

ÍNDICE

- 1. Introducción**
- 2. Conclusiones obtenidas por parte de los jóvenes**
 - 2.1 Sesión de presentación de la formación**
 - 2.1.1 Desarrollo de la sesión**
 - 2.1.2 Conclusiones extraídas por los jóvenes tras la sesión teórica**
 - 2.2 Sesión práctica de la formación**
 - 2.2.1 Desarrollo de la sesión**
 - 2.2.2 Conclusiones extraídas por los jóvenes tras la sesión práctica**
 - 2.2.3 Conclusiones extraídas por K.A.NE tras la sesión práctica**
 - 2.3 Conclusiones obtenidas por los jóvenes tras la prueba piloto**
 - 2.3.1 ¿Cumple la formación los objetivos del proyecto?**
 - 2.3.2 ¿Qué mejoras podrían hacerse en la formación?**
 - 2.3.3 ¿Cuáles son los puntos más relevantes de la formación?**
 - 2.3.4 ¿Cuál sería la forma más adecuada de hacer llegar la formación a los jóvenes?**
 - 2.3.5 Otras consideraciones por parte de los jóvenes**
- 3. Conclusiones obtenidas por parte de las empresas**
 - 3.1 ¿Cumple la formación los objetivos del proyecto?**
 - 3.2 ¿Qué mejoras podrían hacerse en la formación?**
 - 3.3 ¿Cuáles son los puntos más relevantes de la formación?**
 - 3.4 ¿Cuál sería la forma más adecuada de hacer llegar la formación a los jóvenes?**
 - 3.5 Otras consideraciones por parte de las empresas**
- 4. Consideraciones finales**

1. Introducción

En este documento se presentan las conclusiones obtenidas por jóvenes y empresas después de tener acceso a la formación realizada dentro del proyecto Youth and Empowerment.

La **investigación** realizada con empresas y jóvenes fue el punto de partida del proyecto, que permitió conocer aspectos importantes sobre ambos grupos para continuar con los siguientes pasos y así poder conseguir los objetivos propuestos en el proyecto. Con los resultados de esa investigación se creó una **formación**, cuyo objetivo es orientar de manera práctica a los jóvenes en sus primeros momentos en el mundo laboral. Tras la realización de la formación, el siguiente paso fue comprobar que esta es realmente efectiva para los objetivos que se quieren conseguir. Para ello se ha realizado una **prueba piloto** de la formación con un grupo de jóvenes y se ha presentado a varias empresas.

En este documento se presentan primero las conclusiones obtenidas por los jóvenes, tanto después de la sesión de formación teórica, en la que se presentó el contenido de la formación, como de la sesión de formación práctica, además de las conclusiones generales. Después se presentan las conclusiones obtenidas por parte de las empresas. Para finalizar el documento presentamos las consideraciones finales que se obtienen y las posibilidades de mejora de la formación en base al feedback ofrecido tanto por jóvenes como por empresas.

2. Conclusiones obtenidas por parte de los jóvenes

La prueba piloto con jóvenes se divide en dos fases. En la primera se presentó a los jóvenes la formación y sus contenidos teóricos. En la segunda sesión de la prueba piloto, se realizaron actividades participativas y debates para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.

2.1 Sesión de presentación de la formación

La sesión de presentación de la formación para la mejora de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, celebrada el 12 de marzo de 2024 en el Centro de Formación Juvenil de Kalamata, supuso un evento importante para dotar a los jóvenes de la **base teórica** necesaria para ingresar al mercado de trabajo. Esta sesión, que se desarrolló de 9:30 de la mañana a 13:00 de la tarde, fue la primera parte de un programa de formación diseñado para impartir conocimientos y conceptos esenciales relacionados con la búsqueda y solicitud de empleo, el comportamiento en el trabajo y en la entrevista laboral, entre otros aspectos. Los objetivos principales de esta sesión incluyeron familiarizar a los participantes con los **conceptos básicos del mundo laboral** y sentar las bases para una formación práctica en sesiones posteriores.

Asistieron a la sesión un total de 34 participantes, compuestos por 30 estudiantes y 4 profesores de la escuela de formación profesional de Kalamata. Los estudiantes, con edades entre 17 y 20 años, representaban un grupo variado y con ganas de adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para sus futuras carreras. Los profesores acompañantes desempeñaron un papel de apoyo, asegurando que la sesión teórica se desarrollara fluidamente y asistiendo en diversas actividades. Su presencia fue

fundamental para mantener un ambiente de aprendizaje organizado y apropiado, permitiendo que los participantes se concentraran plenamente en el material de la formación.

