

Mejorando la Inserción Laboral de Jóvenes Oportunidad en León, Guanajuato

Desarrollado por Clap para Youthbuild México

Septiembre, 2023



Acerca del reporte

Clap y Youthbuild comparten el interés de construir mejores programas que permitan a jóvenes oportunidad formarse y desarrollar trayectorias de vida con mejores ingresos y bienestar.

Este reporte fue elaborado con este interés compartido a partir de una metodología de Clap, y considerando las necesidades específicas de Youthbuild en León, Guanajuato.

Tabla de contenidos

1. **Resumen ejecutivo**
2. **Introducción**
 - a. Contexto
 - b. Desafío y oportunidades en el mercado laboral de León, Guanajuato
3. **Objetivo de la consultoría**
4. **Metodología técnica**
 - a. Recopilación y análisis de datos
 - b. Análisis de trayectorias laborales
 - c. Identificación de habilidades y formaciones técnicas
5. **Análisis del mercado laboral en Guanajuato y León**
6. **Resultados del análisis de vacantes y trayectorias laborales**
7. **Conclusiones**
8. **Recomendaciones**

Antecedentes del proyecto

El proyecto surge como respuesta a los desafíos que enfrentan los jóvenes en Guanajuato al encontrar empleo y poder tener un desarrollo profesional con un salario por encima de la línea de bienestar. La consultoría tiene como objetivo mejorar las perspectivas de los jóvenes en León, no solo para asegurar su desarrollo profesional, sino para empoderarlos y contribuir al desarrollo económico y social de León, Guanajuato.

Objetivos de la consultoría

El objetivo principal es generar trayectorias de empleabilidad para jóvenes en Guanajuato, considerando dentro de las vacantes que cumplan con las condiciones de salario digno y nivel educativo.

Los objetivos específicos son:

- **Análisis de Vacantes:** Se analizarán y sistematizarán las vacantes para jóvenes oportunidad en León, Guanajuato. Esto incluye identificar trayectorias laborales con alta demanda, habilidades requeridas y salarios, considerando niveles educativos de secundaria y educación media superior.
- **Identificación de Tendencias de Empleo:** Se identificarán empresas e industrias en crecimiento con oportunidades laborales y salarios adecuados para jóvenes.
- **Perfil de Habilidades:** Se generará un reporte detallado sobre habilidades con potencial para la empleabilidad de jóvenes en León, Guanajuato.

Metodología

La consultoría se basó en el análisis del 1 al 31 de julio de las principales bolsas de trabajo en la región (Computrabajo, Indeed y Portal de empleo). Se identificaron las trayectorias laborales más demandadas y las habilidades correspondientes a cada tipología. Además, el análisis se llevó a un análisis más profundo que permitió identificar las especialidades y sus habilidades que permiten hacer trayectorias laborales mucho más detalladas. A esto se le añadió un análisis de las empresas e industrias en crecimiento con oportunidades para jóvenes. La información se sintetiza en un reporte claro y detallado presentado a continuación.

Impacto esperado

Se espera que esta consultoría tenga un impacto significativo en el desarrollo de programas de formación para la inserción laboral de los jóvenes en León, Guanajuato. Al proporcionar información concreta sobre empleabilidad, perfiles requeridos y salarios dignos, se facilitará a YB información para la toma de decisiones informadas para la mejora de sus programas. Además, se promoverá una conexión más sólida entre el sector educativo y empresarial, abriendo oportunidades tangibles para los jóvenes.

INTRODUCCIÓN

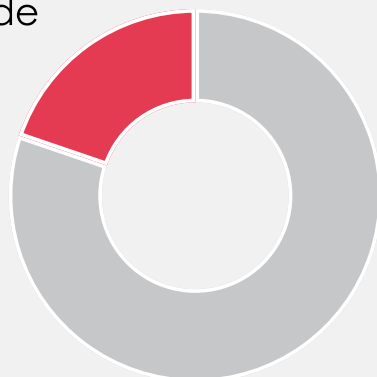
La inserción laboral de los jóvenes en Guanajuato, específicamente en León, enfrenta una **serie de desafíos interconectados que afectan su capacidad para acceder a empleos dignos y formales.**

