

IFE Insights Reports

Programas de Ciclo Corto:

Innovación educativa como respuesta a las
necesidades de las empresas



Innovación educativa como respuesta a las necesidades de las empresas

ÍNDICE

Prefacio	4
Introducción	5
Desafíos laborales post pandemia para la juventud	
▶ La brecha estructural en el mercado laboral	6
▶ Los beneficios de las credenciales alternativas y las microcredenciales	7
— Programas de Ciclo Corto	7
— <i>Bootcamps</i> : programas intensivos	9
Programas exitosos en el mundo: satisfaciendo las necesidades de los empleadores	
▶ Generation	11
— Generation México	15
▶ YouthBuild	17
— YouthBuild México	17
— Global Opportunity Youth Network	18
▶ International Youth Foundation	21
▶ Laboratoria	24
▶ Tecnológico de Monterrey	25
— TecMilenio	25
Hallazgos clave: tabla comparativa	
▶ El camino a seguir	29
— Retos	30
— Oportunidades	30
Conclusión	31
Referencias	32
Créditos y reconocimientos	34





Prefacio

Las experiencias de aprendizaje se enfocan cada vez más en desarrollar habilidades, mientras que las necesidades del mercado laboral actual varían a diario. Este, en sus cambiantes facetas, está en una búsqueda constante de talento para nuevos puestos que se adapten a los desafíos de distintas industrias. Centrarse en resolver estas demandas es esencial para mejorar los procesos y formas en que se desempeñan diversos actores. Sin embargo, también es importante pensar en cómo preparar a esos profesionales que las compañías se entusiasman por contratar.

Entre mayores avances se generan en los modelos para la formación académica, la necesidad de una educación de calidad aumenta; no obstante, el acceso a la misma es un desafío para muchas personas en América Latina y el mundo. Las oportunidades se ven afectadas por los contextos sociales y económicos, así como la reproducción de sistemas obsoletos que deben replantearse para conocer si realmente tienen un impacto trascendental.

La apuesta por estos programas, que encuentran un punto en común entre acercar la educación a personas que desean cubrir una posición para construir su futuro y lo que las compañías han identificado como perfiles competitivos, tiene un valor sustancial. El catálogo de ofertas es amplio, cada opción con características únicas, pero con una meta similar: formar a los jóvenes para desarrollar habilidades que les ayuden a conseguir un empleo. El trabajo de muchas organizaciones no termina

termina ahí, sino que existe un esfuerzo por acompañar y asegurar que mantengan ese puesto. Su alcance se traduce en un cambio de panorama y nuevas oportunidades.

Cada vez es necesario transformar los sistemas de educación para el empleo con mayor frecuencia, por lo que es primordial dar a conocer e implementar nuevas opciones. Este es un cambio que debe ser sistémico, profundo y con la participación conjunta de varios actores para garantizar que suceda. Por esa razón, la intención de este desplegado es abrir un espacio de diálogo y futuras alianzas.

Este reporte nace de la colaboración con Generation México, la organización sin fines de lucro que cierra la brecha entre las ofertas de trabajo y el desempleo de la juventud. Sus objetivos se alinean con el propósito del Instituto para el Futuro de la Educación (IFE), de crear una educación que en el futuro ayude a mejorar la vida de millones de personas en todo el mundo. El primer paso es identificar en qué están trabajando los demás para sumar impulsos que conduzcan hacia estrategias específicas y cambios que apoyen a la evolución de las trayectorias de miles de jóvenes.

Michael J. L. Fung

Director Ejecutivo del Instituto para
el Futuro de la Educación

Mercedes De La Maza De La Parra

CEO de Generation México

Introducción

A medida que se presentan nuevas y optimizables maneras de llevar a cabo una tarea, los requisitos de los puestos de trabajo se modifican; estas transformaciones del mercado laboral afectan globalmente a las personas que buscan insertarse en un empleo. Las cambiantes necesidades de cubrir labores específicas llevan a los empleadores a solicitar talento que pueda adaptarse a diversas situaciones; sin embargo, los perfiles disponibles no siempre empujan con la búsqueda.

Capacitarse para desempeñarse en un rol de trabajo específico suele ser un proceso largo y se debe contar con una preparación particular que acredite la aptitud de ciertas cualidades. **Para lograrlo, cada vez surgen distintas opciones de programas que ofrecen una alternativa para enseñar nuevas competencias o renovar las habilidades adquiridas para desarrollarse en otro puesto de trabajo.** Estas opciones tienden a ser más concisas y preparan a jóvenes de distintos contextos de una forma más ágil que los modelos de formación tradicionales, para que puedan embarcarse en el mundo laboral y alcanzar movilidad económica y social.

Para poder aprovechar la demanda laboral de ciertas profesiones, varias instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil han creado los denominados Programas de Ciclo Corto (PCC), los cuales se constituyen como un programa diseñado para formar capital humano calificado en un lapso relativamente breve¹. Usualmente la duración varía entre dos y tres años, a comparación de una formación de educación superior de aproximadamente cinco años. Esta definición puede variar según las distintas ofertas educativas y la profundidad de los programas, sin embargo, hemos detectado varias alternativas que surgen como una opción muy atractiva para poder encontrar una especialización y conseguir un empleo.

El objetivo de este informe consiste en visibilizar los esfuerzos de las organizaciones que coordinan estas iniciativas, sus estrategias,

hallazgos y planes a futuro. Se ha realizado una selección de programas que se ajustan a esta descripción y que, además, contribuyen a preparar en un corto tiempo (menor a un año) a personas que requieren incrementar sus habilidades técnicas y blandas, para poder postularse a las vacantes, ocupar puestos entrada y desenvolverse exitosamente en distintas áreas.

El menú de ofertas de programas cortos es diverso: existen organizaciones con apoyos gubernamentales, algunas que requieren de retribución económica y otras que son de carácter filantrópico. Aún así, los puntos de encuentro entre las organizaciones del reporte toman en consideración los contextos específicos y las problemáticas que aquejan a su población objetivo, sin embargo, también tienen presente la opinión de los empleadores y colaboran directamente con ellos. **Las iniciativas practican la escucha activa como retroalimentación que nutre su trabajo y actualizan continuamente su material, además que sus metodologías son replicables y escalables para amplificar su impacto.** Pero, sobre todo, facilitan un espacio para guiar y acompañar a los jóvenes que integrarán la fuerza laboral, mientras también ayudan a mejorar su calidad de vida.

La adopción y aceptación del talento egresado de estos programas se remite a lo que busquen las compañías contratantes, creando métodos para encontrar a estas personas y recibirlas en la empresa. Desde una escala global hasta países en Latinoamérica, este escenario plantea oportunidades de crecimiento, no sólo para los jóvenes graduados sino para los actores de distintos sectores de la población, incluyendo a las empresas empleadoras.

¹ Ferreyra, M., Dinarte-Díaz, L., Urzúa, S. y Bassi, M. (2021). *La vía rápida hacia nuevas competencias. Programas cortos de educación superior en América Latina y el Caribe*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/229bc91e-cdc0-53fb-8d1e-d2415f7e8cdc/content>

● Desafíos laborales post pandemia para la juventud

→ La brecha estructural en el mercado laboral

Más de 10 millones de jóvenes buscan empleo sin conseguirlo en América Latina y el Caribe ². De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la pandemia acentuó e incrementó los retos a los que se enfrentaban los jóvenes en el ámbito laboral a nivel mundial. Entre 2019 y 2020, las personas de 15 a 24 perdieron más empleos que los adultos de 25 años o más ³. En 2022, se esperaba que 73 millones de jóvenes en el mundo no pudieran encontrar trabajo al finalizar el año ⁴.

En México, a partir de la pandemia el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) creó un micrositio dedicado a monitorear la dinámica del mercado laboral, con el objetivo de reconocer los cambios en la estructura y plantear propuestas de política pública para atender las alteraciones de la crisis ⁵.

El mercado de trabajo ha afrontado insuficiencias en la cantidad de empleos disponibles, el nivel de ingresos y la informalidad laboral ⁶. Lo cual significa que para los jóvenes se ofrecen peores condiciones de trabajo, menos seguridad laboral, un vínculo no reconocido entre empleado-empendedor, menores ingresos e incluso la inexistencia de un contrato formal o prestaciones de ley.

Sin embargo, IMCO analizó la cantidad de empleos generados con información de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE-N); el cual reveló que en el año 2022 se culminó con la generación de 1.7 millones de empleos, es decir un incremento del 3.1% de la población ocupada ⁷. A pesar de que es el

aumento anual más alto desde 2015, los efectos de la pandemia y otros factores prevalecen: aunque se crearon más empleos formales, las cifras indican que más de la mitad de la población ocupada (55.1%) cuenta con un trabajo informal. El número de personas que, pese a que poseen un puesto formal, no tienen prestaciones aumentó a un 3.1%, mientras que la creación de puestos informales en 2022 fueron ocupados en su totalidad por mujeres sin acceso a prestaciones.

IMCO señala que los desafíos relacionados con la suficiencia y calidad de empleo subsistieron en el 2022; lo que manifiesta un desaprovechamiento de más de 7 millones de personas que buscan empleo o desean trabajar, pero no realizan su búsqueda de forma activa ⁸. Actualmente, son más de 700,000 jóvenes entre 20 y 29 años que sí buscan, pero no encuentran empleo ⁹.

Mona Mourshed, CEO de Generation, define al trabajo como una de las formas más importantes de cambiar la trayectoria de vida de una persona, ya que la transformación de sus competencias profesionales pueden lograr su independencia financiera ¹⁰. Sin embargo, el proceso comprende varios factores: Mourshed indica que existe una brecha entre lo que los empleadores necesitan en cuanto a puestos y profesiones y las habilidades para cada uno, así como de lo que se enseña en los sistemas de educación y capacitación alrededor del mundo.

Otra barrera es el nivel de práctica con respecto a qué tanto se aprende a partir de la teoría e incluso existen limitantes dentro del proceso de contratación.

Un obstáculo que Mourshed describe es el de poblaciones necesitadas que no cuentan con una gran experiencia

educativa, sólo poseen un aprendizaje general y desean ingresar a un puesto en un sector específico de tecnología o comercio de habilidades ¹¹.

Las empresas enfrentan desafíos de escasez y, aunque quisieran contratar más personas, solamente pocas son aptas para la posición. En otras ocasiones, hay profesiones con alta rotación por lo que las compañías experimentan variaciones en su productividad y en los resultados de calidad. Por otro lado, existen personas que han afrontado una variedad de dificultades para capacitarse y encuentran complicaciones durante el reclutamiento, incluso sin llegar a la fase de las entrevistas. A veces el algoritmo utilizado en las áreas de contratación descarta perfiles que no tienen las palabras clave correctas o cuentan con formación distinta. Es por eso que, si las compañías invierten mayor calidad y tiempo en los procesos de reclutamiento y los jóvenes logran demostrar sus habilidades, ambas partes se benefician directamente. Mourshed explica que no se puede tener intención de encontrar talento diverso si se busca en los mismos grupos de candidatos que en la última década ¹².

