
top EMPLOYER
España
Spain
2026
FOR A BETTER WORLD OF WORK
talento tecnológico en transición:
desarrollar una fuerza laboral preparada para la IA.
randstad
partner for talent.

contenido.

3 resumen ejecutivo.

5 adquisición de talento tecnológico: la IA impulsa el crecimiento de la plantilla.

8 aprovechar las habilidades tecnológicas: la agilidad acelera el servicio.

11 desarrollar habilidades tecnológicas: abordar las brechas de gobernanza y equidad.

14 conclusión: formar una fuerza laboral preparada para el futuro.

resumen ejecutivo.

La inteligencia artificial ha impulsado un cambio sistémico en el mercado global de talento tecnológico. Esto no se debe a que la IA esté reemplazando la necesidad de trabajadores tecnológicos, sino todo lo contrario. En cambio, las empresas están analizando cómo adquirir, contratar o desarrollar habilidades y captar talento para impulsar la transformación.

Nuestra investigación muestra que casi 9 de cada 10 líderes empresariales están ampliando su plantilla tecnológica para aprovechar la IA y así escalar servicios e incrementar los ingresos. Al mismo tiempo, las habilidades requeridas están cambiando. Las ofertas de empleo para desarrolladores con habilidades en IA generativa (GenAI) crecieron un 135% en 2025 y un 119% adicional en el primer semestre de 2026, en comparación con el mismo período de 2025.

El impacto de la IA ahora va más allá del sector tecnológico, generando una competencia por el talento entre distintos sectores. Al comparar el primer semestre de 2026 con el primer semestre de 2025, sectores como la manufactura (con un crecimiento del 43% en talento tecnológico), la salud y las ciencias de la vida (29%) y la banca, los servicios financieros y los seguros (25%) atraen entre dos y tres veces más talento del sector tecnológico que viceversa.

A pesar de esto, la escasez de talento va en aumento. Si bien las habilidades en inteligencia artificial en los perfiles de los candidatos han aumentado un 300%, las ofertas de empleo que requieren estas habilidades se han incrementado en más de un 1300%. Por lo tanto, los empleadores deben adaptar la forma en que conforman sus equipos tecnológicos para cerrar esta importante brecha.

la nueva forma de estructurar los equipos tecnológicos

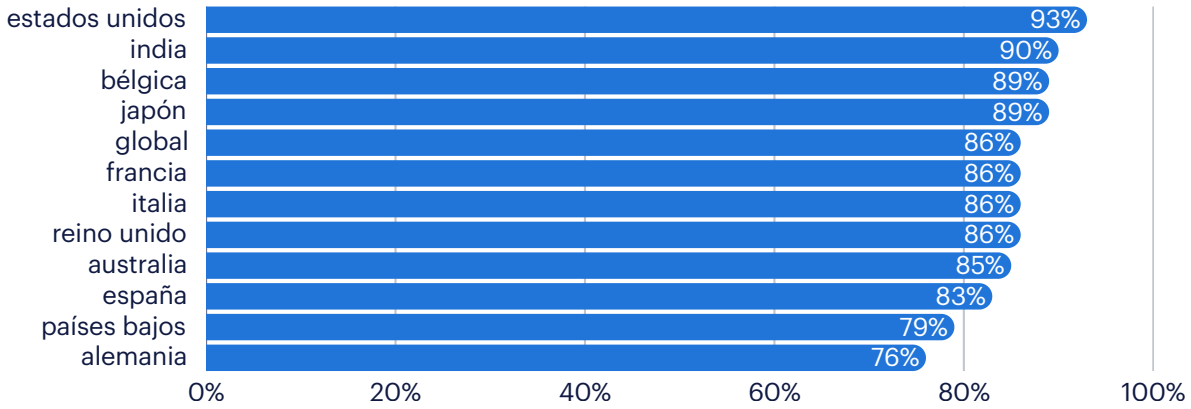
El impacto de la IA en el empleo, desde la reducción de personal hasta la expansión de puestos tecnológicos, comienza en los niveles más básicos, especialmente para los desarrolladores. Más de la mitad de los empleadores afirman que la contratación de personal técnico junior no está disminuyendo, y los desarrolladores GenAI de nivel inicial ganan hasta un 79% más que los no especialistas.

Ante la persistente escasez de personal cualificado, la contratación ágil resulta esencial para satisfacer las cambiantes necesidades empresariales y acelerar la transformación digital. Para muchos, esto implica "tomar prestadas" las habilidades especializadas necesarias a través de talento flexible (trabajadores temporales, autónomos, contratistas) y talento fraccionado (trabajar para varias empresas a tiempo parcial).

