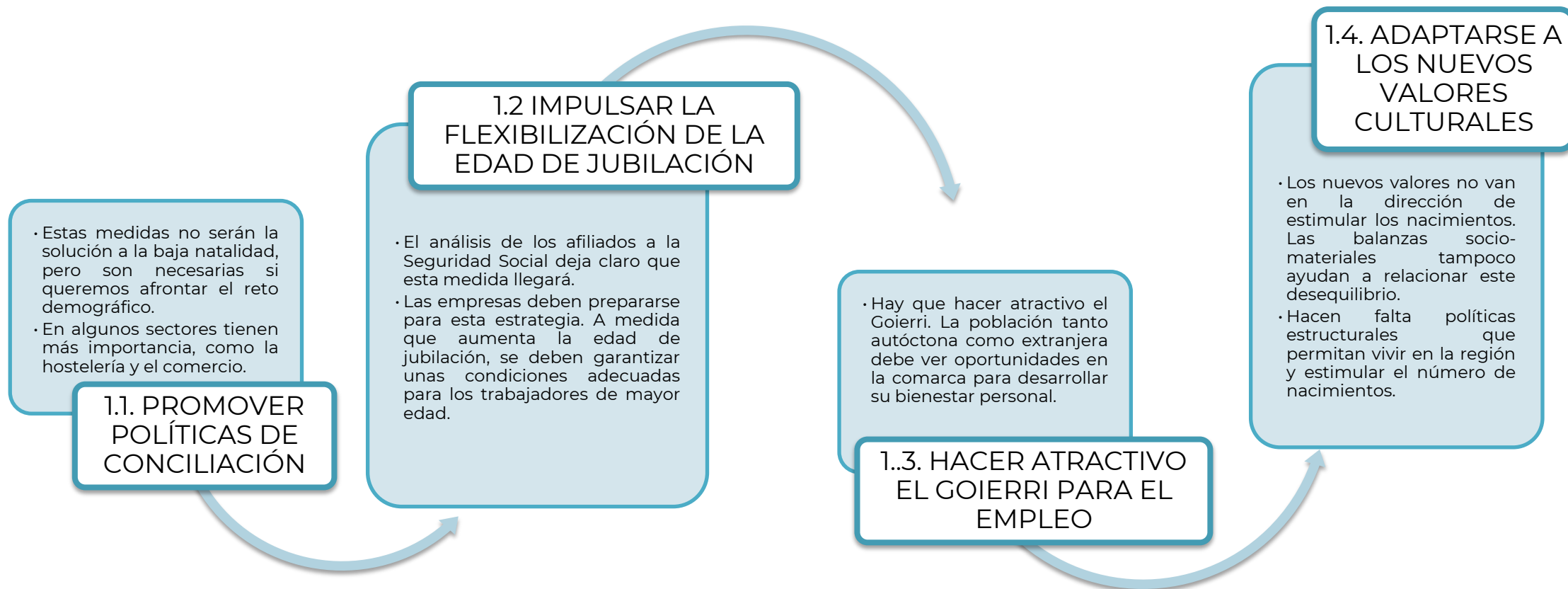
EL RETO DEL CAMBIO DE VALORES

- BUSCAR RESPUESTAS A LOS NUEVOS VALORES SOCIALES
- ADAPTAR LAS CONDICIONES LABORALES A LOS NUEVOS VALORES SOCIALES



05 RESPUESTAS A LOS RETOS

05.1 Reto demográfico



05 RESPUESTAS A LOS RETOS

05.2 Reto de competencia de las personas

2.2. FACILITAR LA HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS

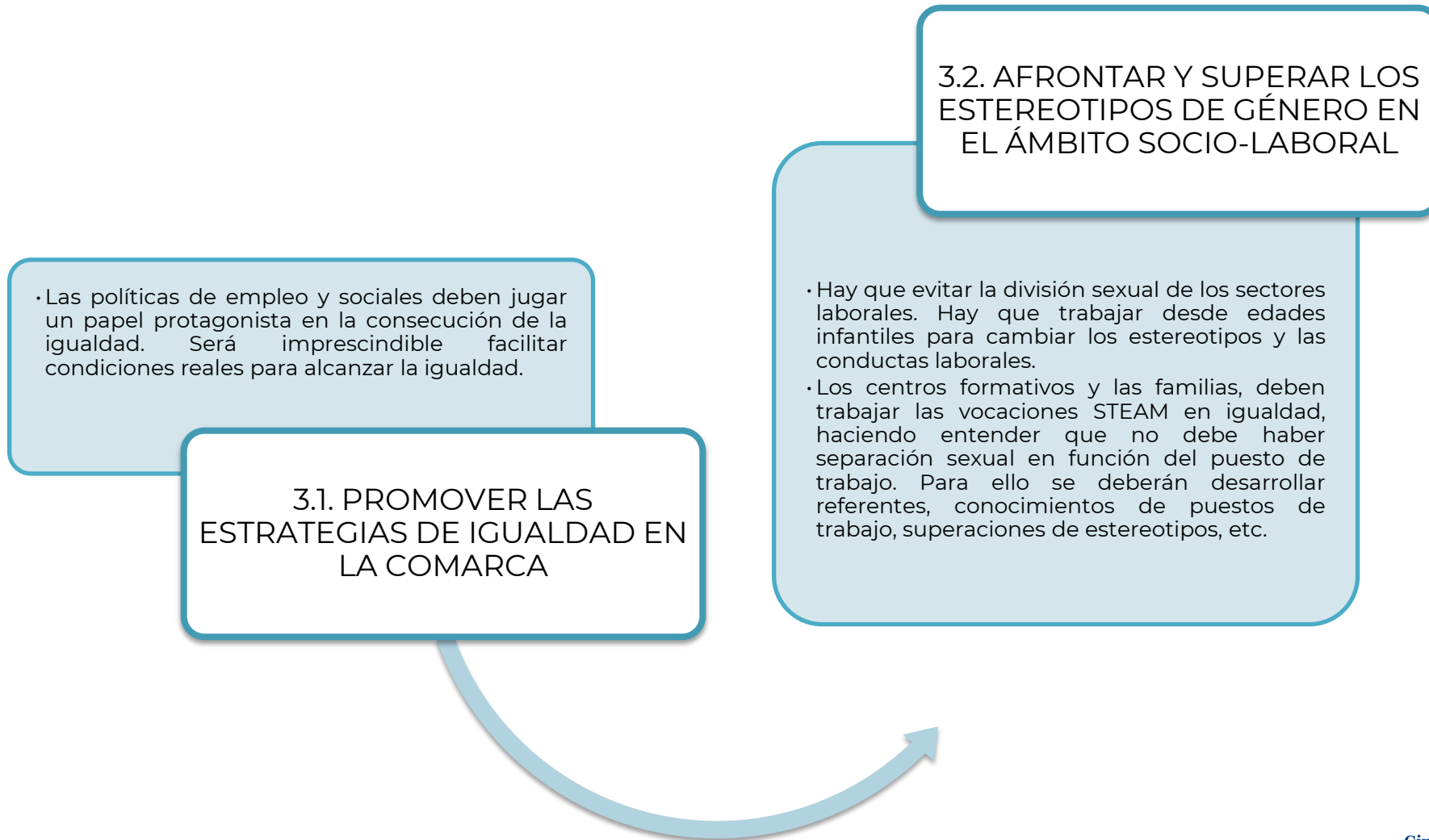
- Analizar el porqué de los bajos niveles educativos es una necesidad urgente si se quiere buscar una solución a esto.
- En el análisis se ha visto claramente que la formación profesional tiene una fuerza destacada. Hay que seguir trabajando con los centros formativos para desarrollar esta fuerza.

