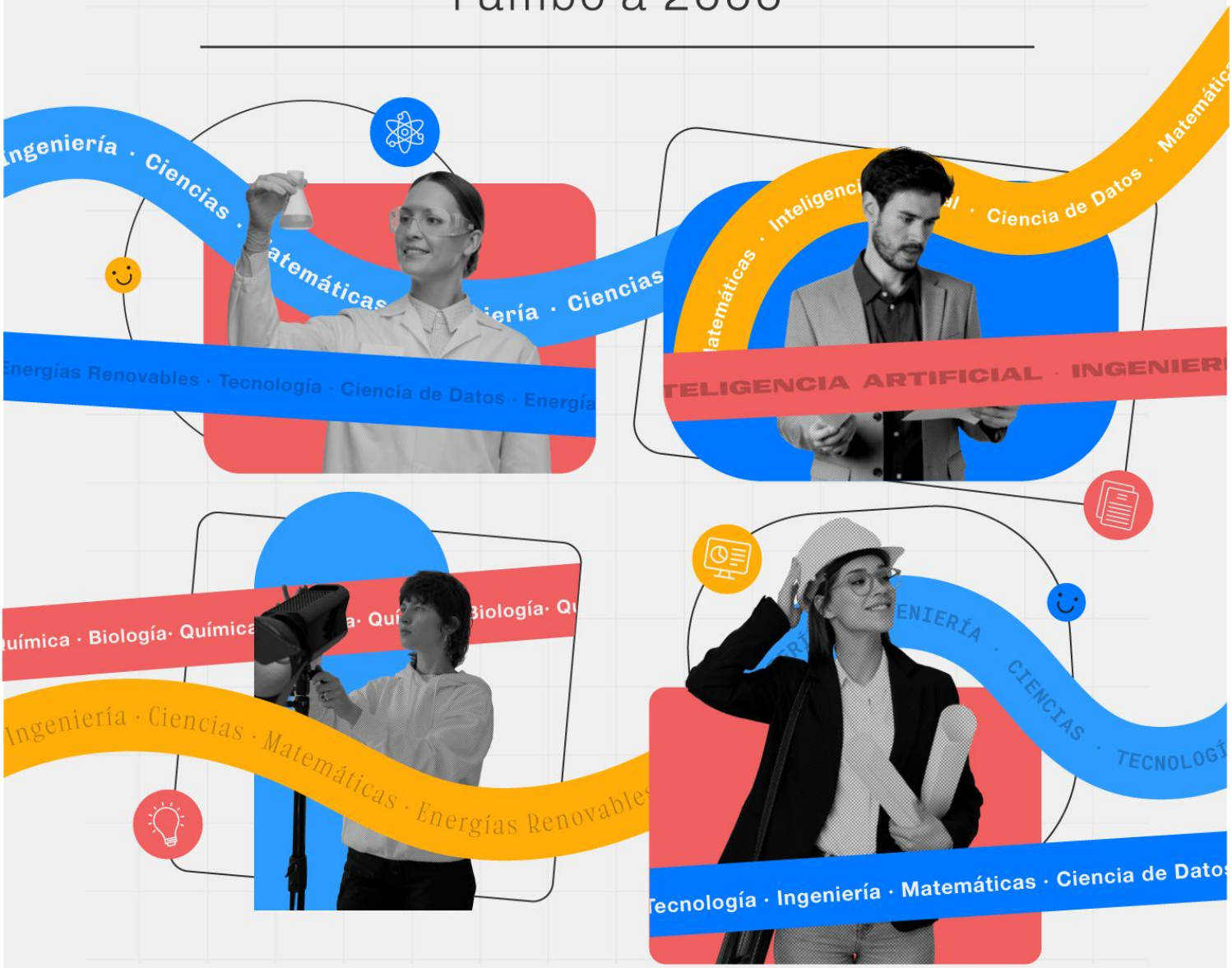
2025

ComparaCarreras

El futuro de la **educación superior** rumbo a 2050



contacto@imco.org.mx

1. Introducción

El mundo atraviesa un momento marcado por transformaciones que redefinen constantemente cómo aprendemos y trabajamos. Factores como la aceleración tecnológica, la fragmentación geoeconómica, la incertidumbre comercial, los cambios demográficos y la transición verde están moldeando el mercado laboral global hacia 2030[1]. Estas fuerzas reconfiguran la demanda de talento y exigen perfiles con competencias digitales, técnicas y socioemocionales, mientras que las carreras tradicionales se vuelven obsoletas con una rapidez sin precedentes.

Mientras que las economías más competitivas ajustan sus sistemas educativos para anticipar las necesidades del futuro, 46% de la matrícula universitaria en México sigue concentrándose en diez carreras tradicionales con menor vinculación a sectores estratégicos. Si la tendencia actual persiste, **para 2050 México formará a 28.7 millones de profesionistas en áreas con baja demanda laboral según estimaciones del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO),** lo que supondría un desaprovechamiento de capital humano.