2.1.1 Desarrollo de la sesión

La sesión comenzó a las 9:30 con una bienvenida y presentación, donde el formador se presentó a sí mismo y a los participantes. A continuación, se ofreció un **resumen de los objetivos del proyecto**, proporcionando una visión general de lo que los participantes aprenderían y lograrían, lo cual fue importante para asegurarse de que todos comprendieran los objetivos de la sesión.

De 9:45 a 10:45, la sesión incluyó una presentación participativa que cubrió las tres primeras partes de la formación. Esta parte de la sesión fue diseñada para ser atractiva, incorporando **preguntas abiertas** e **intercambio de experiencias** de los jóvenes al final de cada sección. El carácter participativo de la presentación permitió a los participantes aclarar dudas y profundizar su comprensión de los conceptos teóricos. Además, las experiencias personales compartidas por los participantes hicieron que el material de formación fuera más asimilable y fácil de comprender.

Después de un breve descanso de 10:45 a 11:00, la sesión se reanudó con la segunda parte de 11:00 a 12:30. Esta parte incluyó una presentación interactiva de las siguientes tres secciones de la formación y un glosario de habilidades interpersonales o *soft skills*. Para que los jóvenes comprendieran mejor la teoría, se llevaron a cabo **debates** y **aclaraciones** de los temas de la formación. También se hicieron juegos relacionados con las *soft skills*, diseñados para resaltar la importancia de estas habilidades en el lugar de trabajo. Estas actividades no solo

mantuvieron a los participantes comprometidos, sino que también reforzaron el conocimiento teórico proporcionado anteriormente.

La sesión concluyó con un período de reflexión y feedback de 12:30 a 13:00. Se alentó a los participantes a compartir sus opiniones sobre la sesión, proporcionando comentarios interesantes sobre su experiencia de aprendizaje. Luego, el formador ofreció unas palabras para cerrar la sesión, resumiendo los puntos clave discutidos y agradeciendo a los participantes por su participación activa.

2.1.2 Conclusiones extraídas por los jóvenes tras la sesión teórica

Los participantes se **involucraron activamente** con la formación, planteando preguntas para mejorar su comprensión de los temas clave. Consultaron sobre técnicas específicas de búsqueda de empleo, estrategias efectivas para encontrar oportunidades laborales y cómo afrontar las entrevistas con confianza y efectividad. Además, plantearon dudas sobre errores comunes cometidos durante las entrevistas y buscaron orientación sobre cómo podrían evitarlos. Sus **preguntas y dudas destacaron su entusiasmo** por adquirir conocimientos y habilidades prácticas relevantes para sus futuras carreras profesionales.

En el tiempo destinado al feedback, los participantes reiteraron su creencia de que sesiones de formación similares deberían **integrarse en la formación escolar**. Destacaron la naturaleza práctica de las actividades y la relevancia de las habilidades adquiridas para sus futuras aspiraciones profesionales. Muchos expresaron el deseo de seguir teniendo oportunidades de participar en experiencias de aprendizaje práctico que los preparen para el mundo laboral.

El punto de mejora mencionado por los participantes fue la **extensión de los materiales de lectura**. Aunque comentaron que el formador hizo un buen trabajo al resumir los puntos clave y centrarse en las ideas principales durante la presentación, algunos jóvenes sintieron que el material escrito era **demasiado extenso**.

En general, la **sesión teórica fue bien recibida**. Los participantes apreciaron que la formación se presentara de una forma estructurada y que gracias a ella pudieran establecer una base sólida para la formación práctica futura. El entusiasmo y la participación mostrados por los participantes destacaron la importancia y efectividad de comenzar el programa de formación con una base teórica. K.A.NE y los formadores quedaron satisfechos por el entusiasmo y el compromiso demostrados por los participantes, reconociendo su **potencial para contribuir positivamente al mercado laboral griego y a la sociedad en general**.

2.2 Sesión práctica de la formación

La sesión práctica para mejorar el acceso al mercado laboral de los jóvenes, celebrada el 27 de marzo en el Centro de Formación Juvenil de Kalamata, fue un evento destinado a dotar a los jóvenes de habilidades importantes para ingresar al mercado laboral. A lo largo de seis horas, desde las 9:00 de la mañana hasta las 15:00 de la tarde, los participantes intervinieron en una serie de **actividades participativas y debates** orientados a mejorar su empleabilidad. La ubicación de la sesión práctica proporcionó un buen entorno para el aprendizaje, fomentando la colaboración y la participación entre los participantes al resultarles familiar el centro.

