

En el comienzo de un nuevo año...

Digitalización y talento, los ejes que marcarán el mercado laboral en 2026

- *InfoJobs señala que el nuevo año será clave para determinar si se avanza hacia un modelo más tecnológico y orientado a la productividad, impulsado por la digitalización y la adopción de nuevas herramientas*
- *Al mismo tiempo, 2026 también será decisivo para el relevo generacional y la evolución hacia culturas empresariales más humanas, centradas en el bienestar de las personas y el talento a largo plazo*

Madrid, 9 de diciembre de 2025. España encara 2026 en un momento decisivo para su mercado laboral. Aunque la evolución económica ha mantenido un tono favorable –con previsiones de crecimiento para 2025 por encima de la media europea (2,9%, según la Comisión Europea)–, y el empleo continúa avanzando –con 22,39 millones de personas ocupadas, de acuerdo con la EPA–, persisten algunos desafíos estructurales como la productividad, la escasez de talento especializado, las desigualdades digitales o la falta de relevo generacional, que condicionan su capacidad de crecimiento a medio y largo plazo.

En este sentido, los últimos datos de la EPA arrojan luz sobre la cuestión. La ocupación continúa creciendo de forma moderada, mientras que la población activa se mantiene en máximos históricos, impulsada por la prolongación de la vida laboral y la llegada de profesionales extranjeros. En contraposición, el desempleo sigue situado en niveles elevados. El número de personas sin trabajo asciende a 2,61 millones, un 2,4% más que en el segundo trimestre, aunque un 5,1% menos en términos interanuales, y la tasa de paro se mantiene en torno al 10,5%. A su vez, el desempleo juvenil continúa siendo uno de los grandes puntos críticos del mercado español (25,4% a cierre del tercer trimestre). Estas cifras se encuentran aún en niveles elevados en comparación con el contexto europeo.

En este escenario, [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, presenta su análisis sobre las previsiones laborales para 2026, con el objetivo de aportar una radiografía de los principales retos y oportunidades que definirán el futuro inmediato del empleo. *“Estamos en un momento decisivo para el modelo productivo español. Nos enfrentamos a la paradoja de tener más herramientas tecnológicas que nunca, pero con una productividad estancada. La clave ya no es solo la adopción de la*

*Inteligencia Artificial, sino evitar que la brecha de competencias deje fuera del mercado al talento sénior o bloquee la entrada de los jóvenes. El salto cualitativo de España no vendrá solo por el software, sino por una cultura empresarial que apueste por la formación continua como único antídoto contra la obsolescencia laboral ”, afirma **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs.***

La digitalización marcará la productividad y la competitividad en 2026

La digitalización seguirá siendo uno de los grandes motores de transformación del empleo. Su capacidad para impulsar la competitividad y la productividad será determinante, aunque su impacto dependerá de que vaya acompañada de una inversión decidida en competencias y formación. Los datos extraídos del [Informe sobre el Estado de la Década Digital 2025](#) de la Comisión Europea advierten de que la Unión Europea aún presenta desequilibrios: apenas el 55,6% de los europeos posee competencias digitales básicas. Aunque España suele situarse por encima de esta media comunitaria en habilidades de usuario, el verdadero desafío para 2026 reside en el nivel avanzado: la presencia de especialistas TIC sigue siendo insuficiente para la demanda del mercado. Esta escasez es especialmente preocupante entre las mujeres, una casuística que agrava la brecha de género en el sector más estratégico de la economía.

En términos de productividad, los datos más recientes también reflejan desafíos estructurales. Aunque el número de horas efectivamente trabajadas en España creció un 2,5% interanual (datos del INE del tercer trimestre de 2025), la productividad por ocupado ha caído un 0,5% y la productividad por hora efectivamente trabajada lo ha hecho en un 0,3%, por lo que continúa siendo un reto mantener la competitividad a largo plazo. La brecha del PIB por persona en edad de trabajar se ha ampliado hasta 33 puntos porcentuales en comparación con la UE8 (promedio de 8 economías europeas con perfiles macroeconómicos e institucionales sólidos), según un informe de [FEDEA](#).

Esto evidencia la necesidad de reforzar la digitalización con especial atención a las desigualdades que puede generar si no se acompaña de políticas activas eficaces de formación y cualificación. La irrupción de la inteligencia artificial está transformando la naturaleza de los empleos, automatizando tareas repetitivas, peligrosas o poco valoradas, y aumentando la demanda de perfiles analíticos, creativos y tecnológicos. Según datos de la encuesta sobre [Transformación digital](#), elaborada por InfoJobs, el 38% de las empresas declara utilizar la IA, pero aún sin una estrategia definida. En cualquier caso, el verdadero logro pasa por que sean capaces de generar valor añadido en un entorno en constante cambio.

