Cómo la IA reduce los salarios y la movilidad laboral

La creciente sofisticación de la IA generativa parece castigar sobre todo a los empleados júniores.



12 de diciembre de 2025 | Actualizado 5 de octubre de 2026

Con la expansión del uso de la inteligencia artificial generativa, los salarios y la movilidad de los trabajadores descienden en los sectores más expuestos a la IA, sobre todo entre los

©IESE Business School

empleados júniores.

Una investigación, realizada por los profesores del IESE Mireia Giné y José Azar junto con Javier Sanz-Espín, de la Toulouse School of Management y la Universidad de Navarra, analiza la evolución de los salarios en todos los niveles de antigüedad desde el lanzamiento de ChatGPT en 2022 hasta 2026. También estudia si los empleados de las profesiones más vulnerables a la adopción de la IA abandonan su puesto actual.

La investigación usa dos fuentes de datos sobre el mercado laboral estadounidense: las Estadísticas de Empleo y Salarios Ocupacionales (OEWS, por sus siglas en inglés) de la Oficina de Estadísticas Laborales, y la plataforma de información sobre la fuerza laboral Revelio Labs. Se centra en sectores de servicios intensivos en conocimiento, como finanzas y seguros; inmobiliario; información y servicios profesionales, científicos y técnicos; gestión corporativa; y apoyo administrativo.

Según los datos de la OEWS, los salarios cayeron un 4,9% en los sectores muy expuestos. En esos mismos sectores, muestran descensos del 8,7% en los salarios ofertados y del 10,8% en los iniciales de las nuevas contrataciones. Esta diferencia en los porcentajes es previsible, ya que la base de datos de Revelio, compuesta por nuevas ofertas de empleo y salarios iniciales, refleja los cambios del mercado laboral con más rapidez que la de la OEWS, basada en puestos ya existentes.

El descenso salarial fue mayor entre los empleados de baja antigüedad, en todos los grupos de edad, ya fueran jóvenes recién incorporados al mercado laboral o trabajadores con más trayectoria que siguen en puestos de nivel inferior.

- En los sectores más expuestos, los salarios cayeron en torno a un 7,5% en los puestos júniores.
- En los de nivel medio, retrocedieron un 3,2%, sobre todo entre los trabajadores más jóvenes.
- En los puestos séniores, la remuneración se mantuvo estable.

Los hallazgos ponen de relieve uno de los rasgos que definen a los modelos de lenguaje de gran escala (LLM): su capacidad para automatizar tareas cognitivas y de razonamiento estandarizadas, como redactar, resumir, programar y realizar análisis básicos. En la mayoría de los lugares de trabajo, estas tareas se concentran de forma desproporcionada en los niveles iniciales.

La IA no solo redujo los salarios, sino que restó movilidad laboral. En los sectores muy

©IESE Business School

expuestos, el número de personas que dejaron su empresa descendió 3,0 puntos porcentuales, casi todo ello porque menos trabajadores encontraron empleo en otra compañía, y no porque menos pasaran al desempleo. El fenónemo se dio entre empleados de todas las edades y niveles de antigüedad, lo que sugiere que, desde el *shock* de ChatGPT, tienen menos opciones fuera y es más probable que se queden donde están pese a la caída de los salarios.

Cómo la IA beneficia a los líderes séniores y a los directivos

El impacto en los niveles iniciales puede estar relacionado con la creciente autonomía de la inteligencia artificial. Una investigación de Enrique Ide y Eduard Talamàs, publicada en el *Journal of Political Economy*, concluye que, a medida que la IA gana autonomía, los trabajadores con menos conocimientos son los más susceptibles de ser sustituidos por ella. A los agentes autónomos de IA se les pueden asignar tareas que requieren horas, días o semanas para completarse, y estos pueden ejecutarlas por su cuenta como lo haría un empleado competente.

En el otro extremo de la escala de experiencia, los empleados séniores siempre se benefician de la IA generativa, según la investigación de Ide y Talamàs. Con una IA autónoma, los trabajadores con más conocimientos se reorientan hacia la resolución de problemas especializados y se apoyan en ella como agente autónomo.

Esto concuerda con investigaciones anteriores que muestran que la demanda de directivos aumenta en las empresas que adoptan sistemas de IA. Los directivos desempeñan un papel clave a la hora de guiar la integración de esta tecnología en los flujos de trabajo y de elaborar estrategias que aprovechen su potencial y mitiguen sus limitaciones. En este contexto, el juicio humano y la visión estratégica cobran aún más valor.

Todo ello repercute no solo en el acceso al mercado laboral por primera vez –que puede resultar difícil–, sino también en cómo aprenderán y progresarán quienes empiezan su carrera. En la mayoría de las profesiones, el trabajo más ingrato de los puestos de nivel inicial constituye una fase crucial de aprendizaje y formación. Sin esa cantera de competencias, cuesta imaginar cómo desarrollarán los empleados la experiencia necesaria para asumir puestos sénior.

“Uno de los desafíos clave es cómo aprenden los empleados júniores”, señala el profesor

©IESE Business School

Sampsa Samila, director de la Iniciativa sobre Inteligencia Artificial y el Futuro de la Dirección del IESE. En un contexto en el que los empleados de nivel inicial dependen en gran medida de la IA o pueden ser reemplazados por ella, Samila plantea: "¿De dónde saldrán los expertos?"

Una versión de este artículo se publica en el n.º 171 (enero-abril de 2026) de la revista online IESE Business School Insight.

TAMBIÉN PUEDE INTERESARTE:

Cómo entender el impacto potencial de la IA en el trabajo

Inteligencia artificial: entre la promesa y la realidad

IA, más allá del revuelo: "El verdadero problema es la concentración del mercado laboral"

Mitesh Agarwal (Google): "Integrar la IA en los flujos de trabajo es mágico"



Mireia Giné

Profesora de Dirección Financiera en el IESE y experta en gobierno corporativo, activismo accionarial, fusiones y adquisiciones, retribución de los directivos y *fintech*.



José Azar

Profesor de Economía en la Universidad de Navarra e investigador asociado del IESE. Especializado en defensa de la competencia y en gobierno corporativo, también ha investigado sobre la concentración del mercado laboral.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School