

Barómetro de Talento

Reporte 2026 y Hallazgos Clave en México



Contenido

Introducción.....	3
Hallazgos Clave	5
Bienestar	11
Satisfacción Laboral	17
Confianza	23
Conclusión	29

El Presente y el Futuro Próximo: Un Llamado al Liderazgo

La capacidad humana está al centro mientras ingresamos a una era en la que la IA amplifica el desempeño y la productividad. Hoy, la gran oportunidad para todas las organizaciones es avanzar en el uso de la IA para mejorar la experiencia laboral: ayudar a las personas a vivir vidas más significativas, con mayores habilidades y mejor equilibrio. Sin embargo, los hallazgos de nuestro más reciente estudio *Barómetro del Talento* muestra que las personas aún dudan de que los empleadores puedan cumplir esa promesa.

El avance de la IA implica que cada líder debe gestionar dos horizontes al mismo tiempo. Está el “Presente” —operar el negocio de hoy y acompañar a las personas en su proceso de transformación. Y está el “Futuro Próximo” — construir las habilidades y la confianza necesarias para un mañana potenciado por IA que aún estamos creando. Este año, el Barómetro del Talento revela por qué es fundamental mantener el equilibrio entre ambos, y lo que es posible cuando ponemos a las personas al centro y las llevamos con nosotros en el camino.

Al analizar los datos, la confianza de los trabajadores cayó un 4% por primera vez en tres años, incluso cuando la satisfacción laboral se mantuvo estable. Al mismo tiempo, la adopción de IA aumentó un 13%, mientras que la confianza en el uso de esta tecnología disminuyó un 18%. El mensaje es claro: las personas siguen creyendo en lo que hacen hoy, pero no están seguras de cómo encajarán en lo que viene.

Esto no es un problema tecnológico; es un llamado al liderazgo. Nos corresponde a todos cerrar la brecha entre innovación e inclusión, y asegurarnos de que cada persona se sienta capaz, segura y conectada con un propósito en medio de tanto cambio.

La buena noticia es que la mayoría de los trabajadores (64%) planea quedarse con su empleador actual, y casi 9 de cada 10 confían en que tienen las habilidades necesarias para desempeñarse con éxito en sus roles hoy. El “job hugging” ha reemplazado al “job hopping”. Los trabajadores no se están yendo; están permaneciendo y esperando a que construyamos el puente entre lo que pueden hacer ahora y lo que necesitarán hacer después. Cuando las organizaciones crean un verdadero espacio tanto para el desempeño como para el aprendizaje, las personas responden.

El Barómetro del Talento sigue siendo nuestra brújula para entender cómo los trabajadores de todo el mundo están viviendo este momento. Los datos muestran claramente que el agotamiento y la incertidumbre siguen siendo demasiado altos. No podemos pedir a las personas que se transformen mientras descuidamos su bienestar. La próxima generación de trabajadores no quiere elegir entre el trabajo y el hogar, entre reuniones y tiempo en familia, entre desarrollo profesional o bienestar mental y físico. Nos toca a nosotros construir formas de trabajo que permitan a cada persona ser su mejor versión, tanto en la vida profesional como personal. Solo así liberaremos el potencial y aseguraremos que todos encuentren su lugar en el futuro del trabajo.

Los mejores líderes saben que deben gestionar simultáneamente los horizontes del “Presente” y del “Futuro Próximo”, creando espacio para la experimentación sin perder el foco en la ejecución. Sigamos apostando por las personas y por la tecnología, por el Ahora y por lo que viene, y asegurémonos de que el progreso sea siempre humano primero y digital siempre.

Becky Frankiewicz
Becky Frankiewicz

President & Chief Strategy Officer, ManpowerGroup





Tercera Edición del Barómetro del Talento en México

Este año, en la tercera edición del Barómetro del Talento, México alcanza un puntaje de 71%, una ligera disminución frente al 73% registrado en 2025 y al 72% del 2024. Aunque seguimos observando un nivel de satisfacción alto entre los colaboradores, esta variación confirma que el entorno laboral continúa evolucionando con gran velocidad y exige una mayor capacidad de respuesta por parte de las organizaciones.

Lo que estamos viendo en México es consistente con la tendencia global: los tres índices que componen el Barómetro registraron ajustes a la baja, y el índice de Confianza fue el que mayor impacto tuvo en el resultado final. Esto nos habla de un trabajador que hoy demanda mayor claridad, más cercanía con el liderazgo y una comunicación transparente respecto a los cambios que vive su organización. Hoy más que nunca, construir entornos laborales confiables, humanos y orientados al crecimiento es la clave para atraer, motivar y retener al talento que hará posible el futuro del trabajo en nuestro país.

Alberto Alesi

Director General de ManpowerGroup para México, Caribe y Centro América

Metodología del Barómetro del Talento

El estudio **Barómetro del Talento 2026 de ManpowerGroup** captura la perspectiva de los trabajadores a nivel mundial, evaluando su bienestar, satisfacción laboral y nivel de confianza. Ofrece una visión clara de lo que las personas valoran y esperan a medida que el trabajo sigue evolucionando, proporcionando información accionable para que los empleadores puedan moldear y guiar el futuro del trabajo.



Trabajo de campo realizado en:

1° de septiembre – 1° de octubre 2025

19 países encuestados:

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

Metodología de la encuesta:

Se recopilieron respuestas de 13,918 trabajadores. Los datos están ponderados para reflejar la composición de la fuerza laboral en cada país según género, edad y región, y todos los países tienen el mismo peso en la muestra.

Redacción modificada de las preguntas

Se han realizado ajustes en los textos de las preguntas a lo largo de este informe para garantizar su claridad y legibilidad. Las versiones completas de cualquier enunciado abreviado se encuentran en la sección '[Acerca de la Encuesta](#)' al final del informe.



Hallazgos Clave

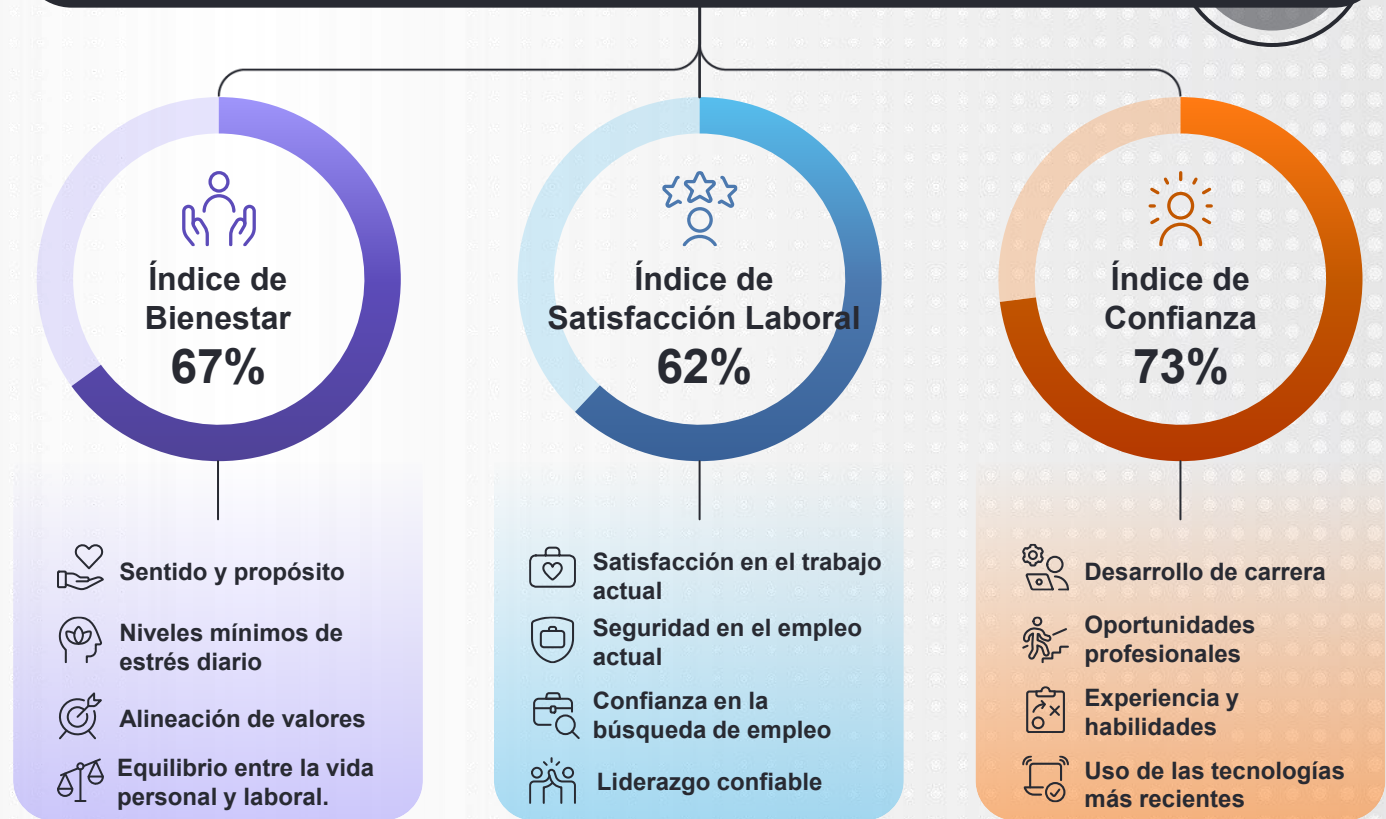


Hallazgos Clave a nivel Global

Ahora en su tercera edición, **El Barómetro del Talento** analiza el sentir de los empleados a través de tres índices compuestos por doce indicadores, revelando lo que los trabajadores valoran más en un mundo laboral que cambia rápidamente.

El puntaje global del Barómetro del Talento alcanzó el **67%** para 2026, mostrando una disminución respecto al año anterior. Este debilitamiento se debió principalmente a una caída en el Índice de Confianza, mientras que el Bienestar y la Satisfacción Laboral se mantuvieron estables.

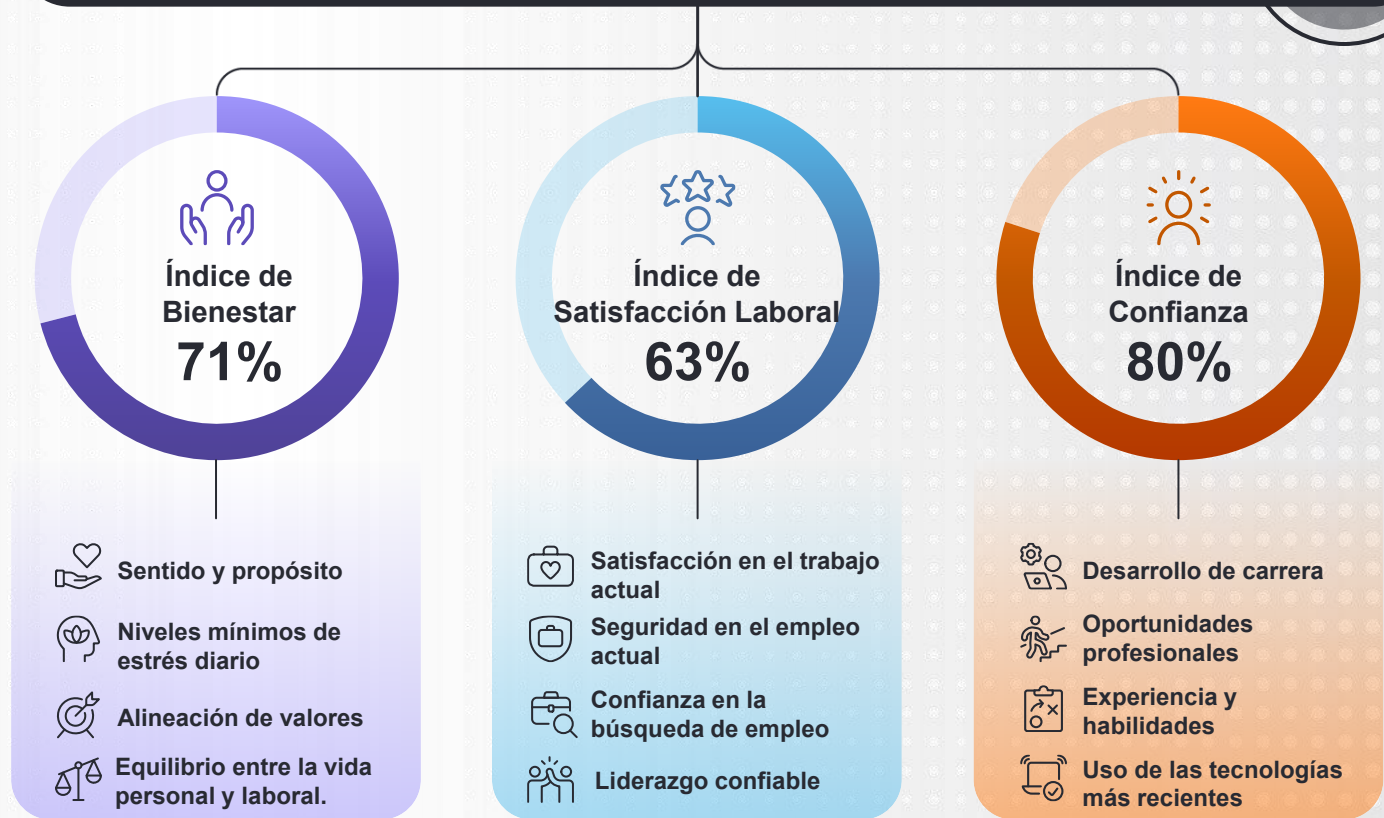
Puntaje Global del Barómetro del Talento **67%**



