

Informe global de talento de Indeed

**Cómo la agilidad de la fuerza laboral
impulsa los resultados comerciales**



Acerca de Indeed

Indeed es el sitio n.º 1 para la búsqueda de empleo en el mundo¹ con más de 635 millones de perfiles de candidatos² y 350 millones de perfiles disponibles³. Indeed se esfuerza por dar prioridad a los candidatos y, al mismo tiempo, proporcionar rápidamente coincidencias de calidad a las empresas con el fin de satisfacer sus necesidades de contratación. Todos los días conectamos a millones de personas con un mejor empleo para crear una vida mejor, gracias a la combinación de lo último en tecnología de inteligencia artificial con el poder del juicio y la conexión humana.

¹Comscore, visitas totales, marzo de 2025.
²Datos de Indeed (a nivel mundial), cuentas de candidatos que tienen una dirección de email única y verificada.
³Datos de Indeed (a nivel mundial), cuentas de candidatos configuradas como públicas que cuentan con una dirección de email única y verificada.

Índice

Introducción: Debemos replantear la definición de trabajo	03
El ascenso de la fuerza laboral ágil	05
Usar el trabajo ágil para llenar las brechas de habilidades	07
Estudio de caso: una historia de éxito fraccionada	08
Perspectiva global: cómo la IA impulsa la agilidad de la fuerza laboral	09
El plan de acción de la India hacia el éxito ágil	10
El dilema del candidato: ¿agilidad o estabilidad?	11
La relación entre la agilidad y el bienestar de la fuerza laboral	12
Estudio de caso: trabajo ágil y bienestar en acción	13
Plan de acción para las empresas	14
Metodología	15
Resúmenes por país	16

Agilidad de la fuerza laboral:

Estrategia para ampliar la combinación de acuerdos flexibles, o “roles ágiles”, para aumentar la adaptabilidad de la fuerza laboral. Por ejemplo: empleos eventuales y por contrato, puestos interinos o fraccionados, cambios de carrera, empleos remotos de “nómadas digitales”, puestos potenciados por IA y la rotación de empleos.

⁴Informe sobre IA en el trabajo: cómo la GenAI está reescribiendo el ADN de los empleos

⁵En esta encuesta, los “candidatos” son personas encuestadas que afirmaron buscar activamente un cargo nuevo o estar abiertas a nuevas oportunidades. El 96% tenía empleo al momento de la encuesta. Todos los candidatos en la encuesta identificaron la agilidad de la fuerza laboral como al menos “ligeramente importante” para lograr sus objetivos profesionales personales.

Introducción

Debemos replantear la definición de trabajo

“Lo que la IA puede hacer hoy será diferente dentro de 18 meses”, dijo la futurista Sinead Bovell a la audiencia en la conferencia FutureWorks más reciente de Indeed. “¿Voy a contratar a tiempo completo cuando en realidad ni siquiera sé cuál será la descripción del puesto en 18 meses?”

El Laboratorio de contratación Indeed descubrió que es probable que más de la mitad de todos los empleos en Indeed cambien al menos moderadamente debido a la IA. El 26% está preparado para una transformación radical⁴, aunque es difícil predecir cómo evolucionarán esos roles y lo que significa para la contratación.

Por este motivo, Indeed encargó a YouGov que encuestara a más de 10,000 empresas y candidatos⁵ en 12 mercados internacionales para comprender las tendencias emergentes a medida que las empresas se adaptan a las condiciones en constante cambio. ¿Los resultados? **La agilidad de la fuerza laboral va en aumento.** Pero aprovechar los beneficios de una fuerza laboral ágil no solo se trata de agregar roles no tradicionales al plan de contratación.

Laken Masterson, vicepresidente de Operaciones de Indeed, dice que las empresas deben replantear desde cero su enfoque de planificación para la fuerza laboral, deconstruir las vacantes de empleo tradicionales y evaluar las tareas y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos empresariales.

“Si entendemos el trabajo, podemos preguntarnos: ¿la IA puede hacerlo?, ¿se puede mejorar con IA?”, dice Masterson. “Comprender el trabajo en sí y los factores que realmente impulsan los resultados comerciales permite tomar decisiones sobre cómo realizarlo. Se puede crear una fuerza laboral que sea un ecosistema saludable de empleados, contratistas y empleados a tiempo completo asistidos por IA”.

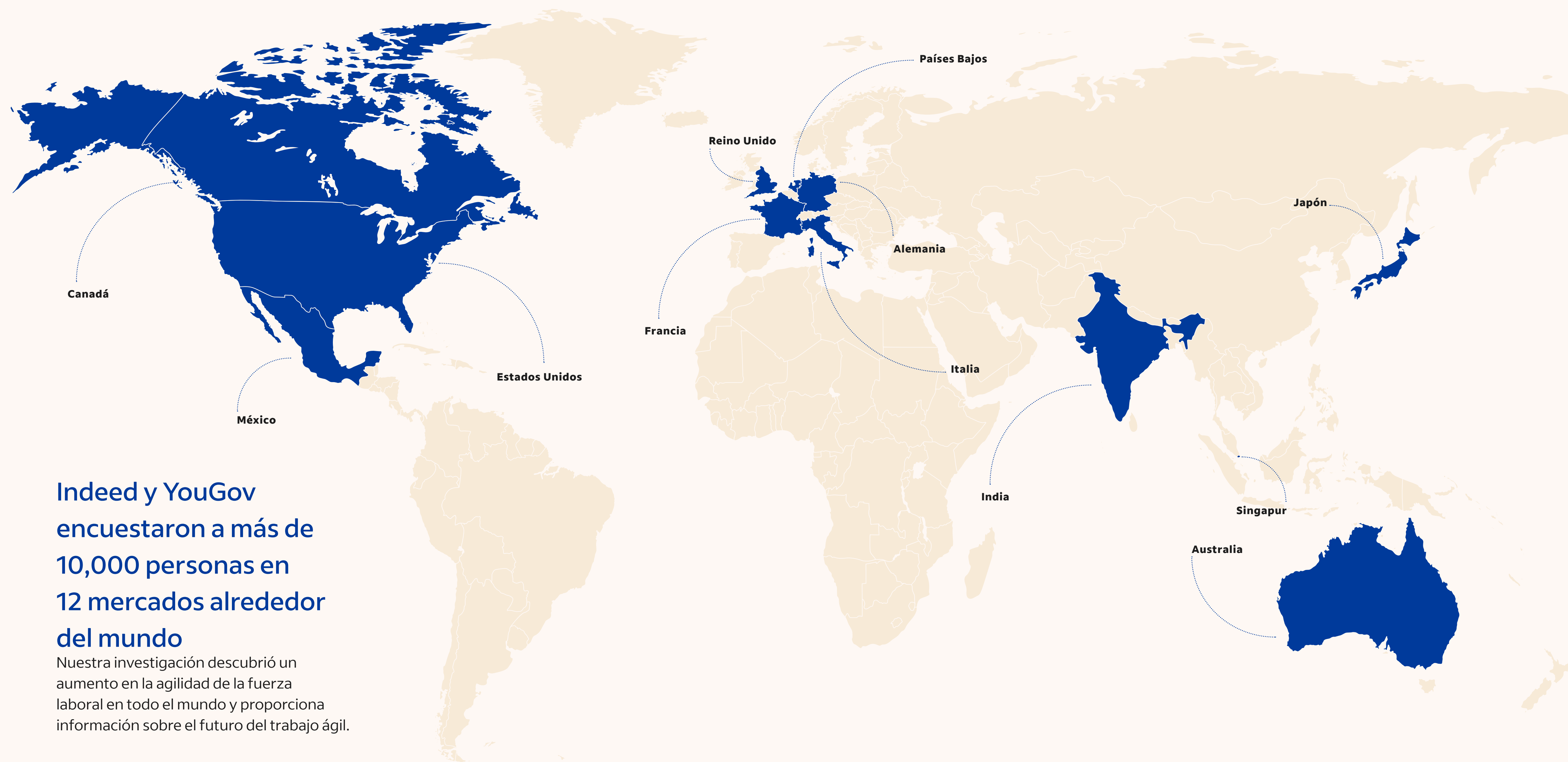


“Comprender el trabajo en sí y los factores que realmente impulsan los resultados comerciales permite tomar decisiones sobre cómo realizarlo”.

Laken Masterson,
Vicepresidenta de Operaciones, Indeed

Replantearse la estructura misma del empleo puede resultar desconcertante, tanto para las empresas como para su fuerza laboral, y muchos candidatos siguen prefiriendo los roles tradicionales. Pero **la agilidad de la fuerza laboral puede iluminar el camino hacia una mayor eficiencia, productividad y flexibilidad en un mundo que cambia rápidamente.**

En este informe, destacamos los puntos clave de los datos de nuestra encuesta, los consejos de expertos sobre cómo prepararse para un futuro ágil y las historias de personas reales que se atrevieron a dar el salto y aterrizaron en un lugar feliz.



Indeed y YouGov encuestaron a más de 10,000 personas en 12 mercados alrededor del mundo

Nuestra investigación descubrió un aumento en la agilidad de la fuerza laboral en todo el mundo y proporciona información sobre el futuro del trabajo ágil.

El ascenso de la fuerza laboral ágil

La encuesta sobre agilidad de la fuerza laboral de Indeed de 2025 reveló que el 25% de los candidatos ya trabajan en roles ágiles y es probable que esa cifra aumente: solo el 21% de los candidatos dice que ha trabajado en puestos ágiles en el pasado, pero el 45% prevé hacerlo en el futuro. Del mismo modo, el 67% de las empresas prevé contratar empleados ágiles en el futuro, en comparación con el 53% actual. El 87% de las empresas dice que la agilidad de la fuerza laboral es “extremadamente” o “muy” importante, y el 64% de quienes buscan empleo está de acuerdo.

El cambio ya es visible en plataformas como Indeed Flex, la plataforma de coincidencias de Indeed para empleos temporales. De 2024 a 2025, el número de empleados verificados en Flex creció en 10,000,⁶ y el número de turnos publicados en la plataforma aumentó de 4.8 a 5.4 millones.⁷

¿Qué está impulsando el cambio?
En una palabra: flexibilidad.

Las empresas dicen que los principales factores de motivación para incorporar el trabajo ágil en sus organizaciones son la flexibilidad y la autonomía del equipo (25%) y una asignación más eficiente de los recursos (24%). Britney Jo Styer, socia de clientes de la agencia de reclutamiento Mathys+Potestio, señala que en la economía actual muchas empresas temen contratar empleados de tiempo completo que después podrían tener que despedir. “Es posible que muchos solo tengan presupuesto para los próximos seis meses”, dice Styer. “Van a contratar a alguien para que haga el trabajo solo durante ese tiempo y luego lo reevaluarán”.

⁶Datos de Indeed Flex (a nivel mundial).
⁷Datos de Indeed Flex (a nivel mundial).

¿Qué sectores son pioneros en la agilidad de la fuerza laboral?
Los cinco sectores principales en los que las empresas dicen que la agilidad de la fuerza laboral es “extremadamente” o “muy” importante para alcanzar los objetivos de su organización:



¿Qué sectores anticipan un futuro ágil?
Los cinco sectores principales en los que las empresas dicen que aumentarán el uso de talento ágil y no tradicional en el próximo año:



Pregunta para las empresas: ¿Qué tan importante es la agilidad de la fuerza laboral para alcanzar los objetivos de tu organización? En el próximo año, esperas que el uso de talento ágil o no tradicional en tu organización: aumente, permanezca igual, disminuya, no sé.

La flexibilidad también es clave para los candidatos. Sus razones más comunes para considerar el trabajo ágil son tener más flexibilidad y control sobre su tiempo y cómo trabajan (29%) y un mejor equilibrio general entre la vida laboral y personal (26%). Esto hace eco de los hallazgos del Informe global de contratación inteligente de Indeed, 2025,⁸ que descubrió que **más de un tercio de los candidatos dicen que la flexibilidad es el principal factor que consideran al evaluar ofertas de empleo, incluso más que el sueldo.**

Además de un mayor control sobre su tiempo, el trabajo ágil les brinda opciones importantes en un mercado de contratación difícil, especialmente si están entre roles o buscan cambiarse a un nuevo sector.

