



Perfil de país: Mexico



Metodología y mensajes globales clave



Ahora en su 15.º año, la encuesta global de Deloitte conectó con **22,595 personas de la Generación Z y Millennials en 44 países** para explorar sus perspectivas, experiencias y ambiciones profesionales. Los resultados revelan que estas generaciones buscan avanzar en sus propios términos, priorizando la estabilidad, el desarrollo de habilidades y el bienestar por encima de un crecimiento acelerado.

A medida que la Generación Z y los Millennials se adentran más en la adultez y en roles de liderazgo, están redefiniendo cómo se entiende el progreso en el trabajo. En los últimos 15 años, estas generaciones han transformado el entorno laboral de formas tangibles: impulsando una evolución en el liderazgo y la cultura organizacional, normalizando el trabajo flexible e híbrido, fomentando conversaciones más abiertas sobre la salud mental y elevando el propósito y los valores como factores visibles en las decisiones profesionales.

Sin embargo, aunque las expectativas han cambiado y las normas han evolucionado, algunas realidades estructurales han avanzado más lentamente. Frente a presiones económicas, el aumento del costo de vida, limitaciones en la vivienda, la inestabilidad geopolítica y los rápidos cambios tecnológicos, muchos jóvenes de la Generación Z y Millennials están optando por ordenar sus ambiciones: invirtiendo primero en habilidades, estabilidad y bienestar antes de comprometerse con roles o trayectorias que perciben como insostenibles.

A pesar de las presiones externas, muchos miembros de ambas generaciones mantienen una perspectiva positiva. Son más optimistas sobre su futuro financiero personal que sobre la economía en general. Están transformando activamente sus carreras mediante el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades. Además, en gran medida ven la expansión de la inteligencia artificial como un acelerador, no como una amenaza, esperando que les permita liberar tiempo, mejorar su desempeño y abrir nuevas oportunidades de crecimiento.

Este informe del 15.º aniversario **narra una historia de madurez que no trata de retraso, sino de discernimiento.** Estas generaciones avanzan de manera reflexiva, selectiva y en sus propios términos. Esto subraya una realidad más amplia: lo que las generaciones necesitan, quieren y esperan del trabajo seguirá evolucionando. Responder a ello requiere modelos dinámicos que se adapten constantemente para permitir que las personas, de todas las generaciones, prosperen en sus propios términos.

Nuestra metodología:

La encuesta 2026 de la Generación Z y los Millennials recopiló la opinión de 14,384 personas de la Generación Z y 8,211 Millennials (22,595 encuestados en total), de 44 países en Norteamérica, Latinoamérica, Europa Occidental, Europa del Este, Oriente Medio, África y Asia-Pacífico. El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 24 de noviembre de 2025 y el 15 de enero de 2026.

Según la definición del estudio, los encuestados de la Generación Z nacieron entre enero de 1995 y diciembre de 2007, y los Millennials nacieron entre enero de 1983 y diciembre de 1994.

Entre los principales hallazgos de este año:



La presión financiera está influyendo tanto en las decisiones personales como en las profesionales.



Las aspiraciones de liderazgo son condicionales ya que muchos consideran las compensaciones y sacrificios involucrados.



La adaptabilidad es ahora una competencia clave en la carrera profesional.



La adopción de la IA está acelerándose más rápido que la preparación de las organizaciones.



La salud mental está mejorando, pero **el estrés sigue presente en el trabajo cotidiano.**



El propósito y la conexión definen el lugar de trabajo ideal e influyen en la retención.



A medida que se aproxima una importante transición operacional, **preservar el conocimiento es fundamental.**

La siguiente presentación analiza cómo la **Generación Z y Millennials de México** se diferencian de sus pares globales en estos temas clave.

