

Barómetro del talento

Informe Global - I semestre 2026



ÍNDICE

Introducción	3
Factores clave	5
Bienestar	11
Satisfacción laboral	17
Confianza	23
Conclusión	29

El hoy y el mañana: un impulso al liderazgo

La capacidad humana continúa siendo un pilar esencial mientras avanzamos hacia una era en la que la IA amplifica el rendimiento y la productividad. Las organizaciones cuentan hoy con la oportunidad de impulsar el uso de la IA para elevar la calidad de la vida laboral, contribuyendo a que las personas desarrollen actividades más significativas, especializadas y equilibradas. Sin embargo, los resultados de nuestro último Barómetro del Talento evidencian que los profesionales no confían plenamente en que las empresas puedan cumplir con esa promesa. Con el avance de la IA, cada líder está gestionando dos horizontes de forma simultánea. El ahora: dirigir el actual negocio y apoyar a las personas durante la transformación; y el después: desarrollar habilidades y confianza para un futuro marcado por la IA que todavía estamos creando. Esta nueva edición del Barómetro del Talento revela por qué es fundamental mantener ese equilibrio y dónde podemos llegar cuando anteponeamos a las personas y permitimos que nos acompañen en el camino. La confianza de los trabajadores ha caído un 4% por primera vez en tres años, aun cuando la satisfacción laboral se ha mantenido estable. Al mismo tiempo, la adopción de la IA aumentó un 13%, mientras que la confianza en el uso de esa tecnología disminuyó un 18%. El mensaje es claro: las personas aún creen en lo que están haciendo ahora, pero no tienen claro cómo encajarán en lo que viene después.

Becky Frankiewicz

President & Chief Strategy Officer, ManpowerGroup

Depende de los líderes cerrar la brecha entre innovación e inclusión. Asegurarnos de que cada persona se sienta capaz, confiada y conectada con un propósito entre tantos cambios. La buena noticia es que la mayoría de los trabajadores (64%) planea quedarse en su empresa actual, y casi 9 de cada 10 confían en tener las habilidades necesarias para alcanzar el éxito en sus roles hoy. El “apego al empleo” ha reemplazado al “salto entre empleos”. Las personas no se van; se quedan y esperan a que construyamos el puente entre lo que pueden hacer ahora y lo que necesitarán hacer después. Cuando las organizaciones crean un espacio real tanto para el desempeño como para el aprendizaje, las personas responden. El Barómetro del Talento continúa siendo nuestra brújula para comprender cómo los trabajadores están viviendo este momento. Los datos muestran claramente que el agotamiento y la incertidumbre siguen siendo demasiado altos. No podemos pedir a las personas que se transformen mientras descuidamos su bienestar. La próxima generación de trabajadores no quiere tener que elegir entre trabajo y hogar, reuniones y tiempo con la familia, desarrollo profesional o bienestar físico y mental. Nos corresponde a nosotros construir formas de trabajar que permitan a cada persona dar lo mejor de sí, tanto en el trabajo como en casa. Así es como liberaremos el potencial y garantizaremos que todos vean su lugar en el futuro del trabajo. Los mejores líderes saben que deben gestionar simultáneamente los horizontes del ahora y del después, creando espacio para la experimentación sin perder el foco en la ejecución. Sigamos apostando por las personas y por la tecnología, por el ahora y por el después, y asegurémonos de que el progreso sea siempre humano primero y digital siempre.



Metodología Global del Barómetro de Talento

El Barómetro del Talento de ManpowerGroup recoge las perspectivas de trabajadores de todo el mundo, midiendo su bienestar, satisfacción laboral y nivel de confianza. Proporciona una visión clara de lo que las personas valoran y esperan, ofreciendo información práctica para que las empresas puedan contribuir a moldear y orientar el futuro del empleo.



Periodo de recogida de datos:
1 Septiembre – 1 Octubre 2025

Encuesta realizada en 19 países:
España, Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Francia, India, Israel, Italia, Japón, Malasia, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Singapur, Suecia y Suiza

Metodología del estudio:
Se recopilieron las respuestas de 13.918 trabajadores. Los datos se han ajustado para reflejar la composición real de la población laboral en cada país —considerando género, edad y región— y todos los países han tenido la misma influencia en el análisis.

Redacción modificada de las preguntas:
Se han realizado ajustes en los textos de las preguntas a lo largo de este informe para mejorar su legibilidad. Las versiones completas de cualquier enunciado que haya sido abreviado pueden encontrarse en la sección “Acerca de la encuesta” al final del informe.



Factores clave

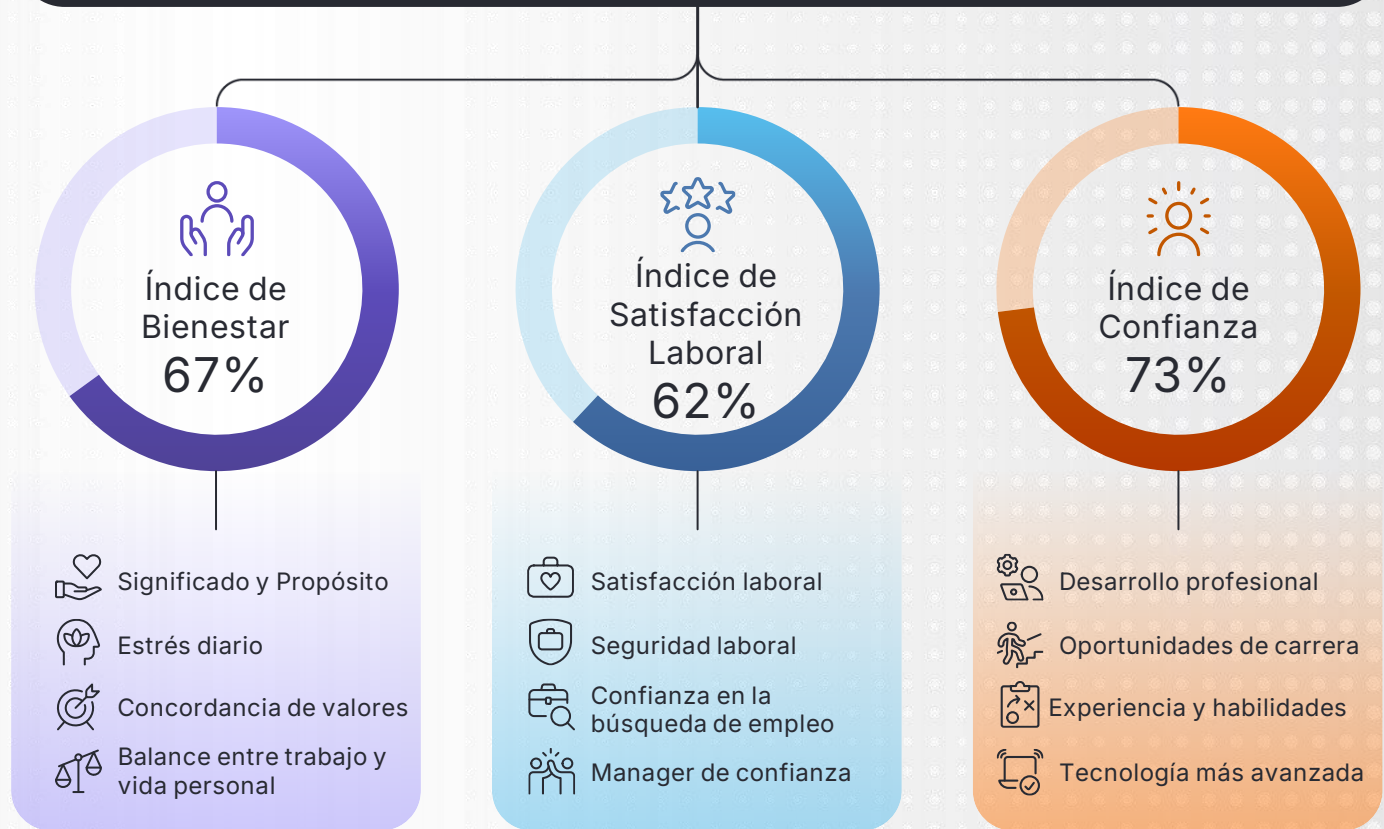


Factores clave

El Barómetro del Talento examina la opinión de los profesionales a través de tres índices compuestos por doce indicadores que revelan lo que los trabajadores valoran más en un mundo laboral que cambia con enorme rapidez.

La puntuación global del Barómetro del Talento alcanzó el 67% para el primer semestre de 2026, disminuyendo con respecto al año anterior. Este debilitamiento se debió principalmente a una caída en el Índice de Confianza, mientras que el Bienestar y la Satisfacción Laboral se mantuvieron estables.

Resultado del Barómetro del Talento 67%



Valoración general por países



Los trabajadores en Francia registraron una disminución del 6% en su percepción del equilibrio entre la vida personal y laboral. Junto con Italia —que experimentó una caída del 5%— estos países presentan los descensos más significativos en Europa. Este deterioro en los indicadores de bienestar laboral correlaciona con una menor intención de permanencia: los profesionales de ambos países muestran ahora una probabilidad reducida de mantenerse en sus puestos actuales en comparación con los niveles observados en 2025.



Los profesionales noruegos se sienten los más seguros en sus empleos y son los menos propensos a marcharse, compartiendo con los Países Bajos los niveles de estrés diario más bajos del mundo.



India sigue encabezando la clasificación con la percepción más positiva por parte de los profesionales, aunque la confianza descendió respecto a 2025, ya que tanto las oportunidades de carrera como la confianza en los directivos disminuyeron un 6%.

