



competencias globales  
más demandadas.



## resumen ejecutivo.

Los desafíos de la escasez de talento no han desaparecido, sino que están cambiando a medida que las empresas se embarcan en un mundo de trabajo reinventado, con mayor impulso y presencia de la IA y una carrera constante por innovar para adelantarse a las empresas competidoras.

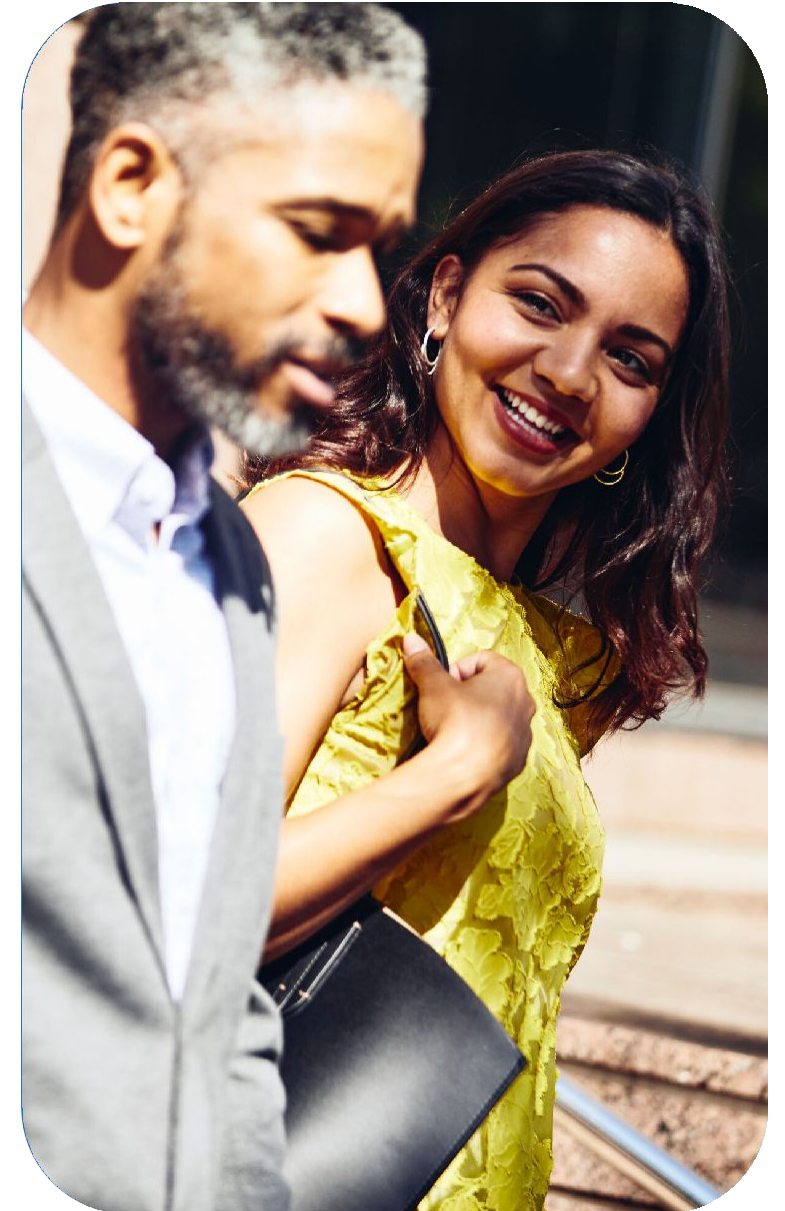
Realizado por nuestro equipo de Talent Intelligence, el [Estudio Competencias globales más demandadas](#) 2025 de Randstad Enterprise ha recopilado, agregado y analizado datos globales de empleo de múltiples fuentes y en cinco dimensiones para descubrir qué habilidades o competencias profesionales tienen mayor demanda. Como parte de este estudio, analizamos más de 22 millones de ofertas de empleo y 166 millones de CV evaluados según su nivel de competencia, y más de 380 millones de metadatos. Estos datos se recopilaron a lo largo de un año y reflejan una visión más precisa de las habilidades disponibles para los empleadores en 24 mercados de todo el mundo.

Nuestro estudio de 2025 muestra que el talento con experiencia, independientemente de sus funciones o habilidades, sigue siendo difícil de conseguir, especialmente en algunas regiones. Ya sea que las empresas busquen ingenieros de IA, creadores de contenido de marketing o especialistas en mantenimiento, los puestos que requieren muchos años de experiencia siguen teniendo una alta demanda y son difíciles de cubrir.

Las tendencias indican que este problema probablemente se agravará en el futuro. Una razón clara es la marcada disminución de la demanda de talento junior en la actualidad. Esto podría provocar una escasez futura de profesionales de mediana y avanzada trayectoria profesional, cuya experiencia es fundamental para el éxito de la gestión de personal y los resultados empresariales.

Durante el último año, la oferta de talento más demandado ha crecido de forma constante en lugares como India por la incorporación de nuevas personas al mercado laboral. Al mismo tiempo, la demanda de habilidades ha disminuido en numerosos mercados, con algunas excepciones notables. Por ejemplo, en Estados Unidos, la demanda de talento junior ha disminuido cerca de un tercio, pero ha aumentado significativamente para trabajadores con experiencia. En India de nuevo, la brecha en la complejidad de contratación entre puestos con experiencia y junior es la mayor de todos los mercados; los empleadores que contratan aquí experimentan escasez de talento de nivel medio y superior.

Lo que está claro es que la demanda de habilidades altamente especializadas no está disminuyendo, independientemente de la geografía, lo que ha dificultado la contratación para muchos. Como era de esperar, los trabajadores con competencias en IA & automatización siguen teniendo una alta demanda, pero este año nuestra investigación revela que la tasa anual promedio de vacantes (TAV) - que ofrece una visión clara de lo difícil que es adquirir talento - es la más alta para los científicos de datos y en marketing.



## grupos de competencias de alta demanda para 2025.

El Estudio de Competencias Globales más demandadas en 2025 confirma que, si bien los niveles han variado en los últimos años, los grupos de mayor demanda se mantienen sin cambios.

Estos incluyen nueve grupos de competencias “white collar” (tradicionalmente de oficina, no manuales) y cuatro familias de oficios cualificados (normalmente puestos manuales o fuera de oficina) que presentan dificultades para la contratación en 24 mercados. En este estudio se hacen distinciones para mayor claridad, ya que las tasas de vacantes para oficios cualificados se contextualizan de forma diferente.