Hallazgos Clave en México

En México, el puntaje del **Barómetro del Talento** alcanzó un **71%** en 2026, reflejando una ligera disminución frente al año anterior. Esta caída se explica principalmente por el descenso de los tres índices evaluados, con un impacto más significativo en el índice de Confianza.

Puntaje del Barómetro del Talento en México **71%**



Sentimiento de los Trabajadores en el Mundo

Sentimiento de los Trabajadores por país:



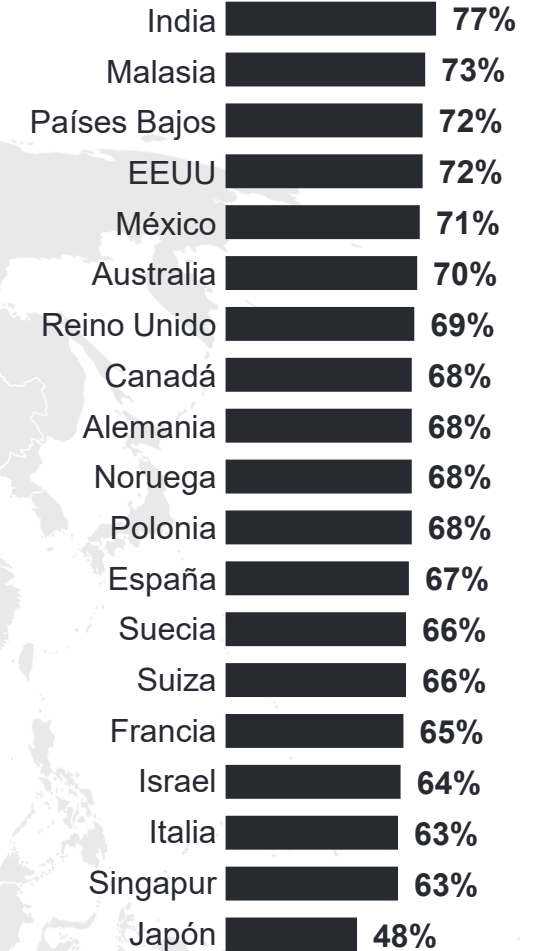
Los trabajadores en **Francia** reportaron una disminución del 6% en su equilibrio entre vida personal y laboral y, junto con **Italia**, experimentaron las caídas más pronunciadas en el sentimiento laboral en Europa (6% y 5%, respectivamente). En ambos países, los empleados ahora muestran menor disposición a permanecer en sus trabajos actuales en comparación con 2025.



Los trabajadores de **Noruega** se sienten más seguros en sus empleos y son los menos propensos a renunciar, compartiendo con los **Países Bajos** los niveles más bajos de estrés diario en el mundo.



India continúa a la cabeza con el sentimiento laboral más positivo; sin embargo, la confianza disminuyó respecto a 2025, ya que las oportunidades y la confianza en los gerentes cayeron un 6% cada una.



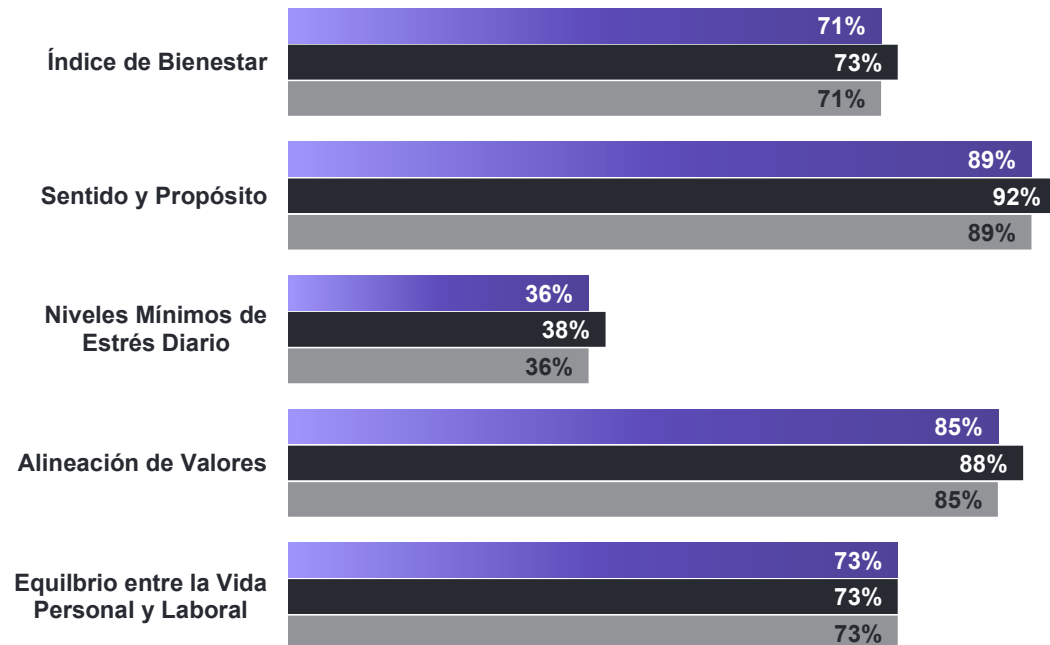
Hallazgos Clave sobre Bienestar



El estrés y el agotamiento laboral continúan siendo elevados en todo el mundo.

Evolución del Bienestar en México

2026 2025 2024



El estrés laboral se mantiene elevado en México, donde **más de la mitad de los trabajadores (51%)** afirma experimentar altos niveles de estrés en su jornada diaria.



En México, siete de cada diez trabajadores **(70%) reportan haber experimentado burnout recientemente**; el **40%** afirma sentir una **presión constante en su trabajo** y el **25%** señala **enfrentar jornadas laborales largas o poco flexibles**



En México, el **53% de los trabajadores utiliza regularmente herramientas de IA en su trabajo**, siendo India el país que lidera la adopción de IA a nivel global (77%)



En México, el **45% de los trabajadores expresa preocupación** por la posibilidad de que **la automatización pueda reemplazar su trabajo** en los próximos dos años.

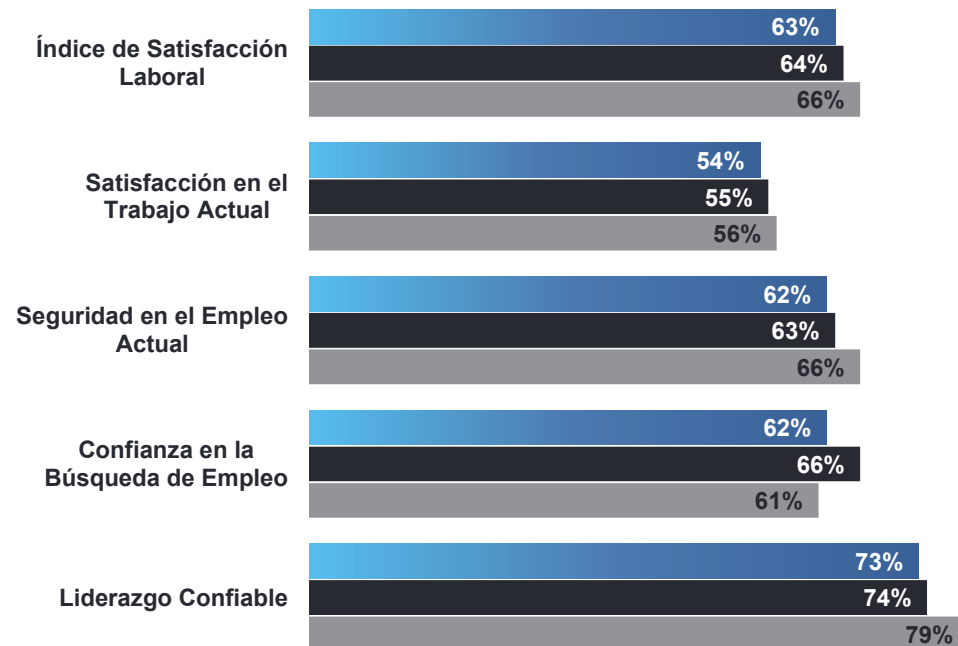


Hallazgos Clave sobre Satisfacción Laboral

La creciente incertidumbre afecta la satisfacción laboral.

Evolución de la Satisfacción Laboral en México

2026 2025 2024



En México, el **61%** de los trabajadores planea permanecer en su empleo actual, mientras que el **19%** se encuentra activamente buscando nuevas oportunidades laborales.



En México, el **99%** de los candidatos considera fundamental que una persona revise su CV, y el **97%** valora poder hablar directamente con alguien durante el proceso de contratación.



En México, el **64%** de los empleados declara complementar sus ingresos principales, a través de inversiones, trabajos de medio tiempo, proyectos freelance, o pequeños negocios.



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

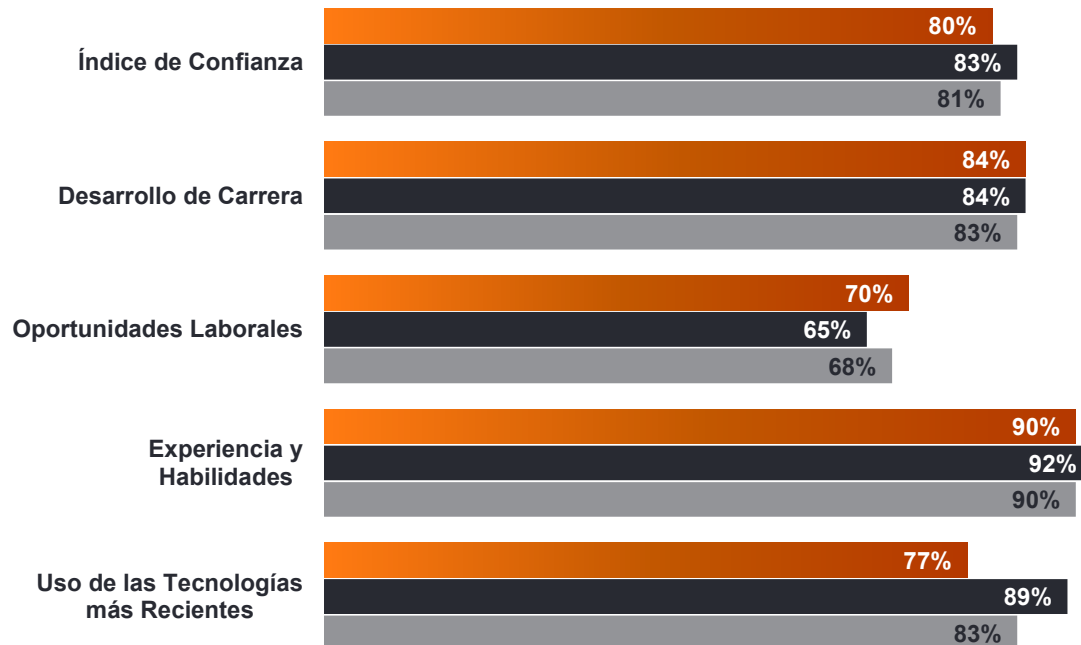
Hallazgos Clave sobre la Confianza de los Trabajadores



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

Evolución de la Confianza en México

2026 2025 2024



el **90%** de los trabajadores considera que **posee las habilidades necesarias** para desempeñar eficazmente su puesto actual.