Esta problemática surge de un **contexto demográfico complejo**, un **sistema educativo con ciertas carencias** y un **mercado laboral en evolución.**

Demografía y educación: diversidad y deficiencias

31%

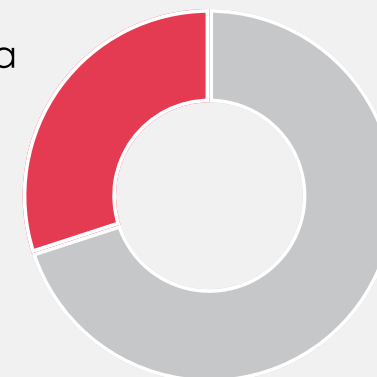
Jóvenes de
12 a 29
años



León alberga una población diversa y joven. Esta demografía proporciona un potencial significativo, pero también plantea la **necesidad de abordar desafíos específicos.**

30%

Población
aproximada
con rezago
educativo



Si bien el promedio de escolaridad es de 9.8 años (INAEBA, 2022), observamos una **brecha en las habilidades y la preparación de los jóvenes** para enfrentar las demandas cambiantes del mercado laboral.

Eficiencia educativa y laboral: un vínculo crítico

El sistema educativo enfrenta un **reto importante en el nivel de educación media superior**, donde la eficiencia terminal se sitúa en el 59.2% (SIIIE, 2021).

Los jóvenes que no tienen oportunidad de continuar sus estudios enfrentan **barreras por la falta de formación y desarrollo de habilidades tanto técnicas como para la vida** que exige el mercado laboral.

Hay una **desconexión entre la educación y la inserción laboral** que puede atribuirse a la falta de alineación entre las habilidades enseñadas y las demandadas por el mercado laboral. Esto influye en la capacidad de los jóvenes para acceder a empleos bien remunerados y estables.

Economía y trabajo: precariedad y desigualdad

Casi **la mitad de la población económicamente activa trabaja en condiciones de informalidad** (IMPLAN, 2019), y carece de garantías laborales y acceso a servicios esenciales como la atención médica.

El **salario mínimo en relación con el costo de vida plantea serias dificultades para la subsistencia**. Esto limita la capacidad de los jóvenes para buscar oportunidades de desarrollo y formación continua debido al estrés y retos que provienen de tener un salario que no alcanza a cumplir las necesidades básicas.

Barreras sociales: maternidad y violencia

Las **altas tasas de maternidad temprana** afectan la capacidad de las jóvenes mujeres para continuar su educación y participar plenamente en el mercado laboral.

El **entorno violento y la percepción generalizada de inseguridad pueden limitar la movilidad y las oportunidades de empleo**, especialmente para los jóvenes que viven en entornos vulnerables.

Perspectivas futuras: superando los desafíos

Para abordar el problema de la inserción laboral de los jóvenes en Guanajuato, es esencial adoptar un enfoque holístico. La resolución de estos desafíos requerirá un compromiso sostenido y una acción coordinada en múltiples actores: gobierno, sector educativo, sector privado y sociedad civil.

Reformar la educación: Alinear los programas educativos con las necesidades del mercado laboral y mejorar la eficiencia en la educación media superior.

Promover empleos dignos: Trabajar en conjunto con las empresas para fomentar empleos formales, bien remunerados y con garantías laborales.

Impulsar habilidades relevantes: Desarrollar programas que capaciten a jóvenes con habilidades técnicas y socioemocionales para tener éxito en el mundo laboral.

Fomentar la igualdad de género: Implementar políticas y programas que aborden las barreras que enfrentan las jóvenes mujeres, incluida la maternidad temprana.

Crear un entorno seguro: Abordar la violencia y mejorar la seguridad en la región para permitir que los jóvenes participen plenamente en la vida económica y social.

Oportunidades

Los desafíos y oportunidades moldean la **forma en que los jóvenes ingresan y se desarrollan en el mundo del trabajo**, y también delimitan las **posibilidades de mejorar sus perspectivas profesionales y de vida**.

DEMOGRAFÍA JOVEN

La alta proporción de jóvenes en la población de León presenta una oportunidad para el crecimiento económico y la innovación. La energía y creatividad pueden ser canalizadas hacia la creación de nuevos negocios y soluciones.

