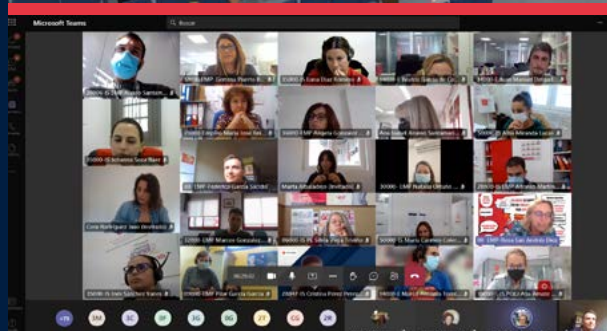




Una generación de oportunidades
Experiencias laborales y formativas
que promueven el talento joven

JORNADAS APRENDIZAJE Y EXPERIENCIAS GO

Generamos Oportunidades de
Empleo Juvenil Decente e Inclusivo



PROGRAMA OPERATIVO DE
EMPLEO JUVENIL
(POEJ) (CCI 2014ES05M9OP001)



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Iniciativa de Empleo Juvenil
El FSE invierte en tu futuro

PRESENTACIÓN

Las personas jóvenes que se están incorporando al empleo en los últimos años, lo están haciendo en un contexto laboral sacudido por sucesivas crisis y un acelerado proceso de transformación del mercado de trabajo. Las dificultades y necesidades que encuentran no solo para acceder a él, sino para hacerlo en condiciones que permitan su emancipación y desarrollo de proyecto vital, son muchas, complejas y están interrelacionadas.

En Cruz Roja creemos necesario abordar el reto del empleo juvenil desde una mirada sistémica que ayude a comprender las causas de los problemas y el papel de los actores que intervienen en su solución, para analizar en profundidad las respuestas que damos e idear soluciones que incorporen otras perspectivas a las que hasta ahora nos hemos asomado poco.

Para ello, hemos realizado a lo largo de tres años las Jornadas “Aprendizaje y experiencias GO Generamos oportunidades de empleo juvenil decente e inclusivo”, en el marco del Programa Operativo de Empleo juvenil 2018-2022 financiado por el Fondo Social Europeo. El objetivo ha sido reflexionar en contenidos, metodología y recursos con los equipos de empleo de Cruz Roja y ampliar nuestra mirada compartiendo con otras entidades, universidades, administración pública y empresas, aprendizajes y experiencias que nos ayudasen a identificar estrategias para afrontar dos de los grandes retos a los que se enfrenta el empleo juvenil en los próximos años:

👉 **El empleo decente** con el que los y las jóvenes pueda lograr su emancipación y contribuir al bienestar del conjunto de la sociedad

👉 **El empleo inclusivo** para no dejar a ningún joven atrás y ofrecer las mismas oportunidades para todos y todas.

Este informe resume algunas claves de los aprendizajes de talleres, grupos de trabajo y ponencias de expertos y expertas y selecciona para profundizar más, videos con charlas inspiradoras que se elaboraron durante las jornadas. El contenido se ha estructurado del siguiente modo:

1. Programa de las Jornadas, para conocer donde hemos puesto el foco en cada una de ellas.
2. Una mirada sistémica de la complejidad del empleo juvenil desde la que se han construido las tres jornadas.
3. Claves para la intervención sociolaboral con jóvenes en relación a:
 - Quién es la generación de jóvenes que llama a la puerta del mercado laboral.
 - Qué mercado de trabajo espera a esta generación.
 - Cómo acercar al empleo a jóvenes que se encuentran más alejados de él.
4. Participantes y productos resultantes.

Esperamos sea de utilidad e interés para aquellas personas que desde cualquier ámbito se suman día a día al reto del empleo juvenil decente e inclusivo.