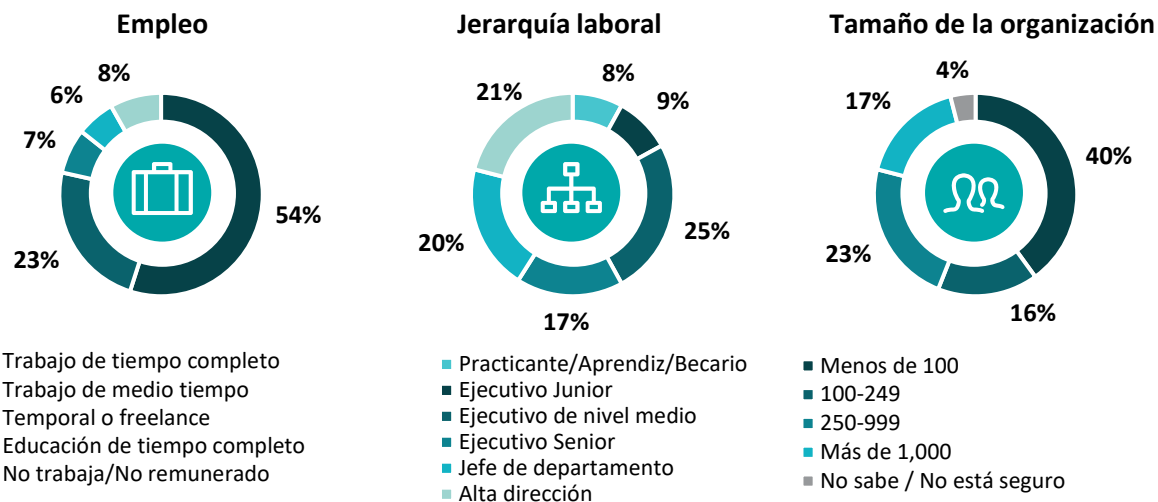
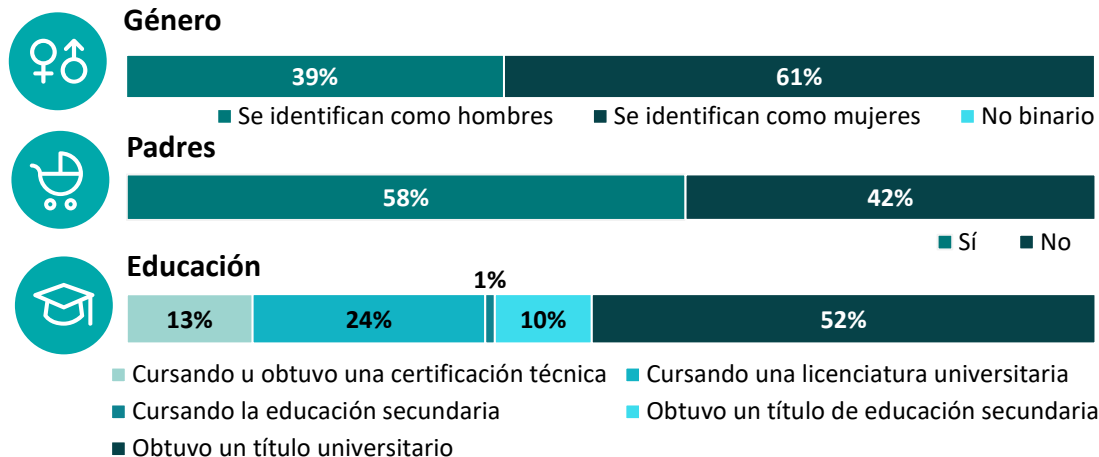


Perfil de país: Mexico

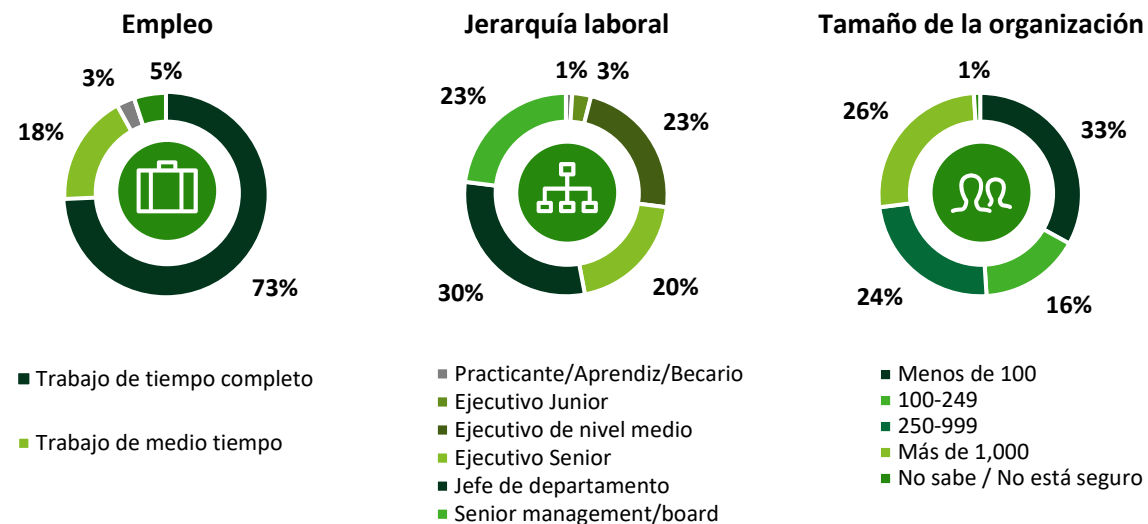
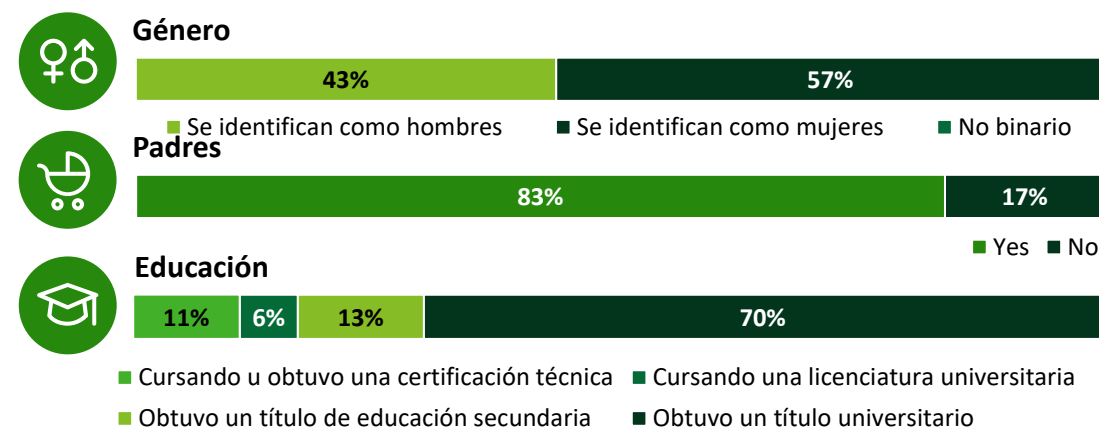
512 entrevistados en total en Mexico: 300 de la Generación Z y 212 Millennials



