

Tendencias para el futuro de la educación y el empleo

TENDENCIAS

EDUCACIÓN
EMPLEO

contacto@imco.org.mx

FUTURO

Contenido

I. Resumen	2
II. Introducción	3
III. Tendencias educativas	4
Tendencia 1: Habilidades blandas en la era de la IA	4
Tendencia 2: De carreras rígidas a aprendizaje flexible	7
Tendencia 3: Políticas con enfoque territorial	10
IV. Tendencias laborales	12
Tendencia 4: Transformación de los puestos de entrada	12
Tendencia 5: Contratación por habilidades	15
Tendencia 6: Aprendizaje a lo largo de la vida	18
V. Conclusiones	19
VI. Bibliografía	20

I. Resumen

La inteligencia artificial está acelerando la transformación de las habilidades que necesitan las personas para acceder, permanecer y avanzar en el mercado laboral. **Hacia 2030, dos quintas partes de las habilidades actuales podrían transformarse o quedar obsoletas¹** y, en México, 54 de cada 100 trabajadores² requerirán actualizar sus capacidades o capacitarse para desempeñar una función distinta. Este escenario obliga a replantear cómo se forman, acreditan y actualizan los conocimientos a lo largo de la trayectoria laboral.

En este contexto, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) identificó seis tendencias globales y sus implicaciones para México, que muestran cómo está cambiando la relación entre educación, empleo y competitividad:

- I. Habilidades blandas en la era de la inteligencia artificial.
- II. De carreras rígidas a trayectorias de aprendizaje flexible.
- III. Políticas de formación con enfoque territorial.
- IV. Transformación de los puestos de entrada.
- V. Contratación basada en habilidades.
- VI. Aprendizaje a lo largo de la vida.

El análisis muestra que la transformación educativa consiste en combinar capacidades digitales y tecnológicas con habilidades blandas como pensamiento crítico, creatividad, resiliencia y liderazgo. También implica avanzar hacia trayectorias más flexibles, mediante educación en línea, microcredenciales y formación dual, así como vincular los programas educativos con las necesidades productivas de cada territorio. Esto requerirá actualizar los planes de estudio con mayor frecuencia, asegurar la calidad de las nuevas modalidades y fortalecer la coordinación entre instituciones educativas, empresas y gobiernos.

Los cambios tecnológicos también están modificando el acceso al primer empleo, los procesos de contratación y la capacitación de los trabajadores. Aunque en México todavía no se observa una sustitución generalizada del empleo por la inteligencia artificial, el crecimiento de los puestos de entrada se ha desacelerado y podrían reducir los espacios donde jóvenes y recién egresados adquieren experiencia. Al mismo tiempo, las empresas comienzan a complementar los títulos con evaluaciones directas de habilidades, mientras que el *upskilling* y el *reskilling* se vuelven indispensables durante la trayectoria profesional.

En conjunto, las seis tendencias muestran que mantener una separación entre educación y empleo será cada vez menos viable. México requiere una estrategia nacional de talento que articule a instituciones educativas, empresas y gobiernos; anticipe las habilidades necesarias en cada región. La competitividad del país dependerá de que más personas puedan utilizar las nuevas tecnologías, complementarlas con habilidades humanas y adaptarse a sus efectos.

¹ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

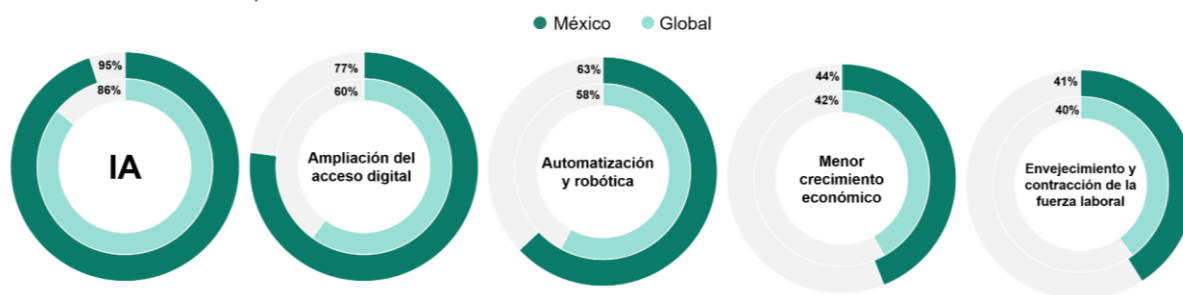
² *Idem*.

II. Introducción

Las transformaciones económicas, tecnológicas, demográficas y sociales están modificando constantemente la organización del trabajo y las capacidades que demanda el mercado laboral. Como consecuencia, también están cambiando las decisiones sobre los contenidos de enseñanza, las formas de aprendizaje y las habilidades que deben desarrollar los sistemas educativos. En este sentido, las tendencias educativas pueden entenderse como respuestas a macro-tendencias que están redefiniendo la relación entre formación, empleo y competitividad³.

Gráfica 1. Macrotendencias que transformarán a las empresas hacia 2030

Porcentaje de organizaciones encuestadas que identifican cada macro-tendencia como un factor probable de transformación empresarial



Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Foro Económico Mundial. Reporte sobre el Futuro del Trabajo. 2025.

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, entre 2025 y 2030 se transformará 22%⁴ del empleo actual. **En México, 95% de las organizaciones anticipa que la inteligencia artificial cambiará sus operaciones en los próximos cinco años.** Ante este escenario, las instituciones de educación superior buscan incorporar nuevas herramientas y contenidos en sus programas, mientras que las empresas fortalecen las capacidades de sus colaboradores para adaptarse a las transformaciones tecnológicas y laborales.

En este contexto, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) identificó seis tendencias globales que están redefiniendo la relación entre educación y empleo. Esto, con el objetivo de **ofrecer un marco de análisis para comprender los cambios en las necesidades de formación y las demandas del mercado laboral en México**, así como identificar oportunidades para fortalecer el desarrollo de talento.

En conjunto, estas tendencias muestran que el desafío ya no consiste únicamente en incorporar nuevas tecnologías, sino fortalecer capacidades como el pensamiento abstracto desde la educación básica y facilitar la actualización de habilidades a lo largo de la vida laboral. En las siguientes secciones se analizan seis tendencias, así como sus implicaciones para las instituciones educativas y el mercado laboral.

³ OCDE. 2025. *Trends Shaping Education 2025*

⁴ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

III. Tendencias educativas

Tendencia 1: Habilidades blandas en la era de la IA

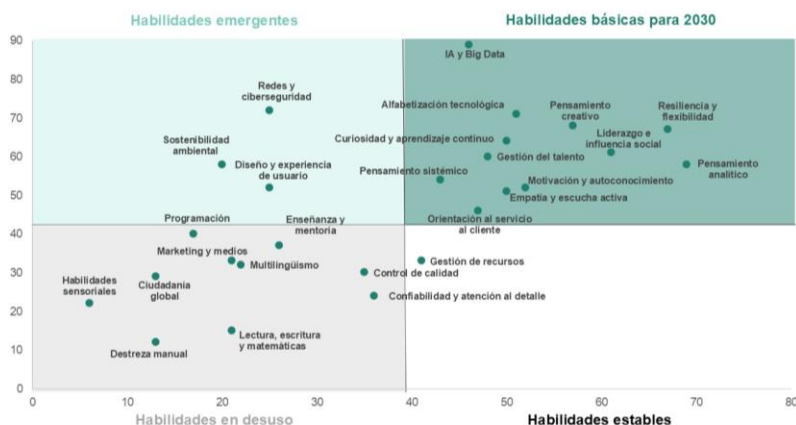
Hace unos años, el desafío era desarrollar habilidades digitales para fomentar que los estudiantes se desarrollaran en una economía cada vez más tecnológica. Con la irrupción de la inteligencia artificial, el reto para las instituciones de educación superior es formar personas capaces de utilizar estas herramientas de manera crítica, sin descuidar habilidades fundamentales⁵.

Hacia 2030, los perfiles más relevantes serán aquellos que combinen capacidades tecnológicas con competencias humanas. El Foro Económico Mundial⁶ identifica que el uso de inteligencia artificial, el análisis de datos y la alfabetización tecnológica crecerán junto con habilidades como el pensamiento analítico y creativo, la resiliencia, el liderazgo y el pensamiento sistémico. El avance tecnológico no reduce el valor de las habilidades humanas, sino que aumenta la necesidad de complementarlas con capacidades técnicas.

