



Organizado por

Fundación
Novia Salcedo

Colaboran

Gobierno Vasco
Ayuntamiento de Bilbao



Bilbao Youth Employment Forum 2023

Informe de conclusiones de la X Edición

Contenido

- 01 **Presentación del BYEF**
Sobre el Foro
- 02 **Metodología de trabajo**
Perfiles asistentes y
distribución del programa
- 03 **Análisis de los paneles**
Los 3 Paneles
- 04 **Conclusiones**
Visión general
- 05 **Imágenes**
Para el recuerdo



Presentación del BYEF

X Edición

Sobre el Foro

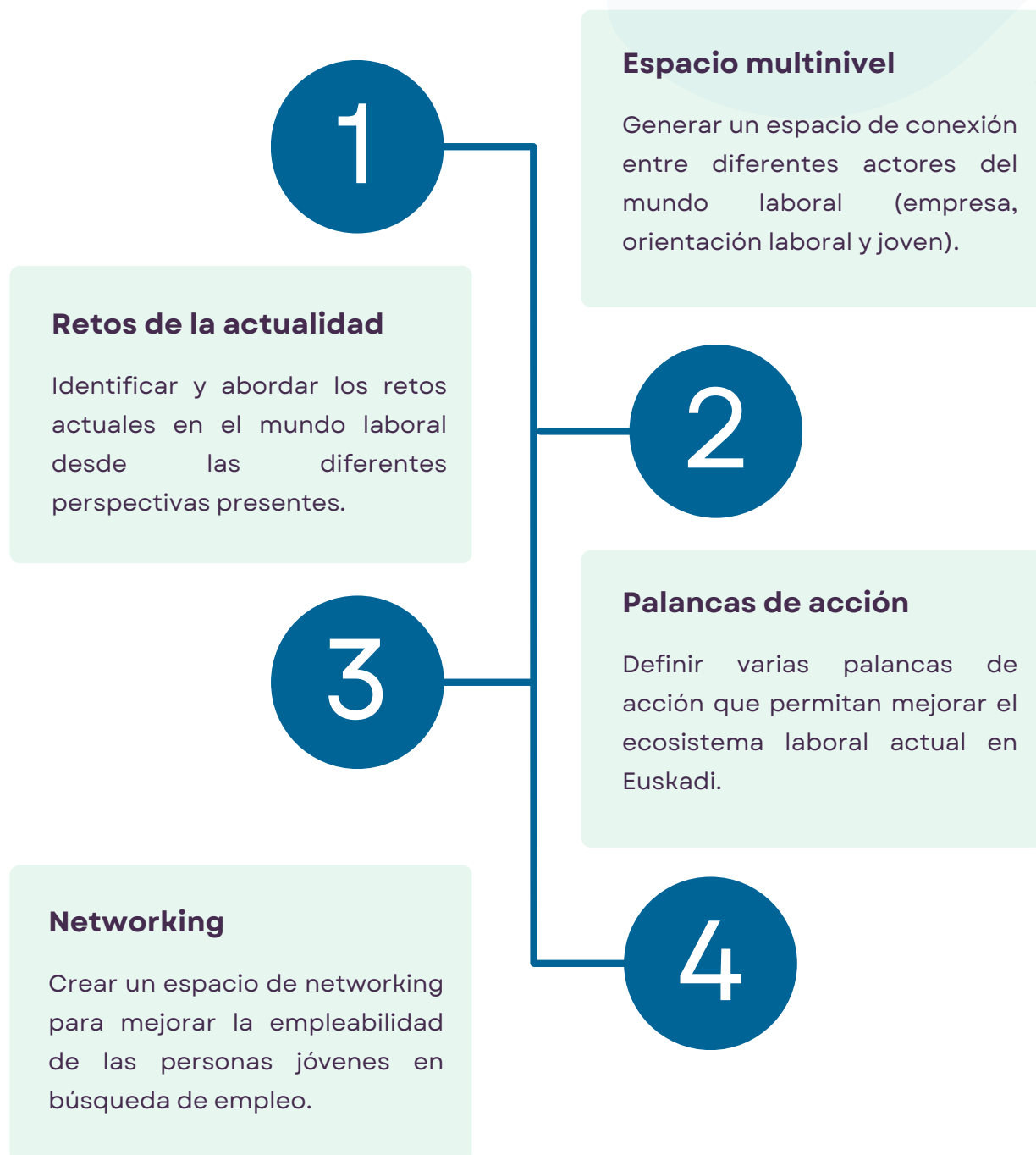
El Bilbao Youth Employment Forum (BYEF), en su décima edición, se ha erigido como **un espacio clave para la discusión y el desarrollo de soluciones** en torno al empleo juvenil y su evolución en el actual panorama global. Establecido hace una década, el BYEF se dedica a fomentar un entorno de participación activa, centrado en la **difusión y generación de conocimiento compartido**, especialmente en el ámbito de la innovación y la creación de oportunidades laborales para los jóvenes.