Una terminología importante a definir es la de Jóvenes Oportunidad (JO), puesto que varios de los programas van dirigidos a ellos. Según la red multisectorial que trabaja por la inclusión laboral equitativa, Jóvenes con Trabajo Digno, los Jóvenes Oportunidad son personas entre 15 y 29 años que están desconectados del trabajo, educación o capacitación. Dentro de este concepto también se incluyen quienes tienen un trabajo sin ingresos suficientes y/o seguridad social y no asisten a la escuela ¹³.

² OIT. (s.f). Empleo juvenil en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>

³ OIT. (2022). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_853332.pdf

⁴ ONU. (2022). El empleo juvenil es el más afectado por los efectos del COVID-19. [https://news.un.org/es/story/2022/08/1512872#:~:text=La%20cantidad%20de%20%C3%B3venes%20en,Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\).](https://news.un.org/es/story/2022/08/1512872#:~:text=La%20cantidad%20de%20%C3%B3venes%20en,Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT).)

⁵ IMCO. (2020). Diagnóstico de los cambios en el mercado laboral en tiempos de COVID-19. <https://imco.org.mx/monitor/mercado-laboral/>

⁶ IMCO. (2022). Informalidad e insuficiencia de empleo limitan el mercado laboral en 2021. [Archivo PDF]. <https://imco.org.mx/informalidad-e-insuficiencia-de-empleo-limitan-el-mercado-laboral-en-2021/>

⁷ IMCO Staff. (2023). 2022 cerró con la mayor generación de empleos en los últimos 7 años. El desafío persiste en la calidad. <https://imco.org.mx/2022-cerro-con-la-mayor-generacion-de-empleos-en-los-ultimos-7-anos-el-desafio-persiste-en-la-calidad/#:~:text=El%202022%20cerr%C3%B3%20con%20la,el%204T2022%20y%20el%204T2022.>

⁸ Idem

⁹ Gutiérrez, A. (2023). El complicado futuro que enfrenta la juventud mexicana. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-complicado-futuro-que-enfrenta-la-juventud-mexicana-20230226-0002.html>

¹⁰ Mourshed, M. (2023). Hire better in 2023: Lessons from Generation CEO Mona Mourshed/ Entrevista por Linda Laciana [Podcast]. Meet the Leader. World Economic Forum, <https://www.weforum.org/podcasts/meet-the-leader/episodes/hire-better-2023-generation-ceo-mona-mourshed>

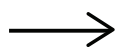
¹¹ Idem

¹² Idem

¹³ Jóvenes con Trabajo Digno. (2022). No son un problema son Jóvenes Oportunidad. <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/tablero-de-redes-sociales>



Los beneficios de las credenciales alternativas y las microcredenciales



Programas de Ciclo Corto

De acuerdo con el Banco Mundial en su informe *La vía rápida hacia nuevas competencias: programas cortos de educación superior en América Latina y el Caribe*, los Programas de Ciclo Corto (PCC) son una herramienta que forma capital humano calificado en sólo dos o tres años¹⁴. Esta es considerada una manera rápida de obtener nuevas competencias para quienes no tienen la oportunidad de cursar un programa universitario por otras responsabilidades; personas que sí podrían tener una formación universitaria, pero no están dispuestas a invertir tiempo y recursos; o quizás para quienes ya poseen un título de educación superior, pero buscan prepararse en un área de conocimiento específico¹⁵.

Los PCC son también llamados programas técnicos y tecnológicos, carreras técnicas, terciarias, de nivel técnico superior, tecnicaturas, cursos tecnológicos, cursos técnico-profesionales, carreras profesionales y cursos superiores de tecnología¹⁶.

Dichos programas son prácticos y se enfocan en áreas tradicionales de conocimiento (publicidad, hostelería, fisioterapia, logística, diseño gráfico o electrónica) e innovadoras (diseño de aplicaciones, animación digital, inteligencia de datos, diseño web, ciberseguridad y redes sociales).

También son funcionales para mejorar en un puesto actual o apoyar a estudiantes a conseguir un empleo. María Marta Ferreyra, autora principal del reporte del Banco Mundial y economista sénior en Conocimientos Mundiales e Innovación para la Práctica Global de Educación de esta organización, menciona que los Programas de Ciclo Corto son apropiados para abordar los retos derivados de la crisis por la pandemia en América Latina y el Caribe, ya que responden ágilmente a las demandas del mercado laboral, satisfaciendo las necesidades de estudiantes y empresas¹⁷. Además, expone que es importante que las instituciones de educación superior ofrezcan flexibilidad para adquirir habilidades al brindar PCC de calidad.

Carlos Felipe Jaramillo, vicepresidente del Banco Mundial para la región de América Latina y el Caribe, establece que la pandemia tuvo inmensas repercusiones al grado de orillar a millones de personas a la pobreza¹⁸. **Por otro lado, sugiere que los Programas de Ciclo Corto en educación superior tienen el potencial de jugar un rol preponderante en la recuperación de la crisis de empleo; estos cursos pueden formar a las personas basándose en las necesidades de la realidad actual.**

Según los hallazgos de dicho reporte¹⁹, en promedio regional, los graduados de Programas de Ciclo Corto ganan 60% más que quienes son egresados de la escuela preparatoria sin educación superior. Además, en términos de empleo, no sólo superan a los graduados de la educación media superior sino a los desertores de algún programa de licenciatura con una tasa de trabajo formal de 82% frente a 67%. Los egresados de programas cortos tienen 57% en la tasa de graduación, mientras que los estudiantes de licenciatura 46%. Cifras que son relevantes debido a que, por lo general, los estudiantes de Programas de Ciclo Corto provienen de entornos más desfavorecidos.

¹⁴ Ferreyra, M., Dinarte-Díaz, L., Urzúa, S., & Bassi, M. (2021). *La vía rápida hacia nuevas competencias Programas cortos de educación superior en América Latina y el Caribe*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/229bc91e-cdc0-53fb-8d1e-d2415f7e8cdc/content>

¹⁵ Ibidem

¹⁶ Ibidem

¹⁷ Boletín Tec de Monterrey. (2022). *Los programas cortos de educación superior serán clave en el futuro del aprendizaje: Tec de Monterrey y Banco Mundial*. [Archivo PDF]. https://tec.mx/sites/default/files/2022-05/2022_04_26%20Los%20programas%20cortos%20de%20educacio%CC%81n%20superior%20sera%CC%81n%20clave%20en%20el%20futuro%20del%20aprendizaje_%20Tec%20de%20Monterrey%20y%20Banco%20Mundial_0.pdf

¹⁸ The World Bank. (28 de septiembre de 2021). *Short-Cycle Programs can Help Boost Employment and Economic Recovery in Latin America and the Caribbean*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/09/28/short-cycle-programs-latin-america>

¹⁹ Ídem





PRESENCIAL



HÍBRIDA



EN LÍNEA

→ **Bootcamps: programas intensivos**

Los *bootcamps* son herramientas de capacitación que abren caminos educativos alternativos. Estos programas intensivos son de breve duración (aproximadamente tres y seis meses) y están basados en entornos de aprendizaje prácticos que se asemejan a situaciones reales²⁰.

Los *bootcamps* surgen como respuesta ante los desafíos de la revolución digital, desarrollando habilidades en el capital humano de distintas empresas a través del dominio de áreas particulares²¹.

Estos cursos intensivos contribuyen a detectar necesidades de la industria, se ajustan a las modalidades de enseñanza requeridas (presencial, en línea o híbrida) y se actualizan a las últimas tendencias²². Ya sea con un propósito privado o sin fines de lucro, entregan capacitaciones en competencias especializadas. Sus características brindan la posibilidad de asistir con los retos de reentrenamiento y mejora de aptitudes de una forma eficiente y rentable.

De esta manera, las empresas se benefician de trabajar con egresados de *bootcamps* dada la necesidad de capital humano con habilidades en programación, inteligencia artificial o análisis de datos²³. Aunado a esto, la practicidad que ofrecen estos cursos a un costo relativamente bajo, hace que sean más accesibles y se abran a distintos campos de formación, incluso para diferentes rangos de edad y puestos.

²⁰ Cathles, A. y Navarro, J. (2019). *Bootcamps de programación: ¿Cuáles son sus resultados y qué futuro tienen en la región?* <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/bootcamps-de-programacion-america-latina-y-el-caribe/>

²¹ Cathles, A. y Navarro, J. (2019). *La disrupción del talento El advenimiento de los bootcamps de programación y el futuro de las habilidades digitales*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://www.google.com/url?q=https://blogs.iadb.org/innovacion/es/bootcamps-de-programacion-america-latina-y-el-caribe/&sa=D&source=editors&ust=1699559744297339&usg=AOvVaw3TdOBvJAqnQ17XCeB3s_dP

²² Ibidem



Programas exitosos en el mundo: satisfaciendo las necesidades de los empleadores

● Generation

Generation es una organización sin fines de lucro que tiene como objetivo transformar la educación en sistemas de empleo, a fin de que los jóvenes logren movilidad económica y mejoren su vida. El programa ayuda en la preparación y colocación de sus estudiantes en carreras que, de otra manera, les serían inaccesibles.

La red global fue fundada por la consultora McKinsey en 2014. Actualmente cuenta con presencia en 17 países y ha impactado a más de 90,000 personas, de las cuales 50,000 son mujeres²⁴. Su labor consiste en cerrar la brecha de habilidades técnicas y blandas de los jóvenes por medio de una metodología replicable y escalable que les brinda una formación profesional y los coloca en puestos de entrada.

Hasta el momento, Generation tiene una tasa de empleabilidad a nivel global del 90% a los seis meses de formación. El 65% permanece en el trabajo inicial que obtuvo un año después de su graduación y el 40% puede ahorrar para su futuro de dos a seis años después de su formación²⁵. Además, ha colaborado con más de 9,000 empleadores, desde empresas emergentes (*startups*) y pequeñas y medianas empresas, hasta compañías de capital abierto que pertenecen a la lista anual de *Fortune 500*²⁶.

En cada país la población de estudiantes enfrenta distintos contextos y barreras para el empleo. Por lo general, se trata de personas en el rango de edad de 18 a 29 años en busca de trabajo, que pueden tener dependientes y que en su mayoría no tienen título universitario. El programa se caracteriza por tener la misión de brindarles una carrera significativa y un bienestar sostenido en cualquier parte del mundo. Su metodología está enfocada en siete elementos para cubrir los obstáculos en la cadena de valor del empleo de extremo a extremo.



²⁴ Generation América Latina. (2023). *Reporte Q1 Generation América Latina 2023*. [Diapositivas de PowerPoint].

²⁵ Ibidem

²⁶ Ibidem



Metodología holística utilizada en todos los programas de Generation





Generation tiene como propósito utilizar esta metodología con el fin de generar altos resultados de empleabilidad e ingresos de forma consistente en todos los países y ocupaciones.

Es relevante considerar que los programas de educación para el empleo parten de las necesidades latentes del empleador, alineándose a la demanda del mercado laboral y sus áreas de oportunidad para formar personas que sean la solución.