En México, el **auge de la IA** generó una **disminución del 16%** en la **confianza general de los trabajadores**, a pesar del incremento en el uso de estas herramientas.



Los **Millennials** son la generación con **mayor confianza** en el uso de la **inteligencia artificial y la tecnología avanzada**, alcanzando un **82%**.



En México, persisten brechas de desarrollo: el **41%** de los trabajadores **no ha recibido capacitación reciente** y el **50%** **no ha contado con oportunidades de mentoría**.

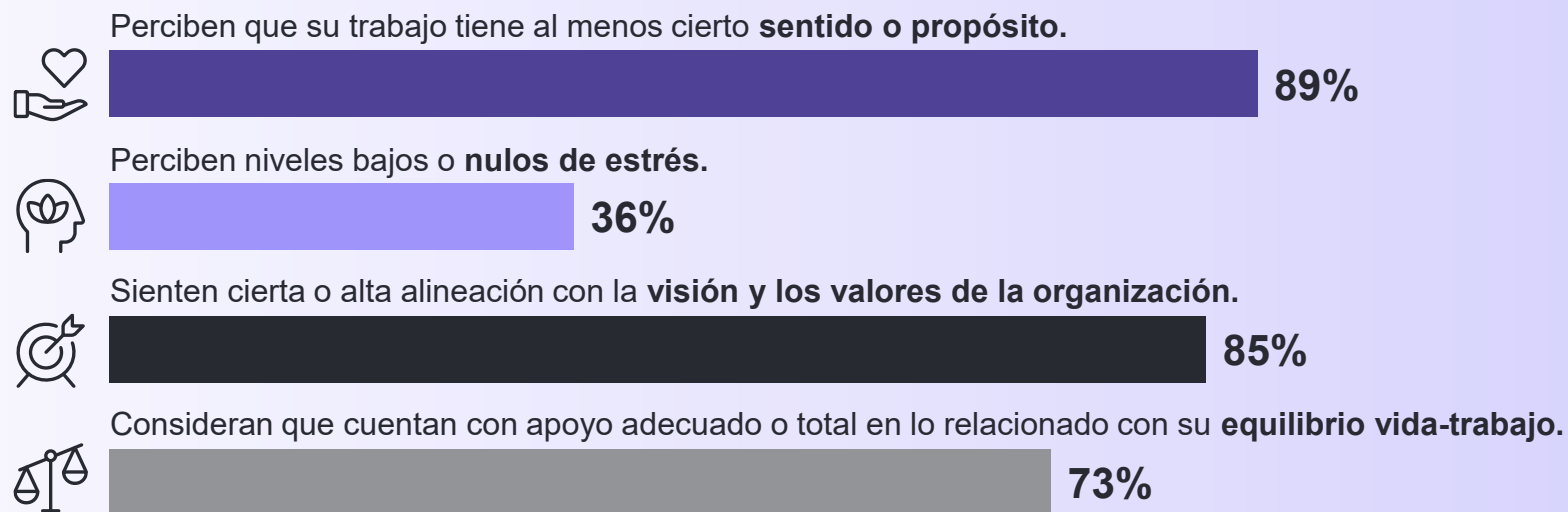
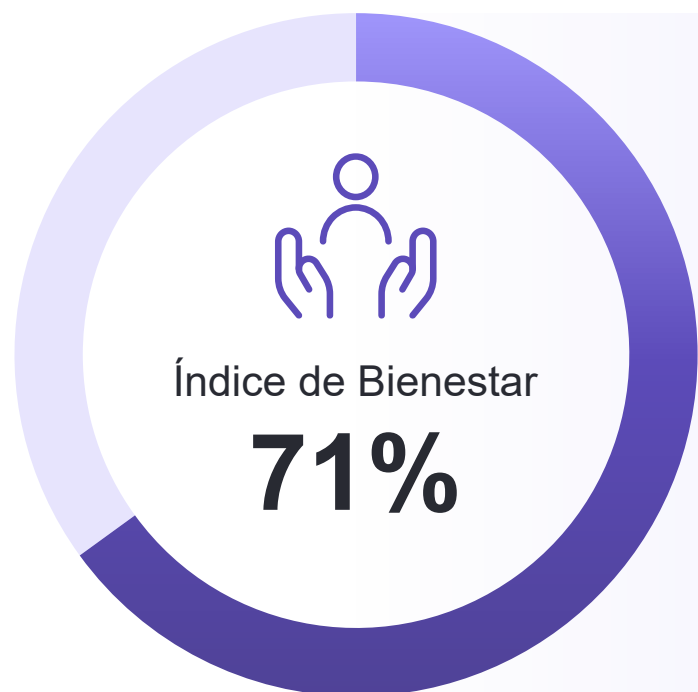


Bienestar



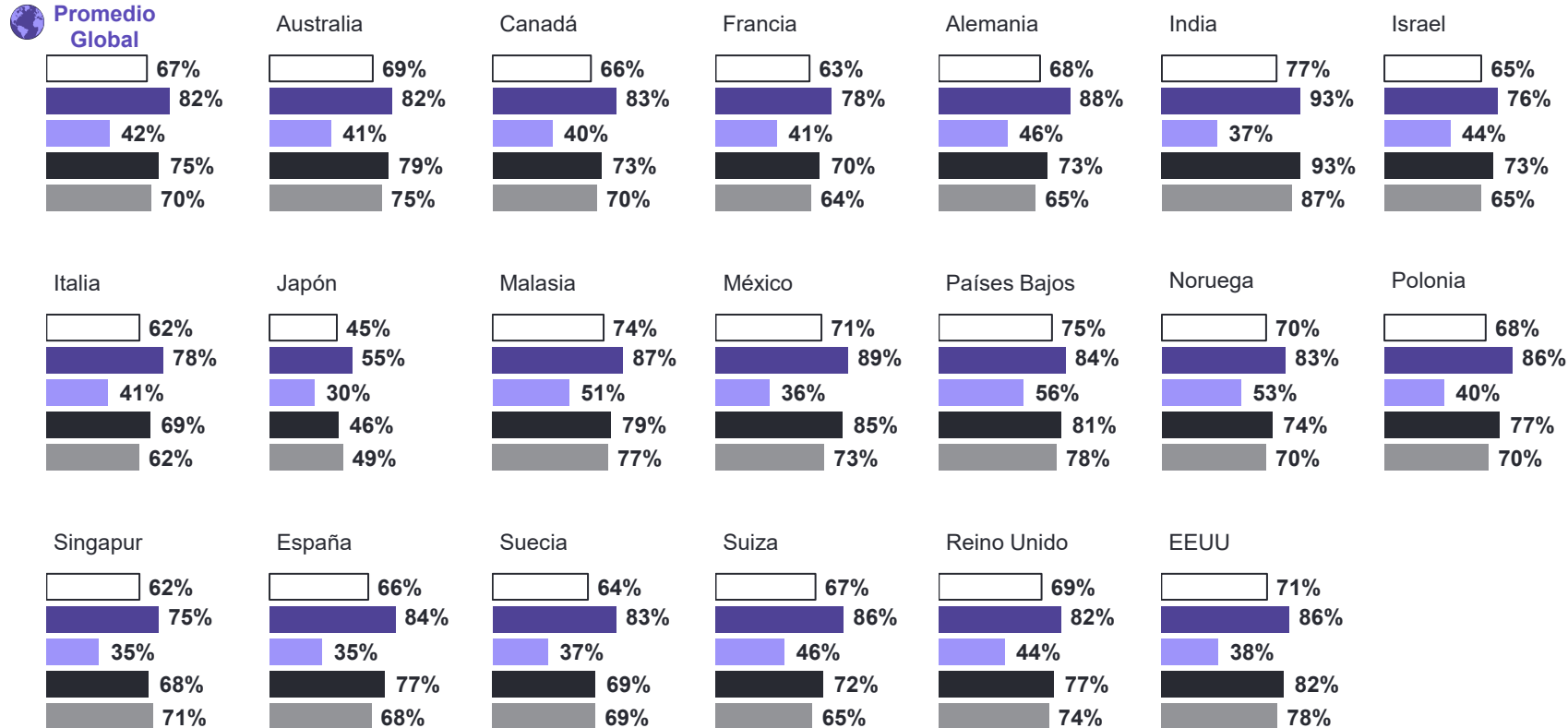
El Índice de Bienestar

El Índice de Bienestar se basa en cuatro indicadores distintivos: **Sentido y Propósito, Niveles Mínimos de Estrés Diario, Alineación de Valores y Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral.**

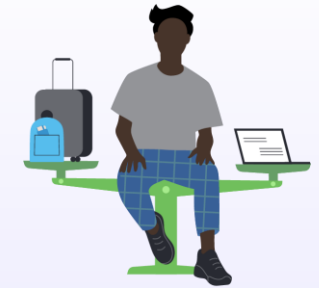


El Índice de Bienestar se calcula como el promedio de los porcentajes previamente mencionados. Consulta más información en la sección de [Metodología](#).