Este año, el BYEF ha adquirido una importancia adicional al alinearse con el **Año Europeo de las Competencias**, una iniciativa de la Comisión Europea que busca impulsar la competitividad, la participación y el talento en Europa. Este enfoque refleja un compromiso con el aprendizaje permanente, capacitando a personas y empresas para afrontar con éxito las transiciones ecológica y digital, fundamentales para el futuro del trabajo.

En este contexto, el Foro se ha centrado en la vital importancia de desarrollar y fortalecer competencias clave en el **mercado laboral actual**, abordando temas críticos como la inteligencia artificial, las transformaciones digitales y ecológicas, y su aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos desafíos son examinados no solo en su impacto general en el panorama laboral, sino también en cómo afectan específicamente a los jóvenes.

Como observatorio del presente y futuro del empleo en un mundo que está experimentando cambios rápidos y significativos, se ha prestado especial atención a cómo las empresas y organizaciones se están adaptando a este entorno cambiante y a qué significa esto para los jóvenes que se encuentran al borde de ingresar al mercado laboral.

Es por ello que los objetivos del BYEF han sido los siguientes:



Metodología de trabajo

X Edición

Perfiles de asistentes

La diversidad de asistentes reflejó una fotografía completa del sistema laboral actual, reuniendo a **jóvenes en búsqueda de empleo, profesionales de la orientación laboral, y representantes de empresas e instituciones**. Esta mezcla de perspectivas enriqueció el diálogo y el entendimiento de los desafíos y oportunidades del mercado laboral.

Los jóvenes aportaron sus expectativas y experiencias, los orientadores laborales compartieron su visión sobre la transición de la educación al empleo, y los representantes empresariales ofrecieron una perspectiva sobre las habilidades y competencias demandadas en el entorno laboral actual y futuro.

97

**Personas
inscritas**

Inscripciones

Entre las personas inscritas, 51 pertenecían a empresas, mientras que 46 se encontraban en búsqueda activa de oportunidades laborales.

34

Años

Media de edad

De las personas que proporcionaron su edad, el 50.62% tenía menos de 30 años.

El foro destacó por su **alta participación y representación** de distintos sectores y grupos de edad en el ámbito laboral. Con 97 personas inscritas, se logró una presencia casi equilibrada entre aquellas personas pertenecientes a una empresa o institución (51 personas) y aquellas en búsqueda de empleo (46 personas). Esta distribución permitió abarcar tanto las perspectivas de quienes ya están integrados en el mercado laboral como las de aquellos que buscan activamente oportunidades.

El hecho de que personas en distintas etapas de sus carreras profesionales y vidas se unan en una misma plataforma para dialogar y aprender mutuamente, permite afrontar los desafíos del empleo juvenil y de la orientación laboral transversalmente, con individuos en todos los niveles de experiencia y edad.

Distribución del programa

El BYEF se estructuró en dos partes, cada una diseñada para abordar los retos del mundo laboral desde diferentes ángulos y con distintos enfoques.

Primero, se realizó una **sesión cerrada**, donde los participantes se distribuyeron en tres paneles distintos. Cada panel se centró en un reto específico del mundo laboral, permitiendo a los participantes explorar y debatir estos temas desde diversas perspectivas. Las sesiones de trabajo en mesas paralelas fomentaron una discusión detallada y enfocada.

Después, se procedió al café y se creó una **sesión abierta**, a la que pudo asistir cualquier persona interesada en las temáticas tratadas. En esta fase, los participantes de las mesas redondas compartieron las reflexiones y conclusiones a los que habían llegado. Este espacio abierto permitió un diálogo enriquecedor y un debate constructivo, donde el público tuvo la oportunidad de participar activamente, aportando sus propias ideas y experiencias.

