

workmonitor

workmonitor 2026:
la gran adaptación
de la fuerza laboral.



randstad



partner for talent.



contenido.

- 3 introducción.
- 4 temas clave.
- 9 temas globales.
- 30 mirando hacia adelante.
- 32 sobre la encuesta.
- 34 perspectivas del mercado.

introducción.

En 2026, el mundo laboral se define por una clara contradicción. Por un lado, los líderes empresariales son optimistas: el 95% de los empleadores cree que crecerán durante el próximo año. Por otro lado, la fuerza laboral se muestra cautelosa: solo el 51% del talento comparte ese optimismo.

Esta importante brecha de confianza indica que la fuerza laboral mundial está bajo presión, impulsada por los avances tecnológicos, los cambios demográficos, la incertidumbre geopolítica y la volatilidad económica, lo que pone en riesgo el crecimiento empresarial.

Nuestro 23º Workmonitor, basado en la información de más de 26.000 trabajadores, 1.225 empleadores y más de 3 millones de ofertas de empleo, describe cómo las empresas y el talento pueden adaptarse juntos para impulsar el crecimiento. A esto lo llamamos la Gran Adaptación de la Fuerza Laboral.

el mundo y yo: del desplazamiento al aumento

En primer lugar, debemos hablar de la IA. Mientras las empresas se apresuran a adoptar una nueva forma de trabajar, nuestros datos muestran que la mitad del talento cree que tendrá un impacto limitado en sus funciones. Esta negación los deja vulnerables tanto en sus carreras profesionales como en el valor que pueden aportar a las organizaciones. La IA no es un rival para los trabajadores; debería considerarse clave para ampliar las tareas y destacar la importancia de las funciones que solo las personas pueden desempeñar.

mi equipo y yo: los gerentes son clave para la estabilidad

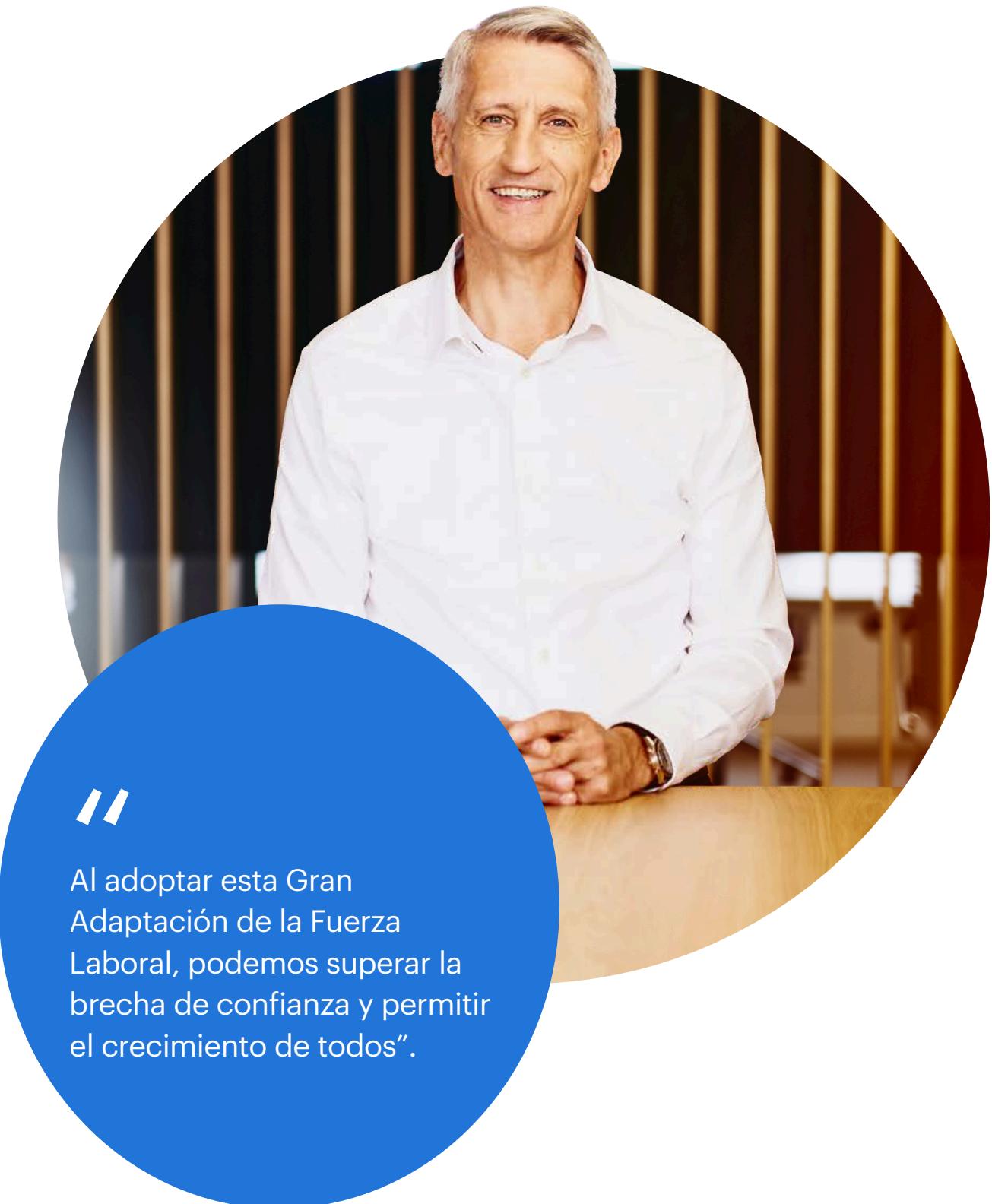
En un entorno de alta tecnología, la conexión humana se convierte en la moneda de cambio más valiosa. Si bien la confianza en la alta dirección ha disminuido, el vínculo entre el talento y sus gerentes directos se está fortaleciendo. Los gerentes son ahora la clave de la estabilidad. Son quienes facilitarán las ventajas de múltiples generaciones, facilitando el intercambio donde la Generación Z enseña fluidez tecnológica a los baby boomers, quienes a su vez les transmiten un criterio crítico sobre el sector.

yo: el auge del éxito autodefinido

Finalmente, estamos presenciando el fin de la carrera profesional lineal, y tanto el talento como los empleadores coinciden en que las trayectorias profesionales tradicionales están obsoletas. El talento ahora está redefiniendo el éxito y mitigando sus riesgos: construyendo "carreras de portfolio" y buscando seguridad en la variedad en lugar de la permanencia. Al mismo tiempo, los empleadores deberían tener en cuenta que, si bien el salario es el principal factor de atracción del talento, la conciliación laboral y personal es la mayor palanca para su retención.

Al adoptar esta gran adaptación de la fuerza laboral, podemos superar la brecha de confianza y permitir el crecimiento de todos.

Sander van 't Noordende,
CEO de Randstad



“

Al adoptar esta Gran Adaptación de la Fuerza Laboral, podemos superar la brecha de confianza y permitir el crecimiento de todos”.



temas clave.

temas clave.

Workmonitor 2026 revela un lugar de trabajo marcado por la presión económica tanto sobre el talento como sobre los empleadores, y con una inteligencia artificial cada vez más integrada.

Aunque el talento es cada vez más cauteloso, también está replanteándose su propia relevancia y futuro. Junto con la búsqueda de flexibilidad horaria y mayor autonomía, existe un enfoque continuo en la capacitación y la necesidad de mayor colaboración, autenticidad y confianza.

Basándose en información de más de 26.000 personas y 1.225 empleadores en 35 mercados, junto con información secundaria de más de 3 millones de ofertas de trabajo globales, estos son algunos de los hallazgos más destacados de la investigación.

el mundo y yo: del desplazamiento al aumento.

El talento está recalibrando sus expectativas laborales a medida que se enfrenta al reto de un mundo cada vez más volátil. Los empleadores miran al futuro con optimismo, pero necesitan reflejar el cambio de enfoque del talento en sus estrategias de reclutamiento y fidelización para mantener una fuerza laboral motivada.

enfrentando presión
El 40% del talento afirma haber conseguido un segundo empleo, mientras que el 36% ha aumentado o planea aumentar la jornada laboral en su trabajo actual. De quienes tienen un puesto tradicional a tiempo completo, el 27% preferiría un puesto a tiempo completo junto con un trabajo extra para generar ingresos adicionales, al igual que el 20% de los trabajadores a tiempo parcial.

IA integrada
El 63% de los empleadores afirman que han invertido en IA en los últimos 12 meses, y este impulso a la IA también se ha notado en el talento. El 59% dice que cada vez más organizaciones fomentan el uso de IA y más de dos tercios (69%) confían en que pueden utilizar la última tecnología.

expectativas de IA no coincidentes
Sin embargo, casi la mitad de los trabajadores de oficina encuestados (47%) cree que la IA beneficiará más a las empresas que a los empleados. Los empleadores prevén que el 75% de las tareas se vean afectadas por la IA, pero el 51% del talento cree que tendrá un impacto limitado en su puesto actual. Más de una quinta parte (21%) espera que la IA no afecte en absoluto a su trabajo.



talento que ha aceptado un segundo trabajo para ayudar con el aumento del coste de vida



empleadores que han invertido en IA en los últimos 12 meses



del talento dice que la inversión general de su empresa en IA ha aumentado

temas clave.

mi equipo y yo:

los managers son clave para la estabilidad.

La confianza en el entorno laboral está bajo presión, pero el trabajo sigue siendo un factor de equilibrio en un entorno macroeconómico cada vez más volátil. Los equipos colaborativos e inclusivos siguen siendo fundamentales para el rendimiento, y los managers se perfilan como pilares de estabilidad y generadores de confianza.

surgen problemas de confianza
Si bien 9 de cada 10 empleados confían en el crecimiento de su negocio este año, solo poco más de la mitad del talento opina lo mismo. La confianza que los talentos sienten hacia los líderes y sus colegas también ha disminuido ligeramente en el último año.

De manera similar, la colaboración se está poniendo a prueba, y tanto los empleados como el talento reconocen los desafíos que puede traer el trabajo remoto e híbrido.

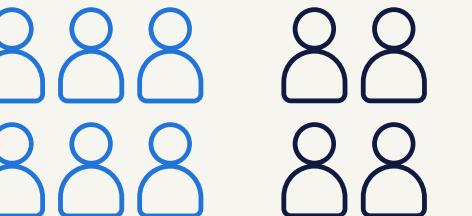
los gerentes y la IA están cerrando brechas

El 72% de los talentos afirma tener una relación sólida con su gerente (un aumento de 8 puntos porcentuales respecto a 2025) y el 63% se siente más conectado con él que con la empresa en su conjunto. Sin embargo, el 50% ahora utiliza IA para obtener asesoramiento laboral en lugar de consultar a su gerente.

cinco generaciones en el trabajo

Los empleados tienen claro el valor de la diversidad: el 95% cree que los equipos multigeneracionales mejoran la productividad. El talento coincide: el 78% afirma ser más productivo cuando colabora y adopta diferentes puntos de vista. Además, casi tres cuartas partes confían en colegas de diferentes generaciones para ampliar sus perspectivas y facilitar el aprendizaje.

