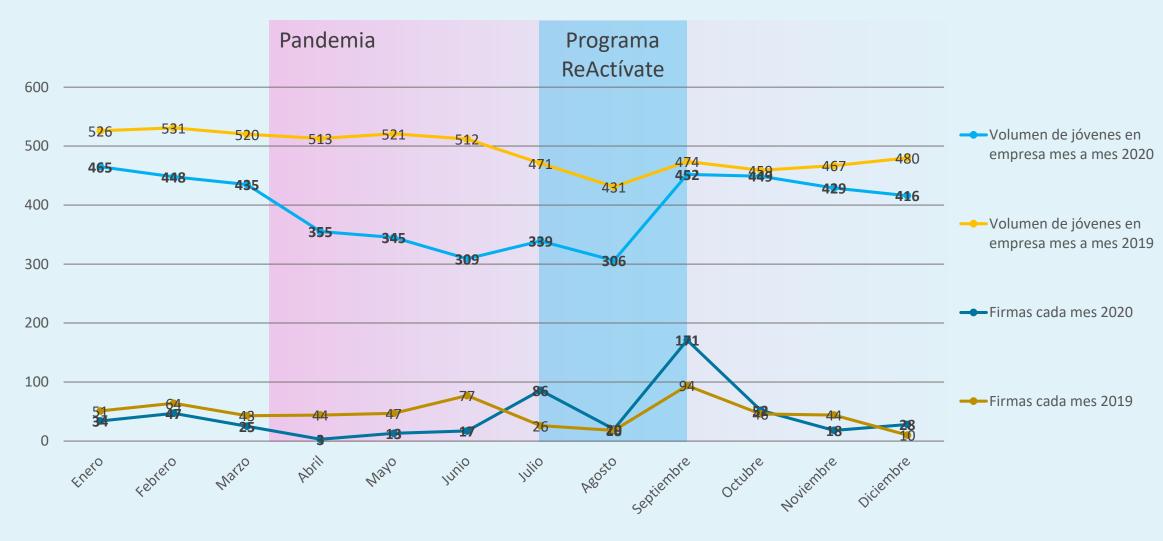


Comparativa actividad 2019-2020

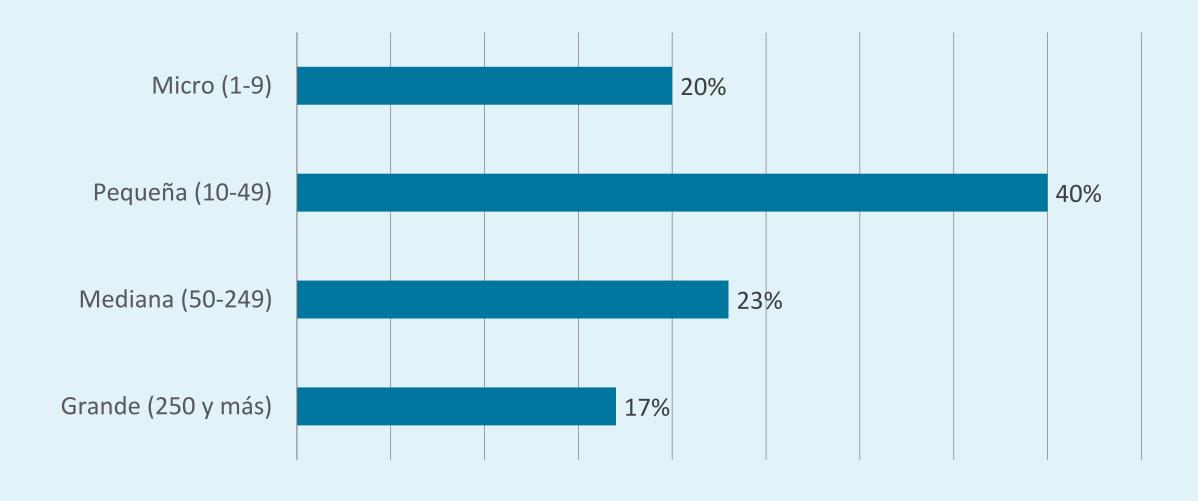




En total, ha habido 850 personas con beca durante el año 2020

