

Isabel Urbano

DIRECTORA GENERAL DE LA FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO

“Necesitamos un consenso de país para decidir que la orientación en los centros es relevante”



Novia Salcedo es un puente que conecta a los jóvenes que empiezan su andadura laboral con la empresa, intentando canalizar respuestas a los retos no menores que presenta este tránsito

✦ **Miren Ibáñez**
 DNA

VITORIA – Jóvenes y empleo. Un clásico al que parece que no acabamos de dar respuesta es la brecha entre el ámbito formativo y la empresa. –Bueno, se están haciendo muchas cosas: a nivel del Gobierno Vasco, por ejemplo; SEA aquí está desarrollando este año un programa de estímulo de las vocaciones STEM bastante intere-

sante, con talleres para escolares... Ya se están haciendo cosas. Desde la Fundación Nueva Salcedo, lo que podemos hacer es ayudar a visibilizar a colectivos que están muy bien formados y que no los vemos y no sabemos atenderles. Ejemplo: mujeres afganas. Y ahora acaba de aprobarnos en Bizkaia la Diputación un proyecto piloto que nos encantaría también poder pilotar en Álava: igual que las Global Training son las becas internacionales que dan la oportunidad a los jóvenes de todos los territorios para tener su primera experiencia internacional, hemos diseñado el modelo al revés. Hemos creado un programa de prácticas no laborales para jóvenes recién titulados en áreas STEM de todo el mundo que quieran venir a una empresa de Bizkaia. Este es un primer paso y la idea es apren-

der, vamos a empezar con 20 plazas este año y otras 20 el año que viene. **La Fundación está muy en contacto con la empresa. ¿Cómo se afronta esa brecha desde la empresa?** –La empresa tiene dos retos: uno atraer talento y otro lograr que se quede. Desde la Escuela de Tutoría les ayudamos a que se queden, a trabajar un poco la marca contratadora, la marca de la empresa. Pero el atraer tiene mucho que ver con buscar donde no se busca habitualmente. Los jóvenes nos dicen que se encuentran muy raros cuando entran en una feria y tienen que ir mesa por mesa por las empresas. En la última feria de empleo había más empresas que jóvenes. El escenario es del siglo pasado, no es el de ahora. **Parémonos en esa Escuela de Tutoría. ¿En qué consiste?**

–Defendemos desde la Fundación a la empresa como un agente formador e integrador y acogedor del joven, muy relevante para atraer y fidelizar el talento. Esa labor de la persona que acoge en primera instancia es crítica y nosotros la tutelamos ya desde el 2019. Creamos la Escuela de Tutoría por la que pasan obligatoriamente todas las empresas que quieren acoger a un joven. Todo ese proceso se monitoriza, están identificadas todas las competencias que van a desarrollar los jóvenes durante el tiempo que están y lo certificamos. **Hablamos de la dificultad de atraer y retener talento y a la vez de un alarmante reto demográfico.**

–Ahí tenemos varios retos. Yo creo que aparte del demográfico, que esto se resuelve abriendo la mente a la diversidad cultural, está el reto de la vivienda. El joven que ha estado en una Global Training, se ha quedado unos años y quiere regresar, ¿en qué términos se plantea regresar? El tema de la vivienda es una cuestión que hay que plantearse muy seriamente. Los jóvenes vascos se emancipan cerca de los 30 años de media. En Europa están entre los 25 y 26. Esto tiene que ver, uno, con los suel-

dos que se pagan a los jóvenes, y dos, con el precio de la vivienda. Respecto a los sueldos, nuestras dotaciones intentan siempre aproximarse al salario mínimo interprofesional, porque dignifican el empleo futuro. Hay estudios que afirman que si se entra en precario, aunque sea en la etapa práctica, se precarizan los siguientes cinco años de vida laboral. Luego hay otra cuestión pendiente: ¿cómo se está haciendo la orientación en los centros académicos?

¿En qué sentido?

–Hay un estudio de Confebask para diagnosticar la situación de la orientación académica en Euskadi que concluye, entre otras cosas, que desde la pandemia la orientación que se hace en los centros escolares principalmente es psicosocial, psicoemocional. Por tanto, la académica que se hace es académica exclusivamente, no es académico / laboral. En la Fundación estamos en este momento culminando un

proyecto que empezamos en septiembre para formar a 1.000 profesionales de la orientación en toda España, en Euskadi más de 300 personas. En Álava acabamos de terminar un programa para formar a un grupo importante de personas y profesionales de Lanbide y hemos hecho más formaciones sobre la nueva Ley de Empleo, que pone la figura de la persona orientadora en el centro de todo el proceso de colocación. Nuestro objetivo, ya este año probablemente no pero estamos trabajando para poder lanzarlo a partir del año próximo, es abrir un servicio de orientación y acompañamiento sobre todo a jóvenes y familias. Y creo que la empresa tiene que acercarse a los jóvenes desde edades tempranas. Lo que veo es que cada entidad, empresas, instituciones, vamos un poco haciendo lo que podemos y creo que necesitamos un consenso de país en el que decidamos que este tema de la orientación es relevante. Las niñas no eligen áreas STEM porque no las conocen, están masculinizadas desde su origen.

