



Barómetro de Preferencias y Expectativas del Talento

América Latina



© 2026 Jones Lang LaSalle IP, Inc. All rights reserved.

Contexto

● 8.700

Encuesta global a trabajadores de oficinas.

● 31

Países diferentes, Empleados en de países como Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, México y Puerto Rico.

● ~7

Servicios profesionales y consultoría (23%), banca/finanzas (17%), tecnología (12%), manufactura (14%), salud y consumo 10%

● 75%

De los encuestados tiene gente a cargo

● 52% - 48%

Mujeres vs. Hombres
43% menores de 35 años



Aspectos destacados de la investigación

1 Bienestar como palanca de retención.

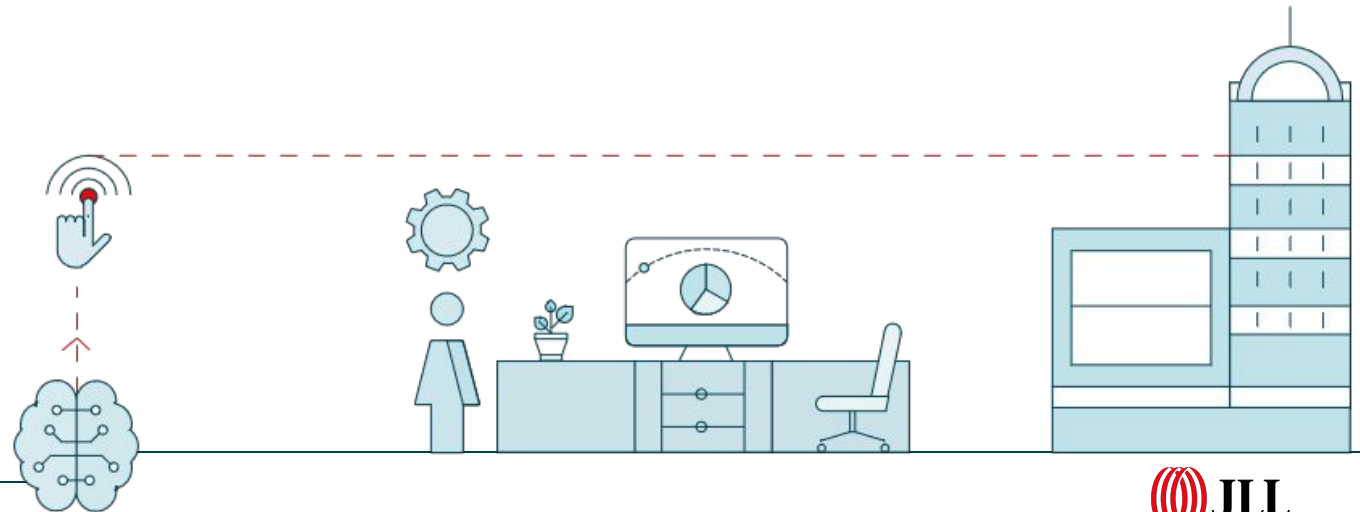
El bienestar integral y sentirse valorado son esenciales para la permanencia del talento. Los empleados esperan que las empresas impulsen una cultura centrada en la persona, apoyando tanto la salud física como mental, e interviniendo activamente ante situaciones personales complejas. Esta atención es determinante para reducir la rotación y fortalecer el compromiso en la organización.

2 Experiencia y satisfacción en la oficina.

La calidad de la experiencia en la oficina adquiere un papel central: factores como la seguridad, el acceso a amenidades, la conectividad y las oportunidades para socializar potencian la productividad y el sentido de pertenencia. Las empresas que logran ambientes laborales distintivos facilitan la vuelta presencial y generan mayor satisfacción, haciendo de la oficina un verdadero habilitador del éxito individual y colectivo.

3 Trabajo presencial y flexible.

El equilibrio entre vida laboral y personal es más importante que nunca. Las necesidades de flexibilidad están evolucionando, yendo más allá del modelo híbrido, para enfocarse en la gestión del tiempo. Las organizaciones pueden apoyar a su personal teniendo en cuenta las circunstancias individuales y ofreciendo flexibilidad adicional para respaldar la integración entre el trabajo y la vida personal.



Bienestar como
palanca de
retención

01

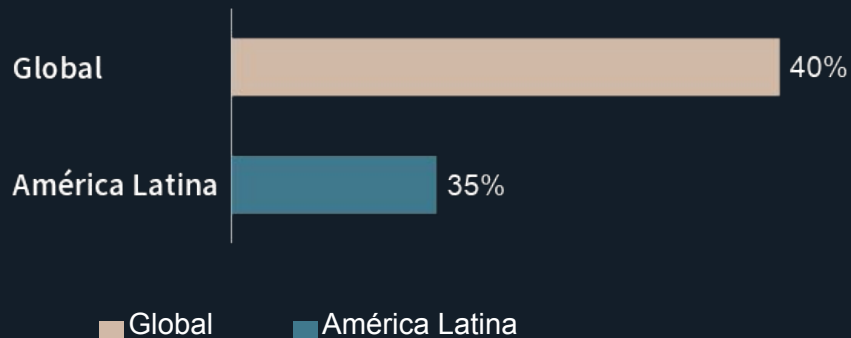


Bienestar y Equilibrio Vida-Trabajo

Creciente prioridad por el bienestar integral y el equilibrio entre vida y trabajo

