



Tendencias de Recursos Humanos 2026



Marzo 2026

Metodología

CAWI – Encuesta auto administrada



Fecha de levantamiento:
Dic'25 – Ene'26



Alcance:
Nacional

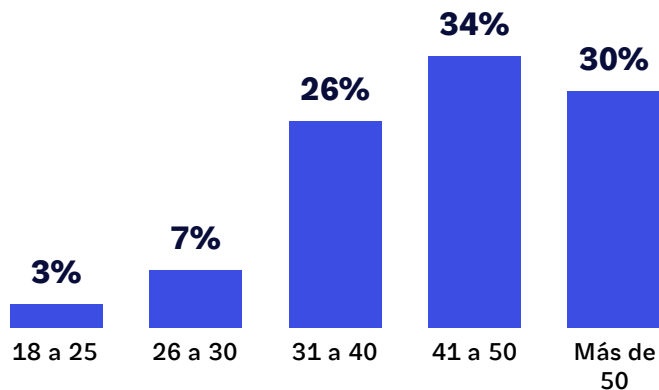


Muestra:
Colaboradores: 1,940
Reclutadores: 323

Muestra colaboradores: 1,940

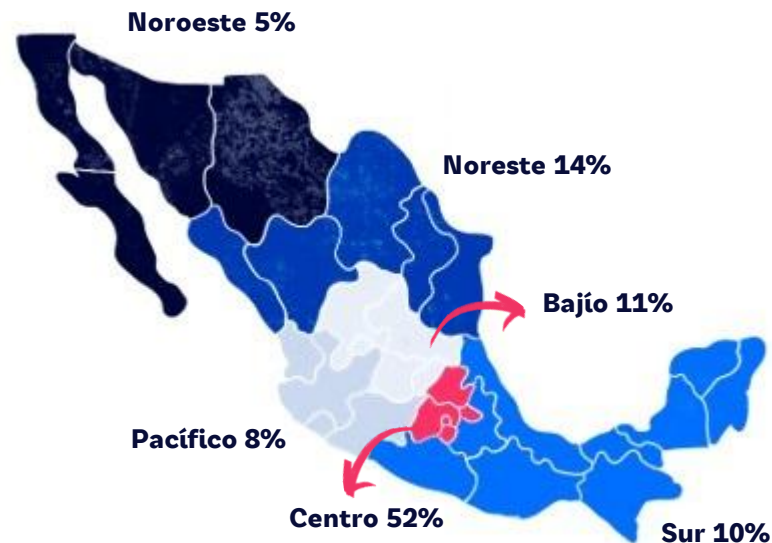


Rangos de edad



Base: 1,940

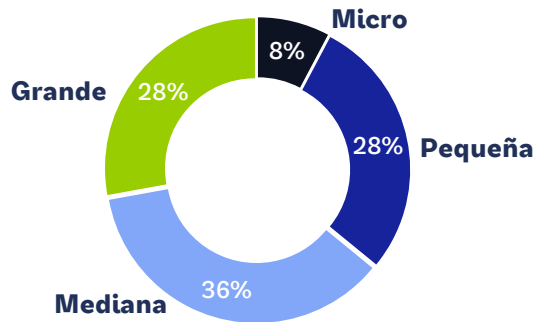
Localidad



Muestra reclutadores: 323



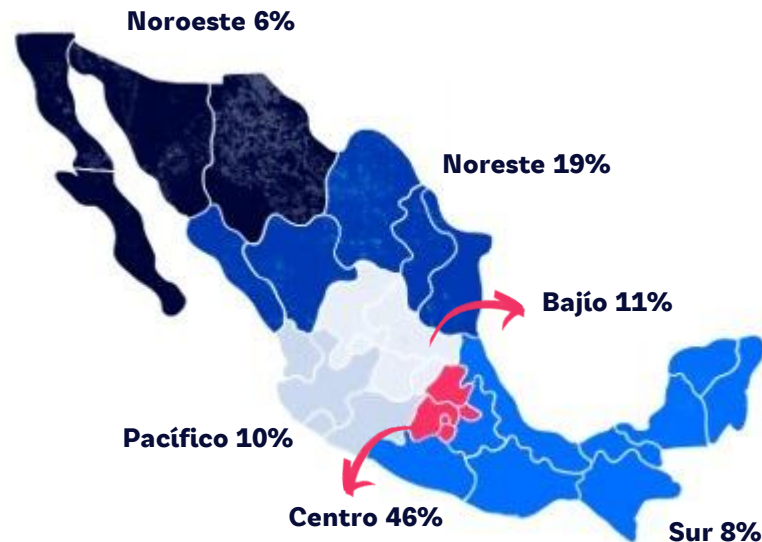
Tamaño de la empresa



Industrias

- Reclutamiento 10%
- Automotriz 7%
- Servicios 7%
- Servicios financieros 7%
- Productos de consumo 6%
- Tecnologías de la información 5%

Localidad de la empresa



Base: 323

Principales retos y enfoques estratégicos de RRHH en 2026



Principales retos de Recursos Humanos en 2026

**Atracción y
retención de
talento**
71%

**Ajustes salariales y
cumplimiento de
reformas laborales**
60%

**Transformación
digital,
automatización e
inteligencia artificial**
52%

**Equilibrio entre
flexibilidad laboral
y productividad**
51%

**Capacitación y
desarrollo continuo
(upskilling y
reskilling)**
46%

**Gestión de nuevas
generaciones y
liderazgo inclusivo**
43%

Base: 323

¿Cuáles consideras que son los principales retos que tendrá el área de Recursos Humanos de la empresa en la que laboras en 2026?

Las empresas medianas estarán más enfocadas en la mejora salarial, mientras que las microempresas priorizarán la atención a las nuevas generaciones

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Atracción y retención de talento	64%	70%	71%	73%
Ajustes salariales y cumplimiento de reformas laborales	44%	58%	64%	62%
Transformación digital, automatización e inteligencia artificial	60%	47%	49%	58%
Equilibrio entre flexibilidad laboral y productividad	64%	49%	50%	51%
Capacitación y desarrollo continuo (upskilling y reskilling)	36%	42%	48%	50%
Gestión de nuevas generaciones y liderazgo inclusivo	60%	40%	39%	47%
