

Capacitación para el Empleo (de lo presencial a lo *online*). Juventud tecnológica, mirada de una educación virtual

David Salgado López*

Resumen

Las transformaciones que hubieron después de una pandemia y el impacto global dejaron dinámicas sociales importantes para sistematizar y mostrar. Por un lado, se generaron mecanismos emergentes en temas de educación y trabajo, estos movimientos ocasionaron a nivel social una transformación que derivó a la puesta de capacitarse a través de plataformas digitales y a tener competencias en el área laboral en temas de tecnología.

Estos cambios se acentuaron a partir de la contingencia sanitaria (SARS-CoV-2) y se tuvo que ser flexible para adaptarse a la transformación, sin embargo, no en todos los sectores se vivió de la misma manera.

El siguiente trabajo muestra un análisis realizado a través de la plataforma Conecta Empleo (2019-2021), sobre el impacto paulatino que generó la pandemia en términos de capacitaciones y sobre el perfil de las personas que buscaban acceder a contenidos tecnológicos.

Una premisa interesante de este trabajo es el notable cambio de número de personas capacitadas en cada año, siendo el momento álgido el año 2020 con un total de 32,255 personas formadas (mayormente de género femenino) en temas de tecnología y habilidades blandas, previo a ese año, se formaron solo 1,377 personas, siendo esta una diferencia abismal.

Por otro lado, con base en la información obtenida se hace una reflexión sobre conceptos como virtualidad y práctica tecnológica, los cuales están orientados a reconocer parte de las dinámicas que ha dejado la contingencia.

Por último, el apartado de conclusiones retoma información sociodemográfica de los y las personas que se capacitaron en la plataforma de Conecta Empleo para asentar algunas aseveraciones sobre los perfiles que accedieron a los contenidos y se están formando profesionalmente.

Palabras clave

Educación 🏷 Tecnología 🏷 Capacitación 🏷 Virtualidad 🏷 Práctica tecnológica

Abstract

The transformations that took place after a pandemic and the global impact, left important social dynamics to systematize and show. On the one hand, emerging

* Antropólogo Social. Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). México (d.salgado.lpz@gmail.com).

mechanisms were generated in education and labor issues, these movements caused a social transformation that led to the establishment of training through digital platforms and likewise, to have competencies in the labor area in technology issues.

These changes were accentuated after the health contingency (SARS-CoV-2) and it was necessary to be flexible to adapt to the transformation, however, not all sectors experienced it in the same way, nor at the same time.

The following work shows an analysis carried out through the Conecta Empleo platform (2019-2021), on the gradual impact generated by the pandemic in terms of training and on the profile of people seeking access to technological content.

An interesting premise of this work is the remarkable change in the number of people trained each year, being the peak in 2020 with a total of 32,255 people trained (mostly women) in technology and soft skills, prior to that year, only 1,377 people were trained, this being an abysmal difference.

On the other hand, based on the information obtained, a reflection is made on concepts such as virtuality and technological practice, which are aimed at recognizing part of the dynamics left by the contingency.

Finally, the conclusions section includes sociodemographic information on the people who were trained on the Conecta Empleo platform in order to make some assertions about the profiles of the people who accessed the contents and are being professionally trained.

Keywords

Education  Technology  Training  Virtuality  Technological practice

Introducción

EL 2020 trajo transformaciones importantes a nivel internacional, cambió la forma de relacionarnos como sociedad, las empresas tuvieron que cambiar sus procesos de trabajo, la educación transformó la forma de enseñanza, relacionarse con personas, amigos, familiares también se modificó y como sociedad nos adaptamos a los cambios ocasionados por la pandemia.

Las calles se encontraban casi vacías, muchos negocios y pequeños locales cerraron por la poca venta, bajó considerablemente la afluencia de las personas en centros comerciales, el turismo se vio afectado, niños, adolescentes y jóvenes dejaron de estudiar por las problemáticas socioeconómicas que se acentuaron al inicio de la pandemia, nos transformamos como sociedad.

Aumentó el número de personas en situación de desempleo, la informalidad también tuvo repercusiones, los dueños de negocios tuvieron que ajustarse a las modificaciones globales, el trabajo se transformó.

El concepto de escuela y la forma de enseñar cambió, los docentes tuvieron que aprender nuevas formas y adquirir herramientas digitales. El sistema educativo se modificó para adaptarse a la nueva realidad.

Una nueva forma de relaciones sociales comenzó a gestarse, la transformación de lo presencial a lo virtual. Pero antes de comenzar con el tema en cuestión, hay que situar los cambios que hubo y las transformaciones desde un entorno general.

Contexto

En América Latina se está viviendo una transformación Digital y en particular en México, la llamada Cuarta Transformación Industrial (Basco, De Azevedo, Harraca y Kersner, 2020, p. 3) está acompañada de nuevas formas de pensarnos, de replantearnos escenarios que hace apenas unos años no se nos presentaban. Acompañado de esto se observa un visible desajuste entre competencias digitales y habilidades para el trabajo (educación, juventud y trabajo, habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante) (CEPAL, 2021, p. 80).

La pandemia ha implicado la pérdida de más de 17 millones de empleos en América Latina y el Caribe. En términos de magnitud, esto es equivalente a perder casi todos los puestos de trabajo en Colombia. Dentro de este grupo, los jóvenes están entre los más afectados. En Perú (Lima Metropolitana), 70% de los jóvenes perdieron su empleo; en Colombia la tasa de desempleo juvenil pasó de 16% a casi 30%; y en México, más del 12% de los jóvenes empleados en el sector formal perdieron su trabajo. (Gómez, 2021, cuarto párrafo)

Asimismo, si le sumamos los efectos en México en temas de empleo por región, observamos un panorama desfavorable, las problemáticas radican en el poco acceso a la información sobre demandas y habilidades laborales, pero también la poca o nula capacitación para el empleo en temas digitales y la nueva modalidad del teletrabajo, es decir, no estamos pensando en perfiles híbridos que en la actualidad son tan demandados (Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2021).

En México, en cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018a) hay 30.6 millones de personas jóvenes, es decir, que tienen entre 15 y 29 años y representan 25.7% de la población. De ese universo, 50.9% son mujeres y 49.1% son hombres. En cuanto a su estructura por edad, 35.1% son adolescentes de 15 a 19 años, 34.8% son jóvenes de 20 a 24 años y 30.1% tiene de 25 a 29 años de edad (pp. 1-8).

Una de las razones principales por las que el gobierno de México lanzó el programa *Jóvenes Construyendo el Futuro*, fue para mitigar el número de jóvenes que no estudian ni trabajan.

Respecto a la escolaridad, el INEGI detalla que 1 de cada 100 jóvenes son analfabetos; 3 de cada 100 no terminaron la primaria; el 30%, de entre 25 y 29 años, cuenta con estudios de licenciatura; y casi la mitad, únicamente tiene la secundaria. (Uno TV, 2020)

Datos de INMUJERES con información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), una de las razones por inasistencia escolar y abandono en jóvenes de 15 a 19 años (ambos sexos) se traduce a “no querer seguir estudiando, percibir que ya alcanzaron sus metas educativas y por falta de dinero”, lo cual, se traduce a trabajo en esas edades (2018, p. 96). Alrededor de 16 millones de jóvenes son económicamente activos; 15 millones están ocupados, aunque la mayoría de ellos se encuentra en el sector informal, 70% de los que tienen trabajo y están en un régimen formal, no percibe más de 6 mil pesos (INEGI, 2020b, pp. 1-8).