India	77%
Malasia	73%
Países Bajos	72%
EE.UU.	72%
México	71%
Australia	70%
Reino Unido	69%
Canadá	68%
Alemania	68%
Noruega	68%
Polonia	68%
España	67%
Suecia	66%
Suiza	66%
Francia	65%
Israel	64%
Italia	63%
Singapur	63%
Japón	48%

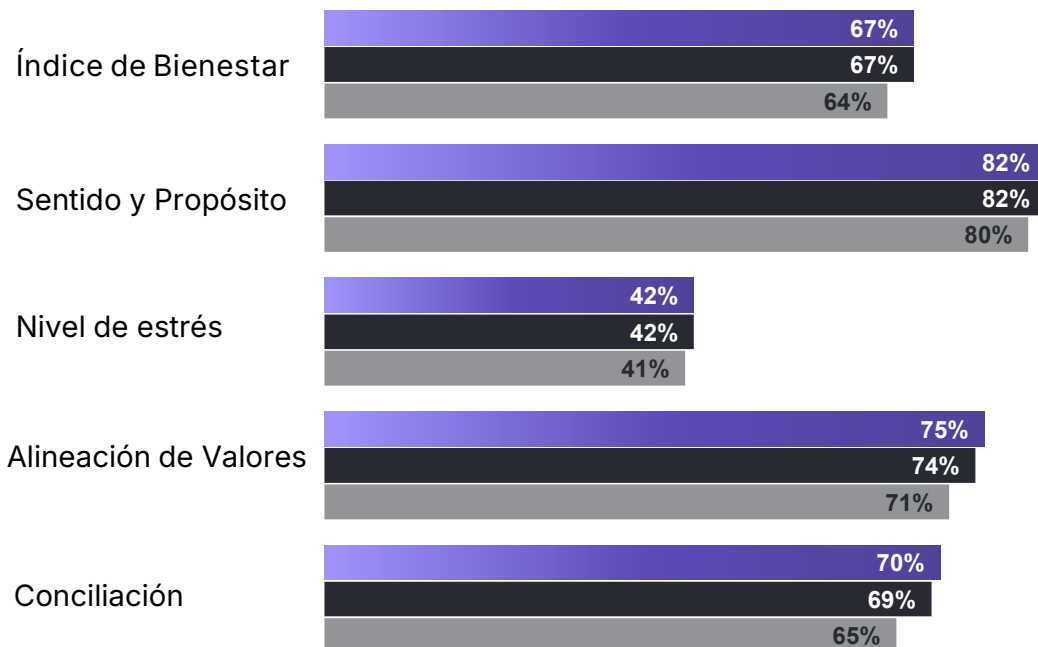


Conclusiones sobre el Bienestar

El estrés y el *burnout* de los trabajadores siguen siendo elevados en todo el mundo



Tendencia del bienestar en el tiempo



2026

2025

2024



El estrés en el lugar de trabajo sigue siendo elevado, ya que casi la mitad de los trabajadores (49%) afirma que experimenta un nivel alto de estrés diario.



Dos de cada tres trabajadores señalaron que recientemente han sufrido *burnout*, citando el estrés (28%) y las cargas de trabajo elevadas (24%) como los principales factores que contribuyen a ello.



El 45% de los trabajadores utiliza IA de forma habitual en su trabajo, lo que supone un aumento del 13% desde 2025, con India liderando la adopción global (77%).



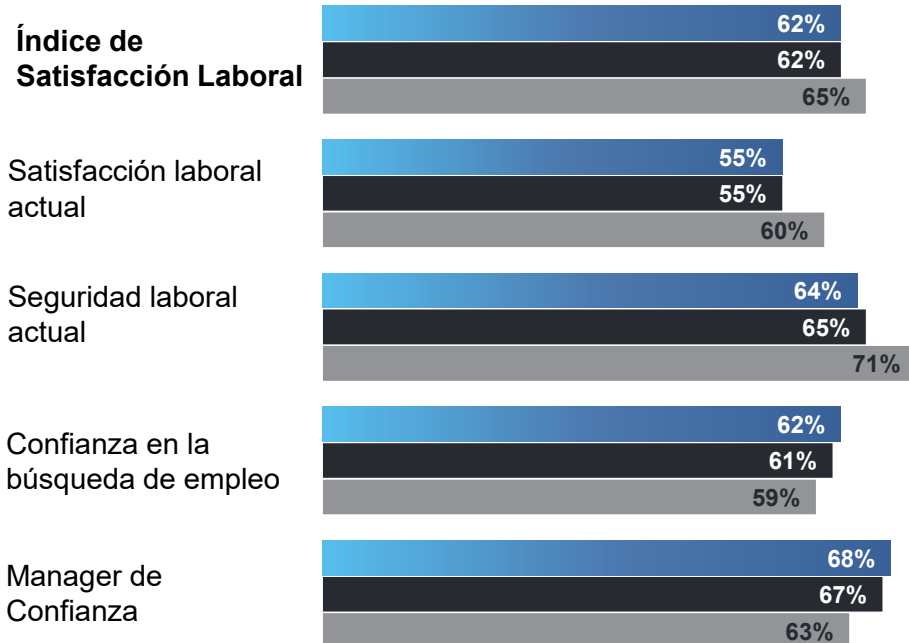
La preocupación por la pérdida de empleo impulsada por la IA aumentó un 5%, ya que el 43% de los trabajadores teme que la automatización pueda sustituirlos en un plazo de 2 años.



Conclusiones sobre la Satisfacción Laboral

La incertidumbre creciente está reduciendo la satisfacción laboral

Satisfacción laboral a lo largo del tiempo



2026

2025

2024



La mayoría de los trabajadores planea quedarse en su empleo (64%), pero aun así el 60% está buscando trabajo, ya que el 31% espera una posible pérdida de empleo próximamente.



La mayoría de los candidatos considera importante que una persona revise su currículum (85%) y valora casi por igual poder hablar directamente con alguien (82%) durante el proceso de selección.



El 50% de los empleados afirmó que complementa sus ingresos principales, normalmente mediante inversiones, trabajos a tiempo parcial o actividades como autónomo.



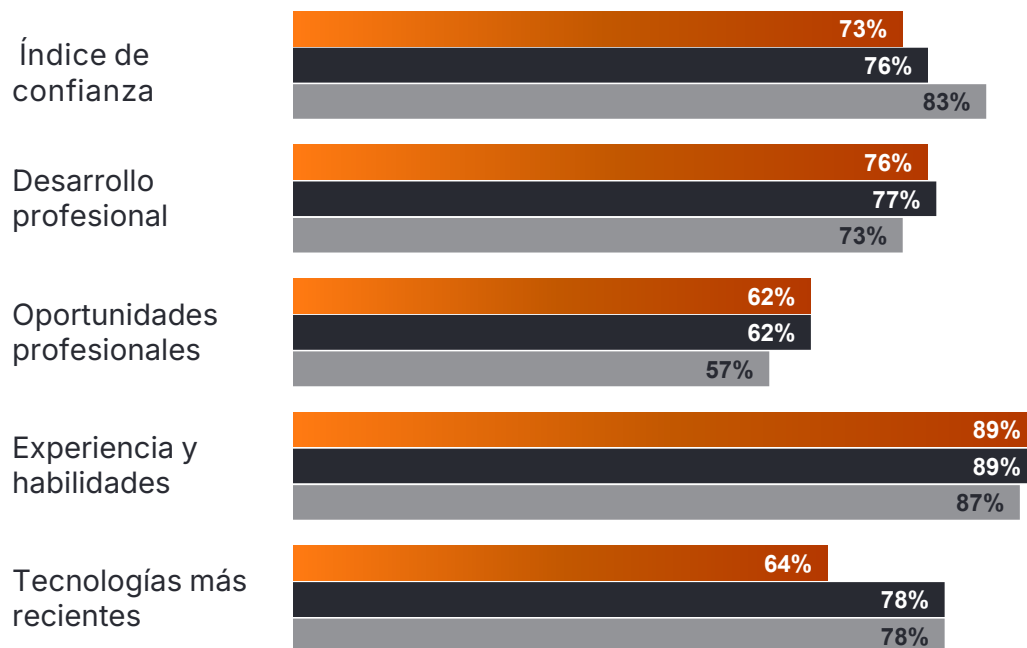
La Generación Z es la más propensa a tener que complementar sus ingresos (68%).

Conclusiones sobre la Confianza de los trabajadores

La aceleración de la innovación en IA reduce la confianza de los trabajadores



Confianza a lo largo del tiempo



2026

2025

2024



La mayoría de los trabajadores (89%) confían en que tienen las habilidades adecuadas para desempeñar con éxito su puesto actual.



Las nuevas preguntas sobre competencia en IA provocaron una disminución del 18% en la confianza general de los trabajadores, a pesar del aumento en el uso de la IA.



La caída en la confianza tecnológica fue más pronunciada entre los trabajadores *Baby Boomers* y de la *Generación X*, debilitándose un 35% y un 25%, respectivamente.



Persisten las brechas de formación, ya que más de la mitad de los trabajadores declaró no haber recibido capacitación reciente (56%) ni oportunidades de mentoría (57%).

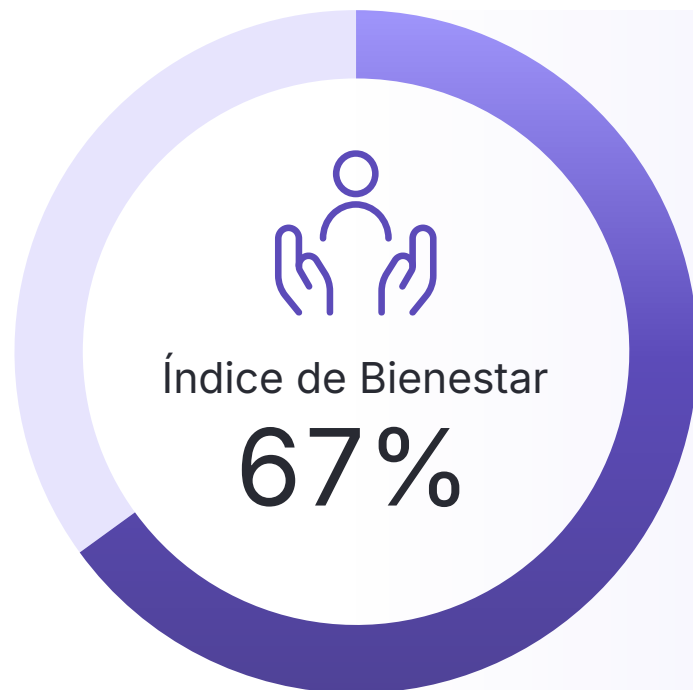


Indicadores de Bienestar



Índice de Bienestar

El Índice de Bienestar se basa en cuatro indicadores distintos: sentido y propósito, nivel de estrés, alineamiento en valores y conciliación.



Sienten que su trabajo tiene un mínimo de propósito y sentido.

82%



Sienten poco o ningún estrés.

42%



Se sienten alineados, de algún modo, con la visión y valores de su empresa.