Base:	25	91	117	90

¿Cuáles consideras que son los principales retos que tendrá el área de Recursos Humanos de la empresa en la que laboras en 2026?

Datos que destacan



Prioridades de las empresas respecto al talento humano en 2026 bajo la perspectiva del colaborador

77%

Salarios
competitivos y
beneficios flexibles

64%

Desarrollo
profesional y
aprendizaje
continuo

61%

Salud mental,
bienestar y
flexibilidad laboral

50%

Atracción,
retención y
compromiso del
talento

45%

Experiencia del
colaborador y clima
organizacional

43%

Liderazgo empático
e inclusivo

Base: 1,940

¿Cuáles consideras que deben ser las prioridades de las empresas con respecto al talento humano en 2026?

Los perfiles de 26 a 40 años priorizan el desarrollo y bienestar, mientras que los mayores de 51 años destacan el ambiente laboral

	18 a 25	26 a 30	31 a 40	41 a 50	Más de 51
Salarios competitivos y beneficios flexibles	79%	79%	79%	78%	73%
Desarrollo profesional y aprendizaje continuo	68%	72%	68%	63%	60%
Salud mental, bienestar y flexibilidad laboral	64%	78%	68%	61%	50%
Atracción, retención y compromiso del talento	46%	44%	52%	51%	51%
Experiencia del colaborador y clima organizacional	23%	30%	40%	46%	53%
Liderazgo empático e inclusivo	32%	47%	39%	41%	50%
Base:	56	140	501	659	575

Enfoque estratégico de Recursos Humanos en 2026

- 48% **Atracción y fidelización** del talento
- 47% **Productividad**, eficiencia y cumplimiento de objetivos
- 42% **Digitalización e inteligencia artificial** aplicada a **RRHH**
- 38% Alineación estratégica con las metas del negocio
- 38% Experiencia del colaborador y clima organizacional
- 30% Desarrollo profesional y aprendizaje continuo
- 28% Bienestar integral y salud mental de los colaboradores

Base: 323

¿Cuál consideras que será el enfoque estratégico del departamento de Recursos Humanos de la empresa en la que laboras para 2026?

