

# Barómetro del talento

¿Qué opinan los profesionales de su empleo?

Informe Global. Septiembre 2025.



Manpower®



Experis®  
ManpowerGroup



Talent Solutions  
ManpowerGroup®



ManpowerGroup®



# ÍNDICE

Introducción .....	3
Factores clave .....	4
Bienestar .....	8
Satisfacción laboral .....	10
Confianza .....	12
Conclusiones .....	14



*Becky Frankiewicz*

**Becky Frankiewicz**

President & Chief Strategy Officer,  
ManpowerGroup

## De la gestión del talento al desarrollo del potencial humano

El despliegue de la inteligencia artificial significa que todas las empresas están transformándose para mantenerse competitivas. La transformación digital tiene más que ver con las personas que con la tecnología. Para adaptarnos a un futuro cada vez más digital, debemos cerrar la brecha entre la oferta y la demanda de talento y garantizar la resiliencia tanto del potencial propio y de los demás.

Entender qué quieren las personas de su trabajo y ayudarles a desarrollar sus habilidades a lo largo de carreras profesionales más largas nunca ha sido tan crítico. Por eso me complace tanto compartir nuestro último **Global Talent Barometer**, que ofrece a los trabajadores la oportunidad de expresar cómo se

sienten respecto al mundo del empleo de hoy y de mañana. También ofrece a las empresas una visión muy necesaria para comprender las necesidades de sus equipos e identificar las mejores prácticas.

**Nuestros datos confirman que las personas esperan más de su trabajo.**

Más equilibrio. Más flexibilidad. Más humanidad. Y, lo que es aún más importante: más desarrollo.

Sin embargo, uno de cada tres trabajadores afirma que no cuenta con suficientes oportunidades para alcanzar sus objetivos profesionales en su actual empresa. Una política clara de formación y desarrollo genera capacidades y, además, muestra el compromiso de la compañía con el futuro de las personas.