Análisis de los Paneles

X Edición

Panel 1: Motivaciones de la juventud hacia el Trabajo y Conexión con las Necesidades Empresariales

El primer panel se centró en **explorar las expectativas y aspiraciones** de los jóvenes en relación al mercado laboral. Este panel buscó comprender cómo los jóvenes visualizan su futuro profesional, qué les motiva a la hora de buscar empleo, y cómo estas motivaciones se alinean con las necesidades actuales de las empresas. El objetivo era identificar posibles discrepancias o puntos de encuentro entre las expectativas de los jóvenes y las demandas del mercado laboral.

Durante el debate, se empleó una metodología interactiva y visual, utilizando posits de tres colores diferentes **para representar las perspectivas de los distintos agentes involucrados**. Así, durante el debate se pudo visualizar de manera diferenciada las opiniones y percepciones de cada agente para analizar sobre si las expectativas y necesidades estaban alineadas o si existían diferencias significativas en sus visiones sobre el empleo y el mercado laboral.



El análisis de la información obtenida en este panel revela una serie de insights significativos sobre las motivaciones y percepciones de los jóvenes en relación con el trabajo y cómo se conectan (o no) con las necesidades de las empresas:

1. Importancia de los Elementos en el Trabajo

- Las personas jóvenes dan una gran importancia a trabajar en empresas que estén **alineadas con sus valores éticos y morales**. Priorizan modalidades de **trabajo flexibles** como el teletrabajo y valoran la proximidad de su lugar de trabajo a sus hogares. **La necesidad de equilibrio** entre la vida laboral y personal es fundamental, con un enfoque especial en la salud mental y la no centralidad del trabajo en sus vidas. Buscan salarios competitivos, desarrollo de carrera y tareas retadoras que les permitan aprender y crecer.
-

2. Oportunidades y Dificultades

- Entre las dificultades destacadas se encuentran la falta de prácticas remuneradas, la **escasa comunicación entre jóvenes y empresas**, y una desconexión entre la formación académica y las demandas del mundo laboral. Además, se percibe una falta de proactividad por parte de los jóvenes, y una disonancia entre las condiciones laborales ofertadas y el estilo de vida deseado por ellos. Por otro lado, se identifican oportunidades en la apertura de universidades para mejorar la comunicación y comprensión de las necesidades de los jóvenes, así como en la creación de nuevos puestos, especialmente en áreas digitales.
-

3. Trabajo Fuera de Euskadi

- Muchas personas jóvenes prefieren permanecer en Euskadi debido a la **calidad de vida y el equilibrio trabajo-vida**. Sin embargo, existe un interés en **ganar experiencia internacional**, especialmente entre aquellos que no han tenido oportunidades previas de movilidad. Las empresas locales rara vez ofrecen oportunidades de movilidad a edades tempranas y, cuando se hace con cierta edad, a menudo son rechazadas por aquellos que prefieren establecerse en la región.
-

4. Cambios Necesarios

- Se identifica una necesidad clara de establecer **canales de comunicación efectivos entre jóvenes, universidades y empresas**. Existe una demanda de espacios comunes y de relación que permitan una mejor integración y comprensión mutua. Se señala la necesidad de una mayor paciencia por parte de los jóvenes en relación con los ritmos de las empresas y una mejor información sobre las ofertas de trabajo y las tareas a realizar. Además, se destaca la **desconexión percibida entre las universidades y los estudiantes**, con una falta de orientación efectiva y coordinación interna hacia objetivos comunes.
-

Panel 2: Los Retos de la Orientación Laboral en un Entorno de Transformaciones

En el segundo panel se buscaba **comprender cómo las transiciones - digital y ecológica - están redefiniendo el mercado laboral** y qué competencias son necesarias para navegar en estos nuevos entornos. Además, el objetivo era explorar el papel de los distintos agentes involucrados en estos procesos y los desafíos que enfrentan para ofrecer una orientación laboral efectiva en este contexto cambiante.

Durante el debate, se empleó una metodología interactiva y visual, utilizando posits de tres colores diferentes **para representar las perspectivas de los distintos agentes involucrados**. Esto permitió visualizar y analizar las opiniones de cada grupo sobre temas como el impacto de las transiciones en el empleo, el desarrollo de competencias técnicas y transversales, y las transformaciones necesarias en los procesos de orientación laboral.

Cabe mencionar que, en un inicio, las empresas fueron muy proactivas hablando de las competencias y actitudes que debían tener los jóvenes, hasta que éstos le dieron la vuelta al debate y se centraron en analizar qué ofrecían las empresas a cambio de tanta exigencia.



