agos. digital

REPORTE · EDICIÓN 02

EMPLEO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL · PANORAMA 2026

Panorama de empleabilidad e IA 2026.

Qué dicen los datos sobre el empleo, el desempleo y la puerta de entrada al trabajo en Estados Unidos, México y el mundo. Y qué hacer con eso.



OCTUBRE 2026 · 6 CAPÍTULOS · +20 FUENTES · DATOS VERIFICABLES

Prólogo

La pregunta no es si la IA quita empleos. Es por dónde entra.

El debate sobre inteligencia artificial y trabajo suele moverse entre dos extremos: el apocalipsis laboral y la negación. Los datos de 2026 no respaldan ninguno de los dos. El desempleo general sigue bajo, pero algo ya cambió en la base de la pirámide: **las empresas contratan menos gente para empezar.**

Este reporte reúne la evidencia más reciente de laboratorios de IA, universidades, organismos internacionales y oficinas de estadística, y la aterriza en México. Cada cifra lleva fuente, fecha y tipo de dato.

agos digital Tijuana, octubre de 2026

CÓMO LEER LAS CIFRAS

- OFICIAL Publicada por una oficina de estadística: BLS, INEGI.
- ESTUDIO Investigación con datos y método publicados: Stanford, OIT, Anthropic.
- ENCUESTA Opiniones o expectativas de personas o empresas.
- ANUNCIADO Recortes que las empresas anuncian, no despidos confirmados.
- **Exposición no es desaparición.** Que la IA pueda hacer tareas de un puesto no significa que el puesto se elimine.

Datos revisados al 19 de octubre de 2026. Cada página indica sus fuentes; la lista completa está al final.

Contenido

Seis capítulos para entender el trabajo en 2026.

De la señal en un laboratorio de IA a las decisiones prácticas. Cada capítulo se puede leer por separado.

01 **La señal** p. 06
Qué pasa dentro de una empresa que trabaja con IA en todo

02 **Lo que dicen los datos** p. 11
Jóvenes, desempleo, despidos y la lectura escéptica

03 **México y Latinoamérica** p. 18
Informalidad, exposición y quién está en riesgo aquí

04 **Quién está expuesto** p. 22
Exposición global por país, ocupación y género

05 **Qué sube de valor** p. 25
Habilidades, salarios y escenarios hacia 2030

06 **Qué hacer** p. 29
Para personas, empresas e instituciones educativas

2026 en seis cifras

El trabajo cambia primero en la entrada.

19%

menos empleo para jóvenes de 22 a 25 años en ocupaciones muy expuestas a la IA, frente a sus pares

STANFORD · ADP · JUN 2026 · ESTUDIO

27% → 9%

cayó la proporción de contrataciones junior técnicas en Anthropic en poco más de un año

ANTHROPIC · OCT 2026 · DATOS INTERNOS

4.2%

desempleo en Estados Unidos: el termómetro general todavía no se mueve

BLS · SEP 2026 · OFICIAL

120,136

recortes anunciados en EU que citan a la IA en 2026: la primera razón del año

CHALLENGER · ENE A SEP 2026 · ANUNCIADO

2.93 M

empleos en México con exposición media o alta a la IA generativa, 4.9% del total

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS? · AGO 2026 · ESTIMACIÓN

62%

de premio salarial promedio para quienes tienen habilidades de IA

PWC · JUN 2026 · ESTUDIO

Detalle y fuentes de cada cifra en los capítulos 01 a 05.

La tesis en una página

No hay apocalipsis. Hay un embudo.

LO QUE YA ES EVIDENTE

- **La contratación de jóvenes** en puestos expuestos a la IA cae frente a sus pares.
- **Las empresas más intensivas en IA** contratan menos perfiles junior y más criterio.
- **Las habilidades de IA** pagan un premio salarial creciente.

LO QUE TODAVÍA NO OCURRE

- **Desempleo masivo:** la tasa general de EU sigue en 4.2% y la de México en 3.0%.
- **Despidos generalizados** de trabajadores con experiencia en ocupaciones expuestas.
- **Un cambio de ocupaciones** más rápido que en otras olas tecnológicas.

LO QUE NO SABEMOS

- **La velocidad:** las previsiones van de cambios graduales a desempleo de dos dígitos.
- **Dónde se recolocan** los jóvenes que no entran a esos puestos.
- **El efecto en México,** donde la informalidad puede absorber o esconder el golpe.

Síntesis de Agos Digital con base en las fuentes citadas en este reporte.

01

La pirámide empieza a moverse.

Anthropic publicó cómo cambió su propia plantilla tras llevar la IA a todos sus procesos. Es la primera radiografía con datos internos de una empresa en la frontera.

