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.

Leé el estudio completo







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%

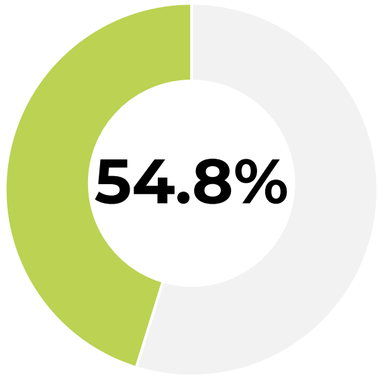
prevé la contratación de personal nuevo o de reemplazo.

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

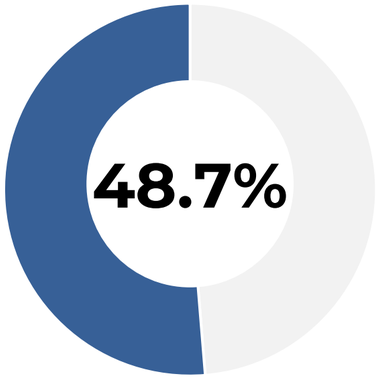




La experiencia es la puerta principal

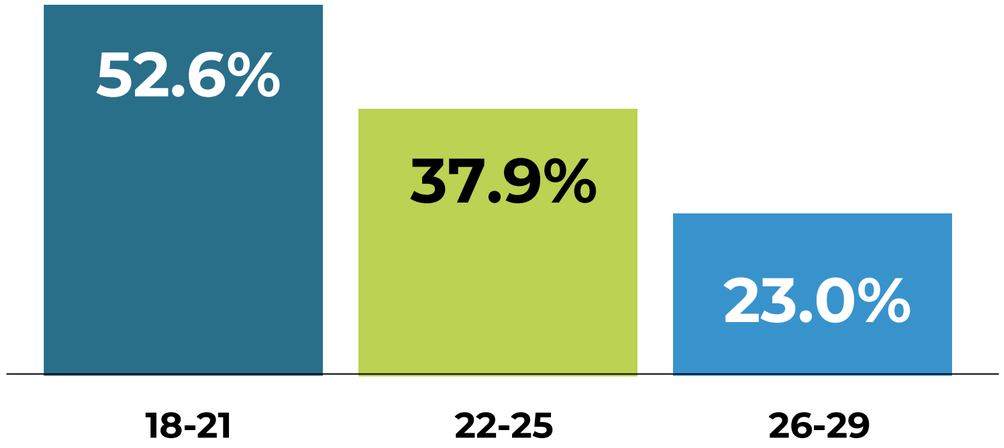


de los **jóvenes** que buscan empleo señala que la falta de experiencia previa es un obstáculo.



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?

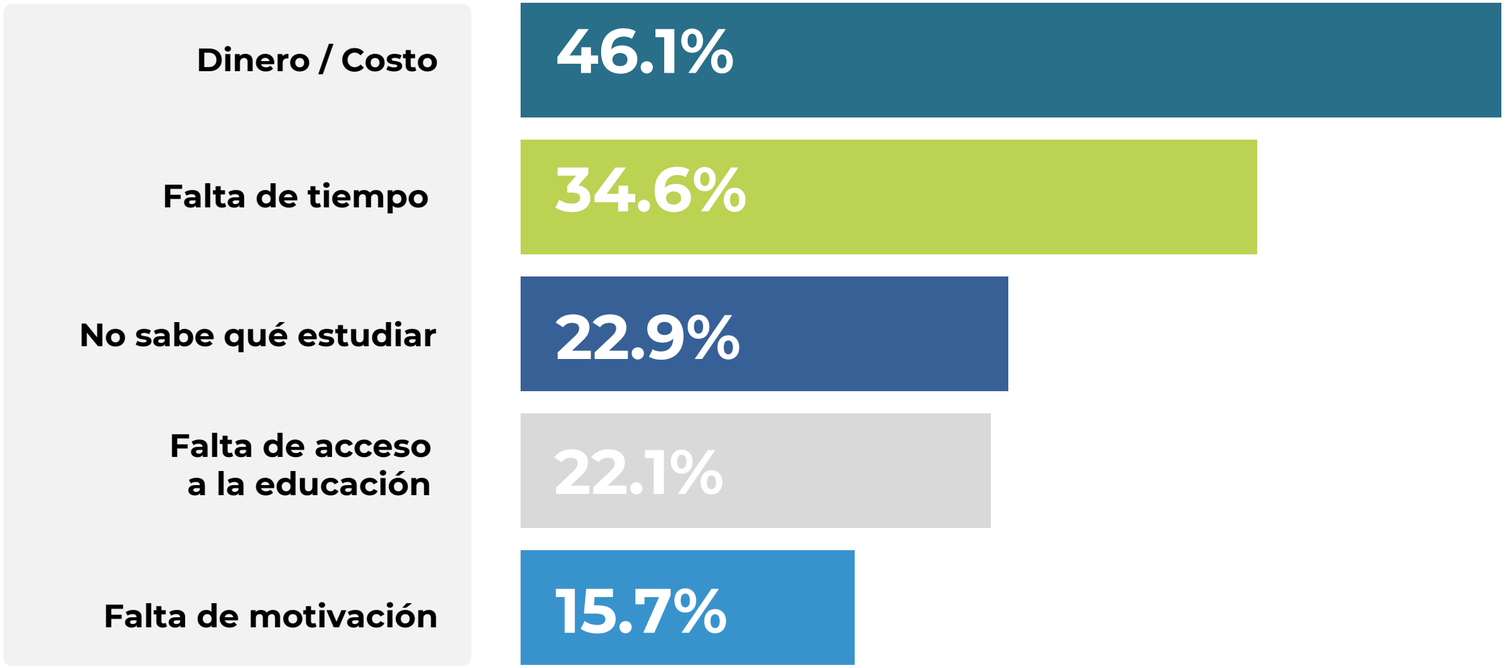
- Prácticas
- Proyectos aplicados
- Capacidad demostrada
- Referencias
- Experiencia similar al trabajo