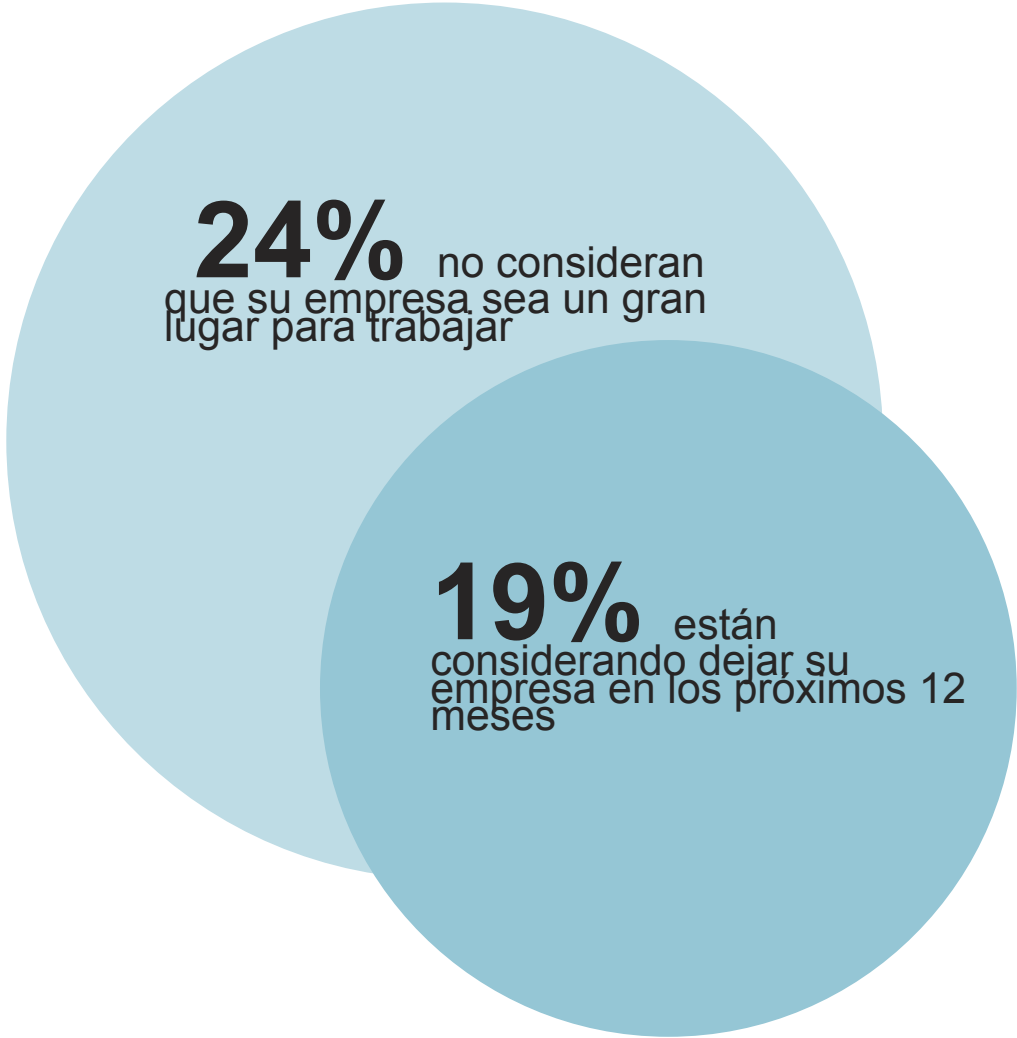
Un dato que sigue siendo preocupante es el agotamiento laboral: aunque el 35% de los trabajadores que se declara “abrumado o en burnout” sitúa a América Latina por debajo del promedio global, **la cifra revela que más de un tercio de la fuerza laboral sufre de esta condición**