75%

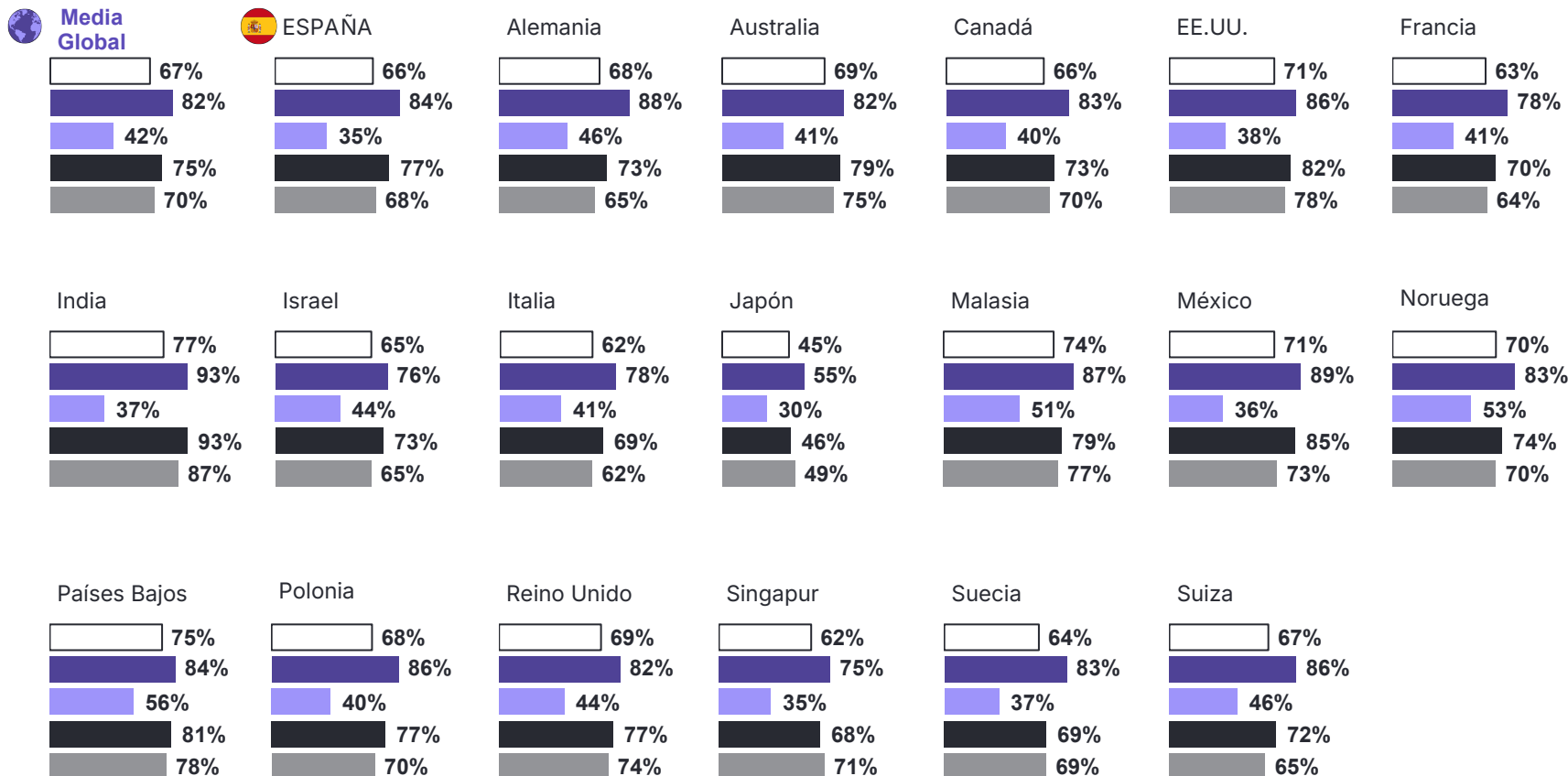


Sienten un buen equilibrio en su conciliación.

70%

El Índice de Bienestar es el promedio de los porcentajes anteriores. Puedes obtener más información en la sección de metodología.

Perspectivas por país

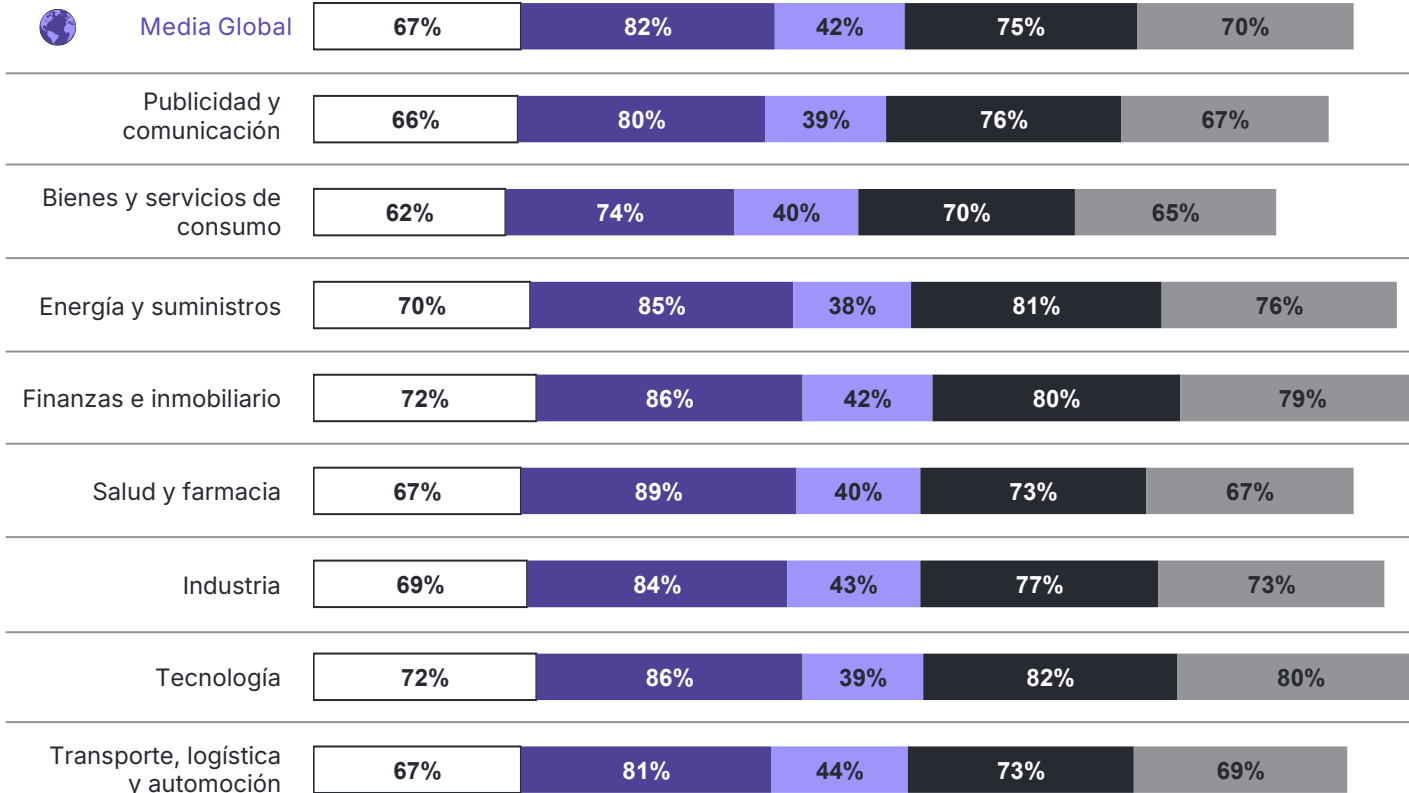


○ Índice de Bienestar
 ● Sentido y propósito
 ● Estrés diario mínimo
 ● Alineación con los valores
 ● Equilibrio entre trabajo y vida personal



A pesar de que Japón obtiene la puntuación más baja en el Índice de Bienestar, los trabajadores se sienten más alineados con sus valores y más apoyados por su organización en lo referente al equilibrio entre trabajo y vida personal, con mejoras del 7% y el 9%, respectivamente.

Análisis por sectores

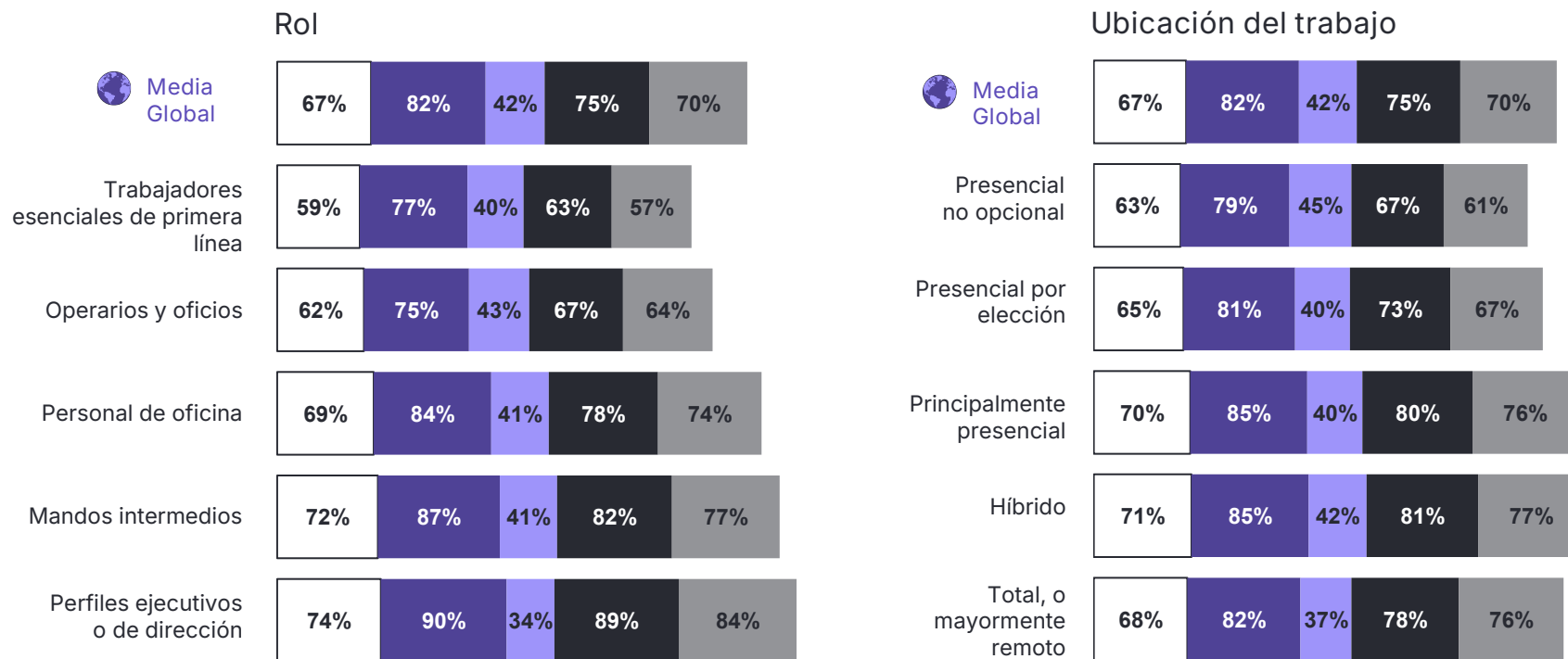


○ Índice de Bienestar
 ● Sentido y propósito
 ● Estrés diario mínimo
 ● Alineación con los valores
 ● Equilibrio entre trabajo y vida personal



