



Workmonitor 2025:

Una nueva base de  
referencia para el lugar  
de trabajo.



partner for talent.



# Contenido.

4 Prefacio.

5 Principales hallazgos.

8 Temas globales.

38 De cara al futuro.

41 Acerca de la encuesta.

42 Apéndice.





El por qué, el  
cómo y el  
quién del lugar  
de trabajo.



# Prefacio.

Está surgiendo un nuevo modelo de trabajo en donde el éxito se define no solo por lo que hacemos, sino por qué lo hacemos, cómo lo hacemos y con quién lo hacemos.

Esa es la conclusión clave de Workmonitor 2025, nuestra investigación insignia que comparte la voz del talento.

Workmonitor muestra que las expectativas de talento continúan evolucionando, condicionadas por la incertidumbre económica, los avances tecnológicos y los panoramas sociales cambiantes.

Esta evolución está preparando el camino para una nueva base en el lugar de trabajo.

En un contexto de continua volatilidad y escasez de talento, Workmonitor ofrece una hoja de ruta para que las empresas y los líderes aprovechen los beneficios organizacionales de un lugar de trabajo comprometido y productivo.

**Por qué: motivado por la personalización**  
Hoy en día, el trabajo es mucho más que un simple sueldo. Los talentos de todo el mundo buscan lugares de trabajo que se alineen con sus valores, aspiraciones y circunstancias personales.

Por primera vez en los 22 años de historia de Workmonitor, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal supera al salario como principal factor motivador a nivel mundial. La remuneración sigue siendo importante, pero hoy en día los talentos tienen expectativas multifacéticas.

**Quiénes: fomentar el sentido de comunidad**  
El segundo tema emergente gira en torno al deseo de pertenencia. Muchos buscan ahora un sentido de propósito y conexión en sus vidas profesionales. Hemos aprendido que fomentar la conexión no solo es bueno para las personas, sino también para los negocios. Nuestros datos muestran que un fuerte sentido de comunidad impulsa la productividad, al mismo tiempo que apoya el bienestar en el lugar de trabajo.

**Cómo: oportunidades a través de la capacitación**  
Los avances tecnológicos, en particular en materia de inteligencia artificial, están transformando rápidamente el futuro del trabajo. Si bien los talentos son muy conscientes de la necesidad de preparar sus habilidades para el futuro, persisten brechas entre el deseo de recibir capacitación y quienes la reciben. Las disparidades de género y generacionales complican aún más el panorama, y estas tendencias resaltan tanto el desafío como la oportunidad para los empleadores.

**Lugares de trabajo basados en la confianza**  
Por primera vez en Workmonitor, comparamos las expectativas de talento con las prioridades de estrategia de los empleadores de nuestro estudio complementario: el Informe de Tendencias de Talento 2025. Han surgido brechas claras en términos de personalización, equidad y habilidades.

Esto es preocupante porque, a medida que regresa la estabilidad, los talentos están más dispuestos a buscar empleos que coincidan con sus expectativas y reflejen sus valores.

En tiempos de escasez de talento, necesitamos que todos pongan manos a la obra. Crear lugares de trabajo donde todos los talentos quieran trabajar no es solo algo deseable, es un imperativo empresarial de sentido común.

Creo que los empleadores tienen una misión clara en este sentido: al reconocer la nueva base de referencia (el por qué, el quién y el cómo) y cerrar las brechas en las expectativas, pueden fortalecer los equipos, impulsar la productividad, atraer talento y seguir siendo competitivos en el dinámico entorno actual.

A medida que exploras los hallazgos de este informe, te invito a considerar cómo los conocimientos pueden orientar tus estrategias de talento.

**Sander van 't Noordende, director ejecutivo de Randstad.**







# Principales hallazgos.



# Principales hallazgos en Chile.

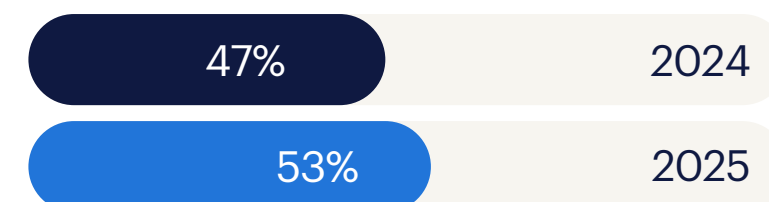
El informe Workmonitor 2025 revela un cambio fundamental en las expectativas de la fuerza laboral, basado en información de más de 26.000 personas en 35 mercados. Los talentos están redefiniendo lo que quieren del trabajo en torno a una nueva base de referencia definida por tres pilares distintos que representan el por qué, el cómo y el quién del trabajo.

## 1. Motivados por la personalización

Los talentos esperan cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

### Alineación de valores

Más de la mitad de los encuestados afirma que no aceptaría un empleo en una empresa cuyos valores sociales o ambientales no estén alineados con los suyos, lo que representa un aumento al 53% en comparación con el 47% del año anterior. Asimismo, el 31% ha renunciado a su trabajo debido a discrepancias con las posturas de la alta dirección.



### Ambición y crecimiento

El 37% dejó un trabajo por falta de oportunidades de desarrollo profesional y un 46% renunciaría si no hay oportunidades de aprendizaje y desarrollo para asegurar su futuro profesional.

### Seguridad laboral y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por primera vez, la seguridad laboral alcanza la misma importancia que el salario como principal factor de motivación. Aun así, estos y otros motivadores tradicionalmente fuertes, como la flexibilidad, han perdido importancia ligeramente, dando paso a una base más amplia de expectativas.

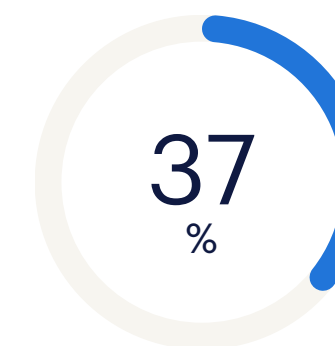
No aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no estuvieran alineados con los míos.

### Ganancias de flexibilidad

La proporción de talentos que dicen que sus trabajos ofrecen flexibilidad ha aumentado significativamente año tras año, tanto en términos de horas de trabajo (del 56% al 59%, un aumento relativo del 3%) como de ubicación (del 54% al 58%, un aumento relativo de casi el 4%).

### Cerrando las brechas

Nuestro Informe de Tendencias de Talentos de 2025 revela que el 32% de los empleadores afirman que priorizan el desarrollo de habilidades personalizadas y la movilidad profesional de sus trabajadores, pero solo 1 de cada 10 programas de coaching están abiertos a todos los trabajadores.



Han dejado un trabajo por falta de oportunidades de desarrollo profesional.



## 2. Fomentar el sentido de comunidad

Los talentos tienen claro que quieren una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

### La pertenencia importa

8 de cada 10 encuestados dicen que el sentido de comunidad les ayuda a desempeñarse mejor, mientras que el 43% renunciaría si no sintiera que pertenece.

### Lugares de trabajo tóxicos

El 55% ya ha dejado un trabajo alegando una cultura tóxica.

### Confianza y autenticidad

Si bien el 82% de los trabajadores se sienten cómodos y valorados, y más de tres cuartas partes confían en sus líderes, aún persisten brechas.

### Ser uno mismo en el trabajo

El 65% ahora informa que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo, frente al 60% del año pasado.

### Equidad

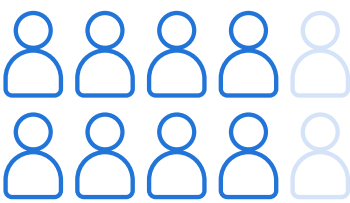
Los talentos han visto el poderoso impacto de las iniciativas de equidad en el lugar de trabajo, pero el 62% de los trabajadores en Chile vs. 59% a nivel global dice que su organización no está haciendo lo suficiente en esta área.

Así lo respaldan los resultados de nuestro Informe de Tendencias de Talento 2025, que muestra que solo el 28% de las empresas cuentan actualmente con programas de capacitación basados en la equidad.

### Inclusión

Casi la mitad (45% de los trabajadores en Chile) confía en que sus empleadores desarrollen una cultura laboral inclusiva donde todos los colaboradores puedan prosperar.

Estos hallazgos muestran que, si bien muchos lugares de trabajo fomentan la conexión, los talentos exigen mayor equidad y seguridad psicológica para sentirse apoyados.



8 de cada 10 dicen que el sentido de comunidad les ayuda a desempeñarse mejor en el trabajo.



Ya ha dejado un trabajo alegando una cultura tóxica.

## 3. Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

### La habilidad como factor decisivo

El 45% de los trabajadores en Chile rechazaría un empleo que no ofrezca oportunidades para desarrollar habilidades clave para el futuro, lo que supone un aumento del 22% respecto al año anterior. Además, el 46% estaría dispuesto a renunciar si no cuenta con oportunidades de aprendizaje y desarrollo, reflejando un incremento significativo frente al 35% del año 2024.

### Propiedad y responsabilidad

Si bien el 64% cree que su empleador los está ayudando a desarrollar habilidades para el futuro, los talentos están dispuestos a compartir la responsabilidad del conocimiento y aprendizaje: el 35% dice que son los principales responsables de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos, aunque el 39% todavía considera que la recapitación es principalmente responsabilidad del empleador.

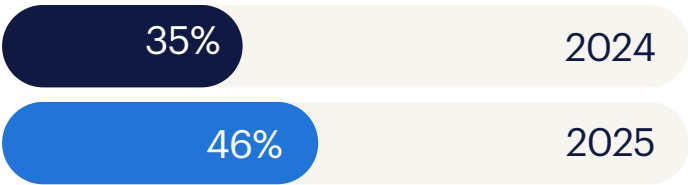
### Oportunidades de recapitación

Nuestro Informe de Tendencias de Talento 2025 refuerza esta urgencia: el 90% de los empleadores está de acuerdo en que brindar oportunidades de capacitación es su responsabilidad y el 58% dice que no está seguro de cómo hacer más.

### Capacitación equitativa

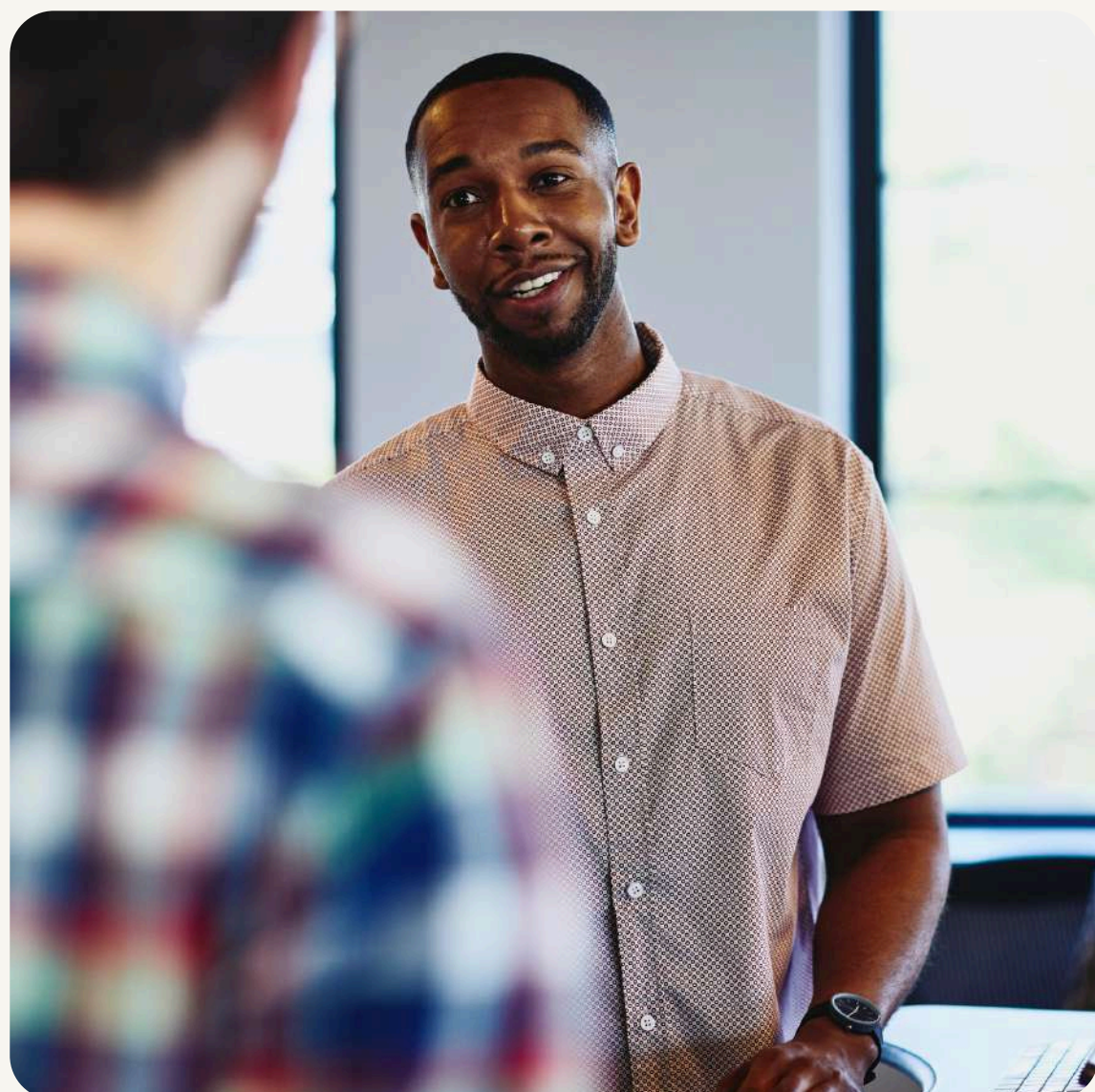
Actualmente, las generaciones y los gerentes más jóvenes son los que obtienen mayores beneficios, pero dada la escasez sistémica de talento, las organizaciones deben garantizar que las oportunidades de capacitación lleguen a todos los talentos por igual.

Los resultados muestran que los talentos consideran que la preparación de sus capacidades para el futuro es un factor crítico en las decisiones laborales. Los empleadores deben brindar oportunidades equitativas de capacitación.



Trabajadores que renunciarían si no se les ofrecieran oportunidades de aprendizaje y desarrollo.





# Temas globales.

- 9 Por qué trabajamos:  
Motivados por la personalización.
- 18 Con quién trabajamos:  
Fomentando un sentido de comunidad.
- 28 Cómo trabajamos:  
Ganar oportunidades a través del  
desarrollo de habilidades.





Por qué trabajamos:  
**Motivados por la  
personalización.**



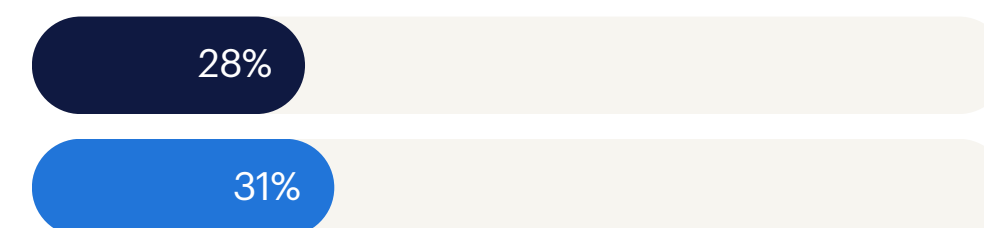


## Por qué lo hacemos.

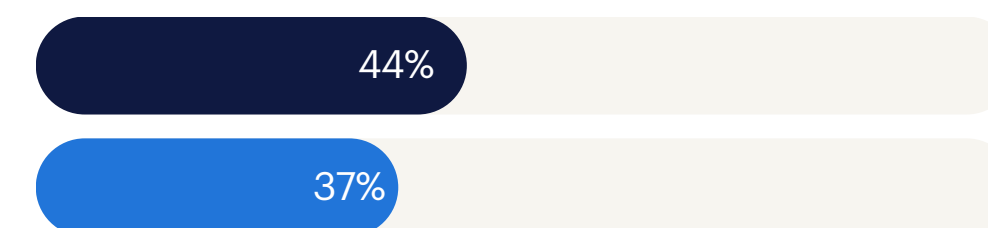
Los factores de motivación tradicionales, como el salario, tiene menos influencia, ya que el talento se mantiene firme en su deseo de conservar y aprovechar los beneficios que tanto le costó conseguir. En respuesta, los empleadores han ofrecido mayor flexibilidad, pero la dinámica está evolucionando.

Los trabajadores buscan empleos que se ajusten más a sus circunstancias, aspiraciones y valores particulares. La personalización define ahora el éxito a la hora de atraer y retener a los mejores talentos.

Dejé un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o posturas de los líderes de mi organización.



Dejé un trabajo por falta de oportunidades de desarrollo profesional.



● 2024 ● 2025



# La alineación de valores es más importante que nunca.

En los últimos años, los informes de Workmonitor han evidenciado una tendencia clara: el trabajo va más allá de solo recibir un salario, convirtiéndose en una experiencia que prioriza el desarrollo, el propósito y el bienestar.

Alinear el trabajo con las circunstancias y ambiciones personales sigue siendo una prioridad para el talento, con algunos aumentos sustanciales respecto al año pasado.

Por ejemplo, la proporción de personas que dicen que dejarían un trabajo si no estuvieran de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes de su organización aumentó del 35% en 2024 al 42% en 2025. El número de talentos que ya habían dejado un trabajo por ese motivo aumentó del 28% al 31% tras un año.

El porcentaje de trabajadores que no estaban dispuestos a considerar trabajar para una empresa que no tuviera los mismos valores sociales y ambientales aumentó de 47% en 2024 a 53% en 2025.

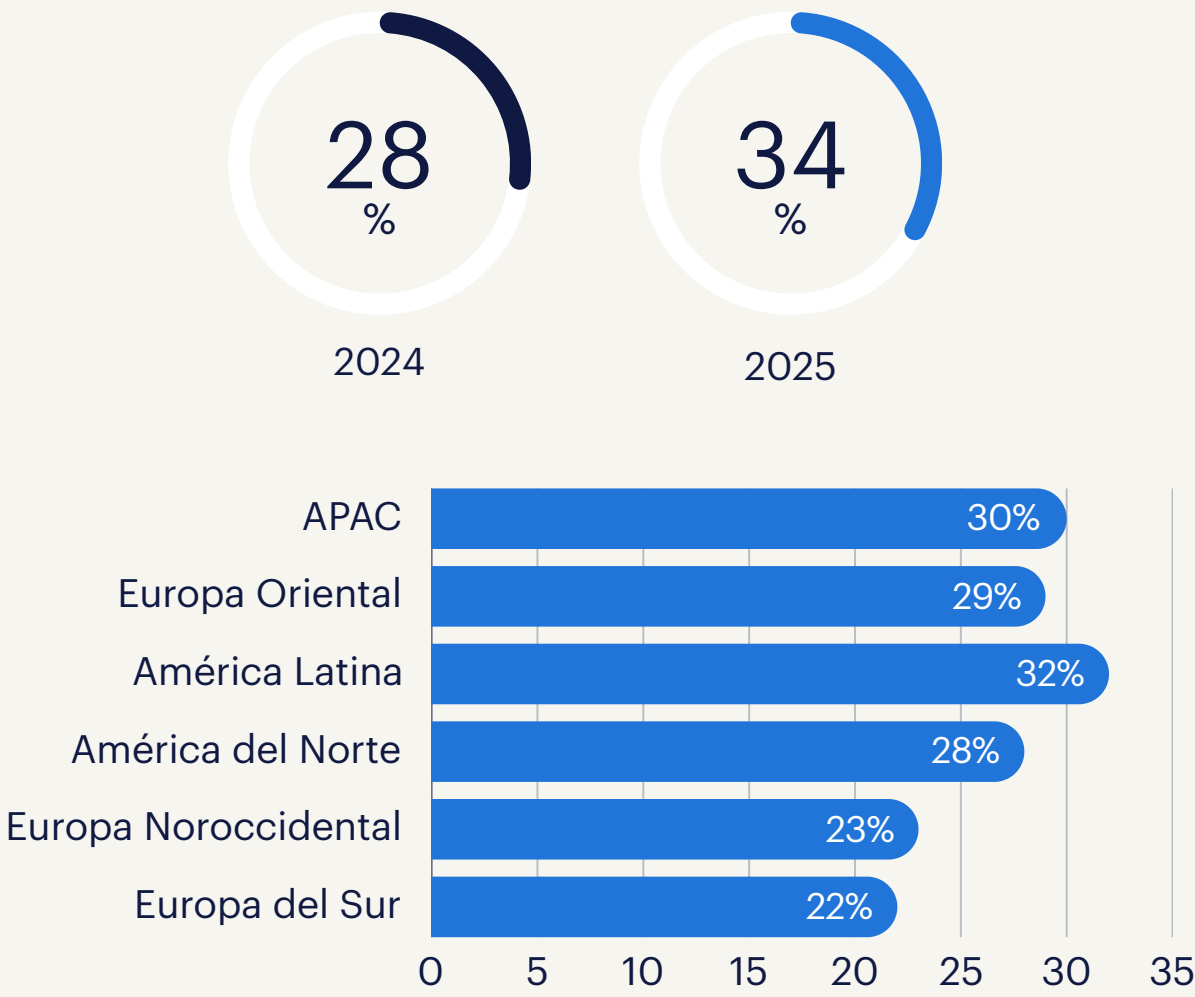
A nivel regional, los talentos de Asia-Pacífico (APAC) y América Latina fueron los que se sintieron más determinados al respecto (52% y 55%, respectivamente).

Los talentos de India (70%) y Turquía (63%) son los que más se expresan sobre este tema. Con un 53% y un 52%, respectivamente, los encuestados de la generación millennial y la generación Z se ubicaron claramente por encima de la generación X (45%) y los baby boomers (42%).

Al analizar los diferentes tipos de trabajo, los trabajadores de oficios o labores manuales (blue-collar) son quienes sienten con mayor fuerza la importancia de la alineación de valores (50%), en comparación con los trabajadores de oficina (white-collar) con un 48% y el talento de oficios altamente calificados (gray-collar), como enfermeros, electricistas y profesores, con un 47%.

Desde el lado positivo, la proporción de talentos que sienten que los valores y el propósito de sus empleadores coinciden con los suyos se ha mantenido desde el año pasado en un 73%. Esto sugiere que los trabajadores han renunciado para unirse a organizaciones más alineadas con ellos o que las empresas están poniéndose al día con las expectativas de los talentos en este frente.

Dejé un trabajo porque no me sentía cómodo compartiendo mis puntos de vista y posturas personales en el trabajo sin ser juzgado ni discriminado.





# Una gama más amplia de prioridades.

Las empresas y el talento han aprendido a desenvolverse en un entorno de cambio constante, ajustándose continuamente a la volatilidad económica, social y tecnológica.

La búsqueda de talentos por lugares de trabajo que se adapten a ellos, en lugar de lo contrario, sigue siendo un fuerte motivador.

De hecho, sus expectativas se han vuelto más multifacéticas y los aspectos tradicionalmente buscados en el lugar de trabajo han dado paso a una distribución más amplia de prioridades.

La seguridad laboral sigue siendo clave y ahora es el factor de mayor importancia para los talentos cuando se trata de su trabajo actual o futuro (88%) y el equilibrio entre vida laboral y personal (86%).

Por primera vez en la historia de Workmonitor, la seguridad laboral alcanza el mismo nivel de importancia que el salario, con un 88%.

La brecha entre ambos es más significativa en el caso de la generación millennial, ya que el 91% considera que la seguridad laboral es más importante que el salario (88%). El apoyo a la salud mental también supera en importancia al salario para este grupo (80%).