Porcentaje de trabajadores de oficina que reportan agotamiento laboral

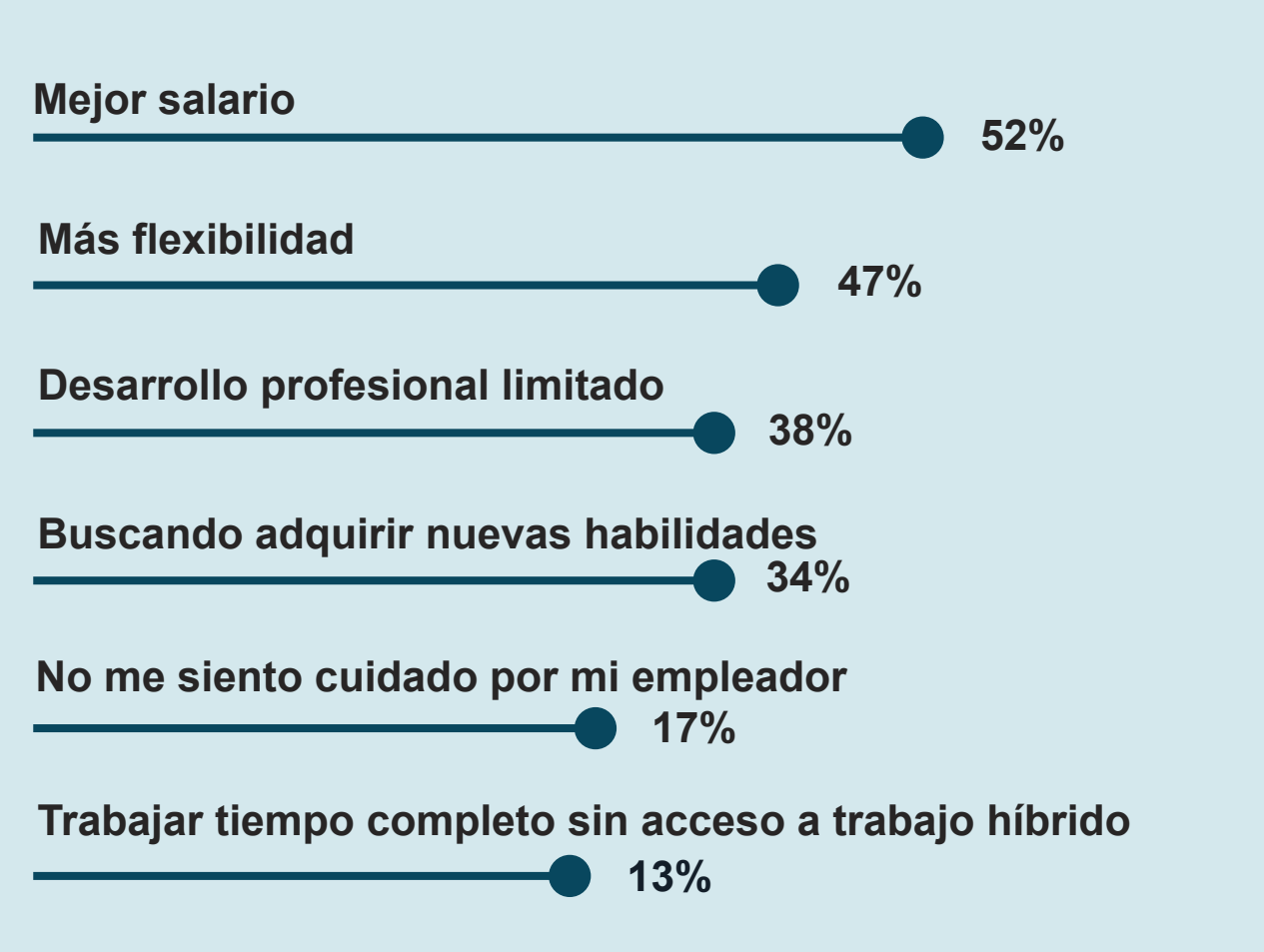


En la era híbrida, las preocupaciones sobre el bienestar están pasando a primer plano y el agotamiento se ha convertido en una seria amenaza para las operaciones de los empleadores, ya que casi el 35% de los trabajadores de oficina de Latino América informan que se sienten abrumados o agotados

Casi un tercio de los empleados están considerando renunciar a su trabajo en los próximos 12 meses

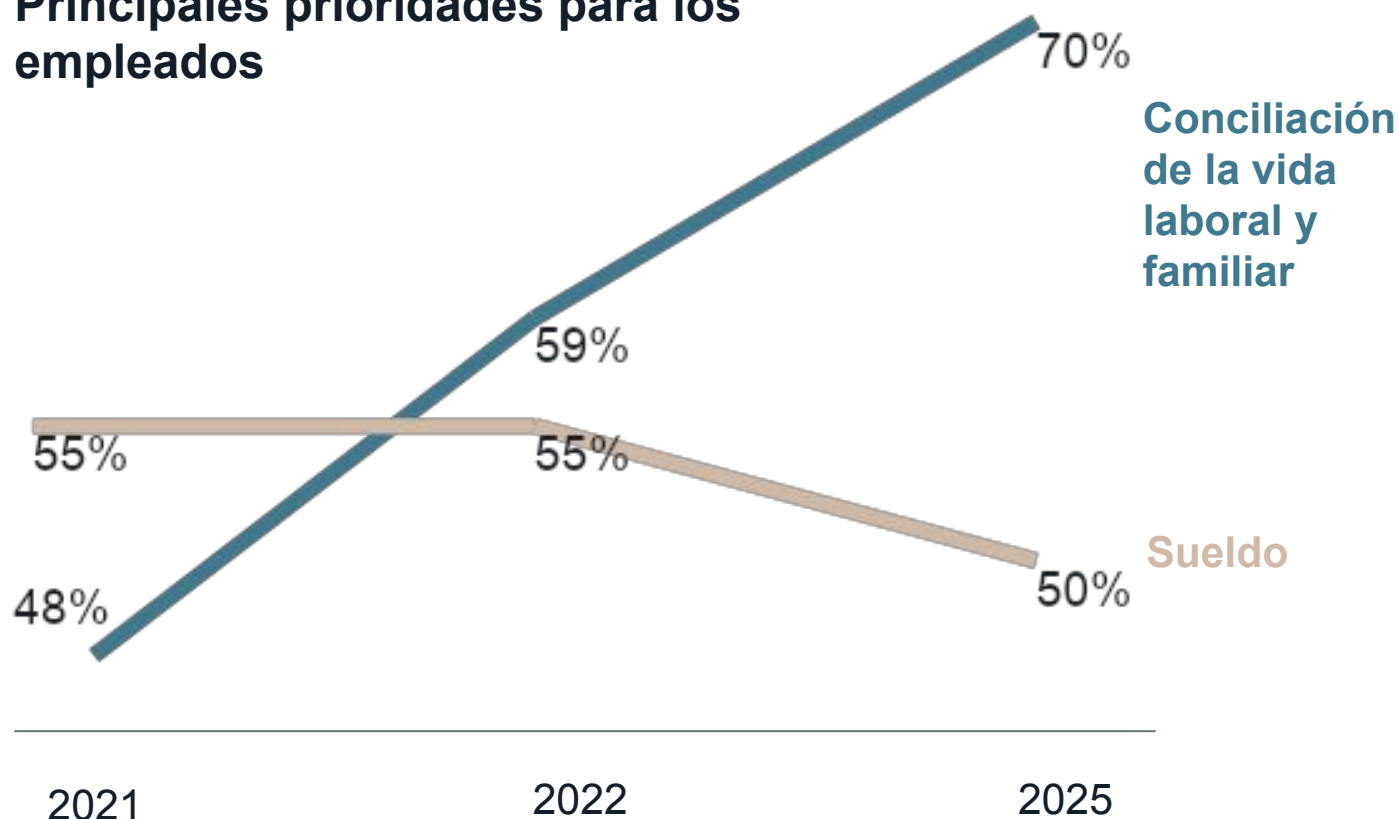


Principales razones para irse



La conciliación de la vida laboral y familiar: cada vez más importante

Principales prioridades para los empleados



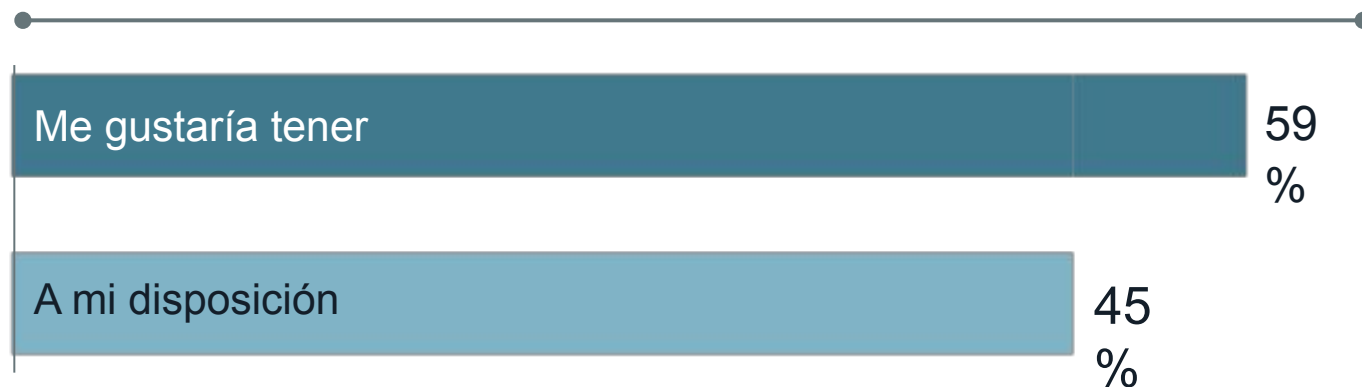
El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es la máxima prioridad para