En este contexto, **el IMCO presenta Compara Carreras 2025,** una plataforma que analiza los costos y beneficios económicos de 65 licenciaturas y programas técnicos. En esta onceava edición, **se analizaron las tendencias de la matrícula educativa, la evolución de las ocupaciones laborales y la demanda de habilidades que marcarán el futuro del empleo en el país.**

México requiere nuevas estrategias que impulsen la alineación entre las habilidades que desarrollan los jóvenes y las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Repensar la formación de talento no solo es una tarea urgente, sino que resulta indispensable para fortalecer la competitividad del país y asegurar que la educación sea un motor de crecimiento en un entorno de transformación constante.

2. Tendencias educativas

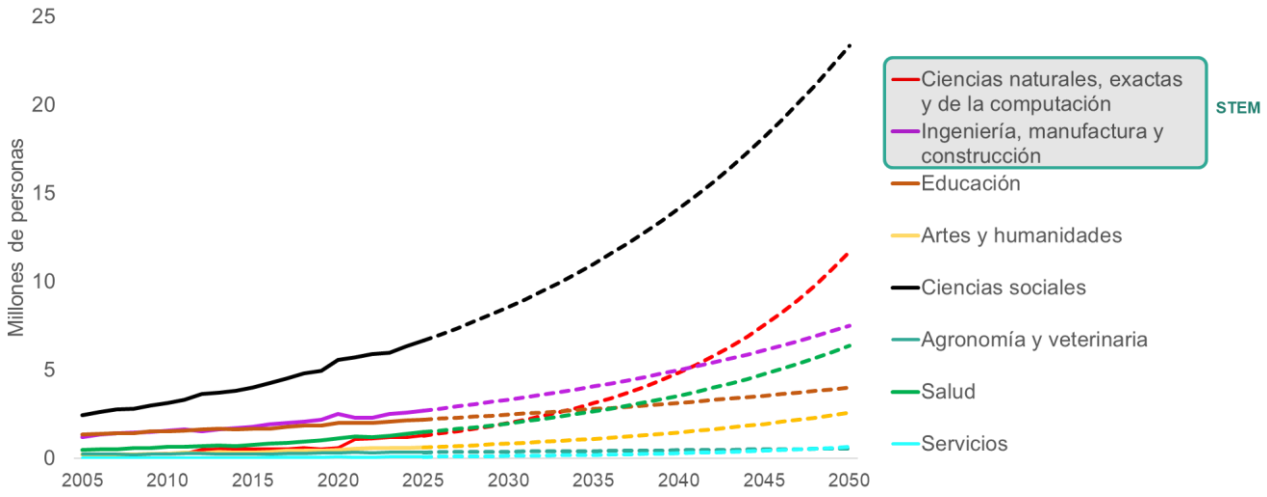
¿Cuál es el rumbo de la educación superior en México hacia 2050?

Cada vez más jóvenes cursan estudios universitarios a nivel nacional, impulsado principalmente por el crecimiento poblacional y no por una expansión de la cobertura educativa. Aunque el número total de estudiantes sigue en aumento, **la proporción de jóvenes de 18 a 22 años que accede a la educación superior está ligeramente por debajo del nivel de cobertura previo a la pandemia** (34.9% en 2019 vs 34.1% en 2025[2]).

Para 2050, el IMCO estima que el número de egresados en México crecerá en 44 millones (+200%) si se mantiene el ritmo actual[3], sin embargo, no necesariamente ocurrirá en los campos con mayor demanda laboral. Se prevé que alrededor de 65% de los futuros egresados se concentre en campos tradicionales de estudio como derecho o administración, mientras que el resto cursará carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés).

[1] Foro Económico Mundial (WEF). 2025. *Informe sobre el futuro del empleo*. Disponible en: http://bit.ly/4ogMK96
[2] Principales Cifras de la SEP para el ciclo 2024-2025, cobertura bruta en modalidad escolarizada.
[3] Cálculo elaborado por el IMCO con base en la tendencia hacia 2050, a partir de la distribución de estudiantes por área de estudio y la clasificación de carreras STEM con datos de la ENOE.

Proyección de egresados por área de estudio en México



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de los terceros trimestres del periodo 2005-2024 de la ENOE, INEGI.

En México, las cinco carreras más estudiadas desde 2005 son Administración de empresas, Ingeniería industrial, Derecho, Psicología y Contabilidad, mismas que se esperan que sigan creciendo hacia 2050. No obstante, **profesiones tradicionales en áreas como Contabilidad o Administración proyectan una caída en su demanda laboral entre -20% y -25% en los próximos cinco años**, según el Foro Económico Mundial[4].

Mientras tanto, el mercado laboral avanza en otra dirección. Los egresados de Ciencias naturales, exactas y de la computación se están incorporando a las ocupaciones con mayor crecimiento a nivel mundial, entre ellas analistas y científicos de datos (+47%) y especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático (+46%), pero actualmente está entre los campos con menos egresados en México, ya que concentra 8% del total de egresados.