1. PROGRAMA JORNADAS APRENDIZAJE Y EXPERIENCIAS GO

“GENERAMOS OPORTUNIDADES DE EMPLEO JUVENIL DECENTE E INCLUSIVO”



Las tres jornadas han tenido un objetivo común: conocer, compartir y profundizar en estrategias y políticas que actúen como verdadera palanca de cambio hacia un empleo juvenil decente e inclusivo, ahora bien, cada una de ellas se ha focalizado en contenidos y metodología adaptados al contexto y necesidades de los equipos de intervención en cada año. Este ha sido el foco principal de cada una de ellas, pero se puede acceder al programa completo con el detalle de contenido y personas que han participado en su desarrollo.

año

2 0 1 9

Respira-innova-transforma :

Necesitábamos comenzar la primera Jornada proponiéndonos una mirada sistémica sobre el empleo juvenil y la intervención; respirar experiencias que hablasen del empleo tecnológico, verde o la economía circular; adentrarnos un poco más en metodologías de gamificación y participación para motivar a los y las jóvenes. En definitiva, salirnos de la zona de confort y despertar el interés de los equipos por experimentar cosas nuevas para transformar la realidad.



año

2 0 2 0

Avanzando hacia un modelo de intervención semipresencial

Llegó el covid y se abrió de par en par la puerta a la digitalización. Compartimos aprendizajes y experiencias del trabajo con jóvenes en entornos semipresenciales, y llegamos a la conclusión de que esta aceleración del proceso de transformación digital vino para quedarse y es una ventana de oportunidad para mejorar las competencias digitales y de empleo de los y las jóvenes.



año

2 0 2 1

Palancas de cambio por un empleo digno para jóvenes

Pusimos rumbo al empleo decente, siendo nuestra brújula la Garantía Juvenil Plus y teniendo presentes las palancas de cambio: los estudios, la formación, el talento digital, las nuevas oportunidades de la economía circular, el emprendimiento...



