



Dos futuros para los empleos en la era de la IA

Barómetro Global de la IA en el Empleo 2026



Contenido

Introducción	3
01 Está surgiendo un mercado laboral de dos vías	5
02 Un mercado laboral de dos vías también está emergiendo en roles de nivel inicial	12
03 El “terremoto” de habilidades impulsado por la IA se está acelerando	15
04 Las empresas “superestrella” capturan los mayores beneficios de la IA	19
05 Los salarios por habilidades en IA siguen aumentando	23
06 La contratación de especialistas en IA está aumentando, lo que indica una mayor inversión en IA	25
Conclusión: Próximos pasos	27

La IA está creando un mercado laboral de doble vía. Ese es un hallazgo clave de nuestro análisis de más de mil millones de ofertas de empleo en seis continentes.

En lugar de simplemente reemplazar puestos de trabajo, la IA los está transformando de maneras fundamentalmente distintas. En un extremo del espectro, la IA está **profesionalizando el trabajo**, automatizando tareas rutinarias y elevando la importancia de la experiencia humana, el criterio y la creatividad. En el otro extremo, está **democratizando el trabajo**, reduciendo las barreras de habilidades para tareas complejas y desplazando los roles hacia actividades menos especializadas. Esta divergencia está creando dos trayectorias en el mercado laboral con resultados muy diferentes. El 22% de los puestos que se están profesionalizando está creciendo al doble de velocidad que los trabajos democratizados (52% de los puestos) y presenta un crecimiento salarial un 42% mayor desde 2021.

El estudio revela un hallazgo potencialmente contraintuitivo: una mayor exposición a la IA está vinculada al crecimiento de la dotación de colaboradores, no a su disminución. ¿Por qué? Aunque la IA puede generar un valor significativo a través de mejoras en la productividad, su mayor potencial radica en rediseñar la forma en que operan las empresas. La reinención es clave para desbloquear los máximos beneficios de la IA, y nuestros datos sugieren que las empresas que logran las mayores ganancias de productividad están siguiendo ese camino. El crecimiento de la dotación en las organizaciones con mayor exposición es el doble del crecimiento en aquellas con menor exposición, y los salarios también aumentan significativamente más rápido. En línea con [otros estudios de PwC](#), observamos un efecto “superestrella”: mientras que las empresas más expuestas a la IA registran un crecimiento de productividad del 34% respecto a una base de 2018, si observas al 20% superior de estas empresas, esa cifra aumenta a un 163%.

A medida que el trabajo cambia rápidamente, las necesidades de habilidades también lo hacen. Los empleadores están enfocándose cada vez más en atributos que son distintivamente humanos. Las habilidades requeridas para los puestos más expuestos a la IA están cambiando el doble de rápido que en aquellos menos expuestos, mientras que nuevas tareas que dependen de capacidades como la empatía, el juicio y la creatividad se incorporan 2,5 veces más rápido.

Un mercado laboral de dos vías está emergiendo en todos los niveles. El análisis de datos de Estados Unidos muestra que los puestos de nivel inicial altamente expuestos a la IA están evolucionando para requerir capacidades tradicionalmente asociadas a roles senior (como liderazgo motivacional, toma de decisiones estratégicas y construcción de equipos), las cuales ahora representan el 52% de las nuevas habilidades requeridas en estos puestos.

Para los trabajos de nivel inicial menos expuestos a la IA, la cifra equivalente es solo del 7%. Los puestos de nivel inicial que han sido “seniorizados” de esta forma continúan creciendo en número (aumentando un 35%), mientras que, a nivel global, la cantidad de roles de entrada en puestos altamente expuestos a la IA se ha mantenido estable.

Hay una lección clara en el Barómetro la IA en el empleo de este año tanto para líderes empresariales como para colaboradores: ganar no se trata solo de usar tecnología, sino de potenciar las habilidades humanas. Cuanto más se implementa la IA, más se valoran las capacidades humanas distintivas. Para las organizaciones, el foco debe estar en rediseñar el trabajo, no solo automatizar tareas; mientras que para las personas será clave desarrollar habilidades de liderazgo, criterio, creatividad y trabajo en equipo, para hacer aquello que la IA no puede.



01

Está surgiendo un mercado laboral de dos vías

Un enigma: ¿por qué la automatización con IA parece beneficiar a algunas ocupaciones?

El Barómetro de la IA en el empleo 2025 evidenció un enigma. A pesar de las preocupaciones generalizadas de que la automatización basada en IA podría desplazar a colaboradores, encontramos que tanto el número de puestos como los salarios están aumentando en roles altamente automatizables mediante IA.

La automatización con IA hace que algunos roles sean más especializados

Creemos que lo realmente importante es cómo la automatización transforma el rol, específicamente si la automatización con IA aumenta o reduce la necesidad de experiencia humana (definida como conocimientos o capacidades especializadas¹). En el Barómetro 2026 ponemos a prueba esta idea.

¹ Expertise, Autor & Thompson, 2025

3 tipos de empleo

Todos los empleos a nivel global se clasifican en una de tres categorías

1

Puestos con baja exposición a la IA: Roles que incluyen pocas tareas en las que la IA tiene capacidades, por lo que es probable que su impacto sea limitado. Ejemplos: chefs, trabajadores de la construcción, mecánicos.

2

Puestos profesionalizados: Roles transformados por la IA que pasan a requerir mayor nivel de especialización. Ejemplos: radiólogos, reclutadores laborales, controladores de tráfico aéreo.

3

Puestos democratizados: Roles transformados por la IA que pasan a requerir menor nivel de especialización. Ejemplos: desarrolladores de software, oficiales de crédito, responsables de finanzas.

Ver el apéndice de metodología para más información.

Primero, veamos cómo la IA puede aumentar la necesidad de experiencia. Al asumir tareas relativamente básicas dentro de un rol, la IA deja a las personas las tareas más complejas y especializadas. Por ejemplo, la IA ayuda a los abogados con tareas básicas como el resumen de documentos, dejando a las personas desafíos más exigentes como construir un caso en tribunales. O considera a los reclutadores: la IA ahora puede filtrar automáticamente los CV, dejando a los reclutadores tareas más demandantes como negociar contratos. A los roles que se vuelven más especializados gracias a la IA los llamamos “profesionalizados”.

Por otro lado, la IA también puede asumir las tareas más especializadas dentro de un rol, dejando a las personas las tareas menos exigentes. Considera a los encargados de inventario: la IA ahora realiza tareas complejas como gestionar el inventario, dejando a las personas funciones menos especializadas como mover stock en bodegas. A estos roles los llamamos “democratizados”.

La IA está teniendo dos impactos diferentes en los roles según si automatiza tareas más o menos expertas²

52% de los roles están siendo
DEMOCRATIZADOS
(cambiando hacia tareas menos expertas)

Ejemplo: Encargado de inventario

Tareas más expertas: gestionar inventario
Automatizadas por IA

Tareas menos expertas: mover stock
Permanecen

22% de los roles están siendo
PROFESIONALIZADOS
(cambiando hacia tareas más expertas)

Ejemplo: Reclutador

Tareas más expertas: negociar contratos
Permanecen

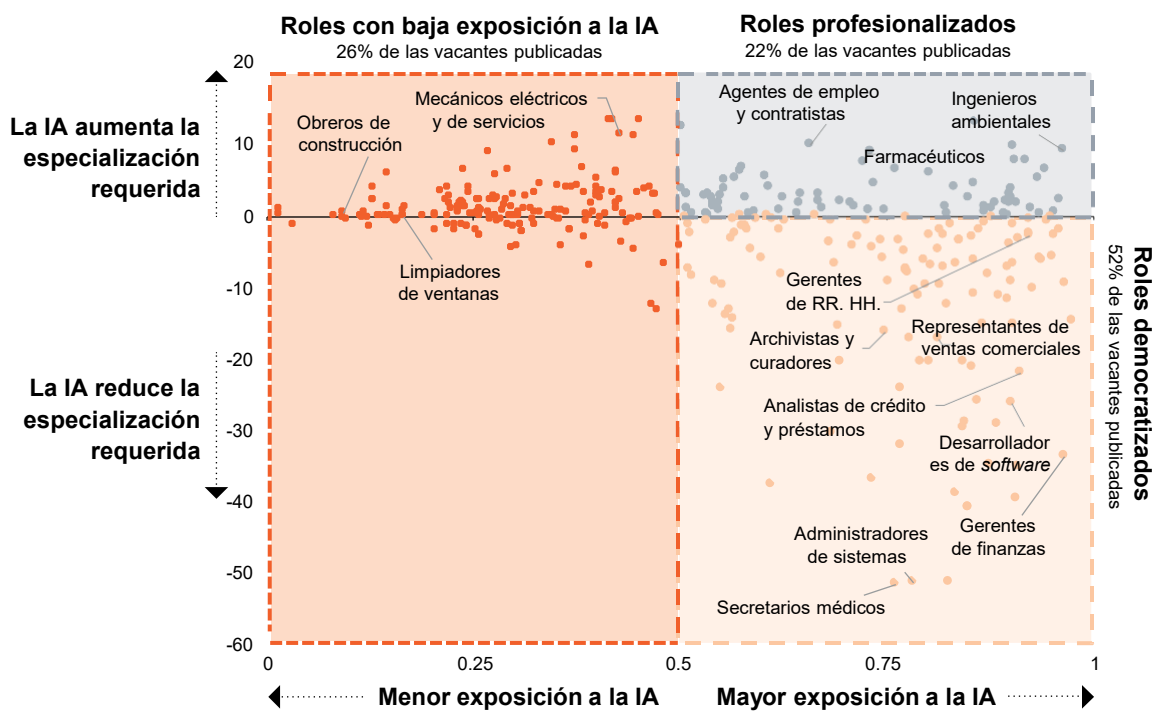
Tareas menos expertas: filtrar CV
Automatizadas por IA

² “Experto” = que requiere conocimiento o capacidad especializada.