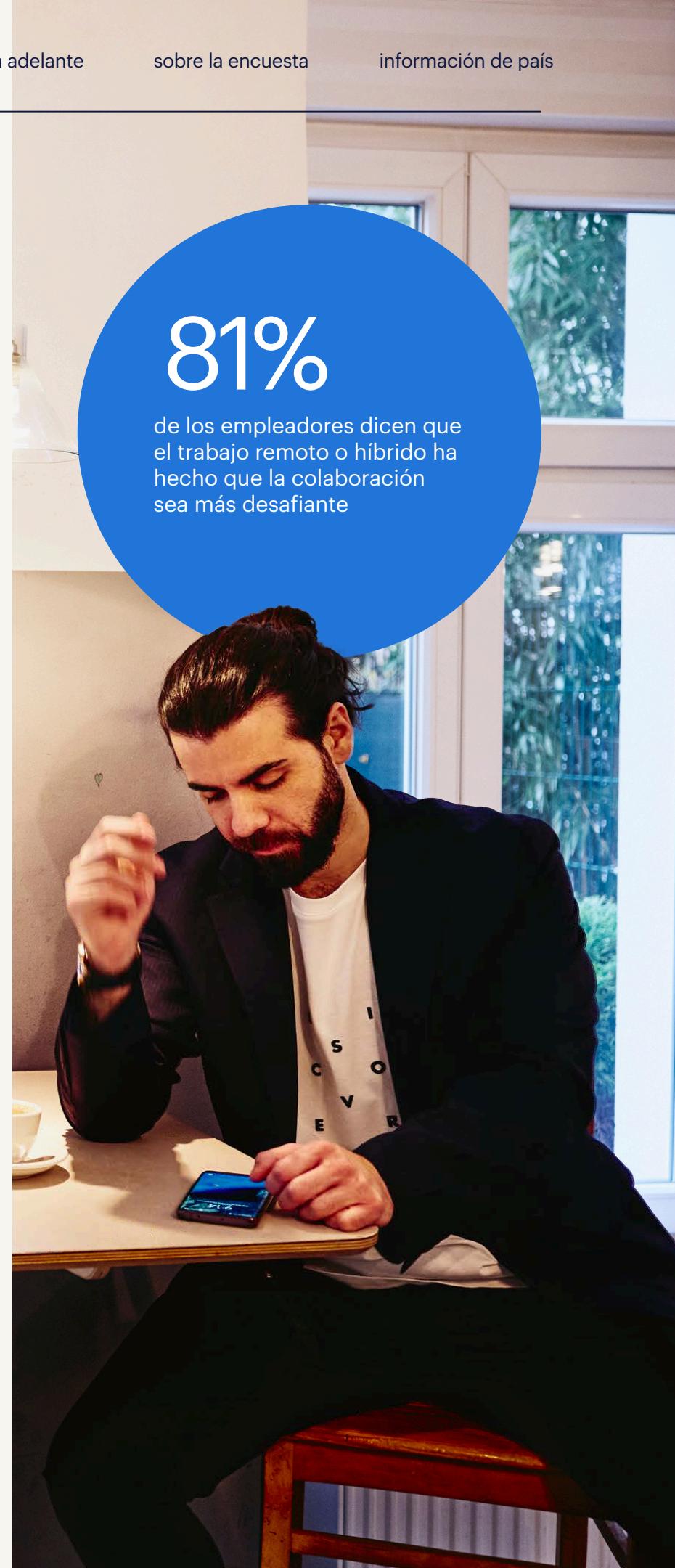
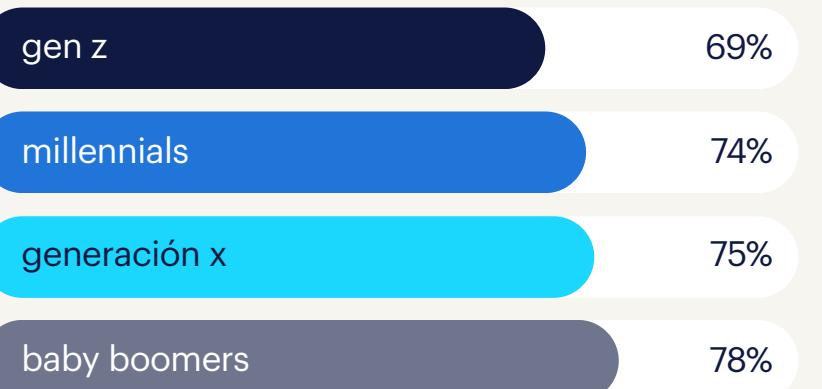
busco más tranquilidad por parte de mi manager debido al volátil entorno macroeconómico actual.



60% está de acuerdo

40% no está de acuerdo

cuento con colegas de generaciones diferentes a la mía para ampliar mis perspectivas en el trabajo.



81%

de los empleados dicen que el trabajo remoto o híbrido ha hecho que la colaboración sea más desafiante

temas clave.

yo:

el auge del éxito autodefinido.

La volatilidad económica y un mercado laboral más complejo han llevado a los talentos a ser más cautelosos al desarrollar sus carreras profesionales. Aun así, no se están alejando de lo que más les importa. Para los empleadores, el desafío reside en equilibrar las necesidades del negocio con las de la iniciativa y la autonomía individual.

trayectorias profesionales redefinidas

Los empleadores valoran las habilidades y la experiencia por encima de las cualificaciones formales al contratar (87%) y consideran que la trayectoria profesional lineal tradicional —una sola carrera o empresa con ascensos regulares— está obsoleta (72%). Casi 2 de cada 5 talentos (38%) coinciden, afirmando que no buscan una carrera lineal, sino experimentar diferentes tipos de empleos en distintos sectores.

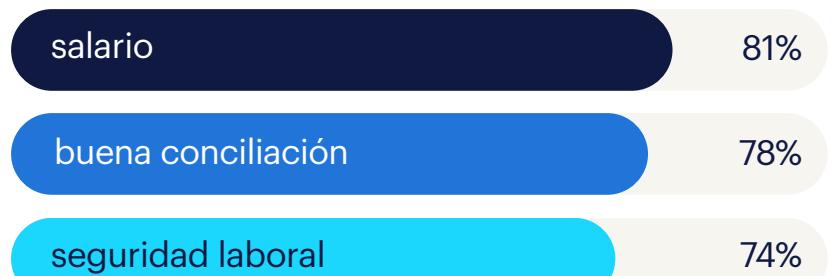
el salario atrae y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se mantiene.

El 81% del talento afirma que el salario es el factor más importante al buscar un nuevo empleo. Sin embargo, la conciliación de la vida laboral y personal (46%) se mantiene por encima del salario y la estabilidad laboral (23% cada uno) como la principal razón para permanecer en su puesto actual.

la autonomía impulsa la lealtad

A pesar de la volatilidad económica, el 39% renunció a un trabajo incompatible con su vida personal, frente al 37% del año pasado. Sin embargo, aunque el 72% de los empleadores cree que la autonomía impulsa el compromiso, la productividad y la fidelización, el 81% no permite que el talento defina sus propios horarios.

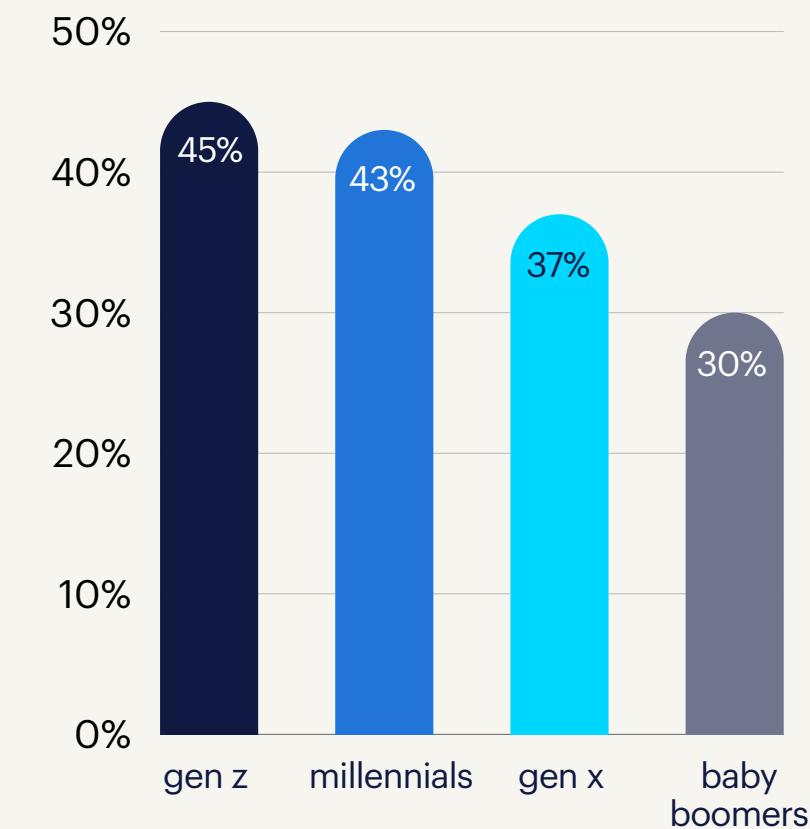
¿qué importancia tienen estos factores para ti cuando piensas en tu trabajo actual y/o posible empleo futuro?



¿cuál es la razón principal por la que elegirías permanecer en tu trabajo actual?



dejé un trabajo que no encajaba con mi vida personal





temas globales.

- 9 el mundo y yo: del desplazamiento al aumento
- 16 mi equipo y yo:
los gerentes son clave para la estabilidad
- 23 yo:
el auge del éxito autodefinido



tema 1:

el mundo y yo:
del desplazamiento
al aumento.

IA, incertidumbre y empleabilidad.

El talento está redefiniendo sus expectativas laborales a medida que se enfrentan al reto de un mundo cada vez más volátil. La incertidumbre económica, el aumento del coste de la vida y el impacto de la IA son solo algunos de los factores que influyen en la forma en que el talento percibe su carrera y su futura empleabilidad.

Mientras los empleadores miran hacia el futuro con optimismo, necesitan reflejar el enfoque cambiante del talento en sus estrategias de reclutamiento y retención para mantener una fuerza laboral motivada.

confianza empresarial:
“nuestro negocio está en camino de crecer el próximo año”

95%
empleadores

51%
talento



el mundo y yo

adaptarse bajo presión.

Con mayores presiones económicas tanto sobre las empresas como sobre el talento, los formatos y roles laborales tradicionales y rígidos se están volviendo más fluidos.

Para ayudar con el aumento del coste de la vida, el 40% del talento afirma haber aceptado o estar considerando un segundo empleo. Esta cifra es casi el doble que en 2024 (22%).

El 36% ha aumentado o planea aumentar sus horas en su trabajo actual, frente al 20% en 2024.

Las generaciones más jóvenes tienen más probabilidades de buscar un trabajo adicional o trabajar más horas que las generaciones mayores.

Del grupo de personas que desempeñan un trabajo tradicional a tiempo completo, el 27% preferiría un “trabajo secundario” junto con su trabajo a tiempo completo para obtener ingresos adicionales, al igual que el 20% de los trabajadores a tiempo parcial.

En comparación con el año pasado, los encuestados se muestran menos inclinados a solicitar aumentos salariales. Más personas se mantienen en sus empleos a pesar de estar insatisfechas. Menos encuestados afirman haber amenazado con renunciar para negociar mejores salarios o condiciones laborales. El sentimiento de no pertenencia, tradicionalmente un fuerte impulsor de marcharse, también es una motivación menor para considerar la marcha que en 2025.

Casi la mitad se preocupa por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (46%), siendo los talentos de Asia-Pacífico los más preocupados a nivel mundial, lo que los hace más cautelosos en sus movimientos relacionados con el trabajo.

Para los empleadores, permitir formas de trabajo más diversificadas podría proporcionar un factor para tranquilizar y, en última instancia, retener el talento.

ayudando con el aumento del coste de vida

He aceptado un segundo trabajo para ayudar con el aumento del coste de vida.



generación z
(18-28 años)



millennials
(29-44 años)



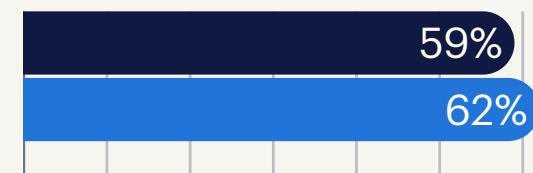
generación x
(45-60 años)



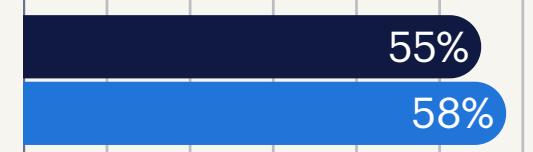
baby boomers
(más de 60 años)

el talento es más cauteloso a la hora de actuar

Empecé a buscar un nuevo trabajo porque no estaba satisfecho



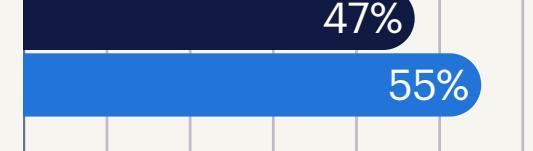
Solicité un aumento de sueldo porque no estaba satisfecho



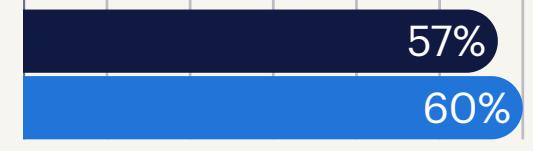
Amenacé con renunciar por un mejor salario o mejores condiciones laborales



Dejaría de hacerlo si no sintiera que pertenezco allí



Mi vida personal es más importante que mi vida laboral



● 2026

● 2025

el mundo y yo

La IA se vuelve integrada.