70%

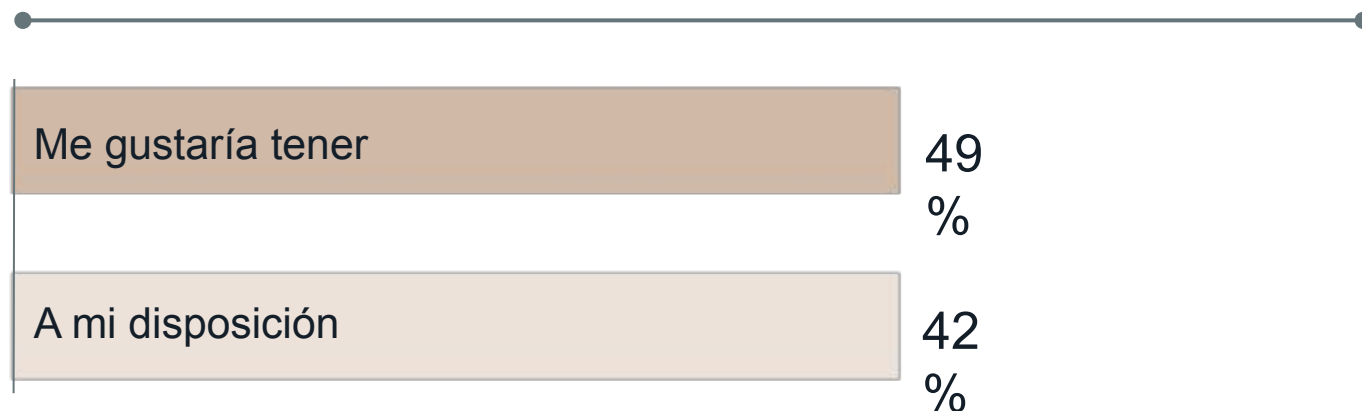
El salario y la búsqueda de un sentido de propósito en el trabajo son el segundo y tercer factor más importante

Las prioridades de flexibilidad están cambiando de la ubicación a la gestión del tiempo

Horario flexible



Acuerdos de trabajo híbridos



Fuente: JLL Research, 2025



Si bien los acuerdos de trabajo híbridos están ampliamente disponibles después de haber alcanzado un equilibrio, nuestra encuesta revela que tener acceso a horarios flexibles es importante para los trabajadores con una brecha significativa entre la preferencia y la disponibilidad actual

Experiencia y
satisfacción en la
oficina

02



Experiencia y satisfacción en la oficina

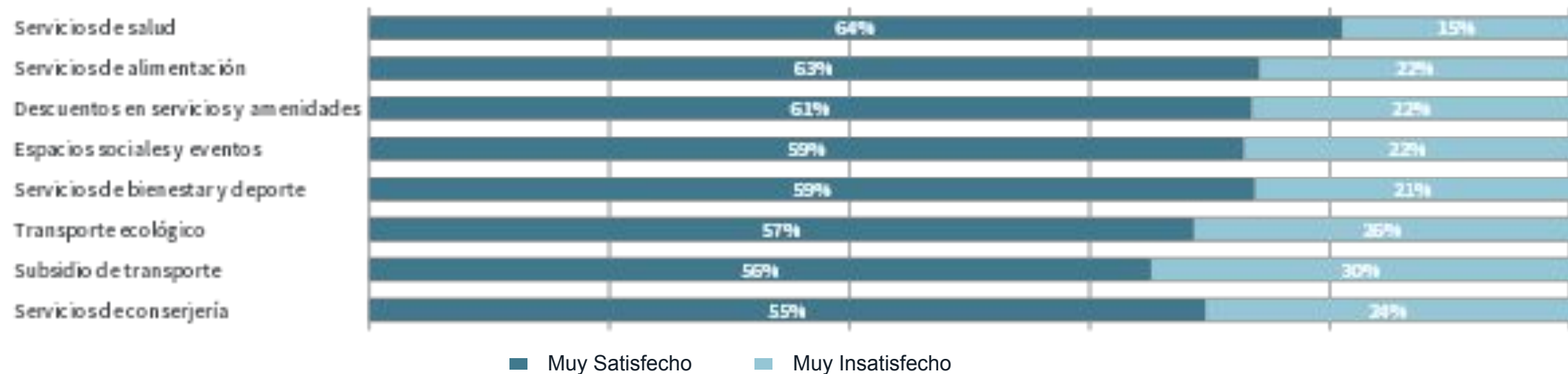
1

La percepción que los empleados tienen sobre la oficina física, sus amenidades y su ubicación resulta clave para fomentar el trabajo presencial y potenciar la productividad.

