

# ¿Qué opinan los candidatos?

Análisis de la situación laboral y la  
atracción de talento

# Introducción y metodología

Desde **Gi Group Holding** se ha realizado este estudio que analiza las respuestas de **9747** candidatos, a lo largo de **20** países, a más de **30** preguntas con el objetivo de conocer qué opinan sobre los temas de relevancia relativos al mercado laboral actual, entre los que se encuentran Talento y Atracción, Formación, Inteligencia Artificial y Automatización o Discriminación.

A lo largo de este informe, se recogen algunas de las preguntas y respuestas más relevantes, diferenciando en cada caso las distintas respuestas en función de ciertos grupos de interés diferenciados entre los que se encuentran: género, edad, sector, país o situación laboral actual.

Finalmente, se llega a ciertas conclusiones haciendo balance del análisis de todas las respuestas alcanzadas en el estudio, sobre cuatro de los temas de mayor impacto en nuestro mercado laboral actual.



# Sobre el trabajo actual de los candidatos:

Base: total sample	TOTAL																						
	GENDER		AGE				SECTOR						NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No	
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Permanent worker in a company	79,21%	85,46%	72,94%	40,32%	85,30%	84,94%	75,28%	86,67%	91,13%	73,98%	90,57%	85,72%	-	85,72%	83,07%	85,37%	89,17%	86,53%	-	90,62%	84,56%	82,55%	72,17%
Fixed-term worker in a company	8,81%	7,89%	9,74%	19,36%	7,07%	6,88%	10,75%	12,57%	6,97%	13,35%	6,71%	9,75%	-	14,28%	9,14%	8,38%	9,81%	9,63%	-	6,83%	10,97%	7,56%	11,47%
Permanent staffing Agency Worker	1,74%	1,60%	1,87%	7,25%	2,01%	1,46%	-	0,76%	1,12%	2,54%	1,52%	3,76%	-	-	2,96%	3,51%	0,60%	1,90%	-	2,55%	1,58%	1,76%	1,67%
Temporary staffing Agency Worker	1,78%	0,44%	3,13%	1,89%	1,62%	1,17%	3,19%	-	0,79%	10,13%	1,20%	0,77%	-	-	4,82%	2,74%	0,41%	1,95%	-	-	2,89%	2,07%	1,17%
Unemployed, open to work	4,52%	1,62%	7,43%	4,57%	4,00%	3,10%	7,99%	-	-	-	-	-	53,41%	-	-	-	-	-	53,41%	-	-	3,55%	6,56%
Unemployed, not open to work	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Student, open to work	2,32%	2,46%	2,17%	26,61%	-	0,29%	-	-	-	-	-	-	27,40%	-	-	-	-	-	27,40%	-	-	0,46%	6,25%
Student, not open to work	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Homemaker, open to work	1,62%	0,53%	2,72%	-	-	2,16%	2,79%	-	-	-	-	-	19,19%	-	-	-	-	-	19,19%	-	-	2,05%	0,72%

# Análisis

El análisis de los datos revela diferencias significativas en la situación laboral de las personas encuestadas, dependiendo del género, la edad, el sector de actividad, el tamaño de la empresa y otras variables personales. A continuación se detallan los hallazgos más relevantes:

## 1. Diferencias por género

- **Los hombres presentan una mayor proporción de empleo estable** (85,46%) en comparación con las mujeres (72,94%).
- **Las mujeres tienen una mayor representación en el empleo temporal y también entre las personas desempleadas que están buscando trabajo** (7,43%, frente al 1,62% en el caso de los hombres).
- Asimismo, el porcentaje de mujeres que se identifican como personas que se dedican al hogar pero están disponibles para trabajar es más elevado (2,72%) en comparación con los hombres (0,53%).

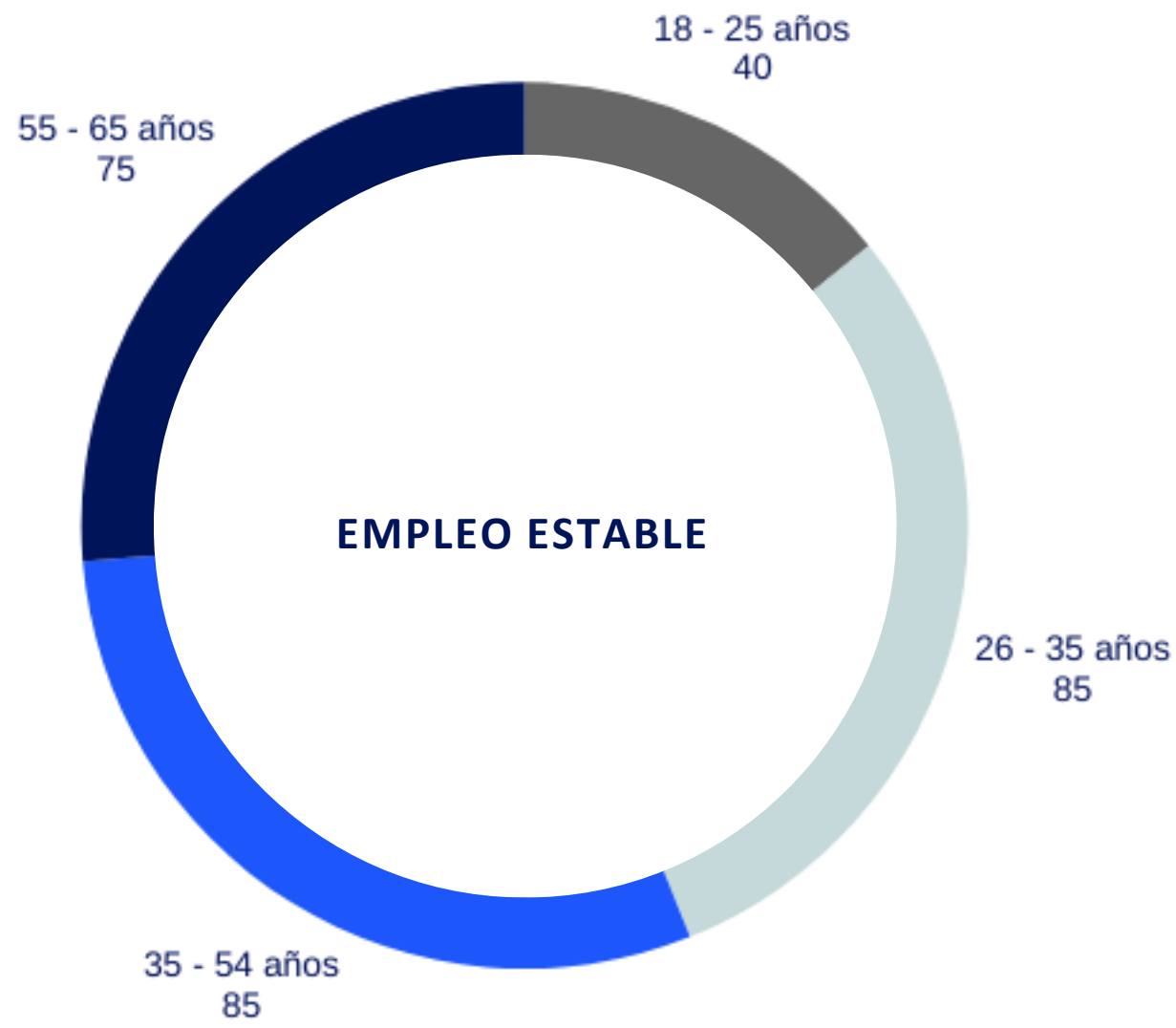
## 2. Diferencias por edad

- **El grupo de 18 a 25 años** muestra la mayor diversidad en cuanto a situación laboral, con **solo un 40,32% con empleo fijo**. Destaca también el alto porcentaje de contratos de duración limitada (19,36%) y la **presencia de estudiantes en búsqueda activa de empleo (26,61%)**.
- **A partir de los 26 años, el empleo estable supera el 84%**, tanto en el tramo de 26 a 35 años como en el de 35 a 54 años.
- El grupo de **55 a 64 años mantiene cifras altas de empleo estable (75,28%), pero muestra también un repunte en el desempleo** con disponibilidad para trabajar (7,99%).

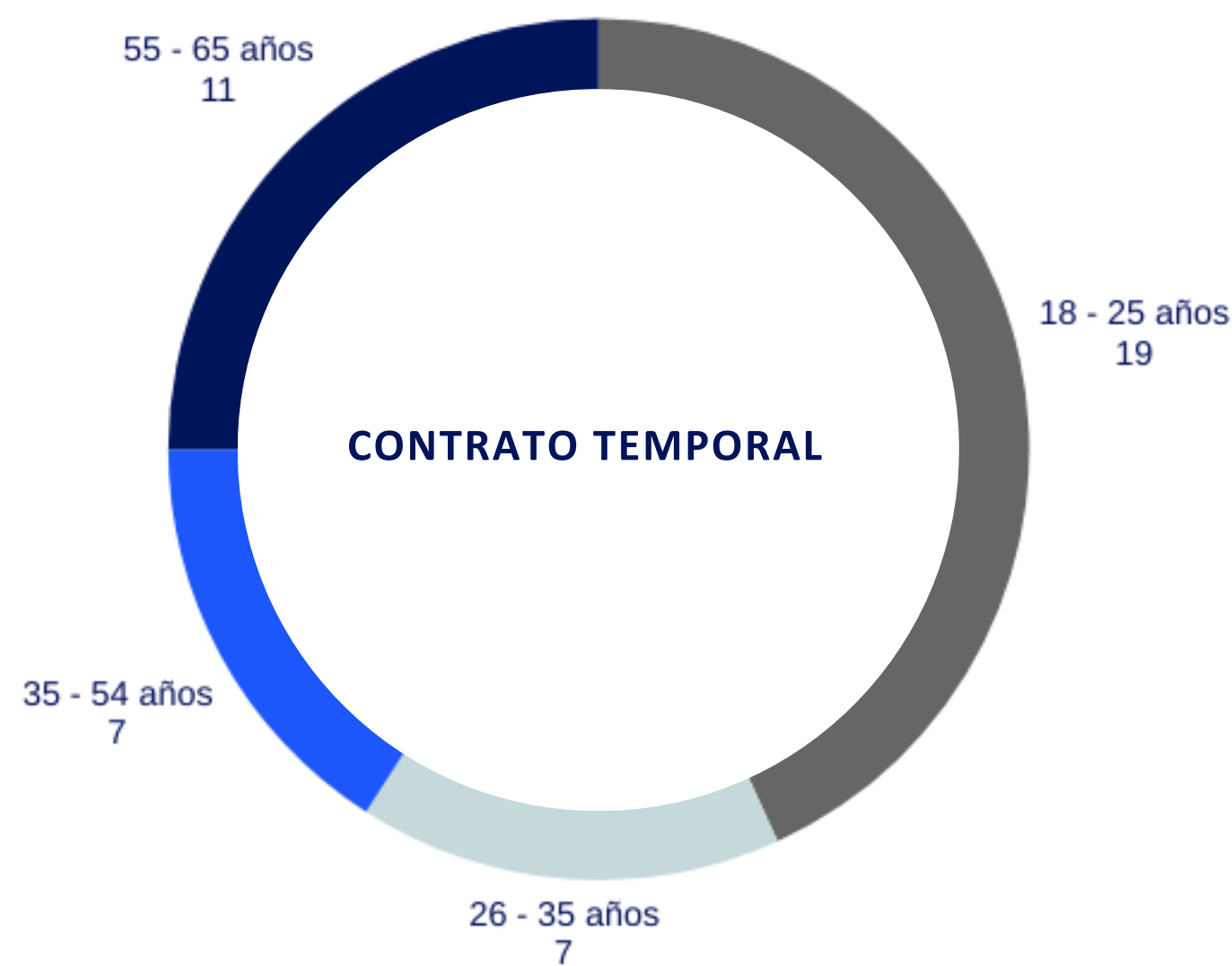
## 3. Tamaño de empresa

- **Las grandes empresas** (más de 250 empleados) son las que **presentan mayor proporción de empleo estable** (89,17%).
- En las **microempresas** (1 a 9 empleados), se observa **una mayor presencia de contratos temporales** (14,28%) y también de personas contratadas a través de agencias de empleo temporal (4,82%).

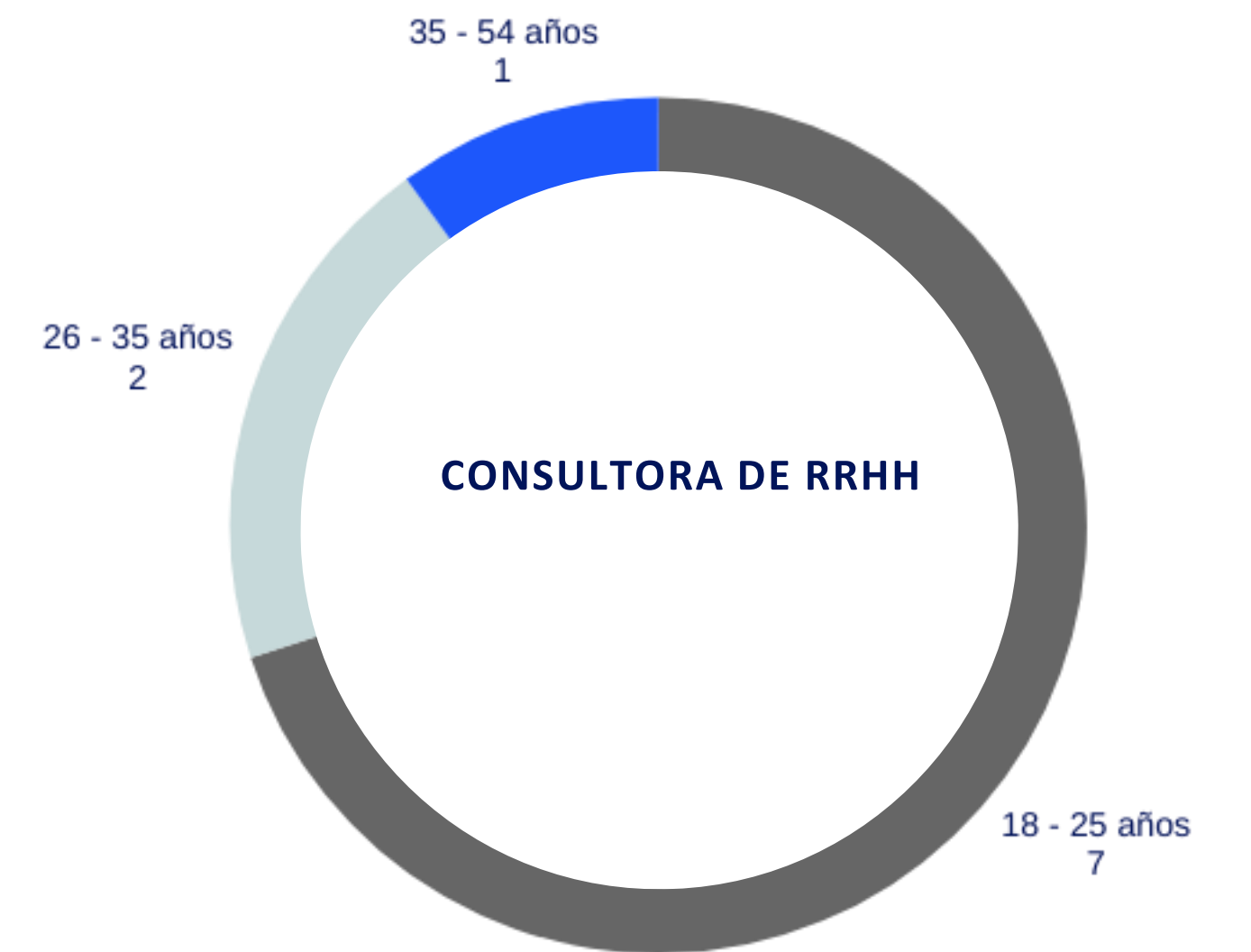
18 - 25 años 26 - 35 años  
35 - 54 años 55 - 65 años



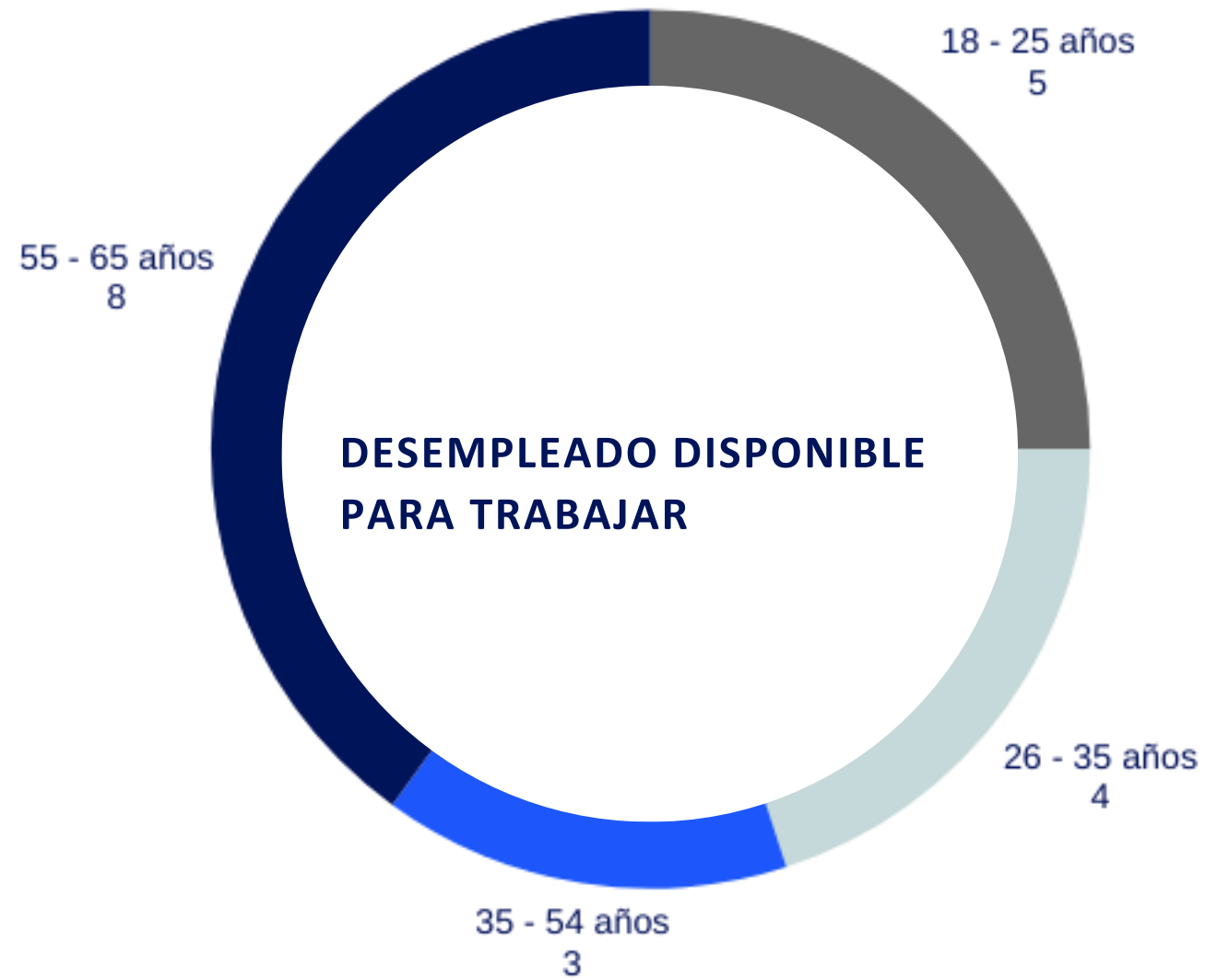
18 - 25 años 26 - 35 años  
35 - 54 años 55 - 65 años



18 - 25 años 26 - 35 años  
35 - 54 años



18 - 25 años 26 - 35 años  
35 - 54 años 55 - 65 años



18 - 25 años 35 - 54 años



35 - 54 años 55 - 65 años



# ¿Aceptarías un contrato temporal?

Base: IF CON= 5 or 7 or 9	TOTAL	GENDER			AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
		Male	Female	Non-binary	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/ Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium- sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	41	11	30	-	12	5	13	12	-	-	-	-	-	41	-	-	-	-	-	41	-	-	20	21
count (no weight)	40	11	29	-	14	6	13	7	-	-	-	-	-	40	-	-	-	-	-	40	-	-	17	23
I would accept	84,81%	57,87%	94,94%	-	76,75%	100,00%	83,52%	88,93%	-	-	-	-	-	84,81%	-	-	-	-	-	84,81%	-	-	85,99%	83,70%
I would refuse	15,19%	42,13%	5,06%	-	23,25%	-	16,48%	11,07%	-	-	-	-	-	15,19%	-	-	-	-	-	15,19%	-	-	14,01%	16,30%

**El contrato temporal es ampliamente aceptado entre quienes buscan empleo**, especialmente entre **mujeres y personas mayores de 25 años**. Se observa una **mayor reticencia significativa en los hombres**, donde el rechazo supera el **40 %**, y **en los más jóvenes**, que podrían valorar más la estabilidad desde el inicio de su vida laboral.

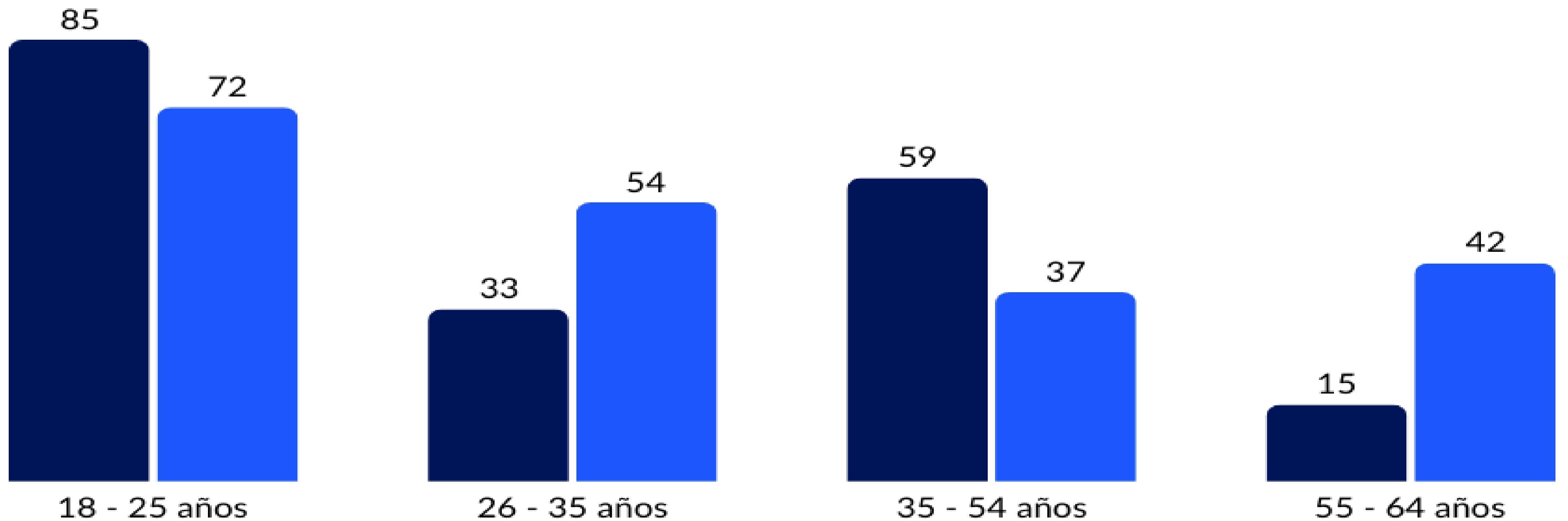
Además, aunque no hay distinciones sectoriales visibles en esta tabla, el hecho de que toda la muestra esté "*disponible para trabajar*" sugiere que la **urgencia por acceder al mercado laboral puede ser un factor clave que aumenta la aceptación** de esta modalidad, incluso si no es la opción ideal a largo plazo.