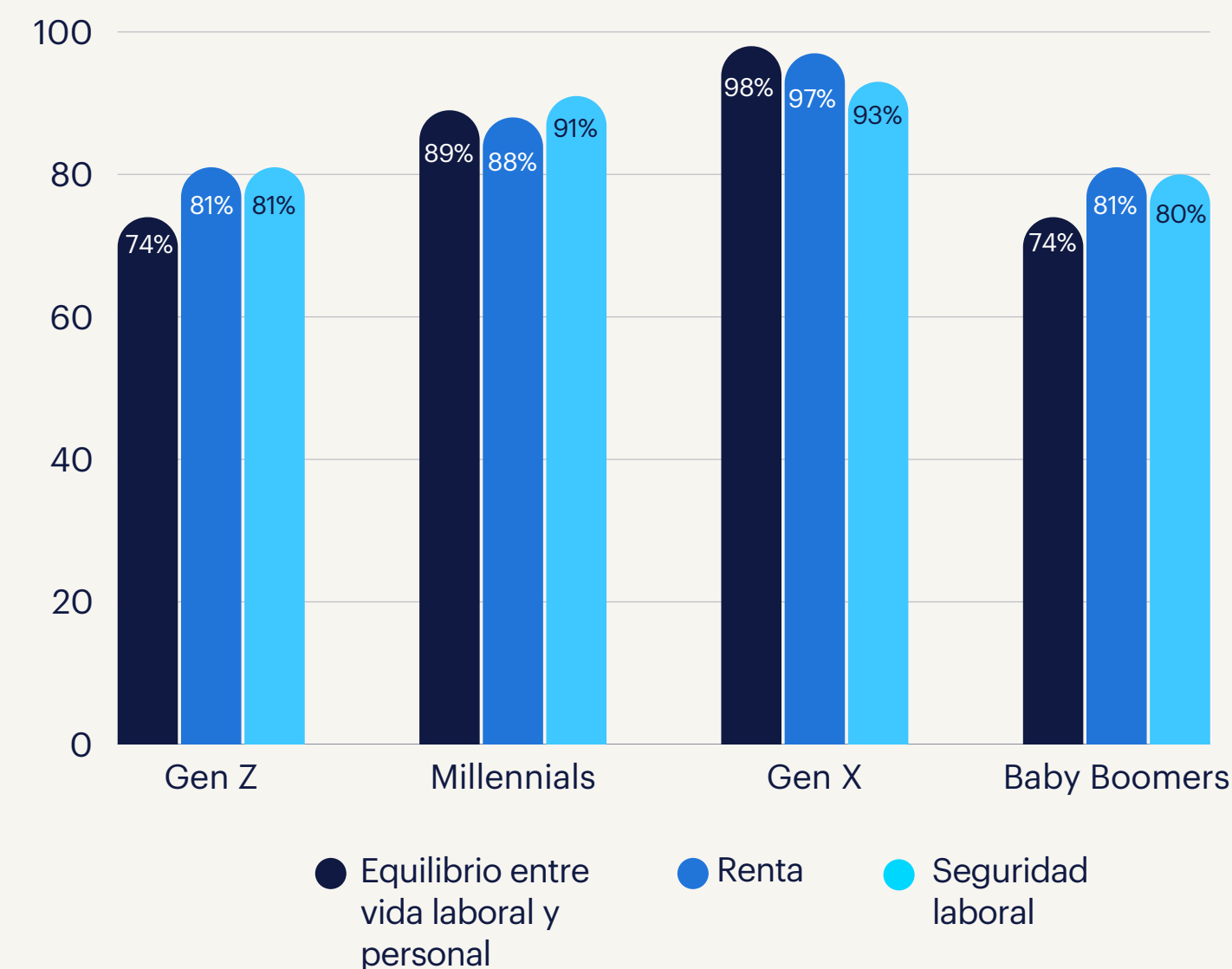
La importancia tanto del equilibrio entre vida laboral y personal como del salario aumenta con la generación X quienes los califican más alto, con un 98% para el equilibrio entre vida laboral y personal y un 97% para el salario.

A nivel regional, la tendencia se invierte en América Latina, donde los salarios ocupan un lugar más alto que el equilibrio entre vida laboral y personal.

Sin embargo, más de tres cuartas partes de los encuestados a nivel mundial (79%) dicen que tienen un buen equilibrio entre trabajo y vida personal, un pequeño aumento respecto del año pasado (78%), y el 68% afirma que su trabajo les proporciona el salario que necesitan para vivir la vida que desean, versus un 61% en Chile.

Otras prioridades de alto rango son el seguro de salud (82%), las vacaciones anuales (77%), el impacto personal en sus roles (72%) y la flexibilidad en términos de ubicación (70%), la flexibilidad en términos de horario laboral (70%).

¿Qué importancia tienen los siguientes factores para tu trabajo actual y/o futuro empleo?





# A medida que aumentan la confianza y la autonomía, la flexibilidad se convierte en la norma.

La flexibilidad —uno de los principales focos del informe del año pasado— es ahora un componente firme de la nueva base de talentos.

Si bien las personas aún consideran importantes los acuerdos laborales flexibles, los encuestados nos dijeron que sus trabajos les brindan más flexibilidad, tanto en la ubicación (del 51 % en 2024 al 57 % en 2025) como en las horas de trabajo (del 56 % al 58 %).

Lo mismo ocurre con la posibilidad de los trabajadores de elegir la intensidad de su trabajo, que ha pasado del 54% en nuestro último informe al 58% este año.

Este cambio puede reflejar una normalización de la flexibilidad laboral en todas sus formas, en la que los empleadores dan a los talentos más libertad para integrar el trabajo a sus vidas.

En apoyo de esto, se considera que los gerentes confían en que sus equipos trabajen de manera independiente (72%) y mantengan la productividad desde sus casas (66%), una tendencia que se observa con mayor fuerza a nivel regional en América del Norte (86% y 80%, respectivamente) y entre la generación de los Baby Boomers (82%; 74%). Esto último puede reflejar que, como la generación de mayor edad, tienen más experiencia en sus funciones que las generaciones más jóvenes.

Los trabajadores manuales son en quienes más se confía para trabajar de forma independiente entre todos los tipos de trabajo. Si analizamos los diferentes sectores de la industria, los gerentes de servicios financieros son los que más confían en que los trabajadores sigan con sus tareas (83 %), mientras que los gerentes de servicios de salud y TI y telecomunicaciones son los que más confían en la productividad de sus equipos en casa (83%).

Pensando en tu trabajo actual, ¿hasta qué punto estarías de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

78% Mi trabajo ofrece un buen equilibrio entre vida laboral y personal.

59% Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto a horas de trabajo: puedo controlar cuándo trabajo.

57% Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto a la ubicación: puedo decidir desde dónde trabajar.

58% Mi trabajo es flexible en términos de intensidad: puedo elegir cuánto trabajar.



# Talento en el trabajo híbrido.

Sigue existiendo una brecha persistente de expectativas entre las políticas de los empleadores sobre el trabajo desde casa y en la oficina y las condiciones laborales preferidas por los talentos.

La mayor parte de los trabajadores quiere estar en la oficina tres días a la semana (28%), pero la mayor parte de los empleadores desean que estén allí cinco días (34%), aunque un poco menos que en 2024 (43%).

Sin embargo, en consonancia con uno de los temas principales del informe de este año, nuestros datos sugieren que la tensión puede estar alejándose de la búsqueda de beneficios para toda la fuerza laboral y acercándose a niveles mucho mayores de personalización.

Workmonitor 2025 revela las acciones que el talento realiza para abogar por beneficios más personalizados: el número de personas que dicen haber solicitado o hecho campaña por mejores condiciones o salarios en el trabajo ha disminuido, del 48% en el informe de 2024 al 40% este año.

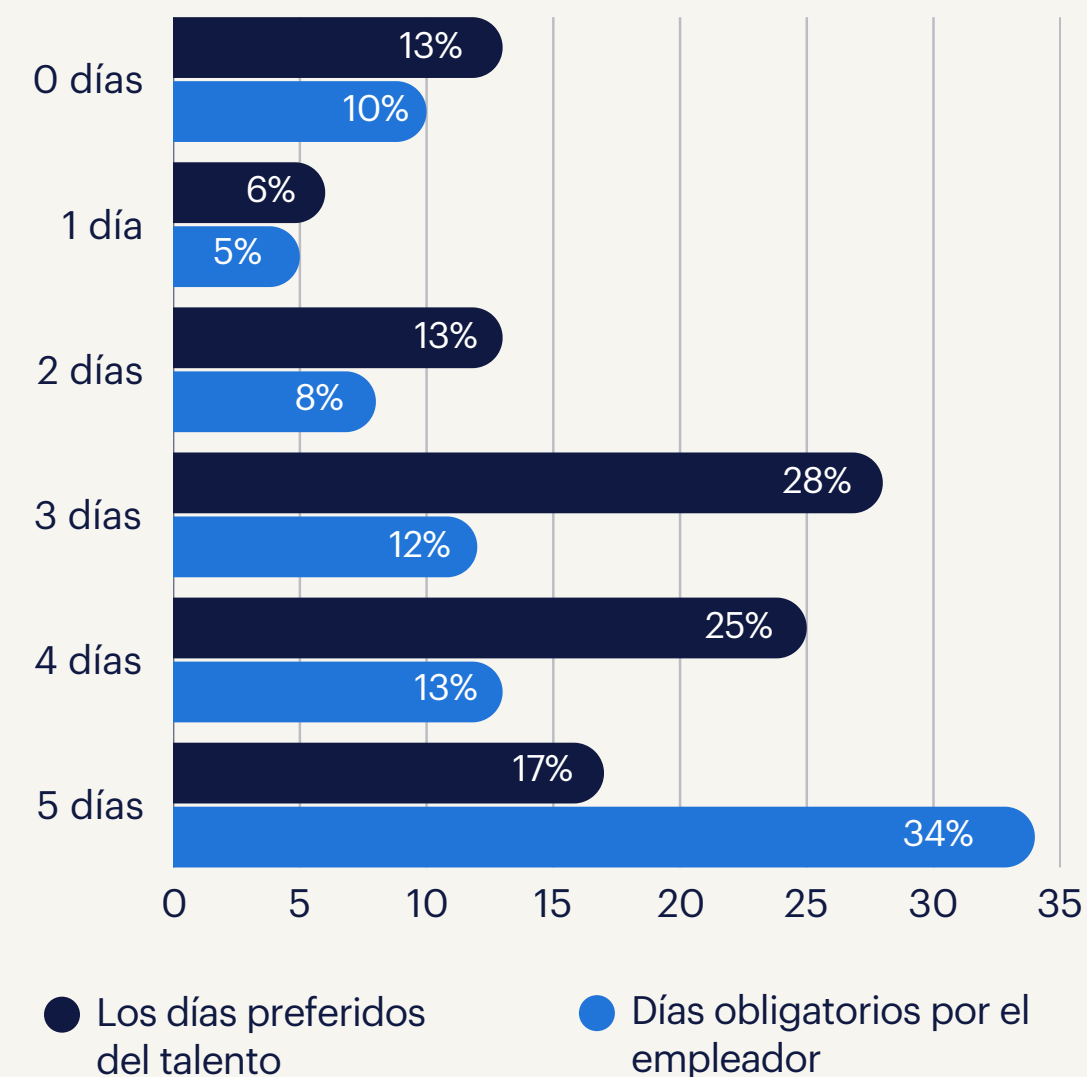
Los empleadores que son más receptivos a las solicitudes de los talentos podrían beneficiarse de una mayor confianza, ya que el 59% de los talentos afirma que confiaría más en los empleadores si ofrecieran beneficios laborales personalizados, incluidas todas las dimensiones de la flexibilidad laboral.

Más de la mitad de los encuestados en Workmonitor (52%) afirman que renunciarían si su empleador no considerara sus solicitudes de mejores condiciones laborales, lo que representa un aumento significativo respecto al 43% registrado en el informe del año pasado.

Los más firmes a la hora de renunciar a sus empleos por las condiciones laborales son la generación x (55%), los trabajadores técnicos especializados y los perfiles operativos (47%). Los sectores de energía, minería y servicios públicos e IT y telecomunicaciones ocupan el primer lugar entre los sectores industriales (60%). A nivel regional, los norteamericanos son los más determinados sobre este tema (56%) y los talentos de India lideran la clasificación del mercado (66%).

En cuanto a las consecuencias, el número de quienes han dejado su trabajo por este motivo también ha aumentado en el último año, pasando del 43% a el 52%.

Número de días que los talentos prefieren pasar en la oficina en comparación con el número exigido por las políticas del empleador.





## La perspectiva del empleador: más por hacer en materia de equidad y oportunidades.

Hemos visto a lo largo de esta sección de Workmonitor que los talentos son claros en su deseo de beneficios personalizados y opciones de trayectoria profesional.

Quieren que su empleador ofrezca oportunidades equitativas de progreso para todos, y el 47% de los encuestados confía en que las organizaciones para las que trabajan las ofrezcan. Pero ¿es así?

Los datos de nuestro último informe de Tendencias de Talento indican que, si bien los empleadores tienen la intención, aún les queda un largo camino por recorrer para cumplir con las expectativas de talento.

Alrededor de 4 de cada 5 empleadores consideran que las motivaciones personales de los talentos son importantes a la hora de contratarlos y el 32% afirma que priorizan el desarrollo de habilidades personalizadas y la movilidad profesional de los colaboradores. Sin embargo, solo 1 de cada 10 programas de coaching están abiertos a todos los trabajadores.

Desarrollar programas que brinden una gama más amplia de oportunidades será clave para mejorar la retención y atraer nuevos talentos.

# 9%

Los programas de coaching están abiertos a todos los trabajadores.



Motivado por la personalización

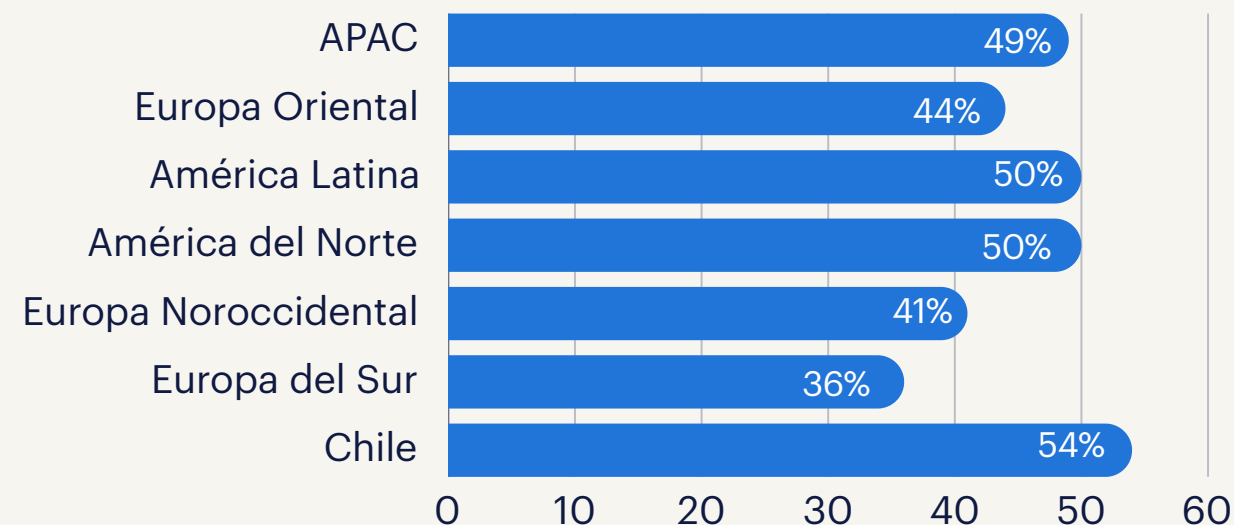
# En números.

## Diferencias en la comunicación geográfica

A nivel global, los talentos de distintas regiones varían en su disposición para comunicar a sus empleadores sus expectativas sobre beneficios.

Mientras que los de América del Norte, América Latina y APAC confían en compartir lo que quieren, los talentos del sur de Europa parecen estar menos dispuestos a hacerlo.

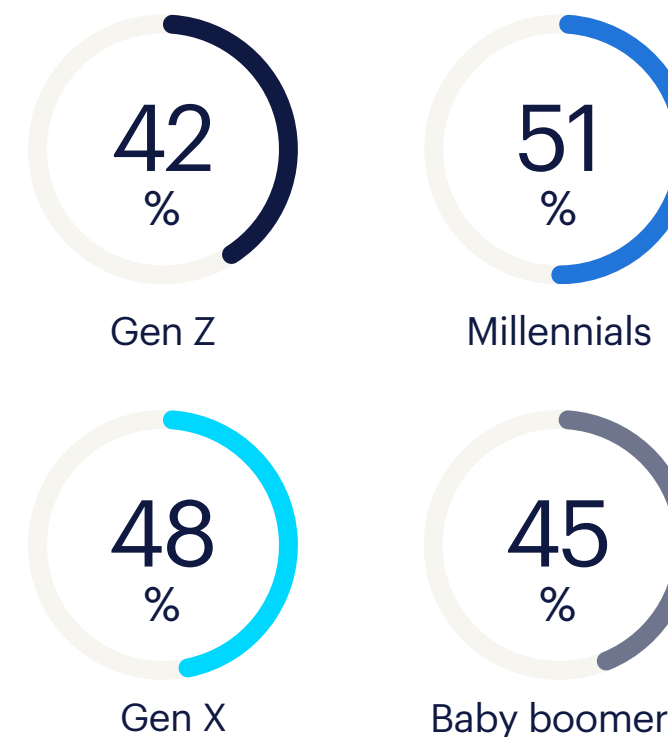
He comunicado a mi empleador mis expectativas sobre los tipos de beneficios que espero recibir.



## Talento: La importancia de la vida personal

Surgen fuertes diferencias generacionales cuando se analiza la importancia de la vida personal.

Dejé un trabajo porque no encajaba con mi vida personal.



## Confianza entre sectores

Si bien la mayoría de los talentos sienten que la confianza entre ellos y su líder es relativamente alta, existen algunas variaciones entre sectores.

Mi gerente confía en mí para trabajar de forma independiente.





# Aprendizajes clave.

## 1.

### Una base más amplia de expectativas

Los talentos han intensificado la búsqueda de empleos que se alineen con sus valores personales y circunstancias de vida. Factores tradicionalmente considerados secundarios ahora se igualan con otras prioridades, como el salario, dando paso a una distribución más equilibrada de lo que buscan en un empleo.

La capacidad y la voluntad de los empleadores para satisfacer las prioridades de los talentos afectan las decisiones de estos sobre permanecer en su puesto actual o aceptar un nuevo trabajo.

## 2.

### Los empleadores han cambiado de actitud, pero no lo suficiente

La satisfacción de los encuestados con la flexibilidad, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la confianza y la alineación de valores en el trabajo ha aumentado. Sin embargo, si bien los empleadores han dado un giro significativo hacia sus fuerzas de trabajo, aún quedan muchas brechas por superar.

La mayor presión sobre el talento y la continua escasez de habilidades impulsarán la necesidad de una nivelación aún mayor entre las expectativas de los trabajadores y las necesidades de las empresas.

## 3.

### Los talentos están dispuestos a asumir las consecuencias

Las personas se sienten más seguras en sus trabajos, lo que probablemente sea un reflejo de que los empleadores se han acercado a ellas en lo que sigue siendo un mercado difícil. Los talentos no solo están mostrando una disposición a dejar trabajos que no están alineados con sus prioridades, ya sea en lo que respecta a los valores de los empleadores o a sus condiciones de trabajo.

Los talentos están cada vez más dispuestos a irse si sus expectativas no se cumplen constantemente, por lo que los empleadores deben mantenerse al tanto y encontrar formas de adaptarse a las necesidades cambiantes de los talentos.





Con quién trabajamos:  
**Fomentando un  
sentido de  
comunidad.**



# Con quién lo hacemos.

La gente quiere algo más que un lugar de trabajo: quiere una comunidad. El sentido de pertenencia es ahora más importante que nunca.

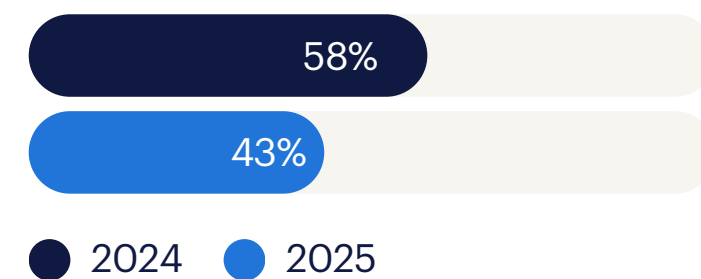
Para muchos, sentirse parte de una comunidad es importante para su desempeño, productividad y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los talentos pueden priorizar una comunidad laboral más fuerte por sobre un salario más alto, o sentirse más seguros al dejar puestos que perciben como tóxicos.

Sin embargo, a medida que vuelve la sensación de estabilidad, se apresuran a buscar otra cosa.

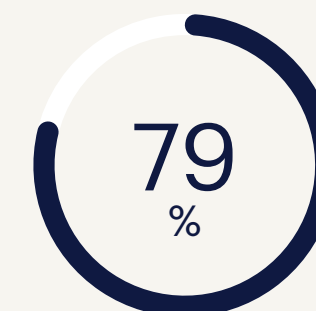
Ante los crecientes desafíos de la escasez de talento, los empleadores deben tomar medidas ahora para ofrecer un entorno de trabajo saludable y cohesivo para atraer y retener a las personas que necesitan.

Durante el último año, más personas han actuado en función de estos factores y han renunciado a sus trabajos. Esto sugiere que los talentos se sienten menos inseguros sobre el mercado laboral de lo que podrían haber estado en años anteriores. Por lo general, cuando los talentos se enfrentan a la incertidumbre, son más cautelosos a la hora de dejar sus puestos, según indican los datos de Workmonitor.

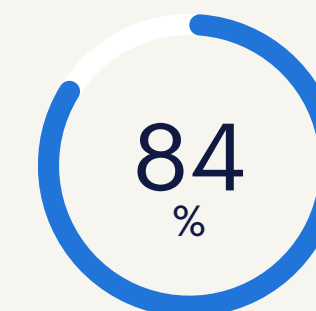
Dejaría un trabajo si no sintiera que pertenezco allí.



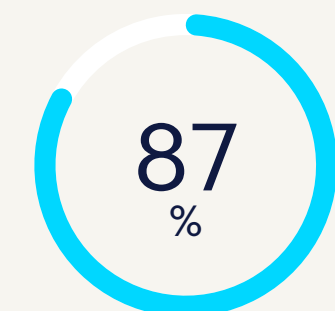
Quiero que mi lugar de trabajo se sienta como una comunidad.



Perfiles operativos



Perfiles técnicos



Perfiles administrativos





## Más que un lugar de trabajo.

Dada la importante cantidad de tiempo que se pasa en el trabajo, es comprensible que los talentos quieran sentirse a gusto, ser amigables y socializar en lugar de simplemente trabajar con sus compañeros de trabajo.

El 84% de los trabajadores desea que su lugar de trabajo les genere un sentido de comunidad.

Los trabajadores administrativos están más preocupados por esto (87%) que los colaboradores de perfiles técnicos y operativos (84% y 79%, respectivamente).

Los Baby Boomers están mucho menos preocupados (78%) por el aspecto comunitario del trabajo que la Generación Z (81%), los Millennials (84%) y la Generación X (89%).

Entre los diferentes sectores encuestados, la industria Farmacéutica (100%) y el sector bienes de consumo (95%) muestran la mayor afinidad con tener una comunidad en el trabajo.

En apoyo a esta comunidad, los talentos dicen que socializan con compañeros de trabajo tanto en el entorno laboral (86%) como fuera del trabajo (64%), y que les resulta fácil llevarse bien con compañeros de diferentes orígenes (81%).

86%

Socializo con mis compañeros en el trabajo.

70%

Considero a (algunos de) mis compañeros de trabajo como amigos.

64%

Socializo con mis compañeros fuera del trabajo.

# Los talentos están dispuestos a hacer sacrificios materiales por la comunidad.

## El anhelo de comunidad va mucho más allá de “llevarse bien” y socializar.

A nivel mundial, un 36% estaría dispuesto a ganar menos si tuviera buenos amigos en el trabajo, aunque un 45% no está de acuerdo. Los hombres son más propensos (31%) a sostener esta opinión que las mujeres (26%). La Generación Z y los Millennials están más dispuestos a renunciar a un salario más alto (36% y 27% respectivamente) que las generaciones anteriores. Los trabajadores de APAC (43%) y América del Norte (42%) son más propensos a renunciar a un salario más alto por tener buenos amigos en el trabajo, mientras que los encuestados del sur de Europa son menos propensos a decirlo (28%).

Y los amigos no son la única prioridad: más de un tercio de los encuestados dijeron que no les importaría ganar menos si el trabajo contribuyera a su vida social (33% con un 41% en desacuerdo), o si su papel fuera contribuir en algo a la sociedad (40%, con un 30% en desacuerdo).