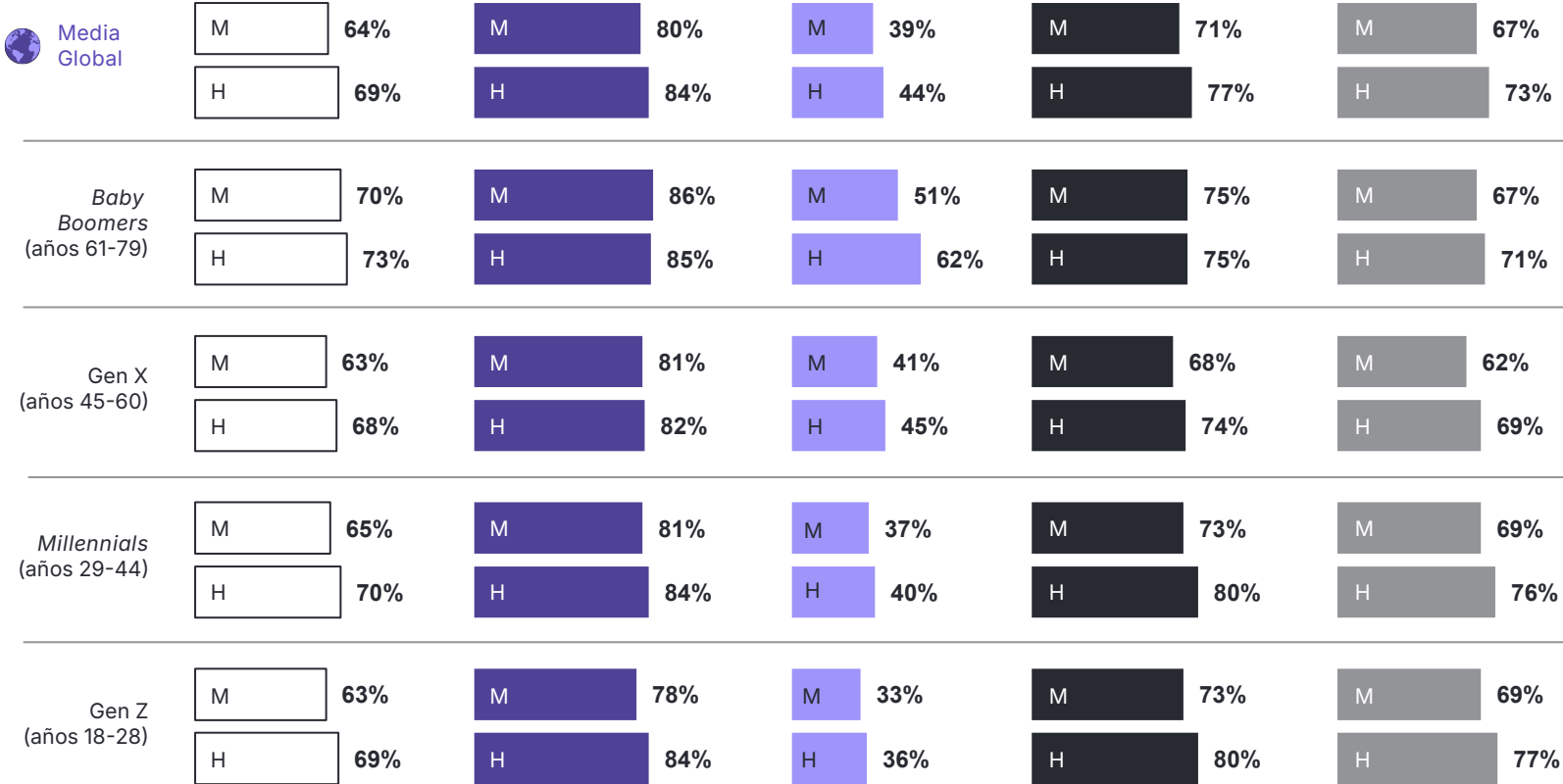
Menos de la mitad de las industrias registraron una mejora en el bienestar, incluidas tecnología de la información, servicios financieros e inmobiliarios, energía y servicios públicos, y servicios de comunicación.

Dinámicas por perfil y ubicación



El bienestar de los trabajadores de primera línea disminuyó a medida que aumentó el estrés diario y se debilitó su sentido de propósito y alineación con los valores.

Intersección de género y edad



Las mujeres de la Generación Z registraron los niveles más altos de estrés diario (57%), casi el doble que los hombres *baby boomers* (31%).

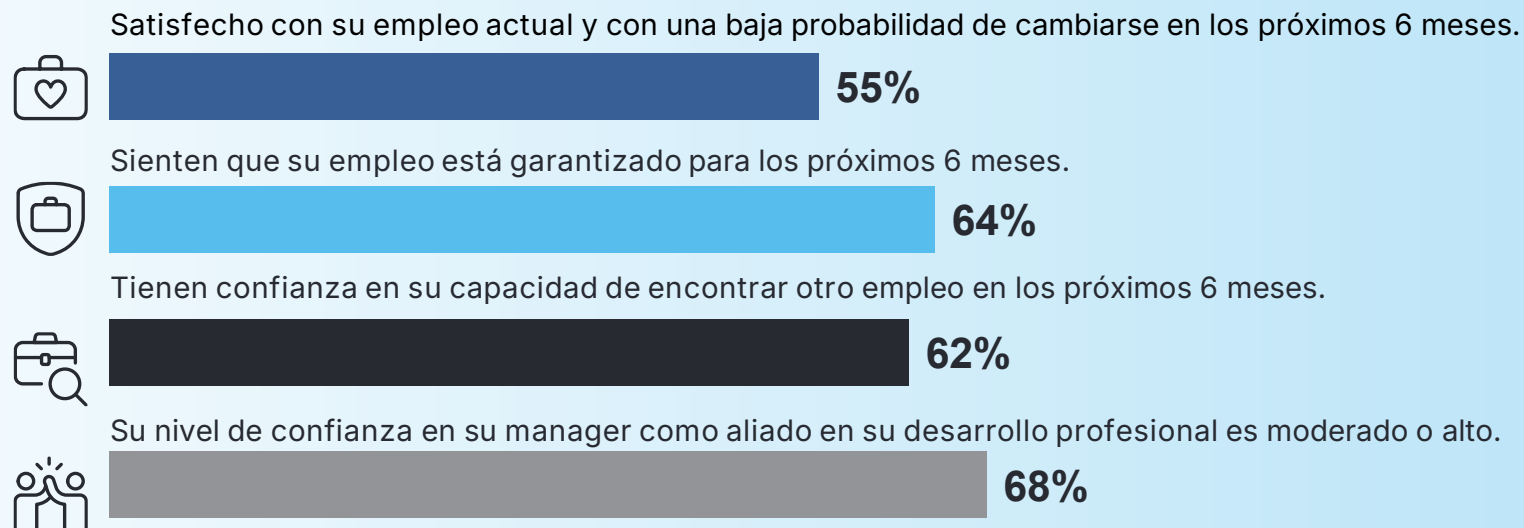
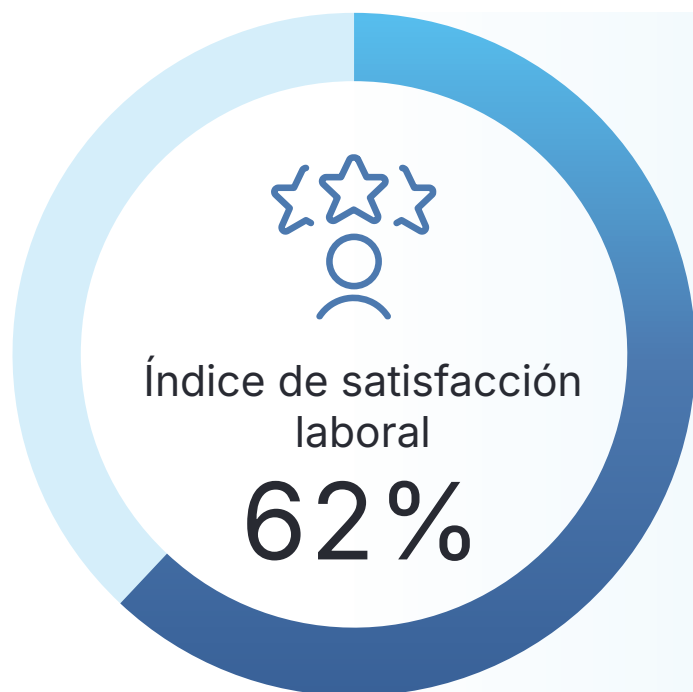


Satisfacción Laboral



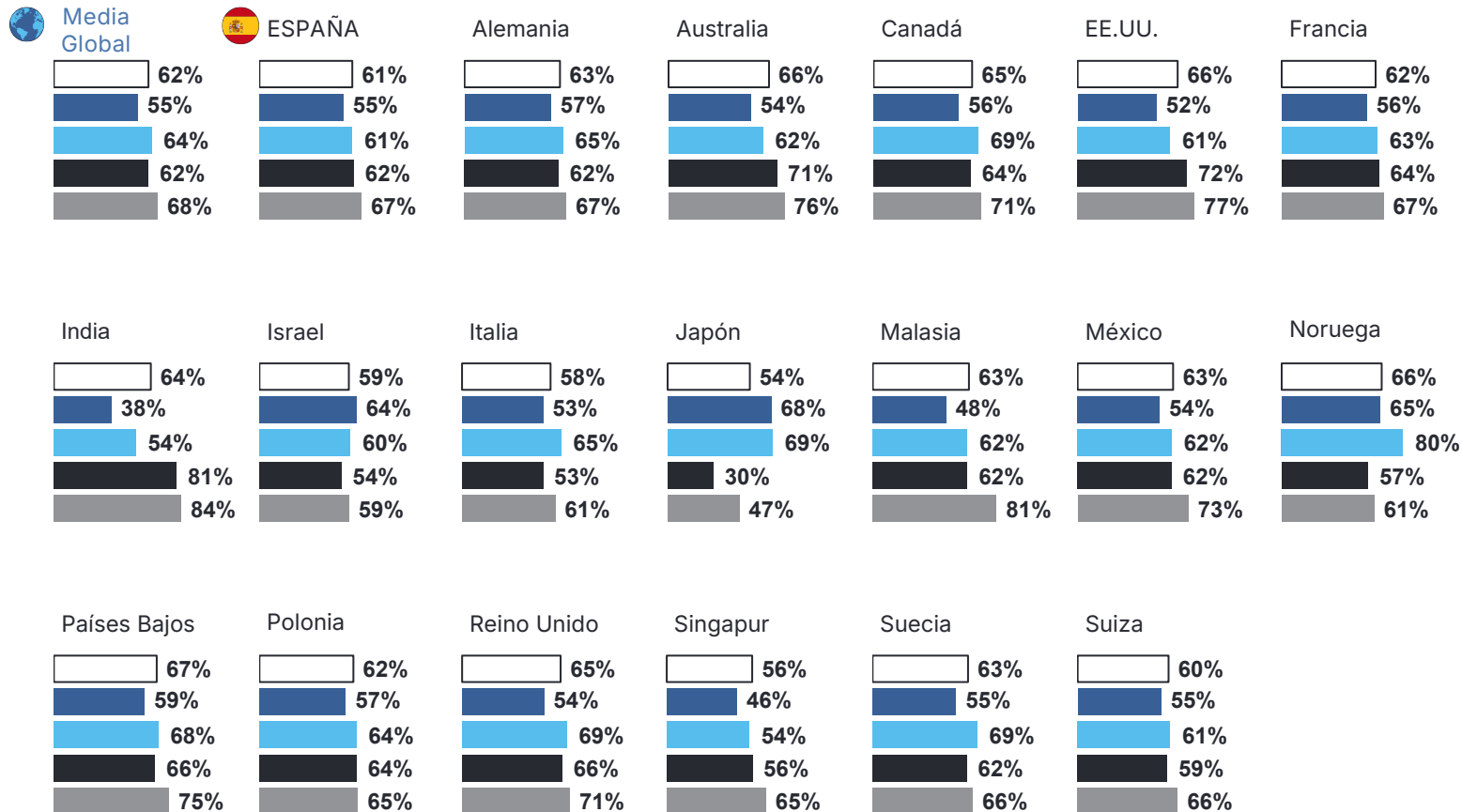
El Índice de Satisfacción Laboral

El Índice de Satisfacción Laboral se basa en cuatro indicadores: la satisfacción actual con el trabajo, la seguridad laboral percibida, la confianza para buscar empleo y la confianza en la dirección.



