AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINARS SOBRE TALENTO EN CLAVE FEMENINA

Estrategias locales para activar vocaciones STEM

04 Marzo 2026

09:30 AM

De la mano de: Goieki – GOIERRIKO GARAPEN AGENTZIA –

Contexto Territorial y Justificación del Proyecto

El proyecto parte de la particularidad socioeconómica del Goierri, una comarca caracterizada por su fuerte arraigo industrial:

- **Perfil demográfico y laboral:** 45.000 habitantes, 7,7% de tasa de desempleo y más de 10.000 empleos directos generados por el sector secundario.
- **Monocultivo industrial:** El 44% de la población ocupada trabaja en la industria (un promedio muy superior al de Gipuzkoa y Euskadi en su conjunto).
- **Tensión en el mercado de trabajo:** El 92% de las empresas industriales encuestadas preveía contratar y el 53% esperaba ampliar plantilla por alzas productivas y transición digital. Paralelamente, en 15 años cerca de la mitad de las plantillas afrontará procesos masivos de jubilación.
- **Dualidad empresarial:** Convivencia entre grandes empresas tractoras multinacionales (CAF, Irizar), con alta capacidad de atracción, y una densa red de pymes subcontratistas que compiten con dificultades para retener personal técnico.

Diagnóstico de la Brecha STEM en la Juventud

En lugar de elaborar estudios desde cero, Goieki realizó una lectura compartida de datos sectoriales y del informe elaborado por **Elhuyar Fundazioa** y **Mondragon Unibertsitatea** con más de 200 estudiantes de 3.º y 4.º de la ESO:

- **Brecha de autopercepción y género:** Aunque las alumnas obtienen mejores calificaciones académicas en asignaturas técnicas, solo el 34,8% de las chicas se siente capacitada para trabajar en STEM frente al 59% de los chicos. Asimismo, solo el 29% de las alumnas muestra interés profesional por estas ramas frente al 59% masculino.
- **Estereotipo profesional obsoleto:** La juventud imagina al profesional STEM como un perfil homogéneo: hombre blanco de mediana edad, reflexivo y distante.
- **Desconexión con el tejido local:** El 24% de los jóvenes encuestados afirma no conocer la industria del Goierri. La gran mayoría solo identifica a CAF (por visibilidad de los trenes y volumen de plantilla), desconociendo tanto a tractoras de más de 500 empleados (como Irizar) como a la red de pymes auxiliares.

Metodología: Visión Compartida y Gobernanza Comarcal

Con el apoyo metodológico de **Elhuyar Fundazioa** y **Orkestra (Instituto Vasco de Competitividad)**, Goieki articuló un proceso deliberativo breve pero de alto impacto para alinear agentes que hasta entonces actuaban de forma aislada:

- **Mesa multiactor:** Empresas tractoras, pymes auxiliares, centros educativos (Goierri Eskola, centros de primaria, secundaria y bachillerato) y técnicos municipales de juventud.
- **Ruptura de silos:** Superar la metáfora del "6 o el 9" (donde cada agente tiene parte de razón desde su perspectiva) para transformar iniciativas fragmentadas en una hoja de ruta comarcal unificada.

Retos Comarcales y Líneas de Acción

3 RETOS ESTRATÉGICOS		
1. Choque de valores intergeneracional	**2. Desconocimiento empresarial (edades 10-14)**	**3. Empleabilidad e inclusión de hijos de familias migrantes**

⬇

5 LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1. **Fortalecer la orientación en centros según demandas reales de empleo.**
2. **Visibilizar el tejido local (pymes auxiliares y tractoras).**
3. **Adaptar modelos empresariales a las prioridades de la juventud.**
4. **Difundir referentes femeninos STEM cercanos y reales.**
5. **Cohesión intercultural integrada con la identidad local y el euskera.**

- **Inclusión de colectivos migrantes:** Necesidad imperiosa de abrir la industria comarcal a los hijos de personas migrantes (ejemplificado en tractoras donde apenas hay perfiles de comunidades numerosas como la rumana) para asegurar el reemplazo demográfico.
- **Identidad lingüística y de género:** Integración transversal del euskera como elemento cohesionador territorial y visibilización de mujeres técnicas en activo en las empresas locales.