2.1. CONOCER EN PROFUNDIDAD LAS CAUSAS DEL BAJO NIVEL EDUCATIVO

- Los títulos (las cualificaciones) y las necesidades de las empresas deben confluir en los mismos intereses. Es imprescindible profundizar en esto, en colaboración con los centros formativos y las empresas.
- La homologación de títulos debe ser más fácil, sobre todo para la población extranjera.

- Teniendo en cuenta el grado de cualificación y el ajuste automático de las necesidades de los puestos de trabajo, hay que estimular la formación en la comarca. Para ello los centros de formación deben trabajar de forma continua y ofrecer a la comarca las posibilidades más amplias y profundas posibles.
- También hay que analizar la gestión de las ayudas públicas para que no entorpezcan la formación.

2.3. INCREMENTAR EL NIVEL FORMATIVO EN TODOS LOS ÁMBITOS



05 RESPUESTAS A LOS RETOS

05.4 Reto personal cualificado

4.1. POTENCIAR LA COLABORACIÓN DE LA EMPRESA CON EL SISTEMA EDUCATIVO

- Hay que reforzar la relación entre las empresas y los centros formativos. Así se puede hacer un ajuste más adecuado entre educación a los puestos trabajo. Los trabajos de fin de grado compartidos o el programa DUAL pueden facilitarlo.
- Hay que desarrollar un sistema educativo capaz de responder a la realidad de la comarca. Hay que crear un ecosistema adecuado si se quiere desarrollar el estado laboral de la comarca en bienestar.

4.2. APOYAR A LAS EMPRESAS EN LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LOS CAMBIOS

- En las empresas es necesaria la formación interna. Además de la cualificación, la capacidad de trabajo (aptitud) es una necesidad primaria para optimizar las plantillas, en la que las empresas necesitarán programas de formación interna.
- Las empresas quieren generar más trabajo como consecuencia de una mayor productividad. Para atender esta necesidad necesitarán personal cualificado. Por tanto, las empresas deben tener una participación muy activa en el sistema educativo regional. Además de apoyar la colaboración con los centros educativos deben asumir el ajuste en los puestos de trabajo.
- Los programas de formación interna son imprescindibles en este contexto. Una vez recibida la formación dentro de la empresa, la política de fidelización tiene una gran importancia, ya que en estos puestos de trabajo tienen un gran valor en el trabajador con formación intraempresarial.

4.3. PROMOVER LA INNOVACIÓN Y LA OPTIMIZACIÓN DE PLANTILLAS

- Para la optimización de las plantillas será necesario ajustar al máximo la educación a los puestos de trabajo. Para ello las empresas deben asumir un itinerario formativo propio.
- Hay que evitar la sobrecualificación. El desempeño de un puesto de trabajo que requiere una alta cualificación es imprescindible, pero también es necesario reforzar otros niveles educativos (como la Formación Profesional).
- Hay que hacer atractiva la región, dando a conocer nuestras empresas de referencia. En él se crearían puestos de trabajo cualificados y pueden actuar como polo de atracción. Así, el nivel de formación general de la región puede aumentar.

4.4. ATRAER TALENTO EXTERNO

- Las políticas de atracción deben ser razonables. No se puede buscar una atracción masiva si no está bien ideada. Atraer talento es importante para aportar valor añadido al mundo laboral local.
- Las siguientes políticas de atracción deben crear condiciones reales: ofertas de empleo interesantes, posibilidad de residencia, ajuste cultural adecuado, proceso de homologación sencillo, etc.
- La colaboración con centros de formación profesional, tanto estatales como no estatales, puede ser de interés para la captación de personal para la industria.
- Deben preparar los puestos que requieran población extranjera.

05

05.5

RESPUESTAS A LOS RETOS

Reto integración de personas extranjeras

- La población extranjera es muy destacable en la comarca. Es un grupo muy heterogéneo y es necesario un análisis en profundidad para conocer bien las realidades de cada uno. Unas culturas necesitan más trabajo y/o ayuda que otras para adaptarse a nuestro mundo laboral (idioma, visión de horarios, tipos de trabajo, estudios, costumbres, etc.).
- Se deberán definir itinerarios personalizados en función de cada situación. Deben conocer la realidad socio-cultural y derivar a los puestos de trabajo óptimos. Para ello, las instituciones públicas, las empresas y los centros educativos deben participar activamente.
- Hay que ofrecer acciones más concretas a la segunda generación. Deben integrarse en un sistema educativo ajustado desde la juventud a las necesidades del mundo laboral, favoreciendo la sinergia de las empresas y de este sector poblacional y garantizando el bienestar de la región.
- Facilitar la obtención de los papeles para vivir y trabajar es imprescindible. Así como facilitar la homologación de los títulos educativos de sus respectivos países.