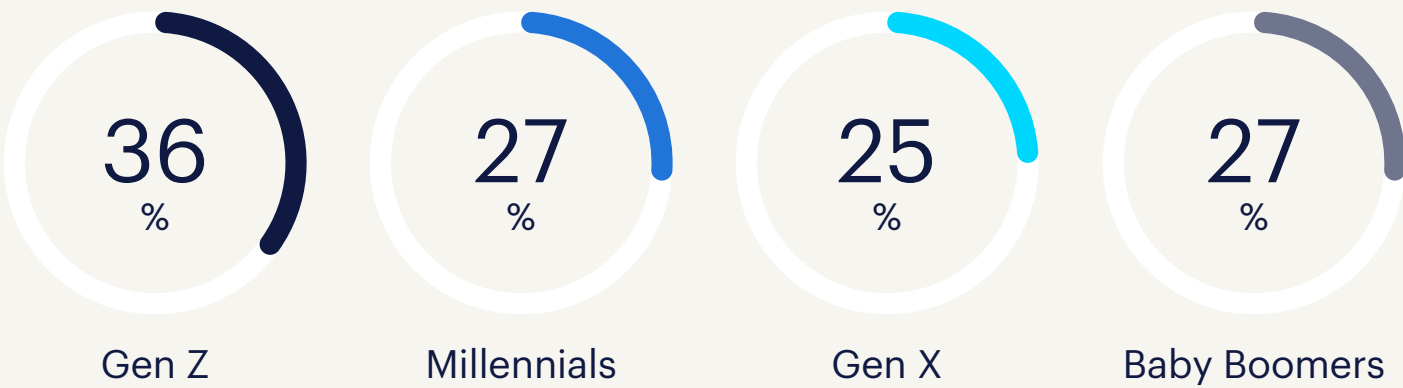
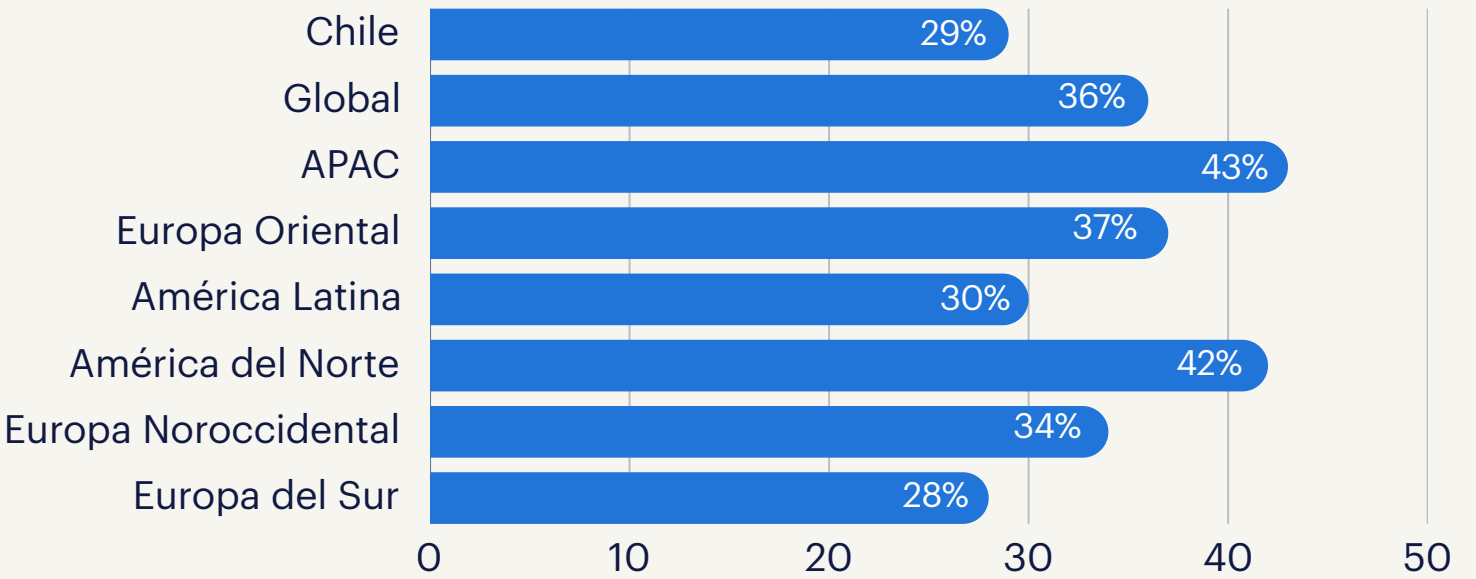
América del Norte tuvo la mayor proporción de personas dispuestas a dejar de lado el salario para hacer una contribución a la sociedad (46%), seguida de APAC (45%). Los Millennials (45%) y los Baby Boomers (39%) se ubicaron significativamente por encima de sus pares de mayor edad.

Nuestros hallazgos revelan un cambio significativo en el papel del trabajo en nuestras vidas. En vista de que las sociedades se están volviendo cada vez más individualistas y muchas instituciones comunitarias están viendo una disminución en el número de miembros, las personas pueden estar buscando en sus lugares de trabajo la manera de llenar este vacío.

Pero la comunidad no es sólo una sensación cálida y agradable: el 83% de los encuestados afirma que se desempeña mejor cuando hay un sentido de comunidad, y el 78% vs. un 83% global dice que le va mejor en lo laboral cuando conoce a sus compañeros de trabajo.

**83%** De los encuestados afirman que se desempeñan mejor cuando existe un sentido de comunidad.

## No me importaría ganar menos dinero si tuviera buenos amigos en el trabajo.





# La equidad no es negociable para el talento.

Los talentos atribuyen principalmente la responsabilidad de una cultura laboral positiva, de pertenencia y de equidad a sus empleadores, aunque también reconocen su propia contribución.

Y parece que la mayoría de los empleadores están cumpliendo sus promesas: el 53% de los talentos afirman que su organización es más progresista que el país en el que trabajan.

Sin embargo, mientras que el 58% de los trabajadores en Chile vs. el 62% a nivel global siente que las iniciativas de equidad pueden marcar una diferencia genuina, el 62% de los trabajadores chilenos dice que su organización no está haciendo lo suficiente en esta área y la misma cantidad dice que las políticas existentes son simbólicas.

No proporcionar un entorno centrado en la comunidad podría suponer riesgos y costos significativos para los empleadores, ya que los talentos están cada vez más dispuestos a actuar en función de su insatisfacción.

Más del 42% de los trabajadores encuestados han considerado dejar una empresa debido a sus posturas políticas; esta cifra aumenta al 55% y 52% para la Generación Z y los Millennials, respectivamente.

Un dato crucial es que el 43% de los encuestados podría dejar un trabajo si no sintiera que encaja en él.

El resultado es más alto en América del Norte (63%), en la industria farmacéutica (67%), bienes de consumo (63%) y educación (56%) y entre los Millennials (49%) y la Generación Z (43%).

Los empleadores también deben esforzarse por tomar medidas para mejorar la sostenibilidad. El 43% de los encuestados afirmó que no se uniría a una empresa que no fuera proactiva a la hora de mejorar su sostenibilidad.

## ¿Quién es responsable de...?





# Tomar medidas sobre problemas en el lugar de trabajo.

Con este fuerte enfoque en una cultura de trabajo equitativa e impulsada por la comunidad, no sorprende que los talentos actúen según sus valores y actitudes.

Durante el último año, el 55% renunció a su trabajo debido a un entorno laboral tóxico, un aumento significativo respecto del 50% en 2024. Las mujeres fueron más propensas que los hombres a tomar esta decisión (58% frente a 52%), y los Millennials (57%) y la Generación X (57%) se ubicaron por encima de sus pares la Generación Z (56%) y los Baby Boomers (48%).

A nivel regional, los talentos en América Latina tenían más probabilidades de haber abandonado un lugar de trabajo tóxico que en otras regiones (54%).

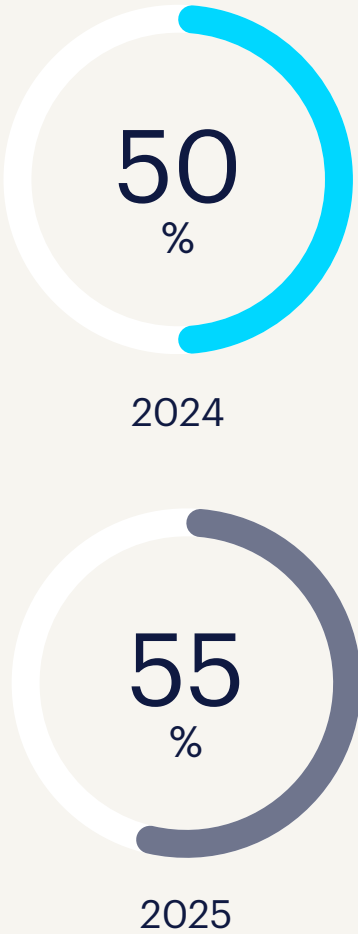
De manera similar, el porcentaje de personas que preferiría estar desempleada a ser infelices en su trabajo ha aumentado de 29% entre 2022 y 2024 a un 36% este año. Los perfiles operativos se destacan con un 39%, en comparación con aquellos talentos de perfiles administrativos (32%) y técnicos (35%).

Casi la mitad de los encuestados (48%) renunciaría si no se llevaran bien con su gerente, y un tercio de los encuestados (33%) afirman que renunciaron porque sintieron que no podían confiar en el liderazgo de su organización. Esto subraya la importancia que los talentos le dan a construir relaciones de confianza, no solo con sus pares sino también con los líderes.

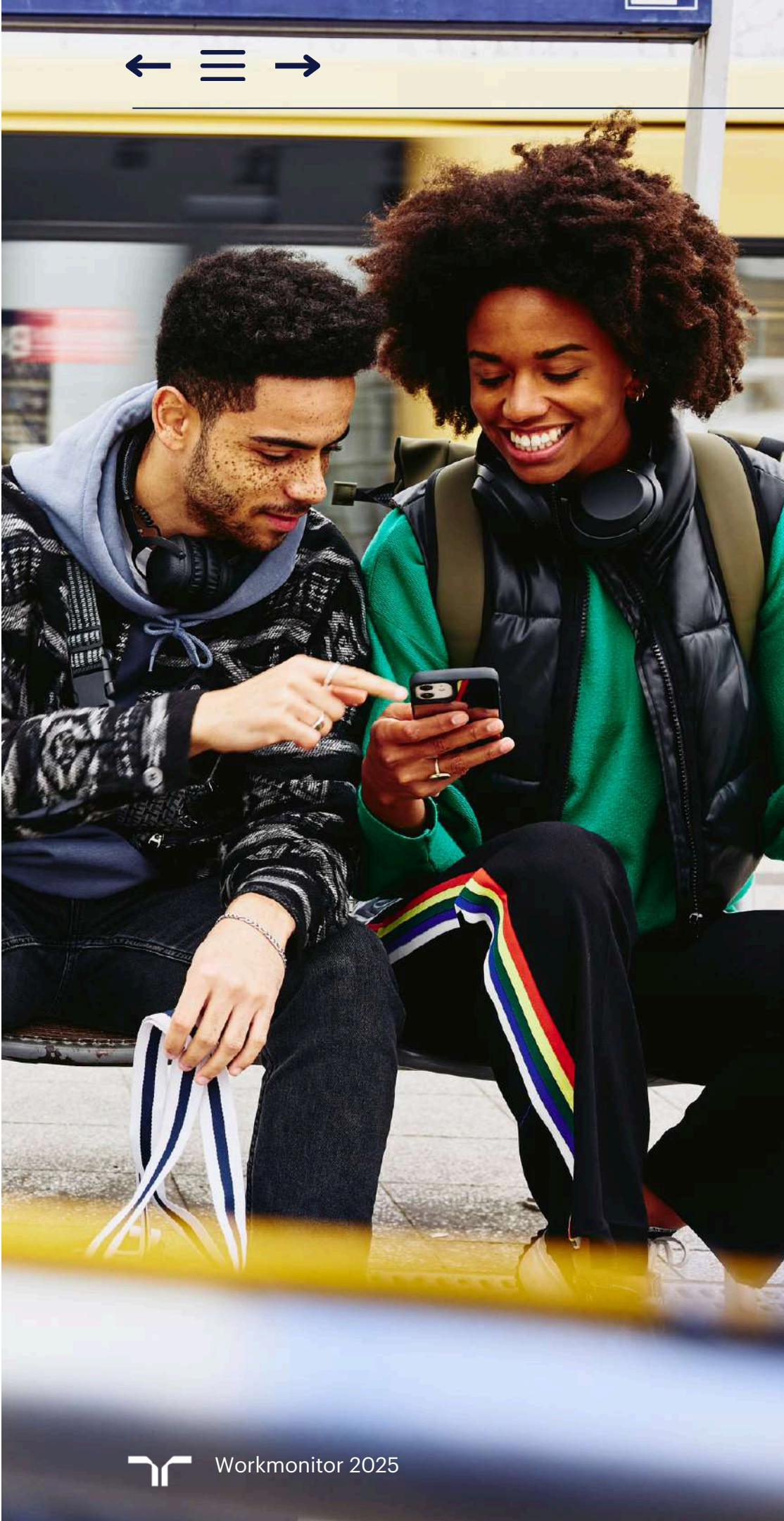
Fomentar una cultura laboral positiva y un espíritu de comunidad requiere altos niveles de confianza y un liderazgo fuerte. Los lugares de trabajo ya tienen mucho que ofrecer en este aspecto: el 82% de los talentos se sienten valorados y el 83% se siente confiado en el trabajo, mientras que el 77% siente que confía en su liderazgo y el 77% confía en sus compañeros de trabajo.

El porcentaje de personas que dicen que se sienten cómodas compartiendo sus puntos de vista y posturas en el trabajo sin temor a ser juzgadas o discriminadas ha aumentado del 74% en 2024 al 76% este año.

## Renuncié debido a un lugar de trabajo tóxico.







## ¿Puedes ser auténtico en tu trabajo?

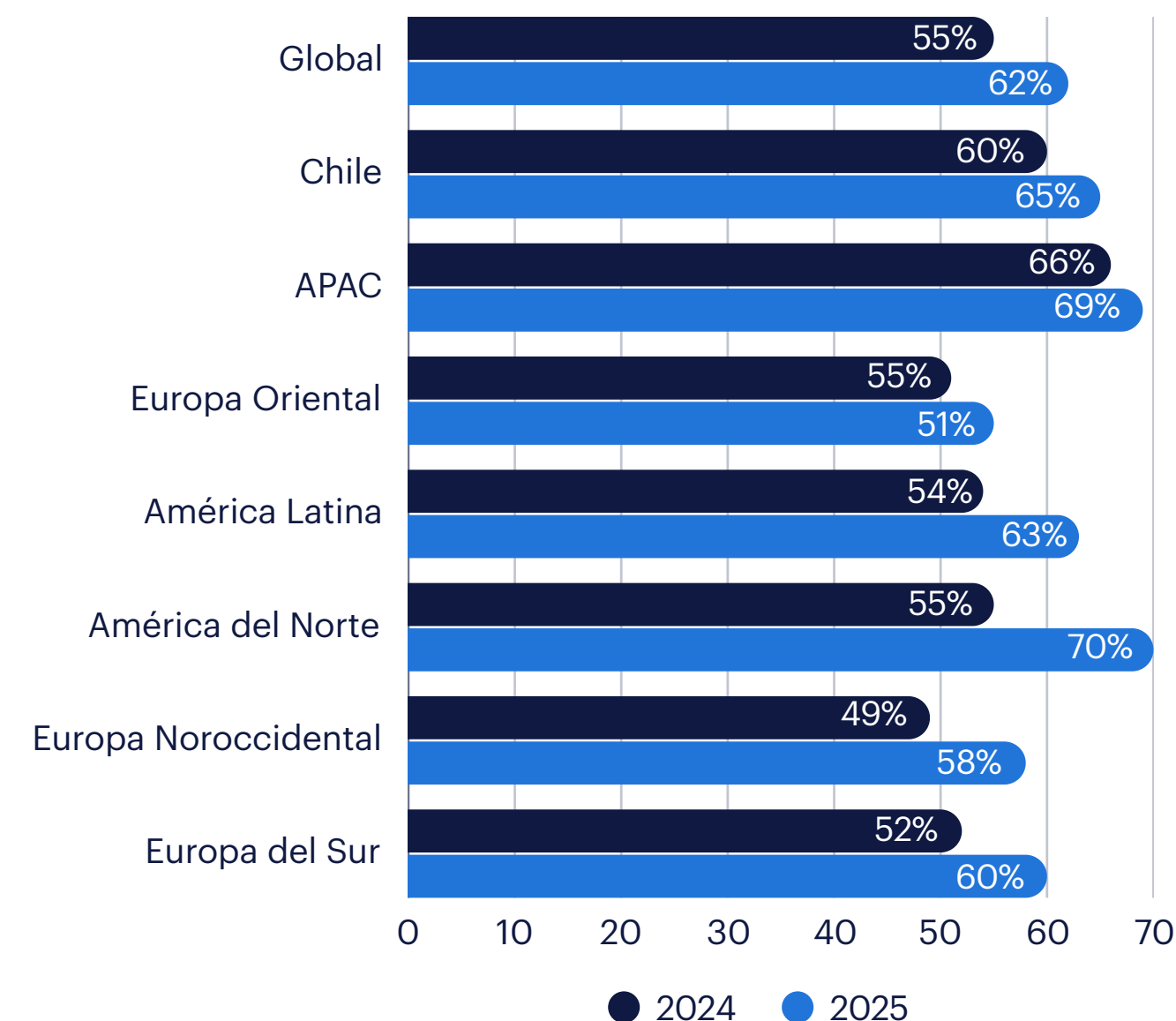
A pesar de los avances, el porcentaje de personas que ocultan aspectos de sí mismas en el trabajo ha aumentado del 60% al 65% entre 2024 y 2025, con un crecimiento del 5%. Especialmente notable en América del Norte (del 55% al 70%) y América Latina (del 54% al 63%).

La Generación Z es la más propensa a hacerlo (68%), mientras que los Baby Boomers son los que menos ocultan quiénes son (54%). Lo más preocupante es que menos de la mitad (45%) confía en que sus empleadores fomenten una cultura laboral en la que todos puedan prosperar.

Como hemos visto anteriormente en este informe, las posiciones de los empleadores sobre estos y otros valores son cruciales para determinar cómo se sienten los talentos en sus lugares de trabajo. Por lo tanto, si bien se han logrado avances en relación con los trabajadores y existe un buen nivel de confianza, también se han ampliado algunas brechas en términos de que los talentos puedan "ser ellos mismos" en el lugar de trabajo y prosperar dentro de una comunidad laboral que los acepte.

Dado que muchos talentos están dispuestos a renunciar por problemas con la cultura laboral, se debe hacer un mayor esfuerzo para fomentar la diversidad y la comunidad.

### Oculto aspectos de mí en el trabajo.





## La perspectiva del empleador: una oportunidad para fomentar la equidad.

El talento tiene un claro interés en construir comunidades más sólidas en el trabajo, y esto es un factor importante para quedarse o cambiarse a un nuevo empleo.

La equidad juega un papel importante en la configuración de esta comunidad laboral: más de la mitad de los encuestados de Workmonitor destacan los beneficios de las iniciativas de equidad en el trabajo y piden a sus empleadores que las hagan más amplias.

Esto se refleja en los datos del Informe de Tendencias de Talento 2025, que muestra que solo el 28% de las empresas tienen implementados actualmente programas de capacitación en equidad.

Las organizaciones que puedan brindar a las personas la oportunidad de desarrollar una mayor relación con sus pares y crear un lugar de trabajo equitativo se encontrarán bien posicionadas en un mundo donde escasea el talento.

# 28%

De las empresas cuentan con programas de formación en equidad.



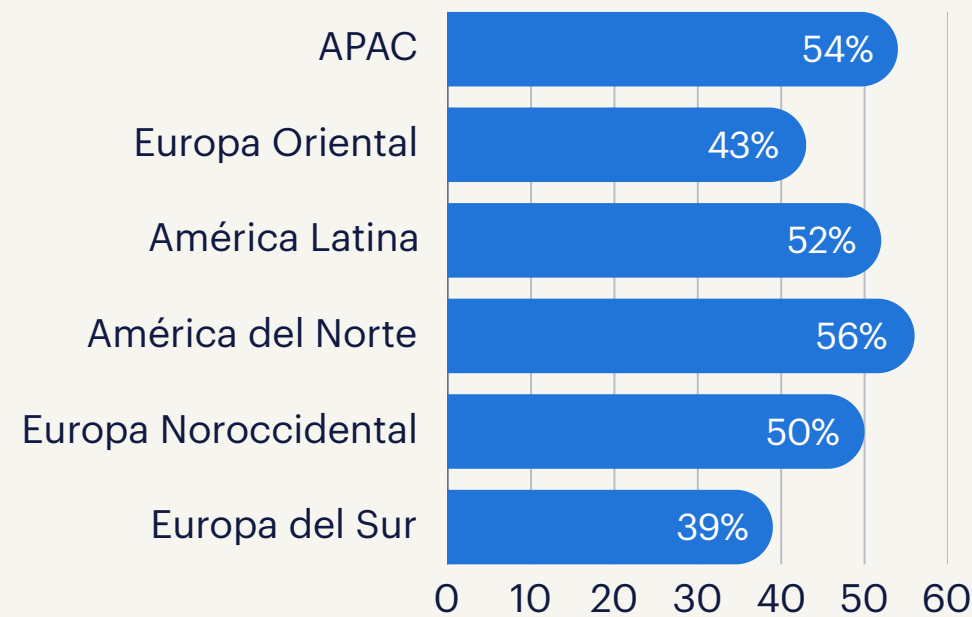
Fomentando un sentido de comunidad

# En números.

## Es necesario construir confianza

Los datos indican que los empleadores de todas las regiones tienen trabajo por hacer si quieren generar confianza con el talento y demostrar que están creando una cultura que permita a todos prosperar.

Confío en que mi empleador creará una cultura laboral donde todos puedan prosperar.



## Los sectores varían según el sentimiento de comunidad

Si bien la mayoría de los talentos a nivel mundial sienten que su lugar de trabajo les brinda un sentido de comunidad, algunos sectores están fomentando este sentimiento con más éxito que otros.

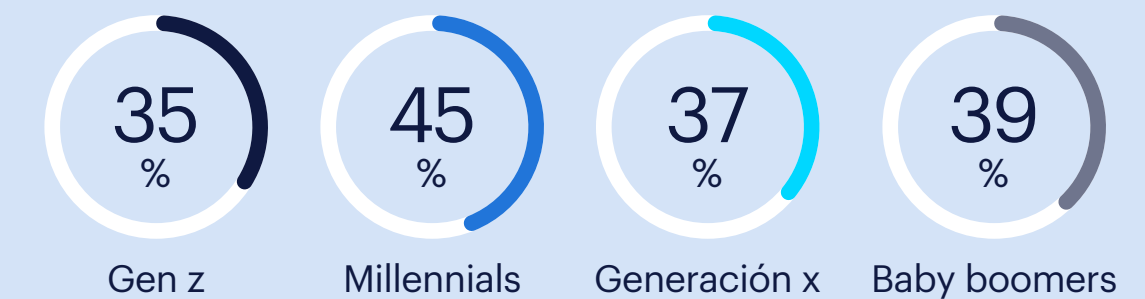
Mi lugar de trabajo me proporciona un sentido de comunidad.



## Acción generacional

Los Millennials están más dispuestos, que las generaciones mayores, a aceptar un salario menor si su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad.

No me importaría ganar menos si mi trabajo aportara algo a la sociedad.



85%

Un sentido de comunidad en el trabajo es importante para mi salud mental y mi bienestar.

# Aprendizajes clave.

## 1.

### El talento quiere una comunidad en el trabajo

Como las sociedades han hecho hincapié en el individuo a lo largo de los años, es posible que ahora las personas busquen en sus lugares de trabajo satisfacer su necesidad de pertenencia. Aunque cada vez trabajan más fuera de sus oficinas, valoran el tiempo para conocer a sus compañeros de trabajo cara a cara. Hacerlo afecta positivamente a su equilibrio entre vida laboral y personal y a su salud mental, así como a su rendimiento y productividad en el trabajo.

Los empleadores tendrán que explorar cómo pueden ofrecer oportunidades para que los talentos construyan un sentido de comunidad en el trabajo.

## 2.

### Los empleadores deben crear las políticas adecuadas

Si bien el talento tiene un papel que desempeñar en la creación de una comunidad positiva en el lugar de trabajo, los empleadores tienen la responsabilidad de incorporar las políticas adecuadas para fomentar el espíritu comunitario. Al crear una cultura de comunidad, confianza y pertenencia, los empleadores pueden esperar que el talento tenga un mejor desempeño y sea más productivo.

Frente a estos datos, las organizaciones deberían considerar cuidadosamente cómo pueden equilibrar las necesidades comerciales con el deseo de los talentos de conectarse con sus equipos.

## 3.

### La equidad importa

Las iniciativas basadas en la equidad y el compromiso con la sostenibilidad, siguen siendo aspectos importantes para el talento a la hora de elegir dónde trabajar. Los empleadores han logrado algunos avances para crear los lugares de trabajo equitativos y sostenibles que las personas buscan. Sin embargo, sigue existiendo una brecha perceptual notable, y los empleadores deben ganarse la confianza del talento en su dedicación a estas causas. Ante la creciente escasez de talento, los empleadores deben ofrecer lugares de trabajo equitativos como una imperiosa estrategia empresarial.