# ¿Aceptarías un contrato de prácticas?

Base: IF CON= 5 or 7 or 9	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	41	11	30	12	5	13	12	-	-	-	-	-	41	-	-	-	-	-	41	-	-	20	21
count (no weight)	40	11	29	14	6	13	7	-	-	-	-	-	40	-	-	-	-	-	40	-	-	17	23
I would accept	51,55%	73,20%	43,41%	85,35%	33,33%	58,71%	14,82%	-	-	-	-	-	51,55%	-	-	-	-	-	51,55%	-	-	34,49%	67,69%
I would refuse	48,45%	26,80%	56,59%	14,65%	66,67%	41,29%	85,18%	-	-	-	-	-	48,45%	-	-	-	-	-	48,45%	-	-	65,51%	32,31%

La aceptación de un contrato de prácticas **disminuye drásticamente con la edad**. Mientras que el **85,35% de los jóvenes de 18 a 25 años aceptaría este tipo de contrato, solo el 14,82% de los mayores de 55 a 64 años lo haría**. Este contraste de más de **70 puntos porcentuales** refleja cómo los contratos de prácticas se perciben como relevantes **principalmente al inicio de la vida laboral**, y pierden atractivo en etapas más avanzadas.

● España ● Global



Jóvenes en España (18-25) muestran una aceptación muy superior a la media global (+13 puntos), lo que indica que las prácticas siguen siendo una vía muy válida de entrada al mercado laboral en este segmento.

En cambio, la franja de 26-35 años muestra un fuerte rechazo en España (solo 1 de cada 3 lo aceptaría), mientras que globalmente más de la mitad lo aceptan. Esta diferencia podría explicarse por la mayor presión en España por acceder a contratos estables a esa edad.

En el grupo de 35-54 años, España destaca positivamente con mayor aceptación que la media. Posiblemente esto refleja un mayor nivel de disposición a reciclarse o volver a entrar al mercado por esta vía.

La diferencia más acusada se da en 55-64 años, donde el rechazo en España es casi total (85%), frente a un 58% global. Este grupo en España no contempla las prácticas como una opción realista o digna.



Talento



# ¿Consideras buscar un nuevo empleo en los próximos 6 meses?

Base: total sample	GENDER		AGE				SECTOR						NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
	TOTAL	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Definitely yes	11,90%	8,18%	15,64%	25,52%	16,10%	10,80%	4,79%	2,50%	9,94%	11,93%	3,22%	8,53%	66,63%	5,71%	10,80%	5,10%	6,48%	6,84%	66,63%	8,66%	5,97%	10,76%	14,30%
Probably yes	24,78%	24,29%	25,28%	31,48%	25,22%	22,46%	26,70%	27,60%	21,28%	30,91%	24,69%	21,41%	25,53%	32,97%	23,04%	34,03%	17,00%	24,71%	25,53%	23,51%	25,29%	23,96%	26,52%
Probably not	25,10%	28,45%	21,75%	23,93%	29,62%	28,02%	14,74%	20,05%	24,74%	30,11%	37,38%	24,19%	5,24%	22,28%	27,89%	27,22%	27,24%	26,94%	5,24%	31,99%	24,50%	27,16%	20,76%
Definitely not	30,37%	31,26%	29,48%	8,05%	18,97%	30,71%	49,79%	40,77%	31,22%	25,18%	28,51%	35,62%	2,60%	31,08%	32,07%	24,27%	40,06%	32,94%	2,60%	26,77%	35,91%	32,59%	25,68%
I don't know	7,85%	7,83%	7,86%	11,02%	10,09%	8,02%	3,98%	9,08%	12,82%	1,86%	6,21%	10,24%	-	7,96%	6,20%	9,38%	9,23%	8,57%	-	9,08%	8,33%	5,53%	12,73%
(NET) Top 2	36,68%	32,47%	40,92%	57,00%	41,32%	33,26%	31,49%	30,11%	31,22%	42,84%	27,90%	29,95%	92,15%	38,68%	33,84%	39,14%	23,48%	31,56%	92,15%	32,17%	31,26%	34,72%	40,83%
(NET) Bottom 2	55,47%	59,71%	51,22%	31,98%	48,59%	58,73%	64,52%	60,82%	55,97%	55,29%	65,89%	59,81%	7,85%	53,37%	59,96%	51,49%	67,30%	59,87%	7,85%	58,76%	60,41%	59,75%	46,45%
base	449	225	224	36	102	208	104	90	84	59	87	88	41	35	82	123	168	408	41	132	276	312	137
mean	2,20	2,10	2,29	2,84	2,43	2,15	1,86	1,91	2,11	2,30	2,03	2,03	3,56	2,14	2,13	2,22	1,89	2,06	3,56	2,15	2,01	2,14	2,34
std. dev.	1,04	0,98	1,09	0,96	1,02	1,02	0,99	0,93	1,03	0,99	0,84	1,01	0,72	0,97	1,02	0,91	0,95	0,96	0,72	0,96	0,96	1,02	1,07

# Análisis

El análisis de los datos revela tres grupos clave donde las diferencias en la intención de cambiar de empleo en los próximos seis meses son especialmente notables.

## 1. Diferencias por edad

- Las personas jóvenes de **18 a 25 años muestran la mayor intención de cambiar de empleo** en los próximos 6 meses, con un **57%** que respondería "definitivamente sí" o "probablemente sí".
- En contraste, **el grupo de 55 a 64 años tiene una baja intención de cambio** (solo **31,5%**) y una alta proporción que **rechaza buscar un nuevo trabajo** (**64,5%**).
- Esta diferencia de más de **25 puntos porcentuales** sugiere que los **jóvenes valoran más el cambio o la mejora laboral, mientras que los mayores priorizan la estabilidad.**

## 2. Diferencias por género

- **Las mujeres presentan una mayor intención de cambiar de empleo** (**40,92%**) en comparación con los **hombres** (**32,47%**).
- Además, los hombres tienen un porcentaje más alto de personas que no están interesadas en cambiar de trabajo (**59,71%**) frente al **51,22%** de las mujeres.
- **Estos datos sugieren una mayor proactividad laboral entre las mujeres,** posiblemente asociada a factores como insatisfacción o búsqueda de mejores condiciones.

## 3. Diferencias por situación familiar

- **Las personas sin hijos tienen una mayor disposición a cambiar de empleo** (**40,83%**) que quienes **sí tienen hijos** (**34,72%**).
- El **rechazo al cambio laboral** es más alto entre quienes tienen hijos (**59,75%**) frente a quienes no los tienen (**46,45%**).
- Esta diferencia puede explicarse por una **mayor necesidad de estabilidad** en quienes tienen responsabilidades familiares, lo que limita su margen para asumir riesgos laborales.

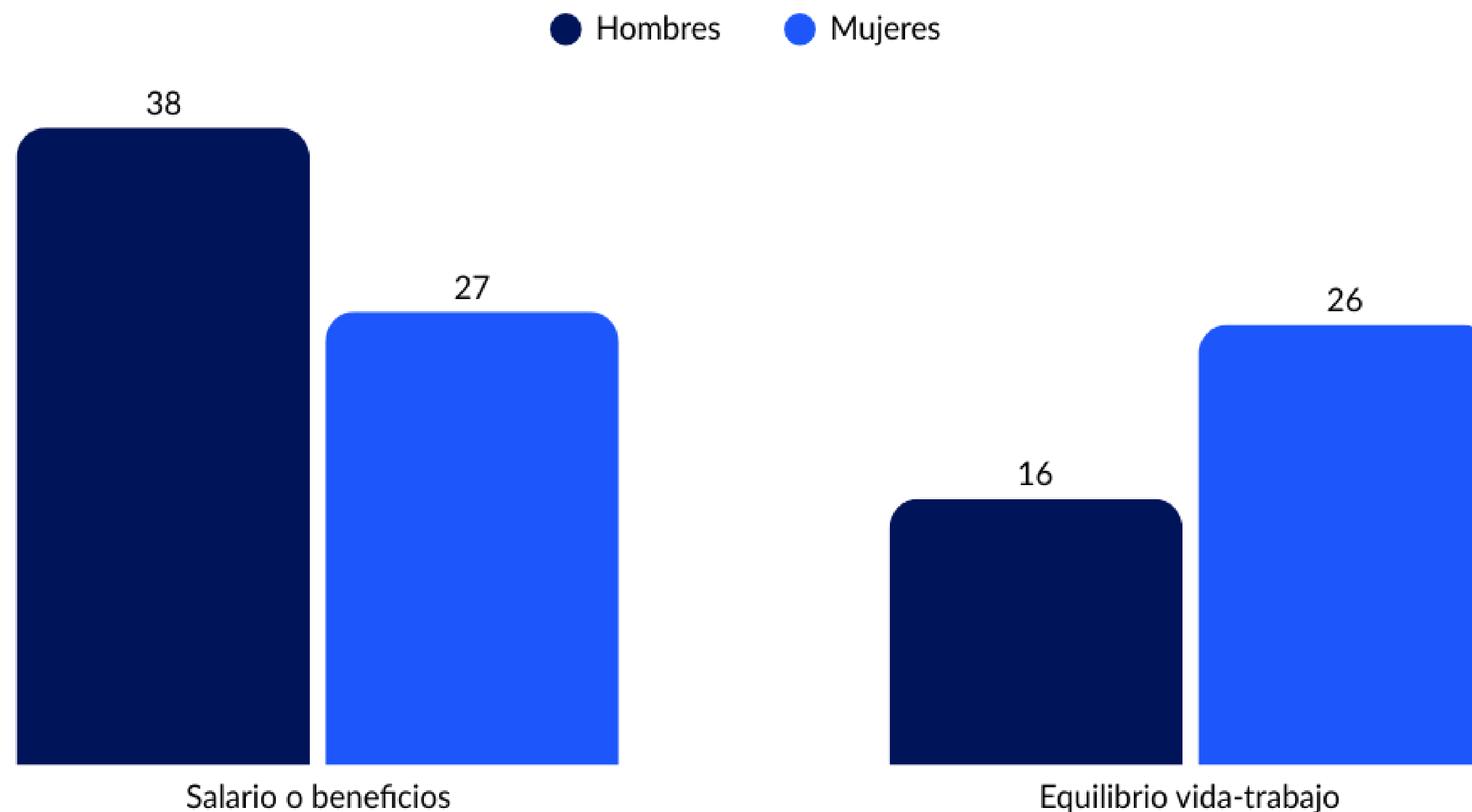


Al analizar los factores que impulsan la decisión de cambiar de empleo, se observa que el motivo principal para la mayoría de los encuestados **es buscar un mejor salario o beneficios**, señalado por el **31,62%** de las personas. Le siguen la **búsqueda de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral** (21,46%) y el deseo de **mayor estabilidad o seguridad laboral** (15,20%). Existen también **diferencias destacadas entre grupos**:

**Por género, los hombres priorizan el salario más que las mujeres** (37,68% vs. 26,80%), **mientras que las mujeres valoran más el equilibrio personal-laboral** (26,03% vs. 15,73%).

En cuanto a la edad, los **jóvenes de 18 a 25 años se enfocan en el salario y las oportunidades de crecimiento**, mientras que los **mayores de 55 años muestran una clara preferencia por la estabilidad laboral y un equilibrio entre vida y trabajo**.

Finalmente, la **situación familiar también influye: las personas con hijos se orientan más hacia la mejora económica y la conciliación**, mientras que aquellas **sin hijos tienden a mencionar con mayor frecuencia la necesidad de nuevos retos, flexibilidad o cambio de industria**.

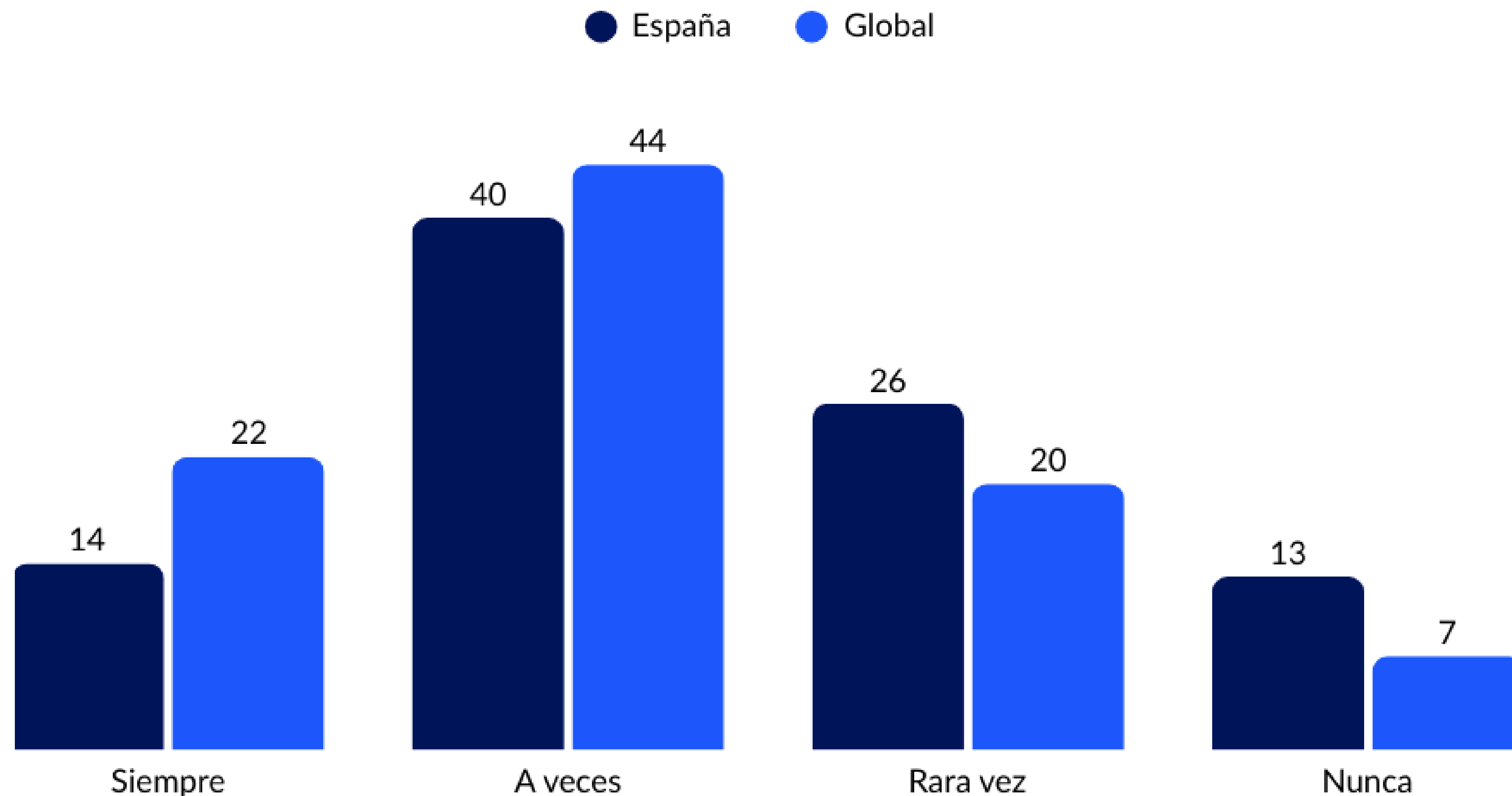


# Cuando solicitas un puesto ¿sueles recibir feedback por parte de la empresa?

Base: total sample	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN			
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No	
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157	
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175	
Yes, always	13,68%	13,24%	14,11%	25,82%	12,93%	10,24%	17,14%	13,44%	12,75%	16,50%	6,35%	20,66%	12,22%	9,72%	13,15%	7,80%	19,36%	13,81%	12,22%	12,55%	14,42%	13,61%	13,83%	
Yes, sometimes	39,66%	38,95%	40,37%	42,20%	47,46%	42,28%	25,11%	47,71%	46,44%	36,63%	33,00%	36,76%	30,91%	34,49%	33,19%	46,97%	40,36%	40,47%	30,91%	46,58%	37,52%	40,14%	38,63%	
Yes, rarely	26,03%	24,87%	27,19%	29,30%	27,04%	24,24%	27,49%	17,94%	19,15%	31,00%	32,67%	24,21%	43,55%	13,97%	34,16%	26,02%	20,78%	24,41%	43,55%	24,74%	24,25%	26,45%	25,14%	
No, never	12,67%	13,94%	11,38%	-	10,37%	14,48%	15,93%	11,90%	15,58%	8,45%	16,99%	8,80%	13,32%	28,56%	12,41%	10,97%	10,62%	12,60%	13,32%	10,44%	13,65%	13,22%	11,50%	
I don't know	7,97%	9,00%	6,94%	2,68%	2,20%	8,75%	14,33%	9,02%	6,08%	7,42%	10,99%	9,57%	-	13,27%	7,09%	8,25%	8,87%	8,71%	-	5,69%	10,16%	6,58%	10,90%	
(NET) Top 2	53,34%	52,19%	54,49%	68,02%	60,39%	52,53%	42,25%	61,14%	59,19%	53,13%	39,34%	57,42%	43,13%	44,21%	46,34%	54,77%	59,73%	54,28%	43,13%	59,13%	51,94%	53,75%	52,46%	
(NET) Bottom 2	38,69%	38,81%	38,57%	29,30%	37,41%	38,73%	43,42%	29,84%	34,73%	39,44%	49,66%	33,01%	56,87%	42,52%	46,56%	36,98%	31,40%	37,01%	56,87%	35,18%	37,90%	39,67%	36,63%	
base	448	222	226	39	110	206	93	90	90	55	83	89	41	33	81	124	169	407	41	137	270	309	140	
	mean	2,59	2,57	2,61	2,96	2,64	2,53	2,51	2,69	2,60	2,66	2,32	2,77	2,42	2,29	2,51	2,56	2,75	2,61	2,42	2,65	2,59	2,58	2,61
	std. dev.	0,90	0,92	0,89	0,76	0,84	0,89	1,02	0,88	0,92	0,88	0,87	0,92	0,88	1,06	0,90	0,81	0,92	0,91	0,88	0,85	0,93	0,91	0,90

En comparación con el promedio global, **en España es menos habitual recibir feedback tras postularse a un empleo. Solo el 13,7 % de las personas en España afirma recibir siempre una respuesta, frente al 21,6 % a nivel global.** Además, en España hay más personas que dicen recibirlo rara vez o nunca, lo que indica una menor comunicación por parte de las empresas.

Esto sugiere que **en España hay margen de mejora en los procesos de selección**, especialmente en ofrecer una mejor experiencia a los candidatos. Dar más respuestas, incluso cuando no se avanza en el proceso, podría mejorar la percepción y confianza en las empresas.



# ¿Crees que es importante que al menos una entrevista se realice presencialmente?

Base: total sampleFC:F[9]C[20]	GENDER AGE SECTOR NUMBER OF EMPLOYEES WORKER MANAGER CHILDREN																						
	TOTAL	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Very important	58,32%	57,68%	58,96%	69,11%	67,04%	48,50%	65,74%	53,19%	60,47%	59,48%	59,10%	58,55%	61,66%	70,17%	58,17%	52,51%	59,46%	58,01%	61,66%	55,49%	59,23%	59,80%	55,20%
Fairly important	33,39%	35,26%	31,51%	20,66%	25,15%	42,97%	26,68%	33,39%	35,35%	35,05%	34,65%	30,86%	29,61%	22,14%	29,17%	38,72%	34,63%	33,74%	29,61%	35,87%	32,71%	32,47%	35,32%
Unimportant	5,54%	4,68%	6,39%	7,54%	4,57%	6,79%	3,19%	7,74%	3,38%	4,39%	5,05%	5,24%	8,73%	5,69%	6,96%	6,54%	3,39%	5,24%	8,73%	4,85%	5,43%	6,02%	4,50%
Not at all important	1,22%	0,71%	1,73%	2,68%	0,67%	0,29%	3,19%	3,50%	-	1,09%	-	1,86%	-	-	4,82%	0,48%	0,58%	1,33%	-	2,45%	0,79%	1,05%	1,58%
I don't know	1,54%	1,67%	1,40%	-	2,57%	1,46%	1,19%	2,19%	0,79%	-	1,20%	3,49%	-	2,00%	0,87%	1,75%	1,94%	1,68%	-	1,34%	1,84%	0,66%	3,39%
(NET) Top 2	91,71%	92,94%	90,48%	89,77%	92,20%	91,46%	92,42%	86,58%	95,82%	94,52%	93,75%	89,41%	91,27%	92,31%	87,34%	91,23%	94,09%	91,75%	91,27%	91,36%	91,94%	92,27%	90,52%
(NET) Bottom 2	6,76%	5,39%	8,13%	10,23%	5,24%	7,08%	6,39%	11,23%	3,38%	5,48%	5,05%	7,10%	8,73%	5,69%	11,79%	7,02%	3,97%	6,57%	8,73%	7,30%	6,22%	7,07%	6,09%
base	480	240	240	40	110	223	107	97	95	60	92	95	41	37	87	133	182	439	41	143	295	329	151
	3,51	3,52	3,50	3,56	3,63	3,42	3,57	3,39	3,58	3,53	3,55	3,51	3,53	3,66	3,42	3,46	3,56	3,51	3,53	3,46	3,53	3,52	3,49
	0,66	0,62	0,70	0,76	0,61	0,63	0,71	0,79	0,56	0,64	0,59	0,69	0,66	0,59	0,83	0,64	0,59	0,66	0,66	0,71	0,64	0,66	0,67

# Análisis

El análisis de los datos revela tres grupos clave donde las diferencias en la percepción sobre la importancia de realizar al menos una entrevista presencial son especialmente notables.

## 1. Diferencias por edad

- Las personas **jóvenes de 18 a 25 años son quienes más valoran la entrevista presencial**, con un **69,1 %** que la considera *muy importante*.
- En contraste, entre quienes tienen **35 a 54 años, este porcentaje baja** al **48,5 %**, reflejando una menor preferencia por este formato.
- Esta diferencia de más de **20 puntos porcentuales** sugiere que los más **jóvenes valoran más el contacto directo**, posiblemente por falta de experiencia o por buscar cercanía en los procesos de selección.

## 2. Diferencias por sector

- En el **sector de logística, un 95,8 % considera importante que al menos una entrevista sea presencial**, frente al **89,4 %** en otros como el industrial.
- Esto indica **que los sectores con mayor interacción interpersonal valoran más el encuentro cara a cara**.
- Aunque la diferencia no es extrema, muestra que **el contexto del trabajo influye en las expectativas** durante el proceso de selección.

