

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA RIVIERA MAYA
TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN DESARROLLO DE
SOFTWARE MULTIPLATAFORMA

“PROYECTO INTEGRADORA”

PRESENTA:

DIEGO BLANCO RODRÍGUEZ
MOISES DAVID CASTAÑEDA MAY
ERICK DANIEL VARGAS CORONA

2402027

2402046

2402037

GENERACIÓN 2024-2028

EMPRESA: DREAM TEAM INTERNATIONAL SYSTEM ENTERTAINMENT

ASESOR EMPRESARIAL:

Grado abreviado. Nombre Apellidos

Playa del Carmen, Quintana Roo

Septiembre

Índice

CAPÍTULO 1.....	1
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO 2.....	7
MARCO TEÓRICO	9
<i>5. Iniciativas mexicanas para mejorar la inserción laboral juvenil</i>	<i>15</i>
<i>6. Evaluación de resultados y brechas persistentes</i>	<i>17</i>
<i>7. Propuestas de innovación: bolsas de trabajo estudiantiles y plataformas integradas</i>	<i>18</i>
<i>Fundamentación teórica de la propuesta</i>	<i>21</i>
<i>8. Las plataformas digitales como herramientas de inclusión laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>9. Perspectiva teórica: capital humano, social y digital.....</i>	<i>24</i>
<i>10. Enfoques pedagógicos de vinculación: el aprendizaje experiencial y el constructivismo laboral</i>	<i>25</i>
<i>11. Modelos internacionales de empleabilidad juvenil.....</i>	<i>26</i>
<i>12. Impacto social y económico de la empleabilidad estudiantil</i>	<i>27</i>
<i>13. Marco conceptual para el diseño de una bolsa de trabajo estudiantil mexicana</i>	<i>28</i>
<i>14. Conclusiones Teóricas.</i>	<i>29</i>
CAPÍTULO 3.....	34
ANEXOS	39
FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	40
TABLA DE HISTORIAS DE USUARIO.....	43
DESCRIPCIÓN DE LOS CAMPOS.....	45
TABLA DE TRAZABILIDAD.....	46

CAPÍTULO 1

Generalidades del proyecto

Planteamiento del problema.

En la actualidad, muchos estudiantes enfrentan serias dificultades para acceder a oportunidades laborales dignas que les permitan continuar con sus estudios. La falta de ingresos suficientes lleva a que algunos abandonen sus carreras, incapaces de cubrir gastos básicos como transporte, materiales o colegiaturas en Playa del Carmen. Quintana Roo.

Si bien los estudiantes necesitan trabajar, las ofertas disponibles suelen no adaptarse a sus horarios académicos o no aportan experiencia profesional vinculada con su formación. Esto limita su desarrollo integral, pues, aun cuando logran emplearse, los trabajos disponibles se concentran en sectores que no fortalecen sus competencias profesionales, como la industria de comida rápida o actividades operativas de bajo impacto académico.

El principal problema radica en la escasa visibilidad y disponibilidad de empleos de medio tiempo o con flexibilidad de horario orientados a estudiantes, así como en la falta de vinculación entre las empresas y las carreras universitarias. Como resultado, se desperdicia el potencial de miles de jóvenes que, de contar con mejores oportunidades laborales, podrían formarse de manera integral y responder a las necesidades profesionales que demanda el país.

Desde la perspectiva de los empleadores, también existe una dificultad: atraer y retener talento joven capacitado. Muchas empresas requieren estudiantes en formación para cubrir vacantes específicas, pero sus ofertas no llegan al público adecuado o no consideran la flexibilidad que los universitarios necesitan. Como consecuencia, pierden la oportunidad de contar con personal motivado que, además de aprender, podría convertirse en un profesional preparado para integrarse de manera permanente a la organización en el futuro.

En este contexto, tanto estudiantes como empleadores se ven afectados: los primeros por no encontrar oportunidades que les permitan crecer profesionalmente y mantenerse en sus estudios, y los segundos por no contar con un canal efectivo que los vincule con el talento joven.

Preguntas Clave:

¿Cómo podría un estudiante pagar la universidad y sus gastos si los únicos trabajos que encuentra chocan con sus horarios de clase o le pagan muy poco?

¿De qué sirve estudiar una carrera si para poder mantenerte tienes que aceptar un trabajo en un área totalmente diferente que no te da experiencia profesional?

Si las empresas de Playa del Carmen necesitan gente joven y talentosa, ¿por qué no logran conectar con los miles de estudiantes que están buscando justo esa oportunidad?

¿Por qué existe este "muro invisible" entre los estudiantes que necesitan desesperadamente un buen trabajo y las empresas que necesitan de su talento?

Objetivo general

Facilitar la inserción de estudiantes en el mercado laboral mediante oportunidades de empleo flexibles y formativas que les permitan aplicar sus conocimientos, fortalecer su práctica profesional y continuar con su formación académica.

Objetivos específicos.

Para garantizar nuestro objetivo, necesitaremos hacer, lo siguiente:

- Implementar una herramienta tecnológica que centralice las oportunidades.
- Proponer mecanismos o estrategias viables que permitan la generación de empleos flexibles, accesibles y acordes a los perfiles estudiantiles.
- Diseñar lineamientos o recomendaciones que orienten a empresas, universidades y organismos en la creación de oportunidades laborales justas y formativas.
- Desarrollar un programa de capacitación y mentoría de los estudiantes para aumentar su empleabilidad.
- Generar alianzas con instituciones y empresas para llegar a una vinculación estratégica.
- Fomentar que las empresas desarrollen vacantes con horarios flexibles o de medio tiempo.
- Analizar el mercado laboral local para identificar las necesidades de estudiantes y empresas.
- Promover activamente la creación de vacantes con horarios flexibles y de medio tiempo.

Justificación

El presente proyecto surge como respuesta a la urgente necesidad de mejorar el acceso de los estudiantes en Playa del Carmen y la Riviera Maya a empleos dignos, flexibles, de calidad y relacionados con su área de formación. La falta de estas oportunidades laborales provoca que muchos jóvenes, una cifra preocupante en el contexto post-pandemia de Quintana Roo, se vean obligados a abandonar sus estudios por no poder

cubrir gastos básicos como transporte, materiales o colegiaturas. Esta situación no solo afecta su permanencia escolar, sino que también limita su desarrollo profesional, ya que los empleos disponibles para ellos suelen no estar vinculados con su campo académico ni aportar experiencia relevante.

Ante esta problemática, el propósito del proyecto es diseñar una plataforma digital que funcione como un puente entre estudiantes y empleadores, conectando a quienes necesitan trabajar con vacantes de medio tiempo, temporales o con horarios flexibles. De esta manera, los estudiantes podrán continuar sus estudios sin dejar de generar ingresos, mientras que las empresas accederán a talento joven, motivado y en proceso de formación.

El impacto del proyecto se refleja en múltiples dimensiones:

- Social: Al brindar a los estudiantes la oportunidad de mantenerse en la escuela mientras adquieren experiencia práctica, reduciendo así la tasa de deserción escolar en la región.
- Económica: Al dinamizar el mercado laboral juvenil y reducir la brecha entre la oferta y la demanda de empleo en sectores clave para Quintana Roo como el turismo, los servicios y la tecnología.
- Educativa: Al fortalecer el vínculo entre las universidades y el sector productivo, mejorando los índices de empleabilidad de sus egresados y aportando prestigio a las instituciones.
- Tecnológica: Al desarrollar una herramienta moderna, accesible y confiable que permita crear perfiles, validar información, aplicar filtros de búsqueda y establecer controles de calidad tanto para empleadores como para empleados.

Además, las empresas también se benefician al ofrecer vacantes de medio tiempo o tiempo parcial a estudiantes. Este tipo de contratación les permite incorporar talento nuevo con ideas frescas y actualizadas, especialmente en áreas tecnológicas o innovadoras. Los estudiantes, por su parte, suelen mostrar una alta disposición para aprender y adaptarse a las necesidades del entorno laboral, contribuyendo a un ambiente más dinámico y productivo. Asimismo, las jornadas reducidas implican menores costos operativos para las organizaciones sin comprometer la calidad del trabajo. Un beneficio adicional es la posibilidad de formar a los estudiantes conforme a los procesos internos de la empresa, generando una futura fuerza laboral ya capacitada y alineada con su cultura corporativa, lo que a largo plazo reduce la rotación de personal.