5.1. FACILITAR LA INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS

05

05.6

RESPUESTAS A LOS RETOS

Reto supervivencia de las PYMEs y convivencia con las tractoras

- Son dos realidades que conforman el tejido empresarial de la comarca. Su colaboración es imprescindible.
- Las empresas deben formar diferentes instrumentos de colaboración en los que las instituciones públicas deben tener un papel activo.
- Hay que poner en marcha políticas de respeto. Evitar posibles conductas abusivas por diferencias de capacidad.
- También hay que trabajar en los plazos de pago. Las pequeñas empresas necesitan recibir lo que les corresponde en plazo para poder sobrevivir.
- Las colaboraciones deben basarse en el respeto, la equidad y la igualdad, compartiendo juntos una visión a largo plazo.
- Hay que buscar la balanza en las contrataciones de personal para que todas las empresas tengan trabajadores que lo necesiten (tanto en cantidad como en calidad). Es decir, hay que respetar las plantillas. Para ello se pueden poner en marcha diferentes políticas (cláusulas de fidelización, identificación de puestos críticos, etc.).

6.1. POTENCIAR LA COLABORACIÓN ENTRE PYMES Y TRACTORAS

6.2. HACER ATRACTIVAS LAS PYMES

- Las pymes deben hacer atractiva a su empresa.
- Las pymes no pueden ofrecer las condiciones que ofrecen las grandes empresas, pero necesitan trabajar otras estrategias. Para ello hay que aprovechar el carácter flexible de las pymes (horarios flexibles de trabajo, participación en la empresa y en los resultados, ropa especial, diferentes servicios dentro de la empresa, teletrabajo, pluses de asistencia, etc.).

05 RESPUESTAS A LOS RETOS

05.7 Reto cambio de valores

- Las empresas deben buscar respuestas a estos nuevos valores sociales. Así se puede desarrollar la relación empresa-sociedad. Medidas como el teletrabajo, participar en las decisiones, poner en valor el trabajo, tendrán un peso importante y en esto las pymes pueden tener ventaja por su flexibilidad.
- Los valores culturales no son mejores o peores que otros valores, no pueden catalogarse a una escala. Son una respuesta al contexto y a la realidad social y es imprescindible que las empresas entiendan esto, se adecuen a ellas y formen parte de ellas.

7.1.BUSCAR RESPUESTAS A LOS NUEVOS VALORES SOCIALES

7.2.ADAPTAR LAS CONDICIONES LABORALES A LOS NUEVOS VALORES SOCIALES

- Hoy en día el trabajo no es el centro de la vida, pero es necesario que siga formando parte de ella. Si no, la situación va a hacer mella y la sociedad se va a sentir alejada del mundo empresarial. Para ello hay que poner en marcha políticas de motivación, entendiendo al trabajador que forma parte de la empresa y dando importancia a su trabajo.
- Las empresas deben adaptarse a los nuevos valores pero teniendo en cuenta la realidad y las necesidades de las empresas.

06 ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.1 Reto demográfico

Estrategia

1.1 Promover políticas de conciliación

Línea de trabajo



1.1.1 Impulsar políticas de conciliación en las empresas

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Identificar y trasladar las buenas prácticas en materia de conciliación
- ☐ Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral
- ☐ Fidelizar a las personas trabajadoras a las empresas

ACCIONES

- 1.- Diseñar un modelo claro a seguir en casos de bajas de maternidad y/o paternidad
- 2.- Identificar buenas prácticas que permitan flexibilizar el horario por temas familiares
- 3.- Dar a conocer medidas de conciliación y planes de conciliación de referencia en empresas entre las empresas del Goierri

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Nº de buenas prácticas identificadas. Nº de acciones de divulgación realizadas.
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según tipo de proyecto	FINANCIACIÓN	Goieki y subvenciones en materia de conciliación.



Estrategia**1.2 Impulsar la flexibilización de la edad de jubilación**

Línea de trabajo → 1.2.1 Definir estrategias para flexibilizar la edad de jubilación en entidades públicas y privadas

OBJETIVOS ESPECIFICOS	❑ Identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas sobre el proceso de jubilación en la comarca ❑ Analizar cómo ajustar las necesidades empresariales a los procesos de jubilación
-----------------------	---

ACCIONES	1.- Recabar información demográfica y empresarial sobre la realidad de la jubilación 2.- Realizar un DAFO sobre el proceso de jubilación en la comarca 3.- Divulgar los resultados obtenidos a los grupos interesados
----------	---

CRONOGRAMA	2023-2024	INDICADORES	Realización del plan y divulgación
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Goieki y subvenciones

Línea de trabajo → 1.2.2 Organizar jornadas de preparación ante la jubilación

OBJETIVOS ESPECIFICOS	❑ Dar a conocer distintas estrategias para la vida laboral a partir de los 60 y tras la jubilación ❑ Facilitar una mejor gestión de la jubilación a las empresas y a las personas trabajadoras ❑ Ajustar las necesidades empresariales a los procesos de jubilación
-----------------------	---

ACCIONES	1.- Convocar a las empresas e instituciones públicas a jornadas sobre la preparación ante la jubilación 2.- Informar sobre las distintas estrategias y procedimientos para la jubilación
----------	---

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de jornadas organizadas Número de personas participantes
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Goieki y subvenciones

Estrategia

1.3 Hacer atractivo el Goierri para el empleo

Línea de trabajo → 1.3.1 Desarrollar un plan estratégico para fomentar el atractivo de vivir en el Goierri

OBJETIVOS ESPECIFICOS	❑ Identificar tanto los puntos fuertes como los puntos débiles de vivir en la comarca ❑ Conocer la realidad de vivir en la comarca y atraer a las empresas e instituciones para que trabajen en mejorarla
-----------------------	---

ACCIONES	1.- Realizar un DAFO sobre qué supone vivir en la comarca 2.- Diseñar un plan estratégico que fomente el vivir en el Goierri con propuestas concretas 3.- Contrastar con distintas entidades públicas y privadas la viabilidad de las propuestas y poner en marcha las diferentes actuaciones
----------	---

CRONOGRAMA	2023-2025	INDICADORES	Realización del plan
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki + Entidades
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, Spri,...