## 3. Diferencias por tamaño de empresa

- En **microempresas (1-9 empleados), solo el 87,3 % considera importante** la entrevista presencial.
- En cambio, **en grandes empresas (250+ empleados) esta percepción sube al 94,1 %**.
- Este contraste podría reflejar que las empresas más grandes **siguen protocolos más estructurados y formales en sus procesos de selección**, donde el encuentro presencial sigue teniendo un peso relevante

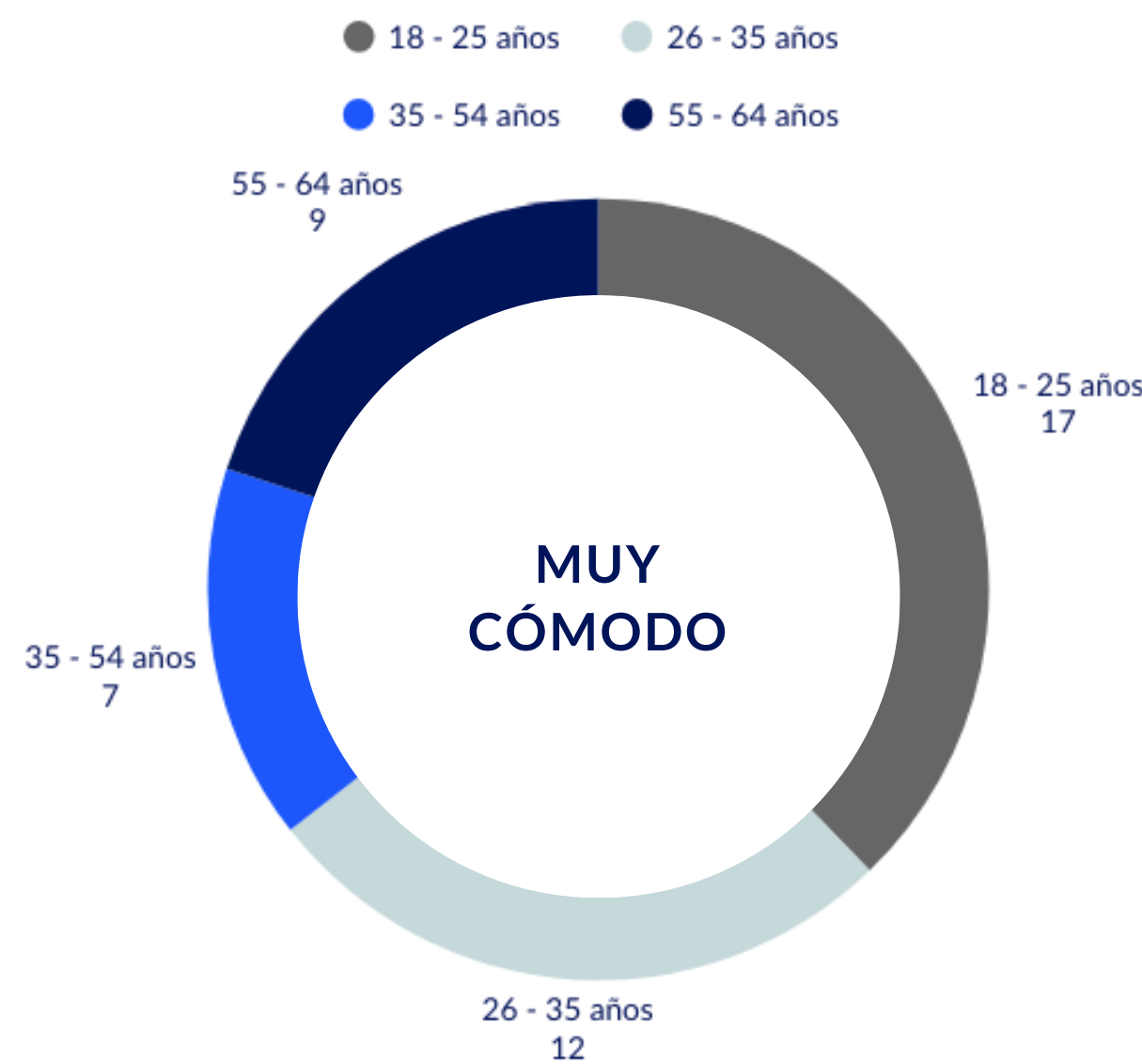
# ¿Cómo te sentirías si parte del proceso de selección fuera gestionado por un chatbot o una herramienta de inteligencia artificial?

Base: total sample	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR						NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No	
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157	
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175	
Very comfortable	9,54%	10,21%	8,87%	16,68%	12,00%	7,24%	9,16%	13,42%	4,65%	6,47%	6,41%	13,40%	13,95%	7,47%	9,47%	11,65%	7,48%	9,14%	13,95%	11,67%	7,92%	10,96%	6,56%	
Somewhat comfortable	27,68%	25,40%	29,97%	20,96%	29,24%	29,33%	25,11%	26,08%	28,45%	33,08%	19,55%	33,90%	25,46%	17,72%	27,50%	32,32%	26,91%	27,89%	25,46%	35,48%	24,23%	28,36%	26,24%	
Somewhat uncomfortable	34,83%	37,87%	31,77%	31,98%	32,97%	36,54%	34,24%	28,84%	34,53%	39,47%	40,90%	30,44%	39,88%	35,92%	34,79%	31,92%	35,62%	34,36%	39,88%	30,98%	35,99%	34,84%	34,79%	
Very uncomfortable	22,10%	19,82%	24,40%	25,82%	20,93%	20,20%	25,92%	25,43%	23,84%	18,07%	25,26%	17,11%	20,71%	37,18%	23,35%	14,33%	24,42%	22,23%	20,71%	17,82%	24,36%	20,74%	24,98%	
I don't know	5,84%	6,70%	4,99%	4,57%	4,85%	6,70%	5,58%	6,23%	8,52%	2,90%	7,89%	5,16%	-	1,72%	4,88%	9,77%	5,58%	6,38%	-	4,05%	7,51%	5,09%	7,44%	
(NET) Top 2	37,23%	35,62%	38,84%	37,64%	41,25%	36,57%	34,26%	39,50%	33,10%	39,56%	25,96%	47,29%	39,41%	25,19%	36,98%	43,98%	34,39%	37,02%	39,41%	47,15%	32,14%	39,32%	32,80%	
(NET) Bottom 2	56,93%	57,68%	56,17%	57,80%	53,90%	56,74%	60,16%	54,27%	58,38%	57,55%	66,16%	47,55%	60,59%	73,09%	58,14%	46,26%	60,03%	56,59%	60,59%	48,80%	60,35%	55,59%	59,77%	
base	459	228	231	38	107	211	102	93	88	58	86	93	41	37	83	122	175	418	41	139	278	314	145	
	mean	2,26	2,28	2,25	2,30	2,34	2,25	2,19	2,29	2,15	2,29	2,08	2,46	2,33	1,95	2,24	2,46	2,18	2,26	2,33	2,43	2,17	2,31	2,16
	std. dev.	0,93	0,92	0,94	1,06	0,96	0,88	0,95	1,02	0,87	0,85	0,88	0,95	0,97	0,94	0,94	0,91	0,91	0,93	0,97	0,93	0,92	0,94	0,90

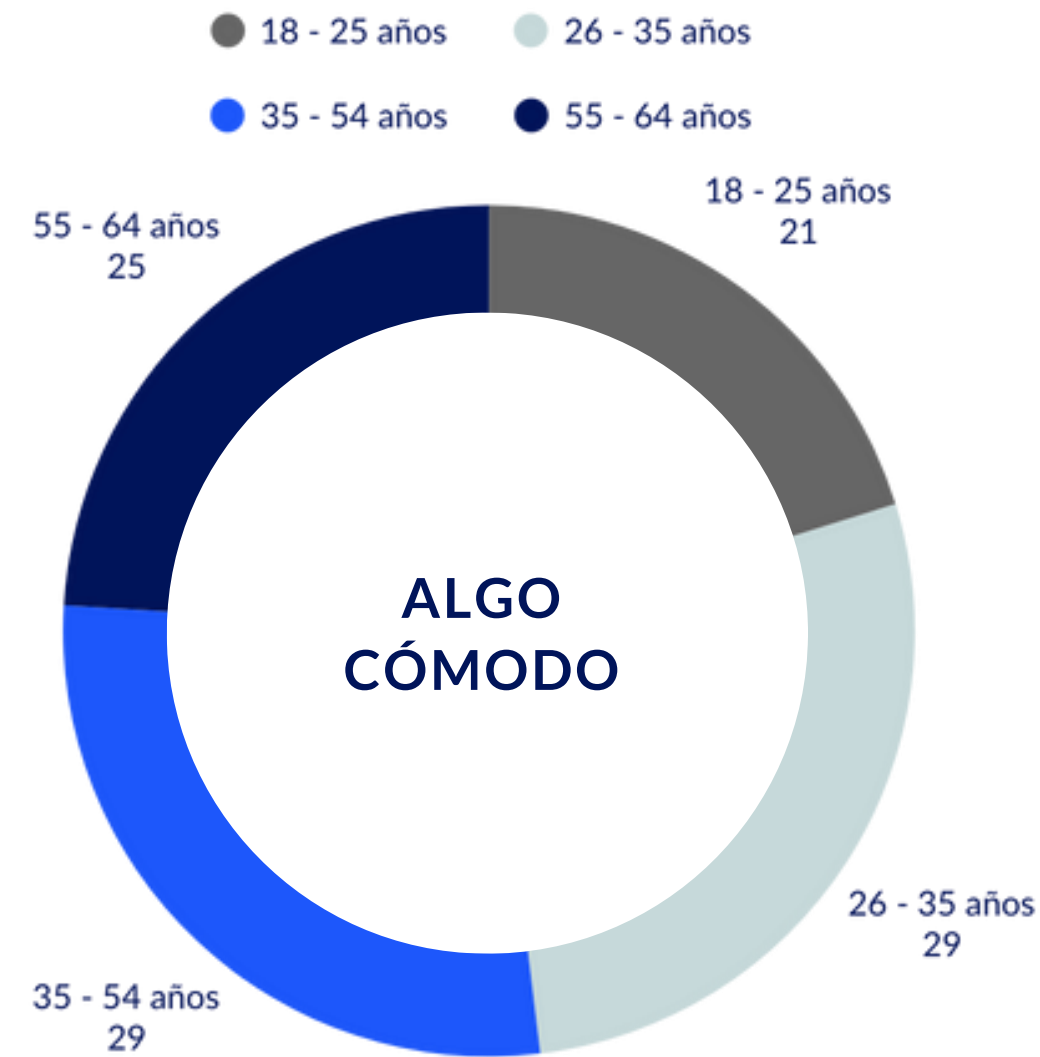
**Hay una diferencia generacional clara: los jóvenes (especialmente de 26 a 35 años) están más abiertos y cómodos con la IA.**

Los resultados reflejan una **actitud mayoritariamente reticente hacia el uso de inteligencia artificial o chatbots en procesos de selección**. Más de la mitad de los encuestados (56,93%) se sienten incómodos con esta idea, ya sea de forma moderada o intensa, mientras que únicamente un 37,23% declara sentirse cómodo.

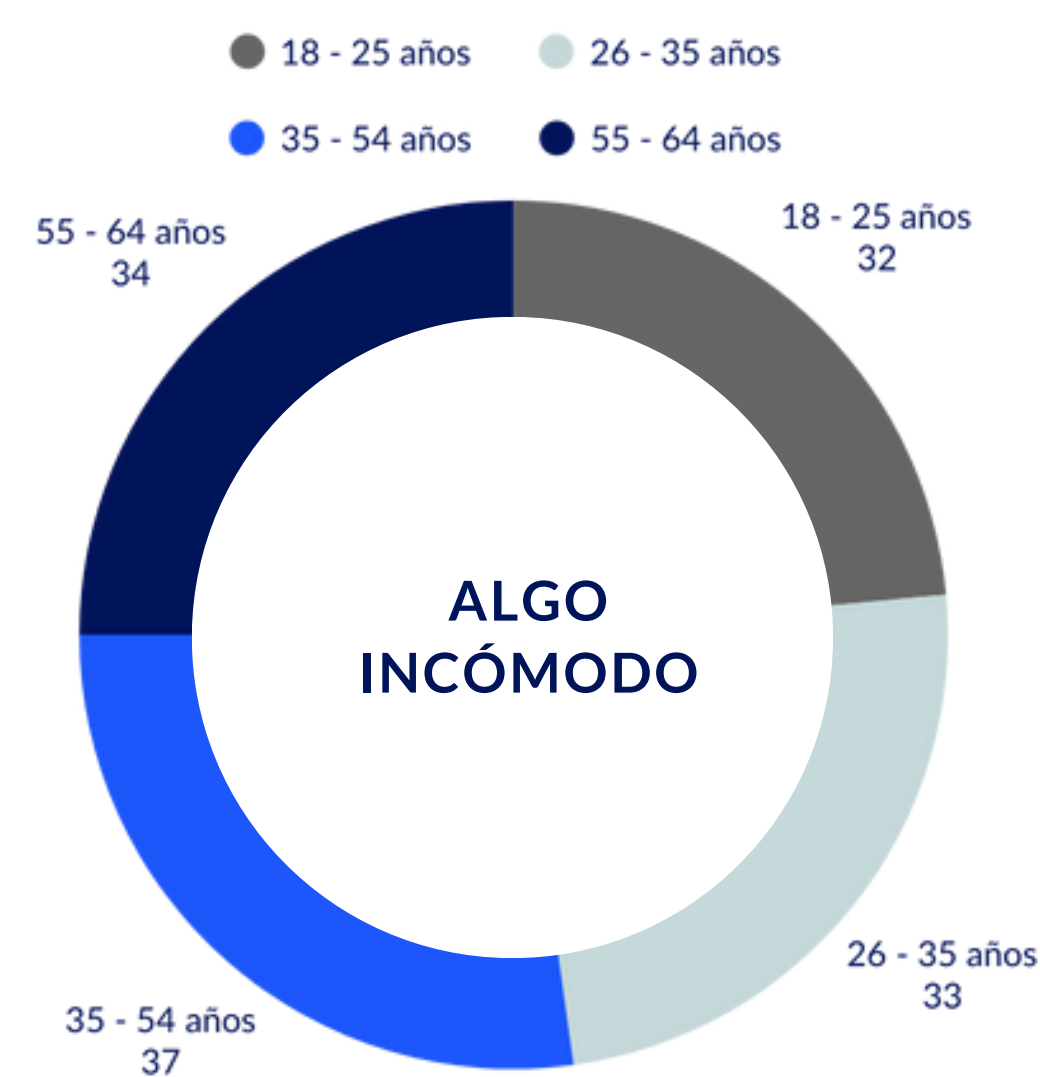
Llama especialmente la atención el bajo porcentaje de personas que se sienten **muy cómodas (9,54%)**, lo que sugiere que, aunque existe una cierta apertura a la digitalización del proceso de reclutamiento, **aún persisten dudas, resistencias o falta de confianza respecto al uso de tecnologías automatizadas en una fase tan crítica como es la selección de personal**.



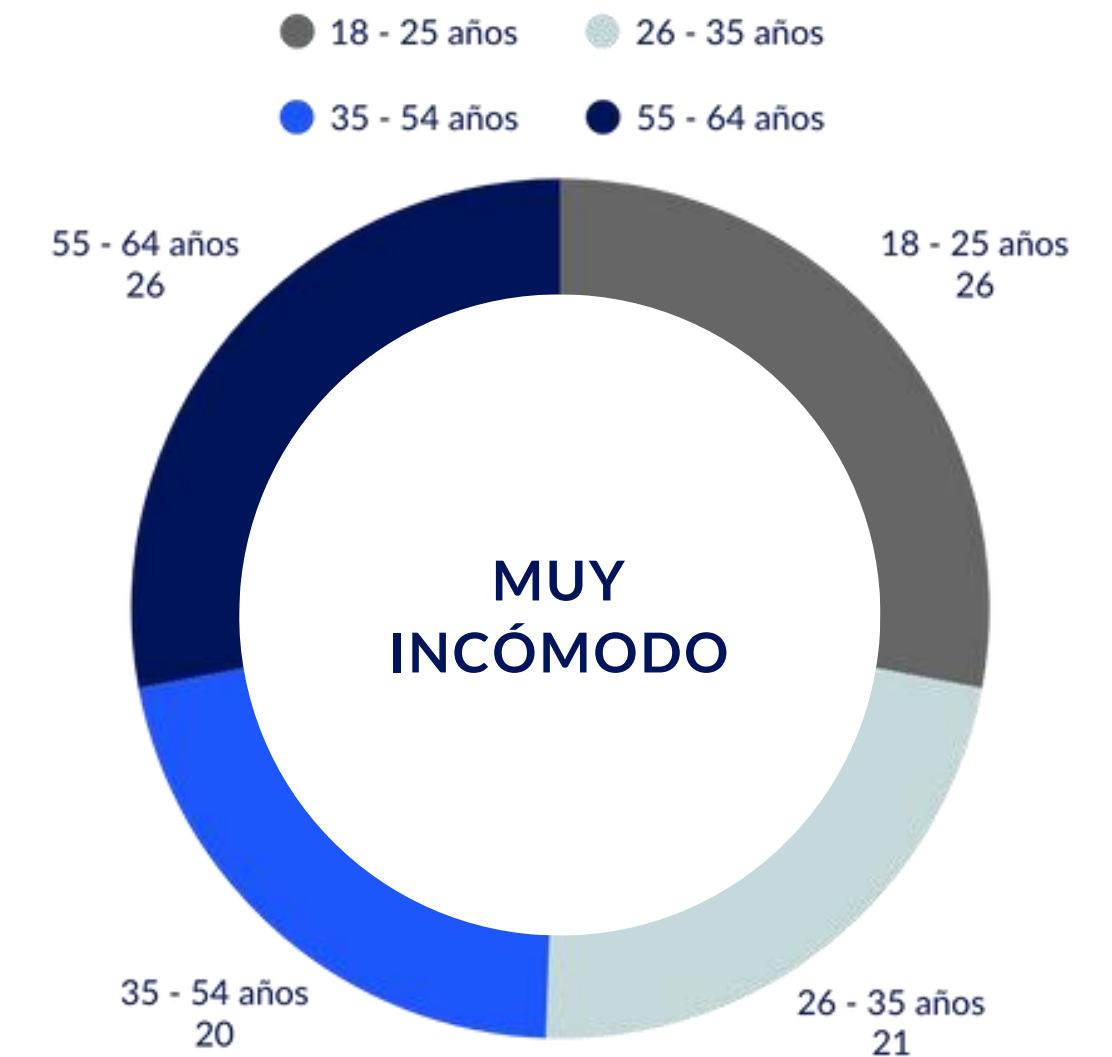
**18-25 años:** Grupo con el porcentaje más alto de "muy cómodos" (16,68%), aunque también con un 57,8% incómodos. Muestran mayor polarización.



**26-35 años:** Grupo más abierto en general. Un 41,25% se siente cómodo y son los menos incómodos de todos los grupos.



**35-54 años:** Grupo intermedio, pero con tendencia clara a la incomodidad (56,74%). Representa una generación en transición digital.



**55-64 años:** Grupo más reticente. Solo un 34,26% se siente cómodo y un 60,16% se siente incómodo. Son los menos proclives a aceptar IA en selección.



# Análisis

El análisis de los datos revela diferencias significativas en los factores que más influyen en el interés de las personas por una oferta laboral, especialmente cuando proviene de una empresa desconocida. Estas diferencias varían en función del género, la situación laboral y las condiciones familiares. A continuación, se detallan los hallazgos más relevantes:

## 1. Diferencias por género

- **Los hombres** priorizan en mayor medida el **salario y los beneficios económicos** (30,36%) frente a las **mujeres** (25,75%), quienes valoran algo más las **condiciones de trabajo flexibles y el equilibrio entre vida personal y laboral**.
- Las mujeres también otorgan más peso a la **autonomía en el trabajo** (4,72%) y a la **calidad del entorno físico de trabajo**.
- Estas diferencias sugieren que, aunque la retribución es clave para ambos géneros, **las mujeres valoran más la experiencia integral del puesto, incluyendo el contexto y la conciliación**.

## 2. Diferencias por situación laboral

- **Las personas que no están trabajando muestran una fuerte inclinación hacia la remuneración (34,94%) y la flexibilidad laboral (15,67%)**, reflejando una necesidad más inmediata de estabilidad y condiciones adaptadas a su situación.
- **Los managers, en cambio, destacan por valorar más la autonomía (6,51%), el desarrollo profesional (7,83%) y la calidad del entorno físico (5,35%)**, lo que sugiere un enfoque más estratégico y de crecimiento.
- **Los trabajadores activos mantienen una postura intermedia, destacando el salario (27,39%), pero también el equilibrio personal/laboral (18,11%)**.

## 3. Diferencias según si tienen hijos

- Las personas **sin hijos** dan más importancia a la **remuneración económica (27,82%)** y al **desarrollo profesional (7,06%)**.
- Por el contrario, quienes **tienen hijos** valoran más las **condiciones de trabajo flexibles (14,87%)** y el **equilibrio vida-trabajo (14,21%)**, aunque el salario sigue siendo también prioritario (28,13%).
- Esto indica que **la presencia de hijos influye directamente en la percepción de valor del tiempo y la conciliación**, más allá del componente retributivo.



Tras el análisis de la muestra, se identifican tres grandes grupos especialmente interesantes por las diferencias claras en sus prioridades a la hora de valorar una empresa:

## 1. Edad

La variable edad marca diferencias significativas en los factores más valorados:

- Los jóvenes de **18 a 25 años priorizan las opiniones positivas de empleados** (17,48%) **y la reputación de la empresa** (8,34%), mostrando menor preocupación por la estabilidad laboral.
- En cambio, **las personas de 55 a 64 años sitúan la estabilidad y fiabilidad como su principal criterio** (72,89%), otorgando escasa importancia a la *reputación* (2,79%) y a las *opiniones positivas* (7,58%).

**Conclusión:** los perfiles más jóvenes buscan un entorno atractivo y reconocido, mientras que los perfiles senior buscan sobre todo seguridad y continuidad.

## 2. Situación laboral: Trabajador vs. Manager

El nivel de responsabilidad dentro de la empresa condiciona las prioridades:

- **Los managers destacan por valorar la adopción de tecnologías avanzadas** (10,75%) **y la alineación con valores personales y misión de la empresa** (11,18%), mostrando una menor preocupación por la *estabilidad* (51,71%).
- Por su parte, **los trabajadores priorizan la estabilidad y fiabilidad** (59,27%) y también consideran importante el **bienestar de los empleados** reflejado en las *opiniones positivas* (12,84%).

**Conclusión:** mientras los trabajadores buscan seguridad y un buen ambiente laboral, los managers se orientan hacia la innovación y la cultura corporativa.

## 3. Sector

El sector de actividad también influye en las preferencias de los empleados:

- En *Manufacturing*, la *estabilidad y fiabilidad* es claramente prioritaria (68,14%).
- En *Life Sciences/Pharma*, además de la *estabilidad* (59,23%), destaca la importancia de la *alineación con los valores de la empresa* (12,81%).
- En *Food Manufacturing*, se mantiene un equilibrio entre *estabilidad* (51,21%) y *opiniones positivas de empleados* (13,27%).

**Conclusión:** si bien la **estabilidad es un valor transversal en todos los sectores**, en industrias como la farmacéutica se suma también una fuerte búsqueda de coherencia en valores y misión.

