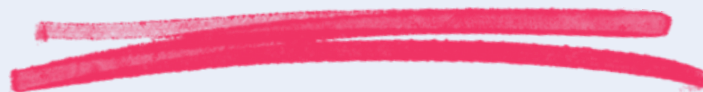




Búsqueda de empleo y talento en línea 2026



Septiembre 2026

Metodología

CAWI – Encuesta auto administrada



Fecha de levantamiento:
Jul – Ago'26



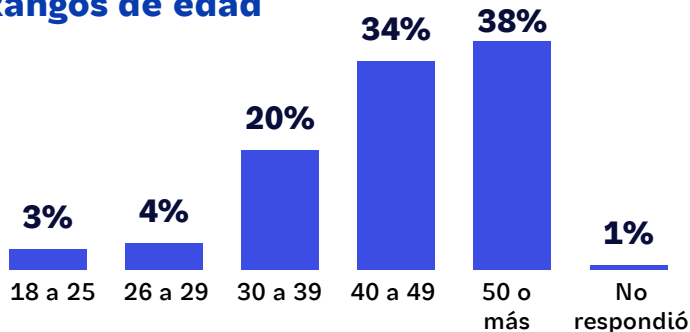
Alcance:
Nacional



Muestra:
Buscadores de empleo: 1,631
Reclutadores: 206

Muestra buscadores de empleo: 1,631

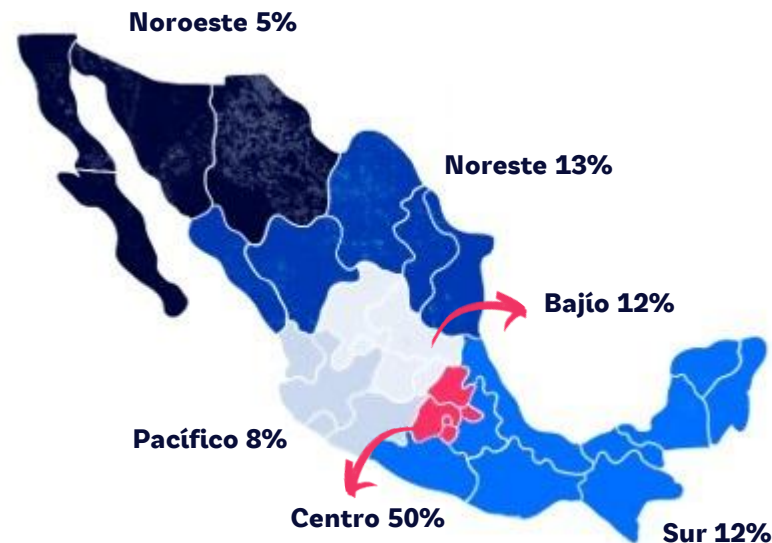
Rangos de edad



Puesto actual o reciente

- Directivo - 7%
- Gerente - 28%
- Coordinador / especialista - 20%
- Supervisor - 9%
- Operativo - 10%
- Analista / asistente - 15%
- Otro - 11%

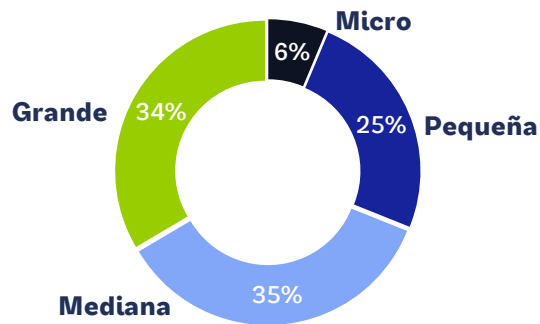
Localidad



Muestra reclutadores: 206



Tamaño de la empresa



Industrias

- Automotriz - 11%
- Reclutamiento - 9%
- Servicios - 8%
- Construcción - 6%
- Tecnologías de la información - 6%
- Retail - 6%
- Productos de consumo - 5%
- Servicios financieros - 5%

Localidades en donde reclutan

- CDMX - 52%
- Estado de México - 39%
- Nuevo León - 37%
- Jalisco - 26%
- Querétaro - 24%
- Guanajuato - 15%
- Puebla - 12%
- San Luis Potosí - 12%
- Baja California - 11%
- Yucatán - 11%
- Coahuila - 11%
- Veracruz - 10%
- Chihuahua - 10%





¿Cómo se conectan el talento y las empresas?



