ManpowerGroup®

Junior Achievement Americas

Member of JA Worldwide

Talento joven y empresas 2026

De la desconexión a las oportunidades: caminos hacia el empleo en América Latina

Resumen ejecutivo





JA Institute





¿Por qué es importante esta conversación?

Miles de jóvenes buscan trabajo, mientras que muchas empresas tienen dificultades para encontrar el talento que necesitan. Preparar a los jóvenes es esencial, pero no es suficiente. **Las habilidades que desarrollan necesitan oportunidades para ponerse en práctica, ser reconocidas y traducirse en experiencia.**

Acercar la educación al mundo laboral requiere acciones de ambas partes. Como instituciones educativas, debemos conectar el aprendizaje con los desafíos del mundo real. Las empresas también tienen un papel que desempeñar en el desarrollo del talento: al contratar a jóvenes y apoyarlos en sus primeros pasos profesionales, pueden cultivar talento que satisfaga sus necesidades al tiempo que fortalecen sus equipos.

La IA añade urgencia a esta tarea. Más allá de los conocimientos técnicos, los jóvenes necesitan buen criterio, independencia y la capacidad de seguir aprendiendo. Desarrollar estas capacidades requiere práctica, orientación y contacto con el mundo laboral.

En Junior Achievement, queremos que esta evidencia sirva de base para las decisiones y las alianzas entre empresas, instituciones educativas y organizaciones del sector público. Este es un desafío compartido: el inicio de una carrera profesional da forma al futuro de cada joven y contribuye al desarrollo de su familia y su comunidad.



Noël Zemborain
Presidente,
Junior Achievement Americas

América Latina vive una oportunidad extraordinaria. Nuestro bono demográfico representa una ventaja competitiva única: una nueva generación con el potencial de impulsar la innovación, la productividad y el crecimiento de la región.

Sin embargo, el desafío de la empleabilidad ha evolucionado. Hoy ya no se trata únicamente de crear empleos o desarrollar talento, sino de construir puentes más efectivos entre ambos; de asegurar el acceso a oportunidades que permitan adquirir experiencia, fortalecer habilidades relevantes, obtener beneficios de la IA y generar valor, riqueza y bienestar desde el inicio de la trayectoria profesional.

Sabemos que solo mediante la colaboración entre empresas, instituciones educativas y sociedad podremos transformar esa ventaja en desarrollo sostenible para las próximas décadas.

Este informe es una invitación a repensar cómo acompañamos a las nuevas generaciones en su transición al mundo laboral y cómo construimos mercados de trabajo más inclusivos, productivos y humanos.



Mónica Flores
Presidente,
ManpowerGroup LATAM





Sobre el estudio

Muestra regional



7,465 **Jóvenes** (16 países)

641 **Empresas** (17 países)

8 **Países con apertura**

El estudio analiza la transición al mundo laboral desde ambas perspectivas: la de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral y la de los empleadores que contratan y desarrollan a jóvenes talentos.

Este estudio nos ayuda a comprender patrones, asociaciones, recorridos y fricciones.

Este tipo de estudio no nos permite afirmar causalidad, generalización o brechas exactas entre oferta y demanda.

Los resultados regionales sobre la población joven se ponderan entre países y se ajustan por género.
A nivel país, los resultados se ajustan por género. En las respuestas de empresas no se aplicó ponderación.





→ Explora el reporte completo

Este resumen ejecutivo presenta los principales hallazgos del Estudio Talento joven y empresas 2026.
El estudio completo incluye el análisis regional detallado, ocho informes a nivel país, modelos estadísticos, metodología, glosario y referencias.

Descarga el estudio completo aquí







Hay movimiento en ambos lados. El reto es la transición entre ellos.

69.7%

de los jóvenes están buscando trabajo.

84.9%

de las empresas encuestadas contrataron personal en los últimos 12 meses.