2

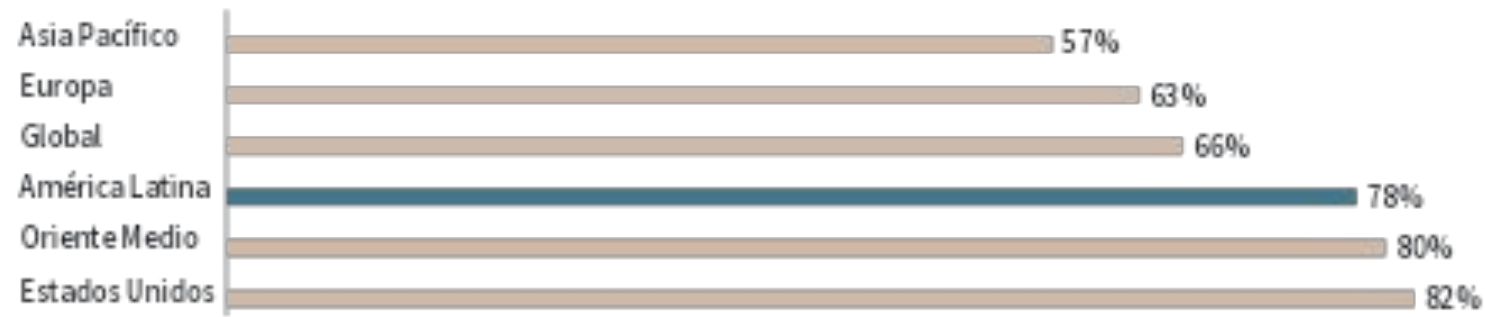
En cuanto a amenidades y servicios, los factores que más contribuirían a una mejor calidad de vida en el entorno laboral son la salud, la alimentación y el transporte

Aspectos de mayor y menor satisfacción en servicios y amenidades en la oficina

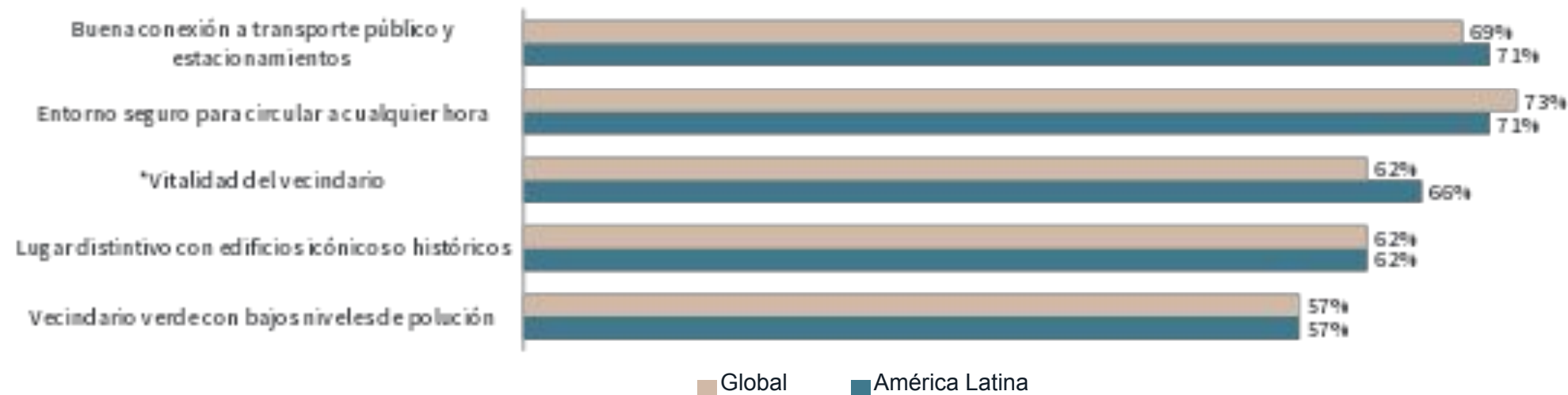


Productividad en el ambiente laboral e importancia para mejorar la Calidad de vida en el Trabajo

Porcentaje de trabajadores que reportan productividad en su lugar de trabajo



Aspectos de mayor satisfacción asociados a la ubicación de la oficina



Nota: *Vitalidad del vecindario: Variedad de restaurantes, opciones de entretenimiento, locales comerciales durante y después de horario laboral

11.

Trabajo
presencial y
flexible

03



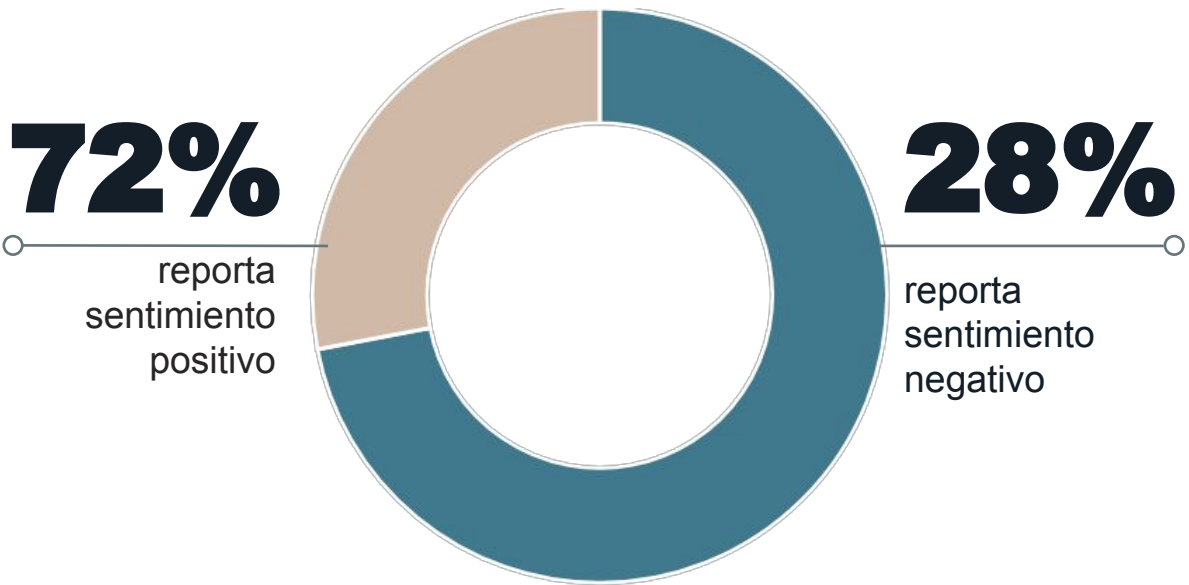
La mayoría de los empleados se sienten positivos acerca de la política de asistencia de su empresa