El reclutamiento de jóvenes con características intrínsecas tiene un valor más allá del resultado de un examen. Al identificar candidatos con motivación y una orientación al futuro es más probable que los programas sean exitosos en la colocación de los graduados en su primer empleo y, a su vez, estos tengan la voluntad de adquirir nuevas competencias. Su acompañamiento incluye tanto las habilidades técnicas como conductuales, con apoyos para continuar con su camino de aprendizaje. En ocasiones las situaciones o factores externos en la vida de las

personas las obliga a desertar sus estudios, Generation responde brindando soporte a esas barreras específicas que pueden interrumpir su educación.

También es importante la vinculación de los candidatos con oportunidades concretas de entrevista y participación en procesos de selección; esta conexión sucede después de concluir el programa y se evalúan las habilidades desarrolladas para demostrar lo aprendido. En palabras de Mona Mourshed ²⁷, CEO de Generation: “se trata de, ‘déjame mostrarte lo que puedo hacer, en lugar de mirar mi CV y asumir lo que puedo hacer o no en función de dónde fui a la escuela’ o en función de la profesión o los antecedentes que tengo. Y eso, por cierto, es igualmente importante para aquellos que recién comienzan su carrera, como lo es para aquellos que están en la mitad de su carrera. [...] Se trata de basarnos en demostraciones para que puedas ver el dominio de la habilidad que tienen”.

Mourshed ²⁸ explica que es más fácil implementar un algoritmo de reclutamiento que filtre los currículums que se cree contemplan a los mejores candidatos, sin embargo, para el mercado actual se requiere la disposición de dedicar tiempo para profundizar en la búsqueda del talento que las empresas necesitan. **Generation ofrece mentorías hasta tres meses después de que el egresado consiga empleo. Igualmente, monitorea y procesa datos sobre empleo, ingresos y bienestar para continuar con la mejora programa.** La organización trabaja junto con los empleadores para darles a conocer que el lugar de entrenamiento no es siempre lo más importante, sino la capacidad que tienen las personas para sacar adelante su trabajo. La ONG independiente cuenta con programas en más de 44 profesiones en distintos sectores económicos. Sus programas incluyen:

²⁷. Mourshed, M. (2023). *Hire better in 2023: Lessons from Generation*. CEO Mona Mourshed / Entrevistada por Linda Lacina [Podcast]. In Meet the Leader. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/podcasts/meet-the-leader/episodes/hire-better-2023-generation-ceo-mona-mourshed>

²⁸. Ídem



Tecnología:

- Ingeniero de soporte en la nube
- Analista de seguridad cibernética
- Analista de datos
- Ingeniero de datos
- Atención al cliente digital
- Analista de marketing digital
- Desarrollador front-end
- Desarrollador de videojuegos
- Especialista en soporte IT
- Desarrollador Java
- Desarrollador junior full stack
- Especialista en soporte técnico
- Desarrollador de aplicaciones móviles
- Desarrollador: NET
- Probador de control de calidad
- Desarrollador de software de tecnología de automatización de procesos robóticos
- Desarrollador de fuerza de ventas



Salud:

- Asistente médico administrativo
- Trabajador de apoyo a la discapacidad
- Auxiliar de enfermería



Servicio al cliente y ventas:

- Agente de centro de llamadas
- Vendedor comercial
- Supervisor de servicio al cliente
- Vendedor financiero
- Mayordomo de alimentos y bebidas
- Personal de recepción del hotel
- Vendedor de microfinanzas
- Banquero minorista
- Asociado de ventas al por menor



Oficios especializados:

- Operador de maquinaria
- Operador de máquina de coser



Empleos verdes:

- Instalador de energía solar fotovoltaica
- Asistente de soporte de actualización técnico en reparación de bicicletas

Generation conecta con socios empleadores para encontrar qué puestos necesitan ser ocupados y después reclutar personas que se unan al programa. Los aprendices cubren un campo de entrenamiento de una profesión específica durante hasta cuatro meses. Después se concertan entrevistas con los empleadores y una vez que las personas están desempeñándose en el empleo, se rastrea el retorno de inversión tanto de estudiantes como empleadores para optimizar el sistema. Hoy en día tienen a su alcance alrededor de 25 millones de puntos de datos rastreables para verificar qué funciona en los cursos.

Por ejemplo, a través del programa, un participante que se forme como Desarrollador de Java en India, Kenia, Estados Unidos o México, tendrá el mismo dominio del contenido; sin embargo, cada programa está ajustado a las características de los empleadores locales. Actualmente, la organización tiene una amplia gama de socios incluyendo alianzas con gobiernos para integrar el programa dentro de los sistemas públicos de fuerza laboral y lograr una mayor escala en la preparación de personas más talentosas para el empleo.



La red global también cuenta con una fuerte presencia en América Latina, con más de 5,900 jóvenes beneficiados²⁹. La filosofía de intervención para México, Brasil, Chile y Colombia tiene como intención reducir las barreras que experimenta el estudiantado para acceder a la educación. Conforme los programas, estos obstáculos se atienden con la entrega de equipo de cómputo a quienes no cuentan con él, acceso a internet, apoyo alimentario, sesiones remotas para reducir el desplazamiento, entre otros.

El 42% de las personas que han pasado por el programa son mujeres, de las cuales sólo

algunas de ellas han iniciado la educación superior, mientras que el 50% sólo completaron la escuela secundaria. Más allá de lograr la empleabilidad, Generation en América Latina busca cambiar las trayectorias de sus estudiantes. La durabilidad del impacto para un egresado se traduce en movilidad social y económica, por ejemplo, entre un 50 y 60% logra ahorrar recursos y disminuir sus deudas.

En México, Generation opera desde 2015 y hasta la fecha se han graduado 3,413 estudiantes³⁰; donde la colocación de jóvenes en carreras transformadoras les ayuda a obtener un empleo bien remunerado. Generation México lanza sus convocatorias cada tres semanas con el fin de beneficiar a los jóvenes del país. Por medio de cursos intensivos de 12 semanas (480 horas), personas con la preparatoria terminada o la licenciatura trunca o completada, desarrollan diferentes habilidades técnicas y blandas en programación Java Full Stack. Esta profesión tiene una mayor demanda entre los empleadores por la escasez de talento actual, por lo cual los estudiantes participan en proyectos reales de mercado.

Los alumnos disponen de dos instructores y dos mentores, quienes los guían en el refuerzo de las habilidades blandas y los asesoran para una adecuada integración laboral. Además, los egresados participan en ferias de empleo donde presentan un proyecto de trabajo como evidencia de las habilidades adquiridas a lo largo del programa que cursaron.

En México, el programa recibe donativos de empresas y fundaciones que se preocupan por la empleabilidad de los jóvenes.

Adicionalmente, colabora con empresas y cámaras industriales para adaptar los cursos a las necesidades del mercado laboral. De

esta manera, los jóvenes pueden encontrar un trabajo alrededor de 90 días después de concluir su respectivo curso.

Para América Latina, sólo el 15% de los estudiantes cuenta con empleo al inicio del programa, mientras que el 85% está desempleado. Al finalizar los cursos, las cifras se invierten: aproximadamente el 88% de los jóvenes se emplean después de seis meses de pasar por un programa de Generation.

Generation Brasil comenzó en 2019 y al día de hoy ha graduado a 2,313 personas. Su presencia en São Paulo, Campinas, Recife y Río de Janeiro incluye los programas de Java Full-stack, Java Script y desarrolladores Mobile y .Net. También considera incluir nuevas profesiones. El programa de **Generation Chile** se lanzó en 2022 para estudiantes interesados en ser desarrolladores Full-stack de Java en la ciudad de Santiago. Hasta el momento cuentan con 96 egresados y están en proceso de agregar nuevas profesiones. **Generation Colombia** se encuentra en una fase piloto desde 2022, a nivel nacional, principalmente en Bogotá, proporciona cursos de Java Full-stack y desarrollo de videojuegos, con 36 graduados a la fecha.

Identificar las posiciones de entrada correctas dentro de las empresas abre la oportunidad de dar acceso a carreras que serían quizás inalcanzables. Por ejemplo, cuando se habla de mujeres en tecnología, la labor de Generation es atraer a esas estudiantes, mantenerlas en el programa y enseñarles que pueden conseguir un ingreso por encima del promedio del país.

Para lograr la inserción laboral de la juventud es necesario propiciar cambios sistémicos que involucren a todos los actores: a los jóvenes, para comprender su nivel de interés; a los gobiernos, forjando alianzas para compartir las mejores prácticas; y a los empleadores, que cierran el ciclo. Estos últimos tienen un papel fundamental en Generation América Latina, debido a las más de 700 empresas que reclutan a sus alumnos.

²⁹ Ibidem

³⁰ Ibidem

Además, existe una firme recurrencia de contratación, ya que entre el 60 y 65% de los estudiantes se colocan en compañías que ya han llenado sus vacantes con egresados del programa. Identificar las vacantes junto con los empleadores es esencial para encontrar un punto en común que satisfaga la demanda de talento con la oferta ideal.

El objetivo de Generation en México consiste en ser reconocidos por sus socios empleadores como una fuente de talento calificado en diversas áreas profesionales y, por los jóvenes, como una alternativa de formación para iniciar un desarrollo profesional exitoso.

En América Latina, uno de los sectores a desarrollar es el trabajo ecológico, ya sea como instaladores de paneles solares o técnico de vehículos eléctricos, debido a la alta demanda para ocupar estos puestos.





YouthBuild

[YouthBuild](#) es un programa de aprendizaje basado en la comunidad para apoyar a que jóvenes de 16 a 24 años reanuden su educación y adquieran habilidades para desarrollarse laboralmente³¹. Su modelo tiene presencia en 18 países y, principalmente, otorga capacitación práctica relacionada con la construcción. Sin embargo, ha diversificado su oferta en más de cientos de programas en Estados Unidos y alrededor del mundo para brindar capacitación vocacional, servicios educativos, administración de casos, asesoramiento, servicio a la comunidad y oportunidades de liderazgo para jóvenes.

YouthBuild atiende a personas que carecen de un diploma de escuela secundaria y recursos financieros. Su misión involucra el respeto y dotar a jóvenes de habilidades y mentalidades orientadas al aprendizaje para toda la vida, al sustento propio y al liderazgo³². Un estudiante de cualquier programa de YouthBuild alrededor del mundo es capaz de crear una vida significativa y productiva para sí mismo y sus familias, además de ser un líder comunitario comprometido. Algunos de sus programas destacados son adaptados a distintos contextos en lugares como: Sudáfrica, Costa Rica, Brasil, Kentucky, California, Georgia, Misuri, Nueva York, Minnesota, Massachusetts, Baja California, Nuevo León, Estado de México, Guanajuato, Chihuahua y Ciudad de México.

→ YouthBuild México

Como parte de la red internacional se encuentra [YouthBuild México](#), una organización de la sociedad civil con un modelo de formación alternativa para Jóvenes Oportunidad. Está enfocada en desarrollar habilidades para la

vida y el trabajo, así como impulsar su movilidad social y el ejercicio de sus derechos. Cuenta con una amplia experiencia con personas que viven situaciones de marginación y exclusión, alejados de oportunidades laborales, educativas y de capacitación.