Nuestros datos muestran que la IA reduce significativamente la necesidad de experiencia humana en algunos trabajos democratizados. Por ejemplo, en roles como secretarios médicos y administradores de sistemas TI, la IA automatiza una gran proporción de las tareas especializadas que antes realizaban las personas. (Para una explicación completa de cómo se calcula el cambio en el nivel de especialización, consulta el apéndice de metodología, basado en el trabajo de Teeselink y Carey (2026)).

El impacto de la IA en los trabajos profesionalizados y democratizados será amplio. Aproximadamente la mitad de las ofertas laborales a nivel global corresponden a trabajos democratizados, mientras que cerca de un cuarto son profesionalizados y el cuarto restante presenta baja exposición a la IA.

El impacto de la IA en la especialización es especialmente fuerte en los roles democratizados



De las 380 categorías ocupacionales de ISCO-08, 74 están profesionalizadas, 125 están democratizadas y 181 tienen baja exposición a la IA. Además, 40 ocupaciones del sistema SOC-2018 fueron excluidas del análisis debido a la calidad limitada de los datos proporcionados por Teeselink et al. para la clasificación del nivel de experiencia.

El marco de profesionalizados vs. democratizados nos permite superar una visión retrospectiva del impacto de la IA —centrada en catalogar tareas antiguas que han sido automatizadas— y avanzar hacia una visión prospectiva de cómo la IA está redefiniendo los roles de cara al futuro. Nuestra expectativa es que esta distinción ofrezca una perspectiva más clara para entender el futuro del trabajo en una era de IA y, como veremos a continuación, así podría ser.

Los trabajos profesionalizados avanzan en número, complejidad y remuneración, mientras que los democratizados quedan rezagados

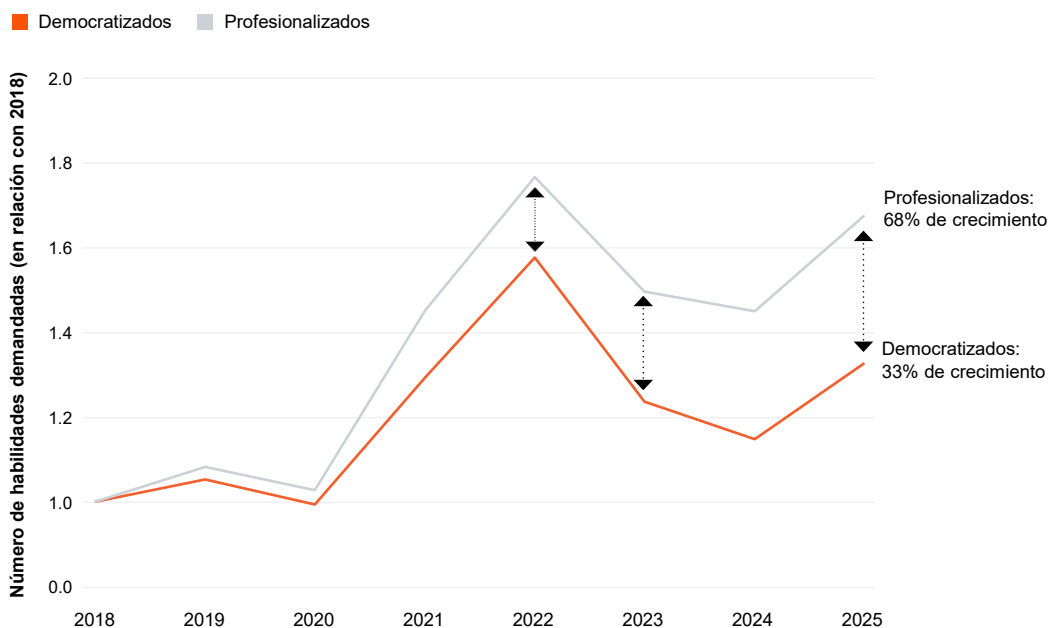
Para comprender las posibles trayectorias futuras de los trabajos profesionalizados y democratizados, vale la pena considerar lo que ocurrió cuando las hojas de cálculo se popularizaron en la década de 1980. Las hojas de cálculo podían realizar muchas de las tareas más complejas de los roles de contables y auxiliares contables, lo que en la práctica democratizó estos puestos y provocó una disminución gradual pero sostenida en su número.

En cambio, los analistas financieros pasaron a contar con una herramienta poderosa que les permitió realizar análisis con una complejidad y agilidad sin precedentes, lo que profesionalizó sus roles. El número de analistas financieros inició un fuerte crecimiento que se ha extendido hasta la década de 2020, a medida que surgían nuevos campos de análisis financiero, muchos de ellos con aumentos salariales (según datos de Estados Unidos³).

Nuestro análisis muestra que los trabajos profesionalizados en todo el mundo efectivamente están volviéndose más complejos, demandando nuevas habilidades a un ritmo dos veces mayor que los trabajos democratizados.

Los roles profesionalizados están exigiendo habilidades adicionales a un ritmo dos veces mayor que democratizados, y esta brecha se ha ampliado desde 2022.

Número de habilidades demandadas en relación con 2018, ocupaciones democratizadas vs. profesionalizadas (global)



Fuente: Análisis de PwC, Lightcast data, Tenseal y Carey (2024)

Nota: Para mejorar la solidez de los datos, se incluyen cinco países adicionales en los cuales la información de Lightcast está disponible desde 2012.

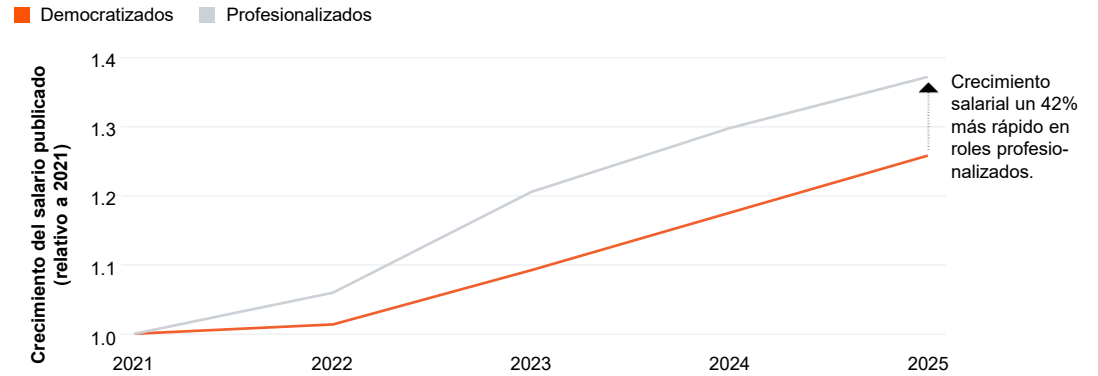
Las crecientes exigencias en colaboradores profesionalizados se reflejan en un crecimiento salarial 42% mayor en comparación con los roles democratizados, y esta brecha se ha ampliado desde 2022, cuando el uso de la IA se aceleró significativamente.

42%

Las crecientes exigencias en colaboradores profesionalizados se reflejan en un crecimiento salarial 42% más rápido en comparación con los roles democratizados.

Los roles profesionalizados han experimentado un crecimiento más rápido en los salarios promedio en comparación con los democratizados, y esta brecha ha ido en aumento desde 2022

Crecimiento en el salario promedio publicado, roles democratizados y profesionalizados, en relación con 2021 (global).



Los datos de expertise de Teeselink fueron proporcionados a nivel SOC-2018. La clasificación SOC en los datos de empleos de Lightcast no está disponible fuera de Estados Unidos. Por lo tanto, para generar cifras y métricas globales para nuestro análisis de expertise utilizando datos de Lightcast, mapeamos las puntuaciones de expertise de Teeselink desde SOC-2018 a ISCO-08 únicamente con este propósito. Los salarios en roles profesionalizados han crecido un 37% desde 2021 y los democratizados un 26%, lo que representa una brecha del 42%.

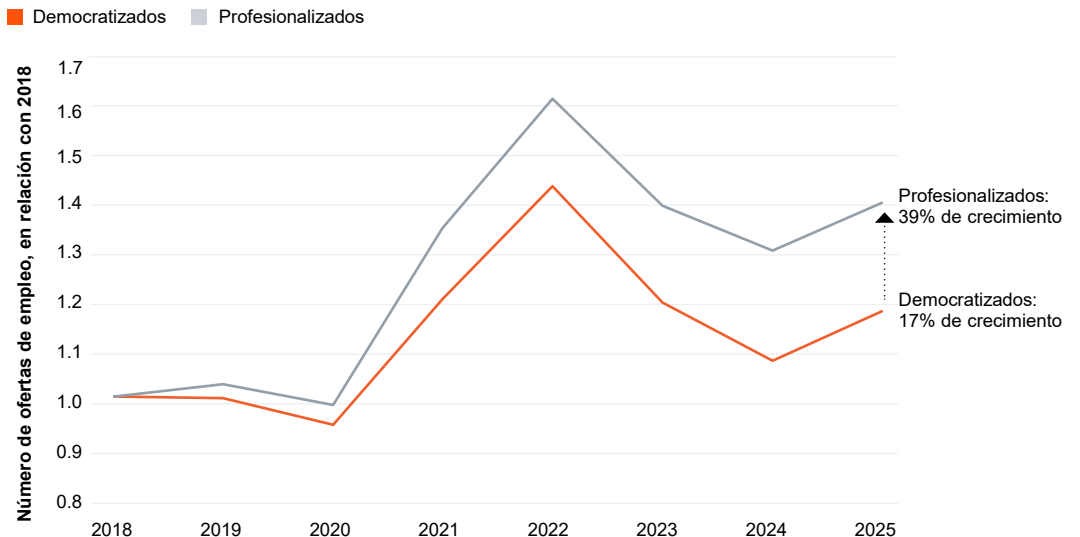
Fuente: Análisis de PwC, datos de Lightcast, Teeselink y Carey (2026).

