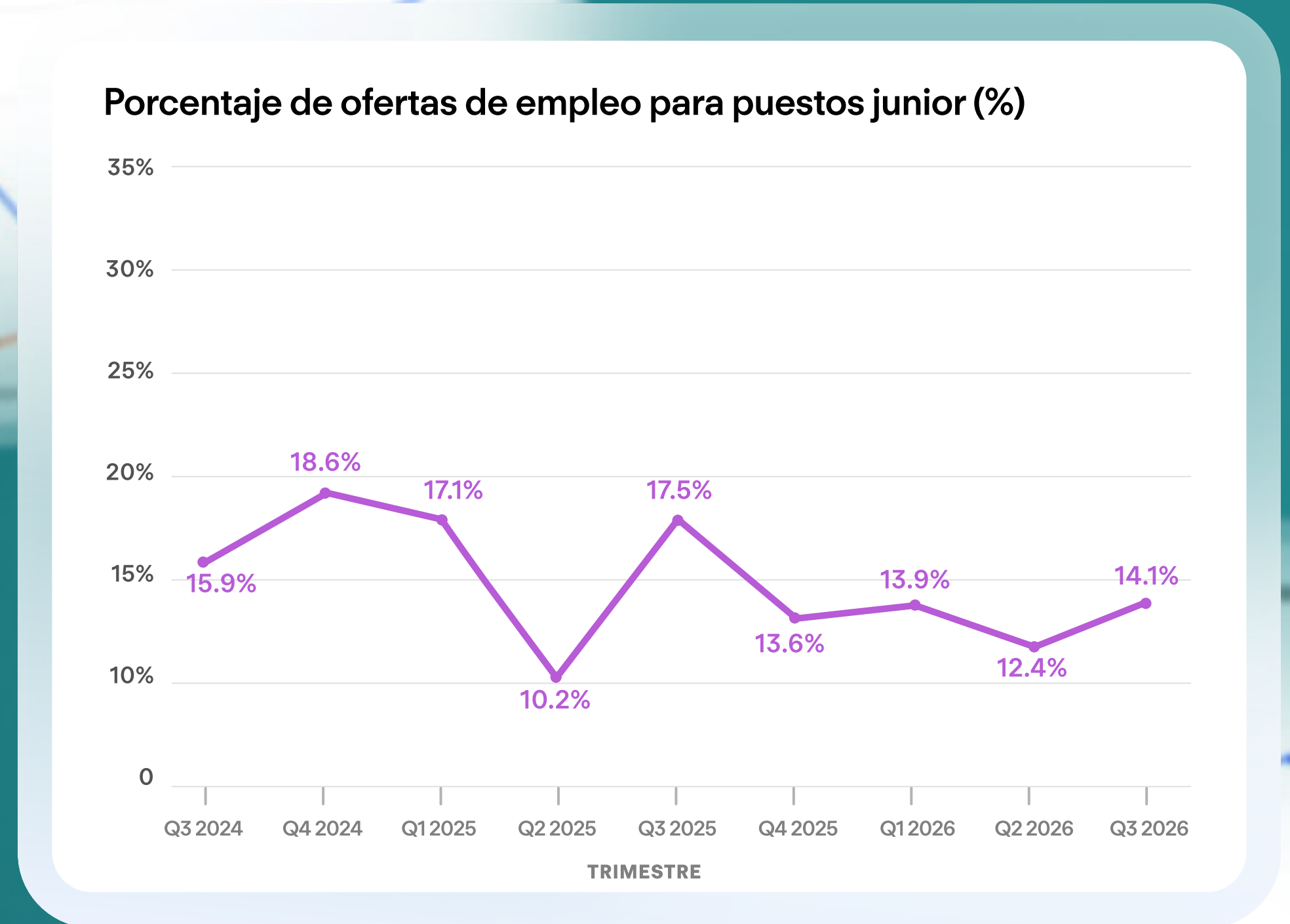
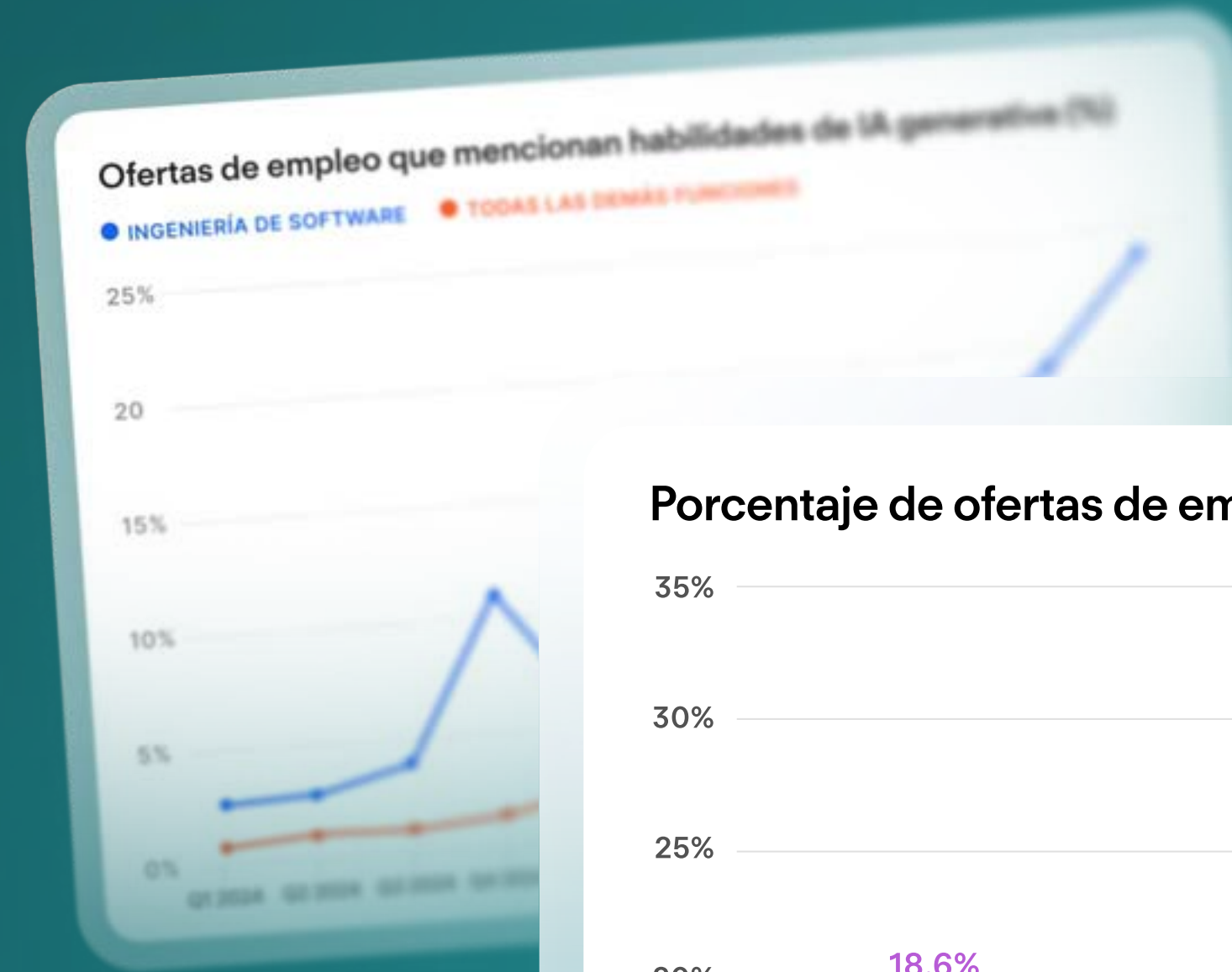


Personio

El índice Personio: Q3 2026

Datos en tiempo real sobre la plantilla de las empresas europeas que utilizan Personio



El índice Personio: Q3 2026

Datos en tiempo real sobre la plantilla de las empresas europeas que utilizan Personio

Cada día, miles de empresas utilizan Personio para gestionar las decisiones que afectan a sus equipos.

En conjunto, esto nos ofrece una visión en tiempo real de cómo las empresas crecen, invierten en sus empleados y se adaptan a los cambios en los equipos derivados de la IA.

En nuestra edición del tercer trimestre del Índice Personio, repasamos cómo han evolucionado el crecimiento de la plantilla, los presupuestos de aumento salarial y la actividad de contratación durante el último trimestre. También analizamos algunos nuevos indicadores sobre el mercado laboral, como los modelos de trabajo, la contratación de perfiles junior y las ofertas de empleo que mencionan competencias específicas en IA generativa.

Tres tendencias a seguir:

1. El crecimiento de la plantilla sigue a la baja en el primer semestre de 2026, aunque nuestros datos sugieren que la caída se está moderando.
2. Los presupuestos de aumento salarial tocan mínimos de cinco años en todos los ámbitos y son los presupuestos más bajos los que sufren la mayor presión.
3. El trabajo híbrido sigue siendo el modelo preferido, aunque el trabajo presencial empieza a recuperar terreno.

Una tendencia al alza:

Las habilidades específicas de IA generativa empiezan a extenderse más allá de los puestos de ingeniería de software, con un fuerte repunte de menciones en ofertas de otras funciones.



Datos de evolución de la plantilla

01

El crecimiento de la plantilla se estabiliza tras años de declive constante

En nuestro índice del segundo trimestre, informamos de que las tasas de crecimiento de la plantilla habían mostrado un marcado declive desde 2022. La primera mitad de 2026 sigue una tónica similar, aunque nuestros datos muestran que el ritmo de caída podría estar empezando a estabilizarse.