Treinta y dos jóvenes, con edades comprendidas entre los 17 y los 20 años, participaron en la sesión práctica, representando la última clase de la escuela de formación profesional de Kalamata. Entre ellos, había 21 chicas y 11 chicos, mostrando una mezcla diversa de orígenes y aspiraciones. La sesión atrajo a estudiantes con ganas de adquirir habilidades prácticas y conocimientos relacionados con su integración y desarrollo en el mercado laboral. Los **objetivos** de la sesión eran **variados**, buscando capacitar a los participantes con habilidades prácticas y conocimientos relacionados con la búsqueda, solicitud y entrevista de empleo, entre otros. Además, la sesión tuvo como objetivo mejorar las *soft skills* de los participantes, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, que son fundamentales para el éxito en el lugar de trabajo.

Durante toda la sesión práctica, una **formadora especializada de K.A.NE**, experta en empleo juvenil y desarrollo, aportó **orientación y conocimientos**. Su presencia hizo posible que la sesión se desarrollara de manera fluida y efectiva, y los participantes se beneficiaron de sus ideas y apoyo. Antes del evento, se promocionó la formación a través de varios canales, incluidas plataformas de redes sociales, organizaciones juveniles locales e instituciones educativas. Los participantes fueron seleccionados en función de su interés y disponibilidad, con un enfoque en garantizar la representación del público objetivo.

2.2.1 Desarrollo de la sesión

La sesión práctica siguió una agenda cuidadosamente planificada. Comenzando puntualmente a las 9:00 de la mañana, la sesión comenzó con una bienvenida e introducción, liderada por la formadora. Se presentaron a los participantes,

fomentando un sentido de comunidad, y la formadora proporcionó una visión general de la presentación del proyecto, describiendo los **objetivos** y **expectativas** para la jornada de formación.

De 9:45 a 10:30, los participantes practicaron técnicas de **investigación de oportunidades laborales**, como búsqueda de empleo en periódicos. La formadora ofreció orientación y consejos para una búsqueda de empleo eficaz, destacando la importancia de realizar una exploración focalizada y utilizar de manera eficiente los recursos disponibles.

Después del ejercicio práctico, de 10:30 a 11:30, los participantes se sumergieron en un juego de rol interactivo titulado "Simulación de Entrevista". Se formaron equipos, y los participantes asumieron diferentes roles dentro de **escenarios simulados de entrevistas de trabajo**. La formadora guió a los participantes a través de varias situaciones y desafíos de entrevista. Esta actividad dinámica permitió a los participantes aplicar conocimientos teóricos en un entorno práctico, obteniendo valiosas ideas sobre conceptos de entrevista y procesos de toma de decisiones.

Continuando desde las 11:30, la sesión práctica pasó a una sesión de **lluvia de ideas sobre el currículum**, que duró hasta las 12:30. Durante esta parte de la sesión, los participantes recibieron una visión general de los contenidos del currículum, lo que les permitió comprender más profundamente los temas de formación. La formadora alentó a los participantes a hacer preguntas y expresar sus opiniones y realizó aclaraciones a sus dudas. Esta sesión interactiva dio a los participantes la

oportunidad de involucrarse activamente con el material de formación, para conseguir mayor **claridad y comprensión**.

Después de la sesión de lluvia de ideas sobre el currículum, los participantes tomaron un breve descanso de 12:30 a 1:00, permitiendo un cambio de ubicación y la oportunidad de refrescarse antes de las actividades de la tarde. Reanudando a la 1:00, la sesión cambió su enfoque hacia la discusión y autoevaluación de *soft skills*. Los participantes participaron en juegos relacionados con *soft skills* relevantes para el empleo y para las empresas, fomentando el **trabajo en equipo** y la **comunicación**. Además, participaron en **ejercicios grupales de autoevaluación**, reflexionando sobre sus propias fortalezas y áreas de mejora. Este enfoque práctico para el desarrollo de *soft skills* permitió a los participantes evaluar y mejorar activamente sus capacidades personales.

2.2.2 Conclusiones extraídas por los jóvenes tras la sesión práctica

Los **participantes mostraron compromiso** con el material de la formación, planteando activamente preguntas destinadas a profundizar su comprensión de los temas clave. Buscaron orientación sobre técnicas específicas de búsqueda de empleo, demostrando un gran interés en aprender estrategias efectivas para encontrar oportunidades laborales. Además, los participantes expresaron el deseo de mejorar sus habilidades para enfrentarse a la entrevista de trabajo, buscando consejos sobre cómo enfocar las entrevistas con confianza y eficacia. Sus preguntas y dudas mostraron su entusiasmo por adquirir conocimientos y habilidades prácticas directamente aplicables a su futuro profesional.