Notas: Debido a la solidez de los datos, solo incluimos los seis países para los cuales hay datos de Lightcast disponibles desde 2012 en adelante.

En cuanto al número de puestos, encontramos (de manera alentadora) que tanto los trabajos democratizados como los profesionalizados continúan creciendo. Sin embargo, los trabajos profesionalizados están creciendo de forma significativamente más rápida que los democratizados. Esto sugiere un reequilibrio gradual del mercado laboral, alejándose de los trabajos democratizados.

Los empleos profesionalizados están creciendo el doble de rápido que los empleos democratizados

Crecimiento en el salario promedio publicado, roles democratizados y profesionalizados, en relación con 2021.



Fuente: análisis de PwC, datos de Lightcast, Teeselink y Carey (2026).

Notas: Debido a la solidez de los datos, solo incluimos los seis países con datos de Lightcast disponibles desde 2012 en adelante.



Nuestros datos sugieren que algunos roles que se esperaba que fueran desplazados o devaluados por la automatización con IA —como los controladores de tráfico aéreo y los gerentes de marketing, ambos profesionalizados— podrían, de hecho, experimentar un aumento en la demanda, los salarios y los requisitos de habilidades. Puede que sea momento de que el debate sobre el trabajo y la IA evolucione, pasando del temor a la automatización hacia preguntas más matizadas sobre cómo la IA transforma el valor que los colaboradores pueden aportar.

Otras fuerzas que moldean el impacto de la IA en el empleo

La tendencia global general indica que los trabajos profesionalizados presentan un mayor crecimiento tanto en número de puestos como en salarios, mientras que los trabajos democratizados muestran la tendencia opuesta. Sin embargo, existirán excepciones.

Considera a los auxiliares de enfermería, un rol profesionalizado. La IA profesionaliza este trabajo al asumir tareas más básicas como el monitoreo de signos vitales y la programación de medicamentos, permitiendo que los auxiliares dediquen más tiempo a tareas más especializadas, como construir relaciones con los pacientes o responder a situaciones inesperadas con empatía y criterio.

Podríamos esperar que los auxiliares de enfermería sigan una trayectoria similar a la de los analistas financieros en la década de 1980 con la llegada de las hojas de cálculo, es decir, que sean aún más demandados a medida que la tecnología les permite asumir tareas más especializadas. Sin embargo, el impacto de la IA en la enfermería puede verse limitado por factores como la regulación, los desafíos en la integración de flujos de trabajo o una oferta limitada de candidatos dispuestos a ingresar a una profesión exigente.

Por otro lado, considera a los gerentes de servicios de cuidado infantil, un rol democratizado. La IA puede asistir en algunas de las partes más especializadas de este rol, desde la gestión presupuestaria hasta el cumplimiento de regulaciones gubernamentales. Pero, lejos de estancarse, las ofertas de empleo para estos roles se han más que duplicado desde 2019, impulsadas por la alta demanda de servicios de cuidado infantil, combinada con la democratización del rol, que permite que muchas más personas puedan desempeñarlo⁴.

Cuatro preguntas para anticipar el futuro de cualquier rol

Nuestro análisis sugiere cuatro preguntas que líderes empresariales y colaboradores deberían considerar para comprender el futuro de un trabajo específico:

- 1 Especialización:** ¿Cómo está cambiando la IA el nivel de especialización humana requerido?
- 2 Oferta y demanda:** ¿Cómo podrían cambiar la demanda por este rol y la disponibilidad de colaboradores para cubrirlo a medida que la IA transforma sus funciones?
- 3 Limitaciones de la IA:** ¿En qué aspectos se necesita la intervención humana para supervisar o complementar a la IA, por ejemplo, para verificar la calidad de sus resultados o gestionar casos atípicos?
- 4 Fuerzas del entorno:** ¿Cómo las fuerzas externas (desde cuellos de botella en procesos hasta regulaciones) limitan o influyen en el uso de la IA?

Considerar estas cuatro preguntas, comenzando por el cambio en el nivel de especialización, puede ayudarte a entender cómo la IA está redefiniendo la colaboración entre personas y tecnología en un empleo determinado, y qué podría deparar el futuro para ese rol.

⁴ David Autor sostiene en Expertise (2026) que, a medida que la tecnología reduce el nivel de especialización requerido para un rol, el grupo de candidatos cualificados se amplía, lo que puede, a su vez, permitir que la ocupación crezca (aunque los salarios pueden estancarse). Piensa, por ejemplo, en los taxistas: a medida que la navegación por satélite redujo la necesidad de conocimientos especializados de rutas, muchas más personas pudieron desempeñar este trabajo. Esto llevó a que el número de taxistas aumentara considerablemente, mientras que los salarios se estancaron. Esto es lo que parece estar ocurriendo con los responsables de servicios de cuidado infantil: las ofertas de empleo se han más que duplicado desde 2019 (creciendo un 111%), mientras que los salarios solo han aumentado un 8%.



02

Un mercado laboral de dos vías también está emergiendo en roles de nivel inicial

La conocida caída en puestos iniciales expuestos a la IA oculta una historia más profunda.

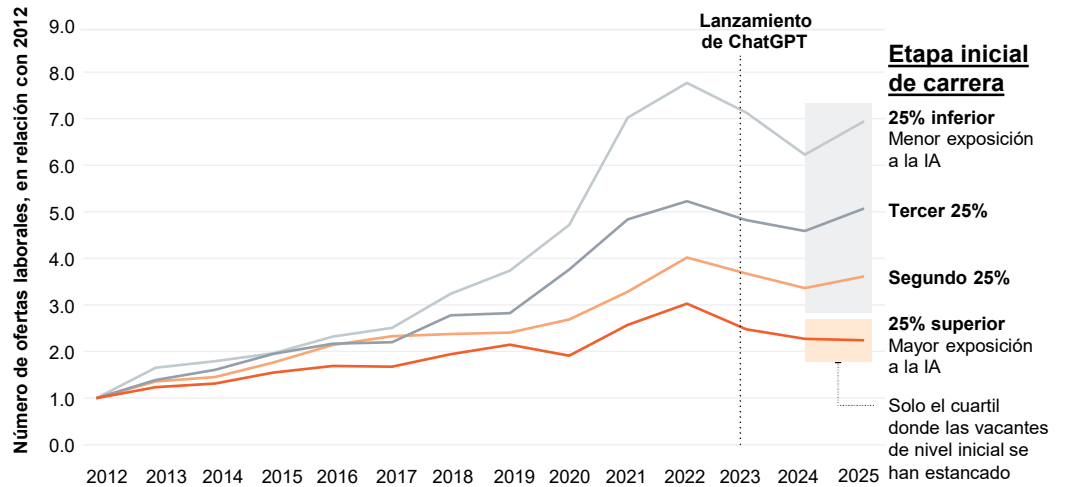
Un análisis reciente de la Universidad de Stanford encontró una caída del 16% en los puestos de nivel inicial en áreas expuestas a la IA. Se han observado descensos aún más pronunciados en roles de entrada en algunas industrias altamente expuestas a la IA, como finanzas y tecnología⁵.

Es probable que esta tendencia continúe e incluso se intensifique. La última Encuesta Global de CEO de PwC revela que el 49% de los ejecutivos espera que la adopción de la IA reduzca la contratación de perfiles junior en los próximos tres años (frente a un 12% en el caso de roles senior).

⁵ Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the recent Employment Effects of Artificial Intelligence, Brynjolfsson et al, 2025; The Crisis of Entry level Labor in the Age of AI, Jacob Jacquet, 2025

En economías avanzadas, las ofertas laborales están creciendo más lento para los colaboradores de nivel inicial con más exposición a la IA

Número de ofertas laborales de nivel inicial en relación con 2012, por cuartil de exposición a la IA (global).



Fuente: análisis de PwC, datos de Lightcast

Notes: Los "años de experiencia" disponibles en Lightcast se usan como un indicador aproximado de empleos de inicio de carrera. Un empleo se define como de inicio de carrera si los años de experiencia requeridos están entre 0 y 2 años. Debido a la disponibilidad de datos, solo incluimos los siguientes países en el análisis: Canadá, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos. Se requiere una interpretación cuidadosa de este gráfico: no se puede afirmar que la IA sea la causa de estos impactos. Otros factores o características estructurales de las ocupaciones en el 25% con mayor exposición a la IA también pueden contribuir a los datos observados. Los resultados están impulsados principalmente por datos de Estados Unidos, que representan el 73% del total de ofertas laborales en la muestra de países con datos disponibles desde 2012.

49%

La última Encuesta Global de CEO de PwC revela que el 49% de los ejecutivos espera que la adopción de la IA reduzca la contratación de perfiles junior en los próximos tres años.

A continuación, ofrecemos una forma de identificar qué roles de nivel inicial tienen mayor y menor probabilidad de disminuir en número —una información clave para colaboradores jóvenes que buscan construir carreras exitosas (y para las empresas que los emplean). La respuesta está en cómo la IA está transformando la necesidad de experiencia humana. Los roles de nivel inicial más expuestos a la IA (como analistas de datos junior) están evolucionando rápidamente para exigir más habilidades que tradicionalmente se asociaban a colaboradores senior⁶.

De hecho, los roles de nivel inicial más expuestos a la IA tienen ahora 7 veces más probabilidades de requerir habilidades tradicionalmente senior que aquellos con menor exposición. Estas habilidades demandan inteligencia emocional, criterio y capacidad de liderazgo en niveles que históricamente no eran necesarios en muchos puestos junior.

¿Tu primer trabajo requería estas habilidades?

Ejemplos de habilidades tradicionalmente asociadas a roles senior que ahora se exigen en muchos puestos de nivel inicial expuestos a la IA.