Las habilidades blandas o *power skills*, como las llama el Instituto para el Futuro de la Educación del Tec de Monterrey⁷, son clave en la era de la IA y se han convertido en un factor diferenciador tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Competencias como el pensamiento crítico, el razonamiento, la comunicación, la ética y el trabajo en equipo permiten evaluar los resultados generados por estas herramientas y fortalecen la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Gráfica 2. Habilidades clave hacia 2030

Porcentaje de empleadores que consideran cada habilidad como clave en 2025 y que esperan que aumente su importancia hacia 2030



Dos quintas partes de las habilidades actuales se transformarán o quedarán obsoletas hacia 2030.

Nota: La Encuesta sobre el Futuro del Empleo utiliza la Taxonomía Global de Habilidades del Foro Económico Mundial.

Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Foro Económico Mundial. Reporte sobre el Futuro del Trabajo. 2025.

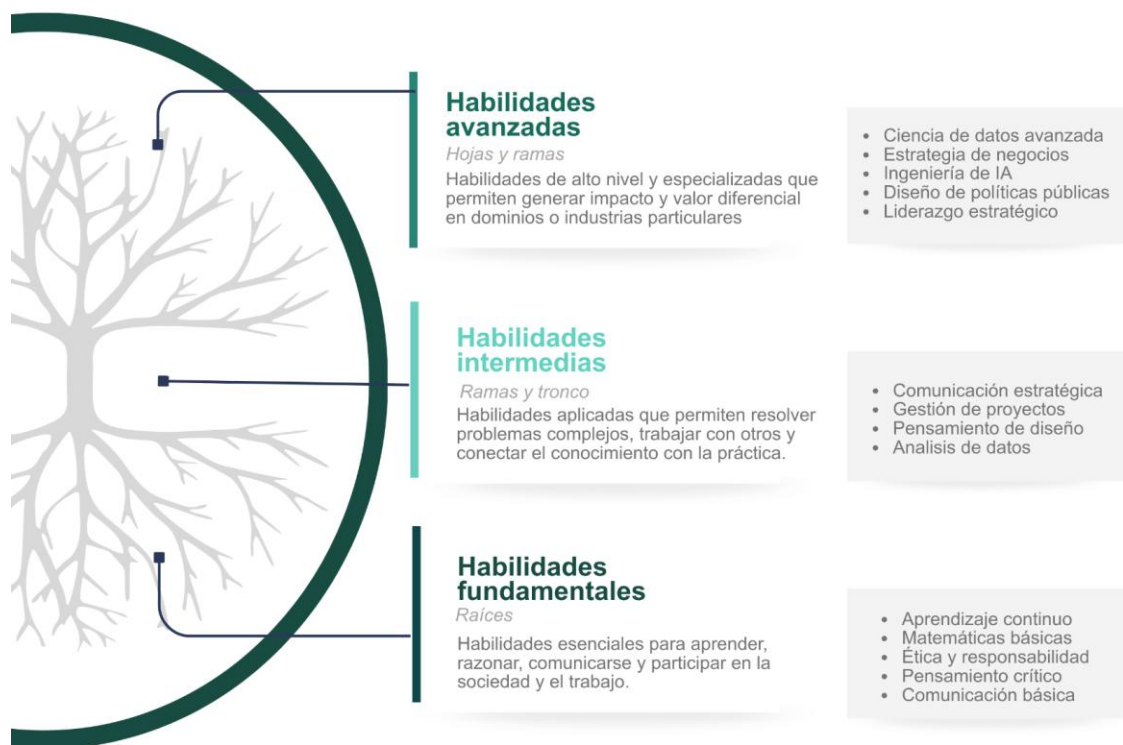
⁵ Fitzgerald. 2025. *Why Soft Skills Still Matter in the Age of AI*

⁶ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

⁷ Instituto para el Futuro de la Educación del Tec de Monterrey. 2026. *Diez tendencias educativas: hacia dónde va el aprendizaje en el 2026*

La evidencia sugiere que el desarrollo de habilidades sigue una lógica de estructuras anidadas⁸ (*nested skills*), donde unas competencias sirven de base para adquirir otras más complejas. Las habilidades técnicas y especializadas, como la programación o el uso de inteligencia artificial, se construyen sobre bases como la comprensión lectora, el razonamiento, el pensamiento crítico y la colaboración. Por ello, fortalecer las habilidades blandas facilita la adquisición de nuevos conocimientos y la adaptación a los cambios

Diagrama 1. Árbol de habilidades



Fuente: Elaborado por el IMCO con información del reporte *Skill Dependencies Uncover Nested Human Capital 2025* de la Universidad de Harvard.

En paralelo, la conversación sobre la formación en inteligencia artificial también ha evolucionado. Más que crear licenciaturas especializadas, el reto está en incorporarla como una habilidad transversal en todos los programas de estudio, ya que la mayoría utilizará estas herramientas en su ejercicio profesional y menos egresados se enfocarán en desarrollar modelos de IA.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)⁹ señala que las instituciones educativas deben desarrollar simultáneamente tres tipos de capacidades: *i) habilidades técnicas básicas* para utilizar tecnologías digitales; *ii) pensamiento crítico* para evaluar información, identificar sesgos, proteger la privacidad y reconocer los límites de los algoritmos; y *iii) criterios éticos* para decidir la pertinencia de utilizar inteligencia artificial.

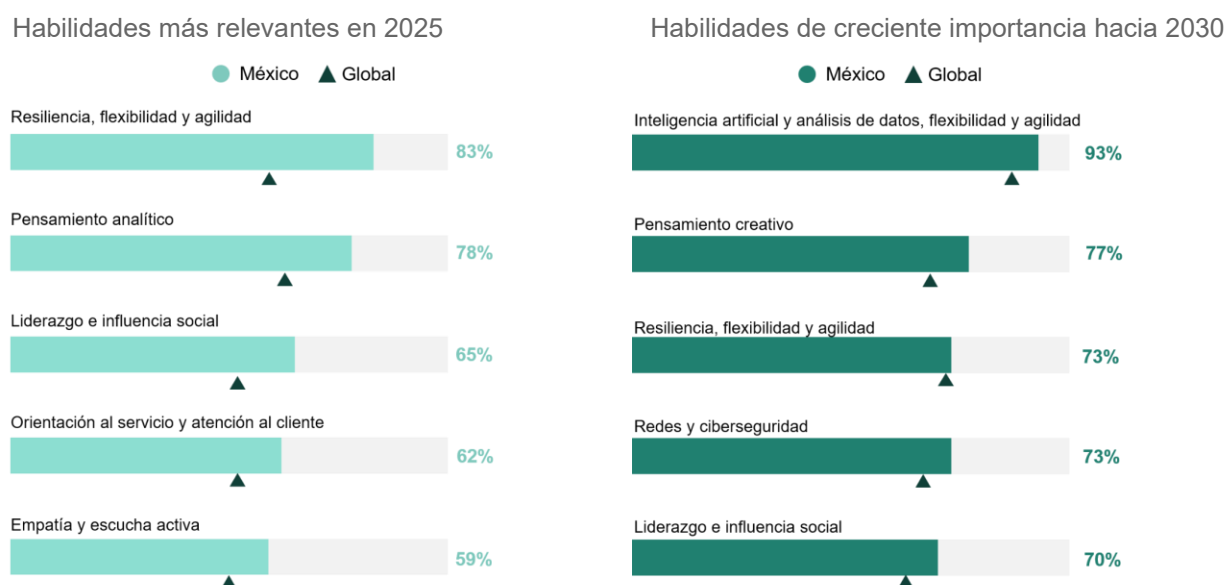
⁸ Hosseinioun et al. Universidad de Harvard. 2025. *Skill Dependencies Uncover Nested Human Capital*

⁹ *Idem*.

Demanda de habilidades en México

En México, las habilidades más relevantes para los empleadores son principalmente transversales. Destacan la resiliencia, flexibilidad y agilidad, seguidas del pensamiento analítico y liderazgo, todas con una demanda superior al promedio global. Esta diferencia podría reflejar mayores brechas entre las habilidades disponibles y las que demanda el mercado laboral, así como un entorno económico y tecnológico más incierto, donde la adaptación y el liderazgo adquieren mayor valor. También puede indicar que los empleadores anticipan una transformación acelerada de sus procesos productivos y, por ello, priorizan estas competencias.