# ¿Dónde prefieres trabajar?

Base: total sample	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/ Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Small company (	26,71%	27,42%	25,99%	25,82%	25,69%	22,61%	36,65%	21,83%	22,62%	38,64%	23,47%	29,21%	31,97%	68,45%	61,01%	14,89%	9,44%	26,22%	31,97%	20,68%	28,89%	25,96%	28,29%
Medium company (51-500 employees)	48,49%	50,14%	46,84%	60,48%	49,71%	50,67%	38,25%	40,06%	55,03%	42,53%	56,71%	46,01%	49,56%	27,58%	35,90%	73,34%	40,32%	48,39%	49,56%	61,80%	41,93%	49,62%	46,11%
Large company (500+ employees)	24,80%	22,44%	27,18%	13,70%	24,60%	26,72%	25,11%	38,12%	22,35%	18,83%	19,82%	24,79%	18,47%	3,97%	3,09%	11,78%	50,24%	25,39%	18,47%	17,52%	29,18%	24,43%	25,59%

El análisis de la tabla sobre preferencia de tamaño de empresa revela dos grandes tendencias principales:

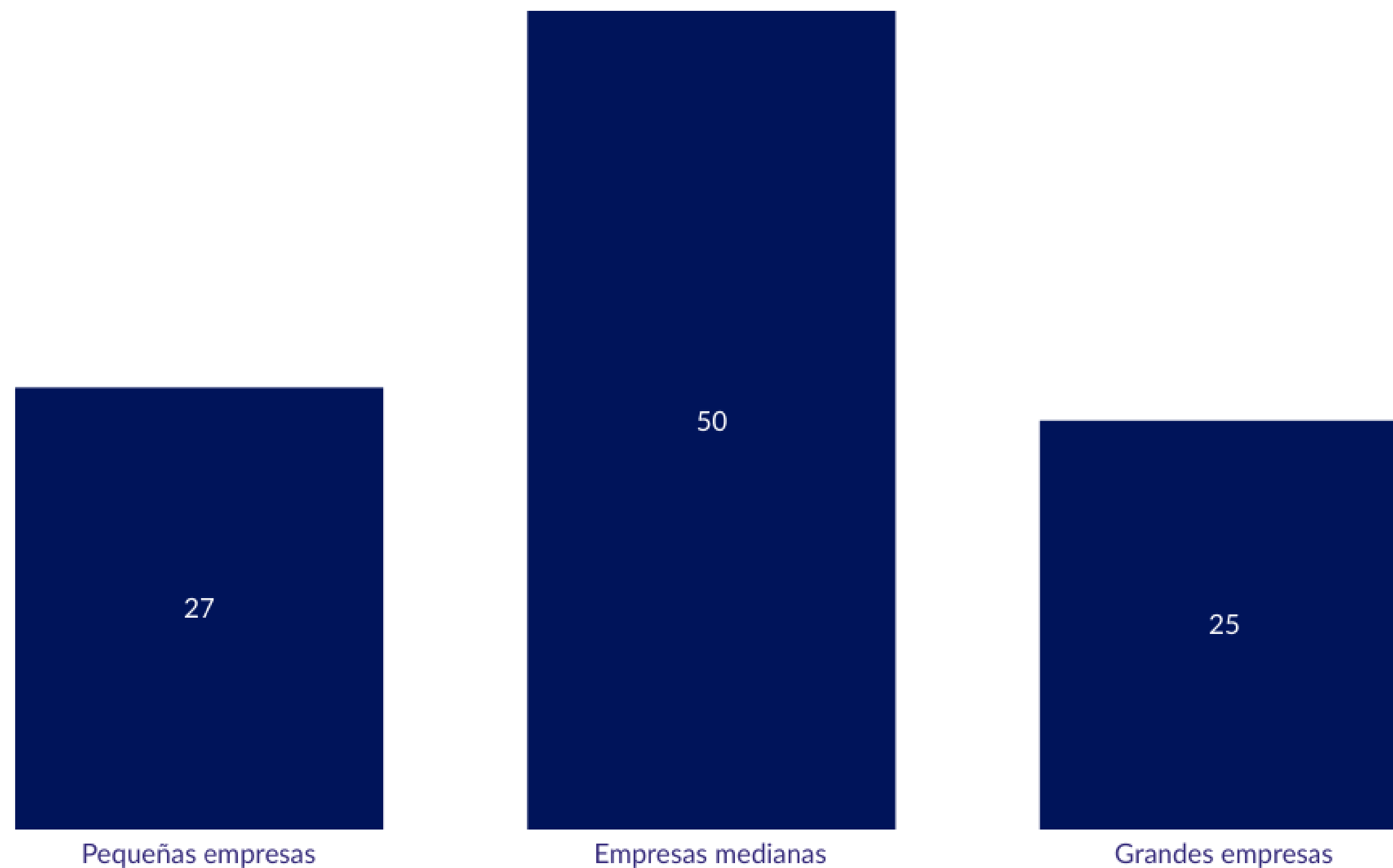
**1. Preferencia por empresas medianas (51-500 empleados):**

**Casi la mitad de los encuestados (48,49%) prefiere trabajar en empresas de tamaño medio.** Esta opción es **especialmente popular entre managers** (61,80%), trabajadores activos (48,39%) y sectores como logística (55,03%).

Se asocia a una percepción de mayor estabilidad, posibilidades de crecimiento y equilibrio entre estructura y cercanía.

**2. Preferencia por pequeñas empresas (<50 empleados):**

Un 26,71% del total muestra preferencia por pequeñas compañías. Esta elección es mucho más **común entre personas actualmente en búsqueda de empleo** (31,97%), **trabajadores de microempresas** (68,45%) y **personas mayores de 55 años** (36,65%).





El análisis de los beneficios laborales más valorados muestra una clara preferencia por incentivos económicos directos y mejoras en el tiempo libre. Los hallazgos principales son:

### 1. Beneficios económicos directos

- **Performance bonuses o participación en beneficios** son el incentivo más valorado, con un **24,18%** del total de respuestas.
- Es especialmente importante para hombres (25,98%) y en sectores como “Other” (28,51%).
- **Planes de pensiones o ahorro con aportación del empleador** alcanzan un **11,72%**, siendo más valorados por personas de 55-64 años (22,32%) y en sectores tradicionales como Food Manufacturing (15,07%)

### 2. Beneficios de tiempo y flexibilidad

- **Días extra de vacaciones pagadas** son muy relevantes, valorados por un **15,71%** del total, especialmente por los trabajadores de microempresas (29,67%) y personas en búsqueda de empleo (18,68%).
- **Condiciones de trabajo flexibles** como teletrabajo o jornadas adaptables, aunque no aparecen directamente en esta tabla, son complementadas en otros análisis.

### 3. Otros beneficios sociales

- **Seguro médico mejorado** es importante para un **12,18%**, siendo más relevante entre hombres (13,33%) y jóvenes de 18-25 años (17,18%).
- **Formación y desarrollo profesional interesa a un 10,26%**, especialmente en empresas medianas (16,06%).
- **Apoyo a la familia o cuidado infantil** es menos prioritario, con solo **7,82%** del total, pero sube hasta un 13,13% en el segmento de 26-35 años.
- **Programas de bienestar** (salud mental, fitness) son el beneficio menos valorado (**5,56%**), aunque ganan algo de peso entre managers (9,57%).

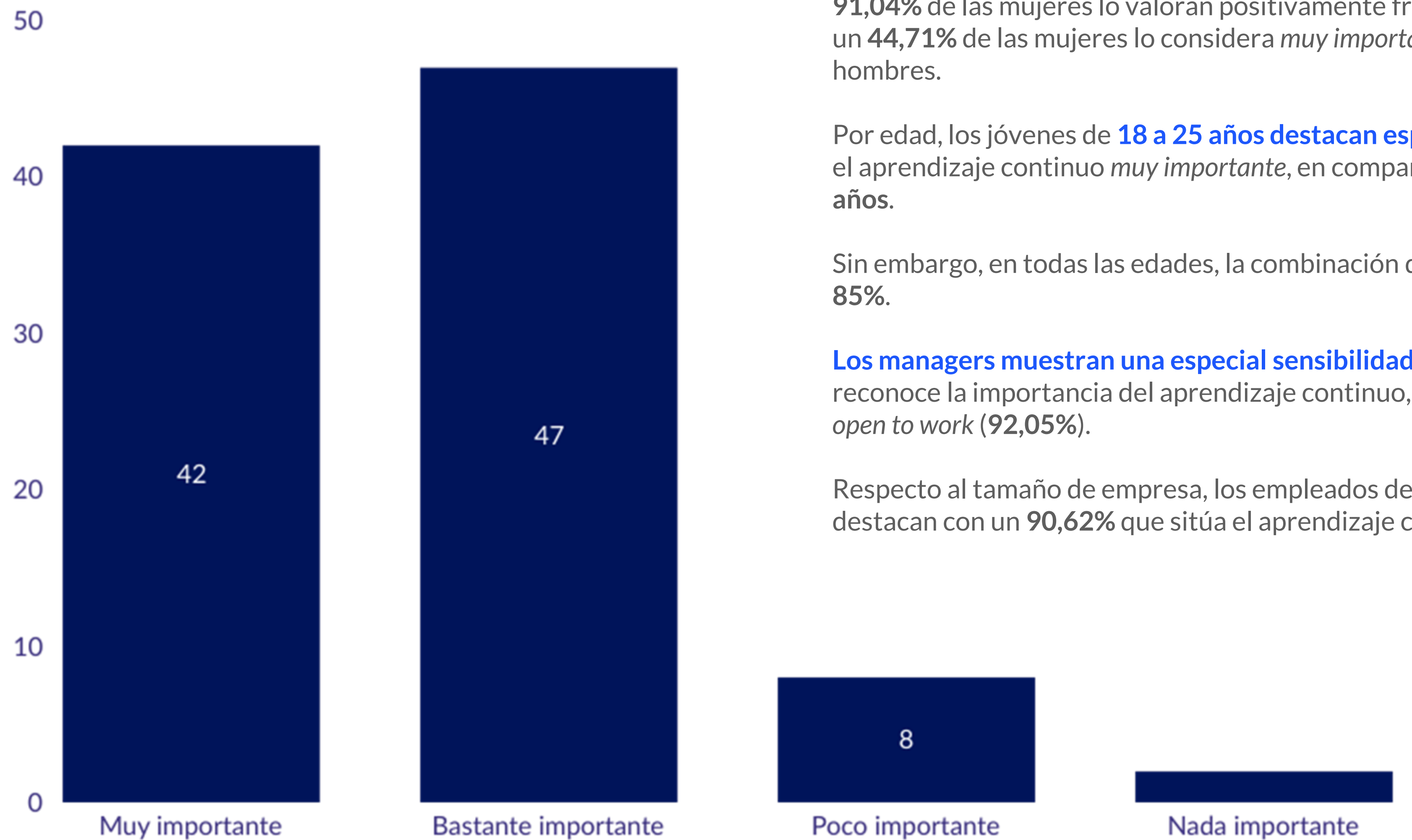


# CONTINUOUS LEARNING & DEVELOPMENT



# ¿Qué importancia tiene el aprendizaje continuo para el éxito de tu carrera?

Base: total sample	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Very important	42,18%	39,66%	44,71%	53,52%	51,32%	38,25%	36,65%	52,48%	35,30%	46,82%	34,54%	39,07%	51,37%	47,12%	29,74%	39,65%	46,83%	41,33%	51,37%	43,09%	40,48%	43,19%	40,03%
Fairly important	46,73%	47,14%	46,33%	39,23%	40,01%	49,76%	50,21%	42,94%	55,96%	42,34%	50,56%	43,14%	40,69%	34,51%	53,17%	50,97%	44,45%	47,29%	40,69%	49,54%	46,21%	47,08%	46,01%
Not very important	8,05%	10,88%	5,21%	4,57%	7,72%	7,93%	9,94%	1,90%	6,78%	7,94%	10,65%	13,15%	7,95%	11,72%	12,96%	8,90%	4,40%	8,06%	7,95%	6,18%	8,97%	6,58%	11,16%
Not at all important	1,91%	1,16%	2,66%	2,68%	-	2,11%	3,19%	1,90%	1,16%	2,90%	3,06%	1,75%	-	4,65%	1,98%	-	3,13%	2,09%	-	1,19%	2,52%	1,81%	2,11%
I Don't know	1,13%	1,16%	1,09%	-	0,95%	1,95%	-	0,77%	0,79%	-	1,20%	2,89%	-	2,00%	2,15%	0,48%	1,18%	1,23%	-	-	1,82%	1,33%	0,68%
(NET) Top 2	88,91%	86,79%	91,04%	92,75%	91,33%	88,01%	86,86%	95,43%	91,27%	89,16%	85,10%	82,21%	92,05%	81,63%	82,91%	90,62%	91,28%	88,62%	92,05%	92,63%	86,69%	90,27%	86,04%
(NET) Bottom 2	9,96%	12,05%	7,87%	7,25%	7,72%	10,04%	13,14%	3,80%	7,94%	10,84%	13,71%	14,90%	7,95%	16,37%	14,94%	8,90%	7,53%	10,15%	7,95%	7,37%	11,49%	8,40%	13,27%
base	482	241	240	40	112	222	108	98	95	60	92	96	41	37	85	135	183	441	41	145	296	326	155
mean	3,31	3,27	3,35	3,44	3,44	3,27	3,20	3,47	3,26	3,33	3,18	3,23	3,43	3,27	3,13	3,31	3,37	3,29	3,43	3,35	3,27	3,33	3,25
std. dev.	0,70	0,70	0,70	0,71	0,64	0,70	0,75	0,64	0,64	0,75	0,74	0,75	0,64	0,86	0,71	0,63	0,72	0,71	0,64	0,65	0,73	0,68	0,74



El aprendizaje continuo es percibido como un **elemento clave para el desarrollo profesional por la gran mayoría de los encuestados**. En total, un **88,91%** considera que es muy importante o bastante importante para el éxito de su carrera.

Por género, las **mujeres otorgan mayor importancia a este aspecto que los hombres**: un **91,04%** de las mujeres lo valoran positivamente frente a un **86,79%** de los hombres. Además, un **44,71%** de las mujeres lo considera *muy importante*, frente al **39,66%** en el caso de los hombres.

Por edad, los jóvenes de **18 a 25 años destacan especialmente**, con un **53,52%** que considera el aprendizaje continuo *muy importante*, en comparación con un **38,25%** en la franja de **35 a 54 años**.

Sin embargo, en todas las edades, la combinación de "muy" y "bastante importante" supera el **85%**.

**Los managers muestran una especial sensibilidad hacia este tema**, con un **92,63%** que reconoce la importancia del aprendizaje continuo, seguido de cerca por las personas que están *open to work* (**92,05%**).

Respecto al tamaño de empresa, los empleados de **compañías medianas (50-249 trabajadores)** destacan con un **90,62%** que sitúa el aprendizaje como prioridad.

# ¿En qué medida crees que el desarrollo de habilidades debe ser responsabilidad del empleado o de la empresa?

Base: total sample	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR						NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN	
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Primarily the employer's responsibility	23,80%	23,07%	24,54%	35,75%	26,85%	21,07%	21,91%	25,05%	25,22%	28,03%	17,54%	28,21%	15,01%	26,19%	38,47%	16,11%	23,98%	24,61%	15,01%	29,35%	22,33%	22,73%	26,07%
Equal responsibility between employer and employee	68,52%	67,64%	69,41%	57,80%	65,33%	70,86%	70,93%	68,72%	64,05%	66,92%	78,16%	60,64%	77,84%	55,65%	56,54%	74,47%	70,40%	67,66%	77,84%	66,60%	68,18%	70,95%	63,40%
Primarily the employee's responsibility	7,67%	9,29%	6,05%	6,45%	7,82%	8,06%	7,16%	6,23%	10,73%	5,05%	4,30%	11,15%	7,15%	18,16%	4,99%	9,42%	5,62%	7,72%	7,15%	4,05%	9,49%	6,32%	10,54%

## 1. La mayoría apuesta por una responsabilidad compartida

El **66,52% de los encuestados** considera que el desarrollo de habilidades debe ser una **responsabilidad compartida** entre la empresa y el trabajador.

Esta tendencia es aún más fuerte en sectores industriales como **Manufacturing** (78,16%) y entre trabajadores de **empresas medianas** (74,47%).

## 2. El empleador sigue teniendo un papel importante

Un **23,80%** de los profesionales opina que el desarrollo de habilidades es **principalmente responsabilidad del empleador**.

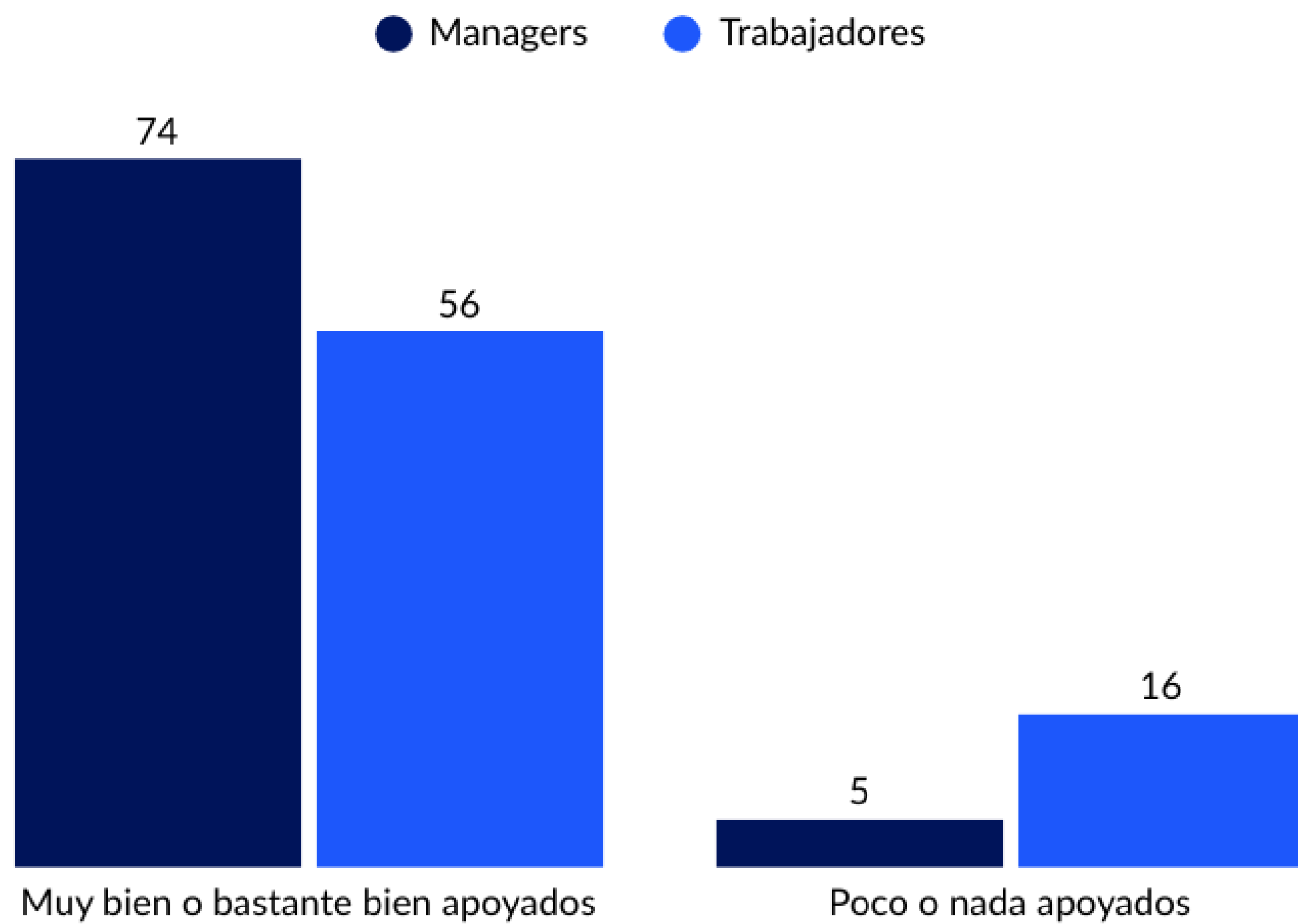
Esta percepción es **especialmente elevada entre los más jóvenes (18-25 años, 35,75%)** y las personas que actualmente están **buscando empleo** ("Open to work", 28,21%).

## 3. La responsabilidad exclusiva del empleado es minoritaria

Solo un **7,67%** de los participantes cree que el desarrollo de habilidades debería ser **principalmente responsabilidad del empleado**. Esta visión es ligeramente más frecuente entre los hombres (**9,29%**) que entre las mujeres (**6,05%**), pero en general es una posición muy minoritaria en todos los segmentos analizados.