Según la Organización Internacional de Trabajo citada en Pérez

Uno de cada seis jóvenes se encuentra sin trabajo debido a la crisis provocada por coronavirus (COVID-19). Según estimaciones recientes, se deberían de crear 600 millones de empleos en los próximos 15 años para satisfacer las necesidades de empleo juvenil. (Pérez, 2020)

El impacto de la pandemia según Factor Capital Humano:

En el mercado laboral mexicano ha dejado en el último mes a 12 millones de trabajadores sin recibir un salario, a 1.9 millones de personas entrando a las filas de la economía informal y a 2 millones de empleados con necesidad de trabajar más horas. (2020, séptimo párrafo)

La pandemia de COVID-19 en México no sólo ha dejado sin empleo a millones, sino que les ha quitado la esperanza de encontrar uno. El 50% de la población trabajadora afectada por la crisis se resignó a buscar una nueva oportunidad laboral en este momento, según la Organización Internacional del Trabajo. (2020, primer párrafo)

El contexto actual de la juventud presenta una situación con complejidades desde diferentes perspectivas, si se habla de empleo y trabajo el panorama es desfavorable, pero también desde la educación y acceso a nuevas tecnologías.

De forma considerable, los jóvenes tienen tres veces más probabilidades que los adultos (la población de 25 años o más) de estar desempleados. Aunque esto obedece en parte a

que su limitada experiencia laboral juega en su contra cuando presentan su candidatura para empleos de categoría inicial, también existen importantes barreras estructurales que impiden a los jóvenes incorporarse al mercado de trabajo. (OIT, 2020, p. 1)

Algunas tendencias que hablan sobre la educación muestran la apuesta en modelos educativos híbridos ¿qué experiencias nos ha traído la COVID-19? ¿qué de todo lo que ha pasado y se ha implementado para resarcir los estragos de la contingencia se quedará en estas nuevas formas de pensarnos?

Aparato teórico. Juventud tecnológica

El término de juventud tecnológica nace de la necesidad de explicar los nuevos cambios a partir de la transformación social, pero es solo una designación, es decir, es una forma de nombrar y situar en términos categóricos los procesos que las juventudes están enfrentando.

Por ejemplo, el contexto en el que se desarrolla la pandemia da un panorama general sobre las condiciones y las implicaciones que ha generado, pero esta información sólo nos muestra un fragmento de lo que está sucediendo en términos de impacto social. En ese sentido, ¿de qué manera podemos abordar este análisis desde un lugar un poco más cercano? En medio de la contingencia y las restricciones sanitarias de contacto hacia el otro ¿qué podemos hacer?, ¿de qué forma abordar la distancia social?

Realmente no existe un método único que implementar, sin embargo, a través de conceptos se puede acercar lo suficiente para exponer cómo la juventud tecnológica ha pasado de lo presencial a lo *online*. Por ejemplo, el término de virtualidad es un concepto que abarca aspectos e interacciones sociales, pero ¿cómo comprender estos aspectos desde el escritorio, o desde un ordenador?

Asimismo, la práctica tecnológica remite una acción, la cual denota aspectos de la sociedad en términos culturales, pero ¿de qué manera trasladarlo a ejemplos claros?

Virtualidad

No existen respuestas únicas que satisfagan todos los contextos y respondan a las necesidades de cada entorno que afectó la contingencia sanitaria, sin embargo, lo que queda claro es que a partir de esta afectación se generó un cambio a nivel mundial e implicó repensar nuevas formas de aprendizaje, nuevas formas de enseñanza.

Cuando se habla de educación en México podemos entender dos modelos de aprendizaje básicos, el formal e informal. El formal, por decirlo de alguna manera,

se encuentra en la academia, en la escuela y las universidades, el informal se adquiere en la casa, en las calles, en la convivencia con otras personas, esos aprendizajes que encuentras en pláticas casuales con amigos y conocidos, pero ¿qué otro cambio ha traído esta nueva modalidad de enseñanza?

La educación virtual es un concepto reciente, y que con estas afectaciones ha tenido una posición relevante en el aprendizaje formal de la educación. En la virtualidad se encuentra una relación intrínseca entre lo que es y lo que no es, pues esta situación nos muestra solo un pedazo de la realidad, fragmentos de un proceso, la virtualidad deja ver una parte que socialmente puede estar por debajo de lo que queremos mostrar al otro; quizá escondida en el día a día, Nieto (2012) nos explica “lo virtual, de esta manera, también evoca aquello que puede producir un efecto, aunque no lo produzca; pues se trata de lo implícito, de lo tácito, de lo sobreentendido o de lo aparente” (p. 140).

Cuando se habla de educación virtual se encuentran fragmentos que, dentro del contexto de virtualidad, se observa una manera mínima de socialización, misma que da pauta a comprender dinámicas sociales. Pero el concepto de la virtualidad, ¿qué es lo que nos quiere decir? ¿qué representa, qué significa, qué es? En un contexto como el mexicano, la virtualidad tiene características que son importantes nombrar.

En un primer encuentro, la virtualidad es un concepto ambivalente que a pesar de que no es un espacio tangible en términos de poder tocar, moldear, agarrar o percibir, es un espacio donde convergen interacciones sociales. Pero ¿por qué pensar el concepto de “virtualidad” como un primer acercamiento?, este término puede brindar una perspectiva diferente; existe en ella un cierto acercamiento y distancia que pasa de un lado a otro de forma inmediata, no casual, no momentánea, ni lineal, es decir, la virtualidad es un espacio en donde te encuentras en un lugar *online* interactuando con un *software*, pero a la vez reaccionas e interactúas con alguien más, socializas de forma remota, sin la necesidad de saber quién es esa otra persona.

Esta dicotomía entre acercamiento y distancia, tangible e intangible, puede darse en una conversación de horas continuas, pero también con vacíos de no recibir información de nada ni nadie del otro lado de la pantalla. La virtualidad más que una forma de pensar, de estar dentro de un espacio, de una situación que nos remita hacia algo que existe y no, también da la oportunidad de poder establecer un espacio de socialización donde la interacción se establece a través de las reacciones, asíncronas y síncronas, guardadas y contenidas en un espacio *online*. En relación a esto, el concepto de práctica tecnológica favorece la comprensión de las actividades e interacciones remitidas en el espacio virtual, en la virtualidad.

Práctica tecnológica

La virtualidad genera un espacio de convivencia, en él existen elementos culturales no como una estructura que condiciona, es un lugar y momento de establecer relaciones y nuevas normas de interactuar.

El concepto de virtualidad establece condiciones para interactuar con alguien más, es un espacio *online* (virtual) donde se deposita información, contenidos digitales que forman parte de ti, y que otro u otros accederán a esos contenidos. La virtualidad es una práctica de socialización virtual.