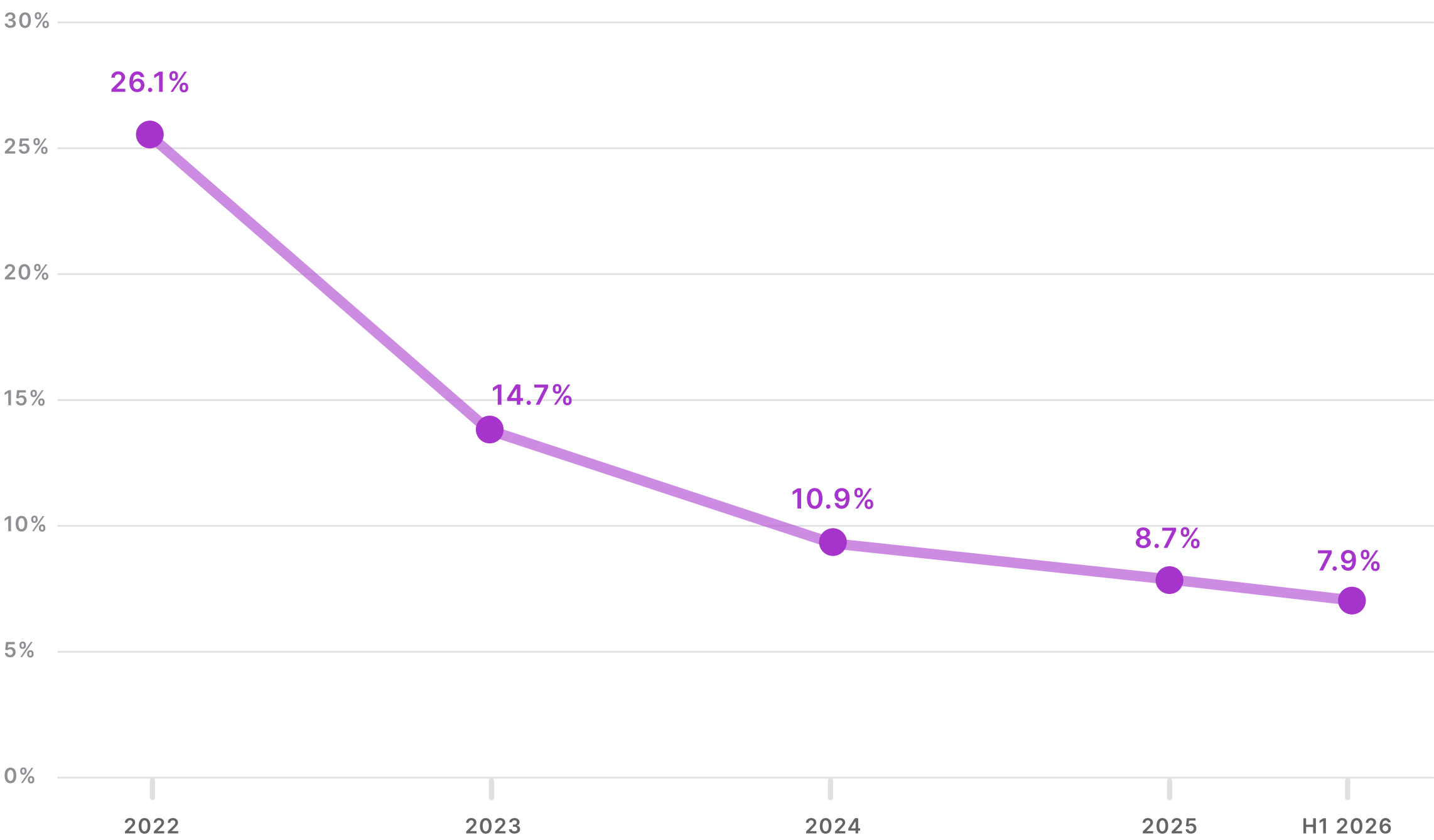
El crecimiento de la plantilla cayó 2,2 puntos porcentuales entre 2024 y 2025, pero solo ha bajado 0,8 puntos entre 2025 y el primer semestre de 2026.¹

La conclusión:

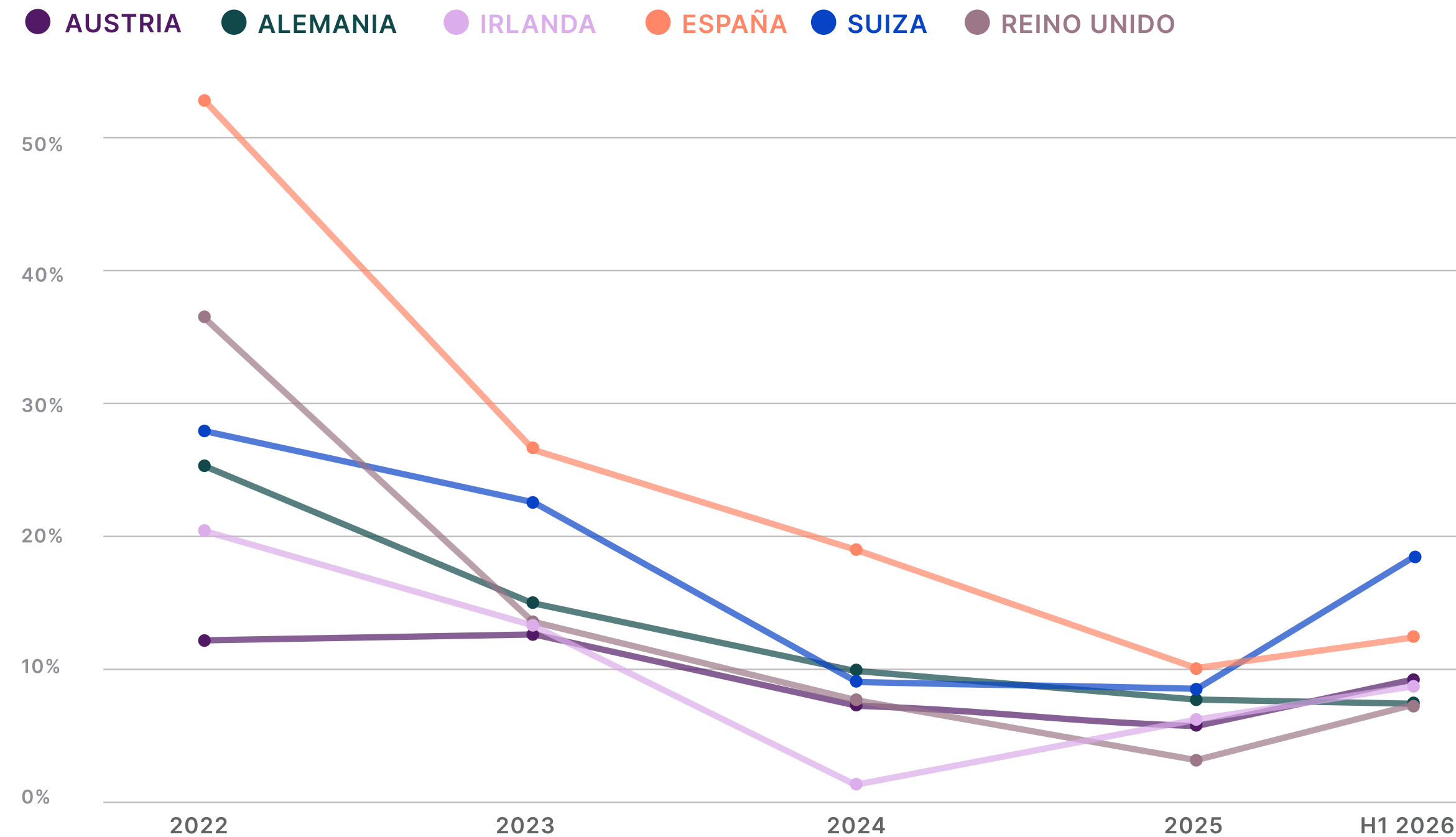
A medida que la IA sigue transformando la forma de contratar de las empresas, nuestros datos más recientes sugieren que el crecimiento global de la plantilla podría estar asentándose en un nuevo nivel de referencia. En la práctica, esto podría implicar reorientar la estrategia hacia contrataciones más estratégicas para cubrir las principales carencias de capacidades, dando al mismo tiempo más peso a la movilidad interna para el resto de la plantilla.

¹ Las cifras se basan en un análisis parcial del año y no son representativas de una comparación interanual completa.

Crecimiento interanual de la plantilla (%)



Crecimiento de la plantilla por región (%)



Alemania se queda atrás mientras otros mercados muestran signos de recuperación

La recuperación de Irlanda que vimos en nuestro índice del segundo trimestre ya no es un caso aislado. De cara al primer semestre de 2026, la mayoría de los mercados empiezan a recuperar terreno. La excepción es Alemania, donde el crecimiento de la plantilla apenas se ha movido desde 2025, con un ligero descenso del 7,4% al 7,2%.

- Suiza se sitúa como el mercado de mayor crecimiento, más que duplicando su tasa de crecimiento de plantilla entre 2025 y el primer semestre de 2026.
- Tras una fuerte caída, España registró un crecimiento más moderado que otros mercados, pasando del 9,9% al 11,8%.
- Alemania es el único país en el que las tasas de crecimiento de la plantilla han caído de forma ininterrumpida año tras año.

La conclusión:

Aunque ninguno de los mercados analizados ha recuperado sus tasas de crecimiento de 2022, ya no observamos la convergencia que vimos en 2025. Unos ciclos de planificación de plantilla más cortos y la modelización de escenarios con IA pueden ayudar a los equipos de RR. HH. a ajustar la contratación para adaptarse a las necesidades del negocio y a las fluctuaciones del mercado en cualquier dirección.

La educación y la administración pública se recuperan, mientras la industria sigue en declive

El primer semestre de 2026 también ha traído cambios notables en el crecimiento de la plantilla a nivel sectorial.