En síntesis, esta propuesta se justifica por atender una problemática real y cotidiana en nuestra comunidad, mejorar la vida académica y profesional de los estudiantes, ofrecer beneficios prácticos tanto a corto como a mediano plazo y contribuir al conocimiento sobre plataformas digitales de vinculación laboral. El proyecto integra experiencias cotidianas con una solución tecnológica viable, pertinente y útil en un contexto donde cada vez más jóvenes buscan equilibrar sus responsabilidades académicas con su desarrollo profesional. En conclusión, la iniciativa resulta valiosa porque responde a una necesidad significativa, genera beneficios concretos para estudiantes, empresas e instituciones educativas, y promueve la innovación tecnológica en el ámbito laboral local.

CAPÍTULO 2

Marco teórico

Índice

MARCO TEÓRICO	9
<i>5. Iniciativas mexicanas para mejorar la inserción laboral juvenil</i>	<i>15</i>
<i>6. Evaluación de resultados y brechas persistentes</i>	<i>17</i>
<i>7. Propuestas de innovación: bolsas de trabajo estudiantiles y plataformas integradas</i>	<i>18</i>
<i>Fundamentación teórica de la propuesta</i>	<i>21</i>
<i>8. Las plataformas digitales como herramientas de inclusión laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>9. Perspectiva teórica: capital humano, social y digital.....</i>	<i>24</i>
<i>10. Enfoques pedagógicos de vinculación: el aprendizaje experiencial y el constructivismo laboral</i>	<i>25</i>
<i>11. Modelos internacionales de empleabilidad juvenil.....</i>	<i>26</i>
<i>12. Impacto social y económico de la empleabilidad estudiantil.....</i>	<i>27</i>
<i>13. Marco conceptual para el diseño de una bolsa de trabajo estudiantil mexicana</i>	<i>28</i>
<i>14. Conclusiones Teóricas.</i>	<i>29</i>

Marco teórico

1. Panorama general del empleo juvenil en México

El empleo juvenil constituye uno de los retos estructurales más relevantes del mercado laboral mexicano. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, s. f.), cerca del 39 % de los jóvenes interrumpen sus estudios por motivos económicos, lo que refleja una estrecha relación entre la falta de recursos, la deserción educativa y la exclusión del mercado formal. Esta realidad impacta directamente la productividad nacional y el desarrollo del capital humano, ya que la mayoría de quienes abandonan la escuela lo hacen antes de obtener un título profesional o técnico que les permita acceder a empleos de mayor calidad (IMCO, s. f.).

La tasa de participación laboral de jóvenes de entre 15 y 24 años se mantiene por debajo del promedio latinoamericano, con apenas cuatro de cada diez personas insertas en el mercado formal (IMCO, s. f.). Además, más del 60 % de los jóvenes ocupados se desempeñan en la informalidad, sin acceso a seguridad social ni estabilidad económica (BBVA Research, 2021). Esta precarización laboral refuerza la desigualdad social y perpetúa un ciclo de desventaja que limita la movilidad intergeneracional.

La estructura productiva mexicana presenta una débil articulación entre el sistema educativo y las necesidades del mercado. Las empresas reportan dificultades para encontrar talento joven con las competencias técnicas y socioemocionales adecuadas, mientras que los estudiantes enfrentan escasas oportunidades de prácticas remuneradas o programas de inserción laboral que les permitan adquirir experiencia (IMCO, s. f.; Fundación Iter, 2024). Esta desconexión ha llevado a que el empleo juvenil sea considerado una prioridad en la agenda pública y en los planes de desarrollo nacionales.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), el fenómeno del desempleo juvenil no solo implica falta de empleo, sino también subempleo y sobre calificación, es decir, jóvenes que trabajan en actividades que no requieren el nivel educativo alcanzado. En México, esta problemática se agrava por la concentración del empleo en

sectores de baja productividad, como el comercio informal y los servicios personales, donde la rotación es alta y las oportunidades de capacitación son escasas.

El impacto de esta situación se traduce en una menor participación cívica, aumento de la migración y pérdida de confianza en las instituciones. En consecuencia, abordar el desempleo juvenil implica no solo generar vacantes, sino transformar la forma en que se vinculan la educación, la formación profesional y el sector productivo.

2. Causas estructurales del desempleo y la deserción

El desempleo juvenil en México tiene raíces estructurales que van más allá de los factores coyunturales económicos. Uno de los principales determinantes es la brecha entre la oferta educativa y la demanda laboral. Según BBVA Research (2021), existe un desajuste de hasta el 40 % entre los perfiles formativos disponibles y las competencias requeridas por los sectores productivos emergentes, especialmente aquellos relacionados con innovación, tecnología y energías limpias.

A esto se suma la limitada orientación vocacional y la falta de programas de formación dual. En países como Alemania, el sistema dual —que combina aprendizaje teórico con experiencia práctica en empresas— ha permitido reducir significativamente las tasas de desempleo juvenil (OIT, 2019). En contraste, en México los programas de prácticas profesionales suelen carecer de seguimiento o remuneración, lo que desincentiva la participación estudiantil (Ibero Propone, 2024).

Asimismo, la informalidad representa una de las mayores barreras para la empleabilidad. De acuerdo con la Secretaría de Gobernación (SEGOB, 2020), seis de cada diez jóvenes que trabajan lo hacen sin contrato formal ni prestaciones. Esta condición, además de afectar la seguridad económica, impide el acceso a la capacitación y limita la posibilidad de ascenso laboral. La informalidad también repercute en la baja productividad del país, pues los jóvenes no desarrollan las habilidades técnicas necesarias para la innovación o la competitividad internacional.

La desigualdad regional agrava la situación. Mientras que estados como Nuevo León o Querétaro registran tasas de empleo juvenil formal superiores al 50 %, otras entidades,

como Chiapas y Guerrero, apenas superan el 25 % (INEGI, s. f.). Estas disparidades reflejan el impacto del desarrollo económico desigual y la concentración de oportunidades en zonas urbanas e industriales. Por ello, las políticas públicas deben contemplar estrategias diferenciadas que atiendan las condiciones socioeconómicas y educativas locales.

Por último, el desempleo juvenil está vinculado al fenómeno de la “fuga de cerebros”. Ante la falta de oportunidades, muchos jóvenes cualificados emigran al extranjero en busca de mejores condiciones laborales. Según la Fundación Iter (2024), más de 300 000 profesionistas mexicanos residen actualmente fuera del país, lo que representa una pérdida de capital humano significativo para la economía nacional.

3. Relación entre sistema educativo y mercado laboral

La relación entre el sistema educativo y el mercado laboral en México ha sido históricamente débil, caracterizada por una escasa coordinación entre instituciones educativas, empresas y organismos gubernamentales. El modelo educativo, centrado en la memorización y en la transmisión de conocimientos teóricos, rara vez prioriza el desarrollo de competencias prácticas, digitales y socioemocionales que hoy demandan los sectores productivos (IMCO, s. f.; Ibero Propone, 2024).

En la actualidad, las empresas buscan profesionales capaces de adaptarse a entornos cambiantes, con habilidades en comunicación, resolución de problemas, pensamiento crítico y manejo de tecnologías emergentes. Sin embargo, según el BBVA Research (2021), solo el 35 % de los programas universitarios en México integran competencias digitales o prácticas profesionales estructuradas, lo que evidencia una desconexión significativa con las necesidades reales del mercado laboral.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, s. f.) advierte que esta falta de sincronización provoca que muchos egresados enfrenten largos períodos de desempleo o acepten trabajos por debajo de su nivel educativo. Dicho fenómeno, conocido como sobreeducación, afecta la productividad y desincentiva la continuidad de estudios superiores. A su vez, las empresas tienden a desconfiar de la experiencia de los recién egresados, creando un círculo vicioso donde se exige experiencia previa a quienes aún no han tenido oportunidades laborales.

La educación técnica y profesional representa una vía estratégica para reducir esta brecha. No obstante, en México aún persisten prejuicios sociales hacia este tipo de formación, considerándola de menor prestigio frente a la educación universitaria. En contraste, países con modelos exitosos de inserción laboral —como Alemania o Suiza— otorgan gran relevancia a la educación técnica dual, donde los estudiantes combinan formación en el aula con prácticas remuneradas en empresas certificadas (OIT, 2019). Este enfoque fomenta la empleabilidad inmediata y fortalece la competitividad industrial.

La falta de coordinación entre el sistema educativo y el sector productivo también tiene consecuencias macroeconómicas. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2023), la subutilización del capital humano juvenil genera pérdidas estimadas de hasta 3 % del PIB anual. Esto demuestra que la educación no solo debe concebirse como un derecho, sino como un componente estratégico del desarrollo económico nacional.

Por otro lado, los programas de vinculación universidad-empresa suelen carecer de mecanismos de evaluación y seguimiento. A menudo, las prácticas profesionales no garantizan aprendizajes significativos ni una posible contratación posterior. En ese sentido, se requiere un rediseño institucional que promueva la cooperación entre instituciones educativas, gobiernos locales y empresas, con incentivos fiscales y certificaciones conjuntas que motiven la participación del sector privado (SEGOB, 2020).