Cómo trabajamos:  
**Ganar**  
oportunidades a  
través del desarrollo  
de habilidades.





## Cómo lo estamos haciendo.

Los empleadores y los talentos se enfrentan a enormes desafíos económicos y tecnológicos.

En este entorno de ritmo acelerado, la capacitación y las habilidades para garantizar el futuro son más vitales que nunca para la progresión profesional, siendo la IA la habilidad más buscada.

Los talentos siguen priorizando el desarrollo de habilidades y los empleadores generalmente apoyan su progresión, pero hay señales de falta de confianza en torno al compromiso de brindar una capacitación significativa.

# 81%

La formación y el desarrollo son importantes para mi empleo actual y/o futuro.



# El talento y los empleadores están centrados en las habilidades y la progresión profesional.

En una época de cambios sin precedentes, las habilidades pueden quedar rápidamente obsoletas a medida que los roles laborales tradicionales evolucionan y surgen otros nuevos.

Nuestro informe concluye que la preparación de habilidades para el futuro es más fundamental que nunca, tanto para los empleadores como para los talentos. Esto no solo se debe a la transformación prevista de la economía que provocará la IA, sino también a la probabilidad de que la próxima tecnología disruptiva ya esté surgiendo, lista para ampliar aún más los límites.

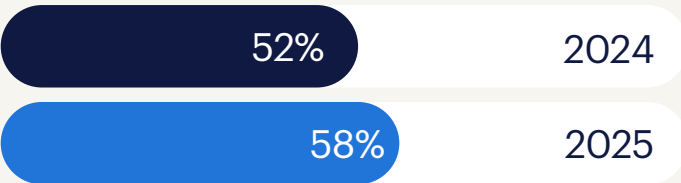
No es sorprendente que la formación y el desarrollo se consideren tan importantes tanto en 2025 como en el año pasado (81%), ligeramente por debajo del máximo del 86% registrado en 2022 y 2023.

Esta ligera disminución no es señal de un menor enfoque en la capacitación, todo lo contrario: el 46% de los encuestados afirma que abandonaría su trabajo si no hubiera oportunidades de aprendizaje y desarrollo que les permitieran garantizar el futuro de su carrera.

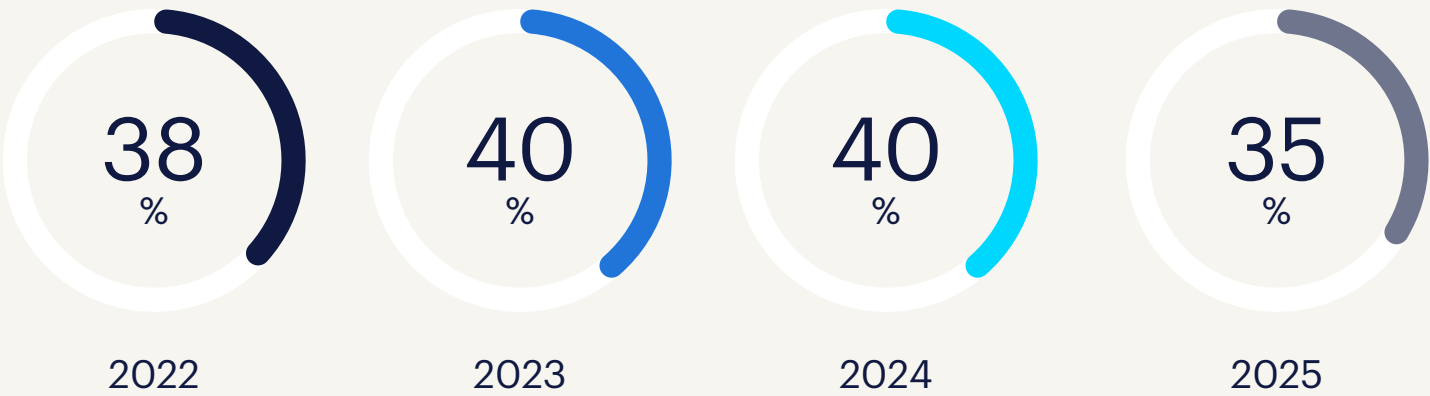
Casi una cuarta parte de los encuestados (25%) ha renunciado a un trabajo por la falta de oportunidades para desarrollar esas habilidades, en comparación con el 24% en 2024.

Dicho esto, el 58% de los trabajadores en Chile vs. el 64% global reconoce que sus empleadores los han ayudado con habilidades para el futuro durante el último año. Se trata de un aumento considerable respecto del 52% en 2024. Las oportunidades de aprendizaje y desarrollo han mostrado un aumento global significativo del 34% en los últimos seis meses. Sin embargo, en Chile, esta tendencia ha disminuido ligeramente, ubicándose en un 35% en comparación con años anteriores.

Mi empleador me está ayudando a desarrollar habilidades del futuro para mi carrera (por ejemplo, IA).



Las oportunidades de capacitación o desarrollo en mi organización han aumentado en los últimos seis meses.





# El acceso a la formación no siempre es equitativo.

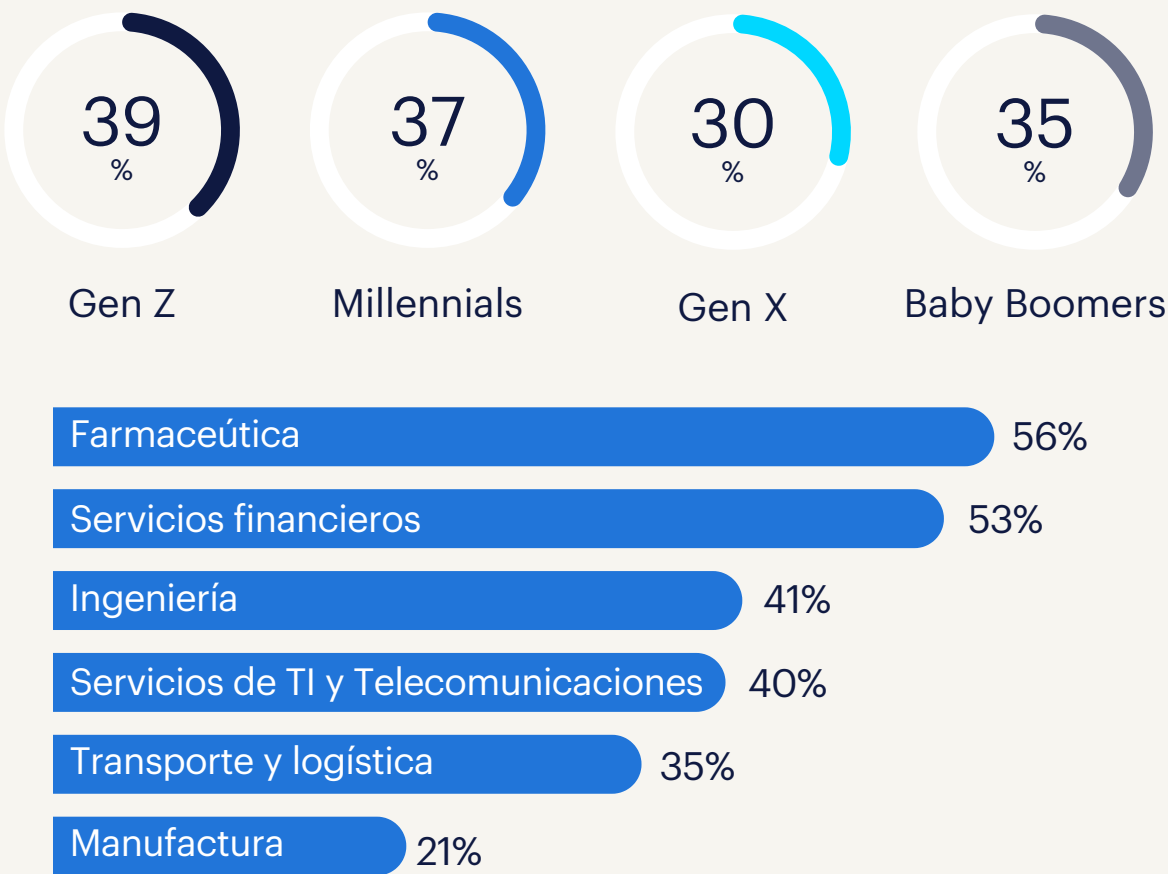
El incremento en la oferta de formación probablemente responda a cambios fundamentales y a la escasez de talento calificado para cubrir muchos puestos, posicionando la reconversión profesional como una prioridad en la agenda.

Sin embargo, el aprendizaje y el desarrollo no siempre son equitativos. Cuando se les preguntó qué factores del lugar de trabajo habían cambiado en los últimos seis meses, la generación Z y los millennials parecen haber recibido más oportunidades de capacitación en comparación con el promedio mundial (34 %), con un 39% y un 37%, respectivamente, que informaron un mayor acceso. De manera similar, los trabajadores de perfiles operativos informaron haber recibido más capacitación y desarrollo (41%) en comparación con los trabajadores administrativos (32%) y los trabajadores técnicos (31%).

Una discrepancia similar surge en diferentes sectores. Los sectores de Farmacéutica (56%), Servicios financieros (53%), Ingeniería (41%) Servicios de TI y Telecomunicaciones (40%) han visto sus oportunidades de capacitación y desarrollo mejorar por encima de la media en los últimos seis meses.

A pesar del amplio impacto intersectorial de la tecnología y la IA, los talentos en industrias como Transporte y logística (35%) y Manufactura (21%) tienen menos probabilidades de haber visto un aumento en sus oportunidades de capacitación en los últimos seis meses. Esto quizás refleje el predominio de los roles operativos dentro de estos sectores.

Las oportunidades de capacitación o desarrollo en mi organización han aumentado en los últimos seis meses.







# El talento quiere preparar sus habilidades para el futuro.

Los hallazgos de Workmonitor 2025 revelan que el talento es altamente consciente de los cambios en la economía y siente una creciente presión por mantenerse actualizado.

Un claro ejemplo es que el 45% no aceptaría un trabajo sin la oportunidad de desarrollar habilidades a futuro en áreas como la IA o la tecnología (43% en 2024).

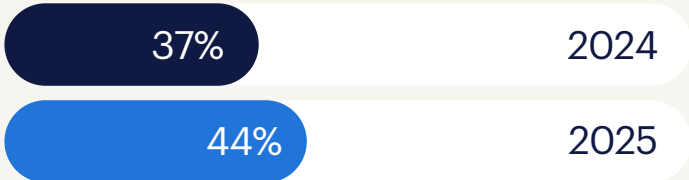
Esta actitud se expresa con mayor fuerza entre los talentos de América Latina (49%), seguido de América del Norte (46%) y APAC (44%).

Los encuestados Millennials (50%) y de la Generación X (47%) tienen más probabilidades de no buscar un puesto de trabajo que carezca de oportunidades de capacitación que sus colegas de la Generación Z (37%) y entre los Baby Boomers (42%).

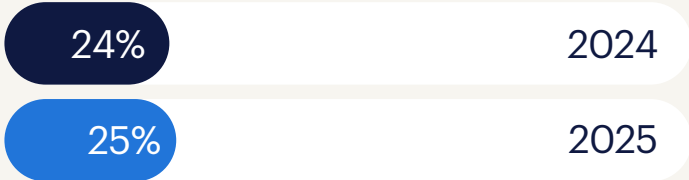
Los talentos quieren que los empleadores apoyen sus ambiciones profesionales y su aprendizaje. El 45% renunciaría si no tuviera esto, significativamente más que el año pasado (39%).

## Dejé un trabajo porque...

Por falta de oportunidades de progresión profesional.



No me ofrecieron oportunidades para asegurar el futuro de mis habilidades.





# La IA encabeza la lista de habilidades más demandadas por los talentos.

## La capacitación en IA es la oportunidad de aprendizaje y desarrollo más buscada.

El 46% de los talentos lo seleccionó entre sus tres principales prioridades de habilidades, frente al 42% del año anterior, y lo eligieron con más frecuencia que cualquier otro conjunto de habilidades.

Los hombres tienen más probabilidades de seleccionar la IA entre sus tres opciones principales (49%) que las mujeres (42%), y los trabajadores de perfiles técnicos están mucho más centrados en la IA (49%) que los trabajadores operativos (43%) o administrativos (46%).

América Latina clasifica la capacitación en IA por encima de otras regiones: el 50% la elige como una de sus tres principales opciones de aprendizaje.

Otras habilidades destacadas son la alfabetización informática y tecnológica y las habilidades de gestión y liderazgo.

Dado el rápido aumento de la IA en los últimos años, Workmonitor descubre que casi tres cuartas partes de los encuestados (75%) se sienten preparados para utilizar la última tecnología, incluida la IA, en sus funciones.

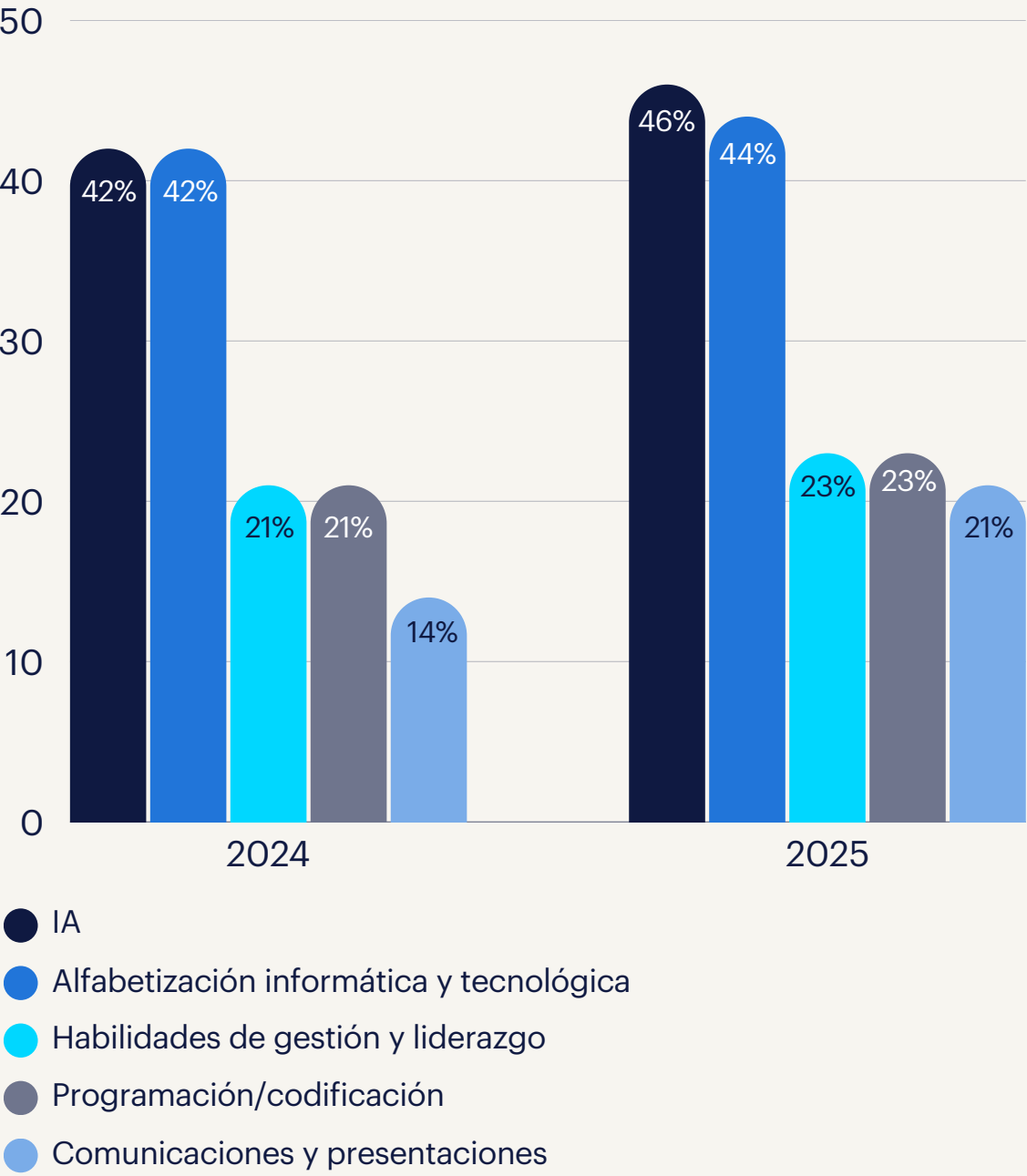
La discrepancia entre hombres y mujeres también es evidente en esta pregunta: los hombres confían más en sus habilidades en Tecnología e Inteligencia Artificial (77%) que las mujeres (73%).

En medio de la prisa por ponerse al día con conjuntos de habilidades que cambian rápidamente, los talentos están dispuestos a asumir más responsabilidad por su aprendizaje que el año pasado, especialmente cuando se trata de seguir el ritmo del avance tecnológico.

Más de la mitad (54%) dice que la responsabilidad de mantenerse al día con los avances tecnológicos recae sobre ellos y no sobre sus empleadores (18%).

El mismo panorama se observa cuando se trata de formación en Tecnología e Inteligencia Artificial: el 35% de los encuestados considera que la responsabilidad de su formación y mejora de competencias recae en ellos mismos, mientras que el 32% la atribuye a su empleador.

Si mi empleador lo ofreciera, estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo.





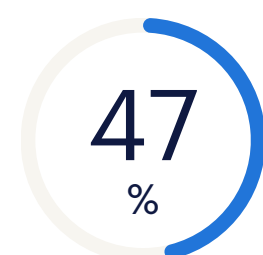
## Una falta de confianza en los empleadores que invierten en el aprendizaje continuo.

A pesar del sentido de responsabilidad compartida, menos de la mitad de los encuestados (40%) confía en que sus empleadores invertirán de manera significativa en aprendizaje continuo, especialmente en Inteligencia Artificial y Tecnología.

Además, el 52% de los encuestados cuestiona la capacidad de los empleadores de ofrecer un avance profesional equitativo a todos los talentos.

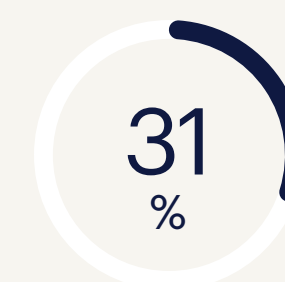
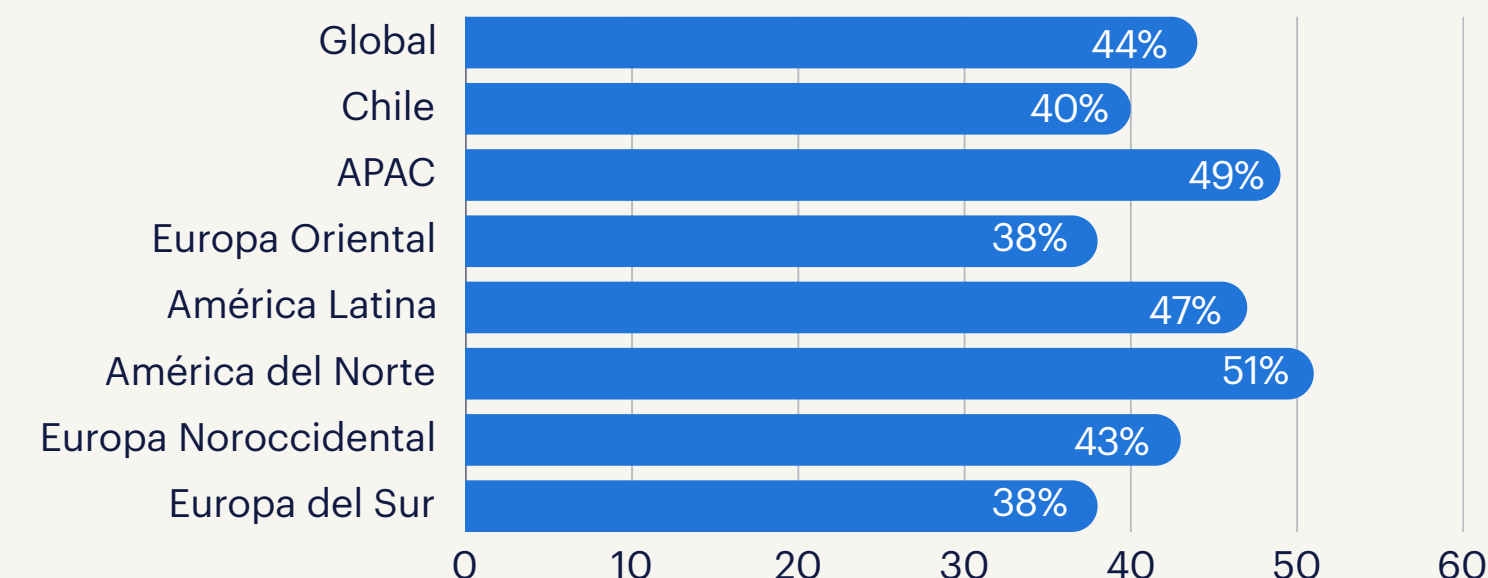
Los talentos de América del Norte (51%), Asia Pacífico (49%) y América Latina (47%) confían más en que sus empleadores les proporcionen capacitación continua que las personas de otras regiones. También hay variaciones entre generaciones: los Baby Boomers tienen mayor confianza en la capacidad de sus empresas para brindar capacitación que otras generaciones (50%). La confianza es más baja entre los talentos de la Generación Z (31%).

Existen diferencias comparables entre los sectores industriales. Los talentos en los sectores de bienes de consumo (65%), servicios de TI y Telecomunicaciones (63%) e Ingeniería (51%) califican la aptitud de sus empleadores para ofrecer aprendizaje continuo mucho más alto que el promedio mundial y que los de otros sectores.

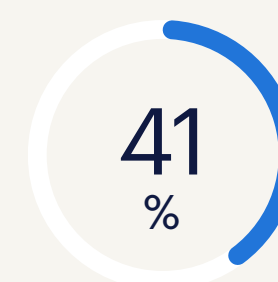


Confío en que mi empleador ofrecerá oportunidades de avance profesional que sean igualmente accesibles para todos los talentos, independientemente del género, la edad, la raza u otros antecedentes.

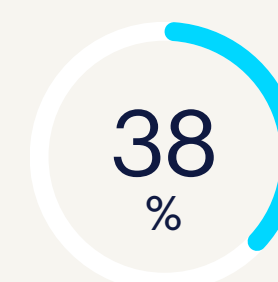
Confío en que mi empleador invertirá y brindará oportunidades de aprendizaje continuo, particularmente en IA y Tecnología.



Gen Z



Millennials



Gen X



Baby Boomers



## La perspectiva del empleador: los líderes de RR.HH. tienen la clave para la capacitación, pero no tienen los conocimientos técnicos.

Más de dos tercios de los talentos encuestados para Workmonitor 2025 consideran que la capacitación y la mejora de las habilidades son responsabilidad del empleador.

Sin embargo, la gente no confía en la capacidad de los empleadores para ofrecerles una formación continua y pertinente.

El Informe de Tendencias de Talento 2025 de Randstad ha descubierto una disparidad correspondiente entre los líderes de RRHH.

Nueve de cada diez profesionales de RR.HH. aceptan que es responsabilidad del empleador capacitar a los trabajadores. Sin embargo, el 58 % afirma que, si bien desea hacer un mayor esfuerzo para brindar capacitación, existe una falta de conocimiento organizacional para lograrlo.

El sector de Servicios Financieros enfrenta los mayores desafíos: el 64% de ellos tiene dificultades para adquirir nuevas habilidades.

Workmonitor nos muestra que este sector también registra una notable falta de confianza en la capacidad de los empleadores para ofrecer una formación significativa y continua.

# 58%

De los encuestados afirman que, si bien quieren hacer un mayor esfuerzo para brindar capacitación, no saben cómo hacerlo.



Ganar oportunidades a través de la capacitación

# En números.

## Los Baby Boomers se pierden oportunidades de desarrollo

Aunque casi la mitad de los Millennials ha tenido acceso a oportunidades de desarrollo en el último año, esta cifra no muestra una diferencia significativa en comparación con otras generaciones. Por otro lado, la Generación X resalta como la que menos acceso ha tenido a estas oportunidades, con apenas un 43%.