Conforme el tiempo en pandemia fue creciendo, la interacción en redes sociales y plataformas de trabajo aumentó. La interacción produjo nuevas formas de organización, de pensar y de coincidir con otras personas.

El espacio en la modernidad también nos desborda, los medios de comunicación de masas y las redes de globalización hacen que los espacios se acorten pero que se demanden cada vez más espacios individuales, los espacios cambian de forma y de lugar, ya no son rígidos (...) En el deshumanizador contexto de cambios hasta ahora descrito donde los espacios se confunden y se camuflan, las identidades se inventan, las relaciones son casi nulas y las historias se narran en forma de cuentos chinos; los lugares tradicionales ya no son suficientes para hacernos una idea de lo que pasa en el mundo, y la realidad se confunde con la fantasía para ser absorbida por la abstracción de lo inesperado, de lo complejo. (Pérez, 2004, pp. 150-153)

Este aumento de relaciones e interacciones virtuales favoreció establecer normas nuevas, además permitió gestionar de manera natural códigos de convivencia, fijar reglas en los trabajos, en las escuelas, en la familia, es decir, la práctica tecnológica estableció pautas surgidas desde un espacio *online* (se adoptaron, transformaron y flexibilizaron estas relaciones).

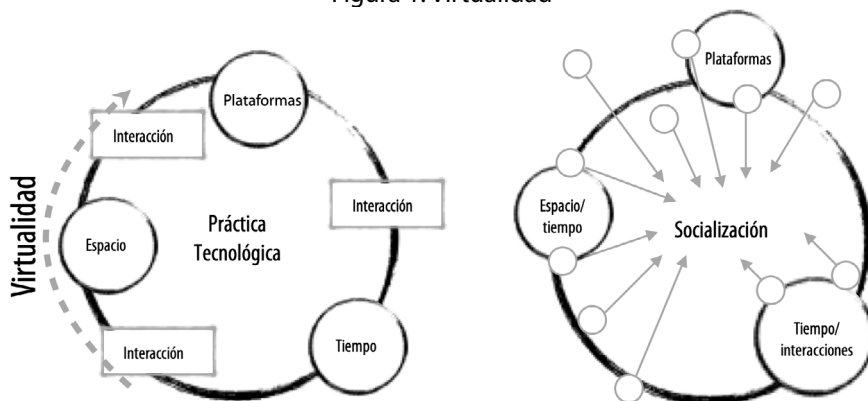
Pensar a la antropología desde el escritorio, desvinculada de procesos demográficos que no contemplen el individuo en el contexto, implica mirar la investigación desde una perspectiva lejana, necesaria, pero a distancia, algo que es importante tener claro, es que en medio de la pandemia no se pudo mantener lazos o tener acercamiento con la comunidad de manera directa (no en todos los casos). La forma de hacer antropología fue adaptarse; hacer análisis de los procesos e interacciones en ciertos contextos virtuales, flexibilizar el trabajo de campo.¹

Teniendo este panorama general, la tecnología ha sido un parteaguas para el desarrollo de una nueva forma de comprender dinámicas sociales en la actualidad, a pesar de que se ha hablado de las dificultades y situaciones que generó la

contingencia, no se ha hecho un acercamiento lo bastante óptimo en las dinámicas que ha generado a nivel interacción en temas de juventudes, educación y trabajo.

Para ejemplificar los conceptos de virtualidad y práctica tecnológica, a continuación se muestra una Figura que describe esta relación.

Figura 1. Virtualidad



Fuente: Elaboración propia. Dentro de la práctica tecnológica se encuentran diferentes interacciones, convergen en ella tiempo, espacio, normas y códigos culturales, todo eso forma la virtualidad.

Nuevos conceptos en educación y tecnología

Hasta este momento se ha hablado de la virtualidad y práctica tecnológica como conceptos para comprender nuevas dinámicas sociales en un entorno de cambio como fue y ha sido la contingencia sanitaria.

Además de estos conceptos comenzaron a figurar en torno al trabajo y mayormente en temas de educación términos como talento híbrido, habilidades blandas, talento *agile*, habilidades tecnológicas, *soft skills*; este hecho ha reconfigurado las nuevas necesidades en el mercado laboral.

El siglo pasado se hablaba sobre las nuevas habilidades tecnológicas, sin embargo, estas se configuraron en plena pandemia, por ejemplo, el talento híbrido proviene de la aplicación del concepto de habilidades blandas y tecnológicas, como un combo de conocimientos que las personas deben de desarrollar.

Por su parte, las habilidades blandas son conocidas (dependiendo la perspectiva) como habilidades sociales o socioemocionales que se adquieren a lo largo de la vida personal y profesional. Ejemplo de ellas es el liderazgo, la comunicación

asertiva, el trabajo en equipo, la resiliencia, la planificación y la escucha, mientras que las tecnológicas (*soft skills*) están enfocadas en el desarrollo de habilidades en temas como *machine learning*, analítica web, desarrollo de *software*, marketing digital o creación de contenidos en plataformas virtuales.

A pesar de que ya se hablaba de estas nuevas capacidades, se pusieron en práctica a inicios, mediados y desarrollo de la pandemia, es decir, “se caminó aprendiendo”, la práctica tecnológica hizo de esto algo común y cotidiano.

Por su parte, el talento *agile* viene de una metodología de trabajo que optimiza los tiempos de producción, agiliza el equipo de trabajo a entregables en cierto tiempo y con calidad, genera en cada resultado un producto (tangibles o intangibles) costeable y rentable, sin embargo, la historia de las metodologías ágiles encuentra cierto camino en los modelos de producción capitalista y es un tema que abarca libros y capítulos enteros.

Práctica tecnológica en la educación

En términos generales, la tecnología a nivel mundial favoreció continuar con las labores cotidianas, la comunicación en medio de la contingencia sanitaria y generó un camino viable a una transformación digital, asimismo, hizo visible la necesidad de generar nuevas formas de organización social y de comprender la realidad. A pesar de todo esto, es notable que esta transformación digital también impactó en gran medida ciertos contextos (los más vulnerables).

Un rasgo importante para resaltar es la brecha digital que ha sido un componente fundamental en temas de desarrollo económico, educativo y social. En México, solo 44.3% de los hogares cuentan con equipo de computación y únicamente 56.4% cuenta con conexión a Internet. En el ámbito rural 47.7% de los hogares cuentan con computadora y con conexión a Internet, respectivamente (INEGI, 2020a).

Asimismo, para 2020, 91.8% de los usuarios de teléfono celular tiene un equipo inteligente (*Smartphone*). 78.3% de la población urbana es usuaria de internet. En la zona rural la población usuaria se ubica en 50.4 por ciento. Los tres principales medios para la conexión de usuarios a internet en 2020 fueron: celular inteligente (*Smartphone*) con 96.0%, computadora portátil con 33.7% y televisor con acceso a internet 22.2 por ciento. Las principales actividades que realizaron los usuarios de Internet en 2020 fueron comunicarse (93.8%), buscar información (91.0%) y acceder a redes sociales (89.0%) (INEGI, 2021b).