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





¿Qué dificulta el desarrollo de habilidades?

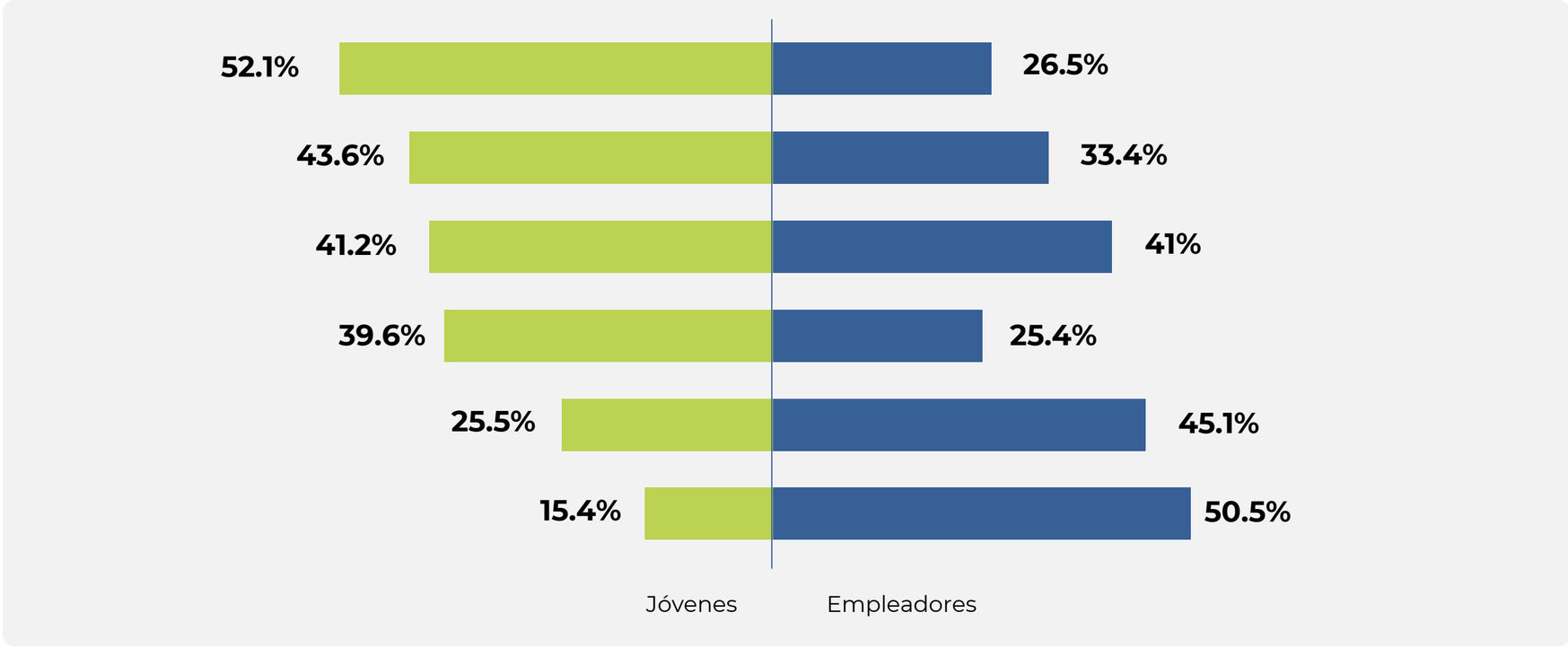


El desarrollo de habilidades depende no solo de la motivación, sino también del tiempo, la posibilidad económica, el acceso y la orientación.