La tendencia por digitalizar y usar IA en los procesos de Recursos Humanos destaca en las empresas grandes

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Atracción y fidelización del talento	40%	38%	50%	58%
Productividad, eficiencia y cumplimiento de objetivos	52%	48%	46%	44%
Digitalización e inteligencia artificial aplicada a RRHH	52%	32%	36%	57%
Alineación estratégica con las metas del negocio	40%	35%	47%	30%
Experiencia del colaborador y clima organizacional	36%	34%	42%	37%
Desarrollo profesional y aprendizaje continuo	24%	33%	28%	32%
Bienestar integral y salud mental de los colaboradores	20%	19%	34%	30%
Base:	25	91	117	90

¿Cuál consideras que será el enfoque estratégico del departamento de Recursos Humanos de la empresa en la que laboras para 2026?

Datos que
destacan

Desde la perspectiva de los colaboradores, se requiere mayor foco en productividad, desarrollo y alineación con los objetivos del negocio

→ 46% **Productividad**, eficiencia y cumplimiento de objetivos

→ 36% **Desarrollo profesional** y aprendizaje continuo

→ 31% Alineación del talento con los **objetivos del negocio**

→ 29% Bienestar integral y salud mental de los colaboradores

→ 28% Experiencia del colaborador y clima organizacional

→ 24% Cumplimiento de las regulaciones laborales

Base: 1,940

¿Cuál consideras que será el enfoque en la gestión de talento para 2026 en la empresa que laboras actualmente (o la última en la que laboraste)?

Los mayores de 51 años buscan un enfoque en la productividad, la alineación con los objetivos del negocio y el ambiente laboral

	18 a 25	26 a 30	31 a 40	41 a 50	Más de 51
Productividad, eficiencia y cumplimiento de objetivos	41%	46%	40%	46%	52%
Desarrollo profesional y aprendizaje continuo	29%	34%	33%	36%	40%
Alineación del talento con los objetivos del negocio	23%	20%	25%	32%	39%
Bienestar integral y salud mental de los colaboradores	14%	22%	25%	31%	32%
Experiencia del colaborador y clima organizacional	23%	26%	25%	27%	35%
Cumplimiento de las regulaciones laborales	25%	24%	23%	24%	25%
Base:	56	140	501	659	575

¿Cuál consideras que será el enfoque en la gestión de talento para 2026 en la empresa que laboras actualmente (o la última en la que laboraste)?

Datos que
destacan



Principales demandas de los colaboradores y acciones de las empresas



La mejora salarial y las prestaciones competitivas son la principal demanda de los colaboradores hacia las empresas



Base: 1,940

¿Qué demandarías a tu empleador actual o futuro en 2026?

El talento joven coloca al liderazgo humano y la escucha activa como prioridades

	18 a 25	26 a 30	31 a 40	41 a 50	Más de 51
Mejores salarios y prestaciones competitivas	75%	74%	78%	76%	69%
Desarrollo profesional y capacitación continua	66%	69%	66%	65%	65%
Equilibrio entre vida laboral y personal	61%	64%	63%	65%	62%
Liderazgo empático y comunicación abierta	52%	44%	46%	55%	62%
Flexibilidad laboral y esquemas híbridos o remotos	55%	56%	60%	52%	45%
Ambientes laborales seguros y positivos	52%	46%	43%	47%	52%
Base:	56	140	501	659	575

Principales iniciativas de las empresas para lograr el bienestar de los colaboradores en 2026



42%

**Desarrollo
profesional y
oportunidades de
crecimiento**



42%

**Beneficios y
prestaciones
competitivas**



39%

**Estabilidad
económica y
salarial**



34%

**Cultura
organizacional
positiva**



29%

**Salud mental y
emocional**



28%

**Liderazgo empático
y accesible**

Base: 323

¿Qué aspectos consideran más importantes como área de Recursos Humanos para lograr el bienestar laboral en 2026?