El feedback recibido de los participantes reflejó que la sesión práctica fue una **experiencia positiva** para ellos. Muchos expresaron lo importante de las actividades prácticas y las ideas adquiridas a lo largo del día. Valoraron especialmente la oportunidad de **practicar escenarios de entrevista** durante el juego de roles, lo cual consideran eficaz para mejorar su comprensión de los conceptos de entrevista y los procesos de toma de decisiones por parte de las empresas. Además, los participantes destacaron el **debate de soft skills** y los ejercicios de autoevaluación como particularmente beneficiosos, reconociendo la importancia de las habilidades interpersonales en el mercado laboral y expresando su deseo de desarrollar aún más estas habilidades. En general, los participantes afirmaron que la sesión práctica cumplió sus objetivos de aprendizaje y proporcionó recursos valiosos para su crecimiento profesional futuro.

A lo largo de la sesión, los participantes reiteraron la opinión mostrada en la sesión de formación teórica de que sesiones similares deberían integrarse en la **formación escolar**. Destacaron la naturaleza práctica de las actividades para la comprensión y asimilación de los conceptos mostrados y la relevancia de las habilidades adquiridas para sus futuras aspiraciones profesionales. Muchos expresaron el deseo de seguir teniendo este tipo de oportunidades para participar en experiencias de aprendizaje práctico que los preparen para el mercado laboral.

2.2.3 Conclusiones extraídas por K.A.NE tras la sesión práctica

K.A.NE y los formadores proporcionaron un feedback positivo sobre la actividad, señalando su efectividad para equipar a los jóvenes con habilidades prácticas y conocimientos esenciales para sus primeras búsquedas de empleo. Destacaron la

importancia de usar metodologías de educación no formal por su capacidad para involucrar activamente a los participantes y fomentar un buen entorno de aprendizaje. A través de actividades participativas y debates, los jóvenes pudieron obtener ideas sobre diversos aspectos de la preparación laboral, incluida la búsqueda de empleo, técnicas de entrevista y desarrollo de *soft skills*. Este feedback destacó la importancia de incorporar **enfoques de educación no formal** en iniciativas para empoderar a los jóvenes en su búsqueda de empleo y conseguir resultados a largo plazo.

Además, la actividad desempeñó un papel importante en el avance del desarrollo del proyecto al proporcionar ideas sobre la efectividad del enfoque de la formación. La sesión cumplió los objetivos propuestos y esto subrayó la importancia de las iniciativas dirigidas a ayudar a los jóvenes a superar los desafíos que enfrentan al ingresar al mercado laboral. K.A.NE y los formadores enfatizaron la importancia de **refinar y adaptar continuamente las metodologías** de formación en función del **feedback de los participantes** y las **tendencias del mercado laboral en evolución**. Este enfoque reflexivo para el desarrollo del proyecto garantiza que las futuras iniciativas sigan siendo relevantes y satisfagan las necesidades de los jóvenes que buscan oportunidades de empleo.

A la luz de las lecciones aprendidas, K.A.NE y los formadores reconocieron la importancia de acercar a los participantes a **posibles empleadores y escenarios laborales del mundo real**. Aunque la actividad recibió comentarios positivos en general, consideran que se puede mejorar la exposición de los participantes a experiencias prácticas que reflejen las que se encuentran en el mercado laboral.

Consideran que sería adecuada la incorporación de más simulaciones de la vida real y ejercicios específicos para proporcionar a los participantes oportunidades de aprendizaje práctico, cerrando la brecha entre el conocimiento teórico y su aplicación práctica. Además, mostrar diferentes tipos de formación para adaptarse a diferentes preferencias y estilos de aprendizaje garantiza que todos los participantes puedan aprovechar el material y obtener el máximo beneficio de las sesiones. Al aprovechar estos conocimientos e innovar continuamente en enfoques de capacitación, K.A.NE se esfuerza por fortalecer su impacto en el empoderamiento de los jóvenes y facilitar transiciones más sencillas hacia el mercado laboral, contribuyendo al desarrollo de una fuerza laboral calificada y resiliente para el futuro.

2.3 Conclusiones obtenidas por los jóvenes tras la prueba piloto

Como hemos visto, durante la presentación de la formación, los participantes tuvieron la oportunidad de aprender conceptos básicos relacionados con la búsqueda de empleo, las entrevistas y las habilidades necesarias para el mercado laboral. El objetivo era proporcionarles una base teórica que les ayudara en las actividades prácticas.

Esto fue seguido por una sesión práctica en la que los jóvenes participaron en juegos de rol y otras actividades interactivas para practicar escenarios de entrevistas y mejorar sus habilidades sociales. Estas actividades tenían como objetivo confirmar su comprensión del conocimiento teórico y recopilar un feedback.

Después de cada sesión, los participantes completaron encuestas, proporcionando feedback sobre la experiencia educativa y las actividades. Las encuestas están

disponibles en la página web del proyecto y ofrecen información valiosa para mejorar el programa.

De la reunión y los resultados de la investigación llevada a cabo al final de la sesión teórica y práctica con los jóvenes participantes, se desprenden las siguientes conclusiones:

2.3.1 ¿Cumple la formación los objetivos del proyecto?