SERVICIOS EN CRECIMIENTO

Más del 60% de la población económicamente activa trabajan en el sector terciario (servicios) (ENOE, 2022). Existe una oportunidad para expandir este sector y crear empleos formales y de calidad en áreas como el turismo, la tecnología y los servicios profesionales.

EDUCACIÓN TÉCNICA Y VOCACIONAL

Fomentar la educación técnica y vocacional puede equipar a los jóvenes con habilidades específicas y pertinentes para el mercado laboral, aumentando su empleabilidad y reduciendo la brecha de habilidades.

EMPRENDIMIENTO

Apoyar el espíritu emprendedor de los jóvenes puede generar nuevos negocios y empleos, y también fomentar la innovación en la región.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Abordar las desigualdades de género puede abrir oportunidades para que las mujeres jóvenes accedan a empleos y roles que históricamente les han sido negados, contribuyendo así a un mercado laboral más diverso y equitativo.

FORMACIÓN CONTINUA

Establecer programas de formación continua puede permitir a los jóvenes adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y mantenerse relevantes en su campo.

LIMITACIONES Y PROPUESTAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Limitaciones

La consultoría permitió obtener una muestra de 30 días sobre las publicaciones de las principales fuentes de trabajo. Sin embargo, la duración de la misma no permitió hacer un análisis más profundo en el que se contactaran directamente a las áreas de recursos humanos para considerar directamente las necesidades de las empresas. Así como no se consideraron las vacantes de redes sociales por falta de verificabilidad. Ambas se ven como áreas de oportunidad para fortalecer la metodología y el contexto del mercado laboral en León, Guanajuato.

Propuestas para futura investigaciones

1. Tener un acercamiento directamente con las empresas y realizar entrevistas
2. Validar las vacantes encontradas en redes sociales
3. Conectar con distintos stakeholders para revisar que las habilidades identificadas son las más relevantes
4. Hacer alianzas con distintas empresas para tener información actualizada
5. Conocer las experiencias y limitaciones tanto educativas como laborales desde los jóvenes
6. Conocer las aspiraciones y limitantes que los jóvenes perciben para su formación y desarrollo profesional

METODOLOGÍA TÉCNICA

Primera fase: recolección y análisis de la información

CRITERIOS DE BÚSQUEDA	Se utilizaron dos criterios de búsqueda: <ul style="list-style-type: none">• salario (arriba de \$8,500 y \$10,050 pesos)• nivel educativo (secundaria y preparatoria)
DELIMITACIÓN DEL TIEMPO	La recopilación de la base de datos se realizó del 1 al 31 de julio del 2023.
SELECCIÓN DE BÚSQUEDA	Se hizo la búsqueda a través de las tres principales fuentes digitales de empleo: Indeed, Computrabajo y el portal del empleo. Se consideraron los grupos de redes sociales como Facebook, pero se descartaron por encontrarse pocas vacantes con información verificable.
NAVEGACIÓN POR LAS FUENTES DE INFORMACIÓN	En el periodo definido se accedió de manera sistematizada a las fuentes de información identificadas utilizando los criterios de búsqueda definidos: ubicación, rango salarial y educación.
REGISTRO EN BASE DE DATOS	Con la información recopilada en la base de datos se definieron 21 variables que se describen a continuación

Acceso a la base de datos completa de León, Guanajuato

Descripción de las variables de la base de datos

#: Número de identificación único para cada publicación de trabajo

Nombre del puesto: Título del trabajo o puesto vacante

Jornada: Tipo de jornada laboral (tiempo completo, medio tiempo, por horas, etc.)

Descripción del puesto: Descripción detallada de las responsabilidades y tareas asociadas al trabajo.

Salario neto mensual: Cantidad de dinero a recibir por el empleado cada mes después de deducciones de impuesto (aproximadamente -10% del salario bruto), sin considerar otras prestaciones adicionales.

Otros estudios: Cualquier otro tipo de estudios o certificaciones adicionales que se requieran o sean deseables para el puesto (puede ser desde un nivel educativo trunco hasta diplomas o cursos)

Transporte: Indicación de si se requiere licencia de conducir o proporciona transporte para llegar al trabajo

Día de publicación: Fecha en la que se publicó el trabajo

Categoría: Área o tipología a la que pertenece el puesto

Horario: Las horas en las que se realizará el trabajo (vespertino, matutino, fines de semana, etc.)