Al mismo tiempo, los estándares de contratación están evolucionando para abordar con mayor rapidez la escasez de habilidades. Las microcredenciales especializadas en IA y las certificaciones de proveedores se reconocen cada vez más junto con los títulos universitarios, lo que crea nuevas vías de acceso a puestos de alto valor.

se demanda talento tecnológico

empleadores que afirman estar aumentando su plantilla tecnológica general



encontrar el talento adecuado

El modelo tradicional de retener todo el talento tecnológico internamente está obsoleto. A medida que las empresas continúan su transformación digital, se enfrentan a la escasez de personal cualificado y a limitaciones geográficas.

Esto ha llevado a que los empleadores centren su atención en modelos de trabajo flexibles, buscando talento específicamente para satisfacer las necesidades inmediatas del negocio. Los mercados digitales de talento (DMP, por sus siglas en inglés) se han convertido en facilitadores clave para ampliar los equipos tecnológicos bajo demanda.

Las organizaciones también están mirando cada vez más más allá de las fronteras nacionales, con un aumento tanto del nearshoring (la obtención de talento flexible en mercados cercanos) como del offshoring a centros de talento globales.

gestionar el valor humano

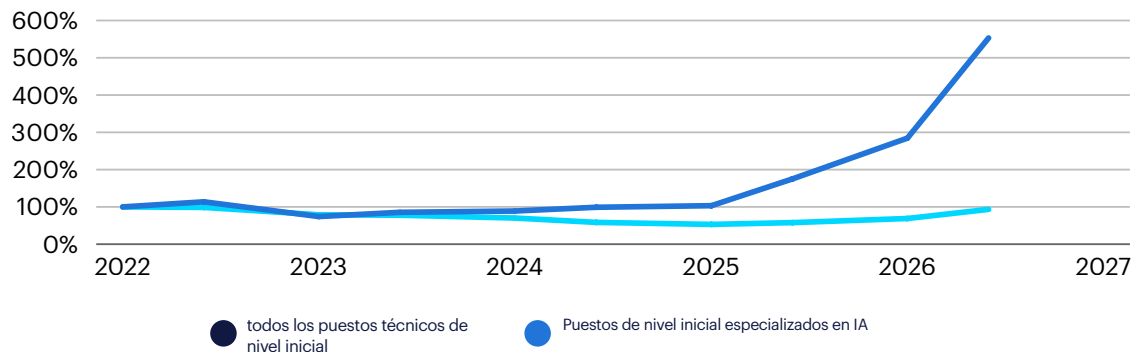
Paralelamente, los requisitos de los puestos están evolucionando, pasando de la creación de aplicaciones de IA a su orquestación y gestión. Las ofertas de empleo para puestos de gestión de IA se han cuadruplicado desde 2022 y el volumen de ofertas en lo que va de 2026 ya supera el total de 2025. Sin embargo, las habilidades exclusivamente humanas, como el pensamiento crítico y la resolución de problemas, son las más difíciles de encontrar. Para abordar esta situación, los empleadores deben invertir en el desarrollo de las habilidades del talento y garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo.

A pesar de la alta demanda, persiste una brecha de equidad. La representación femenina en IA es menor que en el sector tecnológico tradicional, con una menor participación femenina en la capacitación, sobre todo en puestos de alta responsabilidad. Esto podría deberse a las disparidades en el acceso, ya que nuestra investigación sobre IA y equidad muestra que los hombres reportan más oportunidades de capacitación en IA por parte de sus empleadores que las mujeres.

Las empresas que optimicen sus procesos de contratación, se mantengan ágiles y accedan a diversos grupos de talento estarán mejor posicionados para aprovechar las oportunidades que ofrece la IA.

la creciente demanda de talento en IA

crecimiento relativo de las ofertas de empleo para técnicos junior (indexado a la línea base de 2022 = 100%)



encontrar el talento adecuado

El estudio Tech Talent 2026 se basa en datos primarios y secundarios. La investigación primaria se llevó a cabo en la primera quincena de agosto de 2026 en 11 mercados (Australia, Bélgica, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Países Bajos, España, Reino Unido y Estados Unidos). La encuesta comprendió 1.100 entrevistas, con 100 encuestados por mercado, entre altos ejecutivos y los responsables de la toma de decisiones tecnológicas encargados de la planificación de la fuerza laboral y la estrategia de talento digital.

Se utilizó Evalueserve con fines de muestreo. La investigación secundaria, recopilada por Randstad Market Intelligence en agosto de 2026, incorpora datos de más de 20 millones de ofertas de empleo y aproximadamente 100 millones de perfiles de candidatos.