### top competencias perfiles white collar

- IA & automatización
- auditoría & cumplimiento
- computación en la nube
- servicio al cliente
- data science & analítica
- ingeniería & mantenimiento
- finanzas & contabilidad
- marketing, contenido & publicidad
- gestión & liderazgo proyectos de software

### top competencias perfiles de oficios cualificados

- mantenimiento y reparación
- operaciones de fabricación y planta
- enfermería y atención médica
- venta minorista (retail y venta directa)

# señales de optimismo cauteloso por delante.

Los mercados laborales se han desacelerado desde nuestro último informe sobre las habilidades más demandadas. Como resultado, el talento en algunas categorías se ha vuelto más accesible, mientras que la escasez ha empeorado en otros grupos de competencias. Por ejemplo, algunas habilidades tecnológicas están ahora en auge, mientras que otras se han vuelto más abundantes a medida que crece el número de talento cualificado. Este cambio está ayudando a aliviar algunos de los cuellos de botella en la contratación que las empresas experimentaron hace unos años. Sin embargo, en general, el número de empleos administrativos publicados, especialmente para puestos junior, ha disminuido.

Un aspecto positivo de los datos: las cifras más débiles se registraron principalmente a principios de 2025, y un pequeño repunte en la segunda mitad del año sugiere que los empleadores podrían sentirse más seguros para el año venidero.

La demanda de puestos de oficios cualificados se mantiene dinámica durante 2025, marcada por una mayor demanda de talento en sectores sanitario y manufacturero en muchos mercados. Las tasas de vacantes de empleo (JVR\*) para puestos en el sector minorista y de venta directa suelen variar según el mercado, pero este año nos parecen sorprendentemente complejas en algunos mercados. Por ejemplo, la JVR en Francia ha alcanzado el 29% para este grupo, significativamente superior a la de otros mercados de Europa Occidental y el resto del mundo; solo en el Reino Unido y Suiza las JVR superan el 20%.

Los datos de contratación en el sector minorista en Francia son excepcionalmente altos, sobre todo comparando con el promedio de los nueve grupos de empleos administrativos de este mercado (9,5%).

Una de las tendencias que seguimos observando es el impacto de la IA en el mercado laboral, que afecta la demanda de competencias, la movilidad del talento y la remuneración. En la investigación de este año, descubrimos que el 19% de quienes trabajan en el sector de la IA han cambiado de trabajo. Esta fue la categoría con mayor fluidez, seguida de la ciencia de datos y el análisis, con un 18%.

En términos de demanda, las ofertas de empleo en IA & automatización han aumentado un 39,6%. Sin embargo, al mismo tiempo, la demanda de las áreas de data science & analítica, computación en la nube, auditoría & cumplimiento normativo ha experimentado pocos cambios, mientras que el volumen promedio de ofertas de empleo para las habilidades más demandadas ha disminuido aproximadamente un 12%.

Nuestra investigación se llevó a cabo normalizando y analizando millones de ofertas de empleo y perfiles de talento de las fuentes más representativas en 24 mercados globales. Además de recopilar datos sobre las competencias adquiridas más demandadas, también examinamos CV y puestos que mencionan habilidades inherentes. Para estas habilidades inherentes, evaluamos el impacto de la IA en la oferta y la demanda.

Este informe ofrece solo un vistazo a toda nuestra investigación. Continúa leyendo para obtener una visión general de los resultados globales y explora el [dashboard interactivo \(en inglés\)](#) para evaluar mejor la dinámica del mercado en cada una de las cinco dimensiones: (1) habilidades y motivaciones necesarias, (2) oferta de habilidades, (3) demanda de habilidades, (4) compensación y (5) tendencias de trabajo remoto e híbrido. Allí también puedes filtrar los datos de los grupos o clusters por mercado y otras dimensiones para comprender mejor las tendencias y los desarrollos en el mundo laboral.

## cambios en demanda de habilidades año tras año

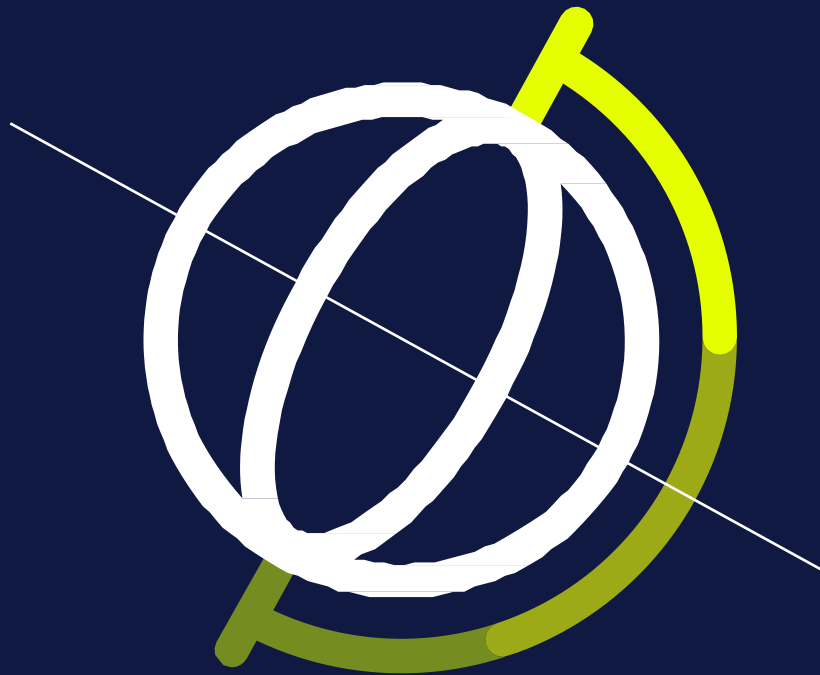
tasa global de vacantes de empleo (TVO)	cambio demanda 2025 vs. 2024
IA & automatización	+39,6%
computación en la nube	+1,8%
auditoría & cumplimiento	+1,5%
data science & analítica	+0,6%
gestión & liderazgo proyectos de software	-7,6%
servicio al cliente	-11,5%
finanzas & contabilidad	-11,9%
ingeniería & mantenimiento	-17,9%
marketing, contenido & publicidad	-18,4%
promedio todos los grupos de habilidades	-11,9%



Mateusz Górecki  
director of talent intelligence operations  
Randstad Enterprise