“Para los candidatos es una manera excelente de llenar los vacíos en su CV, construir su propia red y asegurarse de que sus habilidades no se vuelvan obsoletas”, dice Styer, estimando que Mathys+Potestio colocó a la gran mayoría de los candidatos en roles contractuales durante el año pasado y solo una pequeña fracción ocupó cargos de tiempo completo.

➤ **Conclusión:** En el mercado laboral actual, el trabajo ágil puede beneficiar a todos. “Los empleados buscan más flexibilidad y las empresas buscan formas diferentes de realizar el trabajo”, dice Masterson de Indeed. “Esas necesidades encajan muy bien. Creo que la mayoría de las empresas aterrizarán en un espacio en el que al menos el 25% de su trabajo se realizará a través de fuerzas laborales ágiles”.

⁸Contratación más inteligente con perspectivas de Indeed: Cómo resolver las 7 desconexiones que dificultan la contratación (2025)

Principales motivaciones para adoptar el trabajo ágil

■ Empresas
■ Candidatos

25% Flexibilidad y autonomía del equipo

24% Asignación más eficiente de los recursos

29% Más flexibilidad y control sobre el tiempo y la forma de trabajar

26% Mejor equilibrio general entre la vida laboral y personal

El uso de trabajo ágil para llenar las brechas de habilidades

El ritmo del cambio tecnológico dificulta que las empresas anticipen las habilidades que su fuerza laboral necesitará el próximo año o incluso el próximo trimestre. Según el Informe sobre el Futuro del empleo del Foro Económico Mundial de 2025, el 63% de las empresas afirma que la brecha de habilidades será un obstáculo importante para el crecimiento empresarial en los próximos cinco años.⁹

Los líderes en reclutamiento de talento ven la agilidad de la fuerza laboral como una forma de llenar estas brechas.

Casi una cuarta parte de las empresas dice que el acceso a habilidades especializadas es una razón clave para contratar empleados ágiles.

➤ **Conclusión:** El talento ágil no solo puede llenar las brechas de habilidades, sino también ayuda a las organizaciones a desarrollar nuevas capacidades.

La adopción de la IA es un ejemplo perfecto, según Matthew Morrissey, director sénior de Client Engagement

en Clarity Technology Partners, que ayuda a las empresas a contratar talento técnico y de TI. En la actualidad, Morrissey posiciona con frecuencia a contratistas como consultores de IA a corto plazo.

“Las empresas saben que necesitan hacer algo con la IA, pero no saben qué”, dice Morrissey. No están listas para contratar a un equipo, pero obtienen mucho valor al contratar a un experto que pueda ayudar a definir prioridades estratégicas y crear un esquema para la implementación de IA que informe las estrategias de contratación futuras.

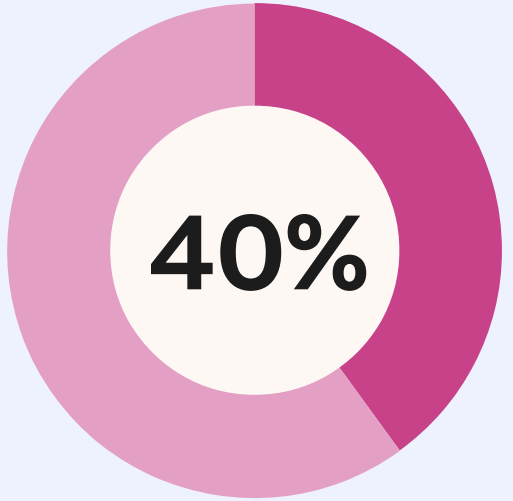
De manera similar, los ejecutivos fraccionales (líderes de nivel C-suite que trabajan con empresas a medio tiempo o a corto plazo) no solo pueden fomentar el impulso del crecimiento si las empresas no pueden permitirse contratar a líderes sénior, también pueden capacitar líderes emergentes para que tomen las riendas. “Las organizaciones a menudo solo necesitan ese apoyo fraccional temporalmente, y eso las lleva al siguiente nivel”, señala Styer.

Postulaciones internas

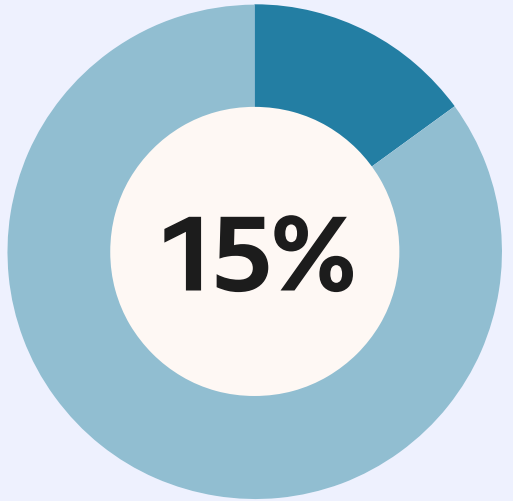
Muchas organizaciones están llenando las brechas de habilidades aprovechando las capacidades de su fuerza laboral actual. Unilever y Mastercard tienen mercados internos en los que publican empleos eventuales y por proyectos que los empleados pueden asumir, además de sus roles habituales y fuera de su horario laboral normal, para desarrollar habilidades y obtener ingresos adicionales. Muchos de estos mercados utilizan IA para encontrar empleados con las habilidades adecuadas para los proyectos pendientes.

Sin embargo, en nuestra encuesta descubrimos que la contratación interna para trabajo ágil suele ser una oportunidad perdida. El 40% de las empresas dice que la contratación interna es su segunda fuente más grande de talento ágil. Sin embargo, solo el 15% de los candidatos busca trabajo ágil en su propia empresa, siendo la segunda fuente de oportunidades menos citada.

“Las empresas deben pensar en cómo anunciar el trabajo ágil a su fuerza laboral existente”, dice Masterson. “No creo que las empresas lo aprovechen lo suficiente si ofrecen oportunidades de roles para proyectos remunerados fuera del ámbito de trabajo de los empleados”.



de las empresas afirma que la contratación interna es su segunda fuente más importante de talento ágil.



de los candidatos busca trabajo ágil en su propia empresa.

⁹Informe sobre el Futuro del empleo del Foro Económico Mundial, enero de 2025.

Estudio de caso: una historia de éxito fraccionada

A principios de 2022, Simon Wakeman, con sede en el Reino Unido, era director ejecutivo de una empresa de servicios profesionales que había crecido extremadamente rápido a través de adquisiciones. “Fue una época muy loca”, dice Wakeman. “Sentía que me estaba alejando del trabajo que disfrutaba”.

Se dio 18 meses para encontrar una salida y lo compartió abiertamente con los fundadores de la empresa para que pudieran prepararse. Cuando finalmente dio el salto, encontró un empleo eventual de consultoría en una empresa que pasaba por una reestructuración difícil, un rol que él definió como director general de medio tiempo. “En ese momento, descubrí el término 'fraccional', que era algo que no conocía”, dice. “El mercado fraccional no está tan maduro en el Reino Unido como en otras regiones”.

Wakeman tenía dos objetivos principales para pasar del empleo de tiempo completo al ágil: flexibilidad y variedad.

“Descubrí que la forma de cumplir con ambos objetivos era diseñar un rol como director fraccional de operaciones”, declara. “Puedo diseñar la vida que quiero y luego encontrar clientes dispuestos a adaptarse a ello”.

Wakeman ayuda a las empresas a atravesar el cambio: diseña estructuras de liderazgo, contrata para vacantes clave y crea procesos efectivos, generalmente durante seis a ocho meses. Estos compromisos cortos le dan la variedad que anhela y, según él, mejores resultados. Como alguien “de fuera”, dice que tiene una objetividad útil. “Puedo detectar patrones muy rápido, ponerlos en el camino correcto y luego seguir mi camino”, afirma. “Antes de irme, les ayudo a encontrar una versión permanente y a tiempo completo de mí mismo”.

Wakeman acepta un empleo fraccional a la vez, asignando de dos a tres días a la semana a ese cliente. Lo complementa con consultoría y orientación, y mantiene seis meses de gastos de manutención en el banco en caso de un periodo de sequía. Cada verano, se toma seis semanas de descanso.

Su sistema requiere una organización rigurosa y desarrollar su negocio continuamente. “Le cobro a los clientes entre el 50% y el 70% de mi tiempo”, dice. “El resto es todo lo demás: la creación de contactos, el marketing, hacer las declaraciones de impuestos”.

Inicialmente, asumió que trabajaría menos horas de las que trabajaba como CEO a tiempo completo, pero en realidad, es más o menos lo mismo. “Pero lo interesante es que estoy de acuerdo con eso, porque es mi decisión”, dice. “En última instancia, se trata más de agencia y control que de pura flexibilidad”.

“
En última instancia, se trata más de agencia y control que de pura flexibilidad”.

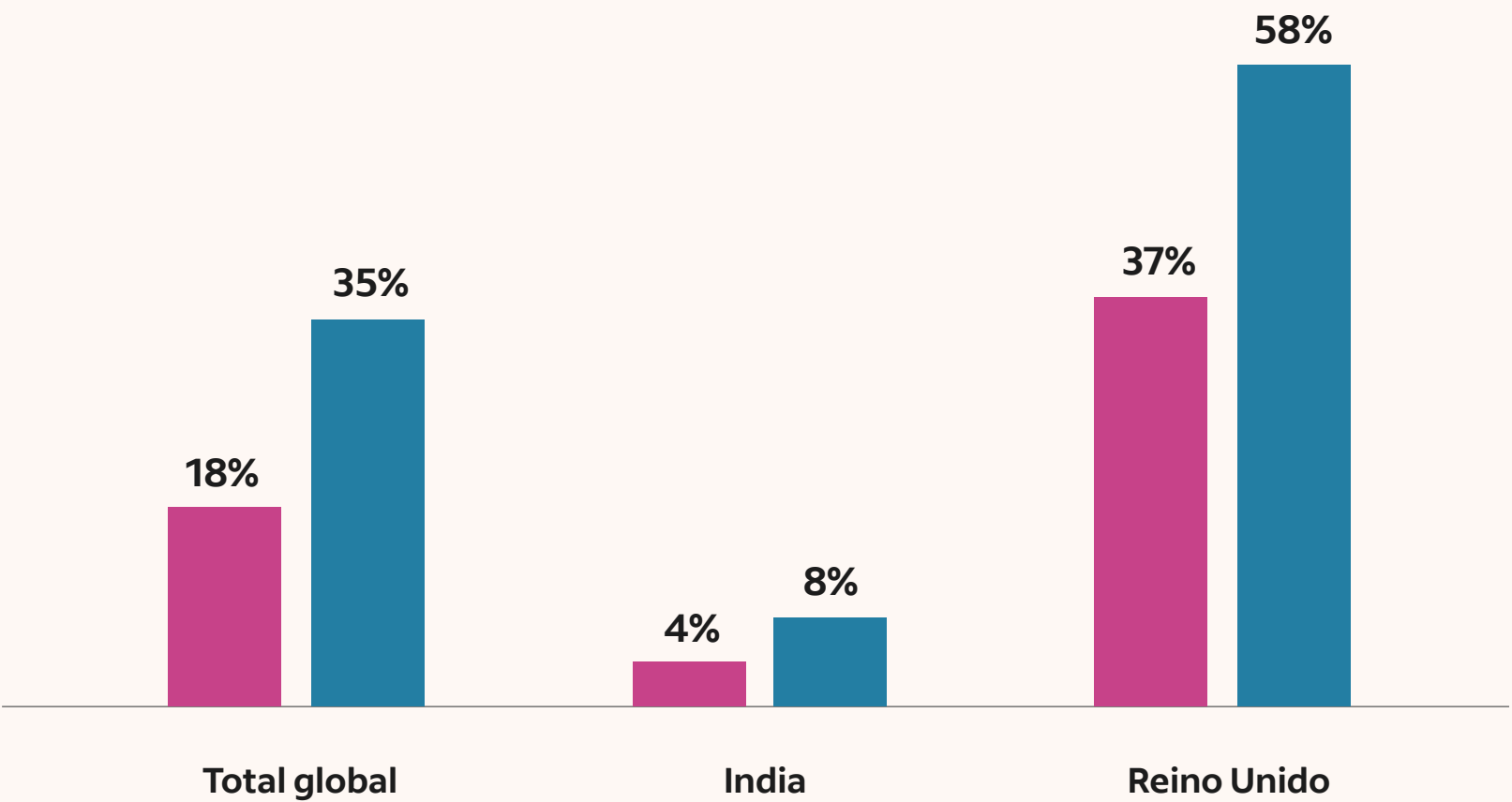


Simon Wakeman,
director de operaciones
de fracciones con sede
en el Reino Unido y
consultor de Wakeman
Advisory Ltd.

