

Informe *Workforce Trends*

9 de cada 10 trabajadores en España elegirían empresas comprometidas con la sostenibilidad y la responsabilidad social frente a las que no lo están

- Así se desprende del informe *Workforce Trends* del Grupo Adecco, para el que se han encuestado a más de 37.500 trabajadores de 31 países diferentes (2.000 de ellos en España). Los resultados se estructuran en cuatro ejes: movilidad y evolución del talento, estrategia de fuerza laboral, competir por el mejor talento y recualificación.
- Así, la evolución del talento en España refleja una integración creciente de valores ESG en la decisión de elegir empleador (importantes para 9 de cada 10 consultados, frente al 82% global) y un nivel alto de apoyo en inclusión y bienestar, con un fuerte impacto en atracción y permanencia cuando se traduce en medidas consistentes.
- Además, el bienestar emocional aparece especialmente apoyado desde el liderazgo directo. El 89% de los trabajadores se siente respaldado por su responsable para gestionar de forma eficaz su salud mental, por encima de la media global (79%).
- En estrategia de talento, la disposición al cambio convive con una brecha formativa que las empresas aún no cubren del todo. El 84% afirma que su conocimiento de IA ya supera el nivel de formación que su empresa tiene disponible, también entre las tres cifras más altas del conjunto de países encuestados.
- En la competencia por el mejor talento, la retención en España depende de factores muy concretos. La flexibilidad, las oportunidades de mejora de habilidades y el salario concentran las razones para mantenerse en el puesto de trabajo actual.
- En movilidad y desarrollo, la progresión profesional se mantiene como una palanca clara de permanencia. El 43% de los encuestados en España (33% global) afirma que permanecería en su empresa si se garantizara un plan de progresión profesional.
- Esa expectativa convive con una planificación de carrera más activa y con una mayor iniciativa individual sobre el aprendizaje. El 85% dispone de un plan de desarrollo profesional que contempla su carrera más allá de su empresa actual, significativamente por encima de la media global (74%). Asimismo, el 89% tiene intención de asumir un mayor control sobre el desarrollo de sus habilidades en el futuro, por encima de la media global (83%).

Madrid, 15 de enero de 2026. [The Adecco Group](#), el mayor grupo de talento comprometido con las personas, la innovación y la sostenibilidad, ha publicado el informe **Workforce Trends** con el objetivo de analizar qué factores condicionan en la actualidad la relación de las personas con el trabajo y qué implica ello para las organizaciones.

Este análisis se apoya en las respuestas de 37.500 trabajadores (2.000 de ellos en España) y en la visión de 2.000 directivos del comité de dirección en 31 países, lo que permite comparar tendencias y detectar diferencias según cada mercado. Con esa base, el informe presenta también resultados específicos por país.

La primera conclusión a valorar es que el informe describe **un cambio de etapa**. Tras varios años marcados por la contención de las expectativas profesionales de los trabajadores, estos **vuelven a situar sus aspiraciones en el centro de la conversación**. En 2022, la confianza de los trabajadores alcanzó niveles históricos en un contexto de fuerte dinamismo del empleo tras la pandemia y en muchos países se vivió con fuerza una *gran renuncia*. Sin embargo, la posterior incertidumbre económica, las tensiones geopolíticas y la irrupción acelerada de la inteligencia artificial generativa llevaron a muchos profesionales a optar **por la estabilidad, posponiendo decisiones de cambio o desarrollo profesional**.

Hoy, el escenario vuelve a evolucionar. Los profesionales recuperan la ambición y **demandan oportunidades reales de crecimiento, modelos de flexibilidad adaptados a sus necesidades y trayectorias de desarrollo con propósito**. No obstante, esta nueva etapa está marcada por **una visión más prudente: la estabilidad se consolida como un valor clave**. De hecho, por primera vez en las seis ediciones del informe, disponer de unos **ingresos estables y equitativos se ha convertido en un factor decisivo para la atracción y la fidelización del talento** en las empresas, por encima incluso de la realización personal.

En este contexto, las personas **reclaman mayor transparencia y propuestas laborales relevantes**. Las organizaciones están llamadas a implicar a sus equipos en los procesos de transformación, explicando de forma clara cómo estos cambios generan oportunidades y valor tanto para el negocio como para los profesionales. Al mismo tiempo, **los propios directivos reconocen la dificultad de adaptar las estrategias de talento al ritmo de la disruptión**, con el riesgo de priorizar la tecnología sin una integración plena del factor humano.