74.0%

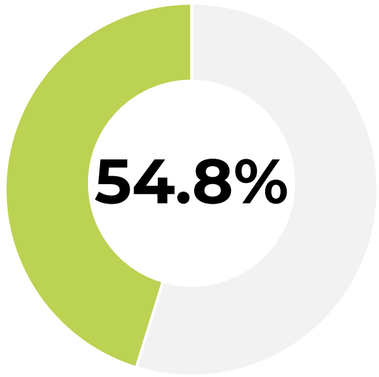
prevé la contratación de personal nuevo o de reemplazo.

La contratación y la búsqueda de empleo conviven, pero no están vinculadas automáticamente.

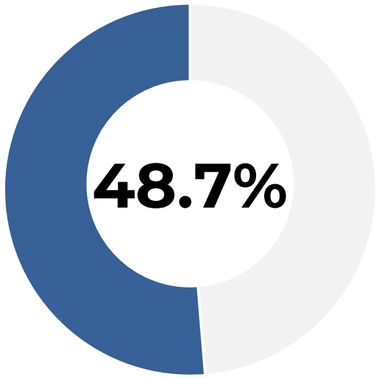




La experiencia es la puerta principal

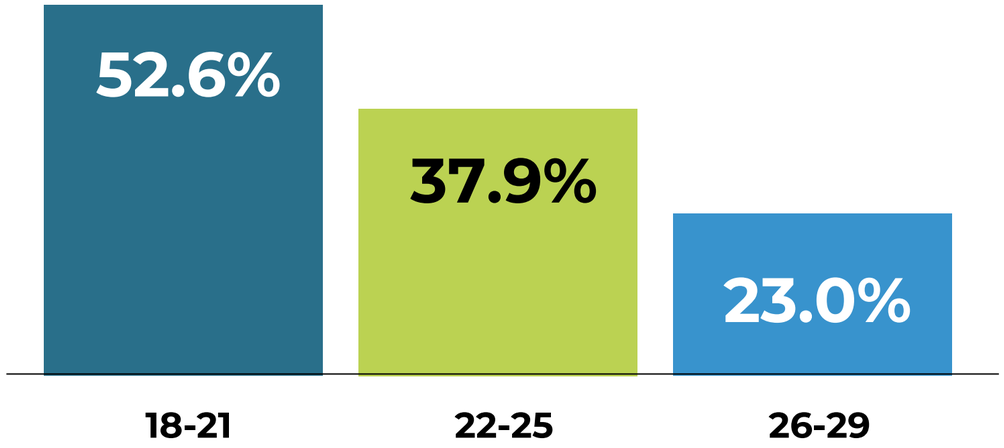


de los **jóvenes** que buscan empleo señala que la falta de experiencia previa es un obstáculo.



Los **empleadores** señala que la falta de experiencia previa es una dificultad a la hora de contratar talento joven.

Disposición de los empleadores a contratar sin experiencia previa:



Los jóvenes necesitan una oportunidad para adquirir la experiencia que los empleadores esperan de ellos.

Al aumentar la edad, se acota la posibilidad de ingresar al mercado laboral.





La mayoría de los jóvenes que buscan empleo identifican dos o más obstáculos:

80.9%

enfrentan dos o más obstáculos.

54.8% considera que la falta de **experiencia previa** es un obstáculo.

17.1% no cuenta con contactos y redes de recomendaciones.

27.9% señala **horarios incompatibles** como una dificultad.

13.1% no sabe cómo buscar trabajo.





Las certificaciones complementan la experiencia

Entre quienes buscan empleo:

39.7% han obtenido o están cursando una certificación

36.5% no poseen certificaciones

Entre quienes buscan empleo y cuentan con experiencia laboral formal:

48.1% han obtenido o están cursando una certificación

48.3% no poseen certificaciones

¿Qué debería ayudar a demostrar una cualificación?