El Índice de Satisfacción Laboral es el promedio de los porcentajes anteriores. Consulta más información sobre la metodología.

Análisis por países

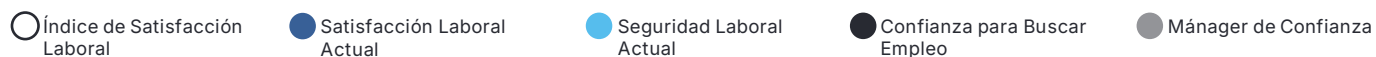
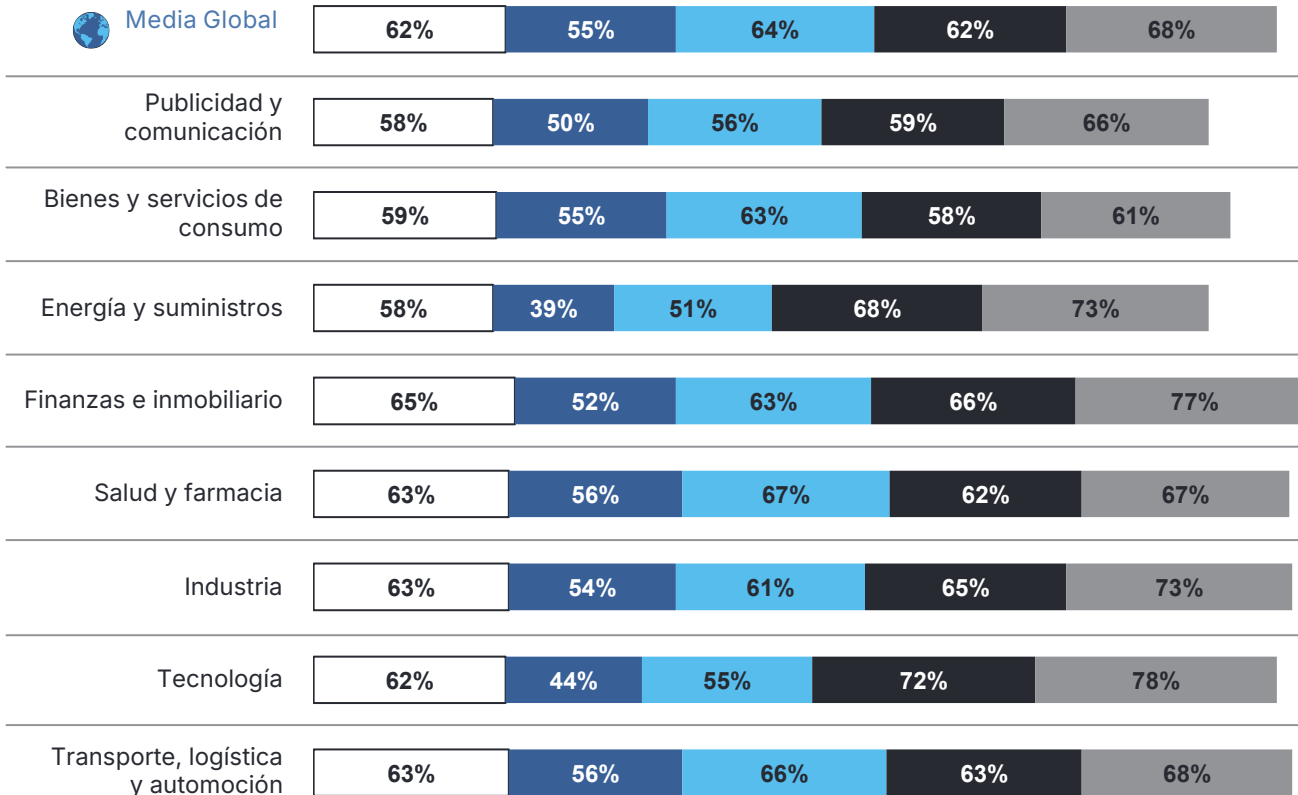


○ Índice de Satisfacción Laboral ● Satisfacción Laboral Actual ● Seguridad Laboral Actual ● Confianza para Buscar Empleo ● Mánager de Confianza



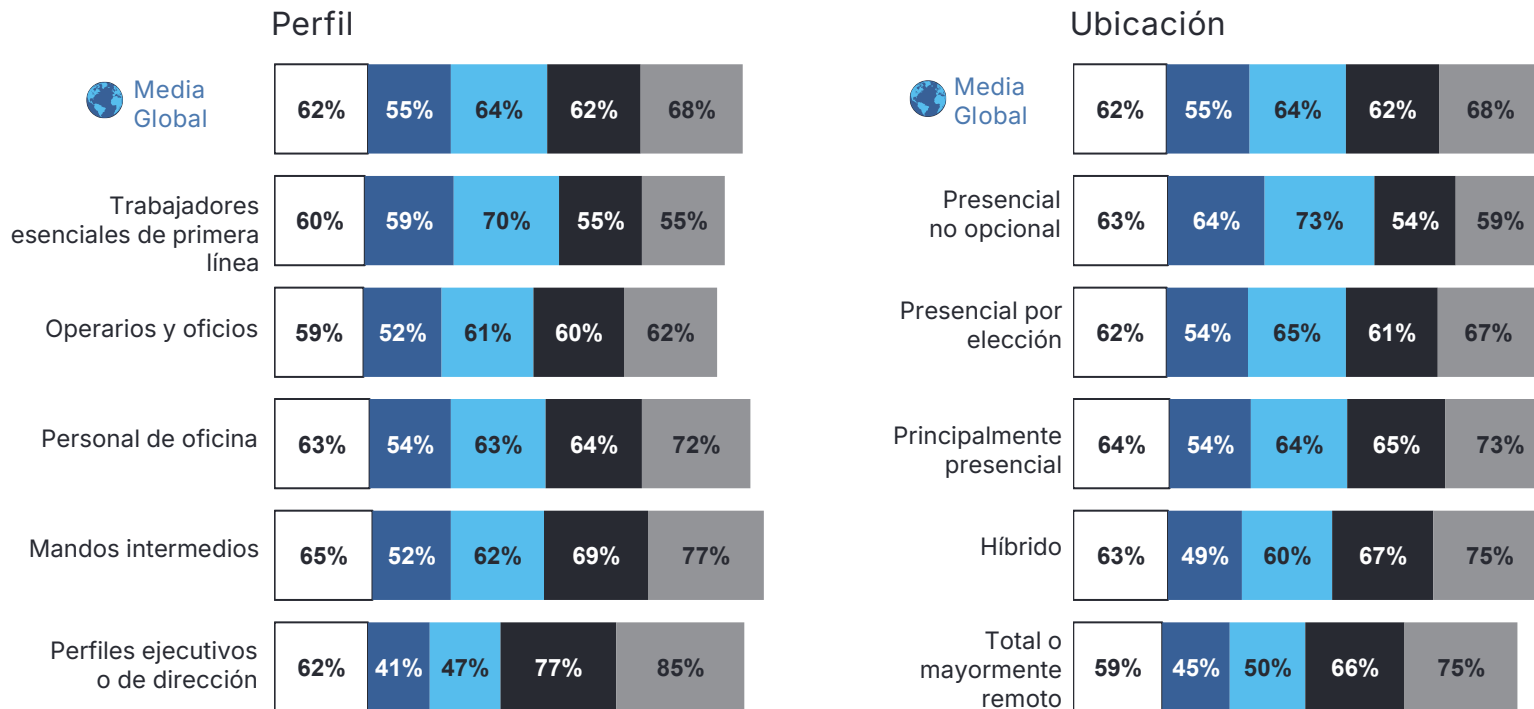
Tanto la seguridad laboral actual (-10%) como la satisfacción laboral actual (-8%) han disminuido desde 2024.

