

La generación bloqueada.

Goldman Sachs cuenta 16,000 empleos menos al mes.
LinkedIn dice que no ve nada. Gallup dice que la Gen Z está furiosa.
Y las vacantes de entrada están desapareciendo en silencio.

Oscar Obando Chaves | Senior AI Counsel | CAIO

oscarobando.ai

Abril 2026

Documento de distribución libre

Lo que Goldman Sachs encontró

El 6 de abril de 2026, la economista Elsie Peng de Goldman Sachs publicó una nota del U.S. Daily que cuantificó por primera vez el efecto neto de la IA sobre el empleo estadounidense con datos observados, no con proyecciones. El resultado es una pérdida neta de 16,000 empleos al mes, producto de 25,000 empleos destruidos por sustitución directa y 9,000 creados por aumentación. Eso equivale a cerca de 192,000 empleos netos perdidos en doce meses.

La metodología combina scores de exposición a IA con un índice de complementariedad desarrollado por economistas del FMI, cruzando datos de nómina, publicaciones de empleo y resultados a nivel de empresa. El hallazgo más incómodo para la generación que está entrando al mercado laboral es que los trabajadores entre 22 y 25 años, el segmento más joven de la Gen Z, han experimentado una caída del 16% en empleo en roles expuestos a IA en menos de tres años. La brecha salarial entre trabajadores de entrada y experimentados se amplía 3.3 puntos porcentuales por cada desviación estándar adicional de exposición a sustitución. Los roles más afectados son exactamente los que concentran a la Gen Z al inicio de su carrera, como ingreso de datos, atención al cliente, soporte legal, facturación y funciones administrativas.

Goldman fue cuidadoso en señalar que sus estimaciones probablemente sobrestiman el impacto agregado real, porque no capturan completamente la oleada de contrataciones vinculadas a inversión en infraestructura de IA (centros de datos, sistemas eléctricos, construcción) ni la demanda laboral incremental que surge cuando las ganancias de productividad reducen costos y expanden mercados.

Fuentes: Goldman Sachs U.S. Daily, Elsie Peng (6 abr 2026), Fortune (6 abr 2026), Yahoo Finance (6 abr 2026), Allwork.Space (abr 2026).

El congelamiento silencioso

Según LinkedIn Economic Graph, las contrataciones de nivel de entrada cayeron un 6% interanual en Estados Unidos, frente a un 10% en roles de nivel medio. La diferencia parece favorable para los juniors hasta que se entiende lo que significa en la práctica, porque la caída en roles de entrada no viene de despidos masivos con cámaras y comunicados de prensa, viene de vacantes que simplemente dejan de abrirse. Es un congelamiento silencioso que no genera titulares pero que cierra la puerta a una generación entera.

LinkedIn publicó su Grads Guide 2026 la semana del 14 de abril, basado en una encuesta de Censuwide a 1,000 personas en los primeros tres años de su carrera (18-29 años) en Estados Unidos, con datos recolectados entre el 17 y el 23 de marzo de 2026. El 44% de los encuestados identificó la falta de red de contactos como la barrera más grande para conseguir un empleo de entrada, confirmando que en 2026 el acceso al primer empleo depende menos de lo que sabes y más de a quién conoces. El 72% de los jóvenes en roles de oficina considera migrar a oficios técnicos como electricista, mecánico o trabajador de construcción, una reconfiguración de expectativas profesionales que hubiera sido impensable hace cinco años. Y el 21% ya empezó a construir su propia oportunidad con un negocio o side hustle, mientras que el 22% está armando apps, sitios web o proyectos para demostrar competencias que ningún título certifica.

El dato más revelador de LinkedIn no está en la encuesta de sentimiento, está en los datos de plataforma. El número de miembros que agregaron "founder" a su perfil en Estados Unidos aumentó 69% interanual y casi se triplicó desde 2022. La Gen Z no está esperando a que le den permiso para trabajar.

Fuentes: LinkedIn Economic Graph/Grads Guide 2026 (abr 2026, Censuwide n=1,000, 17-23 mar 2026), WebWire (15 abr 2026), HR Grapevine (16 abr 2026).