Además, **la flexibilidad sigue siendo un factor decisivo**, pero no se entiende igual en todos los perfiles ni en todos los momentos profesionales. Por ello, el informe señala que las **políticas de flexibilidad funcionan mejor cuando se ajustan a necesidades concretas** y no cuando se aplican de la misma forma para toda la plantilla.

Con la mirada puesta en los próximos meses, **Denis Machuel, consejero delegado del Grupo Adecco**, subraya que el momento actual resulta decisivo. “*El mundo del trabajo atraviesa un punto de inflexión. Las personas están enviando un mensaje muy claro. Quieren estabilidad, una remuneración justa y oportunidades reales para crecer*”, afirma.

“*El propósito sigue siendo importante para fidelizar talento, pero hoy se pide seguridad en una etapa de cambio constante. Si ponemos en el centro de la estrategia la estabilidad en el empleo, la capacidad de adaptación de los equipos y la inclusión, no solo*

respondemos al cambio, también lo lideramos. El futuro será de las organizaciones que lideren con empatía, que escuchen, se adapten y hagan que cada persona se sienta valorada, y de las que inviertan para acompañar a sus equipos y anticiparse a lo que viene”, concluye.

En España, la tecnología no se encuentra entre los tres factores que más influyen en el empleo, pero eso no significa que no exista preparación para el impacto de la IA. De hecho, se aprecia **una alta capacidad de adaptación y una apuesta clara por aprender, con habilidades en IA que avanzan más rápido que la formación disponible** en muchas empresas. Por otra parte, **flexibilidad y salario** destacan como factores clave para retener **talento**, mientras que **la percepción sobre inclusión y bienestar** es, en general, positiva.

Bajo esta perspectiva, los resultados para España se estructuran a continuación en cuatro ejes: movilidad y evolución del talento, estrategia de fuerza laboral, competir por el mejor talento y recualificación.

Los valores ESG marcan la evolución del talento

La encuesta muestra que los trabajadores consultados esperan que los compromisos ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) de las empresas se reflejen, ante todo, en su propia experiencia laboral, a través de **políticas reales de inclusión, bienestar y propósito**. Esta exigencia está **redefiniendo las estrategias de talento**, ya que los profesionales buscan **una relación basada en la confianza y en compromisos mutuos y medibles**. Sin embargo, la percepción sobre el impacto social de las organizaciones sigue siendo limitada y persisten desigualdades por género, edad o nivel de responsabilidad, lo que refuerza la **necesidad de avanzar hacia entornos de trabajo más inclusivos** y orientados al propósito como palanca clave para atraer y fidelizar el talento.

En nuestro país, el **87% de los trabajadores consultados afirma que elegiría empresas comprometidas con la sostenibilidad y la responsabilidad social, por encima de la media global (82%)**. Junto a ello, **el 90% dice haber recibido formación o asesoramiento sobre inclusión en el trabajo, y se sitúa entre las tres cifras más altas de todos los países encuestados**.

Respecto al bienestar emocional, **el 89% de los trabajadores españoles se siente respaldado por su responsable para gestionar de forma eficaz su salud mental, claramente por encima de la media global (79%)**.

Estos resultados apuntan a una expectativa más exigente sobre lo que significa trabajar en una empresa. La sostenibilidad deja de ser solo una cuestión de imagen y pasa a influir en la elección de empleador cuando se percibe como un compromiso real. Al mismo tiempo, **la inclusión y el bienestar se consolidan** como ámbitos donde se espera un apoyo visible, lo que **ayuda a que la gente se sienta parte del equipo y trabaje mejor con los demás**.

En este contexto, la evolución del talento **en España refleja una integración creciente de valores ESG en la decisión de empleo y un nivel alto de apoyo en inclusión y bienestar**,

con un fuerte impacto en atracción y permanencia cuando se traduce en medidas consistentes.

La plantilla se adapta rápido a la IA, pero exige formación útil a mayor velocidad

El 94% de los trabajadores consultados en España **está dispuesto a ser flexible para adaptarse al auge de la IA, una cifra que se sitúa entre las tres más altas de todos los países analizados.** Aun así, esa predisposición convive con un desajuste relevante en la formación. **El 84% afirma que su conocimiento de IA ya supera el nivel de formación que su empresa tiene disponible**, también entre las tres cifras más altas del conjunto de países encuestados.

