

¿La IA profesionaliza o democratiza realmente su puesto de trabajo?

TENDENCIAS/ Lejos de eliminar empleos, la IA bifurca el mercado: eleva el juicio del experto, simplifica la labor técnica y provoca una 'seniorización' que obliga a los jóvenes a actuar como veteranos muy pronto.

Tino Fernández, Madrid

La inteligencia artificial ha dejado de ser una promesa tecnológica y ya es una fuerza de selección laboral. No actúa como una excavadora que arrasa todos los puestos a su paso, sino como una corriente que separa ocupaciones, empresas y carreras profesionales en trayectorias distintas.

Esta es la idea central del informe de PwC 2026 *Global AI Jobs Barometer: Two futures for jobs in an AI era*: la IA no está provocando un único futuro del trabajo, sino al menos dos. Uno en el que algunos empleos se vuelven más complejos, mejor pagados y más dependientes del juicio humano; y otro en el que ciertas funciones pierden parte de su barrera técnica y quedan más expuestas a la competencia, a la reconfiguración o la presión salarial.

Nuevas respuestas

El estudio de PwC se basa en el análisis de más de 1.000 millones de ofertas de empleo en todo el mundo, y propone abandonar la pregunta que más estamos repitiendo –casi cada día– en los últimos tres años: ¿destruirá la IA mi empleo?

La investigación sustituye esta pregunta por otra: ¿Qué parte de mi trabajo hará la IA y qué parte quedará para mí?

Los empleos que potencian la experiencia humana crecen el doble y pagan mejor hoy

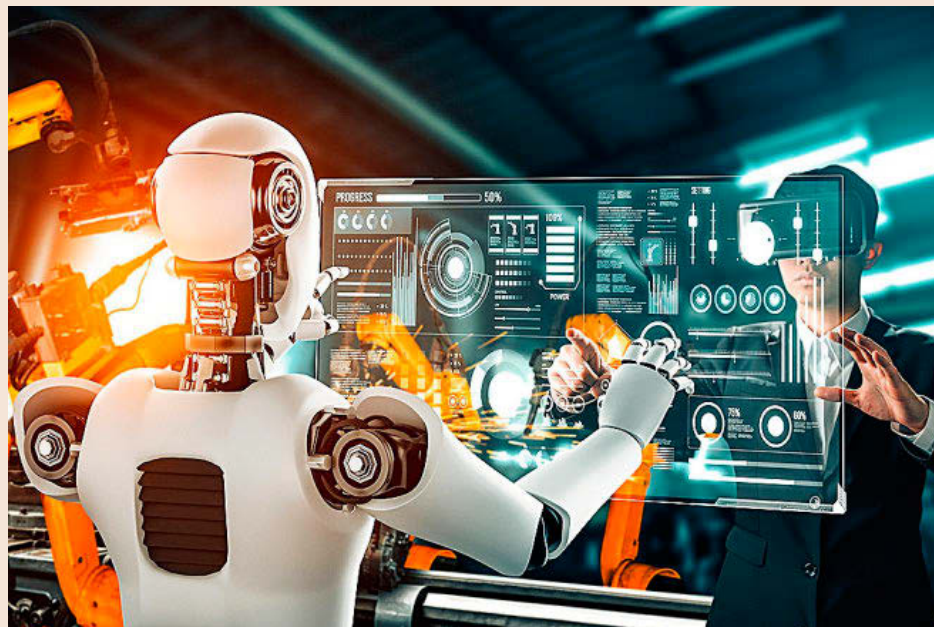
El sistema educativo debe rediseñarse para gestionar la ambigüedad y la responsabilidad

Los puestos júnior ahora exigen capacidades de liderazgo y juicio humano por la IA

Y la respuesta a esa nueva cuestión, según PwC, “depende de si la tecnología automatiza tareas rutinarias o tareas expertas. Esa diferencia marca la frontera entre los empleos que la IA profesionaliza y los que democratiza”.

En los empleos profesionalizados, la IA absorbe tareas básicas y deja a las personas actividades de mayor valor. En estos casos, la IA no reduce necesariamente la importancia del profesional: puede elevarla.

En los empleos democratizados ocurre lo contrario. La IA asume tareas que antes re-



querían conocimiento especializado y permite que personas con menor formación técnica realicen funciones antes reservadas a expertos. Esto no implica que esos empleos desaparezcan, pero sí que cambia su economía. Si más personas pueden hacer una tarea, la escasez de talento disminuye, la diferenciación profesional se estrecha y la presión salarial puede aumentar.