EN ESTE CAPÍTULO

07 La base se adelgaza

08 Seis agentes por cada persona

09 El modelo de la pirámide

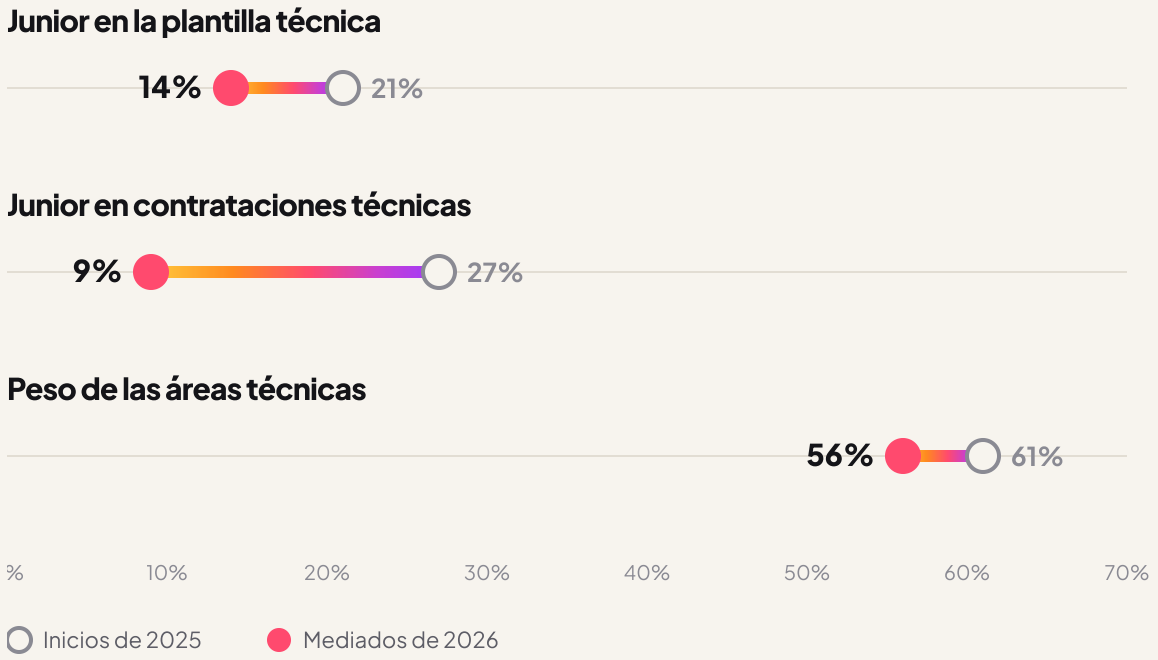
10 Lo que se contrata ahora

El caso Anthropic

Dentro de un laboratorio de IA, la base se adelgaza.

La empresa sigue creciendo y contratando, pero cambió **a quién** contrata. La conversación interna sobre menor demanda de perfiles junior surgió en enero de 2026, cuando los equipos que más usaban IA vieron que escribir código y encontrar errores ya se podía delegar.

Para abril, alrededor de un tercio de los gerentes de machine learning y una quinta parte de los de ingeniería de software reportaron contratar menos por la IA. Las vacantes junior caen con fuerza desde diciembre de 2025.



Fuente: Wilmers, Catipon, Massenkoff y McCrory, “How employment is changing at Anthropic”, The Anthropic Institute, 16 oct 2026. Datos internos.

Del hacer al supervisar

Seis agentes por cada persona.

En marzo de 2026 las horas de trabajo de agentes de IA superaron por primera vez a las humanas dentro de Anthropic. El cuello de botella dejó de ser la ejecución y pasó a ser **la atención humana:** cerca de 80% del tiempo de sesión, los agentes esperan una respuesta de su usuario.

Los empleados describen su rol como gestores de “equipos de Claudes”. Las instrucciones escritas para agentes pasaron de unos cientos en julio de 2025 a 8,500 un año después.

6 : 1

horas de agentes de IA por cada hora humana en agosto, en sesiones dirigidas por empleados

5×

más código por ingeniero que seis meses antes

10% → 22%

del trabajo con IA se dedica ya a coordinar agentes: especificar, revisar, monitorear

+50%

más probabilidad de cambiar de área cada mes en 2026, para empleados con más de un año

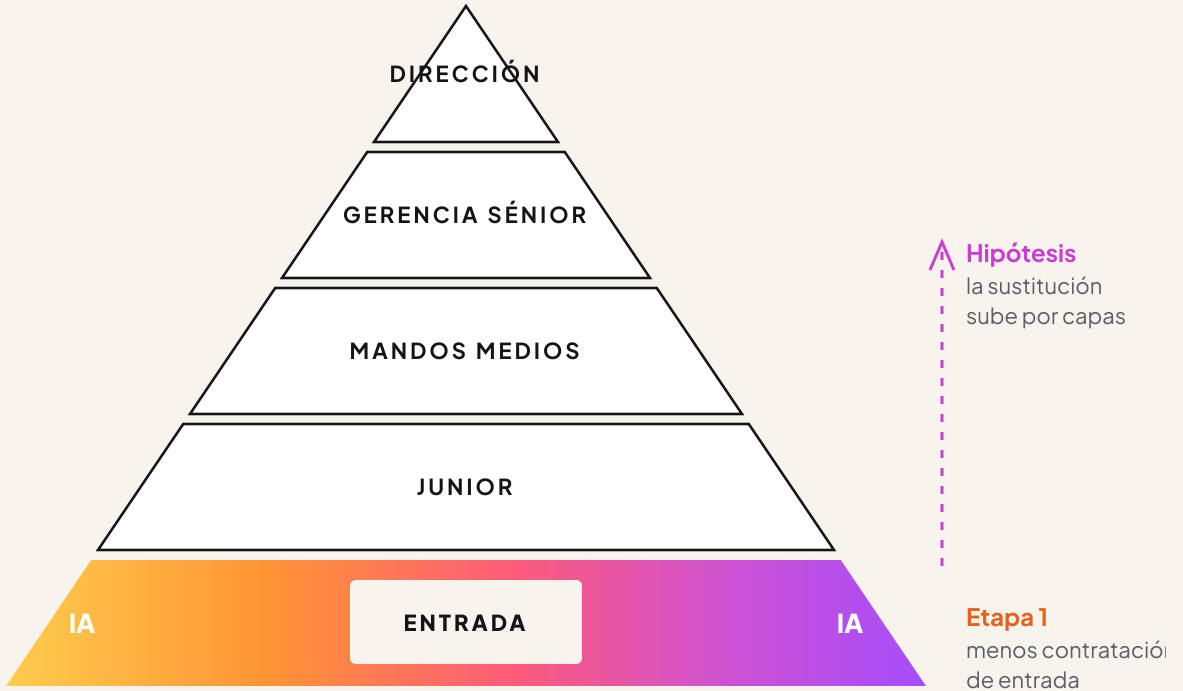
Fuente: The Anthropic Institute, oct 2026. Telemetría interna de agentes; la productividad se mide por persona antes y después de adoptar agentes.

El modelo de la pirámide

La IA no entra por arriba. Entra por la base.

El investigador Luke Drago propuso en 2025 un modelo de "reemplazo de pirámide": las empresas no despiden de golpe, **dejan de contratar** para las tareas de entrada y las cubren con IA. Su hipótesis es que, conforme mejoran los modelos, la sustitución sube por capas.