Género: Especificación de si hay algún requisito de género para el puesto (exclusivo para hombres, para mujeres, indistinto, etc.)

Ubicación: Lugar o zona de la ciudad en donde se encuentra el trabajo

Requerimientos: Lista de habilidades, experiencia laboral previa o requisitos específicos que se necesitan para el puesto

Seguridad social: Información sobre si se ofrece seguridad social o algún tipo de prestaciones relacionadas con el seguro social

Fuente de búsqueda: Nombre de la plataforma o fuente de búsqueda de empleo donde se encontró la publicación

Nombre de la empresa: Empresa o empleador que ofrece el trabajo

Edad: Edad o rango requerido para realizar el puesto de trabajo

Sueldo ofrecido en la plataforma: Salario o rango salarial bruto o neto que se pone en las plataformas de trabajo

Estudios mínimos: Nivel educativo mínimo requerido para el puesto (por ejemplo, primaria, secundaria, preparatoria, no se especifica, etc.)

Funciones: Detalle de las responsabilidades y tareas específicas que el empleado desempeñará en el trabajo.

Otras prestaciones: Cualquier prestación o beneficio adicional que se ofrezca junto con el trabajo (por ejemplo, bonos, vales de despensa, seguro de vida, etc.)

Segunda fase: agrupación de las tipologías

1

El análisis más robusto se centró en tener una comprensión integral de las 299 vacantes recopiladas durante la primera fase metodológica.

2

Se realizó un **primer análisis de las habilidades técnicas y para la vida necesarias para cada tipología**, que responden a conocimientos necesarios para cumplir las tareas.

3

Las variables con las que se decidió trabajar por su valor en la definición de las habilidades para el desarrollo de trayectorias laborales fueron las siguientes: **número, nombre del puesto, categoría, descripción del puesto, requerimientos específicos, y funciones o actividades.**

4

Las categorías asignadas por los sitios web o recabadas en la base original fueron modificadas con el fin de agrupar y unificar los criterios **no de acuerdo a la descripción del puesto sino a las necesidades requeridas para tener una trayectoria laboral valiosa.**