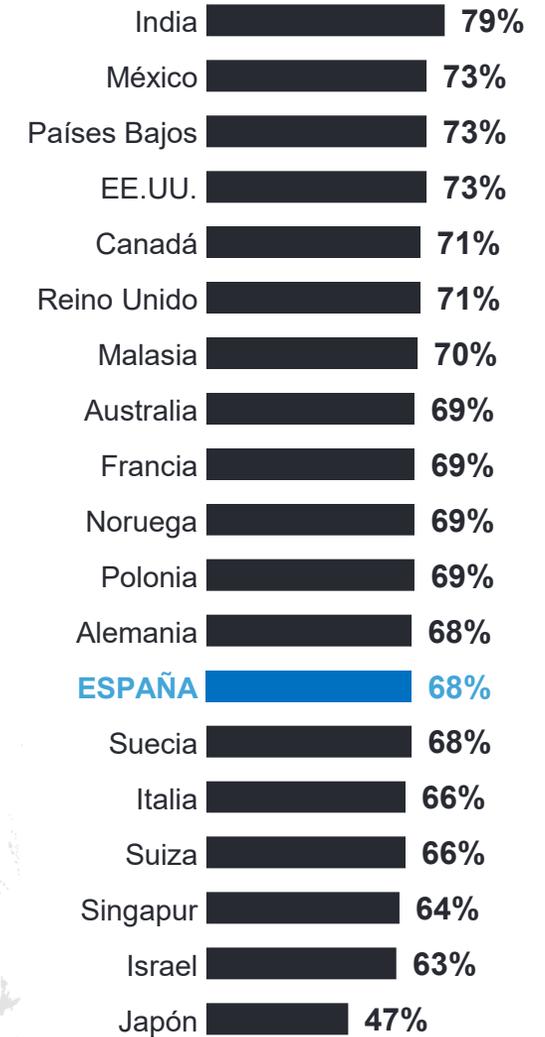
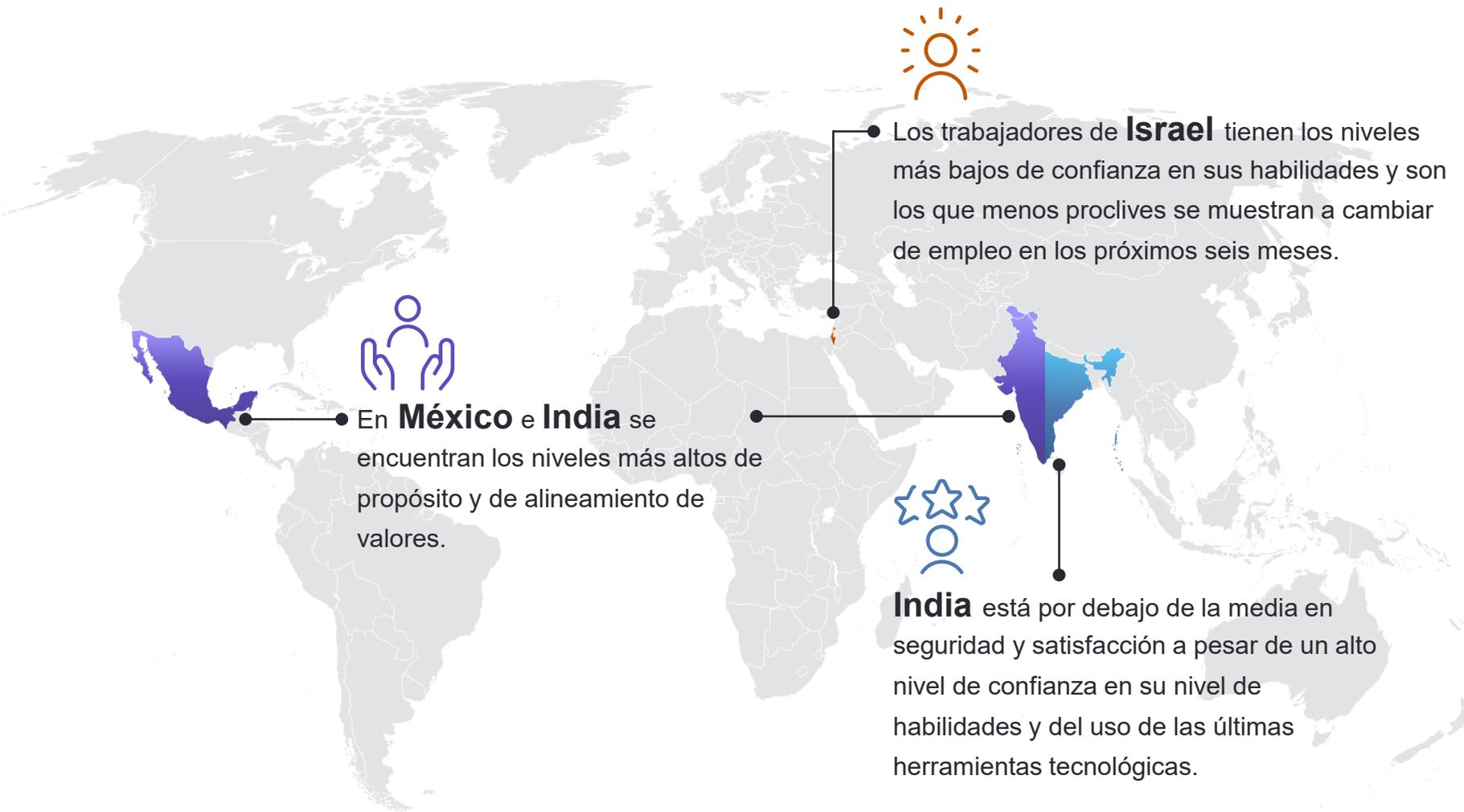
A medida que la escasez de talento sigue creciendo y la tecnología acelera, la capacidad de liberar el potencial y fomentar la movilidad del talento es clave para el crecimiento empresarial. **El Global Talent Barometer muestra que las organizaciones que lideran están diseñando flujos de trabajo que generan resiliencia en lugar de agotarla, e involucran a los empleados en lugar de mantenerlos al margen de las realidades del negocio.** Ahora nos corresponde escuchar, colaborar y actuar, y estos datos nos ayudan precisamente a hacerlo. Gracias por acompañarnos en la construcción de un futuro del trabajo, que pone a las personas en el centro.