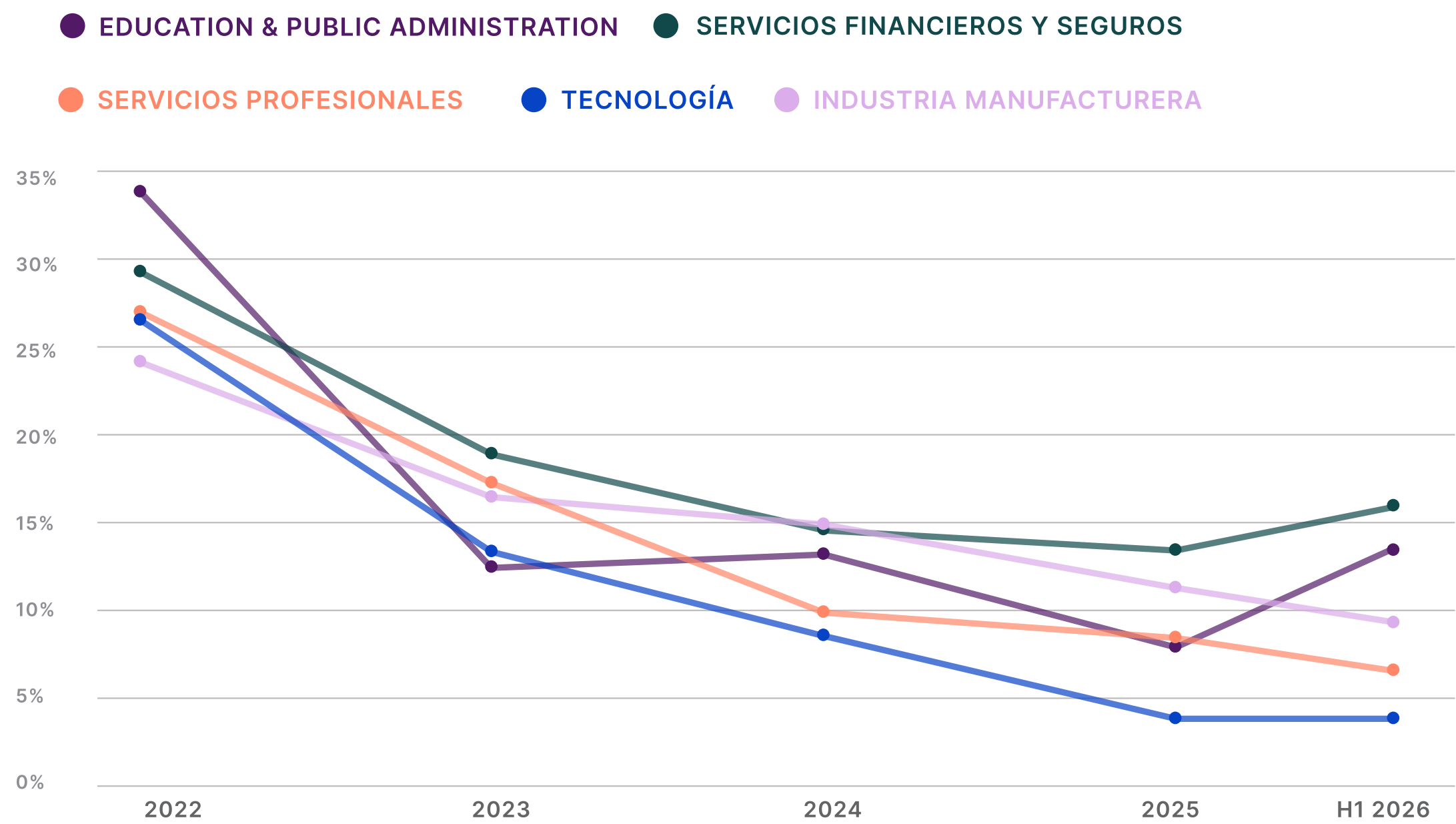
Tras experimentar la caída general más pronunciada desde 2022, el crecimiento de la plantilla en educación y administración pública repuntó del 7,5% en 2025 al 13,7% en el primer semestre de 2026, el mayor incremento relativo de todos los sectores.

- El sector financiero y de seguros también empezó a recuperar terreno, subiendo del 13,2% al 16,2%.
- La tasa de crecimiento de la plantilla en el sector tecnológico repuntó ligeramente del 3,4% al 4,1% entre 2025 y el primer semestre de 2026, aunque sigue siendo la más baja de todas.
- Tanto la industria manufacturera como los servicios profesionales siguieron enfriándose en cuanto a crecimiento de plantilla, con una caída de alrededor del 2% en cada uno.

La conclusión:

Después de que los sectores convergieran en 2025, nuestra fotografía del primer semestre de 2026 muestra que algunos vuelven a tomar la delantera. Como el crecimiento de la plantilla sigue fluctuando, conviene tratar estas tendencias sectoriales como una señal orientativa. Contrasta estos datos con los patrones de contratación interanuales de tu empresa para identificar tendencias cíclicas y modelar escenarios de planificación de la plantilla a partir de ellos.

Crecimiento de la plantilla por sector (%)



Presupuestos de aumento salarial

02

Los presupuestos salariales tocan mínimos de cinco años

El crecimiento en número de empleados puede estar repuntando en algunos segmentos, pero las partidas para subidas salariales en 2026 son mucho más ajustadas que en 2022.

En el primer semestre de 2026, los presupuestos para aumentos del salario base en puestos profesionales siguieron cayendo en todos los ámbitos.² Los presupuestos más altos fueron los que más cayeron:

- Los presupuestos del cuartil superior cayeron dos puntos porcentuales en el primer semestre de 2026, del 8,4% al 6,4%, el descenso más pronunciado en cualquier periodo desde 2022.
- Tras mantenerse relativamente estables entre 2022 y 2025, los presupuestos salariales medios también registraron un descenso considerable, cayendo 1,4 puntos porcentuales.
- Entre 2023 y el primer semestre de 2026, los presupuestos del cuartil inferior han caído casi a la mitad, un descenso relativo del 48%.

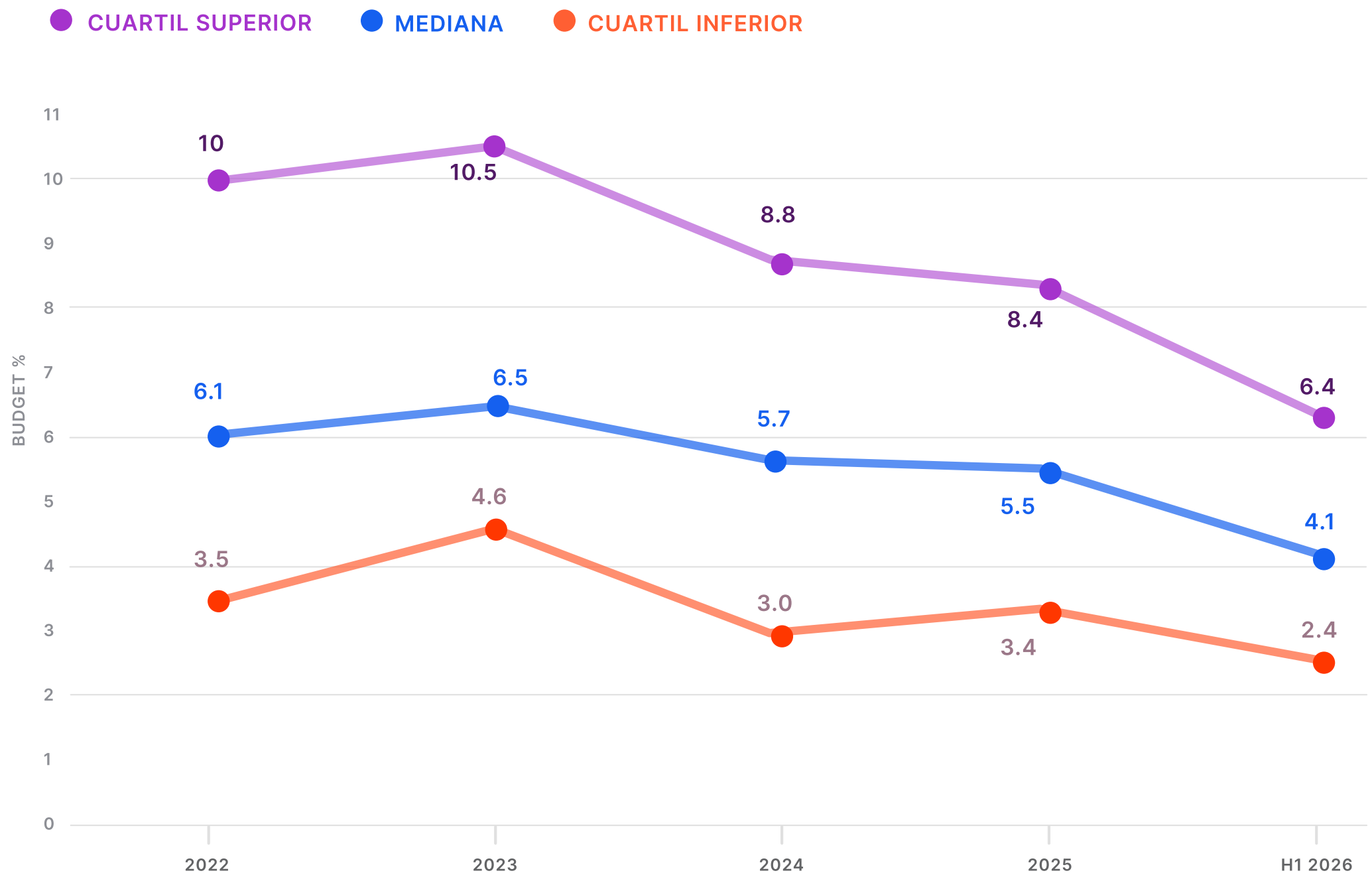
La conclusión:

Los presupuestos salariales más altos en el primer semestre de 2026 (6,4%) se sitúan ya al nivel del presupuesto medio de 2023. El listón de lo que se considera una subida salarial generosa ha bajado bastante desde 2022, sea cual sea tu posición en el mercado.

Repaso del segundo trimestre: ¿muestran los presupuestos salariales una mayor compresión en la parte alta o una reaceleración?

Las bandas salariales se están asentando en un rango más estrecho y a un nivel más bajo, con compresión en toda la distribución. Los presupuestos salariales del cuartil superior registraron el mayor descenso, mientras que los del cuartil inferior experimentaron la mayor caída relativa.

Presupuestos de aumento salarial a lo largo del tiempo (%)



² Todos los datos de 2026 de nuestro análisis de presupuestos salariales reflejan los incrementos concedidos durante el primer semestre y se refieren exclusivamente a empresas que realizan la mayor parte de sus revisiones salariales en este periodo.