1.0

adquisición de habilidades tecnológicas:

la IA está impulsando el crecimiento de la plantilla, no reduciéndola.

crecimiento y flexibilidad.

A medida que se acelera la adopción de la IA, aumenta la necesidad de talento tecnológico especializado, y la oferta no alcanza a cubrir la demanda. En respuesta, las empresas están redefiniendo los puestos para los recién graduados, priorizando la competencia básica en IA y adoptando modelos de contratación flexibles para aprovechar rápidamente las oportunidades de negocio impulsadas por la IA.

14%
crecimiento interanual en la contratación de personal tecnológico en 2025

435%
aumento de las ofertas de empleo para jóvenes profesionales con habilidades en IA desde 2025





79%
prima salarial por habilidades de IA en puestos técnicos junior

4x
más publicaciones sobre orquestación y gobernanza de IA desde 2022.

creciente demanda de talento tecnológico habilitado por IA

La IA está pasando de ser una simple herramienta de productividad a un catalizador fundamental del crecimiento. El 86% de los líderes encuestados coinciden en que, gracias a que la IA les permite escalar servicios y generar nuevos ingresos, están aumentando su plantilla tecnológica.

Al mismo tiempo, los tipos de puestos tecnológicos más demandados siguen cambiando.

Las ofertas de empleo para puestos de TI tradicionales y prácticos (control de calidad manual, administración de sistemas, soporte técnico) crecieron solo un 10% en 2025. Sin embargo, los puestos de orquestación y gobernanza de IA crecieron un 121% interanual. Esta diferencia fue aún mayor en el primer semestre de 2026, cuando el crecimiento de las ofertas de empleo tradicionales alcanzó el 57% frente a un aumento del 228% en los puestos de IA sin cubrir.

Estas cifras también refuerzan la idea de que las organizaciones están mirando más allá de las herramientas de IA individuales para orquestar flujos de trabajo de IA con agentes a gran escala.

Nuestra investigación subraya que la preocupación por la IA que desplaza los puestos junior no se extiende al talento tecnológico. Más de la mitad de las organizaciones encuestadas (54%) no están de acuerdo con que la IA esté reemplazando a los desarrolladores junior, y afirman que sus contrataciones no han disminuido en comparación con hace dos años.

Sin embargo, los requisitos para contratar son muy diferentes: las ofertas de empleo para principiantes que exigen explícitamente habilidades en IA se han quintuplicado desde principios de 2025. De hecho, los profesionales con poca experiencia en IA general o GenAI pueden llegar a ganar un 79% más que aquellos con habilidades tradicionales. En el Reino Unido e India, la diferencia es aún mayor: los desarrolladores con cualificaciones en IA pueden percibir más del doble del salario inicial de los desarrolladores tradicionales.

En general, estas estadísticas sugieren que las organizaciones han superado la etapa inicial de la IA de última generación. En lugar de priorizar a los expertos técnicos capaces de configurar y mantener la tecnología de IA, ahora valoran especialmente el talento que puede aplicar habilidades de IA a los desafíos empresariales y generar oportunidades de crecimiento en toda la organización.

hacia una combinación de búsqueda de talento

La captación de talento en la era de la IA exige una agilidad sin precedentes. En lugar de asumir los costes fijos a largo plazo y las demoras que supone ampliar la plantilla permanente para implementaciones de IA específicas de proyectos, casi dos tercios de las organizaciones están optimizando sus presupuestos mediante modelos de gestión de talento ágiles y flexibles, justo cuando y donde los necesitan.

Los modelos de trabajo flexibles y los cambios en los requisitos de acreditación están permitiendo a las empresas desplegar equipos con mayor agilidad, lo que les ayuda a reaccionar rápidamente al panorama tecnológico en constante evolución.

Para crear una cantera de talento sostenible a largo plazo, los empleadores también deben tomar medidas para desarrollar el talento existente (actualmente, solo el 3% cubre las carencias mediante la mejora de las cualificaciones internas).

Además, se observa una creciente brecha de género, ya que las mujeres representan tan solo el 31% del talento que incluye habilidades emergentes en IA en sus perfiles.

Los modelos de trabajo flexibles incluyen a trabajadores autónomos, contratistas, personal temporal y trabajadores a tiempo parcial (profesionales sénior que trabajan para varias empresas a tiempo parcial) en ubicaciones remotas, cercanas o en el extranjero.

Para superar la escasez de talento, los criterios formales de contratación para puestos de IA están cambiando: las microcredenciales especializadas y las certificaciones de proveedores (41%) están casi al mismo nivel que los títulos universitarios tradicionales (42%).