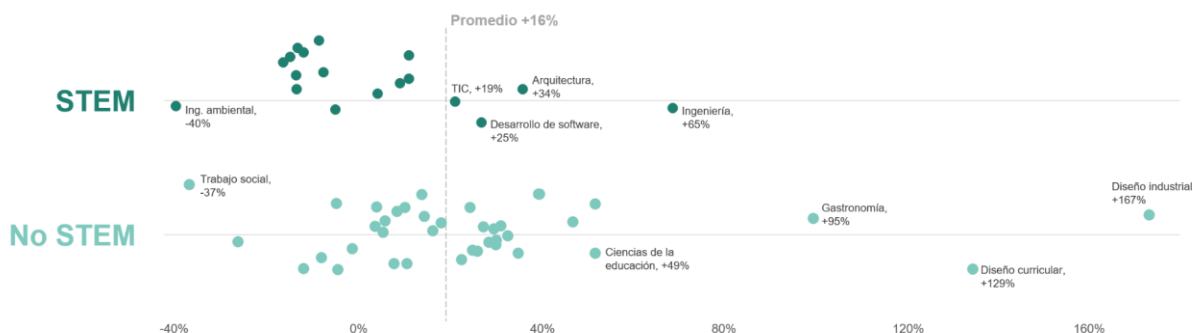
Gráfica 3. Habilidades con mayor demanda



Nota: El porcentaje indica la proporción de empleadores que consideran que la habilidad aumentará en importancia.
Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Foro Económico Mundial. Reporte sobre el Futuro del Trabajo. 2025

En conjunto, el mercado laboral mexicano demanda una combinación de habilidades tecnológicas, cognitivas y socioemocionales. Esta necesidad no se limita a las carreras vinculadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (*STEM, por sus siglas en inglés*). Aunque programas como ingeniería (+65%), arquitectura (+34%) y desarrollo de software (+25%) crecieron por encima del promedio de nuevo ingreso (+16%) entre 2017 y 2025, **los mayores aumentos se registraron en campos que no son STEM, como diseño industrial (+167%), diseño curricular (+129%) y gastronomía (+95%).**

Gráfica 4. Crecimiento en la matrícula de nuevo ingreso por carrera entre 2017 y 2025



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de Anuarios Estadísticos de Educación Superior ANUIES 2017-2025.

Implicaciones

La comparación entre México y la tendencia global muestra que no existen diferencias sustantivas en las habilidades que deberán priorizarse. En consecuencia, las instituciones educativas no deberían incorporar la tecnología como un contenido aislado, sino **integrarla de manera transversal en los programas de estudio, al mismo tiempo que fortalecen las habilidades que permiten aprender de forma continua, adaptarse a los cambios y resolver problemas complejos.**

Este cambio exige que las universidades revisen sus planes de estudio con mayor frecuencia para decidir qué contenidos incorporar, actualizar o sustituir, sin sobrecargar los programas ni debilitar las bases formativas. También requiere generar evidencia sobre el impacto de estas herramientas mediante diagnósticos, pruebas piloto y evaluaciones que permitan identificar en qué carreras y asignaturas la inteligencia artificial mejora el aprendizaje, qué actividades siguen requiriendo predominantemente la intervención humana y qué habilidades podrían deteriorarse si su uso desplaza el desarrollo de capacidades fundamentales¹⁰.

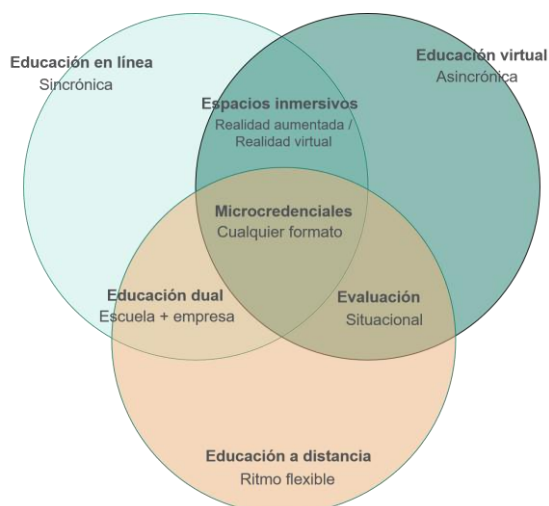
Tendencia 2: De carreras rígidas a aprendizaje flexible

Durante décadas, la educación se ha organizado a partir de un modelo basado en el tiempo (*time-based learning*), en el que los estudiantes avanzan en periodos fijos de tiempo, ya sean semestres, años u horas-créditos, y el aprendizaje se concentra en replicar o memorizar la información¹¹. En contraste, el modelo basado en competencias (*competency-based learning*) supera el paradigma tradicional del tiempo que pasan los estudiantes en las aulas y se concentra en el desarrollo de competencias a través de la práctica y la evaluación de lo que saben y pueden hacer¹².

¹⁰ OCDE. 2025. *Trends Shaping Education 2025*

¹¹ Park et al. 2016. *Evaluating the Paradigm Shift from Time-Based Toward Competency-Based Medical Education: Implications for Curriculum and Assessment*

¹² *Idem.*

Gráfica 5. Componentes de las trayectorias educativas flexibles basadas en competencias

Estas tendencias no se limitan a la educación en línea. Implica una transformación más amplia de **cómo se aprende, cómo se acreditan los conocimientos y cómo estos se vinculan con el mercado laboral.**

Fuente: Elaborado por el IMCO con base en la revisión de literatura sobre aprendizaje basado en competencias, modalidades flexibles, microcredenciales y educación dual.

Tabla 1. Mecanismos y modalidades de las trayectorias educativas flexibles

Mecanismo	Modalidades	Descripción
Aprendizaje	Educación en línea	Modalidad sincrónica en la que estudiantes y docentes interactúan en tiempo real mediante plataformas digitales.
	Educación virtual	Modalidad principalmente asincrónica que permite a los estudiantes avanzar a su propio ritmo.
	Educación a distancia	Modalidad que combina recursos digitales, actividades autónomas y, a veces, sesiones presenciales o sincrónicas.
Evaluación y acreditación^{13 14}	Microcredenciales	Certificaciones de corta duración que acreditan habilidades o conocimientos específicos y pueden cursarse de forma independiente o complementar una trayectoria educativa.
Vinculación entre el aprendizaje y el trabajo	Educación dual	Modalidad que combina la formación académica con actividades prácticas en empresas u organizaciones, bajo la coordinación de ambas partes.

Fuente: Elaborado por el IMCO a partir de información del [Instituto para el Futuro de la Educación](#) del Tecnológico de Monterrey.

Expansión de nuevas rutas de aprendizaje en México

El crecimiento del aprendizaje en línea se refleja en plataformas como Coursera, que registra 7.3 millones de personas inscritas en México¹⁵. En 2025, las inscripciones en cursos de inteligencia artificial generativa aumentaron 356%¹⁶. En paralelo, la Secretaría de Educación Pública (SEP) instaló la Comisión Nacional de Aprendizaje para toda la Vida y puso en marcha Saberes MX, plataforma que integra más de 100 cursos cortos con valor curricular alcanzando a 1.2 millones

¹³ BID. 2026. *Microcredenciales y cursos cortos en América Latina y el Caribe*

¹⁴ *Ídem.*

¹⁵ Coursera. 2025. *Global Skills Report 2025*

¹⁶ *Ídem.*

de usuarios¹⁷. Este impulso también se refleja en el Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030, que propone reconocer aprendizajes previos, microcredenciales—certificaciones de corta duración que acreditan habilidades o conocimientos específicos—, facilitar la portabilidad de créditos y promover trayectorias flexibles para la reconversión profesional¹⁸.

Gráfica 6. Número de instituciones de educación superior con oferta dual por región



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de El poder del talento mexicano: Transformando regiones, Gobierno de México (2023).

En materia de vinculación laboral, el Gobierno Federal implementó en 2013 la educación dual basada en el modelo alemán¹⁹. El país cuenta con más de 200 instituciones de educación superior con oferta dual, principalmente institutos y universidades tecnológicas, así como politécnicas y universidades públicas estatales. La oferta se concentra en las regiones Centro Sur y Oriente, así como en el Occidente y Bajío²⁰. 76% de las empresas coincide en que los estudiantes duales tienen una preparación más completa que sus

pares del sistema tradicional²¹. Además, uno de cada cinco estudiantes fue contratado por la empresa en la que realizó su formación dual²².

