

El 61,1% de los españoles prioriza el salario al elegir empresa

- El salario, el ambiente laboral y la conciliación lideran son los factores clave de atracción del talento en España
- Las mujeres, los jóvenes y los perfiles cualificados son los perfiles que muestran mayores exigencias en bienestar, salario y desarrollo
- El principal motivo para cambiar de empresa entre la Generación Z y los Millennials es la falta de desarrollo profesional
- El 82,94% de los profesionales considera importantes los beneficios relacionados con la flexibilidad y el estilo de vida

Madrid, 11 de mayo de 2026.- El talento sigue teniendo claras sus prioridades a la hora de elegir una empresa. El salario y unos beneficios competitivos se consolidan como el principal factor de atracción para el talento, tal y como así indican en un 61,1% de los casos, seguidos de un buen ambiente de trabajo (57,1%), el equilibrio entre vida personal y profesional (56,6%), la seguridad laboral (55,66%) y las oportunidades de desarrollo profesional (49,62%). Así lo recoge la última edición del [Randstad Employer Brand Research](#), realizado en base a más de 7.800 encuestas online en nuestro país.

Los factores secundarios e intangibles también juegan un papel relevante en la elección de una empresa. La igualdad de oportunidades destaca como uno de los aspectos más valorados (47,30%). También influyen el acceso o la ubicación del trabajo (36,82%) y la posibilidad de desempeñar tareas interesantes que supongan un reto estimulante (30,59%). A ello se suman la importancia de un liderazgo sólido (28,85%) y la buena reputación corporativa de la compañía (27,67%), así como el compromiso de la empresa con el medio ambiente y la sociedad (22,58). Por último, aunque con menor peso, el uso de tecnología de vanguardia también se tiene en cuenta por parte del talento (21,52%).

Diferencias clave por género, edad y nivel educativo

Por género, las mujeres muestran un mayor nivel de exigencia en aspectos vinculados a la equidad y el bienestar. Otorgan más importancia al equilibrio entre la vida personal y profesional (60,29% frente al 53,20% de los hombres) y a un ambiente de trabajo agradable (59,94% frente 54,46%). La igualdad de oportunidades también es un factor clave para el 52,92% de ellas, frente al 41,91% de los hombres. Además, valoran en mayor medida el compromiso de la empresa con el medio ambiente y la sociedad (24,28% frente al 20,95%).



Por su parte, los hombres priorizan más que las mujeres factores estructurales, como el uso de tecnología de vanguardia (23,92% frente a 19,03%), la reputación corporativa (29,53% vs 25,74%) o un liderazgo sólido (29,55% frente a 28,13%).

Por edad, el estudio refleja que las exigencias estructurales aumentan con los años. El salario, el ambiente laboral y la seguridad en el empleo alcanzan sus niveles más altos entre los Baby Boomers (69,24%, 64,18% y 61,17%, respectivamente en cada factor), quienes también destacan por otorgar mayor importancia al contenido del trabajo (40,16%) y a la igualdad de oportunidades (52,53%).

En paralelo, la conciliación alcanza su punto máximo en la Generación X, donde el 62,72% la sitúa como prioridad principal.

Por nivel educativo, la tendencia es clara, a mayor formación, mayor nivel de exigencia. Las diferencias más destacadas se observan en el salario (63,63% en perfiles con alta educación frente al 51,06% en niveles básicos), la conciliación (59,45% vs 43,26%), el ambiente laboral (58,78% vs 46,88%) y las oportunidades de desarrollo profesional (52,79% frente a 39,60%). Asimismo, los profesionales más cualificados otorgan mayor importancia al contenido del trabajo (32,64% vs 23,73%) y al uso de tecnología avanzada (23,43% frente a 16,99%).

La única variable que se mantiene estable independientemente del nivel educativo es la reputación corporativa, que se sitúa en torno al 27%-28% en todos los perfiles.

Los motivos de rotación según los perfiles

A nivel general, el salario insuficiente en comparación con el coste de vida se mantiene como la principal causa de rotación laboral con un 38,73%. No obstante, las motivaciones se transforman significativamente según el perfil generacional.