# titulares globales.



1. Las ofertas de empleo son cada vez más complejas, al igual que el acceso al talento senior más demandado. La tasa de vacantes de empleo (JVR) en todos los mercados alcanza el 8,8% en general.
2. Las habilidades especializadas son más valoradas, siendo la complejidad de contratación de sub-habilidades individuales la más alta en data science, IA y computación en la nube. Los puestos más difíciles de contratar son aquellos que requieren talento con experiencia en ciencia de datos e IA/automatización (JVR del 17,0% y 16,0%, respectivamente). El talento senior es extremadamente difícil de conseguir en estas categorías, y una proporción significativa de las ofertas de empleo se inclina por el talento experimentado.
3. La contratación de talento más demandado es más difícil en Portugal, donde la JVR es del 11,3%. Alemania, Suecia, Noruega y Francia también son mercados desafiantes.
4. Los mercados que enfrentan la mayor complejidad de contratación de talento senior son Malasia, Alemania y Francia. La complejidad de la contratación para trabajadores senior ha aumentado más en India, Malasia y Canadá. En India, la JVR para el talento experimentado es cerca del 230% superior a la media mundial.
5. Los mercados con menor complejidad de contratación general incluyen Rumanía (4,7% JVR), Canadá (4,9%) e India (5,5%). Rumanía también presenta la menor complejidad de contratación para talento senior (6,5%).
6. Los grupos de habilidades con mayor crecimiento se concentran en las categorías de IA & automatización (un aumento del 3,7% para el talento junior) y data science & analítica (3,1% para el talento junior).
7. Los grupos con el crecimiento más lento son atención al cliente (0,4%) y auditoría & cumplimiento normativo (0,4%).
8. No existe una tendencia clara en acuerdos sobre trabajo en remoto-híbrido a nivel geográfico, ya que las prácticas son bastante variadas. En la mayoría de las geografías, tanto los acuerdos híbridos como los remotos han disminuido, con algunas excepciones. Pero las preferencias de los candidatos se inclinan más hacia el trabajo remoto cada año, con un aumento promedio del 27%.
9. Los grupos de habilidades de auditoría & cumplimiento normativo y atención al cliente experimentan aumentos significativos en la disponibilidad de oportunidades en remoto. La misma tendencia se observa con el talento: cada vez más personas declaran su disposición a trabajar en entornos remotos/híbridos. Marketing es el único grupo de que registra cierto descenso.
10. El grupo de habilidades con mayor movilidad es el de IA & automatización, seguido de data science & analítica. El 19% del total de talento en IA & automatización y el 18% en data science & analítica, han cambiado de trabajo desde el año pasado.

11. Si bien los trabajadores de IA & automatización, data science & análisis son los más móviles, los profesionales de computación en la nube y gestión de proyectos de software son los más activos en la búsqueda de nuevas oportunidades. El grupo menos interesado en un cambio de trabajo es el de finanzas & contabilidad, mientras que los profesionales de marketing son los únicos que han experimentado una disminución en el interés por cambiar de trabajo.
12. Los mercados con el mayor porcentaje de trabajadores abiertos a nuevas oportunidades incluyen Malasia (más del 60% del talento busca activamente) e India (casi el 58%). México le sigue de cerca con un 55%, seguido de Argentina (53%) y Singapur (52%). En general, el porcentaje de talento interesado en cambiar de trabajo ha crecido aproximadamente un 6%, con ejemplos más notables en el Reino Unido, Estados Unidos y Singapur.
13. Los mercados con mayor estabilidad de talento son Bélgica y Noruega, donde menos del 30% del talento busca activamente cambiar de trabajo. En comparación, el talento en la región APAC es más móvil, donde entre el 50% y el 60% de los trabajadores buscan activamente nuevos puestos.
14. El talento en todos los grupos de competencias con habilidades en IA suele estar más abierto a cambiar de trabajo. Esto se debe a unos pocos grupos de talento en mercados selectos. El 87% de los profesionales de finanzas & contabilidad con habilidades en IA buscan activamente o están abiertos pasivamente a oportunidades.
15. El talento con habilidades en IA es más móvil (ha cambiado de trabajo desde el año pasado) en EE. UU. (+40%), Reino Unido (+23%) y Malasia (+23%). En Países Bajos, Italia y Singapur, los trabajadores con habilidades con IA son menos móviles. A nivel de cluster de habilidades, el talento con habilidades en IA es más móvil en finanzas & contabilidad, auditoría & cumplimiento, atención al cliente y gestión de proyectos de software. Esto es especialmente cierto en el cluster de finanzas & contabilidad, donde los trabajadores con habilidades en IA son el doble de móviles que los que no las tienen.
16. Los mercados con la mayor proporción de habilidades en IA incluyen Alemania, Italia, Brasil y España (11,7%, 11,3%, 11,1% y 10,2%, respectivamente). Los mercados con las proporciones más bajas son EE. UU. (3,6%), Reino Unido (3,8%) y Australia (4,6%).
17. Las ofertas de empleo que buscan habilidades en IA son proporcionalmente más altas en Noruega (8,0%), Rumanía (7,9%), España (5,5%) y Singapur (5,5%). Los porcentajes más bajos se encuentran en Australia (1,5%), Reino Unido (2,2%) y los Países Bajos (2,4%).
18. Entre los grupos, la mayor oferta de talento especializado en IA está en data science & analítica (26,0%) y computación en la nube (16,0%). Por el contrario, los porcentajes más bajos se encuentran en finanzas & contabilidad (1,5%) y atención al cliente (0,7%).
19. Los grupos de habilidades que más comúnmente requieren competencias secundarias en IA son data science & analítica (18,0%), computación en la nube (8,5%), marketing (5,0%) y gestión de proyectos de software (4,9%).
20. Los profesionales que más mencionan sus competencias en IA son aquellos con 10 o más años de experiencia total. Los profesionales de data science & analítica, así como de computación en la nube, tienen más probabilidades de adquirir habilidades en IA en una etapa más temprana de sus carreras.
21. La proporción de contratistas que cubren puestos con alta demanda ha disminuido de forma generalizada este año, con descensos notables en finanzas & contabilidad (-34,0%), marketing (-15,0%) y gestión de proyectos de software (-11,6%). Algunas excepciones notables y esperadas incluyen el grupo de IA & automatización y el de auditoría & cumplimiento normativo, donde el trabajo con profesionales independientes casi se ha duplicado.
22. Por mercados, República Checa registra la caída más significativa de contratistas con alta demanda; la proporción actual de contratistas es de aproximadamente el 15%, frente al 31% del año pasado. Estados Unidos reporta el mayor aumento en todos los grupos (14,8% desde 10,8%), mientras que el promedio mundial ha disminuido un 2,7%.

# oferta y demanda global de talento.

Los empleadores que experimentan complejidad en la contratación se alegrarán de saber que la oferta de talento con habilidades muy demandadas continúa aumentando año tras año. Esto es especialmente alentador para quienes buscan puestos en computación en la nube, IA & automatización, y data science & analítica. El desarrollo de habilidades técnicas sigue siendo popular a pesar de todas las conversaciones impulsadas por los cambios en la productividad por la IA. Esto no debería sorprender, ya que la economía global se acelera gracias a la demanda de IA y datos, lo que incentiva tanto a los trabajadores jóvenes como a los experimentados a buscar estas habilidades.