- Liderazgo motivacional
- Trabajo en equipo
- Gestión de personas
- Gestión de *stakeholders*
- Gestión de procesos
- Mentoría
- Toma de decisiones basada en datos

⁶ Una habilidad se define como tradicionalmente senior si tuvo más de 50 menciones en ofertas laborales para perfiles con experiencia (no de nivel inicial) con alta exposición a la IA en 2019, y ≤5 menciones en ofertas con alta exposición a la IA para puestos de nivel inicial en 2019.

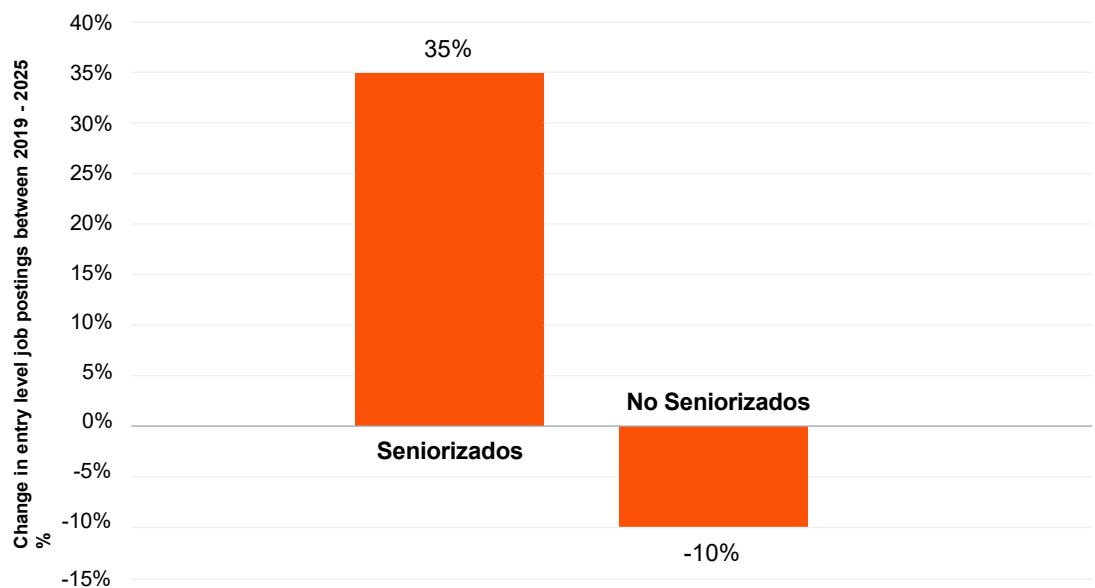
Al enfocarse en el conjunto de roles de nivel inicial más expuestos a la IA, aparece una divergencia notable. Los puestos de nivel inicial que ahora requieren más de 10 nuevas habilidades tradicionalmente asociadas a roles senior están prosperando, con una tasa de crecimiento del 35%, mientras que otros roles de entrada disminuyen en número.

35%

Los roles de nivel inicial que ahora requieren más de 10 nuevas habilidades que tradicionalmente eran senior están creciendo con una tasa del 35%.

Pero al profundizar, los roles de nivel inicial expuestos a la IA tienen resultados de crecimiento laboral muy diferentes según si están siendo actualizados para requerir más capacidades tradicionalmente senior

Cambio en las ofertas laborales de nivel inicial entre 2019 y 2025, roles seniorizados vs. no seniorizados, cuartil con mayor exposición a la IA, Estados Unidos.



Fuente: análisis de PwC, datos de Lightcast

Notes: (1) Una oferta laboral de nivel inicial se clasifica como "seniorizada" si contiene ≥ 10 menciones de una habilidad que aparece tanto en 2025 como en ofertas de nivel inicial, pero que tenía ≤ 5 menciones en ofertas de nivel inicial de la misma ocupación en 2019. Una habilidad se define como tradicionalmente senior si, dentro del mismo cuartil de alta exposición a la IA, tenía > 50 menciones en ofertas para perfiles con experiencia (no iniciales) en 2019 y ≤ 5 menciones en ofertas de nivel inicial en 2019.

En otras palabras, no todos los roles de nivel inicial expuestos a la IA están disminuyendo. En la práctica, estos roles están siendo "seniorizados", con oportunidades crecientes para colaboradores cuyos puestos están siendo transformados por la IA, volviéndose más complejos y exigentes.

Las empresas (y las instituciones educativas) deben replantear cómo capacitan, acompañan y estructuran las trayectorias iniciales de carrera, para ayudar a los colaboradores junior a desarrollar y demostrar habilidades propias de roles senior mucho más temprano.



03

El “terremoto” de habilidades impulsado por la IA se está acelerando

La IA está transformando las habilidades que los colaboradores necesitan para tener éxito.

Los roles profesionalizados, en particular, se están volviendo más complejos y exigentes, pero eso no significa que quienes están en roles democratizados puedan quedarse quietos en cuanto al desarrollo de habilidades. Las habilidades requeridas en los puestos más expuestos a la IA (incluyendo tanto los democratizados como los profesionalizados) están cambiando a una velocidad más del doble que en aquellos con menor exposición.

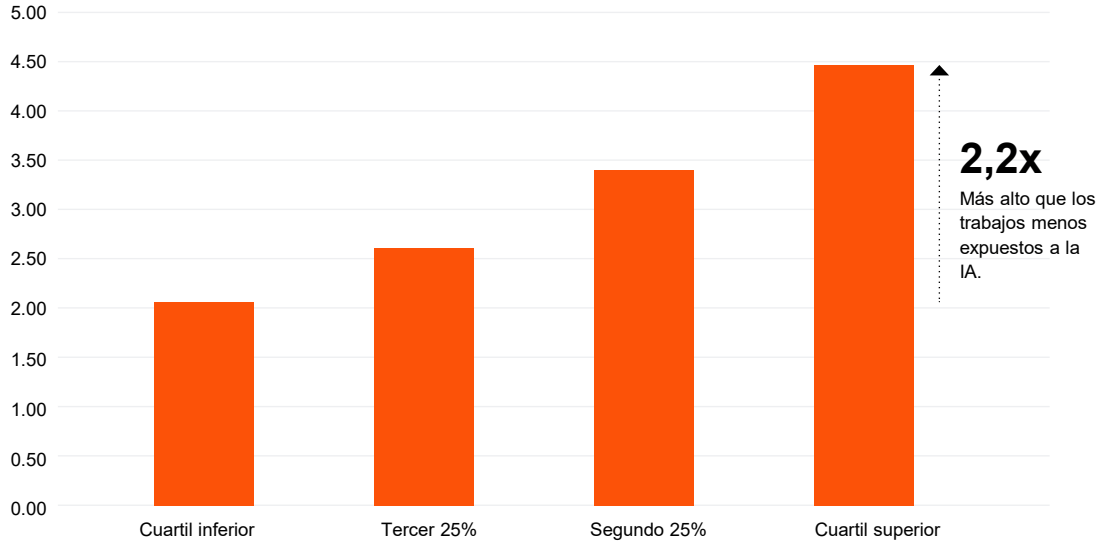
Además, la brecha en la velocidad de evolución de habilidades entre los roles más y menos expuestos a la IA está creciendo rápidamente. Las ocupaciones con mayor exposición a la IA ahora están evolucionando sus conjuntos de habilidades a más del doble del ritmo de los roles menos expuestos, lo que representa un aumento del 75% respecto a la brecha observada el año pasado.

75%

Las ocupaciones con mayor exposición a la IA ahora están evolucionando sus habilidades a más del doble de velocidad que los roles menos expuestos, con un aumento del 75% respecto a la brecha del año pasado.

Las habilidades necesarias para los trabajos con mayor exposición a la IA están cambiando más del doble de rápido que en los trabajos con menor exposición a la IA

Cambio neto de habilidades según exposición a la IA para todos los empleos, 2019–2025, a nivel global, por cuartil de exposición.



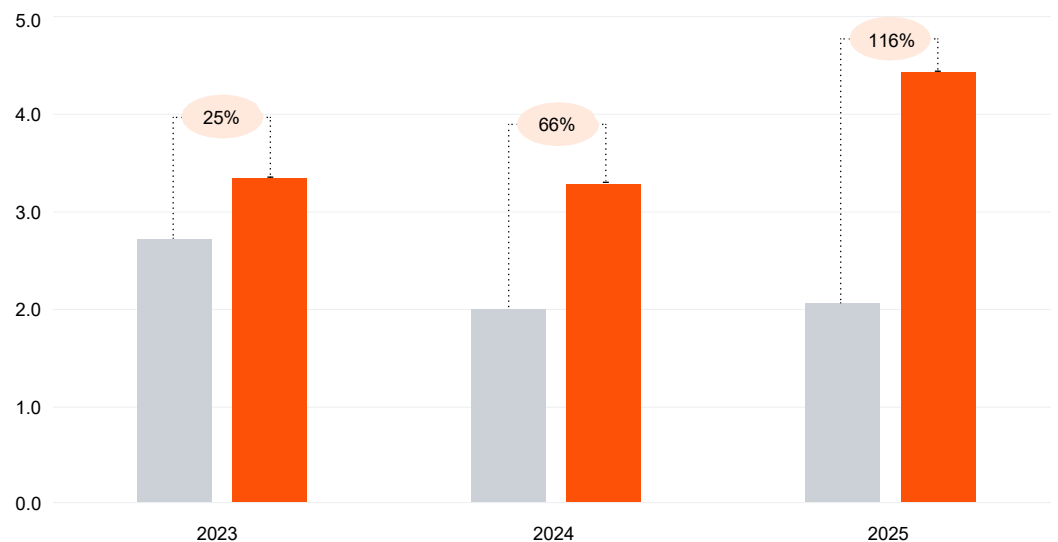
Fuente: análisis de PwC, Índice de Exposición Ocupacional a la IA de PwC, datos de Lightcast

Notas: El cambio neto de habilidades se calcula como la suma de la diferencia en puntos porcentuales entre 2019 y 2025 en la proporción de cada habilidad dentro de una ocupación.

