

# IBM 100 COMMUNITY IMPACT FOR YOUTH

*City Insight Report*

25 de marzo de 2026 | A Coruña



# Índice

## Prólogo

- ¿Cómo usar este informe?

## Metodología

- Ecosistema de participantes

## Temáticas abordadas

- Mesa 1: Primer empleo
- Mesa 2: Aspectos emocionales
- Mesa 3: Aspectos, económicos, sociales y culturales
- Mesa 4: Brecha formativa
- Conclusiones clave

## Siguientes fases del programa

## Recursos disponibles

## Agradecimientos



# Prólogo



## La empleabilidad juvenil se encuentra en un momento crítico

En un momento de profunda transformación, donde la **inteligencia artificial y la tecnología están redefiniendo el futuro del trabajo**, cerrar la brecha entre talento y oportunidades laborales es uno de los grandes retos de nuestra sociedad.

En IBM creemos que la tecnología alcanza su verdadero potencial cuando **genera oportunidades reales para las personas**.

A través de [IBM SkillsBuild](#), trabajamos para ampliar el acceso a habilidades digitales y profesionales con más de 22 millones de personas capacitadas en todo el mundo. Sabemos que, junto a la formación, es necesario escuchar, comprender y actuar sobre las barreras reales que enfrentan los jóvenes en su acceso al primer empleo.

Con ese propósito nace **IBM 100 Community Impact for Youth**: una iniciativa que, en colaboración con [Fad Juventud](#) y con la facilitación de **Volies**, reúne a jóvenes, organizaciones sociales, empresas, universidades e instituciones públicas para transformar la escucha en acción.

# ¿Cómo usar este informe?

***El camino hacia un uso responsable de la IA y la tecnología requiere de la acción coordinada de todos para ponernos al servicio de la sociedad y específicamente de los jóvenes.***

- El presente informe recoge los aprendizajes de la sesión celebrada en A Coruña y se enmarca en un proceso más amplio orientado a avanzar desde la reflexión hacia la acción, identificar soluciones concretas, colaborativas y aplicables que contribuyan a mejorar el acceso al empleo juvenil.

## PARA QUIÉN ES

- **Organizaciones** sociales, **empresas y universidades** comprometidas con la empleabilidad juvenil.
- **Entidades locales y administraciones públicas** involucradas en el desarrollo del territorio.
- Programas e iniciativas orientadas a jóvenes, con foco en su inserción laboral

## PARA QUÉ SIRVE

- Comprender las **barreras** identificadas que enfrentan jóvenes al acceder a su **primer empleo**.
- **Informar sobre acciones y próximas iniciativas** dentro del programa.
- **Inspira futuras colaboraciones** entre participantes y el ecosistema local.

## CÓMO SE USA

- Como **síntesis de los temas trabajados y la información recogida**.
- Como **información sobre los próximos pasos** del programa.
- Como **base para consolidar aprendizajes** a nivel nacional.
- Para conectar cada experiencia y aprendizaje local con soluciones simples y accionables que puedan identificarse en el taller final de trabajo de soluciones que tendrá lugar en Madrid.



**METODOLOGÍA:** “Círculos de diálogo colaborativo” en torno a la pregunta convocante  
“**¿Cuáles son las barreras existentes al empleo juvenil en España?**”

## Qué es

1

Dinámica participativa con jóvenes y agentes clave para identificar y priorizar barreras al empleo.

- ★ Escucha activa, co-creación y participación equitativa.

## Cómo funciona

3

- Sesión de 90 minutos con mesas rotativas
- 4 temas: empleo, aspectos emocionales, socioeconómicos y formación
- De cada temática se extrae una síntesis y priorización final

## Para qué

2

Generar *insights* colectivos y definir prioridades compartidas para mejorar el acceso al primer empleo.

## Aspectos clave

4

- Rotación cada 8 min
- Una persona anfitriona por mesa
- Votación final de barreras más relevantes

# Ecosistema de participantes

El informe refleja el **diálogo entre múltiples actores locales**, participantes de la primera sesión en A Coruña, incluyendo:



## Jóvenes

- Representantes de entidades sin ánimo de lucro y universidades locales



## ONG y fundaciones

- Fad Juventud
- Afundación



## Universidades

- Universidad Intercontinental de la Empresa



## Empresas

- IBM
- Abanca
- Tecnoempleo



## Administración pública

- Xunta de Galicia - Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (AMTEGA)

Este ecosistema se construye desde la **colaboración entre actores relevantes del territorio**, sumando miradas complementarias en torno a un objetivo común.



# Temáticas abordadas



## MESA #1

### Acceso al primer empleo

En esta mesa se abordaron las principales barreras que dificultan el acceso al primer empleo en España, desde la perspectiva de A Coruña, poniendo el foco en varios factores clave

#### ! Barrera principal

Falta de competencias prácticas en jóvenes para acceder al empleo, destacando la importancia de la existencia de redes y mentoría de profesionales.