A pesar de estos aumentos, algunos puestos siguen siendo difíciles de cubrir. Por ejemplo, la complejidad de cubrir puestos para profesionales de atención al cliente sigue siendo alta, con una tasa de vacantes (TV) del 6,7%, mientras que para puestos en data science & analítica, la tasa es del 8,4%. La complejidad aumenta al considerar el talento desde una perspectiva puramente local. ¿Por qué sigue siendo tan difícil contratar y retener a los compradores? Para tener éxito en atención al cliente, las habilidades personales fundamentales incluyen la comunicación y la empatía; sin embargo, nuestra investigación muestra que la oferta de candidatos y candidatas que destacan sus habilidades comunicativas ha disminuido en dos dígitos (-33%); en cuanto a la empatía, también se reporta un ligero descenso (-2,3%).

De hecho, los datos muestran que ciertas subhabilidades específicas son difíciles de conseguir. Por ejemplo, los puestos que requieren experiencia en infraestructura y herramientas de IA se encuentran, comprensiblemente, entre los más difíciles de cubrir este año, con una tasa de rendimiento de contratación (JVR) promedio del 15,7%. Sin embargo, puestos que requieren competencias de generación de informes ocupan el segundo lugar, con una JVR del 12,9%. También se observa una complejidad de dos dígitos en las habilidades de equipo y mantenimiento, robótica y muchas otras, al analizar la complejidad de la contratación individual en diferentes geografías.

Dentro del segmento de oficios especializados, los empleadores de talento en el sector minorista (retail) y de ventas directas tienen dificultades para mantener vacantes en muchos mercados. Las tasas de rotación de personal (JVR) para la mitad de los empleos que monitoreamos este año son de dos dígitos. Por otro lado, la tasa es significativamente menor para operadores de planta y manufactura, con un promedio del 2,9% en todos los mercados. Esto se debe a una oferta laboral elástica que se expande y se contrae según la demanda.

Con la desaceleración de la industria manufacturera este año debido a la incertidumbre económica, es probable que los fabricantes sigan disfrutando de una menor complejidad en la contratación; pero esto podría no ocurrir en todos los mercados. Por ejemplo la tasa de vacantes de empleo (JVR) para el talento manufacturero es inusualmente alto en los Países Bajos (12%), aproximadamente cuatro veces mayor que el promedio mundial (2,9%). De igual manera, en Bélgica, la tasa es aproximadamente 2,6 veces mayor.

“

Los avances en el ámbito de la IA y el aumento de productividad que estos proporcionan no cerrarán la grave brecha de talento con experiencia que sufren las empresas. Contratar talento senior es cada vez más difícil y, si las empresas reducen la inversión en la contratación y el desarrollo de talento junior, esta brecha seguirá ampliándose en los próximos años. Las empresas deberán seguir invirtiendo en talento emergente y en programas para jóvenes profesionales para ayudar a cerrar este desajuste.”



Joost Heins

global head of intelligence  
Randstad Enterprise





# ¿cuáles son los grupos de habilidades más competitivos?

Con la proliferación de la IA en la mente de los líderes de adquisición de talento en todo el mundo, podría sorprenderte saber que la complejidad de la contratación para estos puestos es, de hecho, menor que para los empleos en marketing, contenido & publicidad. Esto se debe a que, incluso con el significativo crecimiento de la demanda de estos puestos, la oferta de talento se expande aún más rápido. En 2024, su tasa de vacantes de empleo (JVR) fue la segunda, solo superada por la computación en la nube, en términos de complejidad de contratación; ahora ha caído al tercer lugar.

Los puestos que requieren talento en data science y analítica son los más complejos de contratar este año, con un JVR del 8,4%. El reto se vuelve cada vez más complejo cuando los empleadores buscan talento de alto nivel; el JVR asciende al 16,9%. Cabe destacar que los profesionales de datos y análisis con amplia experiencia también tienden a ser estar más abiertos al cambio: el 18% ha cambiado de trabajo recientemente y el 52% está considerando la opción de mudarse.

Por mercado, Polonia (28,7%), Portugal (20,6%) y México (18,9%) presentan los tres índices de rendimiento de contratación (JVR) más altos - y, por lo tanto, la mayor complejidad de contratación - para puestos en data science y analítica. Según JVR, es probable que estos puestos sean más fáciles de contratar en Canadá (4,7%), Noruega (4,7%) y Países Bajos (5,5%). Esto se debe a una reserva mayor de profesionales con experiencia en data science y analítica en estos mercados y a la menor presión derivada de las tendencias de deslocalización.

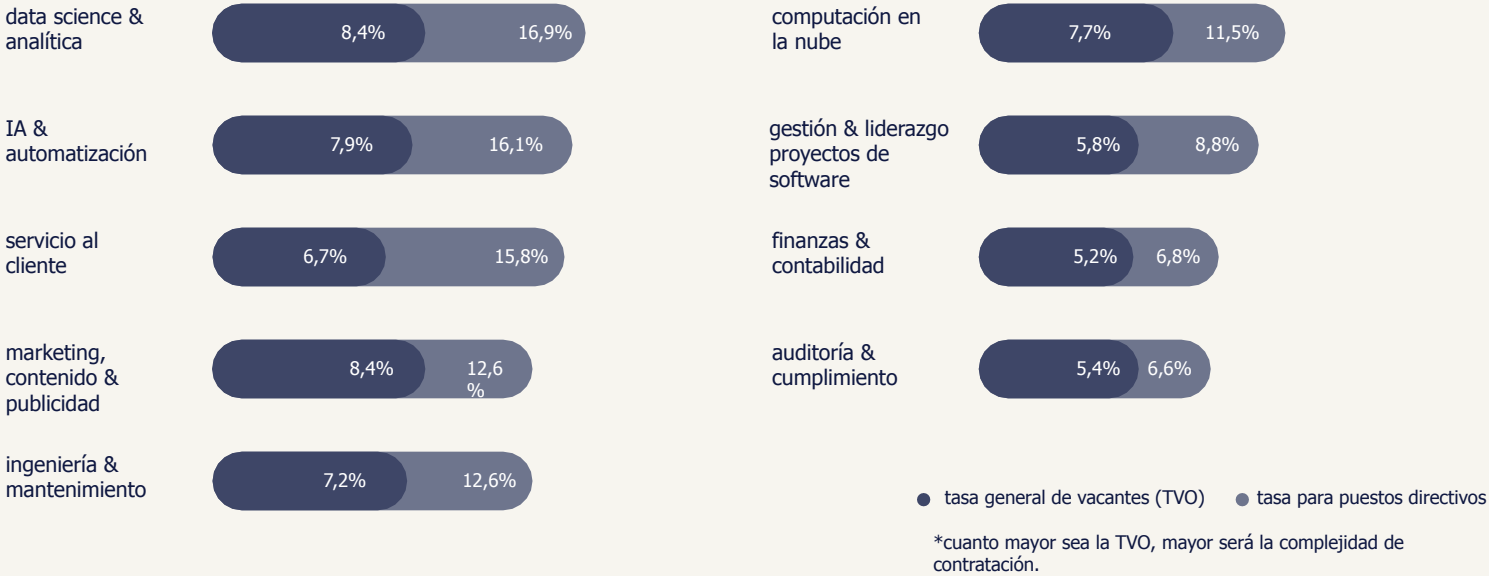
Entre todos los grupos de habilidades más demandados, las de marketing, contenido & publicidad son las segundas más complejas de contratar, con un JVR ligeramente inferior (8,4%). Esto no sorprende; las organizaciones han expandido sus funciones de marketing de forma agresiva en los últimos años según cambian los comportamientos y hábitos de compra de los clientes. Muchas están optimizando sus experiencias de compra y ampliando su alcance con enfoques personalizados y basados en datos para la adquisición y conversión de clientes potenciales. Como resultado, la demanda de profesionales con experiencia en marketing sigue siendo alta. Los mercados que experimentan los mayores desafíos incluyen Suecia (20,4%), Portugal (19,8%) y Noruega (14,9%). Los profesionales de marketing son mucho más fáciles de contratar en España, que tiene un JVR de tan solo el 3,2%, Rumania (3,5%) y Australia (5,2%).



