

Octubre 2025



10 años,
10 transformaciones
del mercado laboral.

Décimo aniversario de Randstad Research.



randstad
research.

contenido.

Introducción.	p.1	06. El problema del relevo generacional se ha agravado en la última década.	p.17
01. Más de 4 millones de nuevos empleos en una década.	p.2	07. Se ha reducido la temporalidad estadística, pero ha aumentado la mortalidad de los contratos indefinidos.	p.20
02. La escasez de talento ha aumentado de forma sostenida.	p.5	08. El teletrabajo se ha consolidado tras la pandemia, aunque en niveles muy lejanos a la media de la UE.	p.24
03. Gran protagonismo de los trabajadores extranjeros en el aumento del empleo.	p.8	09. La IA generativa se extiende rápidamente en el ámbito empresarial, con efectos en el mercado de trabajo.	p.27
04. El absentismo laboral no ha dejado de crecer en la última década, impulsado por las bajas médicas.	p.11	10. El salario es el driver principal del atractivo de un empleador, pero la conciliación ha sido el factor que más crece en la década.	p.30
05. La tasa de paro se ha reducido a la mitad en diez años, pero España sigue a la cabeza de la UE.	p.14		

2015-2025: 10 años, 10 transformaciones del mercado laboral.

Hace diez años, en 2015, nació Randstad Research, el primer servicio de estudios en España especializado en las temáticas del mercado de trabajo y las tendencias de RRHH. Desde entonces, más de 630 contenidos han sido generados en torno a dichas temáticas, lo que ha servido para convertirnos en protagonistas del análisis de las transformaciones experimentadas por el mercado de trabajo en España.

El presente documento sintetiza la complejidad de lo acontecido en una década en el mercado de trabajo español –con ciclos económicos, una pandemia, cambios de gobierno, reformas laborales- en diez transformaciones fundamentales, que ponen cifras a dicha transformación y que ayudan a entender cómo es hoy el mercado de trabajo en España.

Detrás de todos los cambios recogidos en este documento hay análisis rigurosos de la realidad laboral en España, que han servido para nutrir este informe de síntesis. Están disponibles de forma gratuita en la web de Randstad Research¹, ya que el objetivo siempre ha sido poner a disposición de cualquier interesado en el mercado de trabajo en España todos nuestros análisis.

1. Más de 4 millones de nuevos empleos en una década.
2. La escasez de talento ha aumentado de forma sostenida.
3. Gran protagonismo de los trabajadores extranjeros en el aumento del empleo.
4. El absentismo laboral no ha dejado de crecer en la última década, impulsado por las bajas médicas.
5. La tasa de paro se ha reducido a la mitad en diez años, pero España sigue a la cabeza de la UE.
6. El problema del relevo generacional se ha agravado en la última década.
7. Se ha reducido la temporalidad estadística, pero ha aumentado la mortalidad de los contratos indefinidos.
8. El teletrabajo se ha consolidado tras la pandemia, aunque en niveles muy lejanos a la media de la UE.
9. La IA generativa se extiende rápidamente en el ámbito empresarial, con efectos en el mercado de trabajo.
10. El salario es el driver principal del atractivo de un empleador, pero la conciliación ha sido el factor que más ha crecido en la década.

1. Página web de Randstad Research: randstadresearch.es

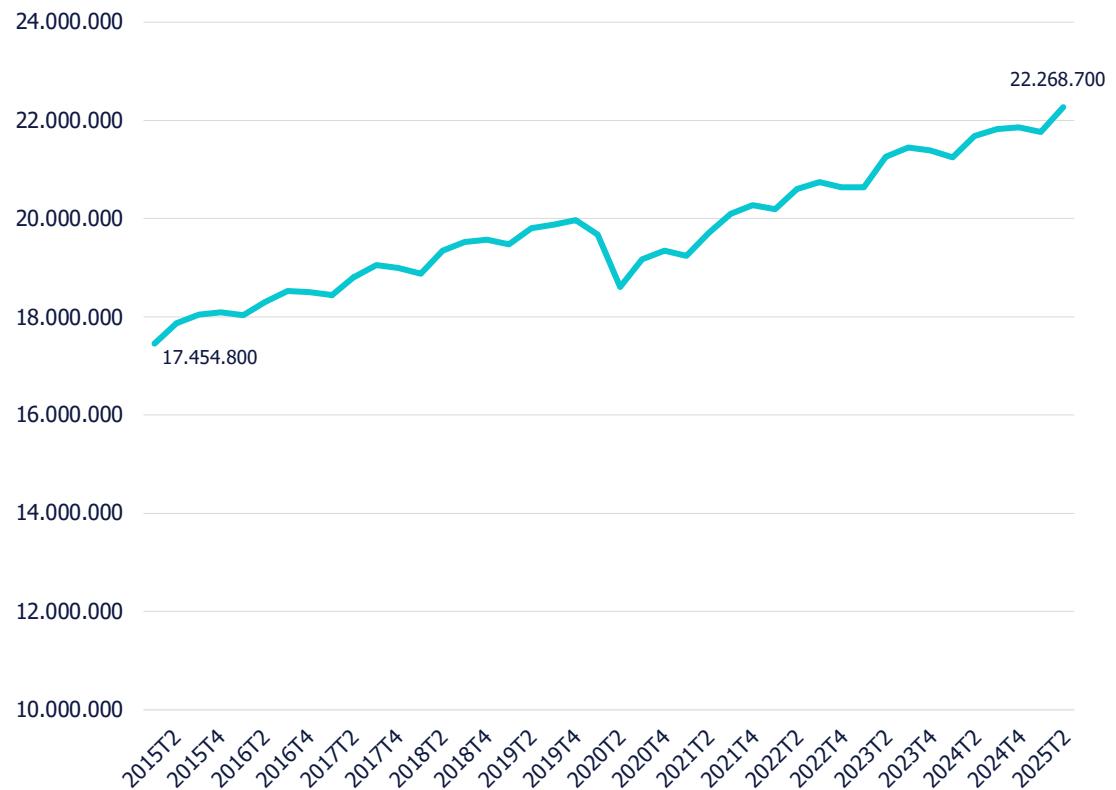
01.

Más de 4 millones de nuevos empleos en una década.

El mercado laboral se ha caracterizado por una notable fortaleza en la última década. [Entre 2015 y 2025, el empleo se ha incrementado de forma continua, con la única interrupción de la primera mitad de 2020.](#) En dicho período, las cifras de ocupados han pasado del entorno de los 17,5 millones de personas a estar cerca de los 22,3 millones en el segundo trimestre de 2025.

Evolución del empleo en España

Fuente: INE

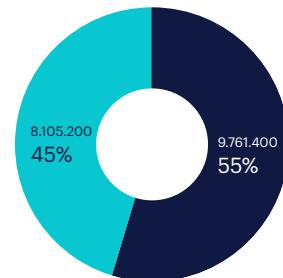


Entre 2015 y 2025 la creación de empleo ha sido algo más intensa entre las mujeres, lo que ha aumentado su peso en el mercado laboral. También se ha incrementado el peso de los ocupados con alta cualificación y de los asalariados con contrato indefinido, especialmente en el sector privado. Finalmente, la población ocupada ha envejecido con un aumento de 7 puntos de los trabajadores de más de 55 años.

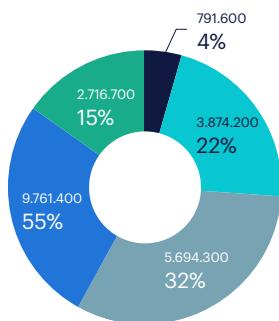
Distribución de los trabajadores (2015T2 vs 2025T2)

Fuente: INE

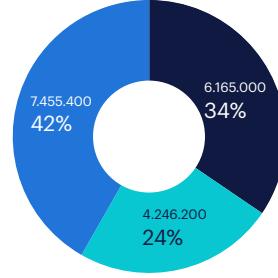
2015T2



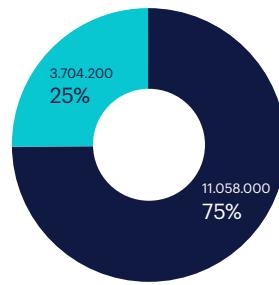
Sexo



Edad

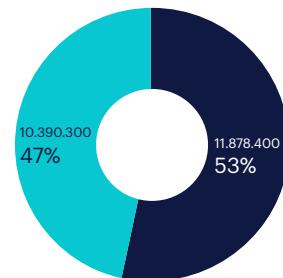


Formación

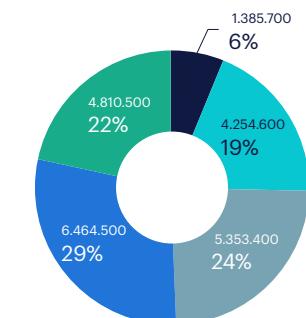


Tipo de contrato

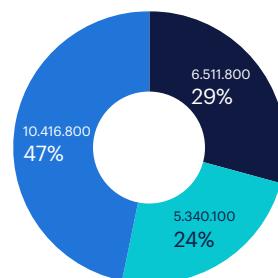
2025T2



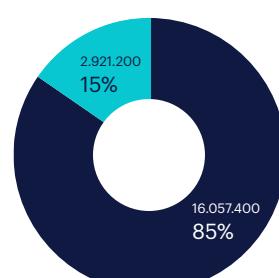
■ Hombres ■ Mujeres



■ De 16 a 24 años ■ De 25 a 34 años
■ De 35 a 44 años ■ De 45 a 54 años
■ De 55 y más años