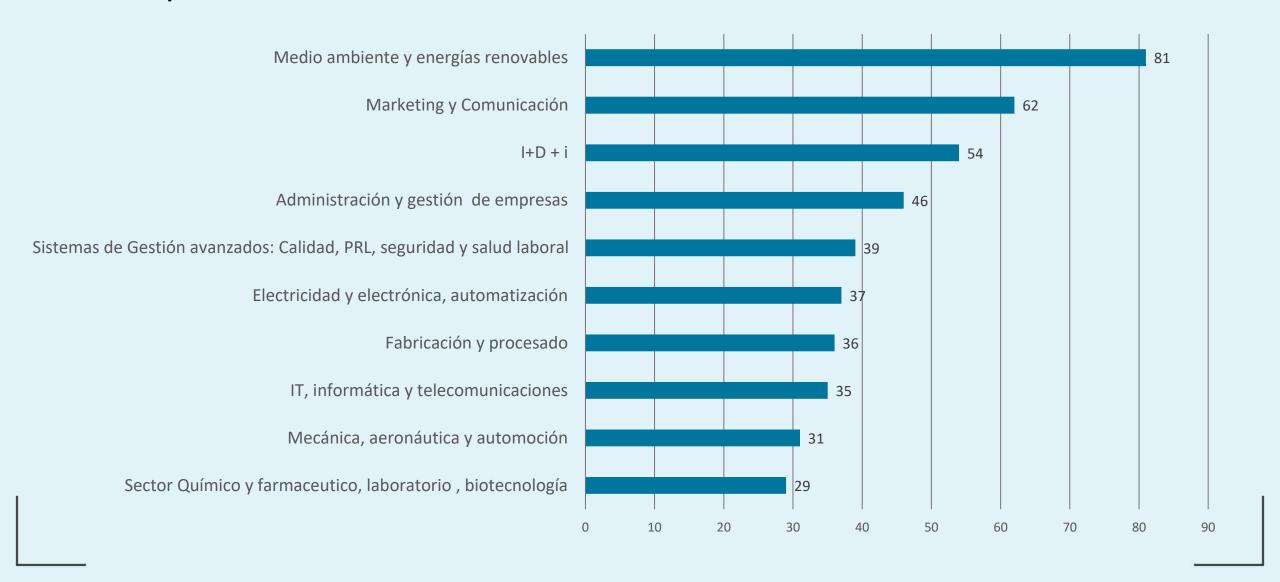


Datos de las empresas participantes



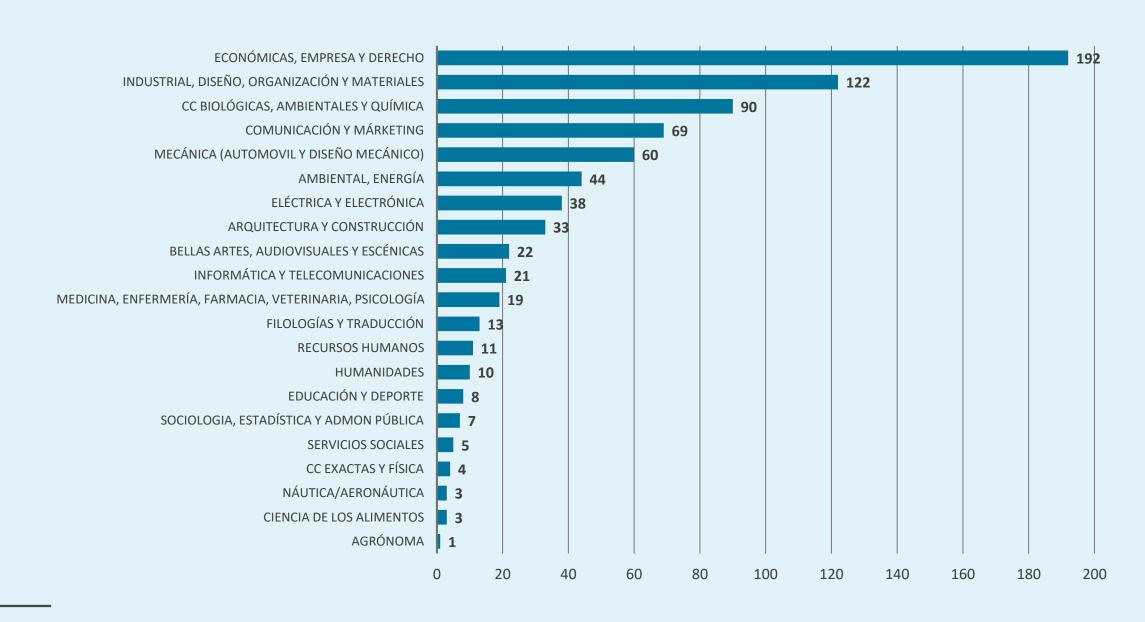


Datos de la demanda de la empresa: top 10 de las áreas profesionales más frecuentes