Por su parte, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) reporta nueve mil 763 estudiantes inscritos en esta modalidad y la participación de más de mil 200 empresas aliadas²³, sin embargo, esta cifra representa apenas 3% de la matrícula total para la educación media superior²⁴.

Implicaciones

El aprendizaje flexible permite que los estudiantes combinen sus trayectorias educativas con el trabajo y otras responsabilidades. Sin embargo, una oferta centrada en contenidos breves puede fragmentar el aprendizaje y reducir la función formativa de las universidades²⁵. La expansión de cursos cortos y microcredenciales también implica fortalecer los mecanismos de revisión y asegurar la calidad. La diversidad de proveedores, plataformas y formatos puede dificultar que estudiantes y empleadores identifiquen la oferta de programas actualizados y evaluaciones

¹⁷ SEP. 2026. *México, referente en acceso al conocimiento con SaberesMX: organismos internacionales buscan replicarla en Iberoamérica*.

¹⁸ SEP. 2026. *Programa Nacional de Educación Superior (PRONES) 2026-2030*

¹⁹ SEP. 2014. *Modelo Mexicano de Formación Dual*

²⁰ Secretaría de Economía. 2024. *El Poder del Talento Mexicano: Transformando regiones*

²¹ SEMS-GIZ. 2023. Encuesta de Monitoreo y Evaluación del Sistema de Educación Dual en México 2022-2023

²² Tecnológico Nacional de México. 2024. Resultados de la Educación Dual en el TecNM y propuesta para un modelo nacional.

²³ Conalep. 2026. *Conalep fortalece formación dual de 9 mil 763 estudiantes para impulsar sectores educativo y productivo: Mario Delgado*.

²⁴ Conalep. 2025. *Anuario estadístico*.

²⁵ Yáñez Velasco. 2025. *¿Universidad Netflix? El remake más inesperado*

rigurosas. Por ello, su valor dependerá de criterios claros sobre su impartición, acreditación y evaluación.

Otra implicación se relaciona con el retorno de inversión por estudiar. Si las microcredenciales y los cursos cortos adquieren mayor valor en el mercado laboral, el título de una carrera tradicional compite con combinaciones más asequibles y personalizadas de credenciales, lo que implica un desincentivo para los estudiantes a cursar licenciaturas o carreras técnicas. Finalmente, la brecha digital es un factor a considerar por las autoridades educativas en contextos como el de México. Dado que este modelo depende de plataformas en línea, el acceso a internet y a dispositivos puede representar una barrera de acceso.

Tendencia 3: Políticas con enfoque territorial

Las políticas de habilidades basadas en el territorio (*place-based policies*) son estrategias que adaptan la formación, capacitación y vinculación laboral a las características productivas, institucionales y sociales de cada región²⁶. Reconocen que una misma intervención puede tener resultados distintos según la infraestructura, las vocaciones económicas, las capacidades institucionales y la disponibilidad de talento.

Este enfoque ha cobrado relevancia frente a las transiciones digital, climática y demográfica, cuyos efectos sobre el empleo varían entre territorios y pueden profundizar las desigualdades regionales existentes. **Actualmente, 70%²⁷ de la población de las economías de la OCDE vive en un país donde las brechas económicas entre regiones se están ampliando.** La OCDE denomina *equilibrio territorial de bajo desarrollo* cuando la escasez de empleos de calidad limita la formación y retención de talento, mientras que la insuficiencia de habilidades, infraestructura y capacidades institucionales reduce la inversión y la creación de nuevas oportunidades.

Especialización del talento a nivel estatal

En México, vincular la formación con las características de cada territorio se vuelve especialmente relevante para la llegada de nuevas inversiones. **Hasta agosto de 2026, México registró 232 proyectos de inversión en desarrollo, principalmente en hidrocarburos, transporte, electricidad, agua y medio ambiente e industria²⁸,** que demandan perfiles relacionados con la ingeniería, la operación técnica, el mantenimiento, la energía, la logística y la gestión ambiental.

Gráfica 8. Número de proyectos de inversión en desarrollo por sector en México



²⁶ OCDE. 2025. *Place-Based Policies for the Future*

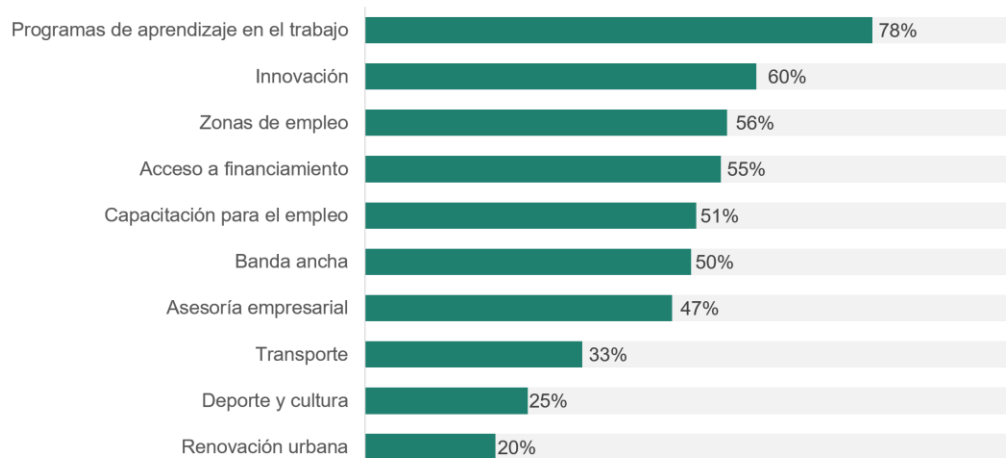
²⁷ Ídem.

²⁸ Banobras. Consultado el 3 de agosto del 2026. *Proyectos México*

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la plataforma Proyectos México, sección Oportunidades de Inversión del Gobierno de México. Consulta realizada el 3 de agosto de 2026.

Aunque no todos los empleos asociados con estos proyectos serán técnicos o especializados, su desarrollo dependerá, en parte, de la disponibilidad local de talento. Formar nuevos perfiles requiere tiempo, por lo que será clave anticipar las habilidades necesarias. La OCDE identifica el aprendizaje en el trabajo, las políticas de innovación, las zonas de empleo y el acceso al financiamiento como las intervenciones con efectos positivos más frecuentes sobre el empleo.

Gráfica 10. Porcentaje de iniciativas locales a nivel mundial que identificaron efectos positivos sobre el empleo



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la OCDE, *Place-Based Policies for the Future* (2025).

Entre los perfiles relevantes para varios de estos proyectos se encuentran la demanda por habilidades STEM, especialmente en sectores como electricidad, industria, infraestructura y gestión ambiental. Para identificar diferencias entre entidades, el IMCO estimó la especialización STEM de cada estado como el porcentaje de personas egresadas de carreras STEM respecto del total de egresadas de educación superior²⁹.

En 2017, cinco entidades registraron una especialización STEM: Coahuila, Querétaro, Campeche, Tabasco y Veracruz. Para 2025, el número aumentó a siete entidades: Coahuila y Querétaro mantuvieron esta especialización, mientras que Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Sonora y Tlaxcala transitaban hacia ella. Campeche, Tabasco y Veracruz dejaron de alcanzar el umbral definido³⁰.

Esta evolución refleja el reto de adaptar programas, infraestructura y formación docente al ritmo de las nuevas inversiones. Frente a ello, en México existen experiencias que articulan instituciones educativas, empresas y sistemas de capacitación para responder a necesidades productivas específicas.

²⁹ La clasificación de los campos STEM se construyó a partir de la Clasificación Mexicana de Planes de Estudio por Campos de Formación Académica 2016. Para este análisis, el campo de salud no se considera STEM. Una entidad se considera especializada en STEM cuando su proporción es igual o superior al promedio estatal más una desviación estándar.

³⁰ Elaborado por el IMCO con información de Anuarios Estadísticos de Educación Superior ANUIES 2017-2025.

