

La IA generativa reduce salarios y oportunidades para empleos de nivel inicial

Los salarios júnior caen un 6,3% tras el lanzamiento de ChatGPT, mientras los niveles sénior se mantienen o aumentan.



12 de diciembre de 2025

La expansión de la inteligencia artificial generativa está afectando de manera desigual al mercado laboral. Un estudio muestra que los empleados de baja antigüedad y las nuevas incorporaciones experimentan reducciones salariales y menor demanda, mientras que los profesionales sénior mantienen o mejoran sus condiciones.

Las primeras investigaciones sobre IA generativa anticipaban que los empleados novatos serían los principales beneficiarios, ya que la tecnología actuaría como asistente en tareas rutinarias y reduciría la brecha de habilidades con respecto a los sénior. Los datos disponibles, sin embargo, muestran una tendencia diferente.

La [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 datos de 138 millones de trabajadores en EE. UU. Los resultados revelan que, tras el lanzamiento de ChatGPT, los salarios de nuevas incorporaciones en empresas expuestas a la automatización descendieron un 4,5%. El impacto fue más pronunciado en posiciones júnior, con una caída del 6,3%; estos empleados pueden ser jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado laboral, pero también profesionales con más trayectoria que han permanecido en puestos de baja responsabilidad. Los salarios de nivel medio disminuyeron un 5,9%. En contraste, la compensación para niveles sénior se mantuvo estable o incluso aumentó.

Cambios en las estructuras corporativas debido a la IA

El estudio documenta modificaciones en la composición de la plantilla de algunas empresas. La IA está modificando la proporción de puestos júnior, intermedios y sénior, cambios que podrían alterar con el tiempo las jerarquías tradicionales en la organización empresarial.

En sectores más expuestos a la IA –como tecnología de la información, [consultoría](#) y servicios financieros– el número de nuevas posiciones júnior se redujo un 4%, mientras que las plazas de mandos intermedios aumentaron en proporción similar.

Los investigadores atribuyen este fenómeno a las capacidades de los modelos de lenguaje de gran escala (LLMs) para automatizar tareas cognitivas y de razonamiento estandarizadas, como redactar, resumir, programar y realizar análisis básicos, habitualmente concentradas en roles júnior.

El incremento simultáneo de posiciones intermedias y la reducción de sus salarios sugiere que los empleados de nivel inicial desplazados buscan ascender a roles intermedios, lo que genera una mayor oferta de candidatos que supera la demanda y presiona los salarios a la baja.

Autonomía de la IA y polarización del mercado laboral

El impacto en los niveles iniciales puede estar relacionado con la creciente autonomía de la inteligencia artificial. Una [investigación](#) de [Enrique Ide](#) y [Eduard Talamás](#), publicada en el [Journal of Political Economy](#), señala que, a medida que la IA gana autonomía, los trabajadores con menos conocimientos son más susceptibles de ser sustituidos. A los agentes autónomos de IA se les pueden asignar tareas que requieren horas, días o semanas para completarse, y ejecutarlas de manera similar a como lo haría un empleado competente. Por el contrario, los empleados sénior siempre se benefician de la tecnología, al utilizarla para resolver problemas especializados.

Investigaciones previas confirman que [la demanda de directivos ha crecido en empresas que adoptan sistemas de IA](#), ya que estos profesionales lideran la integración tecnológica en los flujos de trabajo y diseñan estrategias que aprovechan sus ventajas y mitigan sus

limitaciones. En este contexto, el juicio humano y la visión estratégica adquieren mayor valor.

Implicaciones para la formación y el desarrollo profesional

Esta dinámica parece dificultar el acceso al mercado laboral y modificar el proceso tradicional de progresión en una empresa. En la mayoría de las profesiones, los puestos junior representan una etapa formativa crucial en la que se adquieren habilidades fundamentales. La reducción de estas posiciones plantea un dilema: sin esa trayectoria de aprendizaje, no queda claro cómo los profesionales desarrollarán la experiencia necesaria para roles de mayor responsabilidad.

“Uno de los desafíos clave es cómo aprenden los empleados junior”, señala el profesor [Sampsá Samila](#), director de la [Iniciativa sobre Inteligencia Artificial y el Futuro de la Dirección](#) del IESE. En un contexto donde 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?”

El estudio de Giné y Azar muestra además que, en las empresas más expuestas a la IA, los requisitos educativos para puestos de nivel inicial y de mando intermedio se han ido reduciendo de forma constante, mientras que las exigencias para los roles senior se han mantenido prácticamente igual.

En las compañías analizadas, el nivel educativo promedio de las nuevas posiciones junior y, sobre todo, de los mandos intermedios disminuyó con el tiempo. Este patrón sugiere que las organizaciones están redefiniendo el perfil de sus puestos intermedios y ajustando sus criterios de contratación a medida que incorporan las capacidades de la inteligencia artificial.

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