noviasalcedo fundación

Datos de las personas jóvenes: áreas educativas





49; 24%

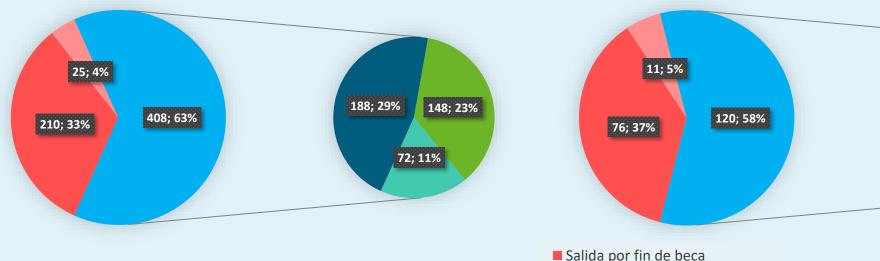
17; 8%

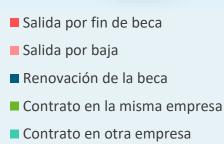
54; 26%

Resultados: ¿Qué ha sucedido con los 850 jóvenes?

Situación de las 643 becas generales de NSF

Situación de las 207 becas de *reactívate* a fin de 2020







Factores críticos de éxito

Cooperación con empresas

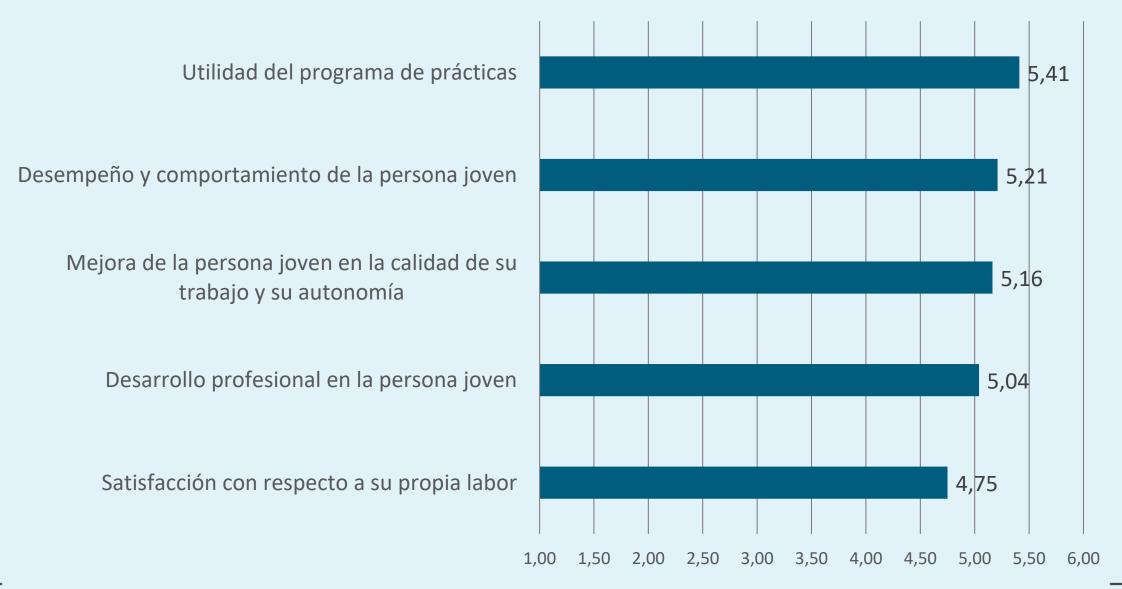
Jóvenes altamente cualificados

Tutoría en la empresa

Seguimiento de NSF



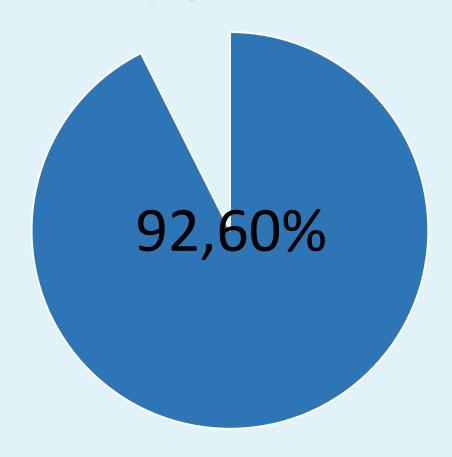
Resultados: percepción de las personas tutoras