2. UNA MIRADA SISTÉMICA DE LA COMPLEJIDAD DEL EMPLEO JUVENIL

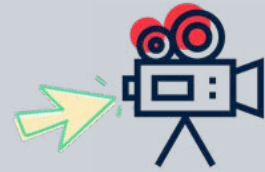
Personas expertas



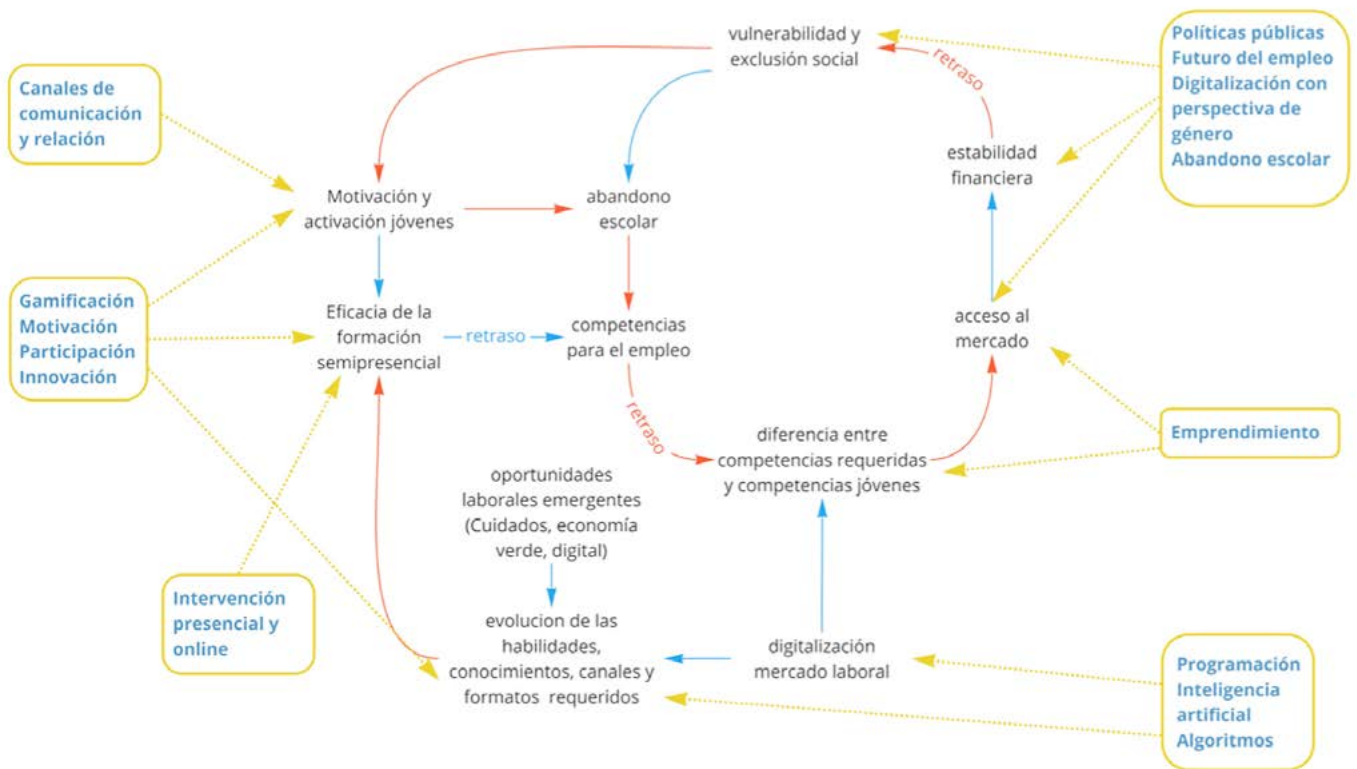
ISMAEL PANTALEÓN

“Muchas veces los problemas cambian antes de poder comprenderlos. ¿Cuántos factores relevantes que se relacionan entre ellos, determinan conductas y condicionan respuestas? Entender el empleo o el desempleo juvenil es posible, si lo vemos con una mirada sistémica.”

Director de Ideas Infinitas, facilitador de innovación estratégica, acompaña a las organizaciones en el reto de innovar, e impulsar el cambio.



La construcción de las Jornadas se ha realizado desde una mirada sistémica para ayudar a entender mejor el mapa de interacciones que se dan entre las causas de los problemas que afectan a la inserción sociolaboral de las personas jóvenes, los efectos que estas tienen en su empleabilidad y las palancas que contribuyen a paliar los problemas, y con ellas, mejorar las oportunidades laborales de los y las jóvenes más alejados del mercado de trabajo.



3. CLAVES PARA LA INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL CON JÓVENES

¿Quién es la generación de jóvenes que llama a la puerta del mercado laboral?

Las personas jóvenes que comienzan a entrar en el mercado laboral van a convivir en entornos laborales con tres o quizás cuatro generaciones diferentes. Esta nueva generación busca disfrutar más con lo que hace, trabajar para vivir y no vivir para trabajar; aunque buscan seguridad, se muestran más abiertos a cambiar de empleo para lograr un trabajo mejor; temen vivir peor que la generación de sus padres, y lo que más les preocupa no es solo la falta de empleo sino la calidad de ese empleo; han crecido en una década de incertidumbres fruto de sucesivas crisis económicas y sanitarias que han restado oportunidades, impactado en su bienestar y socavado la ilusión de crear proyectos vitales o de realizar procesos de emancipación; necesitan ya empezar a ver oportunidades de futuro que les hagan recuperar la ilusión y su motivación para estudiar, formarse y buscar empleo, pues su

salud emocional se empieza a resentir e impacta en su camino al empleo; aun así, hay quienes muestran interés en emprender, bien sea como huida hacia adelante o porque prefieren no depender de nadie y crear sus propios proyectos profesionales; se adaptan bien a la multitarea y son más directos en sus metas y objetivos, aunque, eso sí, quieren

lograrlos rápidamente; han nacido en la cultura digital y audiovisual, por lo que su sistema de relación y aprendizaje se desarrolla en entornos híbridos, en los que internet, la comunicación instantánea y las redes sociales configuran su día a día. A pesar de ello, no son tan competentes digitalmente como creen.



Nos preguntamos: ¿Conocemos bien a esta nueva generación? ¿Cómo ven su futuro laboral? ¿Qué papel tiene el empleo en su vida? ¿Sabemos conectar con ellos y ellas en su ecosistema digital?