Principales impulsores de los encuestados con sentimiento positivo



Fuente: JLL Research, 2025

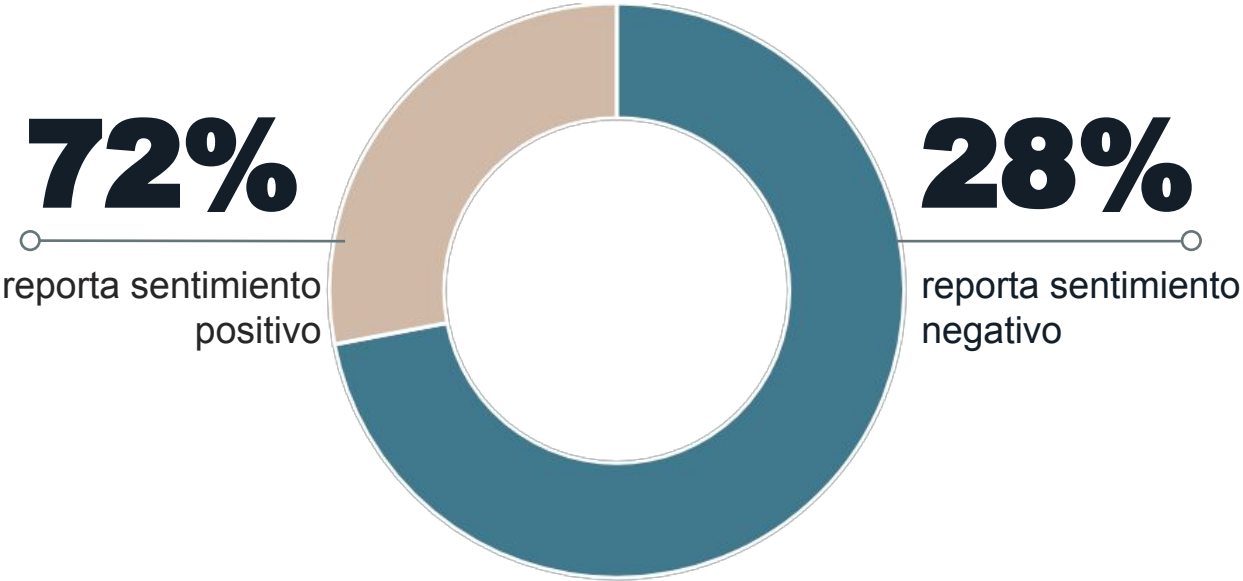
¿Cómo se sienten los empleados acerca de que su empresa pida un número fijo de días en la oficina?



58% de los empleados en América Latina afirma que disfruta ir a la oficina

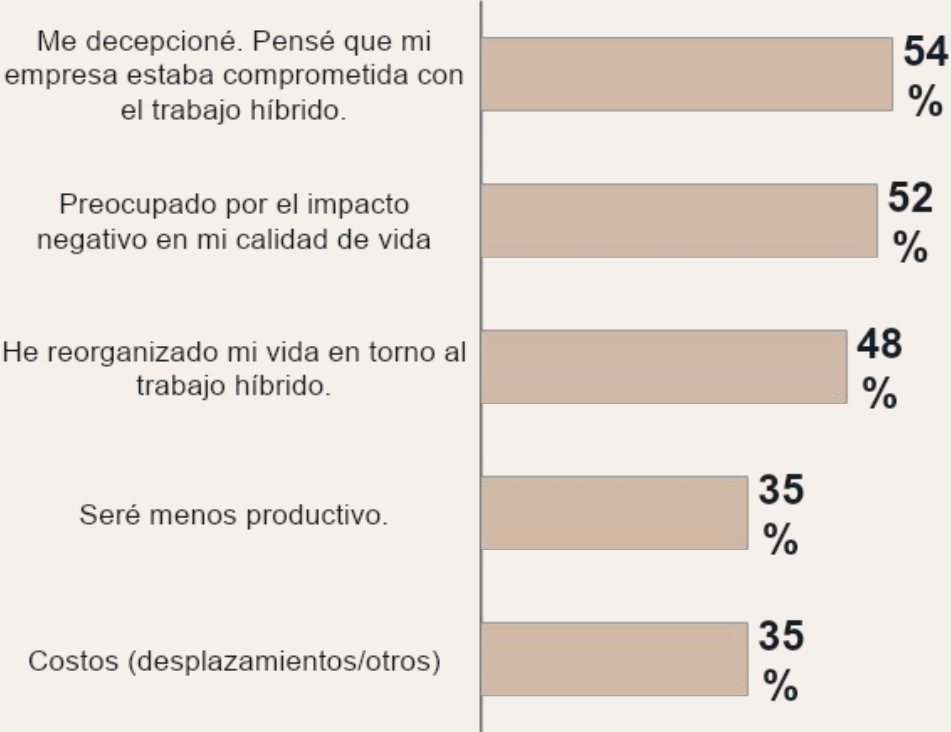
Las preocupaciones sobre la calidad de vida, la productividad y los desplazamientos al trabajo impulsan el sentimiento negativo.

¿Cómo se sienten los empleados acerca de que su empresa pida un número fijo de días en la oficina?