¿Qué medios utilizan los candidatos para buscar empleo?

Bolsas de trabajo en internet

80%

Redes sociales
(Comunidades, grupos, redes profesionales)

41%

Directivos:
52%

Aplicaciones en celular o tablet

37%

18 – 25: 60%
26 – 29: 59%
30 – 39: 43%
Analistas: 44%

Sitio web de una empresa específica

27%

Recomendaciones personales

20%

WhatsApp

18%

18 – 25: 29%

Base: 1,631

¿Qué medios utilizas para buscar empleo?

Otras menciones: Headhunters 16%, Networking 16%, Portal del gobierno 16%, Ferias 13%, Directo en la empresa 9%, Plataformas freelance 8%, Bolsas de universidades 7%, Anuncios periódicos o revistas 5%

Las bolsas digitales lideran la búsqueda efectiva de empleo, con las redes de contacto como una alternativa relevante

28%

Bolsas de trabajo en internet

23%

Recomendaciones personales

10%

Redes sociales
(Comunidades, grupos, redes profesionales)

9%

Supervisores:
14%

Directo en la empresa

6%

18 – 25: 15%
26 – 29: 20%
Operativos: 11%

Aplicaciones en celular o tablet

5%

Directivos:
13%

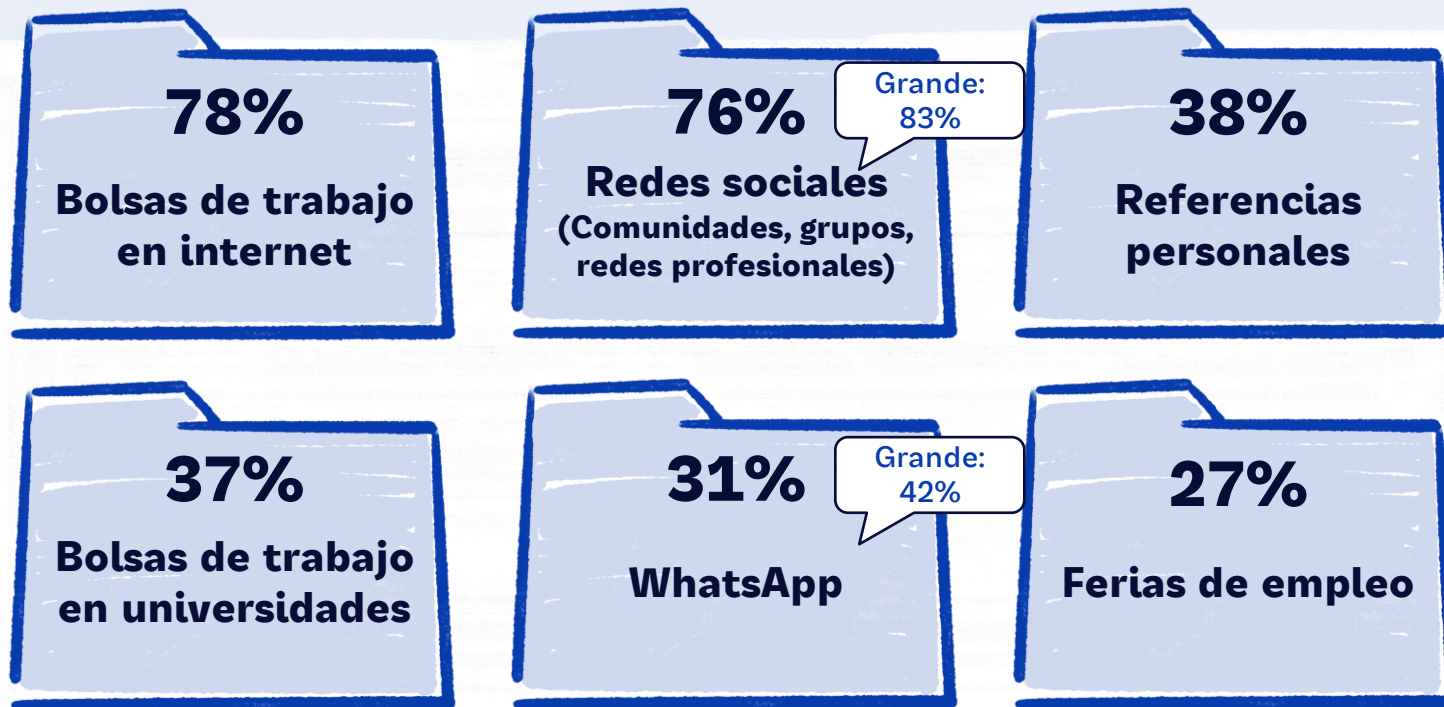
Networking

Otras menciones: Headhunters 4%, Anuncios periódicos o revistas 2%, Sitio web específico 1%, WhatsApp 1%, Portal del gobierno 1%, Bolsas de universidades 1%, Plataformas freelance 1%, Otros 6%, No recuerda 2%

Base: 1,631

¿De qué forma encontraste tu último empleo?

¿Qué medios utilizan las empresas para reclutar talento?



Base: 206

¿Qué medios utilizas para reclutar talento?

Otras menciones: Sitio web de la empresa 16%, Servicios de head hunting 15%, Tablones o pizarrones 3%, Periódicos o revistas 3%

Los canales digitales se posicionan como medios clave para reclutar talento

48%

**Bolsas de trabajo
en internet**

34%

Redes sociales
(Comunidades, grupos, redes
profesionales)

8%

**Referencias
personales**

4%

WhatsApp

Otras menciones: Ferias de empleo 1.5%, Servicios de head hunting 1%,
Sitio web de la empresa 1%, Bolsas de trabajo en universidades 1%