4. Comparativa internacional: modelos de inserción laboral juvenil

El desempleo juvenil no es exclusivo de México; sin embargo, las estrategias implementadas en otros países ofrecen modelos valiosos que podrían adaptarse al contexto nacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) propone una serie de políticas integradas para mejorar la empleabilidad juvenil, basadas en cuatro ejes: la educación y formación, la promoción del empleo decente, el apoyo al emprendimiento y la protección social.

Alemania es uno de los casos más citados por su éxito en la implementación del sistema dual, que combina formación teórica con aprendizaje práctico en empresas. Este modelo cuenta con una estrecha colaboración entre cámaras industriales, sindicatos y centros educativos, lo que garantiza que la formación responda directamente a las necesidades del mercado. Gracias a este esquema, el país mantiene una de las tasas más bajas de desempleo juvenil en Europa, con un promedio del 5 % (OIT, 2019).

España, por otro lado, ha enfrentado históricamente altas tasas de desempleo juvenil, superiores al 25 %. Sin embargo, a raíz de la crisis de 2008, implementó programas como la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (EEEJ), que incentiva la contratación

mediante subvenciones, prácticas formativas y apoyo al autoempleo (Educaweb, 2019). Aunque su impacto ha sido moderado, la iniciativa sentó las bases para políticas más integrales que combinan formación y empleabilidad.

En Chile, el programa “Jóvenes con Futuro” busca integrar a estudiantes de educación media y superior en sectores productivos estratégicos mediante convenios con empresas privadas. Según la Fundación Iter (2024), este tipo de programas han demostrado que la vinculación temprana con el mercado laboral reduce las tasas de abandono escolar y aumenta la permanencia en la educación técnica. Chile ha logrado disminuir su tasa de desempleo juvenil del 21 % al 14 % en una década.

Por su parte, Canadá y Australia destacan por sus programas de transición escuela-trabajo, centrados en la orientación vocacional y el aprendizaje basado en proyectos. En estos países, las instituciones educativas colaboran con los gobiernos locales para ofrecer becas de prácticas y subsidios a las empresas que contratan jóvenes sin experiencia. Este enfoque integral no solo genera oportunidades laborales, sino que también promueve la cohesión social y el sentido de propósito entre la población joven (OIT, 2019).

Comparativamente, México ha avanzado lentamente en la implementación de políticas similares. Los programas federales de becas y capacitación, como “Jóvenes Construyendo el Futuro”, han beneficiado a más de dos millones de jóvenes desde 2019, pero diversos estudios señalan que su efectividad es limitada debido a la falta de acompañamiento profesional y la escasa relación con el mercado formal (COPARMEX, 2023). En consecuencia, se requiere un rediseño del modelo que priorice la formación de competencias, la certificación laboral y la inserción sostenida en empleos dignos.

En resumen, las experiencias internacionales demuestran que las políticas de empleo juvenil exitosas comparten ciertos elementos comunes: una formación flexible, una estrecha colaboración público-privada y un enfoque en la calidad del empleo más que en la cantidad. Adaptar estos principios al contexto mexicano podría contribuir significativamente a cerrar la brecha entre educación y empleo, fortaleciendo la competitividad del país en el largo plazo.

5. Iniciativas mexicanas para mejorar la inserción laboral juvenil

En México, diversas instituciones públicas y privadas han implementado programas orientados a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y fortalecer el vínculo entre educación y trabajo. Sin embargo, los resultados han sido dispares debido a la falta de articulación entre las políticas educativas, laborales y económicas (COPARMEX, 2023).

Una de las estrategias más relevantes es el programa “**Jóvenes Construyendo el Futuro**”, lanzado por el Gobierno Federal en 2019. Su objetivo consiste en brindar capacitación laboral mediante la vinculación con empresas, talleres, instituciones públicas u organizaciones sociales. De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el programa ha beneficiado a más de dos millones de jóvenes, otorgando una beca mensual y cobertura médica durante su participación. No obstante, evaluaciones independientes — como las realizadas por **BBVA Research (2021)** y **COPARMEX (2023)** — señalan que una proporción considerable de beneficiarios no logra integrarse al mercado laboral formal tras finalizar su capacitación, lo que evidencia deficiencias en el seguimiento y la certificación de competencias.

En el ámbito empresarial, la **Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)** ha propuesto estrategias más sostenibles, enfocadas en crear empleos dignos y permanentes. En su informe *Millones de jóvenes desempleados: se requieren soluciones de fondo y no solo becas* (2023), la organización argumenta que las políticas asistenciales deben transformarse en programas de inserción productiva, mediante incentivos fiscales a las empresas que contraten jóvenes, alianzas con universidades y la expansión de las prácticas profesionales remuneradas. COPARMEX plantea además la necesidad de fortalecer la educación técnica y profesional, especialmente en sectores emergentes como la energía renovable, la ciberseguridad y la automatización industrial.

Por su parte, la **Universidad Iberoamericana**, a través del programa **Ibero Propone (2024)**, promueve estrategias de inserción laboral para jóvenes con educación media y superior. Estas incluyen mentorías, talleres de desarrollo de habilidades blandas y alianzas con empresas socialmente responsables. El modelo se basa en el acompañamiento integral: los estudiantes reciben orientación vocacional, capacitación en habilidades transversales y

acceso a una red de empleadores. Los resultados preliminares muestran una tasa de colocación laboral del 62 % dentro de los seis meses posteriores a la graduación, lo que evidencia el impacto positivo de las iniciativas universitarias con enfoque personalizado.

A nivel gubernamental, la **Secretaría de Gobernación (SEGOB, 2020)** desarrolló el documento *Políticas públicas para combatir el desempleo juvenil*, donde identifica cinco líneas de acción prioritarias: 1) fomentar la educación dual, 2) promover el emprendimiento juvenil, 3) fortalecer los servicios de orientación laboral, 4) incentivar la contratación formal y 5) reducir las brechas de género en el acceso al empleo. Si bien las propuestas son ambiciosas, su ejecución ha sido limitada por la falta de coordinación interinstitucional y de presupuesto específico.

Finalmente, la **Fundación Iter (2024)** destaca la necesidad de diseñar políticas inclusivas que consideren las desigualdades estructurales que enfrentan los jóvenes en situación de vulnerabilidad. Su informe señala que los jóvenes indígenas, rurales o con discapacidad presentan tasas de desempleo hasta un 40 % superiores al promedio nacional. Ante ello, la fundación propone la creación de plataformas digitales especializadas en la intermediación laboral juvenil, con filtros de equidad, tutorías en línea y formación continua.

6. Evaluación de resultados y brechas persistentes

Pese a la multiplicidad de programas y políticas, el impacto del conjunto de iniciativas en México sigue siendo limitado. Según **BBVA Research (2021)**, menos del 20 % de los jóvenes beneficiados por programas públicos logra incorporarse al empleo formal, mientras que el 60 % regresa a la informalidad o a la inactividad laboral tras concluir su participación. Esto revela que los esfuerzos actuales carecen de mecanismos de sostenibilidad y de incentivos a largo plazo.

Uno de los principales retos radica en la **fragmentación institucional**. Las políticas educativas y laborales operan de manera aislada, sin un sistema nacional de seguimiento que permita medir los resultados con indicadores unificados (SEGOB, 2020). Además, muchas estrategias se concentran en zonas urbanas, dejando desatendidas regiones rurales y comunidades con menores recursos educativos. Esta desigualdad territorial perpetúa la concentración de oportunidades en pocos estados, como Nuevo León, Querétaro y Ciudad de México, en detrimento del sur y sureste del país (INEGI, s. f.).

Otro aspecto crítico es la **calidad de las oportunidades ofrecidas**. Varios programas priorizan la cantidad de beneficiarios por encima de la calidad del empleo. El caso de *Jóvenes Construyendo el Futuro* ejemplifica esta problemática: aunque se han generado millones de becas, una parte significativa de las plazas no deriva en contratos formales ni en desarrollo profesional sostenido (COPARMEX, 2023). Sin un componente de evaluación y retroalimentación, los programas corren el riesgo de convertirse en medidas paliativas más que estructurales.

Asimismo, la **desigualdad de género** continúa siendo una brecha pendiente. De acuerdo con **Ibero Propone (2024)**, las mujeres jóvenes enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos formales, especialmente en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Esta disparidad limita la participación femenina en sectores estratégicos y reduce la diversidad en los entornos laborales. Promover políticas con enfoque de género es esencial para garantizar una inserción equitativa y sostenible.