Los jóvenes consideran que una formación de este tipo puede ayudarles a realizar un **tránsito más adecuado** desde sus estudios al mercado laboral.

Los participantes destacaron el hecho de aprender conceptos básicos como realizar un currículum o ser conscientes de la importancia de las *soft skills*. Los jóvenes consideraron también interesantes los **consejos sobre técnicas y estrategias específicas** de búsqueda de empleo y cómo abordar las entrevistas con confianza y eficacia. Los jóvenes consideran que la formación les proporcionó **herramientas y estrategias** para abordar los desafíos del mercado laboral moderno y alcanzar sus metas profesionales con mayor confianza y éxito.

Además, a los jóvenes les parece adecuado el **enfoque estructurado** del material formativo y destacan la **importancia a nivel práctico** de los conocimientos obtenidos. Muchos expresaron agradecimiento por la oportunidad de poder obtener primero conocimientos teóricos que después les ayudaron con la parte práctica. La presentación interactiva de la formación y la incorporación de experiencias personales fueron especialmente valoradas por facilitar la comprensión y relacionar conceptos complejos.

Los participantes se involucraron activamente con el material formativo, formulando preguntas destinadas a mejorar su comprensión de los temas clave.

2.3.2 ¿Qué mejoras podrían hacerse en la formación?

El punto de mejora mencionado por los participantes fue la **extensión de los materiales de lectura**, sintiendo que el material escrito podría resultar demasiado extenso si se lee solo.

Los participantes sugirieron la necesidad de **adaptar los materiales** a las **preferencias modernas de los jóvenes**, quienes están más familiarizados con la tecnología. Concretamente, los jóvenes propusieron integrar los contenidos de la formación con videos cortos con consejos e ideas para hacer esta más **atractiva** y **fácil de entender**. También comentaron que podría ser beneficioso el uso de audios. Esta propuesta resalta la importancia de utilizar diversos formatos de medios para satisfacer diferentes preferencias de aprendizaje y garantizar que los materiales de la formación sigan siendo **accesibles** y **efectivos** para todos los participantes.

Además, los jóvenes señalaron que el uso de diversos medios podría mejorar su participación con el material educativo, haciendo que la formación sea más **interesante** y **accesible** para los participantes.

2.3.3 ¿Cuáles son los puntos más relevantes de la formación?

Los participantes apreciaron especialmente la oportunidad de **practicar escenarios de entrevistas** durante los juegos de rol, reconociendo su eficacia para comprender mejor el proceso de las entrevistas de trabajo y de toma de decisiones por parte de las empresas. Estos ejercicios les ayudaron a **entender** mejor los **requisitos** de una

entrevista y a **desarrollar** las **habilidades necesarias** para presentarse a estas con confianza. A través de ejercicios prácticos, pudieron identificar y **corregir errores comunes** que podrían cometer en entrevistas reales, aumentando así sus posibilidades de éxito en el mercado laboral.

Además, la formación incluyó debates sobre los **derechos de los empleados**, proporcionando a los jóvenes el conocimiento y la confianza para negociar sus condiciones de empleo y reconocer las obligaciones de sus empleadores. Los participantes reconocieron que el conocimiento de sus derechos es básico para su protección y para garantizar condiciones de trabajo justas. Esta información fue particularmente importante para su preparación a la hora de ingresar al mercado laboral con un **sentido de justicia y seguridad**.

Los participantes también enfatizaron la importancia de practicar **habilidades interpersonales** y realizar **ejercicios de autoevaluación**. Reconocieron la importancia de las *soft skills* en el mercado laboral y expresaron su deseo de seguir desarrollando estas habilidades. La formación sobre habilidades interpersonales, como la escucha activa, la comunicación y la gestión del tiempo, se consideró esencial para una **integración exitosa en una empresa** y para **lograr el éxito profesional**.

Además, los participantes reconocieron que temas como la **salud mental** y el **trabajo remoto** son particularmente relevantes e importantes para las condiciones actuales en el mercado laboral. Comprender la importancia de la salud mental y los **métodos de gestión del estrés** es fundamental para el bienestar y la productividad en el lugar de trabajo. Además, el trabajo remoto, que se ha vuelto más prevalente

debido a la pandemia, requiere nuevas habilidades y adaptación a nuevas tecnologías y formas de comunicación.

Los participantes destacan la aplicación práctica de este conocimiento a través de actividades participativas y ejemplos de la vida real.

2.3.4 ¿Cuál sería la forma más adecuada de hacer llegar la formación a los jóvenes?

