

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo estan viendo. Pero muchos todavia estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?



NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Stanford midió el síntoma. Bainbridge explica la causa. Oclocracia Digital nombra la consecuencia que nadie quiere nombrar.

Antes que nada, definamos que es Senior y que es Junior.

En el marco laboral, los términos Junior y Senior se utilizan para clasificar el nivel de experiencia, autonomía y responsabilidad de un profesional dentro de una organización.

🧑 Junior (Jr.)

Un profesional **Junior** es aquel que se encuentra en las **etapas iniciales de su carrera** o que se está integrando a un nuevo campo laboral.

- **Experiencia:** Por lo general, cuenta con **menos de 2 años** de experiencia en el área.
- **Autonomía:** Limitada. Requiere supervisión constante, tutoría y directrices claras por parte de perfiles más experimentados para ejecutar sus tareas.
- **Responsabilidad:** Se enfoca en tareas operativas, repetitivas o de menor complejidad. Sus errores suelen tener un impacto controlado en la organización.
- **Habilidades:** Posee conocimientos teóricos sólidos pero está desarrollando sus habilidades prácticas y su capacidad para resolver problemas complejos.

🧑 Senior (Sr.)

Un profesional **Senior** es un especialista con una **trayectoria consolidada y un alto dominio** de su área de trabajo.

- **Experiencia:** Habitualmente acumula **más de 5 o 6 años** de experiencia demostrable (aunque esto varía según la industria).
 - **Autonomía:** Total. Es capaz de gestionar proyectos de principio a fin, tomar decisiones estratégicas y resolver problemas complejos de forma independiente.
 - **Responsabilidad:** Muy alta. No solo es responsable de su propio trabajo, sino que suele liderar equipos, tomar decisiones financieras u operativas y actuar como mentor de los perfiles Junior y Semi-Senior.
 - **Habilidades:** Destaca tanto en habilidades técnicas avanzadas como en *soft skills* (habilidades blandas), tales como el liderazgo, la comunicación estratégica, la negociación y la visión de negocio.
-

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo estan viendo. Pero muchos todavia estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?



NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

Comparativa Rápida

Característica	Junior (Jr.)	Senior (Sr.)
Años de experiencia	0 a 2 años	5+ años
Supervisión	Requiere guía constante	Trabaja de forma autónoma
Toma de decisiones	Ejecuta instrucciones	Define estrategias y soluciones
Rol en el equipo	Aprendiz y ejecutor	Mentor y líder técnico

*Nota: Existe un nivel intermedio llamado **Semi-Senior (Ssr.)**, que generalmente cuenta con entre 2 y 5 años de experiencia, posee buena autonomía para tareas cotidianas, pero aún consulta con un Senior ante decisiones de gran impacto.*

Aclarado esto, Pasemos a la Nota de fondo.

Este análisis se basa en dos artículos publicados esta semana:

① [Juan Aís](#) · "[¿De dónde saldrán los seniors?](#)" — Trabajo donde la estrategia deja de encajar | [Cultura, decisión, IA](#) · Observatorio de Sistemas de Orientación, 17 oct 2026

② [Laura Capriata](#) · "[La IA cambia el mercado laboral: menos juniors y más peso a la experiencia y el criterio senior](#)" · IA sin EDAD, oct 2026

Hace unos dias se publicaron dos análisis que rara vez aparecen en el mismo párrafo — y que, sin embargo, se necesitan mutuamente para entenderse del todo.

El primero, de [Laura Capriata](#), presenta los resultados de un estudio conjunto de Stanford y King's College: 1.250 millones de ofertas de trabajo, 41 países, datos de empleo entre 2021 y marzo de 2026. El segundo, de [Juan Aís](#), provee el marco teórico para interpretar esos datos. Cuando los dos textos se leen juntos, aparece algo que ninguno dice de manera explícita — pero que cambia bastante la dimensión del problema.

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo estan viendo. Pero muchos todavia estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?



NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

Primero, los números.



El estudio de Stanford es de los que no se pueden ignorar. Las empresas que adoptaron IA están contratando un 6,7% más de trabajadores con experiencia consolidada y un 3% menos de trabajadores en etapa inicial. Los jóvenes de entre 22 y 25 años en empleos directamente expuestos a la inteligencia artificial están un 19% por debajo de lo que cabría esperar según las tendencias previas. No se los despidió. Simplemente dejaron de ser contratados.

PwC — PricewaterhouseCoopers, una de las cuatro consultoras de auditoría y estrategia más grandes del mundo — agrega una cifra que vale leer dos veces: los puestos de trabajo de nivel inicial más expuestos a la IA tienen ahora siete veces más probabilidades de requerir

habilidades de perfil avanzado que en 2019. **Siete veces. En siete años.**

El mercado laboral no está pidiendo más experiencia porque sí.