# Factores clave



# Resumen por países

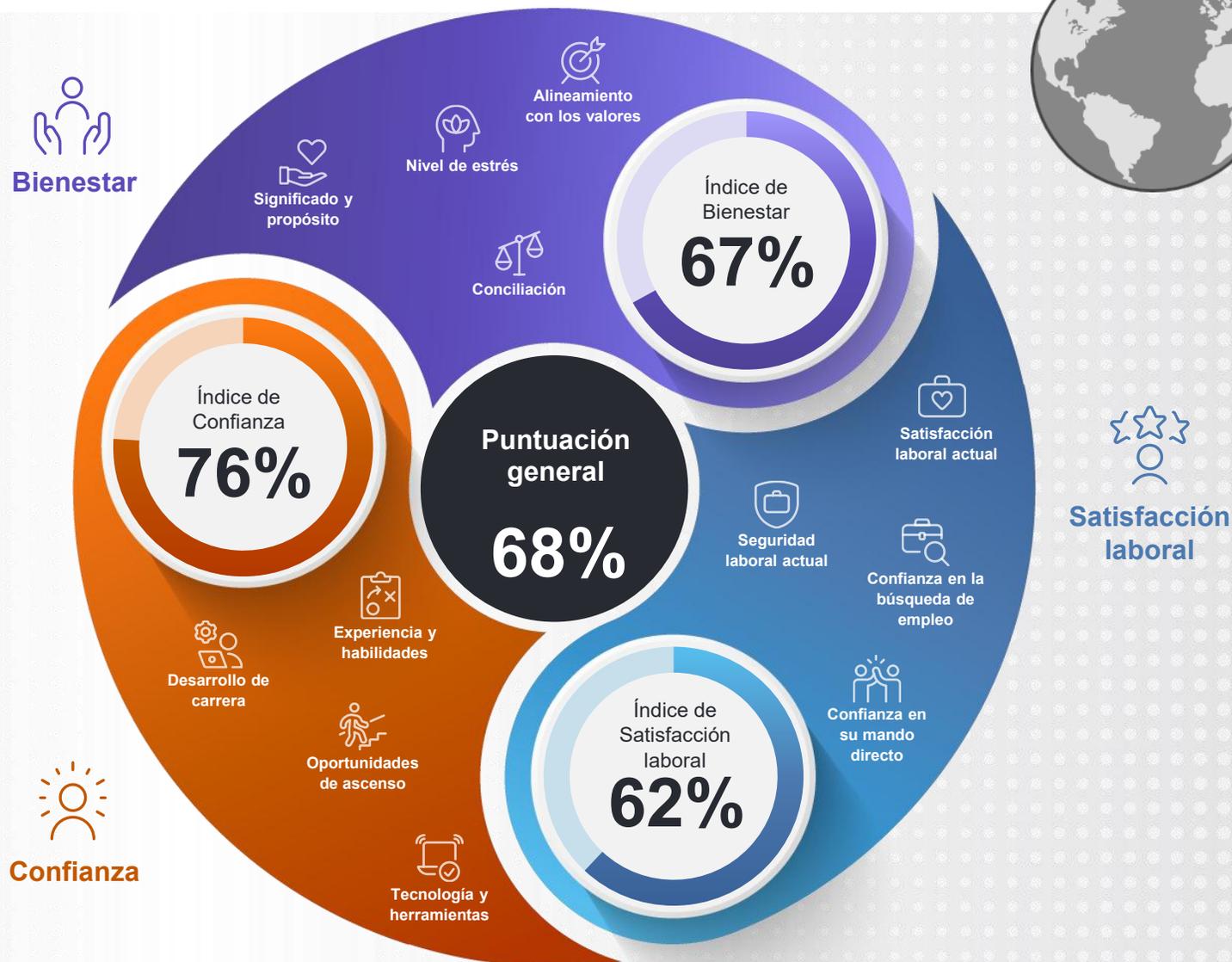




# Factores clave

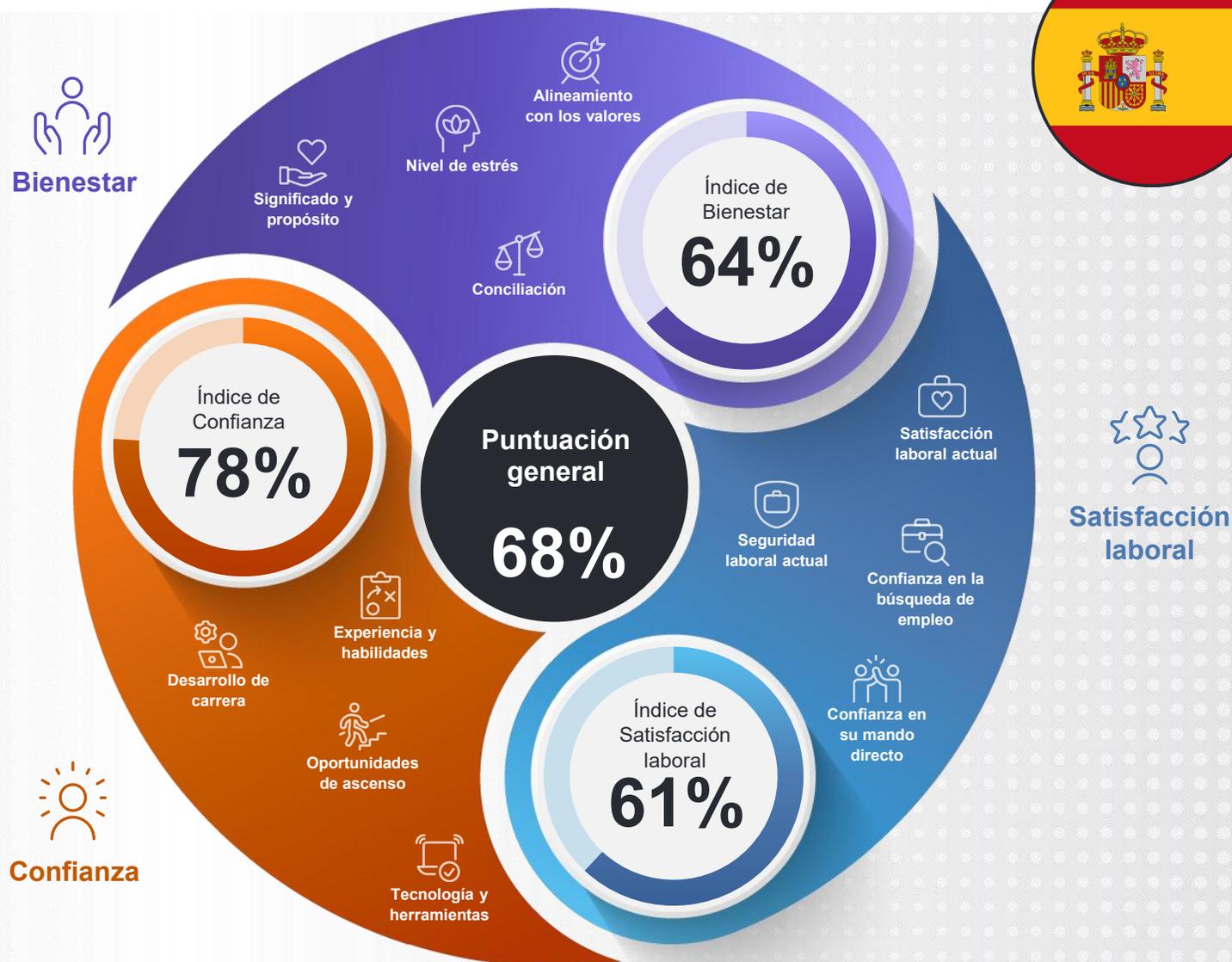
En su segunda edición, el **Global Talent Barometer**, que refleja la opinión de los trabajadores a través de tres índices compuestos por 12 indicadores distintos, se sitúa en el **68%**. Pese a un descenso en la Satisfacción laboral, los datos muestran un notable aumento en la Confianza y el Bienestar general de los trabajadores.

La investigación pone de relieve qué es lo que los empleados necesitan y valoran más, ayudando a los empleadores a comprender y actuar sobre los factores clave para atraer y retener el mejor talento en un mundo laboral en constante cambio.



# El mercado español

Aunque los valores en España están, en general, próximos a la media global, sí que cabe destacar el nivel de confianza, notablemente por encima del índice de satisfacción laboral de los profesionales.





# Bienestar



# La conciliación impulsa el bienestar



## Índice de España - 64%

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



Sienten poco o ningún **stress**.



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



Sienten un buen equilibrio en su **conciliación**.



## Índice internacional - 67%

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



Sienten poco o ningún **stress**.



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



Sienten un buen equilibrio en su **conciliación**.