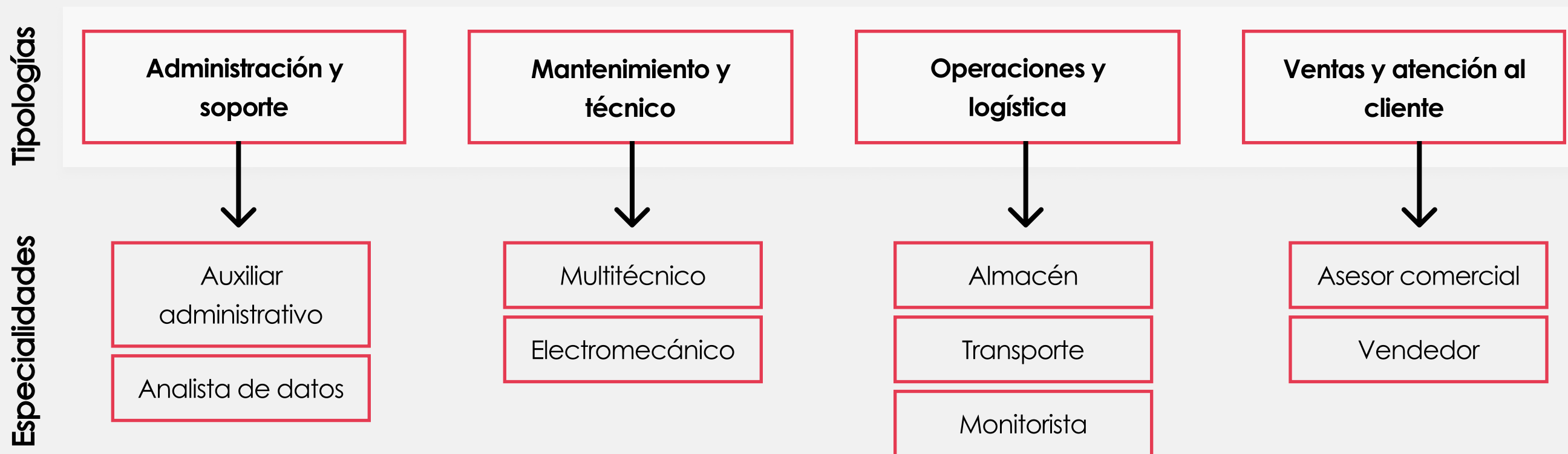
5

El análisis de la información permitió ver las oportunidades del mercado laboral por sector económico o áreas de interés de los jóvenes con lo que se identificaron 4 tipologías: **administración y soporte, mantenimiento y técnico, operaciones y logística y ventas y atención al cliente.**

Tercera fase: mapear las especialidades

Si bien las tipologías proveen un primer acercamiento a los empleos y habilidades con mejores ingresos, **tener mayor detalle puede permitir identificar diferentes perfiles diferenciados** y, por ejemplo, construir formaciones más específicas.

Se creó una subtipología denominada “especialidades”, que muestran los conocimientos y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas con mayor profesionalización. A su vez, estos puestos les permiten tener acceso a un trabajo digno y a una proyección laboral con crecimiento.



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN LEÓN, GUANAJUATO

Industrias en León con mayor oferta laboral permiten **entender el mercado laboral** con base en la **demanda presente y oportunidades futuras**. Esto debe de considerarse en un contexto dinámico y que está en constante innovación y adaptación a las necesidades del contexto.

LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

Con el auge del comercio electrónico y la globalización, son esenciales para el movimiento eficiente de bienes.

TECNOLOGÍA Y SOLUCIONES DIGITALES

Es fundamental en la economía actual y futura por el continuo avance tecnológico y la digitalización, que afectan a todas las áreas.

MODA Y COMERCIO MINORISTA

Puede ser influenciada por tendencias cambiantes, pero son un componente significativo del consumo.

INDUSTRIA ALIMENTARIA

La necesidad constante de alimentos hace que esta industria sea esencial, y la demanda de opciones saludables y especializadas la hace relevante en la actualidad.

RRHH Y ADMINISTRACIÓN

El mundo laboral está en constante cambio, lo que hace que sean fundamentales para la adaptación y el desarrollo de talento.

FINANCIERO Y COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

Son esenciales en cualquier economía, y las cooperativas pueden jugar un papel importante en la inclusión financiera.

TURISMO Y HOTELERÍA

Aunque afectada por la pandemia, es importante para muchas regiones y puede recuperarse con el tiempo.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VACANTES Y TRAYECTORIAS LABORALES

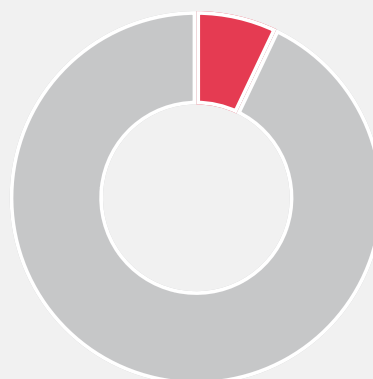
Cumplimiento de condiciones salariales y educativas



56%

Del total de la muestra analizada piden preparatoria

Existe una **brecha significativa entre las expectativas de los empleadores y las cualificaciones de los candidatos**, que advierte que no hay una demanda en educación formal (56% vacantes piden preparatoria) sino resalta la importancia de que los jóvenes se preparen adecuadamente y adquieran las habilidades necesarias para competir en el mercado laboral.



7.8%

Vacantes que cumplen con las condiciones de rango salarial y nivel educativo definidas

**5,102 vacantes analizadas*

Un dato alentador es que **la propuesta de salario (\$8,500 y \$10,000) está por encima del salario promedio estatal en Guanajuato**, que es \$4,500. Esto indica que existen oportunidades para que los jóvenes accedan a empleos con salarios relativamente competitivos. Sin embargo, un gran porcentaje de las vacantes ofrecen un salario inferior a \$10,000.