La brecha se está ampliando con el tiempo, ya que las ocupaciones altamente expuestas a la IA experimentan una transformación de habilidades cada vez más rápida

Cambio neto en habilidades por exposición a la IA para todos los empleos entre 2019 y 2023, 2024 y 2025, a nivel global, para el cuartil superior e inferior de exposición a la IA

■ Cuartil inferior ■ Cuartil superior



Fuente: análisis de PwC, PwC AI Occupational Exposure Index, datos de Lightcast.

Notas: El cambio neto en habilidades se calcula como la agregación de la diferencia en puntos porcentuales entre 2019 y 2025 de la proporción que representa cada habilidad dentro de una ocupación.

2,5x

Encontramos que las nuevas tareas agregadas a los roles más expuestos a la IA (tanto profesionalizados como democratizados) tienen 2,5 veces más probabilidades de depender de estas habilidades intensivas en lo humano.

¿Qué capacidades es más probable que se requieran ahora en los roles con mayor exposición a la IA? Para ayudar a responder esta pregunta, nos basamos en el marco EPOCH de Loaiza y Rigobon (MIT, 2026), que identifica las habilidades “intensivas en lo humano” que son más resistentes a la automatización por IA y complementarias a su uso (es decir, necesarias para que las personas aporten valor junto a sistemas de IA⁷). Los cinco grupos de habilidades humanas son:

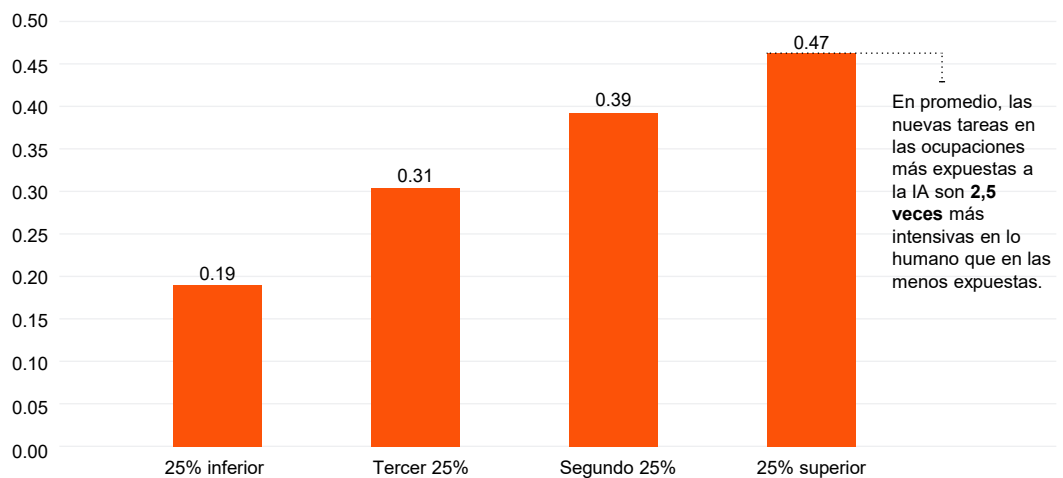
- **Empatía e inteligencia emocional:** compasión, comprensión y capacidad de construir conexiones significativas.
- **Presencia, redes y conectividad:** presencia física, *networking* y manejo de contextos sociales, clave para generar confianza y colaborar.
- **Opinión, criterio y ética:** capacidad para desenvolverse en escenarios abiertos, ambiguos o con implicancias éticas.
- **Creatividad e imaginación:** pensamiento original, improvisación y generación de nuevas ideas.
- **Esperanza, visión y liderazgo:** resiliencia, perseverancia, iniciativa y capacidad de definir dirección estratégica.

Encontramos que las nuevas tareas que se incorporan en los roles con mayor exposición a la IA (tanto profesionalizados como democratizados) tienen 2,5 veces más probabilidades de apoyarse en estas habilidades intensivas en lo humano.

Nuevas tareas agregadas a roles expuestos a la IA desde 2022 tienen 2,5 veces más probabilidades de depender de capacidades “intensivas en lo humano”, como la empatía, creatividad y presencia cara a cara

Puntaje promedio EPOCH por ocupación (solo tareas nuevas), por cuartil de exposición a la IA, 2022–2025.

Promedio del cuartil superior / Promedio del cuartil inferior: 2,5x



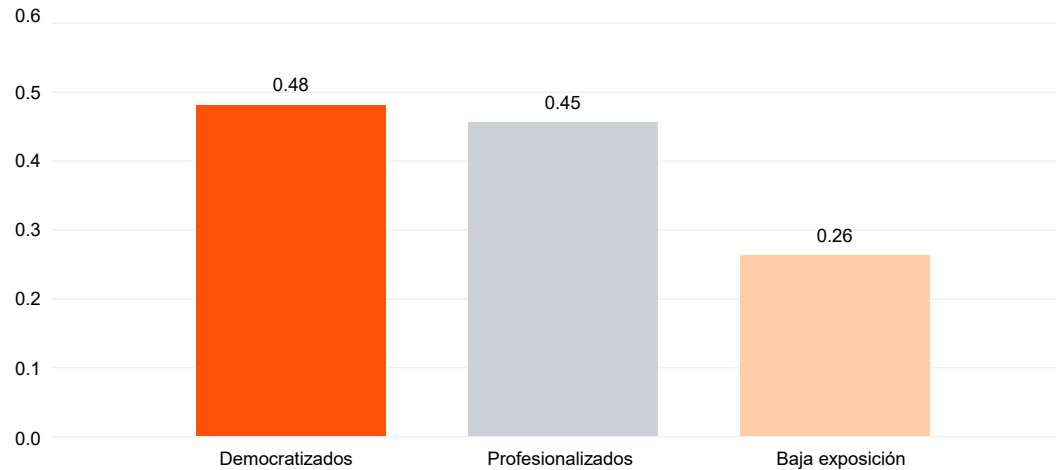
Fuente: Análisis de PwC, PwC AI Occupational Exposure Index, Loaiza y Rigobon (2025)

Notas: Utilizamos la medida EPOCH, desarrollada por Loaiza y Rigobon (2025), para evaluar la intensidad humana de las tareas emergentes. Los puntajes EPOCH miden en qué medida las tareas dependen de capacidades humanas (Empatía, Presencia, Opinión, Creatividad y Esperanza). Calculamos el puntaje promedio EPOCH de las nuevas tareas en cada ocupación SOC-2018, y reportamos los promedios por cuartil de exposición a IA.

7 The EPOCH of AI: Human-Machine Complementarities at Work, Loaiza & Rigobon, MIT, 2025

Tanto los roles democratizados como los profesionalizados requieren cada vez más estas capacidades intensivas en lo humano

Puntaje EPOCH promedio a nivel de ocupación, por clasificación de *expertise*, 2025



Fuente: Análisis de PwC, Teeselink and Carey (2026), Loaiza y Rigobon (2025)

Notas: Nos basamos en el marco EPOCH, desarrollado por Loaiza y Rigobon (2025), para evaluar la intensidad humana de las tareas emergentes. Los puntajes EPOCH miden en qué medida las ocupaciones dependen de capacidades humanas (Empatía, Presencia, Opinión, Creatividad y Esperanza). Calculamos el puntaje EPOCH promedio de 2025 de los roles "democratizados", "profesionalizados" y de "baja exposición" (en SOC-2018).

Aquí se presenta, entonces, otra dimensión de cómo la IA está transformando la especialización que necesitan los colaboradores. Quienes aspiren a tener éxito tanto en roles democratizados como en profesionalizados tendrán mayor probabilidad de necesitar habilidades como desarrollar empatía, desenvolverse en contextos sociales y generar ideas originales.

Algunos críticos señalan que estas son precisamente habilidades que el uso de la tecnología, incluida la IA, podría erosionar, lo que complica aún más el desafío para colaboradores, educadores y líderes empresariales a la hora de construir una fuerza laboral preparada para el futuro⁸.

⁸ Alone Together, Sherry Turkle, 2025; The Shallows, Nicolas Carr, 2025; The Anxious Generation, Jonathan Haidt, 2024



04

Las empresas “superestrella” capturan los mayores beneficios de la IA

Algunas organizaciones están logrando grandes beneficios, mientras otras tienen dificultades.

Hemos analizado cómo la IA está creando un mercado laboral de dos vías para los colaboradores, con trayectorias distintas para los roles profesionalizados o democratizados por la IA. De manera similar, observamos una divergencia impulsada por la IA entre organizaciones, donde algunas están capturando beneficios significativamente mayores de la IA, mientras que otras tienen dificultades para aprovechar al máximo esta tecnología.

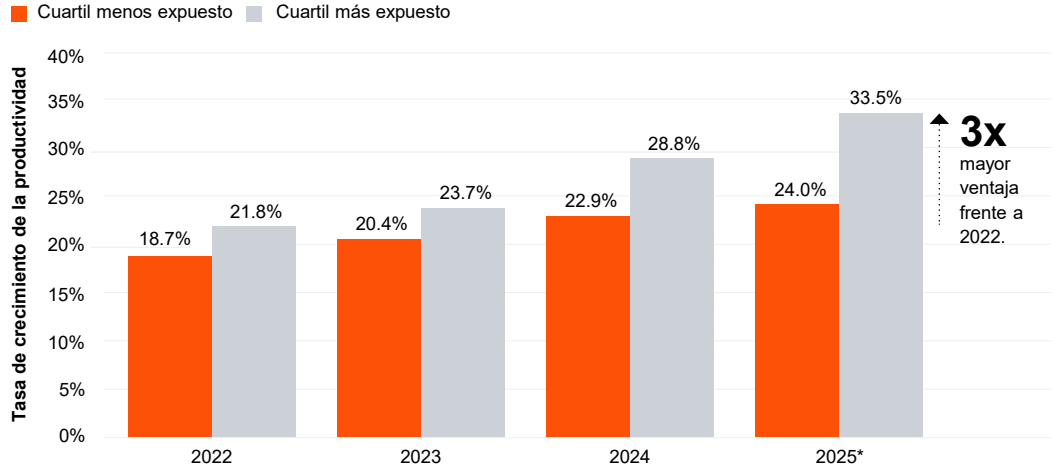
Desde 2022, cuando el uso de la IA se disparó, las organizaciones más expuestas a la IA han tomado una clara ventaja en el crecimiento de la productividad de ingresos (medido como ingresos por colaborador), y esta brecha continúa ampliándose.