La comparación con otros países evidencia que el éxito de las estrategias de empleo juvenil depende de la colaboración entre el sector público, privado y académico. Alemania, Canadá y Chile han demostrado que la vinculación temprana y la formación dual generan resultados tangibles, mientras que México sigue apostando por programas asistenciales con bajo retorno productivo (OIT, 2019). Superar esta brecha requiere voluntad política, inversión en innovación educativa y una visión de largo plazo centrada en el desarrollo del capital humano.

Finalmente, la falta de datos actualizados y sistemáticos dificulta la evaluación de impacto. La mayoría de los informes disponibles se basan en estimaciones parciales o en evaluaciones institucionales internas, sin la transparencia necesaria para medir el progreso real. Por tanto, se requiere establecer un **Observatorio Nacional de Empleo Juvenil**, que recopile, analice y publique indicadores clave sobre inserción laboral, calidad del empleo y movilidad social, garantizando una toma de decisiones basada en evidencia (Fundación Iter, 2024).

7. Propuestas de innovación: bolsas de trabajo estudiantiles y plataformas integradas

El análisis de las experiencias nacionales e internacionales sugiere que uno de los caminos más prometedores para fortalecer la inserción laboral juvenil en México consiste en el desarrollo de **bolsas de trabajo estudiantiles y plataformas digitales integradas**, orientadas específicamente a las necesidades del alumnado activo y de recién egreso. Estas herramientas no solo facilitan la vinculación entre jóvenes y empleadores, sino que también promueven la continuidad educativa, la formación de competencias y la movilidad profesional.

De acuerdo con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)**, las plataformas de intermediación laboral deben evolucionar de simples catálogos de vacantes hacia **ecosistemas de aprendizaje y empleo**. En ese sentido, una bolsa de trabajo estudiantil no debería limitarse a publicar ofertas, sino también ofrecer acompañamiento personalizado, evaluación de habilidades, capacitación en línea y certificaciones modulares. Esta visión

integral busca reducir la brecha entre los programas de estudio y las competencias requeridas por los empleadores.

El modelo propuesto por la OIT se apoya en tres pilares fundamentales:

1. **Desarrollo de competencias relevantes**, mediante alianzas entre instituciones educativas y empresas para diseñar currículos basados en la demanda real del mercado.
2. **Sistemas de información laboral integrados**, que utilicen tecnologías digitales para conectar a los jóvenes con oportunidades adaptadas a su perfil académico, ubicación y disponibilidad.
3. **Mecanismos de acompañamiento y mentoría**, que garanticen el seguimiento del progreso y la retroalimentación continua (OIT, 2019).

En México, la aplicación de estos principios podría concretarse en la creación de una **plataforma nacional de empleo estudiantil**, gestionada de manera conjunta por universidades, cámaras empresariales y gobiernos estatales. Esta red permitiría centralizar las oportunidades laborales para estudiantes y egresados, con filtros específicos para horarios flexibles, vacantes progresivas y programas de desarrollo profesional. Asimismo, podría incluir módulos de formación gratuita en habilidades digitales, idiomas, liderazgo y emprendimiento.

Según **BBVA Research (2021)**, el 70 % de los jóvenes mexicanos utilizan medios digitales para buscar empleo, pero solo el 25 % logra encontrar oportunidades formales a través de ellos. Esto revela el potencial no aprovechado de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como vehículos de inserción laboral. Implementar una bolsa de trabajo digital especializada permitiría aprovechar este comportamiento y convertirlo en un mecanismo de empleabilidad inclusiva.

El modelo podría inspirarse en casos internacionales exitosos, como el programa “**My First Job**” de Canadá, que ofrece una plataforma interactiva donde los jóvenes pueden registrar sus competencias, recibir asesoría profesional en línea y acceder a vacantes adaptadas a su perfil. En **Chile**, el portal “**Empleos para Jóvenes**”, impulsado por el Servicio

Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), combina ofertas laborales con formación certificada, generando trayectorias personalizadas de desarrollo profesional. Estas experiencias demuestran que la tecnología puede convertirse en un puente eficaz entre educación y trabajo cuando se implementa con acompañamiento institucional.

Por otro lado, la propuesta también debe considerar la importancia de la **flexibilidad laboral**. Muchos estudiantes enfrentan limitaciones de tiempo debido a la carga académica, por lo que requieren empleos de medio turno o con horarios adaptables. Una bolsa de trabajo diseñada con este enfoque podría clasificar las vacantes según la compatibilidad con horarios escolares, modalidad de trabajo (presencial o remoto) y nivel de experiencia requerido. Esto fomentaría la participación de los jóvenes en actividades productivas sin comprometer su rendimiento académico (Ibero Propone, 2024).

En el ámbito de la educación superior, la **Universidad Iberoamericana** y otras instituciones privadas han experimentado con plataformas internas de empleabilidad que conectan a estudiantes con empresas socialmente responsables. Dichos sistemas incluyen tableros personalizados, seguimiento de egresados y ferias de reclutamiento virtuales. Replicar este modelo a nivel nacional permitiría democratizar el acceso a oportunidades, especialmente para universidades públicas y tecnológicas con menor infraestructura (Ibero Propone, 2024).

Además, la **Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX, 2023)** propone que las bolsas de trabajo juveniles incorporen un componente de **mentorías empresariales**, donde profesionales con experiencia orienten a los estudiantes sobre desarrollo de carrera, liderazgo y adaptación al entorno laboral. Este tipo de acompañamiento no solo mejora la empleabilidad, sino que también refuerza la confianza, el sentido de propósito y la permanencia en el sistema educativo.

A nivel tecnológico, el uso de **inteligencia artificial y análisis de datos** puede optimizar la conexión entre perfiles y vacantes. Por ejemplo, los algoritmos pueden identificar coincidencias entre las habilidades del estudiante y las competencias buscadas por los empleadores, reduciendo los tiempos de búsqueda y aumentando la tasa de éxito en la

colocación. Estas innovaciones son parte de lo que la OIT denomina “transiciones inteligentes” hacia el empleo (OIT, 2019).

Finalmente, las bolsas de trabajo estudiantiles deben incluir un enfoque de **inclusión y equidad**. De acuerdo con la **Fundación Iter (2024)**, los jóvenes en situación de vulnerabilidad —como aquellos con discapacidad, en zonas rurales o pertenecientes a comunidades indígenas— enfrentan barreras adicionales para acceder al empleo formal. Por ello, las plataformas digitales deben diseñarse bajo principios de accesibilidad universal y contar con filtros de inclusión que promuevan la participación equitativa.

Fundamentación teórica de la propuesta

El diseño de una bolsa de trabajo estudiantil no solo tiene un componente tecnológico, sino también pedagógico y social. Desde la teoría del **capital humano**, desarrollada por Becker (1964), la inversión en educación y capacitación genera retornos económicos tanto para los individuos como para la sociedad. Sin embargo, para que estos retornos se materialicen, es necesario que existan canales efectivos de transición entre la escuela y el empleo. Las plataformas digitales de intermediación cumplen precisamente esta función.

Asimismo, la **teoría del aprendizaje experiencial** de Kolb (1984) respalda la idea de que el conocimiento se consolida a través de la práctica y la reflexión sobre la experiencia. En este sentido, los programas de vinculación laboral y las bolsas de trabajo permiten que los estudiantes apliquen sus conocimientos teóricos en contextos reales, fortaleciendo tanto las competencias técnicas como las socioemocionales.

Desde una perspectiva sociológica, Bourdieu (1986) introduce el concepto de **capital social**, entendido como las redes de relaciones que facilitan el acceso a recursos y oportunidades. Las plataformas de empleo para estudiantes pueden funcionar como espacios de creación de capital social, donde los jóvenes interactúan con empleadores, mentores y pares, ampliando sus horizontes profesionales y construyendo comunidad.

Por último, la OIT (2019) enfatiza que las políticas de empleo juvenil deben concebirse como parte de un **ecosistema de desarrollo sostenible**, que combine crecimiento económico con inclusión social. Bajo esta premisa, las bolsas de trabajo estudiantiles no solo fomentan la empleabilidad, sino que también contribuyen al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**.

El reto de la inserción laboral estudiantil en México no puede abordarse únicamente desde la óptica del empleo. Implica una transformación integral de los mecanismos que conectan la educación con el mercado productivo. En este sentido, las plataformas digitales de intermediación laboral representan un punto de convergencia entre la educación, la tecnología y el desarrollo económico.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), los sistemas educativos deben adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado global, donde las habilidades digitales, socioemocionales y cognitivas tienen igual o mayor peso que las técnicas tradicionales. En países con altos índices de empleabilidad juvenil —como Alemania, Finlandia o Corea del Sur—, la transición de los estudiantes al mundo laboral se sustenta en modelos de aprendizaje dual, que combinan estudio con práctica profesional supervisada.