Las empresas medianas priorizarán beneficios competitivos y fortalecer su cultura organizacional

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento	40%	36%	44%	44%
Beneficios y prestaciones competitivas	28%	44%	47%	37%
Estabilidad económica y salarial	36%	44%	35%	39%
Cultura organizacional positiva	28%	36%	40%	24%
Salud mental y emocional	24%	27%	27%	34%
Liderazgo empático y accesible	28%	23%	28%	33%
Base:	25	91	117	90

¿Qué iniciativas son primordiales para mejorar el bienestar de los colaboradores?

55%

Estabilidad
económica y
salarial

44%

Desarrollo
profesional y
oportunidades de
crecimiento

38%

Beneficios y
prestaciones
competitivas

33%

Salud mental y
emocional

31%

Flexibilidad
laboral

27%

Liderazgo empático
y accesible

Base: 1,940

¿Qué aspectos consideras más importantes para lograr el bienestar laboral en 2026?

Flexibilidad laboral: un factor clave de bienestar para los colaboradores de 26 a 40 años

	18 a 25	26 a 30	31 a 40	41 a 50	Más de 51
Estabilidad económica y salarial	54%	58%	54%	55%	54%
Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento	41%	46%	47%	43%	44%
Beneficios y prestaciones competitivas	30%	33%	37%	39%	38%
Salud mental y emocional	39%	32%	37%	34%	29%
Flexibilidad laboral	32%	39%	37%	31%	25%
Liderazgo empático y accesible	21%	25%	22%	28%	31%
Base:	56	140	501	659	575

¿Qué aspectos consideras más importantes para lograr el bienestar laboral en 2026?

Datos que
destacan



La **salud mental** en la estrategia de RH 2026: perspectiva de colaboradores y reclutadores

76%

de los **colaboradores** indica que
tiene una alta prioridad
estratégica

48%

de los **reclutadores** indica que tiene
una alta prioridad estratégica



Prácticas de contratación para atraer talento



La claridad y la transparencia serán aspectos clave para atraer al talento en 2026

-  71% Claridad en la oferta salarial y los beneficios desde el inicio
-  51% Procesos de reclutamiento claros y rápidos
-  50% Comunicación transparente durante todo el proceso
-  50% Trato humano y respetuoso en todas las etapas del proceso
-  49% Oportunidades de crecimiento y capacitación desde el ingreso
-  47% Evaluaciones basadas en habilidades y experiencia real

Base: 1,940

¿Qué prácticas de contratación influirían más en tu decisión de postularte o aceptar una oferta en 2026?

Prácticas de contratación para atraer talento en 2026

-  46% Procesos de reclutamiento más rápidos y simplificados
-  41% Reclutamiento proactivo y búsqueda de talento en redes profesionales
-  36% Evaluaciones basadas en habilidades (skill-based hiring)
-  25% Entrevistas por video o procesos híbridos de entrevista
-  24% Uso de inteligencia artificial para filtrar y evaluar candidatos
-  24% Employer branding y propuesta de valor al empleado más clara