33,5%

Las organizaciones más expuestas, en conjunto, tienen una tasa de crecimiento de la productividad del 33,5%.

Desde 2022, cuando la adopción de la IA se disparó, las organizaciones más expuestas a la IA han experimentado un crecimiento más rápido de la productividad

Tasa promedio de crecimiento de empresas en productividad por cuartil de exposición a la IA (medida utilizando una línea base de 2018)



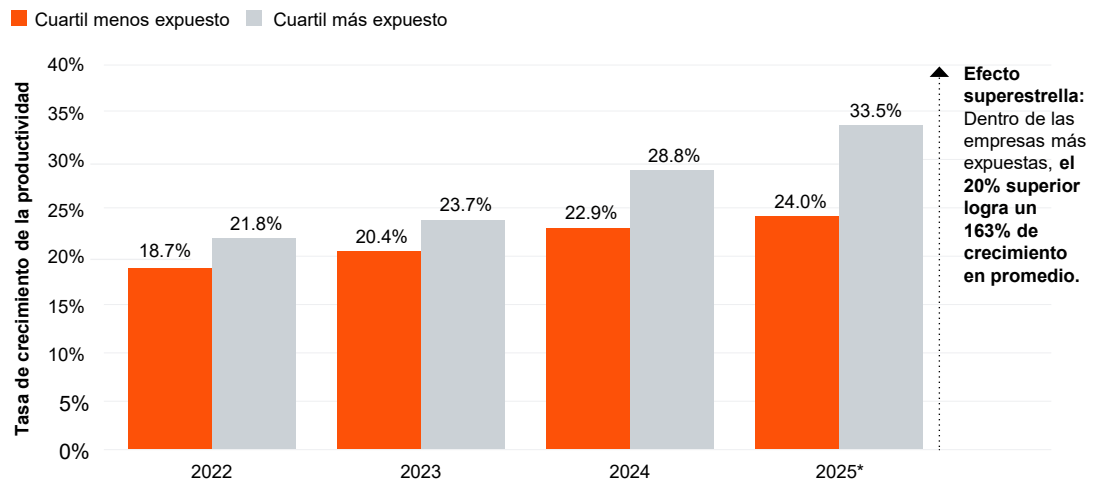
Fuente: Análisis de PwC, datos de ORBIS

Notas: La productividad se mide como ingresos por colaborador entre 2018-2024/25. Los datos de 2025 se utilizan para las empresas donde están disponibles, por lo que se sustituyen en cobertura geográfica por los datos de 2024. La exposición a la IA de la empresa se determina por el sector NAICS al que pertenece la empresa, etiquetado en los datos de ORBIS (por ejemplo, la empresa puede estar en un sector de alta exposición como arquitectura y seguros, o en un sector de baja exposición como minería o tratamiento de residuos).

Si observamos más de cerca, un pequeño grupo de “superestrellas” dentro de las empresas más expuestas está logrando ganancias de productividad mucho mayores. En conjunto, las empresas más expuestas presentan un crecimiento de productividad del 33,5%, mientras que las superestrellas (el 20% más productivo dentro de ese grupo) alcanzan un crecimiento del 163%.

Existe un marcado efecto “superestrella”: el 20% superior de las empresas más expuestas logra un crecimiento de la productividad 5 veces mayor que el promedio de las empresas más expuestas en su conjunto

Tasa promedio de crecimiento de las empresas en productividad por cuartil de exposición a la IA (medida utilizando una línea base de 2018)



Fuente: Análisis de PwC, datos de ORBIS

Notas: *La productividad se mide como ingresos por colaborador entre 2018-2024/25. Los datos de 2025 se utilizan para las empresas donde están disponibles; sustituimos la cobertura faltante con datos de 2024.

Este hallazgo coincide con la última Encuesta de CEO de PwC, que revela que solo el 8% de los CEO afirma que la IA ha generado un aumento en los ingresos durante el último año. Esto sugiere que muchas empresas aún están en una fase de experimentación, mientras que un pequeño grupo de empresas “superestrella” ya está aprendiendo a convertirla en resultados reales.

8%

de los CEO afirma que la IA ha generado un aumento significativo en los ingresos durante el último año.

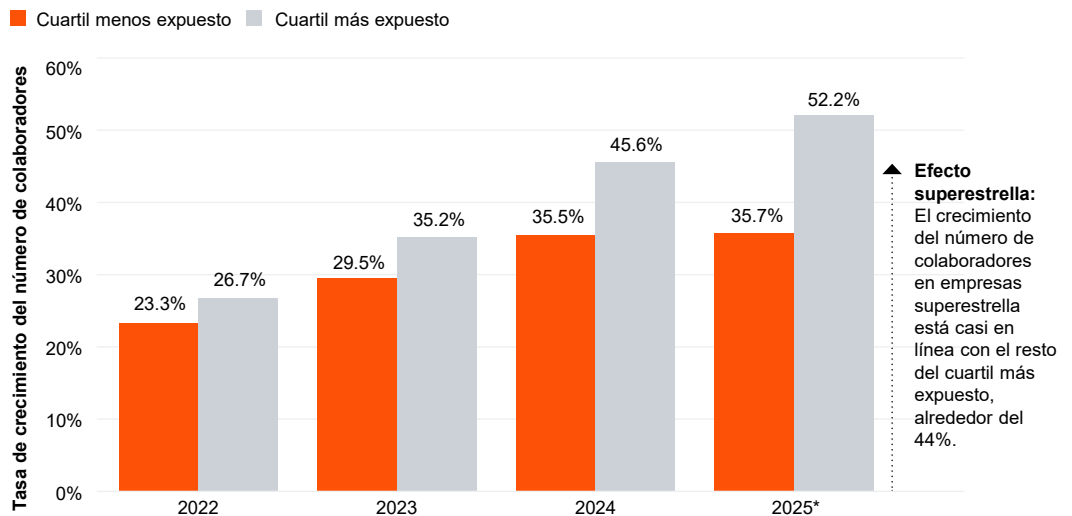
Qué hacen distinto las “superestrellas”

¿Qué están haciendo bien estas empresas? Para responder a esta pregunta, podemos recurrir al [Estudio sobre el desempeño de la IA 2026 de PwC](#). Este estudio también identificó un efecto “superestrella”, con un 20% de las empresas capturando el 74% de los beneficios de la IA. El factor más determinante para lograr estos resultados extraordinarios es si la empresa está utilizando la IA para impulsar oportunidades de crecimiento, especialmente aquellas que surgen al colaborar o competir más allá de los límites de su sector.

El Barómetro 2026 confirma que la IA se está utilizando como una palanca de crecimiento expansivo. Observamos que el crecimiento de la dotación de colaboradores en las empresas más expuestas a la IA supera ampliamente al de aquellas con menor exposición, y esta brecha ha aumentado cada año desde 2022. Esto sugiere que las empresas más expuestas a la IA —y especialmente las superestrellas— no están utilizando esta tecnología únicamente para ganar eficiencia o reducir dotación. Por el contrario, parecen estar utilizándola para impulsar el crecimiento, lo que a su vez está fomentando la contratación y el aumento de salarios. Los datos de dotación también se alinean con el estudio sobre el desempeño de la IA de PwC, que muestra que el 32% de las empresas líderes en IA espera aumentar su dotación en un 5% o más, mientras que solo el 17% de las empresas con bajo desempeño en IA anticipa incrementos en la dotación. Lejos de ser un “destructor de empleos”, la IA podría estar actuando como un motor de expansión del empleo.

Quizás resulte sorprendente que el crecimiento del número de colaboradores en las empresas más expuestas a la IA está superando al de las empresas menos expuestas

Tasa promedio de crecimiento de las empresas en productividad por cuartil de exposición a la IA (medida utilizando una línea base de 2018)



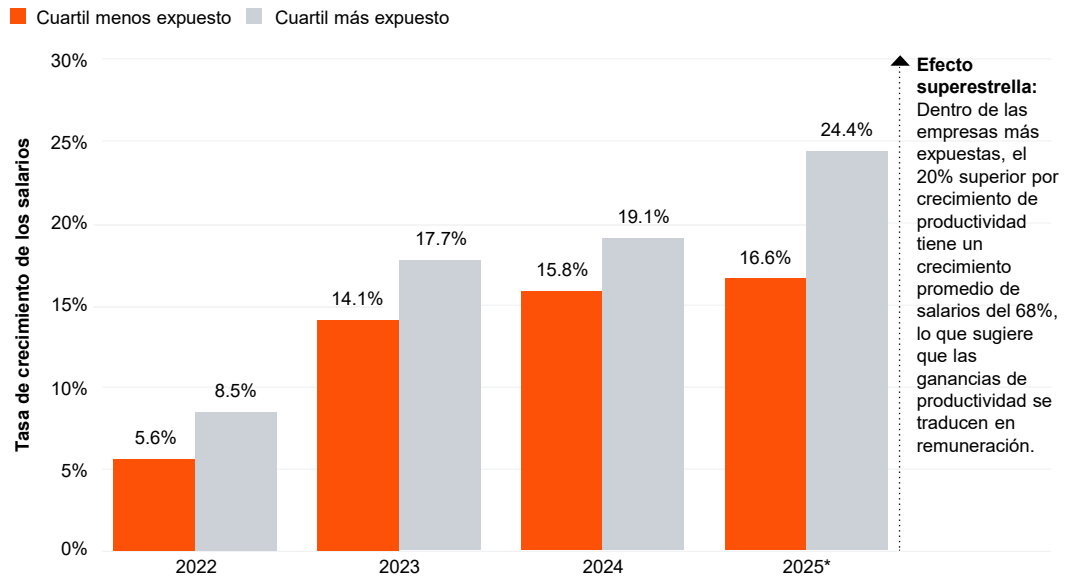
Fuente: análisis de PwC, datos ORBIS.