Propuesta de salario digno

Las ofertas de empleo en los portales analizados superan el salario promedio estatal por un 45%. El hecho de que se requiera un aumento del 45% en los salarios de los jóvenes para alcanzar un salario digno, subraya la **necesidad de acceder a programas de formación que mejoren las condiciones laborales**, a partir del desarrollo de habilidades que les permitirán tener trayectorias laborales de éxito.

Prestaciones de ley

La mayoría de las ofertas de empleo analizadas en los portales cuentan con prestaciones de ley, como seguro de salud, seguro de vida, y días de vacaciones pagados. Esto es un aspecto positivo ya que **proporciona seguridad y estabilidad laboral a los trabajadores jóvenes**. Son fundamentales para garantizar que los jóvenes tengan un empleo digno y acceso a servicios básicos.

Hallazgos relevantes para la formación de jóvenes oportunidad

DIVERSIDAD DE CATEGORÍAS LABORALES

Hemos identificado cuatro tipologías laborales:

1. **Administración y Soporte**
2. **Mantenimiento y Técnico**
3. **Operaciones y Logística**
4. **Ventas y Atención al Cliente**

Cada una de estas tipologías tiene sus **propias demandas y requisitos** específicos.

HABILIDADES TÉCNICAS Y PARA LA VIDA CRUCIALES

Dentro de cada tipología, hemos destacado las **habilidades técnicas y para la vida que son esenciales para el éxito**.

Por ejemplo, en Administración y Soporte, se requieren habilidades técnicas en software de oficina y análisis de datos, mientras que en Mantenimiento y Técnico, se valoran las competencias técnicas en electricidad, plomería y resolución de problemas técnicos.

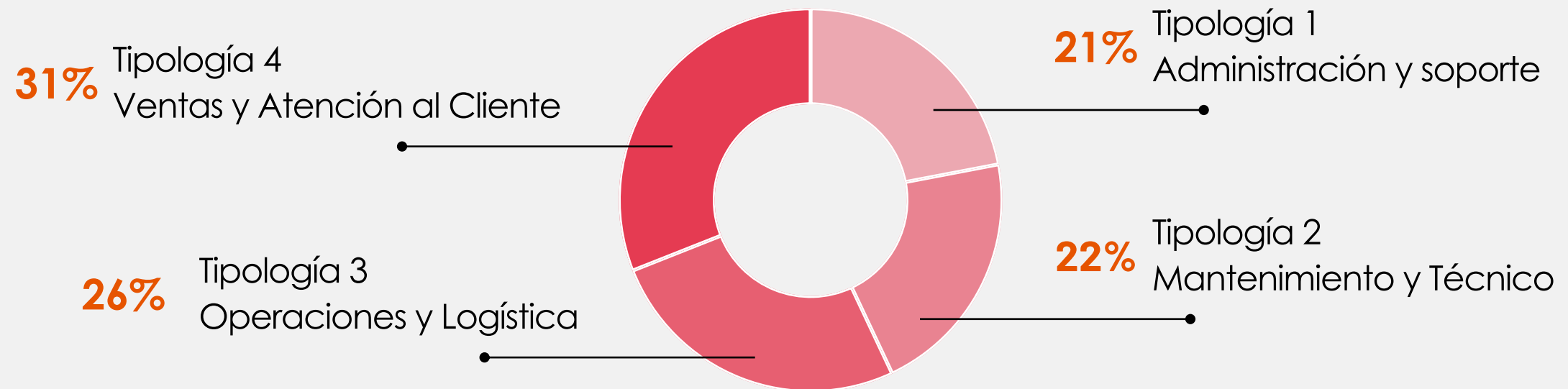
ESPECIALIDADES QUE REQUIEREN HABILIDADES ESPECÍFICAS

Cada especialidad abarca las **habilidades de cada tipología y habilidades más específicas, tanto técnicas como para la vida**, que pueden permitirle a los jóvenes tener una proyección laboral más especializada.

Para un joven oportunidad, adquirir estos conocimientos puede significar un diferenciador a la hora de postularse a alguna vacante.