¿Qué valoran los jóvenes en un puesto de trabajo?

–Nuestros jóvenes trabajan para vivir, no viven para trabajar y eso se lo hemos enseñado nosotros. Muchas veces nos dicen *es que les llamo para una entrevista y me entrevistan ellos a mí*. En la empresa creo que hace falta un cambio cultural de no juzgar al joven, de qué significa acoger a una persona en la empresa. Quieren estar en una empresa en la que se sientan bien tratados desde que llegan, que se les escucha, que pueden aportar y con posibilidades de desarrollo. **¿Y qué buscan las empresas?**

–En el estudio que cerramos el año pasado observamos sobre todo una gran demanda de *soft skills*, de habilidades interpersonales, desde las que tienen que ver con establecer relaciones con otros hasta las de comunicación, empatía... Y obviamente las competencias digitales, por supuesto, porque lo que también está demostrado es que la empresa interpreta al joven, independientemente del puesto al que llegue, como un transformador digital y alguien que innova. ●

AL DETALLE

● **Programa de prácticas profesionales no laborales.** La Fundación gestiona al año unas 600 becas. De ellas el 20-21% corresponden a jóvenes de Araba. La Escuela de Tutoría de la Fundación, por la que pasan las empresas que quieren acoger a estos jóvenes, cerró 2024 con 1.000 profesionales formados en competencias para tutelar a jóvenes procesos de formación en la empresa. ● **Reactivate.** La edición actual ofrece 146 puestos de prácticas remuneradas con una duración de cinco meses. En torno a cincuenta de ellas corresponden a jóvenes alaveses. Este programa presenta un 70% de empleabilidad, “especialmente en microempresas que al momento de recibir a los jóvenes no tenían intención de contratar”, detalla Isabel Urbano. ● **Basque Green Talent.** Este programa cuenta con el apoyo del Ithobe y el copatrocinio de la UE y consiste en prácticas remuneradas durante al menos 6 meses en el Basque Circular Hub. Su objetivo es crear 300 nuevos

puestos en cuatro años y fomentar la transición ecológica. “Está siendo un modelo muy interesante porque perfiles que no son STEM están entrando a este programa, absorben esta formación de economía circular y terminan o ocupando puestos de trabajo más vinculados al área STEM de lo que su perfil puro nos hubiera dicho”, explica Isabel Urbano. ● **Generación Digital: Agentes del Cambio.** Parte de un convenio entre la Fundación y ESDEN Business School. Su objetivo es formar a jóvenes menores de 35 años en competencias digitales clave para liderar procesos de transformación en pymes. ● **Programas de apoyo a la diversidad.** “Estamos creando una red de relaciones con muchas organizaciones, asociaciones de personas colombianas, de mujeres afganas, por ejemplo, que tienen unos perfiles muy interesantes que los estamos conectando con empresas y que creemos que hay que visibilizar, porque hay que darles oportunidades y además porque necesitamos esos perfiles”, afirma Isabel Urbano.

EUSKO JAURLARITZA		GOBIERNO VASCO	
LEHENDAKARITZA Europar Batasunean eta Kargo Harremanetako Kokapena: Nerea		PRESIDENCIA Secretaría General de Unión Europea y Acción Exterior	
KANPO-HARREMANEN EREMUAN GAZTEAK PRESTATZEKO BEKAK			
• Beka kopurua: 14			
• Iraupena: urte bete			
• Non eta diru-kopurua:			
6 Gasteizen	16.000€		
2 Bruselan	24.000€		
2 Parisen	24.000€		
1 Buenos Airesen	24.000€		
1 Nueva Yorken	24.000€		
1 Bogotan	24.000€		
1 Santiago de Chilen	24.000€		
• Eskabideak aurkezteko epea: 2025ko abuztuaren 4an amaituko da.			
• Bete beharreko baldintzak: ikus Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria (EHAA 2025ko uztailaren 3koa).			
• Argibide: 945 017843 / 945 018121 www.euskadi.eus			
BEKAS DE FORMACIÓN DE JÓVENES EN EL ÁREA DE ACCIÓN EXTERIOR			
• Número de becas: 14			
• Duración: 1 año			
• Destino y cuantía:			
6 Vitoria	16.000€		
2 Bruselas	24.000€		
2 París	24.000€		
1 Buenos Aires	24.000€		
1 Nueva York	24.000€		
1 Bogota	24.000€		
1 Santiago de Chile	24.000€		
• Plazo de presentación de las solicitudes: finaliza el día 4 de agosto de 2025			
• Requisitos: ver Boletín Oficial del País Vasco (BOPV), de 3 de julio de 2025			
• Información: 945 017843 / 945 018121 / www.euskadi.eus			