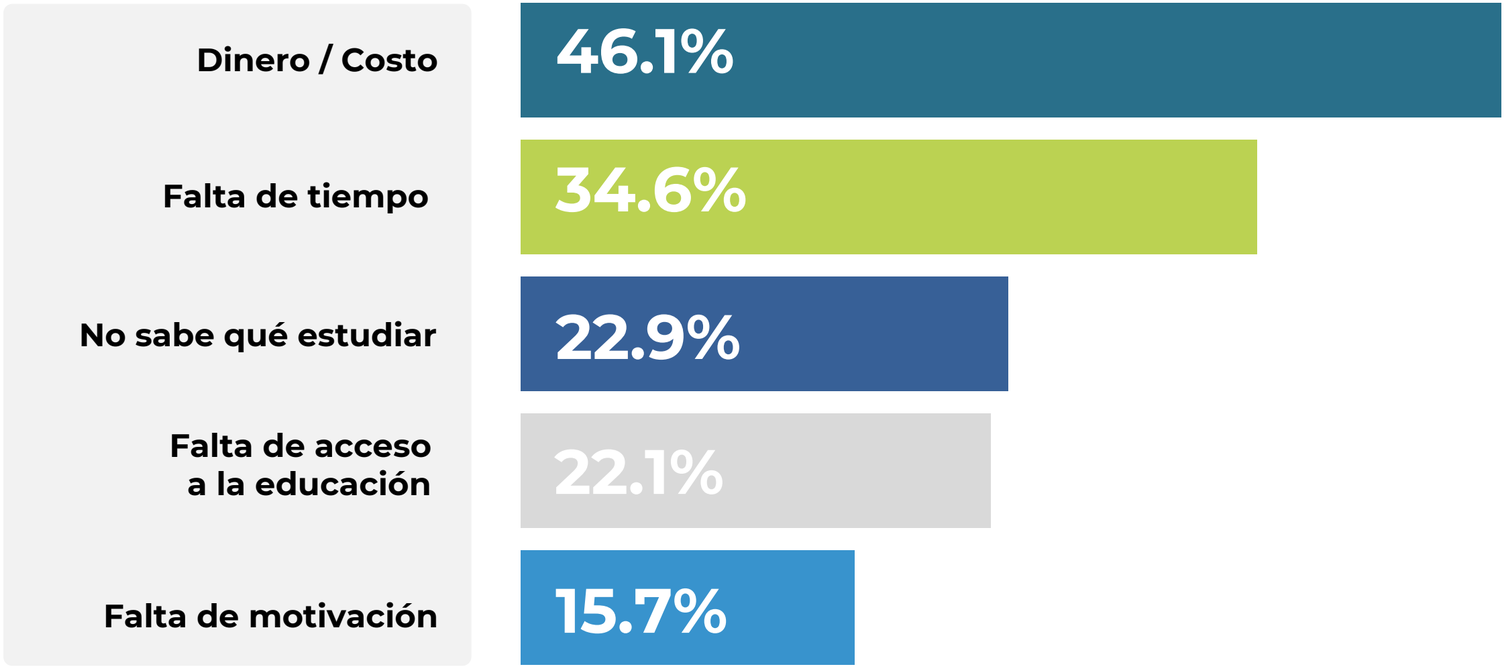
- Prácticas
- Proyectos aplicados
- Capacidad demostrada
- Referencias
- Experiencia similar al trabajo

El reto consiste en convertir el aprendizaje en pruebas que los empleadores puedan reconocer.





¿Qué dificulta el desarrollo de habilidades?