# ¿Cómo valoras el apoyo que tu empresa te ofrece actualmente para mejorar y actualizar tus competencias?

Base: IF CON<5	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN	
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	446	233	213	28	108	214	97	99	96	60	93	98	38	87	135	185	446	-	145	301	311	135
count (no weight)	463	239	224	31	124	242	66	100	100	65	98	100	38	88	139	198	463	-	154	309	311	152
Very well I feel fully supported	17,01%	17,46%	16,51%	29,29%	16,28%	15,42%	17,85%	17,43%	21,89%	16,88%	10,01%	18,56%	24,35%	16,02%	16,03%	16,69%	17,01%	-	21,28%	14,95%	18,65%	13,25%
Somewhat well I receive support, but it could be improved	39,40%	40,55%	38,15%	35,93%	39,11%	43,48%	31,69%	44,97%	37,01%	34,44%	40,51%	38,09%	16,24%	36,70%	41,08%	44,20%	39,40%	-	52,48%	33,09%	42,32%	32,69%
Neutral I'm responsible for my own upskilling	27,66%	27,17%	28,20%	30,88%	27,76%	25,17%	32,15%	25,50%	23,62%	37,03%	29,60%	26,25%	32,78%	37,99%	25,69%	23,18%	27,66%	-	20,81%	30,96%	24,20%	35,62%
Poorly I don't feel supported in learning new skills	10,43%	11,05%	9,76%	3,90%	13,77%	9,05%	11,60%	10,68%	14,37%	4,72%	9,87%	10,35%	15,06%	4,59%	13,13%	10,26%	10,43%	-	4,21%	13,43%	9,57%	12,41%
Not at all there's no support for skill development	5,50%	3,77%	7,39%	-	3,07%	6,89%	6,71%	1,42%	3,12%	6,93%	10,02%	6,76%	11,57%	4,70%	4,07%	5,67%	5,50%	-	1,22%	7,56%	5,27%	6,03%
(NET) Top 2	56,41%	58,01%	54,66%	65,23%	55,39%	58,90%	49,55%	62,40%	58,90%	51,32%	50,51%	56,64%	40,59%	52,72%	57,11%	60,89%	56,41%	-	73,76%	48,05%	60,97%	45,94%
(NET) Bottom 2	15,93%	14,81%	17,14%	3,90%	16,84%	15,94%	18,31%	12,10%	17,49%	11,65%	19,89%	17,11%	26,63%	9,30%	17,20%	15,93%	15,93%	-	5,42%	20,99%	14,83%	18,44%
base	446	233	213	28	108	214	97	99	96	60	93	98	38	87	135	185	446		145	301	311	135
mean	3,52	3,57	3,47	3,91	3,52	3,51	3,42	3,66	3,60	3,50	3,31	3,51	3,27	3,55	3,52	3,56	3,52		3,88	3,34	3,60	3,35
std. dev.	1,06	1,02	1,11	0,88	1,02	1,08	1,12	0,94	1,08	1,06	1,11	1,12	1,31	0,98	1,04	1,06	1,06		0,83	1,12	1,06	1,05

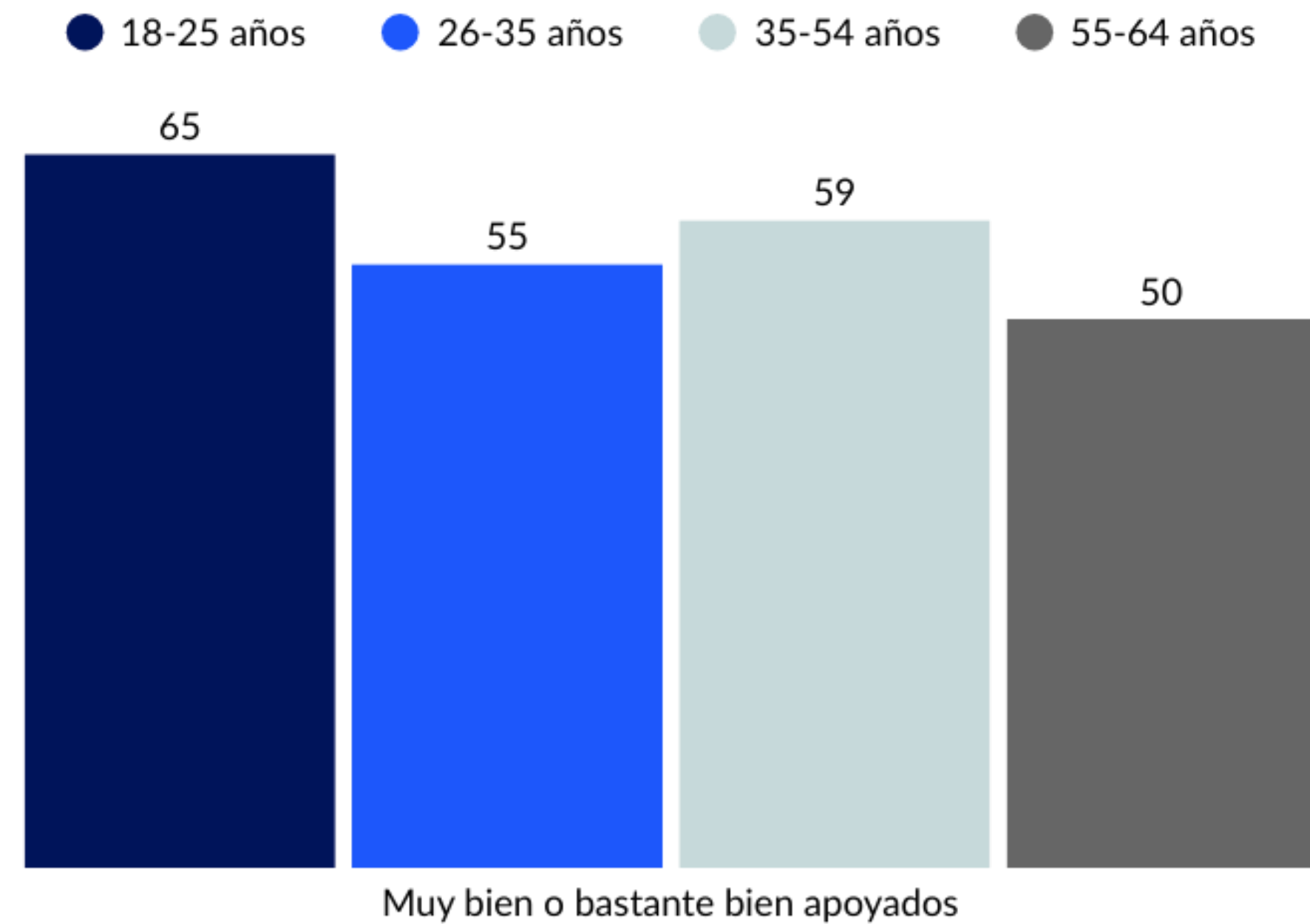


### 1. Diferencias por situación laboral: managers vs. Trabajadores

- **Los managers se sienten mucho más apoyados:** un 73,76% de ellos se sitúa en el "Top 2" (Muy bien + Bastante bien apoyados).
- **En cambio, los trabajadores en general presentan un porcentaje más bajo.**
- Además, sólo el 5,42% de los managers siente un apoyo muy deficiente frente al 15,93% de los trabajadores.

#### Conclusión:

Los managers perciben un apoyo mucho mayor al desarrollo de nuevas habilidades que el resto de los trabajadores.



### 2. Diferencias por edad

- **Los jóvenes de 18-25 años tienen una percepción mucho más positiva:** 65,23% se sienten apoyados, siendo el grupo con la mejor valoración.
- **Los mayores de 55-64 años son los que peor perciben el apoyo, con sólo un 49,55% y el porcentaje más alto de insatisfacción (18,31%).**

#### Conclusión:

El nivel de satisfacción con el apoyo al aprendizaje disminuye claramente con la edad.

# ¿Qué métodos de aprendizaje prefieres para tu desarrollo profesional?

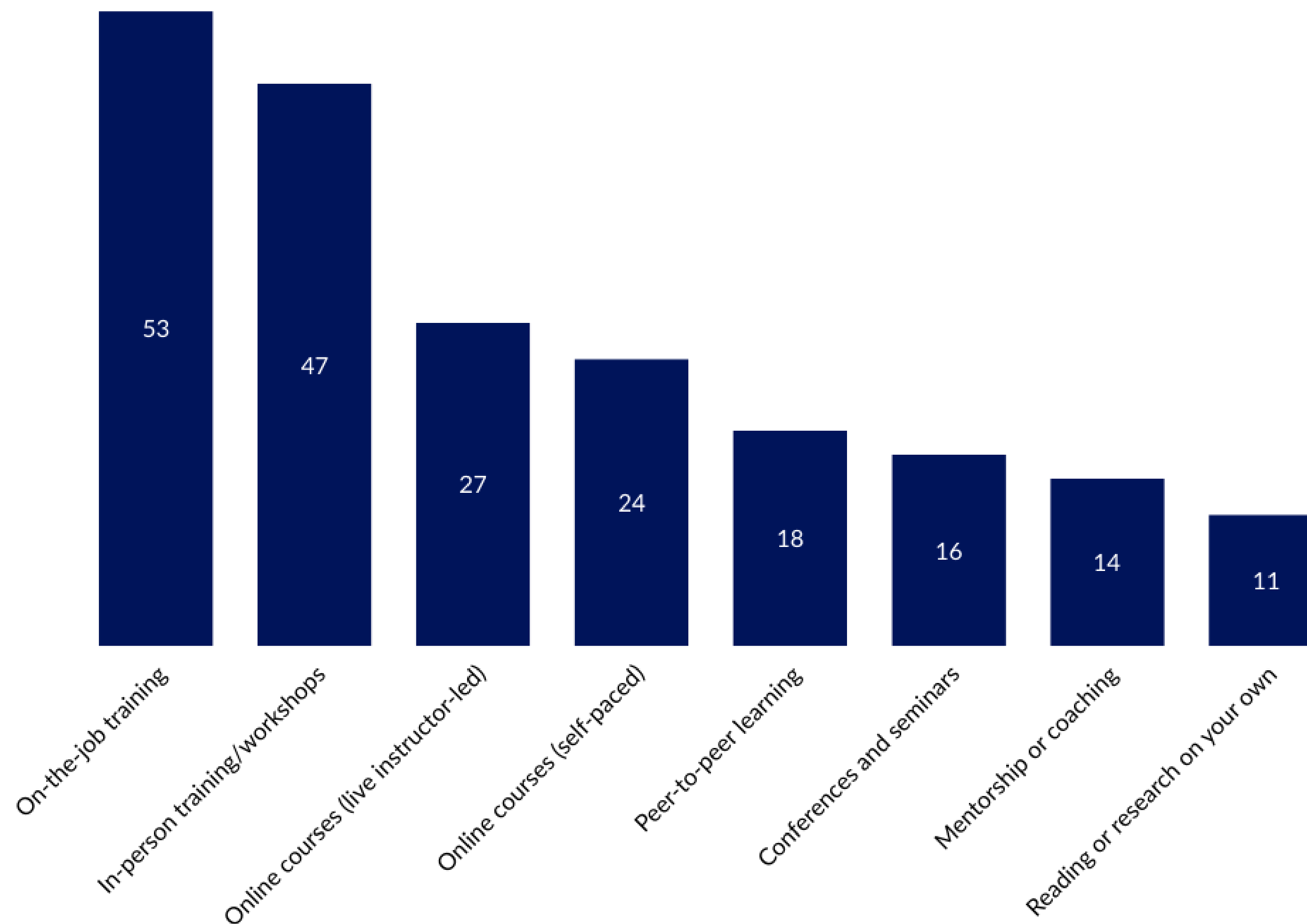
Base: total sample	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
In-person training or workshops	46,98%	49,69%	44,26%	47,57%	51,06%	45,41%	45,80%	41,33%	42,17%	47,43%	60,01%	38,38%	62,19%	34,64%	45,96%	51,56%	43,27%	45,58%	62,19%	43,59%	46,54%	47,59%	45,70%
Online courses (self-paced)	24,01%	19,71%	28,32%	34,16%	25,93%	26,47%	13,14%	41,54%	19,11%	14,62%	14,65%	24,81%	26,15%	21,67%	10,84%	20,45%	32,82%	23,81%	26,15%	26,01%	22,75%	21,86%	28,54%
Online courses (live instructor-led)	27,48%	24,17%	30,81%	23,93%	35,92%	26,94%	21,12%	33,18%	22,99%	22,95%	27,36%	25,62%	35,55%	16,15%	14,01%	26,53%	35,05%	26,74%	35,55%	33,27%	23,58%	27,70%	27,02%
Mentorship or coaching	14,47%	14,65%	14,29%	19,07%	21,99%	13,59%	6,77%	8,93%	15,76%	13,59%	19,74%	10,80%	22,93%	13,03%	10,70%	15,39%	13,99%	13,69%	22,93%	18,75%	11,25%	13,20%	17,16%
Conferences and seminars	15,53%	11,49%	19,60%	16,68%	22,51%	15,09%	8,77%	23,60%	11,00%	6,86%	16,84%	16,81%	13,28%	10,89%	13,28%	16,74%	17,17%	15,74%	13,28%	20,56%	13,42%	15,11%	16,43%
On-the-job training	53,14%	55,66%	50,61%	51,34%	54,39%	51,76%	55,37%	40,39%	61,96%	51,91%	58,73%	48,24%	64,09%	54,69%	48,71%	49,38%	55,22%	52,13%	64,09%	45,43%	55,36%	53,70%	51,95%
Peer-to-peer learning	18,16%	17,98%	18,34%	23,64%	17,81%	19,58%	13,54%	21,41%	16,32%	22,90%	12,36%	16,24%	25,47%	23,33%	18,57%	17,31%	15,90%	17,49%	25,47%	17,41%	17,52%	17,44%	19,68%
Reading or research on your own	11,44%	14,48%	8,39%	19,07%	13,23%	10,87%	7,96%	10,06%	11,39%	5,58%	13,90%	11,79%	17,01%	10,24%	10,75%	13,97%	8,93%	10,93%	17,01%	12,46%	10,19%	11,46%	11,40%
n. responses	1.029	508	522	94	274	474	187	218	192	111	208	190	110	70	151	286	412	919	110	316	604	688	341
mean n. responses	2,1	2,1	2,1	2,4	2,4	2,1	1,7	2,2	2,0	1,9	2,2	1,9	2,7	1,8	1,7	2,1	2,2	2,1	2,7	2,2	2,0	2,1	2,2

El análisis muestra claras tendencias en cuanto a las preferencias de los profesionales para su desarrollo de competencias:

**1. El aprendizaje práctico en el puesto es el más valorado**  
El 53,14% de los encuestados prefiere el aprendizaje en el puesto de trabajo (on-the-job training), consolidándose como el método más efectivo para la mayoría. Esta preferencia es aún más marcada entre las personas en búsqueda activa de empleo (Open to work), donde alcanza el 64,09%, y en sectores como la logística (61,96%).

**2. La formación presencial sigue siendo clave**  
La formación presencial en talleres o cursos presenciales es elegida por el 46,98% de los profesionales. Destaca especialmente entre los trabajadores de 26 a 35 años (51,05%) y en sectores industriales como el de alimentación (Food Manufacturing), donde llega hasta el 60,01%.

**3. Crece la demanda de formación online guiada**  
Un 27,48% de los encuestados prefiere cursos online en directo con instructor, superando ligeramente a quienes optan por cursos online a su propio ritmo (24,01%). Este formato es particularmente apreciado en sectores como Life Sciences/Pharma (33,18%) y entre personas jóvenes de 26 a 35 años (35,92%).





El análisis muestra las prioridades de los trabajadores cuando buscan oportunidades de desarrollo:

**1. El aumento de la remuneración es la principal motivación**

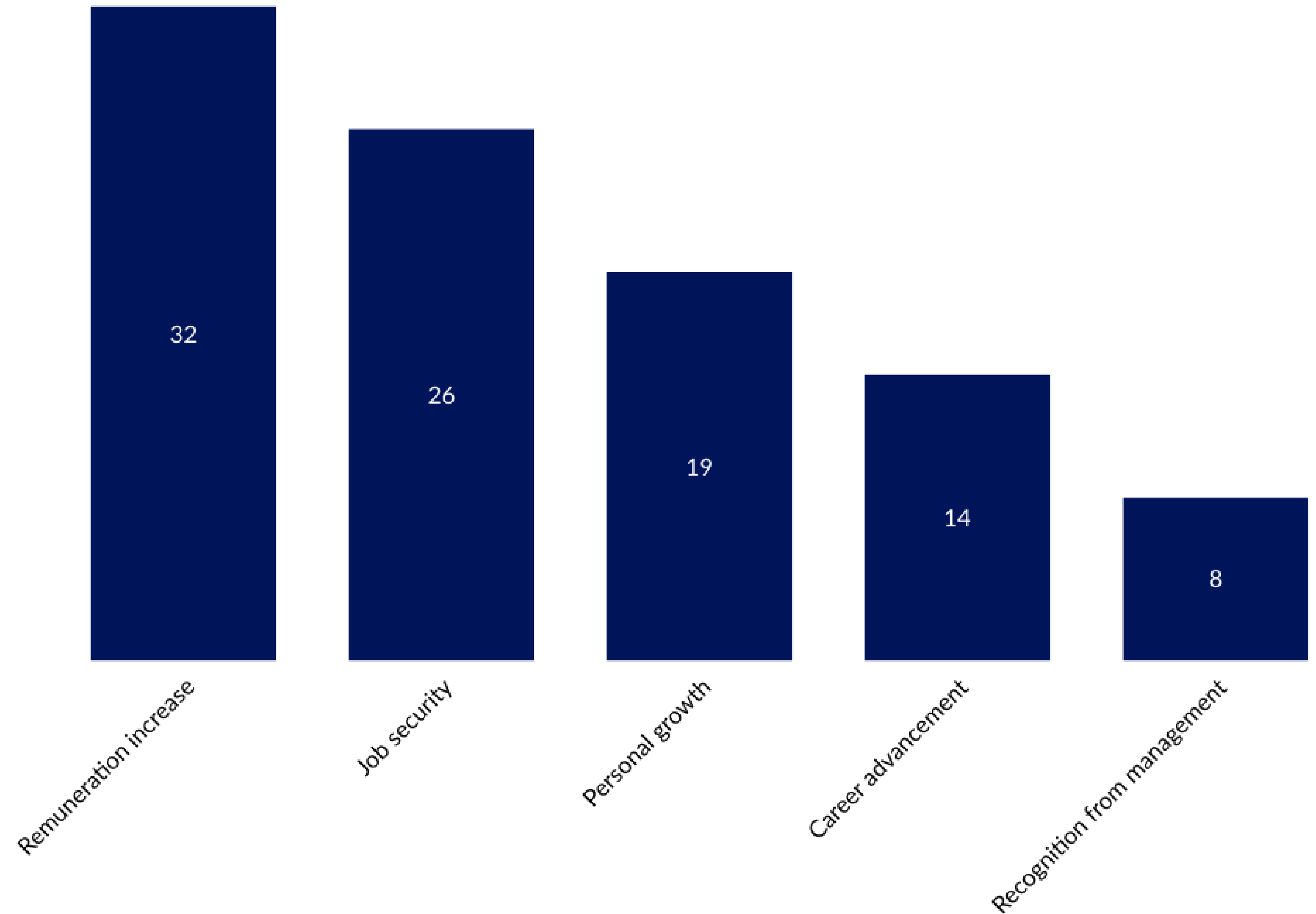
32,44% de los encuestados sitúan el incremento salarial como su principal motor de desarrollo. Este factor es especialmente relevante entre, personas de 26-35 años (36,28%), profesionales del sector Manufacturing (42,96%) y trabajadores de empresas medianas (34,74%).

**2. La seguridad en el empleo también es prioritaria**

26,04% de los profesionales consideran que asegurar su puesto de trabajo es su principal motivación. Es aún más importante para personas de 55-64 años (35,46%), trabajadores en sectores industriales como Food Manufacturing (37,68%).

**3. El crecimiento personal tiene un peso relevante**

18,88% de los encuestados priorizan el crecimiento personal como objetivo de su desarrollo. Destaca **especialmente entre jóvenes de 18-25 años** (34,95%), personas en sectores como Logistics (20,43%) y Life Sciences/Pharma (19,30%).



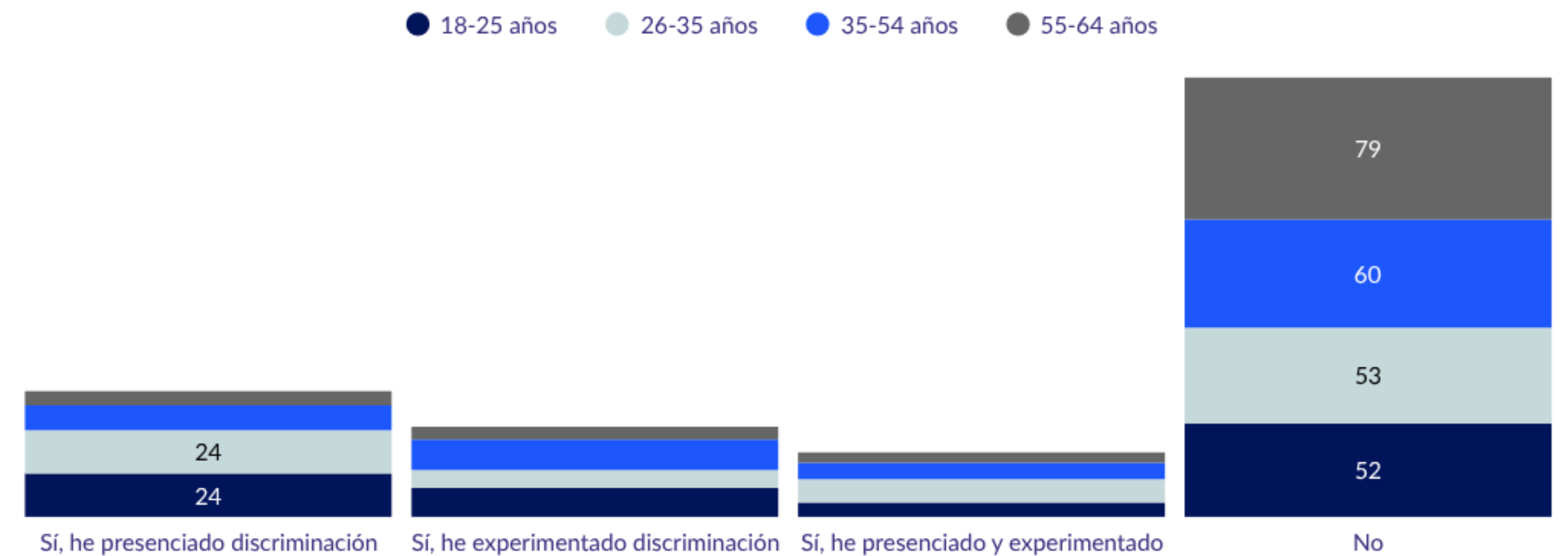
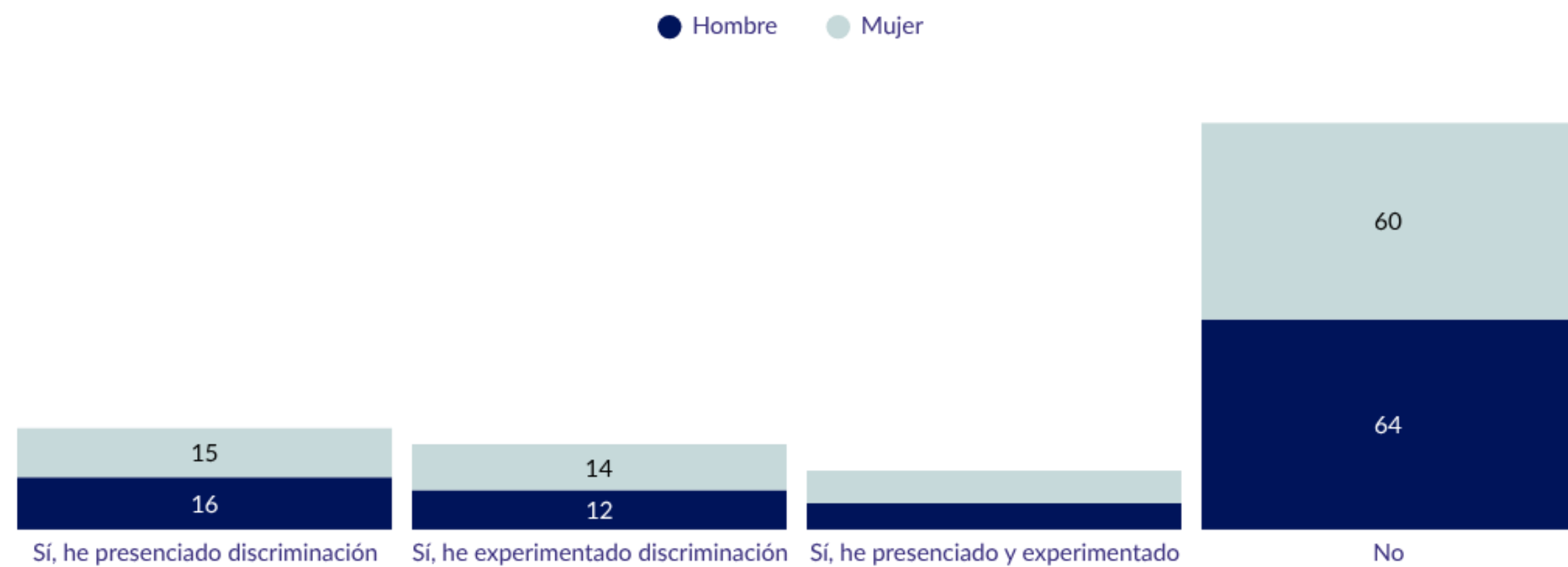


# DISCRIMINACIÓN Y POLÍTICAS EDI

# ¿Alguna vez has presenciado o sufrido discriminación o microagresiones en el lugar de trabajo?

Base: IF CON<5	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER	MANAGER		CHILDREN	
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	446	233	213	28	108	214	97	99	96	60	93	98	38	87	135	185	446	145	301	311	135
count (no weight)	463	239	224	31	124	242	66	100	100	65	98	100	38	88	139	198	463	154	309	311	152
Yes, I have witnessed discrimination/microaggressions	15,58%	16,22%	14,89%	23,81%	24,31%	13,71%	7,59%	9,98%	25,49%	9,58%	13,35%	17,33%	10,21%	17,56%	19,17%	13,13%	15,58%	14,12%	16,29%	16,88%	12,60%
Yes, I have experienced discrimination/microaggressions	13,14%	11,90%	14,49%	16,02%	10,01%	17,27%	6,71%	12,23%	10,40%	15,84%	10,93%	17,17%	19,34%	12,51%	12,23%	12,83%	13,14%	14,83%	12,33%	11,99%	15,79%
Yes, I have witnessed and experienced discrimination/microaggression	9,16%	8,20%	10,21%	7,79%	12,50%	9,16%	5,80%	9,89%	8,81%	7,26%	7,50%	11,51%	5,97%	7,33%	6,46%	12,65%	9,16%	8,48%	9,49%	7,99%	11,85%
No	62,11%	63,68%	60,40%	52,38%	53,18%	59,85%	79,90%	67,90%	55,31%	67,32%	68,21%	53,99%	64,48%	62,59%	62,14%	61,39%	62,11%	62,57%	61,89%	63,14%	59,76%

De los todos los participantes encuestados, el 62,11% afirmó no haber presenciado ni sufrido discriminación o microagresiones. Sin embargo, un 15,58% manifestó haber sido testigo de estas situaciones, un 13,14% afirmó haberlas experimentado en primera persona, y un 9,16% indicó haberlas tanto presenciado como experimentado.