Aunque el IMCO estima que el número de egresados en carreras STEM crecerá 400% hacia 2050 en México, la formación en estas áreas continuará rezagada frente a otros campos del conocimiento[5]. Aun con esa expansión, se proyecta que el total de egresados en STEM será la mitad del correspondiente a las carreras que no están vinculadas a estas áreas[6]. Para cerrar la brecha, que asciende a 20 millones de jóvenes entre ambos campos, el país necesitaría formar al menos 1.4 millones de profesionistas al año en áreas STEM durante los próximos 25 años. Esto representa un incremento de 137% respecto al número de egresados registrados en 2024.

Las carreras con mayor crecimiento de estudiantes de nuevo ingreso entre los ciclos escolares 2023-2024 y 2024-2025 son Gastronomía (10.9%), Desarrollo de software (10.8%) y Negocios (10.2%). En contraste, programas como Informática (-6.2%), Finanzas (-6.2%) y Formación docente para preescolar (-4.1%) registraron una disminución en su matrícula. Esto empieza a vislumbrar un ligero cambio en el sistema educativo, con un auge en áreas emergentes y un descenso en programas tradicionales, sin embargo, **no es suficiente para revertir la tendencia estructural de concentración en carreras tradicionales ni fortalecer la oferta educativa en campos STEM.**

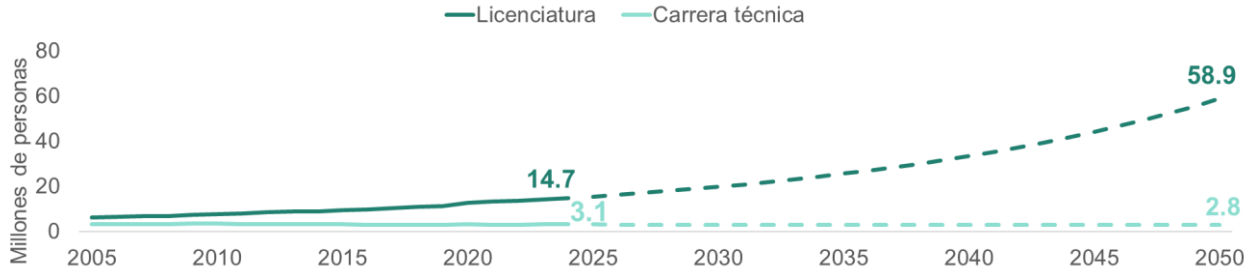
[4] WEF. 2025. *Informe sobre el futuro del empleo*. Disponible en: http://bit.ly/4ogMK96
[5] Ídem.
[6] El IMCO considera la proyección del total de egresados de carreras no STEM con base en la tendencia actual.

¿Y las carreras técnicas?

A nivel nacional, **una de cada cinco personas ocupadas cuenta con una licenciatura o carrera técnica.** Dado que no todas las personas acceden o concluyen estudios universitarios, la educación técnica podría representar una alternativa para ampliar las oportunidades de formación y empleo. Sin embargo, las carreras técnicas que son clave para sectores en especialidades como manufactura, energía o salud **no están creciendo al mismo ritmo que las licenciaturas**.

De continuar con la tendencia actual, la formación técnica seguirá en retroceso. Se espera que, en cada década, el país pierda alrededor de 100 mil egresados técnicos. **De acuerdo con cálculos del IMCO, para 2050 México tendrá cerca de 300 mil técnicos menos que en la actualidad.** En contraste, si el número de egresados de licenciatura sigue creciendo al ritmo anual de 4.7%, este se cuadruplicará para alcanzar casi 59 millones a mediados de siglo, escenario que sería difícilmente sostenible debido a la desigualdad territorial en la oferta educativa, preferencias de los jóvenes, entre otros factores.

Proyección de egresados en educación superior técnica y universitaria en México



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de los terceros trimestres del periodo 2005-2024 de la ENOE, INEGI.

Este panorama evidencia la necesidad de replantear la planeación educativa del país. Sin una mayor vinculación entre ambos sistemas, la meta del Plan México de formar 150 mil profesionistas y técnicos adicionales al año en sectores estratégicos será difícil de alcanzar. Además, de mantenerse la tendencia actual, el país seguirá formando profesionistas en áreas saturadas, mientras persisten déficits de talento en las industrias con mayor potencial de crecimiento y generación de empleo.

¿Cuáles son las motivaciones entre los jóvenes?

El mercado laboral a nivel global se ha transformado, impulsado por la aparición de nuevos empleos y una creciente disponibilidad de información sobre carreras y ocupaciones. Este entorno debería haber ampliado el horizonte de aspiraciones profesionales de los jóvenes, acercándolos a nuevos campos de estudio y oportunidades laborales. **Sin embargo, las aspiraciones de los jóvenes hacia sectores estratégicos, como las ciencias o la tecnología, se ha mantenido prácticamente sin variaciones en los últimos veinte años[7].**

México enfrenta el nivel más alto de incertidumbre vocacional en la última década. Tres de cada diez estudiantes de 15 años no cuentan con planes de carrera definidos[8], proporción que se cuadriplicó desde 2015. Esta tendencia resulta preocupante por el impacto que tiene en la inserción laboral de los jóvenes, ya que el panorama de empleo suele estar

[7] OCDE. 2025. *El panorama de la preparación profesional de los adolescentes a nivel global.* Disponible en: https://shorturl.at/obx3c
[8] OCDE. 2024. *Incertidumbre vocacional en la adolescencia: por qué importa y cómo reducirla*. Documentos sobre educación de la OCDE, No. 16. Disponible en: https://shorturl.at/5iOcF

estrechamente vinculado con la claridad con que los estudiantes visualizan su futuro profesional[9].