Análisis por sectores



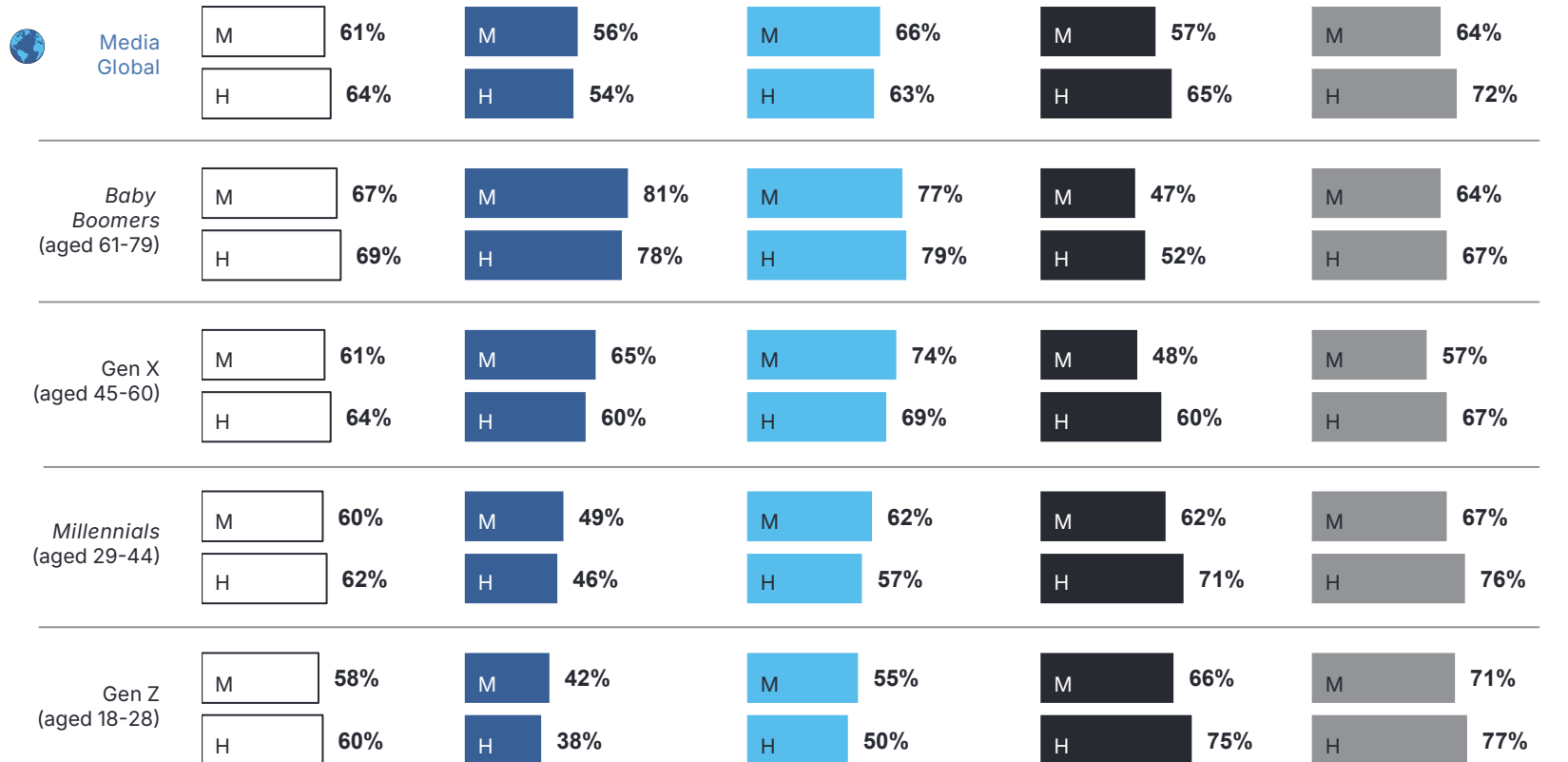
El reto de comprometer talento IT se ha intensificado, ya que cada vez son menos los profesionales que afirman que probablemente se queden en su puesto actual: un descenso del 6% desde 2025 y del 12% desde 2024.

Dinámicas por perfil y ubicación



La satisfacción laboral de los trabajadores de oficina disminuyó un 13% respecto a 2024.

Intersección de género y edad



En los hombres de la Generación Z, la percepción sobre la satisfacción laboral (-12%) y la seguridad en el empleo (-11%) cayó interanualmente, mientras que la confianza para buscar un nuevo trabajo aumentó un 10%.

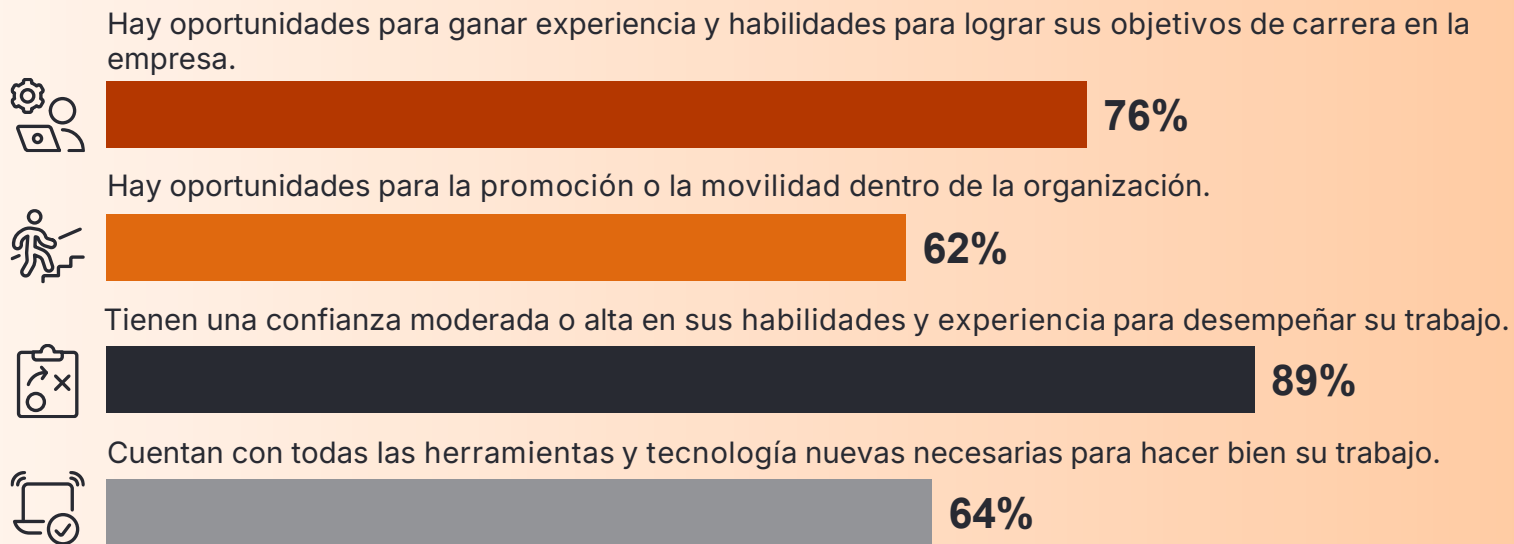
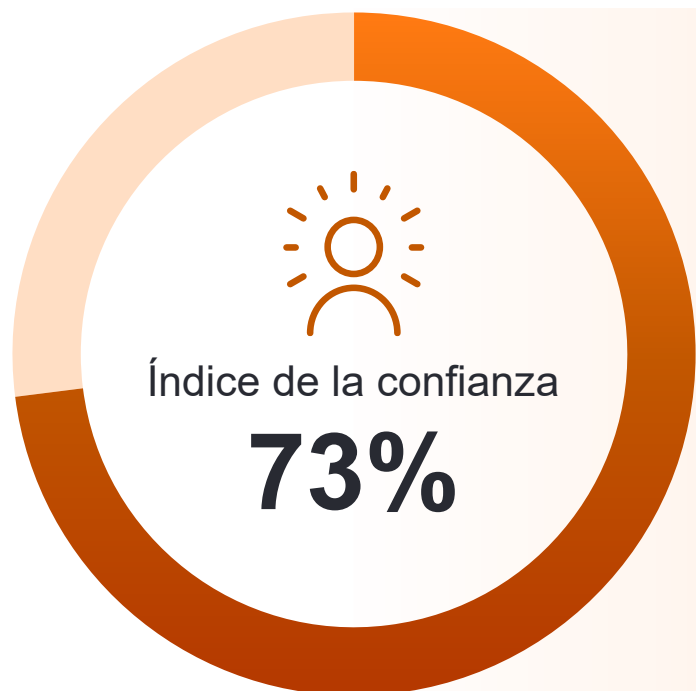


Confianza



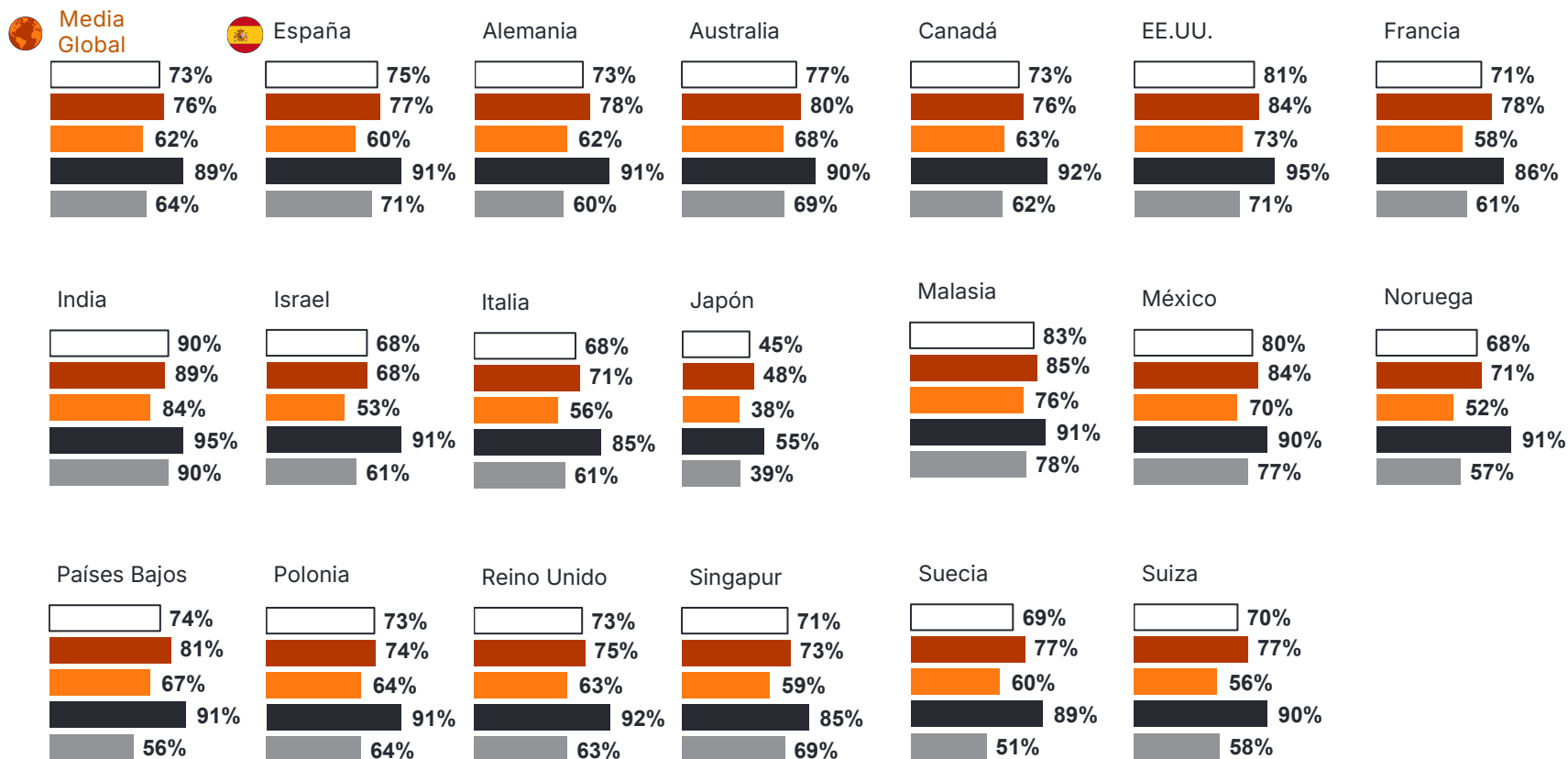
Índice de Confianza

El Índice de Confianza se basa en cuatro indicadores: desarrollo profesional, oportunidades de carrera, experiencia y habilidades, y acceso a tecnología actualizada.