Por género, las mujeres reportan haber sufrido discriminación en mayor medida (14,4%) que los hombres (11,9%), aunque los hombres reconocen haber presenciado más situaciones de este tipo (16,22% frente al 14,8% de mujeres).

En cuanto a la edad, los grupos más jóvenes (18-25 y 26-35 años) son quienes más reportan haber presenciado discriminación o microagresiones, mientras que en el grupo de 55-64 años estas experiencias son significativamente menores.

# ¿Qué tipos de discriminación o microagresión?

Base: IF DIS2=1 OR 2 OR 3	GENDER																				
	TOTAL	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	169	85	84	13	51	86	19	32	43	20	30	45	13	33	51	72	169	54	115	115	54
count (no weight)	184	88	96	14	58	99	13	36	45	24	30	49	14	37	54	79	184	58	126	118	66
Age	21,40%	28,48%	14,30%	33,63%	31,17%	15,59%	13,30%	18,63%	25,13%	42,74%	18,41%	12,58%	19,42%	20,01%	31,67%	15,05%	21,40%	25,04%	19,68%	20,86%	22,53%
Gender	20,51%	15,87%	25,16%	17,26%	31,60%	15,05%	17,81%	17,50%	20,29%	28,21%	19,36%	20,26%	29,64%	17,83%	17,84%	21,92%	20,51%	15,70%	22,79%	18,19%	25,38%
Ethnicity	15,42%	20,98%	9,86%	24,55%	28,79%	9,61%	-	11,57%	17,63%	31,64%	10,94%	11,98%	13,59%	22,19%	19,02%	10,10%	15,42%	17,23%	14,57%	14,86%	16,62%
Socio-economic status	15,52%	12,49%	18,56%	19,69%	18,61%	13,04%	15,56%	23,72%	12,31%	13,25%	23,40%	8,64%	34,39%	5,28%	17,19%	15,45%	15,52%	15,79%	15,39%	16,23%	14,04%
Marital/relationship status	11,61%	8,85%	14,38%	11,51%	12,52%	9,68%	17,81%	4,75%	7,88%	11,23%	8,05%	22,44%	21,07%	16,06%	9,17%	9,53%	11,61%	13,51%	10,71%	10,97%	12,96%
Religion	10,25%	12,01%	8,49%	-	21,58%	7,43%	-	14,26%	10,66%	9,35%	5,83%	10,34%	-	5,61%	11,28%	13,57%	10,25%	12,55%	9,16%	9,75%	11,31%
Pregnancy/maternity	12,03%	8,19%	15,87%	-	12,28%	12,92%	15,56%	19,65%	8,03%	3,90%	14,73%	12,20%	20,80%	7,61%	12,29%	12,20%	12,03%	10,46%	12,77%	14,63%	6,55%
Parenthood/childcare	13,80%	16,45%	11,14%	16,37%	13,53%	16,69%	-	16,28%	13,40%	5,49%	9,59%	18,76%	5,64%	11,32%	15,57%	15,19%	13,80%	20,89%	10,44%	16,29%	8,56%
Caregiving responsibilities	9,71%	4,16%	15,28%	-	4,46%	10,96%	24,47%	22,04%	5,64%	-	6,33%	11,31%	8,25%	2,33%	11,05%	12,40%	9,71%	8,98%	10,06%	8,10%	13,11%
Disability	5,40%	2,32%	8,49%	5,75%	7,43%	5,37%	-	13,04%	1,76%	3,34%	2,21%	6,45%	-	4,31%	6,20%	6,34%	5,40%	3,79%	6,16%	4,01%	8,33%
Physical or mental health conditions	11,29%	11,38%	11,20%	13,94%	11,65%	13,23%	-	15,44%	12,42%	3,86%	17,47%	6,47%	13,53%	13,50%	6,20%	13,50%	11,29%	6,63%	13,50%	10,44%	13,08%
Sexual/gender orientation	12,49%	15,57%	9,40%	13,94%	18,61%	9,97%	6,65%	16,42%	21,25%	7,24%	8,40%	6,40%	9,57%	9,92%	7,02%	18,14%	12,49%	17,50%	10,12%	12,66%	12,13%
Other	24,35%	26,52%	22,18%	13,94%	14,39%	29,31%	35,51%	19,65%	24,66%	24,08%	29,20%	24,31%	33,37%	22,71%	16,06%	29,35%	24,35%	15,49%	28,55%	22,90%	27,40%
n. responses	311	155	156	22	115	145	28	68	78	36	51	78	28	52	93	138	311	100	211	206	105
mean n. responses	1,8	1,8	1,8	1,7	2,3	1,7	1,5	2,1	1,8	1,8	1,7	1,7	2,1	1,6	1,8	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9

Los principales **motivos de discriminación identificados fueron la edad (21,40%), el género (20,51%), la etnia (15,42%) y la situación socioeconómica (15,52%)**. Otros factores relevantes incluyeron el estado civil (11,61%), la religión (10,25%), el embarazo o maternidad (12,03%), las responsabilidades de cuidado (9,71%) y la discapacidad (5,40%). El apartado "Otros motivos" registró un 24,35%, representando un número significativo de casos no encuadrados en categorías tradicionales.

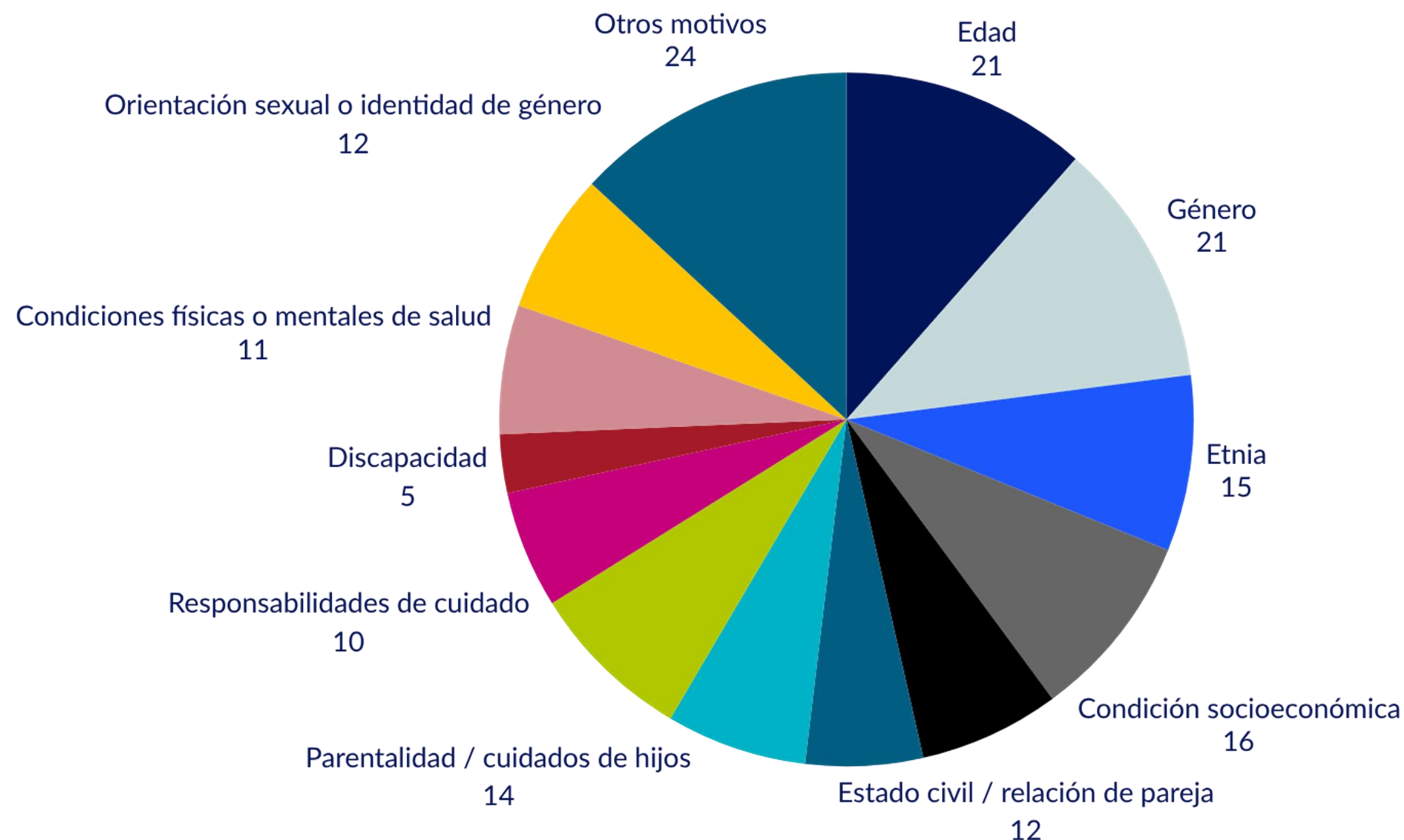
Por **género, las mujeres reportaron una mayor incidencia de discriminación por motivos de género (25,16%) y embarazo/maternidad (15,87%)**, mientras que **los hombres señalaron con mayor frecuencia la discriminación por edad (28,48%) y etnia (20,98%)**.

En cuanto a la **edad, los jóvenes de 18 a 35 años registraron mayores niveles de discriminación por etnia y género**, mientras que en el grupo de 35 a 54 años fue más relevante la discriminación por responsabilidades de cuidado y salud.

**Sectorialmente**, el sector de alimentación destacó con una alta incidencia de discriminación por edad (42,74%) y etnia (31,64%), mientras que en manufactura se observó un porcentaje elevado de discriminación relacionada con la salud (17,47%).

Respecto al **tamaño de empresa**, las microempresas (1-9 empleados) registraron los mayores porcentajes de discriminación por situación socioeconómica (34,39%) y estado civil (21,07%).

Finalmente, las personas sin **hijos** reportaron una mayor incidencia de discriminación por género (25,38%) y edad (22,53%) en comparación con quienes sí tienen hijos.



# ¿Cómo calificarías el compromiso de tu organización actual con la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia (EDI)?

Base: IF CON<5	TOTAL	GENDER		AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER	MANAGER		CHILDREN	
		Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	446	233	213	28	108	214	97	99	96	60	93	98	38	87	135	185	446	145	301	311	135
count (no weight)	463	239	224	31	124	242	66	100	100	65	98	100	38	88	139	198	463	154	309	311	152
Very strong DIB is deeply embedded in the company culture	22,82%	24,48%	21,01%	23,81%	20,85%	20,89%	29,02%	23,10%	29,07%	20,51%	15,18%	25,10%	18,85%	16,75%	14,08%	32,89%	22,82%	23,16%	22,66%	22,35%	23,90%
Somewhat strong there are some initiatives, but they could be more visible	28,31%	26,43%	30,38%	28,14%	30,58%	31,11%	19,64%	30,42%	30,82%	20,45%	27,42%	29,38%	13,50%	18,71%	37,06%	29,49%	28,31%	34,28%	25,44%	28,98%	26,78%
Neutral DIB is acknowledged but it is not a priority	30,85%	31,33%	30,33%	32,03%	32,71%	28,57%	33,48%	32,64%	20,79%	39,37%	34,01%	30,70%	40,96%	43,38%	33,39%	21,02%	30,85%	31,68%	30,46%	32,54%	27,00%
Somewhat weak there are occasional gestures, but no real commitment	7,13%	7,29%	6,94%	5,48%	6,74%	6,72%	8,93%	6,11%	7,45%	10,92%	7,30%	5,36%	1,98%	9,52%	8,29%	6,20%	7,13%	3,85%	8,70%	7,24%	6,85%
Very weak I don't see any genuine focus on DIB	4,00%	3,93%	4,07%	-	4,36%	5,54%	1,34%	2,66%	4,98%	5,12%	3,99%	3,71%	4,91%	6,18%	2,93%	3,56%	4,00%	2,42%	4,76%	4,65%	2,50%
I don't know - I am not familiar with my organisation's initiatives/I have not paid attention to them	6,88%	6,54%	7,26%	10,54%	4,76%	7,17%	7,59%	5,07%	6,89%	3,62%	12,10%	5,75%	19,80%	5,46%	4,25%	6,83%	6,88%	4,60%	7,99%	4,23%	12,97%
(NET) Top 2	51,14%	50,91%	51,39%	51,95%	51,43%	52,01%	48,66%	53,52%	59,89%	40,97%	42,60%	54,48%	32,35%	35,46%	51,14%	62,38%	51,14%	57,45%	48,10%	51,34%	50,68%
(NET) Bottom 2	11,12%	11,22%	11,02%	5,48%	11,10%	12,25%	10,26%	8,77%	12,43%	16,04%	11,29%	9,07%	6,90%	15,70%	11,22%	9,76%	11,12%	6,27%	13,46%	11,89%	9,35%
base	415	218	198	25	103	198	89	94	89	58	82	93	30	83	130	173	415	138	277	298	118
mean	3,63	3,64	3,62	3,79	3,60	3,59	3,72	3,69	3,77	3,42	3,48	3,71	3,49	3,32	3,53	3,88	3,63	3,75	3,57	3,60	3,72
std. dev.	1,07	1,08	1,05	0,93	1,05	1,10	1,06	1,00	1,14	1,11	1,02	1,05	1,08	1,09	0,95	1,09	1,07	0,95	1,11	1,07	1,04

Este análisis evalúa la percepción de los empleados sobre el grado de integración de la diversidad, inclusión y pertenencia (DIB) en la cultura de sus organizaciones. Del total de encuestados, **el 22,82% considera que las políticas EDI están profundamente arraigadas en la cultura de su empresa.** Un 28,31% percibe que existen algunas iniciativas, aunque podrían ser más visibles, mientras que el 30,85% reconoce su existencia, pero señala que no es una prioridad clara. En términos más críticos, el 7,13% opina que solo existen gestos ocasionales sin un compromiso real, y un 4,00% considera que no existe un enfoque genuino en estas políticas. Además, un 6,88% afirma no estar familiarizado con las iniciativas de su organización o no haber prestado atención a ellas.

**Por género:**

Los hombres (24,48%) valoran ligeramente mejor la integración de políticas EDI que las mujeres (21,01%).El porcentaje de **percepción positiva es similar entre ambos géneros:** 50,91% para hombres y 51,35% para mujeres.

**Por edad:**

**El grupo de 55-64 años es el que percibe un mayor arraigo de políticas EDI en la cultura (29,02%).**Los menores de 35 años tienen una visión más crítica, destacando un mayor porcentaje de neutralidad o desconocimiento.

**Por sector:**

Sectores como Logística (30,42%) y Alimentación (28,21%) muestran mejor valoración de las iniciativas .En cambio, Manufactura es el sector más crítico, con solo un 15,18% percibiéndolo como muy fuerte.

**Por tamaño de empresa:**

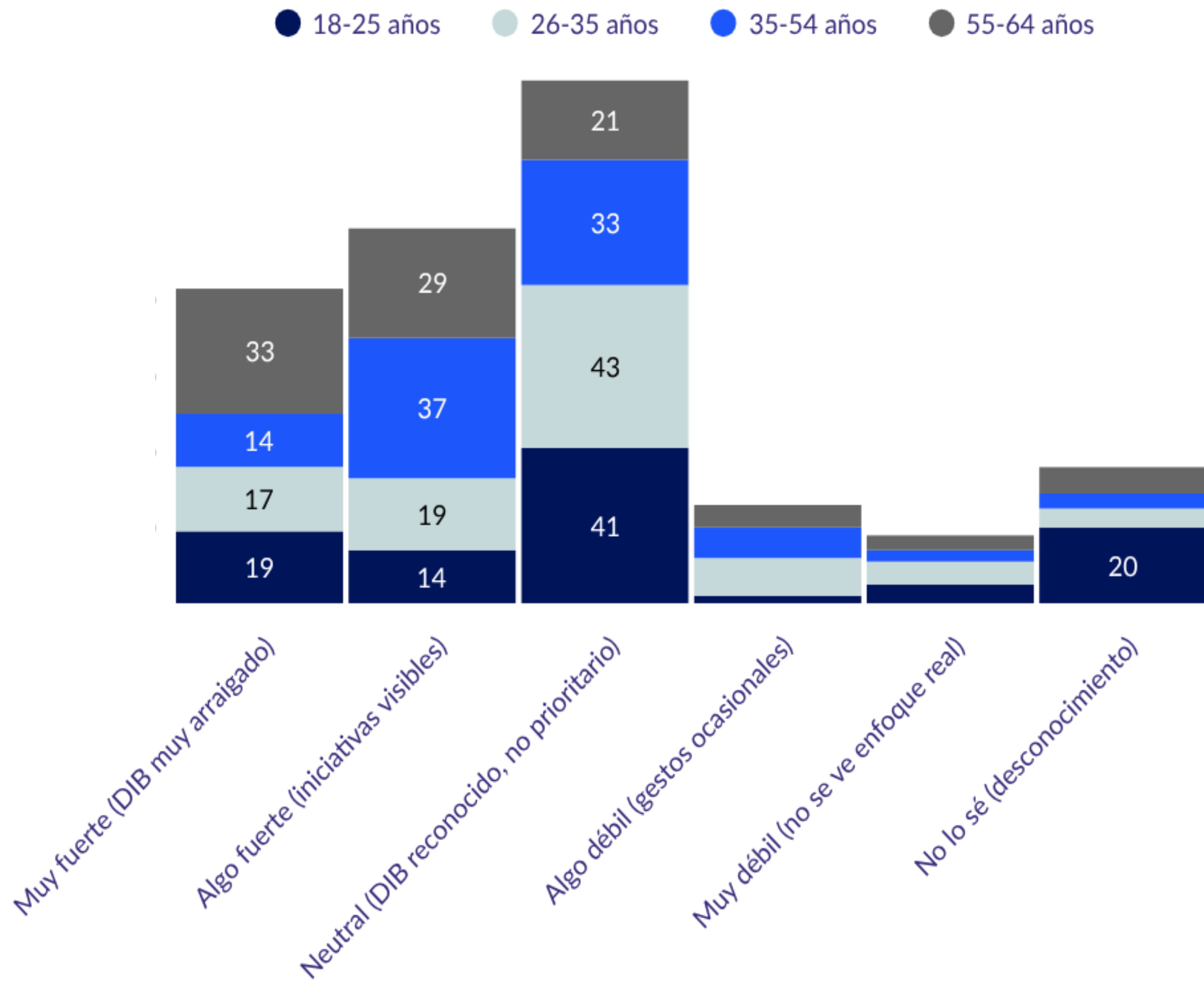
Las empresas de tamaño medio (50-249 empleados) son las que presentan mejores datos de iniciativas visibles de EDI (37,08%).Las microempresas (1-9 empleados) muestran una baja percepción de integración profunda (18,85%) pero una alta tasa de reconocimiento de iniciativas.

**Por rol:**

Los managers perciben mejor la integración de iniciativas EDI (57,45% de percepción positiva) que los trabajadores (51,14%).

**Por situación familiar:**

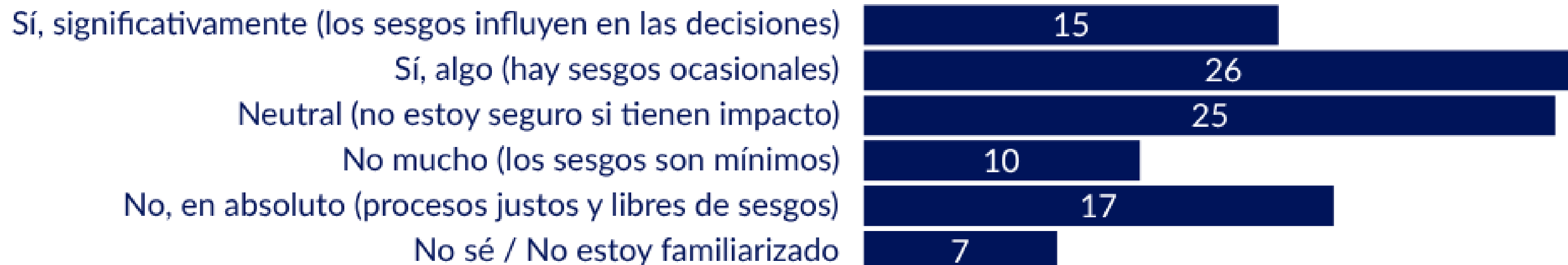
Las personas con hijos tienen una percepción similar (51,34%) a las que no tienen hijos (50,68%).



# ¿Crees que los sesgos relacionados con la diversidad (o el origen o la identidad) afectan al proceso de selección o a las oportunidades de carrera en tu lugar de trabajo?