Al igual que las decisiones educativas, las expectativas laborales de los jóvenes se han mantenido prácticamente sin cambios. En México[10], **siete de cada diez jóvenes aspiran a desempeñarse en empleos profesionales como derecho o arquitectura, que representan apenas 9.5% del mercado laboral**. En contraste, las profesiones vinculadas con servicios y ventas, ocupaciones elementales, así como oficios y artesanías,[11] representan 55% de los empleos actuales y generan mínimo interés entre quienes imaginan su futuro.

Expectativas profesionales de los jóvenes frente a la oferta real de empleos en México

Notas: PISA clasifica las expectativas ocupacionales de los estudiantes utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y la OCDE utiliza los datos del mercado laboral de la Organización Internacional del Trabajo. Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Tablero de preparación profesional en la adolescencia de la OCDE 2022.

Los estudiantes siguen proyectando su futuro en ocupaciones tradicionales que ya no reflejan la estructura real de la economía, lo que seguirá ampliando el desajuste entre formación y empleabilidad. Esta desconexión entre la oferta educativa y las necesidades productivas amenaza con ampliar la brecha entre el talento disponible y el que demandará el mercado laboral. El resultado limita las oportunidades individuales e implica costos económicos y sociales para México. Las empresas enfrentan dificultades para cubrir los puestos que requieren, mientras miles de jóvenes quedan fuera del sistema educativo y del mercado laboral[12].

[9] Covacevich, C. et al. 2021. "*Indicadores de preparación profesional en la adolescencia: Un análisis de datos longitudinales de ocho países*". Documentos sobre educación, No. 258. Disponible en: https://shorturl.at/8kHD7
[10] OCDE. 2022. *Tablero de preparación profesional en la adolescencia*. Disponible en: https://bit.ly/4qBDRZj
[11] Según la Clasificación Internacional de Ocupaciones de la OIT, el mercado laboral se divide en 10 grupos. **Profesionales:** formación universitaria (abogados o médicos). **Técnicos:** formación técnica o tecnológica (técnicos en informática y supervisores de manufactura). **Servicios y ventas:** servicios personales o ventas (meseros o cajeros). **Ocupaciones elementales:** tareas rutinarias y de apoyo con baja calificación (limpiadores o ayudantes de cocina). **Oficios y artesanos:** empleos manuales en manufactura o construcción (electricistas o plomeros).
[12] OCDE. 2025. *El panorama de la preparación profesional de los adolescentes a nivel global.* Disponible en: https://bit.ly/4hDYyj8

3. Tendencias del empleo

¿Cómo se transformará el empleo a nivel mundial?

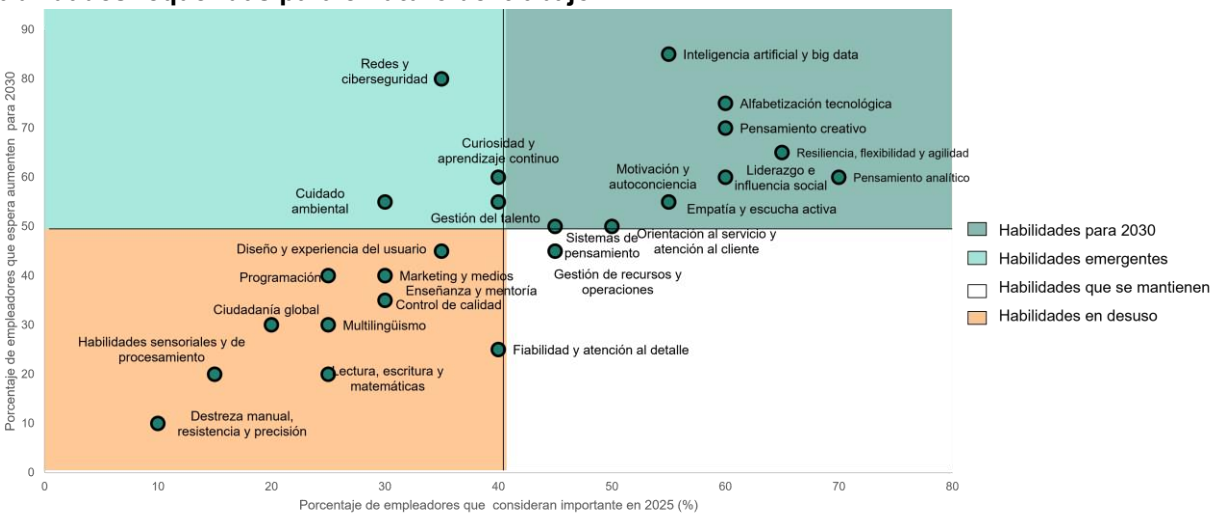
Dentro de los próximos cinco años, más de una quinta parte de los empleos actuales se transformará a nivel mundial[13]. Este cambio supondrá la creación de 170 millones de nuevos puestos de trabajo y la desaparición de 92 millones de empleos, equivalentes a 14% y 8% del empleo global actual, respectivamente. En conjunto, se proyecta un crecimiento neto de 7% del mercado laboral mundial.