■ Estudios no profesionales
■ Estudios profesionales
■ Estudios universitarios



■ Asalariados indefinidos
■ Asalariados temporales

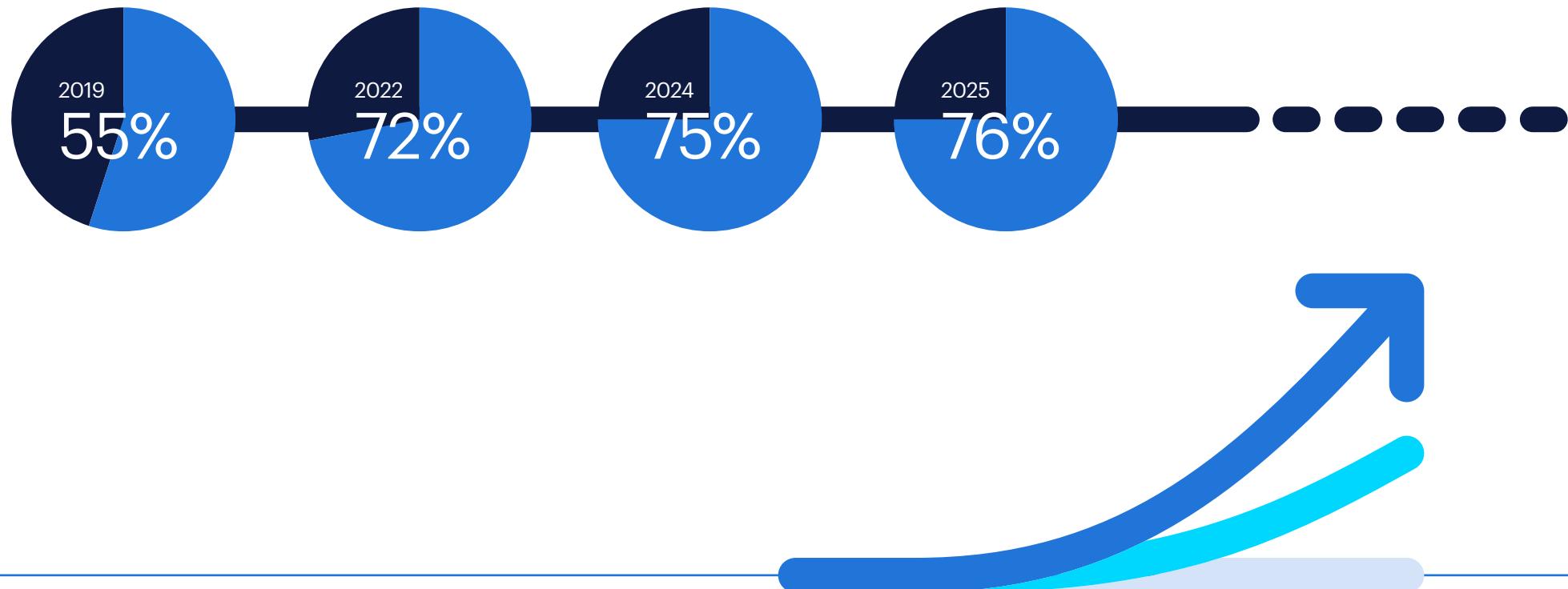
02.

La escasez de talento
ha aumentado de
forma sostenida.

A lo largo de la década, Randstad Research ha monitorizado la escasez de talento en sus informes de Tendencias de RRHH¹. Dicho análisis pone de manifiesto que la dificultad, ofreciendo condiciones adecuadas a mercado, para cubrir posiciones clave (**déficit de talento**) ha crecido de forma inexorable en los últimos años en España y ya afecta a un **76% de las empresas**, con un aumento de 21 puntos en seis años.

Déficit de talento (Proporción de empresas que han contratado en los últimos 12 meses y han experimentado dificultades para cubrir posiciones clave)

Fuente: Randstad Research



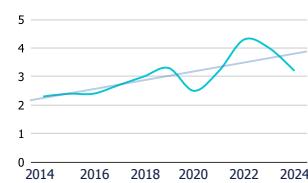
1. Randstad Research, Informe de Tendencias de RR.HH. (varios años): <https://www.randstadresearch.es/publicaciones/tendencias-rrhh>

La escasez de talento no es un fenómeno aislado en España. De hecho, la medición del fenómeno a través de la evolución en el tiempo de las tasas de vacantes (vacantes sin cubrir en un país en relación a la dimensión de su mercado laboral) pone de manifiesto que todos los países han empeorado en la última década.

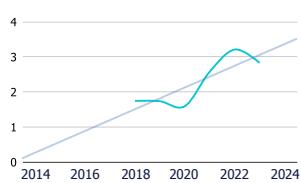
Tasas de vacantes (2014 - 2024)

Fuentes: Eurostat, Statcan, Australian Bureau of Statistics, Office for National Statistics (UK), Federal Reserve Bank of St Louis (US)

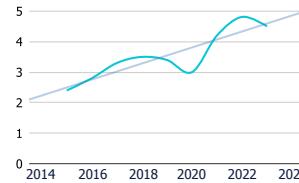
Alemania



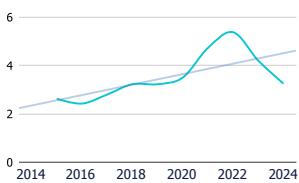
Australia



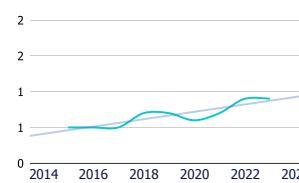
Bélgica



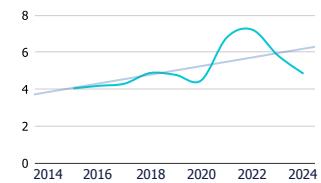
Canadá



España



Estados Unidos



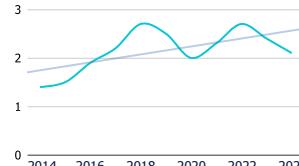
Francia



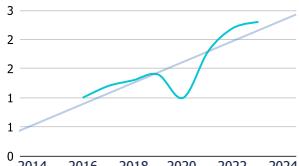
Grecia



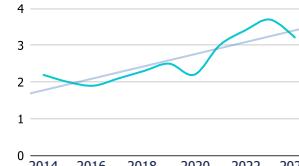
Hungria



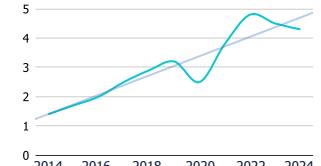
Italia



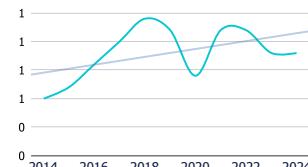
Noruega



Países Bajos



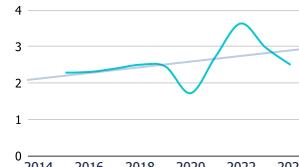
Polonia



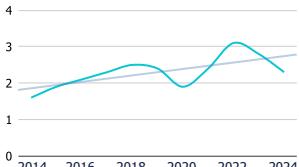
Portugal



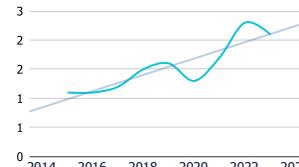
Reino Unido



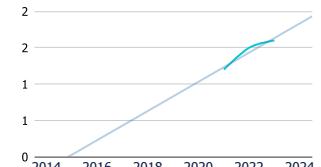
Suecia



Suiza



Turquía



03.

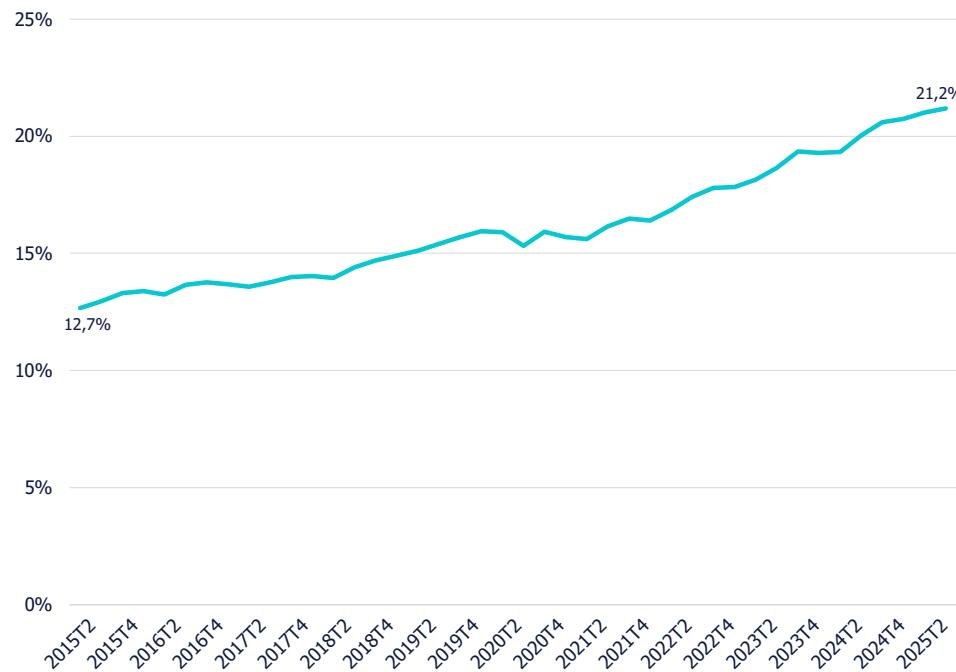
Gran protagonismo de los trabajadores extranjeros en el aumento del empleo.

Más de la mitad del aumento del empleo en la última década ha sido ocupado por trabajadores de procedencia extranjera, con lo que el protagonismo de éstos ha crecido de forma notable: a principios de 2015 los extranjeros representaban el 12,7% de los ocupados, mientras que en 2025 superan el 21%. En cifras absolutas supone un aumento de 2,5 millones de ocupados con nacionalidad extranjera.

