AI Search Jobs 2026: qué piden 867 ofertas y qué podemos demostrar

Fernando Angulo

Análisis original: 12 de octubre de 2026. Corte del corpus: 22 de septiembre de 2026, freeze 1.0. Edición PDF 1.0: 4 de noviembre de 2026.

Investigación personal preliminar, sin revisión por pares. Este PDF conserva el análisis y el contexto de disponibilidad de fuentes de octubre de 2026; su formato y bibliografía no representan una nueva revisión de los datos. El estudio utiliza fuentes públicas de ofertas, no datasets propietarios de Semrush o Adobe.

Resumen

Este estudio descriptivo preliminar examina una muestra de conveniencia de 1.003 ofertas únicas de empleo congelada el 22 de septiembre de 2026: 867 clasificadas como actuales en ese corte y 136 históricas. Distingue títulos, dimensiones del trabajo, estados de evidencia y alcance de las expectativas comerciales. Los resultados describen el texto y la codificación de las ofertas recuperadas, no la prevalencia en el mercado laboral, contrataciones ni retorno comercial demostrado. La revisión fue asistida por IA; 944 registros conservan estados de adjudicación final pendiente.

Cita sugerida

Angulo, F. (2026). *AI Search Jobs 2026: qué piden 867 ofertas y qué podemos demostrar*. Análisis preliminar, edición PDF 1.0. https://fernandoangulo.com/es/leadership/ai-search-jobs

Análisis

Investigación personal de Fernando Angulo. Análisis preliminar del corpus congelado el 22 de septiembre de 2026. La muestra principal reúne 867 ofertas clasificadas como actuales en ese corte, de 701 empleadores. Otras 136 ofertas históricas se analizan por separado. «Actual» describe la clasificación del corte, no garantiza que la vacante siga abierta hoy.

El trabajo de AI Search aparece más allá de los cargos que llevan sus siglas. En la muestra principal, **495 de 867 ofertas (57,1 %) no incluyen una etiqueta explícita de AI Search en el título**, aunque sus responsabilidades cumplieron el criterio de inclusión. Las otras 372 (42,9 %) sí incluyen una expresión del diccionario utilizado.

Mi lectura es que buscar únicamente «GEO Manager» deja fuera parte del trabajo que describen los empleadores de esta muestra. GEO significa *Generative Engine Optimization*, optimización para motores generativos; AEO, *Answer Engine Optimization*, optimización para motores de respuesta. La función también puede vivir dentro de SEO, contenido, crecimiento o liderazgo de marketing. Este dato describe el corpus; no estima cuántos empleos existen en el mercado.

La segunda señal es la distancia entre visibilidad y negocio. Hay códigos de presencia en 683 ofertas actuales y de impacto comercial en 332. Pero solo dos de esas 332 tienen un código de impacto comercial etiquetado con alcance exactamente AI Search. Buena parte del lenguaje comercial corresponde al conjunto del puesto. Pedir ingresos a un responsable y demostrar ingresos atribuibles a AI Search son observaciones distintas.

La muestra: de 1.466 registros a 867 ofertas para el análisis principal

La unidad es una oferta o requisición única, no una URL, una ciudad, una contratación ni una persona empleada. Una oferta con varias localizaciones cuenta una vez. La deduplicación prioriza empleador e identificador de requisición; utiliza URL canónica y revisión de título, ubicación y contenido como apoyos.

Paso del registro congelado	Número	Uso
Registros físicos recopilados	1.466	Incluyen alias y candidatos no admitidos
Alias de fuente retirados	26	Otra representación de una misma unidad
Unidades candidatas tras retirar alias	1.440	Universo de descubrimiento
Ofertas admitidas en el núcleo	1.003	867 actuales y 136 históricas
Cohorte principal: fuente oficial actual en el corte	867	Denominador principal
Cohorte histórica: evidencia oficial histórica	136	Denominador separado
Candidatos pendientes de resolución	344	Fuera de los resultados
Registros exploratorios adyacentes	85	Fuera del núcleo
Excluidos	8	Fuera del núcleo

La búsqueda fue dirigida y multilingüe: combinó términos como GEO, AEO, AI Search y AI Visibility con títulos convencionales. Incluyó páginas de empleadores y sistemas como Greenhouse, Lever, Ashby, Workable y SmartRecruiters. Directorios e intermediarios sirvieron para descubrir candidatos, no para sustituir la evidencia primaria de inclusión.