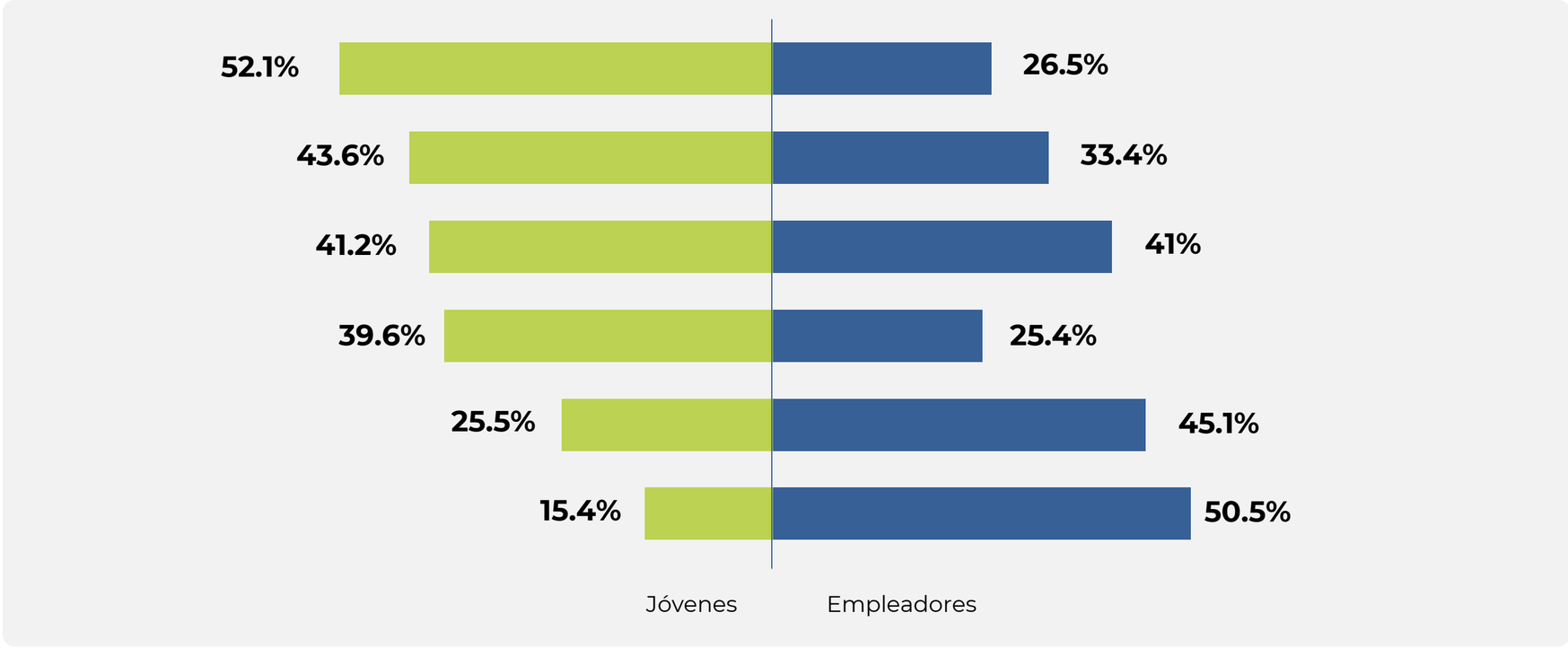


El desarrollo de habilidades depende no solo de la motivación, sino también del tiempo, la posibilidad económica, el acceso y la orientación.





Los jóvenes y los empleadores comparten el lenguaje de las habilidades, pero no le dan la misma importancia



Los jóvenes le dan mayor importancia a la **comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas**, mientras que los empleadores le dan mucha más importancia a la **adaptabilidad y la actitud de servicio.**
La responsabilidad y el compromiso son el punto de coincidencia más claro.





La brecha de la IA está pasando del acceso a la aplicación práctica

91.0% de los jóvenes afirman usar la IA

88.6% de las empresas encuestadas informan haber adoptado la IA en cierta medida

¿Qué suelen hacer los jóvenes con la IA?

79% estudiar / aprender

64% búsqueda / investigación

13% toma de decisiones y resolución de problemas

24% análisis de datos / automatización

24% Programación





¿Cómo se vincula el uso de la IA con el empleo de los jóvenes?