Proporción de trabajadores con nacionalidad extranjera respecto al total

(% ocupados extranjeros + doble nacionalidad sobre total ocupados)

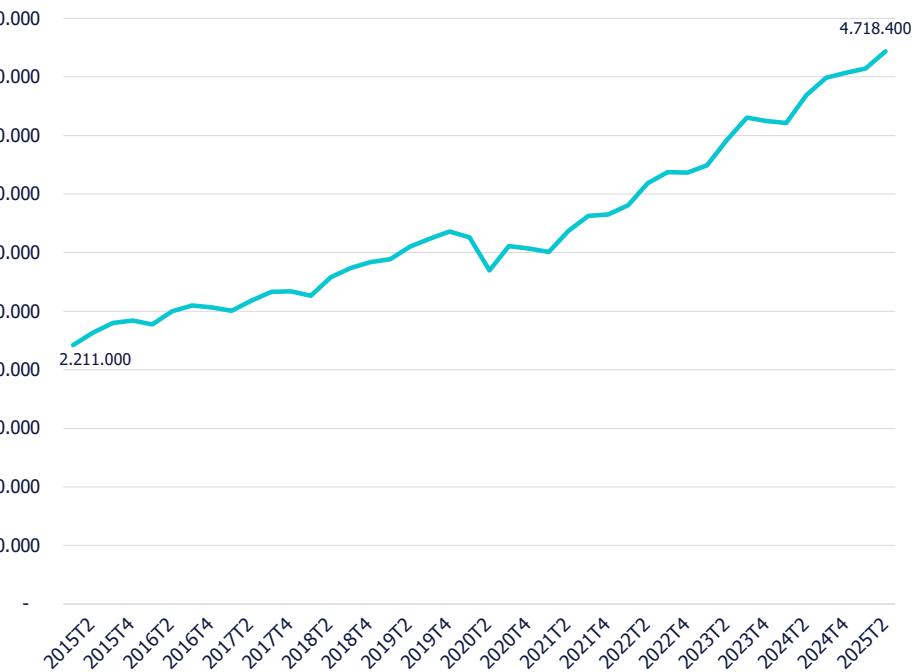
Fuente: INE



Evolución de trabajadores con nacionalidad extranjera respecto al total

(% ocupados extranjeros + doble nacionalidad sobre total ocupados)

Fuente: INE

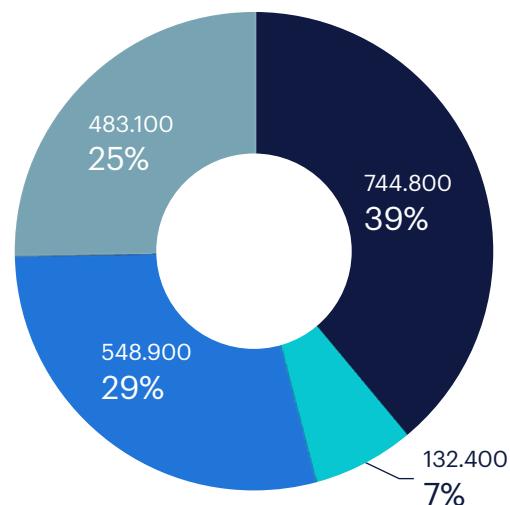


La comparación de las distribuciones de los trabajadores con nacionalidad extranjera en 2015 y 2025 pone de manifiesto que, aunque se miden aumentos en el número de ocupados extranjeros procedentes de todos los orígenes geográficos, la única procedencia que ha ganado peso relativo (11 p.p. más) es América Latina, y ya 4 de cada 10 ocupados extranjeros en España tienen dicho origen.

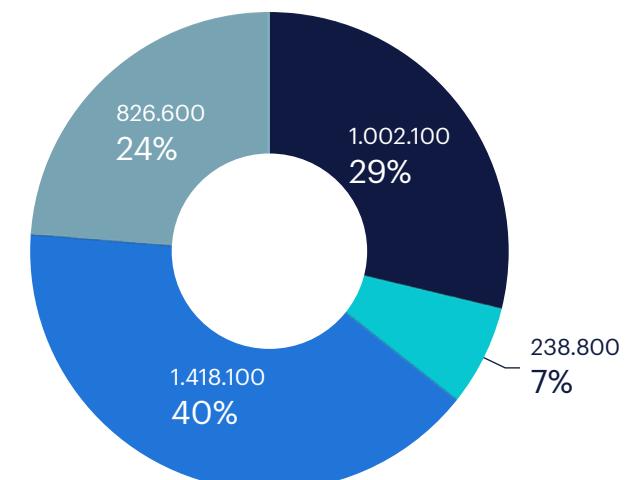
Distribución, por procedencia, de los trabajadores con nacionalidad extranjera

Fuente: INE

2015T2



2025T2



■ Unión Europea ■ Resto de Europa ■ América Latina ■ Resto del mundo y apátrida

04.

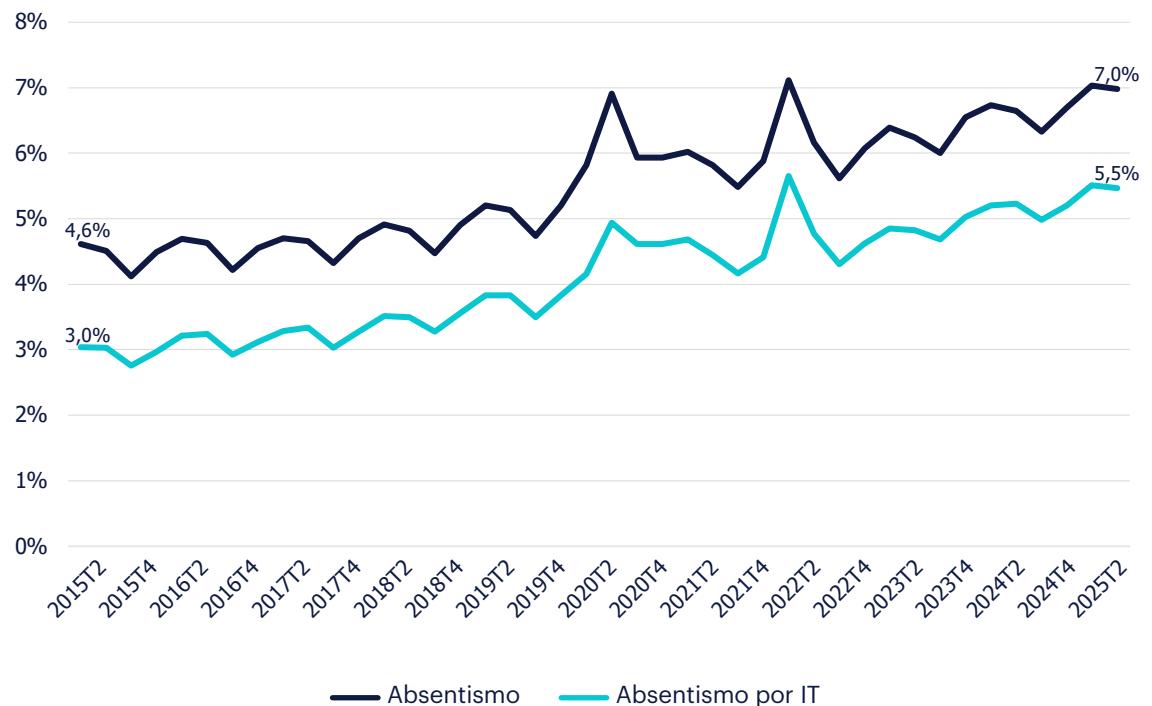
El absentismo laboral no ha dejado de crecer en la última década, impulsado por las bajas médicas.

04. El absentismo laboral no ha dejado de crecer en la última década, impulsado por las bajas médicas.

La evolución del absentismo en la última década refleja un crecimiento continuado, pasando de un 4,5% en 2015 a niveles de récord histórico, por encima del 7%, en 2025. El protagonista de dicho aumento es, en su totalidad, el absentismo por baja médica (IT), que prácticamente ha duplicado sus niveles en el período referido y ya es el causante de que el 5,5% de las horas pactadas en España no se trabajen¹.

Evolución del absentismo laboral en España

Fuente: Randstad Research a partir de INE



1. Randstad Research ofrece en su web un Dashboard de Datos sobre Absentismo Laboral para obtener esa visión detallada y dinámica del fenómeno (<https://www.randstadresearch.es/datos-y-previsiones/dashboards/absentismo>)



En el análisis trimestral que Randstad Research publica sobre absentismo, con información de 80 sectores de la economía española, se observa que el fenómeno no afecta por igual a todas las ramas de actividad. Son varias las que empiezan a consolidar cifras de doble dígito y, además, muchas de ellas forman parte de las que han acumulado mayores aumentos en la última década¹.

Sectores con mayor incremento de absentismo

Fuente: Randstad Research a partir de INE

CNAE09	Absentismo 2025T2	Absentismo 2015T2	Absentismo por IT 2025T2	Absentismo por IT 2015T2	Variación Absentismo	Variación Absentismo IT
80 Actividades de seguridad e investigación	10,1%	4,7%	8,1%	3,8%	5,4 pp.	4,3 pp.
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	11,5%	6,4%	10,7%	5,5%	5,1 pp.	5,2 pp.
55 Servicios de alojamiento	7,7%	3,6%	6,8%	2,9%	4,1 pp.	3,9 pp.
29 Fabricación de vehículos de motor	10,4%	6,3%	7,3%	3,3%	4,1 pp.	4,0 pp.
24 Metalurgia	9,7%	5,9%	7,3%	4,0%	3,8 pp.	3,3 pp.
87 Asistencia en establecimientos residenciales	10,7%	6,9%	9,2%	4,9%	3,8 pp.	4,3 pp.
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	8,1%	4,6%	6,6%	3,1%	3,5 pp.	3,5 pp.
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	10,6%	7,1%	9,1%	5,3%	3,5 pp.	3,8 pp.
86 Actividades sanitarias	10,3%	6,9%	7,1%	4,3%	3,4 pp.	2,8 pp.
10 Industria de la alimentación	7,9%	4,5%	6,4%	3,3%	3,4 pp.	3,1 pp.

1. Randstad Research, Informes trimestrales sobre Absentismo (<https://www.randstadresearch.es/publicaciones/absentismo/>)

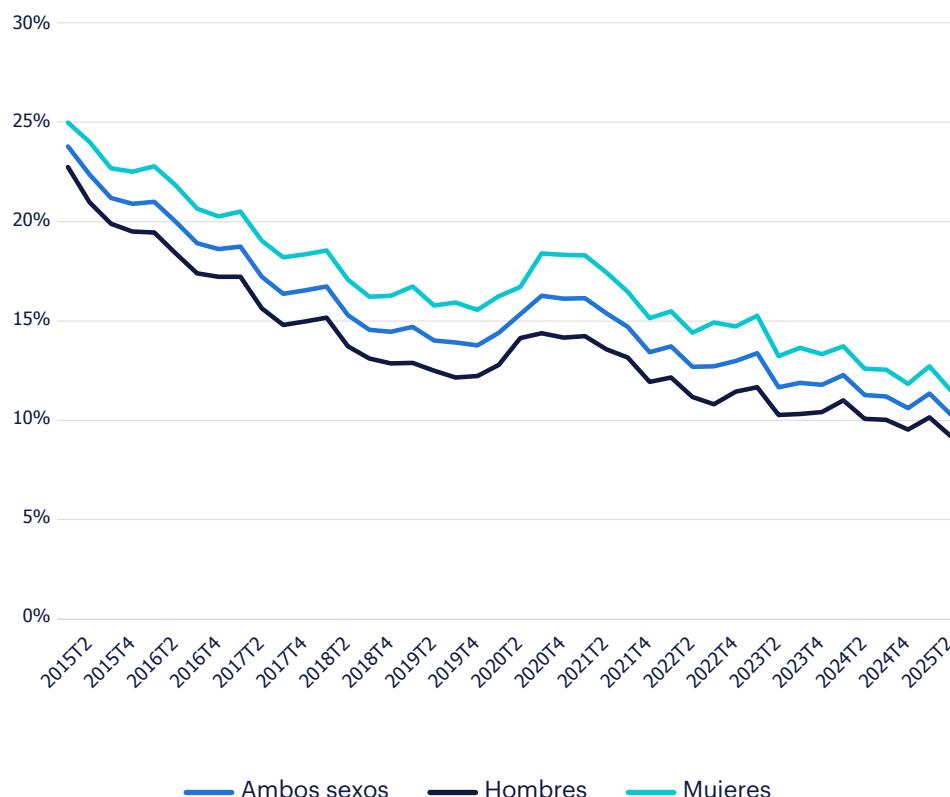
05.