La clave no está solo en adoptar la tecnología, sino en desarrollar y acompañar el talento que sepa convivir con ella. Para lograrlo, es fundamental fortalecer la formación digital, apostar por la actualización continua –ya que la vida laboral se prolonga– y potenciar la Formación Profesional Dual. Además, ante la automatización de muchas tareas de entrada, las empresas deberán crear nuevos espacios de aprendizaje que sustituyan esas funciones de los *juniors* –como programas de *mentoring*, roles híbridos o simulaciones de trabajo– para asegurar el relevo generacional y la transmisión del conocimiento. El objetivo: lograr una mayor alineación entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades reales de las empresas. En definitiva, se trata de estar más conectados con la realidad del mercado laboral. Aquí, un buen ejemplo es la convivencia de varias generaciones en el mercado laboral, con profesionales que alargan sus trayectorias y jóvenes que se incorporan con nuevas expectativas, lo que demanda modelos formativos más flexibles, prácticos y conectados con las demandas de las compañías.

El talento, entre el reto del relevo generacional y la necesidad de un modelo más sostenible

En paralelo, España afronta una década crítica en términos demográficos debido a que la generación del *baby boom* está alcanzando la edad de jubilación, y a partir de 2030 la proporción de personas mayores llegará a sus niveles más altos hasta superar los 1,59 millones para 2045, conforme a las proyecciones del INE. La incorporación de nuevos trabajadores no bastará para cubrir esa gran retirada, una brecha que no solo tensionará el sistema productivo y de pensiones, sino que reconfigurará el propio concepto de talento. El relevo generacional se convierte así en uno de los grandes desafíos del país, especialmente en aquellos sectores donde el envejecimiento de las plantillas ya se hace visible. La transición generacional exige asegurar la transmisión –de forma efectiva– del conocimiento, la adaptación tecnológica de los profesionales sénior y la atracción de talento joven, incluso hacia sectores vocacionales o territorios menos poblados, implementando estrategias de inclusión y diversidad intergeneracional.

Al mismo tiempo, la pobreza laboral se mantiene como un desafío crítico. Según el estudio de Save The Children, *Cuentas que no salen. Radiografía de la pobreza laboral en los hogares de España*, un 11,7% de las personas con empleo en España viven en situación de pobreza laboral. Asimismo, entre los hogares con hijos a cargo, esta tasa asciende al 17,1%. Esta realidad evidencia que tener un trabajo ya no garantiza por sí solo la estabilidad económica (sin ir más lejos, el informe sobre [Pluriempleo y Salarios en B](#) de la plataforma confirma que 1 de cada 4 españoles aceptaría cobrar en B y que los colectivos más vulnerables, como los jóvenes o quienes cobran menos de 1.000

euros, son los más dispuestos a hacerlo), y resalta la necesidad de políticas que mejoren los salarios, reduzcan la temporalidad y fortalezcan la protección social. En este contexto, garantizar condiciones de trabajo dignas y sostenibles será clave para retener el talento y permitir que los trabajadores puedan desarrollar plenamente su carrera.

Finalmente, cabe analizar que las nuevas generaciones conciben el trabajo desde una perspectiva más integral: flexibilidad, salud mental, conciliación, propósito y cultura corporativa son ahora factores clave para atraer y retener talento. En 2026, la capacidad de las empresas para ofrecer modelos laborales más humanos, inclusivos y sostenibles será determinante para garantizar la competitividad y el desarrollo del mercado laboral. Los datos más recientes de InfoJobs relacionados con [Salud Mental](#) muestran un incremento de los problemas relacionados con este ámbito entre los trabajadores, sobre todo por la sobrecarga laboral, y subrayan la importancia de que las organizaciones desarrollen iniciativas concretas –como programas de sensibilización, espacios saludables y formación en detección temprana de estrés o *burnout*– para cuidar el bienestar de su plantilla y asegurar la retención del talento.

2026, entre la innovación tecnológica y la humanización del empleo

El mercado laboral español se encuentra en un punto de inflexión. La digitalización promete incrementar la competitividad y abrir nuevas oportunidades, pero solo será efectiva si se acompaña de formación y políticas activas que garanticen la igualdad en el acceso. Al mismo tiempo, el talento se redefine: más diverso y con nuevas expectativas.

InfoJobs señala que 2026 será un año clave para decidir si el mercado laboral español avanza hacia un modelo más tecnológico, más productivo y, sobre todo, más humano.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net

Evercom:
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Marc Vizcarro
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56