CLAVES PARA LA INTERVENCIÓN

- **Conocer la Generación Z.** Esta generación estará en los servicios de empleo y producirá cambios importantes en los perfiles de jóvenes. Para conocerlos bien hay que hacerlo desde todas las esferas de su vida, no solo la laboral, hacerlo en sus entornos cotidianos, no solo en los despachos, y observar cómo actúan, qué les mueve, activa, motiva en otros sistemas de interacción diferentes a la que se produce en espacios de intervención laboral, en sus entornos virtuales y no virtuales de contacto, ocio, deporte, cultura, centros de estudios...
- **Meterse en el cerebro de un joven.** Acercarse a otras disciplinas como la neuropsicología aporta claves para entender mejor el cerebro de un joven, qué pasa por su cabeza, qué procesos operan y los efectos que producen, para identificar claves con el fin de mejorar su atención, productividad, rendimiento, motivación.
- **Multicanalidad en la comunicación.** La comunicación e interacción personal entre jóvenes es a la vez presencial, digital y visual. Conectar con los y las jóvenes requiere conocer y saber utilizar esos canales, definir bien el uso que se hace de cada uno de ellos, cuándo y para qué utilizarlos en la comunicación.
- **Flexibilidad y adaptación a perfiles diversos.** Para responder a las necesidades de los y las jóvenes y no a las de los proyectos, es necesario ampliar las opciones que podemos ofrecerles con respuestas que necesiten una alta intensidad, mayor integralidad, recursos y otras opciones de baja intensidad que apunten a necesidades más concretas y puntuales. A mayor vulnerabilidad, menor será su empleabilidad y mayor será la intensidad, los recursos y el tiempo necesario para superar barreras.
- **Perspectiva intergeneracional.** En los entornos laborales pueden coexistir dos o tres generaciones simultáneamente. Incorporar esta perspectiva es una herramienta de aprendizaje que prepara para trabajar en entornos laborales diversos, adaptarse mejor, conocer qué pueden aportar y qué pueden recibir de compañeros y compañeras con experiencias laborales y culturas de trabajo diferentes.

Profundiza
y conoce más
pulsando aquí.



Millenials vs Generación Z



Neurociencia y atención para
mejorar la empleabilidad de
los jóvenes



Generación Z



Ecosistemas de
comunicación digital

Personas
expertas



PILAR LA CASA

“Las redes sociales conectan comunidades con los mismos intereses y también con los mismos problemas. Son ellos los que nos enseñan sobre ecosistemas digitales, tenemos que perder el miedo a que nos enseñen y sobre todo tener la mente abierta a que nos enseñen, lo que ellos quieren, que a veces no es lo que nosotros queremos.”

Catedrática de Comunicación Audiovisual en la Universidad de Alcalá. Ha sido profesora en Massachusetts Institute of Technology.



Personas expertas



VERONICA DEAMBROGIO

“La generación Z constituye el 32 % de la población mundial, un 76 % de estos jóvenes quieren vivir de su pasión, están hiperconectados y quieren trabajar en empresas alineadas con sus puntos de vista. Los jóvenes están desmotivados en el aula; el 61 % de jóvenes quisieran emprender alguna actividad económica propia.”

Emprendedora social, especializada en ayudar a los jóvenes a desarrollar sus competencias emprendedoras y su educación financiera. Fundadora y Directora de La EJE (Escuela de Jóvenes Emprendedores).



MIQUEL NADAL

“La evolución de la atención en las últimas décadas ha variado mucho, en los años 80 del siglo pasado, la atención plena y continua en torno a una tarea estaba en 40 minutos, en la actualidad, la atención plena y continua a la hora de realizar una tarea no supera los 8 minutos.”

Psicólogo, formador, escritor y speaker internacional en Neurociencia y Productividad Personal. Pionero en la creación de la metodología ‘Neuroproductividad’



¿Qué mercado de trabajo espera a esta generación?

La participación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo se caracteriza por una alta tasa de desempleo, una alta temporalidad y alta parcialidad contractual, lo que impacta en sus condiciones de vida y en su proyección de futuro. El mercado de trabajo se polariza cada vez más en empleos buenos y empleos malos, ganando presencia los trabajadores y trabajadoras pobres y atípicos. La parcialidad, la temporalidad, los micro trabajos, el trabajo a demanda, el trabajo fantasma o el trabajo geo-localizado con reporte inmediato afectan de forma particular a los jóvenes. La economía digitalizada cambia las trayectorias laborales e incorpora nuevos actores en el mercado como las plataformas digitales. La economía circular cambia también trayectorias laborales abriendo paso a empleos verdes y a sistemas de producción más sostenibles. Sabemos que la digitalización y la transición ecológica del mercado de trabajo impactarán en varias di-



recciones: algunas ocupaciones desaparecerán, otras se trasformarán y otras se crearán ofreciendo oportunidades de mejor calidad de empleo, más posibilidades en el medio rural y nuevas formas de emprendimiento. Para que estén al alcance de todas las personas hay que atender la brecha digital.