La tasa de paro se ha reducido
a la mitad en diez años,
pero España sigue a la
cabeza de la UE.

En los informes de Mercado de trabajo en 50 titulares¹ se ha podido hacer seguimiento de cómo la tasa de paro ha pasado de niveles en el entorno del 22% en 2015 a cifras cercanas al 10% en la primera mitad de 2025, con un decrecimiento que solo se vio interrumpido durante la pandemia. El descenso ha sido particularmente intenso entre los más jóvenes, con una clara confluencia a la media del segmento de edad de 25 a 34 años.

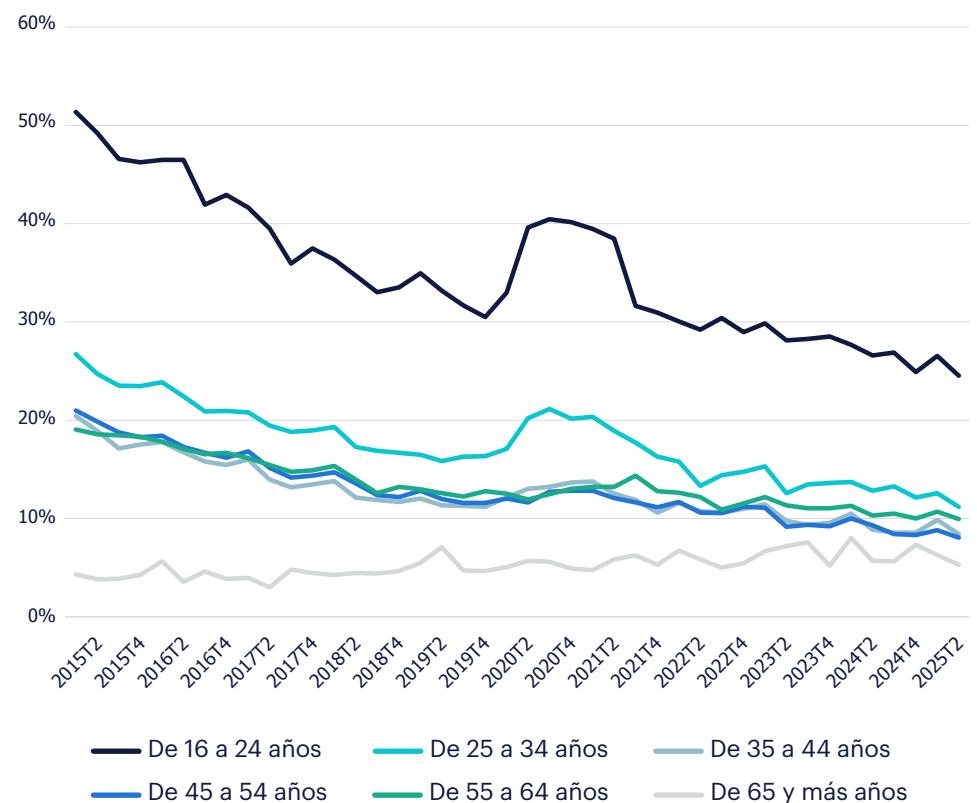
Tasa de paro por sexo (%)

Fuente: INE



Tasa de paro por edad (%)

Fuente: INE

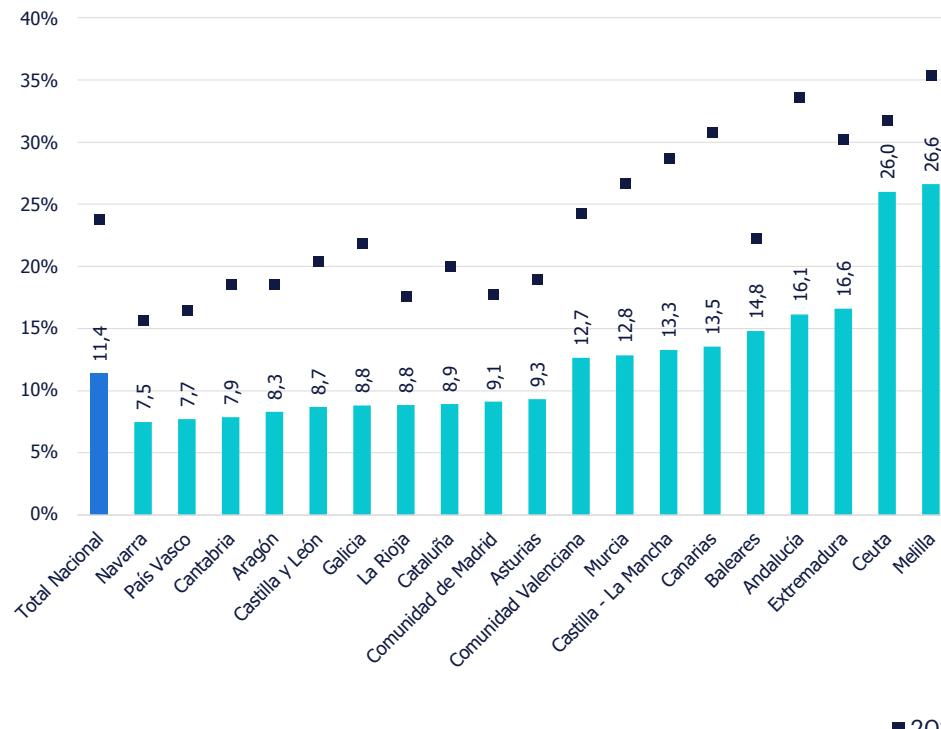


1. Randstad Research, Informe trimestral sobre el Mercado de Trabajo en 50 titulares (<https://www.randstadresearch.es/publicaciones/coyuntura-laboral>)

El descenso de las tasas de paro durante la década ha sido generalizado en la UE. Como consecuencia, pese al marcado decrecimiento de dicha tasa en España, nuestro país ha pasado a situarse a la cabeza como el Estado miembro con mayor tasa de desempleo en 2025, cuando en 2015 dicho puesto lo ocupaba Grecia. Los descensos progresivos han permitido que, en la actualidad, 10 Comunidades Autónomas cuenten con tasas de paro por debajo del 10%.

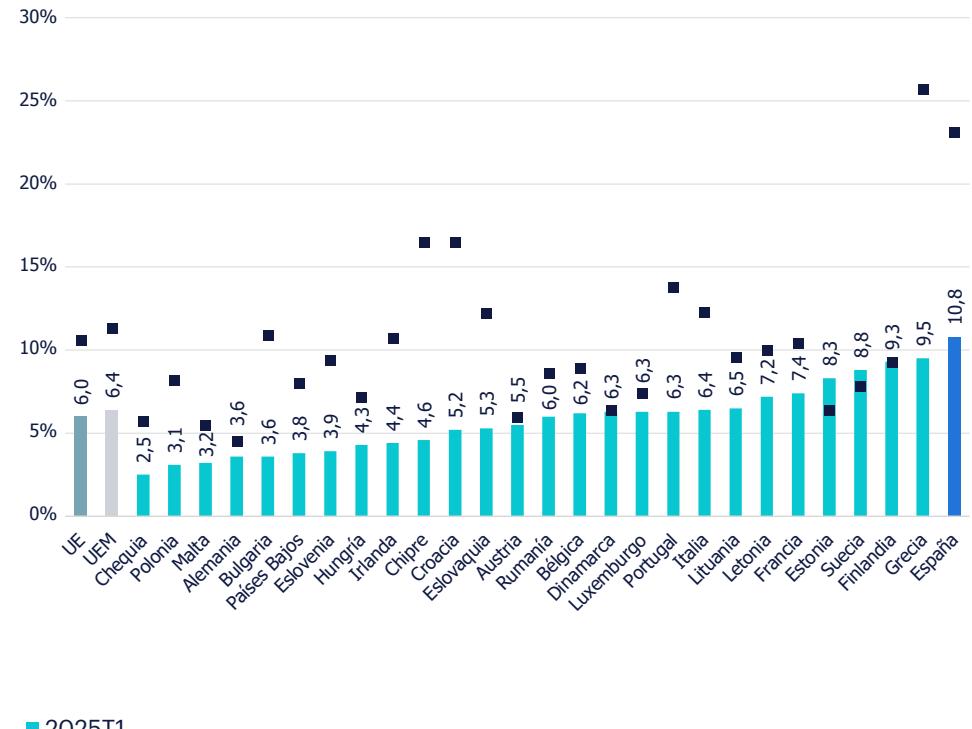
Tasa de paro por CCAA

Fuente: INE



Tasa de paro por país en la UE

Fuente: Eurostat



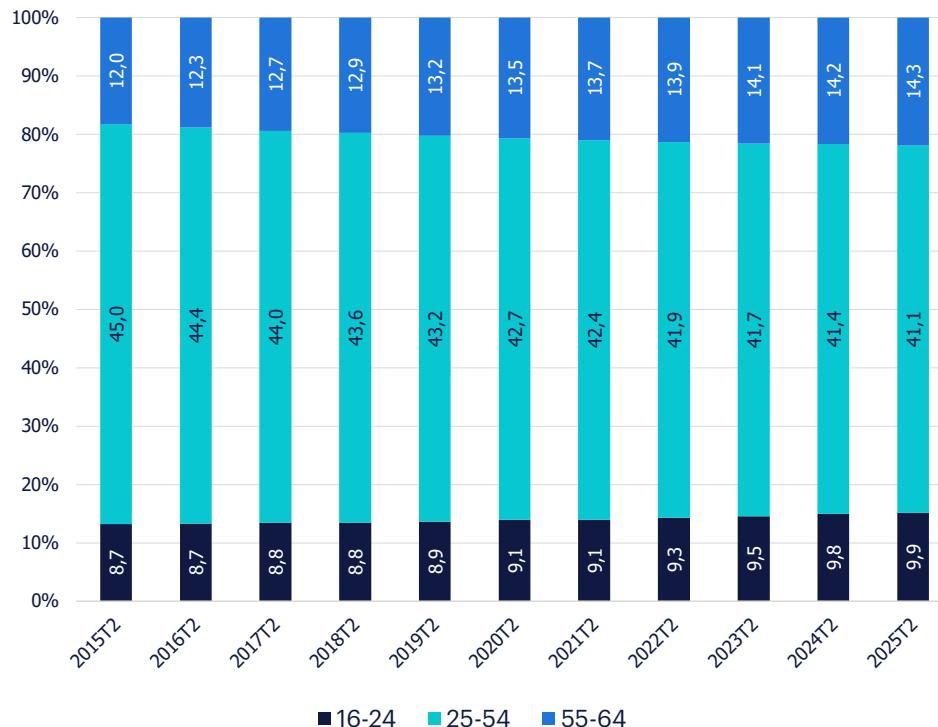
06.