La forma más adecuada de transmitir la formación a los jóvenes podría ser mediante su integración en la formación escolar como una **asignatura** o **taller**. Los participantes expresaron la **necesidad de tener acceso** a este tipo de cursos desde una edad temprana para adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para integrarse con éxito en el mercado laboral. Un curso especializado o programa educativo que abarque los **temas básicos** discutidos durante la formación podría proporcionar un enfoque integral para preparar a los jóvenes para sus vidas profesionales.

Además, llevar a cabo **programas educativos en colaboración con escuelas y educadores** podría ampliar el impacto de la educación a un mayor número de jóvenes. Colaborar con escuelas permitiría la organización de programas educativos como parte del currículum educativo de los estudiantes, animándolos a adquirir las habilidades necesarias y desarrollar sus perspectivas profesionales. A través de este tipo de colaboración, la formación puede volverse más **accesible** y **adaptada a las necesidades de los jóvenes**, preparándolos para una transición exitosa al mercado laboral.

2.3.5 Otras consideraciones por parte de los jóvenes

- Ansiedad relacionada con la falta de experiencia laboral previa:

Muchos jóvenes participantes expresaron ansiedad respecto a cómo las empresas los perciben en **ausencia de experiencia laboral previa**. Destacaron preocupaciones sobre **no ser tenidos en cuenta** o **infravalorados** durante el proceso de contratación debido a su falta de experiencia profesional. Estos miedos se originan en la creencia de que las empresas a menudo priorizan a candidatos con experiencia extensa, pasando por alto el potencial y las capacidades de aquellos que ingresan al mercado laboral por primera vez. Para afrontar esta ansiedad se requieren iniciativas destinadas a cerrar la brecha entre las expectativas de los empleadores y las realidades enfrentadas por los jóvenes que buscan oportunidades laborales.

- Responsabilidades como empleados:

Otra preocupación destacable entre los jóvenes participantes era **comprender sus responsabilidades** como empleados y **afrontar las expectativas del lugar de trabajo**. Muchos expresaron el deseo de contar con **orientación más clara** sobre el comportamiento profesional esperado, la etiqueta en el lugar de trabajo y la comprensión de sus derechos y obligaciones dentro de la relación laboral. Estas responsabilidades van más allá de la finalización de tareas para abarcar aspectos como la comunicación, la gestión del tiempo y las consideraciones éticas. Proporcionar **una educación integral** sobre estos temas puede capacitar a los jóvenes para navegar el entorno profesional con confianza y eficacia.

- Búsqueda de apoyo y mentoría:

Reconociendo los desafíos que enfrentan al ingresar al mundo laboral, muchos jóvenes enfatizaron la importancia de buscar **oportunidades de apoyo y mentoría**. Expresaron el deseo de recibir **orientación** de **profesionales experimentados** que puedan aportar conocimientos, consejos y asesoría para comprender los matices del mercado laboral y desarrollar sus carreras. Establecer **programas de mentoría** u **oportunidades de networking** puede facilitar el intercambio de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el avance profesional para los jóvenes, ayudándoles a superar barreras y lograr el éxito en sus esfuerzos profesionales.

3. Conclusiones obtenidas por parte de las empresas

En España, Idílica Innovación realizó una **reunión con empresas** para comprobar que los objetivos del proyecto realmente se consiguen a través de la formación. En ella participaron varias de las empresas encuestadas y entrevistadas durante la fase de investigación. Esta reunión se realizó con el objetivo de conocer sus opiniones acerca de los contenidos de la formación y de su adecuación a los objetivos del proyecto.

Para comenzar la reunión se realizó una **breve presentación** de la formación. Después se abrió un **espacio de debate**, para que los empresarios asistentes pudieran expresar sus impresiones. En este momento de reflexión, los participantes hablaron de diferentes aspectos, como sus impresiones acerca de los jóvenes, de lo que creen que ellos buscan en el mundo laboral, qué requieren las empresas en las personas con nula o escasa experiencia laboral, cómo la formación creada podría llegar a conseguir un nexo de unión entre jóvenes y empresas y cuál sería el formato adecuado para que la formación fuera atractiva para los jóvenes.

Al finalizar la reunión los asistentes completaron una **encuesta** en la que pudieron valorar diversos aspectos de la formación. Esta encuesta se encuentra disponible en la página web del proyecto.

De la reunión y de los resultados de las encuestas realizadas al final de la sesión conjunta con las empresas se obtienen las siguientes conclusiones:

3.1 ¿Cumple la formación los objetivos del proyecto?

Las empresas se mostraron de acuerdo en que un proyecto de las características de Youth & Empowerment y una formación como la que se presenta en el proyecto puede ayudar a cumplir el objetivo principal de este, es decir, **mejorar la empleabilidad** de la juventud en España y Grecia. Además, las empresas también están de acuerdo en que este tipo de iniciativas puede ayudar a **reducir la distancia existente entre empresas y trabajadores**, eliminando las discrepancias entre ambos.