En octubre de 2026 Drago compartió los datos de Anthropic como evidencia de que la primera etapa ya ocurre. El reporte de la empresa coincide en el diagnóstico, aunque advierte que sus medidas internas **no resuelven** la caída en contrataciones junior.



Fuentes: L. Drago, "AGI and the Corporate Pyramid", feb 2025, e intelligence-curse.ai; publicación de L. Drago en X, 18 oct 2026; The Anthropic Institute, oct 2026.

Lo que se contrata ahora

Menos ejecución. Más criterio.

Anthropic analizó las notas de entrevistas de miles de contrataciones desde 2024. Los gerentes evalúan cada vez menos lo que la IA ya hace bien y cada vez más lo que no: juicio, autonomía y uso inteligente de las herramientas.

> **"El 20% que era estratégico se vuelve el 90% del trabajo."**
>
> EMPLEADO DE ANTHROPIC, ENTREVISTA DEL ESTUDIO

↑ **Uso creativo de herramientas de IA**
×3 en puestos técnicos, ×4 en no técnicos

↑ **Autonomía y criterio**
el mayor aumento en entrevistas técnicas

↑ **Orientación al cliente y a la misión**
en puestos no técnicos

↓ **Experiencia en un dominio específico**
pierde peso en la evaluación

↓ **Habilidades de ejecución**
las que la IA ya automatiza

Fuente: The Anthropic Institute, oct 2026. Codificación automatizada de evaluaciones de entrevistas; cita traducida del inglés.

02

Los canarios ya cantan.

En la minería, los canarios avisaban del peligro antes que nadie. En el mercado laboral, ese papel lo juegan los jóvenes que buscan su primer empleo.

EN ESTE CAPÍTULO

12 Stanford: la brecha de los 22 a 25

13 Anthropic: medir la exposición real

14 El termómetro general

15 Despidos que culpan a la IA

16 La lectura escéptica

17 Lo que esperan quienes construyen la IA

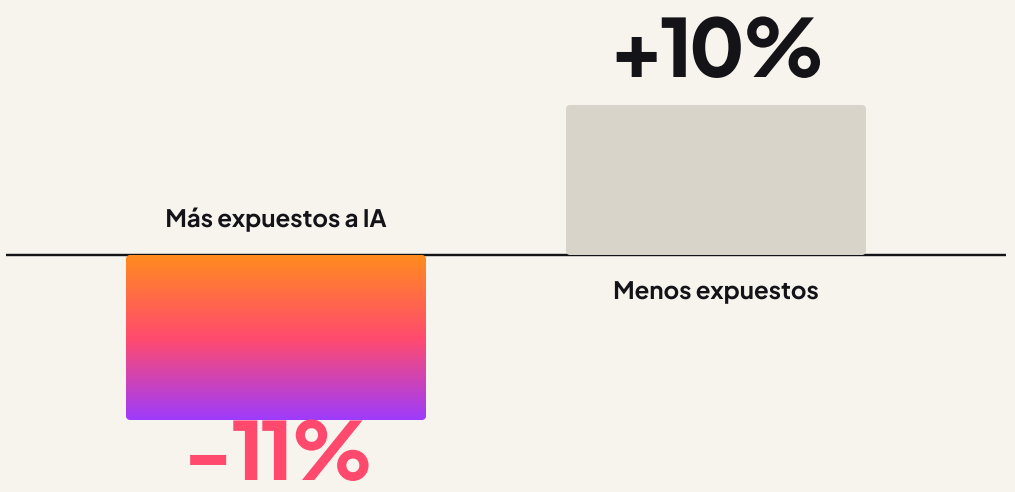
Stanford Digital Economy Lab

La brecha de los 22 a 25 años sigue creciendo.

Con datos de nómina de ADP que cubren a millones de trabajadores, Erik Brynjolfsson y su equipo encontraron que el empleo de jóvenes en las ocupaciones más expuestas está **19% por debajo** de donde estaría si hubiera seguido el ritmo de sus pares. Un año antes la brecha era de 15%.

- El ajuste ocurre por **menos contrataciones**, no por más despidos.
- Los trabajadores con experiencia **no muestran** una brecha comparable.
- Donde la IA complementa en lugar de automatizar, el empleo se mantiene o crece.

EMPLEO DE 22 A 25 AÑOS, NOV 2022 A JUN 2026



Variación en el nivel de empleo. “Más expuestos”: los dos quintiles de mayor exposición; “menos expuestos”: los tres de menor exposición.

Fuente: Brynjolfsson, Chandar y Chen, “Canaries in the Coal Mine?”, revisión de agosto 2026, Stanford Digital Economy Lab. Estudio con datos de ADP.

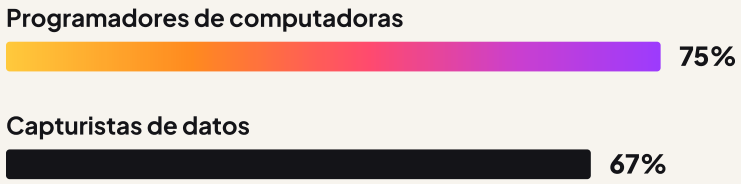
Anthropic · marzo 2026

Medir lo que la IA sí hace, no lo que podría hacer.

Los economistas Maxim Massenkoff y Peter McCrory crearon la **exposición observada:** cruzan las tareas de cada ocupación con el uso real de Claude. Es más estricta que las medidas teóricas.

- **Sin aumento significativo del desempleo** en las ocupaciones más expuestas desde finales de 2022.
- Pero la tasa con la que jóvenes de 22 a 25 años **consiguen empleo** en esas ocupaciones cayó cerca de **14%**.

OCUPACIONES CON MAYOR EXPOSICIÓN OBSERVADA



Porcentaje de las tareas de la ocupación donde ya se observa uso de IA. Les siguen representantes de atención a clientes, especialistas en expedientes médicos y analistas de investigación de mercado.

QUIÉN ESTÁ EN EL CUARTIL MÁS EXPUESTO

+16 pp
más mujeres que en el grupo sin exposición

+47%
de ingreso frente al promedio

≈4×
más presencia de posgrado

Fuente: Massenkoff y McCrory, “Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence”, Anthropic, 5 mar 2026. Estudio con datos de la Current Population Survey.