En México, solo el 12 % de las instituciones de educación superior ofrecen esquemas similares, y la mayoría se concentran en áreas urbanas (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022). Esta limitación genera que muchos jóvenes carezcan de experiencia laboral al egresar, lo que disminuye sus posibilidades de colocación. La creación de bolsas de trabajo estudiantiles integradas con sistemas de prácticas profesionales permitiría revertir esta tendencia y facilitar la transición hacia empleos formales.

8. Las plataformas digitales como herramientas de inclusión laboral

El auge de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha transformado radicalmente la forma en que se buscan ofrece y gestionan empleos. Sin embargo, el impacto positivo de estas plataformas depende del grado de accesibilidad y alineación con los usuarios jóvenes.

De acuerdo con un estudio de BBVA Research (2021), el 82 % de los jóvenes mexicanos en edad universitaria busca empleo a través de redes sociales o portales digitales, pero más del 70 % considera que las ofertas publicadas son poco claras, incompletas o fraudulentas. Este dato demuestra la necesidad de plataformas confiables, verificadas y segmentadas por nivel académico y carrera.

Además, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) resalta que la digitalización del mercado laboral puede ser una herramienta de equidad social, siempre que las plataformas estén diseñadas para reducir las brechas de acceso entre zonas rurales y urbanas. Por ello, una bolsa de trabajo universitaria mexicana debería incluir interfaces accesibles para dispositivos móviles, soporte para conexión limitada y módulos multilingües para comunidades indígenas.

Un ejemplo relevante es el proyecto "Empleo Joven Digital" desarrollado en Uruguay, donde la plataforma del Ministerio de Trabajo ofrece vacantes, cursos gratuitos, mentorías y seguimiento a los usuarios. Desde su implementación en 2018, más de 60,000 jóvenes han conseguido trabajo o prácticas a través del sistema (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, 2022).

Esto muestra cómo la integración de tecnología con políticas públicas puede crear un ecosistema de oportunidades reales. En México, la falta de un sistema centralizado provoca que los esfuerzos universitarios estén dispersos: cada institución crea su propio portal, pero sin coordinación interinstitucional ni base de datos compartida (ANUIES, 2023).

La propuesta de un Sistema Nacional de Empleabilidad Estudiantil (SINEE) permitiría conectar universidades públicas y privadas en una sola red, con autenticación institucional y trazabilidad curricular. Además, esta plataforma podría integrarse con los sistemas del Servicio Nacional de Empleo (SNE) para facilitar la certificación y el seguimiento laboral.

9. Perspectiva teórica: capital humano, social y digital

Las propuestas de vinculación laboral encuentran sustento en diversas teorías del desarrollo económico y educativo.

Desde la teoría del capital humano de Becker (1964), la educación se interpreta como una inversión en habilidades que aumentan la productividad individual y colectiva. Sin embargo, esta teoría asume que existe un mercado capaz de absorber a los egresados, lo que en países en desarrollo no siempre ocurre. En México, el desequilibrio entre oferta y demanda de profesionistas genera subempleo y migración (INEGI, 2023).

Por otro lado, Bourdieu (1986) introduce el concepto de capital social, entendido como las redes de relaciones que proporcionan acceso a recursos y oportunidades. Las bolsas de trabajo universitarias no solo funcionan como intermediarios laborales, sino como espacios de generación de capital social, donde los jóvenes pueden establecer conexiones con empleadores, mentores y colegas.

Asimismo, la noción de capital digital propuesta por van Dijk (2017) es clave en la era contemporánea. Este tipo de capital combina las habilidades tecnológicas, la capacidad de navegación informacional y el uso estratégico de plataformas digitales. En consecuencia, una bolsa de trabajo moderna debe fomentar el desarrollo del capital digital de los estudiantes mediante tutoriales, herramientas de perfilamiento y talleres en línea.

10. Enfoques pedagógicos de vinculación: el aprendizaje experiencial y el constructivismo laboral

La teoría del aprendizaje experiencial de Kolb (1984) sostiene que el conocimiento se consolida cuando el individuo participa activamente en experiencias concretas y reflexiona sobre ellas. Aplicado al ámbito laboral, esto implica que los estudiantes aprenden mejor cuando enfrentan contextos reales de trabajo.

Por su parte, el constructivismo social de Vygotsky (1978) plantea que el aprendizaje surge de la interacción social y la colaboración. Los entornos laborales ofrecen precisamente ese espacio de cooperación, negociación y desarrollo de habilidades blandas. Al permitir que los estudiantes trabajen, colaboren y aprendan de otros profesionales, se genera un aprendizaje más profundo que el obtenido solo en el aula.

De esta manera, las bolsas de trabajo estudiantiles no deben concebirse únicamente como catálogos de empleo, sino como espacios formativos donde la experiencia laboral se convierte en una extensión natural del proceso educativo. Esto coincide con el concepto de aprendizaje permanente (lifelong learning) promovido por la UNESCO (2021), que plantea que el aprendizaje no se limita a las etapas escolares, sino que se extiende a toda la vida profesional.

11. Modelos internacionales de empleabilidad juvenil

Diversos países han desarrollado estrategias exitosas de inserción laboral para jóvenes, que pueden servir de referencia para México:

- Alemania: el sistema de formación dual combina educación teórica en escuelas técnicas con prácticas remuneradas en empresas. Esto permite que los estudiantes adquieran experiencia laboral mientras estudian, reduciendo el desempleo juvenil a menos del 6 % (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2022).
- España: el programa “Garantía Juvenil”, financiado por la Unión Europea, ofrece orientación profesional, formación y empleo a menores de 30 años. En 2021, más de 1.2 millones de jóvenes se beneficiaron del programa (Ministerio de Trabajo de España, 2022).
- Canadá: el portal “Youth Employment Strategy” vincula a los estudiantes con programas de capacitación, voluntariado y empleos de verano, financiados parcialmente por el gobierno federal. Este modelo ha sido reconocido por su enfoque en la inclusión y la diversidad (Government of Canada, 2021).
- Chile: el programa “Empleos para Jóvenes” combina una plataforma digital con cursos certificados del SENCE, permitiendo que los usuarios desarrollen competencias antes de postularse a empleos formales (SENCE, 2023).

Estos modelos comparten elementos clave: cooperación público-privada, acompañamiento pedagógico y seguimiento digital. México podría adaptar estos principios a su contexto, priorizando sectores estratégicos como tecnología, energías renovables y servicios sociales.

12. Impacto social y económico de la empleabilidad estudiantil

El fortalecimiento de la empleabilidad estudiantil no solo beneficia a los individuos, sino también al desarrollo nacional. Según la OCDE (2023), cada punto porcentual de aumento en la tasa de empleo juvenil contribuye a un crecimiento del 0.3 % en el PIB. Además, la integración laboral temprana reduce la tasa de deserción educativa y mejora la movilidad social.

Un estudio de la UNESCO (2022) indica que los jóvenes que participan en programas de vinculación universitaria tienen 40 % más probabilidades de obtener empleo en el primer año posterior al egreso. En México, donde el desempleo juvenil supera el 7 %, implementar este tipo de programas podría reducir significativamente la brecha entre educación y mercado.

Desde una perspectiva sociológica, la inserción laboral temprana también contribuye a la identidad profesional y al sentido de pertenencia social. Al verse integrados en espacios productivos, los jóvenes desarrollan autonomía, autoestima y una visión más clara de su futuro (Tovar & Rodríguez, 2020).

13. Marco conceptual para el diseño de una bolsa de trabajo estudiantil mexicana

Tomando como base los elementos analizados, el diseño de una bolsa de trabajo estudiantil debe estructurarse en tres ejes principales:

1. Eje tecnológico: desarrollo de una plataforma interoperable, segura y accesible, con perfiles dinámicos, algoritmos de coincidencia y seguimiento automatizado de vacantes.
2. Eje educativo: integración con los programas de prácticas profesionales, servicio social y certificaciones por competencias.
3. Eje social: inclusión, equidad y acompañamiento, garantizando que todos los estudiantes —sin importar su origen o situación económica— tengan acceso a oportunidades reales.

Además, la plataforma debe contar con el respaldo institucional de universidades, cámaras empresariales y autoridades laborales, asegurando legitimidad y sostenibilidad. Un consejo tripartito (educativo, gubernamental y empresarial) podría supervisar su operación y mejora continua.