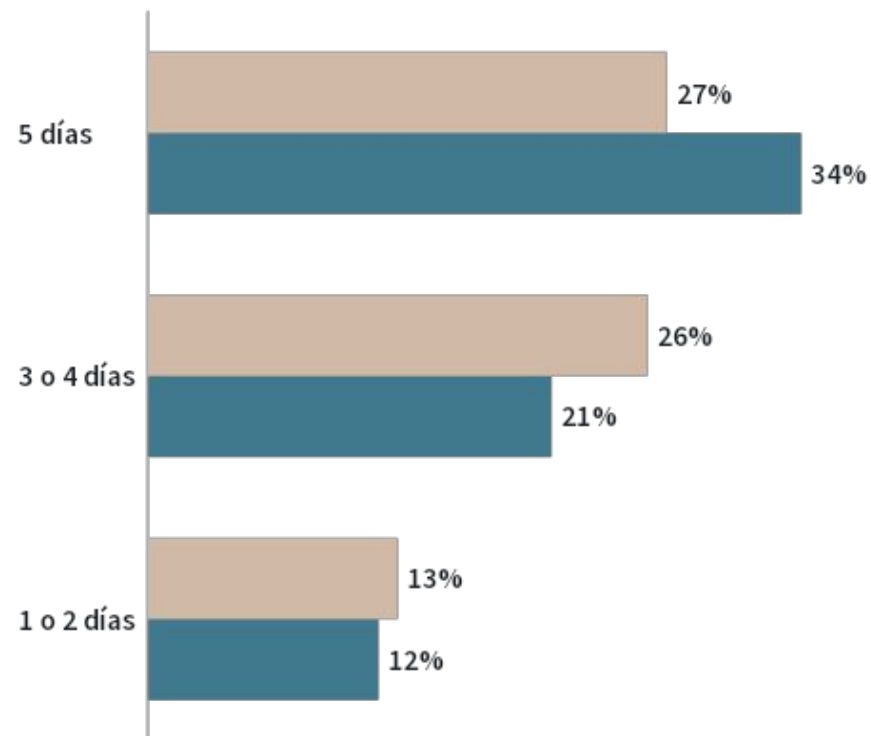
Fuente: JLL Research, 2025

Principales preocupaciones de los encuestados con sentimiento negativo



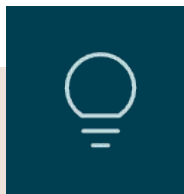
Formato de Asistencia a la oficina

Mandato de asistencia a la oficina

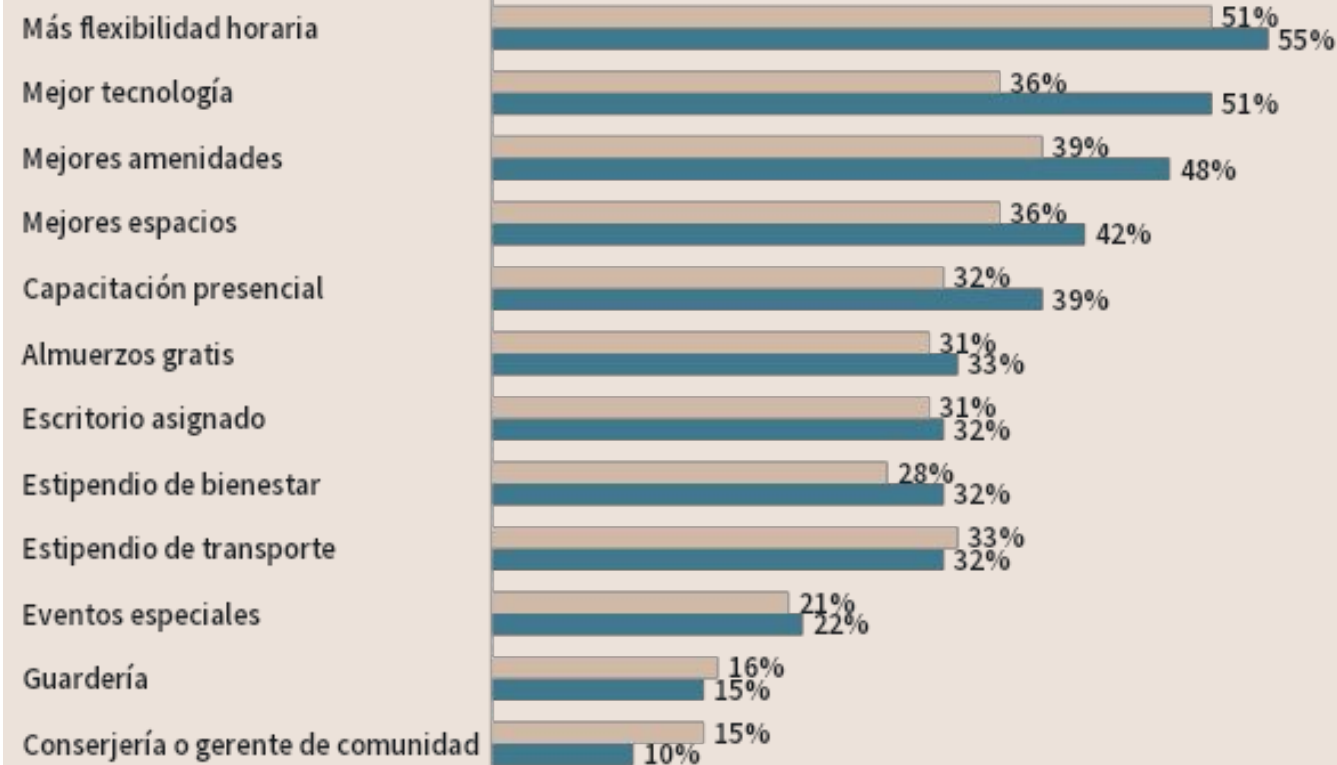


Global

América Latina



Top beneficios esperados



Los servicios y comodidades pueden mejorar significativamente la experiencia en el lugar de trabajo

Las 8 ventajas y comodidades más valoradas en el lugar de trabajo

	Servicios de salud
	Servicios de alimentación
	Descuentos y asociaciones locales
	Bienestar y deporte
	Eventos sociales
	Soluciones de movilidad ecológica
	Viajes gratuitos o subvencionados
	Servicios de conserjería

Fuente: JLL Research, 2025



- **Los servicios de salud** (por ejemplo, apoyo psicológico, fisioterapia, etc.) también son valorados por los trabajadores de oficina
- **Un patio de comidas, un barista y/o un chef en el lugar**, con una amplia selección de alimentos y aperitivos recién preparados a precios subvencionados (o gratuitos) se encuentran entre los principales servicios de los empleados cuando se trata de la provisión de alimentos en la oficina

En síntesis

1. Los trabajadores de oficina en América Latina están impulsados por una combinación de bienestar, calidad del entorno laboral y preferencias sobre el trabajo flexible.
2. Aquellas empresas que alineen su propuesta con estos tres grandes ejes estarán mejor posicionadas para atraer, comprometer y retener talento en el mercado latinoamericano.

- El apoyo al bienestar y flexibilidad favorece la retención.

- La experiencia de oficina impulsa la productividad y la asistencia presencial.

- Los acuerdos de trabajo flexible inciden en la calidad de vida laboral.