Tabla 2. Buenas prácticas de formación vinculada con las necesidades regionales

Iniciativa	Mecanismo de vinculación
Universidad Lala y alianzas educativas en La Laguna ³¹	En la Comarca Lagunera, la empresa colabora con instituciones locales para formar talento en ventas, cadena de suministro y operación, áreas clave para la actividad lechera y la logística regional.
Universidad Aeronáutica en Querétaro (UNAQ) ³²	Forma talento especializado para la industria aeronáutica y aeroespacial de Querétaro mediante programas educativos, capacitación técnica y vinculación con empresas.
Programa Dual de Grupo BMW en San Luis Potosí ³³	Combina formación académica y práctica en la planta de BMW en San Luis Potosí para preparar talento técnico y facilitar su inserción en la industria automotriz.
Conalep–Mondelēz México ³⁴	El convenio nacional impulsa educación dual, prácticas profesionales y el desarrollo de habilidades técnicas y blandas vinculadas con las necesidades de la empresa.

Implicaciones

Atraer inversión dependerá cada vez más de la capacidad de los estados para desarrollar el talento que demandan los sectores estratégicos. Esto exige una mayor coordinación entre las instituciones educativas, las empresas y los gobiernos estatales para alinear la formación con las vocaciones productivas de cada territorio. Es necesario considerar la articulación entre el Conalep, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), el Tecnológico Nacional de México, las universidades tecnológicas y politécnicas, así como los institutos de capacitación para el trabajo con empresas, gobiernos estatales y centros de investigación.

Mientras las entidades con una mayor especialización STEM pueden consolidar su ventaja competitiva, aquellas con menor disponibilidad de talento deberán acelerar la actualización de programas, infraestructura y capacidades docentes para evitar que la demanda de habilidades crezca más rápido que su capacidad para formarlas.

IV. Tendencias laborales

Tendencia 4: Transformación de los puestos de entrada

Los avances de la IA están modificando la estructura del empleo y podrían reducir los puestos de entrada. Muchas de las tareas rutinarias y estandarizadas que suelen realizar jóvenes y recién egresados, como la captura de datos, la programación básica, la elaboración de reportes y algunas funciones administrativas, pueden automatizarse parcialmente. Esto puede llevar a las

³¹ Lala. s.f. *Univeridad Lala* ®.

³² UNAQ. 2026. *Fortalece UNAQ inserción laboral con el Día de Atracción de Talentos*.

³³ Grupo BMW. 2025. *Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2025*.

³⁴ Conalep. 2025. *El CONALEP y Mondelēz México anuncian alianza estratégica nacional para impulsar la Educación Dual*.

empresas a contratar menos personal para estas funciones o a exigir desde el primer empleo mayores habilidades para trabajar con IA y aportar valor agregado.

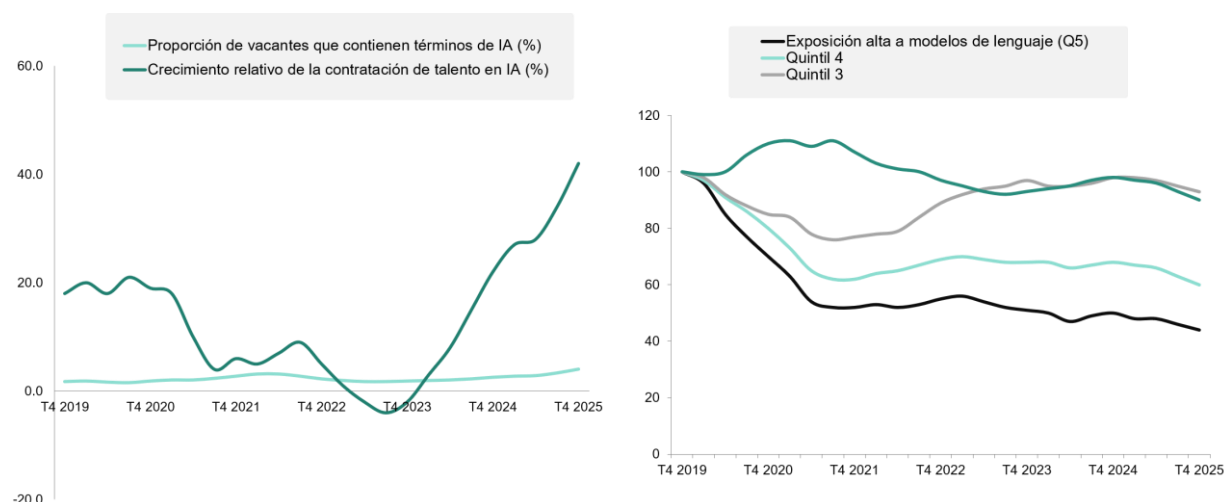
Los primeros indicios, basados principalmente en evidencia de Estados Unidos³⁵, sugieren que la inteligencia artificial generativa podría estar modificando la contratación de trabajadores de nivel inicial, aunque aún no existe consenso sobre la magnitud del fenómeno. Algunos estudios no encuentran efectos significativos³⁶, mientras que otros identifican un impacto negativo en las oportunidades laborales de quienes comienzan su trayectoria profesional³⁷, sobre todo en ocupaciones en Estados Unidos con alta exposición a modelos de lenguaje en sectores como tecnologías de la información, servicios profesionales, finanzas y seguros.

Gráfica 14. En Estados Unidos, la contratación en IA aumenta mientras disminuyen las vacantes de nivel inicial en ocupaciones con alta exposición a modelos de lenguaje

Contratación y vacantes relacionadas con IA

Vacantes para puestos de nivel inicial, según su exposición a modelos de lenguaje

Índice: ocupaciones con baja exposición en el cuarto trimestre de 2019 = 100



Fuente: OCDE con datos de LinkedIn Economic Graph, Indeed AI Tracker y cálculos con base en las vacantes de empleo en línea de Lightcast y el índice de exposición a modelos de lenguaje

Según la OCDE, la brecha de desempleo entre los jóvenes que ingresan al mercado laboral comenzó antes de la adopción masiva de la IA y coincide con un entorno macroeconómico menos favorable³⁸. Esto sugiere que la menor contratación de perfiles de nivel inicial responde a una combinación de factores, entre los que la IA representa una tendencia emergente, pero no es la principal explicación de la contracción registrada. Aun así, cualquier reducción en la contratación afecta con mayor intensidad a quienes buscan su primer empleo y puede elevar las barreras de acceso para los jóvenes.

Evolución de los puestos de entrada en México

³⁵ OCDE. 2026. *OECD Employment Outlook 2026. Geographic Disparities in Jobs and Incomes*

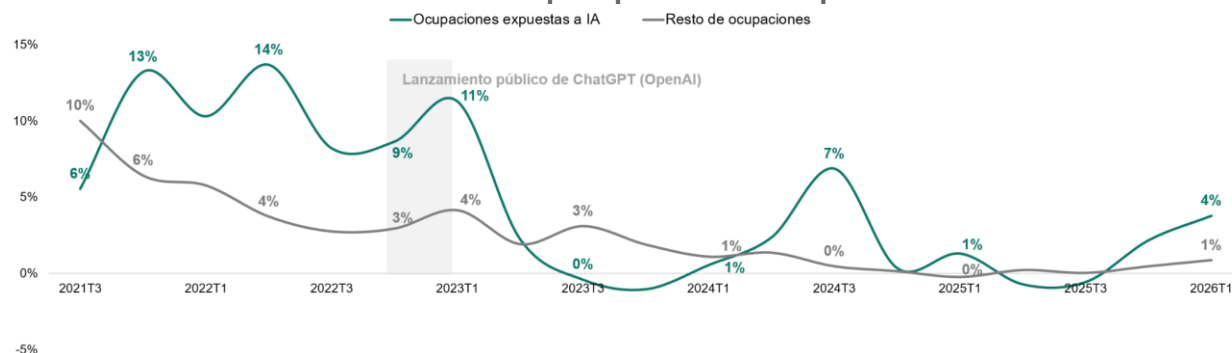
³⁶ Mahoney et al. 2026. *What is really happening to jobs? Separating AI hype from reality*

³⁷ Brynjolfsson et al. 2025. *Canaries in the coal mine? six facts about the recent employment effects of artificial intelligence*