En comparación con el año pasado, tanto los talentos como los empleadores informan que la IA ha evolucionado desde la etapa experimental a una herramienta comercial central.

Liderados por los sectores de tecnología y logística, casi dos tercios de los empleadores afirman que han invertido en IA en los últimos 12 meses.

Nuestros datos indican que la IA y la automatización están reemplazando cada vez más roles transaccionales de baja complejidad, lo que podría ayudar a abordar la grave escasez de mano de obra en las industrias al aumentar la productividad de la fuerza laboral.

Este impulso también se ha notado en el caso del talento. Casi dos tercios de los trabajadores reconocen el impacto positivo de la IA en su productividad (62%), una opinión compartida por más de la mitad de los empleadores, quienes afirman que ha incrementado la productividad de su empresa durante el último año (54%).

El talento también siente que la IA les facilita el trabajo y les permite asumir tareas más satisfactorias (63%).

La IA continúa encabezando la lista de capacitaciones deseadas, aumentando del 40% al 44% entre las tres opciones principales de los encuestados año tras año, y dos tercios desea ver más inversión en el desarrollo de habilidades de IA por parte de su empresa (65%).

Sin embargo, la mayoría de las personas creen que tienen las habilidades para aprovechar la IA de manera positiva en sus carreras (67%), y más de dos tercios (69%) de los talentos se sienten seguros de poder utilizar la última tecnología.

Sin embargo, existe una brecha entre los tipos de trabajo: los trabajadores de oficina tienden a sentirse más seguros de sus habilidades tecnológicas que aquellos en funciones de oficios especializados como ingenieros, electricistas o gerentes de la cadena de suministro.

A medida que el mercado laboral cambia de roles técnicos profundos de IA (aquejlos que construyen los sistemas) a talentos potenciados por IA que pueden aplicar IA e interpretar sus resultados, los trabajadores cualificados en particular deben centrarse en potenciar sus habilidades tecnológicas para aprovechar al máximo esta oportunidad.

Estas tendencias subrayan que la IA no solo está incorporada en las empresas, sino que también se está convirtiendo en un diferenciador, tanto para los talentos que buscan preparar sus habilidades para el futuro como para los empleadores que buscan atraer y retener a los mejores talentos para construir una fuerza laboral aumentada por IA.

me siento seguro de que puedo utilizar la última tecnología.

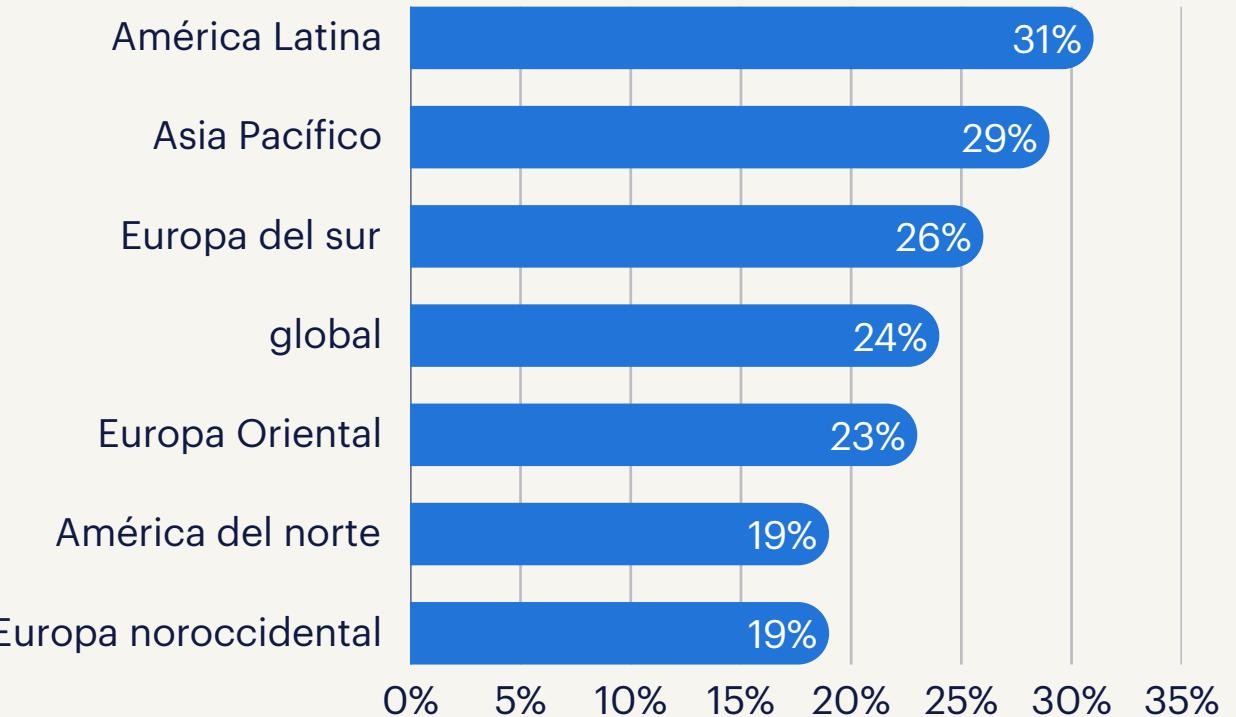


trabajadores de oficina



resto

talento en cada región que desea oportunidades de desarrollo de IA



yo y el mundo

expectativas de IA no coincidentes.

Sin embargo, detrás de estos avances positivos en torno a la IA hay una capa de incertidumbre que refuerza la necesidad esencial de que el talento y los empleadores se adapten.

Casi la mitad de los trabajadores de oficina encuestados (47%) creen que la IA beneficiará a las empresas más que a los empleados.

Un tercio de todo el talento del estudio (34%) está preocupado de que sus empleos desaparezcan en los próximos cinco años, pero la mayor parte (40%) dice que no le preocupa esto.

Además, existen importantes diferencias generacionales. La Generación Z es la más preocupada, mientras que los Baby Boomers muestran mayor seguridad en sí mismos y son los menos preocupados por el impacto de la IA y su capacidad de adaptación.

También existe un desajuste entre las percepciones de los empleadores y el talento cuando se trata del impacto de la IA en sus tareas.

Los empleadores consideran que las tareas se ven sustancialmente más afectadas por la IA que el talento. Más de una quinta parte del talento (21%) espera que la IA no afecte en absoluto su trabajo, en comparación con solo el 12% de los empleadores que afirman que el impacto de la IA será bajo. Por el contrario, el 58% de los empleadores espera que la IA tenga un impacto entre alto y muy alto en las tareas, en comparación con solo el 52% de los trabajadores.

Así, si bien el talento es consciente de la importancia de la IA como herramienta, de la necesidad de mejorar sus habilidades y de su fuerza transformadora, aún no tienen del todo claras las implicaciones estructurales de la IA en sus propios roles y sus carreras.

Esta desconexión representa una posible violación de la confianza: si las organizaciones no comunican sus hojas de ruta de IA de manera transparente, corren el riesgo de alienar a la fuerza laboral que necesitan mejorar sus habilidades.

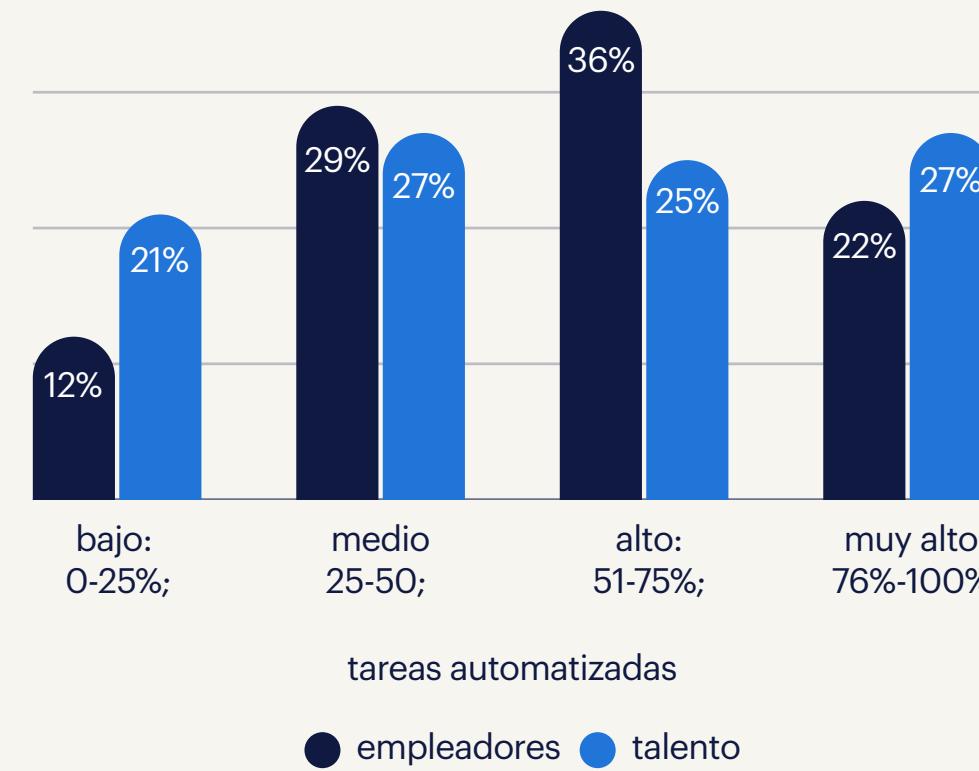
Los empleadores deben ayudar a sus equipos a comprender los beneficios de la IA, tanto para sus puestos actuales como para su empleabilidad a largo plazo. Esto incluye ofrecerles vías claras para mejorar sus habilidades y usar la IA a su favor, aprovechando las oportunidades que presenta a medida que cambian los perfiles laborales. Las organizaciones deben invertir en el desarrollo de la IA donde más importa y de forma que el talento la perciba, la vea y la experimente en su trabajo diario.

Mientras el talento aún descifra el futuro de su rol, el mercado ya está virando hacia sistemas de alta autonomía; las ofertas de empleo para las habilidades de "Agente de IA" han aumentado un 1587%, lo que indica una transición hacia la IA autodirigida que reconfigurará radicalmente la ejecución de tareas. En respuesta, el 52% de los profesionales ya buscan oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades de forma independiente, controlando su relevancia en el mercado al margen de los programas formales de las empresas.



de los trabajadores administrativos sienten que la adopción de IA ayuda principalmente a los empleadores, no a los empleados

¿cómo será el impacto de la IA en las tareas laborales?



yo y el mundo

análisis de la brecha entre empleadores y talento.

IA y productividad



empleadores

54%

La IA ha aumentado la productividad de mi fuerza laboral en el último año

talento

62%

La IA me hace más productivo en el trabajo

inversión en IA

empleadores que han invertido en IA en los últimos 12 meses

63%

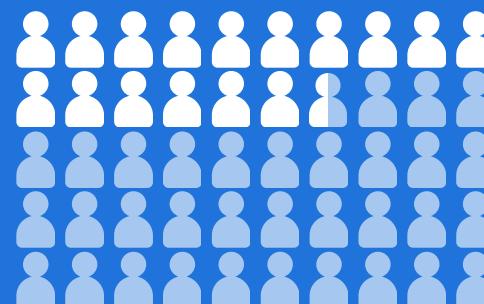
talento que dice que la inversión general de su empresa en IA ha aumentado

34%

talento que dice que su empresa podría hacer más para invertir en el desarrollo de habilidades de IA

65%

el futuro de los empleos de nivel inicial

**35%**

Porcentaje de talento de la Generación Z que creen que su seguridad laboral ha aumentado en los últimos 12 meses

38 %

empleadores

41 %

talento

Estoy planeando contratar menos graduados este año en comparación con el año pasado debido a la IA.