El análisis de las aportaciones revela perspectivas significativas sobre cómo cada agente - jóvenes, orientadoras laborales y empresas - percibe su papel y los desafíos en el contexto laboral actual:

1. Persona Joven

- Se destaca la necesidad de que las personas jóvenes desarrollen un conjunto equilibrado de habilidades técnicas y blandas, enfatizando la importancia de la **adaptabilidad**, la **motivación** intrínseca y la confianza en las entrevistas. Se reconoce que, aunque **las competencias digitales** son comunes, a **menudo están limitadas al uso de redes sociales y no se aplican profesionalmente**. Además, se subraya que, pese a que el salario emocional tiene una gran importancia, el salario económico sigue siendo un factor decisivo, y se apunta a la relevancia de la formación dual desde el colegio para desarrollar vocaciones y competencias a futuro.
-

2. Persona Orientadora Laboral

- Para las personas orientadoras laborales, el reto principal es **aumentar su visibilidad y relevancia**, especialmente entre los jóvenes. Se sugiere comenzar la orientación profesional desde una edad temprana para fomentar vocaciones y evitar estigmatizar la formación profesional. Se enfatiza la necesidad de adaptarse a los cambios en la mentalidad juvenil y desarrollar habilidades como la **escucha activa y la capacidad de aprendizaje continuo**.
-

3. Empresas

- Las empresas deben abogar por un **enfoque más humano y personalizado**, valorando no solo el salario, sino también el "salario emocional" y la flexibilidad. Se destaca la importancia del onboarding efectivo, la formación continua y la **actualización de los procesos de selección**, centrándose en mejorar la transparencia para quien lo está realizando. La necesidad de adaptación y la creación de políticas de conciliación se mencionan como cruciales, junto con la importancia de innovar y ofrecer oportunidades de crecimiento.
-

4. Reflexiones Generales

- Se observa un consenso en la necesidad de adaptabilidad y en la importancia de las habilidades blandas, aunque siempre sobre una base técnica sólida. La relación entre educación y formación empresarial se ve como una sinergia continua, donde **la formación no termina en el ámbito educativo, sino que se extiende a lo largo de la vida laboral**. Se reconoce que los procesos de orientación laboral son a menudo tardíos y desconocidos, y que las empresas deben jugar un papel activo en la formación y el cuidado de su capital humano. **La conciliación laboral se percibe como un concepto amplio que va más allá de la paternidad / maternidad**, y se enfatiza la importancia de políticas laborales adaptadas a las necesidades individuales de los empleados.
-

Panel 3: El Impacto de la IA en el Mercado Laboral. Cambios en la Naturaleza de los Empleos y la Composición de las Competencias en los Espacios de Trabajo.

El tercer panel se adentró en **cómo la IA está redefiniendo las características del empleo y las habilidades requeridas** en el lugar de trabajo moderno. Se exploraron tanto las oportunidades como los desafíos que trae consigo esta tecnología emergente, particularmente en términos de la creación de nuevos roles laborales y la transformación de los existentes. Además, se debatió sobre cómo la IA puede influir en la eficiencia y la productividad, y su efecto en las perspectivas laborales de los jóvenes.

Para profundizar en esta temática, el panel empleó una metodología DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) con una dinámica de participación colorida e interactiva en la que se utilizaron tres colores de posits para recoger las opiniones y percepciones de los distintos agentes involucrados. Este enfoque colaborativo ofreció una visión integral sobre cómo cada grupo ve la **integración de la IA en el trabajo**, sus **expectativas**, **preocupaciones** y las **competencias** que consideran necesarias para adaptarse a este cambiante panorama laboral.



Gracias al debate generado, se pudo obtener una puesta en común de las diferentes debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la IA en el mercado laboral:

1. Debilidades

- La falta de preparación en docentes para manejar la tecnología en general y la IA en concreto y la preocupación por la gestión ética de esta tecnología surgen como debilidades clave.
 - Se cuestiona la capacidad de las empresas para adaptarse a la IA, así como la atracción de talento hacia este campo.
 - Se percibe una brecha entre la velocidad de avance tecnológico y la adaptación social y ética.
 - Las personas jóvenes resaltan la falta de formación ética en el desarrollo de IA y temen que trabajos enfocados en procesos puedan ser reemplazados.
-