Línea de trabajo → 1.3.2 Elaborar un plan de promoción del Goierri

OBJETIVOS ESPECIFICOS	❑ Dar a conocer las ventajas de vivir en el Goierri ❑ Mantener a las personas del Goierri en la comarca. ❑ Atraer la población externa y facilitar que se queden
-----------------------	--

ACCIONES	1.- Organizar jornadas de promoción del Goierri 2.- Mantener presencia en distintas plataformas 3.- Divulgar una imagen positiva de la comarca
----------	--

CRONOGRAMA	2023-2025	INDICADORES	Realización del plan
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, Spri,...

06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.1 Reto demográfico

Estrategia

1.4 Adaptarse a los nuevos valores socio-culturales

Línea de trabajo



1.4 Divulgar y facilitar el acceso a ayudas a la familia

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Dar a conocer a la población cuáles son las ayudas públicas por tener familia
- ☐ Facilitar los trámites burocráticos para obtener estas ayudas

ACCIONES

- 1.- Realizar folletos para la divulgación de las ayudas existentes
- 2.- Ofrecer información de cómo recibir estas ayudas
- 3.- Dirigir a las entidades competentes que acompañen a las familias en el trámite de obtención de ayudas

CRONOGRAMA

Indefinido

INDICADORES

Número de solicitudes de ayudas

RECURSOS

Propios

LIDERAZGO

Goieki

PRESUPUESTO

0 €

FINANCIACIÓN

Goieki



06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.2 Reto competencia de las personas

Estrategia

2.1 Conocer en profundidad las causas del bajo nivel educativo

Línea de trabajo



2.1.1 Realizar un estudio prospectivo e integral del nivel/sistema educativo de la comarca

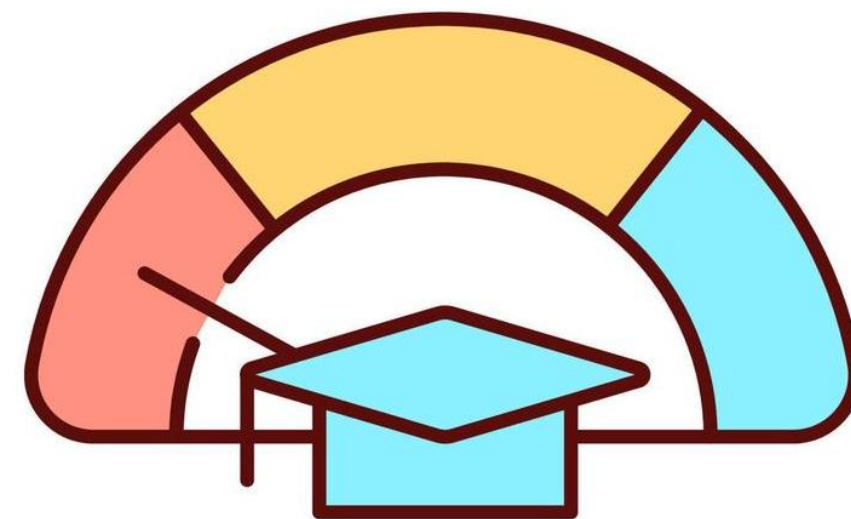
OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Conocer la realidad educativa de la comarca y su evolución pasada y futura
- ☐ Identificar los puntos clave para aumentar el nivel educativo de la comarca
- ☐ Tejer puentes de comunicación entre la administración pública, centros educativos y empresas

ACCIONES

- 1.- Organizar reuniones de conocimiento y control con las entidades públicas e instituciones educativas de la comarca
- 2.- Proponer el diseño y desarrollar un plan sobre cómo mejorar el sistema educativo

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Realización de un estudio Realización de jornadas
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones GV,..



06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.2 Reto competencia de las personas

Estrategia

2.2 Facilitar la homologación de títulos

Línea de trabajo



2.2.1 Impulsar y apoyar la homologación de títulos

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Facilitar la atracción de talento en la comarca
- ☐ Desatascar los trámites burocráticos para la homologación y convalidación de títulos
- ☐ Homogenizar la formación a nivel supraterritorial

ACCIONES

- 1.- Identificar los procedimientos de homologación y convalidación de distintos títulos y divulgarlos
- 2.- Ayudar a los interesados en el proceso de homologación y convalidación
- 3.- Redirigir a las entidades competentes a las personas que quieren homologar su título

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Número de solicitudes de convalidación y/o homologación
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones GV,..



06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.2 Reto competencia de personas

Estrategia

2.3 Incrementar el nivel formativo en todos los ámbitos

Línea de trabajo → 2.3.1 Dar a conocer la oferta formativa de la comarca

OBJETIVOS ESPECIFICOS	❑ Identificar la oferta formativa de la comarca para poder divulgarla ❑ Hacer llegar a la población la oferta formativa de la comarca de manera ordenada ❑ Aumentar el ajuste de la formación y las necesidades de la sociedad
-----------------------	--

ACCIONES	1.- Diseñar un catálogo con la oferta formativa de la comarca 2.- Analizar la viabilidad de planes de divulgación y publicidad
----------	---

CRONOGRAMA	2023-2025	INDICADORES	Realización del catálogo
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones GV,...

Línea de trabajo → 2.3.2 Colaborar con los centros educativos para facilitar el acceso a la educación de toda la población

OBJETIVOS ESPECIFICOS	❑ Tejer puentes estables entre empresas, centros educativos e instituciones públicas ❑ Facilitar que los grupos más desfavorecidos tengan las mismas facilidades a la hora de formarse
-----------------------	---

ACCIONES	1.- Identificar cuáles son los grupos más débiles y estudiar su realidad educativa 2.- Organizar jornadas de reflexión con centros educativos, instituciones públicas y empresas que permitan mejorar la situación de estos grupos
----------	---

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Nº de jornadas organizadas
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, Spri,...