# Satisfacción laboral



# La confianza en los managers abandera la satisfacción laboral



## Índice de España - 61%

Satisfecho y con poca probabilidad de cambiarse en los próximos 6 meses.



Sienten que su empleo está garantizado para los próximos 6 meses.



Tienen confianza en su capacidad de encontrar otro empleo en 6 meses.



Con confianza en su manager como aliado en su desarrollo profesional.



## Índice internacional - 62%

Satisfecho y con poca probabilidad de cambiarse en los próximos 6 meses.



Sienten que su empleo está garantizado para los próximos 6 meses.



Tienen confianza en su capacidad de encontrar otro empleo en 6 meses.



Con confianza en su manager como aliado en su desarrollo profesional.





 **Confianza**



# Una sobresaliente confianza en sus habilidades



## Índice de España - 78%

Ven oportunidades para ganar experiencia y **lograr sus objetivos de carrera**.



Ven oportunidades para la **promoción** o la **movilidad** dentro de la organización.



Confían en sus **habilidades** y **experiencia** para desempeñar su labor.



Cuentan con las **herramientas** y **tecnología** necesarias para hacer su trabajo.



## Índice internacional - 76%

Ven oportunidades para ganar experiencia y **lograr sus objetivos de carrera**.



Ven oportunidades para la **promoción** o la **movilidad** dentro de la organización.



Confían en sus **habilidades** y **experiencia** para desempeñar su labor.



Cuentan con las **herramientas** y **tecnología** necesarias para hacer su trabajo.





# Conclusiones



# Oportunidades para las empresas



## Un empleo significativo no puede ocultar el agotamiento



**Aunque los trabajadores encuentran propósito en sus empleos, el estrés diario persiste, especialmente entre la Generación Z y los mandos intermedios.** Esto aumentará los costes en la medida que comience a afectar la productividad y la retención.

La estimación media global es de 18.591 dólares por cada empleado que abandona la organización.

## El centro sostiene a las organizaciones



Los profesionales en el tramo central de su carrera, especialmente los mandos intermedios y, aún más en el caso de las mujeres, representan una fuente de talento crítica pero subutilizada. Las empresas deberían priorizar a este colectivo con planes de carrera claros y con reconocimiento y apoyo.

Investigaciones recientes muestran que las organizaciones que priorizan el desarrollo y la implicación de sus mandos intermedios logran mejoras en su productividad de hasta un 28%.

## Capitalize on confidence.



A pesar de la creciente incertidumbre, **los trabajadores ahora se sienten más seguros que en 2024.** Las compañías que buscan fidelizar talento se deben centrar en aquellos factores que están bajo su control y que impulsan estos sentimientos positivos.

Para ello, se debe fortalecer y fomentar la confianza entre managers y empleados, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, y ofreciendo transparencia sobre las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa.

# Metodología

El Barómetro de Talento de ManpowerGroup mide el bienestar de los trabajadores, su satisfacción laboral y la confianza en distintos mercados globales. Mediante encuestas independientes y muestras estadísticamente significativas, se desarrolla una herramienta poderosa que ayuda a comprender mejor lo que los profesionales quieren a nivel global. La investigación tiene como objetivo ofrecer una mejor comprensión de los factores clave que influyen en el sentimiento de la población activa.



## Trabajo de campo:

Del 14 de marzo al 11 de abril de 2025.

## Países analizados:

Alemania, Australia, Canadá, **España**, Estados Unidos, Francia, India, Israel, Italia, Japón, Malasia, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Singapur, Suecia y Suiza.

## Metodología:

Las respuestas recopiladas corresponden a 13.771 profesionales de 19 países entre los meses de marzo y abril de 2025. Todos los datos se han ponderado para que sean representativos de la población en cada nación a nivel de género, edad y región; y también para que puedan compararse los resultados entre los diferentes mercados.

## Ajustes en la redacción:

Se han realizado ajustes en la redacción de las preguntas a lo largo de este informe para mejorar su legibilidad. La versión completa de cualquier enunciado abreviado se puede consultar en la sección “Acerca de la encuesta”.

# Soluciones de ManpowerGroup para todo el ciclo de talento

---



Consultoría y  
análisis de  
talento



Gestión del  
talento



Selección de  
talento



Gestión de  
carrera



Transición de  
carrera



Atracción del  
mejor talento



Para más información, visita: [www.manpowergroup.es](http://www.manpowergroup.es).