Perspectiva global: cómo la IA impulsa la agilidad de la fuerza laboral

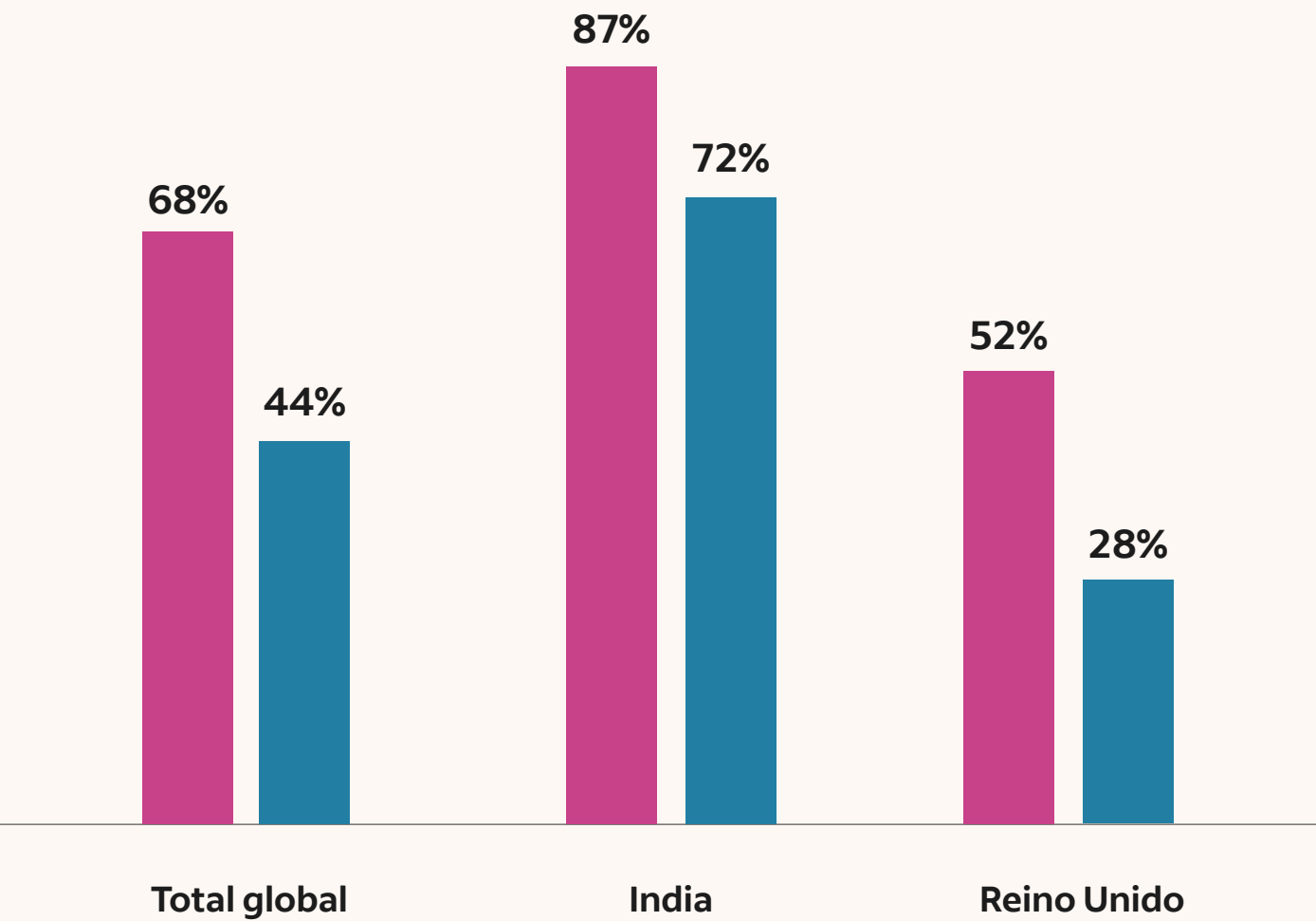
Nuestra encuesta sobre la fuerza laboral ágil descubrió varias conexiones importantes entre la IA y la agilidad de la fuerza laboral. La comparación de las tendencias entre la India, el mayor adoptante de la IA para el trabajo ágil en nuestra encuesta, y el Reino Unido, el país que la adopta más lentamente, revela el potencial de la IA para impulsar el trabajo ágil y permite vislumbrar el futuro.

Adopción de IA para el trabajo ágil
Las empresas y quienes buscan empleo en el Reino Unido fueron más propensos que en cualquier otra región a decir que **NO usan la IA para la agilidad de la fuerza laboral en absoluto**, en comparación con una pequeña fracción en la India.



Pregunta para las empresas: ¿De qué manera la IA facilita actualmente a tu organización el contratar y administrar una fuerza laboral ágil y no tradicional? Selecciona todas las opciones que correspondan. Respuesta mostrada: No usamos IA para la agilidad de la fuerza laboral actualmente.
Pregunta para los candidatos: ¿De qué manera la IA te facilita actualmente encontrar y administrar empleos ágiles o no tradicionales? Selecciona todas las opciones que correspondan. Respuesta mostrada: No uso IA para esto.

IA y las oportunidades ágiles
La mayoría de quienes buscan empleo y de las empresas en India dicen que el auge de la IA está creando más oportunidades de trabajo ágil con salarios altos, mientras que en el Reino Unido son más escépticos.



Pregunta para las empresas: ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? El auge de la IA está acelerando el desplazamiento de empleados con sueldos más altos a roles más ágiles y flexibles.
Pregunta para los candidatos: ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? La IA está creando más oportunidades de salarios altos para empleos flexibles o ágiles.