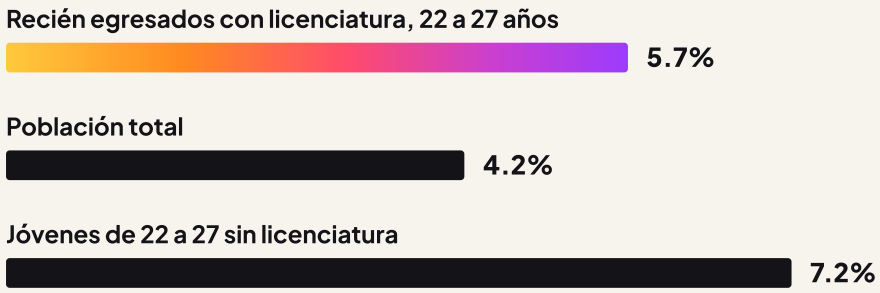
El termómetro general

El desempleo total casi no se mueve. El de los recién egresados, sí.

En septiembre de 2026 la economía de EU sumó apenas 29,000 empleos y el desempleo quedó en **4.2%**, con 7.1 millones de personas desocupadas. Es un mercado de "pocas contrataciones, pocos despidos", y en ese entorno quien más sufre es quien intenta entrar.

Desde inicios de 2021, el desempleo de los recién egresados universitarios se mantiene **por encima** del promedio nacional, algo que históricamente no ocurría.

TASA DE DESEMPLEO EN ESTADOS UNIDOS, 2026



41.5% de los recién egresados está **subempleado:** trabaja en puestos que no requieren su título.

Fuentes: BLS, Employment Situation, sep 2026 (oficial); Fed de Nueva York, Labor Market for Recent College Graduates, 1T 2026; sin licenciatura: mar 2026 vía Bloomberg.

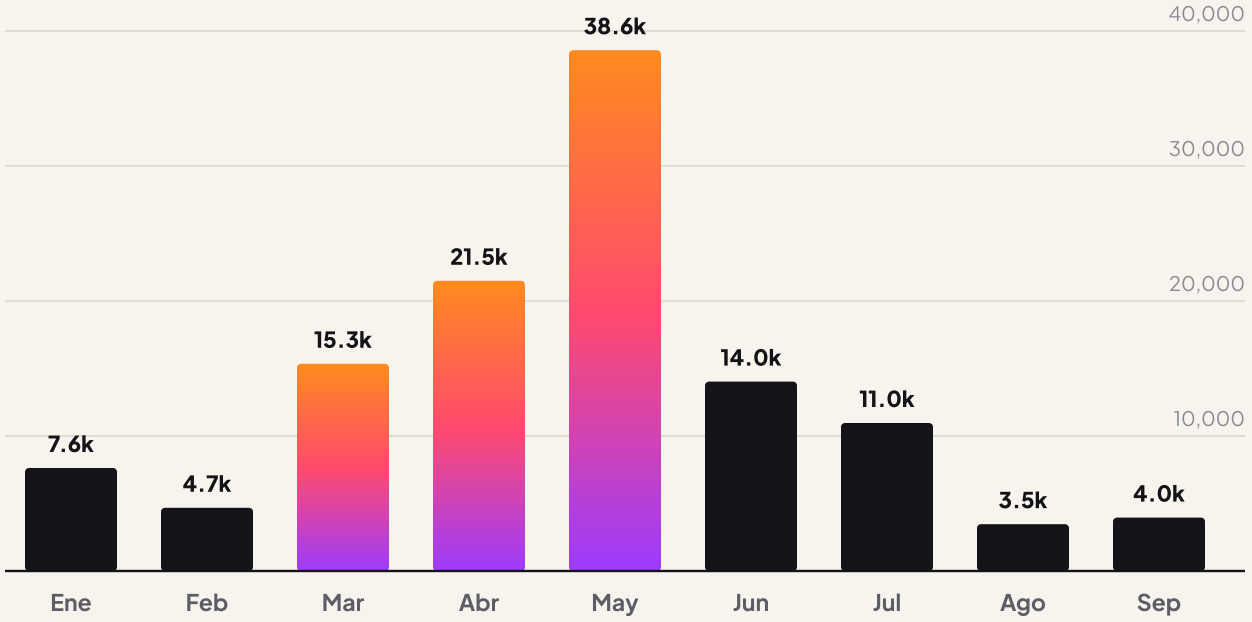
Despidos anunciados

La IA ya es la excusa número uno.

De enero a septiembre de 2026, las empresas de EU anunciaron **120,136 recortes** atribuidos a la IA: cerca de 21% del total y la primera razón del año. En todo 2025 fueron 54,836.

Ojo: son **anuncios**, no despidos confirmados, y la razón la declara la empresa. Economistas de Yale advierten que culpar a la IA puede servir para no explicar otros problemas: aranceles, migración o una demanda débil.

RECORTES ANUNCIADOS EN EU QUE CITAN A LA IA, 2026



Fuentes: Challenger, Gray & Christmas, reportes mensuales ene a sep 2026 (anunciado; meses de abril y junio derivados de los acumulados); Yale Budget Lab vía Fortune, feb 2026.

La lectura escéptica

Para la economía en su conjunto, todavía no hay ruptura.

El Yale Budget Lab sigue cada mes la mezcla de ocupaciones en EU. Su conclusión: **no se observa una disrupción visible** desde el lanzamiento de ChatGPT. Los cambios en la composición del empleo empezaron en 2021, antes de la IA generativa, y no se han acelerado.

Un estudio de la Fed de Chicago encontró que el empleo en las ocupaciones más expuestas a la IA **creció 4.05%** entre 2019 y 2024. La exposición, concluye, anticipa reestructuración más que pérdida de empleo.

> **Las disrupciones tecnológicas anteriores tardaron décadas, no meses.**
>
> SÍNTESIS DE LA POSTURA DE YALE BUDGET LAB

CÓMO CONCILIAR AMBAS LECTURAS

Las dos pueden ser ciertas al mismo tiempo. El agregado no se mueve porque los trabajadores con experiencia conservan su empleo. El cambio ocurre en el flujo de entrada, que pesa poco en la tasa general pero define a una generación.