Una estimación que ofrece el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo en México (PNUD) respecto a las afectaciones que tendrá el nivel educativo en temas de deserción escolar por razones del COVID será:

Tabla 1.

Nivel Educativo	2019-2020	2020-2021
Media superior	5,144,673	4,3444,673
Educación superior	3,813,616	3,220,607
Posgrado	248,018	209,451

Fuente: Elaboración propia con información de PNUD (2020, p. 45).²

Con esta estimación habrá una reducción del 15.55% a nivel medio superior, algo similar encontramos para educación superior y posgrado. Esta nueva modalidad ha traído consigo grandes avances, pero también hace visible la brecha de desigualdad.

Respecto a la labor docente ¿qué características deberá tener el docente para que sus estudiantes sean capaces de construir un mundo mejor? Sin duda tenemos que repensar y replantear el rol docente, ya que ahora se convertirá en un acompañante en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes; quien no lo sabe todo, pues es imposible saberlo, pero que busca junto con ellos resolver las dudas que se presentan.

Es aquí cuando hablamos de las habilidades híbridas, “necesitamos personas con conocimientos multidisciplinares que usen las herramientas tecnológicas (...) Debemos creer en una tecnología al servicio del conocimiento” (Huertas, 2020).

El rol del docente se ha transformado en el transcurso del 2020, igualmente, se adaptó a nuevas circunstancias y nuevas formas de enseñar, los modelos educativos también tuvieron que modificarse, sin embargo, aún no se puede hablar de un modelo homogéneo que facilite la educación para todos.

Si conseguimos que nuestros niños y jóvenes estén seguros de que pueden analizar las problemáticas actuales, abordarlas de manera sistemática para buscar las mejores soluciones, trabajando junto con otros y para otros, con creatividad y emoción; utilizando a la tecnología como aliada y medio para concretar un fin; y además con ello logramos que vea que sus acciones tienen impacto a su alrededor, mirando al futuro con esperanza, sin duda alguna habremos construido un mundo mejor a través de la educación. (Gil, 2020)

A pesar de las iniciativas y las formas de repensar y replantear los modelos educativos, existen factores determinantes que influyen en la aplicación de las mismas, la labor del docente en esta época no basta con que sea un experto en su área de enseñanza, más bien se trata de un perfil híbrido que mezcle habilidades tecnológicas, blandas y también técnicas.

En relación con el talento digital, el reto se vuelve más complejo, ya que el ritmo del crecimiento de la innovación tecnológica requiere perfiles y conocimientos que no existen en el mercado laboral actualmente. Debido a la situación sanitaria actual nos hemos visto frente a la necesidad de adaptarnos al mundo digital y se

vio expuesta la deficiencia en el manejo de la tecnología, dentro de 5 o 10 años los avances tecnológicos serán mayores y los candidatos idóneos serán aquellos que cumplan con las habilidades blandas y técnicas necesarias.

Por su parte, en temas de formación virtual no se dispone todavía de bastante impulso, pues romper la divisoria de la formación presencial y las competencias digitales aún es bastante complicado, es decir, generar en los trabajadores habilidades híbridas aún se observa lejos.

Asimismo, la formación en plataformas se revela como un instrumento de calidad para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, en especial en sus dimensiones de competencias adquiridas y de satisfacción con el diseño pedagógico (Torrent, 2014), pero para su aplicación aún quedan ciertos abismos.

Muchas de las empresas, las que no presentan cambio estructural, determinan un problema de sobre-educación relativa, es decir, que no se cumple la asociación entre un mayor nivel formativo y un mayor salario (...) a pesar de que la formación virtual, ha realizado avances notables, en la actualidad se presentan dos importantes debilidades:

1. Necesidad de alcanzar a colectivos más amplios de trabajadores dicha capacitación digital.
2. Necesidad de potenciar la formación virtual como una palanca de cambio estructural (complementariedades con el cambio organizativo y los usos TIC en las empresas). (Torrent, 2014)

Teniendo este panorama, la educación en plataformas digitales favorece desarrollar nuevas habilidades a la par con las necesidades del mercado laboral, es decir, responden a las nuevas formas de la era digital.

La automatización y los cambios que se van dando a partir de la revolución tecnológica ponen a México en una situación de vulnerabilidad en temas de competencia laboral y tecnología, esto no implica que sea desfavorecedora, pero es importante generar las estrategias necesarias para el desarrollo de las nuevas habilidades.

La tecnología aplicada al contexto actual, significa uno de los mejores aliados para seguir con las labores operativas. Según IMCO (2020b), ocho de cada 10 empleados aseguran que las herramientas tecnológicas les han permitido digitalizar algunas tareas como las videoconferencias, el trabajo remoto, acelerar la automatización de labores o continuar con procesos de capacitación a través de talleres *online*.

Del mismo modo, cada vez se habla más de la necesidad de diferentes habilidades, tanto tecnológicas como blandas en el desarrollo del mercado laboral, de hecho, la búsqueda de empleo no se entiende sin las nuevas tecnologías. En una

encuesta realizada a empresas de diferentes sectores en México, consideran que la agilidad, flexibilidad y adaptabilidad es el trío de competencias mayoritariamente señaladas como necesarias para que los líderes lleven a cabo la gestión del talento. En segundo lugar, se identificó la comunicación e interacción humana en medios digitales, tendencia que va de la mano con la mudanza masiva del trabajo hacia la modalidad remota (AMEDIRH, 2021, p. 8).

Por esta razón es fundamental comprender las dinámicas actuales en temas de educación y trabajo, así como sus demandas y las habilidades que necesitamos, por una parte, por la otra, saber cuáles son las profesiones y tendencias que se están reflejando en el mercado laboral.

Según estimaciones, para 2025, 85 millones de personas podrían ser desplazadas por un cambio en la división de trabajo entre los humanos y las máquinas, mientras que 97 millones de empleos podrían surgir debido a los nuevos roles de trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos (IMCO, 2020b).

Sobre esto, a finales de diciembre del 2020 la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, publicó que 5.2% de los profesionistas ocupados se encuentran dentro del grupo de 20 a 24 años de edad, el cual se concentra mayoritariamente dentro de las áreas de Artes, Ingenierías y Ciencias de la Salud; mientras los profesionistas ocupados de 35 a 44 años trabajaron mayormente en áreas de Educación, Humanidades y Ciencias Sociales, por último, para el grupo de profesionistas ocupados mayores de 45 años, se centraron en las áreas de Ciencias Físico Matemáticas, Humanidades y Ciencias Biológicas (OLA, 2020).

Las tendencias actuales del mercado laboral se centran en la adopción de nuevas habilidades tecnológicas y en la profesionalización constante del trabajo, así pues, no podemos dejar de lado la idea de aprender nuevas tecnologías independientemente de nuestra área de profesión, es decir, las áreas de Humanidades no pueden dejar de lado temas como *Big data*, analítica de datos, programación, elaboración de contenidos digitales y lo mismo ocurre con las demás áreas de formación académica.