Dos velocidades

La primera gran tendencia es la aparición de un mercado laboral de dos velocidades. Se-

gún PwC, el 22% de los empleos anunciados se está profesionalizando; el 52% se está democratizando; y el 26% presenta baja exposición a la inteligencia artificial.

Los puestos profesionalizados crecen aproximadamente el doble que los democratizados y han registrado un crecimiento salarial un 42% superior desde 2021.

Las ofertas de empleos profesionalizados aumentaron un 39% desde 2018, frente al 17% de los democratizados; y sus salarios anunciados subieron un 37%, frente al 26%.

La predicción es que en los

próximos años las mejores carreras no serán necesariamente las menos expuestas a la IA, sino aquellas en las que la inteligencia artificial aumenta la necesidad de experiencia humana. La exposición tecnológica puede ser una amenaza si rebaja el valor de la especialización humana, pero también una oportunidad si convierte el puesto en una función más estratégica.

La segunda gran tendencia afecta a los jóvenes. El informe detecta una transformación especialmente delicada en los puestos de entrada al mercado laboral. Muchas

VALOR REAL

Debemos preguntarnos qué parte del trabajo hará la inteligencia artificial y qué habilidades humanas generarán un valor estratégico.

empresas están utilizando IA para realizar tareas que antes servían como primer escalón de aprendizaje, y eso puede liberar a los perfiles júnior de tareas tediosas, pero también elimina parte del entrenamiento tradicional que permitía aprender desde abajo.

PwC describe este fenómeno como una *seniorización* de los puestos júnior. Los empleos de entrada más expuestos a la IA empiezan a exigir capacidades que antes se asociaban a profesionales con más experiencia: liderazgo motivacional, gestión de equipos, toma de decisiones basada en datos, gestión de *stakeholders*, mentoría o dirección de procesos.

Las carreras profesionales podrían volverse más exigentes desde el primer día. Si las tareas básicas se automatizan, las empresas pedirán antes juicio, autonomía, comunicación, criterio ético y capacidad de coordinación. Esto obligará a rediseñar los programas de prácticas, formación inicial y *mentoring*. También presionará a universidades y escuelas de negocio para enseñar no sólo conocimientos técnicos, sino capacidad de trabajar con ambigüedad, evaluar resultados generados por IA y asumir responsabilidad sobre decisiones apoyadas en tecnología.

“Los mayores beneficios de la IA vienen de reinventar la manera de trabajar”

ENTREVISTA ELDA BENÍTEZ Socia de Workforce Strategy y capital humano de PwC

T.F.A. Madrid

La investigación de PwC muestra que las compañías más expuestas a la IA están creciendo más en productividad, plantilla y salarios, pero también que un solo grupo de empresas superestrella captura los mayores beneficios. Elda Benítez, socia de Workforce Strategy y capital humano de PwC, se refiere a lo que diferencia a una compañía que sólo incorpora herramientas de IA de otra que

“La inteligencia artificial profesionaliza empleos valorando el criterio o los democratiza reduciendo barreras”

reinventa el trabajo. Recuerda que “estamos viendo organizaciones que utilizan la inteligencia artificial para hacer más rápido lo que hacían antes. Pero hay otras organizaciones que están apro-

vechando la IA para rediseñar procesos, redefinir responsabilidades, replantear roles, reorganizar lo que las personas hacen y cómo crean valor”. Benítez cree que “las primeras están incorporando herramientas. Las segundas están transformando su modelo operativo. Los mayores beneficios de la IA no llegan de automatizar más, de incorporar herramientas, sino de reinventar cómo se trabaja”.

La socia de PwC añade que “más que preguntarnos qué tareas desaparecen, las empresas que llevamos mucho tiempo preguntando esto deberíamos preguntarnos qué capacidades están pasando a generar valor. La inteligencia artificial está creando una nueva brecha en el mercado laboral que no separa sectores o generaciones, sino que separa diferentes formas de evolucionar dentro del propio trabajo”.



Elda Benítez, socia de PwC.

Elda Benítez concluye que “la IA transforma el concepto del perfil júnior, pues eleva las expectativas sobre los empleados más jóvenes. Aunque lo habitual sea pro-

teger los métodos antiguos, las empresas deben rediseñar sus planes formativos para que los nuevos talentos alcancen su máximo potencial mucho antes.”