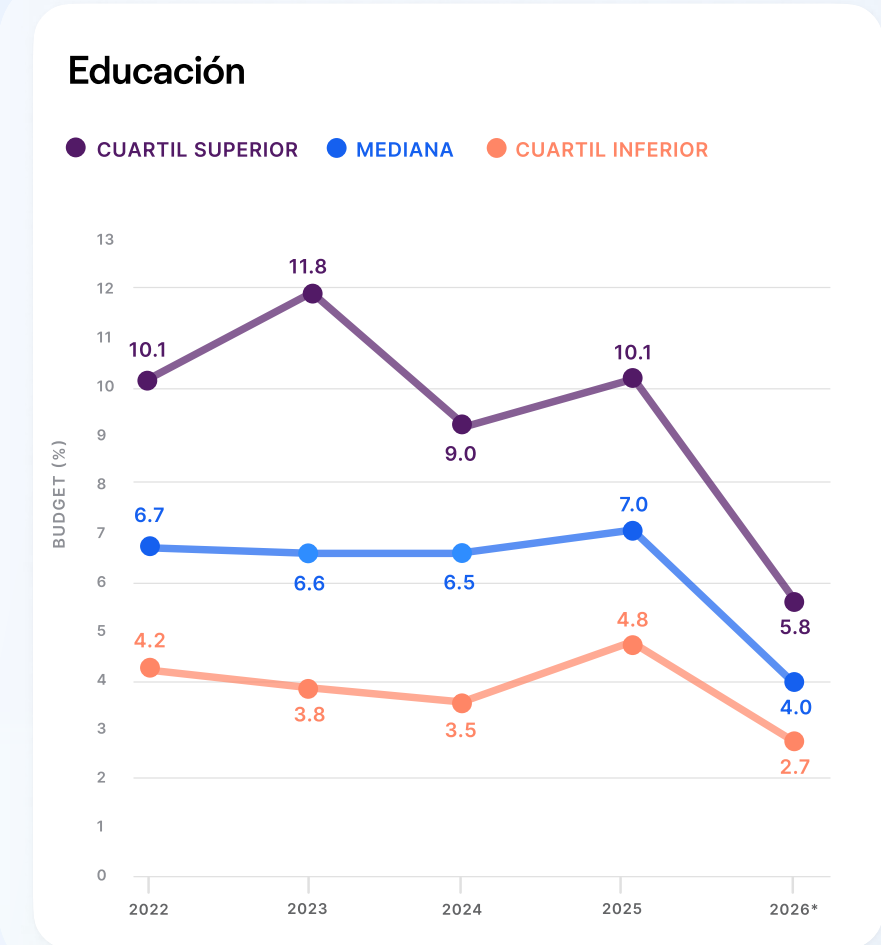
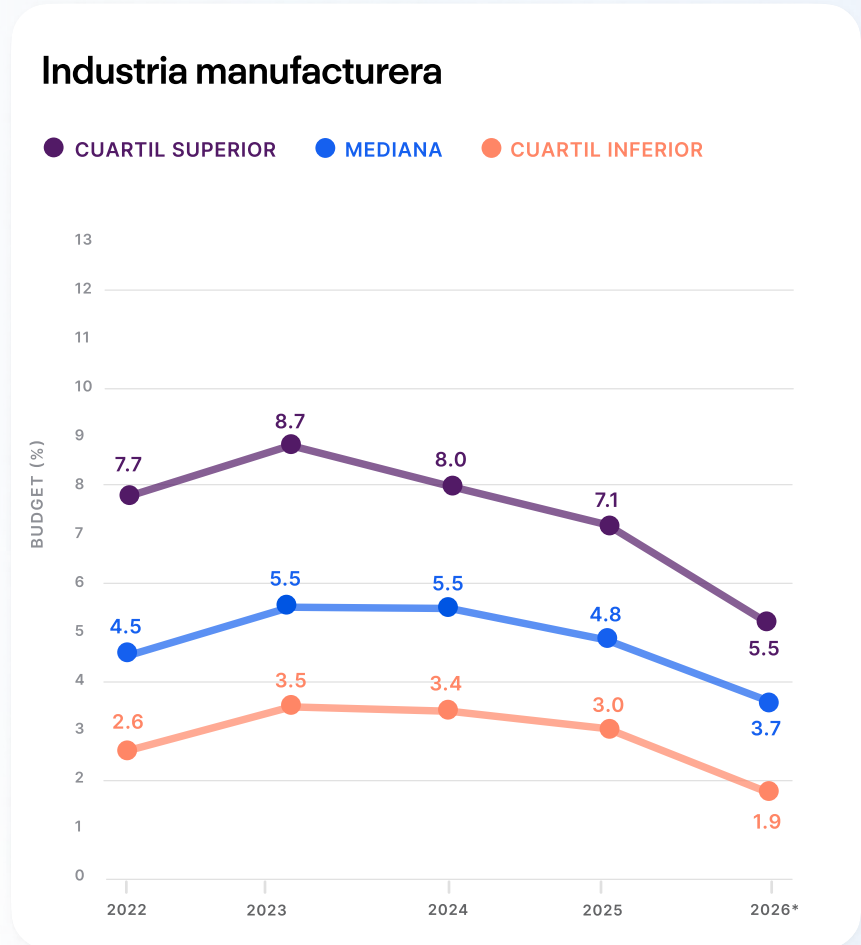
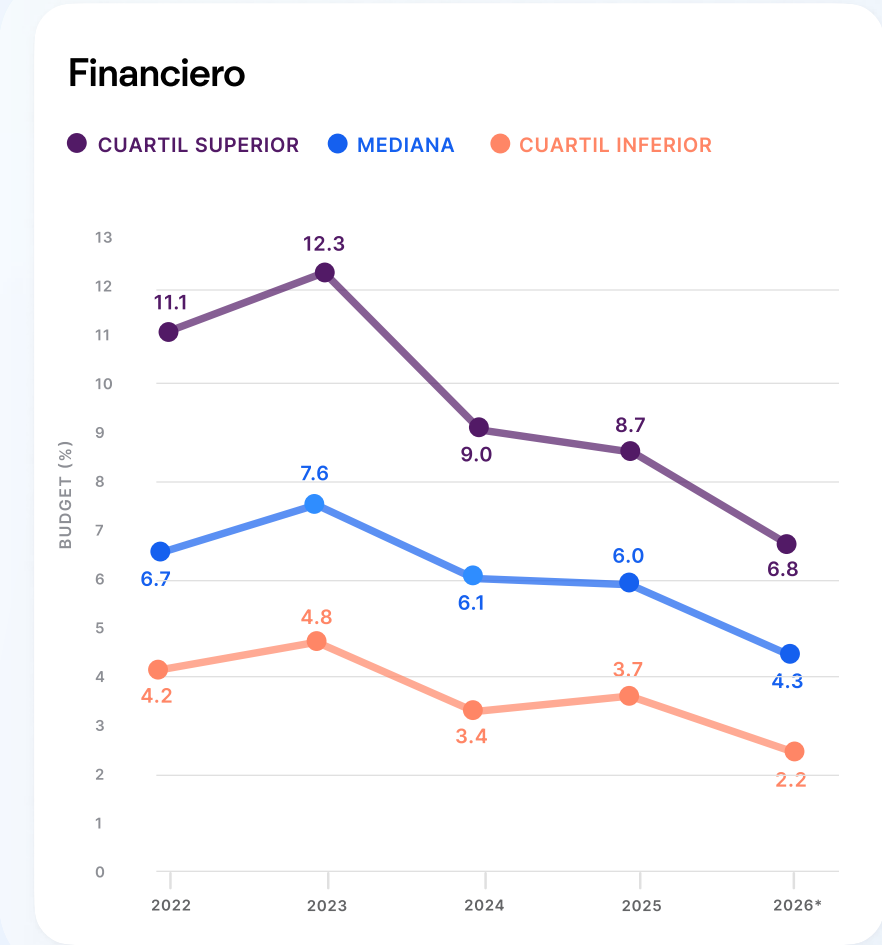
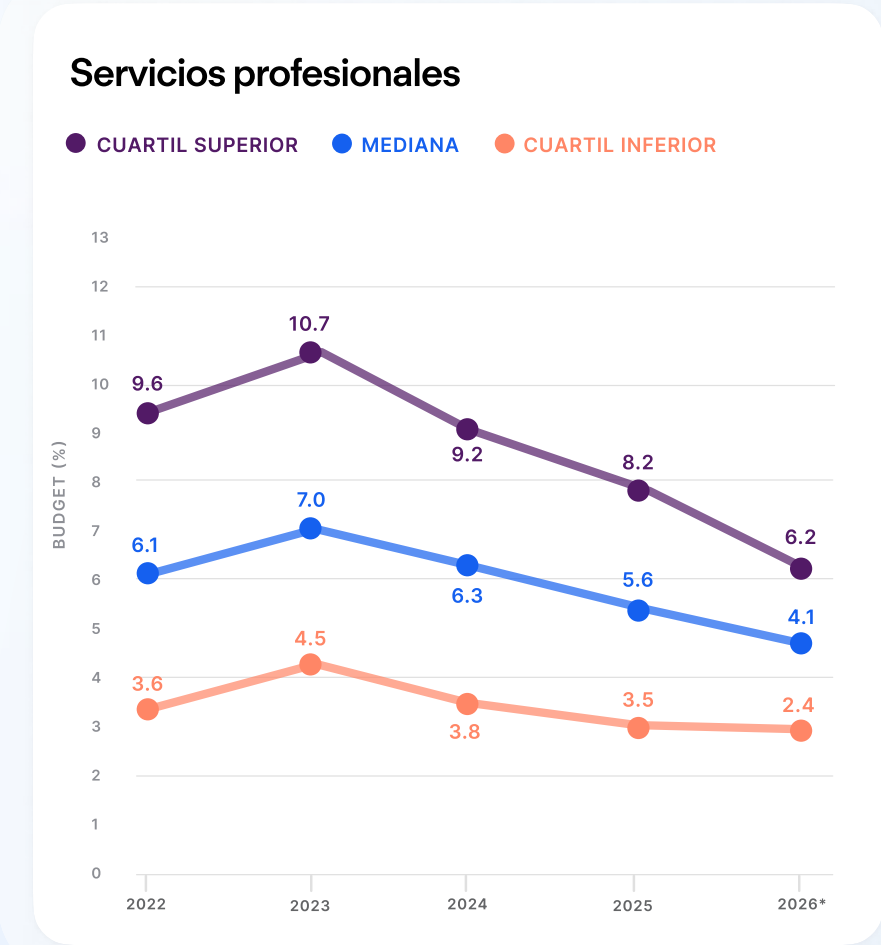
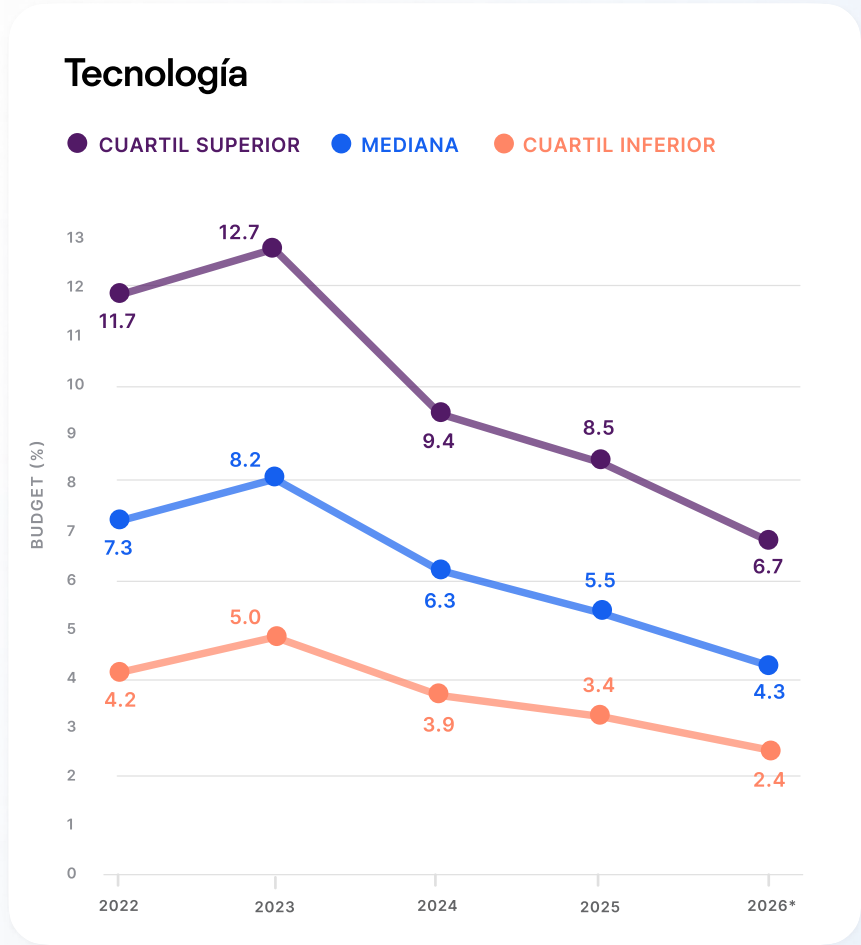
Los presupuestos más bajos son los más golpeados en todos los sectores