14. Conclusiones Teóricas.

La problemática del desempleo juvenil en México se enmarca en un contexto de profundas desigualdades estructurales, educativas y tecnológicas. El análisis realizado a lo largo de este marco teórico demuestra que la falta de oportunidades laborales para los estudiantes no responde únicamente a la escasez de empleos, sino a una desvinculación sistemática entre educación y mercado laboral. Esta desconexión genera que miles de jóvenes egresen con conocimientos teóricos, pero sin experiencia práctica ni habilidades socioemocionales adaptadas al entorno productivo.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano (Becker, 1964), el país desperdicia un potencial significativo al no capitalizar la inversión educativa realizada en su juventud. El capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas a través de la educación, debe traducirse en productividad económica y bienestar social. Sin embargo, cuando los egresados no logran insertarse en el mercado formal, este capital se devalúa, generando frustración, subempleo e informalidad.

De igual forma, la falta de capital social (Bourdieu, 1986) se evidencia en la limitada capacidad de los jóvenes para acceder a redes profesionales, mentorías o prácticas laborales. Las universidades mexicanas, en muchos casos, operan como entornos cerrados que no facilitan la interacción constante con el sector empresarial. Por ello, las bolsas de trabajo estudiantiles no deben concebirse como un complemento opcional, sino como una infraestructura educativa esencial, al mismo nivel que las bibliotecas, los laboratorios o los servicios académicos.

La evidencia internacional es contundente. Países como Alemania, España, Canadá y Chile han logrado reducir sus tasas de desempleo juvenil mediante programas institucionalizados de formación dual, aprendizaje experiencial y plataformas digitales de vinculación. Estas políticas han demostrado que la empleabilidad no se improvisa, sino que se construye mediante estrategias de colaboración entre Estado, universidades y empresas privadas.

México cuenta con los recursos humanos, tecnológicos y académicos necesarios para implementar una política similar. Sin embargo, la dispersión institucional, la falta de coordinación intersectorial y la ausencia de bases de datos integradas obstaculizan la creación de soluciones duraderas. La propuesta de un Sistema Nacional de Empleabilidad Estudiantil (SINEE) emerge como una alternativa estratégica para centralizar esfuerzos y conectar las necesidades reales del mercado con los perfiles académicos de los estudiantes.

Este sistema podría funcionar como una plataforma digital con enfoque pedagógico, articulada sobre tres pilares:

Interoperabilidad institucional: conectando universidades, cámaras empresariales y dependencias gubernamentales.

Acompañamiento formativo: brindando orientación profesional, mentorías y certificaciones digitales.

Inclusión social: garantizando acceso equitativo a jóvenes de comunidades rurales, indígenas y en situación de vulnerabilidad.

La aplicación de este modelo no solo fomentaría la inserción laboral, sino también la permanencia escolar, al ofrecer incentivos económicos y prácticos para continuar estudiando. En términos de impacto macroeconómico, un aumento sostenido del empleo juvenil podría incrementar el crecimiento del PIB y reducir la dependencia de programas asistenciales, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, particularmente el ODS 4 (Educación de calidad) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

15. Reflexión final

La transición de los estudiantes mexicanos al mundo laboral requiere un cambio de paradigma educativo, donde el aprendizaje deje de entenderse como un proceso cerrado y se transforme en una experiencia continua y contextual. Las bolsas de trabajo especializadas representan una oportunidad tangible para lograrlo: son puentes entre el conocimiento y la acción, entre la teoría y la práctica, entre la escuela y la sociedad.

Implementar una bolsa de trabajo nacional para estudiantes significaría dar un paso decisivo hacia una educación más justa, inclusiva y funcional. La experiencia internacional demuestra que la empleabilidad no depende únicamente del talento individual, sino de los ecosistemas de apoyo que permiten a los jóvenes desarrollarlo.

Así, el reto no consiste en crear empleos aislados, sino en construir trayectorias profesionales sostenibles, donde cada estudiante pueda crecer, aprender y contribuir al desarrollo del país. Este marco teórico sienta las bases conceptuales y comparativas para una política pública que reconozca a los jóvenes no solo como beneficiarios del sistema educativo, sino como actores centrales del progreso nacional.

Referencias (formato APA 7)

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2023). Informe sobre vinculación educativa y empleo universitario en México. ANUIES. <https://www.anuies.mx>

Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (pp. 241–258). Greenwood Press.

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2022). Berufsbildung in Deutschland: Das duale System. <https://www.bmbf.de>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Juventud y digitalización en América Latina. CEPAL. <https://www.cepal.org>

Fundación Iter. (2023). Desempleo juvenil: Diagnóstico y propuestas. <https://fundacioniter.org/desempleo-juvenil>

Gobierno de Canadá. (2021). Youth Employment Strategy. <https://www.canada.ca>

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (s. f.). El panorama educativo y laboral de los jóvenes en México. <https://imco.org.mx/el-panorama-educativo-y-laboral-de-los-jovenes-en-mexico/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s. f.). Tasa de deserción escolar por nivel educativo. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/832>

Kolb, D. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. (2022). Empleo Joven Digital. <https://www.mtss.gub.uy>

Ministerio de Trabajo de España. (2022). Garantía Juvenil: Informe anual de resultados 2021. <https://www.mites.gob.es>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Propuestas para mejorar el empleo juvenil según la OIT. <https://www.educaweb.com/noticia/2019/09/10/propuestas-mejorar-empleo-juvenil-segun-oit-18891/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). Employment Outlook 2023: Youth Employment Trends. OECD Publishing.

Secretaría de Educación Pública (SEP). (2022). Estadísticas de educación superior: programas de formación dual en México. SEP.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2023). Programa Empleos para Jóvenes. Gobierno de Chile.

Tovar, J., & Rodríguez, L. (2020). Inserción laboral temprana y desarrollo profesional en jóvenes universitarios. Revista Mexicana de Estudios Laborales, 15(2), 45–62.

UNESCO. (2021). Lifelong Learning for All: Transforming Education Systems for the Future. UNESCO Publishing.

UNESCO. (2022). Youth and Employment: Global Trends and Solutions.
<https://unesdoc.unesco.org>

van Dijk, J. (2017). The Digital Divide. Polity Press.

BBVA Research. (2021). Evolución del empleo juvenil y digitalización en América Latina. <https://www.bbvarsearch.com>

COPARMEX. (2023). Millones de jóvenes desempleados: Se requieren soluciones de fondo y no solo becas. <https://coparmex.org.mx/millones-de-jovenes-desempleados-se-requieren-soluciones-de-fondo-y-no-solo-becas>

Ibero ProPone. (2024). Estrategias de inserción laboral para jóvenes con educación media y superior. Universidad Iberoamericana. <https://iberopropone.ibero.mx>

Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2020). Políticas públicas para combatir el desempleo juvenil. <https://dgppdh.segob.gob.mx>

CAPÍTULO 3

Desarrollo del proyecto

"Sprint 0 - Análisis de Requerimientos del Usuario" para el proyecto "TALENT BRIDGE"

Nombre del proyecto y del equipo.

- **Nombre del Proyecto:** PRIMERPASO.COM

El equipo de desarrollo se ha constituido formalmente para llevar a cabo el proyecto, asignando los roles clave dentro de la metodología SCRUM para garantizar una gestión ágil y eficiente. Los detalles sobre la conformación del equipo y los acuerdos iniciales se encuentran documentados en el acta de la reunión de planificación.

Para más detalles, consulte el Anexo A - [Formato: Acta de Reunión](#).

- **Nombre del Equipo (Roles SCRUM):**
 - **Product Owner / Desarrollador:** Erick Corona Vargas.
 - **Scrum Master / Desarrollador:** Diego Blanco Rodriguez.
 - **Desarrollador:** Moises David Castañeda May.

Breve descripción del contexto del problema.

El proyecto surge para atender la problemática de la empleabilidad juvenil en la zona de Playa del Carmen. Se ha identificado una brecha significativa entre los estudiantes y recién egresados que buscan oportunidades laborales y las empresas locales que requieren talento. La falta de una plataforma centralizada y accesible dificulta que los jóvenes encuentren ofertas acordes a su perfil y que los empleadores puedan conectar eficazmente con la nueva fuerza laboral. TALENT BRIDGE busca ser el puente que conecte a ambos grupos, facilitando la inserción laboral y el desarrollo profesional en la región.

Listado de clasificado de requerimientos funcionales y no funcionales.

A continuación, se presenta la clasificación de los requerimientos identificados para la plataforma.

Requerimientos Funcionales (RF)

- **Imprescindibles:**

- **(RF-01)** El sistema debe permitir el registro de nuevos usuarios con dos roles distintos (no compatibles entre sí): "Estudiante" y "Empleador".
- **(RF-02)** El sistema debe validar las credenciales de los usuarios para permitir el inicio de sesión (autenticación).
- **(RF-03)** Los usuarios "Estudiante" deben poder crear y editar un perfil profesional, incluyendo datos de contacto, habilidades, formación académica y experiencia.
- **(RF-04)** Los usuarios "Empleador" deben poder crear y editar un perfil de su empresa.
- **(RF-05)** Los usuarios "Empleador" deben poder publicar, editar y eliminar ofertas de empleo.
- **(RF-06)** Los usuarios "Estudiante" deben poder buscar y filtrar ofertas de empleo (por área, tipo de contrato, etc.).