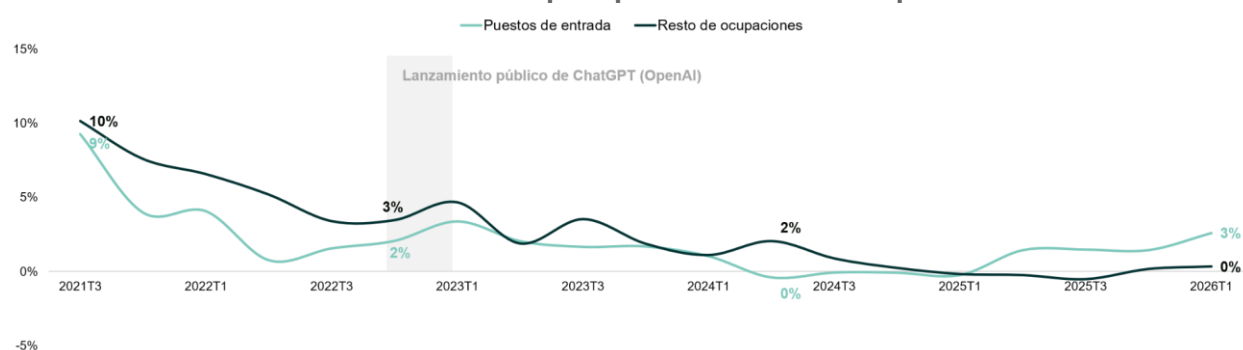
³⁸ OCDE. 2026. *OECD Employment Outlook 2026. Geographic Disparities in Jobs and Incomes*

El empleo en las ocupaciones con mayor exposición a la inteligencia artificial, como programadores, representantes de atención al cliente, capturistas de datos y analistas financieros³⁹, y en los puestos de entrada no se registra una contracción sostenida desde el lanzamiento de ChatGPT en 2022, aunque sí una evolución más volátil. Tras crecer 11% anual en el primer trimestre de 2023, las ocupaciones más expuestas se mantuvieron generalmente por debajo de 7%, con variaciones cercanas a cero e incluso negativas en algunos trimestres.

Gráfica 15. Variación interanual del empleo por nivel de exposición a IA en México



Gráfica 16. Variación interanual del empleo por clasificación de puesto en México



Fuente: Elaborado por el IMCO con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 1T2020-1T2026 del INEGI. Nota: Para la gráfica 15 se consideran ocupaciones clasificadas por nivel de exposición a IA a partir del índice de exposición de Anthropic y su equivalencia en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). Para la gráfica 16, el IMCO seleccionó ocupaciones para construir la variable de puestos de entrada con base en el SINCO.

Los puestos de entrada pasaron de crecer cerca de 9% anual en 2021 a registrar variaciones próximas a cero entre 2023 y 2025, antes de repuntar a 3% en el primer trimestre de 2026. Aunque esto apunta a una desaceleración en la contratación, no puede atribuirse directamente a la IA, pues también puede responder al entorno económico, cambios sectoriales y ajustes en la demanda laboral. Si bien los datos no muestran una sustitución generalizada, sí sugieren la necesidad de monitorear cómo evolucionan las oportunidades en los puestos de entrada al mercado laboral.

³⁹ Ocupaciones clasificadas por nivel de exposición a IA a partir del índice de exposición de Anthropic <https://cdn.sanity.io/files/4zrzovbb/website/2b5bbaf2c1eb81dbf6e6fb813c1a24e35a64d376.pdf>

Implicaciones

Los empleos de entrada permiten a las personas adquirir experiencia, desarrollar habilidades profesionales, aprender a trabajar en equipo y construir una trayectoria laboral. Si estas oportunidades disminuyen, los jóvenes sin experiencia enfrentarán mayores barreras de acceso, por lo que instituciones educativas y empresas deberán crear nuevas oportunidades de aprendizaje práctico, uso de IA y fortalecimiento de capacidades difíciles de automatizar. Reducir los puestos de nivel inicial puede generar eficiencias en el corto plazo, pero también representa un riesgo a largo plazo al limitar la formación de experiencia, transferencia de conocimiento y desarrollo de liderazgo que las organizaciones necesitarán en el futuro⁴⁰.

Tendencia 5: Contratación por habilidades

El mercado laboral avanza más rápido que los sistemas tradicionales de formación, por lo que las empresas comienzan a priorizar las habilidades demostrables sobre los títulos y las trayectorias profesionales. Esta transformación responde a que las credenciales no siempre reflejan las capacidades requeridas y a que las habilidades, especialmente técnicas, pueden perder cerca de la mitad de su valor en menos de cinco años⁴¹. Además, los organigramas rígidos y los procesos de contratación basados en credenciales tradicionales pueden dificultar que las empresas identifiquen y aprovechen el mejor talento disponible⁴².

Esta limitación también es percibida por los trabajadores. A nivel global, **58% de los trabajadores considera que posee habilidades que no son visibles a través de sus títulos académicos o su experiencia laboral**, mientras que 46% señala que los empleadores se enfocan en la trayectoria previa y poco en las capacidades que efectivamente pueden demostrar⁴³.

Cada vez más personas adquieren habilidades mediante vías educativas no formales, como cursos en línea o microcredenciales, por lo que exigir un grado académico cuando este no es indispensable para desempeñar las funciones de un puesto puede limitar el talento al que tienen acceso las empresas⁴⁴. El resultado es una doble fricción: por un lado, las empresas enfrentan crecientes dificultades para atraer talento y cubrir vacantes; por otro, coexiste una oferta de habilidades que el mercado no está identificando.

Frente a este escenario, ha ganado relevancia la contratación basada en habilidades (*skills-based hiring*). Este enfoque prioriza las competencias demostrables de una persona sobre señales indirectas como los títulos académicos, los puestos ocupados anteriormente o los años de experiencia⁴⁵. **Hacia 2030, uno de cada cinco empleadores considera eliminar los**

⁴⁰ Foro Económico Mundial. 2026. *How AI is changing the nature of entry level work*

⁴¹ IBM. 2019. *The enterprise guide to closing the skills gap. Strategies for building and maintaining a skilled workforce*

⁴² McKinsey & Company. 2022. *Taking a skills-based approach to building the future workforce*

⁴³ Foro Económico Mundial. 2024. *Putting Skills First: Opportunities for Building Efficient and Equitable Labour Markets*

⁴⁴ OCDE. 2026. *A Skills-First Labour Market*

⁴⁵ Foro Económico Mundial. 2024. *Putting Skills First: Opportunities for Building Efficient and Equitable Labour Markets*

requisitos de titulación y adoptar procesos de contratación basados en habilidades para ampliar su acceso al talento⁴⁶.

Este enfoque no busca sustituir todas las credenciales, sino identificar cuando son realmente necesarias y evaluar a las personas a partir de las tareas y capacidades requeridas. Ante la posibilidad de que 85 millones de vacantes podrían permanecer sin cubrir hacia 2030⁴⁷, eliminar requisitos académicos no vinculados con las funciones puede ampliar hasta diez veces el conjunto de candidatos y mejorar su retención. La adopción será desigual entre sectores: 28% de las empresas de servicios financieros y mercados de capital⁴⁸ prevé avanzar en esta dirección, mientras que en áreas como salud y educación los títulos, licencias y certificaciones seguirán siendo indispensables⁴⁹.

Adopción de la contratación por habilidades en México

Siete de cada diez empleadores enfrentan dificultades para encontrar el talento que necesitan⁵⁰ y 63% consideran que las brechas de habilidades limitan la transformación de sus organizaciones⁵¹. Ante esta necesidad, la contratación basada en habilidades gana relevancia, uno de cada cinco empleadores planea priorizar las capacidades sobre la trayectoria o la educación formal, y 78% de quienes ya aplican este enfoque identifica beneficios⁵².

Este cambio no implica que el título universitario haya perdido relevancia en el mercado laboral. En México, la proporción de egresados que obtiene un título aumentó de 59% en 2000-2001 a 78% en 2024-2025. Esta credencial continúa asociada con mejores oportunidades laborales e ingresos, y en los países de la OCDE las tasas de empleo aumentan conforme se eleva el nivel educativo⁵³.

Sin embargo, el premio por estudiar ha caído en los últimos años, en parte por la expansión de la educación superior, a medida que aumenta el número de egresados universitarios, se reduce el diferencial de ingresos frente al resto de la fuerza laboral. En la OCDE, quienes cuentan con estudios de licenciatura ganan en promedio 54% más que quienes concluyeron la educación media superior, una diferencia menor que en décadas anteriores⁵⁴.