La tendencia indica que los empleos con mayor crecimiento en términos absolutos se concentrarán en puestos de primera línea, como trabajadores agrícolas, repartidores, obreros de la construcción, vendedores y procesadores de alimentos. También se espera un crecimiento de empleos vinculados a la economía del cuidado, como enfermería, trabajo social y acompañamiento psicológico, así como de las ocupaciones docentes de nivel medio superior y superior.

En términos porcentuales, las ocupaciones con mayor dinamismo estarán ligadas a la tecnología y la transición verde, incluyendo especialistas en big data, inteligencia artificial, fintech, software y energías renovables. En contraste, se anticipa una mayor reducción en los puestos de entrada, trabajos administrativos y de oficina (cajeros, asistentes, capturistas de datos, empleados postales y bancarios), puesto con mayor vulnerabilidad a la automatización.

Estas transformaciones inevitablemente modificarán también las habilidades demandadas. **Dos quintas partes de las habilidades actuales de los trabajadores se transformarán o quedarán obsoletas entre 2025 y 2030 según el Foro Económico Mundial.** La demanda laboral se orientará cada vez más hacia habilidades como pensamiento analítico y creativo, liderazgo, empatía y dominio de tecnologías como inteligencia artificial, big data y ciberseguridad. En contraste, las habilidades rutinarias o manuales perderán relevancia.

Habilidades requeridas para el futuro del trabajo



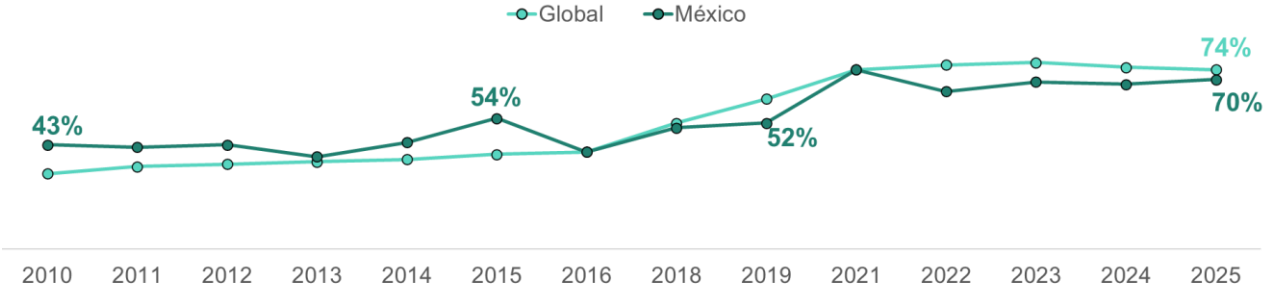
Fuente: Elaborado por IMCO con base en Foro Económico Mundial, *Future of Jobs Survey 2024*.

[13] WEF. 2025. *Matching Talent to the Jobs of Tomorrow: A Guidebook for Public Employment Services*. Disponible en: https://bit.ly/43ftY9H

¿México cubre la demanda de talento actual?

En México, la tendencia respecto a la evolución de habilidades ya se manifiesta en una creciente escasez de talento. **Siete de cada diez empleadores reportan dificultades para cubrir vacantes según Manpower**, una problemática que se ha intensificado en la última década y que refleja la misma tendencia a nivel global. Los puestos más difíciles de cubrir son aquellos relacionados con tecnologías de la información y análisis de datos (26%), seguidos por áreas de marketing y ventas (21%), operaciones y logística (20%) y atención al cliente (18%) según las empresas encuestadas por Manpower México[14].

Porcentaje de empleadores que reportan dificultades para encontrar el talento que necesitan



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de Manpower Group "Escasez de talento en México 2025".

Ante la escasez de talento, las empresas están modificando sus estrategias de contratación. Casi tres de cada diez empleadores apuestan por capacitar a su personal internamente como la principal medida para cubrir vacantes. También destacan el incremento de salarios (23%), ofrecer mayor flexibilidad de horarios (22%) y del lugar de trabajo (19%)[15] para atraer y retener el talento. Otras acciones incluyen la adopción de inteligencia artificial en procesos de reclutamiento (14%), la reducción de requisitos de habilidades (13%) o grados de estudio (11%), así como la contratación de servicios de reclutamiento externo (11%)[16].