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.

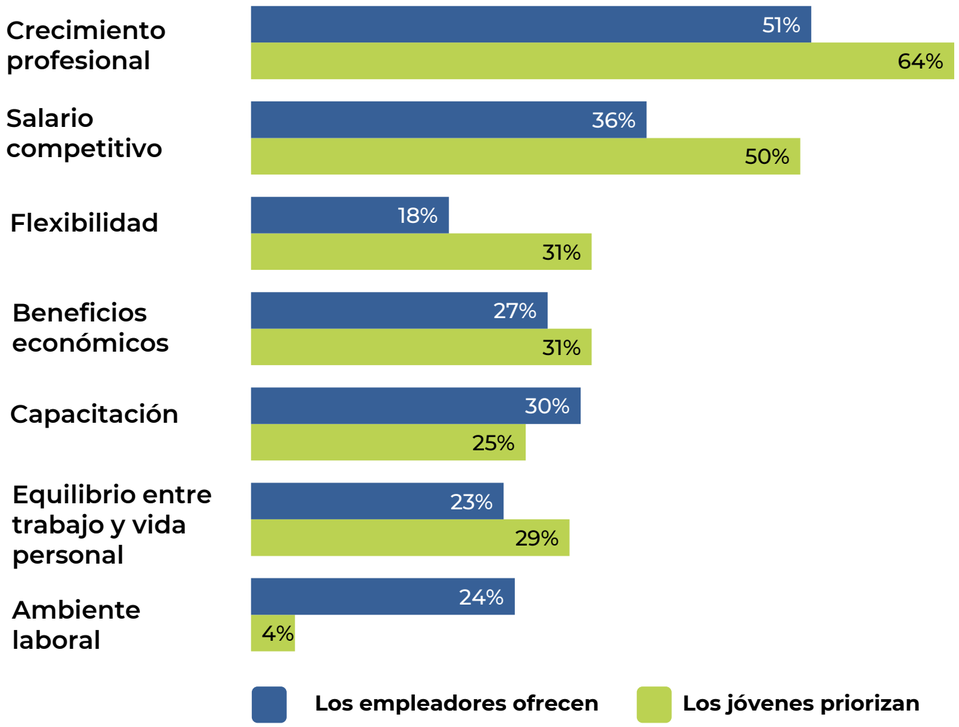




Lo que atrae a los jóvenes, lo que ofrecen los empleadores y lo que sucede después de que se incorporan al mercado laboral

¿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.

ManpowerGroup®

Junior Achievement Americas

Member of JA Worldwide

Resumen por país

- Argentina
- Brasil
- Colombia
- El Salvador
- Guatemala
- México
- Paraguay
- Perú





Argentina





Alta intensidad de búsqueda, alta dificultad

92.5% de los jóvenes está **buscando trabajo activamente.**

43.3% **está trabajando actualmente, en comparación al 49.3%** en toda América Latina ponderada.



El **51%** de quienes buscan trabajo activamente tienen **poca confianza en encontrarlo.**

El **87.8%** de quienes buscan empleo activamente **enfrentan obstáculos en al menos dos áreas.**

El **63%** son buscadores de empleo muy activos, **frente al 35.1% del promedio ponderado de América Latina.**

Experiencia y calificaciones · Oportunidades y redes · Calidad y compatibilidad del empleo · Capacidad para buscar empleo

La mayoría de los empleadores sigue esperando que los jóvenes lleguen con experiencia

60.8% de los empleadores encuestados contrata a jóvenes a gran escala, **pero prefiere a los candidatos con experiencia previa, frente al 38.2%** en toda América Latina

5.9% está abierto a **contratar y formar a jóvenes sin experiencia previa, frente al 17.9%** en toda América Latina.

Argentina combina una actividad de búsqueda de empleo excepcionalmente alta con una dificultad acumulada y un panorama laboral fuertemente orientado hacia la experiencia previa.

Brasil







Un ecosistema de acceso más abierto

Los empleadores están más dispuestos a darles una oportunidad a los jóvenes sin experiencia



27%

de los empleadores encuestados, en general, **contratan a jóvenes sin experiencia previa y ofrecen mecanismos para su desarrollo**, frente al **17.9%** en toda América Latina.

36.5%

Al mismo tiempo, los empleadores que contratan a jóvenes a gran escala, pero que dan preferencia principalmente a los candidatos que ya cuentan con experiencia, **no son más frecuentes que a nivel regional: 36.5% en Brasil frente al 38.2% en toda América Latina.**

Brasil se destaca por ofrecer una vía de contratación comparativamente más sólida para los jóvenes que aún no han acumulado experiencia laboral

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.

El Salvador





Una oportunidad laboral también debe ser accesible

La compatibilidad práctica se destaca como un obstáculo

42.6%

de los jóvenes que buscan empleo señalan limitaciones de horario o de compatibilidad, frente al 27.9% en toda América Latina (datos ponderados).