06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.2 Reto competencia de las personas

Estrategia

2.3 Incrementar el nivel formativo en todos los ámbitos

Línea de trabajo

2.3.3 Estimular la formación en “oficios”

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Dar a conocer y poner en valor los oficios (carnicería, limpieza, albañilería, agricultura, peluquería, pescadería, fontanería, ...)
- ❑ Aumentar la demanda profesional en la comarca

ACCIONES

- 1.- Realizar un estudio de la realidad de los “oficios” en la comarca: evolución pasada y futura
- 2.- Diseñar planes para estimular la adscripción a estos oficios
- 3.- Promocionar la oferta formativa en dichas actividades

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Evolución del número de actividades y su tasa de ocupación
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, Spri,..



Estrategia**3.1 Promover las estrategias de igualdad en la comarca****Línea de trabajo**

3.1.1 Promover la igualdad entre centros educativos, empresas e instituciones públicas

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Conocer la realidad de la brecha de género en la comarca
- ☐ Proponer ideas y líneas de trabajo para erradicar la brecha
- ☐ Caminar en busca de la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres

ACCIONES

- 1.-Análisis de la realidad en cuestiones de igualdad en la comarca
- 2.- Crear una mesa de trabajo para abordar el tema de la igualdad laboral
- 3.- Difundir las conclusiones y estudiar la viabilidad de las propuestas realizadas en la mesa

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Evolución de los indicadores de empleo
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Mesa de trabajo
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, GV,..



Estrategia

3.2 Afrontar y superar los estereotipos de género en el ámbito socio-laboral

Línea de trabajo → 3.2.1 Cultivar las vocaciones STEM en mujeresOBJETIVOS
ESPECIFICOS

- ☐ Fomentar las vocaciones STEM en mujeres
- ☐ Aumentar la cantidad de mujeres trabajadoras en el ámbito científico e industrial
- ☐ Superar estereotipos de género en la industria

ACCIONES

- 1.- Analizar la realidad del empleo según el género
- 2.- Apoyar los proyectos sobre las vocaciones STEM que están en marcha

CRONOGRAMA

2023-2025

INDICADORES

Evolución de los
indicadores de
empleo

RECURSOS

Según el
proyecto

LIDERAZGO

Centros
educativos

PRESUPUESTO

Según el
proyecto

FINANCIACIÓN

Subvenciones DFG

Línea de trabajo → 3.2.2 Incorporar al hombre en ciertos sectores feminizadosOBJETIVOS
ESPECIFICOS

- ☐ Reducir o suprimir la brecha de género en el empleo
- ☐ Superar estereotipos de género en ciertos sectores como la medicina, la limpieza, etc.

ACCIONES

- 1.- Analizar la realidad del empleo según el género
- 2.- Estudiar la viabilidad de proyectos que fomenten la incursión del hombre en sectores feminizados

CRONOGRAMA

2023-2025

INDICADORES

Evolución de los
indicadores de
empleo

RECURSOS

Según el
proyecto

LIDERAZGO

Centros educativos

PRESUPUESTO

Según el
proyecto

FINANCIACIÓN

Subvenciones DFG

06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.4 Reto personal cualificado

Estrategia

4.1 Potenciar la colaboración de la empresa con el sistema educativo

Línea de trabajo

4.1.1 Facilitar el puente entre empresas y centros educativos

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Desarrollar una convivencia y colaboración óptima entre empresas y centros educativos
- ❑ Mejorar el ajuste entre la formación y las necesidades empresariales de la comarca

ACCIONES

- 1.- Crear una mesa de trabajo conjunto para la colaboración, propuesta de proyectos, seguimiento y control
- 2.- Formular y/o potenciar proyectos que permitan esta sinergia (proyectos de DUAL, Trabajos de Fin de Grado ajustados, ...)
- 3.- Adecuar los itinerarios formativos de los centros educativos a la realidad económico-empresarial de la comarca

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Sesiones de control
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Mesa de trabajo
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, Spri, ..



Estrategia**4.2 Apoyar a las empresas en la capacitación de las personas trabajadoras a los cambios****Línea de trabajo** → 4.2.1 Promover y apoyar la formación interna en las empresas**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ☐ Ajustar la cualificación de las personas trabajadoras a las necesidades de las empresas
- ☐ Aumentar el valor de las personas trabajadoras y, por ende, el valor de la empresa
- ☐ Fidelizar a las personas trabajadoras

ACCIONES

- 1.- Impulsar la identificación de las necesidades formativas de las empresas actuales y a futuro
- 2.- Apoyar e impulsar acciones formativas, tanto técnicas como transversales

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de acciones formativas
RECURSOS	Según el proyecto	LIDERAZGO	Empresas
PRESUPUESTO	Según el proyecto	FINANCIACIÓN	Empresas/Subvenciones

Línea de trabajo → 4.2.2 Analizar la viabilidad de formación de nuevas tecnologías y medios digitales**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ☐ Formar a los trabajadores en las ICT para seguir manteniendo la competencia empresarial

ACCIONES

- 1.- Promocionar en las empresas las ventajas que suponen formaciones en ICT (inteligencia artificial, análisis de datos, etc.)
- 2.- Facilitar y apoyar los procesos formativos en marcha

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de acciones formativas
RECURSOS	Según el proyecto	LIDERAZGO	Empresas
PRESUPUESTO	Según el proyecto	FINANCIACIÓN	Empresas, Subvenciones DFG, Spri, ...