El crecimiento del empleo en México durante los últimos años, ha estado impulsado por diversas tendencias, producto principalmente del incesante desarrollo tecnológico. Por ejemplo, la optimización móvil, la escasez de habilidades específicas, la innovación continua y la gestión del cambio, son competencias dentro del mercado laboral que muestran un interesante crecimiento, en este sentido, según el Observatorio Laboral (OLA) con información de “Hays y Forber” (revista digital), la demanda de competencias de trabajo continuará concentrándose en habilidades de alto nivel, sobre todo en áreas técnicas como la informática, la construcción y la ingeniería (Hays y Forber en OLA, 2021, segundo párrafo).

Tabla 2. Tendencias de profesiones en México

Profesión	Contenido	Habilidades	Profesiones transversales
Científico de datos. <i>Big Data</i>	Es quien representa cualquier tipo de información de una forma visual sencilla, pudiendo ser capaz de extraer el valor de millones de datos en el menor tiempo posible.	<ul style="list-style-type: none"> • Matemático y de programación. • Negociación y habilidades sociales. • Visualización para comunicar análisis de datos. • <i>Machine Learning</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingenierías. • Administración de Empresa. • Lógico Matemática.
Marketing Digital	La rápida evolución de las nuevas tecnologías ha repercutido en todas las áreas del conocimiento, más aún en el marketing digital, que está transformando las estructuras organizativas. Aunado a ello, la industria del marketing ha crecido notablemente, expandiendo su campo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación. • Comunicación. • Estadística • Técnicas básicas en plataformas digitales. • Analítica web (datos). • Inteligencia emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio. • Publicidad. • Diseño. • Sociología. • Administración. • Ingenierías. • Relaciones Públicas.
Emprendimiento Digital	El emprendimiento es un concepto arraigado en los negocios desde hace mucho tiempo. Como todo, va evolucionando y, como no podía ser de otra forma, lo ha hecho de la mano de la transformación digital. cada vez son más las nuevas PyMES que suman al emprendimiento digital.	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación. • Comunicación. • Técnicas básicas en plataformas digitales. • Resiliente. • Liderazgo. • Analítica web (datos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio. • Publicidad. • Diseño. • Administración. • Ingenierías. • Relaciones Públicas.
Ciberseguridad	Este perfil es uno de los más demandados actualmente en nuestra sociedad. La seguridad informática es vital para la protección de la información.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y colaboración. • Comprensión del comportamiento humano. • Investigación, <i>reporting</i> y documentación. • Capacidad de adaptación y aprendizaje. • Ética. • Pensamiento analítico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico superior en Administración de sistemas. • Ingenierías. • Seguridad Informática. • Desarrollador de aplicaciones Web.

Profesión	Contenido	Habilidades	Profesiones transversales
Ingenieros de Nube	Administrar y coordinar la estructura <i>cloud computing</i> en una organización. Este perfil surge de la necesidad de las empresas de comenzar o mejorar una estructura <i>cloud computing</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguajes de programación como Java y JavaScript. • DevOps. • Experiencia en virtualización. • Experiencia en seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administradores o Arquitectos de sistemas. • Ingenieros de Software. • Administradores de sistemas híbridos.
Habilidad transversal			
La especialización del conocimiento	La escasez de talento en general dejará de predominar dando paso a una demanda específica que será mucho más focalizada, y se intensificará en torno a ciertos especialistas altamente cualificados. Es decir, la especialización del conocimiento será ya no sólo una ventaja, sino una necesidad.		

Fuente: Elaboración propia con información de Observatorio Laboral en México (2020); Instituto Nacional y Geografía (INEGI, 2021a); Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2020b) y Huertas (2020).

Instituciones, centros educativos como el ámbito gubernamental coinciden en tendencias para el trabajo y las profesiones. Uno de los puestos de trabajo más buscados y con mayores posibilidades de retribución es el de *director de marketing*, los expertos en *analítica web* también están de moda. Este perfil suelen desempeñarlo ingenieros, matemáticos o estadistas (OLA, 2020).

Se está dando un giro importante en el desarrollo del trabajo, hace un año la pandemia nos pegó y tuvimos que adaptarnos, mutar, transformarnos y adquirir habilidades híbridas, las cuales nos permitieron enfrentar la pandemia de la mejor forma.

Hablar sobre las profesiones digitales actuales es un tema que está en plena transformación, nosotros creemos que el tiempo en el que nos tocó ser protagonistas, es un momento crucial para entender el trabajo, los alcances, las transformaciones y, sobre todo, la nueva era digital.

Durante abril del 2020, el primer mes de confinamiento en México, se perdieron poco más de 12 millones de empleos, es decir, cerca del 22% de los puestos de trabajo registrados en el primer trimestre de 2020. Al mes de octubre, se han recuperado 9.7 millones de empleos, sin embargo, aún existe una brecha de 2.3 millones de empleos para la recuperación total de puestos de trabajo respecto del primer trimestre de 2020 (IMCO, 2020a), a pesar de que existe una alza, en el último trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo “las personas desocupadas de 25 a 44 años representaron el 47.7%” (INEGI, 2021a).

Estas son algunas de las habilidades híbridas requeridas para la profesionalización:

- Adoptar la flexibilidad como principio de trabajo.
- Habilidades blandas.
- Tener un valor añadido.
- Usar metodologías *Big data*.
- Colaboración remota.
- Contribuir a la velocidad y digitalización de procesos.
- Pensamiento analítico.
- Programación.

En México, la solución de problemas complejos, el aprendizaje activo, el pensamiento analítico, así como el diseño y programación de la tecnología, y la resolución de problemas, son las principales competencias que las organizaciones buscan entre sus empleados (...) El reporte también muestra que los trabajos emergentes de alta demanda en México son especialistas en inteligencia artificial, analistas de seguridad de la información, directores de proyectos y científicos de datos. La educación continua se podría convertir en un factor determinante para el mercado laboral. (IMCO, 2020b)

Muestra

Se tomó en cuenta para esta comparativa información de la plataforma Conecta Empleo del área de Empleabilidad de Fundación Telefónica México Movistar.

Desde el 2019 hasta el primer trimestre de 2021 se ha brindado servicio a cerca de cien mil usuarios de manera presencial y virtual, lo que representa en horas de formación 839,238 horas de capacitación.

A continuación se muestran algunos de los resultados encontrados en dos años de trabajo, la exposición recopila información y análisis 2019-2020 sobre cómo ha sido la transformación en temas de capacitación para el empleo dirigida a jóvenes a nivel nacional. Por un lado, se presentan resultados sobre cada año de la plataforma y se hace un comparativo entre ambos reportes, se profundiza sobre los cambios derivados por la contingencia sanitaria SARS-CoV-2 además de un análisis transversal en temas de educación y trabajo.

La muestra abarca un total de registros para el dos mil diecinueve de 1,500 personas y para el dos mil veinte de 6,000 registros, dando un total de 7,500 personas encuestadas.

Se exponen experiencias de capacitación presencial a online, se enuncian reflexiones finales sobre competencias digitales y blandas y se concluye con la relación entre la práctica tecnológica y la virtualidad en poblaciones juveniles.