En nuestro informe del segundo trimestre, los primeros datos ya mostraban que los presupuestos de aumento salarial estaban a la baja en todos los sectores. Nuestros datos completos del primer semestre confirman esa trayectoria.

- Los presupuestos en educación y administración pública cayeron más rápido que en otros sectores entre 2025 y el primer semestre de 2026 en todos los cuartiles, con una caída de 4,3 puntos porcentuales en el cuartil superior.
- Los presupuestos de aumento salarial en la industria manufacturera siguen en la parte baja, pero cayeron con más fuerza en el primer semestre de 2026.
- En el sector financiero y de seguros, el presupuesto del cuartil inferior cayó un 40%, frente al 21% del cuartil superior.

La conclusión:

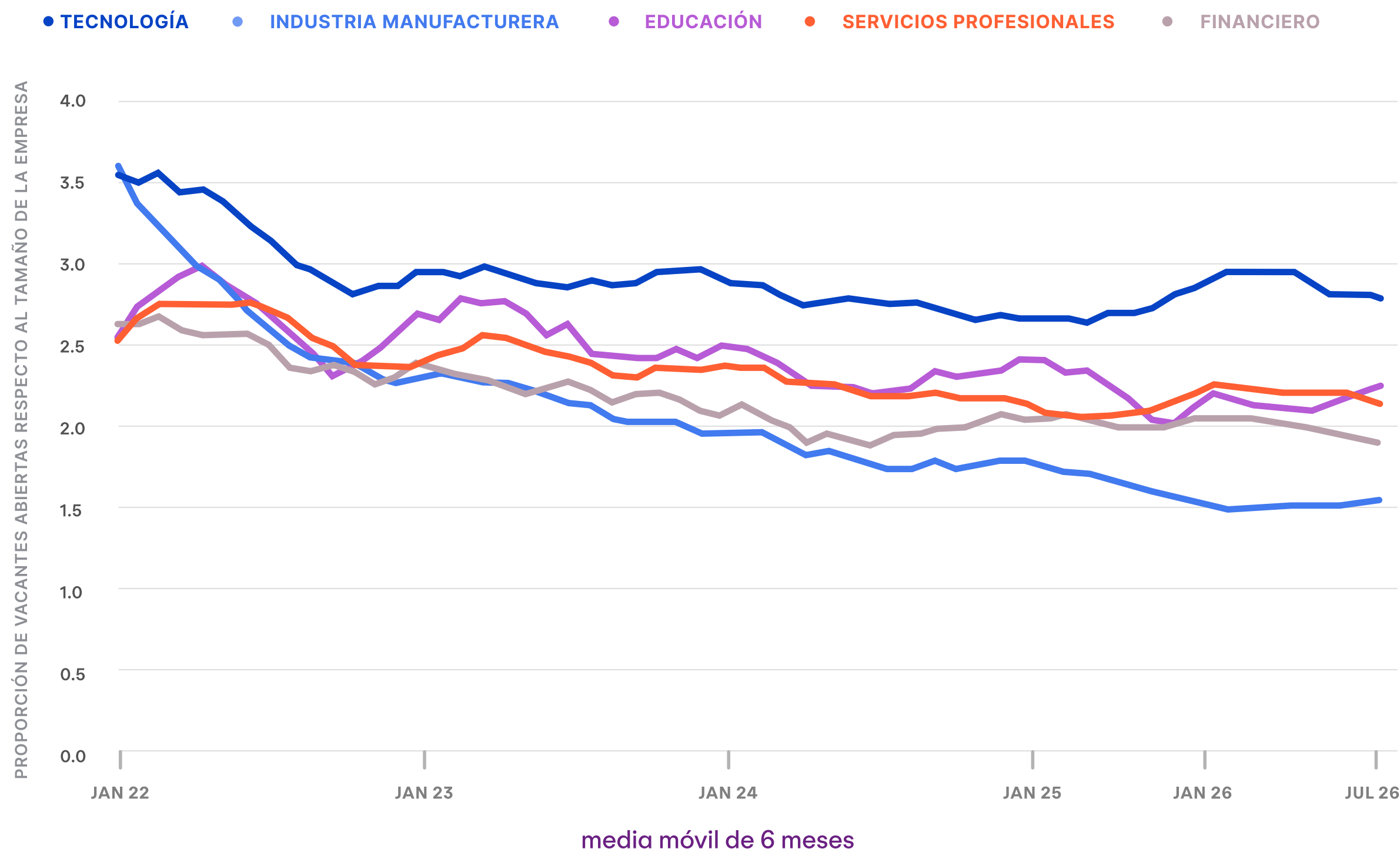
En cuatro de los cinco sectores analizados, los mayores recortes se dieron en los presupuestos del cuartil salarial inferior, lo que indica que la presión se concentra en los empleadores que pagan salarios en la parte baja del mercado.



Contratación

03

Intensidad de contratación por sector a lo largo del tiempo (%)



La contratación en tecnología sigue liderando, mientras educación y administración pública repuntan

La actividad de contratación en el sector tecnológico sigue siendo más alta de cara al tercer trimestre de 2026, con vacantes abiertas equivalentes al 2,7% de la plantilla actual. En 2026, esa cifra se ha mantenido relativamente estable, aunque empieza a enfriarse ligeramente. En otros sectores:

- La actividad de contratación en educación y administración pública fue la que más aumentó, con vacantes abiertas que alcanzaron el 2,2% de la plantilla en el tercer trimestre de 2026.
- La intensidad de contratación en la industria manufacturera se mantiene baja, en línea con el escaso crecimiento de la plantilla. La brecha con el resto de sectores sigue ampliándose.

La conclusión:

La actividad de contratación en tecnología sigue siendo una anomalía frente a otros sectores. Vista junto con las tasas de crecimiento de la plantilla, esto apunta más a una contratación por rotación de personal que a una expansión ligada al crecimiento.

Repaso del segundo trimestre: ¿se está extendiendo el crecimiento de la contratación más allá de la tecnología y los servicios profesionales?