PERFIL DE LA GENERACIÓN Z



PERFIL DE LA GENERACIÓN MILLENNIAL





La realidad del “quizá más tarde”: presión financiera y decisiones pospuestas

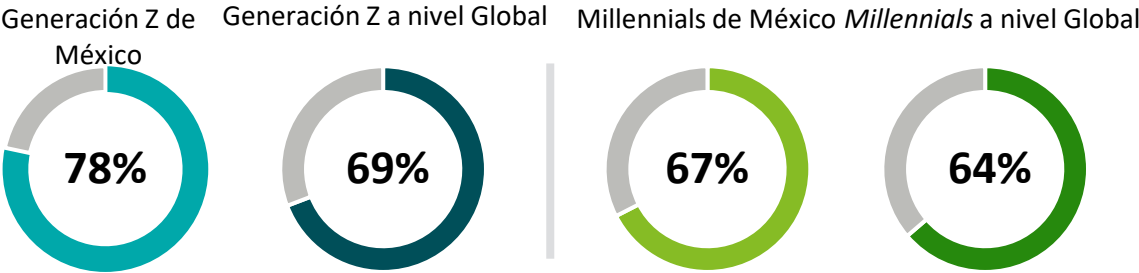


El 57% de los jóvenes de la Generación Z y 52% de los Millennials en México dicen *que han retrasado decisiones importantes de vida debido a su situación financiera*

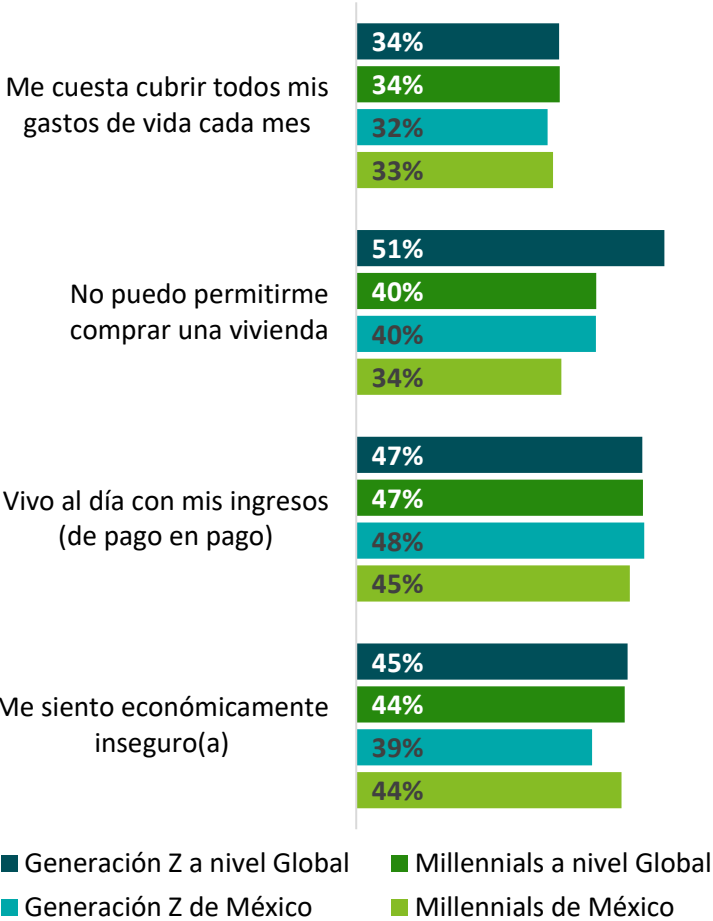
Principales preocupaciones

	Delincuencia / seguridad personal	Costo de vida	Corrupción dentro de las empresas o la política	Salud mental de mi generación	Desempleo
Generación Z de México	37%	28%	21%	19%	16%
	Delincuencia / seguridad personal	Costo de vida	Desempleo	Cambio climático / Protección del medio ambiente	Corrupción dentro de las empresas o la política
Millennials de México	46%	37%	24%	18%	18%

Porcentaje que afirma que la asequibilidad de la vivienda influye en sus decisiones profesionales



Estabilidad financiera





Liderazgo replanteado



Si bien el 92% de los jóvenes de la generación Z y el 83% de los Millennials en México están interesados en asumir roles de liderazgo en algún momento de sus carreras, solo el 4% de la generación Z y el 7% de los Millennials dicen que es su principal objetivo profesional

	Objetivo profesional principal				
	Mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Lograr estabilidad y seguridad laboral	Lograr la independencia financiera	Convertirme en un experto en mi campo	Aprendizaje y desarrollo continuo
Generación Z de México	25%	22%	15%	11%	10%
Millennials de México	Mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Lograr estabilidad y seguridad laboral	Lograr la independencia financiera	Aprendizaje y desarrollo continuo	Convertirme en un experto en mi campo
	26%	20%	18%	10%	8%