## MESA #2

### Aspectos emocionales

Aquí se destacó la importancia de los aspectos emocionales en el acceso al empleo, analizando cómo influyen a nivel individual, en la gestión de emociones y en el contexto social.

#### ! Barrera principal

Se identificaron emociones como frustración, ansiedad y miedo, junto con inseguridad y estrés vinculados al rechazo, la incertidumbre y la presión por cumplir expectativas.



## MESA #3

### Aspectos económicos, sociales y culturales

Se analizaron las barreras al empleo desde perspectivas sociales, culturales y económicas, destacando el impacto de los estereotipos y la discriminación, especialmente hacia personas migrantes.

#### ! Barrera principal

La migración se identificó como una barrera vinculada a estereotipos, dificultades de integración, trabas administrativas y desconocimiento empresarial en la contratación.



## MESA #4

### Brecha formativa

En esta mesa se abordaron las principales barreras que dificultan el acceso al primer empleo en España, desde la perspectiva de A Coruña, poniendo el foco en varios factores clave.

#### ! Barrera principal

Se destacó la necesidad de desarrollar *soft skills* como comunicación, trabajo en equipo y gestión de la incertidumbre, claves para la empleabilidad y poco abordadas tradicionalmente.

# Temáticas abordadas

## MESA #1

### Barreras identificadas para el acceso al primer empleo



#### Falta de competencias en empleabilidad

- Dificultades para afrontar procesos de selección (creación de CV, entrevistas) y falta de preparación práctica.

**Clave:** redes de contacto y mentoría.



#### Brecha formativa y precariedad

- Desajuste entre la formación recibida y las necesidades del mercado laboral.
- Especial impacto en sectores emergentes y la tecnología (robótica, IA, etc.).

**Consecuencia:** primeros empleos inestables y mal remunerados.



#### Desigualdades territoriales

- Oportunidades laborales concentradas en grandes ciudades, lo que limita el acceso para quienes viven en zonas rurales o con menor actividad económica.

**Impacto:** menor acceso a oportunidades según el territorio.

# Temáticas abordadas

## MESA #2

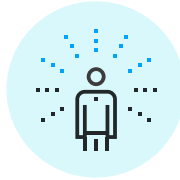
### Barreras identificadas vinculadas a aspectos emocionales



#### Bloqueo emocional

- Frustración, ansiedad y miedo en el plano individual.
- Inseguridad y estrés ligados al rechazo y la incertidumbre.
- Puede derivar en pérdida de confianza y bloqueo.

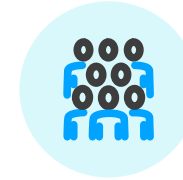
**Impacto:** baja la autoestima y limita la acción por falta de oportunidades.



#### La actitud

- Presencia de autosabotaje, autocrítica y sobrepensamiento.
- Falta de herramientas para gestionar emociones.
- Necesidad de foco, objetivos claros y estrategias personales

**Clave:** herramientas emocionales y objetivos claros para avanzar.



#### Influencias del entorno

- Presión social y familiar, comparación constante.
- Falta de retroalimentación y choque con códigos del entorno laboral.
- Aumenta la inseguridad y dificulta el acceso al empleo.

**Impacto:** inseguridad personal, frustración y desorientación.

# Temáticas abordadas

## MESA #3

### Barreras identificadas vinculadas a aspectos económicos, sociales y culturales



#### Migración nacional e internacional

- Estereotipos y dificultades de integración.
- Trabas administrativas y desconocimiento empresarial.
- Mayor exigencia emocional sin redes de apoyo.

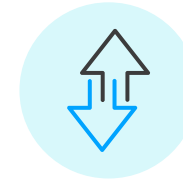
**Impacto:** barreras estructurales y mayor vulnerabilidad en acceso laboral.



#### Ruralismo

- Menor tejido empresarial y menos oportunidades.
- Dispersión geográfica y acceso limitado a recursos.
- Desplazamientos desde poblaciones rurales o migración a ciudades con coste añadido.

**Impacto:** menor acceso a oportunidades y recursos laborales.



#### Inclusión, equidad y privilegios

- Edad y experiencia previa condicionan el acceso.
- Falta de relevo generacional en algunos sectores.
- Desigualdades por contactos, idioma o accesibilidad.

**Impacto:** desigualdades de acceso por factores sociales y relacionales.

# Temáticas abordadas

## MESA #4

### Barreras identificadas vinculadas a formación



#### **Soft skills o habilidades blandas**

- Necesidad de desarrollo en comunicación, trabajo en equipo y gestión de la incertidumbre
- Siendo estas poco trabajadas en entornos formativos.

**Clave:** desarrollo de habilidades clave para la empleabilidad



#### **¿Formación o experiencia?**

- Las empresas priorizan experiencia frente a formación teórica.
- Refuerza el desajuste formación–mercado.