Para entrar, la oferta debía describir trabajo material sobre búsqueda generativa comercial: visibilidad, inclusión, citas, recomendaciones o tareas que las habilitan. Una referencia genérica a IA, un puesto de ingeniería de modelos sin esa función o GEO usado para geografía no eran suficientes. El protocolo distingue fuentes oficiales actuales, oficiales históricas y fuentes de descubrimiento.

Es una **muestra de conveniencia**, condicionada por consultas, idiomas, acceso y recuperación de fuentes. No es probabilística ni un censo. Los ocho archivos del manifiesto coinciden con sus hashes SHA-256; recalculé las tablas desde el registro congelado. Puedes revisar el registro de muestra, las tablas por cohorte y la metodología.

Los títulos: el 57,1 % queda fuera de una búsqueda basada solo en etiquetas

Etiqueta en el título	Actuales, n = 867	Históricas, n = 136
Término explícito del diccionario AI Search	372 (42,9 %)	58 (42,6 %)
Sin término explícito del diccionario	495 (57,1 %)	78 (57,4 %)

La clasificación es léxica. Reconoce GEO, AEO, AIO, *generative engine*, *answer engine*, AI Search, AI Visibility y LLM Visibility según la expresión regular publicada. No mide especialización ni seniority. «Sin término explícito» tampoco significa ausencia de IA: significa que el título no activa ese diccionario.

Las proporciones de ambas cohortes son parecidas, pero **no constituyen una serie temporal**. Las históricas no representan una ventana anterior comparable. No interpreto la tabla como estabilidad, crecimiento o sustitución de títulos.

Para un director de marketing, la consecuencia es concreta: el inventario de capacidades debe empezar por las tareas. Una empresa puede asignar responsabilidades de AI Search sin abrir un puesto dedicado. La muestra permite observar esa coexistencia; no establece la estructura dominante del mercado.

Nueve dimensiones: trabajo y expectativas documentadas

Cada oferta puede tener varios códigos. Los porcentajes no suman 100 %. La tabla cuenta cada código una vez por oferta, en cualquier alcance del puesto y en cualquiera de estos estados: responsabilidad, objetivo, métrica o resultado previo exigido al candidato. **No todos los códigos son tareas ni todos son específicos de AI Search.**

Dimensión codificada	Actuales, n = 867	Históricas, n = 136
O0. Capacidad operativa: procesos, equipos y gobernanza	679 (78,3 %)	76 (55,9 %)
O1. Elegibilidad: rastreo, recuperación e interpretación	465 (53,6 %)	67 (49,3 %)
O2. Presencia o mención	683 (78,8 %)	113 (83,1 %)
O3. Cita o atribución explícita	318 (36,7 %)	60 (44,1 %)
O4. Selección o recomendación	84 (9,7 %)	17 (12,5 %)
O5. Visita cualificada	147 (17,0 %)	24 (17,6 %)
O6. Conversión inicial	295 (34,0 %)	45 (33,1 %)

Dimensión codificada	Actuales, n = 867	Históricas, n = 136
O7. Impacto comercial	332 (38,3 %)	41 (30,1 %)
O8. Precisión, confianza y riesgo	145 (16,7 %)	34 (25,0 %)

Elegibilidad incluye hacer contenido rastreable, recuperable o interpretable. Presencia registra que la marca aparezca; cita exige atribución explícita. Recomendación implica selección o comparación. Conversión inicial puede ser un registro, una solicitud o una compra. Impacto comercial recoge pipeline, ingresos, retención o eficiencia económica.

Al restringir el conteo al estado **responsabilidad**, quedan 679 ofertas actuales con capacidad operativa y 453 con elegibilidad. Presencia baja a 22 y cita a ocho porque estos códigos aparecen principalmente como métricas u objetivos. Publicar «683 ofertas exigen ejecutar menciones» perdería esa diferencia.