- **Deseables:**

- **(RF-07)** El sistema debe permitir a los estudiantes postularse a las ofertas de empleo directamente desde la plataforma.
- **(RF-08)** Debe existir un sistema de mensajería interna para que empleadores y estudiantes puedan comunicarse.
- **(RF-09)** Se debe incluir un módulo de mentorías donde profesionales puedan ofrecer guía a los estudiantes.

- **Opcionales:**

- **(RF-10)** La plataforma podría contar con una sección de recursos con artículos y consejos sobre desarrollo profesional.
- **(RF-11)** Implementar un sistema de notificaciones por correo electrónico para nuevas ofertas o postulaciones.

Requerimientos No Funcionales (RNF)

- **Imprescindibles:**
 - **(RNF-01) Seguridad:** La información personal de los usuarios debe estar protegida y encriptada. El acceso a la información debe estar restringido según el rol del usuario.
 - **(RNF-02) Usabilidad:** La interfaz de la plataforma debe ser intuitiva, clara y fácil de navegar para ambos tipos de usuario.
- **Deseables:**
 - **(RNF-03) Rendimiento:** El tiempo de respuesta del sistema ante cualquier acción del usuario no debe superar los 2 segundos.
 - **(RNF-04) Compatibilidad:** La aplicación web debe ser compatible con las últimas versiones de los navegadores más populares (Chrome, Firefox, Safari).

Historias de usuarios.

Para traducir los requerimientos en funcionalidades concretas desde la perspectiva del usuario, se ha elaborado un registro de Historias de Usuario. Cada historia describe una necesidad, su propósito y las condiciones que deben cumplirse para considerarla completa, sirviendo como base para la planificación de los Sprints de desarrollo.

Para ver el detalle de cada historia, consulte el **Anexo B - Tabla de historias de usuario.**

Tabla de trazabilidad.

Se ha creado una Matriz de Trazabilidad de Requisitos (RTM) para vincular cada requerimiento funcional y no funcional con su correspondiente historia de usuario. Esta herramienta es crucial para asegurar que todas las necesidades del cliente estén cubiertas, implementadas y validadas a lo largo del ciclo de vida del proyecto.

Para ver la matriz completa, consulte el Anexo C - Tabla de trazabilidad.

Reflexión.

La realización del Sprint 0 ha sido un ejercicio necesario para sentar las bases del proyecto TALENT BRIDGE. La aplicación de técnicas de levantamiento de información y el análisis crítico nos permitieron transformar una idea general en un conjunto de requerimientos tangibles y priorizados. Definir los roles SCRUM desde el inicio, aunque uno de los miembros no pudo asistir a la reunión de planificación, estableció una estructura de trabajo clara que facilitará la colaboración y la toma de decisiones en las siguientes fases del proyecto. El proceso de clasificar requerimientos en imprescindibles, deseables yopcionales fue clave para enfocarnos en el Mínimo Producto Viable (MVP) y asegurar que entregaremos valor al usuario desde el primer sprint.

El aprendizaje más significativo de esta actividad ha sido comprender en profundidad la importancia de redactar Historias de Usuario claras y con criterios de aceptación verificables. Este ejercicio nos obligó a ponernos en el lugar del usuario final (tanto estudiantes como empleadores) y a definir el "qué" y el "para qué" de cada funcionalidad, evitando ambigüedades. La creación de la tabla de trazabilidad nos proporcionó una visión completa de cómo cada requisito se materializa en una historia de usuario, lo cual será una herramienta invaluable para la planificación de los sprints de desarrollo y para el proceso de pruebas. Este Sprint 0 no solo nos deja un backlog inicial, sino también una comprensión compartida y unificada de los objetivos del producto.

Anexos

Anexo A.

Formato: Acta de Reunión

1. Datos Generales

- Proyecto: TALENT BRIDGE
- Fecha: 14 de octubre del 2025
- Hora de inicio: 8:00 a.m Hora de término: 8:20 a.m
- Lugar / Medio (Presencial / Virtual): Presencial
- Tipo de reunión (Planificación / Seguimiento / Revisión / Cierre): Planificación
- Responsable de la reunión: Diego Blanco Rodriguez
- Elaboró el acta: Diego Blanco Rodriguez

2. Participantes

<i>Nombre</i>	<i>Cargo / Rol</i>	<i>Asistencia (Sí/No)</i>
<i>Diego Blanco Rodriguez</i>	Scrum Master/ Desarrollador	Sí
<i>Erick Corona Vargas</i>	Product Owner/Desarrollador	No
<i>Moises David Castañeda May</i>	Desarrollador	Si

3. Orden del Día

N.º	TEMA / PUNTO A TRATAR
1	Revisión del planteamiento del problema.
2	Definición de objetivos generales y específicos.
3	Estructura de la plataforma digital.
4	Asignación de tareas iniciales.

4. Desarrollo de la Reunión

Se discutió la problemática de empleabilidad juvenil en Playa del Carmen, se revisaron los objetivos del proyecto y se acordó diseñar una plataforma que conecte estudiantes con empleadores. Se asignaron tareas para el desarrollo del prototipo inicial.

5. Acuerdos y Compromisos

N.º	Acuerdo / Compromiso	Responsable	Fecha Compromiso	Estado
1	Diseñar el prototipo de la plataforma	Desarrolladores	15/10/2025	Progreso
2	Desarrollar el módulo de autenticación	Scrum master	16/10/2025	Pendiente
3	Redactar el marco teórico	Product Owner	14/10/2025	Completado

6. Observaciones Generales

Se sugirió incluir un módulo de mentorías empresariales y filtros de inclusión para estudiantes en situación vulnerable.

7. Cierre de la Reunión

Hora de cierre: 8:20 a.m.

Próxima reunión: 17 de octubre del 2025 11:10 a.m. (Fecha y hora)

8. Firmas de Conformidad

Scrum Master: Diego Blanco Rodriguez Firma: _____

Product Owner: Erick Corona Vargas Firma: _____

Representante del Equipo: Diego Blanco Rodriguez Firma: _____

Anexo D
ENCUESTA

1. Visión y Estrategia del Producto.

- ¿Cuál es el objetivo principal del proyecto y cómo se alinea con las metas estratégicas de la empresa?
- ¿Qué problema clave buscamos resolver y qué evidencia tenemos de que es un problema real e importante para nuestros usuarios?
- ¿Quiénes son nuestros usuarios finales? ¿Tenemos perfiles o "user personas" definidos para guiar el desarrollo?
- ¿Cuál es la visión del producto a 1 o 2 años y cómo estamos preparando la arquitectura para esa evolución?

2. Medición del Éxito y Priorización

- ¿Qué KPIs de producto (ej. adopción, retención) y métricas de proceso (ej. velocity, cycle time) estamos usando para medir el éxito?
- ¿Qué framework o modelo (ej. RICE, MoSCoW) se utiliza para priorizar las historias de usuario?
- ¿Cuál ha sido el feedback más relevante de los usuarios tras el último lanzamiento y qué acciones estamos tomando al respecto?

3. Procesos y Metodología de Trabajo

- ¿Qué metodología de desarrollo se está utilizando?
- ¿Qué ceremonias, artefactos o herramientas (como refinamientos, DoD) utilizamos para garantizar que los requisitos se entiendan sin ambigüedades?
- ¿Qué funcionalidades se priorizarán para el próximo sprint?

4. Gestión de Equipo y Colaboración

- ¿Cómo manejas los conflictos o malentendidos entre los stakeholders y el equipo de desarrollo?
- ¿Existen bloqueos, dependencias o carencias (de recursos, conocimientos) que estén frenando al equipo y cómo podemos resolverlos?
- ¿Algún comentario adicional o sugerencia para mejorar el trabajo del equipo?

Tabla de historias de usuario.