⁴⁶ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

⁴⁷ Foro Económico Mundial. 2023. *Putting Skills First: A Framework for Action*

⁴⁸ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

⁴⁹ OCDE. 2026. *A Skills-First Labour Market*

⁵⁰ ManpowerGroup. 2026. *Escasez de Talento 2026. México*

⁵¹ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

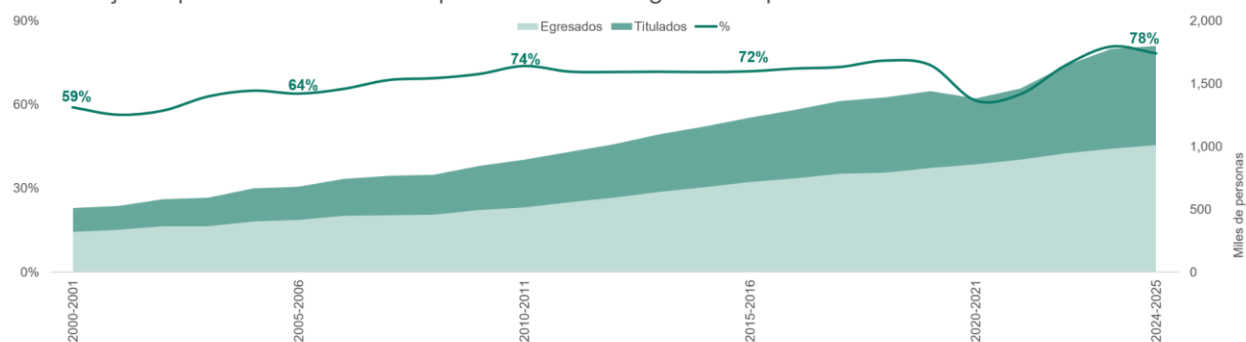
⁵² Michael Page. 2026. *Talent Trends 2026 - México*

⁵³ OCDE. 2025. *Education at a Glance 2025*.

⁵⁴ *Idem*

Gráfica 11. Proporción de egresados universitarios que obtienen un título en México

Porcentaje de personas tituladas respecto al total de egresados por ciclo escolar



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de los Anuarios Estadísticos de Educación Superior de la ANUIES, ciclos 2000-2001 a 2024-2025.

El aumento coincide con una mayor diversificación de los mecanismos para obtener un título profesional. Por ejemplo, la SEP⁵⁵ reconoce para distintos programas alternativas a la tesis tradicional, como exámenes generales de conocimientos, certificación de habilidades profesionales, informes de experiencia y estudios de posgrado.

En 2024-2025, las mayores proporciones de titulación se registraron en ciencias de la salud (85%) e ingeniería, manufactura y construcción (84%), mientras que las menores correspondieron a servicios (66%) y artes y humanidades (67%). Entre 2017-2018 y 2024-2025, los mayores aumentos ocurrieron en ciencias sociales y derecho (+9 pp), salud (+8 pp) e ingeniería, manufactura y construcción (+7 pp), aunque la titulación disminuyó en tecnologías de la información y la comunicación (-3 pp) y servicios (-1 pp).

Implicaciones

Los profesionistas enfrentan una doble exigencia al tener que contar con una credencial académica y demostrar las habilidades necesarias para un puesto. La contratación se complementa mediante evaluaciones directas que pueden anticipar mejor el desempeño laboral⁵⁶. La contratación por habilidades ampliaría y diversificaría el conjunto de talento disponible al incorporar a personas con trayectorias no tradicionales y a grupos que han enfrentado mayores obstáculos para acceder o concluir la educación superior, entre ellos las mujeres.

La expansión del enfoque en habilidades implica contar con infraestructura de registro y reconocimiento, como los *pasaportes de habilidades* ya implementados en Francia, Japón o Singapur, que faciliten la comprobación de habilidades. Asimismo, se debe adoptar una taxonomía común de habilidades, que funcione como lenguaje compartido entre empleadores, instituciones educativas y formuladores de política, que sea dinámica y adaptable por industria. Asimismo, habrá que rediseñar los procesos de reclutamiento para que las personas puedan

⁵⁵ DOF. 2022. *ACUERDO número 01/01/22*.

⁵⁶ Buk. 2026. *Estudio Tendencias de HR 2026. Las 6 claves que la IA está redefiniendo en la Gestión de Personas*

demostrar sus habilidades directamente, mediante evaluaciones basadas en tareas reales y vacantes que transparenten qué habilidades son indispensables y cuáles deseables.

Tendencia 6: Aprendizaje a lo largo de la vida

La innovación tecnológica y la evolución constante de las habilidades requeridas por los empleadores se están reconfigurando, por lo que exigen que las personas mantengan un proceso de formación continua durante su trayectoria laboral. Esta tendencia, conocida como aprendizaje a lo largo de la vida (*lifelong learning*), implica actualizar o desarrollar capacidades conforme cambian las tareas, las herramientas y las necesidades del mercado laboral. Este aprendizaje se materializa mediante dos procesos:

Actualización de habilidades (*upskilling*): profundizar, renovar o desarrollar capacidades para mejorar el desempeño y avanzar dentro de la trayectoria laboral actual.

Recualificación laboral (*reskilling*): adquirir habilidades distintas que permitan desempeñar una nueva función u ocupación.

Cubrir la demanda de capacitación será un desafío para las empresas. Se calcula que, hacia 2030, 59% de los trabajadores a nivel global necesitarán capacitación y 11% no tendrán acceso a la capacitación que necesitan⁵⁷.

Capacitación continua de los trabajadores en México

En América Latina, uno de cada nueve trabajadores recibe algún tipo de formación al año, mientras que en el promedio de los países de la OCDE la proporción supera la mitad⁵⁸. En México el rezago se concentra en las empresas de menor tamaño: 15% de las mipymes impartió capacitación a su personal y siete de cada diez que decidieron no hacerlo consideran que las habilidades de sus trabajadores ya son adecuadas⁵⁹.

Gráfica 12. Perspectivas de upskilling y reskilling en México hacia 2030



Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Foro Económico Mundial. Reporte sobre el Futuro del Trabajo. 2025

⁵⁷ Foro Económico Mundial. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*

⁵⁸ OIT. 2017. *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*

⁵⁹ INEGI. 2019. *INEGI presenta resultados de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018*

El Foro Económico Mundial estima que 54 de cada 100 trabajadores en México requerirán actualizar sus habilidades o capacitarse para desempeñar una función distinta hacia 2030, frente a 48 en el promedio mundial. Aunque la Ley Federal del Trabajo⁶⁰ establece la obligación patronal de proporcionar capacitación⁶¹, los datos indican diferencias entre sectores, por ejemplo, en la industria manufacturera, 10% de las empresas en el país declaran capacitar al personal, cifra que aumenta en el rubro de fabricación de maquinaria y equipo (88%), en equipo de transporte y en aparatos eléctricos (86%). En contraste, fue de 2% en productos textiles y 4% en fabricación de muebles⁶².

Implicaciones

Esta tendencia abre el debate sobre si corresponde a las empresas cubrir esta brecha de talento para que los empleadores estén capacitados, o si es una consecuencia de las limitaciones de cobertura y calidad del sector educativo. En este sentido, si se mantiene la tendencia, existe el riesgo que se amplíen las brechas entre los trabajadores formales e informales. El aprendizaje continuo beneficiará principalmente a quienes ya trabajan en empresas grandes y formales, ampliando la brecha de ingresos con respecto a los trabajadores que laboran en la informalidad.

Hacia el futuro, será fundamental fortalecer la vinculación entre empresas, gobiernos e instituciones educativas para diseñar e implementar una estrategia nacional de talento, orientada a atender las brechas de habilidades en el mercado laboral mexicano e impulsar la competitividad de México.

V. Conclusiones

Las seis tendencias analizadas muestran que la transformación educativa no consiste únicamente en incorporar nuevas tecnologías, sino en reorganizar la manera en que se desarrollan, acreditan y utilizan las habilidades. En México, mantener una separación entre la educación y el empleo será cada vez menos viable. Las instituciones educativas deberán combinar habilidades humanas y digitales, ofrecer trayectorias más flexibles y vincular la formación con las necesidades productivas de cada territorio, sin debilitar las bases formativas.