El problema del relevo generacional se ha agravado en la última década.

El mantenimiento durante décadas de un volumen de nacimientos por debajo de la tasa de reemplazo empieza a pasar factura en el mercado laboral en España, con una población en edad laboral en el que la franja de 55 a 64 años ha aumentado 2,3 puntos en una década y donde **por cada 100 personas que en la próxima década dejará de estar en edad laboral solo llegarán 73 jóvenes (tasa de reemplazo)**, como analiza el reciente informe 'El reto generacional en el mercado laboral'¹.

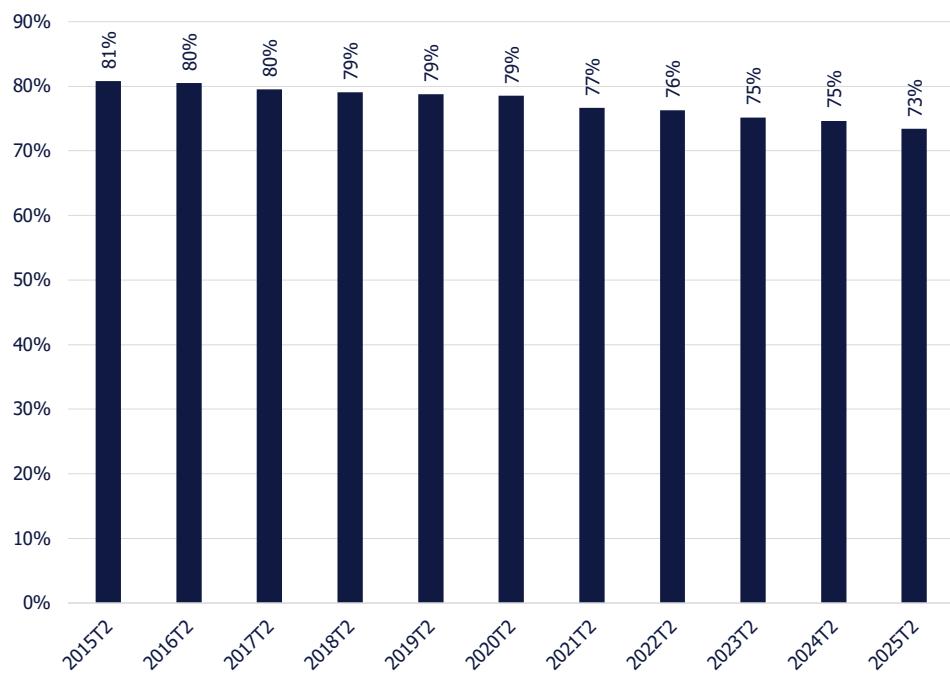
Evolución de la población española en la franja de edad de 16 a 64 años, por tramos de edad

Fuente: INE



Tasa de reemplazo (ratio población 10-19/55-64)

Fuente: Eurostat



1. Randstad Research (2025). El reto generacional en el mercado laboral (<https://www.randstadresearch.es/reto-generacional-mercado-laboral>)

A lo largo de la última década el peso de los jóvenes en la población ocupada ha disminuido o se ha mantenido estable en la mayoría de sectores, con unas pocas excepciones en las que se han medido incrementos. Por su parte, la proporción que los mayores de 50 años representa en la ocupación total ha aumentado notablemente en todos los sectores sin excepción, con incrementos que incluso superan el doble dígito en varias ramas de actividad, y con proporciones superiores al 35% en muchas de ellas.

Evolución del peso de los jóvenes (16-29 años) por sector

Fuente: INE

	% Jóvenes 2015T2	% Jóvenes 2025T2	Var. 2025T2/ 2015T2	Var. Peso Jóvenes
Total	13,3%	15,0%	40,5% ●	1,7
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13,3%	10,1%	-21,4% ●	-3,2
B Industrias extractivas	6,7%	5,9%	-19,0% ●	-0,7
C Industria manufacturera	10,9%	13,0%	43,8% ●	2,1
D Suministro de energía	12,3%	12,1%	13,7% ●	-0,3
E Agua y gestión de residuos	11,0%	10,2%	4,1% ●	-0,8
F Construcción	9,8%	10,8%	53,3% ●	1,0
G Comercio y reparación de vehículos de motor y motocicletas	17,3%	16,6%	6,6% ●	-0,7
H Transporte y almacenamiento	8,5%	12,3%	109,4% ●	3,8
I Hostelería	23,8%	26,9%	40,2% ●	3,1
J Información y comunicaciones	15,7%	22,7%	144,5% ●	7,0
K Actividades financieras y de seguros	7,7%	11,6%	46,4% ●	3,8
L Actividades inmobiliarias	8,9%	9,4%	77,9% ●	0,5
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	13,7%	17,3%	84,0% ●	3,7
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	11,8%	13,1%	44,4% ●	1,3
O Administración Pública y defensa	6,1%	6,7%	18,6% ●	0,7
P Educación	11,1%	14,0%	71,1% ●	2,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	11,8%	13,8%	69,2% ●	2,0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22,8%	30,1%	57,7% ●	7,3
S Otros servicios	16,6%	15,4%	18,6% ●	-1,2
T Actividades de los hogares como empleadores	10,9%	8,4%	-29,6% ●	-2,5

Evolución del peso de los mayores (50-64 años) por sector

Fuente: INE

	% Mayores 2015T2	% Mayores 2025T2	Var. 2025T2/ 2015T2	Var. Peso Mayores
Total	27,0%	33,8%	55,8% ●	6,8
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	34,2%	38,4%	15,9% ●	4,2
B Industrias extractivas	22,9%	46,3%	84,7% ●	23,5
C Industria manufacturera	24,9%	32,6%	58,6% ●	7,7
D Suministro de energía	20,7%	28,3%	58,7% ●	7,6
E Agua y gestión de residuos	26,8%	37,0%	55,4% ●	10,3
F Construcción	24,1%	36,6%	111,5% ●	12,5
G Comercio y reparación de vehículos de motor y motocicletas	22,5%	31,3%	54,0% ●	8,8
H Transporte y almacenamiento	28,7%	37,3%	88,2% ●	8,6
I Hostelería	21,3%	26,3%	52,8% ●	5,0
J Información y comunicaciones	13,5%	20,1%	151,3% ●	6,6
K Actividades financieras y de seguros	23,3%	34,2%	43,7% ●	10,8
L Actividades inmobiliarias	34,1%	40,1%	98,6% ●	6,1
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	21,6%	30,2%	103,4% ●	8,7
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	30,5%	38,3%	63,1% ●	7,7
O Administración Pública y defensa	40,4%	48,9%	29,2% ●	8,5
P Educación	32,6%	34,4%	43,1% ●	1,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	33,9%	34,6%	47,5% ●	0,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	23,7%	25,6%	29,3% ●	1,9
S Otros servicios	20,9%	28,5%	74,3% ●	7,6
T Actividades de los hogares como empleadores	32,1%	43,6%	24,6% ●	11,5

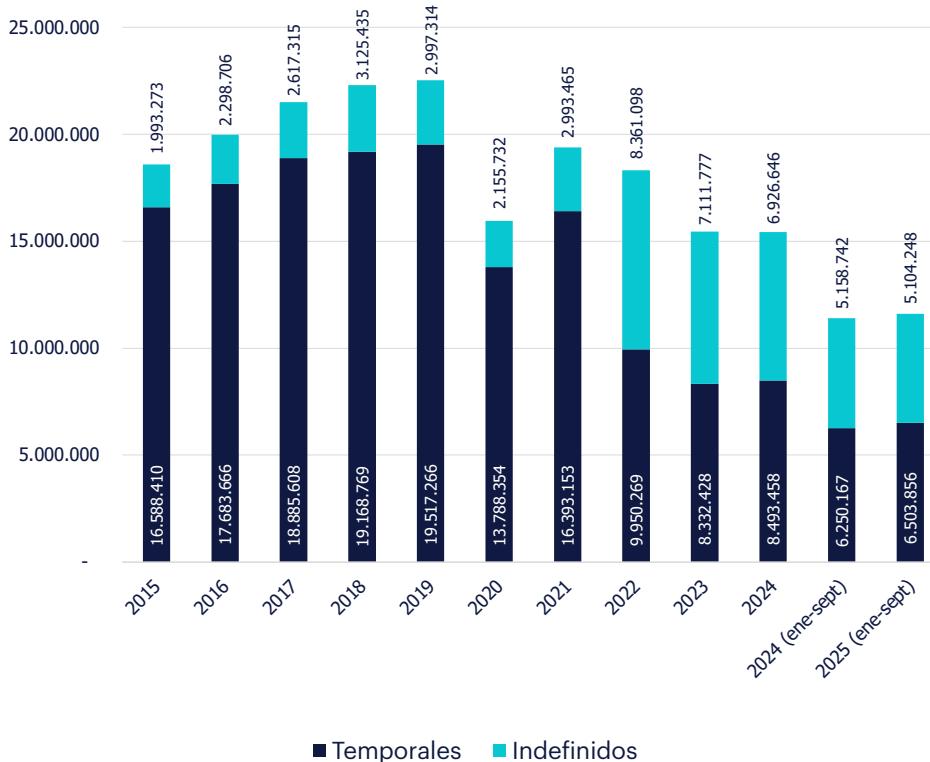
07.

Se ha reducido la temporalidad estadística, pero ha aumentado la mortalidad de los contratos indefinidos.