Mientras que los profesionales más jóvenes priorizan el desarrollo profesional —motivo por el cual renuncia el 29,30% de la Generación Z y el 31,65% de los Millennials—, los perfiles de mayor edad tienen otras prioridades: la Generación X se ve más afectada por el factor económico (41,95%), mientras que los Baby Boomers sitúan el equilibrio entre vida personal y laboral como su principal detonante de salida (34,12%).

Otro caso a destacar es el de las mujeres, donde el abandono responde a una combinación estrecha entre la insatisfacción salarial (39,52%) y la dificultad para conciliar su vida privada con el trabajo (37,98%).

El modelo híbrido avanza, pero el trabajo presencial sigue siendo mayoritario

El teletrabajo sigue siendo minoritario en España, con un claro predominio de la presencialidad. Actualmente, el 46,87% de los profesionales trabaja exclusivamente desde las instalaciones de la empresa, frente a un 27,87% que cuenta con un modelo híbrido y solo un 8,54% que desarrolla su actividad de forma totalmente remota. Además, un 13,51%



afirma que no puede teletrabajar por la naturaleza de su puesto, mientras que un 3,20% señala que le gustaría hacerlo, pero su empresa no se lo permite.

El acceso al trabajo en remoto presenta importantes diferencias según el perfil del talento. El nivel educativo marca la mayor brecha, el 43,27% de los profesionales con mayor formación trabaja en remoto o en formato híbrido, frente al 23,69% de los perfiles con educación media y apenas el 18,80% de aquellos con menor nivel educativo. También existen diferencias generacionales, con una mayor penetración del teletrabajo entre los más jóvenes. Cerca del 40% de la Generación Z y de los Millennials (39,13%) trabaja al menos parcialmente desde casa, mientras que este porcentaje se reduce en torno al 28% entre la Generación X y los Baby Boomers. Por género, las diferencias son más reducidas, aunque los hombres presentan una ligera mayor tasa de acceso (37,50% frente al 35,14% de las mujeres).

Por sectores, el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación lidera con claridad, con un 78,35% de profesionales en remoto total o parcial, seguido de Ingeniería y Tecnología (55,52%) y Finanzas (55,07%), frente otros sectores como la sanidad o la limpieza donde el teletrabajo es inviable por la propia naturaleza de su actividad.

A pesar de estas diferencias en el acceso, la flexibilidad laboral se consolida como un elemento clave para el conjunto del talento. El 82,94% de los profesionales considera importantes los beneficios relacionados con la flexibilidad y el estilo de vida, y un 36,56% afirma que la falta de estas opciones sería motivo suficiente para abandonar su empresa.

Randstad

Randstad es la compañía de talento número 1 en España. Tenemos un profundo conocimiento del mercado laboral y contribuimos a que nuestros clientes cuenten con el talento ágil, diverso y especializado que necesitan para tener éxito. Ofrecemos un servicio global en soluciones de talento: atracción y selección de profesionales, contratación temporal, externalización de funciones, desarrollo de servicios de formación y desarrollo, gestión de procesos de recolocación y transición de carreras y servicios de consultoría estratégica del talento.

En España hacemos posible que, cada día, 55.000 personas tengan un empleo, gracias a nuestros 2.500 empleados distribuidos en más de 250 oficinas. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1,5 millones de horas de formación. Durante 2025, Randstad Iberia facturó 1.962 millones de euros.

Visita [Randstad.es](https://www.randstad.es) para más información o a través de nuestras RRSS en [Facebook](#), [LinkedIn](#), [TikTok](#) y [YouTube](#). Para datos y análisis del mercado laboral acude a [Randstad Research](#).

Para más información:

Departamento de comunicación de Randstad

Leticia Serrano / leticia.serrano@randstad.es / 686 991 238

Diego Donoso / diego.donosos@randstad.es / 661 866 835

Agencia de comunicación Atrevia

Neus Coll / randstad@atrevia.com / 667 633 818