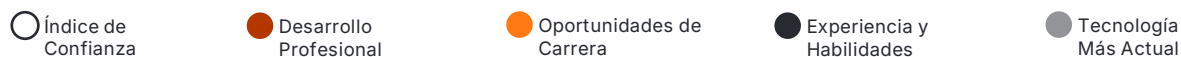
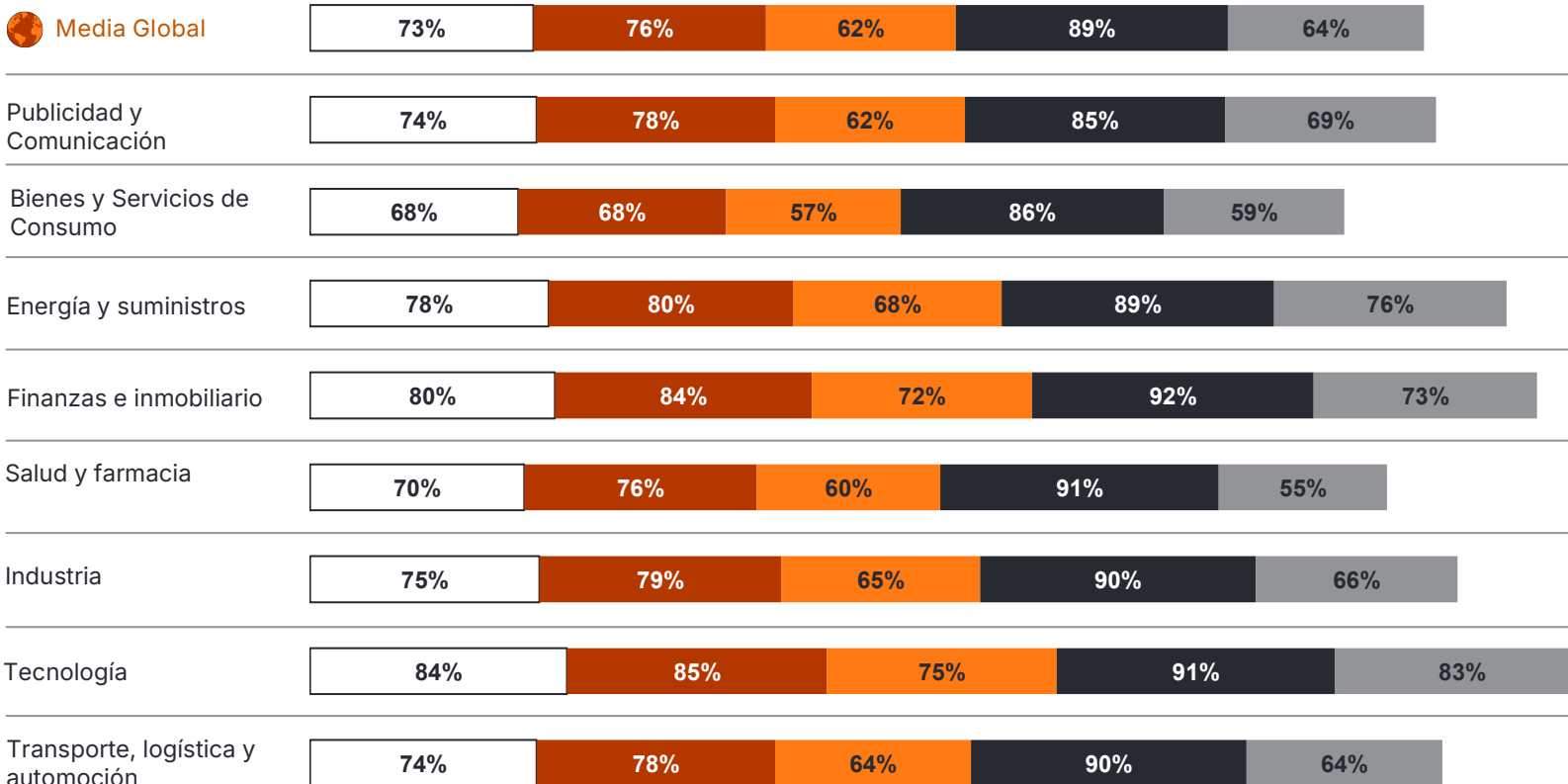
El Índice de Confianza es el promedio de los porcentajes anteriores. Puedes obtener más información sobre la metodología.

Análisis por países



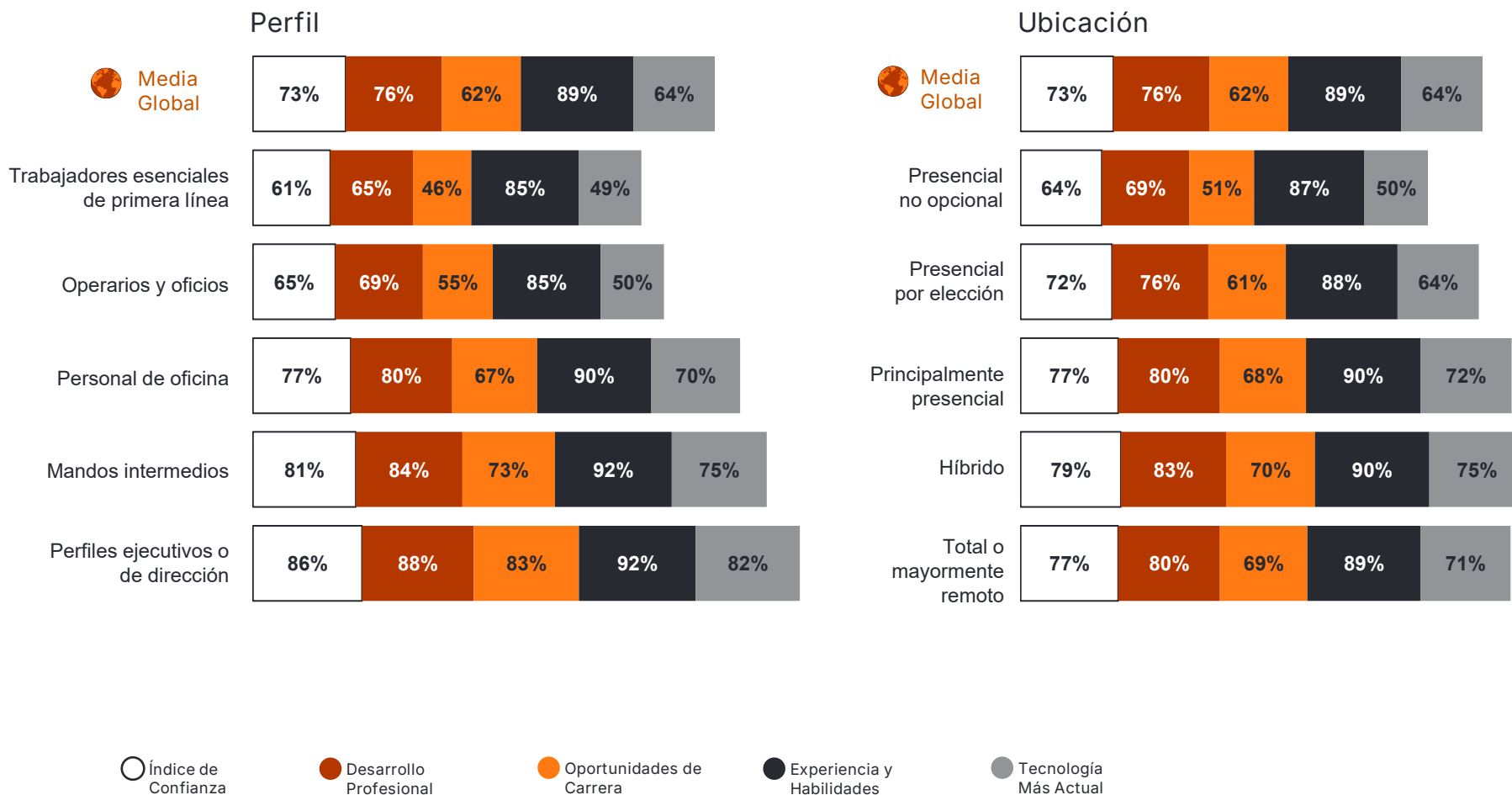
Los trabajadores de Canadá, Países Bajos y Suecia reportaron las mayores caídas en confianza al usar las últimas tecnologías y herramientas.