Notas: datos de 2015 a 2025; para empresas donde está disponible, sustituimos la cobertura faltante con datos de 2024. Los datos de empresas de ORBIS no pretenden representar el crecimiento del empleo a nivel mundial. El análisis se basa en empresas más grandes con datos financieros y de colaboradores disponibles tanto en 2018 como en 2024/25, incluyendo un filtro inicial por empresas con facturación anual de al menos 50 millones de dólares estadounidenses; se excluyen las empresas que salieron del mercado durante el período, lo que genera un sesgo de supervivencia. En algunos países, los requisitos de reporte financiero también varían, lo que significa que las empresas con datos reportados de forma consistente pueden ser más grandes, más formalizadas o tener mejor desempeño que la población empresarial más amplia. La interpretación clave es, por lo tanto, la diferencia relativa en el crecimiento del número de colaboradores entre empresas más y menos expuestas a la IA, en lugar de la tasa absoluta de crecimiento comparada con la economía en general.

Los salarios también han aumentado mucho más rápido en las empresas con mayor exposición a la IA que en las menos expuestas, y en particular en las empresas “superestrella”.

El crecimiento de los salarios en las empresas más expuestas a la IA se ha acelerado a medida que aumenta la productividad, lo que sugiere que las ganancias se comparten con los colaboradores

Tasa promedio de crecimiento de las empresas en salarios según cuartil de exposición a IA (medido usando una línea base de 2018).



Fuente: análisis de PwC, datos ORBIS.

Notas: Los salarios se miden por el costo total de personal por colaborador entre 2018 y 2024/25. 2025 corresponde a datos utilizados para empresas donde están disponibles; para las demás, se reemplazó la cobertura faltante con datos de 2024.

La implicación para las empresas es capturar los mayores beneficios de la IA utilizándola para crear nuevas formas de valor, no solo para hacer más eficientes las formas de trabajo existentes. Para los colaboradores, la implicación es aprovechar las crecientes oportunidades en sectores (y empresas) que están sacando el máximo provecho del potencial de la IA.





05

Los salarios por habilidades en IA siguen aumentando

Los colaboradores con habilidades en IA obtienen una prima salarial del 62%.

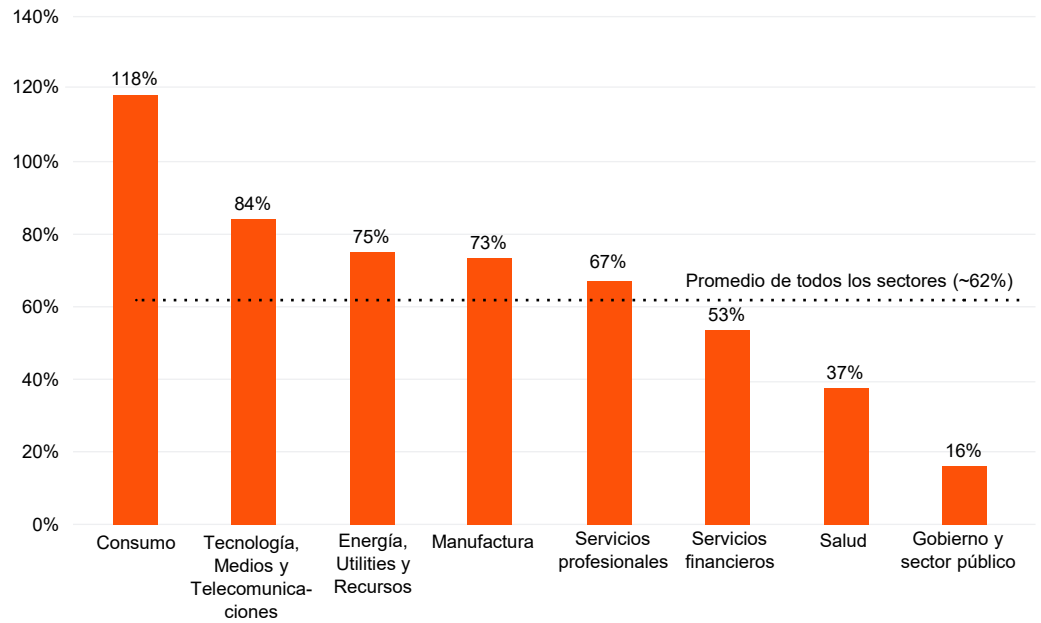
El valor que las empresas obtienen de la IA es evidente en las altas primas salariales que se pagan a los colaboradores con habilidades en IA, como la ingeniería de *prompts*. Este año, la prima salarial ha crecido hasta el 62%. (Las primas salariales se calculan midiendo la diferencia entre los salarios ofrecidos para roles determinados que sí requieren habilidades en IA versus los salarios ofrecidos para roles comparables que no requieren habilidades en IA. Consulta el apéndice de Metodología para ver la lista de habilidades en IA).

62%

El valor que las empresas obtienen de la IA es evidente en las altas primas salariales que se pagan a los colaboradores con habilidades en IA, como la ingeniería de *prompts*. Este año, la prima salarial ha crecido hasta el 62%.

Las primas salariales para colaboradores con habilidades en IA han aumentado a 62% (desde 57% en el Barómetro del año pasado)

Prima salarial por sector (% , 2025).



Fuente: análisis de PwC, datos de Lightcast. Notas: (i) Para calcular las primas salariales, dividimos las ofertas de empleo dentro de un sector entre puestos con IA y sin IA. A partir de esto estimamos la prima salarial (diferencia) dentro del sector para los salarios de grupos de puestos alineados con IA en comparación con los de puestos no alineados con IA. Este análisis no es una tasa de crecimiento, sino una fotografía de un año determinado. Ten en cuenta que solo se muestran los ocho sectores alineados con PwC en el gráfico visual; sin embargo, el promedio de 62% se calcula considerando los 16 sectores del alcance del Barómetro de Empleos en IA.





06

La contratación de especialistas en IA está aumentando, lo que indica una mayor inversión en IA

Las empresas están acelerando su inversión en sistemas de IA y en las personas que los construyen, operan y optimizan. A nivel global, la contratación de especialistas en IA (colaboradores con habilidades avanzadas en IA, como *machine learning*) creció 8 veces más rápido en 2025 que la contratación en el total de los puestos de trabajo.

La contratación de especialistas en IA está aumentando en todas las regiones analizadas. Algunas economías emergentes están registrando un crecimiento más rápido que muchas economías desarrolladas, lo que indica una rápida expansión de las capacidades en IA y de la demanda de talento.

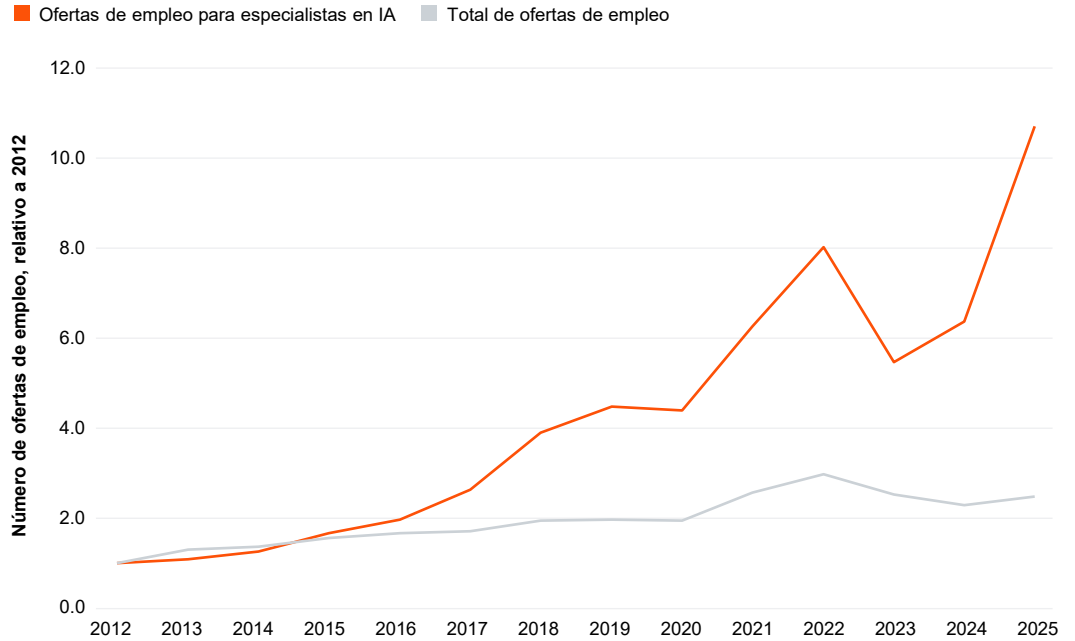
La contratación de especialistas en IA también está creciendo en todos los sectores, liderada por Tecnología, Medios y Telecomunicaciones, donde el 11,4% de las ofertas laborales en 2025 correspondían a especialistas en IA

11,4%

La contratación de especialistas en IA también está aumentando en todos los sectores, liderada por Tecnología, Medios de Comunicación y Telecomunicaciones, donde el 11,4% de las ofertas de empleo en 2025 eran para especialistas en IA.

El número de puestos de especialistas en IA se disparó en el último año, creciendo ocho veces más rápido que los puestos de trabajo en general, lo que indica que las empresas están priorizando la inversión en IA

Crecimiento relativo en IA y en todas las ofertas de empleo, de 2012 a 2025, a nivel global.