También comprobé la concentración por empleador. Contando una empresa una sola vez por dimensión, presencia aparece en 571 de 701 empleadores (81,5 %), capacidad operativa en 559 (79,7 %), elegibilidad en 396 (56,5 %) y citas en 289 (41,2 %). Esta sensibilidad evita que varias requisiciones de una empresa expliquen por sí solas el patrón. Sigue describiendo empleadores descubiertos mediante búsqueda dirigida.

El alcance cambia la lectura de la responsabilidad comercial

La siguiente tabla aplica el filtro exacto de alcance `ai_search`. Excluye códigos generales del puesto, etiquetas combinadas de búsqueda orgánica e IA y otros alcances sin normalizar. Es un filtro conservador, no una medida completa de todas las menciones relacionadas con IA.

Dimensión	Cualquier alcance	Alcance exacto AI Search	Denominador
Presencia	683 (78,8 %)	681 (78,5 %)	867 ofertas actuales
Citas	318 (36,7 %)	318 (36,7 %)	867 ofertas actuales
Visita cualificada	147 (17,0 %)	36 (4,2 %)	867 ofertas actuales
Conversión inicial	295 (34,0 %)	15 (1,7 %)	867 ofertas actuales
Impacto comercial	332 (38,3 %)	2 (0,2 %)	867 ofertas actuales

Mi interpretación es que la muestra documenta con más claridad la visibilidad que la atribución comercial específica. Esa lectura combina lo escrito por los empleadores y las decisiones de codificación. No demuestra que las empresas carezcan de atribución ni que la visibilidad no contribuya a ventas. La ausencia de un código en una oferta no demuestra ausencia de una práctica.

En las 1.003 ofertas del núcleo, **ningún registro contiene un resultado comercial conseguido** en el campo destinado a ese dato. Hay expectativas, métricas y requisitos de experiencia; no hay resultados observados de contratación o negocio. El informe estudia cómo se define el trabajo, no demuestra su retorno.

Cuatro ofertas permiten ver el mecanismo

Estos ejemplos ilustran la codificación del corte, sin representar a su sector. Los enlaces son las fuentes originales. Algunos ya no devuelven texto consultable; la evidencia del corte queda referenciada en el registro.

Stripe, Head of AEO & SEO. El anuncio combina dirección del equipo, arquitectura, contenido y medición. Distingue visibilidad, citas, registros y efecto económico de los canales orgánicos. El encargo necesita coordinación entre producto, ingeniería y marketing; no aporta resultados logrados. La fuente de Stripe seguía siendo legible en esta revisión.

Aiven, Technical AEO Manager. Reúne estructura recuperable, panel de prompts, citas y conexión con datos comerciales. También pide reconocer limitaciones de atribución. Es un ejemplo de cómo una función técnica necesita acceso a documentación, ingeniería y ventas. La oferta de Aiven seguía siendo legible en la revisión.

Virgin Voyages, Sr. Discoverability (GEO/SEO) Manager. La codificación congelada registra estrategia transversal, preparación técnica, presencia, citas y recomendación en decisiones de viaje. Los objetivos de negocio tienen alcance general del puesto. El enlace original no devolvió texto verificable en esta revisión; el ejemplo procede del registro congelado.

Smarsh, Generative AI & SEO Strategist. El registro recoge datos estructurados, entidades, visibilidad y citas, junto a MQL y pipeline del trabajo orgánico general. La lectura útil es separar el diagnóstico de AI Search de la contribución comercial global. La fuente original no pudo recuperarse en esta revisión; no afirmo que siga abierta.

Qué revisión se ha hecho y qué falta cerrar

El registro de revisión incluye las 1.003 ofertas en sus listas de revisión de materialidad y segunda codificación de resultados. Los identificadores de codificador documentan trabajo asistido por IA. No es una revisión independiente de expertos humanos ni consta una medida de acuerdo entre codificadores, como kappa.

Hay una discrepancia visible: **944 registros conservan el estado «segunda codificación completada, adjudicación final pendiente»**; 59 tienen estados de adjudicación completada. De los pendientes, 844 son actuales y 100 históricos. Reproducir los totales verifica la aritmética, no resuelve la validez de cada etiqueta.