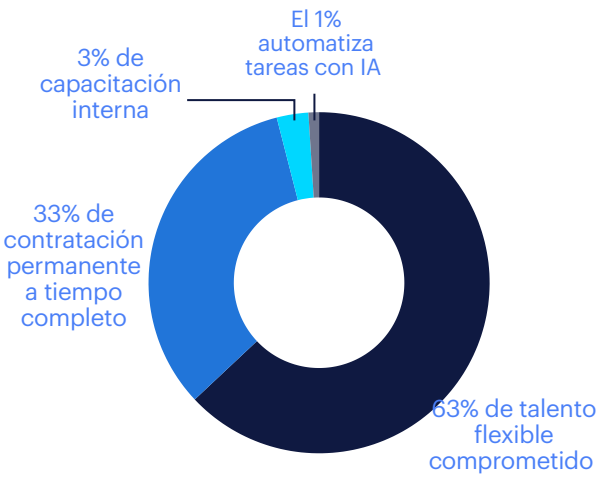
Esta tendencia también se ve reflejada en el mercado laboral, donde alrededor del 73% de las ofertas de empleo requieren habilidades prácticas y certificaciones, en comparación con solo el 27% que solicita títulos universitarios.

Esto sugiere que las microcredenciales de alta calidad y validadas por el mercado ayudan a las empresas a reclutar de forma más flexible, al tiempo que crean un nuevo puente profesional para el talento.

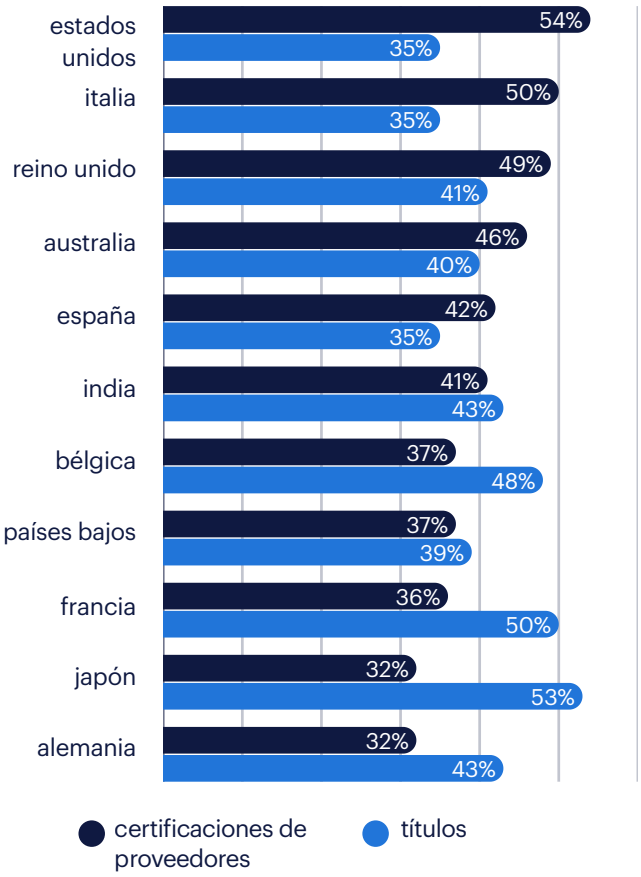
La creciente apertura de los empleadores a modelos de talento flexibles y cualificaciones alternativas coincide con la búsqueda de talento por trayectorias profesionales tipo portafolio en lugar de seguir los caminos lineales tradicionales, como se destaca en nuestro informe Workmonitor 2026.

creación de equipos, replanteamiento de las cualificaciones

principal estrategia de los empleadores para cubrir la escasez de habilidades en IA



cómo los empleadores en diferentes mercados priorizan las microcredenciales frente a los títulos tradicionales en informática.



2.0

tomar prestadas habilidades tecnológicas:

la agilidad y los mercados digitales aceleran la entrega a nivel global.

la nueva forma de abastecimiento.

La captación de talento exige nuevos niveles de agilidad, y los mercados digitales de talento se han vuelto esenciales para reajustar rápidamente las plantillas en torno a las nuevas oportunidades de negocio impulsadas por la IA. Para mantener el impulso, las organizaciones también están replanteando la prestación de servicios a nivel global, expandiendo los centros de nearshoring y offshoring para escalar la innovación.

los mercados digitales se convierten en el estándar de facto.

Los cambios que trae consigo la IA también están transformando la forma en que se recluta el talento.