Lo que siente la Gen Z

Gallup publicó el 9 de abril de 2026 los resultados de "The AI Paradox", un estudio de la serie Voices of Gen Z realizado con la Walton Family Foundation y GSV Ventures. La encuesta cubrió a 1,572 personas de 14 a 29 años entre el 24 de febrero y el 4 de marzo de 2026. Los hallazgos documentan un cambio emocional significativo respecto al año anterior, porque el entusiasmo por la IA cayó 14 puntos porcentuales hasta llegar al 22%, la esperanza cayó 9 puntos hasta el 18%, y el enojo subió 9 puntos hasta el 31%. La ansiedad se mantuvo estable en 42%.

Lo más llamativo es que la caída en sentimiento positivo fue más pronunciada entre los usuarios diarios de IA que entre quienes no la usan. El entusiasmo entre usuarios diarios cayó 18 puntos y la esperanza 11. Quienes más conocen la tecnología son quienes más se están desilusionando con ella. Zach Hrynowski, investigador senior de educación de Gallup y coautor del informe, atribuyó el aumento de enojo a que la IA está oscureciendo las perspectivas laborales para trabajadores de entrada, señalando que los miembros más grandes de la Gen Z, los que están más expuestos al mercado laboral, son los más enojados.

La adopción de IA entre la Gen Z se estancó en 51% de uso semanal, apenas 4 puntos más que el año anterior. Y una encuesta separada, el American Customer Satisfaction Index, muestra que la Gen Z califica su satisfacción con la IA en 69 sobre 100, por debajo de aerolíneas, redes sociales y prestamistas hipotecarios. El contraste es revelador porque el 62% de Gen Z y millennials cree que la IA desbloqueará oportunidades financieras que hoy no pueden acceder, pero simultáneamente el 48% dice que los riesgos de la IA en el trabajo superan los beneficios, frente al 37% del año anterior.

Fuentes: Gallup/Walton Family Foundation/GSV Ventures "The AI Paradox" (9 abr 2026, n=1,572, feb-mar 2026), Axios (9 abr 2026), Fortune (16 abr 2026), Education Week (abr 2026).

Un problema con tres responsables

Hay tres actores que contribuyen a la situación actual de la Gen Z en el mercado laboral, y ninguno de los tres quiere asumir la responsabilidad. Las empresas están usando "IA" como justificación conveniente para recortes que en muchos casos responden a sobrecontratación post-pandemia y presión macroeconómica. Las universidades están prohibiendo o desalentando el uso de IA en el aula exactamente en el momento en que el mercado laboral la exige como competencia básica. Y los gobiernos carecen de marcos que distingan entre despidos genuinamente causados por IA y despidos que usan la IA como coartada.

Del lado empresarial, Fortune reportó el 6 de abril de 2026 que entre el 38% y el 40% de los jefes planea contratar menos graduados este año, según una encuesta a 850 líderes en 7 países. Pero en paralelo, LinkedIn aclara que los empleos de entrada siguen siendo la mayoría de contrataciones en empresas de todos los tamaños, y que la caída del 6% en contratación de entrada es menor que el 10% de caída en roles de nivel medio. Las empresas que sí están contratando juniors con cero experiencia (IBM, Colgate-Palmolive, Tastewise) priorizan exactamente lo que los demás están eliminando, y eso sugiere que el congelamiento no es inevitable, es una decisión de gestión.

Del lado educativo, Gallup documenta que el 42% de los estudiantes universitarios dice que su institución desalienta el uso de IA y el 11% lo prohíbe directamente. El 63% del profesorado reconoce que los graduados de 2025 no estaban preparados para usar IA en el trabajo, según la American Association of Colleges and Universities. La desconexión entre lo que las universidades enseñan y lo que los empleadores piden es la brecha de formación más documentada de esta década, y la Gen Z está pagando el costo.

Fuentes: Fortune (6 abr 2026, encuesta 850 líderes/7 países), LinkedIn Grads Guide (abr 2026), Gallup "AI Paradox" (9 abr 2026), AACU (2025).

Lo que dicen los datos

Abril de 2026. Esto es lo que le está pasando a la Gen Z en el mercado laboral, medido por las fuentes más rigurosas disponibles.