En México, el modelo se llama Jóvenes con Rumbo (JoR) y fue instaurado en 2012. Aunque YouthBuild ha estado presente en México desde 2004, por medio de su organización social Jóvenes Constructores de la Comunidad. **Jóvenes con Rumbo tiene como propósito mejorar las oportunidades de acceso a trabajos dignos para jóvenes que se encuentran en desventaja social, mediante nivelación académica, formación socioemocional y potencializando sus habilidades para el empleo**³³.

Su cobertura hasta la fecha abarca: Tijuana, Ciudad Juárez, Chihuahua, Monterrey, Mérida, Comitán, Tapachula, la Zona Metropolitana de Ciudad de México (en el Estado de México: Naucalpan, Ecatepec, Tepotzotlán y Cuautitlán Izcalli. En la Ciudad de México: Álvaro Obregón, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztapalapa, Miguel Hidalgo e Iztacalco) y Guanajuato (León, Silao, Irapuato, Celaya, Acámbaro, Villagrán y San Miguel de Allende)³⁴.

A pesar de que algunos programas se enfocan en jóvenes que culminaron su educación media superior, en YouthBuild México es requisito no haber concluido esta etapa. Entre sus acercamientos, la organización ayuda a los alumnos a seguir estudiando a través de distintas modalidades.

Las preparatorias Jóvenes con Rumbo tienen una duración de 18 meses, donde los jóvenes mayores de edad terminan la preparatoria abierta con la orientación del programa, por medio de capacitación técnica y asesores

que brindan acompañamiento. Esta es una alternativa flexible, relevante para culminar su educación media superior y enfocada hacia su inserción laboral. Actualmente operan en Guanajuato en los municipios de León y Silao, así como en cinco alcaldías de la Ciudad de México.

Los centros de juventud tienen un programa académico específico para jóvenes que poseen mayor rezago educativo, es decir, aquellos que quizá no concluyeron la educación primaria o secundaria. Se proporciona un soporte de habilidades académicas básicas como lectura de comprensión, redacción, matemáticas y habilidades digitales, también se fomenta a los jóvenes a retomar sus estudios a través de plataformas abiertas. Aunque no se vincula directamente con la educación formal, el programa, que dependiendo de la zona tiene una duración de tres a seis meses, les alienta a continuar.

Además, en alianza con la red Jóvenes con Trabajo Digno, crearon el modelo de Formación Integral para el Trabajo (FIT), el cual articula la preparación de los jóvenes con las necesidades de una empresa o grupo de compañías de un sector particular. En este programa, las personas son capaces de ubicarse en vacantes específicas, requeridas y gestionadas por ciertas empresas.

Uno de los principales retos es la inserción laboral de los jóvenes. En muchas de las industrias se solicita que las personas tengan educación media superior completa, el programa de bachillerato conduce a que esto suceda y en los centros se logra una reconexión con el estudio; avanzando hacia un rumbo paulatino de crecimiento para conseguir la educación media superior. Sin embargo, YouthBuild México considera que es importante flexibilizar los requisitos de contratación, para que así sean considerados en puestos de entrada a jóvenes que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñarse en el rol, aunque no posean un certificado de educación formal emitido.

³¹ Miller, C., Cummings, D., Millenky, M., Wiegand, A., y Long, D. (2018). *Laying a Foundation Four-Year Results from the National YouthBuild Evaluation*. MDRC. https://www.mdrc.org/sites/default/files/YouthBuild_Final_508%20compliant.pdf

³² YouthBuild. (2023). *Página de inicio* <https://youthbuild.org/>

³³ YouthBuild México. (2023). *Conócenos*. <https://youthbuildmexico.org/quienes-somos/conocenos/>

³⁴ YouthBuild México. (2023). *Planeación Estratégica (síntesis pública)*. [Diapositivas de PowerPoint].

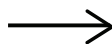
Sus objetivos estratégicos incluyen ³⁵:

- 1 Profesionalizar la organización, sus modelos y estrategias en todas las zonas de impacto, además de contar con sistemas actualizados para una gestión eficiente y eficaz como miembros de las redes globales YouthBuild y la Global Opportunity Youth Network (GOYN).
- 2 Expandir el modelo Jóvenes con Rumbo, sosteniendo la calidad de sus resultados en la movilidad social de los jóvenes, garantizando procesos eficientes entre Youth Build México y sus socios.
- 3 Desarrollar el liderazgo de los Jóvenes Oportunidad para su participación como actores clave en la transformación para el acceso a una vida y trabajo dignos en al menos tres regiones del país.
- 4 Incidir en los actores clave del sector público, privado y social que impactan directa e indirectamente el sistema de empleabilidad de Jóvenes Oportunidad en al menos tres estados.
- 5 Generar un cambio de narrativa sobre los Jóvenes Oportunidad, para colocar en la opinión pública una visión positiva y mostrar la realidad que viven. Proveer evidencia para la toma de decisiones en los sectores público, privado y social.

YouthBuild México ha logrado formar distintas alianzas con actores públicos, privados y sociales a nivel nacional, a fin de incidir en cambios sistémicos que faciliten el acceso de la juventud a mejores oportunidades económicas. El modelo educativo de segunda oportunidad espera atender 19,500 Jóvenes Oportunidad para 2026.

Su plan de crecimiento para este año también implica incrementar su presencia en los municipios de Nuevo León (Monterrey, García, Escobedo, San Pedro, Santa Catarina,

Apodaca, Cadereyta y Guadalupe), Chiapas (Comitán y Tapachula) y posiblemente en Centroamérica. La organización también busca diseñar estrategias para dar respuesta a los desafíos del futuro. Por ejemplo, generar un enlace con guarderías para las madres y padres jóvenes que no cuentan con una red de apoyo familiar para el cuidado de sus hijos, para que puedan continuar con su aprendizaje.



Global Opportunity Youth Network

Desde febrero de 2021, YouthBuild México fue seleccionado como uno de los facilitadores de la [Global Opportunity Youth Network \(GOYN\)](#) en Ciudad de México. GOYN es una red de prácticas que vincula a los actores en el ecosistema de empleabilidad de los Jóvenes Oportunidad, reúne a organizaciones de la sociedad civil, empresas del sector privado, instituciones de gobierno y a la academia, para generar cambios sistémicos y mejores oportunidades para la juventud.

A nivel global, GOYN es liderada por el Foro de Soluciones Comunitarias del Aspen Institute y tiene como socios a Accenture, Prudential, Global Development Incubator, Catholic Relief Services y YouthBuild International. Se ha establecido en nueve ciudades en el mundo: Pune, la región de Jharkhand y Barwani en India, eThekweni en Sudáfrica, Mombasa en Kenia, São Paulo en Brasil, Bogotá en Colombia, Thiés en Senegal y Ciudad de México en México.

Esta iniciativa procura catalizar cambios sistémicos en comunidades particulares que favorezcan la empleabilidad y el acceso a oportunidades económicas dignas y sostenibles. La red está dirigida a jóvenes de entre 15 y 29 años en desempleo o con empleos informales en condiciones de precariedad,

fuera de la escuela o con rezago educativo ³⁶.

GOYN también propone comprender la forma en que opera el ecosistema de empleabilidad de jóvenes en diversas localidades para registrar datos y evidencias que ayuden a identificar las brechas que impiden a la juventud mejorar su calidad de vida.

La Red Global de Jóvenes Oportunidad, mejor conocida por sus siglas en inglés como GOYN, es un espacio de cocreación y participación colectiva de diversos sectores. En abril de 2022 presentó su plan de trabajo para los próximos cinco años en Ciudad de México; en donde expresaron su aspiración de incrementar las oportunidades económicas con trabajo digno y un enfoque de género, en específico se trata de ³⁷:

- 1 Mejorar las condiciones de empleabilidad y ampliar oportunidades de empleo y emprendimiento en condiciones de trabajo digno, mediante la articulación de actores y recursos públicos, privados y sociales.
- 2 Incidir en política pública educativa para incrementar el porcentaje de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México con Educación Media Superior terminada.
- 3 Promover el acceso en condiciones equitativas de las mujeres a empleos, capacitaciones y empleos no tradicionales.
- 4 Garantizar la participación de Jóvenes Oportunidad en temas de política pública laboral y educativa.

Hasta ahora, se han implementado prototipos de los programas en distintas zonas de la ciudad, campañas de sensibilización y acciones de incidencia en la política educativa, laboral, de desarrollo económico, equidad de género y de no discriminación ³⁸.

Adicionalmente, se acrecientan los esfuerzos de procuración de fondos para invertir en trayectorias de empleabilidad y emprendimiento para jóvenes.

³⁶ Red Global de Jóvenes Oportunidad. (2022). *Plan a 5 años GOYN Ciudad de México*. [Archivo PDF].

<https://youthbuildmexico.org/wp-content/uploads/2022/04/Goyn-Mapa-de-Ecosistema-CDMX-VF.pdf>

³⁷ Ibidem

³⁸ Ibidem

³⁵ Ibidem

La iniciativa multiactor cuenta con un grupo asesor de Jóvenes Oportunidad para recibir su retroalimentación y así mejorar la inclusión y distintas prácticas. El grupo está encargado de dialogar, facilitar y construir el liderazgo de los jóvenes, de manera que tengan un impacto positivo tanto dentro de su comunidad, como en otras zonas ubicadas en Ciudad de México. Se centran en tres líneas de acción:

- 1 Emprendimientos dignos y sostenibles para las juventudes.
- 2 Alianzas para el trabajo digno.
- 3 Acceso a la educación media superior con orientación al trabajo digno.

Sin embargo, cada una de estas líneas tiene sus barreras específicas. Por ejemplo, en cuanto al emprendimiento existe una carencia de acceso a la información y recursos disponibles, ya que no toda la juventud dispone de conexión a internet. A fin de llevar a cabo un emprendimiento, los factores clave son la capacitación y la adecuada gestión de recursos; por lo que se dificulta al no tener los medios para ejecutarlo.

En referencia al trabajo digno, es necesario hablar de los sistemas de empleabilidad y educativos cuando se trata del empleo, pues los jóvenes enfrentan dificultades en los procesos de contratación debido a su educación. En estas experiencias también pueden experimentar discriminación por distintos motivos: desde el lugar de residencia de una persona hasta el resultado de las pruebas estandarizadas que miden su capacidad de desarrollo dentro del puesto de trabajo. En ocasiones, los jóvenes pueden no estar familiarizados con estas evaluaciones y no tienen la agilidad para responder, pero sí cuentan con las competencias requeridas.

En el acceso a la educación media superior también se observa una brecha con respecto a la ubicación de las instituciones educativas. Por lo general, las preparatorias y universidades se localizan en Ciudad de México o en las diferentes ciudades donde se aglomera el crecimiento económico. Lo que provoca que los jóvenes tengan que desplazarse para tener acceso a la educación, implica un reto significativo que interfiere con la rutina económica de una persona y la habilidad para sostener sus estudios.