Presento las tablas como resultados preliminares del registro congelado. Antes de cerrar un informe definitivo, hace falta conciliar esos estados con las decisiones finales y revisar la evidencia de los códigos afectados. Las frecuencias de habilidades, salarios y seniority tampoco se publican aquí: requieren normalización y cobertura suficientes.

Qué decisión puede tomar un CMO

El corpus ayuda a definir un encargo. Mi recomendación es separar cuatro responsabilidades: mantener evidencia recuperable y correcta, observar presencia y citas, coordinar intervenciones y evaluar la conexión comercial con sus límites de atribución.

Para preparar el encargo, registra cinco campos: decisión del comprador, evidencia que mantener, especialistas y accesos necesarios, señales que observar y criterio de resultado. Compáralos con las capacidades del equipo antes de elegir entre contratar, formar o reasignar.

La oferta debería indicar quién puede actuar sobre documentación, contenido, ingeniería y datos. Si pide ingresos, debe dar acceso a la instrumentación necesaria y explicar qué contará como resultado. Una captura de visibilidad no resuelve esa exigencia.

El mapa de propiedad temática ayuda a decidir qué preguntas y evidencia debe cubrir la marca. El modelo de reporting separa observación, interpretación y negocio. Juntos permiten evaluar si hace falta contratar, formar o redistribuir trabajo. Las 867 ofertas aportan referencias de diseño; no justifican automáticamente otra vacante.

Preguntas frecuentes

¿La muestra incluye 1.003 vacantes abiertas?

No. Incluye 867 clasificadas como actuales en el corte del 22 de septiembre de 2026 y 136 históricas. No equivale a 1.003 posiciones abiertas hoy ni a 1.003 contrataciones.

¿Cuántos puestos llevan una etiqueta explícita de AI Search?

372 de 867 ofertas actuales, el 42,9 %, según el diccionario publicado. Las otras 495 cumplen el criterio funcional de inclusión sin activar ese diccionario en el título.

¿Cuáles son las dimensiones más frecuentes?

Presencia, 683 de 867 (78,8 %), y capacidad operativa, 679 (78,3 %). Los códigos combinan responsabilidades, objetivos, métricas y experiencia exigida; su estado debe acompañar la interpretación.

¿Las ofertas demuestran retorno comercial de AI Search?

No. Documentan expectativas. El campo de resultados comerciales conseguidos está vacío en las 1.003 ofertas del núcleo.

¿Cambian los resultados al contar empleadores en lugar de ofertas?

Presencia aparece en 571 de 701 empleadores (81,5 %), capacidad operativa en 559 (79,7 %), elegibilidad en 396 (56,5 %) y citas en 289 (41,2 %). El patrón no depende únicamente de empresas con varias requisiciones.

¿Es un estudio final revisado por expertos humanos?

No. Es un análisis preliminar reproducible con revisión asistida por IA y estados de adjudicación pendientes que deben conciliarse antes de cerrar el informe definitivo.

Antes de aprobar la próxima vacante, completa con tu equipo el mapa de responsabilidades, accesos y evidencia de resultados. Esa conversación hará más útil el título que elijas.

Metodología

Análisis preliminar de investigación personal de Fernando Angulo. Corte: 22 de septiembre de 2026; revisión editorial: 12 de octubre de 2026. Fuentes públicas de ofertas de empleo. No utiliza datasets propietarios de Semrush o Adobe.

Diseño y muestra

Estudio descriptivo del contenido de ofertas mediante búsqueda dirigida multilingüe. Muestra de conveniencia, no censo ni muestra probabilística. Incluye trabajo material de búsqueda generativa comercial; excluye referencias genéricas a IA y GEO geoespacial. Páginas oficiales de empleadores y sistemas de contratación aportan la evidencia primaria. Los intermediarios sirven para descubrimiento.

