

# El freno a la contratación de jóvenes: Empresas postergan a recién graduados ante recortes y auge de la IA

Según un informe publicado por The Wall Street Journal, las expectativas para el empleo en el próximo ciclo laboral permanecerán estancadas durante el 2026. Esta previsión responde a una combinación de factores: la volatilidad macroeconómica, la ola de ajustes o despidos en plantillas corporativas y el creciente reemplazo de funciones básicas por sistemas automatizados impulsados por inteligencia artificial.

El diagnóstico se sustenta en los resultados de la medición semestral elaborada por la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE), un termómetro ampliamente utilizado para anticipar las oportunidades laborales de quienes están próximos a obtener su título universitario en territorio estadounidense.

Con seis meses de anticipación respecto a la temporada de titulación, más del 50 % de las 183 firmas participantes en la consulta caracterizaron las condiciones de inserción al mercado laboral para la promoción que egresará en el 2026 como “poco favorables o mediocres”. Se trata del pronóstico más desalentador emitido por la entidad desde el 2020, cuando la emergencia sanitaria global generó una contracción sin precedentes en la actividad productiva y comercial.

El documento atribuye esta coyuntura adversa, en primer lugar, a la desaceleración generalizada del mercado laboral. En los últimos trimestres, varias corporaciones de gran envergadura han anunciado reducciones estructurales de personal, con cifras acumuladas que suman decenas de miles de puestos de trabajo. Casos destacados incluyen los recortes en la multinacional de comercio electrónico Amazon, en la operadora logística UPS y en el gigante de telecomunicaciones Verizon, cuya última ronda de desvinculaciones o despidos—15.000 empleados— constituye la más severa en su trayectoria corporativa.

Frente a los signos de inestabilidad en la economía, las organizaciones han modificado sus pautas de selección: ahora priorizan perfiles con trayectoria comprobada y postergan la incorporación de jóvenes sin experiencia previa que trascienda la formación académica.

Las empresas prefieren apostar por profesionales ya adaptados al entorno laboral, en lugar de destinar recursos a la capacitación inicial. Esto ha intensificado exponencialmente la disputa por cada vacante: los egresados no solo se enfrentan entre ellos, sino también a una masa creciente de profesionales desplazados recientemente por reestructuraciones.

A ello se suma el creciente uso de plataformas basadas en algoritmos avanzados o IA. Responsables de recursos humanos y alta dirección han señalado reiteradamente que estas herramientas no solo optimizan procesos, sino que están reemplazando tareas rutinarias antes asignadas a personal novel. En la práctica, esto desdibuja el rol de los primeros empleos —antes considerados escalones de entrada—, debilitando su función formativa y de inserción.

Un estudio reciente del Banco de la Reserva Federal de Nueva York reveló que, en junio, la tasa de desocupación entre recién titulados llegó al 4,8 %, el pico más alto para ese segmento en el mismo período desde el año 2020.

En ese contexto, Giavanna Vega, especialista en gestión del talento, definió ante el citado medio el clima actual como una “fase de estancamiento prolongado”, donde la dinámica de contratación parece haberse detenido sin señales claras de reactivación inminente.