De estas líneas de acción se desprenden varias injusticias estructurales, no obstante, el grupo asesor de jóvenes trabaja en contrarrestarlas. Asimismo, existe un esfuerzo por tomar en consideración a la diversidad de juventudes en la ciudad: desde personas con discapacidad visual, con neurodiversidad, miembros de comunidad LGBTQI+, jóvenes desplazados, entre otros, incluyendo sus interseccionalidades.

Dentro de sus metas a largo plazo se vislumbra elaborar una política pública integral y crear un fondo público-privado dedicado a la empleabilidad de Jóvenes Oportunidad. Igualmente, se prevé instituir un espacio de diálogo para que entidades empleadoras y mujeres den a conocer sus necesidades de flexibilizar políticas con perspectiva de género; así como construir un espacio para que mujeres en contexto de cuidados promuevan sus emprendimientos³⁹.

³⁹. Ibidem





International Youth Foundation

La [International Youth Foundation](#) (IYF) conecta a la juventud con diferentes oportunidades que les permitan alcanzar el futuro que desean.

Con más de 33 años impulsando el desarrollo de jóvenes globalmente, ha ganado experiencia y se ha asociado para innovar y ofrecer soluciones escalables y sostenibles a las problemáticas que enfrentan las personas de sus programas. Al día de hoy, cuenta con más de 600 socios implementadores en más de 100 países. Sus programas se han profundizado y extendido a fin de atender a 7,7 millones de jóvenes en forma directa y a 12 millones de personas de forma indirecta.

La organización sin ánimo de lucro se fundó en 1990; en 1991, la Fundación Esquel en Ecuador se convirtió en el primer miembro de la red global de socios con quienes trabaja. Desde sus inicios, IYF surgió bajo la premisa de que la juventud educada, con trabajo y comprometida tiene el poder de dar solución a los problemas más difíciles del mundo. **Ante este panorama, se inspiró un enfoque para recaudar fondos y propiciar conciencia; logrando generar alianzas con filántropos y corporaciones que comenzaban a reconocer que el impacto social tiene un efecto en sus negocios.**

Rick Little, su fundador, condujo en 1989 un estudio de los programas disponibles para jóvenes en todo el mundo en la sede de la Fundación W. K. Kellogg (WKKF) en Battle Creek, Michigan. A partir de la investigación de un año de entrevistas con expertos, líderes empresariales, filántropos, funcionarios públicos y jóvenes de todo el mundo se revelaron distintas oportunidades. La mayoría de los recursos filantrópicos para la infancia y juventud a escala internacional sólo se destinaban a niños menores de cinco años o jóvenes que cursaban estudios de nivel superior. Sin embargo, la WKKF decidió aportar a nuevas instituciones filantrópicas para invertir en programas juveniles probados y eficaces que guiaran a la sostenibilidad financiera.

En el presente, los beneficiarios de los programas de la International Youth Foundation son personas entre 16 y 29 años. Incluyendo estudiantes de educación media superior y media superior técnica, Jóvenes Oportunidad, así como las juventudes tradicionalmente subrepresentadas (mujeres, integrantes de familias con bajos ingresos, personas jóvenes que no tienen acceso a trabajos formales o con nulo acceso a educación de calidad, jóvenes fuera de las ciudades capitales, entre otros).

Su propósito reside en vincular a personas jóvenes con oportunidades para transformar sus vidas y comunidades, prepararlas para ser ciudadanos productivos y comprometidos. Cuentan con tres objetivos principales: activar la autonomía de los jóvenes, impulsar las actividades económicas y hacer que los sistemas sean más incluyentes.

Lo anterior se logra por medio de la colaboración con los miembros del ecosistema del desarrollo juvenil, como empresas y fundaciones, organizaciones multilaterales y líderes locales, comunidades y personas jóvenes.

En todo el mundo las iniciativas están enfocadas en un contexto local: dirigidas por socios pertenecientes a las mismas comunidades, cuentan con el apoyo del *staff* regional y de los países en donde trabajan. Esta forma de colaborar garantiza que las soluciones respondan a necesidades, retos, y oportunidades reales. A través de la realización de estudios de mercado y entrevistas a profundidad a empleadores, se detectan la oportunidades de empleo y los sectores en crecimiento. Además, se incentiva a la juventud a compartir sus perspectivas, ideas, entusiasmo y energía, puesto que IYF lo considera como parte integral de cada solución para construir programas incluyentes.

Sus iniciativas también mejoran la alineación de las competencias técnicas y habilidades para la vida (pensamiento crítico, comunicación y trabajo en equipo). A su vez, equipan a los jóvenes para contribuir eficazmente a un puesto de trabajo, prosperar en el autoempleo o tener éxito en su trayectoria empresarial.

La International Youth Foundation tiene un conjunto de activos únicos que perfecciona continuamente para hacer frente a los retos y oportunidades diarias, por ejemplo:

- Estrategias de colaboración que impulsan el cambio sistémico.
- Planes de estudios altamente comprobados, entre los que destaca [Passport to Success® \(PTS\)](#), para el desarrollo de habilidades socioemocionales a edades tempranas y My Career My Future para apoyar el desarrollo de la orientación vocacional. Cada año, IYF beneficia a 39,000 jóvenes a través de programas de PTS implementados en las aulas, el trabajo, los centros comunitarios y en línea.
- Realización de diagnósticos previos a las intervenciones para el desarrollo de estrategias asertivas.
- Colaboración con el ecosistema local de organizaciones de la sociedad civil, públicas y privadas.
- Redes para acelerar el emprendimiento social juvenil.
- Soluciones digitales adaptadas a los jóvenes.
- Programas de desarrollo de mano de obra calificada basados en la demanda del sector empleador de la localidad.
- Desarrollo de enfoques de impacto que impulsen la igualdad de género, la inclusión social y el empoderamiento juvenil.
- Generación de capacidad sostenible en el tiempo, para el desarrollo de iniciativas que sean escalables y perdurables en los sistemas locales.
- Fomento de la constante medición, evaluación, investigación y ciclos de aprendizaje para garantizar que se cumpla la misión de vincular a la juventud con oportunidades que transformen sus vidas y las de las siguientes generaciones.

En América Latina ha instaurado

63

programas,

de los cuales 16 se encuentran operando actualmente.

114,881 jóvenes

se han beneficiado de este programa en los últimos cinco años y 1.729 docentes han sido entrenados.

Hoy en día, sus programas actúan dentro de seis países y cuentan con un 49% de colocación. En la última década, los programas dirigidos a América Latina y el Caribe han estado involucrados en el cambio de más de 70 políticas públicas en México y Perú, así como en el desarrollo de campañas para cambiar las normas de género en toda la región.

Particularmente se ha identificado que persisten diversos desafíos:

- La revolución digital que transforma constantemente a las industrias, en donde los sistemas regionales de educación y capacitación están teniendo muchos problemas en su actualización para equipar a la juventud con las habilidades del siglo XXI que requieren los empleadores. Este fenómeno y el consiguiente déficit de competencias se intensificaron con la pandemia.
- Las repercusiones del cambio climático —como los cambios en los patrones de lluvia, el aumento de las temperaturas y las tormentas cada vez más intensas y frecuentes— están poniendo en peligro a las comunidades y a sus medios de vida.
- Los patrones migratorios regionales suponen un reto para el desarrollo económico de los países de origen de los migrantes, los países de destino y las comunidades por las que transitan.
- La violencia que afecta desproporcionadamente a la juventud, en donde el 77% de las muertes de hombres jóvenes son a causa de ella. Especialmente la violencia por motivos de género, la cual se disparó durante la pandemia.
- El cierre de oportunidades educativas y de trabajo para las personas jóvenes; el 14% no recibe educación, formación, ni están activos en el mercado laboral. Además, los jóvenes que están activos en el mercado laboral se enfrentan a una tasa de desempleo del 18%.

IYF acompaña a los jóvenes a superar retos y aprovechar nuevas oportunidades con una orientación sobre su carrera profesional. Aunado a esto, contribuye a su aprendizaje con experiencias como servicio comunitario, voluntariado, becas de investigación, consejos juveniles y cursos intensivos de acción social.

La fundación trabaja con socios locales mediante la generación de capacitación que garantice que los jóvenes adquieran las habilidades para la vida, técnicas y empresariales que necesitan para hacer frente al mercado laboral local. De modo que, considera que uno de los componentes clave de los programas juveniles consiste en fortalecer la presencia de las organizaciones y empleadores locales al servicio de la juventud y la comunidad. Los cursos más eficaces son desarrollados por organizaciones locales familiarizadas con los problemas y la población a la que sirven.

A pesar de que la fundación apoya con un proceso de facilitación para identificar los puntos fuertes y las lagunas de las organizaciones y empresas, señala que la realidad es más compleja. Incluso con la información más precisa sobre la demanda por parte de los empleadores y el desarrollo de capacidades en los jóvenes en las instituciones educativas, no significa que los jóvenes puedan acceder a oportunidades de trabajo digno. Por esa razón, los programas se centran también en desarrollar un "tejido conectivo" dentro del sector empleador, el cual contribuye a mejorar las prácticas de contratación y reclutamiento, la reducción de las barreras al empleo y la creación de políticas equitativas.

De esta manera, la International Youth Foundation busca que para el 2025 los jóvenes logren ejercer una mayor autonomía, dispongan de mayores oportunidades económicas y se beneficien de sistemas incluyentes que respondan a sus necesidades laborales.





[Laboratoria](#) es una organización de impacto social que busca crear una economía digital más diversa, inclusiva y competitiva que, además, abra oportunidades para que cada mujer pueda desarrollar su potencial en el ámbito tecnológico. Ofrecen un *bootcamp* intensivo y remoto con una duración de seis meses especializado en desarrollar habilidades técnicas y para la vida, el cual está dirigido a mujeres que aún no han podido comenzar una carrera profesional. Al finalizar el programa, conectan a las estudiantes con empleos de calidad tales como desarrollo de *software* y diseño de experiencia de usuario (UX), donde pueden comenzar su trayectoria profesional. Igualmente, la organización impulsa una comunidad de egresadas en la que se apoyan mutuamente en su crecimiento como futuras líderes del sector.

Desde su lanzamiento en 2014 en Lima, Perú, Laboratoria tiene como misión transformar la vida de miles de mujeres latinoamericanas mediante una carrera en tecnología. Hasta ahora, han formado a más de 3,000 mujeres, colocando al 87% en puestos tecnológicos. En México, cuentan con más de 764 mujeres en desarrollo web y diseño de experiencia de usuario desde 2015. Su presencia también incluye programas en Chile (2015), Brasil (2018), Colombia (2020) y Ecuador (2022).

Más de 1,100 empresas en América Latina han contratado talento de Laboratoria; las compañías y organizaciones empleadoras que reciben estos perfiles competitivos son líderes en distintos sectores e industrias, desde comercio y banca hasta logística y tecnología financiera. El tamaño de las organizaciones varía entre grandes corporaciones hasta empresas emergentes de tecnología y fábricas de *software*. Esta vinculación ha apoyado a encontrar el talento técnico que los empleadores necesitan para crecer sus equipos y contar con diversidad para crear una mejor cultura de trabajo y oferta de productos.