Porcentaje de jóvenes empleados por tipo de uso de la IA

54.8%

Aplicación Avanzada

Programación · Datos · Automatización · Resolución de Problemas

46.4%

Productividad / Creación

Redacción · Organización · Creación

38.3%

Básico / Informativo

Estudio · Búsqueda · Apoyo en la conversación

La situación de empleo se correlaciona con un uso más avanzado de la IA. Esta relación es significativa más allá de la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral previa, la situación académica, el género y el país.

Nota: esta asociación no debe interpretarse como causal. Es posible que otras diferencias no medidas también influyan en esta relación.





¿Cómo es una empresa que ofrece oportunidades de primer empleo para los jóvenes?

Entre los empleadores encuestados, aquellos más abiertos a contratar a jóvenes sin experiencia previa tienden a combinar esa apertura con una estructura de incorporación planificada.

- **Organizaciones más grandes. El 61%** son grandes empleadores.
- **Más planificados en cuanto al reclutamiento de jóvenes. El 55%** cuenta con una estrategia formal para jóvenes.
- **Más propensos a complementar la capacitación con mecanismos de apoyo a la incorporación**.

Empresas que contratan primer empleo vs. las que solo contratan con experiencia previa.

Tutoría	**7.0%**	vs.	**1.2%**
Alianzas educativas	**5.2%**	vs.	**0.8%**
Rotaciones / programas de pasantías	**5.2%**	vs.	**2.0%**
Capacitación interna	**77.4%**	vs.	**79.2%**

Lo que se destaca es la forma en que las empresas diseñan el proceso de incorporación.

Nota: Estas características describen los perfiles de los empleadores observados en la encuesta y no deben interpretarse como factores causales que determinan la apertura a la incorporación de nuevos trabajadores.

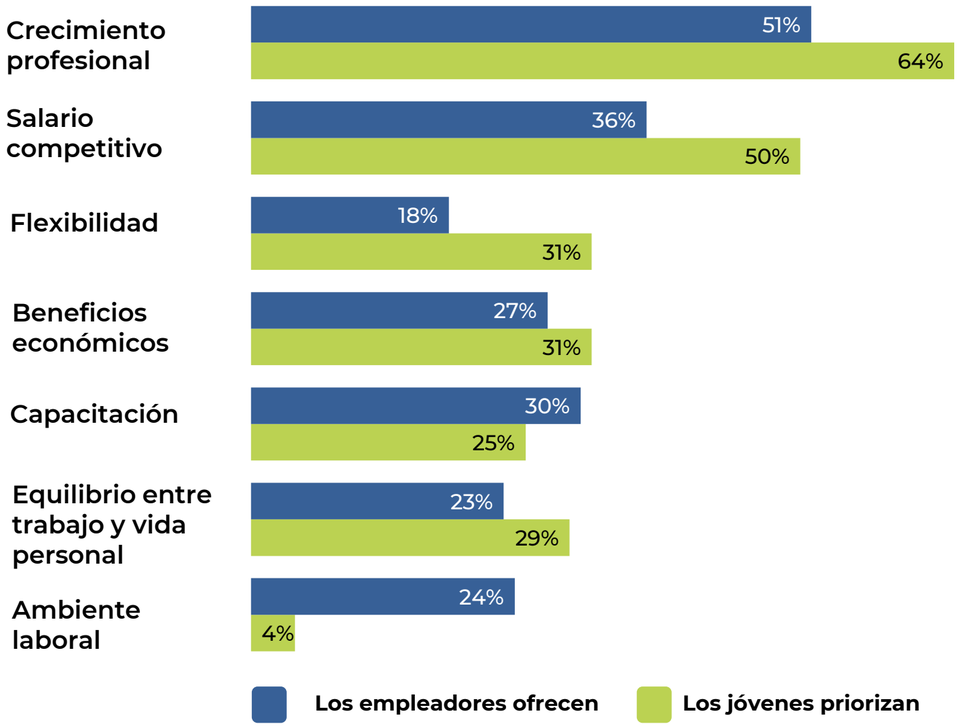




Lo que atrae a los jóvenes, lo que ofrecen los empleadores y lo que sucede después de que se incorporan al mercado laboral

¿Qué hace que un empleo sea atractivo y sostenible?