Está pidiendo más experiencia porque la IA ya hace las tareas con las que antes se construía esa experiencia.

→ El trabajo que queda — supervisar, corregir, juzgar — requiere exactamente el criterio que se acumulaba haciendo el trabajo que ya no existe.

El marco que explica los números: Bainbridge en 1983.

Juan Aís trae una figura que en el debate sobre IA y empleo se cita poco — y que explica mucho. En 1983, la psicóloga Lisanne Bainbridge describió lo que llamó la ironía de la automatización: cuanto mejor funciona un sistema automatizado en condiciones normales, más concentra la intervención humana en las situaciones anormales. Y esas situaciones son exactamente aquellas para las que es más difícil mantenerse preparado, porque mientras el sistema funciona bien, nadie practica lo que habría que hacer cuando deja de funcionar.

Aís aplica esa ironía al mundo del trabajo y la formación profesional. Su argumento, muy resumido, es este: muchas profesiones usaban las tareas de entrada — las más rutinarias, las menos prestigiosas, las que parecían simples — como infraestructura invisible de formación. El aprendiz producía mientras aprendía. Ese proceso de producción era lo que construía el criterio.

La IA hace muy bien exactamente esas tareas. Busca, ordena, resume, redacta el primer borrador, genera opciones. El sistema se vuelve más eficiente. Pero las tareas con las que se construía el criterio desaparecen del itinerario del trabajador en formación.

Aís cita, entre otros, a Matthew Beane: su investigación sobre cirugía robótica documentó cómo la automatización estrechó las oportunidades de participación de los residentes — los médicos en formación perdieron acceso a las operaciones que desarrollaban su destreza técnica y su juicio clínico.

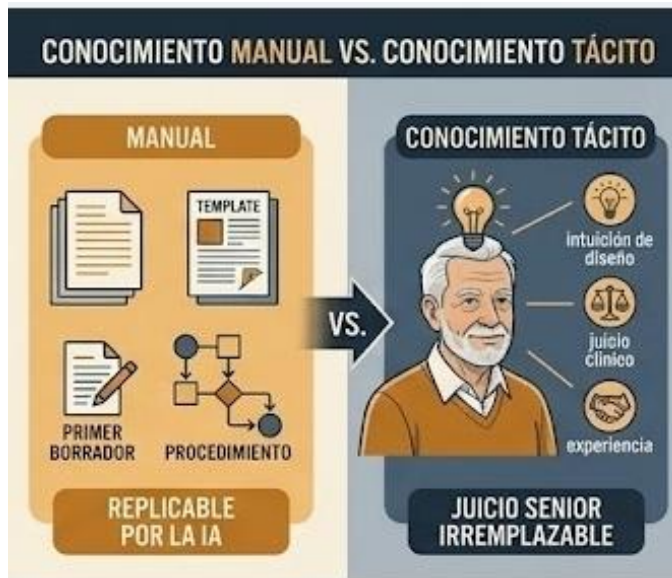
Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo estan viendo. Pero muchos todavia estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?



NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

Conocimiento manual y conocimiento tácito.



Aís introduce una distinción que es el núcleo conceptual de todo este debate: la diferencia entre conocimiento manual y conocimiento tácito.

El **conocimiento manual** es el que se puede escribir en un procedimiento, transferir a una guía, escalar sin pérdida. Cómo llenar un formulario, preparar un primer borrador de informe, clasificar un lote de documentos. La IA lo aprende rápido y lo ejecuta sin errores.

El **conocimiento tácito** es diferente. No está en ningún manual. Es la capacidad del diseñador que ve la tensión tipográfica antes de que nadie se la señale. Del médico que reconoce un patrón de síntomas en el primer minuto de consulta. Del mecánico que escucha algo en el motor. **Ese**

conocimiento solo se construye en la práctica, en el error supervisado, en la mentoría directa. No se puede transferir sin el proceso que lo forma.

La IA puede reemplazar el conocimiento manual con más eficiencia de la que esperábamos. Pero al hacerlo, encarece algo diferente: la reproducción de quienes tienen el conocimiento tácito.

- Los seniors que construyeron ese conocimiento antes de la IA: **irreemplazables.**
- Los juniors que no pueden acumularlo porque la IA ya hace esas tareas: **el mercado no tiene lugar para ellos.**

Los datos de Stanford confirman exactamente eso. Los empleos de nivel inicial más afectados por la caída en contratación junior son los de conocimiento manual — donde la IA es más eficiente. Los que implican conocimiento tácito muestran mayor demanda de trabajadores con experiencia. **El mercado laboral no está siendo injusto: está siendo muy preciso respecto de dónde vive el conocimiento que la IA no puede hacer.**

El paso que los dos textos no dan.