Las aplicaciones generadas por IA siguen saturando el proceso de contratación, lo que reduce la confianza de los empleadores en los canales de reclutamiento tradicionales. En respuesta, más del 90% de las organizaciones encuestadas utilizan plataformas de gestión de datos (DMP) para la búsqueda de talento (incluidas plataformas de preselección y redes de talento selectas) ya sea como su principal canal de búsqueda o para filtrar la gran cantidad de candidatos en los portales de empleo tradicionales.

El 34% de las empresas afirma además que, cada vez más, prescinden por completo de las solicitudes de empleo recibidas, confiando en la movilidad interna, los socios de talento de confianza y las comunidades especializadas.

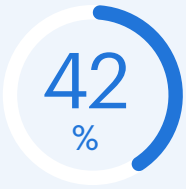
Este desafío es especialmente frecuente en grandes organizaciones con más de 5.000 empleados (38%) y en el sector público (42%). Los sectores de consumo y comercio minorista, transporte y sanidad se sitúan en un 41%, siendo Alemania (41%) y España (40%) los países con los niveles regionales más altos.

Los profesionales con talento deben ser conscientes de este cambio, que se aleja de las clásicas bolsas de trabajo para adoptar enfoques de contratación más selectivos, e interactuar activamente con las plataformas de gestión de datos, los reclutadores y otras comunidades de talento.

encontrar talento

92%

las organizaciones están utilizando activamente los mercados digitales para la contratación.

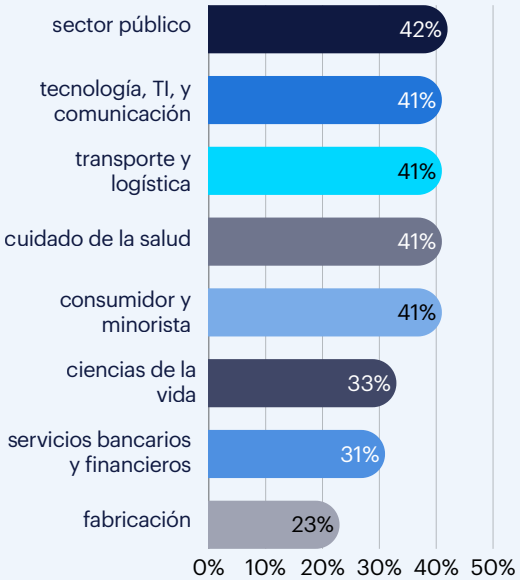


utilizarlos como su canal principal



están aumentando su uso de plataformas

¿Cuántos empleadores en diferentes industrias descartan las solicitudes de empleo en el sector tecnológico y optan por socios de talento de confianza, movilidad interna y comunidades de talento específicas?



reconfigurando el abastecimiento global

La contratación flexible no se limita a los mercados de origen de las empresas. El acceso al talento procedente de centros de producción cercanos y remotos está en auge, ya que las empresas buscan beneficiarse de la flexibilidad laboral a nivel global.

De cara al futuro, el nearshoring se perfila como el modelo de prestación de servicios más utilizado. Si bien solo el 17% de los líderes empresariales recurrieron a esta modalidad para cubrir la escasez de profesionales con habilidades en IA durante el último año, el 35% planea recurrir a centros nearshoring para obtener talento digital y tecnológico en los próximos 24 meses.

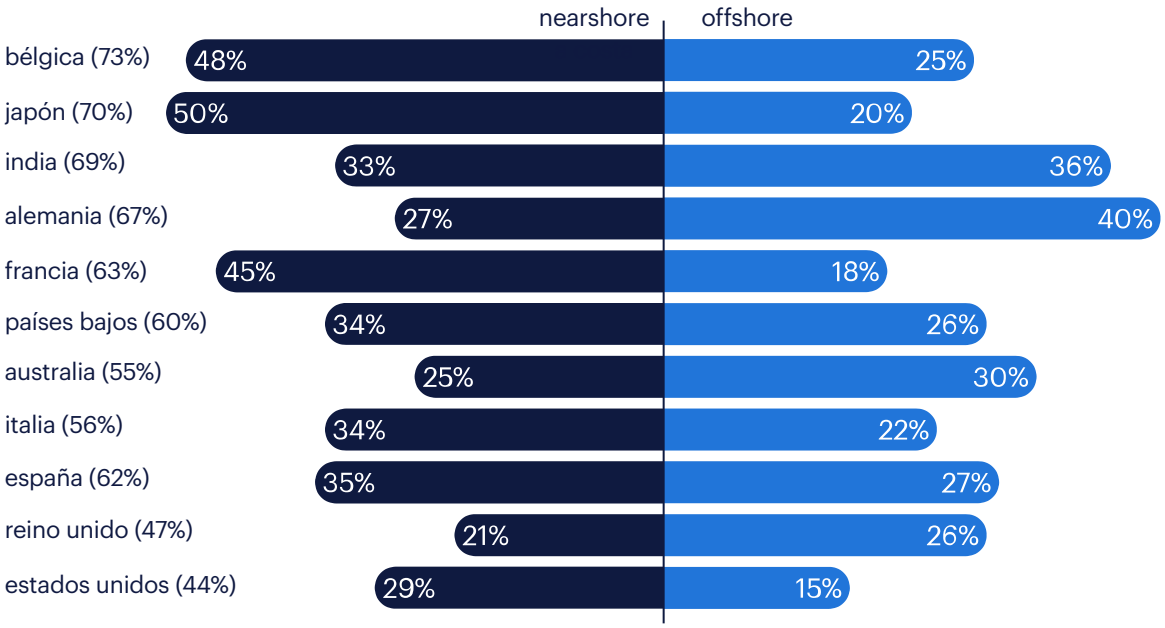
Entre los principales países que recurren a la deslocalización cercana se encuentran Japón, Bélgica y Francia. Un 26% adicional afirma que trasladará tareas rutinarias a centros de servicios en el extranjero, en comparación con el 16% que declaró haber cubierto puestos de IA con talento procedente del extranjero en los últimos 12 meses.