Fuentes: Gimbel, Kendall y Lee, Yale Budget Lab, actualizaciones 2025 y 2026 (estudio); Federal Reserve Bank of Chicago vía Ohio CPA, jul 2026.

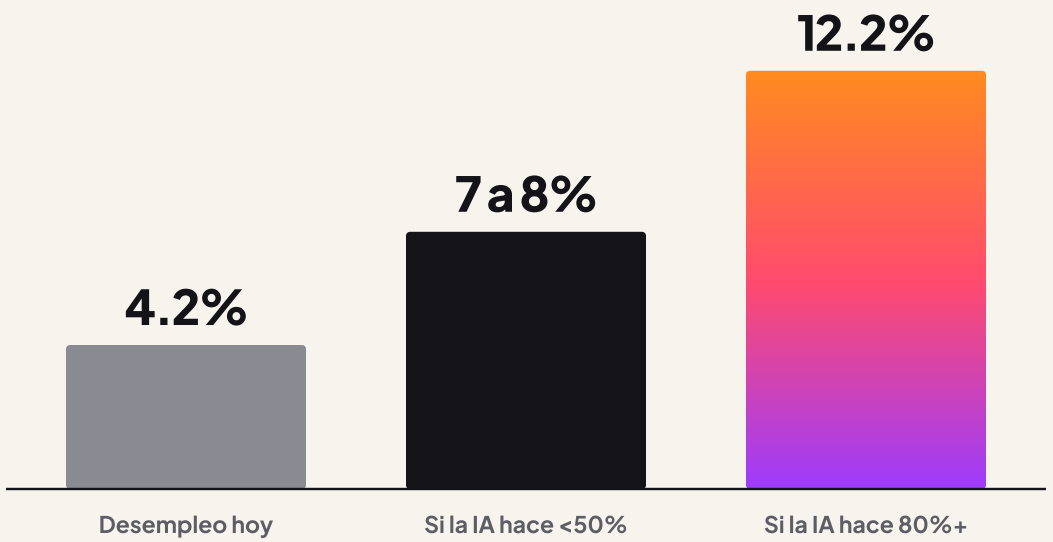
Lo que esperan quienes construyen la IA

Quien ve más IA en su trabajo espera más desempleo.

Anthropic encuestó a 10,980 adultos de EU y a su propio personal. En promedio, sus empleados creen que la IA podrá hacer **75% de su trabajo** en 2030; los trabajadores de EU, 28%. Ambos grupos razonan igual: más automatización propia, más desempleo esperado.

En el extremo, el director de Anthropic, Dario Amodei, advirtió en 2025 que la IA podría eliminar la mitad de los empleos de oficina de nivel inicial y llevar el desempleo a entre 10% y 20% en uno a cinco años. Es una advertencia, no un pronóstico con datos.

DESEMPLEO ESPERADO EN EU PARA 2030, SEGÚN TRABAJADORES



Fuentes: Sacher et al., “The AI expectations gap”, The Anthropic Institute, 16 oct 2026 (encuesta Morning Consult, ago 2026); Axios, entrevista con D. Amodei, 28 may 2025 (declaración).

03

México: otro mercado, otro riesgo.

Con desempleo bajo y más de la mitad de los trabajadores en la informalidad, el impacto de la IA en México no se va a ver igual que en Estados Unidos.

EN ESTE CAPÍTULO

19 Desempleo bajo, empleo frágil

20 Quién está expuesto en México

21 Latinoamérica y la demanda de talento

Desempleo bajo, empleo frágil

En México, el riesgo no es quedarse sin trabajo. Es caer a uno peor.

La tasa de desocupación mexicana es baja porque pocas personas pueden darse el lujo de no trabajar. El ajuste suele darse en la **calidad** del empleo: menos prestaciones, menos ingreso, más informalidad.

Para Alonso de Gortari, de México, ¿cómo vamos?, si las empresas necesitan menos personal administrativo, la informalidad puede funcionar como **válvula de escape:** absorbe a quien sale, pero esconde el golpe en las estadísticas.

3.0%

tasa de desocupación, agosto 2026

INEGI · ENOE · OFICIAL

55.0%

tasa de informalidad laboral: 33.4 millones de personas

INEGI · AGO 2026 · OFICIAL

38.0%

en condiciones críticas de ocupación, 2.º trimestre 2026

INEGI · 2T 2026 · OFICIAL

62.6M

personas en la población económicamente activa

INEGI · AGO 2026 · OFICIAL

Fuentes: INEGI, ENOE, indicadores de ocupación y empleo, ago 2026 y 2T 2026 (oficial); México, ¿cómo vamos? vía Forbes México, 3 ago 2026.

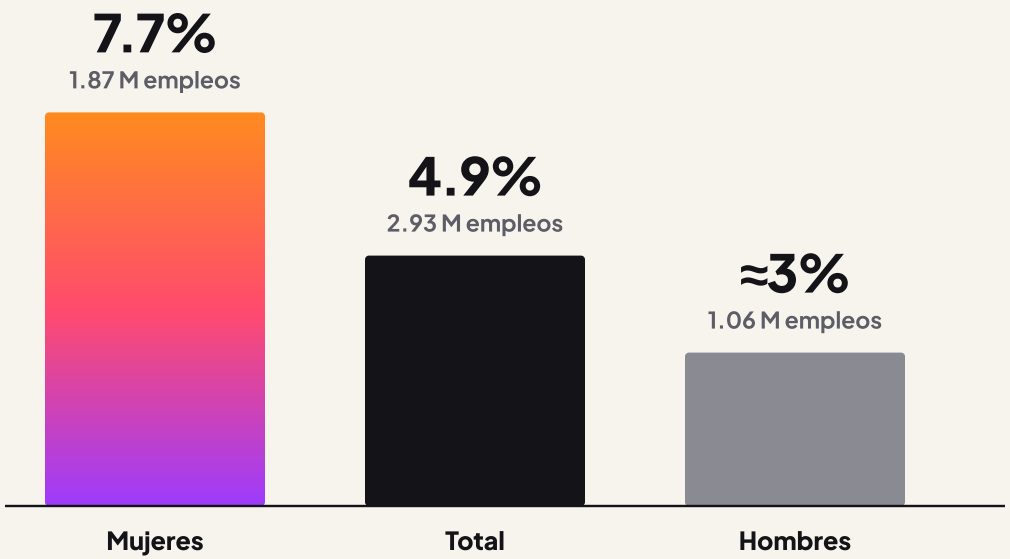
Quién está expuesto en México

La exposición tiene rostro de mujer y de oficina.