Base: IF CON<5																					
	TOTAL	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences/Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	446	233	213	28	108	214	97	99	96	60	93	98	38	87	135	185	446	145	301	311	135
count (no weight)	463	239	224	31	124	242	66	100	100	65	98	100	38	88	139	198	463	154	309	311	152
Yes, significantly these biases often influence these decisions	14,93%	15,18%	14,67%	11,69%	22,49%	13,01%	11,62%	17,06%	17,34%	16,31%	10,04%	14,24%	9,61%	18,20%	16,14%	13,60%	14,93%	16,22%	14,32%	17,18%	9,77%
Yes, somewhat I've noticed occasional biases related to diversity or identity	26,06%	24,02%	28,28%	44,15%	32,06%	25,81%	14,73%	19,61%	29,05%	29,52%	17,44%	35,68%	24,37%	25,97%	25,72%	26,69%	26,06%	27,43%	25,39%	25,59%	27,13%
Neutral I'm unsure if these types of biases have an impact	24,64%	25,56%	23,64%	22,66%	21,33%	25,01%	28,11%	19,69%	20,45%	28,38%	39,17%	17,67%	21,23%	31,70%	30,59%	17,66%	24,64%	26,86%	23,57%	24,56%	24,82%
No, not really such biases are minimal in these processes	10,35%	13,09%	7,35%	8,22%	8,94%	10,37%	12,48%	11,16%	10,40%	9,65%	9,14%	11,03%	13,23%	6,42%	9,56%	12,18%	10,35%	8,93%	11,03%	10,82%	9,25%
No, not at all I believe these processes are fair and free from diversity-related bias	16,71%	15,12%	18,46%	10,54%	11,52%	16,18%	25,47%	27,55%	14,69%	16,14%	13,28%	11,37%	22,06%	12,20%	10,87%	22,02%	16,71%	15,65%	17,22%	16,05%	18,23%
I don't know	7,31%	7,03%	7,61%	2,74%	3,66%	9,62%	7,59%	4,93%	8,06%	-	10,92%	10,00%	9,51%	5,51%	7,12%	7,85%	7,31%	4,91%	8,46%	5,79%	10,80%
(NET) Top 2	40,99%	39,20%	42,95%	55,85%	54,55%	38,82%	26,35%	36,67%	46,39%	45,83%	27,49%	49,92%	33,98%	44,17%	41,87%	40,29%	40,99%	43,65%	39,71%	42,77%	36,90%
(NET) Bottom 2	27,06%	28,21%	25,81%	18,76%	20,46%	26,55%	37,95%	38,72%	25,10%	25,79%	22,42%	22,40%	35,29%	18,63%	20,42%	34,20%	27,06%	24,58%	28,25%	26,88%	27,48%
base	414	217	197	27	104	193	89	94	88	60	83	89	34	83	126	171	414	138	276	293	121
mean	3,13	3,12	3,14	3,39	3,47	3,10	2,72	2,87	3,26	3,20	3,02	3,34	2,85	3,33	3,29	2,97	3,13	3,21	3,09	3,18	3,01
std. dev.	1,32	1,30	1,34	1,16	1,28	1,30	1,36	1,49	1,33	1,29	1,17	1,25	1,36	1,24	1,21	1,41	1,32	1,30	1,33	1,33	1,30

De los participantes ponderados , el 14,93% considera que los sesgos tienen una influencia significativa en estos procesos. Un 26,06% indica haber notado sesgos ocasionales, mientras que el 24,64% se muestra neutral, señalando incertidumbre sobre su impacto real. En contraposición, el 10,35% opina que los sesgos son mínimos y el 16,71% cree que los procesos son completamente justos y libres de sesgos relacionados con la diversidad. Además, un 7,31% de los encuestados afirmó no saber o no estar familiarizado con estos temas.



**Por género:**

La percepción de sesgos es similar entre hombres (39,20%) y mujeres (42,05%), aunque las mujeres tienden a reportar ligeramente más percepción de sesgos ocasionales.

**Por edad:**

**El grupo de 18-25 años es el que más detecta sesgos** (55,85%), seguido por el grupo de 26-35 años (54,55%). Los mayores de 55-64 años presentan el mayor porcentaje de neutralidad (28,11%).

**Por sector:**

Manufacturing reporta la mayor percepción de sesgos ocasionales (39,17%). Otros sectores muestran un nivel más alto de detección de sesgos significativos (14,24%).

**Por tamaño de empresa:**

**En las microempresas (1-9 empleados) y pequeñas empresas (10-49 empleados), la percepción de sesgos es más baja** (33,98% y 44,17% respectivamente) en comparación con las medianas y grandes empresas. Las empresas de 50-249 empleados destacan con una percepción crítica más elevada (45,83%).

**Por rol:**

Managers detectan más presencia de sesgos (43,65%) que los trabajadores (40,99%).

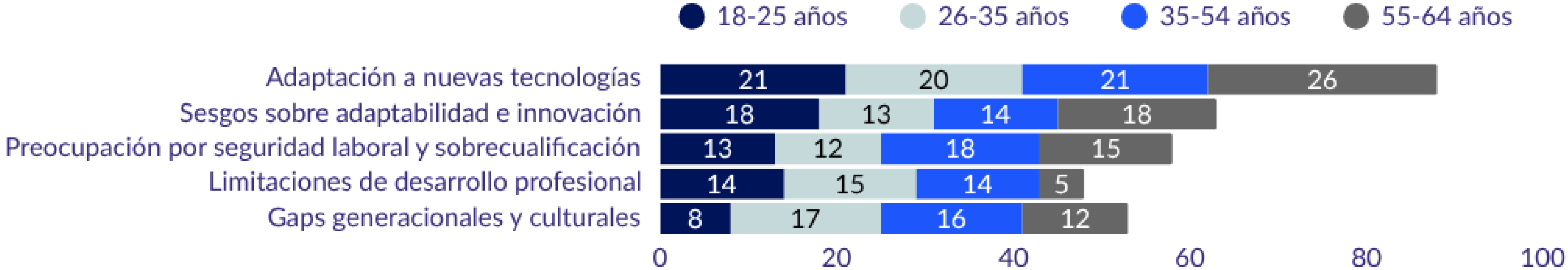
**Por situación familiar:**

Las personas sin hijos reportan una percepción ligeramente mayor de sesgos (42,77%) que las que tienen hijos (39,71%).



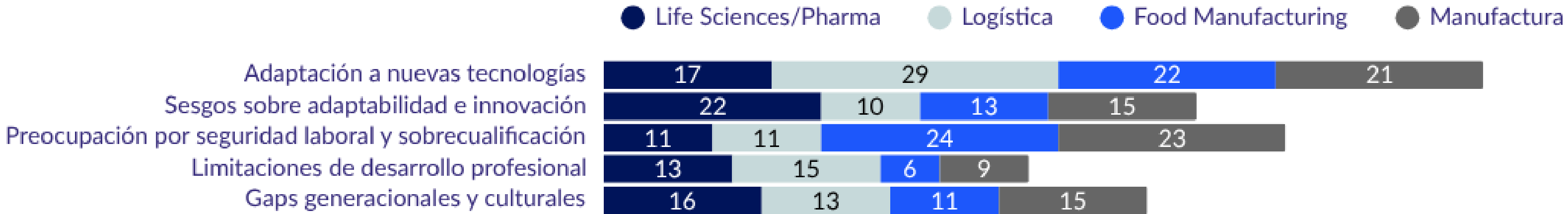
**Por edad:** los datos muestran que **adaptarse a las nuevas tecnologías es el reto más señalado en todos los grupos de edad**, aunque con mayor intensidad entre los trabajadores de mayor edad.

- Entre los jóvenes de **18-25 años** y **26-35 años**, la adaptación tecnológica (21,07% y 20,43%, respectivamente) y los **sesgos sobre adaptabilidad e innovación** (17,60% y 13,01%) son las **principales preocupaciones, junto con ciertos gaps generacionales** en sectores dominados por jóvenes.
- En el grupo de **35-54 años**, además de la **adaptación tecnológica (21,17%)**, crecen las **inquietudes sobre la seguridad laboral y ser vistos como sobrecualificados** (18,42%).
- Los profesionales de **55-64 años son quienes más señalan dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías** (26,32%) y preocupaciones por la **progresión profesional** (17,42%), reflejando una mayor percepción de barreras relacionadas con la edad y la innovación.



**Por sector:** la adaptación a nuevas tecnologías es también el principal reto en todos los sectores, aunque con diferencias relevantes:

- En **Logística**, el desafío es especialmente notable, con un 28,68% de los encuestados destacándolo como principal obstáculo.
- En **Manufacturing**, además de la innovación tecnológica (21,39%), preocupa especialmente la **seguridad laboral** y el ser percibido como **sobrecualificado** (23,45%).
- **Food Manufacturing** presenta una combinación de preocupaciones por la tecnología (22,29%) y **gaps generacionales** (10,85%).
- En el sector de **Life Sciences/Pharma**, se observa una mayor preocupación por **sesgos sobre adaptabilidad e innovación** (22,16%).
- En **otros sectores**, además de la adaptación a nuevas tecnologías (21,53%), surgen inquietudes importantes sobre **limitaciones de desarrollo profesional** (16,52%) y **brechas generacionales** (16,77%).



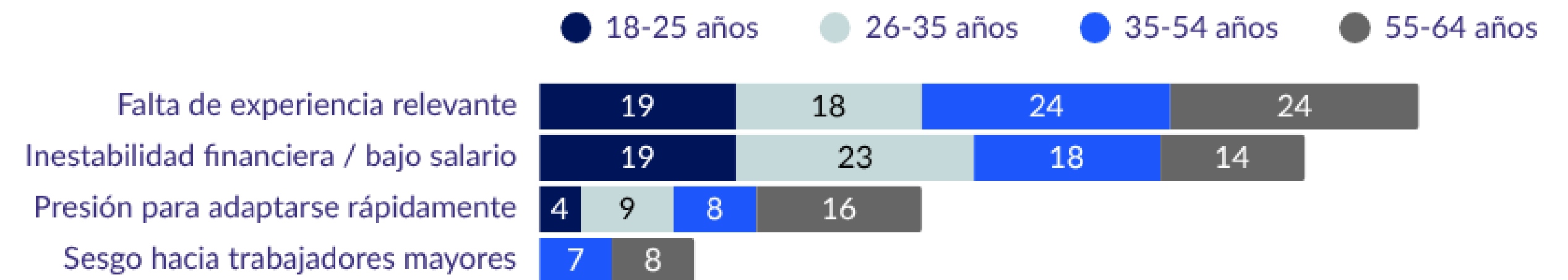


## Por edad:

**La falta de experiencia relevante es la principal barrera para todos los grupos de edad**, especialmente en jóvenes (18-25 años, 18,76%) y en profesionales de mediana edad (35-54 años, 24,18%).

En el grupo de **26-35 años**, se refuerza la preocupación por la **inestabilidad financiera o bajos salarios** (22,81%).

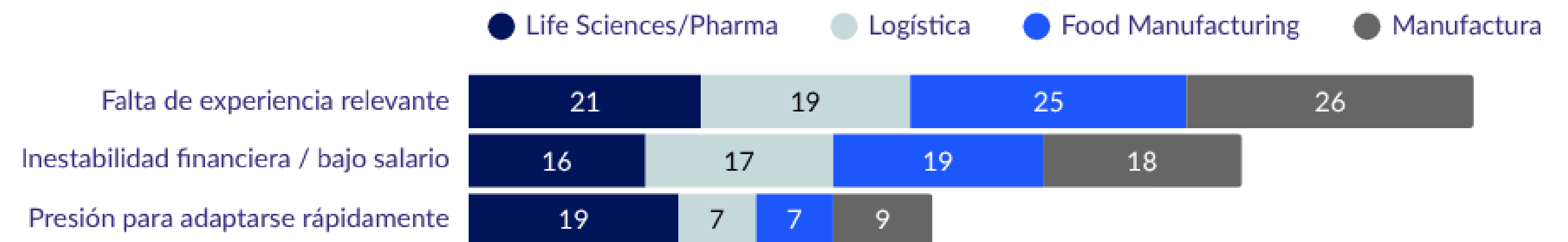
A partir de los **55 años**, cobra más peso la **presión para adaptarse a nuevas tecnologías** (15,63%) y el **sesgo por edad** en procesos de contratación (8,04%).



## Por sector:

En todos los sectores, **adaptarse al cambio y superar la falta de experiencia** son barreras recurrentes.

- **Manufacturing y alimentación** destacan por señalar la **falta de experiencia** (26,09% y 24,83% respectivamente).
- En **logística y otros sectores**, se percibe más la **inestabilidad financiera** (16,88% y 22,41%).
- **Life Sciences/Pharma** presenta además una elevada **presión para adaptarse rápidamente** (18,62%).





# IMPACTO DE LA IA EN EL TRABAJO

# ¿Qué cambios esperas que tengan el mayor impacto en tu carrera durante los próximos tres años?

Base: total sample	GENDER		AGE				SECTOR						NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN		
	TOTAL	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences / Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175
Increased automation and AI integration	38,95%	39,57%	38,33%	43,80%	35,31%	40,43%	37,86%	45,97%	41,86%	19,02%	42,00%	36,89%	42,22%	31,25%	27,42%	43,95%	41,58%	38,65%	42,22%	43,20%	36,45%	41,04%	34,52%
Shifts towards remote or flexible work models	28,22%	28,11%	28,33%	41,91%	31,52%	26,41%	23,51%	18,38%	23,72%	24,06%	28,21%	34,86%	52,53%	25,29%	14,78%	38,01%	22,59%	25,97%	52,53%	28,81%	24,61%	29,30%	25,94%
More frequent job changes and short-term contracts	17,86%	14,87%	20,86%	20,96%	18,22%	18,24%	15,55%	17,45%	17,39%	14,42%	11,19%	22,66%	28,49%	11,77%	17,67%	15,80%	18,33%	16,87%	28,49%	18,55%	16,07%	18,79%	15,90%
Greater emphasis on continuous learning and self-funded training	28,66%	25,95%	31,39%	35,75%	25,53%	25,14%	36,67%	36,61%	25,01%	28,10%	20,25%	29,68%	35,51%	26,08%	19,78%	28,75%	31,80%	28,03%	35,51%	29,82%	27,17%	27,29%	31,56%
Rise of freelance or self-employment opportunities	18,92%	18,57%	19,27%	51,34%	19,73%	15,93%	12,35%	18,43%	10,11%	20,09%	18,42%	25,47%	24,36%	30,75%	15,22%	23,46%	13,71%	18,42%	24,36%	19,50%	17,90%	17,58%	21,75%
Expansion of sustainability-focused roles and skills	22,93%	22,09%	23,77%	27,41%	26,90%	24,65%	13,54%	28,24%	29,32%	19,12%	18,54%	16,70%	25,60%	12,69%	12,50%	25,02%	27,82%	22,68%	25,60%	25,15%	21,49%	24,54%	19,51%
I don't know	12,55%	14,57%	10,52%	2,68%	9,60%	12,25%	19,91%	10,64%	13,64%	12,34%	15,37%	14,36%	4,20%	17,09%	21,24%	8,37%	12,44%	13,32%	4,20%	6,44%	16,64%	9,89%	18,17%
n. responses	758	364	394	88	178	341	151	163	141	75	129	164	86	52	94	237	289	672	86	239	433	524	234
mean n. responses	1,8	1,7	1,8	2,3	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,4	1,6	1,9	2,2	1,7	1,4	1,9	1,8	1,7	2,2	1,8	1,7	1,8	1,8

**Género:**

- **Hombres y mujeres** perciben de forma similar la **automatización** (39,57% hombres, 38,33% mujeres).
- **Las mujeres destacan más el aprendizaje continuo** (31,39% frente a 25,95% hombres).
- **Más mujeres detectan también cambios hacia el trabajo flexible** (28,33%).

**Edad:**

- **18-25 años:** Mayor percepción de **automatización** (43,80%) y **trabajo remoto** (41,91%). También son los que más ven el **auge del freelance o autoempleo** (51,34%).
- **26-35 años:** Prioriza **automatización** (35,31%) y **trabajo flexible** (31,52%).
- **35-54 años:** Destacan la **automatización** (40,43%) y ven el trabajo flexible algo menos relevante (26,41%).
- **55-64 años:** Perciben **automatización** (37,86%) y se centran más en la necesidad de **formación continua** (36,67%).

**Sector:**

- **Life Sciences/Pharma:** Mayor preocupación por **automatización** (45,97%) y **formación continua** (36,61%).
- **Logística:** Fuerte percepción de **automatización** (41,86%) y trabajo flexible (23,72%).
- **Food Manufacturing:** Baja preocupación por **automatización** (19,02%), más atentos a **trabajo flexible** (24,00%).
- **Manufactura:** Alta preocupación por **automatización** (42,00%) y un 20% cita también el auge del **freelance**.
- **Otros sectores:** Alto impacto de **trabajo flexible** (34,88%) y **automatización** (36,89%).

**Tamaño de empresa:**

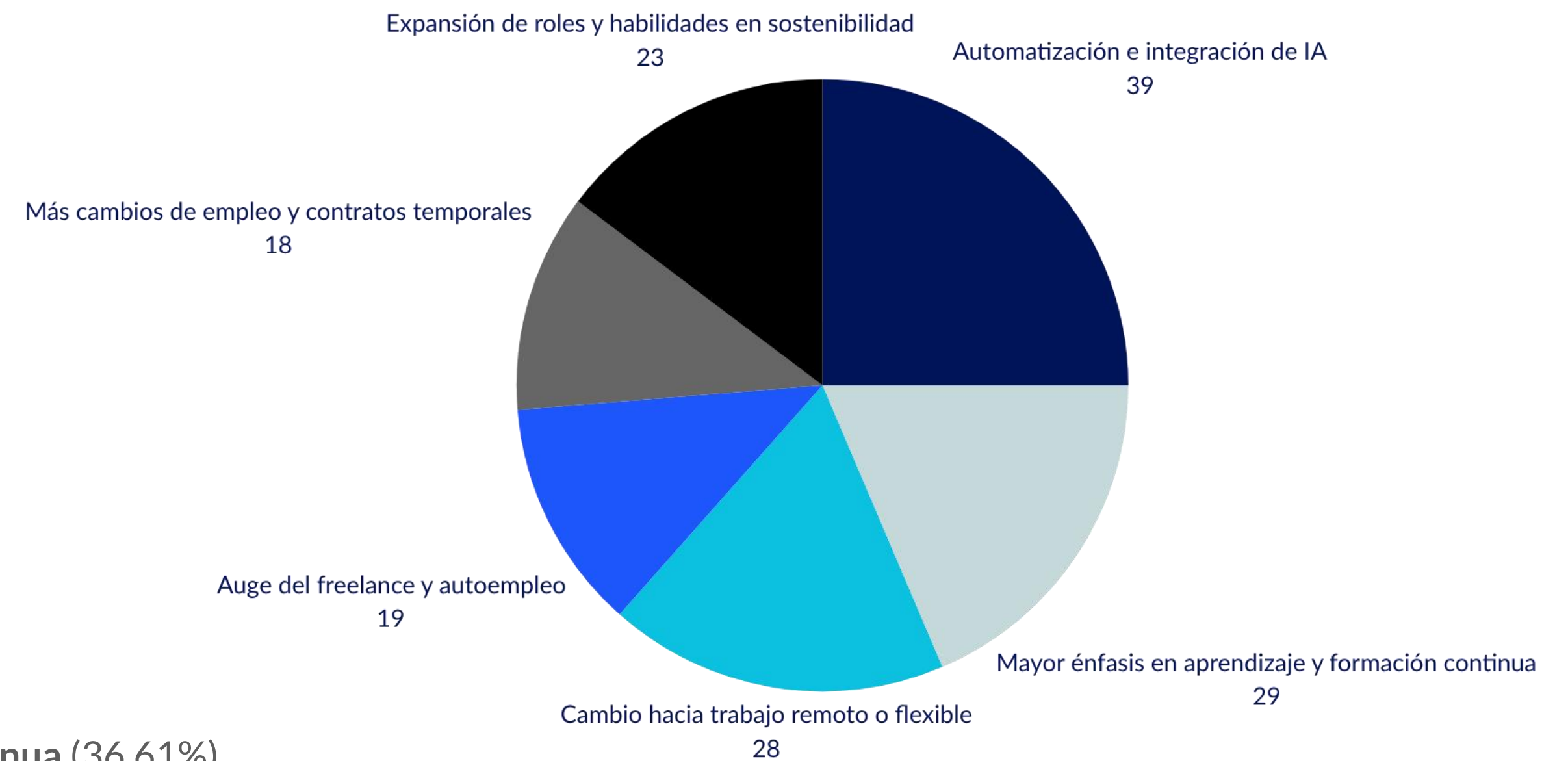
- **Microempresas (1-9 empleados):** Menor preocupación por **automatización** (31,25%)
- **Empresas medianas (50-249 empleados):** Alta preocupación por **automatización** (43,95%) y la **formación continua** (28,75%).

**Tipo de trabajador:**

- **Trabajadores:** Preocupados principalmente por **automatización** (38,65%) y **formación continua** (28,03%).
- **No trabajadores (en transición):** Detectan más el **trabajo remoto** (52,53%).

**Situación familiar:**

- **Personas con hijos:** Perciben más la necesidad de **formación continua** (27,89%) y la **automatización** (41,04%).
- **Personas sin hijos:** Perciben algo menos el impacto de la **automatización** (34,52%) pero valoran más la **flexibilidad laboral** (29,30%).



# ¿Qué estrategias aplicarías para adaptarte a los cambios en tu trabajo provocados por la IA?

Base: total sample	GENDER																						AGE				SECTOR					NUMBER OF EMPLOYEES				WORKER		MANAGER		CHILDREN	
	TOTAL	Male	Female	18-25	26-35	35-54	55-64	Life Sciences / Pharma	Logistics	Food manufacturing	Manufacturing	Other	Open to work	1-9 dip (micro enterprises)	10-49 dip (small enterprises)	50-249 dip (medium-sized enterprises)	250+ dip (large enterprises)	Worker	Non worker	Manager	No manager	Yes	No																		
Total	487	244	243	40	113	226	108	99	96	60	93	98	41	38	87	135	185	446	41	145	301	331	157																		
count (no weight)	503	250	253	45	130	255	73	100	100	65	98	100	40	38	88	139	198	463	40	154	309	328	175																		
Upskilling and learning new tools to work alongside AI technologies	41,43%	41,54%	41,31%	47,86%	45,06%	41,91%	34,26%	47,54%	42,08%	31,49%	40,98%	39,84%	44,43%	45,22%	24,68%	48,92%	42,40%	41,15%	44,43%	49,74%	37,01%	41,86%	40,52%																		
Focusing on creative and strategic tasks that AI cannot replicate	22,62%	23,60%	21,63%	34,66%	28,02%	20,04%	17,93%	24,37%	23,02%	16,17%	24,37%	19,05%	31,44%	6,55%	17,79%	26,83%	23,16%	21,81%	31,44%	31,38%	17,19%	24,01%	19,68%																		
Adopting AI tools to increase productivity and/or accuracy	37,23%	38,66%	35,79%	37,64%	40,55%	37,11%	33,86%	40,38%	32,88%	34,54%	39,16%	34,43%	45,98%	21,76%	29,55%	40,90%	39,39%	36,42%	45,98%	43,11%	33,20%	38,98%	33,53%																		
Shifting to a new role or industry that is less affected by automation	13,93%	15,84%	12,02%	19,07%	21,16%	14,18%	3,98%	9,87%	19,54%	10,35%	12,53%	16,31%	13,35%	14,53%	11,89%	15,91%	13,46%	13,99%	13,35%	16,79%	12,63%	14,24%	13,27%																		
Pursue early retirement or exit the workforce early	17,40%	19,23%	15,55%	15,59%	16,18%	14,63%	25,11%	17,12%	13,97%	11,09%	18,38%	23,69%	17,91%	11,85%	19,49%	13,19%	20,51%	17,35%	17,91%	18,62%	16,74%	18,45%	15,17%																		
No strategy planned yet	11,49%	8,56%	14,43%	9,14%	4,95%	11,32%	19,53%	11,70%	12,26%	15,24%	9,09%	7,44%	18,86%	23,21%	17,00%	5,54%	9,19%	10,81%	18,86%	5,75%	13,25%	12,70%	8,93%																		
I don't know	8,84%	9,07%	8,61%	9,93%	6,47%	11,02%	6,37%	7,54%	8,23%	10,18%	10,63%	10,41%	3,68%	6,65%	15,05%	7,63%	8,40%	9,32%	3,68%	5,11%	11,35%	5,40%	16,11%																		
n. responses	702	360	342	66	176	315	146	149	138	71	135	139	71	47	105	205	274	631	71	240	391	497	205																		
mean n. responses	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7	1,6	1,4	1,6	1,6	1,3	1,6	1,6	1,8	1,3	1,4	1,6	1,6	1,6	1,8	1,7	1,5	1,6	1,6																		

La mayoría de los encuestados está optando por **mejorar sus habilidades** para trabajar junto a las tecnologías de IA, siendo esta la opción más mencionada (**41,43%**). En segundo lugar, muchos profesionales están **adoptando herramientas de IA para mejorar la productividad y precisión** (**37,23%**). Una proporción significativa también apuesta por **centrarse en tareas creativas y estratégicas que la IA no puede replicar** (**22,62%**).