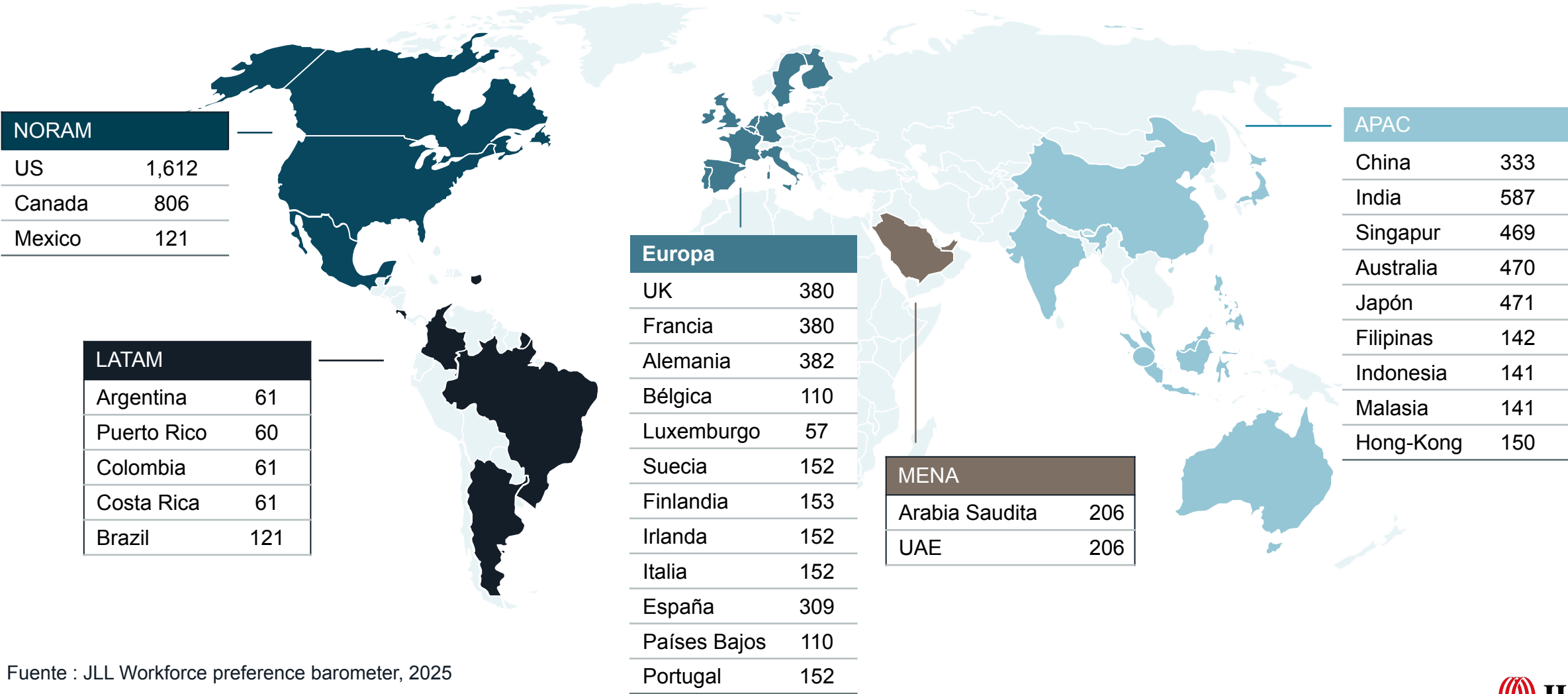


Implicaciones comerciales

1. **Adaptar la propuesta de valor para los empleados**
2. **Coordine la presencia de los equipos en la oficina para que el viaje valga la pena**
3. **Crear entornos de oficina diferenciados**
4. **Ampliar las políticas** flexibles para enfatizar la autonomía sobre las horas de trabajo
5. **Aprovechar las tecnologías** para crear entornos colaborativos habilitados para IA
6. **Establecer programas de bienestar holístico** que aborden el bienestar mental, el apoyo al cuidado y la prevención del agotamiento
7. **Invertir en capacitación de gerentes** centrada en inteligencia emocional, liderazgo remoto y conciencia de las presiones del equipo.
8. **Utilizar el lugar de trabajo físico para fortalecer la cultura de la empresa y el crecimiento profesional**, brindando oportunidades de reconocimiento, comunidad, creación de redes y tutoría.
9. **Recopile y actúe continuamente sobre los comentarios de los empleados**, segmentando las estrategias por datos demográficos, función, antigüedad y región.

Metodología de la encuesta

8.709 empleados encuestados en 31 mercados de todo el mundo en junio de 2025



Fuente : JLL Workforce preference barometer, 2025

Datos socio-demográficos

 Grupo de edad	
	Total de trabajadores oficina
Total	N=8709
Total (Sin ponderar)	N=8709
18-24	7%
25-29	15%
30-34	18%
35-49	37%
50-64	20%
65+	4%
Total 18-29	22%
Total 18-34	40%
Total 50+	24%

 Responsabilidades	
Total	N=8709
Total (Sin ponderar)	N=8709
Sí	67%
No	33%

 Tamaño de la empresa	
	Total de trabajadores oficina
Total	N=8709
Total (Sin ponderar)	N=8709
Menos de 500 empleados	1%
500 – 1.000 empleados	2%
1.000 - 5.000 empleados	44%
5.001-10.000 empleados	22%
Más de 10.000 empleados	32%

 Tipo de organización	
	Total de trabajadores oficina (A)
Total	N=8709
Total (Sin ponderar)	N=8709
Público	42%
Privado	58%

¡Muchas Gracias!

Gabriella Silva
Director LatAm
Gabriella.Silva@jll.com

Disclaimer

La información contenida en este documento es propiedad de Jones Lang LaSalle y se utilizará únicamente con el fin de evaluar esta propuesta. Toda esa documentación e información sigue siendo propiedad de Jones Lang LaSalle y se mantendrá confidencial. La reproducción de cualquier parte de este documento está autorizada solo en la medida necesaria para su evaluación. No debe mostrarse a ningún tercero sin la autorización previa por escrito de Jones Lang LaSalle. Toda la información contenida en este documento proviene de fuentes consideradas confiables; sin embargo, no se hace ninguna representación o garantía en cuanto a la exactitud de los mismos.