ID	Título / Nombre	Descripción	Prioridad	Criterios de Aceptación	Requerimientos Asociados	Estimación Puntos	Responsable	Estado	Sprint Asignado	Comentarios
HU-01	Registro de Estudiante	Como estudiante, quiero registrarme en la plataforma para poder crear mi perfil y buscar oportunidades laborales.	Alta	<ul style="list-style-type: none"> - El sistema debe presentar un formulario con campos para nombre, correo, contraseña y rol. - Se debe validar que el correo no esté previamente registrado. - Al completar el registro, se envía un correo de confirmación. 	RF-01	5	Equipo de desarrollo	Pendiente	Sprint 1	Crítico para el flujo principal del usuario estudiante.
HU-02	Registro de Empleador	Como empleador, quiero registrar mi empresa en la plataforma para poder publicar vacantes y encontrar talento.	Alta	<ul style="list-style-type: none"> - El formulario debe incluir campos para nombre de la empresa, correo de contacto y contraseña. - La plataforma debe verificar que el correo no se haya usado antes. - El registro exitoso debe ser notificado al usuario. 	RF-01, RF-04	5	Equipo de desarrollo	Pendiente	Sprint 1	Es la puerta de entrada para las empresas que publicarán ofertas.
HU-03	Inicio de Sesión	Como usuario registrado, quiero iniciar sesión en el sistema para acceder a mi panel de control personalizado.	Alta	<ul style="list-style-type: none"> - El sistema debe validar que las credenciales sean correctas. - Si las credenciales son incorrectas, se debe mostrar un mensaje de error. - El inicio de sesión 	RF-02	3	Backend Developer	Pendiente	Sprint 1	Dependencia para todas las demás funcionalidades de usuario registrado.

				exitoso redirige al dashboard correspondiente.						
HU-04	Creación de Perfil de Estudiante	Como estudiante, quiero completar mi perfil profesional para presentar mi información a los reclutadores.	Alta	- Poder añadir/editar información de contacto, resumen y foto. - Poder agregar secciones de "Educación", "Experiencia" y "Habilidades".	RF-03	8	Fullstack Developer	Pendiente	Sprint 2	El perfil es el producto principal que el estudiante ofrece a los empleadores.
HU-05	Publicación de Vacante	Como empleador, quiero publicar una nueva oferta de empleo para atraer candidatos calificados.	Alta	- El formulario debe incluir campos como título del puesto, descripción y requisitos. - La vacante publicada debe ser visible inmediatamente en la lista de ofertas. - Poder guardar la vacante como borrador.	RF-05	8	Fullstack Developer	Pendiente	Sprint 2	Funcionalidad clave para el rol de empleador.
HU-06	Búsqueda de Empleo	Como estudiante, quiero buscar y filtrar ofertas de empleo para encontrar las que se ajusten a mi perfil.	Alta	- Debe existir una barra de búsqueda por palabra clave. - Poder filtrar los resultados por categoría, ubicación y jornada. - Los resultados deben mostrar información clave de la oferta.	RF-06	5	Frontend Developer	Pendiente	Sprint 2	Es la interacción principal del estudiante con las ofertas.
HU-07	Postulación a Vacante	Como estudiante, quiero postularme a	Media	- El sistema debe usar la información de mi perfil	RF-07	3	Fullstack Developer	Pendiente	Sprint 3	Considerada deseable, se

		una oferta de empleo para agilizar mi proceso de búsqueda.		para la postulación. - Recibir una confirmación en pantalla y por correo. - El empleador debe recibir una notificación de la postulación.							puede implementar tras el MVP inicial.
HU-08	Visualización de Perfil de Candidato	Como empleador, quiero ver el perfil completo de los estudiantes que se postulan para evaluar si son adecuados.	Alta	- Al hacer clic en un candidato, se debe poder ver toda la información de su perfil. - La vista del perfil debe ser clara, ordenada y fácil de leer.	RF-03	2	Frontend Developer	Pendiente	Sprint 3		Depende de la creación del perfil (HU-04) y postulación (HU-07).

Descripción de los Campos

ID: Identificador único de la historia (ej. HU-01, HU-02).

Título / Nombre: Nombre breve y descriptivo de la historia.

Descripción: Debe seguir el formato: 'Como [tipo de usuario], quiero [acción o necesidad], para [beneficio o propósito]'.

Prioridad: Nivel de importancia: Alta, Media o Baja.

Criterios de Aceptación: Condiciones que deben cumplirse para considerar terminada la historia.

Requerimientos Asociados: Referencias a requisitos funcionales o no funcionales relacionados.

Estimación Puntos: Medida del esfuerzo relativo usando técnica de “planning poker” u otra.

Responsable: Miembro del equipo asignado al desarrollo o prueba de la historia.

Estado: Etapa actual de la historia: Pendiente, En progreso o Hecho.

Sprint Asignado: Número o nombre del sprint donde se desarrollará la historia.

Comentarios / Notas: Observaciones adicionales, dependencias o decisiones del Product Owner.

Tabla de trazabilidad.

ID del Requisito	Tipo de Requisito	Descripción del Requisito	Prioridad	Historia de Usuario Asociada	Caso de Uso / Módulo	Criterios de Aceptación	Tipo de Prueba	Resultado Esperado	Estado	Responsable
RF-01	Funcional	Permitir registro de usuarios (Estudiante/ Empleador)	Alta	HU-01, HU-02	CU-01: Registro de usuarios / Módulo de autenticación	El usuario completa el formulario y recibe un correo de confirmación.	Prueba funcional	Se crea el usuario en la base de datos y se envía el correo exitosamente.	En progreso	Equipo de desarrollo
RF-02	Funcional	Validar credenciales en el inicio de sesión	Alta	HU-03	CU-02: Inicio de sesión / Módulo de autenticación	Credenciales incorrectas generan un mensaje de error.	Prueba de validación	El sistema muestra el mensaje de error y no permite el acceso.	En progreso	Backend Developer
RF-03	Funcional	Permitir a estudiantes crear y editar su perfil	Alta	HU-04, HU-08	CU-03: Gestión de perfil de estudiante	El usuario puede añadir/editar su información (contacto, educación, etc.).	Prueba funcional	Los cambios se guardan y se muestran correctamente en el perfil.	Pendiente	Fullstack Developer
RF-04	Funcional	Permitir a empleadores crear y editar perfil de empresa	Alta	HU-02	CU-04: Gestión de perfil de empresa	El usuario puede añadir/editar la información de la empresa.	Prueba funcional	La información de la empresa se actualiza y visualiza correctamente.	Pendiente	Frontend Developer
RF-05	Funcional	Permitir a empleadores publicar	Alta	HU-05	CU-05: Gestión de ofertas de empleo	El empleador llena el formulario de la	Prueba funcional	La oferta se publica y es visible en la lista de búsquedas para estudiantes.	Pendiente	Equipo de desarrollo

		ofertas de empleo				vacante y puede publicarla.				
RF-06	Funcional	Permitir a estudiantes buscar y filtrar ofertas	Alta	HU-06	CU-06: Búsqueda de ofertas	El estudiante puede usar filtros y la búsqueda por palabra clave.	Prueba de interfaz	Los resultados de la búsqueda son correctos y se actualizan según los filtros.	Pendiente	Frontend Developer
RF-07	Funcional	Permitir a estudiantes postularse a ofertas	Deseable	HU-07	CU-07: Módulo de postulaciones	El estudiante se postula y recibe confirmación; el empleador es notificado.	Prueba de integración	La postulación se registra y las notificaciones se envían correctamente.	Pendiente	Fullstack Developer
RNF-01	No funcional	Proteger y encriptar la información personal de los usuarios	Alta	Todas	Módulo de seguridad / Base de datos	El acceso a la información está restringido por rol.	Prueba de seguridad	No se puede acceder a datos de otros usuarios o a paneles no autorizados.	Pendiente	Backend Developer
RNF-02	No funcional	La interfaz de la plataforma debe ser intuitiva y clara	Alta	HU-01, HU-04, HU-05, HU-06	Todos los módulos	La navegación es fácil y los elementos de la interfaz son comprensibles.	Prueba de usabilidad	Un usuario nuevo puede completar tareas clave sin ayuda.	Pendiente	UI/UX Designer
RNF-03	No funcional	La respuesta del sistema no debe superar 2 segundos	Deseable	HU-06, HU-07	Todos los módulos	Las acciones deben ejecutarse en menos de 2 segundos.	Prueba de rendimiento	El tiempo promedio de respuesta del sistema es \leq 2 segundos.	Pendiente	QA Tester

Descripción de los Campos.

ID del Requisito: Identificador único (ej. RF-01 para funcionales, RNF-01 para no funcionales).

Tipo de Requisito: Funcional o No Funcional.

Descripción del Requisito: Explicación breve y precisa del requerimiento.

Prioridad: Clasificación del requisito según importancia: Alta, Media o Baja.

Historia de Usuario Asociada: Código o nombre de la historia que da origen al requerimiento.

Caso de Uso / Módulo: Módulo o componente donde se implementa el requisito.

Criterios de Aceptación: Condiciones que determinan cuándo se considera cumplido el requisito.

Tipo de Prueba: Tipo de prueba aplicable (funcional, integración, rendimiento, seguridad, etc.).

Resultado Esperado: Comportamiento esperado del sistema.

Estado: Avance del requisito (Pendiente, En progreso, Verificado, Rechazado).

Responsable: Persona o rol a cargo de la implementación o prueba.