La pobreza tecnológica se agranda cuanto mayor es la vulnerabilidad social, menores los medios digitales, la conectividad y las competencias digitales, y tiene especial incidencia en las mujeres y en jóvenes de entornos rurales o desfavorecidos.

El mercado laboral que viene

demanda además un aprendizaje permanente; la formación especializada condiciona la calidad del empleo y constituye la brújula que orienta hacia más oportunidades de empleo decente.

Sabemos que, cuanto mayor es el nivel de estudios, mayores son las oportunidades de empleo, y que los jóvenes que comienzan su carrera laboral en empleos precarios, sino salen en los primeros años de ahí, se perpetuarán en la pobreza. El mercado de trabajo demanda, además de saber, saber ser y saber estar; las empresas buscan personas preparadas y con un nivel alto de competencias blandas.

Nos preguntamos: ¿La economía digital ofrecerá oportunidades o traerá mayor desigualdad? La economía circular, la economía digital, el emprendimiento, la economía del cuidado, ¿crearán oportunidades de empleo decente o solo para unos pocos? ¿Qué retos y desafíos tienen las empresas? Las iniciativas de empleo juvenil, ¿se adaptan a este nuevo mercado laboral que viene?



CLAVES PARA LA INTERVENCIÓN

- **Conocer el mercado de trabajo en profundidad y con visión local y global.** Las personas jóvenes necesitan tener información cualificada que les ayude a tomar decisiones sobre su futuro profesional. Necesitan aprender a mirar a medio y largo plazo las tendencias del empleo en un mercado de trabajo globalizado y conocer su impacto en el empleo local, para que puedan centrarse bien en que estudiar, en qué formarse para un empleo a corto o medio plazo, qué competencias les va exigir ese mercado o por qué es importante el aprendizaje permanente cuando ya se ha logrado un empleo.
- **Formación alineada con las necesidades del mercado de trabajo presente y futuro.** Los programas formativos han de apuntar bien a ese mercado, mejor si pueden ofrecer acreditación oficial a través de certificados de profesionalidad o formación profesional, bien sea con formación propia o facilitando el acceso y asistencia a otros recursos , o si pueden ofrecer programas de formación en alternancia con contratos de formación, pues son una gran oportunidad real de formación para jóvenes más alejados del mercado de trabajo con la que adquirir una experiencia profesional en entornos reales de trabajo.
- **Rescatar del suelo pegajoso de la precariedad laboral.** Un empleo de emergencia económica donde todo vale por necesidad es un medio, pero no puede ser el fin que condiciona las posibilidades de un mejor futuro. Hay que saber detectar a tiempo el riesgo de cronificación de la precariedad y diseñar estrategias a corto y medio plazo que ayuden a salir cuanto antes de ella a través de ofertas de empleo que permitan trabajar y estudiar con ayudas complementarias o programas de formación en alternancia.
- **Prospección especializada.** Que abra nuevas posibilidades de ocupaciones digitales, verdes, de cuidado, donde los y las jóvenes tengan mejores oportunidades de calidad de empleo y se busquen alianzas con empresas para orientar, motivar, cualificar y ofrecer experiencias profesionales en ellas.

**Profundiza
y conoce más
pulsando aquí.**



Fenómenos digitales y empleo



**Trayectorias laborales
de los jóvenes**



**Romper la brecha
de precariedad**



**Contratos de formación
y aprendizaje**



**Digitalización de la
economía, economía
de plataformas**

P e r s o n a s e x p e r t a s



SARA DE LA RICA

“En España, dos de cada tres jóvenes comienzan su carrera laboral en empleos precarios. Además, si bien la proporción de personas en situación de precariedad disminuye entre el primer y el quinto año laboral, esta reducción se estanca entre el quinto y décimo año de trabajo.

Es decir, consiguen revertir su situación de precariedad a largo plazo quienes salen de ella en el quinto año laboral.”

Directora de ISEAK. De la Rica, Catedrática de Economía en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), así como investigadora asociada en centros nacionales e internacionales.



JUAN CARLOS ÁLVAREZ

“Los algoritmos están comenzando a tomar decisiones sobre el empleo, la idoneidad del candidato y las condiciones del trabajo.”

Abogado especializado en Derecho Tecnológico y Legaltech. Socio- fundador de Coherentis, una consultora jurídica y estratégica de negocio especializada en la economía digital.