Análisis por sectores



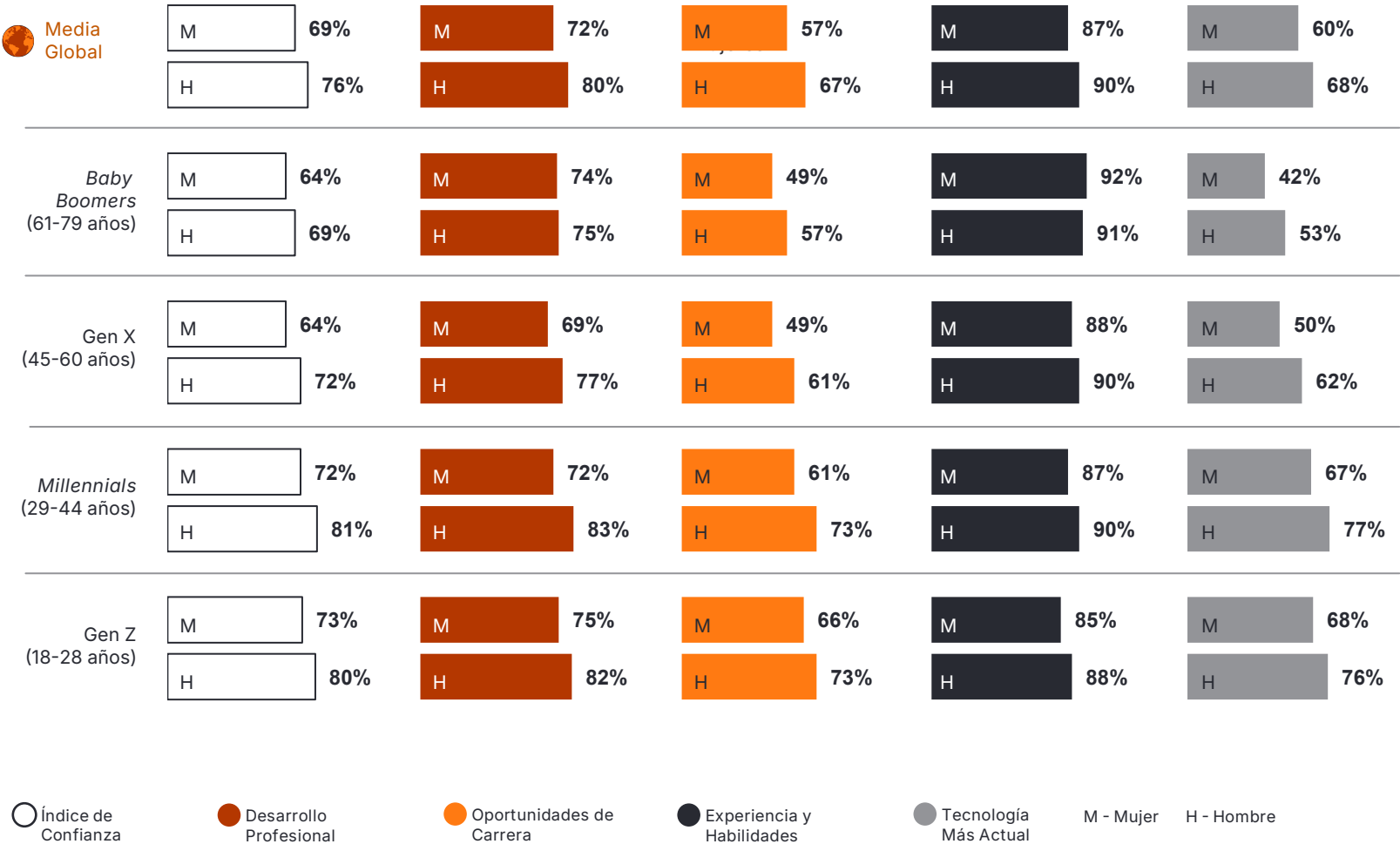
Solo el 55% de los profesionales de sanidad y ciencias de la vida afirmó sentirse confiado usando la tecnología y las herramientas más recientes, una cifra que ha caído un 28% desde 2025 con la introducción de la IA en 2026.

Tendencias por puesto y ubicación



Los trabajadores de oficios manuales y aquellos que trabajan presencialmente sin opción a elegir reportaron el mayor incremento en oportunidades de carrera, con un crecimiento del 8%.

Intersección de género y edad



Las oportunidades de carrera se mantienen estancadas para los hombres y mujeres de la Generación X, mientras que el desarrollo profesional mejora un 4% en los hombres *millennials*.



Conclusiones



Personas, tecnología y progreso: nuestra hoja de ruta

Esta edición del Barómetro del Talento nos ofrece una lectura clara: nos encontramos ante un momento decisivo para redefinir cómo crece, aprende y prospera el talento a nivel global. Los datos muestran una realidad repleta de contrastes: los profesionales confían en sus capacidades actuales, pero dudan sobre su evolución futura; se sienten comprometidos con sus organizaciones, pero conviven con altos niveles de estrés e incertidumbre; adoptan nuevas tecnologías, pero aún no perciben el acompañamiento necesario para integrar la IA en su día a día con plena confianza.

Como líderes, este informe nos recuerda que el futuro del trabajo no se construye solo con tecnología, sino con la capacidad de las compañías para activar desarrollo, generar transparencia y reforzar la experiencia del empleado. Las personas quieren aprender más rápido y sentirse respaldadas mientras la IA transforma sus profesiones. Y hoy, ese acompañamiento marca la diferencia entre los equipos que resisten y los que realmente progresan.

Raúl Sánchez

Country Manager ManpowerGroup España

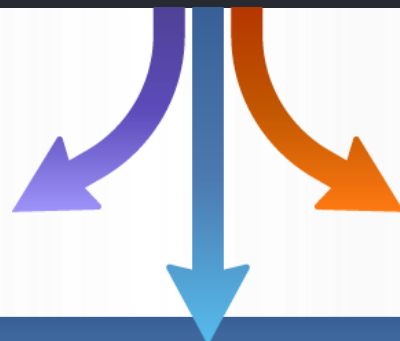
España cuenta con un talento comprometido —la intención de permanencia se mantiene alta—, pero también con profesionales exhaustos y expectantes. El desafío no es únicamente mejorar procesos o herramientas: es crear culturas donde cada profesional sienta que tiene oportunidades de desarrollo y garantías de bienestar.

Si algo nos revela este nuevo informe es que el crecimiento sostenible se apoya hoy en tres pilares: formación continua, para que la IA sea un habilitador y no un motivo de incertidumbre; liderazgo consciente, capaz de escuchar y orientar; y oportunidades reales de movilidad y desarrollo, visibles y accesibles.

Nuestro compromiso es avanzar en esa dirección. Sigamos construyendo entornos donde la innovación sea un catalizador de progreso humano, y donde el talento —en todas sus formas— encuentre futuro, propósito y equilibrio.



Ayudando a los profesionales a un cambio más rápido



Índice de Bienestar

El agotamiento persistente como oportunidad de diferenciación

En todos los sectores a nivel mundial, el estrés diario de los profesionales sigue siendo elevado. Casi dos de cada tres empleados (63%) afirman estar experimentando *burnout* en este momento. Es poco probable que estas cifras cambien a corto plazo, ya que los líderes empresariales se enfrentan a la presión de aumentar la productividad mientras reducen costes. Sin embargo, aquellas organizaciones capaces de dar pequeños pasos para reducir el creciente desgaste pueden obtener una ventaja significativa a largo plazo en retención de talento y atracción de nuevos profesionales.



Índice de satisfacción laboral

Aferrados al puesto, pero abiertos a nuevas oportunidades

Aunque la mayoría de los profesionales planea mantenerse en su posición actual (64%), muchos siguen postulándose a nuevos empleos (60%). Gran parte de estos movimientos se ha visto frenada por la situación macroeconómica. En particular, los profesionales de la Generación Z (68%) están complementando sus ingresos principales mediante la economía colaborativa, trabajos a tiempo parcial e inversiones. Observamos un mayor enfoque en conversaciones sobre planes de carrera significativos y el deseo de crecer profesionalmente y mejorar sus ingresos.



Índice de confianza

Restaurar la confianza de los trabajadores

Cada avance tecnológico implica una curva de aprendizaje, y la IA no es la excepción. Los líderes empresariales son conscientes de que existen importantes brechas de habilidades en IA en todos los sectores a nivel mundial. Las carencias en competencias relacionadas con la automatización empiezan a afectar la confianza general de los empleados. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores que afirma haber completado una formación en los últimos seis meses (44%) se mantiene sin cambios respecto al año anterior. Las empresas que impulsen la formación en IA podrán recuperar la confianza de los trabajadores.

Sobre la encuesta

Declaraciones prospectivas

Este informe contiene declaraciones sobre expectativas, incluidas afirmaciones relacionadas con la demanda laboral en determinadas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso e impacto de la IA. Los resultados reales pueden diferir significativamente de lo indicado en estas declaraciones debido a riesgos, incertidumbres y supuestos. Estos factores incluyen los recogidos en los informes que la compañía presenta ante la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. (SEC), especialmente en la sección “Factores de riesgo” de su informe anual en el formulario 10-K correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, cuya información se incorpora aquí por referencia. ManpowerGroup no asume ninguna obligación de actualizar las declaraciones prospectivas ni otras incluidas en este comunicado, salvo que la ley lo exija.

Metodología de la encuesta

Las respuestas se recopilaron de 13.918 trabajadores en 19 países entre el 1 de septiembre y el 1 de octubre de 2025. Todos los datos se ponderaron para reflejar la población laboral de cada país según género, edad y región, y se aplicó un ajuste para que todos los países tuvieran el mismo peso.



Bienestar

Estrés diario mínimo: Porcentaje de profesionales que califican sus niveles de estrés como “poco” o “ninguno” en una escala de 10 puntos.

Sentido y propósito: Porcentaje de profesionales que consideran que su trabajo es “algo significativo” o “muy significativo” en una escala de 10 puntos.

Alineación con valores: Porcentaje de profesionales que califican su alineación con los valores de su empleador como “algo alineado” o “muy alineado” en una escala de 10 puntos.

Equilibrio vida-trabajo: Porcentaje de profesionales que califican el apoyo de su empresa al equilibrio entre vida personal y laboral como “bueno” o “completamente apoyado” en una escala de 10 puntos

Índice de bienestar: El Índice de Bienestar es el promedio de los porcentajes anteriores.



Satisfacción

Satisfacción con el puesto actual: Porcentaje de profesionales que consideran “muy improbable” o “improbable” cambiar de empleo por iniciativa propia, en una escala de 10 puntos.

Seguridad en el puesto actual: Porcentaje de profesionales que consideran “muy improbable” o “improbable” verse obligados a dejar su empleo actual, en una escala de 10 puntos.

Confianza en la búsqueda de empleo: Porcentaje de profesionales que se sienten “muy seguros” o “seguros” de poder encontrar otro empleo que cumpla con sus necesidades, en una escala de 10 puntos.

Gestor de confianza: Porcentaje de profesionales que afirman “confiar mucho” o “confiar algo” en que su responsable tiene en cuenta sus intereses en el desarrollo de su carrera, en una escala de 10 puntos.

Índice de satisfacción laboral: El Índice de Satisfacción Laboral es el promedio de los porcentajes anteriores.



Confianza

Experiencia y habilidades: Porcentaje de profesionales que afirman sentirse “muy seguros” o “seguros” de tener las competencias y experiencia necesarias para desempeñar su puesto actual, en una escala de 10 puntos.

Desarrollo profesional: Porcentaje de profesionales que consideran que tienen suficientes oportunidades para adquirir las habilidades y experiencia necesarias para alcanzar sus objetivos de carrera en su organización actual, en una escala de 10 puntos.

Oportunidades de carrera: Porcentaje de profesionales que creen disponer de suficientes oportunidades de promoción o movilidad interna para cumplir sus metas profesionales, en una escala de 10 puntos.

Última tecnología: Porcentaje de profesionales que se sienten “muy seguros” o “seguros” al utilizar la IA y las tecnologías avanzadas disponibles en su sector, según una escala de 10 puntos.

Índice de confianza: El Índice de Confianza es el promedio de los porcentajes anteriores.

Última Tecnología: Esta pregunta se ha actualizado para reflejar la creciente adopción de la IA en la fuerza laboral. En ediciones anteriores (2024-2025), medía el porcentaje de trabajadores que afirmaban sentirse “muy seguros” o “seguros” al usar la tecnología más avanzada disponible en su sector, según una escala de 10 puntos.

Soluciones de ManpowerGroup para todo el ciclo de talento



Consultoría y
análisis de talento



Gestión del talento



Selección
de talento



Gestión de
carrera



Transición de
carrera



Atracción del mejor
talento



Para más información, visita: www.manpowergroup.es.