Me preocupa que los empleos de nivel inicial desaparezcan en los próximos cinco años debido a la IA.

yo y el mundo

aprendizajes clave.

1.

la creencia debe alcanzar la ambición de la IA

Los datos muestran que, si bien la IA está profundamente arraigada en las prácticas laborales de muchos talentos y empleadores, persisten importantes diferencias en la percepción de su impacto. Para garantizar la transparencia, los empleadores deben comunicar su visión y estrategias de IA a todos los niveles. Crear oportunidades para debatir las expectativas y las realidades contribuirá a fortalecer la comprensión entre toda la plantilla.

2.

permitiendo la adopción fluida de IA

Los empleadores deben identificar las carencias de habilidades derivadas de sus estrategias y capacitar al talento para cubrirlas, brindando seguridad y abordando la escasez mediante el desarrollo interno. Los trabajadores, por su parte, deberán comprometerse con el aprendizaje permanente y la adaptación para mejorar su empleabilidad. Se abre una oportunidad única para que los profesionales cualificados mejoren su dominio de la IA para cubrir puestos de trabajo emergentes.

3.

la agilidad como palanca de retención

Tanto el talento como los empleadores están sintiendo el desafiante panorama empresarial. Con un porcentaje significativo de la fuerza laboral que acepta segundos empleos o trabaja horas extra para llegar a fin de mes, es más importante que nunca que los empleadores muestren empatía por las presiones que sufre el talento. Adoptar un enfoque ágil en los formatos y flujos de trabajo permitirá a los empleadores crear oportunidades para apoyar al talento y construir sistemas que les permitan satisfacer las necesidades de un entorno económico complejo.



tema 2:

mi equipo y yo:
los directivos son
clave para la
estabilidad.

confianza y colaboración.

La confianza en el entorno laboral está bajo presión, pero el trabajo sigue siendo un factor de equilibrio en un entorno macroeconómico cada vez más volátil. Los equipos colaborativos e inclusivos siguen siendo fundamentales para el rendimiento, y los directivos se perfilan como pilares de estabilidad y generadores de confianza para plantillas compuestas por cinco generaciones por primera vez en la historia.

la perspectiva de la relación laboral

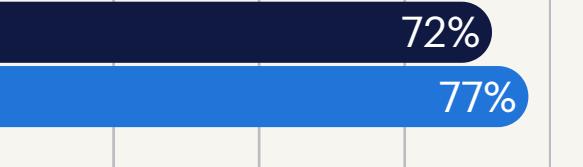
Mi lugar de trabajo me proporciona un sentido de comunidad.



Confío en mis colegas.



Siento que puedo confiar en el liderazgo de mi empresa.



Tengo una relación fuerte con mi gerente.



● 2026 ● 2025



mi equipo y yo

reconstruyendo la confianza.

En un mundo impredecible, los lugares de trabajo siguen brindando un sentido de comunidad y estabilidad. Cerca de tres cuartas partes del talento (72%) afirma que su lugar de trabajo lo logra con éxito, aunque esta percepción se ha suavizado ligeramente desde 2025 (79%).

Sin embargo, la confianza también se ve presionada en este ámbito, con una ligera disminución de la confianza en el liderazgo (72%) y entre colegas (76%) desde el año pasado. En ambos casos, las generaciones más jóvenes son menos confiadas que las mayores. Asia Pacífico emerge como la región con los niveles más altos de confianza tanto en el liderazgo de sus organizaciones (77%) como en sus colegas (81%).

La confianza empresarial también se ve afectada: más de 9 de cada 10 empleadores confían en el crecimiento de su negocio este año, pero solo un poco más de la mitad de los talentos sienten lo mismo.

A pesar de los pequeños descensos desde el año pasado, más de tres cuartas partes de los encuestados todavía sienten que sus empleadores confían en ellos (78%) y el 73% se siente cómodo compartiendo sus puntos de vista abiertamente.

El 76% afirma ser auténtico en el trabajo, una opinión que predomina en las generaciones anteriores, mientras que el número de personas que ocultan aspectos de su personalidad ha disminuido del 62% al 56%. Los baby boomers son los que tienen más confianza en mantenerse fieles a sí mismos, mientras que la generación Z es la más cautelosa.

Aun así, la polarización en la sociedad en general también afecta cómo nos expresamos en el trabajo. El 43% de los encuestados afirma que evita activamente las discusiones políticas, mientras que solo el 30% siente que ahora habla más de política que hace cinco años.

El 54% de los empleadores han respondido a esta evolución estableciendo políticas o directrices formales sobre lo que deben considerarse temas apropiados para conversar en el trabajo.

Los encuestados del sur de Europa fueron los más propensos a decir que su organización lo había hecho (61%), mientras que los empleadores latinoamericanos fueron los menos propensos (46%) a tener dichas políticas establecidas.

Esto subraya que la necesidad constante de las personas de que el lugar de trabajo proporcione un entorno socialmente aceptable implica reorientar las estrategias de retención hacia el mantenimiento y la reconstrucción de la confianza. Nuestra investigación indica que existen dos factores clave para lograrlo: fortalecer la colaboración entre puestos y generaciones, y fomentar el rol de los gerentes.

73%

Me siento cómodo compartiendo mis puntos de vista personales en el trabajo sin temor a ser discriminado.

43%

Evito activamente discutir sobre política con mis colegas.

siento que puedo confiar en el equipo de liderazgo de mi empresa

Asia Pacífico

77%

América del norte

73%

global

72%

Europa noroccidental

72%

América Latina

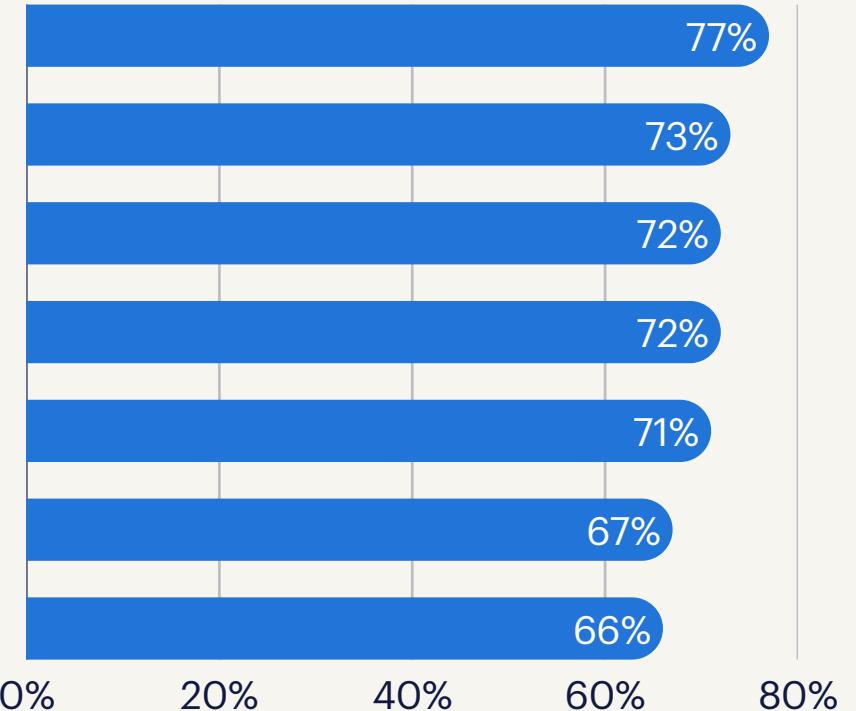
71%

Europa Oriental

67%

Europa del sur

66%



| Region | Confidence Level (%) |
|----------------------|----------------------|
| Asia Pacífico | 77% |
| América del norte | 73% |
| global | 72% |
| Europa noroccidental | 72% |
| América Latina | 71% |
| Europa Oriental | 67% |
| Europa del sur | 66% |

mi equipo y yo

los gerentes y la IA están reduciendo las brechas.

Con el lugar de trabajo como ancla en las mareas altas, la relación del talento con los gerentes se convierte en un foco renovado.

Casi tres cuartas partes de los talentos (72%) dicen que tienen una relación sólida con su gerente, un aumento de 8 puntos porcentuales desde 2025. Las relaciones son más fuertes en TI, finanzas e ingeniería.

Fundamentalmente, casi dos tercios del talento (63%) también afirmaron sentirse más conectados con su gerente que con la empresa en su conjunto. En este contexto, las personas recurren cada vez más a sus gerentes en busca de seguridad y claridad.

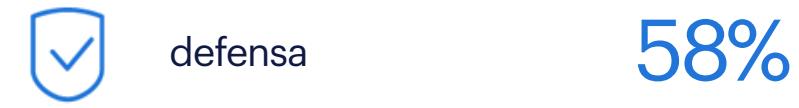
La volatilidad externa impulsa al 60% a buscar la tranquilidad de sus gerentes. Esto probablemente se deba a que creen que su gerente vela por sus intereses (71%) y confía en él para su desarrollo profesional (69%, un aumento de dos puntos porcentuales).

Sin embargo, la mitad de los profesionales encuestados afirma utilizar la IA para obtener asesoramiento laboral en lugar de a su jefe, siendo los jóvenes más propensos a hacerlo que los grupos de mayor edad. Este recurso a la IA podría explicarse por el hecho de que la seguridad laboral impide que un porcentaje similar (55%) plantee problemas a su jefe.

Si bien los empleadores deben ser conscientes de que la IA se está convirtiendo en una opción preferida por los empleados, la mayor oportunidad radica en desarrollar los roles de los gerentes como arquitectos de confianza para la fuerza laboral.

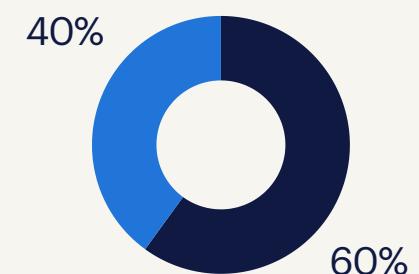
Los empleadores ya están aprovechando a los gerentes en sus estrategias de retención. El 66% afirma que anima activamente a los gerentes a contactar con el talento con mayor frecuencia para evitar la pérdida de talento. Formar a los gerentes para que desempeñen su papel como promotores de confianza de forma aún más eficaz podría ser vital para las futuras estrategias de talento.

tengo una relación fuerte con mi gerente.

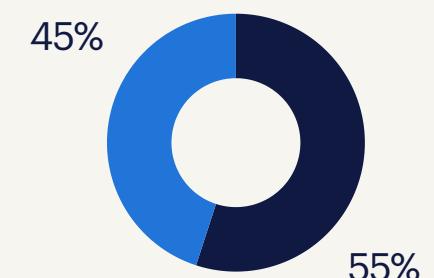


tranquilidad, inseguridad y asesoramiento sobre IA

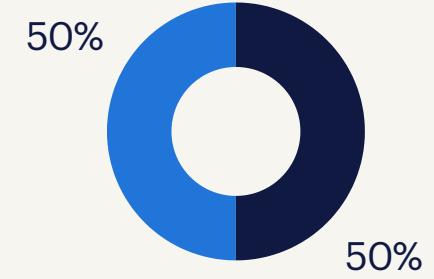
Busco más tranquilidad por parte de mi gerente debido al volátil entorno macroeconómico actual



Evito plantear problemas a mi gerente debido a la inseguridad laboral



Utilizo IA para buscar consejos laborales en lugar de preguntarle a mi gerente



● aceptar ● discrepar

mi equipo y yo

la colaboración como palanca de productividad.

Otro antídoto contra la volatilidad en el mundo del trabajo y más allá es un enfoque continuo en la colaboración entre individuos, equipos y cinco generaciones diferentes en el trabajo.

Los talentosos creen que son más productivos cuando colaboran y tienen en cuenta las opiniones de los demás (78%).

La colaboración multigeneracional destaca especialmente. El 74 % del talento afirma confiar en personas de diferentes generaciones para ampliar sus perspectivas. Los trabajadores también reconocen el valor de que las diferentes generaciones se enseñen mutuamente.

Mientras tanto, el 95% de los empleadores destacan la diversidad generacional como una palanca de productividad y el 90% quiere que la gerencia dedique más tiempo a mejorar la colaboración en equipo.