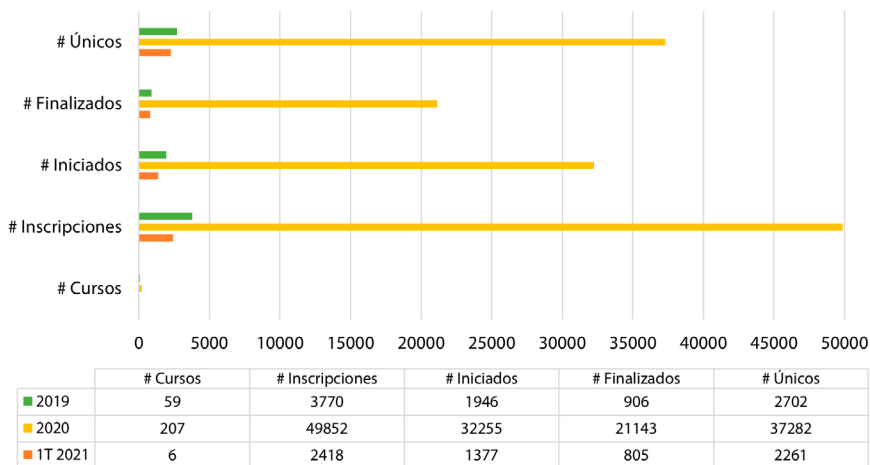
Los temas recabados están orientados a brindar información sobre edad, sexo, estado de residencia, ocupación, nivel de estudios, experiencia (curso), y temas de interés de capacitación. Para este trabajo se segmentó del total de registros una muestra de:

Tabla 3. Tamaño de muestra

Año	Muestra			
	Inscritos	Formados	Únicos	Muestra
2019	3,770	906	2,702	1,500
2020	49,852	21,153	37,282	6,000

Fuente: Elaboración propia con información de Conecta Empleo.

Gráfica 1. Comparativo anual (2019-2020). Antes y después de covid "2019", "2020", "1T2021" División por año



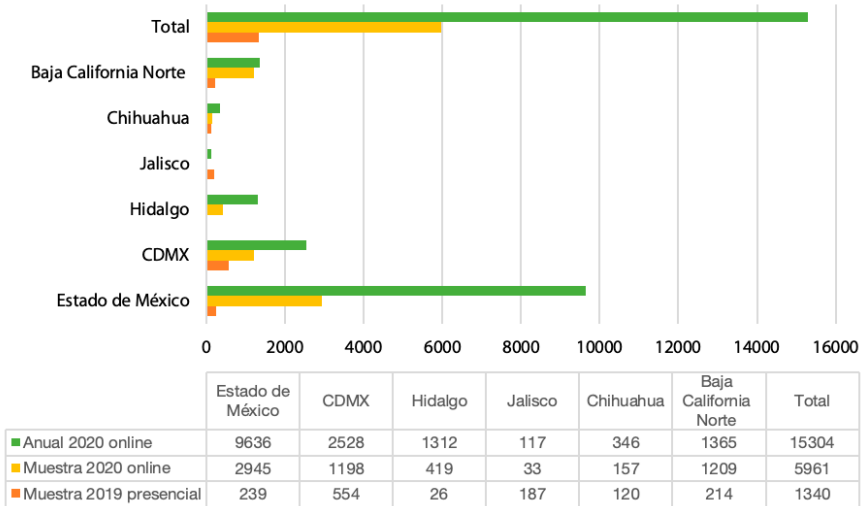
Fuente: Elaboración propia con datos de Conecta Empleo, muestra información sobre cursos, inscripciones, iniciados, finalizados y únicos.

Existe un cambio drástico entre ambos años, pasó de 59 cursos para el dos mil diecinueve a 207 para el año siguiente, es decir, aumentó 3.5 veces más la demanda de cursos.

Para el caso de juventudes se tomó en cuenta las edades de 16 a 29 años.³ Durante el 2019 se trabajó con poblaciones en formato presencial, representando éste 4006 usuarios más de la población total atendida en el 2020 vía *online*.

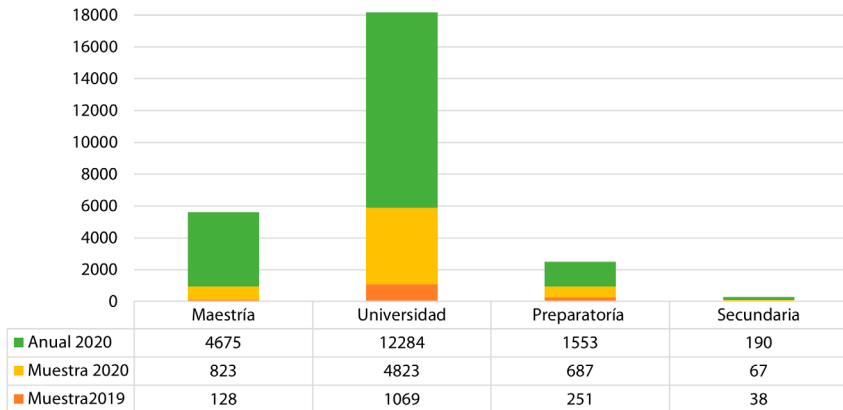
Esto quiere decir que se realizó trabajo presencial en diferentes estados de México, principalmente en Tijuana, seguido de Ciudad de México y Oaxaca. En ambos casos, la participación del género femenino fue mayor.

Gráfica 2. División de usuarios modalidad presencial vs modalidad online.
Comparativo por año
Comparativo. Presencialidad por localidad y año



Fuente: Elaboración propia con datos de Conecta Empleo, muestra información sobre: inscripciones por estado y comparativo presencial vs online.

Gráfica 3. División anual por nivel de estudio
Comparativo por nivel de estudios



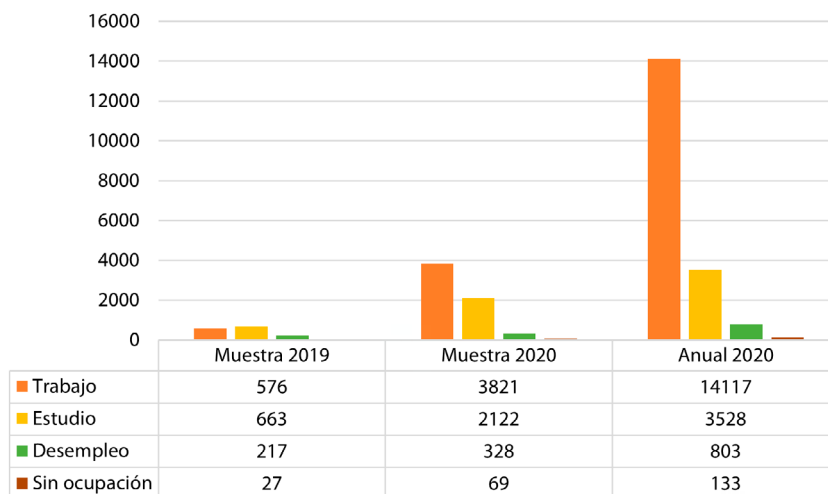
Fuente: Elaboración propia con datos de Conecta Empleo, muestra comparativo anual de atención por nivel de estudios.

