

10 Recomendaciones para empresas: inclusión laboral de jóvenes oportunidad

EMPRESAS CON
LA JUVENTUD
Ciudad de México

GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: CIUDAD DE MÉXICO
EL FUTURO ES JOVEN
aspen institute



En México, miles de jóvenes enfrentan obstáculos estructurales que dificultan su acceso a empleos dignos: trayectorias educativas interrumpidas, responsabilidades de cuidado, falta de redes profesionales y limitaciones de transporte, entre otros. Aun así, las personas *jóvenes oportunidad* demuestran resiliencia, compromiso y esperanza activa. Su mirada sobre el trabajo digno trasciende las prestaciones legales: valoran el conocimiento, el respeto y el trato humano como parte integral de su bienestar.

El estudio *"Inclusión Económica Jóvenes Oportunidad"* (LEXIA, 2025) identifica que el sector privado puede jugar un papel decisivo si adopta prácticas más humanas, adaptables y equitativas. Estas **10 recomendaciones** resumen los aprendizajes más relevantes para avanzar hacia empresas con propósito y talento sostenible.

1 Ampliar la definición de talento joven



El talento no siempre lleva título. Las personas *jóvenes oportunidad* se forman en oficios, emprendimientos y experiencias de vida.

Acción: valorar las competencias reales (responsabilidad, empatía, adaptabilidad) más que los certificados.

Pagar lo justo 2

El salario justo es uno de los primeros indicadores de vida digna. Aunque el empleo digno se define por salario y prestaciones de ley, las y los jóvenes amplían esta visión: incluyen el **aprendizaje** y el **trato humano** como parte esencial.

Acción: garantizar remuneraciones suficientes, oportunidades de formación y entornos respetuosos.



3 Abrir puertas con flexibilidad



Las y los jóvenes equilibran trabajo, estudio y cuidado. La flexibilidad es ideal, pero la claridad de horarios también genera estabilidad.

Acción: implementar esquemas flexibles, turnos predecibles y horarios que eviten traslados riesgosos.

Formar es incluir 4

La mayoría de jóvenes desconoce qué habilidades demanda el mercado, pero quiere aprender.

Acción: ofrecer formación práctica, mentorías y certificaciones cortas; convertir la empresa en un espacio de aprendizaje continuo.



5 Revalorizar la autonomía



El éxito no se mide por jerarquía, sino por independencia.

Acción: promover salarios y programas que fortalezcan la autosuficiencia económica y el crecimiento personal.

6 Enseñar desde la práctica

Las personas jóvenes aprenden haciendo. Lo útil es lo que pueden aplicar hoy.

Acción: diseñar capacitaciones ligadas a tareas reales, con aprendizajes entre pares y reconocimiento inmediato.



7 Cultivar esperanza activa



Pese a la adversidad, mantienen una esperanza práctica y persistente.

Acción: instaurar una cultura de reconocimiento cotidiano —una felicitación, una historia compartida, una oportunidad de mejora— que refuerce su autoestima y pertenencia.

8 Comunicar desde la fortaleza

Dejar la escuela no es un fracaso. Su vida no se detuvo: siguieron aprendiendo desde la experiencia.

Acción: comunicar desde el orgullo y no desde la carencia; mostrar sus historias como ejemplos de resiliencia y talento.



9 Acercar el empleo a la vida real



El transporte es una barrera invisible que limita la inclusión.

Acción: ofrecer **transporte seguro** o convenios locales, cubrir viáticos iniciales y contratar preferentemente en zonas cercanas a las comunidades donde viven las y los jóvenes.

10 Fortalecer redes y alianzas

El empleo se construye en red. Las personas jóvenes encuentran trabajo a través de vínculos personales, no de instituciones.

Acción: diversificar la publicación de **vacantes** (redes comunitarias, WhatsApp, ferias locales) y crear redes internas de mentoría y acompañamiento.