Este resultado se produce en un escenario marcado por la incertidumbre geopolítica, la economía verde y la incertidumbre empresarial, las mega tendencias que más pesan para las personas trabajadoras en España. Aunque la tecnología no se sitúa entre los tres factores con mayor influencia en el trabajo, el informe apunta a una **plantilla especialmente preparada para el impacto de la IA, con una alta capacidad de adaptación y un ritmo de aprendizaje que no siempre acompaña la oferta corporativa**.

Con esta lectura, la prioridad de las empresas pasa por acercar la formación a las tareas reales y al impacto de la IA en cada rol, con contenidos más prácticos y actualizaciones más frecuentes. En este sentido, es importante que ese aprendizaje tenga un recorrido claro dentro de la organización, de modo que lo aprendido tenga un impacto real en cómo se trabaja y en las oportunidades de crecimiento.

La retención se decide entre flexibilidad, mejora de habilidades y salario

El 32% de las personas trabajadoras en España percibe que su salario es competitivo frente al de perfiles equivalentes en su empresa o en su sector, por debajo del promedio global (42%). Este dato ayuda a entender por qué la satisfacción con el salario está por debajo de la media, aunque la autonomía para gestionar los horarios se mantenga en niveles similares al promedio global.

Más allá del dato, la permanencia en las empresas se sostiene en tres motivos principales. **La flexibilidad, las oportunidades de mejora de habilidades y el salario concentran las razones por las que los trabajadores se quedan en su empleo.** En la práctica, se busca más margen para organizar el trabajo y una propuesta que permita crecer profesionalmente, sin dejar de lado el salario.

Bajo esta perspectiva, el informe apunta dos prioridades para competir por el mejor talento. Por un lado, **consolidar una flexibilidad útil que se traduzca en autonomía real.** Por otro, **reforzar la confianza en la equidad salarial**, con referencias comprensibles y criterios fáciles de explicar. No obstante, **también gana peso la formación como palanca de atracción y permanencia cuando se vincula a oportunidades de progreso y movilidad interna.**

En conjunto, la retención se vuelve más frágil cuando menos personas perciben que su salario está en línea con el del mercado. En ese escenario, la flexibilidad por sí sola no siempre compensa esa diferencia.

Más responsabilidad individual y más exigencia de progresión

El 43% de los trabajadores encuestados en España afirma que permanecería en su empresa si se garantizara su progresión profesional, por encima de la media global (33%). Ese interés por avanzar convive con una planificación de carrera más abierta. **El 85% dispone de un plan de desarrollo profesional que contempla su carrera más allá de su empresa actual, significativamente por encima de la media global (74%).**

Asimismo, el aprendizaje aparece cada vez más ligado a la iniciativa personal. **El 89% tiene intención de asumir un mayor control sobre el desarrollo de sus habilidades en el futuro, por encima de la media global (83%).** En la práctica, esto deja una idea sencilla, y es que las personas quieren estabilidad, pero también quieren seguir siendo empleables, y para eso necesitan aprender de forma continua.

A partir de estos resultados, el desarrollo profesional suele apoyarse en dos líneas. La primera es **contar con itinerarios de progresión visibles, con criterios claros y opciones reales de moverse dentro de la empresa**, sin depender solo de vacantes puntuales. La segunda es **ofrecer una formación más práctica y flexible, que permita demostrar avances y conecte el aprendizaje con nuevas responsabilidades**. Cuando ambas piezas encajan, la movilidad deja de verse como una salida y pasa a funcionar como una forma de retener talento, porque amplía alternativas dentro de la organización y reduce la necesidad de buscarlas fuera.

Por todo ello, la mejora de habilidades y la movilidad ganan peso en la relación con el talento en España. El reto pasa por convertir el desarrollo en una propuesta tangible y reconocible, que ayude a sostener la permanencia sin frenar el movimiento interno.

Sobre Grupo Adecco

The Adecco Group es el mayor grupo de talento comprometido con las personas, la innovación y la sostenibilidad. Llevamos más de 40 años transformando la sociedad, acompañando a las personas en cada etapa de su vida laboral y ayudando a las empresas a encontrar ese talento que necesitan.

Nuestros logros hablan de nuestro compromiso: En este tiempo hemos contratado a más de 6 millones de personas en España, y en el último año hemos empleado a más de 137.000, 45.500 de ellas menores de 25 años y a más de 17.000 mayores de 45 años. La innovación, la empleabilidad y el propósito nos impulsan para construir un futuro laboral sostenible para todas las personas. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros:



THE ADECCO GROUP

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tlf: 646 805 435
miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es