Los profesionales de IA & automatización siguen siendo uno de los más difíciles de encontrar en la actualidad. Con una tasa de rendimiento laboral (JVR) del 7,9%, este grupo se ha vuelto más accesible gracias a la capacitación y el reciclaje profesional en esta área, lo que aumenta la oferta de trabajadores cualificados. Entre todas las competencias en demanda, el número de profesionales de IA & automatización ha crecido al ritmo más rápido año tras año. Aun así, los profesionales con mucha experiencia en IA & automatización son difíciles de adquirir, con una JVR del 16,1%.

Un cambio sorprendente observado este año es la relativa disminución en la complejidad de la contratación de profesionales de auditoría & cumplimiento normativo. En nuestros estudios de 2023 y 2024, este grupo superó a todos los demás. En 2025, ocupa el penúltimo lugar con un JVR del 5,4%, justo por delante de las habilidades financieras y contables (5,2%). Esto puede deberse a varios factores, como el creciente número de profesionales con experiencia en cumplimiento normativo (80,2% de todos los profesionales en este segmento, en comparación con el 64,4% en 2024), lo que facilita la cobertura de estos puestos.

### complejidad de la contratación en grupos de competencias



“

El mercado global del talento ha experimentado cambios radicales en la última década, con una contratación más intensa y competitiva en las habilidades más demandadas en los últimos años debido al auge de la IA y al énfasis continuo en la productividad. Si bien la demanda general se ha moderado, la demanda de habilidades especializadas ha aumentado. Esto requiere que tanto empleadores como empleados comprendan qué habilidades serán cruciales e inviertan en su desarrollo.”



**Tracy Wharton**  
head of talent intelligence, NAM  
Randstad Enterprise



## competencias inherentes y aprendidas.

Con la rápida evolución del mercado laboral global, el talento necesita ser adaptable, inquisitivo y analítico para prosperar en la economía de la IA. Según la [OCDE](#), lo comprenden y están mostrando activamente sus habilidades para captar la atención de los empleadores. Esta tendencia está ayudando a los empleadores a encontrar los profesionales adecuadas para tener una fuerza laboral que prioriza las habilidades.

Al examinar las 15 habilidades básicas o inherentes que poseen las personas, las prioridades han cambiado claramente desde 2024 y es probable que vuelvan a cambiar en 2026. La sub-habilidad más demandada este año es la atención al detalle, pero ha disminuido en comparación con otras. La demanda de habilidades de liderazgo y motivación encabeza la lista de habilidades inherentes más demandadas y es la que más ha crecido este año; el año pasado ocupaba el séptimo lugar. La demanda de esta habilidad inherente es casi el doble que la de la segunda habilidad inherente más demandada: resolución de problemas, pensamiento crítico y razonamiento lógico, que ocupó el quinto lugar el año pasado.

Este cambio de prioridad refleja cómo las organizaciones han intensificado sus esfuerzos para desarrollar su personal de perfil ejecutivo. Según [Gartner](#), el desarrollo de líderes y gerentes es una de las cinco principales prioridades para las organizaciones en 2025. De hecho, solo el 23% de los líderes de RR.HH. confía en contar con líderes emergentes capaces de satisfacer las necesidades futuras de la organización.

Las empresas buscan naturalmente habilidades complementarias, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y el razonamiento, por lo que estas son las segundas habilidades más solicitadas este año. Los empleadores reconocen que, en este momento, las herramientas de IA carecen de estas capacidades humanas y necesitarán personas para optimizar la tecnología en un futuro próximo. La tercera habilidad inherente más solicitada es la paciencia y compostura, que sube tres puestos con respecto al año pasado.

Sin embargo, adquirir habilidades inherentes importantes suele ser un desafío. Las tasas de vacantes de empleo ( job vacancy rate JVR en inglés) para puestos que requieren habilidades inherentes de alta demanda son más altas que para aquellos que requieren habilidades técnicas. Por ejemplo, los puestos que priorizan la resiliencia tienen una JVR del 12%, y los que requieren creatividad tienen una JVR del 8,7% (en comparación, la JVR para habilidades de IA & automatización es menor, del 7,8%). Los puestos que requieren paciencia y serenidad ocupan el tercer lugar, con un 7,9%. Estas JVR y la complejidad de la contratación pueden ser mayores, ya que menos candidatos anuncian estas habilidades en sus CV; esto dificulta aún más que los empleadores identifiquen talento que posea estas habilidades inherentes de alta demanda.

Las habilidades inherentes más fáciles de adquirir son la intuición, el juicio ético y el deseo de aprender continuamente. La demanda de estas habilidades ha disminuido significativamente durante el último año, lo que indica un claro cambio de prioridades para los empleadores en su lucha por la adopción de la IA y la ciencia de datos en sus empresas.

## las 10 habilidades inherentes más competitivas

habilidad inherente	tasa de vacantes de empleo (JVR)
resiliencia	12,0%
creatividad	8,7%
paciencia y compostura	7,9%
liderazgo y motivación	7,7%
adaptabilidad	6,9%
responsabilidad	6,2%
pensamiento analítico	5,7%
colaboración en equipo	5,5%
toma de decisiones	5,5%
empatía	5,3%

\*cuanto mayor sea el JVR, mayor será la complejidad de la contratación.

“

Los empleadores deben priorizar el desarrollo de habilidades inherentes, como el liderazgo, la atención al detalle, la resolución de problemas y el pensamiento crítico, ya que son cada vez más importantes en el mundo de la IA. Invierte en la formación de ejecutivos y reconoce las capacidades humanas únicas de las que carece actualmente la IA. Adapta las estrategias de sourcing y screening para que las personas candidatas puedan demostrar estas habilidades cruciales que ayudarán a tu empresa a prosperar en medio de los rápidos cambios tecnológicos.”