2. Amenazas

- Existe una preocupación por la pérdida de competitividad y la obsolescencia frente a la rápida evolución tecnológica.
 - La juventud ve riesgos de aumento en la competencia y acceso limitado a tecnologías democratizadas.
 - Se señala la obsolescencia de la regulación actual y la falta de una estrategia global coherente.
-

3. Fortalezas

- Se identifica un ecosistema avanzado en Euskadi, con universidades y empresas digitalizadas que pueden nutrir positivamente la IA.
 - Hay una voluntad social de avanzar de forma ética y segura.
 - Las personas jóvenes muestran gran capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías.
-

4. Oportunidades

- Se sugieren espacios de conversación y activación como HUBs para disipar miedos e incertidumbres.
 - El mentoring personalizado y la colaboración entre empresas, estudiantes, orientadores y universidades son vistos como cruciales para desarrollar competencias y adaptar los programas educativos.
-

Conclusiones

X Edición

La X Edición del Bilbao Youth Employment Forum ha estado claramente marcada por el Año Europeo de las Competencias y el impacto de la IA en el mercado laboral. Del primer panel, se resalta la importancia de **alinear las expectativas y valores de los jóvenes con las ofertas del mercado laboral**, enfatizando la flexibilidad, el equilibrio vida-trabajo, y la relevancia de prácticas laborales remuneradas. El segundo panel subraya la **necesidad de una orientación laboral más temprana** y accesible, con un enfoque en despertar vocaciones y adaptarse a las transformaciones digitales y ecológicas. El tercer panel pone de manifiesto el impacto significativo de la inteligencia artificial en el mercado laboral, enfocándose en la necesidad de una **ética robusta y una adaptación continua en la formación de habilidades**.

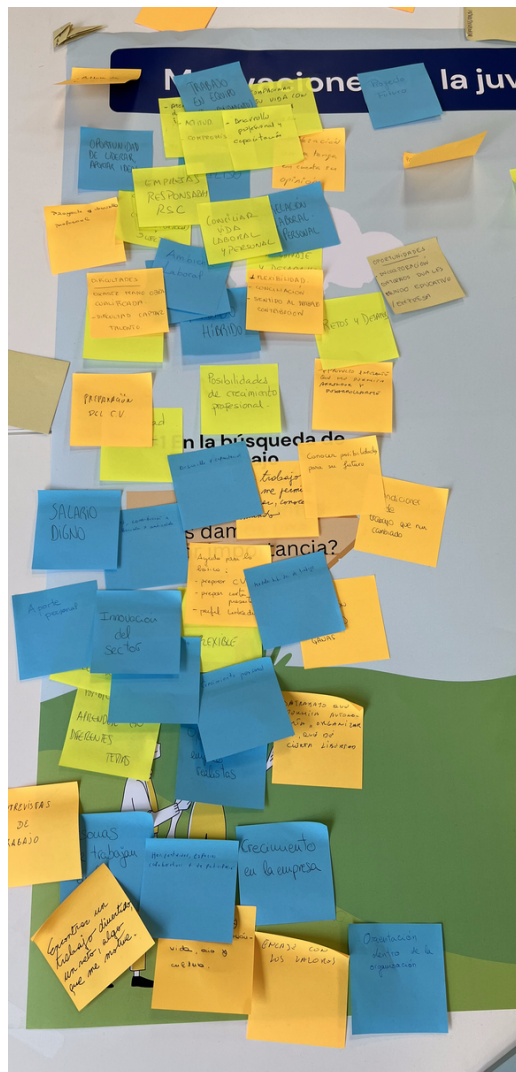
En general, el BYEF ha evidenciado la **urgencia de un diálogo constante y cercano entre jóvenes, empresas y orientadores laborales**, para crear un ecosistema laboral que sea inclusivo, actual y adaptativo. La colaboración entre estos agentes es crucial para abordar las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, garantizando que los jóvenes no solo estén bien equipados con habilidades técnicas, sino también con competencias blandas y una actitud proactiva hacia el aprendizaje y la adaptación.

Mirando hacia el futuro, desde la Fundación Novia Salcedo ya se está trabajando en la **XI Edición del BYEF**, con el objetivo de seguir proporcionando un foro valioso para abordar las cuestiones emergentes en el empleo juvenil y fomentar soluciones innovadoras que beneficien tanto a los jóvenes como al mercado laboral en su conjunto.



Imágenes

X Edición





Bilbao Youth Employment Forum 2023

Más información



94 425 59 59



informacion@noviasalcedo.es



www.noviasalcedo.es