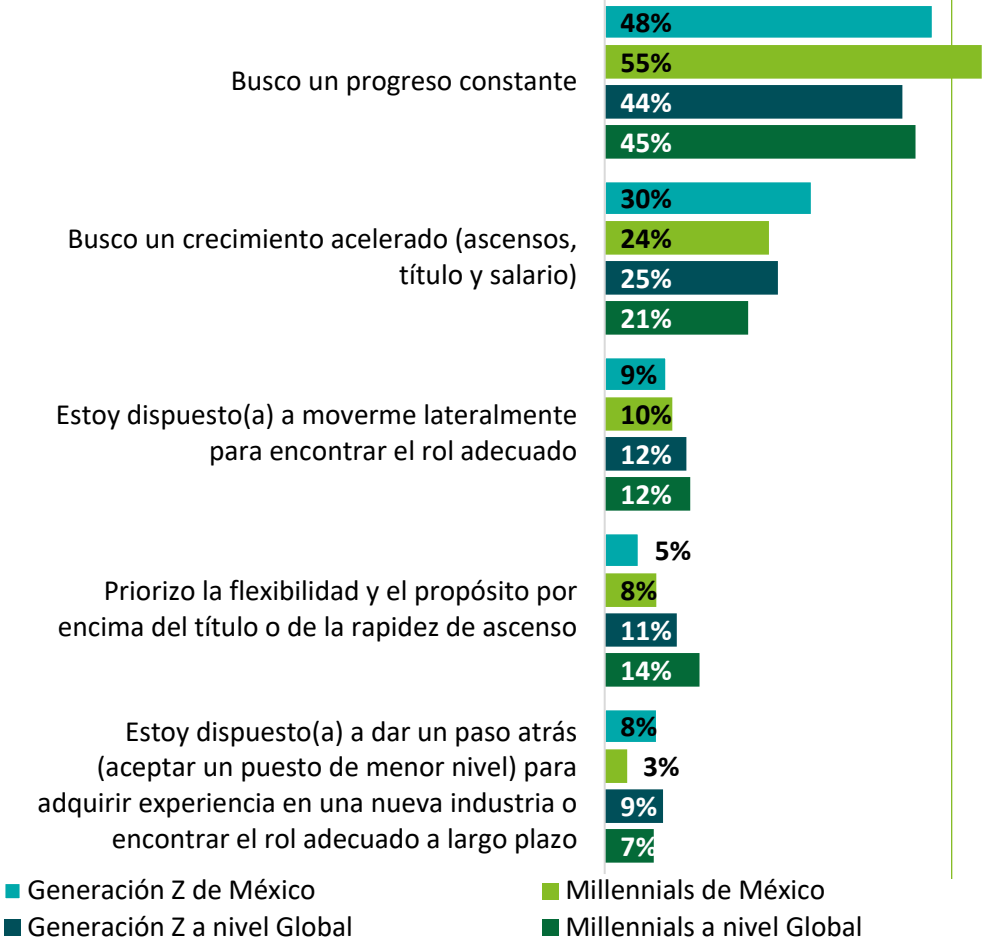


Liderazgo replanteado

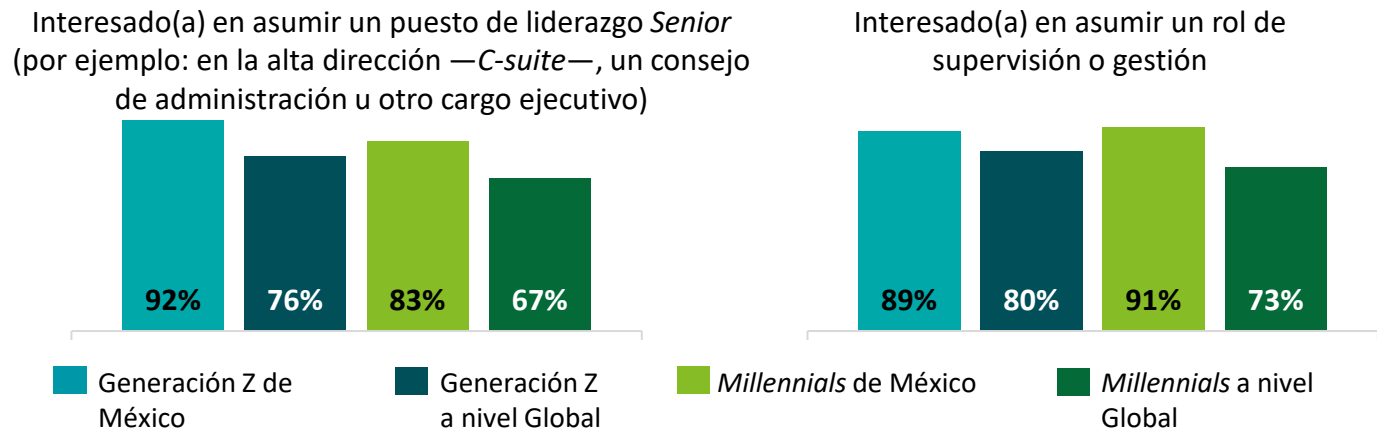


El 45% de los jóvenes de la Generación Z y el 61% de los Millennials a nivel global, y el 50% de los jóvenes de la Generación Z y el 67% de los Millennials en México, gestionan o supervisan equipos o son ejecutivos que lideran organizaciones