La mayoría de los encuestados está optando por **mejorar sus habilidades** para trabajar junto a las tecnologías de IA, siendo esta la opción más mencionada (**41,43%**). En segundo lugar, muchos profesionales están **adoptando herramientas de IA para mejorar la productividad y precisión** (**37,23%**). Una proporción significativa también apuesta por **centrarse en tareas creativas y estratégicas que la IA no puede replicar** (**22,62%**).

**Edad:**

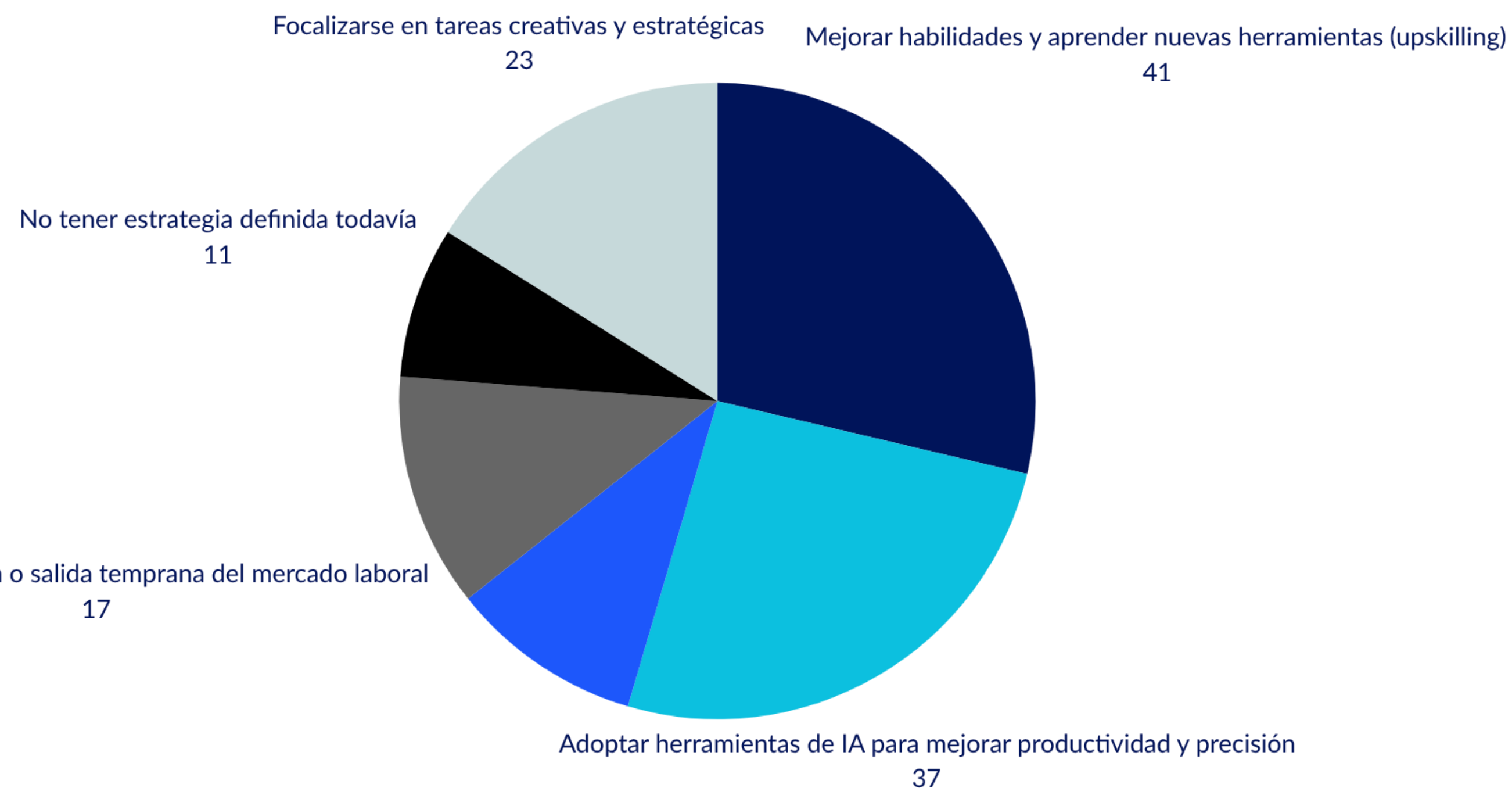
Los jóvenes de 18-25 años destacan por percibir un fuerte impacto de la automatización (43,80%), el trabajo remoto (41,91%) y el auge del autoempleo (51,34%). En 26-35 años, la preocupación se mantiene por la automatización (35,31%) y el trabajo flexible (31,52%), con creciente foco en la formación continua (25,53%). Los mayores de 35-54 años y 55-64 años siguen preocupados por la automatización, pero dan más importancia a la actualización constante de competencias.

**Situación laboral:**

Las personas en búsqueda activa de empleo son quienes más perciben el cambio hacia el trabajo remoto (52,53%) y sienten una mayor presión para formarse continuamente (35,51%) para adaptarse al mercado laboral actual.

**Sector:**

El sector de Life Sciences/Pharma destaca como el más impactado por la automatización (45,97%) y la necesidad de formación continua (36,61%), aunque con menos transición hacia el trabajo remoto que otros sectores.





# CONCLUSIONES

# Casi 1 de cada 6 trabajadores afirma haber sufrido discriminación o microagresiones en el entorno laboral

Según el análisis de la muestra completa de respuestas, las discriminaciones más habituales son la edad (21,4%); el género (20,5%) y la situación socioeconómica (15,5%). Sin embargo, mientras que los hombres identifican como principal causa de discriminación la edad (28,5%), las mujeres apuntan al género (25,2%). Además, más de la mitad de los encuestados cree que la diversidad forma parte de la cultura corporativa, aunque algunos opinan que las iniciativas deberían ser más visibles.

Casi el 54% de los profesionales cree que los de mayor edad (50+) tienen las mismas oportunidades que los más jóvenes. Sin embargo, los principales retos a los que se enfrentan son: la adaptación tecnológica (55,1%), la brechas generacionales y culturales en sectores dominados por los jóvenes (46,7%) y los estereotipos sobre su capacidad de innovación (44,3%). 3 de cada 10 encuestados aseguran que los más jóvenes tienen las mismas oportunidades que los sénior, pero entre sus retos está la falta de experiencia (53,7%), la inestabilidad financiera (41,9%) y la presión para adaptarse rápidamente (32,9%).

El estudio revela que un 15,6% de los trabajadores afirma haber presenciado discriminaciones o microagresiones en su entorno laboral, y un 13,1% asegura haberlas sufrido personalmente.

Por tramos de edad, los jóvenes entre 26 y 35 años destacan como el grupo que más ha presenciado estas situaciones, con casi 1 de cada 4 señalándolo. En cambio, los profesionales de entre 35 y 54 años son quienes más reportan haberlas sufrido directamente, con un 17,3%.

En cuanto al **tipo de discriminación más habitual**, la **edad** encabeza la lista (21,4%), seguida por el **género** (20,5%) y la **situación socioeconómica** (15,5%). Sin embargo, las percepciones varían en función del género: mientras que **los hombres identifican la discriminación por edad como la más frecuente (28,5%), las mujeres apuntan al género (25,2%)**. Por edades, los jóvenes de 18 a 35 años son los más conscientes de la discriminación por edad mientras que el 24,5% de los profesionales de entre 55 y 64 años reconoce la discriminado a debido al cuidado de familiares y un 16,7% por el cuidado de menores.

# Casi 1 de cada 6 trabajadores afirma haber sufrido discriminación o microagresiones en el entorno laboral

## ¿Las empresas están comprometidas con la diversidad?

Preguntados por la vinculación empresarial que existe con la diversidad, más de la mitad de los encuestados cree que, aunque está integrado en la cultura corporativa, muchos opinan que las iniciativas deberían ser más visibles. Sin embargo, **un 41% considera que los prejuicios influyen en los procesos de contratación y promoción, una percepción que es mayor entre las mujeres (43%) y los jóvenes de entre 18 y 35 años.**

**Respecto a las áreas de mejora de las políticas de Diversidad, Inclusión y Pertenencia, casi 3 de cada 10 profesionales creen que deberían extenderse más allá de la contratación para abarcar también el crecimiento profesional.** Esta opinión es especialmente relevante entre los jóvenes entre 26 y 35 años (39,4%). Además, un 22,4% de los encuestados también apuesta por más programas de educación y concienciación para todos los empleados.

Por el contrario, un 40% de los profesionales de entre 55 y 64 años se declara satisfecho con el enfoque actual y no considera necesario realizar cambios.

## Las oportunidades de desarrollo muestran una brecha generacional

Según el análisis de las respuestas, el **53,8% de los encuestados cree que los trabajadores de más edad (50+) tienen las mismas oportunidades que los jóvenes**, siendo los hombres (39,8%) los que lo afirman con más frecuencia que las mujeres (34,7%). Entre los profesionales de 35 a 54 años, 6 de cada 10 están de acuerdo con esta afirmación, sin embargo, preguntados por los **retos a los que se enfrentan los empleados de más edad**, los encuestados aseguran que son: la **adaptación tecnológica (55,1%)**, la **brechas generacionales y culturales en sectores dominados por los jóvenes (46,7%)** o los **estereotipos sobre su capacidad de innovación (44,3%)**.

En sentido inverso, **sólo un 31% de los profesionales cree que los más jóvenes tienen las mismas oportunidades que los senior**, siendo el grupo de edad entre 18 y 25 años quienes más lo creen (37,5%). En cambio, entre los mayores de 55 años, apenas 3 de cada 10 lo consideran así. Entre los **retos** más señalados a los que deben hacer frente este colectivo se encuentran la **falta de experiencia (53,7%)**, la **inestabilidad financiera (41,9%)** y la **presión para adaptarse y mejorar competencias rápidamente (32,9%)**.

# El 40% de españoles cree que la automatización impulsada por la IA impactará en el desarrollo profesional a medio plazo

Según el análisis de los datos que refleja la encuesta, el 28,2% de los profesionales espera que se consoliden modelos de trabajo más flexibles o a distancia, y un 22,9% anticipa una ampliación de funciones y competencias centradas en la sostenibilidad. Más de 4 de cada 10 encuestados aseguran estar enfocados en el perfeccionamiento y aprendizaje de nuevas herramientas para trabajar con tecnologías de IA.

Un 36,7% de los profesionales mayores de 55 años afirma apostar por la formación continua y la formación autofinanciada mientras que 1 de cada 4 contempla la jubilación anticipada como estrategia para adaptarse a los cambios que trae consigo el uso de la IA. En Europa, el 33,2% de los encuestados considera que la automatización y la integración de tecnologías basadas en IA será el cambio más determinante en las carreras profesionales en los próximos 3 años, una cifra casi 6 puntos inferior al de España.

Según el análisis de las respuestas, podemos concluir que la automatización y la integración de tecnologías basadas en IA se sitúan como el factor de mayor impacto esperado en el desarrollo profesional a corto y medio plazo. En concreto, el 39% de los encuestados señala este fenómeno como el cambio con más repercusión para su carrera en los próximos 3 años. Un porcentaje que se mantiene estable entre hombres y mujeres, pero que se dispara al 43,8% en los jóvenes entre 18 y 25 años, quienes, además, también esperan, en mayor porcentaje que el resto, que se produzcan cambios respecto al aumento de oportunidades de trabajo por cuenta propia o ajena (51,3%) o hacia modelos de trabajo flexibles o a distancia (41,9%).

Además, el informe refleja otros fenómenos asociados al nuevo escenario laboral. El 28,2% de los profesionales espera que se consoliden modelos de trabajo más flexibles o a distancia, y un 22,9% anticipa una ampliación de funciones y competencias centradas en la sostenibilidad. Por otra parte, el 17,9% cree que los cambios de empleo serán más frecuentes y que aumentarán los contratos de corta duración.

## ¿Los españoles tienen una estrategia para adaptarse a los cambios de la IA?

Del estudio se desprende que los profesionales han comenzado a plantearse estrategias de adaptación al nuevo escenario laboral. Más de 4 de cada 10 encuestados aseguran estar enfocados en el perfeccionamiento y aprendizaje de nuevas herramientas para trabajar con tecnologías de IA. A continuación, se sitúa la adopción directa de herramientas de IA para mejorar la productividad o la precisión (37,2%) y la decisión de centrarse en tareas creativas o estratégicas donde la Inteligencia Artificial no puede sustituir a las personas (22,6%). Sin embargo, no todos los profesionales reconocen tener una estrategia de adaptación a los cambios vinculados a la IA. Un 5% de los jóvenes, entre 26 y 35 años, admite no tener definido ninguna estrategia, un porcentaje que se eleva hasta el 19,5% en el caso de los mayores de 55. Además, en este grupo de edad destaca que un 36,7% afirma apostar por la formación continua y la formación autofinanciada, mientras que 1 de cada 4 contempla la jubilación anticipada.

# El 40% de españoles cree que la automatización impulsada por la IA impactará en el desarrollo profesional a medio plazo

## El impacto de la IA en Europa. Diferentes percepciones entre países

Analizadas las diferentes respuestas entre países con respecto a la situación del uso de la IA en Europa, la conclusión es clara: más de 3 de cada 10 encuestados considera que la automatización impulsada por esta tecnología será el cambio más determinante en las carreras profesionales en los próximos 3 años, un porcentaje casi 6 puntos inferior al de España.

Aunque el impacto de la automatización se percibe en toda Europa, existen diferencias entre países. Mientras que Países Bajos (36,4%) y Portugal (34,7%) superan la media europea, otros como Polonia (26,1%) o Suiza (25,3%) muestran un menor nivel de expectativa en este ámbito.

El estudio revela, además, que la formación continua y el perfeccionamiento tecnológico son las estrategias preferidas por los profesionales europeos para afrontar estos cambios. Un 40,7% de los encuestados declara estar enfocado en aprender nuevas herramientas vinculadas a la IA, con porcentajes especialmente altos en Portugal (46,9%) y Rumanía (45%), frente a otros países más moderados como Suiza (29%) y Países Bajos (27%).

## Aprendizaje autofinanciado, ¿cómo es de popular en los distintos países?

**El aprendizaje autofinanciado también gana peso como palanca de adaptación.** En países como Rumanía (30,3%) y Portugal (29%), la autoinversión en formación se considera un elemento central de la estrategia laboral. Sin embargo, no todos los países responden igual ante esta transformación. En países como Alemania, un 21,6% de los encuestados admite no tener ninguna estrategia planificada, cifra que desciende al 20,5% en los Países Bajos o Hungría.

Además, del análisis de los datos se desprende que **una de las estrategias de los profesionales europeos es enfocarse en competencias no automatizables.** A nivel europeo, más de 1 de cada 4 de los profesionales apuesta por centrarse en tareas creativas y estratégicas que la IA no puede reproducir, con un repunte en países como Rumanía (29,4%) y Polonia (26,9%).

Otro hallazgo relevante es la **disposición a cambiar de rumbo profesional:** cerca de un 20% de los europeos estaría dispuesto a cambiar de sector si su empleo actual se viera amenazado por la automatización. Esta flexibilidad resulta especialmente destacable en países como Reino Unido (21,1%) o Polonia (21,2%). Igualmente, la posibilidad de jubilarse anticipadamente es algo que valora un 15,6% de los profesionales europeos, siendo Portugal el país con mayor porcentaje, 20,4%.

# Los jóvenes desafían la estabilidad laboral: casi 6 de cada 10 piensan en buscar un nuevo empleo en los próximos meses

**Según el análisis de los datos el 91,7% de los profesionales considera muy importante o bastante importante que, al menos, una de las entrevistas se realice presencialmente. Asimismo, el 57% declara sentirse incómodo ante la posibilidad del uso de chatbots o herramientas de inteligencia artificial en los procesos de selección.**

**Casi la mitad de los candidatos se decantan por trabajar en medianas empresas (entre 51 y 500 empleados), una preferencia que se acentúa entre los jóvenes de 18-25 años (60%) y las mujeres (50%). Casi un tercio de los encuestados admite que su interés por una oferta de empleo se desvanece si no recibe respuesta de la empresa en un plazo máximo de 1 o 2 semanas. Sin embargo, los más jóvenes muestran mayor tolerancia: cerca del 40% de los candidatos de entre 18 y 35 años están dispuestos a esperar entre 7 y 14 días antes de desistir.**

**El salario es el principal factor que se considera cuando una empresa desconocida se dirige a un profesional: así lo afirma el 62,9% de los encuestados. Las condiciones laborales (51%) y la conciliación entre la vida personal y profesional (40,2%), son los otros aspectos que marcan la diferencia a la hora de valorar una propuesta.**

Según el análisis de las respuestas, revela que más de 3 de cada 10 de los jóvenes encuestados probablemente busque un cambio laboral en los próximos 6 meses, mientras que más del 25% reconoce que buscará un nuevo puesto de trabajo en el mismo periodo de tiempo. Sin embargo, el interés por la movilidad laboral es mucho menor en los mayores de 55 años, quienes apenas el 31,5% reconoce que buscará un nuevo empleo en el próximo semestre o que probablemente lo hará. Por género, las mujeres muestran una mayor intención de movimiento (40,9%) frente a los hombres (32,5%).

En este sentido, el principal factor que impulsa esta decisión es la búsqueda de mejores salarios y prestaciones, así lo indican casi 7 de cada 10 profesionales, una condición que se acentúa con la edad, mientras sólo el 58% de los jóvenes de entre 18 y 25 años lo prioriza, la cifra asciende a casi el 85% en los mayores de 55 años. A continuación, se sitúa el deseo de conciliación entre vida laboral y familiar (47,8%), un aspecto más valorado por las mujeres (51,2%) que por los hombres (43,4%). La búsqueda de una mayor estabilidad o seguridad laboral (36,3%) y la búsqueda de flexibilidad, como, por ejemplo, opciones de trabajo híbrido o la semana laboral de 4 días (36,2%) son otros de los factores que determinan la decisión de cambiar de puesto de trabajo.

# Los jóvenes desafían la estabilidad laboral: casi 6 de cada 10 piensan en buscar un nuevo empleo en los próximos meses

## Apuestan por proceso de selección con trato humano en lugar del uso de IA

La entrevista presencial sigue siendo una pieza clave en los procesos de selección para la mayoría de los profesionales encuestados, así lo indica el 91,7% que considera que es muy importante o bastante importante que al menos una de las entrevistas se realice de forma presencial.

Tal es así que, el uso de chatbots o herramientas de inteligencia artificial en procesos de selección genera reticencias entre los candidatos. Más del 57,7% de los profesionales declara sentirse muy incómodo o algo incómodo si parte del proceso de selección lo gestionara un chatbot, frente al 9,5% que afirma sentirse muy cómodo si es así.

## Ante una oferta de una empresa desconocida, se prioriza el salario.

En el caso de que una empresa desconocida se pusiera en contacto con un candidato, lo que despierta mayor interés son los aspectos concretos y verificables como el salario competitivo, prestaciones u otros incentivos económicos (62,9%), las condiciones laborales como la flexibilidad horaria o el teletrabajo (51%) y la conciliación entre la vida personal y profesional (40,2%) se sitúan a la cabeza.

Así, esta necesidad de certezas se extiende también al momento de elegir una empresa en la que incorporarse como empleado. La estabilidad y la seguridad laboral se posicionan como los factores más atractivos (72,8%), especialmente para mujeres con un porcentaje similar al de la media (74,1%). La segunda característica que resulta más atractiva para elegir una empresa son las opiniones y valoraciones positivas de los empleados (39,9%).

## Paciencia, los profesionales la tienen esperando la respuesta de una empresa

Tras solicitar un puesto de trabajo, un tercio de los profesionales (30,8%) reconoce que el tiempo máximo de espera para una respuesta por parte de la empresa antes de perder el interés es de 1 a 2 semanas; un 22,1% asegura que espera menos de 1 semana y un 18,4%, lo hace apenas entre 1 y 3 días.

Por edades, los más impacientes son los mayores de 55 años. El 30,7% asegura que el tiempo máximo de espera de una respuesta por parte de la empresa es de menos de una semana, mientras que casi 4 de cada 10 jóvenes entre 18 y 35 años considera que esperar entre 1 y 2 semanas es el tiempo máximo para tener una contestación por parte de la empresa.

Una vez solicitado el puesto, el 53,3% de los profesionales reconoce que siempre o a veces obtienen feedback de la empresa. Los jóvenes entre 18 y 25 años son quienes en mayor medida lo reconocen (68%) frente a los mayores de 55 (42,3%).

# Los jóvenes desafían la estabilidad laboral: casi 6 de cada 10 piensan en buscar un nuevo empleo en los próximos meses

## La mediana empresa, la favorita para trabajar

A la hora de elegir el tipo de empresa en la que trabajar, casi la mitad de los profesionales se decantan por las medianas empresas (entre 51 y 500 empleados), una preferencia que se acentúa entre los jóvenes de 18-25 años (60%) y entre las mujeres (50%).

Para los profesionales, la motivación de elegir entre trabajar en un tipo de estructuras u otro depende de las ventajas y desafíos que cada tipo de organización implica. Así, el 62% de los encuestados cree que las grandes compañías ofrecen mayor acceso a recursos, formación y beneficios, mientras que un 54% asocia este tipo de entornos con mejores oportunidades de crecimiento, más estabilidad y funciones bien definidas. Sin embargo, los profesionales también identifican aspectos negativos, un 42,3% considera que el proceso de toma de decisiones en grandes empresas es demasiado lento, y un 46,4% reconoce sentirse abrumado por su entorno competitivo y exigente.

En el lado contrario, las empresas pequeñas se perciben como espacios más ágiles y humanos, así lo cree un 59,8% que valora el ambiente de equipo unido y la experiencia práctica que se da en ellas, y un 50,6% destaca su flexibilidad y diversidad de funciones. Sin embargo, también se reconoce que presentan limitaciones en el acceso a recursos o beneficios (45,9%). Por edades, los más jóvenes, 18 a 25 años, están divididos. Por un lado, valoran el ambiente de equipo unido y la experiencia práctica que suelen ser habituales en las empresas pequeñas (63,2%), pero también ponen en valor el acceso a recursos, formación y beneficios que ofrecen las grandes empresas (61,2%). Del mismo modo, son conscientes de que pueden sentirse abrumados por un entorno competitivo o las expectativas de alto rendimiento que resultan habituales en empresas grandes (63,9%).

## Bonificaciones por rendimiento, clave para aceptar un empleo.

Por último, preguntados por las razones que los llevaría a aceptar una oferta laboral entre las ventajas adicionales que pueden inclinar la balanza a la hora de aceptar una oferta laboral, destacan especialmente las bonificaciones por rendimiento o participación en beneficios (55,2%). Este incentivo es aún más valorado por los trabajadores de entre 55 y 64 años (61%). Le siguen en importancia el tiempo libre remunerado adicional (44,8%) y la cobertura sanitaria (36%), esta última especialmente valorada por jóvenes de 18 a 25 años (45%).

Otros beneficios que también son valorados son los planes de jubilación con aportación de la empresa (34,5%), que alcanzan su máximo en la franja de edad de 55 a 64 años (56,6%), y las prestaciones de transporte o desplazamiento (34,7%), con mayor peso entre los más jóvenes y en el sector logístico (43,5%).