Indicador	Dato	Fuente
Empleos netos perdidos por IA (US, mensual)	-16,000 (25K destruidos, 9K creados)	Goldman Sachs/Peng, 6 abr 2026
Caída de empleo Gen Z 22-25 en roles expuestos a IA	-16% en menos de 3 años	Goldman Sachs, abr 2026
Contratación entry-level (US, interanual)	-6% YoY	LinkedIn Economic Graph, abr 2026
Barrera principal para primer empleo	44% dice falta de red de contactos	LinkedIn/Censuswide, n=1,000
Jóvenes de oficina considerando oficios técnicos	72%	LinkedIn Grads Guide 2026
Gen Z con side hustle o negocio propio	21%	LinkedIn Grads Guide 2026
Perfiles con "founder" en LinkedIn (US)	+69% YoY, 3x desde 2022	LinkedIn, abr 2026
Entusiasmo Gen Z por IA	22% (cayó 14 pp en un año)	Gallup/Walton/GSV, n=1,572
Enojo Gen Z hacia IA	31% (subió 9 pp en un año)	Gallup, 9 abr 2026
Gen Z que cree riesgos IA > beneficios en trabajo	48% (vs 37% en 2025)	Gallup, abr 2026
Jefes que planean contratar menos graduados	38-40%	Fortune, 850 líderes, 7 países
Universidades que desalientan o prohíben IA	53% (42% desalienta + 11% prohíbe)	Gallup, abr 2026

Las filas en rojo son indicadores de contracción o deterioro. Las filas en verde muestran la respuesta de la Gen Z, que está construyendo alternativas propias en vez de esperar. Las filas en gris son los factores institucionales que agravan el problema.

Fuentes: Goldman Sachs (abr 2026), LinkedIn (abr 2026), Gallup (abr 2026), Fortune (abr 2026).

¿Y América Latina?

Los datos de Goldman Sachs, LinkedIn y Gallup son estadounidenses. No existe un estudio equivalente para América Latina, y esa ausencia de datos propios es en sí misma parte del problema, porque estamos importando el pánico sin tener la información para saber si aplica a nuestra realidad.

Lo que sí sabemos es que la situación laboral juvenil en la región tiene un punto de partida muy diferente al de Estados Unidos. El desempleo juvenil en América Latina ya era estructuralmente alto antes de la IA. Según la OIT, la tasa de desempleo juvenil en la región ronda el 18-20%, más del triple de la tasa general. La informalidad afecta al 60% de los jóvenes trabajadores latinoamericanos. En ese contexto, el congelamiento silencioso de vacantes de entrada que describe LinkedIn en Estados Unidos podría tener un efecto amplificado en la región, porque aquí las alternativas formales ya son escasas y las redes de contacto profesionales son aún más determinantes que en el norte global.

Pero hay un matiz que merece atención. ManpowerGroup documentó en su encuesta Q2 2026 (41,764 empleadores en 42 países) que la intención de contratación en la región sigue en expansión, con Brasil en +55%, México en +41% y Colombia en +18%. El problema no es que la región no esté contratando; el problema es que la capacitación en IA es prácticamente inexistente en la educación formal latinoamericana, lo que significa que los jóvenes de la región enfrentan las mismas expectativas de empleabilidad que sus pares del norte global, pero con una fracción de las oportunidades de formación. La brecha de skills que Gallup documenta en universidades estadounidenses es, con toda probabilidad, más profunda aquí.

Fuentes: OIT (datos regionales de empleo juvenil), ManpowerGroup Employment Outlook Survey Q2 2026 (n=41,764, 42 países), Deloitte Pulso AI Ecuador (abr 2026).

***"La Gen Z no está rechazando la IA.
Está reevaluando su papel en sus vidas.
Incluyendo a quienes la usan todos los días."***

— Informe "The AI Paradox", Gallup/Walton Family Foundation/GSV Ventures
(9 de abril de 2026, n=1,572, 14-29 años)

oscarobando.ai
linkedin.com/in/oscar-obando-chaves-237495133

Sígueme en LinkedIn para análisis semanal sobre el impacto real de la IA