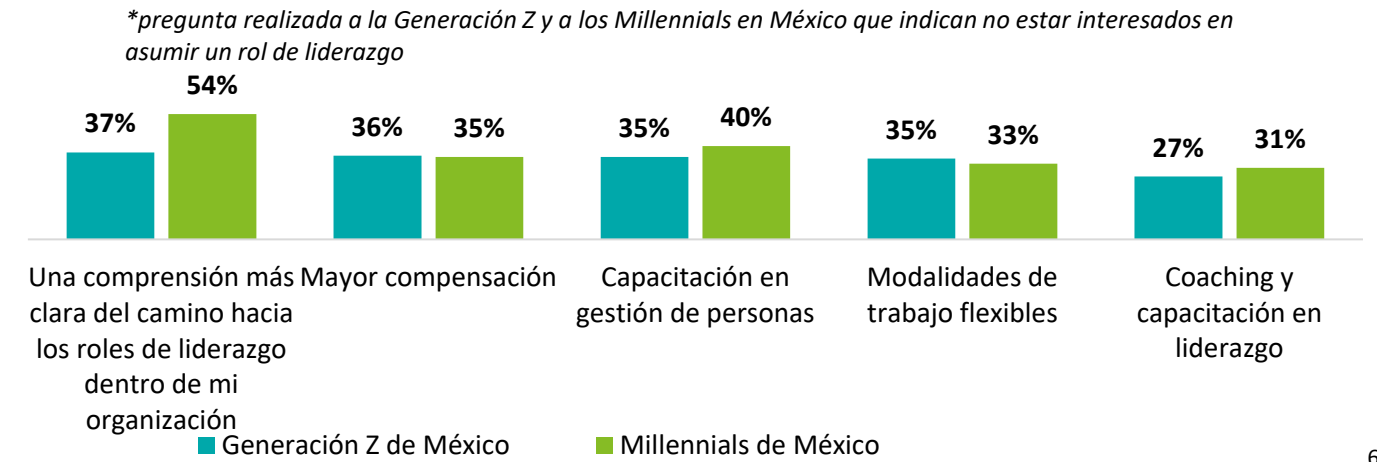
Cómo los encuestados piensan sobre su trayectoria profesional (porcentaje que selecciona cada opción)



Porcentaje de encuestados que consideran que están interesados en asumir roles de liderazgo



Los cinco principales factores que incrementarían el interés en roles de liderazgo





Aprendizaje continuo y adaptabilidad como estrategia profesional



Habilidades actuales y futuras

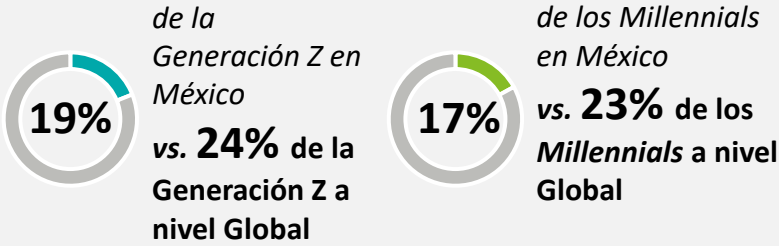
Porcentaje que califica sus habilidades como avanzadas en estas áreas (top 5)

	Colaboración / Trabajo en equipo	Adaptabilidad	Ética de trabajo	Empatía/ Inteligencia emocional	Pensamiento crítico / resolución de problemas
Generación Z de México	52%	52%	52%	52%	47%
Millennials de México	69%	59%	58%	57%	55%

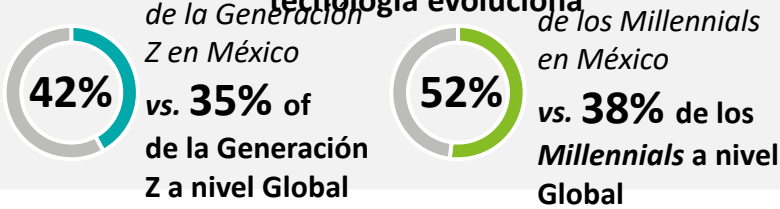
Porcentaje interesado en desarrollar aún más esta habilidad (top 5)

	Hablar en público	Liderazgo / Definición de visión / Toma de decisiones	Creatividad	IA / Fluidez en el uso de herramientas de automatización	Gestión de proyectos
Generación Z de México	44%	43%	42%	41%	38%
Millennials de México	48%	43%	39%	38%	35%

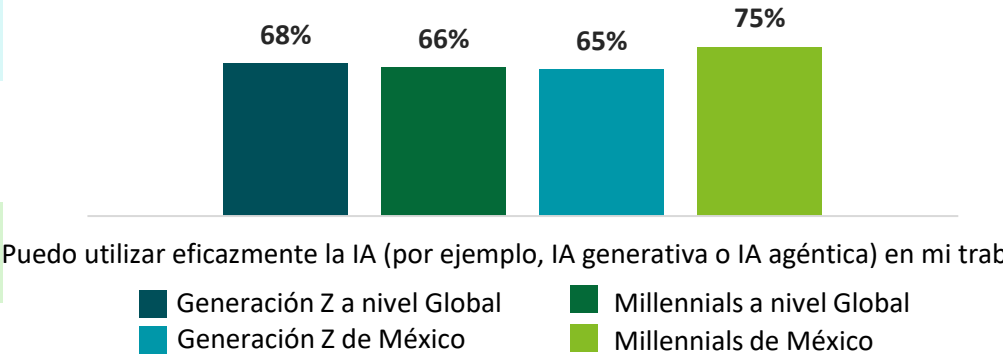
Porcentaje de encuestados que indica haber completado capacitación en IA



Porcentaje de encuestados que dicen que continúan buscando nuevas oportunidades de formación en IA a medida que la tecnología evoluciona



- Porcentaje de encuestados que están confiados o muy confiados en poder utilizar la IA en sus tareas laborales