Esta tendencia de externalización se sustenta en una transformación de los centros de servicios externalizados, que están pasando de tareas intensivas en mano de obra, como la programación de bajo coste, a capacidades especializadas en IA. Al ascender en la cadena de valor, estas regiones están bien posicionadas para aprovechar la demanda global y satisfacer las necesidades urgentes de personal técnico cualificado.

A su vez, las empresas reconocen esto como una vía directa hacia la flexibilidad transfronteriza. Solo India concentra actualmente más del 12% de los puestos de gestión de IA a nivel mundial y el 16% de los puestos de riesgo y cumplimiento normativo en IA, mientras que la cuota de China en puestos de gestión de IA es del 20%.

encontrar flexibilidad

cómo los diferentes mercados están expandiendo activamente el uso de talento offshore y nearshore.



(%) = expansión combinada de zonas costeras (nearshore) y mar adentro (offshore)

3.

desarrollar habilidades tecnológicas:

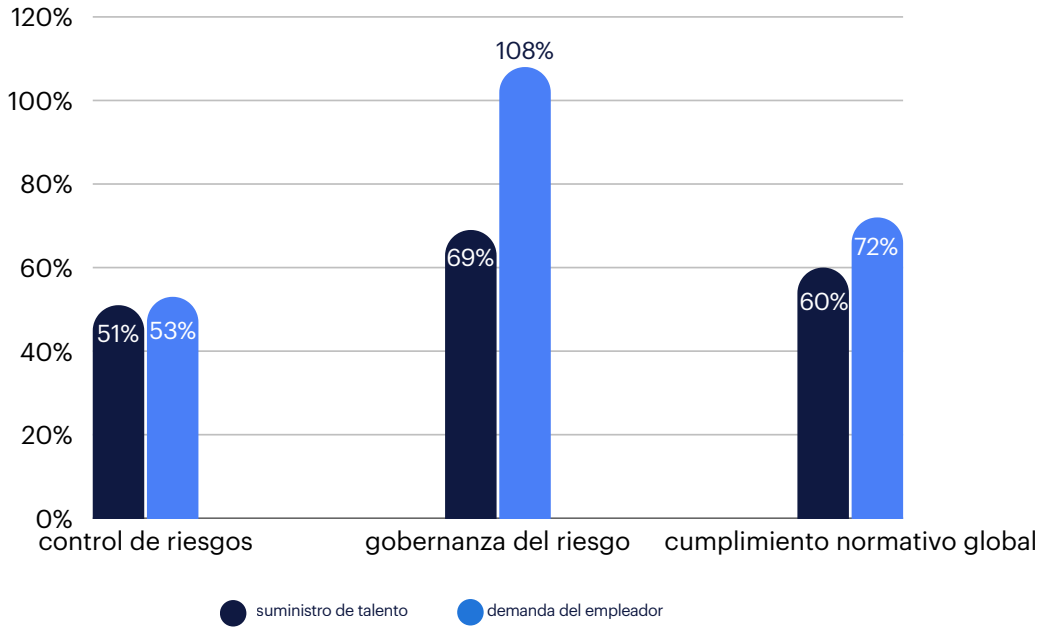
brechas de gobernanza y equidad.

la escasez de capacidades humanas.