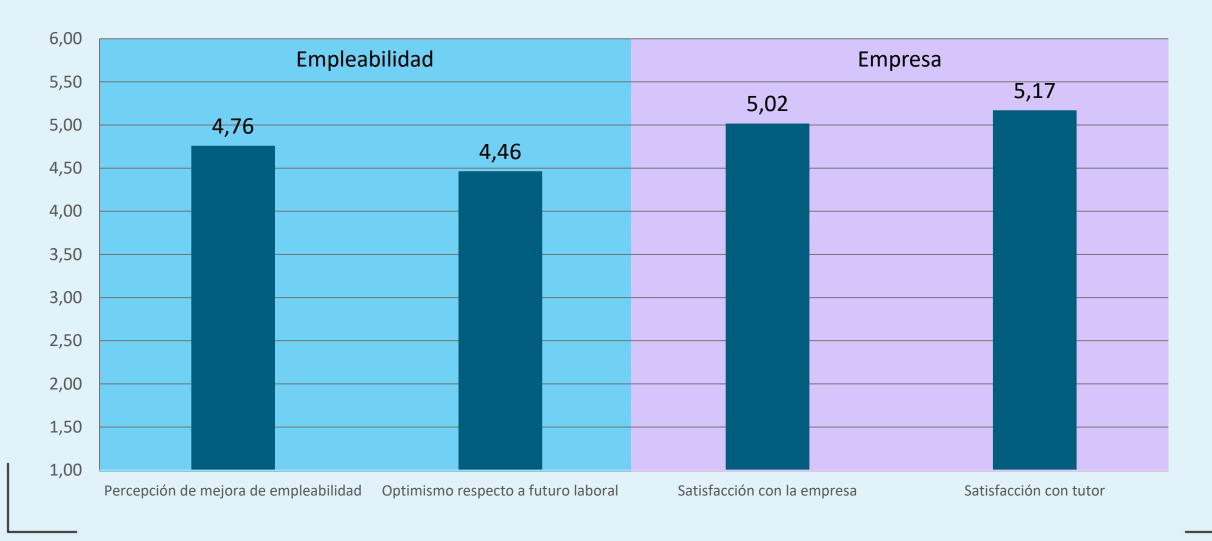
Resultados: percepción de las personas tutoras