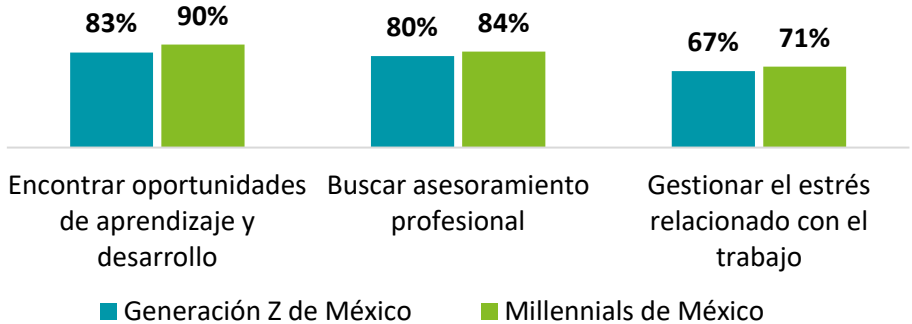
IA, adaptabilidad y la brecha de preparación



El 75% de los jóvenes de la Generación Z y el 82% de los Millennials en México *utilizan la IA en su trabajo cotidiano*

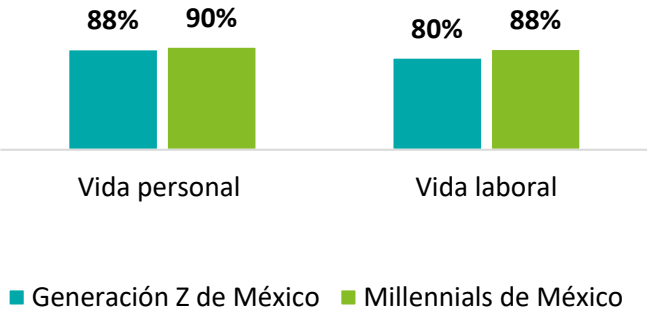
Cómo los encuestados utilizan la IA para su crecimiento y bienestar

Porcentaje que indica estar de acuerdo o totalmente de acuerdo



Quienes indican que la IA impacta positivamente su...

Porcentaje que indica que es muy o algo positivo

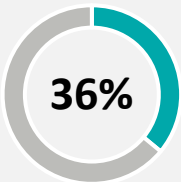


Las cinco principales barreras para el uso de la IA en el trabajo

Porcentaje que selecciona cada opción

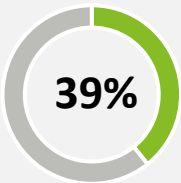
	Las herramientas de IA disponibles carecen de capacidades creativas	Falta de conocimiento y experiencia	No confío en los resultados de las herramientas de IA	Es más fácil / me toma menos tiempo hacerlo yo mismo	Las herramientas de IA no están bien integradas con otros sistemas o flujos de trabajo
Generación Z de México	24%	24%	23%	21%	20%
Millennials de México	27%	22%	22%	21%	21%

Porcentaje de encuestados que considera que las herramientas de IA proporcionadas por su empleador son en su mayoría o completamente suficientes



de la Generación Z en México

vs. **38%** de la Generación Z a nivel Global



de los Millennials en México

vs. **40%** de los Millennials a nivel Global



Bienestar como infraestructura



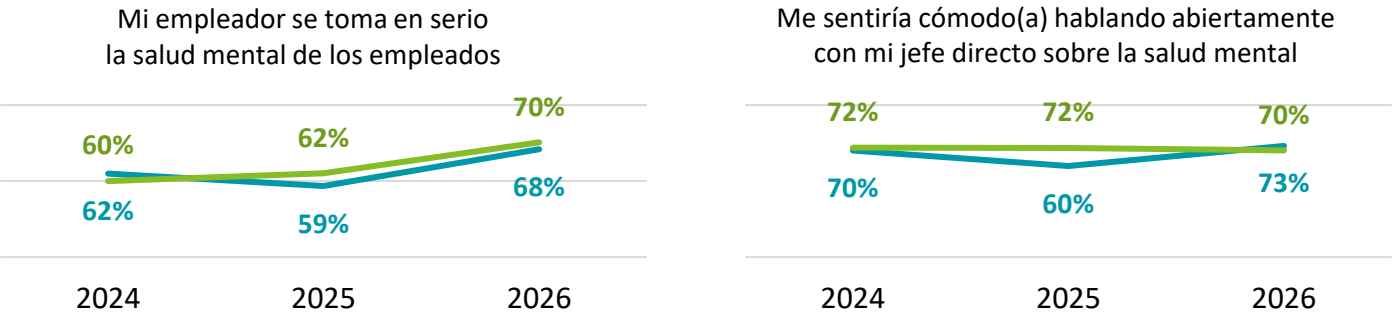
El 32% de los jóvenes de la Generación Z y el 27% de los Millennials en México dicen *que se sienten estresados todo o la mayor parte del tiempo*

Los cinco principales factores que contribuyen en gran medida a la ansiedad/estrés en México

**pregunta realizada únicamente a quienes se sienten ansiosos o estresados*

	Mi situación financiera a largo plazo	La salud / el bienestar de mi familia	Mi seguridad personal	Mis finanzas diarias	Mi salud física
Generación Z de México	51%	50%	42%	39%	39%
	Mi situación financiera a largo plazo	La salud / el bienestar de mi familia	Mis finanzas diarias	Mi seguridad personal	Preocupaciones sobre mi salud mental
Millennials de México	45%	43%	39%	36%	31%