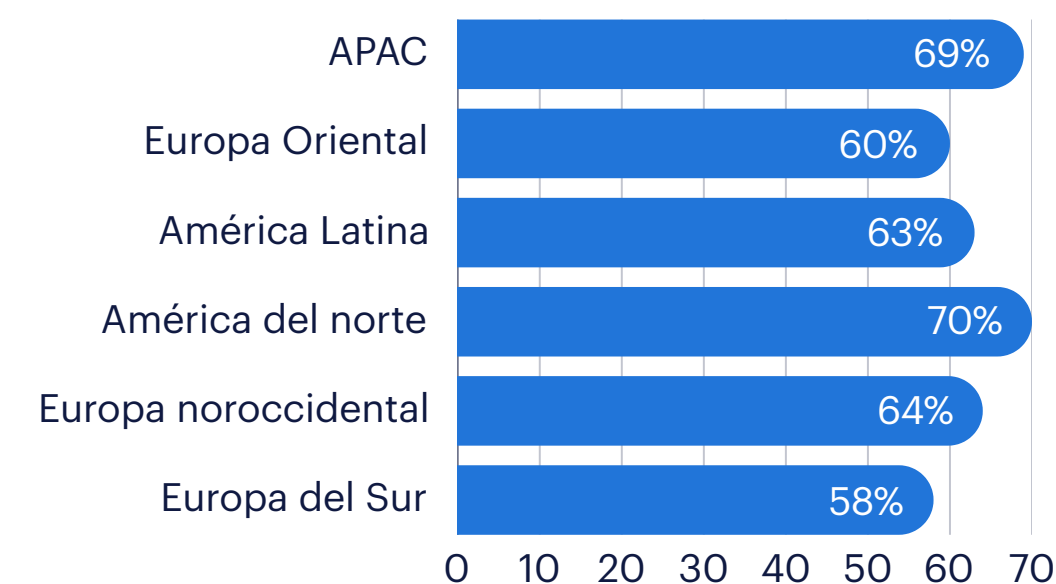
En los últimos 12 meses, mi empleador ha implementado oportunidades de desarrollo profesional.



## Las geografías clave tienen espacio para aumentar la capacitación

Es más probable que los talentos en América del Norte y APAC disfruten del apoyo de sus empleadores a la hora de preparar sus habilidades para el futuro, mientras que las organizaciones del sur de Europa y América Latina pueden tener trabajo que hacer en esta área.

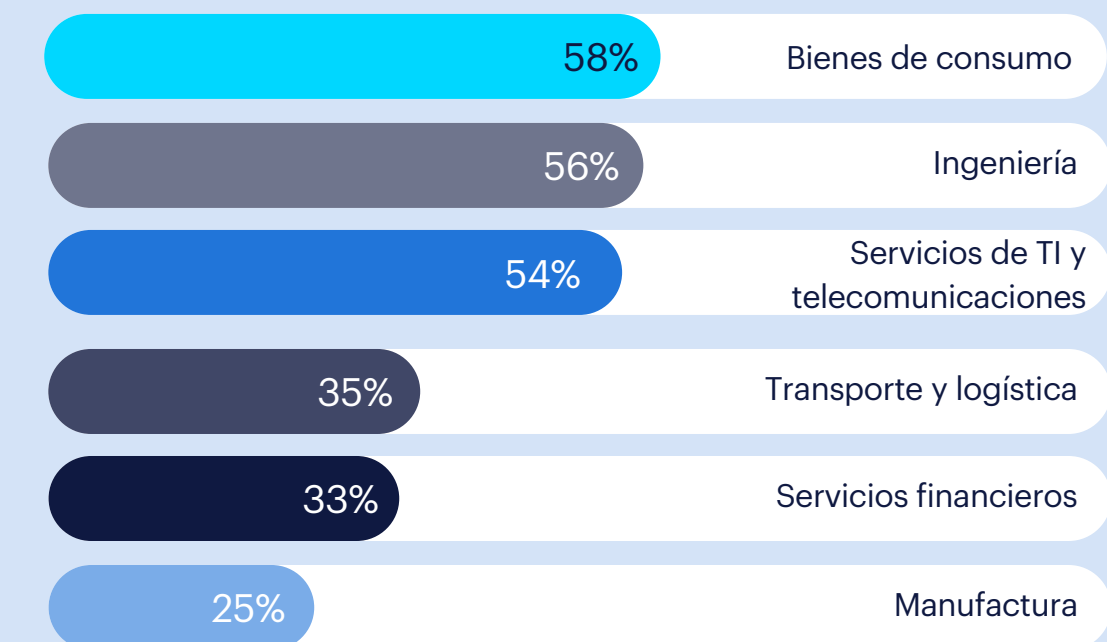
Mi empleador me está ayudando a desarrollar habilidades que me permitirán desarrollar mi carrera profesional en el futuro.



## Talento del sector dispuesto a marcharse

Al analizar los talentos que han renunciado por la falta de oportunidades de crecimiento profesional, se observa que quienes trabajan en el sector de bienes de consumo tienen una mayor tendencia a dejar sus puestos.

Dejó un trabajo por falta de oportunidades de progresión profesional.





# Aprendizajes clave.

# 1.

## La capacitación es una oportunidad que los empleadores no pueden dejar pasar

Como la escasez de talentos seguirá siendo una constante en el futuro cercano, los empleadores deben centrarse en sus factores diferenciadores. La llegada de la IA ha agudizado el enfoque de los talentos en sus necesidades de capacitación, y no todos los empleadores están preparados aún para cumplir con estas expectativas.

Nuestros datos sugieren que los empleadores que pueden adelantarse a la curva y ofrecer capacitación y desarrollo profesional significativos, en última instancia, tendrán éxito a medida que se intensifique la competencia por el talento.

# 2.

## La formación debe aplicarse equitativamente

La equidad es un requisito fundamental en materia de talentos, tanto en los lugares de trabajo actuales como en los futuros. Las iniciativas impulsadas por la equidad deben extenderse a la capacitación y el desarrollo cuando se percibe un desequilibrio en el acceso a diversas dimensiones.

Los empleadores deben procurar ofrecer un acceso equitativo a las habilidades para todos los talentos, empoderarlos para adaptarse a roles laborales que cambian rápidamente y ayudar a crear una fuerza laboral preparada para el futuro.

# 3.

## Los empleadores deben generar confianza con el talento

Dada la velocidad de los cambios en la economía, la tecnología y las competencias, el hecho de que menos de la mitad de los talentos confíen en que su empleador les proporcione la formación que necesitan debería ser un motivo de verdadera preocupación. Las oportunidades de mejora de las competencias se han convertido en una clara prioridad para los talentos.

Las organizaciones deben invertir en el desarrollo de su fuerza laboral o corren el riesgo de perder talento. Esta responsabilidad de mejorar las habilidades debe asumirse en conjunto con el talento, que también está dispuesto a asumir la carga.





# De cara al futuro.

# La nueva misión de los empleadores: ofrecer el por qué, el cómo y el quién.

En un contexto de incertidumbre económica, rápido progreso tecnológico y continua transformación social, Workmonitor 2025 muestra que las expectativas de los talentos respecto de su lugar de trabajo continúan cambiando.

Como continuación de los hilos temáticos que hemos visto surgir en años anteriores, ha surgido una nueva base para el lugar de trabajo. Se basa en tres factores interconectados: el “por qué” de las motivaciones personales, el “quién” del sentido de comunidad y el “cómo” de perfeccionar las habilidades laborales. Todos ellos se construyen sobre una base común: la confianza.

Se espera que los desafíos de la escasez de talento aumenten, por lo que las organizaciones que prioricen la remodelación de los lugares de trabajo para reflejar las expectativas de los trabajadores estarán en la mejor posición para atraer y retener talento, y asegurar una base sostenible para el éxito empresarial a largo plazo.

## Por qué: Alineando lo personal y lo profesional

Como las preferencias personales preceden por primera vez a factores materiales como el salario, el concepto de “invertir en las personas” ahora significa ser más adaptable que nunca. Este cambio puede indicar una reimaginación de la relación de la sociedad con el trabajo, difuminando aún más las líneas entre lo personal y lo profesional. Los talentos cada vez más quieren que el trabajo se alinee con sus valores, ambiciones y circunstancias personales.

Si bien esto representa un desafío para los empleadores, responder a esto presenta una oportunidad convincente de construir conexiones más profundas y significativas con el talento al adoptar un enfoque que priorice a las personas: personalizar más fuertemente los beneficios y las políticas, agudizar las políticas de equidad y ambientales y crear procesos de trabajo que refuercen la independencia y la confianza.

## Quién: Una cultura de comunidad y confianza

Los talentos buscan cada vez más una conexión con la comunidad en su vida profesional. En consecuencia, las visiones transaccionales tradicionales del empleo están cambiando, respaldadas por hallazgos que indican que los talentos preferirían un mejor salario a cambio de un lugar de trabajo con un fuerte sentido de pertenencia. Esto subraya la oportunidad que tienen los empleadores de mejorar la motivación fomentando una cultura de colaboración y confianza.

La comunicación abierta en todos los niveles es vital, ya que permite que los talentos se expresen libremente y reduce los umbrales de participación. Los empleadores también deben actuar en función del valor que los talentos atribuyen a la equidad y la inclusión. Las organizaciones que incorporan la equidad a su cultura fortalecerán a los equipos, atraerán talentos y seguirán siendo competitivas en el dinámico entorno actual.

## Cómo: Acceso equitativo al aprendizaje

A medida que los cambios tecnológicos y económicos se aceleran, los talentos están ansiosos por aprender y mantener sus habilidades actualizadas. Las iniciativas de capacitación y reciclaje deben planificarse cuidadosamente y extenderse a todos los trabajadores de manera justa. Las trayectorias de desarrollo individual serán cruciales para mantener a las personas comprometidas y garantizar que el aprendizaje permanente se convierta en parte de la cultura organizacional.

La nueva misión de los empleadores es garantizar que se cumplan las expectativas de talento en cuanto a por qué, quién y cómo, creando entornos de trabajo equitativos e inclusivos, donde los talentos sientan que pertenecen y puedan asegurar el futuro de sus carreras.

Las organizaciones que adopten plenamente esta misión obtendrán los beneficios de un mejor desempeño comercial y una fuerza laboral más productiva.





# Acerca de la encuesta.



# Acerca la encuesta.

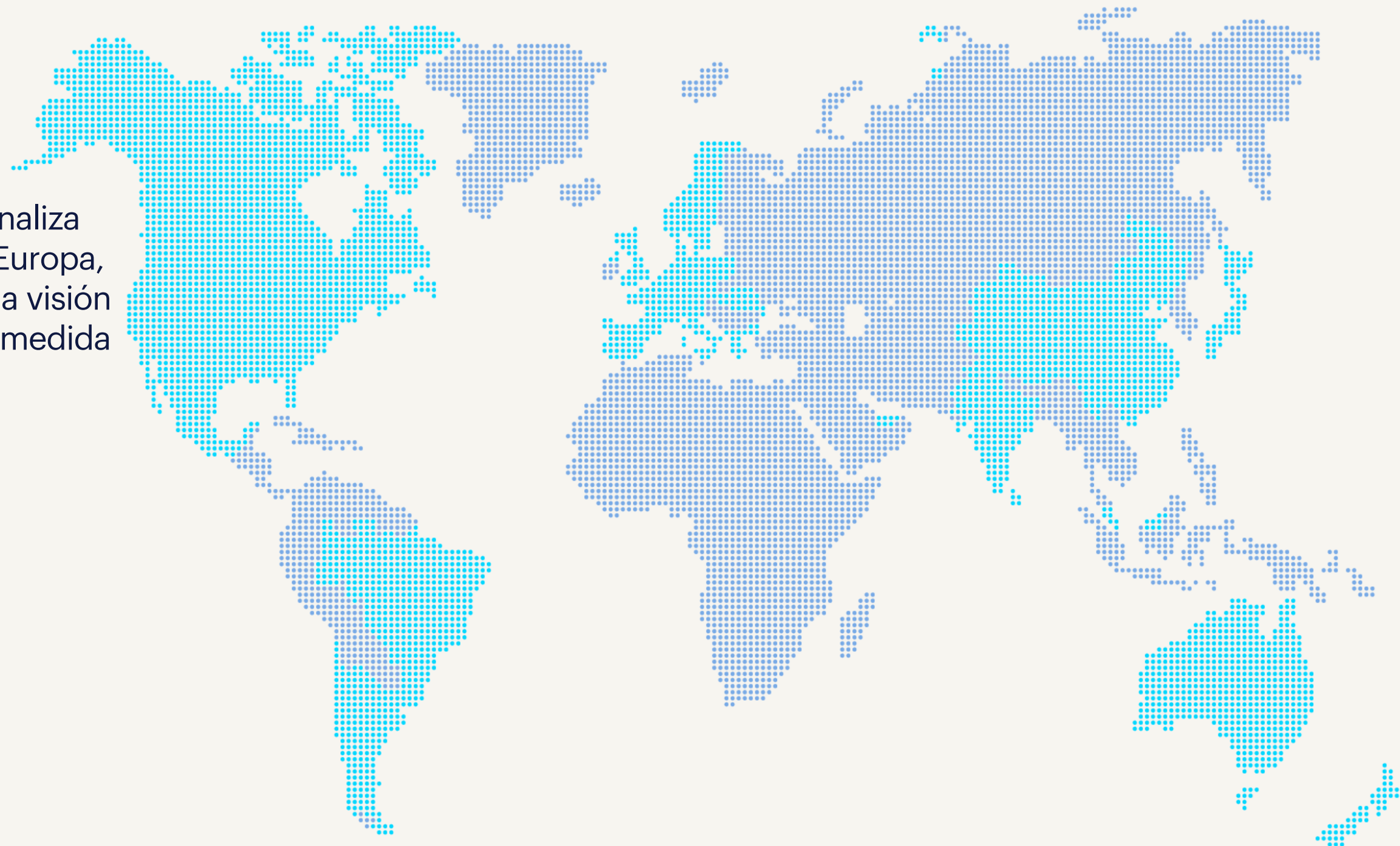
El Randstad Workmonitor, que ya va por su 22º año, analiza las opiniones de los trabajadores en 35 mercados de Europa, Asia-Pacífico y las Américas. Su objetivo es ofrecer una visión interna de sus actitudes, ambiciones y expectativas a medida que el mundo del trabajo continúa transformándose.

A través de este estudio integral, queremos escuchar y compartir la voz de los talentos sobre lo que quieren y esperan de sus empleadores y cuán dispuestos están a exigirlo. El estudio conceptualiza y mide la brecha entre la realidad y los deseos de la fuerza laboral global y hace un seguimiento de cómo esto cambia con el tiempo.

Se realiza en línea entre encuestados de entre 18 y 67 años que están empleados al menos 24 horas por semana, son comerciantes individuales o están desempleados pero están considerando buscar trabajo en el futuro.

El tamaño mínimo de la muestra es de 500 entrevistas por mercado, utilizando el sistema de muestreo de Evalueserve. En el caso de Chile, la muestra se amplía a 1.000 personas para garantizar una mayor representatividad.

La encuesta para nuestro estudio de 2025 se realizó entre el 7 de octubre y el 6 de noviembre de 2024 entre más de 26.000 trabajadores en 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+  
Talentos encuestados

35  
Mercados

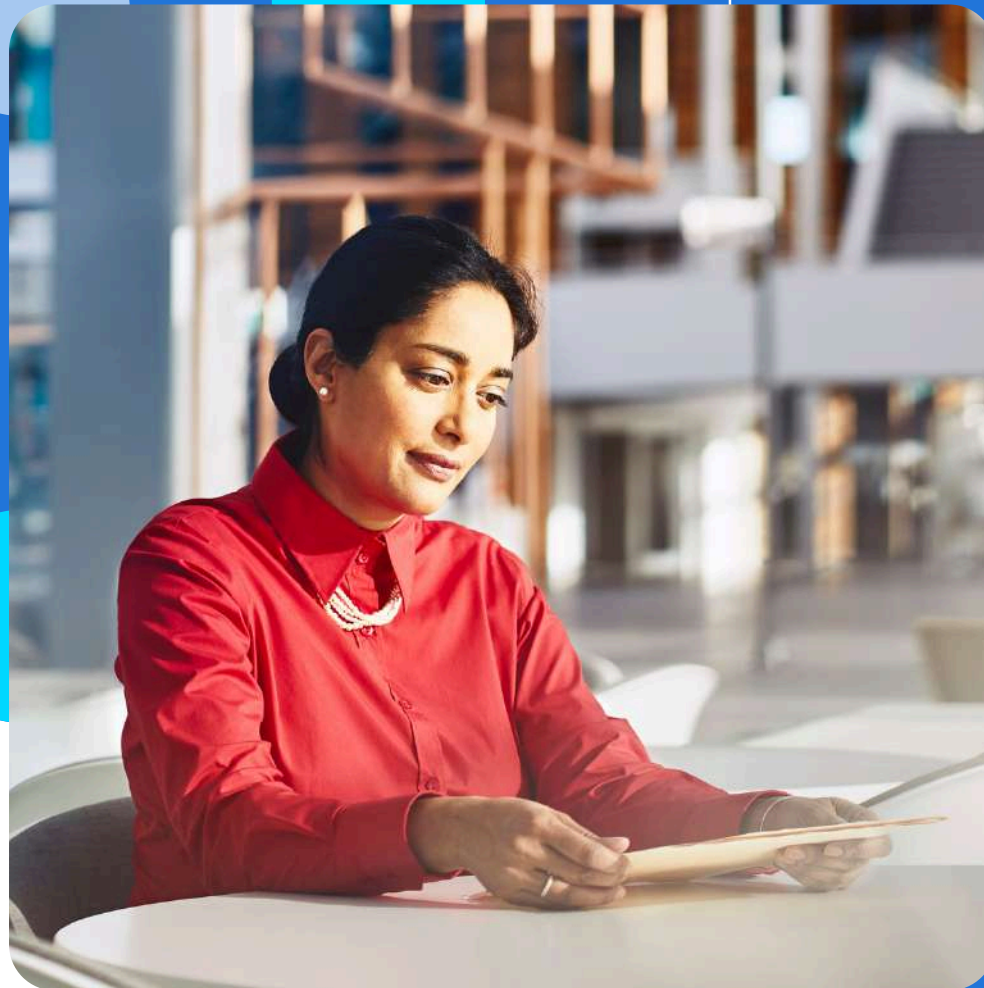
18-67  
Años





# Apéndice.





## Panorama del sector.

- 44 Ingeniería.
- 45 Servicios financieros.
- 46 Servicios TI y telecomunicaciones.
- 47 Farmacéuticas.
- 48 Manufactura.
- 49 Transporte y logística.



Panorama del sector:

# Ingeniería.

La nueva base de referencia del informe muestra que los talentos de ingeniería están exigiendo más a sus empleadores, y las organizaciones están respondiendo al desafío de cumplir con estas expectativas.

## Motivación por personalización

Los talentos de ingeniería son más propensos a renunciar debido a problemas de salario, flexibilidad y liderazgo. Sin embargo, las mejoras recientes han fortalecido su confianza en la dirección.

Dejaría un trabajo si no estuviera de acuerdo con los puntos de vista del liderazgo.

Talento en ingeniería 44%

Promedio mundial 44%

Durante los últimos seis meses, he recibido mayores beneficios.

Talento en ingeniería 48%

Promedio mundial 31%

Confío en que mi gerente tendrá en mente mis mejores intereses.

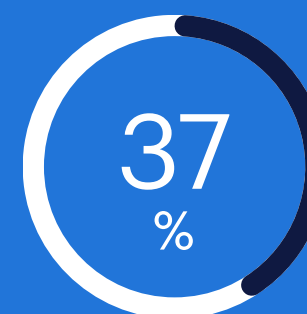
Talento en ingeniería 70%

Promedio mundial 70%

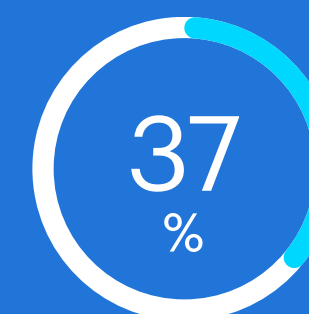
## Fomentando un sentido de comunidad

La comunidad es más importante para los talentos de ingeniería que el promedio mundial. Dejan sus puestos cuando les faltan amistades o se sienten obligados a ocultar aspectos de sí mismos, pero comparten la responsabilidad con los empleadores de fomentar la comunidad.

No me importaría ganar menos si el trabajo contribuyera más a mi vida social.



Sector de ingeniería



Promedio mundial

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

Los profesionales de ingeniería demandan más oportunidades de desarrollo, y los empleadores están respondiendo a esta necesidad, con un mayor porcentaje de trabajadores reportando mejoras en sus habilidades para el futuro. Las áreas de capacitación más solicitadas incluyen conocimientos informáticos, ciencia de datos e IA.

Las tres principales oportunidades de desarrollo que interesan a los talentos de ingeniería.

41% Conocimientos informáticos y tecnológicos

37% Ciencia de datos / analítica

26% Entrenamiento de IA

Me siento preparado para utilizar la última tecnología, como la IA, en mi función.

Talento en ingeniería 70%

Promedio mundial 71%



Panorama del sector:

# Servicios financieros.

Los profesionales del sector financiero están demostrando una notable capacidad de adaptación a la nueva realidad laboral. A medida que sus expectativas superan los promedios globales, los empleadores han comenzado a responder de manera activa a sus necesidades.

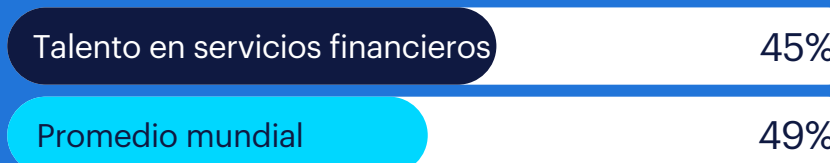
## Motivación por personalización

Los talentos del sector de servicios financieros tienen menos confianza en que su empleador cumplirá con sus expectativas, especialmente en cuanto a trabajo flexible y equidad salarial en comparación con los promedios globales.

Confío en que mi empleador tendrá en cuenta mis solicitudes sobre el trabajo flexible.



Confío en que mi empleador me pagará a mí y a mis compañeros de trabajo un salario justo.



## Fomentando un sentido de comunidad

En lo que respecta a las expectativas en torno al sentido de comunidad, los talentos del sector de servicios financieros tienen expectativas ligeramente más altas en comparación con los promedios globales. En cuanto a los valores personales, parecen estar en sintonía con sus empleadores y manifiestan una alineación ligeramente mayor que los promedios globales.

Los valores y el propósito de mis empleadores se alinean con los míos.



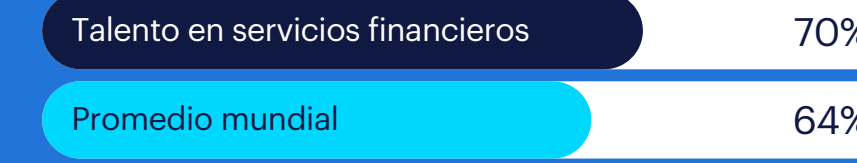
## Ganar oportunidades a través de la capacitación

Los talentos del sector financiero son más propensos a dejar un puesto si no se les brindan oportunidades de desarrollo profesional. Los empleadores parecen ser conscientes de ello, por lo que han implementado acciones para el desarrollo de habilidades en comparación con el promedio mundial.

Dejé un trabajo por falta de oportunidades de progresión profesional.



Mi empleador me está ayudando a desarrollar habilidades que me permitirán desarrollar mi carrera profesional en el futuro.





Panorama del sector:

# Servicios TI y telecomunicaciones.

Los talentos de esta industria, tienen mayores expectativas de sus empleadores que la versión anterior. Las organizaciones que no cumplan con sus nuevas necesidades podrían enfrentar desafíos de retención.

## Motivación por personalización

Si analizamos qué motiva a los talentos de los servicios de TI y las telecomunicaciones, vemos que encuentran mucho más propósito en su trabajo en comparación con el promedio mundial. Si bien los factores relacionados con la flexibilidad son muy importantes para este grupo, los empleadores en Chile han sabido cumplir con esta expectativa más que el promedio mundial.

Mi trabajo me da un sentido de propósito.



Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto a horarios de trabajo.



● Talento en servicios de TI y telecomunicaciones  
● Promedio mundial

## Fomentando un sentido de comunidad

La sensación de comunidad es igual de importante para los talentos de esta industria en Chile que para los trabajadores a nivel mundial. Y Cuando se les brinda, además, los trabajadores en Chile sienten que tienen una mejor performance que el promedio global.

Quiero que mi lugar de trabajo se sienta como una comunidad.



Tengo un mejor rendimiento si siento un sentido de comunidad con mis colegas.



● Talento en servicios de TI y telecomunicaciones  
● Promedio mundial

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

La importancia de las oportunidades de desarrollo para los trabajadores del sector en Chile es un 10% mayor que para los talentos a nivel mundial, lo cual puede explicar que el 54% haya renunciado a un trabajo por falta de oportunidades de desarrollo, vs el 31% del promedio mundial.