Recomendaría el programa de formación a tutores/as



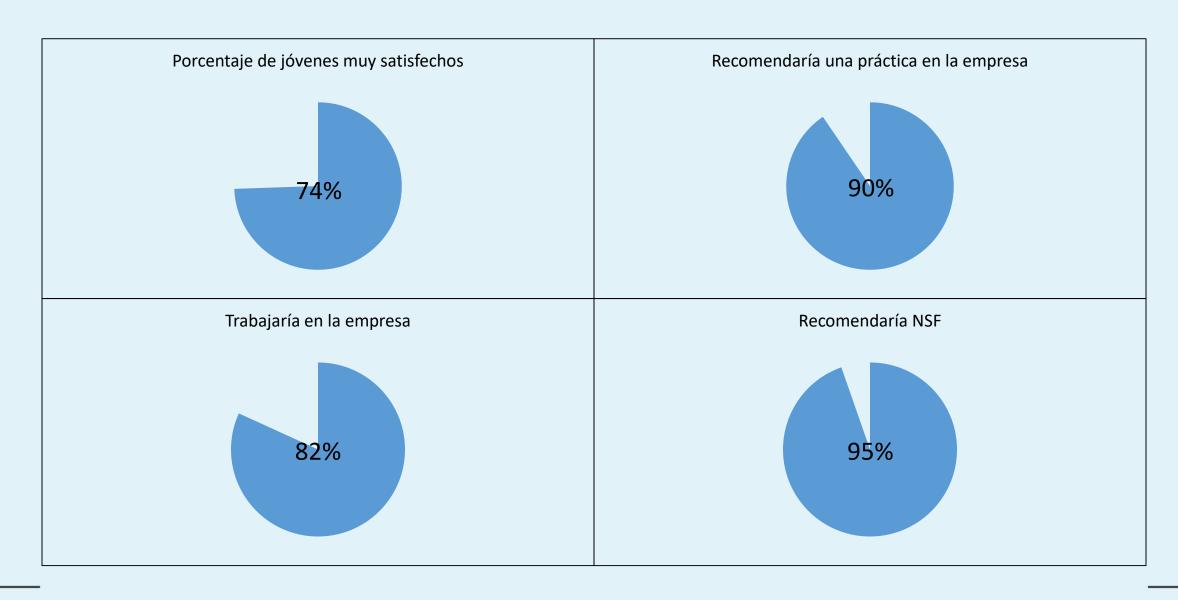


Resultados: percepción de las personas jóvenes



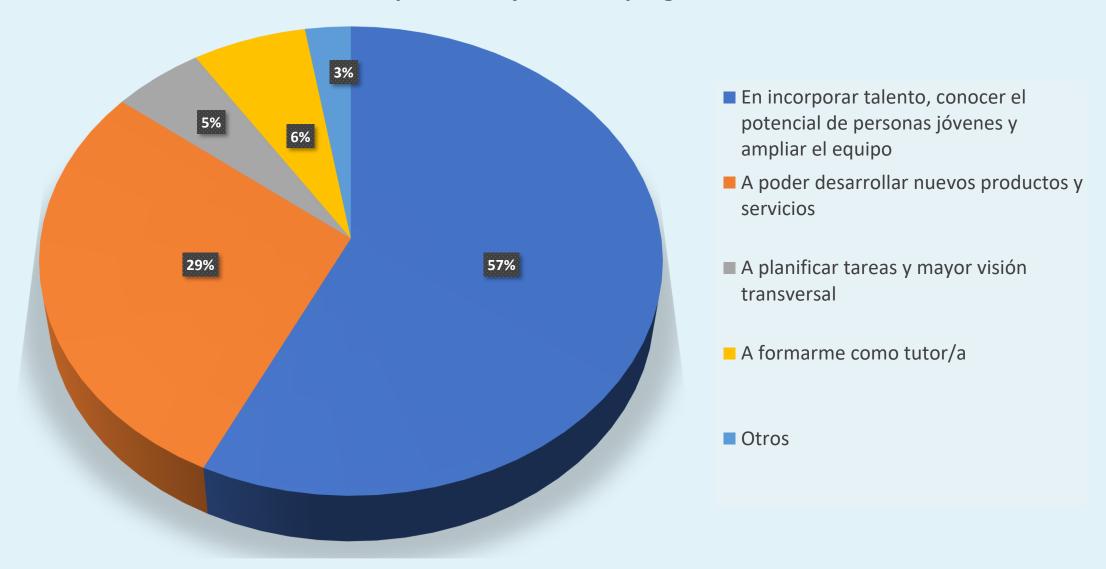


Resultados: percepción de las personas jóvenes





¿En qué te ha ayudado el programa?





Conclusiones de los resultados

- El programa ReActívate, financiado por el Gobierno Vasco con 1.150.000€, evitó un desplome de las becas activas al facilitar la entrada de 207 jóvenes en empresas.
- Sin embargo, no hay diferencias significativas en la efectividad del programa entre las becas subvencionadas por el Gobierno Vasco y las costeadas por las empresas: mismo porcentaje de renovación, contrato o contrato en otra empresa.
- Por tanto, el programa ha sido un instrumento eficaz para despertar la demanda de muchas empresas en un año económicamente muy complicado; su utilidad se enmarca precisamente en estos momentos de crisis de emergencia.



IDEAS CLAVE TRASLADADAS POR LAS EMPRESAS

Necesidad de que NSF detecte necesidades de formación en las empresas.

Aquí lo importante es el vehículo para recoger esa información, resulta más enriquecedor el contacto directo que un cuestionario. De aquí surge la oportunidad para NSF de ser un agente de respuesta rápida de formación no formal y conectada con las empresas que la requieran.

Necesidad de identificar talento y de forma ágil

Cómo tener un CV más visual que ayude a la empresa a identificar mejor las competencias de ese joven. Necesidad de trabajar en un CV "Psicológico" procedente del Perfilado que ya se hace, y que hay que poner en valor de cara a la selección.

En este sentido surge la necesidad de que *NSF ayude a la empresa a definir la demanda. Hay que pasar de una demanda de titulaciones a demanda por competencias.*

Cooperar más con la empresa en la definición de esas ofertas. Esta derivada implica una mayor conexión de equipo Joven y Empresa en NSF.



IDEAS CLAVE TRASLADADAS POR LAS EMPRESAS

Se aprecia un aumento, por parte de la empresa, de la *demanda multidisciplinar de jóvenes*.

1. A modo de ejemplos, jóvenes con competencias digitales y de gestión, del ámbito de la economía circular y con conocimientos de derecho, ámbito de la salud y con conocimientos legales, etc... Por lo tanto, las competencias digitales, de gestión, de equipos de innovación, sostenibilidad etc...son importantes para complementar los perfiles de los jóvenes. Esto refuerza la importancia de la formación no formal que ya aborda NSF.

Importancia de destacar en los jóvenes el aspecto actitudinal, madurez laboral,

1. que se refiere a tener en cuenta aspectos actitudinales antes de entrar en una empresa: habilidades de CV y autocandidatura, habilidades de entrevista de selección, puntualidad y uso del tiempo, aceptar la estructura de mando, responsabilidad y auto iniciativa, seguridad y manera de relacionarse con los compañeros; conocer los procedimientos de seguridad.