Hasta aquí, Capriata y Aís. Ahora el paso que deseo añadir desde **Oclocracia Digital, del rencor algorítmico a la reconstrucción del pensamiento crítico (El Profe Truccone, 2026).**

La misma lógica que describe la ironía de Bainbridge opera — simultáneamente, en paralelo — en la formación del ciudadano. Y casi nadie está mirando en esa dirección.

Durante décadas, los ciudadanos construyeron criterio propio haciendo las operaciones de la vida pública: buscar información en fuentes primarias, contrastar versiones, tolerar la incertidumbre de no saber todavía, revisar la propia posición cuando aparecía evidencia que la contradecía. Esas operaciones eran lentas y costosas. Pero eran las tareas con las que se acumulaba el conocimiento tácito de participar en democracia.

Los algoritmos reemplazaron esas operaciones. Ahora el sistema selecciona, resume, ordena y prioriza por el ciudadano. **La información llega rápida y confirma lo que ya se creía. El sistema funciona. Pero el criterio no se forma — porque no hubo proceso. El conocimiento tácito de la ciudadanía no se acumuló.**

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo estan viendo. Pero muchos todavia estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?



NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

Cuanto mejor funciona el algoritmo en condiciones normales, más se concentra la intervención ciudadana en las condiciones anormales:

Una elección con desinformación masiva.

Una crisis institucional donde colapsa la confianza en las fuentes.

Un momento donde el ecosistema informativo falla o miente.

→ Justo las situaciones para las que es más difícil estar preparado si nunca se practicaron las operaciones que forman el criterio propio.



Polibio, el historiador griego del siglo II antes de Cristo, distinguía entre demos y ochlos. El demos es el pueblo que delibera — que contrasta, razona y decide. El ochlos es la masa que reacciona — que se mueve por confirmación y emoción.

Esa distinción no es elitista: es funcional. Y describe exactamente lo que la ironía de Bainbridge produce en la ciudadanía digital: un sistema que funciona bien cuando todo va bien, y que no tiene reservas para cuando algo falla.

Qué tiene que ver la escuela con todo esto.



El mercado laboral ya está sintiendo la escasez del conocimiento tácito. Siete veces más exigencia de habilidades senior para los puestos de entrada. Un 19% de jóvenes que no llegan a ser contratados. Las empresas reorganizándose alrededor de los seniors que todavía saben lo que la IA no puede hacer.

La democracia sentirá algo equivalente después. Cuando el ecosistema informativo colapse en el momento en que más se lo necesite y no haya ciudadanos preparados para el momento anormal — porque los algoritmos hicieron tan bien el trabajo visible durante tanto tiempo que nadie practicó las operaciones que forman el criterio propio.

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo estan viendo. Pero muchos todavia estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?



NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

El Anexo A de Oclocracia Digital propone cuatro estrategias pedagógicas diseñadas para que esas operaciones no desaparezcan del itinerario formativo: lectura sostenida de fuentes primarias, escritura reflexiva, debate estructurado, proyectos de investigación con verificación obligatoria. No son alternativas al uso de IA. Son el entrenamiento que hace posible supervisarla — en el trabajo y en la ciudadanía.

El mercado laboral ya esta aprendiendo la lección.

La escuela tiene tiempo todavía. No mucho, pero tiene.

Diego Ángel Truccone — El Profe Truccone

Ideas para incomodar. Pensar Duele, aviso. No pensar es mucho mas caro.

Fuentes consultadas: Artículos que dan origen a este análisis y Perfiles de LinkedIn de los autores citados:

[1] [Juan Aís — "¿De dónde saldrán los seniors? Trabajo donde la estrategia deja de encajar | Cultura, decisión, IA" · Observatorio de Sistemas de Orientación, Substack, 17 de octubre de 2026](#)

[2] [Laura Capriata — "La IA cambia el mercado laboral: menos juniors y más peso a la experiencia y el criterio senior" · IA sin EDAD, Substack, octubre de 2026](#)

LinkedIn → [Juan Aís — linkedin.com/in/juan-ais/](#)

LinkedIn → [Laura Capriata — linkedin.com/in/lauracapriata/](#)

LinkedIn → [Diego Ángel Truccone \(Profe Truccone\) — linkedin.com/in/diegotruccone/](#)

El Profe Truccone (Diego Ángel Truccone) — Oclocracia Digital, del rencor algorítmico a la reconstrucción del pensamiento crítico · El Profe Truccone, 2026

El Anexo A del libro desarrolla las cuatro estrategias pedagógicas citadas en esta nota.

#MercadoLaboral #ConocimientoTacito #IroniaDeAutomatizacion #OclocraciaDigital #IAyTrabajo #ProfeTruccone

Más Seniors, menos Juniors: la IA es la responsable?

Las Empresas ya lo están viendo. Pero muchos todavía estamos desvalorizando a los Seniors y lo que es peor, y ... Cuando se acaben?

NOTA DE OPINIÓN: [Por El PROFE TRUCCONE](#) · 19 de Octubre de 2026