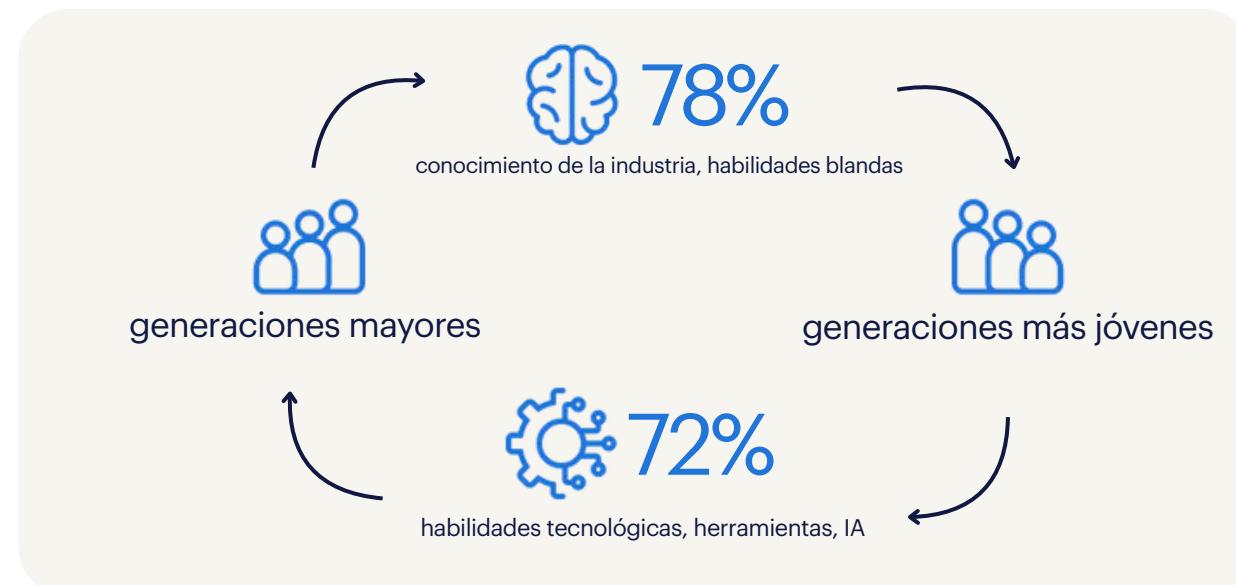
No fomentar la colaboración también genera un riesgo de retención. Casi un tercio del talento (31%) ha renunciado a su trabajo debido a la falta de colaboración, y quienes no trabajan en la oficina (33%) son ligeramente más propensos a manifestarlo que quienes trabajan en la oficina (29%). La mayoría de los empleadores (93%) también reconocen un ambiente laboral saludable como un factor clave para la retención.

Además, la colaboración presencial es importante. A pesar de los continuos debates sobre el regreso a la oficina, casi la mitad de los profesionales considera que trabajar en la oficina, con su equipo, aumenta su productividad (48 %), un hallazgo que se aplica a todas las generaciones. Los empleadores también están alineados respecto del valor de la colaboración en la vida real: el 81 % afirma que el trabajo remoto o híbrido ha hecho que la colaboración sea más desafiante.

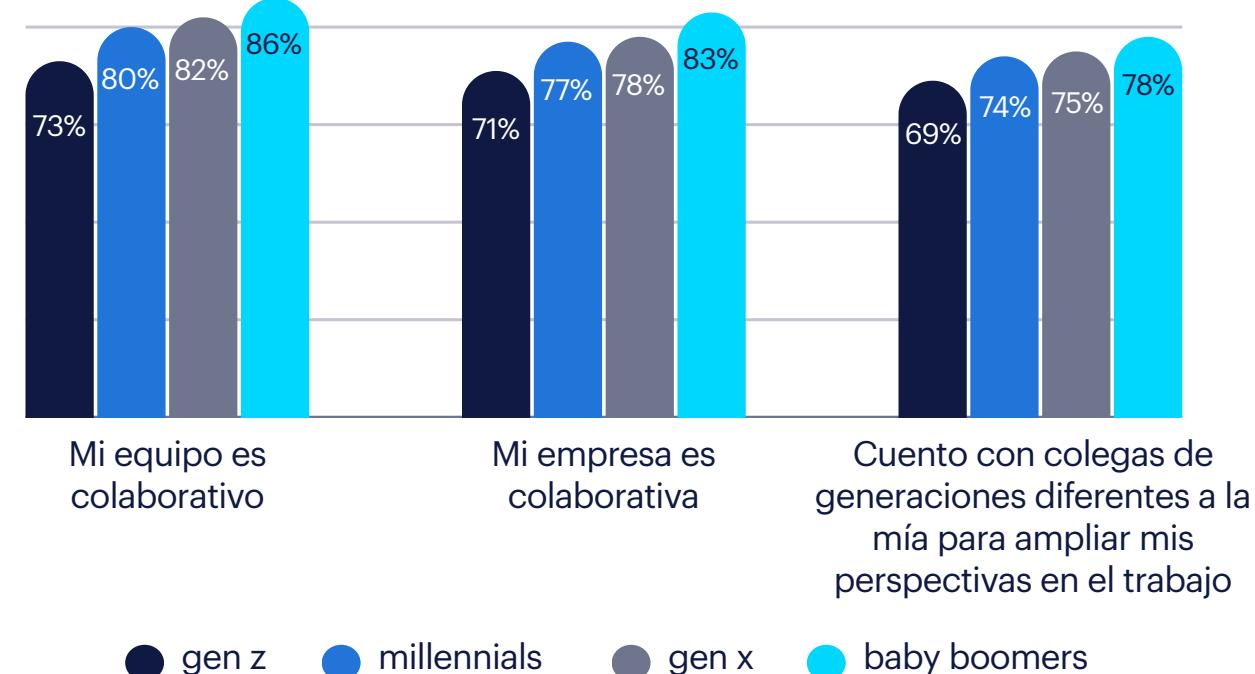
La buena noticia es que la mayoría de los talentos creen que sus empleadores logran el equilibrio adecuado. El 80% describe a sus equipos como colaborativos, mientras que el 77% ve a sus empresas de la misma manera.

Más allá de la conexión humana, la colaboración se está convirtiendo en una necesidad técnica, con una demanda creciente de formadores de IA (+247%) e ingenieros de prompts (+97%), y una movilidad en estos roles que supera el 50%. Los equipos de IA más eficaces ahora operan como redes fluidas en lugar de silos estáticos.

generaciones enseñándose unas a otras

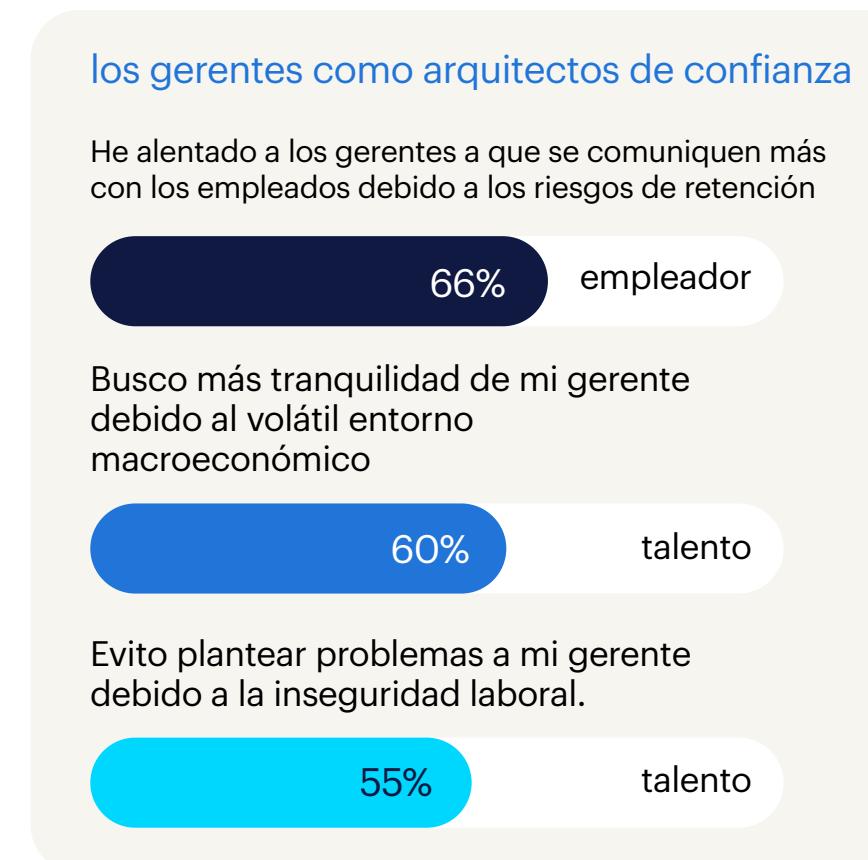


el estado de la colaboración en las empresas globales



mi equipo y yo

análisis de la brecha entre empleadores y talento.



reconociendo los beneficios de trabajar juntos

empleadores



El trabajo remoto o híbrido ha hecho que la colaboración sea más desafiante

talento



Trabajar en la oficina mejora mi equilibrio entre vida laboral y personal.

empleadores

90%

La dirección de mi organización debería dedicar más tiempo a mejorar la colaboración entre los equipos.

talento

69%

Dejé un trabajo porque no había un ambiente de colaboración

talento



Trabajar en la oficina/lugar de trabajo mejora mi productividad

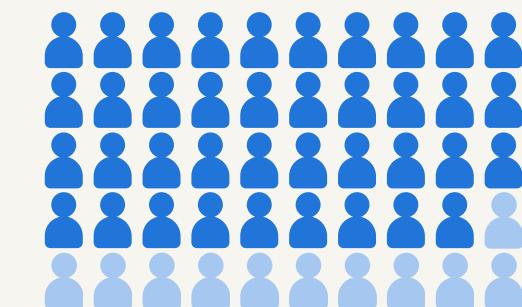
talento



Consideraría dejar mi trabajo si mi empleador me pidiera pasar más tiempo en la oficina.



basándose en una mezcla de generaciones



Soy más productivo cuando colaboro y hay múltiples perspectivas involucradas

Tener varias generaciones trabajando juntas es positivo para la productividad

95% empleador

mi equipo y yo

temas clave.

1.

los gerentes como anclas de estabilidad

En un contexto de disruptión y desafíos económicos, la confianza entre empleadores y talento se encuentra bajo mayor presión. Sin embargo, con altos niveles de confianza entre gerentes y trabajadores, los empleadores tienen la oportunidad de comprender mejor la dinámica que impulsa las motivaciones y ambiciones de su talento. Necesitan aprovechar estos pilares de estabilidad para reconstruir la confianza y fomentar la lealtad.

2.

enfoque de colaboración

El talento y los empleadores coinciden en los beneficios de la colaboración, y existe un alto riesgo de deserción para las organizaciones que no la implementan correctamente. Dedicar tiempo a explorar cómo mejorar los vínculos entre los equipos y dentro de ellos resultará beneficioso para los empleadores. Con un enfoque orientado a las soluciones, el talento debe desempeñar un papel clave en la mejora de la colaboración, especialmente entre las diferentes generaciones.