Análisis por País

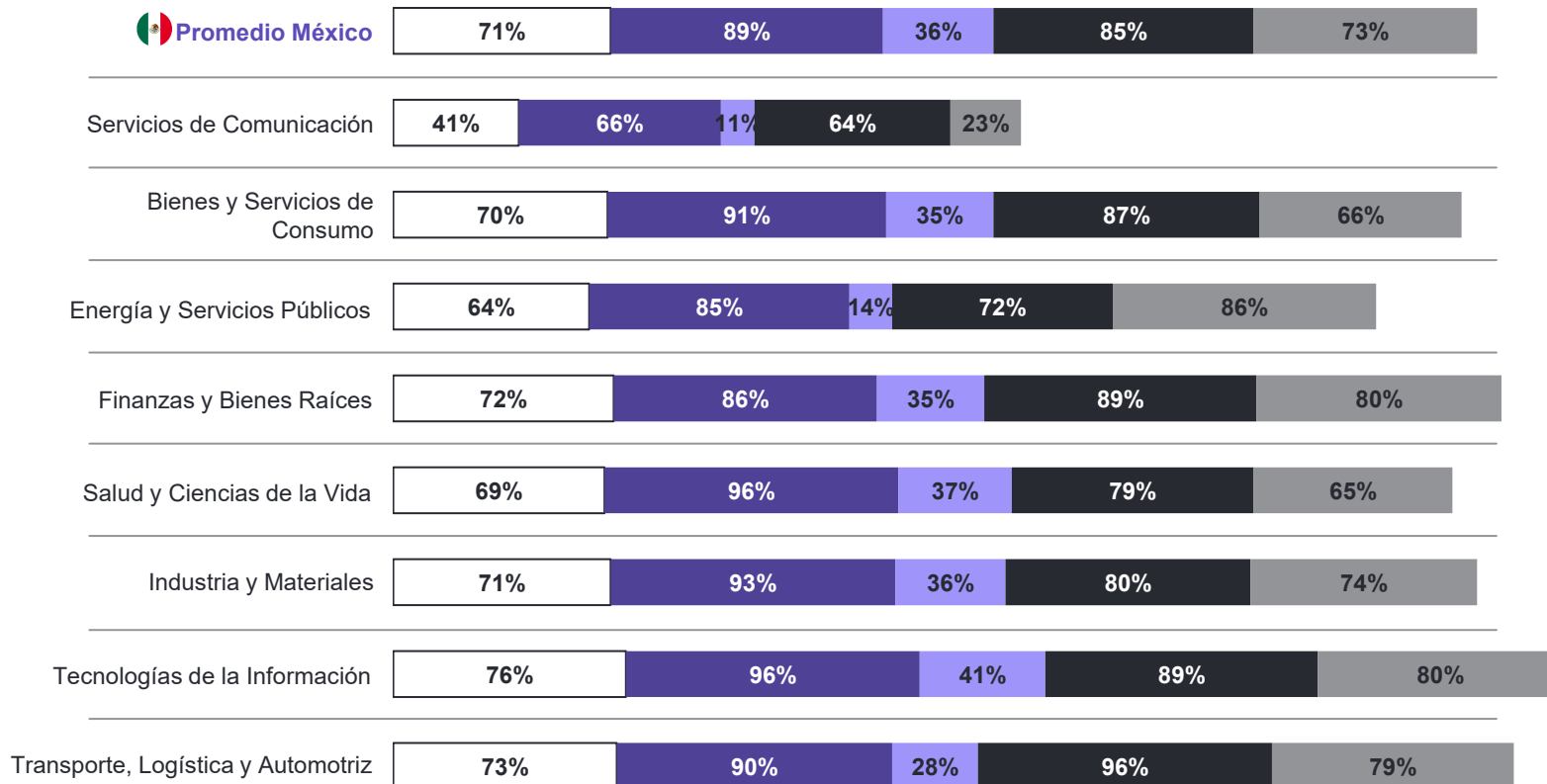


○ Índice de Bienestar ● Sentido y Propósito ● Niveles Mínimos de Estrés Diario ● Alineación de Valores ● Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral



A pesar de que Japón obtuvo la puntuación más baja en Bienestar, las personas trabajadoras se sienten **más alineadas con sus valores y mejor respaldadas por su organización en cuanto al equilibrio entre la vida personal y laboral**, con mejoras del 7% y 9%, respectivamente.

Insights por Industria

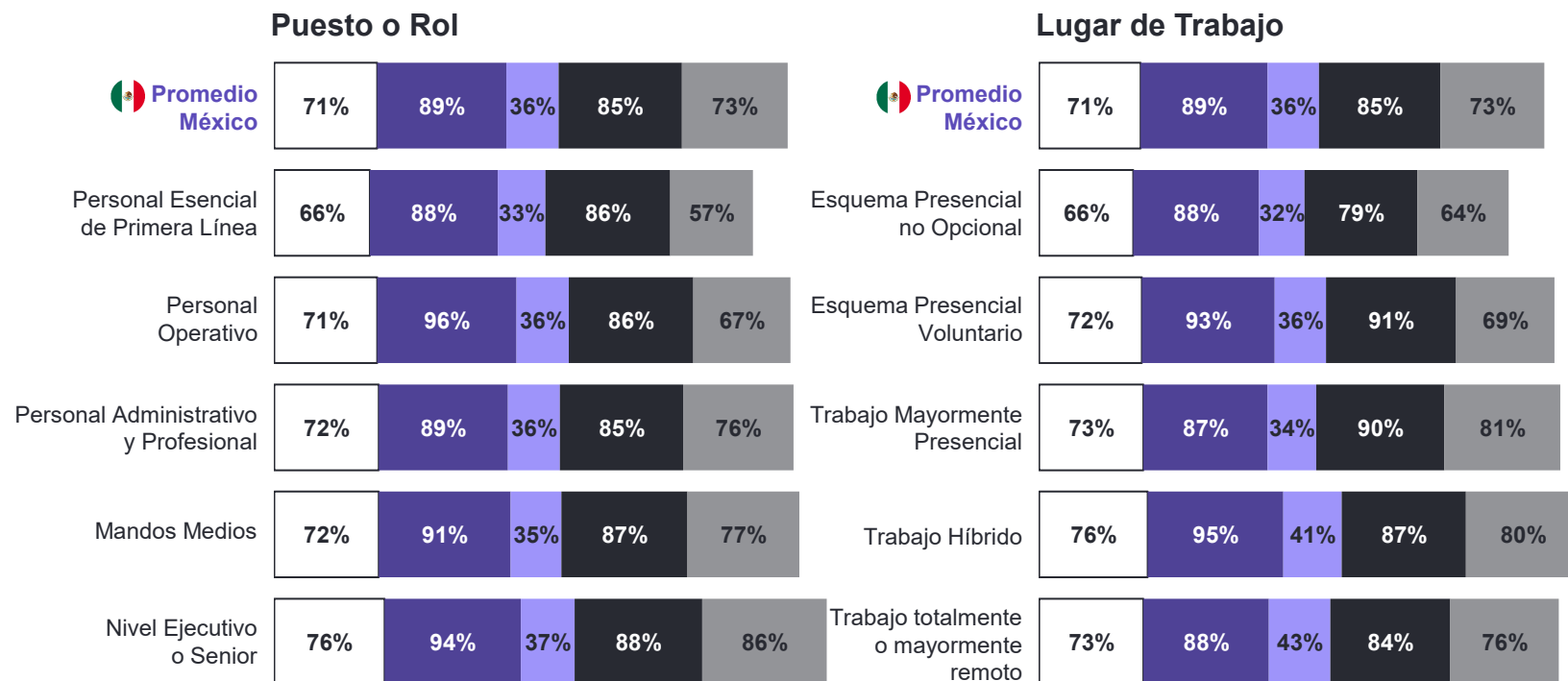


○ Índice de Bienestar
 ● Sentido y Propósito
 ● Niveles Mínimos de Estrés Diario
 ● Alineación de Valores
 ● Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral



Diversos sectores muestran retrocesos en sus indicadores de bienestar, con caídas particularmente marcadas en Comunicación y Servicios de Información, Energía y Servicios Públicos, así como en Salud y Ciencias de la Vida. Estos resultados evidencian un deterioro más pronunciado en industrias altamente demandantes y expuestas a dinámicas operativas complejas.

Tendencias por Puesto y Ubicación



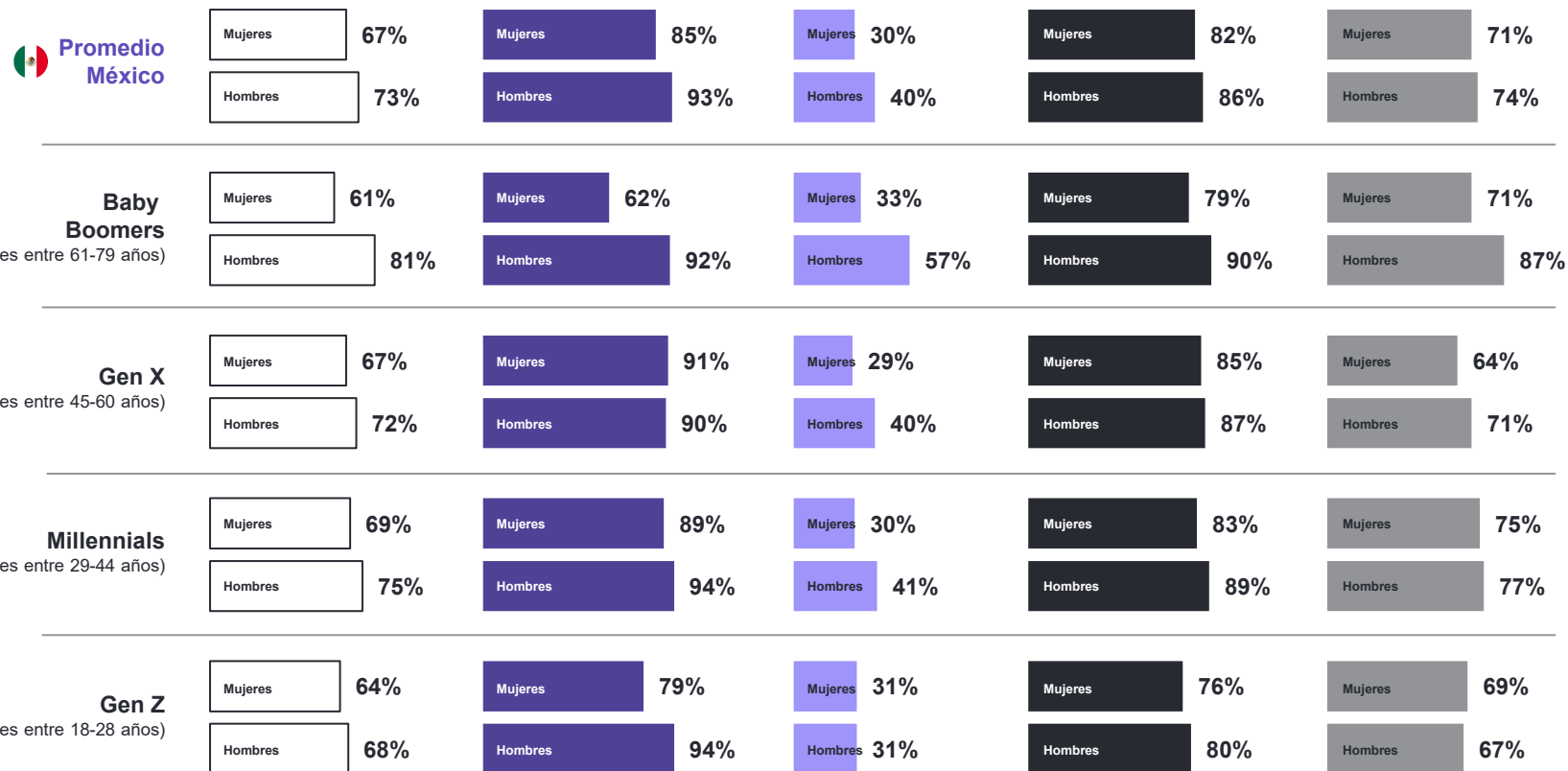
Índice de Bienestar
 Sentido y Propósito
 Niveles Mínimos de Estrés Diario
 Alineación de Valores
 Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral



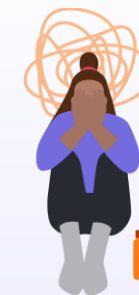
El índice de bienestar ha **aumentado** entre los trabajadores que operan principalmente de manera presencial, pero cuentan con la **opción de trabajar de forma remota**.

En contraste, **el bienestar ha disminuido** entre quienes ocupan roles administrativos o profesionales, así como en **mandos medios y puestos ejecutivos**.

Dinámicas entre grupos de edad y género



○ Índice de Bienestar
 Sentido y Propósito
 Niveles Mínimos de Estrés Diario
 Alineación de Valores
 Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral



El Índice de Bienestar ha caído principalmente en las Generaciones Z y Millenials.