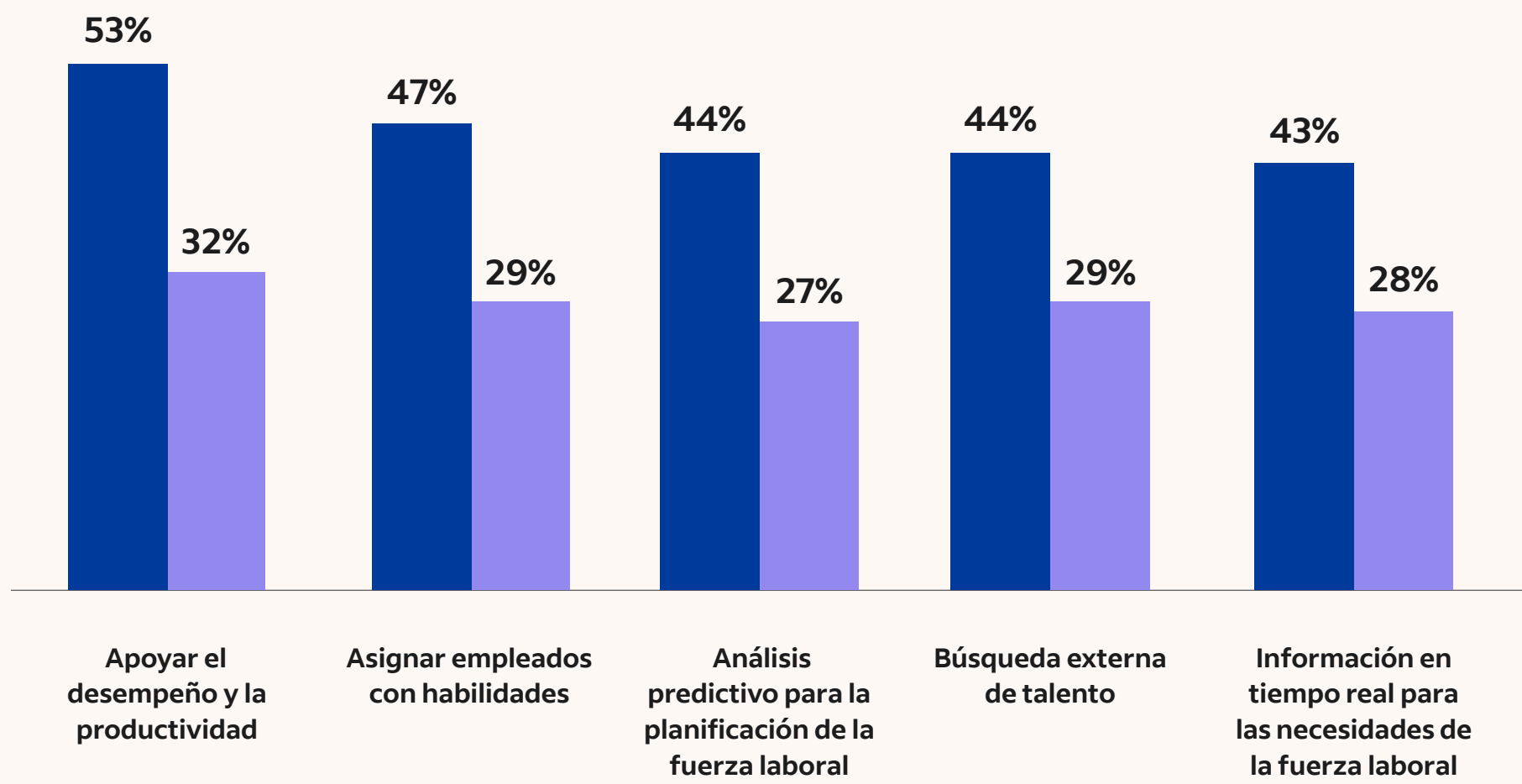
■ Empresas ■ Candidatos



El plan de acción de la India hacia el éxito ágil

Mejores prácticas

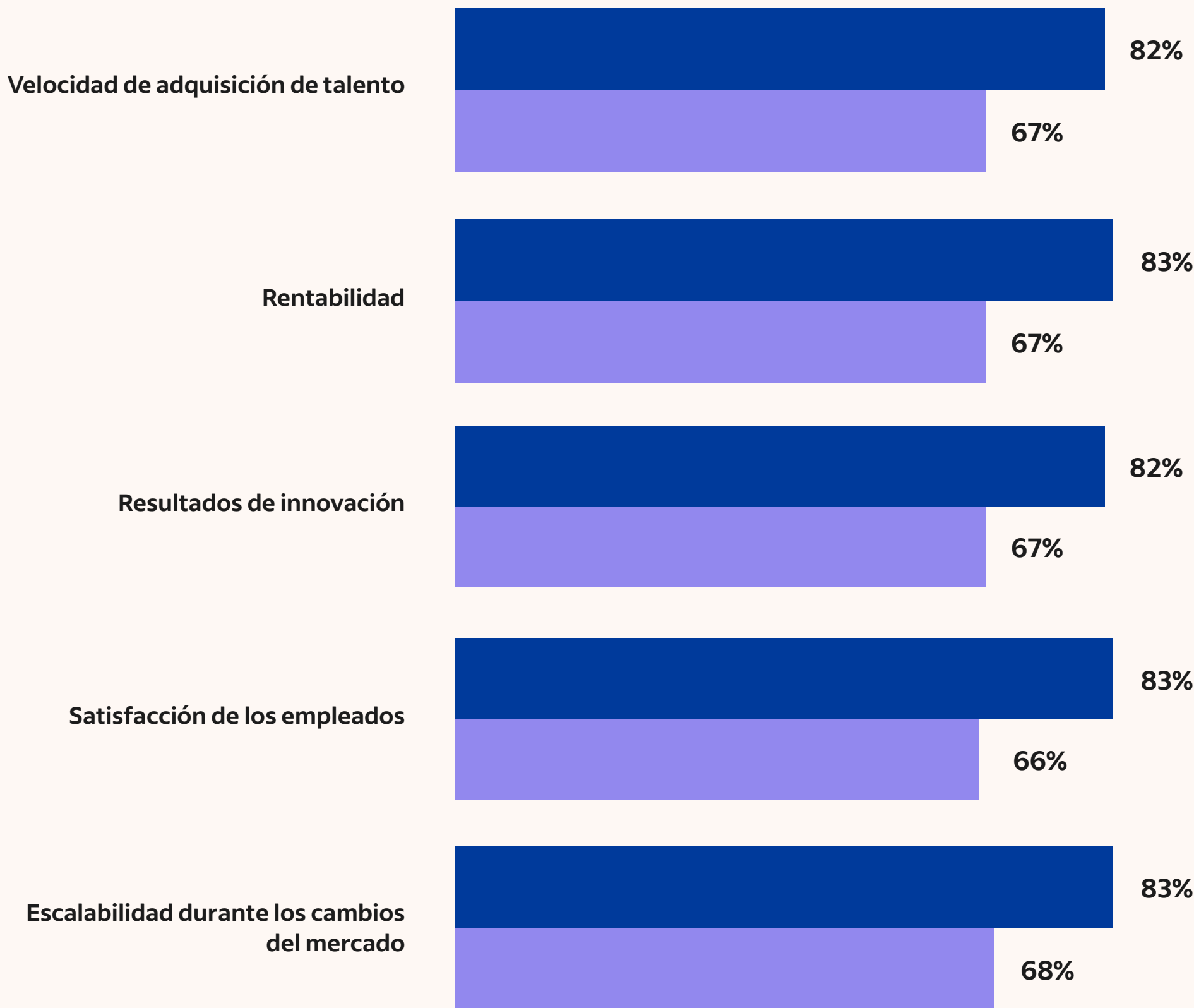
En la India, es más probable que las empresas utilicen IA para desglosar el trabajo por hacer y las habilidades necesarias para hacerlo con el fin de informar las estrategias de contratación. Los principales casos de uso de IA son:



Pregunta para las empresas: ¿De qué manera la IA facilita actualmente a tu organización el contratar y administrar una fuerza laboral ágil o no tradicional? Selecciona todas las opciones que correspondan.

Eficacia de la fuerza laboral ágil

La mayoría de las empresas en todo el mundo dice que su fuerza laboral ágil es más efectiva que su fuerza laboral tradicional en áreas clave para el desempeño empresarial , lo cual es particularmente cierto en la India.



Pregunta para las empresas: Califica la efectividad de tu fuerza laboral ágil o no tradicional en comparación con tu fuerza laboral más tradicional en: velocidad de adquisición de talento, rentabilidad, resultados de innovación, satisfacción de los empleados, escalabilidad durante los cambios del mercado.

■ India ■ Promedio global

El dilema del candidato: ¿agilidad o estabilidad?

Los candidatos pueden estar cada vez más abiertos a los cargos ágiles, pero la mayoría duda en renunciar a la seguridad de los empleos tradicionales. El 63% de los empleados actualmente tienen un solo empleo de medio tiempo o tiempo completo y dicen que estos roles tradicionales son su principal opción en el clima económico actual, muy por delante de las opciones ágiles.

Los ingresos anuales impredecibles (32%), la falta de oportunidades (26%) y los pagos irregulares o atrasados (23%) son las principales preocupaciones de los candidatos sobre el trabajo ágil. Estas preocupaciones son menos frecuentes en las generaciones más jóvenes: la Generación Z es la menos preocupada por los ingresos impredecibles y la Generación X es la más preocupada.

Aun así, candidatos de todas las edades son cautelosos al renunciar a los beneficios que conllevan los empleos tradicionales. El 38% dice que sería más probable que consideraran roles ágiles si pudieran tener tiempo libre remunerado. A nivel mundial, el 28% dice que se vería influenciado por el acceso al seguro de salud de la empresa (incluidos los mercados con atención médica universal, ya que estas empresas con frecuencia ofrecen cobertura adicional y prémium). El 26% dice que el acceso a un plan de ahorro para la jubilación haría que el trabajo ágil fuera más atractivo.

Styer señala que las agencias de reclutamiento a menudo brindan esta seguridad. Por ejemplo, Mathys+Potestio ofrece tiempo libre remunerado y seguro médico. Si bien estos beneficios pueden no ser tan generosos como los que los empleados de tiempo completo podrían obtener, los candidatos están dispuestos a aceptar un poco menos a cambio de la flexibilidad del trabajo ágil.

Styer dice que los empleados colocados a través de una agencia de reclutamiento suelen ser empleados de la agencia, no de la empresa en la que trabajan, por lo que se les paga regularmente, independientemente de cualquier retraso por parte de la empresa. Indeed Flex incluso les da a los trabajadores la opción de recibir el 50% de su sueldo el mismo día que trabajan un turno.

➤ **Conclusión:** Las empresas que buscan crear una fuerza laboral ágil pueden seguir el ejemplo de las acciones de las agencias para satisfacer las necesidades de estabilidad y seguridad de los candidatos. Ofrecer pagos constantes y puntuales y prestaciones básicas, incluso si no son beneficios de tiempo completo, puede ser una forma rentable de atraer y retener talento ágil.

Reconsideración del riesgo

Puede que las actitudes estén cambiando, pero el 55% de los candidatos sigue pensando que asumir un rol ágil es una decisión profesional arriesgada. Sin embargo, Styer dice que en el clima económico actual, **los empleos tradicionales pueden ser menos seguros que los roles ágiles.**

“La realidad es que los roles de tiempo completo y de contratación directa no son necesariamente más estables, porque aún así los despidos masivos pueden ocurrir en cualquier momento”, dice. “Mientras que con un contrato, una empresa ya sabe de antemano que tiene un presupuesto para ese periodo. Es bastante raro que se interrumpa un contrato”.

55% de los candidatos todavía piensan que asumir un rol ágil es una decisión profesional arriesgada.

La relación entre la agilidad y el bienestar de la fuerza laboral

La agilidad de la fuerza laboral puede ayudar. **El 55% de los candidatos dice que trabajar en roles ágiles mejora su bienestar en el trabajo.** A nivel mundial, el 70% de las empresas dice que los modelos ágiles y no tradicionales mejoran el bienestar general de la fuerza laboral y eso incluye tanto a los empleados tradicionales como a los ágiles. Styer dice que sus clientes con frecuencia usan talento ágil para cubrir las licencias parentales y evitar el agotamiento entre los empleados con contratos indefinidos que, de otro modo, tendrían que asumir empleo adicional. Apoyar la agilidad de la fuerza laboral también impulsa a las organizaciones a abordar nuevos problemas en torno a la inclusión y la pertenencia, uno de los tres impulsores principales del bienestar en el trabajo, según la investigación de Indeed.¹⁰

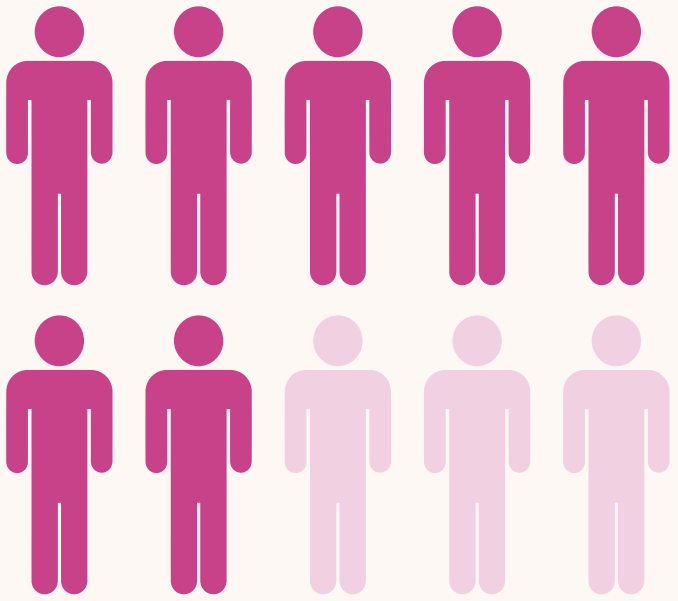
Nuestra encuesta sobre la agilidad de la fuerza laboral corrobora esta afirmación: el 62% de los candidatos

afirma que es esencial sentirse incluido cuando se trabaja en equipos con una combinación de empleados ágiles y tradicionales; y tres cuartas partes de las empresas afirman que crear una cultura de inclusión entre los empleados tradicionales y el talento ágil es esencial para el éxito a largo plazo.

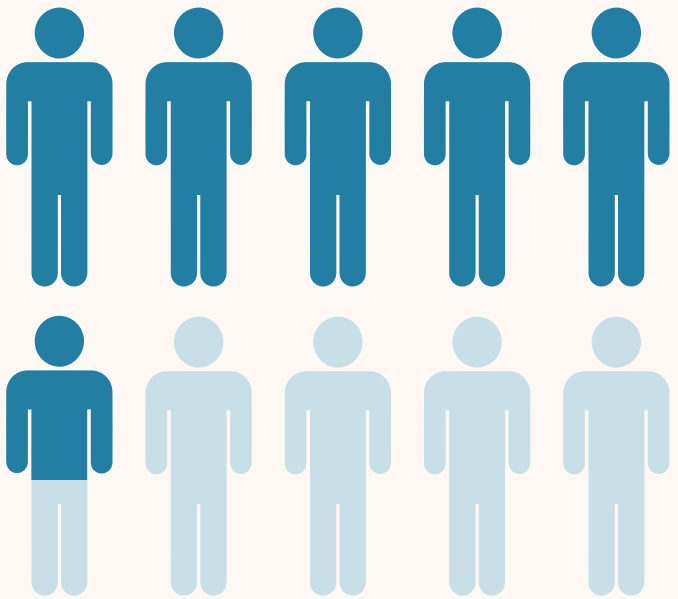
➤ **Conclusión:** Depende de las empresas determinar cómo y qué tanto deben incluir a empleados no tradicionales en los procesos y la cultura de la empresa. Masterson, de Indeed, dice que la clave es una evaluación cuidadosa de cómo apoyar el éxito y el bienestar de los empleados.

A menudo se critica y pasa por alto la necesidad de adaptar los protocolos de TI para garantizar que la información confidencial permanezca segura sin dejar fuera a los empleados no tradicionales de los sistemas y reuniones que son importantes para su trabajo.

Por otro lado, declara Masterson, los eventos y las horas felices para los equipos pueden no valer la pena: los empleados ágiles en realidad podrían estar buscando más libertad lejos de la presión social. Es mucho más importante reconocer a los empleados ágiles por sus contribuciones, sin importar cuán a corto plazo sean.



70%
de las empresas afirma que los modelos ágiles y no tradicionales mejoran el bienestar general de la fuerza laboral.



55%
de los candidatos dice que trabajar en roles ágiles mejora su bienestar en el trabajo.