Habilidades identificadas para cada trayectoria laboral por tipología y especialidad

Porcentaje de vacantes según cada tipología



Habilidades identificadas para cada trayectoria laboral por tipología y especialidad

Tipología 1: Administración y soporte

HABILIDADES TÉCNICAS

HABILIDADES COMPLEMENTARIAS



ANALISTA DE DATOS

- Dominio de herramientas de análisis de datos como Excel, Tableau, Power BI, etc.
- Capacidad para limpiar, transformar y visualizar datos.
- Conocimientos de estadística y análisis cuantitativo.
- Experiencia en minería de datos y modelado predictivo.
- Comprensión de bases de datos y lenguajes de consulta (SQL).

- Pensamiento analítico y resolución de problemas complejos.
- Capacidad para interpretar resultados y tomar decisiones informadas.
- Comunicación clara de hallazgos y conclusiones.
- Trabajo en equipo para colaborar con otros departamentos en la interpretación de datos.



AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- Uso eficiente de software de oficina (Word, Excel, PowerPoint).
- Conocimientos básicos de contabilidad y facturación.
- Manejo de agendas y programación de citas.
- Organización de documentos y registros.

- Organización y gestión del tiempo para manejar múltiples tareas.
- Comunicación efectiva tanto con colegas como con clientes.
- Atención al detalle en la revisión de documentos y registros.
- Adaptabilidad para enfrentar cambios en las demandas administrativas.

Habilidades identificadas para cada trayectoria laboral por tipología y especialidad

Tipología 2: Mantenimiento y Técnico

HABILIDADES TÉCNICAS

HABILIDADES COMPLEMENTARIAS



MULTITÉCNICO

- Competencias en albañilería, plomería, carpintería, electricidad, etc.
- Diagnóstico y reparación de averías en instalaciones.
- Conocimiento de herramientas y equipos específicos.
- Cumplimiento de normativas de seguridad.

- Habilidad para resolver problemas técnicos de manera rápida y eficiente.
- Autodisciplina en la organización de tareas y mantenimiento preventivo.
- Comunicación efectiva con clientes y supervisores.
- Aprendizaje continuo para mantenerse actualizado en técnicas y tecnologías.



ELECTROMECA- NICO

- Conocimientos en electricidad y mecánica.
- Diagnóstico y reparación de sistemas eléctricos y mecánicos.
- Uso de herramientas y equipos especializados.
- Interpretación de planos y esquemas técnicos.

- Resolución de problemas técnicos complejos.
- Trabajo en entornos cambiantes y a menudo desafiantes.
- Adaptabilidad a nuevas tecnologías y sistemas.
- Comunicación efectiva con otros técnicos y supervisores.

Habilidades identificadas para cada trayectoria laboral por tipología y especialidad

Tipología 3: Operaciones y Logística

HABILIDADES TÉCNICAS

HABILIDADES COMPLEMENTARIAS



ALMACÉN

- Gestión de inventario y control de stocks.
- Uso de software de gestión de almacenes.
- Carga y descarga de mercancías de manera eficiente.
- Cumplimiento de normativas de seguridad en el almacén.

- Organización y planificación en el almacenamiento de productos.
- Trabajo en equipo para coordinar con otros departamentos.
- Comunicación efectiva en la gestión de pedidos y entregas.
- Capacidad para resolver problemas logísticos.



MONITORISTA

- Uso de sistemas de monitoreo y seguimiento.
- Interpretación de datos en tiempo real.
- Comunicación con conductores y operadores.
- Manejo de situaciones de emergencia.

- Atención constante y concentración en múltiples fuentes de información.
- Toma de decisiones rápidas y acertadas en situaciones cambiantes.
- Comunicación clara y efectiva con los conductores y personal de campo.
- Manejo del estrés en situaciones de alta presión.



TRANSPORTE

- Conocimiento de rutas y regulaciones de tráfico.
- Mantenimiento básico de vehículos.
- Navegación mediante sistemas de GPS y mapas.
- Cumplimiento de regulaciones de seguridad vial.

- Responsabilidad en la entrega puntual de mercancías.
- Habilidades de comunicación con clientes y colegas.
- Toma de decisiones en ruta para ajustarse a condiciones cambiantes.
- Mantenimiento de la calma en situaciones de tráfico y estrés.