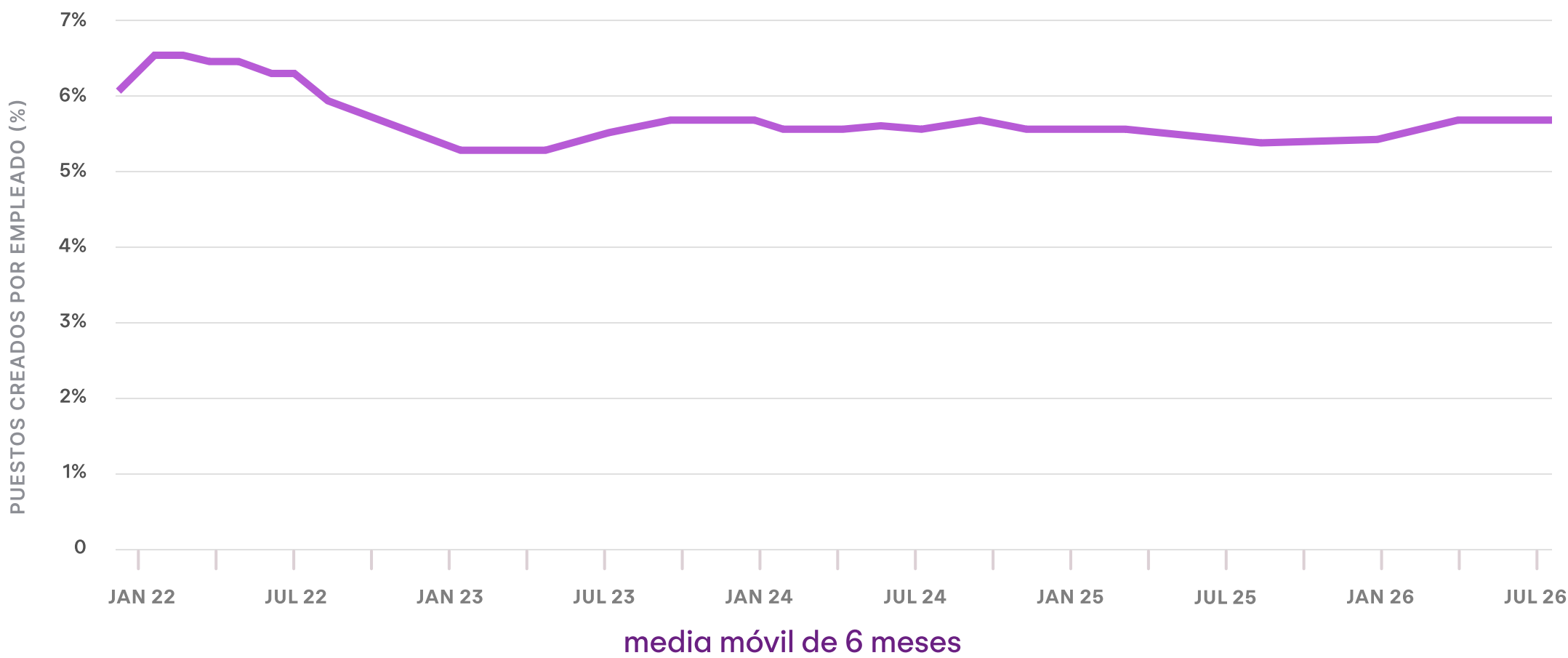
La actividad de contratación en educación y administración pública empieza a repuntar, aunque solo el tiempo dirá si se trata de un patrón cíclico o de una tendencia sostenida.

La actividad de contratación se mantiene estable en las pequeñas empresas

En nuestro índice del segundo trimestre informamos de que las empresas pequeñas y microempresas empezaban a ver un repunte en la intensidad de contratación. De cara al tercer trimestre, ese repunte no se ha mantenido. Si acaso, la contratación en pequeñas empresas se ha estabilizado en el 5,7%, aunque se mantiene claramente por encima de los niveles más bajos registrados en el primer trimestre de 2023.

Las organizaciones medianas y grandes muestran una estabilización similar, aunque su intensidad de contratación es notablemente más baja que la de las pequeñas empresas, situándose en el 1,5%.

Intensidad de contratación a lo largo del tiempo: pequeñas empresas



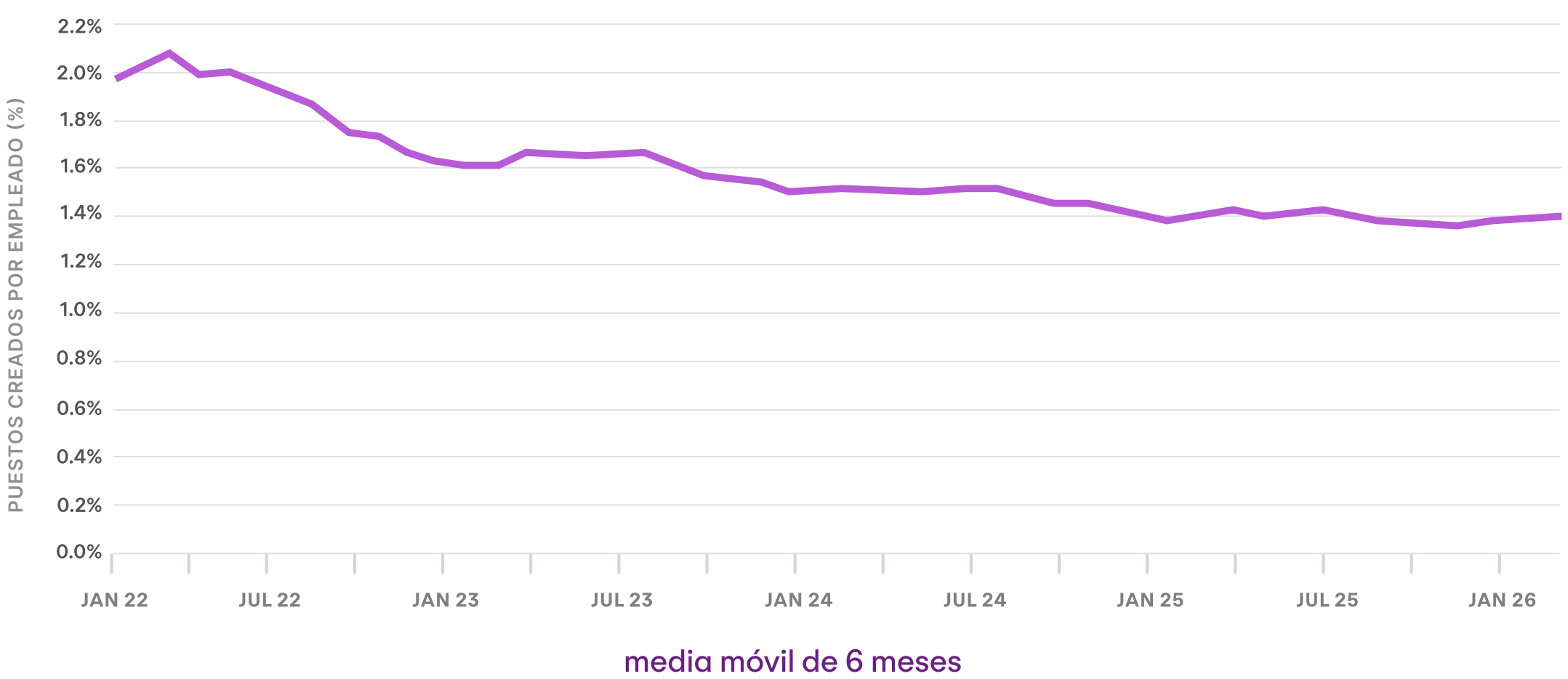
La conclusión:

El descenso de años en la intensidad de contratación en empresas de todos los tamaños se mantiene estable por ahora, lo que podría apuntar a un nuevo nivel de referencia para la contratación.

Repaso del segundo trimestre: ¿se mantiene el reciente repunte de la intensidad de contratación en empresas medianas y grandes más allá de marzo?

No. La mediana de las empresas de mediano y gran tamaño se mantuvo plana y baja durante todo el primer semestre de 2026, sin una recuperación sostenida.

Intensidad de contratación a lo largo del tiempo: empresas medianas y grandes



Modelos de trabajo

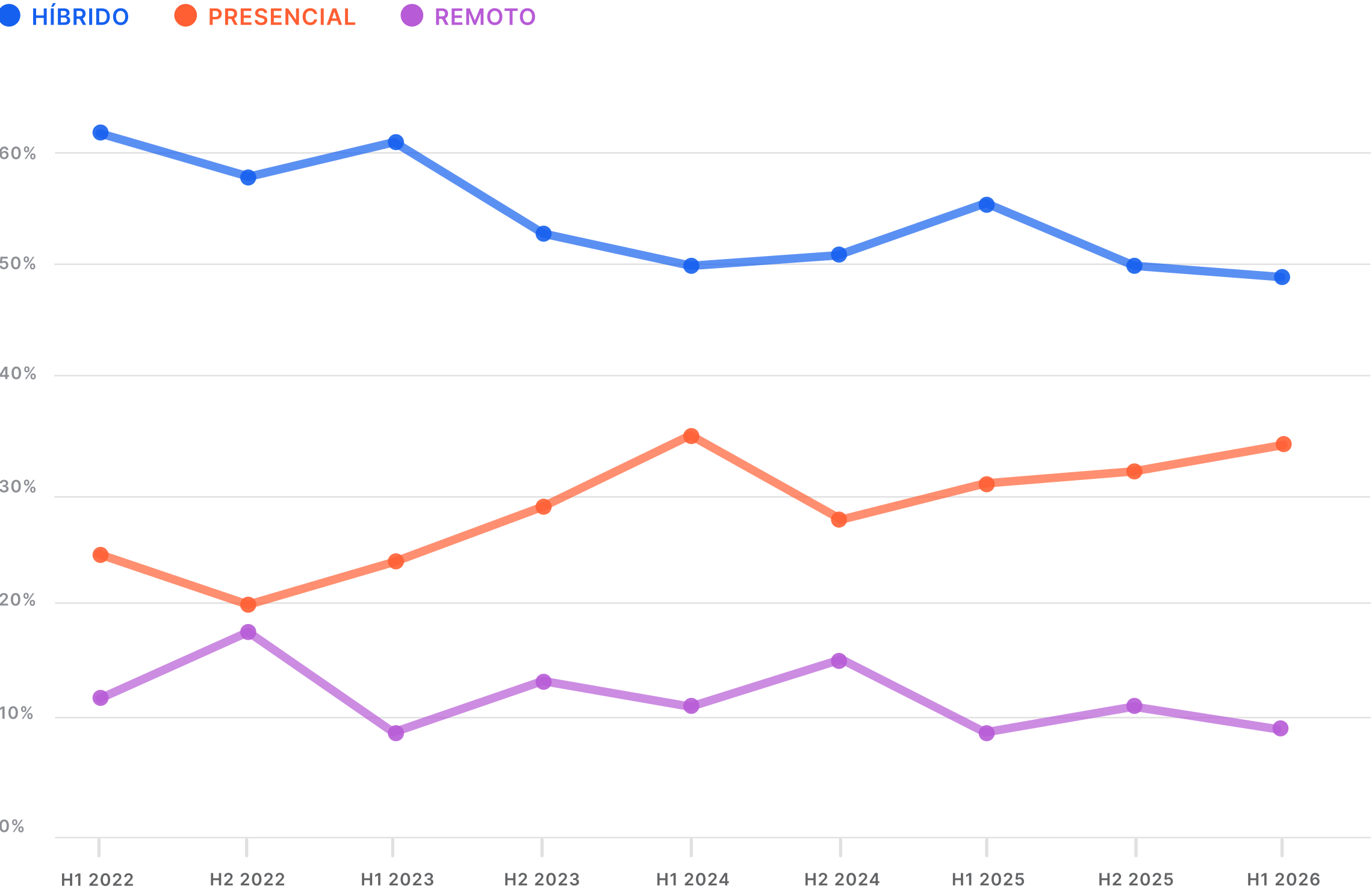
04

El regreso a la oficina gana terreno mientras el trabajo híbrido y remoto se enfrían

Varios años después del gran giro hacia el trabajo remoto, el péndulo empieza por fin a volver hacia el trabajo presencial como modelo preferido de las empresas.