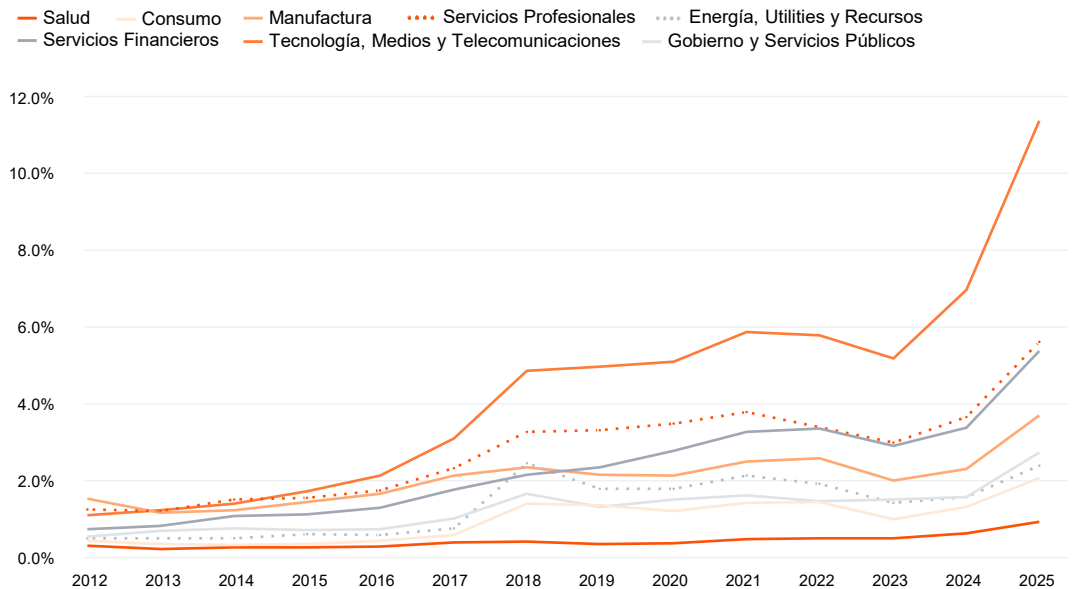


Fuente: análisis de PwC, datos de Lightcast.

Notas: para algunos países, los datos comienzan desde 2018 o 2021 en adelante. Por lo tanto, solo incluimos los países para los que hay datos disponibles desde 2012 en nuestra muestra. Las ofertas de empleo en IA se definen como aquellas que requieren al menos una habilidad relacionada con la IA.

La contratación de especialistas en IA está aumentando en todos los sectores

Participación de empleos de IA por sector, a nivel global (% de 2012 a 2025).



Fuente: análisis de PwC, datos de Lightcast.

Conclusión: Próximos pasos

Nuestro análisis de más de mil millones de ofertas laborales en todo el mundo no respalda los temores de un apocalipsis laboral impulsado por la IA⁹, pero sí revela una profunda transformación del mercado laboral y de las habilidades necesarias para tener éxito.

Próximos pasos para líderes empresariales

1

Usar la IA para impulsar el crecimiento, no solo la eficiencia. Las empresas que están obteniendo mayor valor de la IA no la utilizan únicamente para reducir costos o disminuir la dotación. En cambio, la están utilizando para desbloquear nuevas fuentes de ingresos, entrar en nuevos mercados y crear nuevas formas de valor. Los líderes deberían enfocar su agenda de IA en oportunidades de crecimiento, especialmente mediante la colaboración entre industrias. Sin embargo, no basta con aplicar IA a estas oportunidades: el [estudio de desempeño en IA](#) muestra que contar con las bases adecuadas (como una estrategia enfocada para escalar iniciativas de alto valor y plataformas de datos y tecnología modernizadas) aumenta significativamente la capacidad de capturar el potencial de la IA.

2

Diseñar la estrategia de plantilla utilizando el enfoque de Profesionalizados/Democratizados para guiar la inversión en talento y el desarrollo de habilidades, anticipando la rotación. Los roles profesionalizados pueden requerir mayores inversiones en alfabetización avanzada en IA, habilidades intensivas en lo humano, talento especializado y estrategias de retención, a medida que aumentan la demanda y la presión salarial. Los roles democratizados pueden requerir un rediseño proactivo del trabajo, itinerarios de movilidad y propuestas de carrera renovadas, a medida que la IA cambia la especialización requerida.

3

Invertir en IA agéntica, el complemento definitivo de la experiencia humana. Con un equipo de [agentes de IA](#) a su disposición, los colaboradores pueden utilizar su experiencia distintivamente humana para generar valor a mucha mayor escala, lo que permite a sus organizaciones pensar, adaptarse y ejecutar más rápido que sus competidores. De hecho, el estudio sobre desempeño de la IA de PwC encontró que las empresas que obtienen mayor valor de sus inversiones en IA tienen el doble de probabilidades de desplegar agentes que aquellas con menor ROI.

4

Reinventar las trayectorias profesionales tempranas. Identifica los roles junior que cada vez exigen capacidades propias de niveles senior. Rediseña los programas de acogida, mentoría y formación para acelerar el desarrollo de habilidades avanzadas como liderazgo, gestión de *stakeholders* y toma de decisiones estratégicas.

5

Invertir en habilidades intensivas en lo humano junto con habilidades en IA. La empatía, el juicio, la creatividad y el liderazgo adquieren mayor valor competitivo a medida que la IA absorbe tareas rutinarias y técnicas. Construir una plantilla con estas capacidades es tan estratégico como desarrollar la competencia en IA de los colaboradores

Próximos pasos para colaboradores

1

Considera moverte hacia roles que la IA vuelve más especializados.

Nuestro análisis sugiere que las oportunidades están migrando desde los roles democratizados hacia los roles profesionalizados y aquellos con baja exposición a la IA (con excepciones).

2

Busca empresas e industrias pioneras.

Busca organizaciones que estén utilizando la IA para crear nuevos mercados o servicios, o que estén colaborando más allá de los límites tradicionales de sus industrias para construir los negocios del futuro.

3

Aprende a dominar la IA como herramienta y como aliado.

Nuestro análisis sugiere que el siguiente dicho es cierto: no perderás tu trabajo por la IA, sino por alguien que sabe cómo usarla.

4

Desarrolla habilidades intensivas en lo humano.

Fortalece habilidades cuyo valor está aumentando en la era de la IA, como la creatividad, las habilidades interpersonales, el liderazgo, el criterio y la capacidad de navegar la complejidad y la ambigüedad.

5

Si estás al inicio de tu carrera, desarrolla habilidades senior

rápidamente. La buena noticia es que muchos colaboradores junior evitarán años de trabajo rutinario y repetitivo. La parte más desafiante es que esos mismos colaboradores deberán avanzar rápidamente para demostrar habilidades como liderazgo y pensamiento estratégico.



Patrocinadores asociados



Joe Atkinson

Director Global de IA para la Red de Firmas de PwC, PwC EE. UU.



Peter Brown

Líder Global de la Fuerza Laboral, PwC Reino Unido

Creación Thought Leadership



Sarah Brown

Líder de Thought Leadership, Comunicaciones Globales y Cambio, PwC Reino Unido

UK Economics Research Team



Simon Oates

Líder de Economía del Reino Unido, PwC Reino Unido.



Nabil Taleb

Economista, gerente, PwC Reino Unido.



Harry Ingham

Economista, asociado senior, PwC Reino Unido.



Zara Sendut

Economista, asociada, PwC Reino Unido.



Mehdi Sahneh

Economista, gerente senior, PwC Reino Unido.



William Feng

Economista, asociado senior, PwC Reino Unido.



Mustafa Rupawala

Economista, asociado senior, PwC Reino Unido.

Asesores senior



Justine Brown

Directora, Fuerza Laboral Global, PwC Reino Unido.



Annie Veillet

Socia, Nube y Datos, IA, PwC Canadá.



Zlatina Loudjeva

Socia, Líder de engagement para habilidades en IA, Reino Unido; líder de habilidades en IA, PwC Reino Unido.



Anthony Bruce

Socio, Líder global de industrias de Salud, PwC Reino Unido.



Khaled Bin Braik

Socio EAU, PwC Emiratos Árabes Unidos.



Bivek Sharma

Director de Tecnología e IA, PwC Medio Oriente.



Prasun Shah

Socio, CTO Global, Consultoría en Fuerza Laboral, Director en IA, PwC Reino Unido.



Brenda Vethanayaga

Socia, Servicios de Riesgo, Confianza en la IA, PwC Canadá.



Rob Dicks

Socio, Líder comercial de IA, PwC EE. UU.



Dr Dayalan Govender

Socio, Líder Personas y Transformación Organizacional, PwC Sudáfrica.



Shebani Patel

Socia, Líder de Práctica de Soluciones de Fuerza Laboral, PwC EE.UU.



Farbod Nassiri

Partner, National Practice Lead, Digital HR Transformation, PwC Canada



Vikas Agarwal

Director Global de Tecnología e Innovación en IA, Consultoría, PwC EE. UU.



Anumeha Singh

Socia, Transformación Organizacional y de Talento, PwC India.



Marlene de Koning

Directora, Consultoría de Transformación, IA y Adopción, PwC Países Bajos.



Bas Van De Pas

Socio, Consultoría de Transformación, IA y Adopción, PwC Países Bajos.



Parul Munshi

Socia en PwC Sudeste Asiático, Consulting, Líder de Fuerza Laboral APAC, PwC Singapur.



Chris Greenwood

Socio Principal, Función Corporativa, Transformación, PwC Australia.



Rusbeh Hashemian

Líder Global de Tecnología, CIO y CTO para EMEA, PwC Alemania.



Dan Priest

Director en IA, PwC EE. UU.



Scott Likens

Ingeniero Jefe Global de IA, PwC EE. UU.



Felicity Copeland

Directora, Confianza en la IA, PwC Reino Unido.



Vishy Narayanan

Líder de Digital & IA para Asia Pacífico, PwC Malasia.



Julia Lamm

Socia, Transformación de la Fuerza Laboral, PwC EE. UU.



Barómetro Global de la IA en el Empleo 2026

pwc.com/cl/es