Personas expertas



ALBERT CANIGÜERAL BAGO

“Mi padre tuvo un solo trabajo a lo largo de su vida; yo voy a tener siete en distintas empresas y mi hijo tendrá siete trabajos a la vez. Esto cambia el paradigma y concepto relacionado con el mercado de trabajo.”

Consultor / escritor y divulgador centrado en los impactos sociales y económicos de las innovaciones digitales.



MÓNICA MELLE

“Toda acción basada en rutinas puede ser automatizada. Esto será parte de la revolución digital. Conllevará una destrucción de empleo, teniendo en cuenta que la creación de empleo será más cualificado. Las máquinas son mejores en tareas rutinarias y mecánicas.”

Profesora Titular de la UCM.

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, UCM.



ONTSI

“El riesgo de la automatización aumenta entre los más jóvenes y los más mayores. Un hallazgo sorprendente y novedoso es que el riesgo de la automatización es mayor en los trabajos que ocupan los jóvenes.”

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad.



¿Cómo acercar el empleo a jóvenes más alejados del mercado de trabajo ?

El posicionamiento de una Persona joven ante el empleo es diverso. Para trabajar con las personas más alejadas del mercado laboral se precisa conocer bien los condicionantes y barreras que afectan a su empleabilidad y las causas que los provocan, adaptando o innovando en los recursos y respuestas que mejor puedan acercarlos a un empleo que rompa el círculo de la precariedad y la pobreza. Nos encontramos además en un contexto adverso con sucesivas crisis que sacuden y dinamitan los proyectos vitales de las personas jóvenes e impactan en su salud mental, al ver ante sí un futuro incierto donde poder cristalizar sus sueños.

Por otra parte, asistimos ya a un cambio de paradigma que abre paso a nuevos componentes en la intervención sociolaboral, como son: los entornos digitales y tecnológicos para la orientación, la formación y la intermediación laboral; la irrupción de modelos de enseñanza-aprendizaje con más metodologías activas, colaborativas y gamificadas en lugares como los servicios de formación y empleo, donde hasta ahora apenas habían entrado; o el valor y el peso que el mercado de trabajo da a las denominadas "competencias blandas".

Además, se pone en marcha un buen marco de referencia

para orientar la intervención: la nueva Garantía Juvenil Plus, que, entre otras cosas, pone el acento en la orientación especializada en: el retorno educativo de jóvenes sin estudios, la orientación de jóvenes con procesos migratorios, la orientación en entornos rurales, la orientación sobre ocupaciones emergentes, etc. se recomienda reforzar la formación en alternancia en alianzas con el tejido empresarial y centrar la obtención de esfuerzos en el empleo decente, con acciones dirigidas a mejores oportunidades de empleo para aquellos jóvenes que se encuentran más alejados y más precarizados.



Nos preguntamos: ¿Orientamos en el presente para el futuro o en empleos que requieren menos cualificación, pero están más disponibles? ¿Estamos preparando bien a las personas jóvenes para nuevos y mejores empleos? ¿Se debe incorporar el apoyo psicosocial en los itinerarios sociolaborales?



CLAVES PARA LA INTERVENCIÓN

- **Escalar en el nivel de estudios y formación.** Con aquellos jóvenes que por diversos motivos no finalizaron o no tienen homologado un nivel de estudios y formación que permita su acceso a empleos de mejor calidad, especializar e intensificar la orientación hacia la información, la motivación y el acompañamiento a sistemas de educación y/o formación con itinerarios especializados.
- **Escalar en la participación.** La autonomía personal se conquista también dejando hacer, permitiendo que se equivoquen, dándoles seguridad y confianza, pensando en hacer actividades menos para y más con los y las jóvenes. Sus avances y logros en su proceso de inserción, tendrán su sello personal y su protagonismo y reforzarán la motivación y la activación para orientar mejor su ruta hacia el empleo.
- **Innovar y consolidar las metodologías activas y gamificadas en la intervención.** Permiten adaptarse a perfiles y estilos de aprendizaje diversos, motivar a la formación rompiendo creencias limitadoras sobre sus capacidades y el aprendizaje significativo a su realidad, basado en el juego colaborativo, que perdura más en el tiempo.
- **Dimensión psicosocial en la intervención.** Donde se incorporen apoyos psicosociales complementarios que necesita para mejorar su bienestar y salud mental e integrar la inteligencia emocional en su proceso de búsqueda y mantenimiento del empleo.
- **Dimensión comunitaria hacia dentro y hacia fuera.** Apoyarse en recursos internos y externos que responden a necesidades de otras esferas de la vida de los y las jóvenes que afectan a su empleabilidad, también acercar los recursos de empleo a otros espacios donde están los jóvenes.