El trabajo híbrido sigue siendo, en conjunto, el modelo operativo preferido por las organizaciones y representa el 49% de todas las ofertas de empleo en el primer semestre de 2026. Pero el atractivo de la oficina crece: el porcentaje de ofertas con puestos presenciales pasó del 20,8% en el segundo semestre de 2022 al 34,6% en el primer semestre de 2026. Mientras tanto, los puestos en remoto cayeron casi a la mitad, del 18,3% en el segundo semestre de 2022 a solo el 9,8% en el primer semestre de 2026.

Porcentaje de ofertas de empleo que mencionan un modelo de trabajo (%)



La conclusión:

A medida que las organizaciones son más selectivas al contratar, dejar clara tu política de modelo de trabajo en tu empresa ayudará al talento a decidir si tu organización es la adecuada para ellos. Sé explícito sobre cómo trabajáis: qué se espera en cuanto a presencialidad, normas de comunicación y cómo se toman las decisiones.

Señales sobre la contratación junior

05

La contratación de perfiles junior aumenta, aunque despacio

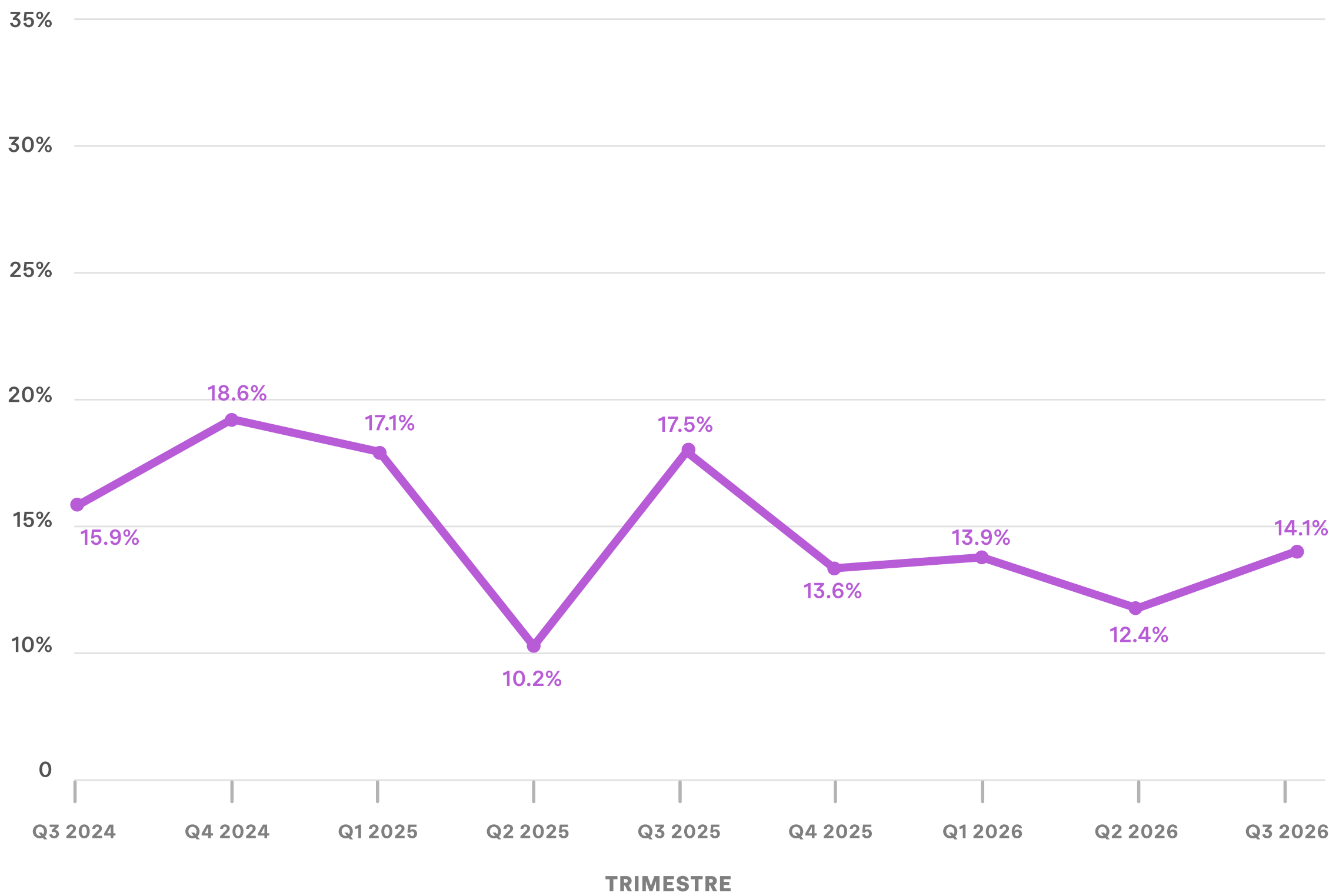
En nuestro informe del segundo trimestre, nuestros datos apuntaban a que las empresas que contrataban talento en IA priorizaban a perfiles senior. Sin embargo, nuestras cifras más recientes ofrecen una imagen más completa de lo que ocurre en el otro extremo de la escala profesional.

Desde el segundo trimestre de 2024, el porcentaje de ofertas de empleo dirigidas a perfiles de nivel inicial, becarios y estudiantes ha ido a la baja, tocando un mínimo del 10,2% en el segundo trimestre de 2025. Sin embargo, a pesar de algunos vaivenes trimestrales, podría haber señales de recuperación: las ofertas para perfiles junior subieron del 12,4% al 14,1% en el tercer trimestre de 2026.

La conclusión:

La contratación junior repuntó por última vez en el tercer trimestre de 2025, pero fue una tendencia que se revirtió por completo en un solo trimestre. El nivel de referencia de los últimos 12 meses también es bastante más bajo que el del año anterior: 13,5% frente a 15,9%.

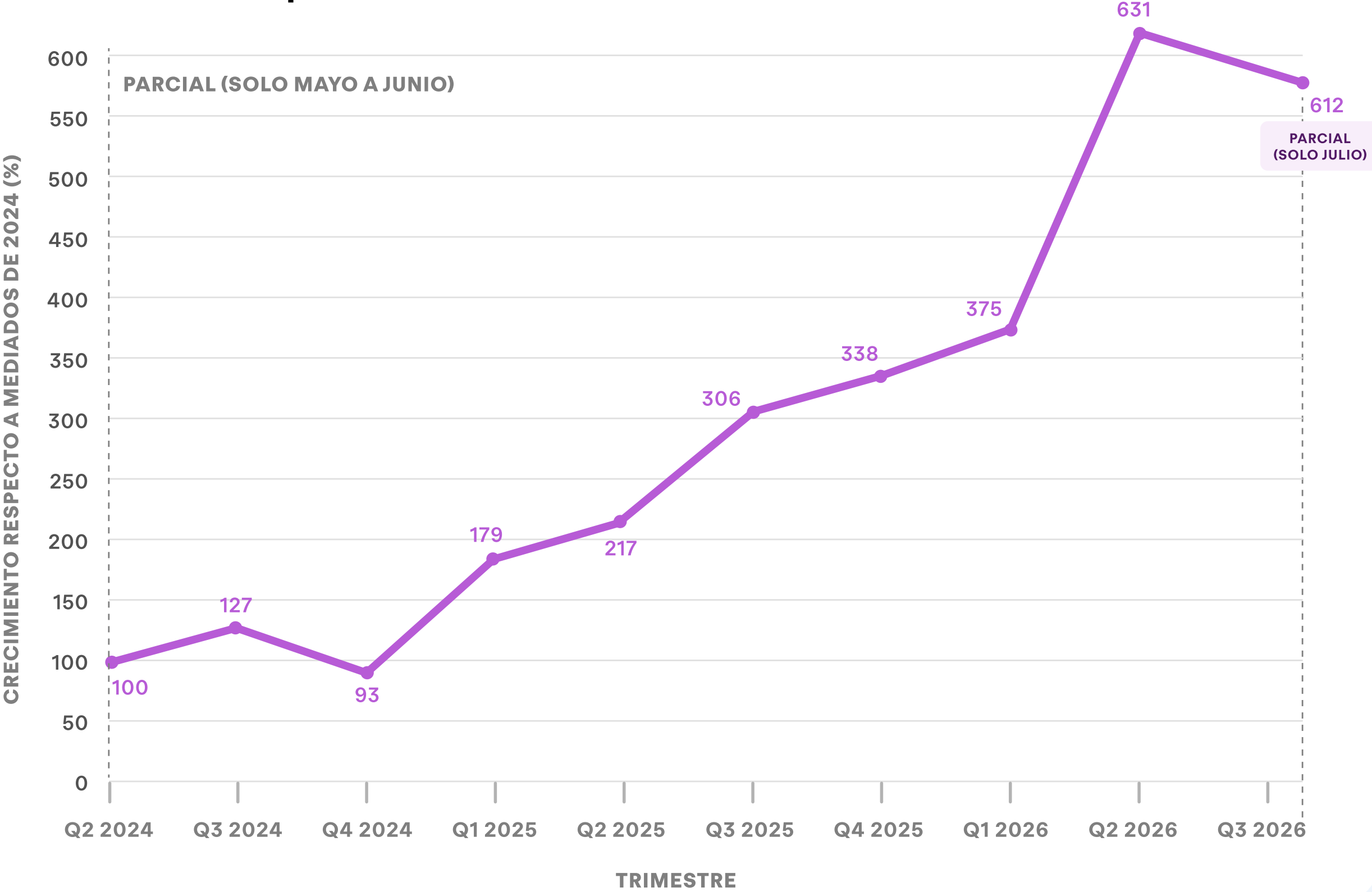
Porcentaje de ofertas de empleo para puestos junior (%)



Indicadores sobre IA y empleo

06

Cambios de puesto relacionados con la IA



Los cambios de puesto relacionados con la IA se disparan

A medida que las organizaciones desarrollan una plantilla impulsada por la inteligencia artificial, están actualizando a toda velocidad los puestos y títulos existentes para incluir la palabra «IA».