Tamara van Dijk  
head of client partners  
Randstad Enterprise







## complejidad del mercado local.

Todos los mercados enfrentan complejidades en la contratación. La escasez de talento sigue estando firmemente arraigada en varios mercados debido a la oferta insuficiente de trabajadores cualificados, el envejecimiento demográfico y la falta de nuevas incorporaciones a la fuerza laboral. Por ejemplo, varios mercados europeos presentan las tasas de vacantes de empleo (JVR) más altas, tanto en puestos administrativos como en oficios cualificados. Algunos mercados asiáticos también tienen dificultades para encontrar suficiente talento para satisfacer sus necesidades locales.

En los Países Bajos, los empleadores experimentan tasas de JVR de dos dígitos para oficios cualificados: puestos de venta minorista y directa (14,5%), trabajadores de mantenimiento y reparación (17,6%) y profesionales de fabricación y operaciones de planta (12,0%). Se observan complejidades de contratación similares para los trabajadores de ingeniería & mantenimiento y los agentes de atención al cliente.

En Francia, la JVR promedio es del 12,7% para todos los oficios cualificados, la más alta de todos los mercados. Por otro lado, en India la JVR para estos puestos es de tan solo el 0,3%. A pesar de su numerosa fuerza laboral, enfrenta complejidades de contratación para puestos que requieren talento senior. Su tasa de rendimiento laboral (JVR) para todos los puestos que requieren 10 o más años de experiencia es del 12,6%, una de las más altas de los 24 mercados estudiados. Esto probablemente se deba a la [población proporcionalmente más joven de la India](#), en comparación con otros mercados industrializados.



Los puestos que requieren talento experimentado también son difíciles de cubrir en otros mercados. Por ejemplo, Malasia tiene la mayor tasa de vacantes (JVR) para talento senior, con un 16,9%, seguido de cerca por Alemania con un 16,2%. El talento experimentado es más fácil de conseguir en Rumanía (6,5%), Canadá (8,4%) y Australia (8,1%). Estos tres mercados también tienen una JVR general bajo, lo que indica que se ajustan bien a las necesidades de los empleadores.

Estados Unidos, el mayor mercado mundial de habilidades más demandadas, está experimentando una disminución tanto en la oferta como en la demanda de habilidades. Estados Unidos y el Reino Unido son los únicos dos mercados con caída en la oferta este año. En el caso de Estados Unidos, la oferta local podría atribuirse a la reducción de la inmigración en 2025, una tendencia que probablemente continuará e impactará la disponibilidad de talento tecnológico.

Los mercados locales se enfrentan a fuerzas convergentes que pueden tanto facilitar como dificultar el acceso a las habilidades más demandadas. Las políticas rígidas han dificultado la contratación de teletrabajadores, pero nuestros datos muestran que cada vez más empresas están dispuestas a considerar la posibilidad del trabajo fuera de la oficina. La constante escasez de talento senior en la mayoría de los mercados impulsa a los empleadores a reconsiderar los horarios de trabajo en un momento donde el talento es crucial para la transformación empresarial.

Además, ante la mayor restricción de la movilidad del talento, las organizaciones locales deben reevaluar cómo capacitar y desarrollar rápidamente a sus propios trabajadores o aprovechar la tecnología para cubrir las carencias de habilidades.

## los 5 mercados de contratación más complejos

en general	tasa de vacantes de empleo (JVR)
Portugal	11,3%
Alemania	10,9%
Suecia	10,8%
Noruega	10,2%
Francia	10,1%

puestos de alto nivel	tasa de vacantes de empleo (JVR)
Malasia	16,9%
Alemania	16,2%
Francia	15,9%
Portugal	15,8%
México	14,1%

\*cuanto mayor sea el JVR, mayor será la complejidad de la contratación.

“

Garantizar una oferta sostenible y accesible de talento local será clave para una sólida estrategia global de talento, pero esto podría ser una tarea más desafiante de lo que parece. Incluso con la disminución de la demanda general durante el último año, muchos empleadores aún tienen dificultades para encontrar, atraer, seleccionar y contratar talento altamente cualificado y experimentado en sus mercados locales. Necesitarán implementar una estrategia sólida y multifacética que incluya candidaturas tanto locales como extranjeras, así como la habilitación tecnológica.”

Jatin Satija  
head of talent intelligence, APAC  
Randstad Enterprise





## compensación.

En 2025, los salarios han seguido aumentando, con algunas categorías alcanzando crecimientos cercanos a los dos dígitos. Esto puede deberse a un cambio desproporcionado donde los empleadores buscan talento con mayor experiencia y el talento con más experiencia tiende a obtener un salario más alto. Esta tendencia es más notable en Europa, una región menos afectada por la desaceleración del mercado laboral.

Los salarios globales para habilidades de alta demanda, como finanzas & contabilidad, inteligencia artificial & automatización, gestión de proyectos de software y auditoría & cumplimiento normativo siguen aumentando rápidamente, pero en otras categorías los salarios se mantienen estables o han disminuido. Por ejemplo, los empleos en computación en la nube, que han aumentado debido al crecimiento de los servicios online, han experimentado una disminución salarial del 2,1%. Los salarios en data science & analítica se mantienen sin cambios, a pesar del crecimiento general de esta categoría.

Las disparidades entre las distintas regiones muestran que no todos los mercados están experimentando las mismas tendencias salariales. En los mercados de EMEA analizados, la compensación se ha disparado un 16,5% para puestos de finanzas & contabilidad, un 9,8% para habilidades de IA & automatización y un 7,8% para puestos de auditoría & cumplimiento normativo. Por el contrario, en la región Asia-Pacífico, la remuneración para puestos de finanzas & contabilidad ha disminuido un 3,0%. Los salarios en auditoría & cumplimiento normativo se mantienen relativamente estables, con un aumento de tan solo el 2,3%.

En EE. UU., los salarios en IA & automatización aumentaron un 2,5%, los de auditoría & cumplimiento disminuyeron un 1,5% y la compensación en finanzas & contabilidad aumentó un 9,8%.

Entre los oficios cualificados, los salarios en Asia han crecido significativamente en tres de los cuatro segmentos: venta minorista y directa (10,0%), mantenimiento y reparación (7,0%) y operaciones de fabricación y planta (6,2%). A nivel mundial, los salarios para estos puestos han disminuido o experimentado un crecimiento mínimo.