Transferencia y Resultados Operativos en Marcha

Pese a ser un proyecto diseñado con bajo presupuesto y corta duración, Goieki logró transferir el liderazgo de la ejecución a agentes clave del territorio:

- **Videojuego interactivo "Nor da Nor" (¿Quién es quién?):** Desarrollado junto a la alianza industrial **Goierri Valley** (80 empresas locales). Dirigido a estudiantes de 10 a 14 años para humanizar perfiles profesionales reales mediante sus trayectorias escolares, aficiones y sueños de infancia. En pilotaje en dos centros educativos de cara a su versión definitiva.
- **Plan Integral de Goierri Eskola:** El centro de FP y estudios universitarios de la comarca asumió las 5 líneas estratégicas como marco propio, aglutinando la captación de financiación e integrando el juego *Nor da Nor* para su despliegue comarcal.



[Enlace a la grabación]

AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINARS SOBRE TALENTO EN CLAVE FEMENINA

NEXE: Impulso del talento en clave de empleabilidad en Alzira

11 Marzo 2026
09:30 AM

De la mano de: idea · Ajuntament d'Alzira

Marco Institucional y Filosofía de Intervención

Con más de 30 años de trayectoria municipal, IDEA Alzira opera como una agencia de desarrollo local integral que agrupa formación, orientación, intermediación, comercio, emprendimiento y proyectos europeos:

- **Transversalidad espacial y de equipo:** La sede trabaja en un espacio abierto/diáfano para compartir recursos y conectar las oportunidades de cada área sin duplicidades ni compartimentos estancos.
- **Redefinición del talento:** El modelo parte de la premisa de que el talento no está reservado a perfiles académicos o trayectorias lineales; toda persona posee potencial, pero este requiere **contexto, confianza y oportunidades** para emerger.
- **Acompañamiento continuo vs. recurso puntual:** Supera el enfoque asistencialista o de cursos aislados que dejan desprotegida a la persona al finalizar; propone un acompañamiento integral (personal y profesional) que sostiene el proceso hasta consolidar la inserción.

Evolución del Modelo Metodológico Local (2019–2029)

El esquema metodológico municipal se ha refinado a través de ciclos plurianuales de prueba-error y adaptación empírica:

- **Etapa 1 (2019–2021):** *Viaje a la Empleabilidad* (viajeros con destino al empleo).
- **Etapa 2 (2021–2025):** *Tu Itinerario Vital.*
- **Etapa 3 (2026–2029): Proyecto NEXE** (*formació i orientació amb sentit des del territori*).

PROYECTO NEXE (2026-2029)

1. CIUTADANIA SUMA (Itinerarios y acompañamiento)	2. EMPRESA SUMA (Red >60 empresas y prospección real)	3. EXPERIÈNCIA SUMA (Red intergeneracional de mentores jubilados)

⬇

Ruta en 6 Paradas: Acogida/Diagnóstico → Formación → Destino Empleo

Las Tres Patas Operativas de NEXE

- **Ciutadania Suma (Itinerarios en 6 Paradas)**

  Ruta progresiva y adaptada a los ritmos vitales de cada usuario:

  1. **Acogida y diagnóstico:** Análisis holístico (personal, familiar y social) para detectar barreras invisibles y fortalezas.
  2. **Formación integral a medida:**
     - *Competencias básicas y sociales:* Alfabetización, lectoescritura, idioma y autoestima.
     - *Competencias digitales:* Trámites telemáticos, portales web e introducción a la IA para búsqueda de empleo.
     - *Competencias sociolaborales:* Resolución de conflictos, preparación para bolsas de empleo público e itinerarios de autoempleo (*FormaEmprèn*).