Para el 2019 se pensaba incidir en jóvenes en temas de capacitación digital y habilidades para el empleo (habilidades blandas más habilidades tecnológicas), sin embargo, durante el transcurso del año se encontró un déficit en temas de habilidades tecnológicas, este resultado favoreció dirigir una campaña de trabajo para ponderar estas habilidades durante el 2020.

Al término del primer trimestre 2020 comenzó la contingencia sanitaria y pasó todo a modo virtual, esto generó perfilar los objetivos del proyecto a desarrollar acciones encaminadas a detonar habilidades tecnológicas. Tanto para el 2019 y 2020 el nivel educativo en términos de beneficiarios se apuntaló a nivel superior.

En términos de ocupación los resultados fueron:

Gráfica 4. Comparativo por ocupación



Fuente: Elaboración propia con datos de Conecta Empleo, muestra comparativo anual por ocupación.

Resultados

Repasemos lo que hasta ahora hemos abordado:

Para el primer trimestre 2021, el perfil de los usuarios de Conecta Empleo se caracterizó por:

1. Tener una mayor participación de usuarios con edades que oscilan entre los 28 a 37, seguido del grupo de 15 a 27 años.

2. Los usuarios más jóvenes tienen 15 años (56 usuarios), estudiando una carrera técnica en instituciones de Tijuana. El usuario con mayor edad en la plataforma tiene 78 años, es una mujer con estudios en Arquitectura y trabaja en un Jardín de Niños ubicado en el Estado de México.
3. Mayormente es población femenina con 61.5% del total y masculino con 38.5 por ciento.
4. Hablando de ubicación tenemos cobertura a nivel nacional, teniendo mayor concentración en la periferia de la base operativa; estando en primer lugar el Estado de México con 41.3% del total, seguido de la CDMX con 26%, Chihuahua con 18.6% y, por último, Jalisco con 14.1 por ciento.
5. Del total de usuarios 38.1% estudia y 61.9% no estudia, pero trabaja.
6. El perfil respecto al nivel de educación tenemos que 64.2% terminó la universidad o se encuentra estudiando la licenciatura o ingeniería, 19.1% está estudiando o terminó sus estudios de maestría, un porcentaje mínimo (1.2%) cuenta con doctorado, el otro porcentaje más bajo estudió solo la secundaria siendo el 1.1% y por último 14.3% está estudiando o terminó la preparatoria o bachillerato.
7. Del 100% de los usuarios que trabajan solo 21% se encuentra estudiando y trabajando. Respecto al tema de ocupación 6.2% del total de usuarios se encuentra en desempleo, 20.3% estudiando, 73.3% trabajando y 0.1% se encuentra sin ninguna actividad por el momento.
8. Como contexto inicial, revisamos que los jóvenes mexicanos se encuentran en un entorno desfavorable.
9. La contingencia sanitaria ha marcado mayormente las desventajas de las juventudes en México.
10. La contingencia ha favorecido otros procesos (virtualidad), que han impactado de forma interesante el desarrollo en temáticas como juventudes, educación y trabajo.
11. Las habilidades híbridas son la combinación del desarrollo y competencias de habilidades blandas y técnicas.
12. La práctica tecnológica favorece el desarrollo de una nueva cultura virtual y por ende incide en el desarrollo de habilidades híbridas.
13. Existen nuevas carreras que están tomando importancia en el mercado laboral, asimismo, estas requieren perfiles con capacidades tecnológicas también.
14. Las edades de las personas que se están capacitando, según la muestra, están entre 16 a 29 años, tienen un perfil universitario y se encuentran estudiando actualmente.

15. Las personas que se encuentran trabajando actualmente buscan capacitarse en nuevas tecnologías porque así lo requiere el mercado, según los datos de la encuesta.
16. Existe un porcentaje mayor en términos de género de participación de mujeres en temas de formación para el empleo.
17. Del total de usuarios 38.1% estudia y 61.9% no estudia, pero trabaja.
18. En el perfil respecto al nivel de educación tenemos que 64.2% terminó la universidad o se encuentra estudiando la licenciatura o ingeniería, 19.1% está estudiando o terminó sus estudios de maestría, un porcentaje mínimo (1.2%) cuenta con doctorado, el otro porcentaje más bajo estudió solo la secundaria siendo el 1.1% y por último 14.3% está estudiando o terminó la preparatoria o bachillerato.
19. Respecto al tema de ocupación el 6.2% del total de usuarios se encuentra en desempleo, 20.3% estudia, 73.3% trabaja y 0.1% se encuentra sin ninguna actividad.
20. Estas habilidades requieren el nuevo mercado laboral, adaptación y flexibilidad *Big data*, colaboración remota, digitalización de procesos, pensamiento analítico y programación.

Conclusiones

Dentro de la muestra se observan los cambios que hubo entre cada año (2019-2020), a pesar de que la pandemia impactó a nivel mundial y tuvo consecuencias en todos los ámbitos de la sociedad, la brecha digital, es decir, la desigualdad al acceso a internet y las plataformas digitales. Es notable bajo el contexto que se revisó en la primera parte, que la adopción hacia las nuevas tecnologías fue un momento que dictó una forma de relacionarnos, de igual modo las dinámicas que se desprendieron de ese proceso marcaron aspectos sociales y culturales (práctica tecnológica).

Un aspecto que visibilizó ese ejercicio fue la adopción de nuevas competencias para el trabajo a través de la capacitación en plataformas digitales, es decir, en términos del ejercicio docente, del ámbito del trabajo, de los alumnos y alumnas en la educación y en la propia familia, el poder manejar un equipo de cómputo, crear contenidos digitales y relacionarse en plena pandemia marcó un parteaguas social, el cual mostró flexibilidad al pasar de relaciones presenciales al sentido *online*.

Esa característica es parte de la práctica tecnológica, de las nuevas dinámicas que la sociedad experimentó. A pesar de que se habla de una nueva conexión entre trabajo y educación, no en todos lados se dio de la misma forma.

Las competencias en el trabajo son fundamentales para el desarrollo profesional; de la mano existe ocasionalmente una remuneración económica mayor, la capacitación constante hace que nuestro trabajo cada vez tenga más herramientas para desempeñar alguna determinada función.

Las personas que se capacitan para el trabajo son personas que se encuentran estudiando, y trabajando o solo trabajando, las personas que están en búsqueda de empleo o en situación de desempleo solo se inscriben a la plataforma de capacitación, pero oscilan como un espectador y no como un agente activo de su transformación de competencias.