Las disparidades demuestran el ritmo desigual al que se desarrollan el mercado laboral y los pools o reservas de talento durante este período explosivo de desarrollo de la IA; algunos mercados la están implementando con mayor agresividad, mientras que otros son más lentos en su adopción. Además, estas cifras también indican dónde se encuentran las brechas en las economías más grandes del mundo en cuanto al acceso a las habilidades demandadas que necesitan para transformar sus empresas en los próximos años. Sin embargo, a medida que la IA ayuda a algunas empresas a lograr un equilibrio en la asignación de recursos - donde la tecnología puede aliviar la escasez de talento y capacitar a las personas para satisfacer las crecientes necesidades - los grandes aumentos del crecimiento salarial podrían equilibrarse en el futuro.

Algunos mercados destacan por liderar a nivel mundial en materia de remuneración desde hace años: Estados Unidos y Suiza seguirán siéndolo en 2025. Por el contrario, India y Malasia siguen ofreciendo la remuneración más baja para las habilidades más demandadas de todos los mercados. La consistencia interanual de la remuneración en estos mercados ofrece a los líderes empresariales una guía fiable para el gasto en mano de obra y la planificación de la fuerza laboral.

En casi todos los grupos de habilidades white collar, Suiza ofrece los salarios promedio más altos. Estados Unidos lidera las tendencias salariales en puestos de IA & automatización. India ofrece la compensación promedio más baja en dos tercios de los grupos de habilidades, con un mínimo de \$4,800USD anuales para puestos de atención al cliente. Se espera que los salarios en el país más poblado del mundo se mantengan más bajos que en otros, ya que India tiene la mayor población joven del mundo. Por otro lado, es probable que la fuerza laboral suiza experimente un crecimiento mínimo y presione los salarios, ya que la tasa de fertilidad del país [ha caído a 1,3](#), muy por debajo de la tasa de reemplazo natural del 2,1.

## compensación promedio más alta por grupo de habilidades

01 gestión & liderazgo  
proyectos de software

02 computación en la nube

03 IA & automatización

04 data science &  
analítica

05 auditoría &  
cumplimiento

06 finanzas &  
contabilidad

07 ingeniería &  
mantenimiento

08 marketing, contenido  
& publicidad

09 servicio al cliente

“

Los niveles salariales son un indicador importante de dónde hay disponibilidad o escasez de talento crítico en todo el mundo. Las empresas que experimentan déficit de habilidades en sus mercados locales deben considerar cuidadosamente sus opciones. Pueden explorar otros mercados donde el talento de alta calidad esté más disponible a precios razonables. Sin embargo, esto debería ser una de las consideraciones clave para construir un pool de talento sostenible y accesible.”



Maciej Grzybek

global talent intelligence client partner,  
life sciences  
Randstad Enterprise





## trabajo híbrido y en remoto.

Cinco años después de que el trabajo remoto e híbrido se adoptaran ampliamente (recordemos la pandemia del COVID), las organizaciones todavía buscan políticas óptimas que equilibren las necesidades del negocio con los deseos de los empleados. Nuestro estudio indica un aumento en las modalidades remotas para la mayoría de los roles especializados, revirtiendo una tendencia anterior de regreso a la oficina (RTO) impulsada por CEOs el año pasado. Es de destacar que el porcentaje de trabajos que ofrecen acuerdos híbridos ha disminuido significativamente desde el año pasado, lo que sugiere que más empresas se han decidido por la asistencia presencial o por acuerdos totalmente remotos.

Este cambio continuo subraya que, incluso años después de que las estructuras de trabajo tradicionales se vieran interrumpidas, el modelo de trabajo ideal sigue siendo difícil de alcanzar. Por ejemplo, las ofertas de trabajo que mencionan el trabajo remoto para roles de data science & analítica han aumentado al 14,2% desde el 8,7% de hace un año. De manera similar, los roles de computación en la nube que ofrecen opciones remotas han subido al 12,7% desde el 9,1% en 2024. Solo dos grupos de habilidades han visto una disminución en las oportunidades remotas anunciadas: finanzas & contabilidad, y marketing, contenido & publicidad.



Por otro lado, los empleadores han restringido la opción del trabajo híbrido. La disminución de roles híbridos se ha acelerado en todas los perfiles white collar, siendo la caída más significativa en marketing, contenido & publicidad, que ha bajado del 9,7% en 2024 al 1,8% en 2025. Si bien el trabajo híbrido es la modalidad más común entre los trabajadores estadounidenses, [como ha descubierto Gallup](#), su popularidad varía a nivel global. Polonia lidera con un 14,4% de las ofertas que proponen trabajo híbrido, seguida por el Reino Unido con un 12,7%. En contraste, India, Italia y Suecia muestran anuncios de empleo híbrido entre el 1,1% y 1,4%.

A medida que las organizaciones actualizan sus políticas, las preferencias de talento por oportunidades totalmente remotas también están evolucionando. El porcentaje de personas que están 100% en remoto o prefieren estarlo ha aumentado en todos los grupos de habilidades white collar. Esto es particularmente cierto para los profesionales de data science & analítica con un 36,4% en 2025, frente al 32,4% en 2024. El aumento es aún más pronunciado entre el talento en IA & automatización, alcanzando el 34,8% este año, casi el doble del 17,5% registrado en 2024.

Las opiniones de los trabajadores sobre los acuerdos híbridos también han cambiado considerablemente, con un aumento reportado en casi todas las categorías (excepto marketing). Por ejemplo, casi un 43,2% de profesionales en IA & automatización está en un trabajo híbrido o lo prefiere, más del doble de las cifras reportadas en 2024. Estos datos sugieren un creciente deseo entre los trabajadores de experimentar tanto los beneficios de la colaboración e interactuar en la oficina como las comodidades y la flexibilidad del trabajo remoto, una modalidad que muchas organizaciones han adoptado en los últimos años.

### porcentaje de ofertas de empleo con mención a trabajo remoto o híbrido

	remoto	híbrido
data science & analítica	14.3%	4.9%
computación en la nube	12.7%	6.7%
gestión & liderazgo proyectos de software	11.7%	5.9%
IA & automatización	11.2%	7.2%
servicio al cliente	10.7%	3.1%
auditoría & cumplimiento	10.2%	6.8%
marketing, contenido & publicidad	4.5%	1.8%
finanzas & contabilidad	3.3%	6.3%
ingeniería & mantenimiento	3.0%	1.8%