La unidad es una requisición única. Se prioriza empleador e identificador para deduplicar; URL, título, ubicación y contenido apoyan la revisión. Las localizaciones múltiples no añaden vacantes. De 1.466 registros se retiran 26 alias: quedan 1.440 unidades candidatas. El núcleo contiene 867 ofertas actuales en el corte y 136 históricas. Quedan fuera 344 pendientes, 85 adyacentes y ocho excluidas. Actual no significa abierta hoy. Las cohortes no representan ventanas temporales comparables.

Cálculos y alcance

Los ocho hashes del manifiesto congelado coinciden. El diccionario léxico reproduce la clasificación del snapshot revisado: GEO, AEO, AIO, generative engine, answer engine, AI Search, AI Visibility y LLM Visibility, con coincidencia no sensible a mayúsculas. No mide especialización ni seniority. Hay 372 títulos explícitos y 495 restantes en la cohorte actual; 58 y 78 en la histórica.

Los códigos O0-O8 se cuentan una sola vez por requisición y dimensión. Son no excluyentes y combinan responsabilidad, objetivo, métrica y resultado previo exigido. El porcentaje divide por 867 o 136, según cohorte, y redondea a un decimal. Un código no equivale a tarea ni resultado conseguido. El filtro exacto ai_search excluye alcances generales, combinados y heterogéneos sin normalizar; es conservador. Ausencia de un código no demuestra ausencia de una práctica.

La sensibilidad por empleador cuenta cada etiqueta de empresa una vez por dimensión, sobre 701 empleadores actuales. No realiza una consolidación adicional de grupos empresariales.

Revisión y limitaciones

Las listas de revisión cubren las 1.003 ofertas del núcleo. Los identificadores documentan revisión asistida por IA, no revisión por expertos humanos. No consta medida de acuerdo entre codificadores. 944 registros conservan adjudicación final pendiente: 844 actuales y 100 históricos. Otros 59 tienen estados de adjudicación completada. Las decisiones conservan el sufijo provisional. Validar hashes y reproducir totales no valida independientemente cada etiqueta.

El informe se publica como preliminar. Para cerrarlo hay que conciliar estados con decisiones finales, revisar evidencia y normalizar alcances. No hay resultados comerciales conseguidos en el campo correspondiente de las 1.003 ofertas. Las frecuencias no estiman prevalencia en el mercado, contrataciones ni efectos causales. Las fechas de publicación solo constan en 41 registros. No se publican estimaciones temporales ni intervalos de confianza de mercado.

Stripe y Aiven eran legibles en la revisión editorial; Smarsh no pudo recuperarse y Virgin Voyages no devolvió texto legible. Estos dos ejemplos proceden del registro congelado. La disponibilidad de fuentes y los metadatos de captura son incompletos en algunos registros. No se redistribuyen los textos íntegros de las ofertas.

Datos descargables

Registro de muestra, CSV

Tablas por cohorte, CSV

Detalle metodológico completo en inglés

Referencias y materiales de origen

1. **AI Search Jobs 2026: qué piden 867 ofertas y qué podemos demostrar**
https://fernandoangulo.com/es/leadership/ai-search-jobs

2. **Metodología**
https://fernandoangulo.com/es/leadership/ai-search-jobs-methodology

3. **registro de muestra**
https://fernandoangulo.com/downloads/ai-search-jobs-sample-2026-09-22.csv

4. **tablas por cohorte**
https://fernandoangulo.com/downloads/ai-search-jobs-outcomes-2026-09-22.csv

5. **fuente de Stripe**
https://stripe.com/careers/listing/head-of-aeo-seo/8128634

6. **oferta de Aiven**
https://aiven.io/careers/job/4838352101

7. **enlace original**
https://red.wd1.myworkdayjobs.com/en-US/VV/job/Sr-Discoverability--GEO-SEO--Manager_R2364

8. **fuente original**
https://jobs.lever.co/smarsh/9cf31fda-6d86-428c-b2c1-d09e03d2de8f

9. **mapa de propiedad temática**
https://fernandoangulo.com/es/leadership/topic-ownership

10. **modelo de reporting**
https://fernandoangulo.com/es/leadership/geo-reporting

11. **Detalle metodológico completo en inglés**
https://fernandoangulo.com/leadership/ai-search-jobs-methodology