Un análisis preliminar de México, ¿cómo vamos? estima **2.93 millones de empleos** con exposición media o alta a la IA generativa: 4.9% del mercado laboral. La proporción entre las trabajadoras duplica la de los hombres.

- **Más expuestos:** secretariado, recepción, atención e información, labores administrativas, captura de datos y atención telefónica.
- **Menos expuestos:** trabajo doméstico, venta de alimentos, peluquería y servicios presenciales.
- Los empleos de oficina han sido **la puerta de entrada a la formalidad** para muchos jóvenes: seguridad social, historial de ingresos, crédito.

EMPLEOS CON EXPOSICIÓN MEDIA O ALTA A LA IA GENERATIVA



Porcentaje de trabajadoras, trabajadores y total de ocupados. Exposición no implica pérdida del empleo.

Fuente: México, ¿cómo vamos?, análisis preliminar de exposición a IA generativa, presentado el 3 ago 2026, vía Forbes México y EFE (estimación).

Latinoamérica y la demanda de talento

La región tiene menos exposición y menos preparación.

La OIT y el Banco Mundial estiman que entre **26% y 38%** de los empleos de América Latina, hasta 87.8 millones, podrían verse afectados por la IA generativa, y que entre **2% y 5%** están en riesgo de automatización total. Las brechas de acceso digital limitan tanto el riesgo como el beneficio.

El FMI advierte el mismo dilema: las economías emergentes enfrentan menos disrupción inmediata, pero también están **menos listas** para aprovechar las ganancias de productividad.

LA DEMANDA EN MÉXICO SEGÚN PWC

≈35 mil

vacantes que exigieron habilidades de IA en 2025

232

habilidades nuevas en promedio en las ocupaciones más expuestas, frente a 2021

7×

más probabilidad de que un puesto junior expuesto pida capacidades sénior

11.3%

de los roles de desarrollador se concentran en tecnología, medios y telecomunicaciones

Fuentes: OIT y Banco Mundial, "¿Amortiguador o cuello de botella?", 2024 (estudio); FMI, ene 2024; PwC, Barómetro de la IA en el mundo laboral 2026, edición México (estudio).

04

Exposición no es sentencia.

Que una tarea pueda hacerla la IA no significa que el puesto desaparezca. Pero sí indica dónde va a cambiar el trabajo primero.

EN ESTE CAPÍTULO

23 El mapa global de la exposición

24 Ocupaciones que crecen y que se encogen

El mapa global

Uno de cada cuatro empleos ya está tocado por la IA.

El índice 2025 de la OIT, construido con cerca de 30,000 tareas, ubica a **uno de cada cuatro trabajadores** del mundo en una ocupación con alguna exposición. Solo **3.3%** cae en la categoría más alta, donde la mayoría de las tareas podrían hacerse sin intervención humana.

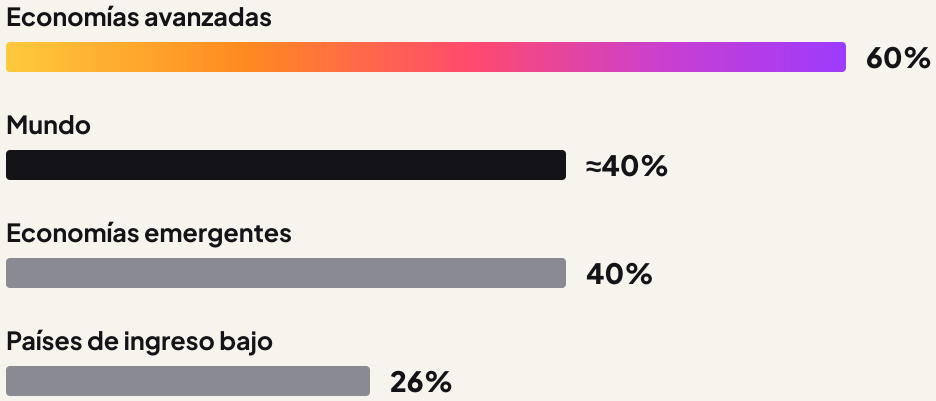
4.7%
de las mujeres en la exposición más alta

2.4%
de los hombres

9.6%
de las mujeres en países de ingreso alto

Los puestos de apoyo administrativo siguen siendo los más expuestos.

EMPLEOS EXPUESTOS A LA IA SEGÚN EL FMI



Según el FMI, cerca de la mitad de los empleos expuestos podría beneficiarse con más productividad; en la otra mitad, la IA podría reducir demanda, salarios y contratación.

Fuentes: OIT, “Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure”, Working Paper 140, may 2025 (estudio); FMI, Staff Discussion Note, ene 2024 (estudio).

Foro Económico Mundial · horizonte 2030

170 millones de empleos nuevos. 92 millones desplazados.

Con una encuesta a 1,000 empresas que emplean a 14 millones de personas, el Foro Económico Mundial proyecta un saldo neto positivo de **78 millones** de empleos hacia 2030. El costo está en la transición: **40%** de los empleadores planea reducir personal donde la IA automatice tareas, y 77% planea programas de recapacitación.

Los empleos que más crecen son físicos y de primera línea. Los que más se encogen son administrativos y rutinarios.

↓ SE ENCOGEN	↑ CRECEN
Cajeros	Trabajadores agrícolas
Asistentes administrativos	Repartidores
Secretarias ejecutivas	Trabajadores de la construcción
Personal de nómina	Especialistas en IA y big data
Empleados de servicio postal	Redes y ciberseguridad
Diseñadores gráficos	Perfiles con alfabetización tecnológica

Fuente: Foro Económico Mundial, Future of Jobs Report 2025, ene 2025 (encuesta a empleadores).