La reforma laboral de 2021 tuvo como principal objetivo, al eliminar el contrato temporal por obra y servicio y canalizar dichos trabajadores temporales al ámbito de los contratos fijos discontinuos, mejorar la estadística de temporalidad en España. Dos consecuencias inmediatas se han derivado de esta transformación: [la disminución en el número total de contratos firmados y el aumento de la proporción de indefinidos, que se ha estabilizado en el entorno del 45% del total de contratos firmados.](#)

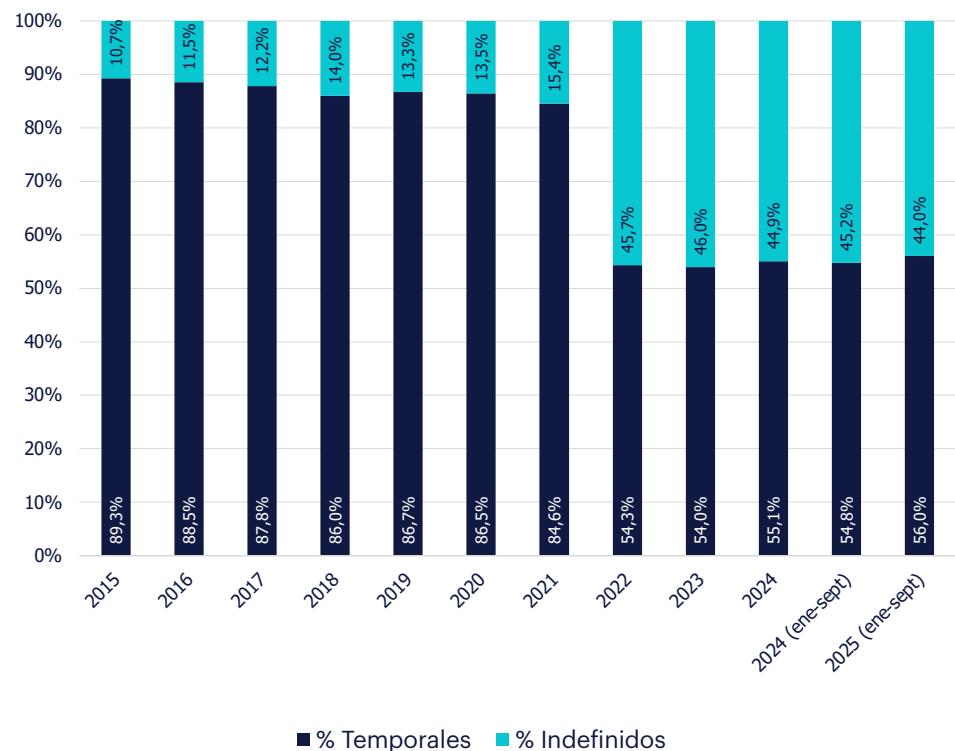
Evolución de la contratación en España (número de contratos)

Fuente: MTES



Evolución de la contratación en España (% del total de contratos)

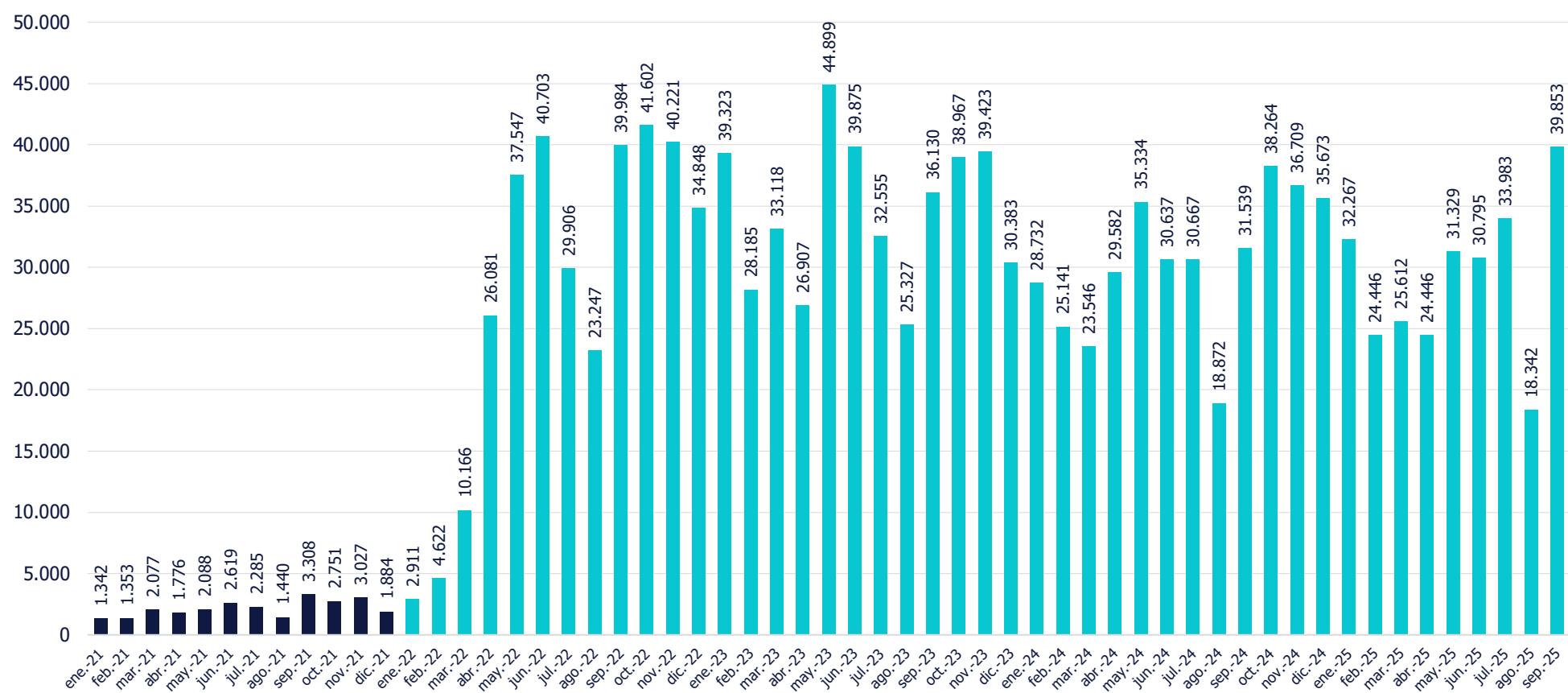
Fuente: MTES



La cobertura de necesidades laborales temporales con contratos indefinidos, tras la reforma laboral, ha tenido otra consecuencia más desestabilizadora: **el fuerte crecimiento de la mortalidad de los nuevos contratos indefinidos firmados**. Una manifestación extrema de dicho fenómeno es la de las personas que firman más de un indefinido dentro del mismo mes natural. Tras la entrada en vigor de la reforma, un total de 1,37 millones de personas han firmado más de un contrato indefinido en el mismo mes.

Personas que firman más de un contrato indefinido en el mismo mes natural

Fuente: Randstad Research, a partir de datos del MTES

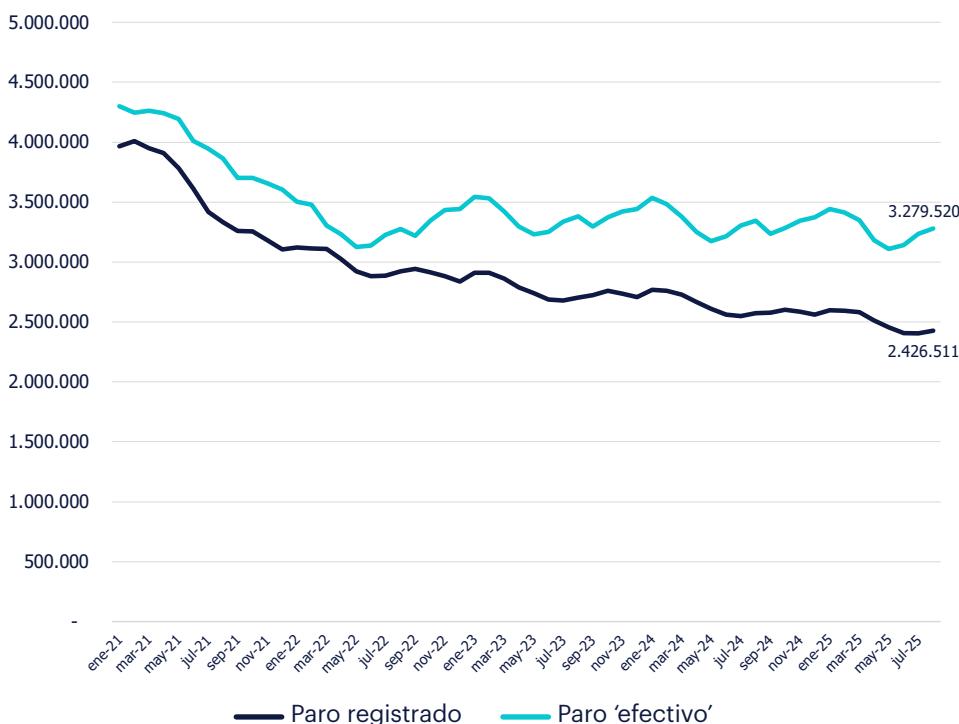


En los webcast mensuales de afiliación y paro¹ se monitoriza la evolución más coyuntural del mercado laboral. Y en estos análisis se ha constatado que tras la reforma laboral una consecuencia ‘forzada’ es la reducción del paro registrado, pese a que el paro efectivo ha crecido en los últimos tres años en España. Además, pese a que se han firmado más de 7,5 millones de contratos fijos discontinuos, a un ritmo de unos dos millones por año, el número de personas que trabaja gracias a dichos contratos se ha estabilizado en el rango 800 mil – 1 millón.