Laboratoria observa un desequilibrio social que provoca la exclusión de las mujeres de la economía digital. En América Latina, menos del 20% de las vacantes tecnológicas están ocupadas por ellas, lo que hace que el sector sea poco diverso⁴⁰. Esto lo atribuyen a varios factores como las ideas arraigadas sobre el rol de la mujer en la sociedad, sesgos inconscientes sobre el talento femenino y estereotipos sembrados con el “boom” de las computadoras personales, mismos que terminaron alejando a las mujeres de la tecnología.

Aunque el talento *tech junior* es indispensable para el capital humano de la era digital y muchos esfuerzos se han centrado en alcanzar la demanda de especialistas que la industria requiere, esto difícilmente puede lograrse sin abordar la brecha de género latente en el sector tecnológico. Laboratoria se dedica a revertir las desigualdades que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de calidad. Por lo tanto, la organización espera que se otorguen nuevas oportunidades laborales en un rubro adecuadamente remunerado y con muchas posibilidades de crecimiento, donde los beneficios se repartan equitativamente entre hombres y mujeres. Esto sucede desde las empresas y es como se continúa avanzando de forma justa.

La organización considera que trabajar para aminorar esta brecha no sólo genera que más mujeres con talento y potencial entren a una industria creciente y con buenas oportunidades; también le entrega a las empresas una amplitud de perspectivas y formas de trabajo con un gran valor en la creación de soluciones digitales. Por ende, Laboratoria desarrolló una metodología innovadora y efectiva que prepara en un lapso corto a estudiantes sin formación previa en tecnología para el mundo laboral.

La formación incluye un enfoque en el autoaprendizaje y la resolución de problemas en equipo para afrontar cualquier situación en su entorno laboral ágil y cambiante. Además, el *bootcamp* y sus actividades se realizan de manera remota a fin de que mujeres que vivan en cualquier parte de Latinoamérica puedan cursarlo sin limitaciones geográficas.

Algunos de los roles que pueden asumir las desarrolladoras y diseñadoras de Laboratoria son⁴¹:

- Desarrollador *Front End*
- Diseñador de experiencia de usuario (UX)
- Diseñador de interfaz de usuario (UI)
- Desarrollador *Back End*
- Investigador de experiencia de usuario (UX)
- Analista de aseguramiento de calidad (QA)
- Desarrollador móvil
- Escritor de experiencia de usuario (UX)
- Desarrollador Full Stack
- Diseñador de servicios

Laboratoria seguirá capacitando a miles de mujeres de América Latina para ayudarlas a conseguir un empleo digno y crecer dentro del ámbito tecnológico. Actualmente, cuenta con contribuciones como una donación emitida por la abogada y escritora estadounidense MacKenzie Scott, para escalar de manera significativa y propagar su labor a cada rincón de la región.

⁴⁰ Grupo de Expertas/os “Igualdad de género en la sociedad digital” (GEIGSD). Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (ONTSI), Red.es (2020). *Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital. Observatorio de Igualdad y Empleo*
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/competencias-transformadoras-para-la-igualdad-de-genero-en-la-sociedad-y-la-economia-digital/>

⁴¹ Laboratoria. (2023). *Contrata talento*.
https://talento.laboratoria.la/?utm_source=site-laboratoria&utm_medium=header



El Tecnológico de Monterrey es una institución de carácter privado, sin fines de lucro, comprometida con la calidad de la educación superior en México. Fundada en 1943, su intención es formar integralmente a su alumnado de modo que transforme su realidad social, económica, política y ecológica con el fin de crear un impacto positivo en su entorno⁴². La universidad se ha esforzado por crear nuevos espacios de aprendizaje que respondan a los desafíos relevantes de la industria y se adapten a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Desde 2013, el Tecnológico de Monterrey apostó por la producción de cursos en línea masivos y abiertos. Entre su oferta actual destacan 20 programas especializados y 81 cursos en [Coursera](#)⁴³, los cuales involucran una gran diversidad de temáticas como innovación y emprendimiento, *marketing*, negocios, telemedicina, liderazgo, gestión de proyectos, física, cálculo, administración, psicología, empresas, familiares, redes sociales, analítica de datos, escritura, entre otros.

Este conjunto de cursos están diseñados para convertir al egresado en experto de un tema determinado. Al día de hoy, aproximadamente 108,512 estudiantes se han matriculado en las especializaciones. La variedad de programas especializados puede incluir hasta tres o cinco cursos que pueden tardar algunos meses en concluir; donde al finalizar cada uno, se entrega un certificado que puede ser validado en los programas de posgrado de la institución. Esta metodología permite a los estudiantes de educación superior profundizar en materias de su campo de interés, mantenerse actualizados en ellos y aumentar sus habilidades de empleabilidad.

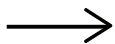
De manera similar, la universidad colaboró con [edX](#) para producir cuatro *MicroMasters*, cursos ofrecidos por las principales instituciones educativas, para avanzar en una carrera profesional. Esta serie de cursos de posgrado, con una duración de aproximadamente seis meses, brindan un aprendizaje reconocido por las empresas y la oportunidad de obtener una maestría acelerada y asequible⁴⁴. Aparte de distintos cursos con certificado profesional, los *MicroMasters* del Tecnológico de Monterrey cuentan con los programas de Habilidades Profesionales: Negociación y Liderazgo, Innovación y Emprendimiento en inglés o español, así como Humanidades y Habilidades Blandas.

En alianza con la empresa [2U](#), el Tecnológico de Monterrey ofrece *bootcamps* en línea en análisis de datos y codificación; donde los

programas tienen una duración de 24 semanas. Al finalizar, el participante recibe un certificado con insignias digitales que sirven como evidencia de las competencias adquiridas a lo largo del curso.

En otro empeño por redefinir el concepto tradicional de aprendizaje, la Vicerrectoría de Educación Continua del Tecnológico de Monterrey instauró [The Learning Gate](#)⁴⁵. Este espacio interactivo y multidisciplinario está orientado a personas que buscan un desarrollo profesional y humano. Con ayuda de trayectorias flexibles, los estudiantes fortalecen y aprenden sobre competencias a lo largo de la vida. Los módulos compactos de 10 horas permiten la personalización de su ruta de aprendizaje; hasta ahora cuenta con tres rutas de liderazgo y tres de ciencia de datos y, en el futuro, espera ofrecer tres de finanzas y tres de mercadotecnia y ventas.

De esta manera, los estudiantes de The Learning Gate pueden aportar nuevas herramientas y mejorar estrategias en su empleo, así como desempeñarse en otras funciones y puestos. El material dedica cinco horas de teoría y en las últimas dos horas se requiere aplicar lo aprendido con resolución de retos en un entorno simulado; donde los resultados de la evaluación quedan registrados en la plataforma a fin de validar las capacidades aprendidas. La intención es promover el florecimiento humano integral y alcanzar un balance entre salud, trabajo y vida.



TecMilenio

La universidad hermana del Tecnológico de Monterrey, TecMilenio, es una institución privada fundada en 2002 en la ciudad de Monterrey. Su modelo cuenta con una plataforma abierta y personalizable para el desarrollo y reconocimiento de competencias, así como un acompañamiento cercano a lo largo de la vida de acuerdo a los propósitos de cada estudiante⁴⁶.

Así como cuentan con programas de educación formal, hace unos años también optaron por una oferta de educación abierta. Una de sus iniciativas es el Centro de Desarrollo de Competencias (CDC), un espacio digital donde el personal de la universidad y diferentes empresas colaboran para producir el contenido de programas de aprendizaje que ofrecen en curso en varios formatos⁴⁷. A través de metodologías, modelos de diagnóstico e instrumentos de evaluación, se adquieren, actualizan y aumentan competencias para quienes buscan ser aprendices de por vida; esto mediante un modelo personalizado, tanto empresas como alumnos reciben asesoramiento, formación y *mentoring* adaptado a sus necesidades.

El CDC tiene más de 400 cursos en su oferta educativa, donde los alumnos adquieren las habilidades y destrezas necesarias dentro de un entorno educativo flexible. Los estudiantes pueden participar individualmente o como parte del equipo de una empresa en cursos de diferente duración para aumentar su valor profesional.

⁴² Tecnológico de Monterrey. (2023). *Conócenos*. <https://tec.mx/es/conocenos>

⁴³ Tecnológico de Monterrey. (2023). *Cursos y Programas MOOC*. <https://mooc.tec.mx/es/cursos-y-programas>

⁴⁴ EdX. (s.f.). *Programa MicroMasters*. <https://www.edx.org/es/masters/micromasters>

⁴⁵ Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación. (2023). *EduTrends: Aprendizaje a lo largo de la vida*. Tecnológico de Monterrey. https://observatorio.tec.mx/wp-content/uploads/2023/08EduTrends_Junio_2023_10Julio_comp-1.pdf

⁴⁶ TecMilenio. (2020). 18 datos que quizás no sabías de TecMilenio. <https://blog.tecmilenio.mx/propositivo/18-datos-que-quiza%C3%A1s-no-sab%C3%ADas-de-tecmilenio>

⁴⁷ Centro de Desarrollo de Competencias. (s.f.). *¿Qué es el Centro de Desarrollo de Competencias?* <https://cdc.tecmilenio.mx/conocenos>

Hallazgos clave: tabla comparativa

Las iniciativas listadas anteriormente buscan brindar a los jóvenes nuevas oportunidades para adquirir un trabajo digno y por consiguiente, una mejor calidad de vida. Su labor radica en aminorar las brechas que afectan a la juventud y sus diversos contextos en América Latina y el mundo. Sin embargo, cada una de ellas es única en las aportaciones de sus programas, además que sus estrategias otorgan valor a su alumnado. Con el objetivo de hacer énfasis en sus distintas cualidades, se realizó una compilación que hace un trazo de estas.