Base: 323

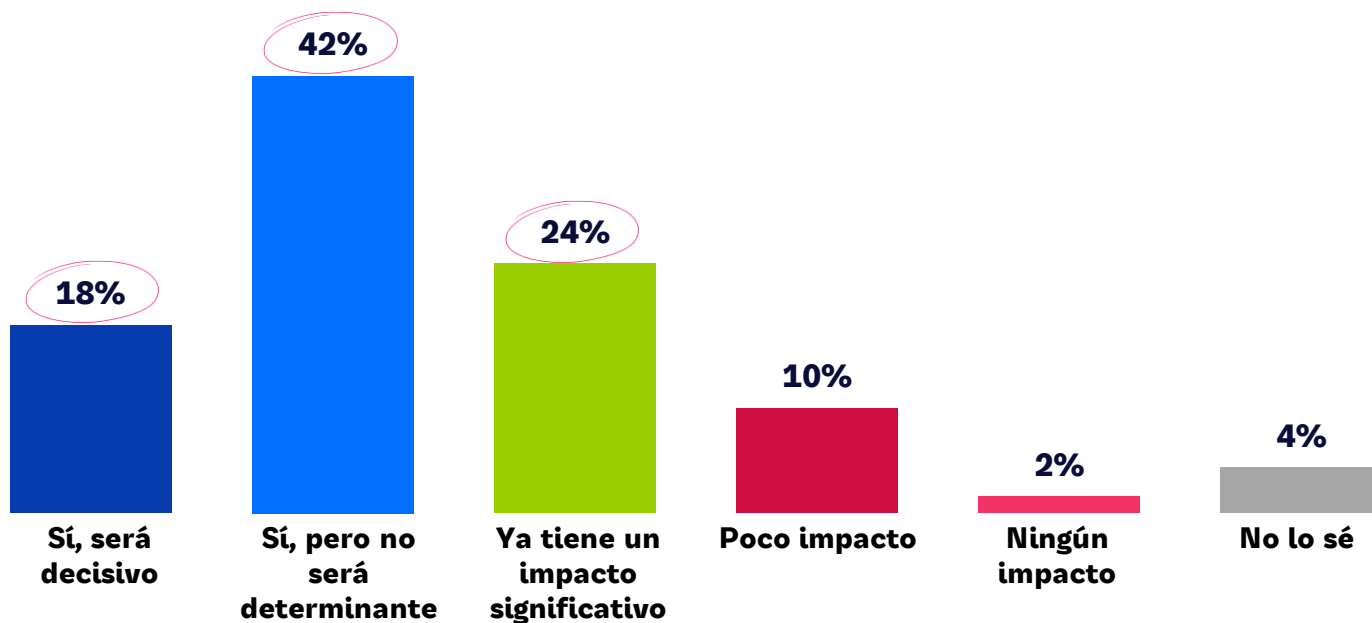
¿Qué prácticas de contratación consideras que serán más relevantes para atraer talento en 2026?



Diversidad, equidad e inclusión



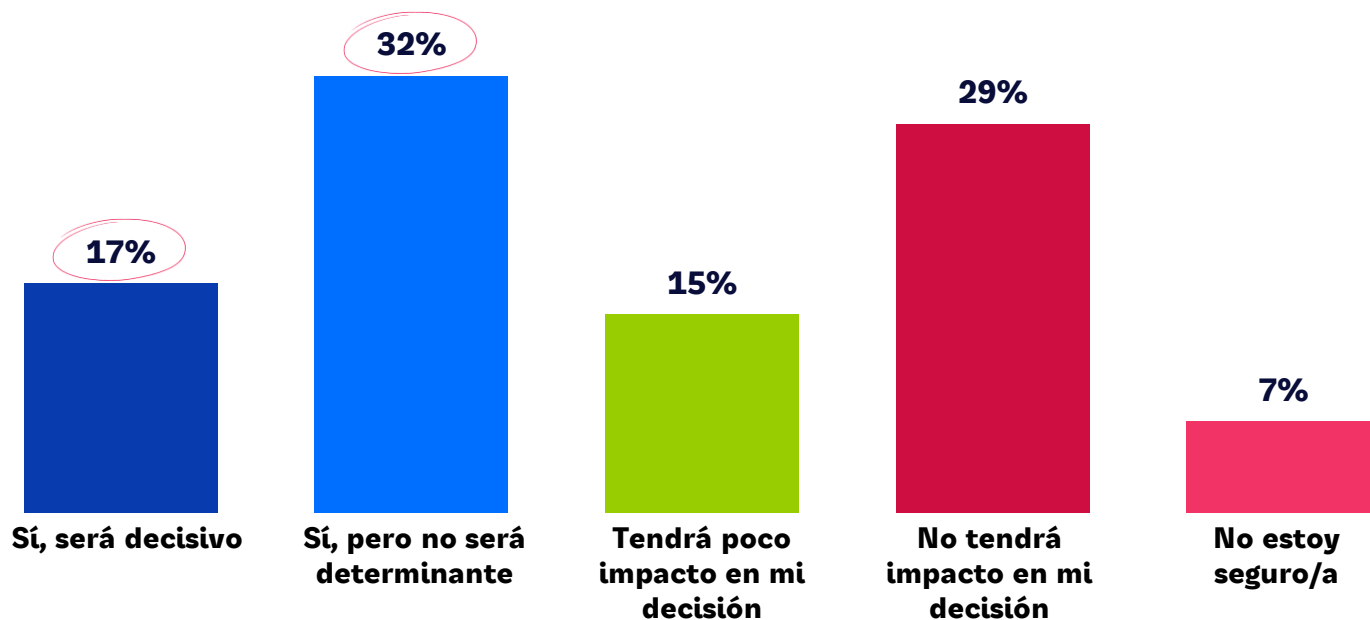
El 80% de los reclutadores reconoce el impacto de la DEI en la atracción y retención de talento, pero solo la mitad la considera decisiva