Paro registrado vs paro efectivo (nº de personas)

(Paro efectivo: paro registrado + demandantes no parados con relación laboral – demandantes en ERTE)

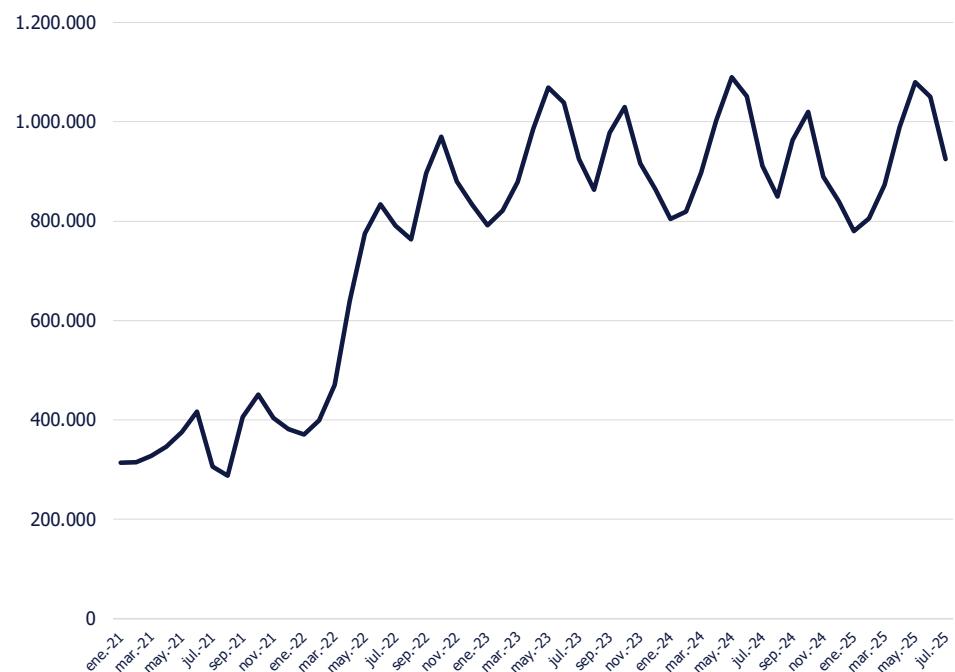
Fuente: MTES (paro registrado) y Randstad Research (paro efectivo)



Afiliados a la Seguridad Social que trabajan mediante un contrato fijo discontinuo

(Nº de afiliados. Media mensual)

Fuente: MISSM



1. Todos los meses, en la misma mañana en la que se publican las cifras oficiales de afiliación y paro y los trimestrales de la EPA, se lleva a cabo un análisis en directo de dichos datos a través de los webcast. Puedes seguirlos aquí (<https://www.randstadresearch.es/research-live/webcasts/>)

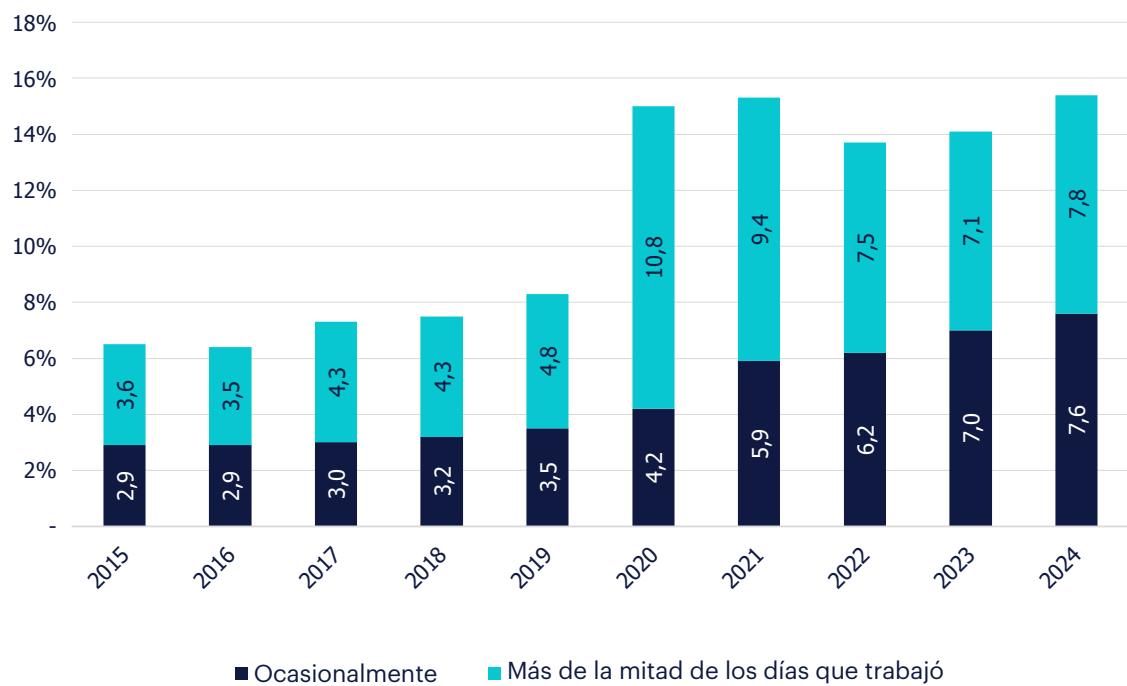
08.

El teletrabajo se ha consolidado tras la pandemia, aunque en niveles muy lejanos a la media de la UE.

Un cambio estructural del mercado laboral en la última década, en cuanto al lugar de trabajo, ha sido [el auge del teletrabajo tras la pandemia](#). En España se ha estabilizado en niveles en el entorno del 15%, con un reparto a partes iguales entre el teletrabajo ‘intensivo’ (el que afecta a más de la mitad de la jornada mensual del trabajador) y el ocasional (por debajo de la mitad de la jornada). Como referencia, en 2015, solo el 6,5% de los ocupados en España teletrabajaban ocasional o regularmente (y una gran parte de ellos eran trabajadores por cuenta propia).

Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular (% de ocupados)

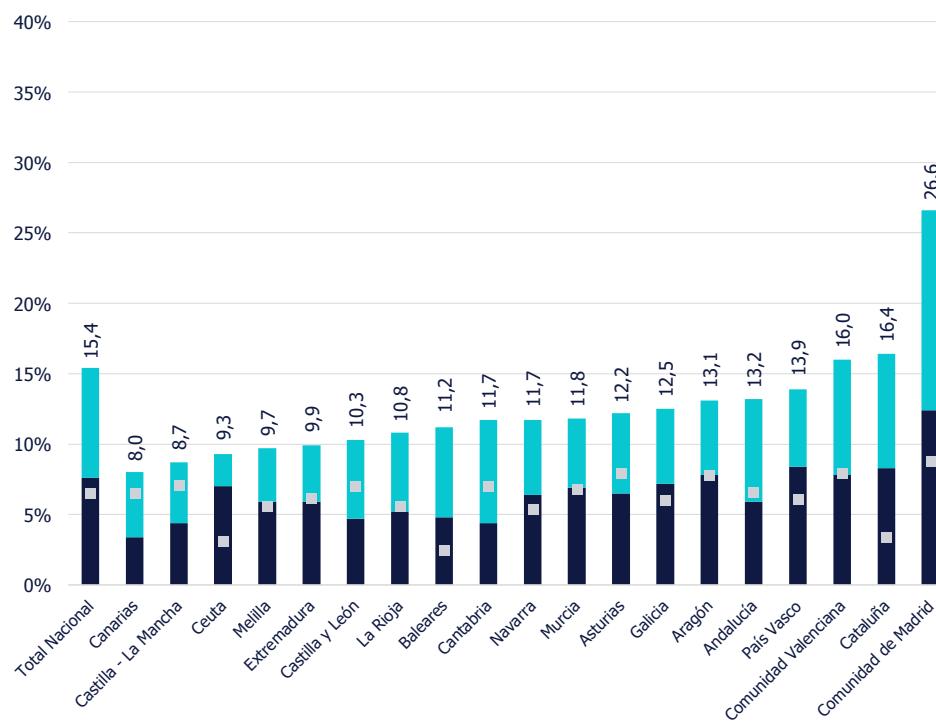
Fuente: INE



Pese a su importante crecimiento en España, el peso del teletrabajo en España se mantiene muy alejado del promedio de la Unión Europea (22,6%), ocupando el puesto 16 dentro de la UE27. Las modalidades de trabajo híbridas, con un teletrabajo ocasional, son mucho más frecuentes en la UE y son las que explican gran parte de la diferencia con la implantación en España. En cuanto a las regiones españolas, el peso del teletrabajo es particularmente importante en Madrid, donde alcanza el 26,6%.

Teletrabajo por CCAA (% de ocupados) (2024)

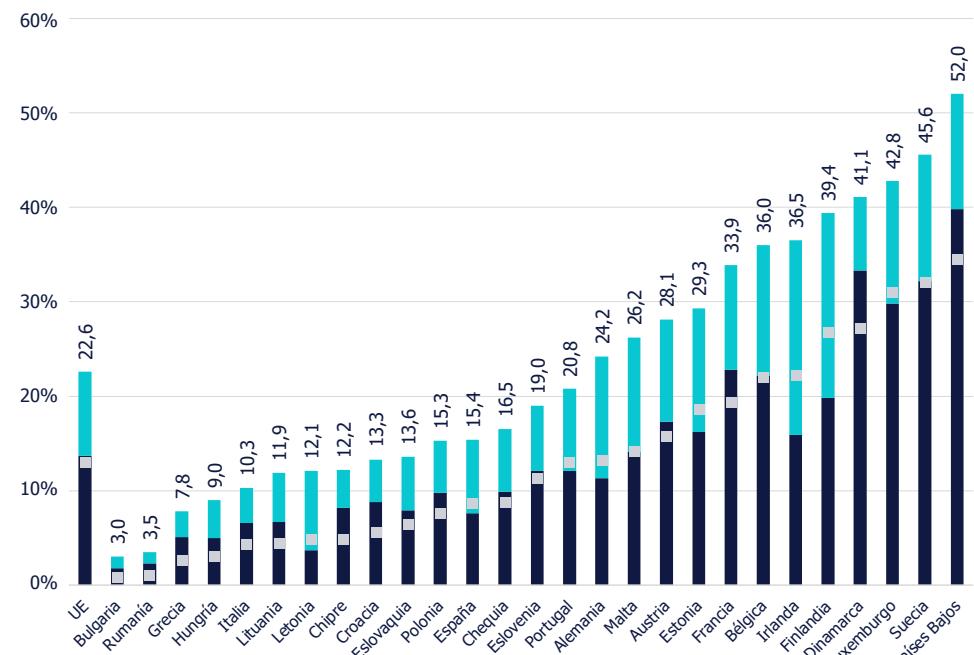
Fuente: INE



■ Ocasionalmente ■ Más de la mitad de los días que trabajó ■ Total 2015

Teletrabajo por país en la Unión Europea (% de ocupados) (2024)