Las oportunidades de avance y promoción son importantes para mí.



Dejé un trabajo por falta de oportunidades de desarrollo profesional.



● Talento en servicios de TI y telecomunicaciones  
● Promedio mundial



Panorama del sector:

# Farmacéuticas.

## Motivación por personalización

Los talentos del sector de ciencias biológicas y farmacéuticas en Chile valoran más la colaboración presencial que sus pares a nivel mundial en términos de mejorar la productividad. No obstante, cuentan con menos flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo

Estar en el lugar de trabajo mejora mi productividad.



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



● Talento en ciencias biológicas y farmacéuticas  
● Promedio mundial

En cuanto a las nuevas expectativas laborales de los trabajadores en este sector en Chile, se presentan diferencias en algunos aspectos clave en comparación con los promedios globales.

## Fomentando un sentido de comunidad

Los talentos del sector de las ciencias biológicas y farmacéuticas estrechan más vínculos que sus pares a nivel mundial. No obstante, el 67% se siente cómodo compartiendo puntos de vista abiertamente vs 76% de los trabajadores del sector a nivel mundial.

Considero amigos a algunos de mis colegas.



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



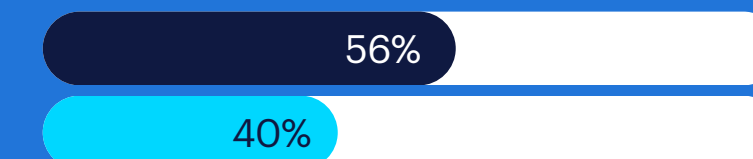
● Talento en ciencias biológicas y farmacéuticas  
● Promedio mundial

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

Aunque los talentos del sector de ciencias biológicas y farmacéuticas son los más interesados en la formación en inteligencia artificial, debido a la naturaleza de su trabajo, la capacitación en ciencia de datos y analítica también ocupa un lugar destacado entre sus prioridades.

Me interesarían las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Entrenamiento de IA



Ciencia de datos / analítica



● Talento en ciencias biológicas y farmacéuticas  
● Promedio mundial



Panorama del sector:

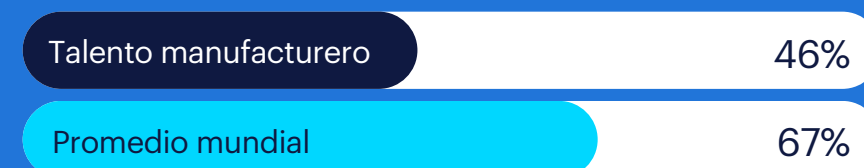
# Manufactura.

Los talentos del sector manufacturero están particularmente alineados con los resultados generales de Workmonitor 2025 en comparación con otras industrias. Sin embargo, existen matices en sus expectativas que los empleadores deben tener en cuenta.

## Motivación por personalización

El talento en el sector manufacturero es un caso atípico de los promedios mundiales, ya que está significativamente menos motivado por la flexibilidad. Sin embargo, los beneficios de atención médica son ligeramente más importantes para este grupo.

La flexibilidad en términos de ubicación es importante para mí.



La flexibilidad en términos de horarios es importante para mí.



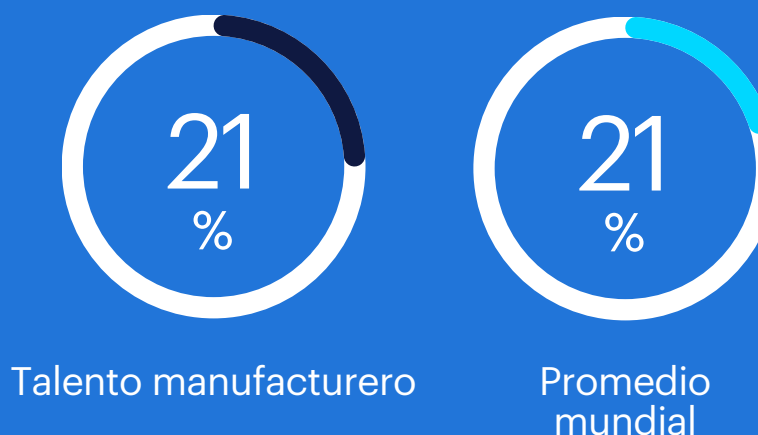
Los beneficios de atención médica son importantes para mí.



## Fomentando un sentido de comunidad

Los talentos del sector manufacturero están igual de preocupados por sentir un sentido de comunidad en sus lugares de trabajo en comparación con el promedio mundial. Es más, el 21% de ellos, tanto en Chile como el promedio global, ha dejado un trabajo porque no pudo hablar abiertamente de aspectos personales.

Dejé un trabajo porque tuve que ocultar aspectos de mí en el trabajo.

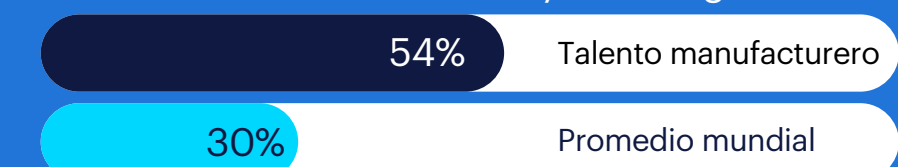


## Ganar oportunidades a través de la capacitación

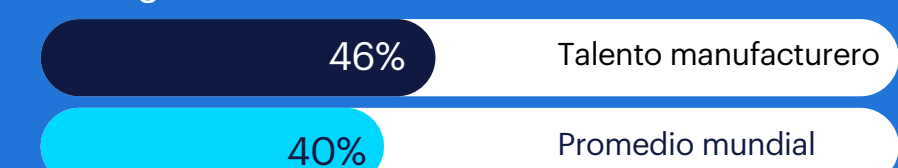
Hablando de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, los talentos en el sector manufacturero en Chile indican que tienen un interés superior al promedio mundial de aprender ciertas habilidades informáticas.

Me interesarían las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Conocimientos informáticos y tecnológicos



Inteligencia artificial





Panorama del sector:

# Transporte y logística.

Al examinar la nueva realidad laboral, los talentos en el sector del transporte y la logística se desvían de las tendencias globales. En diversas áreas clave, presentan distintas prioridades y motivaciones, y sus empleadores parecen no estar cumpliendo con sus expectativas. Esto genera una brecha de confianza y un riesgo de deserción.

## Motivación por personalización

Los talentos del sector de transporte y logística en Chile, están más dispuestos a renunciar a un empleo que su pares a nivel mundial, pese a que el 38% menciona haber mejorado los beneficios en los últimos 6 meses vs 31% de los talentos globales.

Deje un trabajo debido al bajo salario.



● Talento en transporte y logística  
● Promedio mundial

Los beneficios han aumentado en los últimos seis meses en mi organización.



● Talento en transporte y logística  
● Promedio mundial

## Fomentando un sentido de comunidad

La importancia que los talentos de esta industria en Chile dan al sentido de comunidad para su salud mental es 10% inferior a la que le dan los talentos a nivel mundial. Es más el 65% menciona tener amigos en su trabajo vs 76% de la media global.

Un sentido de comunidad en el trabajo es importante para mi salud mental.



Considero amigos a algunos de mis colegas.

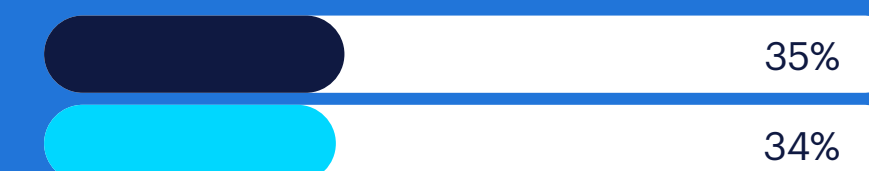


● Talento en transporte y logística  
● Promedio mundial

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

Al analizar el desarrollo de habilidades, existe una diferencia de 1% entre los trabajadores en Chile que dicen haber aumentado su plan de formación vs sus pares a nivel mundial. A la vez, son menos optimistas de que su empleador les brinde oportunidades de desarrollo en 2025

Las oportunidades de formación y desarrollo han aumentado en los últimos seis meses.



● Talento en transporte y logística  
● Promedio mundial

Confío en que mi empleador me brindará oportunidades de progresión profesional.



● Talento en transporte y logística  
● Promedio mundial

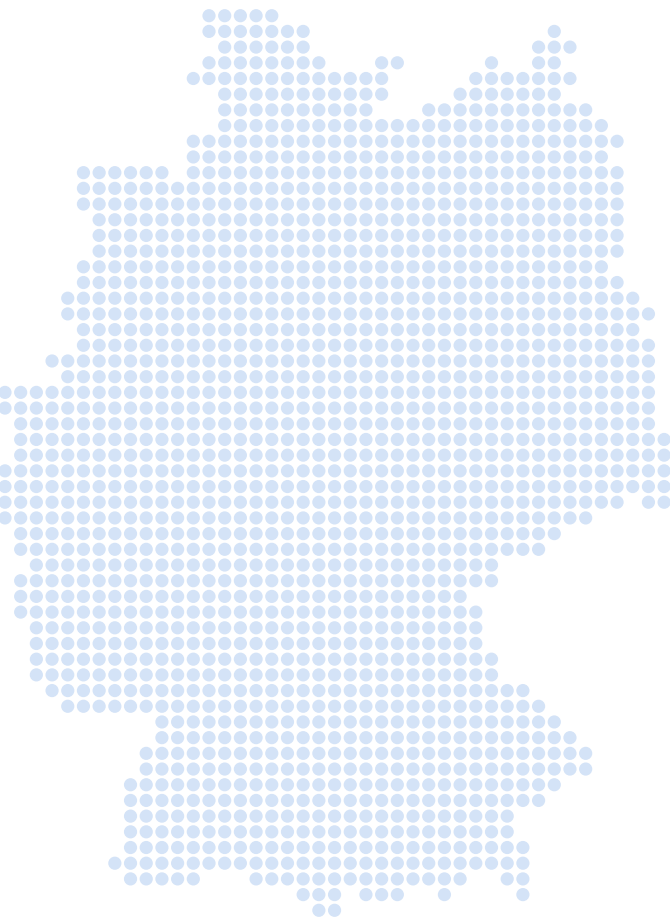


# Selecciona un mercado.

- |                |               |                  |
|----------------|---------------|------------------|
| Alemania       | Francia       | Polonia          |
| Argentina      | Grecia        | Portugal         |
| Australia      | Hungría       | RAE de Hong Kong |
| Austria        | India         | Reino Unido      |
| Bélgica        | Italia        | República Checa  |
| Brasil         | Japón         | Rumania          |
| Canadá         | Luxemburgo    | Singapur         |
| Chile          | Malasia       | Suecia           |
| China          | México        | Suiza            |
| Dinamarca      | Noruega       | Turquía          |
| España         | Nueva Zelanda | Uruguay          |
| Estados Unidos | Países Bajos  |                  |







En Alemania, los talentos se alinean en gran medida con los promedios mundiales en los temas clave identificados en Workmonitor 2025, aunque existen algunas discrepancias. Es menos probable que abandonen puestos que no ofrecen oportunidades de progresión profesional que sus pares en todo el mundo. También es menos probable que hayan dejado un puesto debido a un entorno laboral tóxico. Cuando analizan la posibilidad de mejorar sus habilidades, también es menos probable que consideren que las oportunidades de capacitación y desarrollo son importantes en sus puestos actuales o futuros.

Panorama del mercado:

# Alemania.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 74 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 43% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 23% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

→ El 21% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)

- El 37% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 78% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 71% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 65% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 57% (67% global)
- El 61% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 55% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 24% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 81% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 82% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 53% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% global)

→ El 36% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

- El 83% se siente confiado por su empleador (83% global)
- El 76% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 59% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 52% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 44% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 30% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

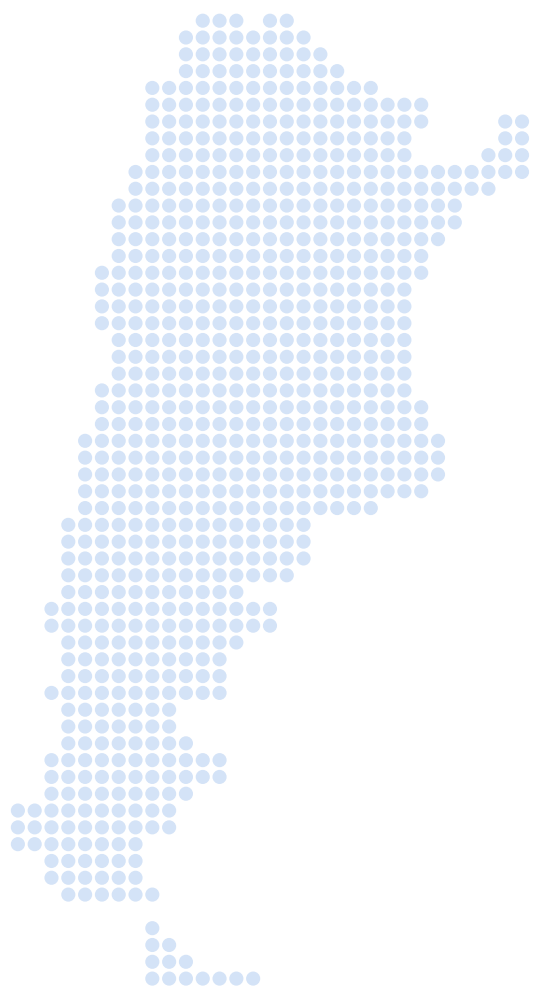
## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 58% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 34% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 40% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 48 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 31% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 25 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 23% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 24% (23% global)
  - Bienestar y atención plena 10% (6% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 9% (11% global)
  - Habilidades de comunicación y presentación 6% (5% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 5% (7% global)





Workmonitor 2025 revela que los talentos en Argentina están presionando por muchos de los mismos beneficios que sus pares globales. Si bien el salario aún supera como motivador al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, son más exigentes en cuanto a la alineación de valores con los empleadores. También es más probable que hayan dejado lugares de trabajo tóxicos que el promedio mundial y otorgan una mayor importancia a la capacitación y el desarrollo, con especial atención a la inteligencia artificial.

Panorama del mercado:

# Argentina.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 79 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 51% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 28% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 33 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)

→ El 54% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)

- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 93% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 87% (83% global)
  - Flexibilidad horaria 75% (73% a nivel mundial)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 70% (67% global)
- El 62% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 57% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 83% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 85% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 41% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% a nivel mundial)

→ El 52% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

- El 89% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 79% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 60% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 60% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 47% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 39% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 81% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 44% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 46% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 59 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)

→ El 47% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)

- El 20% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 35% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 33% (23% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
  - Coaching y mentoring 7% (4% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 7% (7% global)
  - Programación/codificación 6% (6% global)





Según Workmonitor 2025, los talentos australianos están en general alineados con sus pares globales cuando consideran lo que esperan de su empleador. Si bien la flexibilidad es un tema importante, es más probable que los empleadores en este mercado también hayan cumplido con este aspecto. El talento en Australia también valora más el sentido de pertenencia, pero están un poco menos preocupados por las oportunidades de garantizar el futuro de sus habilidades.

Panorama del mercado:

# Australia.

## Motivado por la personalización

Los talentosos esperan cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 80 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 45 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 28% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 28% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 48% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 79% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 83% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 76% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 70% (67% global)

→ El 72% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)

- El 64% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 30% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 26% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 83% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 84% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)

→ El 62% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)

- El 47% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 84% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 79% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 60% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 58% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 51% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 39% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

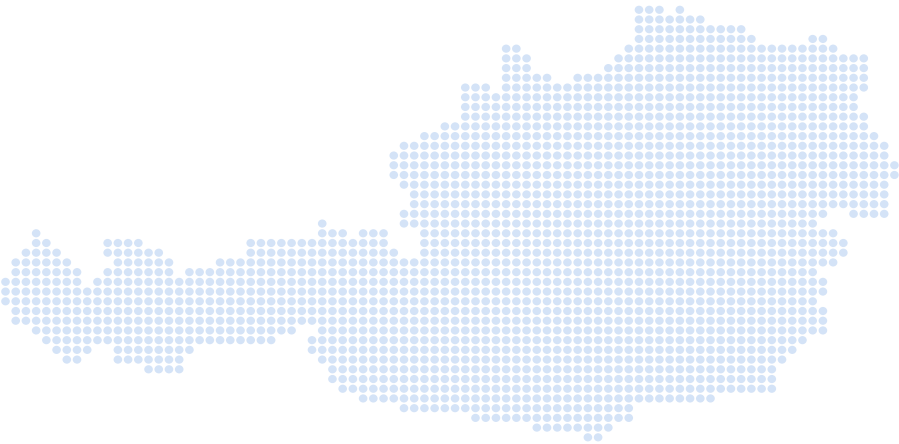
A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 69% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 38% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)

→ El 39% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)

- El 57 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 34% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 28% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 30% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 21% (23% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 9% (11% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 9% (7% global)
  - Bienestar y atención plena 6% (6% global)
  - Privacidad de datos y ciberseguridad 5% (4% global)





En Austria, el talento está relativamente alineado con los promedios globales en lo que respecta a los temas clave de Workmonitor 2025. Sin embargo, es menos probable que vean flexibilidad tanto en términos de horas de trabajo como de ubicación que sus pares a nivel mundial y también es menos probable que prioricen estas áreas. Menos talentos austríacos que la media global han tenido oportunidades de asegurar el futuro de sus habilidades durante los últimos seis meses y también tienen menos confianza en que sus empleadores creen lugares de trabajo inclusivos.

Panorama del mercado:

# Austria.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 68 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
  - El 40% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
  - El 27% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
  - El 24 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
  - El 40% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 75% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 71% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto al horario laboral 67% (73% a nivel mundial)
    - Flexibilidad en términos de ubicación 58% (67% global)
  - El 60% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 50% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 27% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
  - El 23% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quieren una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 78% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
  - El 82% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
  - El 55% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
  - El 43% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
  - El 83% siente que su empleador confía en él (83% global)
  - El 72% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
  - El 58% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 55% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 42% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 31% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 61% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
  - El 37% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
  - El 39% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
  - El 47 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
  - El 35% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 28% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 25% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 20% (23% global)
    - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
    - Bienestar y atención plena 9% (6% global)
    - Habilidades de gestión y liderazgo 7% (7% global)
    - Programación y codificación 6% (6% global)





Panorama del mercado:

# Bélgica.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 78 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 44% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)

→ El 21% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

- El 25 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 41% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 80% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 83% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 73% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 64% (67% global)
- El 63% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 60% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 27% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 74% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 84% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 52% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)

→ El 31% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

- El 84% se siente confiado por su empleador (83% global)
- El 76% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 63% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 56% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 44% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 31% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 69% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 35% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 41% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 52 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)

→ El 28% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)

→ El 32% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)

- El 28% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 18% (23% global)
  - Bienestar y atención plena 9% (6% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 9% (11% global)
  - Comunicaciones y presentaciones 6% (5% a nivel mundial)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 6% (7% global)



En cuanto a las motivaciones, los talentos en Brasil tienen significativamente menos probabilidades de aceptar un trabajo si no se sienten alineados con la empresa en comparación con sus pares globales. De manera similar, si se considera la comunidad, es mucho más probable que hayan dejado un puesto debido a un entorno laboral tóxico. Cuando se trata de preparar sus habilidades para el futuro, se responsabilizan mucho más de su desarrollo personal en lugar de verlo como una responsabilidad de su empleador.

Panorama del mercado:

# Brasil.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 76 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

→ El 58% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)

- El 28% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 37 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 53% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 92% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 92% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 83% (73% global)
  - Flexibilidad en cuanto a ubicación 80% (67% global)
- El 63% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 60% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 35% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 31% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 90% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 87% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 54% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)

→ El 53% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

- El 88% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 80% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 61% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 59% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 56% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 42% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 87% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 44% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 48% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 63 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)

→ El 49% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)

- El 19% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 41% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 27% (23% global)
  - Alfabetización tecnológica y de TI 17% (11% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 8% (7% global)
  - Diversidad e inclusión 7% (3% global)
  - Bienestar y atención plena 5% (6% global)





En Canadá, los talentos se alinean con los promedios globales en la mayoría de las temáticas identificadas en Workmonitor 2025. Tienen una probabilidad ligeramente mayor de trabajar para organizaciones cuyos valores sociales y ambientales se alinean con los suyos y una probabilidad menor de haber renunciado a un puesto que no coincidía con sus motivaciones personales. Encontrar un sentido de comunidad en el trabajo es más importante para los talentos en este mercado en comparación con sus pares globales. Este grupo valora las oportunidades de capacitación un poco menos que el promedio global, y menos personas recibieron oportunidades de capacitación en los últimos seis meses.

Panorama del mercado:

# Canadá.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 81 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 44% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 24% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 27 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 44% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 87% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 88% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 76% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 67% (67% global)
- El 67% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 61% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 30% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 27% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 89% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 86% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)

→ El 61% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)

- El 42% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 87% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 78% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 67% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 51% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel global)
- El 52% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 39% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

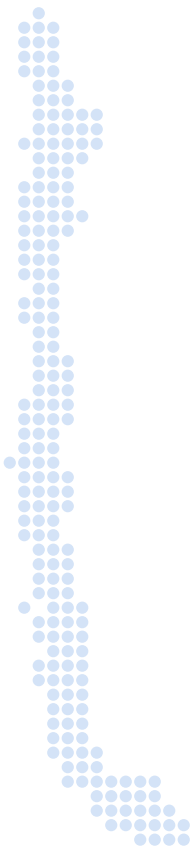
## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 71% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 37% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 39% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 56 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 32% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 30% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)

→ El 30% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)

- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 21% (23% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 10% (7% a nivel mundial)
  - Bienestar y atención plena 8% (6% global)
  - Alfabetización tecnológica y de TI 8% (11% global)
  - Análisis de datos y ciencia 5% (5% global)



Según Workmonitor 2025, los talentos chilenos están en línea con los promedios globales en cuanto a personalización. Sin embargo, es ligeramente menos probable que acepten un trabajo en una organización cuyos valores no se alineen con los suyos, y es mucho más probable que hayan dejado un trabajo debido a una cultura tóxica, más que el promedio global. Al considerar la capacitación, más de la mitad de los talentos en este mercado creen que son mayoritariamente o totalmente responsables de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo del cambio tecnológico, en comparación con el promedio mundial.

Panorama del mercado:

# Chile.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 73 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

→ El 53% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)

- El 31% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 37 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 57% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 88% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 86% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 70% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 70% (67% global)
- El 59% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel global)
- El 57% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 31% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 30% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 84% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 83% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 43% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% a nivel mundial)

→ El 55% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

- El 83% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 77% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 65% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 62% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 45% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 40% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 81% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 46% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 45 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 59 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)

→ El 54% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)

- El 18% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 35% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 23% (23% global)
  - Alfabetización tecnológica y de TI 16% (11% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 7% (7% a nivel mundial)
  - Análisis de datos y ciencia 6% (5% global)
  - Programación/codificación 6% (6% global)



## Panorama del mercado:

# China.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 86 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

→ El 66% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)

- El 22% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 36% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 70% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 82% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 88% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 84% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 73% (67% global)

- El 82% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 76% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 53% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 49% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 96% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 94% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 64% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 38% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 89% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 89% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 72% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 70% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 70% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)

→ El 61% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 82% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 60% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 58% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 73 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 35% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 36% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)

→ El 63% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)

- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 26% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 12% (11% global)
- Programación/codificación 9% (6% global)
- Habilidades de comunicación y presentación 8% (5% global)
- Gestión de proyectos de software 6% (4% global)

El talento en China se destaca en muchas áreas de los temas clave de Workmonitor 2025 en comparación con los promedios globales. La alineación de valores y las oportunidades de progresión profesional son notablemente más importantes para el talento en este mercado. Al igual que la comunidad: están más dispuestos a ganar menos en un puesto que contribuya a la sociedad. La progresión profesional también es muy importante para el talento en China, y tienen casi el doble de probabilidades que la media global de haber visto el aumento en las oportunidades de desarrollo en los últimos seis meses.



Los talentos de República Checa destacan en muchas áreas en comparación con los promedios mundiales. Son mucho menos propensos a decir que los valores sociales y ambientales de sus empleadores coinciden con los suyos en comparación con sus pares en todo el mundo. La confianza entre talentos y empleadores también parece ser menor en este mercado y también es menos probable que consideren importantes las oportunidades de capacitación y desarrollo.