Habilidades identificadas para cada trayectoria laboral por tipología y especialidad

Tipología 4: Ventas y Atención al Cliente

HABILIDADES TÉCNICAS

HABILIDADES COMPLEMENTARIAS



VENTAS

- Técnicas de negociación y persuasión.
- Uso de sistemas de seguimiento de ventas.
- Conocimiento detallado del producto o servicio.
- Manejo de objeciones y cierre de ventas.

- Empatía y comprensión de las necesidades del cliente.
- Escucha activa para identificar oportunidades de venta.
- Resolución de problemas y adaptación a las preferencias del cliente.
- Persistencia y resiliencia en el proceso de venta.



ASESOR COMERCIAL

- Amplio conocimiento del producto o servicio.
- Análisis de mercado y competidores.
- Elaboración de propuestas y cotizaciones.
- Uso de herramientas de CRM para seguimiento.

- Comunicación efectiva y persuasiva.
- Capacidad para establecer relaciones sólidas con los clientes.
- Adaptabilidad para comprender las necesidades cambiantes del mercado.
- Enfoque en la resolución de problemas y satisfacción del cliente.

CONCLUSIONES

Impulsando mejores trayectorias laborales en León, Guanajuato

- 1** Existen oportunidades en el mercado laboral a pesar de los retos contextuales lo que muestra la **diversidad y riqueza de oportunidades laborales** disponibles en León, Guanajuato.
- 2** Existe una **proporción importante de las vacantes** con condiciones por arriba de la línea de bienestar **que no se encuentran en la industria**, lo cual muestra un **desarrollo en el sector terciario (servicios)**.
- 3** **En la totalidad de los puestos se ve una mezcla de habilidades técnicas, habilidades complementarias y actitudes** lo que muestra el valor de orientar de manera integral a los jóvenes.
- 4** No se consideraron vacantes que **no cumplieran con los criterios de búsqueda** o tuvieran una falta de información verificable o formalidad en la postulación.

RECOMENDACIONES

Propuestas de acción para los programas de formación de jóvenes

En un mundo laboral dinámico, es vital adaptar la formación.
Exploraremos cuatro recomendaciones clave.

1 CREACIÓN DE FORMACIÓN INTEGRAL

Existe una fortaleza en integrar de forma mas intencional las **habilidades complementarias** que serán necesarias para cualquier trayectoria laboral.

Se identificaron tres pasos indispensables:

1. La formación general en las distintas tipologías
2. La definición de especialidades
3. El acompañamiento continuo

2 DESARROLLO DE HABILIDADES ESPECÍFICAS

Es indispensable desarrollar la formación a partir de **trayectorias laborales específicas** y enfocarse en el **desarrollo de habilidades técnicas y para la vida** específicas para ese área.

Esto puede incluir la capacitación formal, cursos en línea y la práctica constante.

3 MENTORÍA Y CREACIÓN DE REDES

Tener **mentores que proporcionen orientación y conocimientos, y construir una red profesional que abra puertas a oportunidades** en el campo elegido, es invaluable para los jóvenes.

Para asegurar el éxito se recomienda que a lo largo de todo el proceso y 12 meses después de la inserción laboral exitosa se les brinde a los jóvenes acompañamiento, asesoría y apoyo para poder guiarlos.

4 FORTALECER LAS APTITUDES

Aspectos de la personalidad o habilidades específicas son para muchos trabajos aún más importantes que los conocimientos técnicos.

Es vital integrar en la formación el desarrollo de aptitudes como la atención al detalle, la paciencia y el enfoque, y la empatía para la colaboración.

El éxito en el mercado laboral radica en la **combinación de guía, habilidades y perseverancia**. Al abrazar oportunidades de aprendizaje y crecimiento, y adaptarse a las cambiantes demandas laborales, los jóvenes pueden forjar un camino que les permita contribuir al crecimiento de sus comunidades y prosperar en sus vidas profesionales.

Este documento no solo sirve como una guía útil para YouthBuild México, sino que pretende ser una herramienta útil para los jóvenes como un recordatorio de que **el futuro laboral en México está lleno de promesas y oportunidades para aquellos que estén dispuestos a invertir en sí mismos y perseguir sus sueños con determinación**.

Informe desarrollado por Clap
Líder de proyecto: María José Casares
Ciudad de México, septiembre 2023