- **Empresa Suma (Alianza Público-Privada)**
  - **Red de más de 60 empresas colaboradoras:** Mesas periódicas de contraste donde el tejido empresarial traslada sus necesidades urgentes de personal para diseñar formaciones a la carta.

- **Intermediación y prácticas reales:** Activación de talento directamente conectado con los puestos vacantes de la comarca.

- **Experiència Suma (Mentoría Senior Comunitaria)**
  - **Transferencia de conocimiento:** Red de personas jubiladas de Alzira que actúan como mentores y referentes cercanos para las personas desempleadas.
  - **Beneficio bidireccional:** Aporta soporte emocional horizontal y conocimiento práctico del mercado laboral al usuario, a la vez que reconoce el papel activo de los mayores en la sociedad.

Foco Prioritario: Inclusión de Mujeres en Situación de Vulnerabilidad

El 80% de los usuarios atendidos son mujeres, el 80% supera los 40 años y el 47% es de origen migrante (representando 22 países de 4 continentes):

Colectivo	Barreras Específicas Detectadas	Acciones y Metodología Diferencial
Mujeres Musulmanas *(32% del colectivo migrante)*	Barrera idiomática, aislamiento social, falta de redes de apoyo y cargas familiares.	Creación previa de espacios seguros y de confianza antes de hablar de empleo; aprendizaje del castellano; dinámicas gastronómicas y talleres intergeneracionales de verano con conciliación ("A vueltas con mi nombre"). Casos de éxito con homologación de títulos y contratación municipal.
Mujeres de Etnia Gitana	Abandono escolar temprano, ausencia de referentes laborales femeninos y presión del entorno tradicional.	Generación de espacios de pertenencia grupal, talleres de lectoescritura inicial y empoderamiento para salir del entorno estrictamente doméstico.
Mujeres con Cargas Familiares y Cuidados	Desconexión prolongada del mercado de trabajo, baja autoestima e invisibilización de competencias previas.	Refuerzo de marca personal, revalorización de las habilidades de gestión adquiridas durante los cuidados, preparación para bolsas de empleo público y microemprendimiento.

Proyección Internacional: Proyecto Europeo MAM (Erasmus+)

- **Puesta en valor de la maternidad:** IDEA Alzira lideró/participó como socio en el proyecto europeo **MAM**, diseñado para certificar y revalorizar las competencias blandas desarrolladas durante el periodo de cuidado y maternidad.
- **Competencias transferibles:** Gestión del tiempo, negociación bajo estrés, versatilidad, resolución de imprevistos y empatía, entrenadas para ser defendidas en entrevistas laborales como valor diferencial.



Enlace a la grabación



Marco Institucional: Gijón Impulsa

Con cuatro décadas de trayectoria desde la reconversión industrial de finales de los años 80 [01:23], la agencia cuenta con una plantilla base de 52 trabajadores (ampliable a cerca de 200 con planes de empleo y escuelas taller) y gestiona un presupuesto de 14,5 millones de euros en el área de empleo. Su estructura operativa se divide en dos grandes marcas:

- **Impulsa Empresas:** Parque Científico y Tecnológico (espacios y *coworking*), Centro Municipal de Empresas (hotel de empresas multisectorial) y dinamización del turismo y comercio.
- **Impulsa Empleo:** Estructurada en dos áreas: *Promoción, Desarrollo e Innovación* (conciliación «11x12», ayudas a la contratación, recualificación a la carta y observatorio de datos) y *Orientación, Formación y Empleo.*

En el área de orientación laboral, la agencia detectó que los itinerarios convencionales resultaban insuficientes para perfiles con barreras cronificadas, lo que motivó el diseño de programas específicos para colectivos prioritarios (jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad y mujeres en situación de vulnerabilidad).