La experiencia también es un obstáculo importante:

57.9%

de los jóvenes que buscan empleo afirman que **la falta de experiencia previa dificulta su búsqueda.**



Cada vez son más los jóvenes que aún no han iniciado una búsqueda activa de empleo

12.5% aún no busca trabajo de manera activa y se encuentra en la etapa previa a la incorporación, frente al 7.5% en toda América Latina ponderada —lo cual es aproximadamente dos tercios más frecuente.

El reto específico de El Salvador radica en el momento oportuno y la compatibilidad: preparar a los jóvenes desde más temprano, al tiempo que se logra que las primeras oportunidades sean realmente compatibles con los estudios, la movilidad y otras limitaciones de la vida.

Guatemala





Conseguir trabajo no es lo más difícil. Lo difícil es seguir avanzando

Es mucho más probable que los jóvenes ya estén trabajando

66.6%

de los jóvenes encuestados **está trabajando actualmente**, frente al **49.3%** en toda América Latina (datos ponderados).

44.5%

ya está trabajando y no busca otro empleo, frente al **22.8%** a nivel regional, **casi el doble de la proporción regional.**

Pero la experiencia sigue siendo importante cuando los jóvenes intentan cambiarse

58.1%

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

64.3%

de los empleadores encuestados también señalan que la falta de experiencia es una dificultad a la hora de contratar talento joven.



El reto específico de Guatemala pasa del acceso inicial a la progresión: ayudar a que la experiencia que ya tienen los jóvenes sea reconocida y resulte útil para acceder a mejores oportunidades.

México





Las empresas saben cómo desarrollar el talento, pero después de la incorporación

El desarrollo estructurado del talento es inusualmente común

35.1% de los empleadores encuestados cuenta con **sólidos sistemas de capacitación y desarrollo para los empleados jóvenes, pero aún así tiende a dar preferencia a los candidatos con experiencia previa al incorporarse a la empresa.**

Esto contrasta con solo el **15.4%** en toda América Latina —**más del doble de la proporción regional**



20.3% permite ampliamente el acceso a los jóvenes sin experiencia previa, **comparado al 17.9% en toda América Latina.**

Y entre los jóvenes que buscan empleo:

55.9% **afirma que la falta de experiencia previa dificulta su búsqueda.**

México ya cuenta con una capacidad considerable para capacitar a jóvenes talentosos. La oportunidad radica en adelantar parte de ese proceso de desarrollo antes de la etapa de contratación, de modo que también pueda ayudar a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral.

Paraguay





Los jóvenes están trabajando, pero el desarrollo profesional está mucho menos estructurado

La tasa de empleo es excepcionalmente alta en la muestra de jóvenes encuestados

79.4% está **actualmente empleado**, frente al **49.3%** en toda América Latina ponderada

52.9% está **trabajando y no está buscando otro empleo en este momento,** frente al **22.8%** a nivel regional —más del **doble de la proporción regional.**



La perspectiva de los empleadores es muy diferente

65.1% de los empleadores encuestados **contrata a jóvenes de manera menos sistemática y cuenta con menos mecanismos formales de capacitación y desarrollo** frente al **28.4%** en toda América Latina.

Solo el **4.7%** cuenta con sistemas de desarrollo bien estructurados, frente al **15.4%** a nivel regional.

El reto específico de Paraguay no es simplemente el acceso al trabajo. Se trata de convertir el empleo generalizado en aprendizaje, movilidad y una mejor progresión profesional.

Perú





Los jóvenes se concentran en dos etapas muy diferentes

Muchos ya tienen un trabajo estable

34.9% **está trabajando y no busca activamente otro empleo en comparación** al **22.8%** en el conjunto ponderado de América Latina.

Un grupo inusualmente grande aún no se ha incorporado a la búsqueda activa de empleo

18,3%

aún no busca trabajo de manera activa y se encuentra en una etapa previa a la incorporación al mercado laboral, frente a solo **el 7.5%** a nivel regional —más del **doble de la proporción regional.**

Al mismo tiempo, los empleadores encuestados valoran mucho la experiencia previa



60.6 %

de los empleadores encuestados contrata a jóvenes de manera generalizada**, pero se inclina principalmente por candidatos que ya cuentan con experiencia previa**, frente al **38.2%** en toda América Latina.

Solo el **12.1%** abre ampliamente las puertas a los jóvenes sin experiencia, frente al **17.9%** a nivel regional.

Perú vive una transición inusualmente polarizada: muchos jóvenes ya se han incorporado al mercado laboral, mientras que otro grupo numeroso aún no ha comenzado a buscar empleo. Y ese segundo grupo se está acercando a un mercado laboral fuertemente orientado hacia la experiencia previa.

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







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