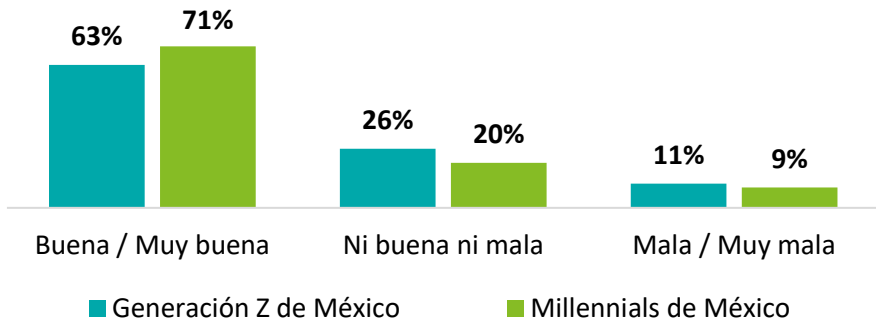
Porcentaje que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la salud mental en el lugar de trabajo



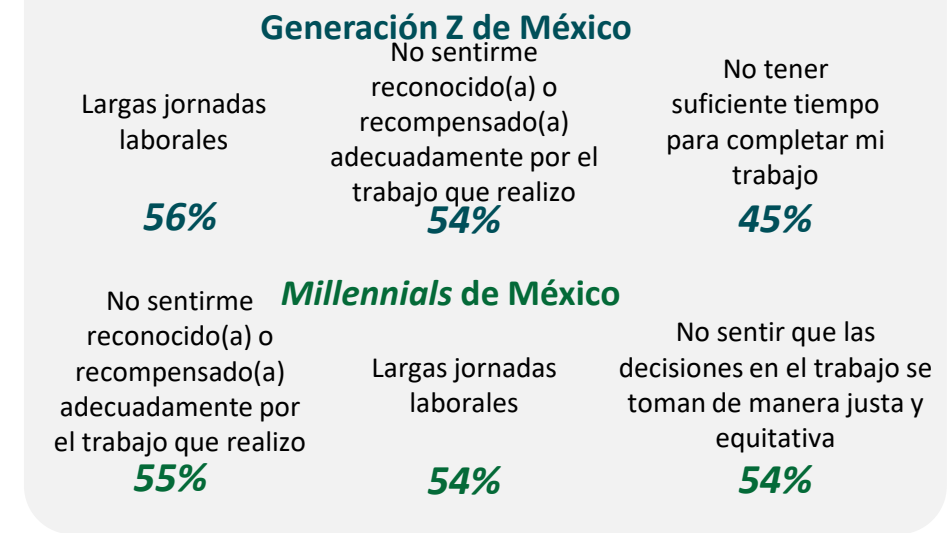
— Generación Z de México — Millennials de México — Generación Z de México — Millennials de México

© 2026. Para más información, contáctenos Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Cómo los encuestados califican su bienestar mental general



Los tres principales aspectos del trabajo que contribuyen al estrés/ansiedad





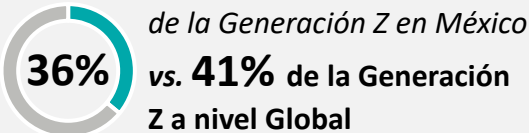
El lugar de trabajo ideal: donde el propósito y la conexión convergen



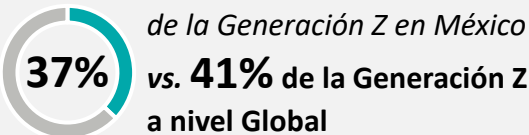
El 98% de los jóvenes de la Generación Z y el 97% de los Millennials en México dicen *que tener un sentido de propósito es importante para su satisfacción laboral*

Porcentaje de encuestados que rechazó una asignación o un posible empleador debido a sus creencias personales

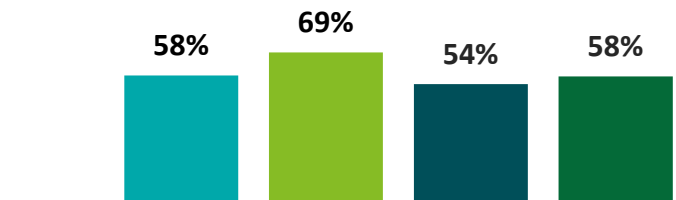
Possible employer



Asignación / Proyecto



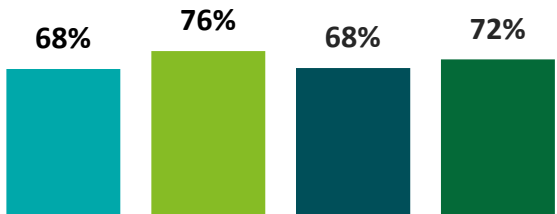
Porcentaje que indica que su trabajo actual está alineado con sus creencias/valores



Alineado(a) / mayormente alineado(a)

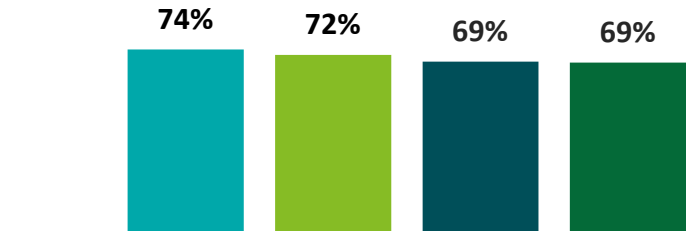
■ Generación Z de México ■ Millennials de México ■ Generación Z a nivel Global ■ Millennials a nivel Global