Estudio de caso: trabajo ágil y bienestar en acción

Janeane Tolomeo pasó sus veintes subiendo la escalera corporativa y llegó, con poco más de 30 años, a un empleo que le encantaba: directora de marketing corporativo en Indeed, liderando la Iniciativa de bienestar laboral. Pero debido a su motivación y dedicación, trabajó hasta el punto del agotamiento. Mientras pasaba sus días tratando de ayudar a las personas a prosperar en el trabajo, su propia vida se estaba desgastando, anhelando más tiempo y energía para hacer ejercicio, cocinar y viajar. “No era sostenible para mí, física ni mentalmente”, dice.

Entonces, Tolomeo se enfrentó a una crisis de salud: un diagnóstico de cáncer que la obligó a concentrarse en su recuperación y reevaluar cómo usaba su tiempo y energía. “Me di cuenta: estoy teniendo una segunda oportunidad en la vida y necesito aprovecharla”, dice. Eso fue lo que me dio valor para avanzar hacia una vida en la que puedo prosperar”.

Aunque quería quedarse en Indeed, haciendo el trabajo que tanto quería, Tolomeo decidió hacer un cambio. Sabía que su experiencia y conocimiento a largo plazo del programa de Bienestar

laboral ofrecían valor incluso si no era de tiempo completo, por lo que comenzó a planear y ahorrar. “Hubo algunos años en los que me sacrifiqué y me preparé para hacer algo menos estable”, dice. “Poder tomar un riesgo profesional, es definitivamente un privilegio”.

Al principio, tuvo un cargo por contrato y trabajaba 20 horas a la semana. Recientemente, dio otro salto: se mudó a Florencia, Italia, y se convirtió en empleada independiente para Indeed. Trabaja 10 horas a la semana y tiene proyectos independientes como especialista de marketing que ayudan a pequeñas empresas a crecer.

Cambiarme al trabajo ágil ha sido un ajuste. “Es cierto que no me siento tan conectada con el equipo”, dice, pero la optimización de su horario y sus responsabilidades le permiten concentrarse en el trabajo más significativo para ella y que tiene el mayor impacto para la empresa.

Vive con un presupuesto mucho más estricto que cuando trabajaba a tiempo completo, pero disfruta de la posibilidad de elegir cuándo estar frente a la computadora y cuándo no. “Me gusta mucho tener más tiempo para estar en el mundo y disfrutar de la vida”, dice.

“
Poder tomar un
riesgo profesional
es definitivamente
un privilegio”.



Janeane Tolomeo,
líder de marketing de
iniciativas estratégicas,
Indeed

Plan de acción para las empresas

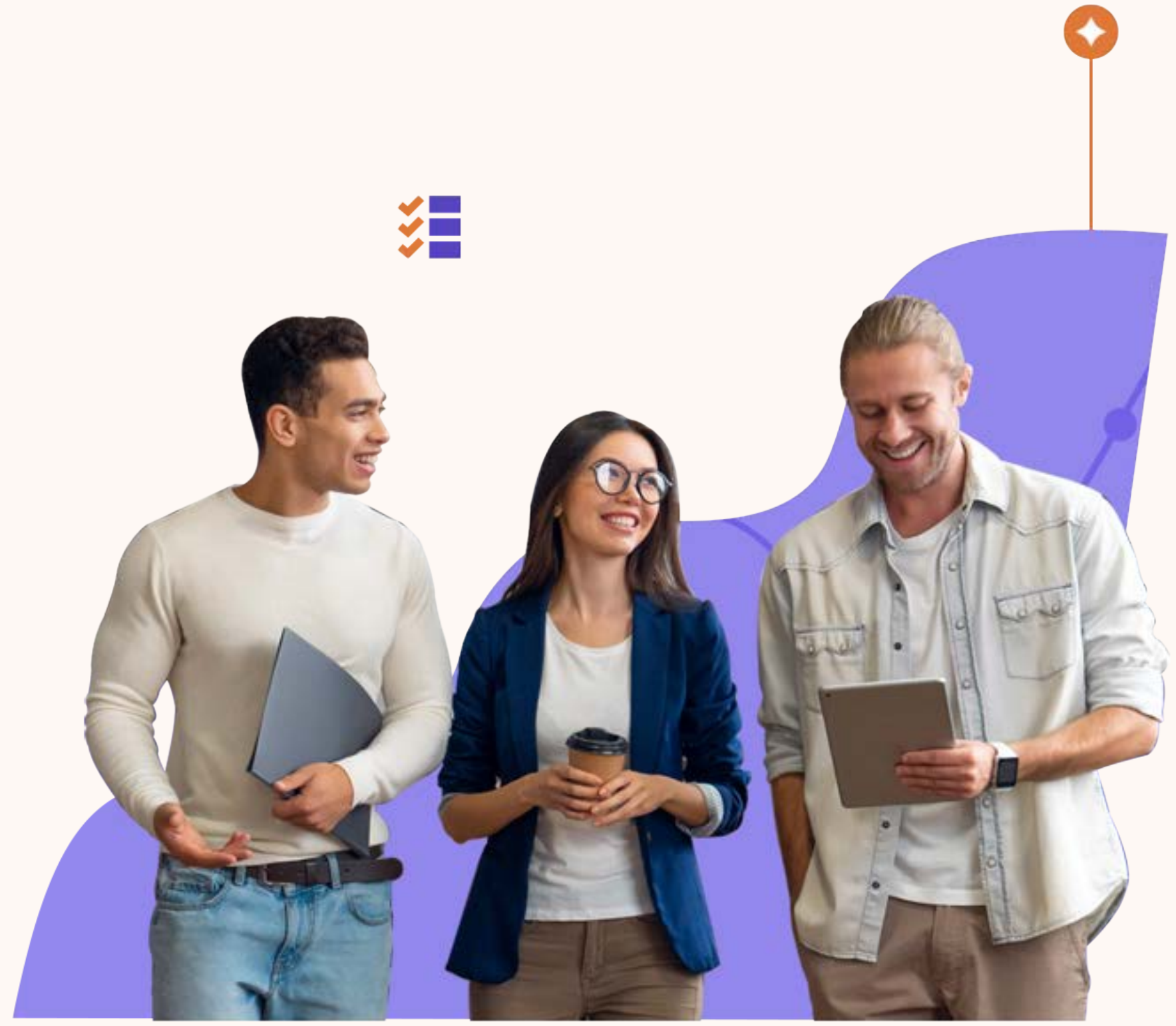
✓ **Planificación estratégica de la fuerza laboral: audita las tareas, no los roles**
Es posible que los roles para los que contrataste en el pasado no sean los que necesitarás en el futuro. En lugar de limitarte a reemplazar al personal, analiza las tareas que deben realizarse y las habilidades necesarias para realizarlas, y determina lo que se puede automatizar con la IA y lo que puede realizar el talento ágil.

✓ **Aprovecha la IA para impulsar la agilidad de la fuerza laboral**
Usa el análisis predictivo, la información en tiempo real y el análisis de las habilidades de tus empleados.

✓ **Cubre las brechas de habilidades: aprovecha las capacidades internas y el liderazgo ágil**
Crea bolsas de empleo internas para aprovechar las habilidades que existen dentro de tu fuerza laboral y asegúrate de que tus empleados las conozcan. Para incorporar capacidades clave a la organización, busca consultores temporales y líderes fraccionales que puedan definir prioridades estratégicas y desarrollar capacidades.

✓ **Supera los obstáculos: aborda el deseo de estabilidad de los candidatos**
Garantizar un sueldo regular y ofrecer beneficios como tiempo libre remunerado, seguro médico y ahorros para la jubilación atraerá talento ágil. Los empleados considerarán beneficios menos integrales a cambio de la flexibilidad del trabajo ágil.

✓ **Mejora el bienestar con la agilidad de la fuerza laboral**
Las estrategias bien pensadas para promover la inclusión, la pertenencia y el reconocimiento de la fuerza laboral ágil pueden mejorar el bienestar de todos los empleados.





Metodología

El Informe global de talento de Indeed: cómo la agilidad de la fuerza laboral impulsa los resultados comerciales se basa en una encuesta en línea realizada del 18 de julio al 5 de agosto de 2025.

Entre las personas encuestadas, había:

- 7,317 candidatos: definidos como personas que tienen un empleo de tiempo completo, medio tiempo o están buscando empleo.
- 2,966 representantes de empresas: definidos como personas con responsabilidad de alta dirección en su organización.

Esta encuesta representa 12 de los mercados principales de Indeed. Las personas encuestadas por país se distribuyeron de la siguiente manera:

- Candidatos: Alemania (511), Australia (250), Canadá (501), Francia (507), India (1,005), Italia (503), Japón (1,013), México (252), Países Bajos (253), Singapur (503), Reino Unido (1,009), EE. UU. (1,010).
- Empresas: Alemania (245), Australia (101), Canadá (101), Francia (101), India (502), Italia (100), Japón (501), México (102), Países Bajos (100), Singapur (100), Reino Unido (513), EE. UU. (500).

Al hacer referencia a esta investigación, usa la siguiente cita:

**Encuesta de Indeed con YouGov 2025,
Total N=7,317 candidatos y 2,966 empresas.**

Da un vistazo: Aspectos destacados por país

Australia: la agilidad impulsa la innovación y la rentabilidad

Australia lidera a otros países en bienestar, inclusión y uso de IA para respaldar la agilidad de la fuerza laboral. Las empresas utilizan el talento ágil para optimizar los recursos y reducir los costos laborales. Además, perciben un fuerte crecimiento en innovación.

Canadá: las empresas lideran la adopción de la metodología ágil a nivel mundial

Las empresas en Canadá lideran el mundo en el uso de talento ágil, pero les preocupa la calidad de los perfiles. Hay oportunidad de mejorar el alineamiento entre los candidatos y las empresas sobre los beneficios y el valor de la IA.

Francia: el trabajo ágil es atractivo porque es variado

Francia destaca entre los países encuestados por el valor que los candidatos y las empresas ven en la variedad que ofrece el trabajo ágil. Ambos grupos, sin embargo, son menos propensos que sus pares internacionales a decir que el trabajo ágil mejora el bienestar.

Alemania: compensación de la escasez de talento

Las empresas en Alemania ven el trabajo ágil como una solución a la escasez de talento, pero tienen dificultades para encontrar candidatos competentes y quienes buscan empleo tienen problemas para encontrar roles adecuados. Una comunicación clara por parte de las empresas sobre las oportunidades de trabajo ágil interno podría ser la solución para ambos grupos.

India: un mercado maduro y ágil impulsado por la velocidad y la ambición

India es uno de los mercados más ágiles encuestados. Las empresas y los candidatos adoptan la agilidad para el crecimiento profesional, la velocidad de contratación y los beneficios financieros. La adopción de la IA para el trabajo ágil es mayor en la India que en cualquier otro país encuestado.

Italia: divididos sobre el bienestar, unidos en el escepticismo sobre la IA

La adopción del trabajo ágil en Italia está por encima de los promedios mundiales, liderada por los empleados que buscan flexibilidad y equilibrio, aunque un mayor enfoque en la inclusión y el bienestar podría mejorar las experiencias tanto de las empresas como de los candidatos con el trabajo ágil.

Japón: oportunidades perdidas para aprovechar el talento interno

Japón muestra una adopción cautelosa del trabajo ágil, a pesar de las preocupaciones sobre la escasez de talento. Las empresas podrían beneficiarse de aprovechar las bolsas de talento internas para cubrir cargos ágiles.

México: aspiraciones ágiles

En México, los candidatos y las empresas consideran que la agilidad de la fuerza laboral es extremadamente importante, pero la adopción se mantiene cerca de los promedios mundiales. El fuerte optimismo y el uso generalizado de la IA podrían aumentar la agilidad de la fuerza laboral.

Países Bajos: visiones contradictorias sobre el trabajo ágil

Países Bajos tiene la mayor proporción de candidatos que se identifican como empleados ágiles. Tanto los candidatos como las empresas tienen un gran interés en el trabajo ágil para el futuro, pero las actitudes son contradictorias y la resistencia cultural crea obstáculos.