**Impacto:** dificulta el acceso al primer empleo.



#### **Falta de orientación**

- Dificultad para tomar decisiones formativas y profesionales en función de intereses propios o mercado laboral.
- Necesidad de más acompañamiento desde etapas tempranas.

**Impacto:** trayectorias poco definidas y mayor desajuste laboral.

# Conclusiones clave

## Panorama de barreras transversales

El diálogo multisectorial en **A Coruña** permitió sintetizar los desafíos del empleo juvenil en **cinco dimensiones críticas** que condicionan el éxito de la inserción laboral.

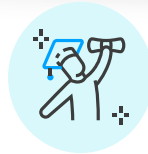


## Acceso y orientación

La principal barrera identificada es la **falta de competencias en empleabilidad**.

Déficit de herramientas para procesos de selección.

**Impacto:** dependencia de redes de contacto y mentoría poco accesible.



## Brecha formativa y de habilidades

Desajuste persistente entre el sistema educativo y las demandas del mercado, especialmente en áreas como la IA y tecnología.

Urgencia en el desarrollo de *soft skills*, no priorizadas tradicionalmente.

**Impacto:** desajuste formativo que limita la empleabilidad juvenil.



## Contexto social y territorial

El "ruralismo", sobre todo en Galicia, genera exclusión por dispersión geográfica y mayor coste de desplazamiento.

Sesgos hacia la migración y falta de conocimiento en códigos corporativos.

**Impacto:** inseguridad emocional frena el desarrollo profesional.



## Factores emocionales

Búsqueda de empleo marcada por la "tríada emocional": frustración, ansiedad y miedo al rechazo.

Inseguridad acumulada y pérdida de confianza que bloquea el talento joven.

**Impacto:** inseguridad emocional frena el desarrollo profesional.



## Relación con el mercado laboral

Paradoja de la experiencia: se exige trayectoria previa difícil de conseguir.

Percepción de desconexión entre expectativas de jóvenes y oportunidades reales en mercado.

**Impacto:** dificultad para la adquisición de experiencia ante la oferta real.

# Siguientes fases del programa

Tras la sesión en A Coruña, los próximos pasos del programa **IBM 100 Community Impact for Youth** incluyen:



## 1. Integración de aprendizajes

Se consolidarán los aprendizajes recogidos en las distintas ciudades en un **análisis conjunto**, identificando patrones comunes y retos compartidos.



## 2. Co-creación de soluciones

En el taller final en Madrid, jóvenes, ONG, empresas, instituciones y colaboradores del ecosistema trabajarán conjuntamente para generar **ideas prácticas** a partir de las barreras identificadas.



## 3. Desarrollo de iniciativas aplicables

Se explorarán posibles pilotos y soluciones concretas, conectando a los participantes con oportunidades de colaboración e iniciativas existentes en cada territorio.



## 4. Enfoque en impacto y continuidad

El proceso continuará impulsando la colaboración entre actores del ecosistema para transformar los aprendizajes en **impacto tangible para las personas jóvenes**.



# Recursos disponibles



## Sigue aprendiendo, sigue creciendo

El acceso a oportunidades de empleo requiere un proceso continuo de desarrollo de competencias y conexión con las demandas del mercado.

En este camino, recursos como [IBM SkillsBuild](#), con herramientas como el [IA Level Up Assessment](#), permiten identificar y desarrollar habilidades en inteligencia artificial y empleabilidad.

Del mismo modo, programas como [GoeTech Academy](#) de Fad Juventud ofrecen acompañamiento y formación orientados a facilitar la inserción laboral de jóvenes en el sector tecnológico.



# Agradecimientos



Queremos agradecer sinceramente a todas las personas que han participado en esta sesión, por su tiempo, compromiso y generosidad al compartir experiencias y perspectivas.



La riqueza de este proceso ha sido posible gracias a la **diversidad de miradas y al espíritu de colaboración que se ha generado entre jóvenes, entidades sociales, empresas, universidades e instituciones.**

Confiamos en que este sea solo el inicio de un camino conjunto, en el que podamos seguir sumando para generar oportunidades reales y avanzar hacia un acceso al empleo más inclusivo.

Gracias por hacerlo posible.



# Agradecimientos

“ Detrás de cada barrera hay talento con potencial. Nuestro compromiso, a través de iniciativas como IBM SkillsBuild, es ayudar a que ese potencial encuentre su oportunidad, acercando formación, acompañamiento y acceso al empleo. ”

## **Estela Quesada Zuheros**

Directora de Responsabilidad Social Corporativa para IBM en España, Portugal, Grecia e Israel



“ Escuchar a las personas jóvenes es imprescindible para comprender las barreras reales que enfrentan en su acceso al empleo. Este proyecto demuestra que, cuando administraciones, empresas, entidades sociales y jóvenes se sientan a dialogar y construir de manera conjunta, es posible transformar la preocupación en soluciones concretas y oportunidades reales. ”

## **Beatriz Martín Padura**

Directora general de Fad Juventud