Los retos que la crisis de COVID-19 nos planteó resultan una oportunidad en donde las lecciones aprendidas nos deben inspirar para construir un futuro mejor. Durante el periodo de transición de lo presencial a lo virtual pasaron una serie de acontecimientos que marcaron el rumbo de la educación en jóvenes mexicanos. La educación presencial siempre tuvo cuestionamientos y huecos en la enseñanza pública, pero el sistema de educación privado (a pesar de contar con una mejor infraestructura) también tuvo estragos debido a la contingencia, queda claro que el poder adquisitivo posibilitó enfrentarlos de mejor forma, pero mostró:

1. En términos de educación, la necesidad de aprender nuevas tecnologías para la enseñanza a nivel público y privado, no obstante la disparidad socioeconómica.
2. En los mismos términos, pero a nivel enseñanza. La falta de herramientas y habilidades tecnológicas en tutores, maestros, docentes para enseñar nuevos formatos.
3. La virtualidad y su influencia a nivel social y cultural va ligada hacia nuevas prácticas en temas de trabajo y educación, pues la virtualidad es la entrada a una nueva forma de interacción social.
4. La idea de “trabajar duro, esforzarse constantemente, estudiar y terminar una carrera, crecer dentro de una empresa, hacer historia en ella, formar parte de un equipo de trabajo” son ideas que hablan sobre una forma de pensar generacional.
5. El remitente cultural del trabajo se está transformando en una forma de pensar diferente, influenciada por la práctica tecnológica y la virtualidad.

Por último, el concepto de virtualidad remite a dinámicas nuevas de relaciones sociales, no como un intangible inamovible y que se vive solo en un espacio tecnológico, la virtualidad también la podemos encontrar en la idea de la “inmediatez”, es

decir, de tener todo de forma rápida y con un mínimo esfuerzo, una característica común y actual. Estos conceptos, virtualidad y práctica tecnológica generan condiciones para interactuar con alguien más, son un espacio virtual donde converge el tiempo de forma diferente y flexible.

Notas

1. El término *flexibilizar*, entendido como un proceso que permitió captar nuevas estructuras y formas de organización del pensamiento; reflexiones antropológicas hacia fenómenos sociales que están dándose a nivel virtual (práctica tecnológica).
2. “Los datos son de los totales preliminares en el Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa. Para efectos del ejercicio, se asume que la matrícula en educación básica no cambia de un ciclo escolar al siguiente. Se toman los totales reportados para educación básica en el sistema interactivo. Los datos para media superior consideran una pérdida de 800,000 alumnos” (PNUD, 2020, p. 45).
3. Sin afiliarme a un rango de edad de organismos internacionales, la motivación de esta decisión es con base en un carácter estrictamente práctico.

Referencias

- AMEDIRH (2021). *La transformación del liderazgo en el empleo*. <https://www.amedirh.com.mx/wp-content/uploads/2021/12/Revista-RH-Enero-2021.pdf>
- Basco, I., De Azevedo, B., Harraca, M. y Kersner, S. (2020). *Competencias y Habilidades en la Cuarta Revolución Industrial*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Am%C3%A9rica_Latina_en_movimiento_Competiciones_y_habilidades_en_la_Cuarta_Revoluci%C3%B3n_Industrial_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina [CEPAL] (2021). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46066/S2000522_es.pdf
- Factor Capital Humano (2020, 01 de julio). *COVID-19 en México: 50% de desempleados perdió plaza... y la esperanza*. <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/covid-19-en-mexico-50-de-desempleados-perdio-su-plaza-y-la-esperanza/2020/07/>
- Gil, P. (2020). *Cómo construir un mundo mejor con la educación*. *Telos*, 114. <https://telos.fundaciontelefonica.com/telos-114-cuaderno-central-yo-alumno-educacion-patricia-gil-como-construir-un-mundo-mejor-con-la-educacion/>

- Gómez, M.F. (2021, 14 de enero). *Crisis laboral de la juventud y COVID: una cicatriz prolongada*. Banco Interamericano para el Desarrollo (BID). Blog Factor trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/crisis-laboral-de-la-juventud-y-covid-19-una-cicatriz-prolongada/>
- Huertas I. (2020). Tecnosaurios, unicornios, full stack y personas. *Telos*, 114. <https://telos.fundaciontelefonica.com/telos-114-analisis-ines-huertas-tecnosaurios-unicornios-full-stack-y-personas/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2020a, 16 de diciembre). *Los efectos del COVID-19 en el mercado laboral Mexicano*. <https://imco.org.mx/los-efectos-del-covid-19-en-el-mercado-laboral-mexicano-se-visualizan-en-http-imco-org-mx-monitor-mercado-laboral/>
- , (2020b, 20 de octubre). *¿Cómo prepararse para los empleos del futuro? Resultados del reporte The future of jobs 2020*. <https://imco.org.mx/como-prepararse-para-los-empleos-del-futuro-resultados-del-reporte-the-future-of-jobs-2020/>
- , (2021). *Compara carreras 2021*. <https://imco.org.mx/comparacarreras/resultados/711+713>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2018a). *Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud (12 de agosto). Datos Nacionales*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/juventud2018_nal.pdf
- , (2018b). *Mujeres y Hombres en México 2018*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf
- , (2020a). *En México hay 80.6 millones de usuarios de internet y 86.5 millones de usuarios de teléfonos celulares: ENDUTIH 2019*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ENDUTIH_2019.pdf
- , (2020b). *Estadísticas a propósito del día del trabajo. Datos nacionales*. www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf
- , (2021a). *Resultado de la encuesta nacional de ocupación y empleo (Nueva Edición) (ENOE) Cifras oportunas de diciembre 2020*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_01.pdf
- , (2021b). *En México hay 84.1 millones de usuarios de internet y 88.2 millones de usuarios de teléfonos celulares: ENDUTIH 2020*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf
- Instituto de la Mujeres [INMUJERES] (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

- Nieto, R. (2012). Educación virtual o virtualidad de la educación. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 14(19),137-150. <https://www.redalyc.org/pdf/869/86926976007.pdf>
- Observatorio Laboral [OLA] (2020). *Tendencias Laborales en México*. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_actuales.html
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2020). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf
- Pérez, I. (2020, 12 de agosto). *En el Día Internacional de la Juventud: futuro incierto para los jóvenes en tiempos de coronavirus*. Ciencia UNAM. <http://ciencia.unam.mx/leer/1026/en-el-dia-internacional-de-la-juventud-futuro-incierto-para-los-jovenes-en-tiempos-de-coronavirus->
- Pérez, S. (2004). Los “no lugares” espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 2(1),149-153. <https://www.redalyc.org/pdf/881/88120113.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo en México [PNUD] (2020). *Desarrollo Humano y COVID-19 en México: Desafíos para una Recuperación Sostenible*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JZ6OBF-sZVEJ:https://www1.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/idhcovid/Desarrollo%2520Humano%2520y%2520COVID19%2520en%2520Mexico.%2520Final.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx>
- Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación. (2021). *Modelos Híbridos en Educación Superior 2021*. <https://www.rcastellanos.cdmx.gob.mx/storage/app/media/coloquio/justificacion.pdf>
- Torrent, J. (2014). Aprendizaje virtual, trabajo en red y salarios: ¿nueva empleabilidad, nuevas paradojas? *Oikonomics*, (1), 10-15. <https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero01/dossier/torrent.html>
- Uno TV (2020, 12 de agosto). *Día de la Juventud 2020. ¿cómo son los jóvenes en México?* <https://www.unotv.com/nacional/dia-de-la-juventud-2020-como-son-los-jovenes-en-mexico/>