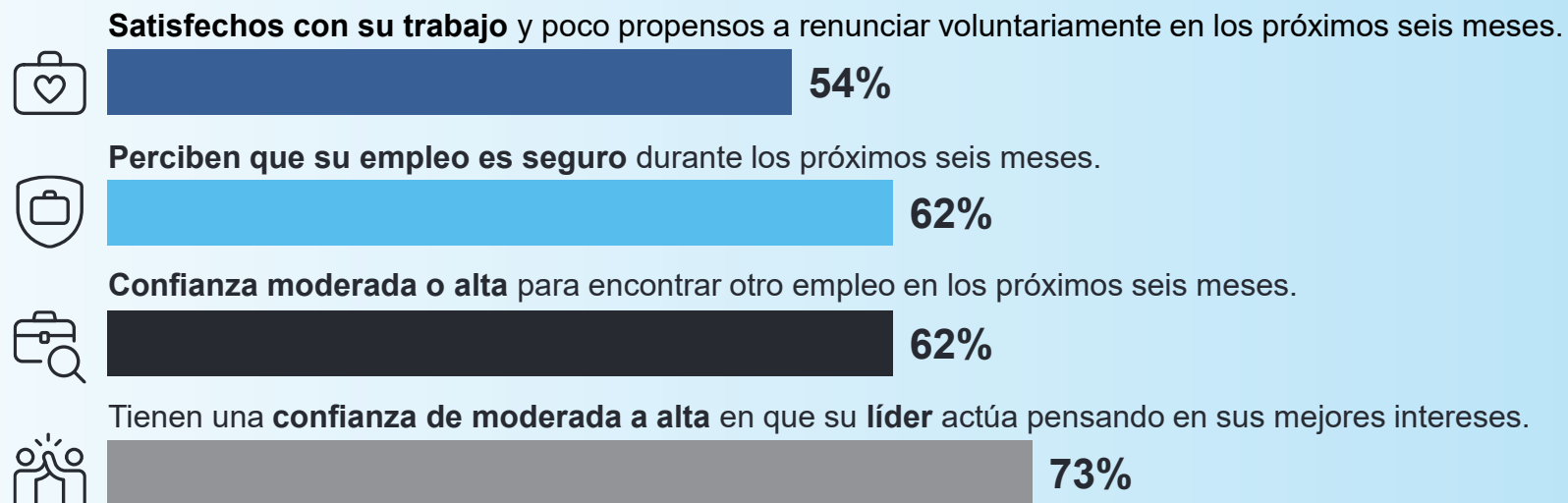
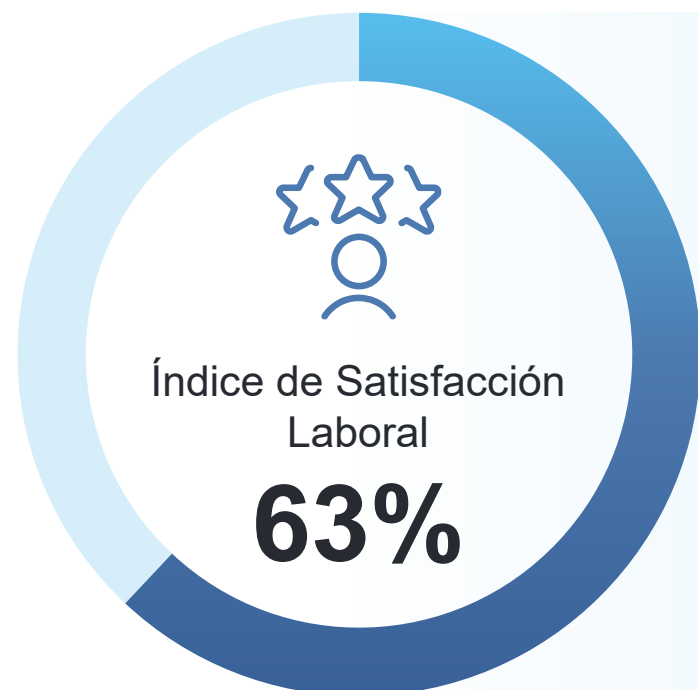
Además, los **hombres de la Generación Z y las Mujeres de la Generación Baby Boomers** presentando los índices de bienestar más bajos.

 Satisfacción Laboral



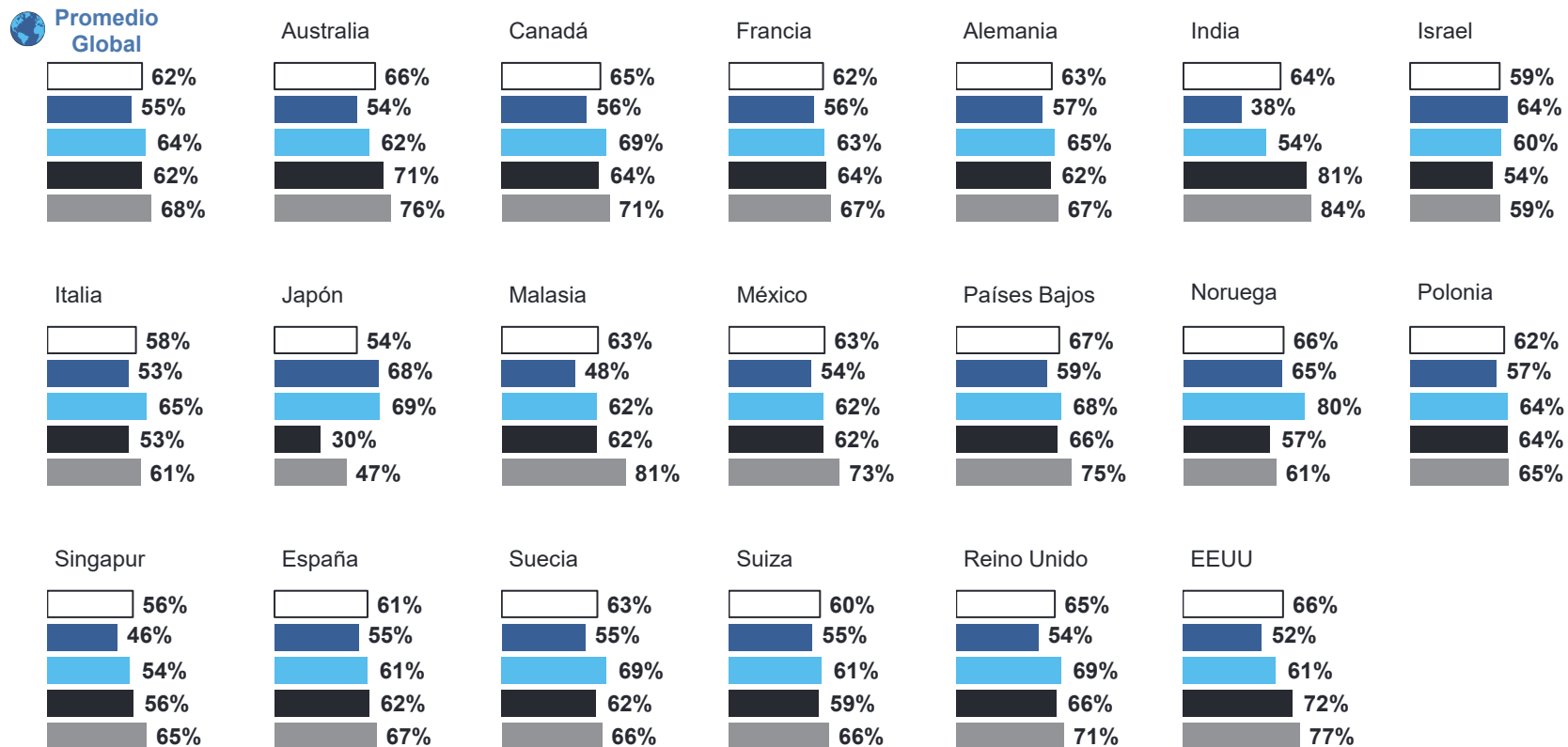
El Índice de Satisfacción Laboral

El Índice de Satisfacción Laboral se basa en cuatro indicadores diferenciados: **la satisfacción con el empleo actual, la seguridad laboral percibida en el empleo actual, la confianza para la búsqueda de empleo y la confianza en el liderazgo.**



El Índice de Satisfacción Laboral corresponde al promedio de los porcentajes anteriores. Conoce más sobre la [Metodología](#).

Análisis por País

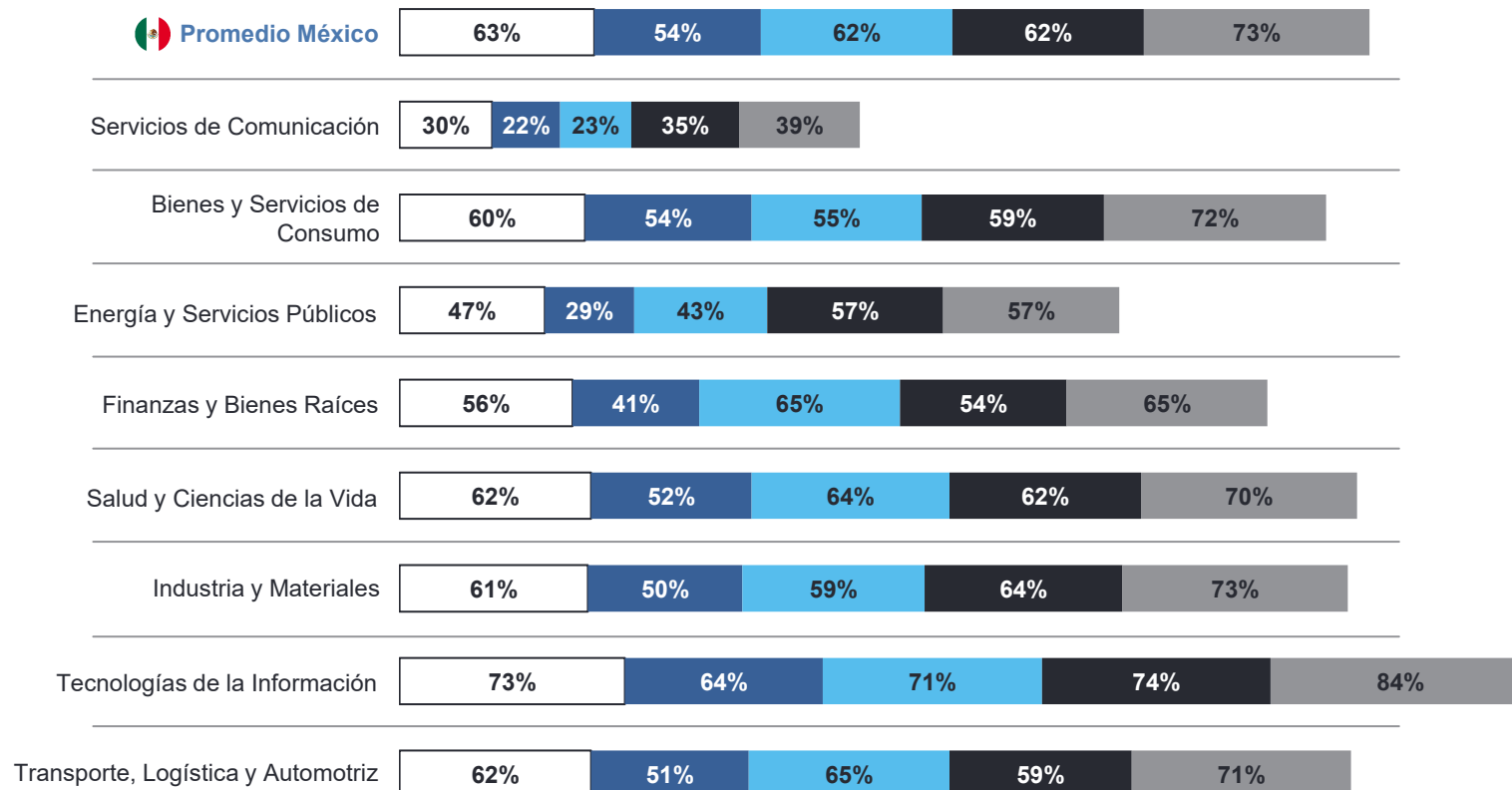







○ Índice de Satisfacción Laboral ● Satisfacción en el trabajo actual ● Seguridad en el empleo actual ● Confianza en la búsqueda de empleo ● Liderazgo Confiable