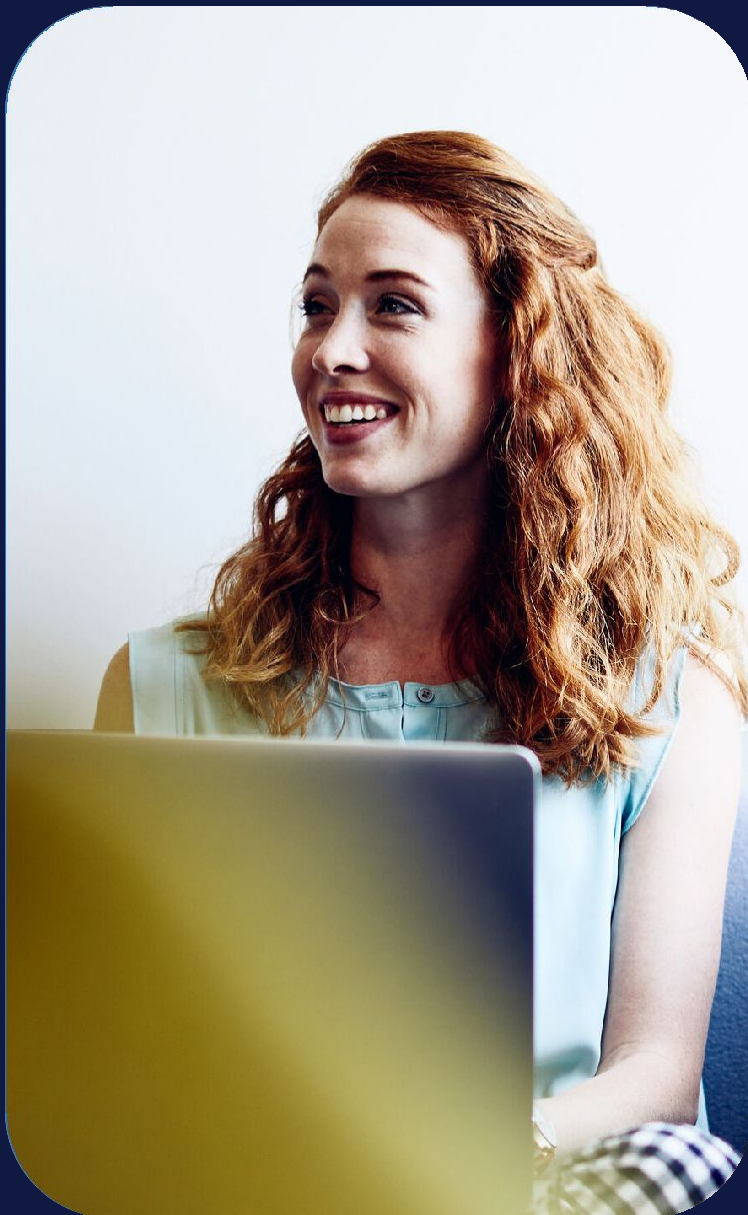


Para optimizar la atracción y retención de talento, los empleadores deberían reconocer las crecientes preferencias por opciones de trabajo remoto, especialmente en roles especializados como ciencia de datos e IA. La investigación [Randstad Workmonitor 2025](#) revela que los trabajadores califican la flexibilidad como el beneficio más deseado. Los empleadores pueden obtener una ventaja al competir por habilidades de alta demanda si evalúan los mandatos estrictos de asistencia a la oficina y, en su lugar, ofrecen modalidades de trabajo que atraigan al talento, le ayuden a sentirse valorado y le permitan ofrecer su mejor trabajo.”

Bartosz Głowacki

talent intelligence client partner, EMEA  
Randstad Enterprise





## descubre más información online.

Construir una fuerza laboral sostenible que ayude a tu negocio a impulsar la innovación y a obtener una ventaja competitiva requiere inteligencia de talento. Comprender el mercado, la disponibilidad de trabajadores, la compensación y la complejidad de la contratación por sub-habilidades y nivel de experiencia son el primer paso para construir una plantilla capaz, habilitada tecnológicamente y ágil en tu organización.

Si bien la complejidad de la contratación se ha aliviado en términos generales para algunos roles, aquellos que requieren candidatos con moderada y mayor experiencia continúan encontrando escasez de talento. A medida que los empleadores disminuyen su necesidad de talento junior y en las primeras etapas de su carrera, esto también puede crear mayores desafíos en el futuro cuando busquen personas con experiencia.

Este informe de competencias globales más demandadas proporciona información que puedes utilizar para planificar tu estrategia de talento para el próximo año. Además, nuestro panel interactivo puede ayudarte a responder preguntas específicas sobre las habilidades que tu organización necesita. Es hora de empezar: profundiza ahora en la inteligencia de mercado.

[visita el dashboard \(en inglés\)](#)

[solicita más información](#)

“

Los datos y las perspectivas del mercado son cada vez más cruciales para el éxito de la fuerza laboral. La última investigación sobre competencias de Randstad Enterprise te proporciona información detallada sobre el talento que las empresas necesitan durante este tiempo de continua escasez, para garantizar el acceso a los mejores profesionales en todo el mundo.”

**Péter Töpler**

global head of intelligence advisory,  
Randstad Enterprise



## sobre el estudio de competencias globales más demandadas.

El [estudio de competencias globales más demandadas 2025](#) examina las publicaciones de millones de ofertas de empleo y perfiles de trabajadores a lo largo del año para obtener datos importantes sobre la oferta y la demanda, tendencias de trabajo remoto, compensación, impacto de la IA y otros factores. La investigación examina las habilidades clave y las sub-habilidades que impulsan la mayoría de la demanda global de empleo empresarial para ayudarte a comprender la complejidad de la contratación a nivel global y local.

El equipo de Randstad Enterprise Intelligence utilizó varias fuentes de datos a lo largo del año en 24 mercados diferentes alrededor del mundo para compilar nuestra investigación de 2025. Además de nueve habilidades de perfiles white collar (trabajo de oficina o profesional), nuestra investigación examina la dinámica de cuatro familias de oficios especializados para ofrecerte una visión completa de la complejidad de la contratación.

Las fuentes de datos varían según las que son más representativas de cada mercado e incluyen información verificada (como datos censales) y datos detallados (como nivel de habilidad, bases de datos de anuncios de empleo, sitios de redes profesionales, redes sociales, redes verticales y más). La investigación y el análisis se llevaron a cabo durante un año completo para brindarte una visión más precisa de la oferta y la demanda de talento. La investigación se complementa adicionalmente con varias fuentes de noticias e información que proporcionen contexto y perspectivas relevantes para cada grupo de habilidades.

Puedes aprender más sobre la metodología en el [panel interactivo \(en inglés\)](#).



# partner for talent.

## somos empleo sostenible

La ambición de Randstad es ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mercado. Ayudamos a las personas y a las organizaciones a desarrollar su verdadero potencial, buscando oportunidades que impulsen la sostenibilidad económica y prioricen el bienestar de las personas y del planeta.

## empleo inclusivo

Nuestra convicción de que todas las personas, independientemente de su procedencia, deben tener las mismas oportunidades de éxito se demuestra en nuestros procesos, donde promovemos la equidad laboral a través de equipos diversos e inclusivos.

## compromiso netzero

Reforzamos nuestro compromiso ambiental para lograr la neutralidad de carbono en 2050, a través de la iniciativa Science Based Targets (SBTi).