	Generation	YouthBuild	Global Opportunity Youth Network
	Es una organización sin ánimos de lucro que tiene como objetivo transformar la educación en sistemas de empleo y cerrar la brecha de habilidades técnicas y blandas de los jóvenes. Por medio de una metodología replicable y escalable que brinda una formación profesional y ayuda en la colocación de las personas en carreras que de otra manera les serían inaccesibles.	Es una organización de la sociedad civil con un modelo de formación alternativa para Jóvenes Oportunidad enfocado en desarrollar habilidades para la vida y el trabajo, así como impulsar su movilidad social y el ejercicio de sus derechos.	Es una red de prácticas que vincula a los actores en el ecosistema de empleabilidad de los Jóvenes Oportunidad y procura catalizar cambios sistémicos en comunidades particulares que faciliten el acceso a oportunidades económicas dignas y sostenibles.
Ubicación	Global: 17 países (Reino Unido, Francia, Irlanda, Italia, España, India, Kenia, Pakistán, Hong Kong, Singapur, Tailandia y Australia). América Latina: México, Brasil, Chile y Colombia.	Global: 18 países México: Tijuana, Ciudad Juárez, Chihuahua, Monterrey, Mérida, Comitán, Tapachula, Zona Metropolitana de Ciudad de México y Guanajuato.	Global: Pune, la región de Jharkhand y Barwani en India, E-Thekwini en Sudáfrica, Mombasa en Kenia, São Paulo en Brasil, Bogotá en Colombia, Thiés en Senegal y Ciudad de México en México.
Población que atiende	Personas de 18 a 29 años en busca de un trabajo, que pueden tener dependientes y que en su mayoría no tienen título universitario.	Jóvenes de 16 a 24 años que carecen de un diploma de escuela secundaria y recursos financieros.	Jóvenes de entre 15 y 29 años en desempleo o con empleos informales en condiciones de precariedad, fuera de la escuela o con rezago educativo.
Diferenciador	Generation tiene como propósito cerrar las brechas en cada uno de los componentes de su metodología holística. Con el fin de generar altos resultados de empleabilidad e ingresos de forma consistente y rentable en todos los países y ocupaciones.	YouthBuild México tiene como requisito para entrar al programa el no haber concluido la educación media superior. Entre sus acercamientos la organización ayuda a los alumnos a seguir estudiando a través de distintas modalidades.	GOYN cuenta con un grupo asesor de Jóvenes Oportunidad para recibir su retroalimentación y mejorar la inclusión y distintas prácticas. El grupo está encargado de dialogar, facilitar y construir el liderazgo de los jóvenes, de manera que tengan un impacto positivo en su comunidad y en algunas otras en Ciudad de México.
Programas	Más de 44 profesiones en distintos sectores económicos: tecnología, salud, servicio al cliente y ventas, oficios especializados y empleos verdes.	- Preparatoria Jóvenes con Rumbo - Centro Jóvenes con Rumbo - Formación Integral para el Trabajo (FIT)	NA
Duración	3 meses	18 meses	NA

International Youth Foundation	Laboratoria	Tecnológico de Monterrey	TecMilenio
Es una organización sin ánimo de lucro que vincula a personas jóvenes con oportunidades para transformar su vida y comunidades, prepararlas para ser ciudadanos productivos y comprometidos.	Es una organización de impacto social que busca crear una economía digital más diversa, inclusiva y competitiva que abra oportunidades para que cada mujer pueda desarrollar su potencial en el ámbito tecnológico.	Es una institución de carácter privado, sin fines de lucro, comprometida con la calidad de la educación superior en México.	Es una institución privada, cuenta con un modelo que permite a los alumnos estudiar bajo un ecosistema de bienestar y felicidad.
Global: más de 100 países América Latina: Antigua & Barbuda, Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Santa Lucía, Uruguay y Venezuela.	América Latina: México, Chile, Brasil, Colombia y Ecuador.	México	México
Personas entre 16 y 29 años, incluyendo estudiantes de educación media superior y media superior técnica, Jóvenes Oportunidad, así como las juventudes tradicionalmente subrepresentadas.	Mujeres latinoamericanas que aún no han podido comenzar una carrera profesional, interesadas en empleos de calidad en desarrollo de <i>software</i> y diseño de experiencia de usuario.	Personas que busquen convertirse en expertos en un tema determinado, o que deseen complementar o validar una especialización.	Personas que aspiren a desarrollar competencias a lo largo de la vida de acuerdo con su propósito de vida.
IYF tiene un conjunto de activos que perfecciona continuamente. En la última década, los programas dirigidos a América Latina y el Caribe han estado involucrados en el cambio de más de 70 políticas públicas en México y Perú, así como en el desarrollo de campañas para cambiar las normas de género en toda la región.	Laboratoria cuenta con una metodología innovadora y efectiva que logra preparar a las estudiantes para el mundo laboral sin formación previa en tecnología en un tiempo corto. El programa intensivo desarrolla el autoaprendizaje y la resolución de problemas en equipo.	El Tecnológico de Monterrey se ha esforzado por crear nuevos entornos de aprendizaje que respondan a los desafíos relevantes de la industria y se adapten a las necesidades cambiantes del mercado laboral.	El Centro de Desarrollo de Competencias (CDC) de TecMilenio brinda un espacio digital donde a través de un modelo personalizado, tanto empresas como alumnos reciben asesoramiento, formación y <i>mentoring</i> adaptado a sus necesidades.
16 programas vigentes, entre ellos: Passport to Success y My Career My Future.	Desarrollo de <i>software</i> y diseño de experiencia de usuario.	Coursera: 20 programas especializados y 81 cursos edX: 4 <i>MicroMasters</i> 2U: 2 <i>bootcamps</i>	Más de 400 cursos: los alumnos adquieren las habilidades y destrezas necesarias en un entorno educativo flexible.
2 meses	6 meses	6 a 7 meses	Desde 10 horas hasta 3 meses





El camino a seguir

El reporte de Banco Mundial, *La vía rápida hacia nuevas competencias: programas cortos de educación superior En América Latina y el Caribe*, sugiere que para aumentar el número de estos cursos y mejorar la calidad de la oferta educativa se requieren las políticas públicas adecuadas⁴⁸. A medida que se divulgue con facilidad la información sobre resultados, costos y retornos de estos programas y se facilite el almacenamiento y gestión de credenciales y trayectorias académicas flexibles, los programas alcanzarán su máximo potencial.

Pero el informe también advierte que se pueden encontrar deficiencias en el proceso. Por ejemplo, quienes regulan estas materias pueden asumir que los estudiantes no deberían elegir este tipo de programas y, por ende, no recolectar o difundir la información para decidir sobre su propio criterio⁴⁹. O quizás los encargados de regular reconozcan las dificultades financieras de los jóvenes, pero no estén en disposición de reasignar fondos públicos a quienes lo requieren. Incluso podrían estar a favor de la implementación de Programas de Ciclo Corto y que proporcionen créditos para una licenciatura y, a su vez, no dar seguimiento de su funcionamiento en práctica; tal vez podrían regular a través de normas demasiado rígidas, entre otros escenarios.

Los autores proponen no descartar la adopción de estos cursos breves, sino abordar su ejecución con las fallas que puedan presentarse y abrir un entorno donde las instituciones ofrezcan más y mejores programas. De esta manera, las instituciones educativas logran prosperar su oferta académica y así los estudiantes pueden tomar decisiones informadas, satisfaciendo necesidades colectivas, individuales, comerciales y económicas de distintos actores y sectores⁵⁰.

⁴⁸. The World Bank . (28 de septiembre de 2021). *Short-Cycle Programs can Help Boost Employment and Economic Recovery in Latin America and the Caribbean*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/09/28/short-cycle-programs-latin-america>

⁴⁹. Ferreyra, M., Dinarte-Díaz, L., Urzúa, S., y Bassi, M. (2021). *La vía rápida hacia nuevas competencias Programas cortos de educación superior en América Latina y el Caribe*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

⁵⁰. The World Bank. (28 de septiembre de 2021). *Short-Cycle Programs can Help Boost Employment and Economic Recovery in Latin America and the Caribbean*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/09/28/short-cycle-programs-latin-america>

→ Retos

Uno de los desafíos que atañe particularmente a América Latina es el fenómeno de la revolución digital. Este moldea las industrias con frecuencia, por lo que la actualización para equipar al capital humano de una organización con habilidades del siglo XXI es crucial.

Los lugares de trabajo demandan personas que puedan seguir el ritmo del mercado moderno⁵¹ y que tengan capacidades transversales específicas, como son: creatividad e innovación; pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones; comunicación y colaboración; alfabetización en información, medios y tecnología; ciudadanía; habilidades para la vida y la carrera; y responsabilidad personal y social⁵². Sin embargo, en América Latina, seis de cada diez estudiantes concluyen la escuela secundaria y solamente uno de ellos termina con las habilidades mínimas requeridas para ingresar a la educación superior o a un empleo formal⁵³.

Mientras que no toda la juventud pueda acceder a herramientas tecnológicas o recursos que dispongan de conexión a internet, persisten barreras transversales que no tienen que ver con la capacidad de las personas. Retos relacionados con las repercusiones del cambio climático, la migración, la violencia y la brecha de género o discriminación, representan otro obstáculo que tiene una injerencia directa en la formación educativa.

A pesar de que existen varias iniciativas a favor de contrarrestar distintos agentes que afectan la trayectoria académica, el camino aún es extenso. Muchas personas que desean estudiar son madres o padres de familia con infantes que aún no asisten a la escuela y, desafortunadamente, son generalmente rechazados por la sociedad debido a su gestión de tiempo y recursos.

Además, se espera que la tasa de desempleo a escala mundial aumente un 3%, lo que significaría 208 millones de personas sin trabajo en 2023, según el reporte de la Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*⁵⁴.

⁵¹ Stauffer, B. (2022). *What Are 21st Century Skills?* Aeseducation.com <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

⁵² Bakay, M. E. (2022). 21st-century skills for higher education students in EU countries: Perception of academicians and HR managers. *International Education Studies*, 15(2), 14. <https://ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/0/46821>

⁵³ Ramírez, M. y Viteri, A. (2020). El embudo de la exclusión educativa en Mesoamérica. *Banco Interamericano de Desarrollo*. Washington D.C. <http://dx.doi.org/10.18235/0002210>

⁵⁴ OIT. (16 de enero de 2023). *Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad Como consecuencia de la desaceleración económica*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang-es/index.htm

→ Oportunidades

Aunque varios de los retos que enfrenta la población mundial son vastos, existen oportunidades que permiten hacerles frente para acortar sus efectos. Por ejemplo, una de las adaptaciones que trajo consigo la pandemia fue la adopción del trabajo en modalidad remota, el cual ha permitido el incremento de las oportunidades y flexibilidad de los empleos.

Algunas de las organizaciones que ofrecen programas para capacitación de habilidades no tienen que trabajar directamente con gobiernos, sino que basta con que su ejemplo sea claro y sirva como una pauta para edificar políticas públicas. Esta es una forma de visibilizar los programas y mejorar a partir del trabajo de investigación sobre los contextos que atiende.

Generation realizó un estudio a personas a mitad de su carrera profesional con el fin de comprender la dificultad de mantenerse al día o cambiarse de profesión para acceder al mercado laboral. La investigación reveló que a nivel global los empleados mayores son capaces de adaptarse para cambiar de profesión y dominar estos nuevos roles⁵⁵, por lo que existen varias oportunidades para programas de formación en distintas etapas de la vida.

Asimismo, hay posibilidades de equilibrar las distintas barreras. En América Latina, una forma de acortar la brecha de talento y de género es preparar a las mujeres para desempeñar las posiciones requeridas. Un caso concreto es el dato arrojado por el reporte *Talento TI: Competitividad STEM en América Latina*, elaborado por Technology by PageGroup: para 2025 la región necesitará 3.5 millones de profesionales especializados en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés)⁵⁶.