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

Insights por Industria



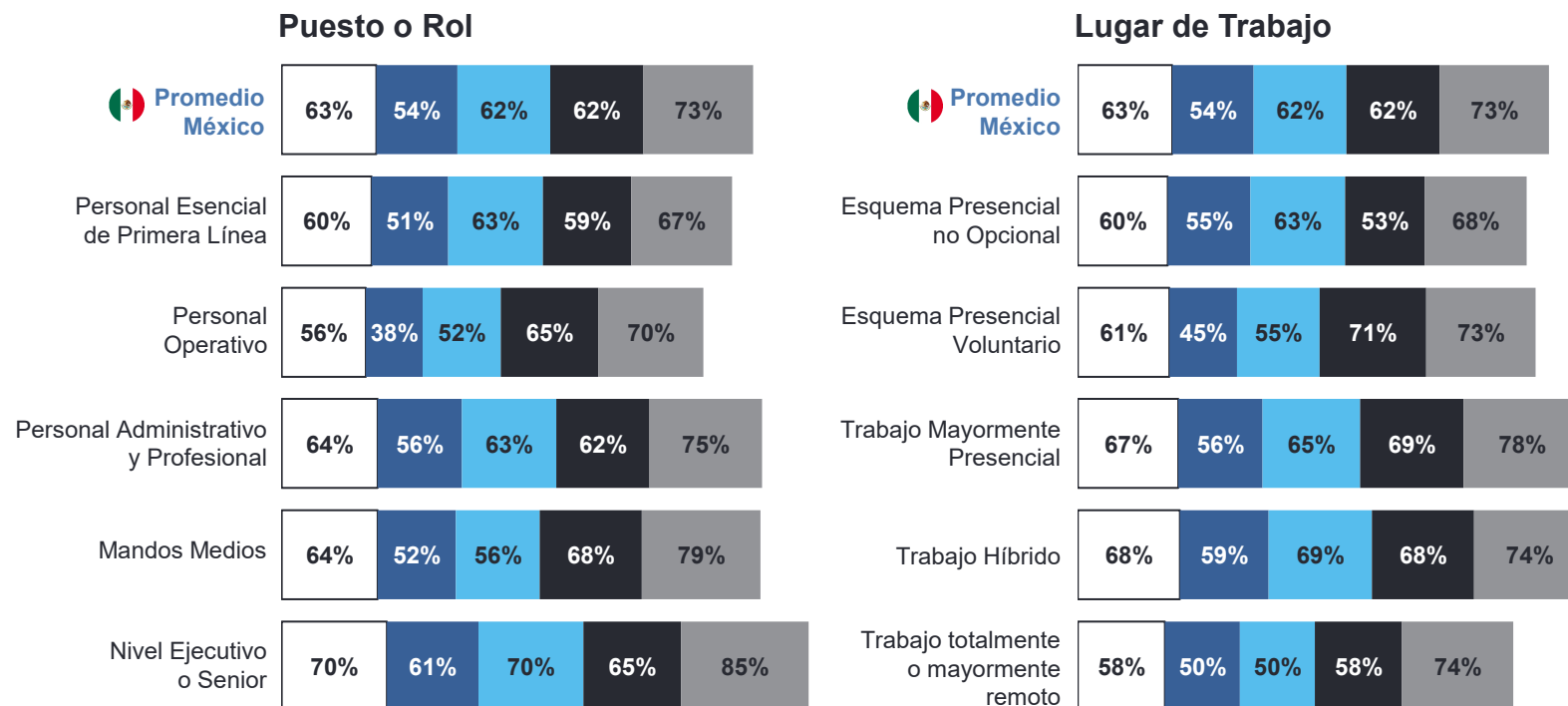
 Índice de Satisfacción Laboral
  Satisfacción en el trabajo actual
  Seguridad en el empleo actual
  Confianza en la búsqueda de empleo
  Liderazgo Confiable



El Índice de Satisfacción Laboral registró descensos en casi todos los sectores, con una **caída especialmente marcada en el de Servicios de Comunicación.**

En contraste, el sector de **Tecnologías de la Información fue el único que mostró una mejora** en este indicador, destacándose frente a la tendencia general de deterioro.

Tendencias por Puesto y Ubicación

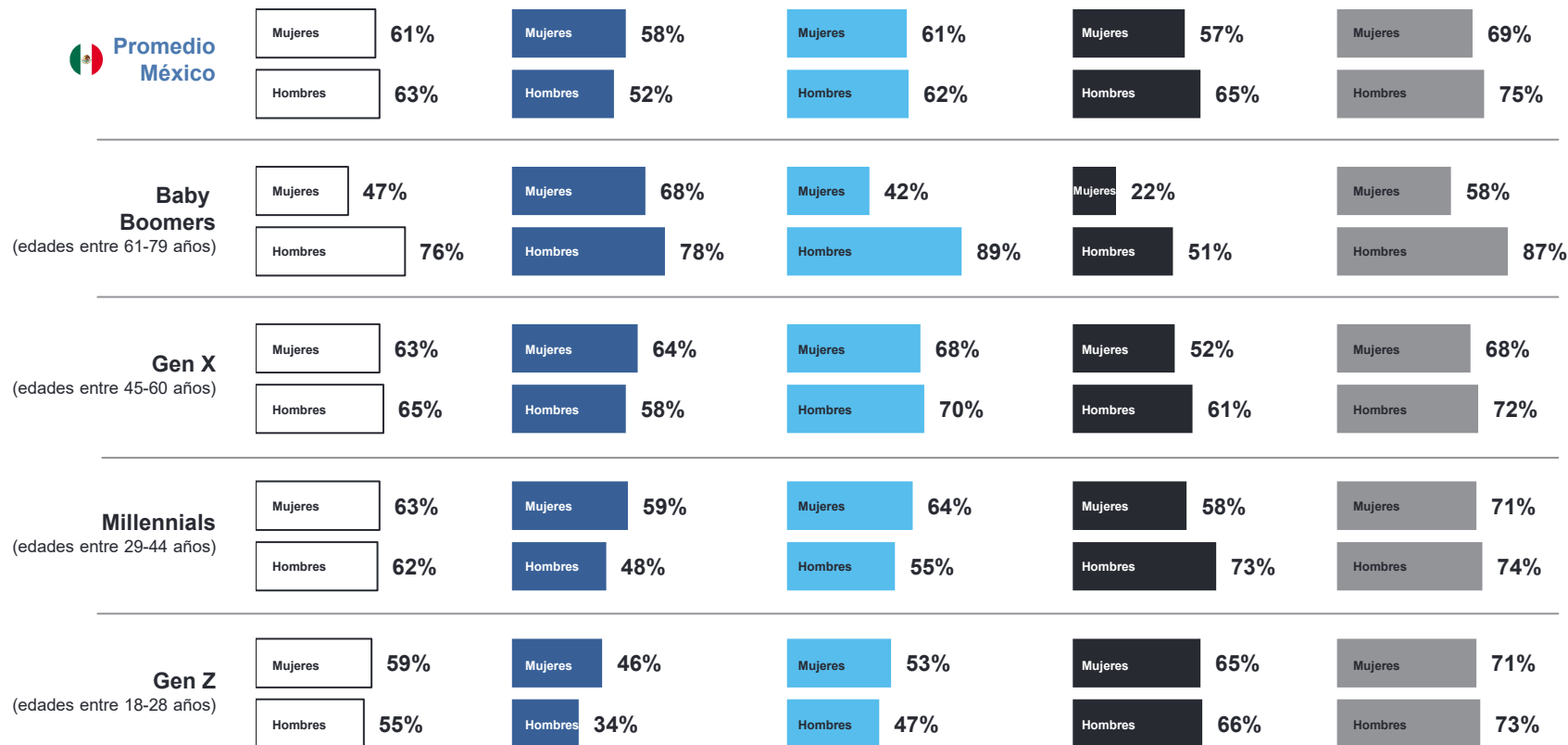


Los colaboradores que ocupan roles de **liderazgo senior o ejecutivo** son quienes reportan los **niveles más altos de satisfacción laboral**.

Asimismo, los **trabajadores que operan bajo esquemas híbridos** también registran los **índices de satisfacción más elevados**, destacando la importancia de la flexibilidad en la percepción positiva de su experiencia laboral.

○ Índice de Satisfacción Laboral
 ● Satisfacción en el trabajo actual
 ● Seguridad en el empleo actual
 ● Confianza en la búsqueda de empleo
 ● Liderazgo Confiable

Dinámicas entre grupos de edad y género



Índice de Satisfacción Laboral
 Satisfacción en el trabajo actual
 Seguridad en el empleo actual
 Confianza en la búsqueda de empleo
 Liderazgo Confiable



Dentro de la fuerza laboral mexicana, las **mujeres de la generación Baby Boomer** son quienes reportan la **menor confianza** al momento de **buscar un nuevo empleo**.

En contraste, los **hombres de esta misma generación** se distinguen por mostrar una **mayor sensación de seguridad en su puesto actual** y un **nivel superior de confianza en su líder**.

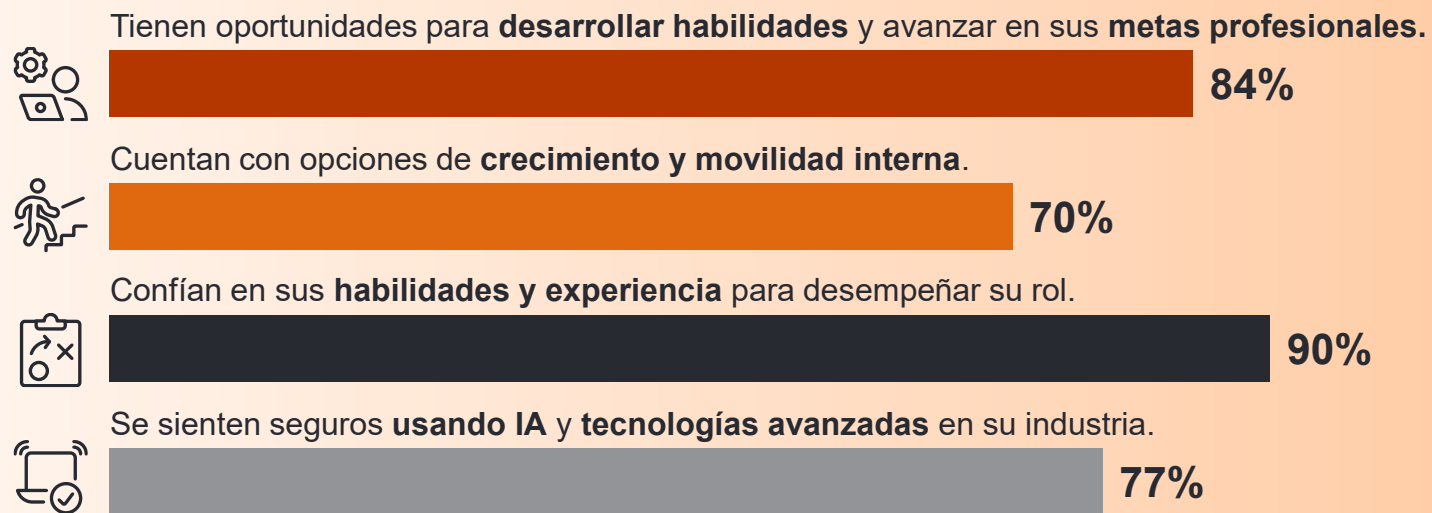
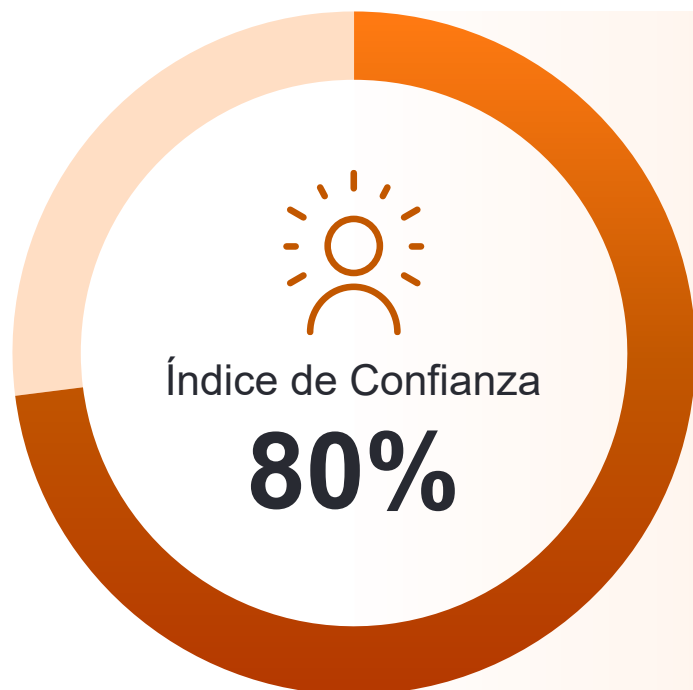