Porcentaje de personas que seleccionaron cada factor entre sus 3 principales:



Tener un trabajo no significa dejar de buscar

Entre los jóvenes que están empleados, el porcentaje de quienes buscan activamente otra oportunidad es:

37% entre quienes están satisfechos con su trabajo actual

69% entre los que se declaran no satisfechos ni insatisfechos

65% entre los insatisfechos

¿Qué lleva a los jóvenes a irse?

Las principales razones entre quienes han renunciado:

- Salario y beneficios
- Falta de crecimiento
- Entorno laboral negativo
- Objetivo
- Agotamiento





Construyendo el puente

De los datos se desprenden cuatro prioridades:

Ampliar la experiencia inicial reconocida

Primeros empleos, pasantías remuneradas, programas de aprendizaje, proyectos de empresas y vías de ingreso estructuradas.

Conectar el aprendizaje con la evidencia y la demanda del mercado laboral

Evaluación práctica, portafolios, trabajo aplicado e inteligencia artificial relevante para el trabajo.

Diferenciar el apoyo según la trayectoria

Los distintos puntos de partida requieren intervenciones diferentes.

Fortalecer el ingreso y el desarrollo

Vías de ingreso accesibles, incorporación estructurada, tutoría, aprendizaje en el lugar de trabajo y trayectorias de crecimiento claras.





De la desconexión a las oportunidades

Habilidades + Evidencia + Experiencia + Redes → Entrada accesible → Empleo sustentable → Desarrollo

La transición mejora cuando los jóvenes pueden demostrar lo que son capaces de hacer y cuando los empleadores crean vías que permiten que el potencial se convierta en experiencia.

Colombia





La experiencia es la puerta más clara

Tanto los jóvenes como los empleadores señalan el mismo obstáculo

70.2%

de los jóvenes que buscan empleo **afirman que la falta de experiencia previa dificulta su búsqueda, frente al 54.8% en Latinoamérica.**

67.6%

de los empleadores encuestados también afirman que es difícil encontrar candidatos jóvenes con la experiencia que esperan, **comparado al 48.7% de las empresas de Latinoamérica.**



A nivel de las empresas, también existe un desequilibrio importante:

20.6% cuenta con sistemas sólidos para capacitar y desarrollar a los empleados jóvenes una vez contratados, frente al 15.4% en toda América Latina.

Solo el **11.8%** ofrece oportunidades de empleo a los jóvenes sin experiencia previa, comparado al 17.9% a nivel regional.

Los empleadores señalan que les cuesta encontrar a personas con la experiencia que buscan, mientras que a los jóvenes les cuesta adquirir la experiencia necesaria para ingresar al mercado laboral.

Talento joven y empresas 2026

¿Quieres conocer más?

Explora el reporte completo que contiene la evidencia en la que se basan todos los datos de este resumen.

- Conclusiones regionales
- Ocho reportes de países
- Trayectoria de los jóvenes
- Modelos de empleadores
- Análisis de IA
- Metodología
- Glosario
- Referencias externas



Lee el reporte completo: Talento joven y empresas 2026





Gracias!

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a esta investigación al compartir sus experiencias y puntos de vista. También agradecemos a las instituciones que apoyaron la difusión de la encuesta, lo que nos ayudó a llegar a un público más amplio y a fortalecer la evidencia en la que se basa este estudio.

Estudio realizado por Junior Achievement Americas y ManpowerGroup

El marco de investigación, los instrumentos de la encuesta, el procesamiento y el análisis de datos estuvieron a cargo de Andrés Rotstein, en colaboración con expertos de ManpowerGroup y con la revisión técnica del JA Institute.

La metodología completa, las fuentes externas y las referencias se encuentran disponibles en el informe completo.

ManpowerGroup®

Junior Achievement Americas

Member of JA Worldwide

JA Institute