Fuente: Eurostat



■ Ocasionalmente ■ Normalmente ■ Total 2015

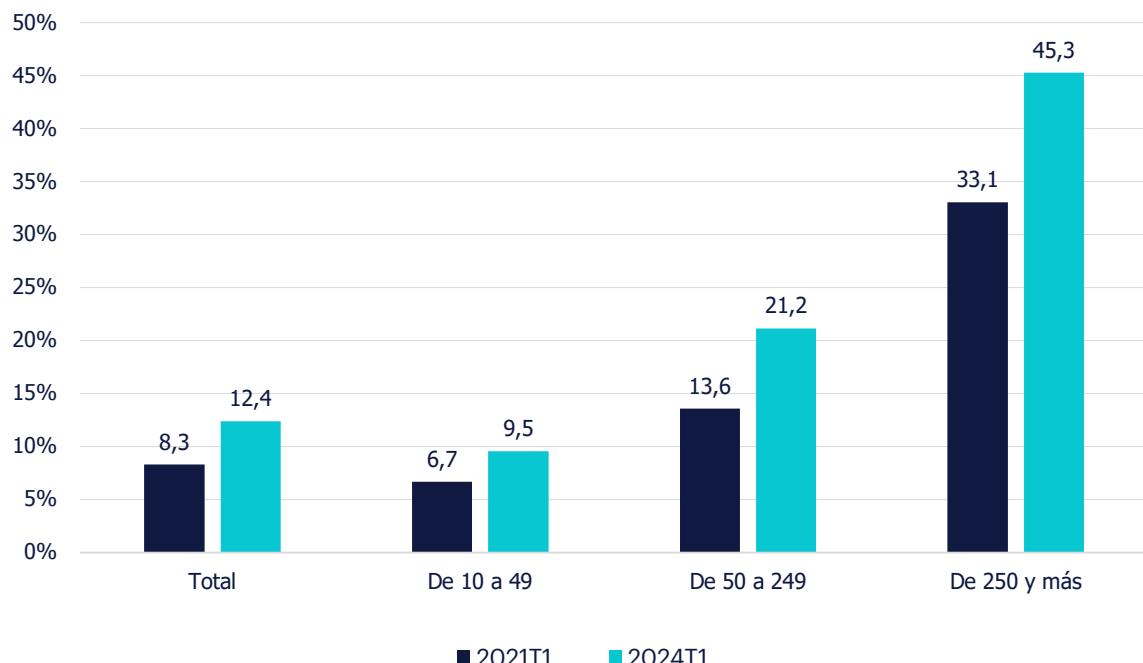
09.

La IA generativa se extiende rápidamente en el ámbito empresarial, con efectos en el mercado de trabajo.

Uno de los fenómenos más recientes es la inversión en IA generativa por parte del mundo empresarial, lo que también empieza a tener efectos en el mercado laboral. En muy pocos años, entre 2021 y 2024, la proporción de grandes empresas que emplean dicha tecnología ha aumentado 12 puntos en España, y ya se sitúa por encima del 45%. El impacto en términos cuantitativos en el mercado laboral todavía es reducido, como analizamos en el informe 'IA y mercado de trabajo en España', pero el potencial en los próximos años es muy elevado¹.

% de empresas que emplean tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) por número de empleados

Fuente: INE

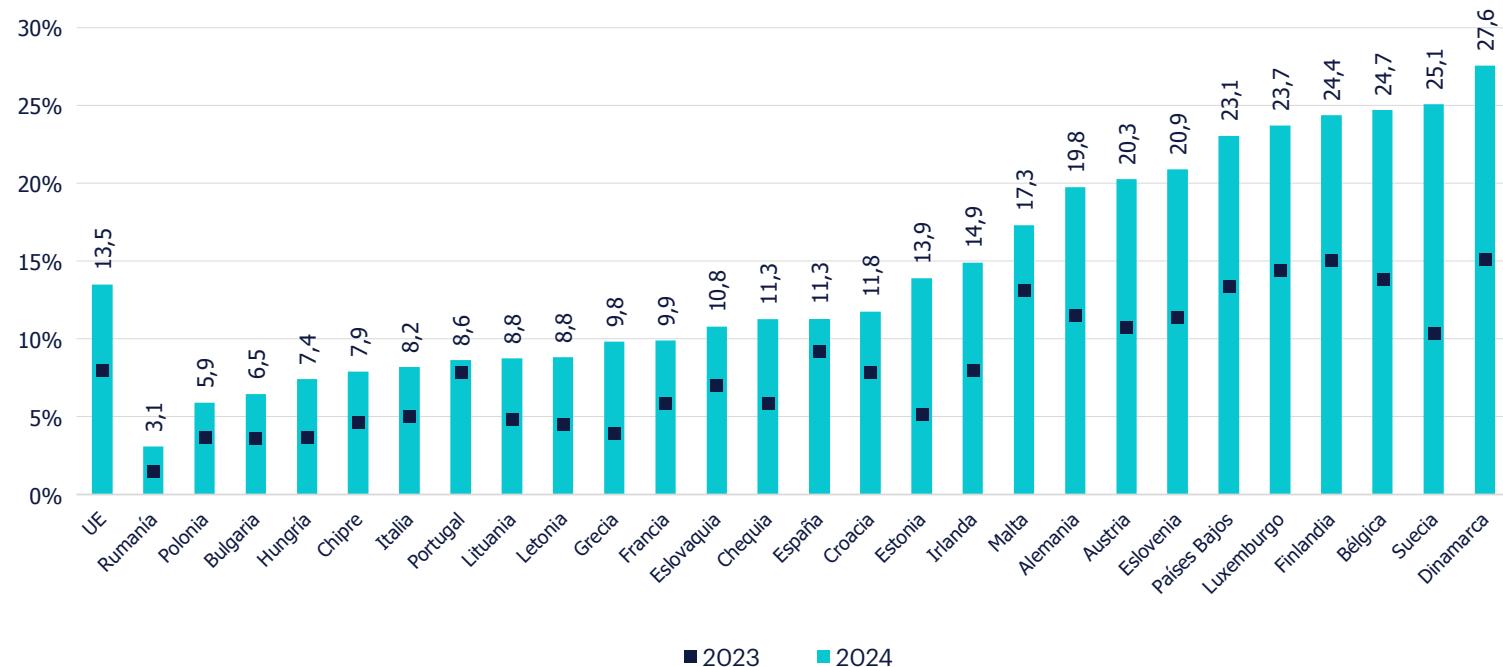


1. Randstad Research (2024), IA y mercado de trabajo en España (<https://www.randstadresearch.es/ia-mercado-trabajo-espana>)

Pese al fuerte crecimiento indicado en la utilización de herramientas de IA en las empresas españolas de mayor tamaño, la proporción para el conjunto de empresas es mucho más reducida, por la más lenta implantación en las pymes. Como consecuencia del mayor peso de estas últimas en la estructura empresarial española, [el grado de utilización de IA en España se sitúa un par de puntos por debajo de la media de la UE](#).

% de empresas que usan al menos un tipo de IA

Fuente: Eurostat



10.

El salario es el driver principal del atractivo de un empleador, pero la conciliación ha sido el factor que más crece en la década.

Los estudios anuales de Randstad Employer Brand Research ponen de manifiesto que desde 2015 el salario se ha mantenido como el factor principal a la hora de valorar el atractivo de un potencial empleador. En dicho período, el factor que más ha crecido, y que actualmente se consolida como el segundo más importante, es el de las medidas de conciliación laboral, que ha superado durante esta década a otros de gran importancia, como el ambiente de trabajo agradable –otro factor al alza– o a la seguridad laboral o las oportunidades de carrera.

“Ranking” de criterios principales a la hora de elegir el futuro empleador

Fuente: Randstad

Concepto	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	2025
Salario	62%	63%	63%	63%	62%	70%	68%	59%
Conciliación	45%	45%	55%	55%	55%	66%	65%	55%
Ambiente de trabajo agradable	47%	49%	49%	50%	47%	64%	62%	53%
Seguridad laboral a largo plazo	57%	56%	45%	48%	48%	62%	60%	49%
Oportunidades de carrera	48%	47%	-	-	-	57%	54%	44%
Flexibilidad en el trabajo	-	-	-	41%	43%	-	-	-
Trabajo interesante	-	-	43%	-	-	-	-	-

En el caso de los trabajadores más jóvenes, la década transcurrida desde 2015 tampoco desbanca al salario como el factor más atractivo para valorar a un empleador, aunque con una tendencia descendente. Por el contrario, se consolida en segundo lugar el ambiente agradable de trabajo y las medidas de conciliación.

Factores clave en un empleador ideal para los jóvenes

Fuente: Randstad

Concepto	Menores <25 años		
	2015	2025	Variación
Salario	58%	51%	↓ -7pp.
Ambiente de trabajo agradable	44%	49%	↑ 5pp.
Conciliación	38%	45%	↑ 7pp.
Seguridad laboral a largo plazo	48%	44%	↓ -4pp.
Gestión de la diversidad	16%	42%	↑ 26pp.
Oportunidades de carrera	-	42%	
Formación	29%	41%	↑ 12pp.
Trabajo interesante	42%	38%	↓ -4pp.
Imagen fuerte / valores fuertes	15%	34%	↑ 19pp.
Flexibilidad en el trabajo	37%	32%	↓ -5pp.
Salud financiera	20%	29%	↑ 9pp.
Productos / servicios de calidad	13%	28%	↑ 15pp.
Buena localización	22%	28%	↑ 6pp.
Preocupación por medio ambiente / RSE	16%	25%	↑ 9pp.
Gestión eficaz	14%	23%	↑ 9pp.
Tecnologías punteras	17%	20%	↑ 3pp.
Oportunidades internacionales	21%	-	-
Perspectivas de futuro	48%	-	-

randstad research.



www.randstadresearch.es
#randstadresearch



10 años
descifrando juntos
el mercado laboral.



Accede a este y
a próximos informes
a través de [este enlace](#).

Los derechos de propiedad intelectual sobre el presente informe/estudio pertenecen de forma exclusiva a sus autores y al Grupo Randstad (www.randstad.es); en consecuencia queda prohibido cualquier tipo de uso comercial del mismo, así como su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o utilización, por cualquier medio o por cualquier procedimiento, ya sea total, ya sea parcial, sin la autorización expresa, individualizada y por escrito de sus autores y del Grupo Randstad (www.randstad.es), la cual en todo caso quedará sujeta a las limitaciones, condiciones y requisitos que en su caso se establezcan. Se hace reserva expresa de todas las acciones legales que se estimen pertinentes en caso de vulneración de la citada propiedad intelectual, incluida la reclamación de daños y perjuicios.

Los contenidos del presente informe/estudio tienen finalidad informativa, no pudiéndose considerar en ningún caso como asesoramiento legal, técnico, o recomendación por parte del Grupo Randstad o de sus autores, quedando indemnes éstos de toda responsabilidad por el uso que de dichos contenidos haga cada lector.