- **Digitalización y tecnología con propósito para los jóvenes.** Nacer en la era digital no es un pasaporte directo a tener competencias digitales para el empleo. Acompañar más y mejor en el desarrollo de competencias digitales y reducir brechas en el acceso a recursos digitales y tecnológicos facilitando una tecnología accesible o haciendo accesible la tecnología abre nuevas oportunidades de formación y mejores empleos.
- **Digitalización y tecnología con propósito en la intervención de los equipos.** Acerca a jóvenes con especiales dificultades de participación presencial: familias monoparentales, jóvenes de zonas rurales, jóvenes con una vinculación laboral atípica o en economía sumergida. El uso de recursos como aula digital, el entorno virtual de orientación, el simulador de oficios, etc. son experiencias innovadoras que ayudan a este propósito de los equipos.
- **Cortafuegos a la omnicanalidad.** Estar todo el tiempo conectados/as tiene efectos sobre la atención y el rendimiento por lo que hay que incorporar estrategias de prevención y buen uso, saber aplicar tiempos de desconexión, promover hábitos saludables, con el fin de reforzar competencias que el mal uso de la tecnología inhibe o reduce, como la capacidad de comunicar ideas y emociones, la creatividad, adaptación, etc.

**Profundiza
y conoce más
pulsando aquí.**



**Itinerarios de aprendizaje
a lo largo de la vida**



**Potenciando el valor de las
relaciones humanas en el
entorno digital**



**Motivación en entornos
semipresenciales**



**Estrategias para mantener
el vínculo**



**Talento digital - cómo
descubrirlo**

P e r s o n a s e x p e r t a s



CHEMA LÁZARO

“Pensar que alguien te presta atención 50 minutos seguidos es no estar en la realidad. Si no introduces metodologías participativas y sabes combinar presencialidad y online, pierdes la capacidad de los modelos híbridos.”

Chema Lázaro Navacerrada es Maestro de Educación Primaria en Escuela IDEO y profesor universitario en UNIR y cofundador de NIUCO Educación, Máster en Neurodidáctica. Recibió el Premio Nacional de Educación en el año 2013 y el Premio Innovación URJC 2017.

Personas expertas



ANA CAÑAS

“Cualquier cambio que queramos que experimente un participante de un proceso de orientación parte de ser consciente de que todas y todos tenemos ya un yo digital, sin el cual no encontraremos o no nos mantendremos en el empleo.”

Consultora en recursos humanos, especialista en entornos virtuales y talento digital.



CRISTOBAL COBO

“Administrar la atención es, hoy por hoy, una poderosa herramienta para conseguir nuestros objetivos.”

Especialista Senior en Educación, enfocado en el uso efectivo y adecuado de las nuevas tecnologías. Es fundador del Centro de Investigación de la Fundación Ceibal.



Equipos GO de intervención sociolaboral con jóvenes de Cruz Roja. Más de veinte años generando oportunidades de empleo para jóvenes alejados del mercado de trabajo.

Los equipos GO - favoreciendo oportunidades a miles de jóvenes.

4. PARTICIPANTES Y PRODUCTOS DE LAS JORNADAS

Más de 300 profesionales en inserción sociolaboral con jóvenes de Cruz Roja, junto con 40 personas expertas de entidades sociales, del ámbito académico y de la administración pública, nos han acompañado en las jornadas, aportando diversas perspectivas para ampliar y focalizar mejor la intervención con aquellas y aquellos jóvenes más alejados del mercado de trabajo. La metodología combinada del panel de experiencias, las ponencias y workshop, ha permitido generar y compartir conocimiento y sistematizar los aprendizajes en una serie de productos finales que permiten la transferencia a las iniciativas de empleo.



Queremos dar las GRACIAS por llevarnos a este resultado, que sin duda contribuirá a seguir ideando futuro para mejorar las oportunidades laborales y la vida de muchos más jóvenes.



Cruz Roja