Base: 323

¿Crees que la diversidad, equidad e inclusión tendrá impacto en la atracción y retención de talento en 2026?

La DEI será un factor que influya en la decisión laboral de casi la mitad de los colaboradores, aunque para una minoría será determinante



Base: 1,940

¿Consideras que la diversidad, equidad e inclusión (DEI) influirá en tu decisión de postularte o permanecer en una empresa en 2026?

DEI como eje estratégico en 2026: visión del reclutador vs relevancia para los colaboradores

59% menciona que la equidad y transparencia salarial será un asunto estratégico en 2026

87% considera que la equidad y transparencia salarial es un aspecto importante que deben contemplar las empresas

53% menciona que la equidad de género será un asunto estratégico en 2026

74% considera que la equidad de género es un aspecto importante que deben contemplar las empresas

50% menciona que la diversidad, equidad e inclusión será un asunto estratégico en 2026

74% considera que la diversidad, equidad e inclusión es un aspecto importante que deben contemplar las empresas

Reclutador

Colaborador

Colaboradores (1,940): ¿Qué tan importante es que las empresas consideren en sus asuntos estratégicos de 2026: la equidad salarial/ equidad de género/ diversidad e inclusión?

Reclutadores (323): ¿Para las empresas será un asunto estratégico de 2026: la equidad salarial/ equidad de género/ diversidad e inclusión?

Prioridades de diversidad, equidad e inclusión que deben incorporar las empresas

-  48% Sensibilización, capacitación y políticas de inclusión
-  47% Equidad salarial y representación femenina en liderazgo
-  46% Cultura organizacional diversa e inclusiva
-  44% Inclusión de personas con discapacidad
-  31% Inclusión étnica y cultural
-  30% Inclusión generacional, LGBTQ+ y de adultos mayores

Base: 1,940

¿Cuáles consideras que deben ser las prioridades de diversidad, equidad e inclusión en las empresas en 2026?

Acciones más efectivas para impulsar la diversidad, equidad e inclusión en las empresas



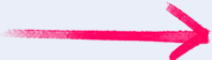
Base: 323

¿Qué acciones consideras más efectivas para impulsar la diversidad, equidad e inclusión en tu empresa?