Porcentaje que indica que su trabajo actual le permite hacer una contribución significativa a la sociedad

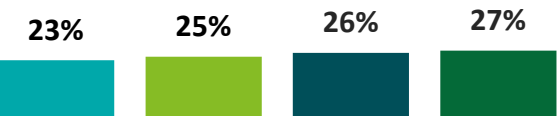


Totalmente de acuerdo / de acuerdo

Creencia en la capacidad de generar cambios en el trabajo



Sí, mi organización busca la opinión de los empleados e incorpora nuestra retroalimentación



No, las decisiones se toman de arriba hacia abajo y la retroalimentación de los empleados no suele tomarse en cuenta

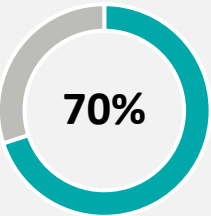
■ Generación Z de México ■ Millennials de México ■ Generación Z a nivel Global ■ Millennials a nivel Global



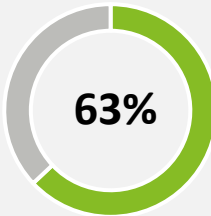
Workplace Connection: Relationships & Management



Porcentaje de encuestados en México que dicen que tienen *colegas de trabajo* a quienes consideran *amigos personales*



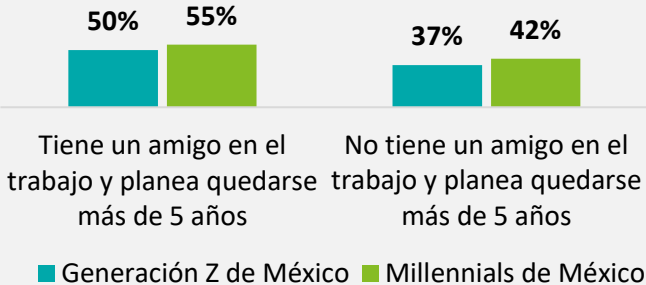
Generación Z de México



Millennials de México

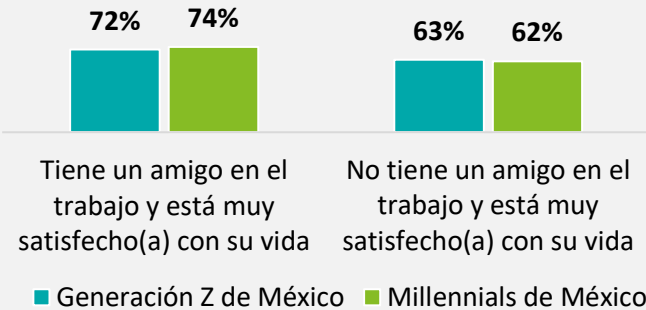
Cómo se relacionan las amistades laborales con la permanencia laboral prevista

Porcentaje que planea permanecer más de 5 años



Cómo se correlacionan las amistades laborales con la felicidad

Porcentaje que indica estar muy satisfecho(a) con su vida



Compromiso con los colegas de trabajo (porcentaje que selecciona cada opción)





El futuro para el que se están preparando



El 57% de los jóvenes de la Generación Z y el 63% de los Millennials en México dicen *que su equipo podría mantener el desempeño si un experto clave dejara la organización*

Los cinco principales desafíos relacionados con la transferencia eficaz de conocimientos *(porcentaje que selecciona cada opción)*

	Falta de incentivos o reconocimiento	Preocupaciones sobre la confidencialidad	La alta rotación interrumpe la continuidad	No hay un responsable claro de la documentación	El trabajo remoto o híbrido dificulta el aprendizaje
Generación Z de México	34%	25%	25%	22%	22%
	Falta de incentivos o reconocimiento	La alta rotación interrumpe la continuidad	Preocupaciones sobre la confidencialidad	Falta de tiempo o priorización insuficiente	No hay un responsable claro de la documentación
Millennials de México	32%	31%	25%	23%	22%



Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante “Entidades Relacionadas”) (colectivamente, la “organización Deloitte”). DTTL (también denominada como “Deloitte Global”) así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/about para obtener más información.

Deloitte ofrece servicios profesionales líderes a casi el 90% de las empresas de la lista Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestra gente ofrece resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza del público en los mercados de capitales y permiten que los clientes se transformen y prosperen. Sobre la base de sus 180 años de historia, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Descubra cómo las aproximadamente 470,000 personas de Deloitte en todo el mundo tienen un impacto importante en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, “Deloitte S-LATAM, S.C.” es la firma miembro de Deloitte y comprende cuatro Marketplaces: México, Centroamérica, Cono Sur y Región Andina. Involucra varias entidades legalmente separadas e independientes, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. “Deloitte S-LATAM, S.C.” no presta servicios a clientes. Consulte <http://www.deloitte.com/conozcanos> para obtener más información.

Esta comunicación contiene únicamente información general, y ninguna de las empresas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), su red global de firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "organización Deloitte") está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento o servicios profesionales. Antes de tomar cualquier decisión o realizar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se dan declaraciones, garantías o compromisos (expresos o implícitos) en cuanto a la exactitud o integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL, ni sus firmas miembro, entidades relacionadas, empleados o agentes será responsable de ninguna pérdida o daño que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus empresas miembro, y sus entidades relacionadas, son entidades jurídicamente separadas e independientes.

© 2026 Deloitte S-Latam, S.C. (Versión en español)

© 2026. Para más información, contáctenos Deloitte Touche Tohmatsu Limited.