Origen y Filosofía del Proyecto AMELIA

El programa se inspira y recibe su nombre como homenaje a Amelia Earhart, pionera de la aviación:

- **Antecedentes (2022–2023):** Nació a partir de una colaboración piloto con la entidad madrileña *Fundación Quiero Trabajo* en formato virtual. Tras registrar tasas de inserción/activación superiores al 70%, el modelo se internalizó y adaptó a un formato mixto (online y presencial) coordinado íntegramente por los técnicos de Gijón desde 2024.
- **Propósito:** Dotar de independencia económica y emocional a mujeres estancadas en el desempleo de larga duración, combinando la adquisición de competencias técnicas con un fuerte componente de empoderamiento, autoestima y reconstrucción de redes de apoyo mutuo.

Perfil de las Participantes y Criterios de Selección

El programa atiende a grupos reducidos (en torno a 15–20 mujeres por edición) seleccionadas bajo criterios de vulnerabilidad:

- **Edad y tiempo en paro:** Media de edad de **47 años** (con un rango que va desde mujeres jóvenes hasta perfiles de más de 62 años) y una media de **21 meses en desempleo continuo.**
- **Situación de partida:** Baja cualificación formal (estudios primarios o ESO predominantes), perceptoras de subsidios (Ingreso Mínimo Vital o Salario Social) y víctimas de violencia de género.
- **Colectivo migrante:** Alrededor del 50% de las usuarias son mujeres extranjeras (principalmente procedentes de Colombia, Venezuela, Ecuador y Cuba), muchas de ellas con titulaciones en origen pendientes de homologación.
- **Sectores diana:** Empleo concentrado en limpieza, hostelería, comercio y tareas auxiliares de administración.
- **Compromiso y conciliación:** Criterio estricto de asistencia y horarios adaptados al calendario escolar (09:30 a 13:30 h) para no chocar con las responsabilidades de cuidados familiares.

Estructura del Itinerario Metodológico (2 Meses)

PROYECTO AMELIA (2 MESES)			
1. Formación Online (28 h / 2 semanas)	**2. Talleres Presenciales (Búsqueda activa y simulación laboral)**	**3. Elementos Diferenciales (Coaching personal y mentoría con empresas)**	**4. Píldoras Formativas Sectoriales (Módulos optativos de 10 h en oficio)**

1. **Fase Inicial de Capacitación Digital y Habilidades (Online - 28 h):**
    - Dos semanas en plataforma virtual orientadas a familiarizarse con el uso de las TIC y trabajar inteligencia emocional, gestión del tiempo y autoestima.
2. **Talleres Grupales Presenciales:**
    - Entrenamiento intensivo en búsqueda activa de empleo por internet, administración electrónica y preparación formal de entrevistas de trabajo (herramienta que el 70–80% de las participantes nunca había afrontado).
3. **Coaching Personal y Grupal (3 sesiones):**
    - Dos sesiones individuales para identificar barreras personales y pautas de acción diaria, más una sesión grupal para desestigmatizar dificultades y cohesionar al grupo.
4. **Mentorías Individuales con Empresas:**
    - Dos sesiones individuales con directivos, gerentes o responsables de RRHH de empresas del sector elegido por la participante, lo que permite humanizar la figura del empleador, comprender los criterios de selección reales y generar contactos directos.
5. **Píldoras Sectoriales Específicas (10 h):**
    - Formación técnica voluntaria añadida recientemente para profundizar en destrezas concretas del puesto buscado.

Resultados Clave y Factores de Éxito

- **Tasa de activación e inserción:** Alrededor del **65%–70%** de las participantes logra empleo o se incorpora a formaciones regladas/certificados de profesionalidad a los 3 meses del seguimiento.

- **Inserción por mentoría:** En todas las ediciones celebradas se han producido contrataciones directas en las propias empresas mentoras.
- **Redes informales de apoyo:** Las participantes generan redes autónomas de ayuda mutua (grupos de WhatsApp para intercambiar ofertas y soporte emocional) que perduran tras finalizar el proyecto.



Enlace a la grabación