3.

aprendizaje intergeneracional

Con cinco generaciones trabajando codo con codo, los empleadores deben ser conscientes de las sensibilidades de cada grupo de edad. Sin embargo, también existe una gran oportunidad para desarrollar el talento creando vías que permitan aprender mutuamente, especialmente en conocimiento del sector, habilidades blandas y tecnología. Los directivos deben animar al talento a compartir lo que necesitan del equipo para impulsar su empleabilidad y, viceversa, lo que pueden hacer para apoyar a sus compañeros.



tema 3:

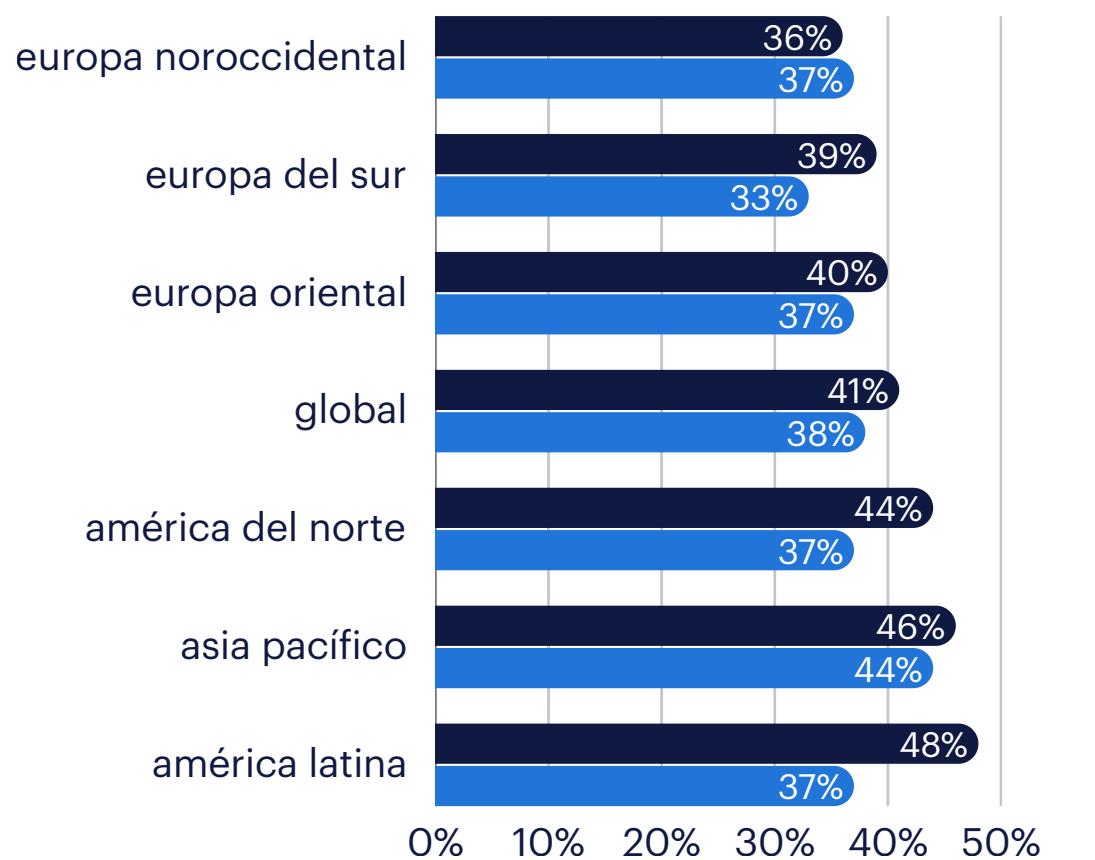
yo:
el auge del éxito
autodefinido.

recalibrando el éxito.

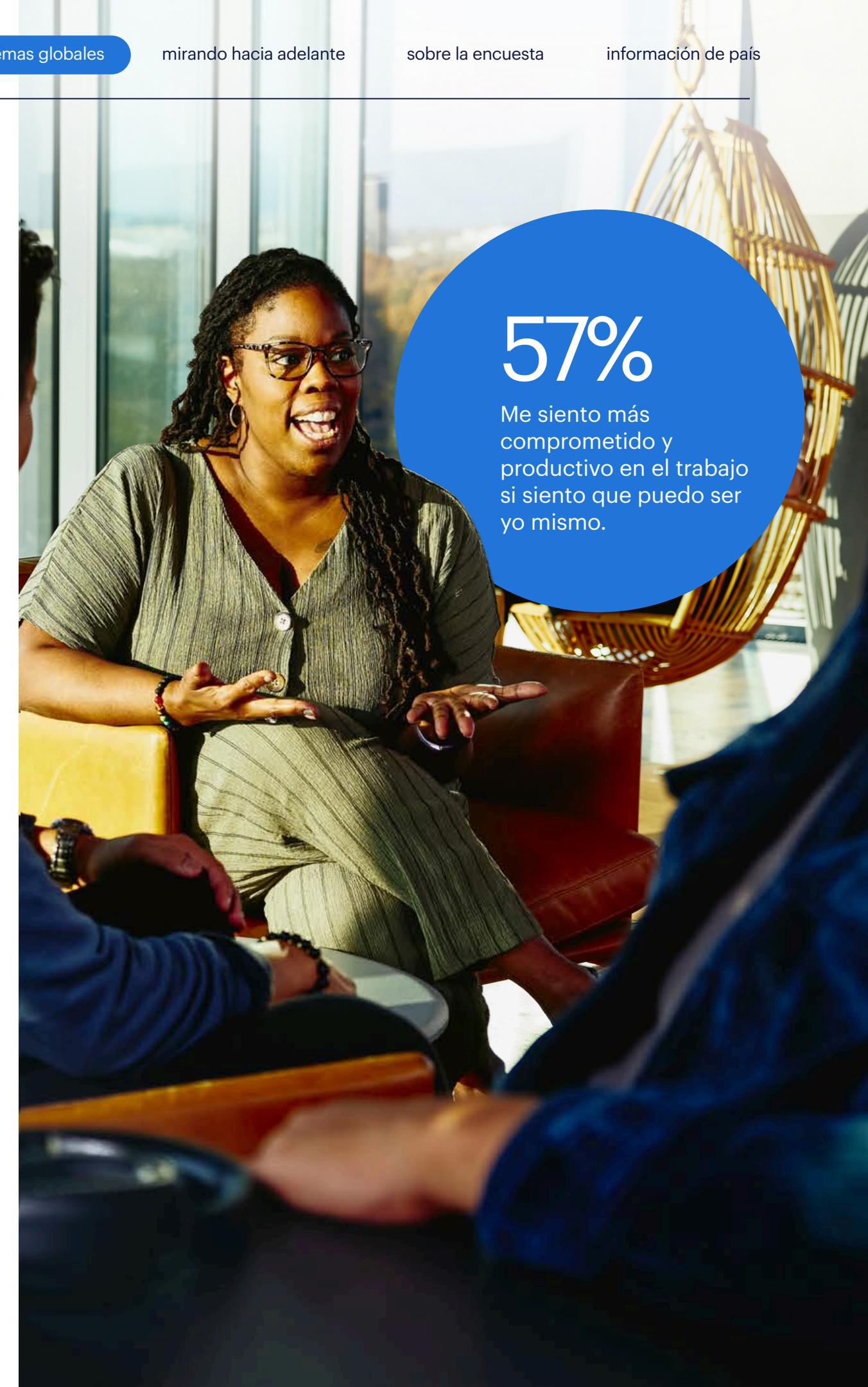
La volatilidad económica y un mercado laboral más complejo han hecho que el talento sea más cauteloso al explorar su carrera. Sin embargo, no está abandonando lo que realmente le importa; al contrario, está redefiniendo el éxito en un entorno cada vez más impredecible. Esto implica priorizar objetivos personales, estilos de trabajo y trayectorias profesionales, ya sean tradicionales y lineales o más diversas.

Para los empleadores, el desafío es equilibrar las necesidades del negocio con la necesidad de agencia y autonomía individual.

trayectorias profesionales lineales vs. de cartera



- Quiero seguir una trayectoria profesional lineal tradicional (una carrera/empresa con promociones regulares)
- Quiero tener diferentes tipos de trabajos a lo largo de mi carrera (cambiando de sectores y roles)



yo

trazando su propio rumbo.

Si bien el trabajo actúa como una comunidad fuerte y anclada en estos tiempos volátiles, las personas también continúan su búsqueda por ser fieles a sí mismas y tener el control de sus vidas laborales.

El 57% de los trabajadores de oficina se sienten más comprometidos y productivos cuando pueden ser ellos mismos, y el 96% de los empleadores nos afirman que apoyan esta idea. El talento debe poder confiar en que su entorno es lo suficientemente inclusivo como para aceptarlo tal como es. Esto es clave, ya que casi un tercio de los encuestados (27%) ha renunciado a un trabajo por no poder ser ellos mismos, y el talento de la Generación Z (34%) se siente especialmente afectado por esta situación.

La búsqueda de autenticidad en el entorno laboral también se relaciona con cómo el talento busca moldear su carrera profesional. Así como los puestos de trabajo tradicionales se vuelven más flexibles, también lo es el atractivo de los empleos tradicionales.

Las carreras profesionales lineales están desapareciendo a medida que los trabajadores priorizan cada vez más la variedad, la autonomía y la autodirección. Sin embargo, hay varios matices que considerar.

Los empleadores nos dicen que priorizan la contratación basada en la experiencia y las habilidades por sobre las calificaciones formales (87%) y sienten que las trayectorias profesionales lineales tradicionales (una carrera/empresa con promociones regulares) están obsoletas (72%).

Casi dos de cada cinco profesionales (38%) coinciden que no desean una carrera lineal, sino experimentar diferentes empleos en diversos sectores. Sin embargo, un porcentaje comparable (41%) aún prefiere una trayectoria profesional tradicional.

El talento no solo está redefiniendo las trayectorias profesionales, sino que también está cuestionando el rol tradicional de tiempo completo como la forma preferida de trabajar.

Al analizar el talento global en todos los tipos de trabajo, si bien el 53% actualmente ocupa un puesto a tiempo completo, solo el 29% afirma que un solo puesto a tiempo completo es su modalidad de trabajo preferida. En cambio, para casi una quinta parte, la modalidad de trabajo preferida es un puesto a tiempo completo con un trabajo extra o horas adicionales (18%). El autoempleo ocupa el tercer lugar con un 11%, casi el doble de la proporción de talento global que actualmente trabaja por cuenta propia (6%), seguido de los puestos a tiempo parcial (11%) y los puestos a tiempo parcial con un trabajo extra (10%).

Tanto los empleados actuales que trabajan a tiempo completo como a tiempo parcial muestran una fuerte preferencia por agregar un trabajo secundario a sus acuerdos laborales actuales.

Esta tendencia —que también se observó en nuestro informe anterior «El modelo del lugar de trabajo de la Generación Z»— sugiere que los trabajadores no solo buscan fuentes de ingresos adicionales, sino también formas nuevas y más variadas de ganarse la vida.

el auge del trabajo extra

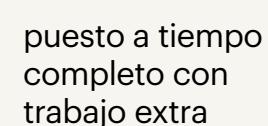
modelos de trabajo preferidos (tres preferencias principales)

talento con un rol de tiempo completo que dice preferir:



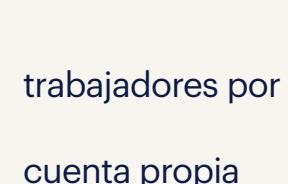
33 %

puesto a tiempo completo



27 %

puesto a tiempo completo con trabajo extra



9 %

trabajadores por cuenta propia

talento con un puesto a tiempo parcial que dice preferir:



20 %

puesto a tiempo parcial



20 %

puesto a tiempo parcial con trabajo extra



18 %

puesto a tiempo completo

yo

equilibrar la vida laboral y personal, licencia remunerada.

A medida que redefinen su relación con el trabajo, los profesionales priorizan cada vez más la autonomía y los resultados por sobre el horario tradicional de 9 a 5.

Aunque actualmente están limitados por las condiciones del mercado, la flexibilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son esenciales para esta nueva definición del trabajo.

Si bien el salario atrae talento (81%) por encima de otras consideraciones, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (46%) es la principal razón para permanecer en el puesto actual, superando la seguridad laboral y el salario/beneficios (23% cada uno).

La proporción de quienes dicen que su trabajo ofrece un buen equilibrio entre vida laboral y personal ha disminuido levemente, del 79% al 77%, siendo los Baby Boomers los que experimentan los niveles más altos entre todas las generaciones y la Generación Z la que menos (69%).

No es sorprendente que, con un enfoque más cauteloso a la hora de cambiar de trabajo, las solicitudes de trabajo flexible hayan aumentado del 45% en 2025 al 48% este año.

Sin embargo, la proporción de personas cuyos empleos ofrecen flexibilidad en términos de horas de trabajo ("puedo controlar cuándo trabajo") ha bajado ligeramente del 65% al 62% desde el año pasado.