05

El valor se mueve hacia el criterio.

La IA abarata la ejecución. Lo escaso, y por lo tanto lo bien pagado, es saber qué hacer, para quién y con qué herramienta.

EN ESTE CAPÍTULO

26 El premio de saber usar IA

27 Lo que la IA no sustituye

28 Tres escenarios hacia 2030

El premio de saber usar IA

Las habilidades de IA pagan 62% más.

PwC analizó más de mil millones de anuncios de empleo en 27 países. El premio salarial promedio por habilidades de IA subió de 57% a **62%** en un año, y las empresas más expuestas a la IA crecen más en plantilla y en salarios que las menos expuestas.

El mercado se divide en dos vías: los trabajos que la IA **profesionaliza** crecen el doble de rápido que los que **democratiza**, y las habilidades que piden los puestos más expuestos cambian al doble de velocidad.



Fuente: PwC, 2026 Global AI Jobs Barometer, jun 2026 (estudio). Crecimiento de vacantes en cinco años; plantilla y salarios por nivel de exposición de la empresa.

Lo que la IA no sustituye

Cinco capacidades que suben de precio.

01

Criterio

Decidir qué vale la pena hacer y cuándo un resultado de la IA está mal.

02

Autonomía

Avanzar sin instrucciones detalladas: definir el problema, no solo resolverlo.

03

Dirección de agentes

Especificar, revisar y coordinar el trabajo de herramientas de IA.

04

Relación humana

Ventas, negociación, servicio y acuerdos entre áreas siguen siendo humanos.

05

Aprendizaje rápido

En los puestos más expuestos las habilidades cambian al doble de velocidad.

Anthropic observó que, al automatizar la ejecución, sus equipos pasaron más tiempo en reuniones, en decisiones estratégicas y en la conversación cara a cara. La IA no eliminó el trabajo humano; lo **movió hacia arriba**.

Fuentes: The Anthropic Institute, oct 2026; PwC, 2026 Global AI Jobs Barometer. Agrupación de Agos Digital.

Tres escenarios hacia 2030

Nadie sabe la velocidad. Sí sabemos la dirección.

Gradual

El cambio se parece a olas tecnológicas anteriores: décadas, no años. La entrada se estrecha, pero el agregado se mantiene.

SUSTENTO: YALE BUDGET LAB, FED DE CHICAGO

Embudo

La contratación de entrada sigue cayendo en ocupaciones expuestas y una generación tarda más en arrancar su carrera. Es el escenario que hoy muestran los datos.

SUSTENTO: STANFORD, ANTHROPIC, FED DE NY

Acelerado

Los agentes absorben tareas de niveles medios y el desempleo sube con claridad. Lo plantean voces de la industria; aún no lo muestran los datos.

SUSTENTO: D. AMODEI; ENCUESTA DE EXPECTATIVAS DE ANTHROPIC

La decisión práctica no depende de adivinar el escenario: en los tres, quien sabe trabajar con IA y aporta criterio queda mejor posicionado que quien compite con ella en tareas rutinarias.

Escenarios elaborados por Agos Digital con base en las fuentes citadas en los capítulos 02 a 05.

06

Prepararse sin pánico.

Recomendaciones prácticas, ordenadas por quién decide: la persona, la empresa y la institución que forma talento.

EN ESTE CAPÍTULO

30 Para personas

31 Para empresas y equipos

32 Para instituciones educativas

33 Diez preguntas para medir tu empleabilidad

Qué hacer

Para personas: no compitas con la IA, dirígela.

Si estás estudiando o en tus primeros años de carrera, la puerta de entrada clásica se estrecha. La estrategia es llegar con evidencia de criterio, no solo con un título.

01 **Usa IA en tu trabajo real, todos los días**
Los gerentes ya buscan evidencia de uso creativo de herramientas. Documenta qué automatizaste y qué resultado obtuviste.

02 **Construye un portafolio, no solo un CV**
Proyectos terminados donde se vea tu juicio: qué decidiste, qué descartaste y por qué.

03 **Elige tareas que la IA complementa**
Donde la IA complementa, el empleo crece. Busca roles con contacto humano, decisión y responsabilidad.

04 **Aprende un dominio y una herramienta**
El valor está en combinar conocimiento del negocio con la capacidad de dirigir agentes.

05 **Cuida la formalidad**
En México, el primer empleo formal abre seguridad social, historial de ingresos y crédito. Vale la pena protegerlo.

Recomendaciones de Agos Digital con base en Anthropic (oct 2026), Stanford (ago 2026), PwC (jun 2026) y México, ¿cómo vamos? (ago 2026).

Qué hacer

Para empresas: no rompas la escalera.

Recortar la contratación de entrada ahorra hoy y cuesta mañana: sin juniors no hay sénior en cinco años. Anthropic reconoce que ninguna de sus medidas internas resuelve ese problema.

01 **Mide antes de recortar**

Monta un sistema de alerta temprana por rol: demanda, productividad y uso de IA, como el que ya opera Anthropic.

02 **Rediseña puestos, no solo plantillas**

Reasigna a las personas a tareas nuevas antes de buscar talento afuera. La movilidad interna es más barata y más rápida.

03 **Mantén un pipeline de entrada**

Puestos junior rediseñados: menos ejecución repetitiva, más supervisión de IA y aprendizaje acompañado.

04 **Comparte las ganancias**

Si la IA sube la productividad, quien la adopta debe ver parte del beneficio. Sin eso, la adopción se frena.

05 **Evita la automatización mediocre**

Reemplazar personas con una herramienta apenas mejor ahorra poco y destruye capacidad. Automatiza donde el salto sea real.

Recomendaciones de Agos Digital con base en The Anthropic Institute (oct 2026) y Acemoglu y Restrepo (2019) sobre automatización de bajo rendimiento.

Qué hacer

Para universidades: la práctica es el primer empleo.

Si las empresas contratan menos para aprender en el puesto, el aprendizaje práctico tiene que ocurrir antes del egreso.