06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.4 Reto personal cualificado

Estrategia

4.3 Promover la innovación y optimización de plantillas

Línea de trabajo → 4.3.1 Promover la realización de proyectos de estudio y gestión de plantillas

OBJETIVOS ESPECIFICOS	☐ Optimizar la confección y distribución de la plantilla ☐ Mejorar la cualificación de las personas trabajadoras ☐ Aumentar la producción mediante la gestión de la plantilla ☐ Mejorar las competencias técnicas y competencias transversales de las personas trabajadoras
-----------------------	---

ACCIONES	1.- Facilitar a las empresas herramientas que permitan optimizar sus plantillas 2.- Crear un catálogo de formaciones de distintos ámbitos que puedan interesar a las empresas 3.- Identificar puestos críticos en la empresa y darles valor
----------	---

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de proyectos y empresas participantes
RECURSOS	Según el proyecto	LIDERAZGO	Empresas
PRESUPUESTO	Según el proyecto	FINANCIACIÓN	Empresas/Subvenciones

Línea de trabajo → 4.3.2 Seguir apoyando el polo de innovación de Goierri

OBJETIVOS ESPECIFICOS	☐ Seguir creando y atrayendo talento a la comarca ☐ Fomentar la alta cualificación y atracción de empresas punteras en ciertos sectores ☐ Aumentar el nivel de formación general
-----------------------	---

ACCIONES	1.- Seguir apoyando proyectos del polo de innovación de Goierri 2.- Atraer al máximo número de empresas e instituciones públicas a los proyectos en marcha
----------	--

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de ofertas formativas
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki, Goierri Valley, Empresas
PRESUPUESTO	0€	FINANCIACIÓN	Goieki

06 RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

06.4 Reto personal cualificado

Estrategia

4.4 Atraer talento Externo

Línea de trabajo → 4.4.1 Promocionar la atracción de talento externo

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Crear un ecosistema de talento en la comarca
- ☐ Desarrollar la competencia de las empresas mediante el aumento de personal cualificado

ACCIONES

- 1.- Analizar la viabilidad de planes de gestión y atracción de talento con centros educativos y/o empresas externas
- 2.- Tejer relaciones de colaboración con otras comarcas, territorios y países
- 3.- Promocionar las ventajas de la comarca para los trabajadores cualificados

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Sesiones de control e índices demográficos
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki, empresas y centros educativos
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, Spri,..



Estrategia

5.1 Facilitar la integración socio-laboral de las personas extranjeras

Línea de trabajo → 5.1.1 Realizar un estudio de la realidad migrante en la comarca

OBJETIVOS ESPECIFICOS	☐	Conocer la realidad de la población inmigrante en la comarca
	☐	Poder adecuar mejor las políticas socio-laborales a la realidad migrante
	☐	Anticipar los desajustes que puede haber por el choque cultural

ACCIONES	1.- Analizar la viabilidad de confeccionar una mesa de estudio de la población inmigrante 2.- Cooperar con distintas entidades publicas y privadas para facilitar el estudio de la población inmigrante
----------	--

CRONOGRAMA	2023-2025	INDICADORES	Realización del estudio
RECURSOS	Propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	0€	FINANCIACIÓN	Goieki

Línea de trabajo → 5.1.2 Dar continuidad y potenciar los proyectos que faciliten la inserción laboral

OBJETIVOS ESPECIFICOS	☐	Facilitar la adhesión de la población extranjera al empleo de la comarca
	☐	Analizar la viabilidad de hojas de ruta para facilitar la cohesión social y cultural en el empleo
	☐	Apoyar y potenciar proyectos que trabajen en la inserción laboral de la población extranjera

ACCIONES	1.- Informarse de todos los proyectos en marcha y analizar que impacto y repercusión tienen 2.- Promocionar y apoyar institucionalmente los proyectos en marcha (Elkar-ekin, por ejemplo)
----------	--

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de proyectos y alcance de ellos
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki, ONGs
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG

Estrategia**5.1 Facilitar la integración socio-laboral de las personas extranjeras**

Línea de trabajo → 5.1.3 Fomentar de que los centros educativos trabajen en la inclusión de segunda generación

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Mejorar la integración de la población extranjera en la sociedad y economía
- ❑ Aumentar en nivel de cualificación en la comarca

ACCIONES

- 1.- Apoyar a los centros educativos a que formen itinerarios adecuados para la mejor integración de los inmigrantes jóvenes
- 2.- Dar a conocer el valor el trabajo educativo en edades menores para el trabajo de integración

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Índices demográficos
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Centros educativos
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG, ONG, ...

Línea de trabajo → 5.1.4 Fomentar y apoyar la labor de las empresas de inserción laboral

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Facilitar la adhesión de la población extranjera al empleo de la comarca

ACCIONES

1. Analizar el estado y la labor de las empresas de inserción laboral y tejer puentes de comunicación y colaboración con ellas
- 2.- Promocionar y apoyar institucionalmente los proyectos en marcha (Elkar-ekin, por ejemplo)

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Número de proyectos y alcance de ellos
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goieki, ONGs
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Subvenciones DFG

RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

Reto supervivencia de las PYMEs y convivencia con las tractoras

Estrategia

6.1 Potenciar la colaboración entre PYMEs y tractoras

Línea de trabajo → 6.1.1 Seguir trabajando en los foros y mesas de trabajo conjunto existentes

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Mejorar la cohesión y colaboración entre PYMES y tractoras mediante la comunicación continua
- ❑ Generar y potenciar espacios de colaboración entre las PYMES y tractoras

ACCIONES

1.- Apoyar los foros creados para la comunicación entre empresas (Foro tractoras, Foro de Pymes, Mesa de Subcontratación, sesiones de mirada estratégica, etc.)
2.- Poner en valor la figura de Goierri Valley como elemento de seguridad y comunicación

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Sesiones de control
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goierri Valley
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Empresas, Goierri Valley y subvenciones DFG

Línea de trabajo → 6.1.2 Analizar la posibilidad de diseñar una hoja de ruta de convivencia a medio y largo plazo

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Mejorar la cohesión y colaboración entre PYMES y tractoras mediante la comunicación continua
- ❑ Desarrollar una mirada estructural de las posibilidades de cohesión y colaboración entre PYMES y tractoras
- ❑ Generar y potenciar espacios de colaboración entre las PYMES y tractoras