⁵⁵ Mourshed, M., Jaffer, A., Cashman, H., Salazar Ruiz, K. y Sykes, J. (2021). *Meeting the World's Midcareer Moment* [Archivo PDF]. Generation. <https://www.generation.org/wp-content/uploads/2021/07/Meeting-the-Worlds-Midcareer-Moment-July-2021.pdf>

⁵⁶ Salvatierra, H. (2022). Las carreras STEM transformarán la economía en Latinoamérica. *Iberonews*. <https://iberonewsia.com/las-carreras-stem-en-latinoamerica-transformaran-la-economia/>

Conclusión

Los Programas de Ciclo Corto sirven para instruir a personas que desean entrar al mercado laboral o para quienes opten por consolidar diferentes competencias y conocimientos para su crecimiento profesional. A pesar de que existe una variedad de programas exitosos que se adaptan a diferentes características o necesidades, serán completamente aceptados hasta que los empleadores los validen e incluyan al momento de contratar a su personal.

El valor de invertir en programas de formación significativa es amplio; no sólo se satisfacen los huecos de talento para mejorar el funcionamiento de diversas áreas de la empresa, sino que de una forma rápida y a menor costo se mantiene actualizado al capital humano. Las personas que se gradúan de un Programa de Ciclo Corto poseen habilidades especializadas en un campo determinado. Igualmente, el potencial de que los jóvenes egresados de estos cursos puedan incorporarse inmediatamente al mercado laboral es alto, lo cual es conveniente ante la creciente demanda de trabajadores especializados. La flexibilidad de los programas permiten que el alumno continúe con sus estudios mientras trabaja gracias a sus distintas modalidades.

Los empleadores requieren de personas que tengan las competencias y motivación para desempeñarse en una posición particular. Reconocen a quienes están dispuestos a aprender y asumir nuevos desafíos, una situación común en el mercado laboral actual. A su vez, buscan personal capaz de adaptarse a las nuevas tendencias y cambios tecnológicos con el propósito de hacer frente a los retos presentes y futuros de la corporación. Las organizaciones como las mencionadas en este reporte preparan a los jóvenes para cubrir estas demandas, pero la pregunta es: ¿están dispuestos a contratarlos?

A fin de resolver este cuestionamiento es necesario crear conversaciones más profundas y replantear los procesos instaurados o institucionalizados, por ejemplo ¿el proceso de reclutamiento es demasiado estricto? ¿Se toman el tiempo necesario para evaluar los perfiles? ¿Están dispuestos a contratar personas sin estudios superiores o truchos?

La decisión de contratar a jóvenes preparados en un periodo más corto involucra a distintos actores y depende de los lineamientos de cada empresa, sin embargo, tendrán una ventaja competitiva aquellos que estén dispuestos a legitimar lo que los jóvenes son capaces de lograr cuando se les da la oportunidad.

Referencias

Bakay, M. E. (2022). 21st-century skills for higher education students in EU countries Perception of academicians and HR managers. *International Education Studies*, 15(2), 14. <https://doi.org/10.5539/ies.v15n2p14>

Boletín Tec de Monterrey. (2022). *Los programas cortos de educación superior serán clave en el futuro del aprendizaje: Tec de Monterrey y Banco Mundial*. [Archivo PDF]. https://tec.mx/sites/default/files/2022-05/2022.04.26%20Los%20programas%20cortos%20de%20educacio%CC%81n%20superior%20sera%CC%81n%20clave%20en%20el%20futuro%20del%20aprendizaje_%20Tec%20de%20Monterrey%20y%20Banco%20Mundial_0.pdf

Cathles, A. & Navarro, J. (2019). *La disrupción del talento El advenimiento de los bootcamp s de programación y el futuro de las habilidades digitales*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/La_disrupci%C3%B3n_del_talento_El_advenimiento_de_los_bootcamps_de_programaci%C3%B3n_y_el_futuro_de_las_habilidades_digitales_es_es.pdf

Centro de Desarrollo de Competencias. (s.f.). ¿Qué es el Centro de Desarrollo de Competencias? <https://cdc.tecmilenio.mx/conocenos>

EdX. (s.f.). *Programa MicroMasters*. <https://www.edx.org/es/masters/micromasters>

Ferreira, M., Dinarte-Díaz, L., Urzúa, S., y Bassi, M. (2021). *La vía rápida hacia nuevas competencias Programas cortos de educación superior en América Latina y el Caribe*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Generation. (2021). Annual Report, Generation 2021. *Generation*. <https://www.generation.org/annualreport-2021/>

Generation América Latina. (2022). Reporte Generation América Latina abril 2022.[Diapositivas de PowerPoint].

Generation América Latina. (2023). Reporte Q1 Generation América Latina 2023. [Diapositivas de PowerPoint].

Generation México. (2022). Reporte Generation México. [Diapositivas de PowerPoint].

Grupo de Expertas/os "Igualdad de género en la sociedad digital" (GEIGSD). Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (ONTSI), Red. es (2020). *Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital*. Observatorio de Igualdad y Empleo. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/competencias-transformadoras-para-la-igualdad-de-genero-en-la-sociedad-y-la-economia-digital/>

Gutiérrez, A. (2023). El complicado futuro que enfrenta la juventud mexicana. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-complicado-futuro-que-enfrenta-la-juventud-mexicana-20230226-0002.html>

Cathles, A. y Navarro, J. (2019). *Bootcamps de programación: ¿Cuáles son sus resultados y qué futuro tienen en la región?* <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/bootcamps-de-programacion-america-latina-y-el-caribe/>

IMCO. (2020). *Diagnóstico de los cambios en el mercado laboral en tiempos de COVID-19*. <https://imco.org.mx/monitor/mercado-laboral/>

IMCO. (2022). *Informalidad e insuficiencia de empleo limitan el mercado laboral en 2021*. [Archivo PDF]. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/El-mercado-laboral-de-Me%CC%81xico-al-cierre-del-2021_Boleti%CC%81n_20220225.docx.pdf

IMCO Staff. (2023). 2022 cerró con la mayor generación de empleos en los últimos 7 años. El desafío persiste en la calidad. <https://imco.org.mx/2022-cerro-con-la-mayor-generacion-de-empleos-en-los-ultimos-7-anos-el-desafio-persiste-en-la-calidad/>

Jóvenes con Trabajo Digno. (2022). *No son un problema son Jóvenes Oportunidad* <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/tablero-de-redes-sociales>

Laboratoria. (2023). *Contrata talento*. https://talento.laboratoria.la/?utm_source=site-laboratoria&utm_medium=header

Miller, C., Cummings, D., Millenky, M., Wiegand, A., y Long, D. (2018). *Laying a Foundation Four-Year Results from the National YouthBuild Evaluation*. MDRC. https://www.mdrc.org/sites/default/files/YouthBuild_Final_508%20compliant.pdf

Mourshed, M., Jaffer, A., Cashman, H., Salazar Ruiz, K., y Sykes, J. (2021). *Meeting the World's Midcareer Moment*. [Archivo PDF]. Generation. <https://www.generation.org/wp-content/uploads/2021/07/Meeting-the-Worlds-Midcareer-Moment-July-2021.pdf>

Mourshed, M. & Lacina, L. (Host). (2023). Hire Better in 2023: Lessons from Generation CEO Mona Mourshed / Entrevistada por Linda Lacina [Podcast]. In *Meet the Leader. World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/podcasts/meet-the-leader/episodes/hire-better-2023-generation-ceo-mona-mourshed>

Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación. (2023). EduTrends: Aprendizaje a lo largo de la vida. Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/Aprendizaje%20a%20lo%20Largo%20de%20la%20Vida>

OIT. (s.f.). *Empleo juvenil en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>

OIT. (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf

ONU. (2022). *El empleo juvenil es el más afectado por los efectos del COVID-19*. [https://news.un.org/es/story/2022/08/1512872#:~:text=La%20cantidad%20de%20j%C3%B3venes%20en,Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\)](https://news.un.org/es/story/2022/08/1512872#:~:text=La%20cantidad%20de%20j%C3%B3venes%20en,Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT))

OIT. (16 de enero de 2023). *Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang-es/index.htm

Red Global de Jóvenes Oportunidad. (2022). *Plan a 5 años GOYN Ciudad de México*. [Archivo PDF]. <https://youthbuildmexico.org/wp-content/uploads/2022/04/Goyn-Mapa-de-Ecosistema-CDMX-VF.pdf>

Ramírez, M. Y Viteri, A. (2020). El embudo de la exclusión educativa en Mesoamérica. *Banco Interamericano de Desarrollo*. Washington D.C. <http://dx.doi.org/10.18235/0002210>

Salvatierra, H. (2022). Las carreras STEM transformarán la economía en Latinoamérica. *Iberonews*. <https://iberonews.com/las-carreras-stem-en-latinoamerica-transformaran-la-economia/>

Stauffer, B. (2022). *What Are 21st Century Skills?* Aeseducation.com. <https://www.icevonline.com/blog/what-are-21st-century-skills>

TecMilenio. (2020). 18 datos que quizás no sabías de Tecmilenio. <https://blog.tecmilenio.mx/propositivo/18-datos-que-quiz%C3%A1s-no-sab%C3%ADas-de-tecmilenio>

Tecnológico de Monterrey. (2023). *Conócenos*. <https://tec.mx/es/conocenos>

The World Bank. (28 de septiembre de 2021). *Short-Cycle Programs can Help Boost Employment and Economic Recovery in Latin America and the Caribbean*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/09/28/short-cycle-programs-latin-america>

Tecnológico de Monterrey. (2023). *Cursos y Programas MOOC*. <https://mooc.tec.mx/es/cursos-y-programas>

YouthBuild. (2023). *Página de inicio*. <https://youthbuild.org/>

YouthBuild México. (2023). *Conócenos*. <https://youthbuildmexico.org/quienes-somos/conocenos/>

YouthBuild México. (2023). *Planeación Estratégica* (síntesis pública). [Diapositivas de PowerPoint].

Créditos y agradecimientos

Generation

Mercedes De La Maza De La Parra

Gabriela Paranhos

Laboratoria

Macarena García Charad

Izabella Sant'Anna

Regina Acher

Karen Kelly

YouthBuild México y Global Opportunity

Youth Network

Emilia Ramírez Valenzuela

Nicole Nesma Pilgram

Jaqueline García Cordero

Juan Carlos Foncerrada

International Youth Foundation

Jania Arguelles

Jesús Bocanegra

Tecnológico de Monterrey

Yesenia González Barba

José Luis Mata Fernández

Amairani Concepción Castañón Zárate

Norma Guadalupe Sánchez Martínez

Ivonne González Jaime

Observatorio IFE

Esteban Venegas Villanueva

Mariana Sofía Jiménez Nájera

Andrea Cristina Alvarez Pacheco

Nohemí Vilchis Treviño

Instituto para el Futuro de la Educación

José Escamilla de los Santos

Michael J. L. Fung

Verónica Sánchez Matadamas

Irma Eugenia Díaz Martínez

Traducción

Daniel Wetta

Diseño Editorial

VICA

Creado por Observatorio IFE para el Instituto para el Futuro de la Educación, en alianza con Generation México.



tec.mx/es/ife

Creative Commons: Eres libre de compartir, copiar y redistribuir este material en cualquier medio o formato, adaptar, remezclar, transformar y crear a partir del material sin cargo ni recopilación por parte de ninguno de los autores, coautores o representantes de acuerdo con los términos de la licencia Creative Commons: Atribución - No Comercial - Share Equal 4.0 Internacional. Algunas de las imágenes pueden tener derechos reservados.