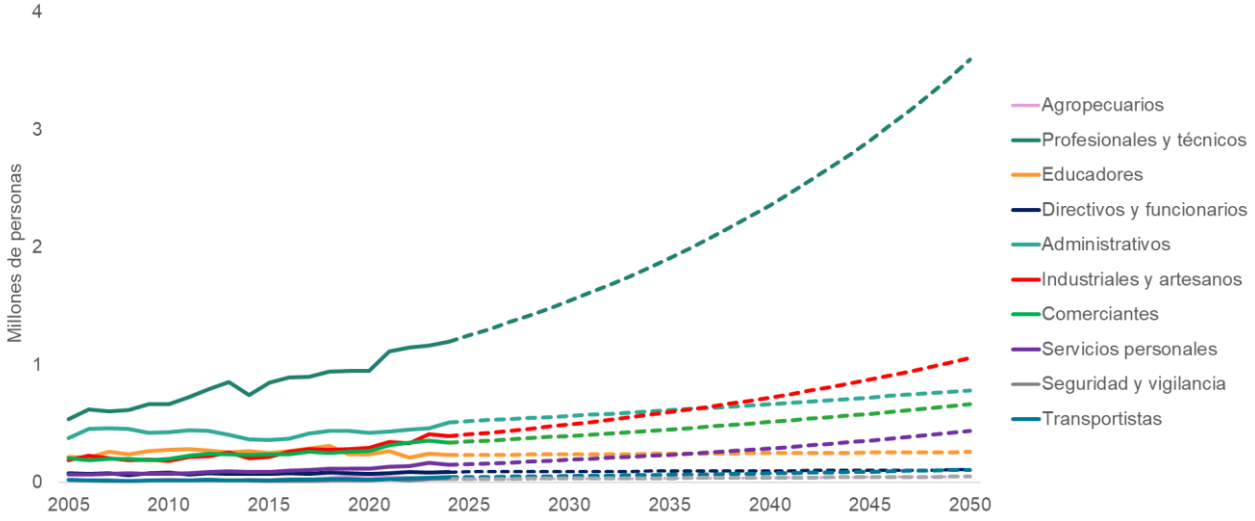
¿En qué se ocuparán los profesionistas mexicanos en 2050?

En México, entre los jóvenes de 15 a 29 años con estudios de licenciatura, la principal fuente de empleo se concentra en profesionistas y técnicos, que también serán el campo de ocupación de mayor crecimiento. Este incluye profesiones como médicos, enfermeras, programadores e investigadores que se proyectan como **las ocupaciones de mayor crecimiento en los próximos 25 años**. En paralelo, se anticipa un aumento sostenido en las **ocupaciones industriales**, con una mayor demanda de arquitectos, ingenieros, diseñadores industriales y biotecnólogos.

Por su parte, las ocupaciones vinculadas a los servicios personales, como el cuidado o la preparación de alimentos, serán las segundas con mayor crecimiento, al triplicar su número de ocupados hacia 2050 en comparación con 2025. Con ello, estos empleos se convertirán en la tercera categoría laboral con mayor demanda del país. Este incremento estará impulsado por el envejecimiento poblacional y la expansión del sector de cuidados, factores que redefinirán las necesidades de empleo en las próximas décadas.

[14] Manpower Group. 2025. *Escasez de Talento en México*. Disponible en: https://bit.ly/4hLJxfo
[15] Ídem
[16] Ídem.

Proyección de ocupados jóvenes con educación superior según clasificación del empleo en México



Nota: Se consideran personas ocupadas entre 15 y 29 años.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de los terceros trimestres del periodo 2005-2025 de la ENOE y la clasificación del Sistema Nacional de la Clasificación de las Ocupaciones (SINCO) 2018 del INEGI.

Hacia 2050, las ocupaciones que requieren profesionistas de salud, tecnología e industriales concentrarán la mayor parte del empleo entre los jóvenes con licenciatura, impulsadas por la expansión de la infraestructura y la demanda de perfiles técnicos especializados. Actualmente, estas áreas ya se asocian con algunos de los mayores niveles de ingreso, carreras como Ingeniería civil y aquellas vinculadas a Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) superan un ingreso promedio de 25 mil pesos.

Mayores ingresos por carrera

Menores ingresos por carrera

Nota: Se consideran las cinco licenciaturas y las cinco carreras técnicas correspondientes a cada categoría.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de Compara Carreras 2025.

En contraste, las carreras vinculadas al cuidado y la docencia actualmente se encuentran entre las de menor remuneración, con un ingreso promedio mensual inferior a 15 mil pesos. Sin embargo, **hacia 2050 se podría observar un aumento en los ingresos impulsado por una mayor demanda de personal en el sector de cuidados**. El reto en los próximos años no solo