Singapur: reducir las desconexiones puede desbloquear el talento ágil

Las empresas en Singapur mencionan un uso superior al promedio de talento ágil, sin embargo, una proporción muy baja de candidatos se identifican como empleados ágiles. Ambos grupos tienen una visión positiva del trabajo ágil, pero mientras que las empresas buscan talento ágil internamente, solo una pequeña fracción de los candidatos busca roles ágiles en su empresa.

Reino Unido: la IA puede mejorar el éxito con la agilidad de la fuerza laboral

El Reino Unido es el más lento de todos los mercados encuestados tanto en la adopción ágil como en el uso de la IA para respaldar el trabajo ágil. Pero las empresas están satisfaciendo las demandas de flexibilidad y empleo remoto de los candidatos, lo que sugiere que las mejoras en los procesos y un mayor uso de la IA podrían generar mejores resultados.

EE. UU.: una visión cautelosa del trabajo ágil

Los candidatos en EE. UU. muestran una participación ágil por debajo del promedio y una gran preocupación por los ingresos anuales impredecibles, mientras que las empresas se preocupan por la calidad de los perfiles. Las empresas ofrecen beneficios por encima del promedio, pero ambos grupos ven el trabajo ágil como un riesgo.

Australia: la agilidad impulsa la innovación y la rentabilidad

Descripción general

La adopción del trabajo ágil en Australia está a la par con el promedio mundial. Aun así, lidera a otros países en bienestar, inclusión y uso de la IA para comprender las necesidades de una fuerza laboral ágil.

Adopción del trabajo ágil

El 59% de las empresas dicen que usan talento ágil, cifra similar al promedio mundial del 53%. Lo que difiere es la motivación de las empresas: su principal razón para contratar talento ágil es una asignación más eficiente de los recursos (33%), más que en cualquier otro país y el único donde ésta es la principal motivación. Las empresas en Australia también son las más propensas a usar el trabajo ágil para reducir los costos laborales y los gastos salariales (25% en comparación con el 16% a nivel mundial).

Entre los candidatos, solo el 17% se identifican como empleados ágiles, ligeramente por debajo del promedio mundial del 21%. Si bien las empresas en Australia se encuentran entre las más propensas en nuestra encuesta a decir que contratarán talento ágil en el futuro con un 77% (en comparación con el 67% a nivel mundial), solo el 42% de los candidatos dicen que considerarán cargos ágiles en el futuro, un poco menos que el promedio mundial (45%). Los candidatos dicen que su principal desafío es la falta de este tipo de oportunidades: el 36% dice que esto es un problema, en comparación con el 26% de los candidatos en todo el mundo. **Las empresas tienen una clara oportunidad de atraer talento ágil si comunican mejor las oportunidades ágiles y los beneficios del trabajo ágil.**

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

El 81% de las empresas afirman que los modelos ágiles mejoran el bienestar de la fuerza laboral, la cifra más alta de nuestra encuesta, junto con la India, y significativamente por encima de la media de todos los mercados (70%). La gran mayoría de las empresas en Australia (92%) dicen que los empleados ágiles están incluidos de alguna manera o totalmente en el lugar de trabajo, nuevamente, el más alto en la encuesta, junto con India. Los candidatos son más indecisos, pero el 61% está de acuerdo en que los empleos ágiles mejoran el bienestar laboral, en comparación con el 55% de sus pares en todo el mundo, y el 83% dice que está algo o totalmente incluido, el mayor entre los encuestados.

Los resultados son buenos, según las empresas: el 82% afirma que los resultados de innovación son más efectivos con el trabajo ágil, nuevamente empatado con la India, en comparación con un promedio mundial del 67%.

Uso de la IA

Casi dos tercios de los candidatos (65%) y el 84% de las empresas en Australia dicen que la IA beneficia a ambos grupos, lo que lo convierte en uno de los países con los niveles más altos de aceptación de IA. El principal uso de IA por parte de las empresas es para obtener información en tiempo real sobre las necesidades de una fuerza laboral ágil (47%, en comparación con un promedio mundial del 28%).

AUSTRALIA

Canadá: las empresas lideran la adopción de la metodología ágil a nivel mundial

Descripción general

Actualmente, las empresas en Canadá lideran el mundo en la adopción de talento ágil. Sin embargo, aunque los candidatos y las empresas están de acuerdo en el valor de la flexibilidad que ofrece el trabajo ágil, están menos alineados con el rol de la IA en la agilidad de la fuerza laboral.

Adopción del trabajo ágil

El 65% de las empresas en Canadá dicen que actualmente emplean talento ágil en sus organizaciones, la tasa más alta entre todos los países encuestados. Las empresas y los candidatos valoran por igual la flexibilidad que proporciona un modelo ágil (ambos con un 29%). La capacidad de ganar más dinero es aún más importante para los candidatos: el 30% dice que es su principal motivación al buscar trabajo ágil, la proporción más alta de la encuesta.

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

El 42% de las empresas en Canadá afirma que la calidad del perfil es un obstáculo para contratar talento ágil, muy por encima del promedio mundial (31%) y liderando a todos los países encuestados. Esto puede ser el resultado de la gran dependencia de Canadá de esta fuerza laboral.

Una mejor alineación en torno a los beneficios podría ayudar a las empresas a atraer el talento ágil que buscan. Los candidatos en Canadá dicen que sería más probable que buscaran trabajo ágil si los cargos ofrecieran horarios flexibles (57%) y la posibilidad de home office (50%). Mientras que el 54% de las empresas ofrece horarios flexibles, menos de la mitad (45%) ofrece opciones de empleo remoto.

Las empresas en Canadá lideran a sus pares globales en ofrecer acceso a seguros médicos corporativos (47%), aunque solo el 35% de los candidatos dicen que esto les atrae a oportunidades ágiles. Y aunque las empresas en Canadá dicen que las relaciones sólidas con los gerentes les ayudan a encontrar y retener talento ágil (43%), la cifra más alta de todos los países encuestados, solo el 26% de los candidatos dicen que es un atractivo.

Uso de la IA

Las empresas en Canadá están convencidas de los beneficios potenciales de la IA, mucho más que quienes buscan empleo. Más de tres cuartas partes de las empresas (78%) afirman que la IA aporta valor tanto a las empresas como a los empleados, mientras que poco más de la mitad de los candidatos están de acuerdo. Del mismo modo, el 75% de las empresas dicen que la IA está acelerando el desplazamiento de los empleados con sueldos más altos a roles más ágiles, pero solo el 43% de los candidatos afirman lo mismo.

CANADÁ

Francia: el trabajo ágil es atractivo porque es variado

Descripción general

Francia está alineada en gran medida con las tendencias globales que surgieron en nuestra encuesta sobre agilidad de la fuerza laboral, con una adopción constante del trabajo ágil y un uso aproximadamente promedio de la IA para respaldar el empleo no tradicional. Además, rompe con las normas globales en su apreciación de la variedad del trabajo ágil.

Adopción del trabajo ágil

Las empresas usan empleados ágiles un poco más (58%) que el promedio mundial (53%). Asimismo, el 23% de los candidatos se identifican como empleados ágiles, justo por delante del promedio mundial (21%). El 77% de las empresas en Francia dice que consideraría contratar para roles ágiles en el futuro, en comparación con el 67% a nivel mundial, que es la perspectiva más optimista, junto con Australia y los Países Bajos, de todos los países encuestados. Aunque los candidatos no muestran tanto entusiasmo: el 44% dice que consideraría empleos ágiles en el futuro, más o menos igualado con el promedio mundial (45%).

Mientras que el 87% de las empresas en Francia dice que la agilidad de la fuerza laboral es “extremadamente” o “muy” importante para su organización, solo el 54% de los candidatos dicen lo mismo sobre sus carreras, 10 puntos porcentuales por debajo del promedio mundial.

Es interesante observar que los candidatos en Francia encuentran los roles tradicionales menos atractivos que sus pares internacionales: un 52% frente al 62% en todo el mundo. **Y Francia es también el único país donde la principal motivación de los candidatos para buscar roles ágiles es la variedad que ofrecen (25%),** aunque el mismo porcentaje cita la flexibilidad, que es la principal motivación a nivel mundial. **Las empresas están de acuerdo: el 24% afirman que utilizan talento ágil para obtener perspectivas nuevas y diferentes, por encima del promedio mundial (20%).**

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

En Francia, el 48% de los candidatos y el 65% de las empresas consideran que la agilidad es un motor del bienestar laboral, menos que sus pares en todo el mundo: los promedios mundiales son del 55% y el 70%, respectivamente. Y las empresas en Francia tienen más del doble de probabilidades de estar en desacuerdo con que los modelos de fuerza laboral ágiles mejoran el bienestar: 14% frente al 6% a nivel mundial.

Casi la mitad (49%) de las empresas en Francia ofrecen tiempo libre remunerado a los empleados ágiles, muy por encima del promedio mundial del 35%. Sin embargo, es posible que este beneficio no atraiga a los candidatos: el 38% dice que el tiempo libre remunerado hace que el trabajo ágil sea atractivo, pero es más probable que citen los horarios flexibles (51%) y el empleo remoto (40%) como motivadores.

Uso de la IA

El uso de IA por parte de las empresas y los candidatos para el trabajo ágil está alineado con los promedios mundiales, pero las empresas son más propensas a usarla para optimizar la agilidad de la fuerza laboral: el 33% usa IA para analizar la composición de equipos y optimizar la retroalimentación multifuncional (frente al 26% a nivel mundial), y el 31% usa el análisis predictivo para la planificación de la fuerza laboral y la previsión de la demanda (frente al 27% mundial).

FRANCIA

Alemania: compensación de la escasez de talento

Descripción general

En Alemania, las empresas buscan la agilidad de la fuerza laboral para abordar la escasez de talento. Sin embargo, estas dicen que tienen dificultades para encontrar candidatos competentes para cargos ágiles, mientras que los candidatos dicen que tienen problemas para encontrar oportunidades ágiles que sean una buena opción.

Adopción del trabajo ágil

Las empresas en Alemania están contratando talento ágil aproximadamente al mismo ritmo que el promedio mundial, pero sus razones para hacerlo son notablemente diferentes. Mientras que la mayoría de los demás países priorizan la flexibilidad y la autonomía de los equipos, **la principal motivación para contratar empleados ágiles en Alemania es abordar la escasez de talento en un 37%, más del doble de la media mundial (17%).**

Las empresas mencionan que encontrar candidatos competentes es su principal obstáculo al buscar talento ágil (34%). Al mismo tiempo, más de una cuarta parte de los candidatos (26%) dice que su mayor obstáculo para encontrar trabajo ágil es que las vacantes no son buena opción, la mayor cantidad de todos los países encuestados y 10 puntos porcentuales por encima del promedio mundial.

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Está claro que tanto las empresas como los candidatos en Alemania tienen margen de mejora al conectar a los candidatos adecuados con los roles ágiles adecuados. Las empresas buscan principalmente talento ágil en bolsas y plataformas de empleo (52%) y aprovechan el talento interno (42%). Los candidatos también buscan en su mayoría roles ágiles en bolsas de empleo (44%), pero solo el 15% busca vacantes ágiles internamente en su lugar de trabajo.

Uso de la IA

Los candidatos están apenas por debajo del promedio mundial en el uso de IA para el trabajo ágil: el 39% no la usa, en comparación con el 35% en todos los mercados. Mientras que los candidatos de todo el mundo usan IA con mayor frecuencia para apoyar el desempeño y la productividad (23%), solo el 17% de los candidatos en Alemania la usa. Las empresas también están dejando pasar esta oportunidad: el 27% usa IA para apoyar el desempeño y la productividad, en comparación con el 32% a nivel mundial.