Panorama del mercado:

# República Checa.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 35 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 37% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
  - El 37% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
  - El 27 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
  - El 39% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 72% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 73% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 58% (73% global)
    - Flexibilidad en cuanto a ubicación 50% (67% global)
  - El 42% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
  - El 47% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
  - El 28% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
  - El 23% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

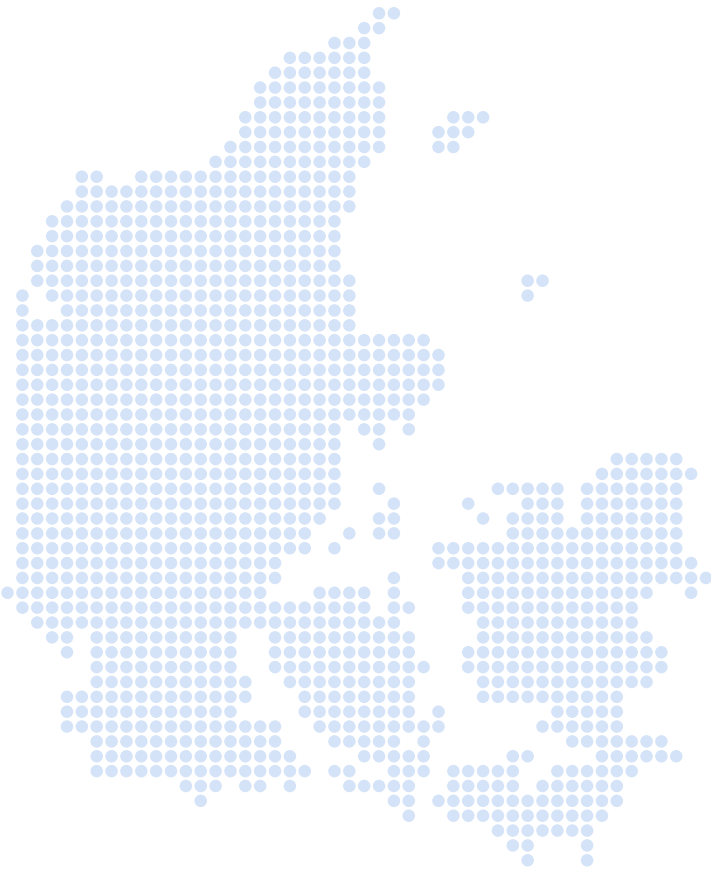
- El 75% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
  - El 88% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
  - El 58% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
  - El 45% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 18% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 28% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
  - El 43% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 58% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
  - El 35% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
  - El 33% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 57% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 31% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
  - El 36% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
  - El 42 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
  - El 32% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 30% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
  - El 26% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
  - El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 16% (23% global)
    - Bienestar y atención plena 16% (6% global)
    - Habilidades de gestión y liderazgo 8% (7% global)
    - Alfabetización tecnológica y de TI 8% (11% global)
    - Habilidades de comunicación y presentación 7% (5% global)





En Dinamarca, el talento se alinea estrechamente con los promedios globales en los temas clave identificados en Workmonitor 2025. Esto es particularmente cierto cuando se analiza la personalización, aunque dan menos importancia a la flexibilidad de ubicación que sus pares en todo el mundo. En cuanto al sentido de comunidad en el trabajo, nuevamente están en gran medida alineados, aunque son mucho más propensos a dejar un puesto si sienten que no pertenecen. También es menos probable que consideren que las oportunidades de capacitación y desarrollo son importantes en sus puestos actuales o futuros.

Panorama del mercado:

# Dinamarca.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 79 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 46% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 31% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 26 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 41% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 78% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 83% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 75% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 56% (67% global)
- El 65% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 59% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 34% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 28% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 88% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 88% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)

→ El 73% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)

- El 48% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 89% se siente confiado por su empleador (83% global)
- El 83% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 56% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 54% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 52% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 39% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 56% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 40% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 42 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 55 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 28% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 26 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 31% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 21% (23% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 9% (11% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 9% (7% global)
  - Habilidades de comunicación y presentación 7% (7% global)
  - Programación y codificación 6% (5% global)



En Francia, los talentos coinciden en gran medida en las temáticas clave identificadas en Workmonitor 2025, con algunas discrepancias. Es menos probable que se beneficien de la flexibilidad de ubicación que sus pares en todo el mundo. También es menos probable que crean que rinden mejor si sienten un sentido de comunidad en el trabajo. En cuanto a la mejora de las habilidades, también es menos probable que se les hayan ofrecido oportunidades de formación y desarrollo en los últimos seis meses.

Panorama del mercado:

# Francia.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 70 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 48 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 25% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 26 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 47% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 80% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 84% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 71% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 60% (67% global)
- El 61% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 52% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 23% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 20% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 73% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 74% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 40% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% a nivel mundial)
- El 36% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 80% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 71% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 64% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 56% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 38% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel global)
- El 35% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 68% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 37% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 41% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 51 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 25% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 30% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 22% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 17% (23% global)
  - Bienestar y atención plena 11% (6% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
  - Programación y codificación 5% (6% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 4% (7% global)





En Grecia, el talento se alinea en gran medida con los promedios mundiales en los temas clave identificados en Workmonitor 2025, aunque existen algunas discrepancias. Es menos probable que hayan recibido flexibilidad por parte de su empleador, tanto en términos de tiempo como de ubicación. También es menos probable que confíen en que su empleador cree un lugar de trabajo inclusivo. En cuanto a la mejora de las habilidades, también es menos probable que hayan visto un aumento de las oportunidades de capacitación y desarrollo en los últimos seis meses.

Panorama del mercado:

# Grecia.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 70 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 46% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 32% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 33 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 48% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 85% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 84% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 73% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 71% (67% global)

→ El 54% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)

→ El 51% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)

- El 22% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 17% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 80% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 88% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 56% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
- El 52% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 85% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 75% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 61% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 69% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)

→ El 35% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)

- El 26% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 73% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 36% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 39% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 49 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 34% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 24% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)

→ El 24% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)

- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 22% (23% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 12% (11% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 9% (7% global)
  - Habilidades de comunicación y presentación 7 (5% a nivel mundial)
  - Coaching y mentoría 5% (4% global)



Panorama del mercado:

# RAE de Hong Kong.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 65 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 51% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 37% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

→ El 44 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)

- El 51% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 74% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 71% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 61% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 54% (67% global)
- El 65% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 58% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 34% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 37% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 76% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 83% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 59% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
- El 46% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 77% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 78% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 72% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 66% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 51% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)

→ El 53% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

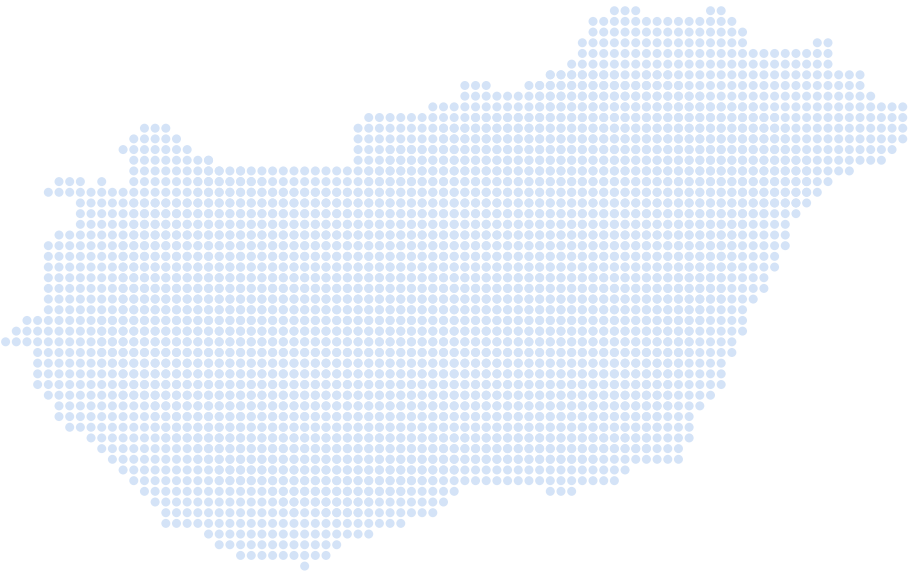
A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 61% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 39% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 43 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 53 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 35% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 29% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 37% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- Los talentosos estarían más interesados en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 35% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 9% (11% a nivel mundial)
- Privacidad de datos y ciberseguridad 8% (4% a nivel mundial)
- Ciencia de datos/análisis 7 % (5 % global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 4% (7% a nivel mundial)
- Habilidades de comunicación y presentación 6% (5% global)





Si bien el talento en Hungría se alinea en gran medida con los promedios mundiales en las cuestiones clave identificadas en Workmonitor 2025, hay algunas áreas en las que los trabajadores divergen. Es más probable que prioricen la flexibilidad, pero es menos probable que reciban estos beneficios de su empleador. También es menos probable que confíen en que su empleador cree una cultura inclusiva. En cuanto a la mejora de las habilidades, han observado un aumento menor en las oportunidades de capacitación y desarrollo durante los últimos seis meses.

Panorama del mercado:

# Hungría.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 72 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 42 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 28% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 24 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 38% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 84% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 85% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 78% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 72% (67% global)

→ El 20% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)

- El 21% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 79% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 85% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 53% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% global)
- El 37% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 80% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 72% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 60% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 50% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)

→ El 39% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel global)

- El 27% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 71% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 33% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 37% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 50% dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55% a nivel mundial)
- El 25% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 35% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)

→ El 22% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)

- El talento estaría más interesados en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 21% (23% global)
  - Bienestar y atención plena 10% (6% global)
  - Empatía y escucha activa 9% (4% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 7% (11% global)
  - Habilidades de comunicación y presentación 6% (5% global)



Panorama del mercado:

# India.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 90 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 70% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 49% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

- El 61% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 71% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 85% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 87% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 84% (73% global)
    - Flexibilidad en términos de ubicación 83% (67% global)
  - El 86% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
  - El 86% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
  - El 67% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horario laboral en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
  - El 66% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 91% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 93% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 69% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% a nivel mundial)
- El 58% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 92% siente que su empleador confía en él (83% global)

- El 93% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 75% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 74% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
  - El 71% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
  - El 67% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 89% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 67% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 58% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)

- El 79 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 47% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 24% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador. (27% a nivel mundial)
  - El 75% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
  - El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 43% (23% global)
    - Alfabetización informática y tecnológica 12% (11% a nivel mundial)
    - Programación y codificación 6% (6% a nivel mundial)
    - Ciencia de datos/análisis 5 % (5 % global)
    - Habilidades de gestión y liderazgo 5% (7% global)





En Italia, el talento se alinea en líneas generales con los promedios mundiales si se consideran los temas clave identificados en Workmonitor 2025. Sin embargo, es menos probable que los talentos de este mercado hayan dejado un puesto que no ofrecía oportunidades de progresión profesional. Si bien es ligeramente más probable que quieran que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad, es menos probable que confíen en que su empleador cree un entorno de trabajo inclusivo. Cuando analizan las oportunidades de capacitación, es mucho más probable que crean que es responsabilidad de sus empleadores preparar sus habilidades para el futuro.

Panorama del mercado:

# Italia.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 73 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 42 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 22% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

→ El 21% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)

- El 44% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 85% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 87% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 72% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 64% (67% global)

- El 58% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 53% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 26% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horario laboral en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 23% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

Los talentos tienen claro que quieren una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 87% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 89% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 57% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% global)
- El 40% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 84% se siente confiado por su empleador (83% global)
- El 74% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 57% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 63% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)

→ El 42% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)

- El 32% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 76% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 38% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 40% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 42 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 23% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)

→ El 47 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)

- El 30% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 24% (23% global)
- Alfabetización tecnológica y de TI 8% (11% global)
- Empatía y escucha activa 6% (5% global)
- Programación/codificación 5% (6% global)
- Bienestar y atención plena 5% (6% global)



El talento en Japón se desvía ampliamente de los promedios globales cuando se consideran los temas clave identificados en Workmonitor 2025. Los talentos en este mercado tienen muchas menos probabilidades de haber dejado un puesto que no ofrecía oportunidades de progresión profesional. También es menos probable que quieran que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad. Cuando se analizan las oportunidades de capacitación, es mucho menos probable que su empleador les haya ofrecido oportunidades para garantizar el futuro de sus habilidades.

Panorama del mercado:

# Japón.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 54 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 37% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 20% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

→ El 14 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)

- El 24% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 62% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 65% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 57% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 45% (67% global)

- El 50% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 48% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 16% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 15% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quieren una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 62% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 77% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 34% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% a nivel mundial)
- El 26% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 60% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 53% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 63% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 54% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 26% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel global)
- El 19% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

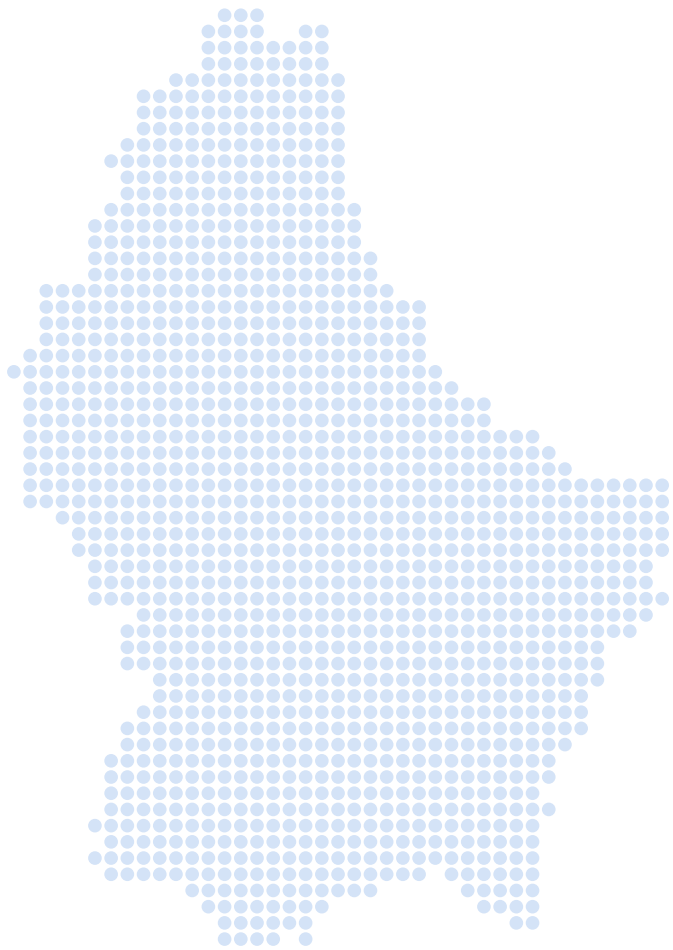
- El 42% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 22% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 23% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)

→ El 27 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)

- El 31% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 35% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 13% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 16% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 7% (11% global)
- Programación/codificación 5% (6% global)
- Habilidades de comunicación y presentación 5% (5% global)
- Ciencia de datos/análisis 4 % (5 % global)





En Luxemburgo, el talento se alinea en líneas generales con los promedios globales de los temas clave identificados en Workmonitor 2025. Sin embargo, es mucho más probable que los talentos de este mercado hayan dejado un puesto que no ofrecía oportunidades de progresión profesional. También es menos probable que quieran que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad. Si se analiza la posibilidad de mejorar las habilidades, es mucho más probable que dejen un puesto que no ofreciera oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades.

Panorama del mercado:

# Luxemburgo.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 77 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 56% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 36% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

→ El 43 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)

- El 62% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 79% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 88% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 76% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 69% (67% global)

- El 66% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 63% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 56% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 52% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 77% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 77% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 60% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 35% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 81% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 74% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 56% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 44% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 58% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 56% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 77% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

→ El 60% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)

- El 68% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 66 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 33% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 33% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 60% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- Alfabetización informática y tecnológica 11% (11% global)
- IA 10% (23% global)
- Habilidades de comunicación y presentación 10% (5% global)
- Bienestar y atención plena 8% (6% global)
- Gestión de proyectos de software 7% (4% global)

Panorama del mercado:

# Malasia.



Los talentos de Malasia están en gran medida alineados con sus pares globales en lo que respecta a los temas clave del informe Workmonitor 2025. Sin embargo, la alineación de valores con los empleadores y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal tienen una calificación más alta en este mercado que el promedio de la encuesta. La necesidad de los talentos de una comunidad en el trabajo y los niveles de confianza percibidos entre los talentos y los empleadores también están por encima del promedio.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 82 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 52% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 29% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 41% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 59% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 88% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 91% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 77% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 74% (67% global)
- El 70% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 66% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 22% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quieren una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 93% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 93% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 61% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 59% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 87% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 84% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 71% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 63% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 58% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 37% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 84% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 44% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 45 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 62 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 37% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 25 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 25% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 22% (23% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 16% (7% a nivel mundial)
  - Alfabetización informática y tecnológica 11% (11% global)
  - Ciencia de datos y análisis 7% (5% global)
  - Bienestar y atención plena 6% (6% global)





Panorama del mercado:

# México.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 83 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 58% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 33% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)

→ El 45 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)

- El 64% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 88% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 84% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 74% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 74% (67% global)
- El 65% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 64% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 36% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 34% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 85% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 84% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 50% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% global)
- El 58% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 86% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)

→ El 82% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)

- El 64% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 63% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 57% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 44% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

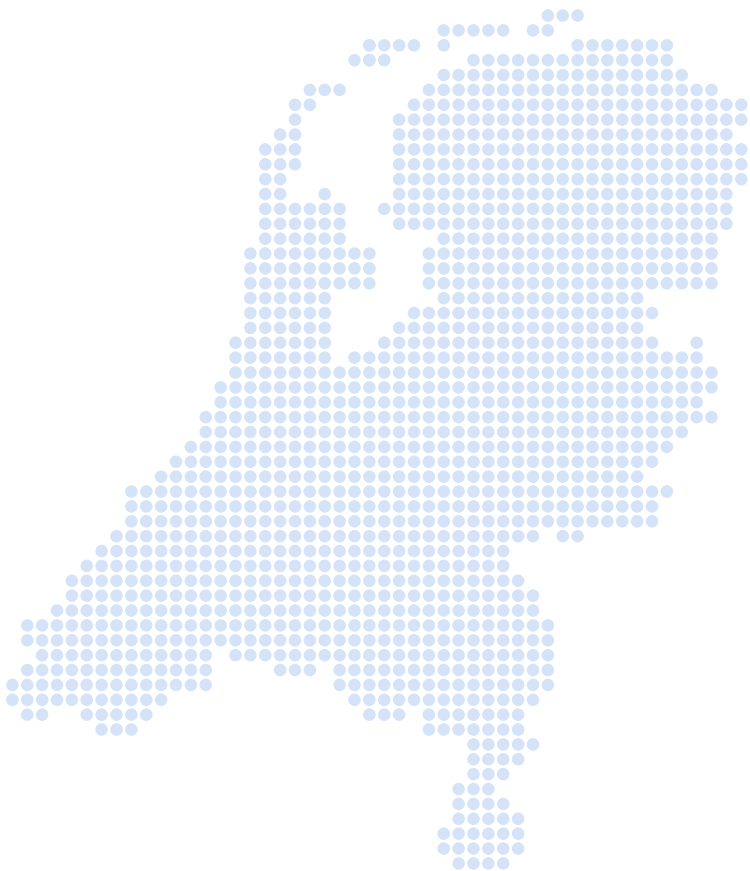
A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 86% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 53% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 58% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)

→ El 67 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)

- El 52% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 18% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 47% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 27% (23% global)
- Alfabetización tecnológica y de TI 15% (11% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 6% (7% global)
- Desarrollo de negocios y construcción de relaciones 6% (3% global)
- Ciencia y análisis de datos 6% (5% a nivel mundial)



Los Temas globales identificados por Workmonitor 2025 también resuenan entre los talentos de los Países Bajos. Están muy alineados con sus empleadores en términos de valores y tienen una flexibilidad laboral superior a la media. Los niveles de confianza percibidos entre empleadores y trabajadores son más altos que la media mundial. También hay menos preocupación por la necesidad de una comunidad laboral, ya que menos personas abandonan lugares de trabajo tóxicos u ocultan su verdadera identidad en el trabajo.

Panorama del mercado:

# Países Bajos.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 82 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 42 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 26% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 28% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 39% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 77% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 82% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 67% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 60% (67% global)

→ El 66% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)

- El 27% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 72% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 79% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 54% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
- El 33% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

→ El 87% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)

- El 81% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 54% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 52% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 49% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 34% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 61% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 36% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 40% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 50% dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55% a nivel mundial)
- El 35% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 22 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 29% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 18% (23% global)
- Bienestar y atención plena 8% (6% global)
- Alfabetización tecnológica y de TI 8% (11% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 7% (7% global)
- Coaching y mentoring 6% (4% global)





Si se consideran los temas clave destacados por Workmonitor 2025, el talento de Nueva Zelanda está en línea con los promedios globales. Sin embargo, se sienten más alineados con sus empleadores en términos de valores y propósitos, y dan más importancia al equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los talentos de Nueva Zelanda expresan una necesidad superior a la media de una comunidad de trabajo y califican los niveles de confianza entre empleadores y trabajadores por encima de la media global.

Panorama del mercado:

# Nueva Zelanda.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 80 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 48 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 28% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 30% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 47% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 85% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 88% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 73% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 67% (67% global)
- El 67% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 58% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 35% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 28% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 87% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 87% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 63% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 50% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 90% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 80% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 65% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 56% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 59% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel global)
- El 38% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 75% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 38% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 42 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 54 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 33% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 29% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 36% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 19% (23% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 12% (7% a nivel mundial)
  - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
  - Bienestar y atención plena 10% (6% global)
  - Programación y codificación 6% (6% global)



Si bien en general coinciden con sus pares globales en los temas clave identificados en Workmonitor 2025, los talentos en Noruega se destacan, dados los niveles de confianza superiores a la media que sienten en el trabajo. Sienten que sus líderes confían más en ellos y confían más en ellos a cambio que la media global, incluso en áreas clave como la creación de un entorno de trabajo equitativo.

Panorama del mercado:

# Noruega.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 82 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 50% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 27% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 29 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 54% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 83% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 85% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 70% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 63% (67% global)
- El 63% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 59% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 33% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horario laboral en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 33% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 87% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

→ El 88% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)

- El 67% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 37% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 89% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 82% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 61% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 51% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel global)
- El 59% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel global)
- El 41% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

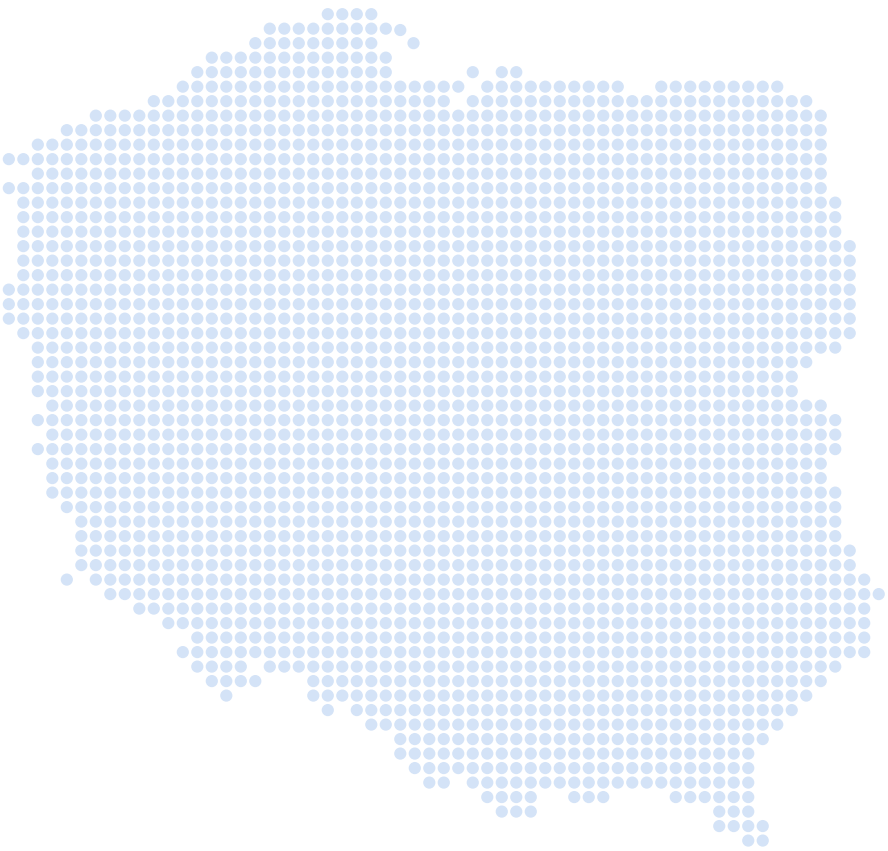
## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 79% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 50% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 51% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 59 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 35% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 27 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 38% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 17% (23% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
  - Gestión y liderazgo 9% (7% global)
  - Programación y codificación 7% (6% global)
  - Bienestar y atención plena 7% (6% global)





El talento de Polonia está alineado con sus pares globales en lo que respecta a los temas clave del informe Workmonitor 2025. La alineación de valores con los empleadores ocupa un lugar destacado, al igual que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la necesidad de una comunidad en el trabajo y el papel de la formación y el desarrollo. El talento en Polonia desearía más desarrollar sus habilidades técnicas y está menos centrado que el promedio de la encuesta en el bienestar y la atención plena.