Quienes no trabajan en oficinas (60%) siguen teniendo menos libertad para elegir su horario de trabajo que sus compañeros de oficina (65%). Entre las generaciones, los Baby Boomers sienten que tienen más libertad para elegir su horario de trabajo (66%) que sus colegas más jóvenes, especialmente la Generación Z (59%).

En cuanto al lugar de trabajo, el 34% de los encuestados estuvo de acuerdo en que los empleadores se han vuelto más estrictos en cuanto al cumplimiento de la asistencia a la oficina, un escrutinio sentido más agudamente por los Millennials (38%).

Estos mandatos de regreso a la oficina están afectando visiblemente la autonomía de ubicación de las personas (dónde trabajan), que se reducirá del 60% al 53% en 2025.

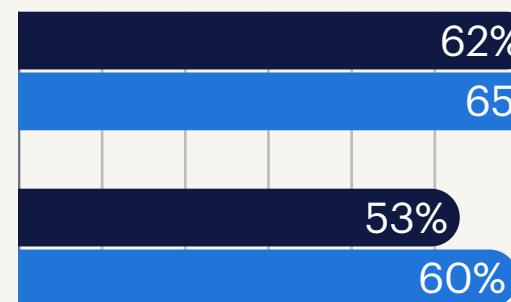
Sin embargo, el trabajo flexible es solo una parte de la ecuación, ya que los talentos buscan una mayor autonomía en el desempeño de su trabajo. Un ejemplo de ello es la flexibilidad en los proyectos que eligen, algo que más de la mitad de los talentos (56%) afirman poder lograr. Esto probablemente se base en las sólidas relaciones de confianza que los trabajadores tienen con sus gerentes y la dirección, lo que genera altos niveles de confianza en la productividad independiente.

Sin embargo, para los empleadores, esta búsqueda de mayor autonomía, si bien se considera positiva, también plantea nuevos desafíos en términos de facilitar una mayor independencia.

flexibilidad en declive

Mi trabajo ofrece flexibilidad horaria (cuando trabajo):

Mi trabajo ofrece flexibilidad de ubicación (donde trabajo):



● 2026 ● 2025

Mi trabajo ofrece un buen equilibrio entre vida laboral y personal.



gen z



millennials



generación x



baby boomers

yo

la autonomía es la nueva clave de la fidelización.

A medida que una mayor autonomía en la forma de realizar el trabajo se vuelve más central para los talentos, los empleadores necesitan equilibrar esta prioridad con el mantenimiento del control sobre los resultados.

Si bien los empleadores creen que una mayor autonomía conduce a un mayor compromiso, productividad y retención en su organización (el 72 % está de acuerdo), sus actitudes hacia los diferentes tipos de autonomía varían.

Casi dos tercios (63%) dicen que su organización permite que los talentos establezcan su propio lugar de trabajo, pero el 81% no permite que los trabajadores establezcan sus propios horarios, como el horario laboral.

Los empleadores también se muestran cautelosos ante la posibilidad de que una mayor autonomía pueda dificultar la colaboración y la comunicación (42% de acuerdo; 58% en desacuerdo). Más de la mitad de los encuestados consideró que los trabajadores esperan demasiada autonomía en el entorno laboral (53% de acuerdo; 47% en desacuerdo).

Los empleadores deben superar esta brecha de control porque el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la flexibilidad son motivadores muy fuertes para que el talento permanezca en un puesto, incluso cuando otros factores (como el salario) son menos competitivos.

A pesar de la volatilidad económica, un número ligeramente mayor de encuestados que el año pasado renunciaron a un trabajo que no se ajustaba a su vida personal, llegando al 39% desde el 37%. También se observó un ligero aumento en el número de talentos que renunciaron por falta de flexibilidad, que pasó del 31% al 34%. La mitad de los encuestados afirmó haber renunciado por falta de independencia para trabajar a su manera, como establecer su propia agenda o cumplir con requisitos laborales personales, como el trabajo flexible o el teletrabajo.

Entre las diferentes generaciones, la Generación Z fue la que tuvo más probabilidades de renunciar por estos motivos.

Si bien el salario surgió como la principal razón para cambiar de puesto, muchos tampoco aceptarían un nuevo trabajo si no hubiera flexibilidad en cuanto al lugar o el horario de trabajo (ambos 43%).

Esta búsqueda de autonomía se utiliza cada vez más como palanca estratégica por quienes tienen mayor influencia en el mercado. El talento en mercados con alta densidad de IA, como Malasia y EE. UU., por ejemplo, muestra la mayor apertura a nuevas oportunidades (60% y 49%, respectivamente).

Las organizaciones tienen la oportunidad de mejorar la retención al actuar sobre la conexión entre autonomía y agencia que el talento prioriza. Si bien los empleadores a menudo aún ven los lugares de trabajo a través de la lente de los procesos y roles establecidos, el talento tiene una perspectiva mucho más fluida sobre su trabajo. La solución no es hacer concesiones, sino rediseñar el trabajo para mantener a los líderes a cargo y, al mismo tiempo, brindar al talento la libertad que necesita para sobresalir, mantenerse comprometido y quedarse.

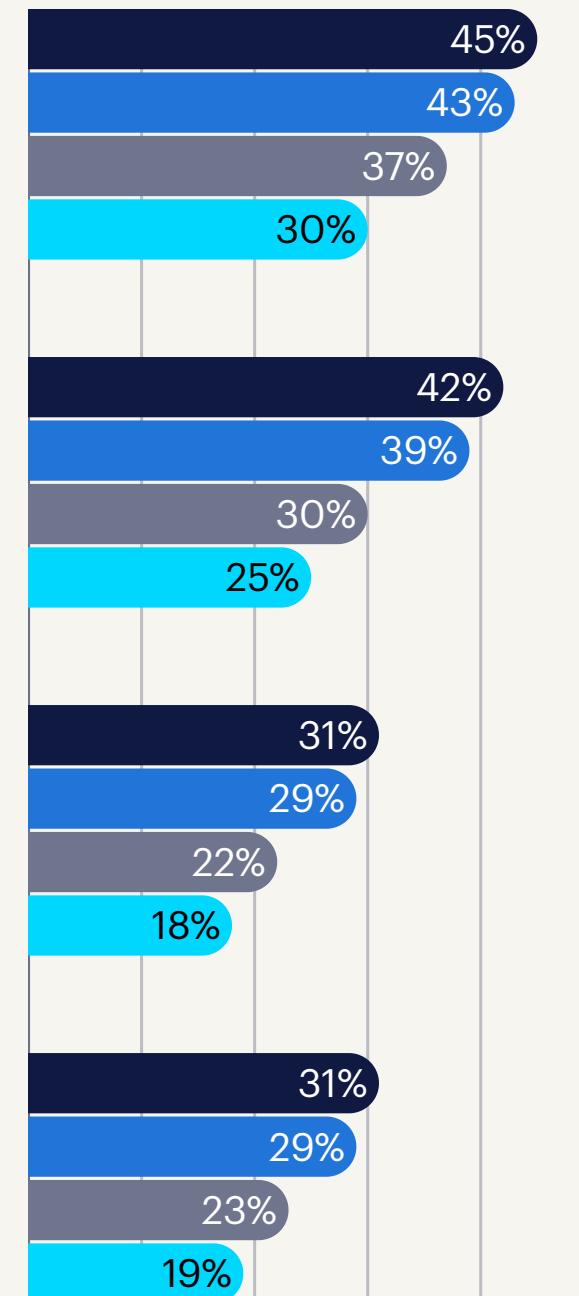
autonomía y retención a través de generaciones

Dejé un trabajo que no encajaba con mi vida personal

Dejé un trabajo que no me ofrecía suficiente flexibilidad

Renuncié porque mi empleador no ofrecía suficiente flexibilidad en el lugar de trabajo.

Renuncié porque mi empleador no me ofreció suficiente independencia para trabajar en mis propios términos.



yo

análisis de la brecha entre empleadores y talento.

la autonomía ha recorrido un largo camino...

empleadores

Una mayor autonomía conduce a un mayor compromiso, productividad y retención en mi organización.



talento

Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo: puedo controlar cuándo trabajo.



talento

Mi trabajo ofrece flexibilidad en términos de ubicación: puedo decidir desde dónde trabajar.



...pero sigue siendo un desafío para los empleadores

Una mayor autonomía conduce a un mayor compromiso, productividad y retención.



La autonomía puede generar desafíos en la colaboración y la comunicación.

Los trabajadores de hoy esperan demasiada autonomía

se necesitan soluciones para evitar la rotación de talento

25%
talento

Renuncié a un trabajo porque mi empleador no me ofrecía suficiente independencia para trabajar en mis propios términos (por ejemplo, establecer mi propia agenda o decidir mis propias tareas/plazos).

Dejé un trabajo porque mi empleador no me ofrecía suficiente independencia en términos de requisitos laborales (por ejemplo, trabajo flexible, opciones remotas, trabajo desde el extranjero).

25%
talento

Los empleadores deben responder a la búsqueda de autonomía del talento y a sus propias formas de trabajo y trayectorias profesionales. El objetivo es desarrollar nuevos enfoques que prioricen lo más importante para el talento, pero que permitan a los empleadores mantener el control sobre los resultados.

los empleadores tienen que atender diferentes trayectorias profesionales

Valoro las habilidades y la experiencia por encima de las calificaciones formales al contratar talento.

La trayectoria profesional lineal tradicional (una carrera/empresa con ascensos regulares a puestos de gestión) está obsoleta.

87%
empleadores

72%
empleadores

talento **41%** Quiero seguir una trayectoria profesional tradicional lineal.

talento **38%** Quiero tener diferentes tipos de trabajos a lo largo de mi carrera.

la autenticidad es vital

Dejé un trabajo porque no pude ser yo mismo.

27%
talento

yo

aprendizajes clave.

1.

trayectorias profesionales de portafolio

Dada la incertidumbre que sienten muchos talentos, existen preferencias diversas sobre la trayectoria profesional ideal. Algunos ven claramente la escalera profesional lineal tradicional y un trabajo a tiempo completo como una guía tranquilizadora, mientras que otros prefieren carreras menos predecibles y con una cartera de clientes más diversa. Los empleadores que ofrecen una amplia gama de trayectorias profesionales pueden destacar más al competir por el talento. Definir estas trayectorias conjuntamente facilitará la coincidencia entre las ambiciones de los talentos y generará mayor confianza entre empleadores y trabajadores.

2.

el salario atrae, la conciliación mantiene

El talento es más cauteloso con sus exigencias, pero la conciliación laboral y personal sigue siendo el principal motivo para que permanezca en un puesto. Si bien el salario es el factor que más probablemente los atrae hacia nuevas oportunidades, muchos no se moverán a costa de perder flexibilidad. En un momento en el que no siempre es posible igualar los paquetes salariales de la competencia, los empleadores pueden aprovechar la flexibilidad como un factor diferenciador clave.

3.

la autonomía requiere confianza

Lo que comenzó como una demanda de flexibilidad horaria o de ubicación, como el teletrabajo, se está convirtiendo cada vez más en una necesidad mucho más amplia de autonomía. Esto va más allá del "dónde" y el "cuándo", para incluir aspectos como abordar el trabajo y obtener los resultados deseados en sus propios términos, en lugar de trabajar dentro de marcos tradicionales rígidos. Conceder esta autonomía es una forma clara para que un empleador demuestre confianza en su personal y, a su vez, inspire lealtad. La confianza será vital para ambas partes para superar las reservas de los empleadores, y esta se puede construir trabajando juntos para encontrar soluciones.



mirando hacia
adelante.

la gran adaptación de la fuerza laboral: cerrar la brecha.

Nuestros hallazgos revelan que la agenda empresarial de crecimiento para 2026 se caracteriza por una desconexión crítica. Si bien los líderes empresariales coinciden casi unánimemente en sus expectativas de crecimiento (95%), el talento que impulsa dicho crecimiento sigue sin estar convencido, y solo la mitad comparte este optimismo. Esta "brecha de confianza" es un riesgo estructural.

Esto indica la necesidad de un cambio fundamental que llamamos la Gran Adaptación de la Fuerza Laboral. A medida que navegamos por esta nueva era, la prioridad debe pasar de simplemente gestionar el talento a realinearse activamente con él.

