

There are no translations available.

Circular 2508-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los inalcanzables requisitos para el empleo juvenil.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 31 de agosto del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Requisitos laborales inalcanzables, principal obstáculo para el empleo juvenil

Las dificultades para **atraer talento joven** tienen un vínculo directo con los procesos de reclutamiento. Según un estudio de la organización Generation, requisitos para la contratación en puestos de entrada como demasiados años de experiencia o títulos universitario específicos han complicado el acceso de los jóvenes al **mercado laboral**, especialmente en puestos digitales.

A pesar de las [escasez de talento especializado](#), muchas empresas han reforzado los requisitos para cubrir las vacantes laborales, lo que no sólo ha obstaculizado más el ingreso de los jóvenes al mercado laboral sino también la atracción de talento de las organizaciones, de acuerdo con el informe *La revolución de la contratación tecnológica*.

“El **sistema de reclutamiento** no está siendo incluyente, se ha vuelto más rígido y en vez de ampliar la posibilidad de llegar a más personas y candidatos, los requisitos de selección se vuelven más complejos y evita que los jóvenes egresados de programas de capacitación alternativos no tengan acceso a un empleo formal”, apunta Mercedes de la Maza, directora general de Generation México.

El reporte señala que en México, el **50% de los candidatos jóvenes** no es contratado porque carece de los años de experiencia solicitados, un 29% no cuenta con habilidades técnicas y otro 26% no se incorpora porque no tiene las credenciales académicas requeridas para el puesto.

Desde la perspectiva de la especialista, **el reclutamiento tradicional**, con requisitos como demasiada experiencia o credenciales académicas específicas, es una fórmula que debe replantearse en un mundo más digitalizado y con demanda de talento especializado que se forma a través de [certificaciones y formación técnica](#).

La dificultad para cubrir **vacantes digitales** en niveles de entrada parece despertar consciencia en las empresas en rediseñar sus requisitos de contratación. Ante este contexto, el **64% de los empleadores** en México reconoce que deben cambiar sus procesos de reclutamiento.

“Un joven que tiene 20, 21, 22 o 23 años, no puede tener tres **años de experiencia laboral**. Las empresas siguen pidiendo experiencia cuando el joven o estudia o trabaja, porque aún es complejo ver estos esquemas universitarios duales en donde realmente te prepares en una empresa y adquieras experiencia en un campo específico. Muchas veces la experiencia se tiene en una tienda de conveniencia, en el cine o en un negocio familiar, pero no en desarrollo Java”, expone Mercedes de la Maza.

Sin embargo, del dicho al hecho hay una brecha, sólo el **18% de las compañías** ha transformado su reclutamiento con un enfoque basado en habilidades y ha eliminado requisitos como la experiencia o títulos académicos.

“Una persona puede tener pocos años de experiencia o no tenerla, pero sí contar con las **capacidades para ejecutar**

. Dar la oportunidad, entrevistar y seleccionar bajo un esquema de competencias, de *hackatones*

o con

books

de proyectos desarrollados durante la etapa de formación le dan al empleador una referencia de lo que la persona es capaz de hacer. Los

[títulos universitarios](#)

no siempre garantizan que la persona haya desarrollado todas las habilidades”, señala la directora general de Generation México.

La proporción de empresas que apuesta por un proceso de selección de talento basado en competencias es menor en México en comparación con el promedio global (24%). Las economías de ingresos medios tienden a ser más rígidas en los **requisitos de contratación** que los países de ingresos altos.

Reclutamiento basado en habilidades

El universo reducido de empresas que ha decidido implementar un **reclutamiento basado en habilidades** ha logrado resultados positivos. A nivel global, la investigación de la organización confirma que estas compañías han invertido 13% menos en los procesos de contratación en comparación de los negocios que mantienen un enfoque en experiencia laboral y credenciales académicas.

“La primera gran ventaja ha sido la diversidad. Pueden recibir talento de distintos contextos, niveles socioeconómicos, culturas. Esto amplía el panorama al 100%. porque calificas **las habilidades de la persona**

y no te fijas en condiciones que no tienen nada que ver con el puesto. Otra ventaja es la agilidad y el bajo costo del reclutamiento. Los costos de contratación muchas veces no se cuantifican y esto es importante entenderlo”, apunta Mercedes de la Maza.

De acuerdo con la **experiencia de las empresas en México** que reclutan en función de las habilidades:

- 91% observó un mejor desempeño o un rendimiento equivalente al de los trabajadores contratados con más rigidez en los requisitos
- 70% tuvo un aumento en las postulaciones
- 14% reportó un menor gasto económico en comparación con las empresas con procesos más estrictos

“Las empresas descartan posibles candidatos buenos por temas que no forzosamente muestran el desempeño de las personas, si no se trata de características que dejan fuera del proceso **a los jóvenes** sin la posibilidad de demostrar sus capacidades”, dice la especialista.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”