Confianza



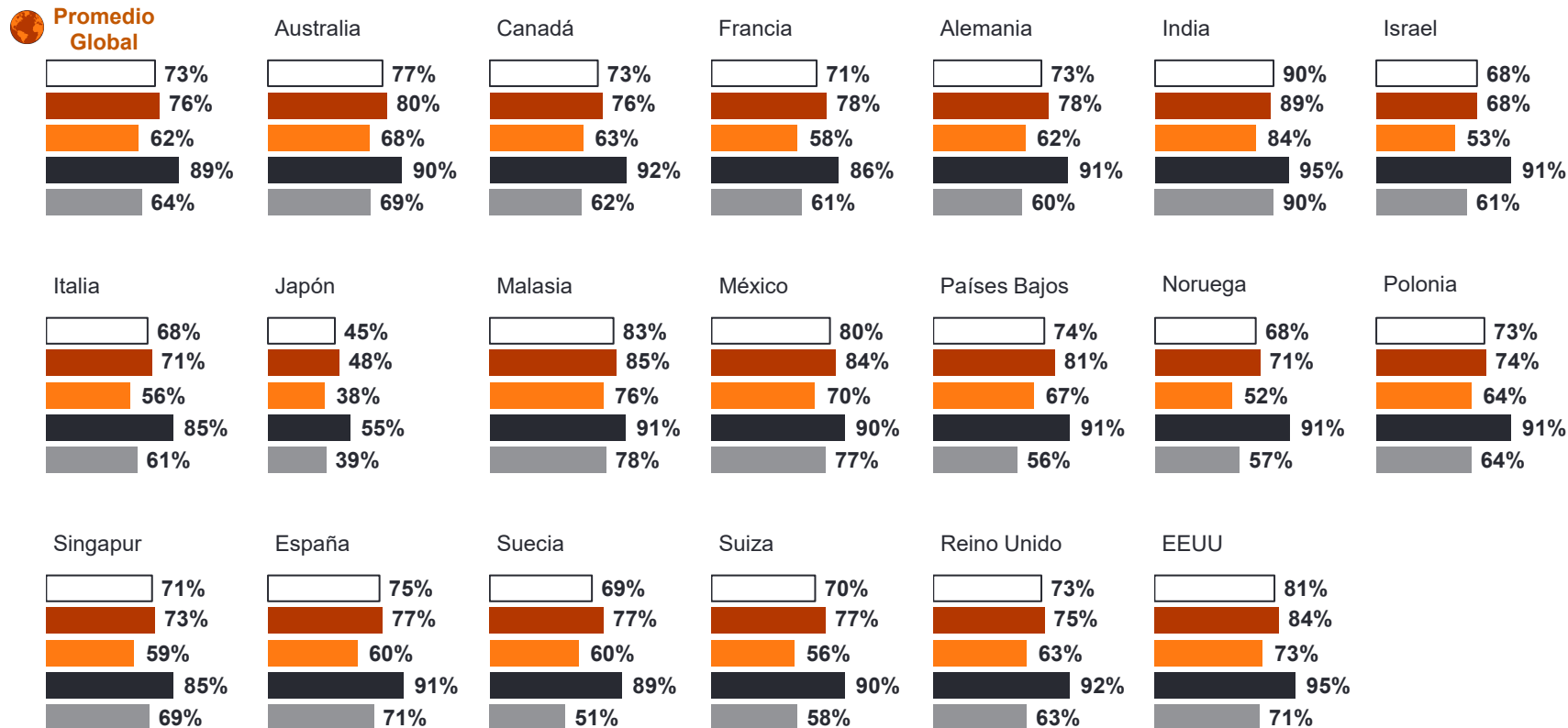
El Índice de Confianza

El Índice de Confianza se basa en cuatro indicadores diferenciados: **desarrollo de carrera, oportunidades profesionales, experiencia y habilidades, y novedades tecnológicas.**



El Índice de Confianza corresponde al promedio de los porcentajes anteriores. Conoce más sobre la [Metodología](#).

Análisis por País

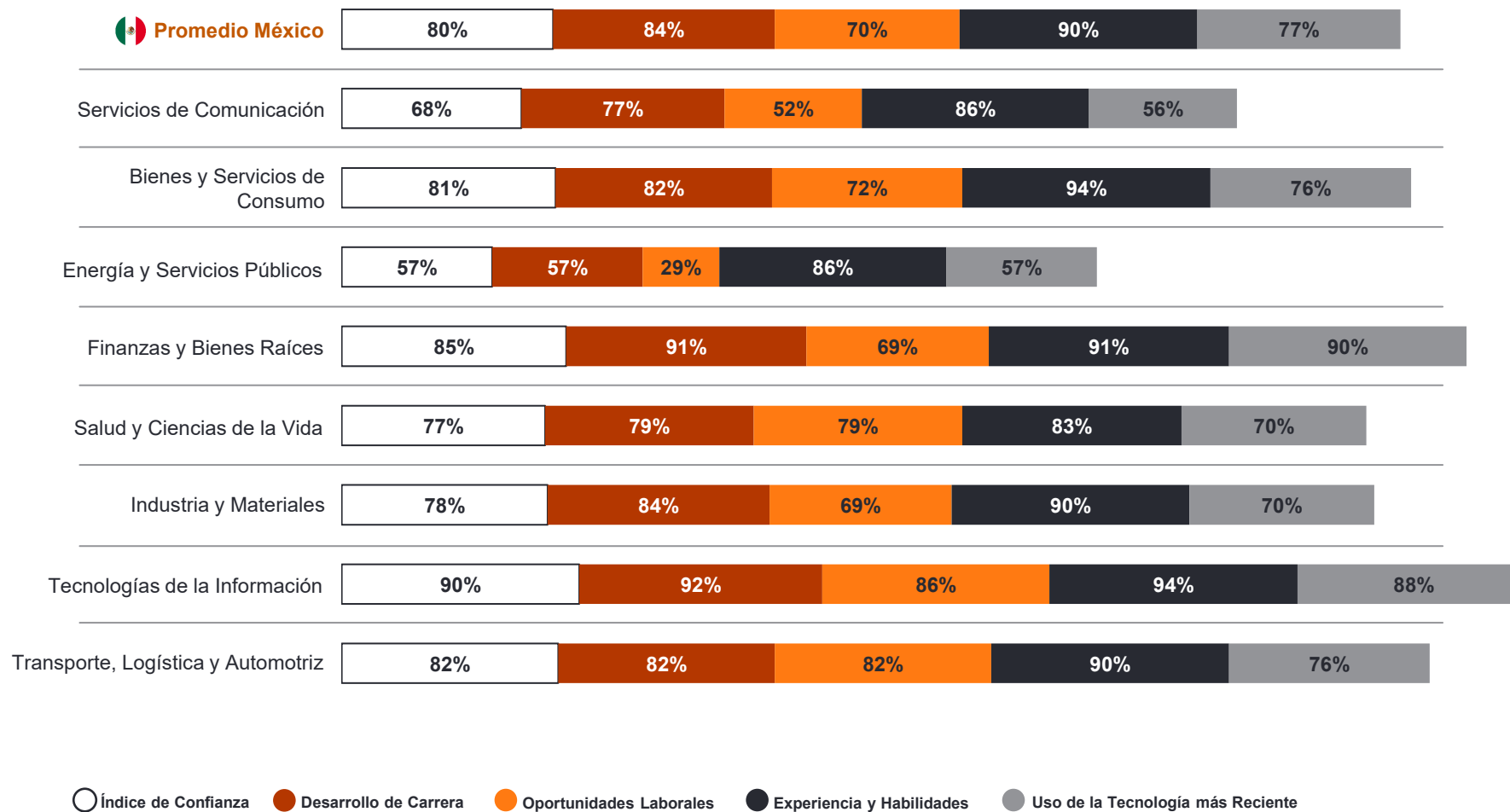


○ Índice de Confianza
 ● Desarrollo de Carrera
 ● Oportunidades Laborales
 ● Experiencia y Habilidades
 ● Uso de la Tecnología más Reciente



Los trabajadores de **Canadá, los Países Bajos y Suecia** reportaron las **mayores caídas** en su confianza para utilizar las **tecnologías y herramientas** más recientes.

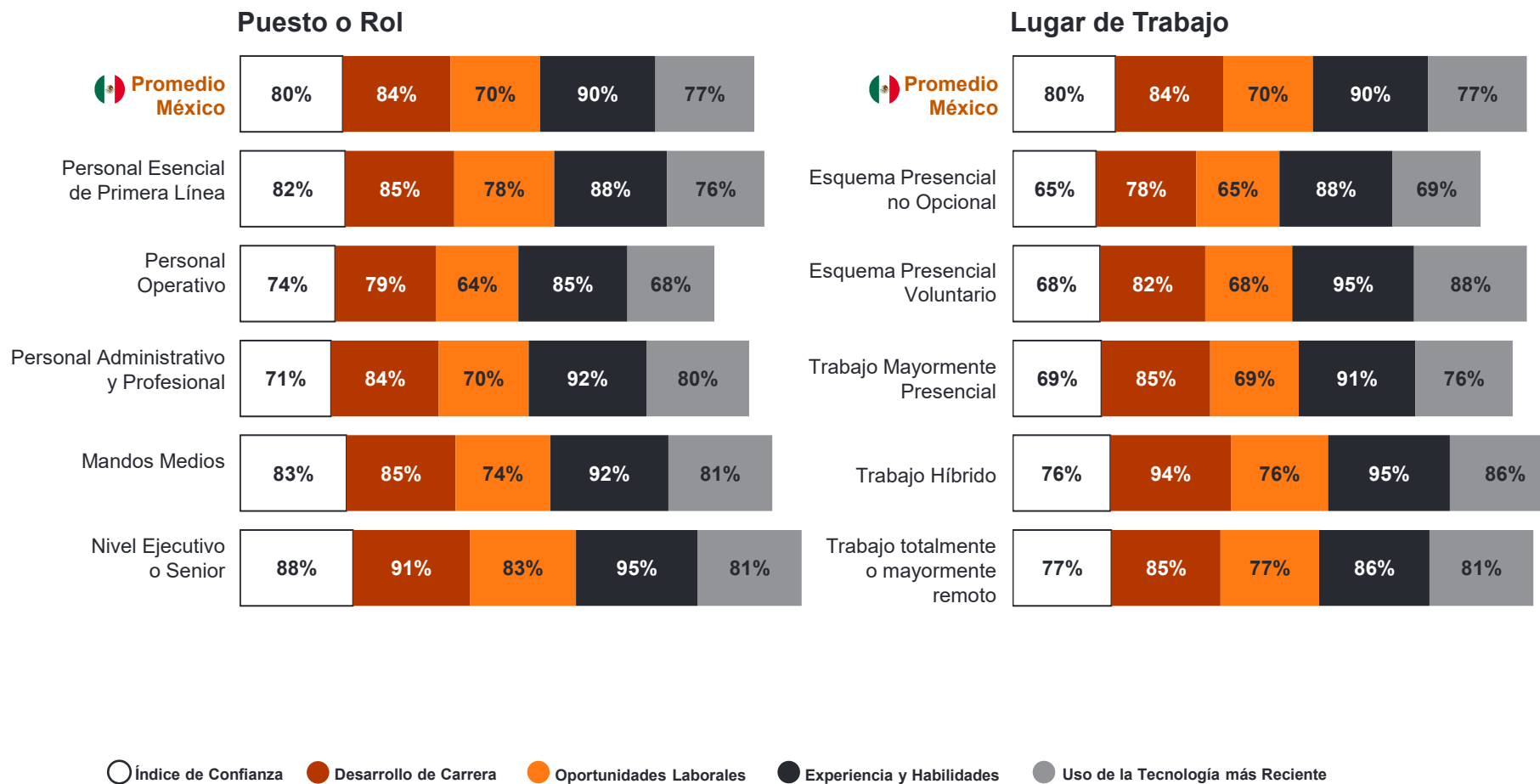
Insights por Industria



El índice de confianza muestra un **desempeño particularmente bajo** en el sector de **Bienes y Servicios de Consumo**.