Los siguientes conocimientos ofrecen un modelo para cerrar esta brecha, transformando la incertidumbre en un motor compartido para el crecimiento.

perspectiva 1: apoyar el auge de las carreras de cartera

La escala profesional lineal ha terminado; el 72% de los empleadores coincide en que está obsoleta. Los profesionales con talento están mitigando el riesgo al construir carreras profesionales basadas en la variedad, en lugar de la permanencia. Si bien el salario sigue siendo el principal atractivo, la conciliación de la vida laboral y personal es ahora la principal palanca para la retención.

oportunidad para los empleadores:
Priorizar el equilibrio para retener a los mejores. Promover trayectorias profesionales fluidas y no lineales garantizará la lealtad de una plantilla que busca seguridad a través de la flexibilidad.

oportunidad para el talento:
Genera seguridad mediante la variedad. Asegura tu empleabilidad a futuro seleccionando una gama diversa de experiencias en lugar de escalar posiciones.

perspectiva 2: superar los puntos ciegos de la IA mediante el aumento

Persiste un desajuste tecnológico: mientras que los empleadores esperan que la IA influya en el 75% de las tareas, la mitad del talento cree que el impacto en su puesto será limitado. Este punto ciego de la IA deja al talento vulnerable; el éxito reside en combinar las fortalezas humanas con la eficiencia de las máquinas, no en el desplazamiento.

oportunidad para los empleadores:
Transformar la narrativa de la amenaza en una de aumento. Ser transparente sobre el impacto de la IA para ayudar al talento a pasar de la negación a la preparación.

oportunidad para el talento:
Pasa de la negación a la fluidez en IA. Mejora tus habilidades de forma proactiva para convertirte en el maestro humano en el circuito, centrándote en juicios y roles que solo las personas pueden proporcionar.

perspectiva 3: cerrar la brecha de confianza para desbloquear el crecimiento

La confianza es clave para la estabilidad en una economía global volátil. Con la caída de la confianza en la alta dirección, la relación con los gerentes directos se ha convertido en el activo más importante de la organización. El crecimiento solo se puede impulsar cuando las empresas y el talento coinciden en su optimismo hacia el futuro.

oportunidad para los empleadores:
Empoderar a los gerentes como arquitectos de confianza para brindar la tranquilidad que el talento necesita para seguir comprometido en medio de la incertidumbre.

oportunidad para el talento:
Aprovecha la ventaja multigeneracional a través de la tutoría recíproca, donde la Generación Z aporta fluidez tecnológica y las generaciones mayores transfieren el criterio de la industria.



sobre la
encuesta.

sobre la encuesta.

El Randstad Workmonitor, ahora en su 23º año, explora las opiniones de los talentos en 35 mercados de Europa, Asia-Pacífico y las Américas, proporcionando una mirada interna a sus actitudes, ambiciones y expectativas a medida que el mundo del trabajo continúa transformándose.

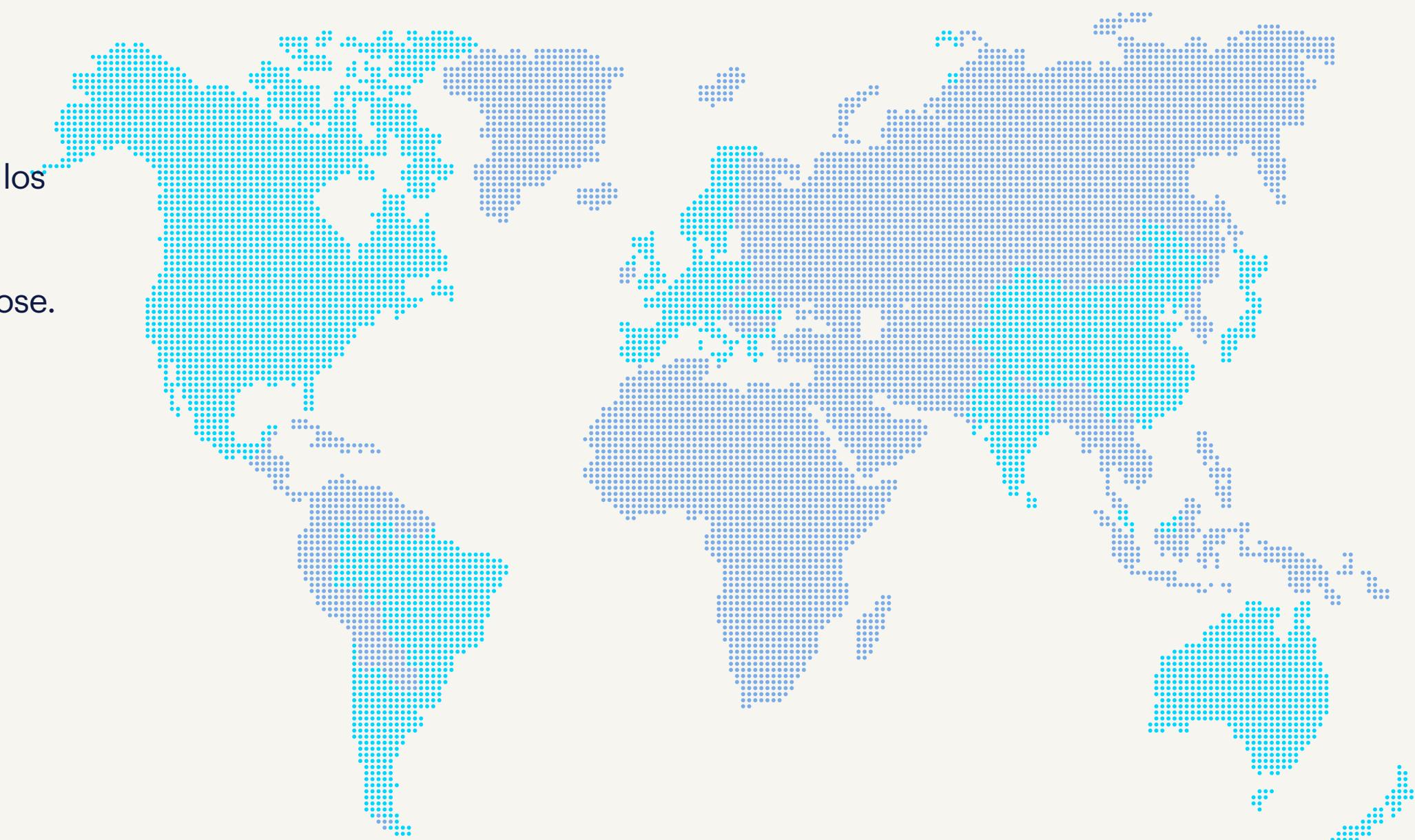
A través de este estudio exhaustivo, buscamos escuchar y amplificar la voz del talento, específicamente, qué desean y esperan de sus empleadores y qué tan dispuestos están a exigirlo. Para ello, conceptualizamos y medimos la brecha entre las realidades y las aspiraciones de la fuerza laboral, monitoreando su evolución con el tiempo. Paralelamente, el estudio captura las perspectivas de los empleadores, lo que permite una comparación directa entre la intención del empleador y las expectativas del talento para identificar dónde existe alineación y dónde persisten brechas.

Para captar las opiniones de los talentos, el estudio se realizó en línea entre trabajadores de entre 18 y 67 años que trabajan al menos 24 horas por semana, son autónomos o están desempleados pero que consideran buscar trabajo en el futuro, con un tamaño de muestra mínimo y máximo de 250 y 1.750 entrevistas por mercado.

Las perspectivas de los empleadores se capturaron a través de una encuesta en línea entre altos ejecutivos y líderes de talento de organizaciones globales y regionales, con un tamaño de muestra mínimo y máximo de 20 y 55 entrevistas por mercado.

Se utilizó Evalueserve para fines de muestreo y Randstad Market Intelligence recopiló datos secundarios de más de 3 millones de ofertas de empleo.

La encuesta se realizó entre el 10 y el 28 de octubre de 2025 entre 26.824 trabajadores, y entre el 9 y el 30 de octubre de 2025 entre 1.225 empleadores, en 35 mercados, incluidos Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Hong Kong SAR, Hungría, India, Italia, Japón, Luxemburgo, Malasia, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Singapur, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos y Uruguay.



+26.000

personas
encuestadas

1.225

empleadores
encuestados

35

mercados



El talento en España es ligeramente menos optimista que sus pares globales al considerar las perspectivas de negocio de su organización en 2026, pero tiene más confianza en su capacidad para utilizar la tecnología más reciente. Poseen niveles más bajos de confianza en el liderazgo, los directivos y los colegas, y son ligeramente más propensos a haber dejado puestos que no se ajustan a sus vidas personales.

instantánea de mercado

españa

el mundo y yo: del desplazamiento al aumento.

Un entorno externo más tenso y el impacto de la IA significan que tanto el talento como los empleadores necesitan adaptar los formatos de trabajo y roles tradicionales. El 100% de los empleadores confía en crecer el próximo año, en comparación con el 95% en todo el mundo. El 48% del talento encuestado comparte su optimismo, menos que el promedio global (51%).

Para ayudar con el creciente coste de la vida, el 33% del talento afirma que ha aceptado o está buscando aceptar un segundo trabajo, en comparación con el promedio global del 40%.

Al considerar la IA:

- El 67% del talento siente que la IA ayuda a mejorar su productividad (global: 62%), al igual que el 63% de los empleadores (global: 54%).
- El 73% del talento se siente seguro de que puede usar la tecnología más reciente (global: 69%).
- El 60% de los empleadores estima que la IA impactará una alta proporción de tareas (50-100%), con el 53% del talento estando de acuerdo (global: 58% frente al 52%).
- El 52% del talento cree que la adopción de la IA en el lugar de trabajo beneficiará principalmente a las empresas, no a ellos (global: 47%).

mi equipo y yo: Los gerentes son clave para la estabilidad.

El lugar de trabajo está bajo presión, pero sigue siendo una fuerza de equilibrio en un entorno económico cada vez más impredecible.

- El 70% del talento confía en el liderazgo de su empresa (global: 72%).
- El 75% dice que confía en sus colegas (global: 76%).
- El 62% del talento dice que tiene una relación sólida con su gerente, en comparación con el 72% de sus pares globales.
- El 64% cree que su gerente tiene en cuenta sus mejores intereses (global: 71%).

La colaboración entre generaciones impulsa la productividad:

- El 80% del talento cree que es más productivo cuando colabora y toma en cuenta las opiniones de los demás (global: 78%).
- El 83% de los empleadores dice que el trabajo remoto o híbrido ha hecho que la colaboración sea más desafiante (global: 81%).
- El 78% del talento dice que confía en personas de diferentes generaciones para ampliar sus perspectivas (global: 74%).
- Todos los empleadores encuestados (100%) destacan la diversidad generacional como una palanca de productividad (global: 95%), y el 83% quiere ver a la gerencia dedicar más tiempo a mejorar la colaboración en equipo (global: 90%).

Yo: el auge del éxito definido por uno mismo.

El talento se ha vuelto más cauteloso al navegar por sus carreras, pero aún quiere trazar su propio rumbo y no abandonar lo que les importa.

- El 45% del talento dice que quiere seguir una trayectoria profesional tradicional y lineal (global: 41%), pero el 35% dice que quiere tener una "carrera de cartera" (portfolio career), cambiando de sectores y empleos a lo largo de su carrera (global: 38%).
- Mientras que el salario atrae al talento (83% frente al 81% globalmente), el equilibrio entre la vida laboral y personal (48% frente al 46% globalmente) es la razón principal para permanecer en el puesto actual, superando al salario/beneficios (27%; global: 23%) y a la seguridad laboral (19%; global: 23%).
- El 74% de los empleadores está de acuerdo en que una mayor autonomía conduce a un mayor compromiso, productividad y retención en su organización (frente al 72% globalmente).
- El 42% del talento todavía dice que dejó trabajos que no encajaban con sus vidas personales (global: 39%). El 24% se fue porque no se les dio suficiente independencia para trabajar bajo sus propios términos (global: 25%). El 43% del talento no consideraría aceptar un nuevo trabajo si no hubiera flexibilidad en cuanto a la ubicación del trabajo y el 43% no aceptaría un puesto sin flexibilidad en el horario laboral, en comparación con el 43% de cada uno a nivel global.

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).



comprometidos con la agenda 2030