Las empresas consideran que la formación desarrollada en el proyecto Youth & Empowerment puede ayudar a los jóvenes a aprender aspectos importantes para un **buen desarrollo laboral**, especialmente en áreas donde se desconocen los conceptos porque no se tiene o se tiene muy poca experiencia laboral. Además manifiestan que los ejemplos y los casos prácticos mostrados en la formación dan respuesta a las carencias que se han identificado en los jóvenes durante la investigación y que ellos mismos han percibido en los que han comenzado a trabajar por primera vez con ellos.

3.2 ¿Qué mejoras podrían hacerse en la formación?

Las empresas coinciden en que, aunque el diseño de la formación en la página web es intuitivo y práctico, los contenidos **deberían adaptarse a formatos más actuales**.

Las empresas consideran que la formación puede resultar **demasiado extensa** para los jóvenes, quienes no están acostumbrados a leer documentos largos y quienes además suelen consumir información en formato de **audio** o **vídeo**, como los podcast o los vídeos cortos de las redes sociales, populares entre el público joven. El hecho de que la formación sea demasiado extensa o que no se presente en los formatos a los que ellos están acostumbrados puede hacer que los jóvenes no tengan tanto interés en consultarla, a pesar de que la información que proporciona puede ser interesante y valiosa para ellos.

Por ello, las empresas proponen utilizar formatos que sean más **consumibles** y **atractivos** para los jóvenes, como los vídeos o audios descritos anteriormente. Esto despertará un mayor interés en ellos por los contenidos de la formación, haciendo que la información que esta aporta resulte más amena y asimilable. Utilizar un formato más atractivo para los jóvenes permitirá que comprendan de manera más efectiva cómo pueden aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación en su entrada al mundo laboral y su desarrollo profesional.

3.3 ¿Cuáles son los puntos más relevantes de la formación?

Los asistentes coinciden en que todos los aspectos desarrollados en la formación son importantes para que un joven con poca o ninguna experiencia laboral pueda incorporarse a una empresa y desarrollar su carrera profesional de manera adecuada. Sin embargo, algunos temas han captado más su atención, como la **salud**

mental o el **trabajo remoto**, debido a su relevancia actual, y las **habilidades interpersonales** o *soft skills*. Las empresas consideran esencial que tanto los jóvenes como las organizaciones estén de acuerdo en el significado y la importancia de estas habilidades.

Una de las habilidades más destacadas por los empresarios durante la reunión fue la **cultura del esfuerzo**, que también fue mencionada por varios encuestados en la fase de investigación. Aunque la cultura del esfuerzo es valorada por las empresas, perciben que no siempre es igualmente apreciada por algunos jóvenes. Se comenta que existen diversos mensajes en la esfera pública por parte de personas que pueden ser referentes para los jóvenes que no dan a la cultura del esfuerzo la importancia que los empresarios consideran que debería tener.

Las empresas también consideran que es necesario que los jóvenes **conozcan** y **comprendan** las soft skills, pero también que las **interioricen**. Algunos de los asistentes a la reunión comentaron que han utilizado con éxito dinámicas de role-playing en sus empresas para la práctica de estas habilidades.

Es importante destacar que, por un lado, las empresas creen que es posible aprender y desarrollar ciertas soft skills, como la escucha activa o las habilidades de comunicación, mediante diversas dinámicas tanto en la formación como en el entorno laboral. Sin embargo, también coinciden en que otras soft skills, como la motivación o el sentido de la responsabilidad, son más difíciles de enseñar, ya que dependen en gran medida de los valores inculcados por el entorno más cercano.

3.4 ¿Cuál sería la forma más adecuada de hacer llegar la formación a los jóvenes?

Las empresas coinciden en que sería muy beneficioso que una formación de este tipo se impartiera en **institutos, universidades y centros de formación**, ya que proporcionaría a los jóvenes conocimientos esenciales para buscar empleo, ser contratados o iniciar su carrera en una empresa. No obstante, consideran básico que los jóvenes no perciban esta formación como algo obligatorio, sino como algo interesante y útil para su desarrollo profesional y personal. Por lo tanto, la manera en que se presenta el contenido es determinante para asegurar que realmente lo asimilen e interioricen. Las empresas también sugieren que sería valioso que **asociaciones juveniles** participaran en la difusión de esta formación.

Las empresas consideran que sería interesante que la formación llegara a los jóvenes no solo a través de los centros formativos, sino también **directamente desde las empresas**, como parte del proceso de incorporación al puesto de trabajo. Además, sugieren que organizaciones como los **sindicatos** podrían encargarse de transmitirla. Están de acuerdo en que es importante que quienes presenten la formación no estén vinculados a ninguna “etiqueta” política, ya que esto podría afectar su credibilidad y desmotivar a los jóvenes a participar.