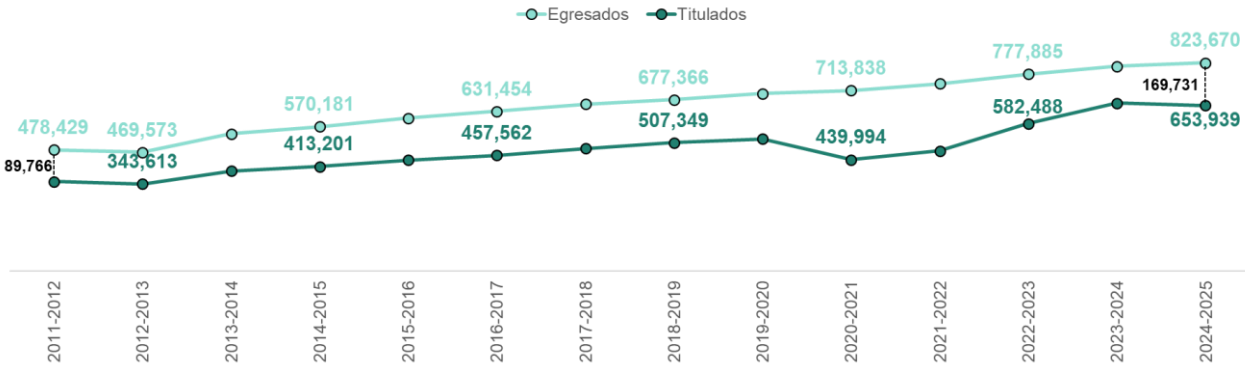
será crear más empleos en este campo, sino mejorar su calidad, reconocimiento y sostenibilidad económica.

4. ¿Qué sigue para el futuro de la educación y trabajo en México?

Alinear la oferta educativa con las necesidades del mercado laboral es cada vez más complejo. Una situación que no es nueva, pero que se ha acentuado en los últimos años con la irrupción de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial. Estos cambios han transformado la naturaleza del trabajo y las habilidades demandadas. Ante este panorama surgen preguntas respecto a la vigencia del modelo universitario tradicional y abre el debate en torno a explorar alternativas viables de formación que permitan acceder a un empleo de calidad en la formalidad y mejor remunerados.

Entre 2011 y 2025, el número de egresados creció a un ritmo promedio anual de 3.9%, mientras que el de titulados aumentó 4.5%. A pesar de ello, la distancia entre ellos casi se duplicó en la última década, al pasar de casi 90 mil a 170 mil personas. Esta tendencia puede sugerir que un título universitario no constituye el principal requisito para acceder a un empleo competitivo y también refleja un cambio en la forma en que el mercado laboral evalúa y recluta talento, priorizando cada vez más las habilidades y la experiencia práctica por encima de los certificados formales.

Brecha entre egresados y titulados universitarios en México (2011–2025)



Fuente: Elaborado por el IMCO con la información de los Anuarios Estadísticos de Educación Superior de la ANUIES 2010-2025.

En este contexto, **los sistemas educativos a nivel global están transitando hacia un modelo de aprendizaje basado en habilidades**, que prioriza las competencias prácticas y transversales por encima de los títulos formales[17]. Nueve de cada diez empresas declara que obtiene mejores resultados al contratar talento con base en habilidades y no en títulos profesionales[18]. Grandes empresas globales como EY, Google e IBM ya han incorporado este enfoque en sus procesos de contratación[19], ampliando la búsqueda de talento más allá de los grados universitarios tradicionales e impulsando la formación continua dentro de sus organizaciones.

De acuerdo con el informe sobre el Futuro del Empleo 2025 del Foro Económico Mundial, **para 2030, 39% de las habilidades requeridas en el mercado laboral cambiarán**, frente a 44% registrado en 2023. Este avance refleja una mejor preparación de las empresas gracias a programas de aprendizaje continuo y actualización de competencias. Las habilidades tecnológicas, como inteligencia artificial, big data, ciberseguridad y alfabetización digital, serán

[17] WEF. 2020. *Why skills - not degrees - will shape the future of work*. Disponible en: https://bit.ly/3WDyz1L
[18] Forbes. 2024. *90% of companies make better hires based on skills over degrees*. Disponible en: https://bit.ly/3JJyeaU
[19] WEF. 2020. *Why skills - not degrees - will shape the future of work.*

las de mayor crecimiento, junto con el pensamiento creativo, la resiliencia, el liderazgo y la responsabilidad ambiental.

Aunque cada año más personas concluyen sus estudios universitarios, no todas adquieren las habilidades que el mercado realmente demanda. Frente a esta realidad, han surgido nuevas vías de aprendizaje y certificación, como los cursos cortos, los programas en línea y las credenciales basadas en competencias, que buscan responder de manera flexible y pertinente a las transformaciones del empleo.

El aprendizaje en línea ha experimentado un crecimiento acelerado en todo el mundo durante los últimos años. Plataformas como Coursera, Udemy o edX[20] reúnen a más de 200 millones de estudiantes, impulsadas por la demanda de capacitación flexible y orientación a resultados. **Coursera supera los 180 millones de usuarios globales, con un crecimiento de siete millones de usuarios cada trimestre[21]**, mientras que Udemy registra más de 250 mil consumidores e ingresos por 787 millones de dólares en el último año[22].