En contraste, el sector de **Tecnologías de la Información** se **posiciona como el más sólido**, registrando los mejores resultados en todas las dimensiones evaluadas y ubicándose 10 puntos porcentuales por encima del promedio nacional.

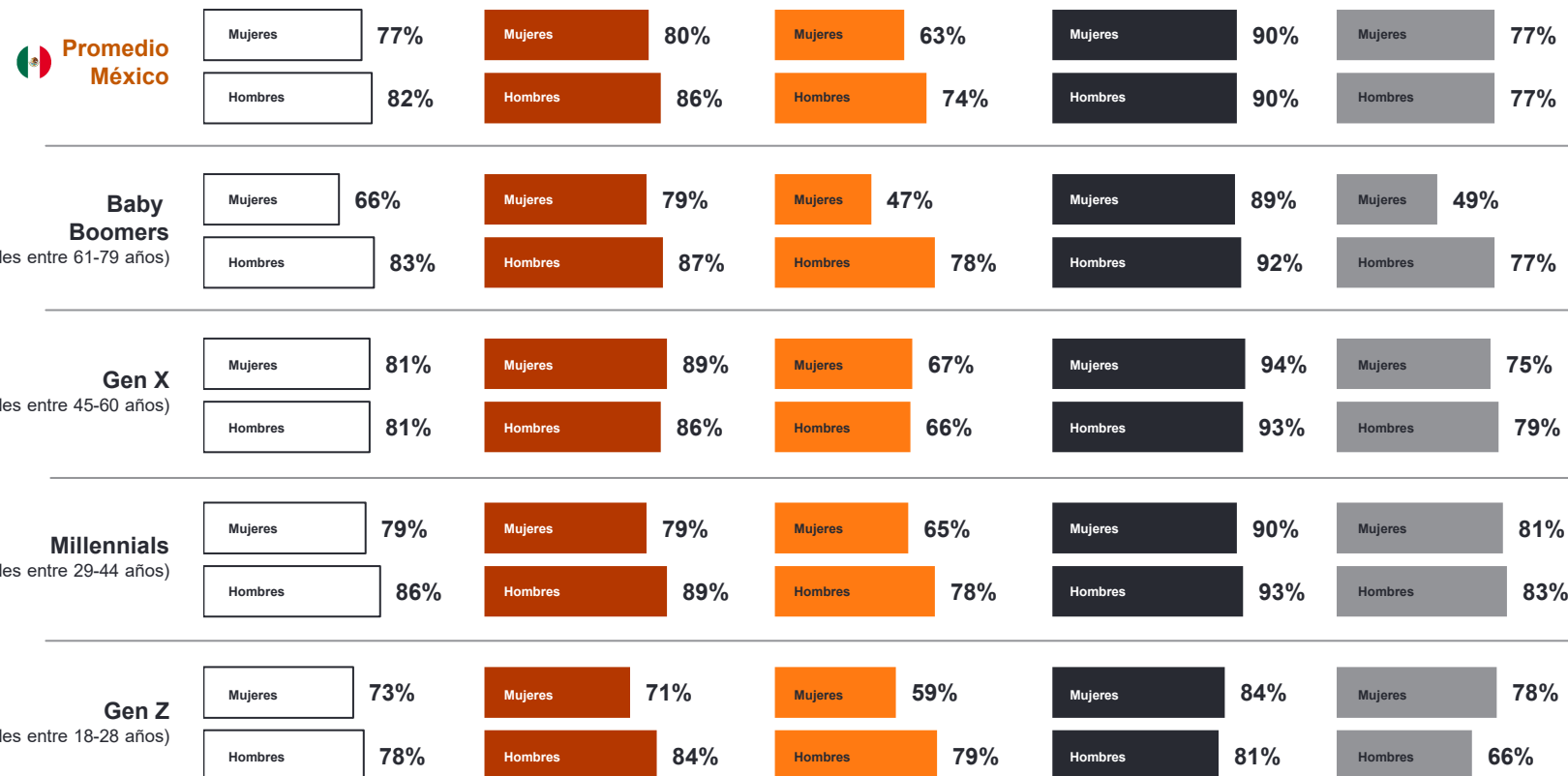
Tendencias por Puesto y Ubicación



El índice de confianza tiende a ser más bajo entre el personal administrativo y profesional.

En contraste, los trabajadores que desempeñan sus funciones en formatos mayoritariamente remotos o completamente remotos presentan los niveles más altos de confianza. Este resultado indica que la flexibilidad y la autonomía asociadas al trabajo a distancia contribuyen de manera positiva en la experiencia del colaborador.

Dinámicas entre grupos de edad y género



 Índice de Confianza
  Desarrollo de Carrera
  Oportunidades Laborales
  Experiencia y Habilidades
  Uso de la Tecnología más Reciente



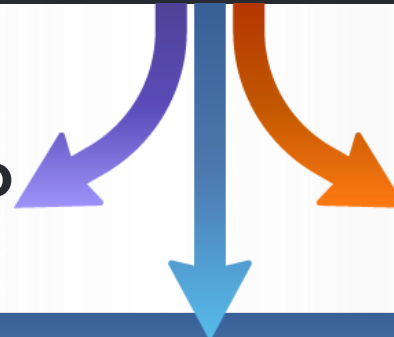
El indicador de Desarrollo de Carrera muestra una **evolución positiva** para **hombres y mujeres de la Generación X**, quienes reportan una mejor percepción sobre sus oportunidades de crecimiento profesional.

Por el contrario, las **mujeres de la Generación Baby Boomer enfrentan mayores desafíos**, registrando el índice de confianza más bajo, acompañado de una percepción menos optimista sobre sus oportunidades laborales y una menor adopción de nuevas tecnologías.

Conclusión



Apoyando a los talentos a navegar un entorno de cambio acelerado.



ÍNDICE DE BIENESTAR

Gestionar el burnout para asegurar la retención

En México, el agotamiento laboral sigue siendo un reto significativo: 70% de los trabajadores afirma experimentar burnout. Este nivel elevado se mantiene en un contexto donde las empresas enfrentan presiones para aumentar la productividad mientras gestionan costos, lo que dificulta una mejora a corto plazo.

Aun así, existe una oportunidad clara para diferenciarse. Las organizaciones que incorporen acciones puntuales para reducir el burnout —como mayor flexibilidad, cargas de trabajo equilibradas y mejores prácticas de bienestar— podrán obtener ventajas reales en retención y atracción de talento.



ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estabilidad laboral con mirada hacia nuevas oportunidades

En México, aunque 61% de los trabajadores planea continuar en su puesto actual, 19% sigue activo en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Esta combinación de permanencia y exploración refleja un mercado donde la estabilidad es importante, pero no suficiente.

Además, 64% de los empleados complementa sus ingresos mediante inversiones, trabajos de medio tiempo, proyectos freelance o pequeños negocios. Este comportamiento es especialmente frecuente entre la Generación Z, que utiliza estas fuentes adicionales para fortalecer su seguridad financiera y adquirir nuevas habilidades, así como evolución en un entorno incierto.



ÍNDICE DE CONFIANZA

Cuando la tecnología acelera, la capacitación cobra más relevancia

En México, 59% de los trabajadores afirma haberse capacitado en los últimos seis meses, lo que muestra un interés creciente por desarrollar nuevas habilidades frente a la aceleración tecnológica. Sin embargo, las brechas de capacidades —especialmente en temas relacionados con IA y automatización— continúan impactando la confianza de los trabajadores para enfrentar cambios en sus roles.

La oportunidad para los empleadores es clara: traducir estas brechas en programas de formación más accesibles, frecuentes y alineados al futuro del trabajo. Las organizaciones que logren impulsarlos estarán mejor posicionadas para aprovechar el potencial productivo de la tecnología y reforzar la confianza de sus equipos.

Sobre la Encuesta

Declaraciones prospectivas:

El presente informe contiene afirmaciones de carácter prospectivo, incluidas las relativas a la demanda de mano de obra en determinadas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso e impacto de la IA. Los acontecimientos o resultados reales pueden diferir materialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas, debido a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la empresa presentados ante la Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. (SEC), incluida la información bajo el título “Factores de riesgo” en su Informe Anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2024, cuya información se incorpora aquí por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto cuando sea requerido por la ley.

Metodología de la encuesta:

Las respuestas de la encuesta se recopilaron de 13,918 trabajadores en 19 países entre el 1 de septiembre y el 1 de octubre de 2025. Todos los datos están ponderados para reflejar la población laboral de cada país según género, edad y región, y cada país tiene el mismo peso en el análisis.



Bienestar

- **Niveles mínimos de estrés diario:** Porcentaje de trabajadores que califican sus niveles de estrés de “poco” a “nulo estrés” utilizando una escala de 10 puntos.
- **Sentido y propósito:** Porcentaje de trabajadores que califican su trabajo de “algo” o “muy significativo” utilizando una escala de 10 puntos.
- **Alineación con valores:** Porcentaje de trabajadores que califican su alineación con los valores de su empresa como “algo” o “muy alineada” utilizando una escala de 10 puntos.
- **Equilibrio vida laboral-personal:** Porcentaje de trabajadores que califican el apoyo de su empresa a la conciliación de la vida laboral y personal, y al bienestar personal como “buen apoyo” o “total apoyo”, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Índice de Bienestar:** El Índice de Bienestar es una media de los porcentajes anteriores.



Satisfacción Laboral

- **Satisfacción en el empleo actual:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que es “muy improbable” o “improbable” que cambien de trabajo por iniciativa propia, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Seguridad en el empleo actual:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que es “muy improbable” o “improbable” que se vean obligados a dejar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Confianza en la búsqueda de empleo:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “muchísima confianza” o “confianza” en que podrían encontrar otro trabajo que satisfaga sus necesidades, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Líder confiable:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que “confían mucho” o “tienen cierta confianza” en que su líder tiene en cuenta sus intereses en lo que respecta al desarrollo de su carrera profesional, según una escala de 10 puntos.
- **Índice de Satisfacción Laboral:** El Índice de Satisfacción Laboral es una media de los porcentajes anteriores.



Confianza

- **Experiencia y habilidades:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “mucho confianza” o “confianza” en que tienen las capacidades y la experiencia necesarias para desempeñar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Desarrollo de carrera:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “muchas” o “suficientes” oportunidades para adquirir las competencias y la experiencia que necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales en su organización actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Oportunidades profesionales:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “muchas” o “suficientes” oportunidades de promoción o movimiento dentro de su organización para alcanzar sus objetivos profesionales, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Tecnología más reciente:** Porcentaje de trabajadores que afirman sentirse “muy seguros” o “seguros” al utilizar la IA y las tecnologías avanzadas disponibles en su industria, basado en una escala de 10 puntos.*
- **Índice de Confianza:** El Índice de Confianza es la media de los porcentajes anteriores.

Tecnología más reciente: Esta pregunta se actualizó para reflejar el creciente uso de la IA en la fuerza laboral. En ediciones anteriores (2024–2025), representaba el porcentaje de trabajadores que declaraban sentirse “muy seguros” o “seguros” al utilizar la tecnología más reciente disponible en su industria, basado en una escala de 10 puntos.



Visita www.manpowergroup.com.mx para más info.