Panorama del mercado:

# Polonia.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 70 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 42 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
  - El 31% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
  - El 32 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
  - El 43% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 84% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 83% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 71% (73% global)
    - Flexibilidad en términos de ubicación 68% (67% global)
  - El 61% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
  - El 53% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
  - El 23% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
  - El 20% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

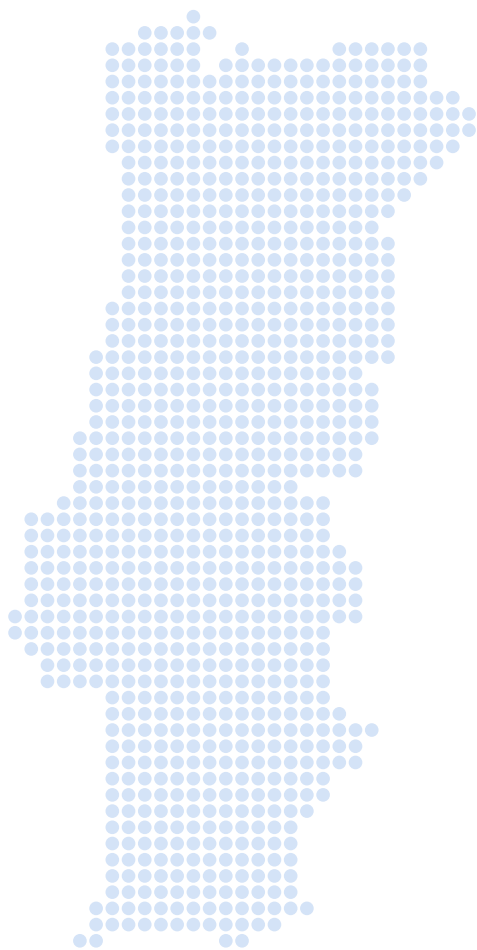
El talento tiene claro que quieren una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 80% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 79% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
  - El 54% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
  - El 43% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
  - El 79% siente que su empleador confía en él (83% global)
  - El 70% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
  - El 45% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 56% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
  - El 45% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
  - El 30% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 73% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 37% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
  - El 41% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
  - El 51 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
  - El 26% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 33% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
  - El 27% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
  - El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 19% (23% global)
    - Alfabetización informática y tecnológica 11% (11% global)
    - Programación y codificación 7% (6% global)
    - Ciencia de datos y análisis 7% (5% global)
    - Bienestar y atención plena 7% (6% global)



Según Workmonitor 2025, los trabajadores portugueses comparten en gran medida lo que esperan de sus empleadores con sus pares de todo el mundo. Sin embargo, priorizan el equilibrio entre vida laboral y personal y los acuerdos de trabajo flexibles muy por encima de la media mundial. Lo mismo ocurre con la búsqueda de un ambiente de comunidad en el trabajo y la creencia de que esto les ayudará a desempeñarse mejor. El interés por encima de la media en la gestión y el liderazgo y la formación en empatía, junto con las habilidades técnicas, también respaldan esta tendencia.

## Panorama del mercado: Portugal.

### Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 69 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 41% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 25% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 26 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 39% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 90% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 91% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 82% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 78% (67% global)

- El 58% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 51% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 19% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 17% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

### Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 90% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 89% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 46% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 38% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 85% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 76% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 55% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 61% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 41% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 31% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

### Ganar oportunidades a través de la capacitación

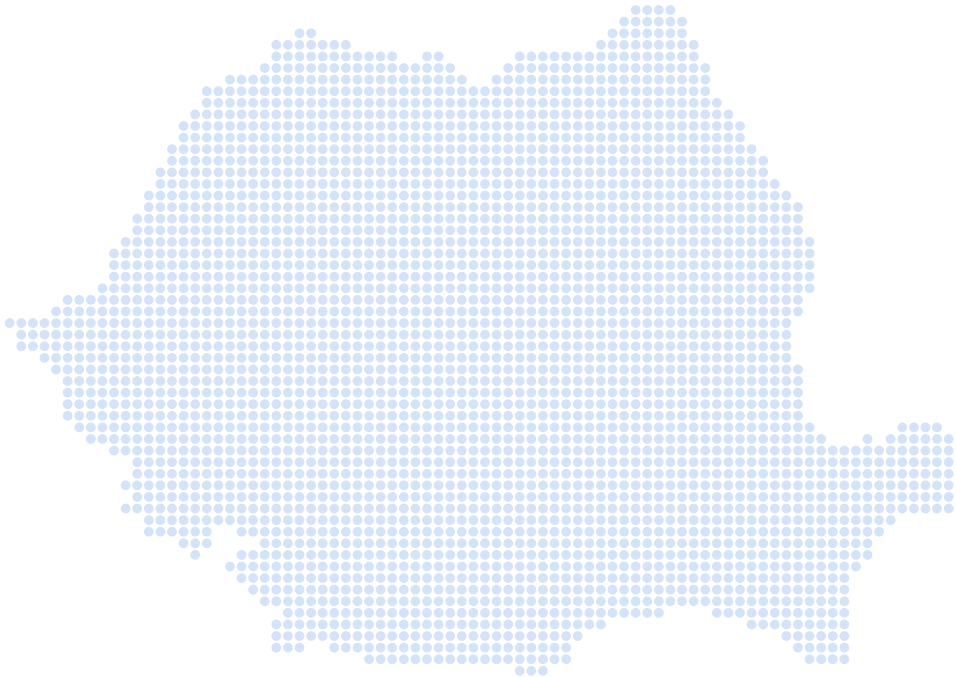
A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 85% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 29% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 41% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 51 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 31% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 28% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 24% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 25% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 9% (11% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 8% (7% global)
- Empatía y escucha activa 6% (4% global)
- Gestión de proyectos de software 6% (4% global)





Panorama del mercado:

# Rumania.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias vitales. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 74 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76% a nivel mundial)
- El 48 % afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48 % a nivel mundial)
- El 34% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 36% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
- El 52% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 84% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 86% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 77% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 72% (67% global)

→ El 71% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)

- El 62% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 24% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 21% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

→ El 90% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

- El 89% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 56% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
- El 51% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 85% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 78% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 59% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 64% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 42% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 36% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 79% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 46% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 46% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 57 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 40% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 21% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 32% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 16% (23% global)
- Alfabetización tecnológica y de TI 15% (11% global)
- Habilidades de comunicación y presentación 11% (5% global)
- Bienestar y atención plena 7% (6% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 6% (7% global)



El talento en Singapur comparte muchas de las expectativas de los empleadores expresadas por los encuestados de todo el mundo en Workmonitor 2025. Sin embargo, tienen más probabilidades de experimentar flexibilidad laboral que el promedio mundial y esa flexibilidad ha aumentado en los últimos seis meses. También están por encima de la media mundial en cuanto a anhelar un ambiente de comunidad en el trabajo y creer que esto beneficia su desempeño.

Panorama del mercado:

# Singapur.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 79 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
  - El 50% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
  - El 29% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
  - El 36% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
  - El 54% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 85% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 86% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 76% (73% global)
    - Flexibilidad en términos de ubicación 71% (67% global)
- El 69% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 37% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
  - El 36% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 89% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 90% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
  - El 62% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
  - El 50% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
  - El 84% siente que su empleador confía en él (83% global)
  - El 82% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
  - El 73% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 66% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
  - El 49% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
  - El 47% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 75% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 43% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
  - El 43 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
  - El 54 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
  - El 37% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 24% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
  - El 39% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
  - El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 30% (23% global)
    - Alfabetización informática y tecnológica 12% (11% global)
    - Habilidades de gestión y liderazgo 7% (7% global)
    - Ciencia y análisis de datos 6% (5% global)
    - Bienestar y atención plena 6% (6% global)





Panorama del mercado:

# España.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 75 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 40% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 24% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 27 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 45% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 86% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 88% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 75% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 65% (67% global)

- El 56% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 51% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 20% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 21% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 84% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)

→ El 87% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)

- El 32% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 41% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 83% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 77% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 62% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% global)
- El 61% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 39% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel global)
- El 40% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

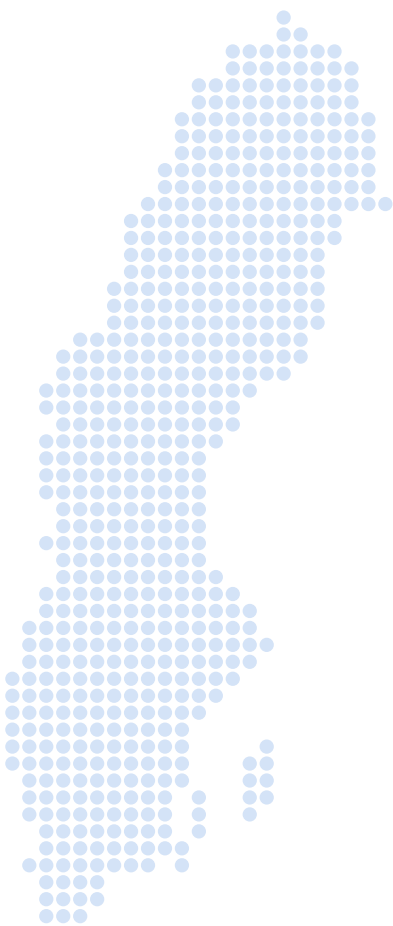
A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 74% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 35% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 45 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 52 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55% a nivel mundial)
- El 43% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 24% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 29% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 27% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 12% (11% global)
- Coaching y mentoring 9% (4% global)
- Empatía y escucha activa 7% (4% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 6% (7% global)

Teniendo en cuenta los temas clave de Workmonitor 2025, los talentos españoles comparten en líneas generales las mismas expectativas de sus empleadores que sus pares globales. Sin embargo, tienen una mayor predisposición a tener horarios de trabajo flexibles y a conciliar la vida laboral y personal que la media mundial. También es más probable que expresen la necesidad de una comunidad que les ayude a desempeñarse mejor en el trabajo, junto con un mayor interés en la formación en materia de coaching y escucha activa.



En términos generales, el talento de Suecia está alineado con sus pares globales en lo que respecta a los temas clave de Workmonitor 2025. Sin embargo, su necesidad de alinearse con los empleadores es mayor que el promedio, al igual que el deseo de espíritu comunitario en el trabajo. Esto se sustenta en la relativa prominencia del bienestar, el coaching y la capacitación en diversidad e inclusión entre las habilidades que los talentos de este mercado buscan en los empleadores.

Panorama del mercado:

# Suecia.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 79 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 40% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
  - El 24% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
  - El 24 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
  - El 36% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 83% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 83% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 68% (73% global)
    - Flexibilidad en términos de ubicación 56% (67% global)
  - El 66% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
  - El 52% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
  - El 22% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
  - El 22% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 87% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 85% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
  - El 56% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece a él (55% global)
  - El 39% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
  - El 84% siente que su líder confía en él (83% global)
  - El 74% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
  - El 48% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 53% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
  - El 51% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
  - El 27% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 69% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 34% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 38% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
  - El 47 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
  - El 30% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 28% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
  - El 22% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
  - El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 17% (23% global)
    - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
    - Bienestar y atención plena 8% (6% global)
    - Coaching y mentoring 7% (4% global)
    - Diversidad e inclusión 5% (3% global)



Panorama del mercado:

# Suiza.



Según Workmonitor 2025, los talentos de Suiza son más determinados sobre cuáles son las expectativas que tienen sobre sus empleadores, que sus pares a nivel global. En comparación con el promedio global, buscan una alineación de valores con sus empleadores, un sentido de comunidad y oportunidades para desarrollar sus funciones. La necesidad de capacitación en áreas como la gestión, el bienestar y el coaching se destaca por encima de la media mundial, mientras que las puntuaciones por debajo de la media en otras dimensiones sugieren un entorno de trabajo más cohesionado en comparación con la media mundial.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 76 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 41% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
- El 30% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 27 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 37% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su rol actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Pagar 78% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 79% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 69% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 58% (67% global)

- El 64% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)

El 56% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)

El 25% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)

El 22% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 72% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 81% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 50% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% global)
- El 39% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

→ El 86% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)

- El 76% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 58% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 48% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 44% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 33% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 64% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

→ El 39% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)

- El 41% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 56 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 35% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 25 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 30% dijo que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 16% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 8% (7% global)
- Bienestar y atención plena 8% (6% global)
- Coaching y mentoring 6% (4% global)

Panorama del mercado:

# Turquía.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 80 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

→ El 63% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)

- El 36% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 46 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 60% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 88% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 90% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 83% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 82% (67% global)

- El 71% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 73% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 37% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 38% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 86% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 90% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 65% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 41% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 84% siente que su empleador confía en él (83% global)
- El 81% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 70% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 63% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 55% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)

→ El 50% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 84% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

→ El 53% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)

- El 52% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
- El 65 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 45% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 24% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)
- El 47% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 42% (23% global)
- Gestión de proyectos de software 7% (4% global)
- Programación y codificación 7% (6% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 7% (11% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo 6% (7% global)





Teniendo en cuenta los temas clave de Workmonitor 2025, los talentos del Reino Unido coinciden en gran medida con sus pares del resto del mundo en lo que esperan de un empleador. Tienen una probabilidad ligeramente mayor de alinearse con los valores sociales y ambientales de sus empleadores. También tienen una probabilidad mayor que el promedio mundial de decir que tienen flexibilidad en el lugar de trabajo. Los encuestados del Reino Unido confían más en que sus empleadores creen una cultura laboral equitativa y un poco más que el promedio estarían dispuestos a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad.

Panorama del mercado:

# Reino Unido.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

→ El 80 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)

- El 46% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial).
- El 27% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 29 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31 % a nivel mundial)
- El 46% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:

- Sueldo 79% (82% global)
- Equilibrio entre vida laboral y personal 85% (83% global)
- Flexibilidad en cuanto a horario laboral 74% (73% global)
- Flexibilidad en términos de ubicación 70% (67% global)

- El 71% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 64% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 34% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 30% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde pueda pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 84% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 85% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
- El 60% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
- El 43% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
- El 88% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 81% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 62% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% global)
- El 53% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)

→ El 55% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)

- El 42% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

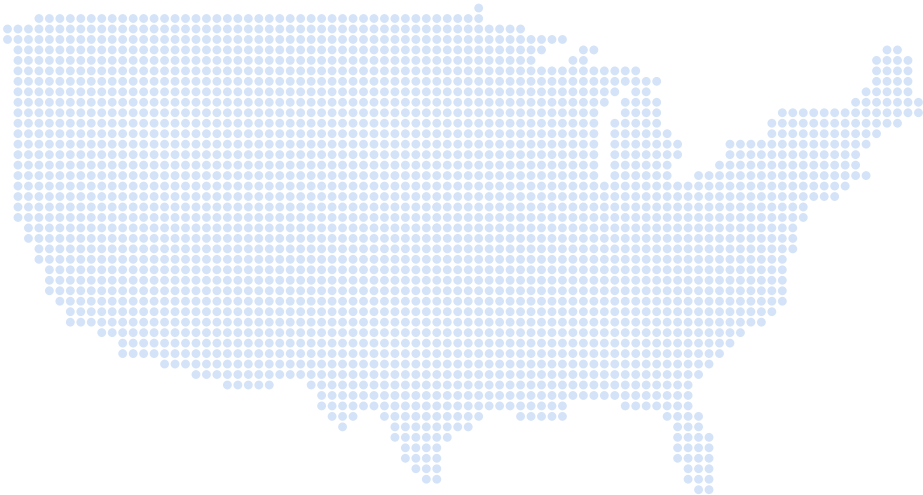
## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 71% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
- El 41% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 42 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 56 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 33% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 28% cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27% a nivel mundial)

→ El 36% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)

- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
  - IA 22% (23% global)
  - Alfabetización informática y tecnológica 10% (11% global)
  - Habilidades de gestión y liderazgo 7% (7% global)
  - Bienestar y atención plena 7% (6% global)
  - Programación y codificación 6% (6% global)



Según Workmonitor 2025, las expectativas de los talentos estadounidenses respecto de los empleadores coinciden en gran medida con las de sus pares en todo el mundo. Sin embargo, en comparación con el promedio mundial, los encuestados estadounidenses tienen más probabilidades de trabajar para empleadores cuyos valores y propósitos coinciden con los suyos. Casi la mitad estaría dispuesta a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad. Los talentos estadounidenses han experimentado una mayor flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación de trabajo y han visto cómo estos últimos han crecido por encima del promedio.

Panorama del mercado:

# Estados Unidos.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 84 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
  - El 52% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial)
  - El 33% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
  - El 36% ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progresión profesional (31% a nivel mundial)
  - El 55% dejaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de progresión profesional (48% a nivel mundial)
  - Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
    - Sueldo 78% (82% global)
    - Equilibrio entre vida laboral y personal 80% (83% global)
    - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 73% (73% global)
    - Flexibilidad en términos de ubicación 71% (67% global)
  - El 76% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
  - El 71% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
  - El 46% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 44% ha visto aumentar la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde pueda pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

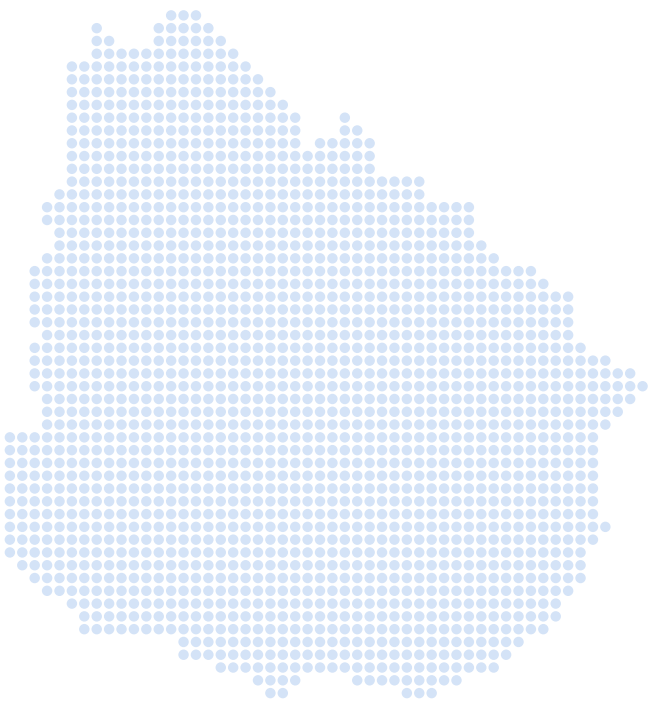
- El 84% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
  - El 85% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% global)
  - El 64% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)
  - El 52% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)
  - El 89% siente que su empleador confía en él (83% global)
  - El 85% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
  - El 72% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
  - El 62% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
  - El 57% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 49% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

- El 75% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)
  - El 47% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
  - El 49% no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44% a nivel mundial)
  - El 66 % dice que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
  - El 39% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
  - El 27 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 47% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:
    - IA 22% (23% global)
    - Alfabetización informática y tecnológica 12% (11% global)
    - Programación y codificación 8% (6% global)
    - Habilidades de gestión y liderazgo 6% (7% global)
    - Bienestar y atención plena 5% (6% global)





El talento en Uruguay suele estar en sintonía con sus pares globales en cuanto a las expectativas de los empleadores, pero menos conectados con los valores y el propósito de estos. Reportan tasas más altas de abandono de lugares de trabajo tóxicos y de ocultamiento de aspectos de sí mismos en el trabajo, y son más propensos a priorizar la capacitación y el desarrollo, valorando no solo las habilidades técnicas sino también la empatía y la creatividad.

Panorama del mercado:

# Uruguay.

## Motivado por la personalización

El talento espera cada vez más que el trabajo esté en sintonía con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una cuestión de ingresos, también desempeña un papel más amplio y significativo en sus vidas.

- El 69 % afirma que los valores y propósitos sociales y ambientales de sus empleadores se alinean con los suyos (76 % a nivel mundial)
- El 50% afirma que no aceptaría un trabajo en una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos (48% a nivel mundial).
- El 34% ha dejado un trabajo porque no estaba de acuerdo con los puntos de vista o las posturas de los líderes (29% a nivel mundial)
- El 32 % ha dejado un trabajo que no ofrecía oportunidades de progreso profesional (31 % a nivel mundial)

→ El 53% renunciaría a un trabajo que no ofreciera oportunidades de progreso profesional (48% a nivel mundial)

- Al pensar en su trabajo actual, los siguientes factores son importantes para el talento en este mercado:
  - Sueldo 88% (82% global)
  - Equilibrio entre vida laboral y personal 83% (83% global)
  - Flexibilidad en cuanto a horario laboral 72% (73% global)
  - Flexibilidad en términos de ubicación 71% (67% global)

- El 64% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de horario laboral (65% a nivel mundial)
- El 54% dice que su trabajo les proporciona flexibilidad en términos de ubicación (60% a nivel mundial)
- El 29% ha visto un aumento en la flexibilidad en términos de horas de trabajo en los últimos seis meses (31% a nivel mundial)
- El 29% ha visto un aumento en la flexibilidad en términos de ubicación en los últimos seis meses (29% a nivel mundial)

## Fomentando un sentido de comunidad

El talento tiene claro que quiere una comunidad, un espacio donde pueda pertenecer, prosperar y aportar todo su potencial al trabajo.

- El 79% dice que quiere que su lugar de trabajo se sienta como una comunidad (83% a nivel mundial)
- El 81% cree que se desempeña mejor en el trabajo si siente un sentido de comunidad con sus colegas (85% a nivel mundial)
- El 42% dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece al mismo (55% a nivel mundial)

→ El 53% ha dejado un trabajo debido a un entorno laboral tóxico (44% a nivel mundial)

- El 83% siente que su empleador confía en él (83% a nivel mundial)
- El 74% dice que puede confiar en sus líderes (77% a nivel mundial)
- El 69% dice que oculta aspectos de sí mismo en el trabajo (62% a nivel mundial)
- El 62% considera que su organización no está haciendo lo suficiente para mejorar la equidad (59% a nivel mundial)
- El 48% confía en que su empleador creará una cultura inclusiva (49% a nivel mundial)
- El 41% estaría dispuesto a ganar menos si su trabajo contribuyera a la sociedad (39% a nivel mundial)

## Ganar oportunidades a través de la capacitación

A medida que se acelera el cambio tecnológico, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la IA y las tecnologías emergentes.

→ El 84% afirma que la formación y el desarrollo son importantes para ellos en su puesto actual o cuando buscan un nuevo empleo (72% a nivel mundial)

- El 39% renunciaría si su empleador no le brindara oportunidades para asegurar el futuro de sus habilidades (41% a nivel mundial)
- El 45 % no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades para desarrollar sus habilidades en el futuro (44 % a nivel mundial)
- El 54 % afirma que su empleador les ha brindado oportunidades para desarrollar habilidades a prueba de futuro, como la IA (55 % a nivel mundial)
- El 51% dice que es mayoritariamente o totalmente responsable de garantizar que sus habilidades sigan el ritmo de los avances tecnológicos (35% a nivel mundial)
- El 17 % cree que la responsabilidad de la mejora de las habilidades tecnológicas recae mayoritariamente o totalmente en su empleador (27 % a nivel mundial)
- El 34% afirmó que las oportunidades de capacitación y desarrollo habían aumentado para ellos en los últimos seis meses (34% a nivel mundial)
- El talento estaría más interesado en las siguientes oportunidades de aprendizaje y desarrollo si su empleador se las ofreciera:

- IA 20% (23% global)
- Alfabetización informática y tecnológica 14% (11% global)
- Empatía y escucha activa 10% (4% global)
- Coaching y mentoring 9% (4% global)
- Pensamiento creativo y analítico 6% (3% global)

# Tu opinión.

Vamos a iniciar una  
conversación.

Randstad Chile  
[comunicaciones@randstad.cl](mailto:comunicaciones@randstad.cl)  
+56 2 3329 9370

Prensa  
Natalia Zúñiga  
[natalia.zuniga@randstad.cl](mailto:natalia.zuniga@randstad.cl)  
+56 9 8678 7633

Maria Paz Espinoza  
[maria.espinoza@randstad.cl](mailto:maria.espinoza@randstad.cl)  
+56 9 7547 7529