3.5 Otras consideraciones por parte de las empresas

- Acercamiento por parte de las empresas a los valores y necesidades de las nuevas generaciones

Los asistentes a la reunión opinan que la crisis económica de 2008 y la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia del COVID-19 han sido hitos importantes que han influido en los jóvenes durante su formación. Esto puede haber

hecho que su **percepción del mundo** sea **diferente** a la de generaciones anteriores, al igual que la educación recibida y los valores inculcados. Por ello, los empresarios consideran que es necesario encontrar un nexo de unión con los jóvenes.

Las empresas reconocen que actualmente es complicado acercarse a los jóvenes, no solo a la hora de **contratar personal**, sino también para **retener ese talento**. Consideran que, aunque la formación creada en el proyecto puede facilitar que los jóvenes se adapten a los requerimientos de las empresas, también es fundamental que las **empresas se actualicen** y se adapten a la visión y necesidades de los jóvenes, teniendo en cuenta su diferente concepción del mundo.

- Importancia del autoconocimiento

Los empresarios comentan en la reunión que, según su experiencia, muchos jóvenes se sienten "perdidos", es decir, no saben qué les gusta o a qué se quieren dedicar. Consideran que esto es una consecuencia directa de no tener una clara comprensión de quiénes son. Algunos de los asistentes sugieren que un **periodo de autodescubrimiento** puede basarse en probar diferentes formaciones y en viajar, después de realizar la formación básica. En general, las generaciones anteriores no tuvieron esta oportunidad, ya que debían trabajar para subsistir. Ahora, los jóvenes tienen más oportunidades en este sentido que las generaciones previas, y sería interesante que las aprovecharan.

Un mayor autodescubrimiento conlleva descubrir cuál es el propio camino y, por tanto, la **vocación**. Las empresas opinan que después de algunas experiencias, los jóvenes pueden tener una mejor comprensión de quiénes son realmente y qué quieren hacer en su vida. Recordando datos de la investigación realizada con empresas, es interesante destacar cómo para ellas experiencias como el

voluntariado o las estancias en el extranjero son muy importantes para desarrollar habilidades como la madurez o la iniciativa. Haber realizado diversas **actividades** y vivido diversas **experiencias** antes de ingresar al mundo laboral es un **valor añadido** muy apreciado por las empresas.

- Responsabilidad global de la sociedad

Las empresas están de acuerdo en que la reducción del desempleo juvenil y la mitigación de las discrepancias entre lo que buscan las empresas y los jóvenes, así como las diferentes percepciones que tienen unos sobre otros, deberían ser **objetivos compartidos por todos los sectores de la sociedad**. Jóvenes, empresas, sindicatos, centros formativos y todos los estamentos sociales en general deben unirse para abordar un problema que tiene consecuencias negativas para todos. Precisamente uno de los puntos de partida del proyecto es que el desempleo juvenil no solo afecta a la economía del país, sino que también genera repercusiones en la sociedad en su conjunto, incluidos aspectos como la salud mental y los valores sociales.

4. Consideraciones finales

Tanto jóvenes como empresas se muestran de acuerdo en el hecho de que los contenidos ofrecidos por la formación son adecuados para mejorar la empleabilidad de los jóvenes con poca o nula experiencia laboral tanto en España como en Grecia. Ambos grupos consideran que una formación de este tipo puede facilitar que los jóvenes pasen del mundo académico al mundo laboral.

Aspectos como la importancia de las soft skills, la salud mental en el puesto de trabajo y el teletrabajo han destacado en los contenidos de la formación tanto para

los jóvenes como para las empresas. Ambos grupos coinciden en que una de las formas más adecuadas de hacer llegar esta formación a los jóvenes es a través de institutos o centros de formación.

Aunque ambos grupos coinciden en que los contenidos de la formación son apropiados para que los jóvenes con poca o nula experiencia laboral adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para acceder al mercado de trabajo, el formato en que se presentan no es el más conveniente para ser consumido por un público joven. Tanto los jóvenes como las empresas sugieren que un formato de video o audio sería más adecuado, como se ha mencionado anteriormente en las conclusiones de ambos grupos.

En este punto, es importante resaltar que **Idílica ha iniciado contactos con empresas audiovisuales** para adaptar los contenidos de la formación a formatos de audio y vídeo. Esta iniciativa tiene como objetivo hacer que los materiales sean más atractivos y accesibles para los jóvenes, además de mejorar la comprensión y retención de la información por parte de ellos. La colaboración con las empresas audiovisuales permitirá desarrollar contenido dinámico e interactivo, incluyendo videos cortos, podcasts y otros recursos multimedia, que faciliten un aprendizaje más efectivo y entretenido.