

Tendencias para el futuro de la educación y el empleo



El mercado laboral está cambiando. México necesita adaptar su sistema educativo a las nuevas tendencias.

Las transformaciones económicas, tecnológicas y demográficas están modificando constantemente la organización del trabajo y las capacidades que demanda el mercado laboral. Entre 2025 y 2030, el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) prevé que **22% del empleo se transforme a nivel global y dos quintas partes de las habilidades requeridas cambien o queden obsoletas**. Además, en México, 95% de las organizaciones anticipa que la inteligencia artificial modificará sus operaciones. Ante este escenario, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) analizó seis tendencias que están redefiniendo la relación entre la educación y el empleo, con el objetivo de profundizar en las necesidades de talento que enfrenta el país y las implicaciones para los sistemas de formación.

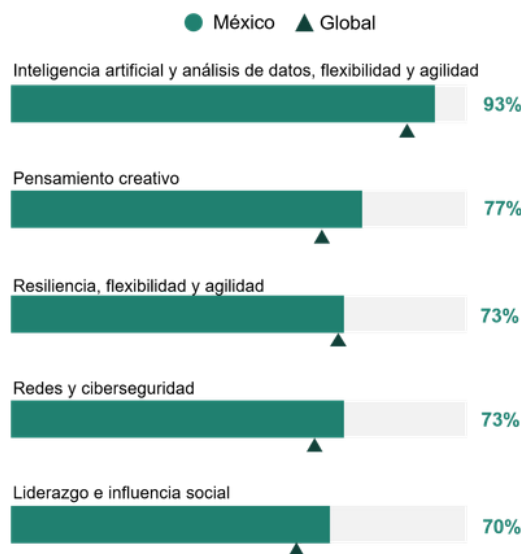
1. Habilidades blandas en la era de la IA:

la competitividad dependerá de combinar tecnología y habilidades humanas.

Dato para México: Tres de las cinco habilidades que los empleadores consideran más relevantes hacia 2030 son habilidades humanas, según el WEF.

Implicaciones: Las universidades deberán incorporar la inteligencia artificial de forma transversal, junto con el desarrollo de pensamiento crítico, creatividad y criterios éticos. **Sin embargo, los cambios abruptos en los planes de estudio pueden ser contraproducentes ante la rápida evolución de estas tecnologías.**

Habilidades hacia 2030



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

2. De carreras rígidas a aprendizaje flexible centrado en competencias.

Dato para México: México cuenta con 7.3 millones de personas inscritas en Coursera y en 2025, las inscripciones en cursos de IA generativa aumentaron 356%.

Implicaciones: Estas alternativas permiten actualizar habilidades con mayor rapidez, pero también pueden fragmentar el aprendizaje, reducir el valor de las trayectorias educativas tradicionales y ampliar las brechas de acceso para quienes carecen de conectividad o dispositivos. Si las micro credenciales ganan reconocimiento en el mercado laboral, podrían disminuir los incentivos para cursar licenciaturas o carreras técnicas, lo que plantea nuevos retos para las instituciones educativas.

3. Las políticas con enfoque territorial han cobrado relevancia ante la transición digital, climática y demográfica.

Dato para México: El número de entidades con especialización en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) pasó de cinco en 2017 a siete en 2025, según el IMCO.

Implicaciones: En el país, los 232 proyectos de inversión en desarrollo registrados por Banobras, demandarán perfiles vinculados con ingeniería, operación técnica, mantenimiento, energía, logística y gestión ambiental, por lo que las diferencias regionales en formación e infraestructura pueden ampliar las brechas entre entidades.

4. Transformación de los puestos de entrada.

Dato para México: Aunque los datos aún no muestran una sustitución generalizada atribuible a la IA, los puestos de entrada pasaron de crecer cerca de 9% anual en 2021 a variaciones menores a 3% entre 2023 y 2025.

Implicaciones: Una menor disponibilidad de puestos de entrada puede elevar las barreras de acceso para jóvenes sin experiencia y reducir los espacios de desarrollo profesional. Aunque su reducción puede generar eficiencias en el corto plazo, también puede limitar la formación de talento, la transferencia de conocimiento y el desarrollo de futuros liderazgos.

5. La contratación por habilidades prioriza las capacidades adquiridas sobre la titulación.

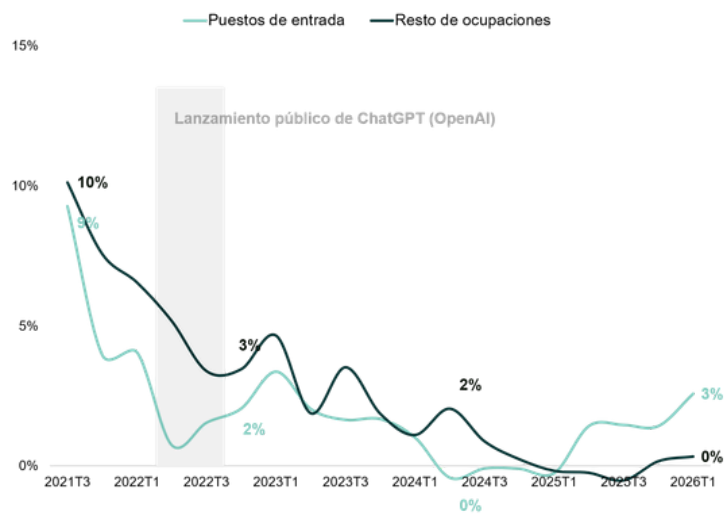
Dato para México: En México, uno de cada cinco empleadores planea priorizar las habilidades, lo que refleja que este enfoque aún no se ha generalizado.

Estados con especialización STEM



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

Variación interanual del empleo por clasificación de puesto en México



Fuente: Elaborado por el IMCO con base en la ENOE 1T2020-26 del INEGI. Nota: Ocupaciones clasificadas por nivel de exposición a IA a partir del índice de exposición de Anthropic y el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO).

Implicaciones: Este cambio puede ampliar el acceso al talento y beneficiar a personas con trayectorias no tradicionales, pero también aumenta la necesidad de verificar habilidades. En la práctica, el título sigue siendo relevante, aunque cada vez menos suficiente como señal única de preparación para un puesto.

6. El aprendizaje a lo largo de la vida responde al cambio constante de las habilidades que demanda el mercado laboral.

Dato para México: De cada 100 trabajadores, 54 requerirán actualizar sus habilidades o capacitarse para desempeñar una función distinta hacia 2030, de acuerdo con el WEF.

Implicaciones: El aprendizaje continuo puede ampliar las brechas laborales si beneficia principalmente a quienes trabajan en empresas grandes y formales. Esto refuerza la necesidad de coordinar a empresas, gobiernos e instituciones educativas para ampliar el acceso a la capacitación, cerrar brechas de habilidades e impulsar la competitividad.

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

El talento del futuro no dependerá únicamente de enseñar nuevas tecnologías, sino de combinar habilidades digitales con capacidades humanas como el pensamiento crítico, la creatividad y la adaptabilidad, además de reconocer nuevas formas de aprender dentro y fuera de las aulas. La competitividad de México requerirá formar personas que puedan adaptarse continuamente a los cambios tecnológicos y a las nuevas demandas de la economía, mediante una colaboración más estrecha entre el sector educativo, el sector productivo y las autoridades.

Para entrevistas favor de comunicarse con:

Romina Girón | prensa@imco.org.mx | Cel. 55 4785 494