En América Latina, México se ha consolidado como uno de los mercados más grandes de educación en línea, junto con Brasil[23]. Ambos países concentran más de la mitad de los estudiantes virtuales de la región[24]. Plataformas regionales como Platzi, Crehana o Kuepa concentran buena parte de su comunidad en México, impulsadas por la búsqueda de habilidades digitales, tecnológicas y creativas.

El mercado de trabajo valora habilidades técnicas y digitales que pueden adquirirse fuera del sistema universitario tradicional, a través de certificaciones, cursos especializados o esquemas de aprendizaje continuo. Este cambio plantea un reto para el país, diversificar las rutas de formación y reconocer diferentes trayectorias educativas que respondan mejor a un entorno productivo en constante transformación.

5. IMCO Propone

Para construir una política educativa que responda a las realidades de los jóvenes y a las tendencias del mercado laboral, el IMCO Propone:

1. **Programas de educación superior más cortos que permitan a los estudiantes obtener certificaciones y competencias reconocidas por el mercado laboral.** Esta estrategia responde a objetivos como reducir los costos educativos, aumentar la pertinencia laboral de los programas y facilitar trayectorias de aprendizaje más flexibles. Las instituciones de educación superior pueden avanzar en esta dirección al dividir los planes de estudio en segmentos, integrar experiencias de aprendizaje práctico y desarrollar programas de grado flexibles basados en competencias.

   Experiencias en Indiana y Utah, Estados Unidos, donde las universidades públicas deben ofrecer al menos un programa universitario de tres años, o el caso del programa *Texas Credentials for the Future*, que integra microcredenciales avaladas por la industria dentro de las licenciaturas, demuestran que es posible modernizar los modelos educativos con

[20] edX / 2U. 2024. *Impact.* Disponible en: https://2u.com/about/impact/
[21] Mosley. 2025. *Análisis de Coursera: crecimiento global, dinámica universitaria y perspectivas de futuro.* Disponible en: https://bit.ly/3WD5FPu
[22] Udemy. 2025. *Resumen para inversores*. Disponible en: https://investors.udemy.com/
[23] Dd. 2025. *Mercado de la educación en línea en Latinoamérica*. Disponible en: https://bit.ly/4oVIY56
[24] *Ídem.*

estándares de calidad[25]. De forma similar, el modelo europeo de tres ciclos[26] (licenciatura, maestría y doctorado) ha consolidado programas de licenciatura de tres años orientados al mercado laboral, con trayectorias más flexibles y basadas en el desarrollo de competencias.

2. **Modelos de educación no tradicional a nivel regional con el fin de ampliar las oportunidades en sectores estratégicos para el desarrollo productivo del país.** Escalar estos modelos permitiría alinear la formación de capital humano con las metas del Plan México. Para cumplir con este objetivo, es necesario consolidar una red nacional de formación flexible, modular y regionalizada, que reconozca las necesidades específicas de cada sector y territorio, y articule los esfuerzos públicos, privados y educativos en torno a una misma visión de competitividad e inclusión laboral

   Ejemplos como los programas de educación dual en Nuevo León vinculados a la industria automotriz[27][28], los esquemas de capacitación sectorial impulsados por organismos empresariales en Jalisco y Querétaro[29], o iniciativas como Empresas con la Juventud[30], muestran que la colaboración entre instituciones educativas, empresas y gobiernos locales puede generar resultados sostenibles en materia de empleabilidad juvenil y formación de talento.

3. **Orientación vocacional desde la educación media superior mediante herramientas actualizadas, basadas en evidencia y adaptadas a las transformaciones del mercado laboral.** La orientación debe considerar las tendencias de empleabilidad, las vocaciones productivas regionales y la demanda real de talento en sectores estratégicos. Para ello, se recomienda crear un sistema nacional de información y orientación vocacional actualizado, que integre datos sobre oferta educativa, demanda laboral, salarios y proyecciones de crecimiento sectorial.

   Asimismo, se sugiere capacitar a docentes y orientadores en el uso de estas herramientas, e impulsar alianzas con el sector privado y organismos locales de desarrollo económico, con el fin de acercar a los jóvenes a experiencias reales de trabajo, mentorías y prácticas profesionales.

[25] Deloitte. 2025. *Higher Education Trends*. Disponible en: https://bit.ly/43yYL1B
[26] Unión Europea.*Three-cycle system*. Disponible en: https://ehea.info/page-three-cycle-system
[27] Mexico Industry. 2025. *Modelo de Educación Dual: una vía efectiva para fortalecer el talento técnico en Nuevo León*. Disponible en: https://bit.ly/47rm1Ru
[28] Gobierno de México. 2020. *Boletín No. 26 Suscriben CONALEP y KIA acuerdo para la formación de técnicos especializados en el sector automotriz*. Disponible en: https://bit.ly/43fZBQC
[29] Nativo Querétaro. 2024. *Coparmex Querétaro, impulsará Sistema de Educación Dual entre sus socios; este año se buscará formar a más de 700 alumnos en el estado*. Disponible en: https://shorturl.at/J5Vv5
[30] Empresas con la juventud. Disponible en: https://shorturl.at/bd5MX

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD A.C.