ACCIONES

1.- Analizar la viabilidad de crear espacios comunes consistentes y perpetuos que mejoren la comunicación entre las empresas tractoras y las PYMES
2.- Potenciar los espacios colaborativos vigentes

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Sesiones de control
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Goierri Valley
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Empresas, Goierri Valley y subvenciones DFG

RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

Reto supervivencia de las PYMEs y convivencia con las tractoras

Estrategia**6.1 Potenciar la colaboración entre PYMEs y tractoras****Línea de trabajo** →

6.1.3 Fomentar medidas que favorezcan el equilibrio de plantillas y contratos entre PYMEs y tractoras

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Apoyar la optimización de plantillas dentro de la empresa como entre las empresas
- ❑ Evitar la fuga de talentos y fagocitación de las empresas más capacitadas

ACCIONES

- 1.- Incentivar a las empresas que realicen estudios de estructura interna y definan sus plantillas
- 2.- Crear espacios de comunicación entre empresas para evitar contrataciones masivas y/o fuga de empleados
- 3.- Proponer políticas de fidelización y respeto de plantillas

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Sesiones de control
RECURSOS	0€	LIDERAZGO	Empresas, Goierri Valley
PRESUPUESTO	0€	FINANCIACIÓN	Goierri Valley



RESPUESTAS A LOS RETOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

Reto supervivencia de las PYMEs y convivencia con las tractoras

Estrategia**6.2 Hacer atractivas las PYMES**

Línea de trabajo → 6.2.1 Poner en valor las PYMES y potenciar las políticas de hacer atractivas las PYMES

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Visibilizar las PYMES dando a conocer su valor
- ☐ Crear espacios de colaboración entre las PYMES e instituciones públicas para que puedan aumentar su valor
- ☐ Mejorar el tejido empresarial de la comarca

ACCIONES

- 1.- Apoyar mesas que fomenten el valor de las PYMES
- 2.- Analizar la viabilidad de organizar eventos o proyectos que aumenten el valor de las PYMES
- 3.- Potenciar políticas de monetización y servitización
- 4.- Promocionar que las PYMES tomen medidas para mejorar su imagen. Fomentar procesos de marca empleadora
- 5.- Analizar la viabilidad de organizar eventos o proyectos que visibilicen las PYMES

CRONOGRAMA	2023-2030	INDICADORES	Sesiones de control
RECURSOS	0€	LIDERAZGO	Foro PYMES
PRESUPUESTO	0€	FINANCIACIÓN	Goierri Valley



Estrategia**7.1. Buscar respuestas a los nuevos valores sociales****Línea de trabajo** →

7.1.1 Abrir un proceso de escucha sobre los nuevos valores sociales

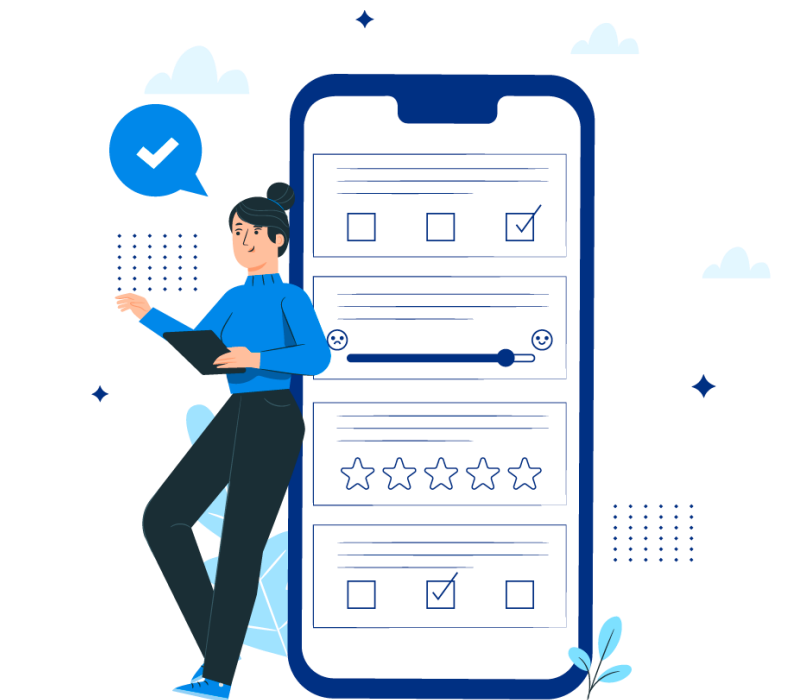
OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Conocer la realidad de este cambio de valores
- ☐ Identificar los puntos fuertes de la nueva ética de trabajo y ajustarlos a las necesidades empresariales

ACCIONES

- 1.- Realizar una encuesta sobre las necesidades e inquietudes de la sociedad
- 2.- Analizar los resultados obtenidos y organizar jornadas de divulgación de las conclusiones

CRONOGRAMA	2023-2024	INDICADORES	Número de respuestas
RECURSOS	Recursos propios	LIDERAZGO	Goieki
PRESUPUESTO	0€	FINANCIACIÓN	Goieki