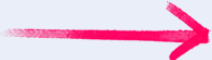
Aspectos y habilidades clave para ser competitivo en el mercado laboral



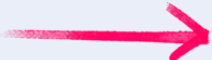
La evaluación de candidatos se centra en competencias y habilidades, destacando las capacidades tecnológicas y digitales



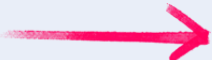
51% Habilidades y competencias



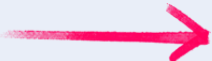
36% Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo



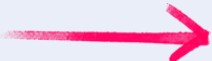
36% Experiencia laboral previa



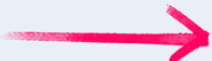
33% Estabilidad laboral en empleos anteriores



31% Compatibilidad con la cultura organizacional



20% Dominio de herramientas tecnológicas y digitales

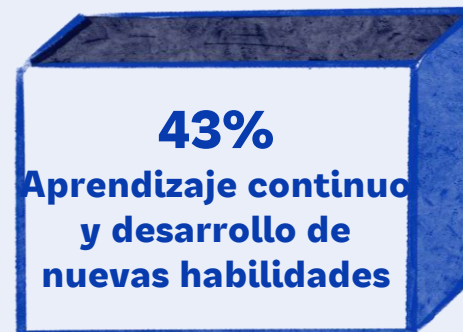
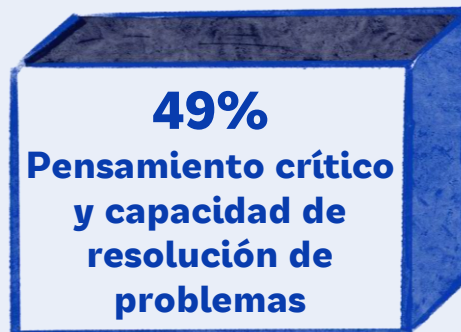
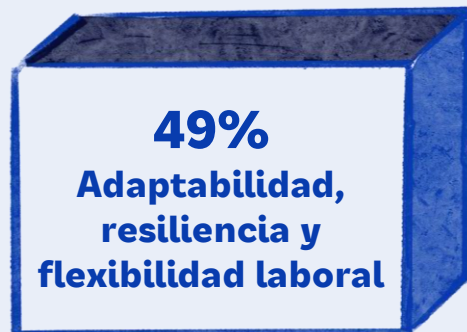


20% Flexibilidad y disposición al cambio

Base: 323

¿Qué aspectos serán relevantes al momento de evaluar a un candidato durante 2026?

Competencias que marcarán la empleabilidad en 2026



Base: 323

¿Cuáles serán las competencias más necesarias entre los candidatos y que pueden ser decisivas para conservar o conseguir un empleo en 2026?

Competencias clave para ser competitivo en el ámbito laboral

53%

Trabajo en equipo,
colaboración digital y
comunicación efectiva

52%

Inteligencia
emocional,
liderazgo y
negociación

52%

Pensamiento crítico
y capacidad de
resolución de problemas

50%

Adaptabilidad,
resiliencia
y flexibilidad laboral

49%

Aprendizaje
continuo y
desarrollo de
nuevas habilidades

45%

Cumplimiento de metas
y desempeño en
entornos cambiantes

Base: 1,940

¿Cuáles consideras que son las competencias más necesarias en el contexto actual y que pueden ser decisivas para conservar o conseguir un empleo en 2026?

Conclusiones



En 2026, el mayor reto de las áreas de Recursos Humanos será equilibrar su enfoque estratégico —centrado en atraer talento, impulsar la productividad y avanzar en la digitalización— con las expectativas de los colaboradores, quienes priorizan salarios competitivos, desarrollo profesional y bienestar.



El bienestar estará marcado por la estabilidad económica, el desarrollo y el equilibrio vida-trabajo; sin embargo, persiste una brecha en la prioridad que se otorga a la salud mental entre colaboradores y reclutadores.



En materia de contratación, los colaboradores buscan certidumbre y comunicación clara en sus procesos, en tanto que las empresas estarán más enfocadas en optimizar y modernizar sus prácticas de atracción de talento.



La DEI se consolida como un factor relevante en la atracción y retención de talento en 2026; sin embargo, aunque es valorada por empresas y colaboradores, aún no se posiciona como un criterio decisivo. El reto estará en alinear las acciones organizacionales con las expectativas de equidad e inclusión que demanda el talento.

Gracias