En nuestro índice del segundo trimestre informamos de que los cambios de puesto relacionados con la IA habían subido hasta 3,75 veces el nivel de referencia del segundo trimestre de 2024 en el primer trimestre de 2026. En el segundo trimestre de 2026, esa tasa se disparó hasta 6,3 veces el nivel de referencia.

La conclusión:

La IA se está integrando cada vez más en cómo se redactan y definen los puestos. Es una tendencia que continúa en el tercer trimestre, aunque a un ritmo más moderado. En apenas un mes, el índice del segundo trimestre ya había superado los niveles de todo el Q1. Un mes después de comenzar el Q3, en cambio, se quedó muy cerca de igualar las cifras del Q2.

Repaso del segundo trimestre: ¿seguirá acelerándose el aumento de los cambios de puesto relacionados con la IA a lo largo de 2026?

En parte. Estos cambios siguieron creciendo hasta el tercer trimestre de 2026, pero el ritmo de aumento se está desacelerando. Las cifras iniciales del tercer trimestre aún no igualan el total del segundo trimestre completo, mientras que las cifras iniciales del segundo trimestre ya habían superado todo el primer trimestre.

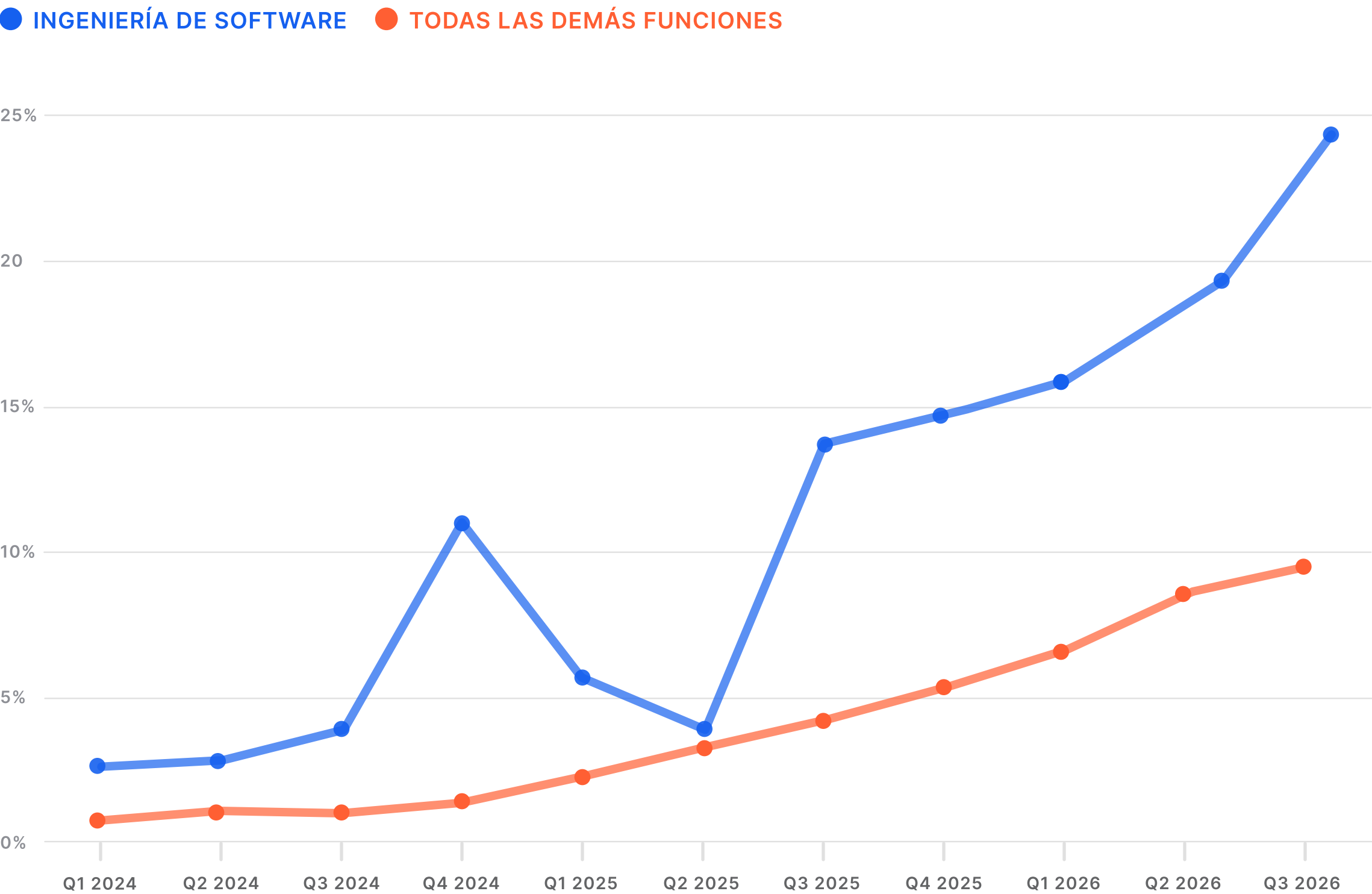
Las habilidades en IA se convierten en un requisito laboral

Mientras los cambios de puesto se disparan, un análisis más de cerca de la demanda de habilidades revela dónde están apostando las organizaciones por el talento en IA. Por ahora, la mayoría se centra en perfiles técnicos.

En el primer trimestre de 2024, las menciones a habilidades específicas de IA generativa aparecían en solo el 3,2% de las ofertas para puestos de ingeniería de software. Sin embargo, para el tercer trimestre de 2026, ese porcentaje había subido a casi una cuarta parte (24,5%).

Pero la demanda también crece en el resto de la plantilla y el crecimiento relativo es incluso más rápido. Las menciones en todas las demás funciones pasaron de menos del 1% al 9,6% en el mismo periodo.

Ofertas de empleo que mencionan habilidades de IA generativa (%)



Cómo definimos las habilidades de IA generativa:

Utilizamos una búsqueda de texto sencilla entre las habilidades incluidas en las ofertas de empleo, buscando herramientas de IA generativa mencionadas por su nombre, como Claude, Llama y ChatGPT. También buscamos términos relacionados con su uso y sus capacidades, como la ingeniería de prompts, la IA agéntica y la automatización.

La conclusión:

La IA se está difundiendo por toda la plantilla hacia puestos no técnicos, con distinta profundidad según la función y los requisitos del puesto. Pero las organizaciones deben apoyar a las funciones no técnicas para identificar dónde encaja la IA, ayudarlas a detectar carencias de habilidades y casos de uso, y ofrecer formación específica según el puesto.

Qué vigilarémos a continuación

Nuestra lectura de 2026 hasta ahora no muestra un repunte en muchos de nuestros indicadores clave. El crecimiento de la plantilla sigue cayendo en general (con algunos focos de recuperación), los presupuestos salariales se siguen comprimiendo y la actividad de contratación sigue plana en muchos sectores.

Durante el próximo trimestre, seguiremos de cerca cómo evolucionan estas señales para ver cuáles son fluctuaciones a corto plazo y cuáles son cambios más duraderos. Esto es lo que nos ocupa para el próximo trimestre:

- ¿Se está asentando el crecimiento de la plantilla en un nuevo nivel de referencia o volverá a repuntar?
- ¿Empezarán a recuperarse las ofertas de empleo para perfiles junior o el repunte de julio fue solo algo pasajero?
- ¿Empezarán las menciones a habilidades de IA generativa a repuntar en ofertas de empleo fuera de la ingeniería de software?
- ¿Cómo evolucionarán los presupuestos de aumento salarial en el próximo trimestre?

Sobre nuestros datos

El índice Personio se basa en tendencias agregadas y anonimizadas observadas en nuestra base de clientes europea, formada por más de 16.000 empresas de distintos tamaños y sectores. Para proteger la confidencialidad, no publicamos información que permita identificar a clientes o empleados.

Cada métrica se calcula a partir de empresas activas, filtrando valores atípicos y datos de baja calidad para garantizar una alta precisión. Las métricas vinculadas a productos complementarios concretos (por ejemplo, Personio Recruiting) reflejan estrictamente a las organizaciones que utilizan esas funciones, para evitar distorsiones en los resultados de las empresas que usan herramientas externas. Para clasificar estos datos, nos basamos en clasificaciones sectoriales autodeclaradas y en flujos de trabajo asistidos por IA para analizar las ofertas de empleo, los niveles de empleados y las familias de puestos.

En los periodos de referencia que aún no han concluido por completo (por ejemplo, al analizar el tercer trimestre en septiembre), las métricas están sujetas a una censura natural de los datos y a ajustes posteriores conforme los datos del periodo completo van consolidándose; estos casos se señalan explícitamente en los hallazgos.



Para esta edición, analizamos siete factores clave:

Crecimiento de la plantilla

Variaciones en la plantilla registrada

Presupuestos de aumento salarial

Incrementos del salario base como porcentaje del salario base total

Actividad de contratación

Puestos abiertos como porcentaje del tamaño de la plantilla

Contratación junior

Puestos de nivel inicial, prácticas y estudiantes como porcentaje de las ofertas de empleo

Distribución de modelos de trabajo

Porcentaje de ofertas de empleo que mencionan trabajo híbrido, remoto o presencial

Habilidades relacionadas con la IA generativa

Porcentaje de ofertas de empleo que mencionan habilidades de IA generativa en puestos de ingeniería de software y en el resto de funciones

Cambios de puesto relacionados con la IA

Actualizaciones de títulos de empleados que incluyen «IA»



Todos nuestros datos reflejan la actividad registrada en Personio entre 2022 y 2026. Nuestros hallazgos deben interpretarse únicamente como señales orientativas dentro de nuestro conjunto de datos, no como un comentario sobre el conjunto de la plantilla europea.

Personio