El país ya cuenta con capacidades sobre las cuales avanzar, por ejemplo, el Tecnológico Nacional de México (TecNM) ha actualizado más de 300 planes de estudio y creado 129 nuevos programas, mientras que iniciativas empresariales han capacitado a más de 138 mil personas en habilidades digitales⁶³. Sin embargo, estos esfuerzos todavía son fragmentados frente a la magnitud del reto.

El siguiente paso debe ser construir una estrategia nacional de talento que articule a instituciones educativas, empresas y gobiernos; anticipe las habilidades requeridas por región; reconozca aprendizajes adquiridos dentro y fuera de las aulas; y garantice oportunidades de capacitación y

⁶⁰ en sus artículos 153-A a 153-X

⁶¹ Cámara de Diputados. 2026. *Ley Federal del Trabajo*

⁶² INEGI. 2025. *Encuesta Anual de la Industria Manufacturera (EAIM) 2024*

⁶³ Secretaría de Economía. 2024. *El Poder del Talento Mexicano: Transformando regiones*

experiencia práctica para jóvenes y trabajadores. La competitividad del país dependerá de asegurar que más personas puedan utilizar las nuevas tecnologías, complementarlas y adaptarse a sus efectos.

A partir de este diagnóstico, el IMCO, en colaboración con la Fundación Naumann llevarán a cabo una mesa de diálogo para identificar acciones que fortalezcan la formación de talento y su vinculación con las necesidades del mercado laboral. Las propuestas se incorporarán como recomendaciones en un anexo.

VI. Bibliografía

Anthropic. s.f. *Ocupaciones clasificadas por nivel de exposición a IA a partir del índice de exposición de Anthropic*. Disponible en: <https://cdn.sanity.io/files/4zrzovbb/website/2b5bbaf2c1eb81dbf6e6fb813c1a24e35a64d376.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2026. *Microcredenciales y cursos cortos en América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/microcredenciales-y-cursos-cortos-en-america-latina-y-el-caribe>

Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras). Consultado el 30 de julio del 2026. *Proyectos México*. Disponible en: <https://www.proyectosmexico.gob.mx/proyectos/>

Brynjolfsson et al. 2025. *Canaries in the Coal Mine? Six Facts About the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence*. Disponible en: https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2025/11/CanariesintheCoalMine_Nov25.pdf

Buk. 2026. *Estudio Tendencias de HR 2026: Las 6 claves que la IA está redefiniendo en la Gestión de Personas*. Disponible en: <https://www.buk.mx/recursos/estudios-gestion-de-personas/estudio-tendencias-hr-2026>

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep). 2025. *El CONALEP y Mondelēz México anuncian alianza estratégica nacional para impulsar la Educación Dual*. Disponible en: <https://www.conalep.edu.mx/el-conalep-y-mondelez-mexico-anuncian-alianza-estrategica-nacional-para-impulsar-la-educacion-dual>

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep). 2026. *Conalep fortalece formación dual de 9 mil 763 estudiantes para impulsar sectores educativo y productivo: Mario Delgado*. Disponible en: <https://www.conalep.edu.mx/conalep-fortalece-formacion-dual-de-9-mil-763-estudiantes-para-impulsar-sectores-educativo-y>

Coursera. 2025. *Global Skills Report 2025*. Disponible en: <https://www.coursera.org/skills-reports/global/pdf/gsr-2025>

Fitzgerald, J. 2025. *Why Soft Skills Still Matter in the Age of AI*. Disponible en: <https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/why-soft-skills-still-matter-in-the-age-of-ai>

Foro Económico Mundial (WEF). 2023. *Putting Skills First: A Framework for Action*. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/putting-skills-first-a-framework-for-action/>

WEF. 2024. *Putting Skills First: Opportunities for Building Efficient and Equitable Labour Markets*. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/putting-skills-first-opportunities-for-building-efficient-and-equitable-labour-markets/>

WEF. 2025. *Future of Jobs Report 2025: 78 Million New Job Opportunities by 2030 but Urgent Upskilling Needed to Prepare Workforces*. Disponible en: <https://www.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces/>

WEF. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

WEF. 2026. *How AI is Changing the Nature of Entry Level Work*. Disponible en: <https://www.weforum.org/stories/artificial-intelligence/how-ai-is-changing-the-nature-of-entry-level-work/>

Hosseinioun et al., Universidad de Harvard. 2025. *Skill Dependencies Uncover Nested Human Capital*. Disponible en: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=67289>

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). 2025. *Compara Carreras 2025: El futuro de la educación superior rumbo a 2050*. Disponible en: <https://imco.org.mx/compara-carreras-2025/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2019. *INEGI presenta resultados de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2025. *Encuesta Anual de la Industria Manufacturera (EAIM) 2024*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/eaim/EAIM2024_RR.pdf

Instituto para el Futuro de la Educación (IFE) del Tecnológico de Monterrey. 2026. *Diez tendencias educativas: hacia dónde va el aprendizaje en el 2026*. Disponible en: <https://observatorio.tec.mx/diez-tendencias-educativas-hacia-donde-va-el-aprendizaje-en-el-2026/>

International Business Machines (IBM). 2019. *The Enterprise Guide to Closing the Skills Gap: Strategies for Building and Maintaining a Skilled Workforce*. Disponible en: <https://www-api.ibm.com/adobe/assets/urn:aaid:aem:b2ad1ca5-45a2-4c10-a4a3-94097f939d25/original/as/91026091.pdf>

Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de mayo de 2026. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Mahoney et al. 2026. *What is Really Happening to Jobs? Separating AI Hype from Reality*. Disponible en: <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/what-really-happening-jobs-separating-ai-hype-reality>

ManpowerGroup. 2026. *Escasez de Talento 2026. México*. Disponible en: <https://blog.manpowergroup.com.mx/manpowergroup/escasez-de-talento-2026-mx>

McKinsey & Company. 2022. *Taking a Skills-Based Approach to Building the Future Workforce*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/taking-a-skills-based-approach-to-building-the-future-workforce>

Michael Page. 2026. *Talent Trends 2026 - México*. Disponible en: <https://www.michaelpage.com.mx/talent-trends>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2017. *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2022. *Does Higher Education Teach Students to Think Critically?* Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/does-higher-education-teach-students-to-think-critically_cc9fa6aa-en.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2025. *Place-Based Policies for the Future*. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/place-based-policies-for-the-future_e5ff6716-en.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2025. *Trends in Adult Learning*. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-adult-learning_ec0624a6-en.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2025. *Trends Shaping Education 2025*. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/trends-shaping-education-2025_ee6587fd-en/full-report.html?utm

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2026. *A Skills-First Labour Market*. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/a-skills-first-labour-market_2e1b85f0-en.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2026. *OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes*. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2026_7e710f54-en.html

Park et al. 2016. *Evaluating the Paradigm Shift from Time-Based Toward Competency-Based Medical Education: Implications for Curriculum and Assessment*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/301540087_Evaluating_the_Paradigm_Shift_from_Time-Based_Toward_Competency-Based_Medical_Education_Implications_for_Curriculum_and_Assessment

Secretaría de Economía. 2024. *El Poder del Talento Mexicano: Transformando regiones*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/947099/Talento_mexicano_2da_edicion.pdf

Secretaría de Educación Pública (SEP). 2014. *Modelo Mexicano de Formación Dual*. Disponible en: <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/modelo-mexicano-de-formacion-dual>

Secretaría de Educación Pública (SEP). 2026. *México, referente en acceso al conocimiento con SaberesMX; organismos internacionales buscan replicarla en Iberoamérica*. Disponible en: <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/comunicados/2026-06-05>

Secretaría de Educación Pública (SEP). 2026. *Programa Nacional de Educación Superior (PRONES) 2026-2030*. Disponible en: https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2026-04/PRONES%202026-2030_0.pdf

Universidad Aeronáutica en Querétaro (UNAQ). 2026. *Fortalece UNAQ inserción laboral con el Día de Atracción de Talentos*. Disponible en: <https://www.unaq.edu.mx/noticias/fortalece-unaq-insercion-laboral-con-el-dia-de-atraccion-de-talentos/>

Yáñez Velazco, J. 2025. *¿Universidad Netflix? El remake más inesperado*. Disponible en: <https://educacion.nexos.com.mx/universidad-netflix-el-remake-mas-inesperado/>