La brecha entre el talento disponible y la demanda tecnológica es más acuciante en lo que respecta a las habilidades exclusivamente humanas y la gobernanza de la IA. Sin embargo, la IA también está profundizando la brecha de diversidad de género, lo que amenaza con restringir aún más un grupo de talento ya limitado.

la demanda de profesionales con habilidades en control, gobernanza y cumplimiento de la IA supera la oferta de talento.

Crecimiento interanual de la oferta de talento frente a la demanda de los empleadores en puestos de gobernanza de IA, de julio de 2025 a julio de 2026.



las habilidades humanas para gobernar la IA son las más difíciles de encontrar

Los líderes consideran que las habilidades humanas como el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas son las más difíciles de reclutar (35%), y las empresas más grandes son las más afectadas (41%). Según las ofertas de empleo, la demanda de estas habilidades en lo que va de 2026 ha aumentado un 69% con respecto a 2020.

Casi dos tercios de los encuestados (61%) coinciden además en que encontrar talento tecnológico con sólidas habilidades de comunicación y gestión es más difícil que encontrar programadores puros.

Al mismo tiempo, luchan con las habilidades de gobernanza de IA, posiblemente basadas en estas capacidades humanas subyacentes. Las ofertas de trabajo de los empleadores buscan talento en control de riesgos, gobernanza de riesgos, cumplimiento normativo y el desarrollo de políticas se está expandiendo a un ritmo que supera con creces la oferta de candidatos.

La mayor divergencia se observa en la gestión de riesgos, donde un aumento del 108% en la demanda por parte de los empleadores se corresponde con un incremento del 69% en la oferta de talento.

La experiencia externa es la primera opción para los empleadores: el 55% utiliza proveedores y consultoras externas para gestionar los riesgos de la IA (sesgos, seguridad de los datos, alucinaciones).

Sin embargo, en consonancia con este enfoque, el 54% está mejorando sus habilidades para superar los riesgos de la implementación de la IA, mientras que el 24% de los empleadores cree que la mejora de las habilidades internas es un enfoque más sostenible para la captación de talento a largo plazo.

Sin embargo, casi la mitad (47%) afirma utilizar herramientas automatizadas para supervisar la seguridad de la IA.

la IA corre el riesgo de profundizar las disparidades de género en la tecnología.

En 2024, nuestro informe sobre IA y equidad situaba el equilibrio en las competencias de IA entre hombres y mujeres en un 71% y un 29%, respectivamente. Los datos más recientes sobre ofertas de empleo y candidatos muestran que esta brecha se ha reducido ligeramente hasta el 69% frente al 31%.

Si bien las mujeres representan el 36% de la fuerza laboral en puestos tecnológicos tradicionales, su presencia en funciones de IA es menor. Esta brecha se debe a una marcada falta de capacitación: los hombres adquieren habilidades en IA a un ritmo 5 puntos porcentuales superior al de las mujeres.

La brecha es más pronunciada entre los profesionales con experiencia. El 63% de los profesionales con poca experiencia en IA son hombres, frente al 37% de mujeres. Sin embargo, entre los profesionales con más de 30 años de trayectoria, la disparidad se amplía al 73% de hombres y al 27% de mujeres con habilidades en IA y GenAI.

Si observamos las diferencias generacionales, la brecha de género a nivel mundial es más marcada entre los Baby Boomers; de aquellos con habilidades en IA, el 76% son hombres y solo el 24% son mujeres.

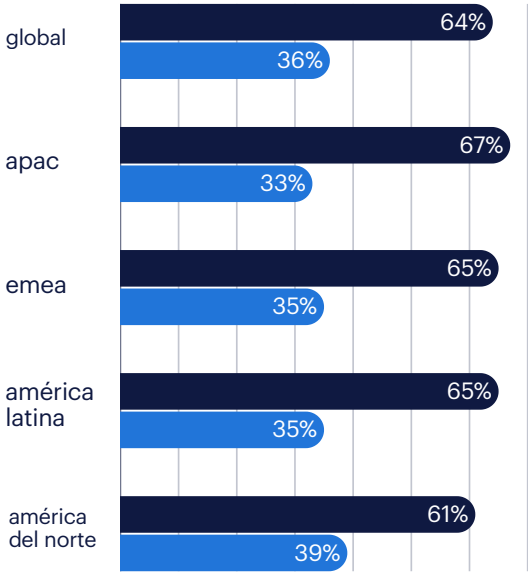
A nivel regional, Norteamérica muestra la mayor caída, de 7 puntos porcentuales, con mujeres que representan el 39% de los puestos tradicionales, pero solo el 32% en los puestos emergentes de IA.