ALEMANIA

India: un mercado maduro y ágil impulsado por la velocidad y la ambición

Descripción general

Las empresas y los candidatos en la India son optimistas sobre el potencial de la agilidad para mejorar el trabajo. La gran mayoría de las empresas (96%) dice que la agilidad de la fuerza laboral es “muy” o “extremadamente” importante para alcanzar los objetivos de su organización, y el 87% de los candidatos dice que es igualmente importante para sus carreras.

Adopción del trabajo ágil

Un poco más de la mitad de las empresas en la India reportan que usan talento ágil, aproximadamente igual que el promedio mundial (53%). **Sin embargo, son las más propensas entre sus contrapartes globales a anticipar un aumento en el uso de talento ágil durante el próximo año (un 74% frente al 50% a nivel mundial).**

Los datos tanto de los candidatos como de las empresas en la India sugieren que tienen una comprensión más madura del trabajo ágil y sus beneficios potenciales que sus pares internacionales. Las empresas citan que su razón principal para usar talento ágil es responder más rápido a los

cambios del mercado (30%), siendo el único país en la encuesta que nombra esto como el principal catalizador para incorporar la agilidad. Los candidatos en la India están más motivados por la oportunidad de ganar más dinero con el trabajo ágil (27%) y solo el 22% dice que los ingresos anuales impredecibles son un desafío principal, en comparación con el 32% de sus pares en todo el mundo.

La encuesta también sugiere que los candidatos en la India están buscando trabajo ágil a nivel internacional: el 21% dice que el mayor desafío del trabajo ágil es la coordinación de la zona horaria (frente al 12% a nivel mundial) y el 19% dice que el mayor obstáculo son las barreras lingüísticas o culturales (frente al 10% a nivel mundial).

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Tanto los candidatos como las empresas en la India consideran que el trabajo ágil es más efectivo que el tradicional en varias áreas clave. El 71% de los candidatos y el 82% de las empresas dicen que la agilidad de la fuerza laboral acelera la contratación.

Ambos grupos aprecian los beneficios financieros de la agilidad de la fuerza laboral: el 74% de los candidatos dice que el trabajo ágil ofrece más potencial de ingresos que los empleos tradicionales (en comparación con el 56% de sus pares en todo el mundo) y el 83% de las empresas dice que es más rentable que los roles tradicionales (en comparación con el 67% a nivel mundial).

A nivel mundial, los candidatos en la India son los más propensos a decir que el trabajo ágil ofrece más crecimiento que las trayectorias tradicionales (un 67% frente al 46% a nivel mundial), y el 86% de las empresas dicen lo mismo. Los candidatos también son más propensos que sus pares internacionales a decir que el trabajo ágil mejora el bienestar laboral (un 69% en comparación con el 55% a nivel mundial) y el 81% de las empresas está de acuerdo (en comparación con el 70% a nivel mundial).

Uso de la IA

Una gran mayoría de las empresas y de los candidatos afirma que la IA beneficia a ambos grupos (el 89% de las empresas y el 73% de los candidatos). India también cuenta con la menor proporción de empresas (4%) y candidatos (8%) que dicen que no usan IA para respaldar la agilidad de la fuerza laboral. Para obtener más información sobre IA y el trabajo ágil en la India, consulta las páginas 9 y 10, Perspectivas globales: cómo la IA impulsa la agilidad de la fuerza laboral.

INDIA

Italia: divididos sobre el bienestar, unidos en el escepticismo sobre la IA

Descripción general

Los candidatos en Italia están adoptando el trabajo ágil con mayor facilidad que el promedio mundial. Sin embargo, existen desconexiones entre los candidatos y las empresas en torno al bienestar y la agilidad de la fuerza laboral. Los dos grupos están de acuerdo en su escepticismo sobre la IA, lo que podría resultar un obstáculo para incorporar con éxito la agilidad de la fuerza laboral.

Adopción del trabajo ágil

Los candidatos y las empresas en Italia están ligeramente por delante de la media mundial en cuanto a la adopción del trabajo ágil. El 28% de los candidatos se identifican principalmente como empleados ágiles, en comparación con el 21% en todos los mercados. Mientras tanto, el 56% de las empresas en Italia contratan empleados ágiles, en comparación con el 53% en todo el mundo.

Para los candidatos en Italia, las principales motivaciones para buscar trabajo ágil son la flexibilidad (30%) y el equilibrio entre la vida laboral

y personal (29%). Las empresas lo entienden: el 31% dice que una de las principales razones por las que contratan talento ágil es para satisfacer la demanda de flexibilidad y autonomía de los empleados. Esto contrasta con las empresas del resto del mundo, que están más motivadas para contratar talento ágil para la flexibilidad organizacional (25%) en lugar de responder a las preferencias de los empleados (23%).

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Mientras que el 73% de las empresas en Italia afirman que el trabajo ágil mejora el bienestar, los candidatos están menos convencidos: solo el 55% está de acuerdo. Esto refleja las tendencias globales, ya que las empresas suelen ser más propensas que los empleados, a decir que el trabajo ágil beneficia el bienestar (un 70% frente a un 55%).

Pero en Italia, ambos grupos pueden estar perdiendo la conexión entre inclusión y bienestar. La inclusión es menos importante para los candidatos en Italia que para sus contrapartes internacionales. Solo el 6% dice que el estar incorporados a la cultura de la empresa les haría más propensos a asumir un cargo ágil, en comparación con el 18% en todo el mundo. Solo el 14% de los candidatos afirma que el acceso a herramientas y sistemas internos los atrae a cargos ágiles (en comparación con el 20% a nivel mundial) y el 16% menciona que las relaciones sólidas con los gerentes son un atractivo (en comparación con el 24% a nivel mundial). Las empresas también están por detrás de los promedios mundiales en cuanto a ofrecer incorporación cultural (un 26% frente al 36% a nivel mundial), proporcionar acceso a herramientas y sistemas (un 26% frente al 38% a nivel mundial) y relaciones sólidas con los gerentes (un 24% frente al 35% a nivel mundial).

Uso de la IA

De todos los países encuestados, Italia es uno de los más escépticos sobre IA. El 70% de las empresas cree que la IA las beneficia tanto como a los empleados, un 5% por debajo de la media mundial y muy por debajo de países optimistas con respecto a la IA como India (89%) y México (87%). Los candidatos también son cautelosos, ya que solo el 45% afirma que la IA beneficia tanto a las empresas como a los empleados. Ambos grupos no están convencidos de la capacidad de la IA para desplazar a los empleados con sueldos más altos a cargos ágiles, ya que solo el 37% de los candidatos (frente al 44% a nivel mundial) y el 60% de las empresas (frente al 68% a nivel mundial) afirman que la IA está creando oportunidades ágiles altamente remuneradas.

ITALIA

Japón: oportunidades perdidas para aprovechar el talento interno

Descripción general

Las empresas y los candidatos en Japón tienen menos probabilidades de ver el trabajo ágil en su futuro. A pesar de que la escasez de talento es una preocupación, las empresas en Japón han tardado en aprovechar su talento interno para cargos ágiles.

Adopción del trabajo ágil

Japón se encuentra entre los países que más lentamente adoptan el trabajo ágil en nuestra encuesta. Menos del 20% de los candidatos japoneses se identifican como empleados ágiles prioritariamente, lo que está más o menos alineado con las tendencias internacionales, pero solo el 40% dice que consideraría un cargo ágil en el futuro, la cifra más baja de todos los países encuestados. En cuanto a las empresas, solo el 43% actualmente tiene empleados ágiles, un 10% por debajo de la media mundial, y el 60% está abierto a hacerlo en el futuro, en comparación con el 67% a nivel mundial.

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Al igual que sus pares en Alemania, las empresas en Japón ven la escasez de talento como la principal motivación para contratar talento ágil. **A pesar de esta necesidad de empleados, las empresas japonesas ocupan el último lugar entre todos los mercados en cuanto a aprovechar el talento interno.** Solo una cuarta parte de ellas recurre a bolsas de talento internas para cubrir cargos ágiles, en comparación con el 40% en todos los mercados, y solo el 10% de los candidatos busca oportunidades ágiles en su lugar de trabajo actual.

Uso de la IA

Japón es una de las regiones menos entusiastas en lo que respecta a IA. Solo el 51% de las empresas cree que la IA beneficia tanto a las empresas como a los empleados, la cifra más baja de todas las empresas encuestadas, y solo el 47% de los candidatos dice lo mismo. Según casi todas las mediciones, las empresas en Japón están usando la IA menos que sus homólogos globales para respaldar el trabajo ágil, desde la automatización de tareas repetitivas (14% frente al 29% a nivel mundial) hasta el uso de análisis predictivos para la planificación de la fuerza laboral (15% frente al 27% a nivel mundial). El 26% de las empresas japonesas y el 41% de los candidatos dicen que no usan la IA para el trabajo ágil en lo absoluto.

JAPÓN

México: aspiraciones ágiles

Descripción general

Los candidatos y las empresas en México consideran que el trabajo ágil es extremadamente importante, pero la adopción aún no ha alcanzado ese mismo nivel de entusiasmo. Ambos grupos tienen una visión positiva de la IA y una mayor adopción de la IA para el trabajo ágil puede ayudar a superar los obstáculos de la agilidad de la fuerza laboral.

Adopción del trabajo ágil

La agilidad de la fuerza laboral es más importante en México que en cualquier otro país de nuestra encuesta, ya que el 90% de los candidatos y el 99% de las empresas la consideran “muy” o “extremadamente” importante para lograr sus objetivos profesionales u organizacionales. Para ambos grupos, ese nivel de entusiasmo es sustancialmente superior al promedio mundial (64% y 87%, respectivamente). Sin embargo, la adopción de la agilidad de la fuerza laboral está en línea con los promedios globales, ya que el 20% de los candidatos se identifican como empleados ágiles y el 60% de las empresas actualmente adoptan talento ágil.

De cara al futuro, las empresas y los candidatos ven un mayor potencial para los roles ágiles, aunque siguen estando más o menos en línea con las tendencias mundiales. El 45% de los candidatos dicen que considerarían un cargo ágil en el futuro y el 61% de las empresas dice que considerarían contratar empleados ágiles en los próximos años.

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Si bien tanto las empresas como los candidatos en México reconocen el potencial del trabajo ágil, los dos grupos están en desacuerdo sobre los obstáculos para desarrollar ese potencial. Los candidatos citan la falta de oportunidades como su principal desafío (30%), mientras que las empresas están más preocupadas por la falta de candidatos dispuestos a asumir cargos ágiles (28%) y el mismo porcentaje se preocupa por su capacidad para integrar a los empleados ágiles con los equipos tradicionales.

Uso de la IA

México se encuentra entre los países más optimistas en cuanto a la IA, ya que el 70% de los candidatos y el 87% de las empresas dicen que la IA beneficia a ambas partes. El uso de IA en México refleja esta percepción positiva, ya que el 93% de las empresas y el 85% de los candidatos utilizan la IA para el trabajo ágil. Esto, junto con el reconocimiento de la importancia de la agilidad de la fuerza laboral, puede ayudar a superar la desconexión entre los candidatos y las empresas con respecto a las oportunidades ágiles. El 34% de los candidatos utiliza la IA para adaptar sus habilidades a proyectos, cargos o empleos eventuales, por encima del promedio mundial (21%). Poco más de un tercio de las empresas están utilizando la IA para emparejar automáticamente a los empleados con las habilidades necesarias, incluso aquellos de otros sectores. Esto está ligeramente por encima del promedio mundial y es un área de oportunidad.



Países Bajos: visiones contradictorias sobre el trabajo ágil

Descripción general

Países Bajos es el hogar de más empleados ágiles que cualquier otro país encuestado, pero los datos sugieren que las actitudes sobre el trabajo ágil son contradictorias, y a menudo, los candidatos y las empresas no están alineados.

Adopción del trabajo ágil

Los candidatos en Países Bajos lideran el mundo en la adopción del trabajo ágil, con un 36% que se identifican como empleados ágiles, en comparación con un promedio mundial del 21%. Los candidatos holandeses también son los más propensos en todo el mundo a considerar un trabajo ágil en el futuro: un 56% frente al 45% a nivel mundial.