01 **Integra IA en cada carrera, no en una materia**
Alfabetización práctica de IA aplicada a cada disciplina: derecho, diseño, administración, ingeniería.

02 **Multiplica la práctica real**
Programas cooperativos, residencias y proyectos con empresas. La experiencia previa sustituye al antiguo puesto de entrada.

03 **Evalúa criterio, no solo ejecución**
Si la IA resuelve el ejercicio, evalúa la decisión: por qué esa solución y no otra.

04 **Vincula con sectores que complementan**
Logística, salud, oficios técnicos y servicios con trato humano siguen demandando talento.

05 **Mide la colocación de tus egresados**
Desempleo y subempleo por carrera, cada año. Es la métrica que más va a importar a las familias.

Recomendaciones de Agos Digital con base en Fed de Nueva York (2026), PwC (jun 2026) y Foro Económico Mundial (2025).

Autodiagnóstico

Diez preguntas para medir tu empleabilidad.

Marca las que puedes responder con un sí claro. Siete o más: vas bien. Menos de cinco: es momento de mover piezas.

Úsalo también con tu equipo: las respuestas muestran dónde capacitar primero.

01	¿Uso IA cada semana en tareas reales de mi trabajo?	☐
02	¿Puedo mostrar un resultado que mejoré con IA?	☐
03	¿Mi rol tiene contacto humano o decisiones con responsabilidad?	☐
04	¿Sé revisar y corregir lo que produce una IA?	☐
05	¿Cuánto de mi semana es ejecución repetitiva?	☐
06	¿Aprendí una herramienta nueva en los últimos tres meses?	☐
07	¿Domino un tema de negocio, no solo una herramienta?	☐
08	¿Tengo un portafolio o evidencia pública de mi trabajo?	☐
09	¿Mi red profesional sabe qué problema resuelvo?	☐
10	¿Tengo un plan si mi tarea principal se automatiza?	☐

Herramienta de Agos Digital. No es un instrumento validado; sirve como punto de partida para una conversación.

Cierre

La puerta de entrada se está rediseñando. Hay que construir la nueva.

Los datos de 2026 no anuncian el fin del trabajo. Anuncian el fin de una forma de empezar. Las personas, las empresas y las universidades que entiendan eso a tiempo van a tener ventaja.

AGOS DIGITAL

Ayudamos a empresas, equipos e instituciones educativas a adoptar inteligencia artificial con criterio de negocio y comunicación.

- **Talleres de IA** para equipos directivos, comerciales y académicos.
- **Sprints de estrategia digital** para decidir qué automatizar y qué no.
- **Implementación ligera:** procesos, flujos y herramientas que sí se usan.

agos.mx

Este reporte es gratuito. Compártelo con tu equipo citando la fuente: Agos Digital, Panorama de empleabilidad e IA 2026.

Fuentes

Cada cifra, verificable.

01 Wilmers, N., Catipon, R., Massenkoff, M. y McCrory, P. (2026). How employment is changing at Anthropic. The Anthropic Institute, 16 oct. anthropic.com/research/employment-at-anthropic

02 Sacher, S., Cotter, T., Jones, C. I., Korinek, A. y McCrory, P. (2026). The AI expectations gap. The Anthropic Institute, 16 oct. anthropic.com/research/ai-expectations-gap

03 Massenkoff, M. y McCrory, P. (2026). Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence. Anthropic, 5 mar.

04 Brynjolfsson, E., Chandar, B. y Chen, R. (2026). Canaries in the Coal Mine? Six Facts About the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence. Stanford Digital Economy Lab, revisión de agosto.

05 Stanford Digital Economy Lab y ADP Research. Canaries Dashboard, actualización de abril 2026, vía Fortune.

06 U.S. Bureau of Labor Statistics (2026). The Employment Situation, September 2026. 2 oct.

07 Federal Reserve Bank of New York (2026). The Labor Market for Recent College Graduates, 1T 2026. newyorkfed.org/research/college-labor-market

08 Challenger, Gray & Christmas (2026). Challenger Report, enero a septiembre 2026.

09 Gimbel, M., Kendall, J. y Lee, M. Evaluating the Impact of AI on the Labor Market. Yale Budget Lab, 2025 y actualizaciones 2026.

10 Federal Reserve Bank of Chicago (2026). Estudio sobre empleo en ocupaciones expuestas a IA, 2019 a 2024, vía Ohio Society of CPAs, 24 jul.

11 Axios (2025). Behind the Curtain: A white-collar bloodbath. Entrevista con Dario Amodei, 28 may.

12 INEGI (2026). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indicadores de agosto 2026 (25 sep) y del segundo trimestre 2026 (25 ago).

13 México, ¿cómo vamos? (2026). Análisis preliminar de exposición a la IA generativa en México, presentado el 3 ago, vía Forbes México y EFE.

14 OIT y Banco Mundial (2024). ¿Amortiguador o cuello de botella? Exposición a la IA generativa en América Latina y el Caribe.

15 PwC México (2026). Barómetro de la IA en el mundo laboral 2026, edición México. Junio.

16 PwC (2026). 2026 Global AI Jobs Barometer. Junio.

17 Gmyrek, P. et al. (2025). Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure. OIT, Working Paper 140, mayo.

18 Cazzaniga, M. et al. (2024). Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. FMI, Staff Discussion Note, enero.

19 Foro Económico Mundial (2025). Future of Jobs Report 2025. Enero.

20 Drago, L. (2025). AGI and the Corporate Pyramid. Febrero. Y Drago, L. y Laine, R., The Intelligence Curse, intelligence-curse.ai

21 Drago, L. (2026). Publicación en X sobre el reemplazo de pirámide en Anthropic, 18 oct.

22 Acemoglu, D. y Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks. Journal of Economic Perspectives 33(2).

Consulta realizada entre el 18 y el 19 de octubre de 2026. Las cifras pueden actualizarse después de esa fecha.

agos digital

Estrategia, comunicación e inteligencia artificial aplicada para organizaciones.

agos.mx

INSTAGRAM @AGOSDIGITALMX · FACEBOOK /AGOSMX · YOUTUBE @AGOSDIGITAL

© 2026 Agos Digital. Se permite compartir con atribución.