Desde la perspectiva del empleador, esta creciente brecha de género representa un riesgo empresarial importante en un sector con una extrema escasez de talento. Dado que la escasez de talento en gobernanza, orquestación y ejecución técnica de IA crece a un ritmo de tres dígitos, las organizaciones simplemente no pueden permitirse el lujo de dejar atrás a la mitad de su potencial talento.

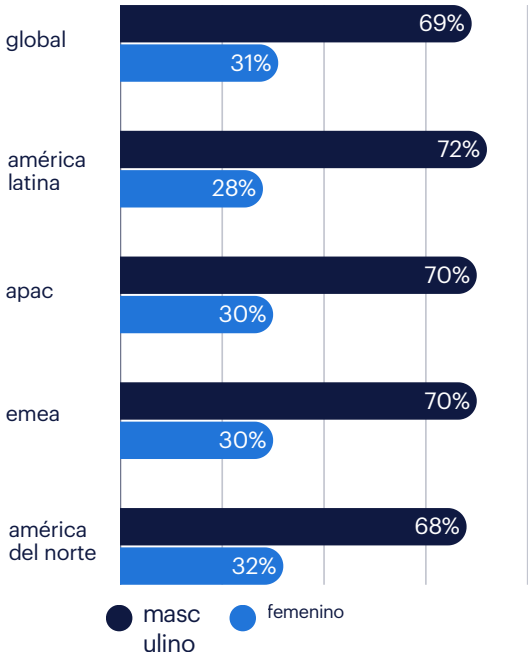
Al mismo tiempo, las mujeres en el sector tecnológico deben capacitarse de forma proactiva en áreas de alta demanda para aprovechar las nuevas oportunidades profesionales.

representación de género en 2026 para habilidades tradicionales y emergentes

habilidades heredadas



habilidades emergentes de IA





conclusión:

construyendo una fuerza laboral preparada para el futuro.

de la idea a la acción.

En un mercado en constante evolución, la ventaja competitiva reside en quienes anticipan hacia dónde se dirige el talento, no solo en quienes lo encuentran hoy. Para aprovechar la oportunidad que ofrece la IA, las organizaciones deben encontrar el equilibrio adecuado al adquirir, contratar y desarrollar las habilidades necesarias para evolucionar. Tanto para empleadores como para profesionales, el éxito ahora depende de una estrategia bien definida para asegurar la combinación idónea de personal, acceder de forma flexible a habilidades especializadas en centros de distribución globales y ampliar intencionalmente la reserva de talento para garantizar un crecimiento sostenible.

comprar: asegurar la combinación adecuada de personal

recomendaciones para los empleadores: Identificar las habilidades necesarias para su plan estratégico de IA, detectar las deficiencias internas y determinar la combinación ideal de talento permanente, flexible y por proyecto. Incorporar la capacitación continua y el desarrollo profesional en su estrategia de recursos humanos, en lugar de tratarlos como una iniciativa independiente.

acciones para el talento: Identificar cómo está cambiando su rol y desarrollar la combinación de habilidades de IA, empresariales y humanas necesarias para las nuevas oportunidades. Utilizar certificaciones reconocidas, experiencia práctica y resultados demostrados para validar esas capacidades.

préstamo: acceso a habilidades dondequiera que se encuentren

recomendaciones para empleadores: Ir más allá de las bolsas de trabajo tradicionales y las bases de datos de talento locales. Utilice socios de talento de confianza, comunidades especializadas y centros de servicios cercanos y remotos para acceder más rápidamente a habilidades previamente evaluadas y ampliar los equipos según cambien las necesidades del negocio.

acciones para el talento: Establecer relaciones con comunidades de talento especializado y dar visibilidad a sus habilidades a través de credenciales, evaluaciones y proyectos realizados. Cada vez más, las oportunidades surgirán a través de redes de confianza, en lugar de depender únicamente de las solicitudes recibidas.

construir: desarrollar grupos de talento en IA

recomendaciones para los empleadores: Tratar la inclusión como una estrategia de fuerza laboral, no simplemente como una cuestión de diversidad. Invertir en la capacitación específica en IA y crear vías claras para que las mujeres y otros talentos subrepresentados accedan a puestos técnicos, de gobernanza y de liderazgo.

acciones para el talento: Centrarse en áreas donde la demanda supera la oferta, incluyendo la gobernanza, la orquestación y el riesgo de la IA, al tiempo que se siguen fortaleciendo las habilidades de pensamiento crítico, comunicación y resolución de problemas.

top EMPLOYER España Spain 2026
FOR A BETTER WORLD OF WORK

empecemos una conversación.

consultas
press@randstad.com

randstad

partner for talent.