Las empresas, por su parte, están ligeramente por delante del promedio mundial en la adopción de la agilidad de la fuerza laboral: el 57% dice que usa empleados ágiles, en comparación con el 53% en todos los mercados. Pero están muy por delante en la anticipación de que contratarán talento ágil en el futuro: el 76% frente al 67%.

Curiosamente, la importancia del trabajo ágil para los dos grupos es opuesta a su adopción de la agilidad. Solo el 49% de los candidatos afirma que el trabajo ágil es importante para sus objetivos profesionales, mientras que el 82% de las empresas afirma que la agilidad de la fuerza laboral es importante para alcanzar los objetivos de la organización.

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

A diferencia de sus contrapartes globales, las empresas en Países Bajos no están preocupadas por la calidad de los perfiles: a nivel mundial, es el mayor problema de las empresas con el trabajo ágil, pero solo el 17% de las empresas en los Países Bajos dice que es un obstáculo. Su mayor reto es gestionar el talento ágil (29%). **Al mismo tiempo, casi una cuarta parte (24%) de las empresas en Países Bajos dice que la resistencia cultural es un obstáculo para adoptar esta modalidad, la más alta entre los países encuestados.** Esto puede proporcionar una perspectiva de las tendencias holandesas, que difieren

de las percepciones globales sobre la agilidad de la fuerza laboral. Los candidatos los Países Bajos tienen más probabilidades que sus pares internacionales de sentirse atraídos por la variedad del trabajo ágil: el 26% dice que está motivado por nuevas experiencias, más que cualquier otro país encuestado. Por el contrario, solo el 10% de las empresas recurren a la agilidad de la fuerza laboral para obtener perspectivas nuevas y diferentes, la mitad del promedio mundial y la más baja entre todos los países de la encuesta.

La diferencia de objetivos puede ser la causa de los informes de experiencias deficientes con el trabajo ágil. Los candidatos y las empresas en Países Bajos son significativamente menos propensos que sus pares internacionales a decir que el trabajo ágil crea oportunidades para el crecimiento profesional y que la agilidad de la fuerza laboral mejora el bienestar.

Uso de la IA

Las empresas están alineadas con el promedio mundial en su uso de IA para el trabajo ágil: una quinta parte dice que no la está utilizando para contratar y administrar empleados ágiles. Los candidatos están más rezagados con respecto a sus pares, ya que el 42% dice que no usa IA para el trabajo ágil, en comparación con el promedio mundial del 35%.

Ambos grupos son menos propensos que sus contrapartes en todo el mundo a decir que la IA está creando más oportunidades de trabajo ágil con salarios altos: el 51% de las empresas y el 34% de candidatos están de acuerdo, en comparación con los promedios mundiales del 68% y el 44%, respectivamente.

PAÍSES BAJOS

Singapur: reducir las desconexiones puede desbloquear el talento ágil

Descripción general

Si bien tanto las empresas como los candidatos tienen una perspectiva positiva sobre la agilidad de la fuerza laboral, los dos grupos tienen perspectivas diferentes del trabajo ágil en Singapur hoy en día. Una mejor alineación entre los dos grupos probablemente ayudará a ambos a alcanzar sus objetivos de trabajo ágil.

Adopción del trabajo ágil

Actualmente, el 15% de los candidatos en Singapur se identifican como empleados ágiles, la segunda proporción más baja de nuestra encuesta. Solo el Reino Unido tiene el porcentaje más bajo (11%). Las empresas cuentan una historia diferente: el 55% dice que está utilizando talento ágil, ligeramente por encima del 53% del promedio mundial.

Ambos grupos están entusiasmados con el trabajo ágil. Entre las empresas, el 65% consideraría contratar talento ágil en el futuro, y el 43% de los candidatos dice que consideraría un cargo ágil, ambos en línea con los promedios internacionales. Los candidatos en Singapur se oponen a las tendencias globales al ser más propensos a encontrar atractivos los cargos ágiles (60%) que los tradicionales (52%).

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Las principales motivaciones de los candidatos para buscar trabajo ágil son las mismas que las de sus pares internacionales, pero son aún más importantes en Singapur: la flexibilidad y el control sobre su tiempo y la forma en que trabajan es la primera opción (un 38% en comparación con el 29% a nivel mundial), seguido de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (un 35% en comparación con el 26% a nivel mundial). El 64% dice que los horarios flexibles los atraerían a aceptar cargos ágiles, en comparación con el 54% a nivel mundial, y el 60% se sentiría influenciado por el empleo remoto, en comparación con el promedio mundial de 48%.

Esto apunta a una oportunidad perdida para las empresas. Solo el 40% ofrece horarios flexibles, en comparación con un promedio mundial del 48%, y el 42% ofrece empleo remoto, por debajo del promedio del 45% en todos los mercados. **Las empresas en Singapur pueden ganar la guerra por el talento simplemente alineando sus políticas de empleo remoto y trabajo flexible con las expectativas de los candidatos.**

Además, el 40% de las empresas busca talento ágil internamente, mientras que solo el 12% de los candidatos busca oportunidades en su propia organización, la fuente menos citada.

Uso de la IA

Las empresas en Singapur se encuentran entre las que más adoptan la IA, ya que solo el 10% dice que no usa IA para la agilidad de la fuerza laboral. Sin embargo, entre los candidatos, el 35% no utiliza IA para trabajo ágil, lo que coincide con el promedio mundial.

Ambos grupos también están desalineados sobre el valor de la IA para el trabajo ágil: el 80% de las empresas dice que la IA está creando más oportunidades ágiles bien remuneradas, pero solo el 42% de los candidatos están de acuerdo.

SINGAPUR

Reino Unido: la IA puede mejorar el éxito con la agilidad de la fuerza laboral

Descripción general

Los candidatos y las empresas en el Reino Unido son los que menos adoptan el trabajo ágil de todos los países de nuestra encuesta y también los menos propensos a utilizar IA para apoyarlo. Aprovechar la IA puede ayudar a ambos grupos a tener más éxito con la agilidad de la fuerza laboral.

Adopción del trabajo ágil

El Reino Unido está muy por detrás del resto del mundo en la adopción de la agilidad de la fuerza laboral. El país tiene **la tasa más baja de candidatos que dicen ser empleados ágiles, con solo el 11%, en comparación con el promedio mundial del 21%. Del mismo modo, solo el 39% de las empresas afirma utilizar empleados ágiles, también la cifra más baja de nuestra encuesta** en comparación con el promedio de 53% en todos los mercados.

Aunque el 43% de los candidatos y el 62% de las empresas considerarían la posibilidad de adoptar una metodología ágil en el futuro, esta cifra sigue estando por debajo del promedio mundial (un 45% y un 67%, respectivamente).

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Pensando en el futuro de la agilidad, el Reino Unido puede estar preparado para el éxito gracias a la alineación entre las empresas y los candidatos. Los candidatos del Reino Unido dicen que sería más probable que buscaran un cargo ágil por la capacidad de trabajar de forma remota (55%) y una mayor flexibilidad (53%). Las empresas son más propensas que el promedio a ofrecer esos beneficios: el 57% permite que los empleados ágiles trabajen de forma remota, en comparación con el 45% a nivel mundial, y el 52% ofrece horarios flexibles, en comparación con un promedio del 48% en todos los mercados.

Sin embargo, además de la baja adopción, las empresas y los candidatos reportan un éxito por debajo del promedio con la agilidad de la fuerza laboral en casi todas las métricas de la encuesta, incluido el crecimiento profesional, el desempeño empresarial y el bienestar en el lugar de trabajo. Las empresas también califican la agilidad por debajo del promedio en lo que respecta a la velocidad de adquisición de talento, la rentabilidad, los resultados de innovación y la satisfacción de los empleados.

Uso de la IA

Hay margen de mejora en el Reino Unido en lo que respecta al trabajo ágil y la IA puede ayudar. El Reino Unido es uno de los países más escépticos con respecto a la IA en la encuesta, con las tasas de adopción de IA más bajas a nivel mundial: el 37% de las empresas y el 58% de los candidatos no usan la IA para respaldar el trabajo ágil. El uso de la IA para la agilidad de la fuerza laboral tiende a ir de la mano con la adopción exitosa de modelos de fuerza laboral ágiles en países como India, lo que apunta a posibles caminos de mejora en el Reino Unido.

Reino Unido

EE. UU.: una visión cautelosa del trabajo ágil

Descripción general

Aunque no están en el último lugar de nuestra encuesta en adoptar el trabajo ágil, las empresas y los candidatos en los EE. UU. están rezagados a nivel mundial. Ambos grupos son más propensos que sus pares internacionales a expresar cautela y aversión al riesgo.

Adopción del trabajo ágil

En EE. UU., el 40% de las empresas usan actualmente el trabajo ágil, en comparación con un promedio del 53% en todos los mercados, y el 74% cuenta con empleados tradicionales, muy por encima del promedio mundial de 64%. Solo el 17% de los candidatos dicen que son empleados ágiles, por debajo del promedio mundial de 21%.

De cara al futuro, el 65% de las empresas afirman que contratarán empleados tradicionales, en comparación con el promedio mundial del 49%, y el 61% afirma que contratará a empleados ágiles, menos que sus homólogos del resto del mundo (67%). Sin embargo, los candidatos son ligeramente más propensos

que el promedio mundial a decir que considerarán cargos ágiles en el futuro: el 48%, en comparación con el 45% a nivel mundial.

Para los candidatos, el mayor desafío son los ingresos anuales impredecibles. Si bien este es el obstáculo más común en todo el mundo, los candidatos lo citan con más frecuencia en los EE. UU. (42%) que en cualquier otro país. El principal obstáculo para las empresas es encontrar candidatos competentes, que también es el principal desafío a nivel mundial, pero una preocupación mayor para las empresas estadounidenses (37%) que el promedio (31%).

El 60% de los candidatos ven el trabajo ágil como una decisión profesional arriesgada, el más alto en todo el mundo, junto con el Reino Unido y Singapur. Mientras tanto, el 67% de las empresas dice que la transición a una fuerza laboral ágil implica un riesgo organizacional significativo.

Administración y planificación de la fuerza laboral ágil

Los candidatos de EE. UU. son más propensos que sus pares a considerar cargos ágiles por los horarios flexibles (65% en comparación con 54% a nivel mundial), empleo remoto (58% en comparación con 48% a nivel mundial) y tiempo libre remunerado (50% en comparación con 38% a nivel mundial). En general, las empresas están alineadas: el 60% ofrece horarios flexibles, en comparación con el 48% a nivel mundial; el 55% ofrece empleo remoto, en comparación con el 45% en todo el mundo; y el 41% brinda tiempo libre remunerado a los empleados ágiles, en comparación con el 35% a nivel mundial.

Uso de la IA

Aunque el 77% de las empresas dice que la IA aporta valor tanto a las empresas como a los empleados, solo el 44% de los candidatos está de acuerdo y el 23% en desacuerdo, más que los candidatos de cualquier otro país.

La mitad de los candidatos y un tercio de las empresas en los EE. UU. no utilizan IA para el trabajo ágil, en comparación con el 35% de los candidatos y el 18% de las empresas en todo el mundo, lo que convierte a EE. UU. en el segundo país que menos adopta la IA para la agilidad de la fuerza laboral después del Reino Unido.

Estados Unidos



Este documento está protegido por derechos de autor propiedad de Indeed, Inc. Queda estrictamente prohibido cualquier uso, modificación, reproducción, retransmisión o reedición, total o parcial, de todo o de una parte del presente documento sin el consentimiento por escrito de Indeed. Indeed se deslinda de cualquier responsabilidad derivada del uso o aplicación de la información contenida en el presente documento o de las interpretaciones que de ella se hagan.

Copyright © 2026, Indeed, Inc. Todos los derechos reservados.