Estrategia

7.2 Adaptar las condiciones laborales a los nuevos valores sociales

Línea de trabajo ➡

7.2.1 Analizar la viabilidad de modificar y adaptar las condiciones laborales

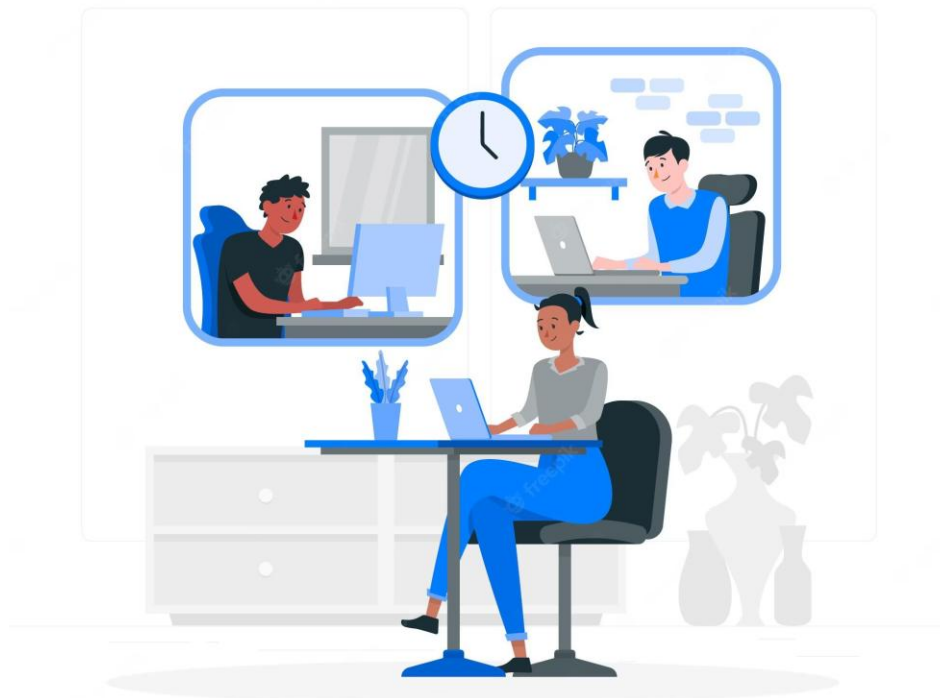
OBJETIVOS
ESPECIFICOS

- ☐ Ajustar los nuevos valores a las necesidades de las empresas
- ☐ Mejorar el bienestar laboral de la comarca

ACCIONES

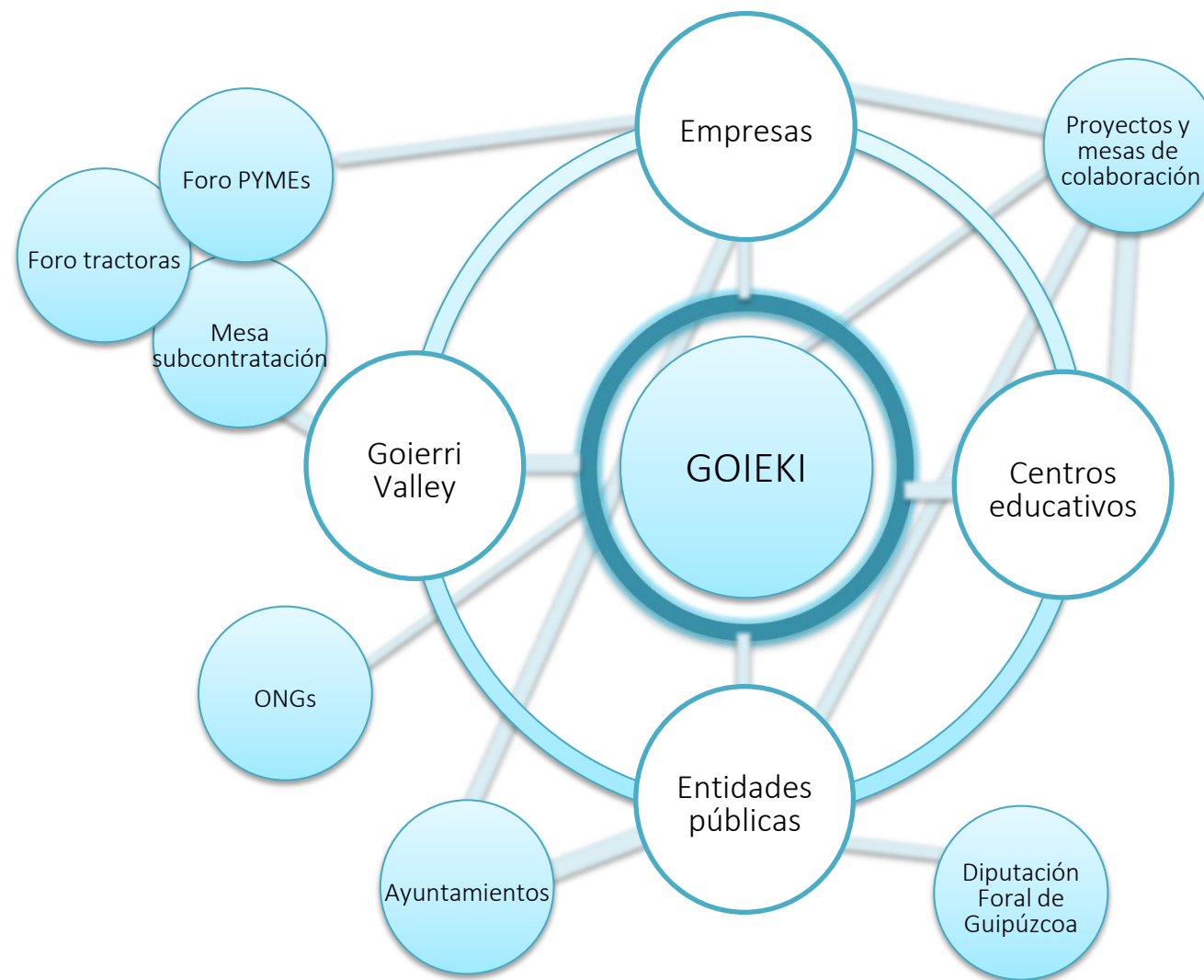
- 1.- Estudiar los puntos fuertes y débiles de las empresas a la hora de establecer nuevos modelos de trabajo
- 2.- Analizar la viabilidad de medidas como horarios flexibles, teletrabajo, servicios intraempresariales, etc.
- 3.- Desarrollar un plan de comunicación a medio y largo plazo entre la sociedad y empresas

CRONOGRAMA	Indefinido	INDICADORES	Participación de empresas
RECURSOS	Según proyecto	LIDERAZGO	Empresas
PRESUPUESTO	Según proyecto	FINANCIACIÓN	Empresas



07 GOBERNANZA

07 GOBERNANZA





**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Turismoko eta Landa
Inguruneke Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica, Turismo
y Medio Rural