Base: 206

¿Qué medio te ha resultado más efectivo para reclutar talento?

Los buscadores de empleo valoran una experiencia de postulación sencilla, ágil y con mayor seguimiento

Usabilidad y funcionalidades

- 58% Notificar el estado de las postulaciones
- 54% Interactuar con el reclutador
- 51% Facilidad para postularse
- 29% Facilidad para crear o editar el CV

Relevancia de las ofertas de empleo

- 44% Amplia oferta de empleos afines al perfil
- 28% Recomendaciones de empleo personalizadas
- 25% Ofertas con modalidad híbrida o remota

Confiabilidad

- 37% Reputación: que sea conocida y confiable
- 30% Empresas reconocidas
- 23% Opiniones y evaluaciones de las empresas

Base: 1,631

¿Cuáles consideras que son los aspectos más importantes que debe tener una bolsa de empleo digital?

Las bolsas de empleo en línea son una herramienta clave para acercar el talento a las vacantes

7 de cada 10 reclutadores afirman que las bolsas de empleo en línea son efectivas para **concretar entrevistas**

67% evalúa positivo la efectividad de las bolsas de empleo en línea para **encontrar perfiles relacionados con las vacantes**

Para 67%, las bolsas de empleo en línea resultan efectivas para **lograr contrataciones exitosas**

Base: 206

¿Qué tan efectivas han sido las bolsas de empleo en línea para tus procesos de reclutamiento en cuanto a...?

Para los reclutadores, una bolsa de empleo debe combinar usabilidad, agilidad y costo-beneficio

Usabilidad y funcionalidades

- 48% Facilidad para publicar ofertas de empleo
- 46% Facilidad para buscar talento
- 35% Interactuar con el candidato
- 22% Contar con funciones que integren Inteligencia Artificial

Efectividad

- 46% Cubrir las vacantes de forma rápida
- 36% Recibir postulaciones que cubran las expectativas
- 31% Recomendar candidatos afines a las vacantes

Costo-beneficio

- 49% Buena relación costo-beneficio

Confiable

- 44% Reputación: que sea conocida y confiable

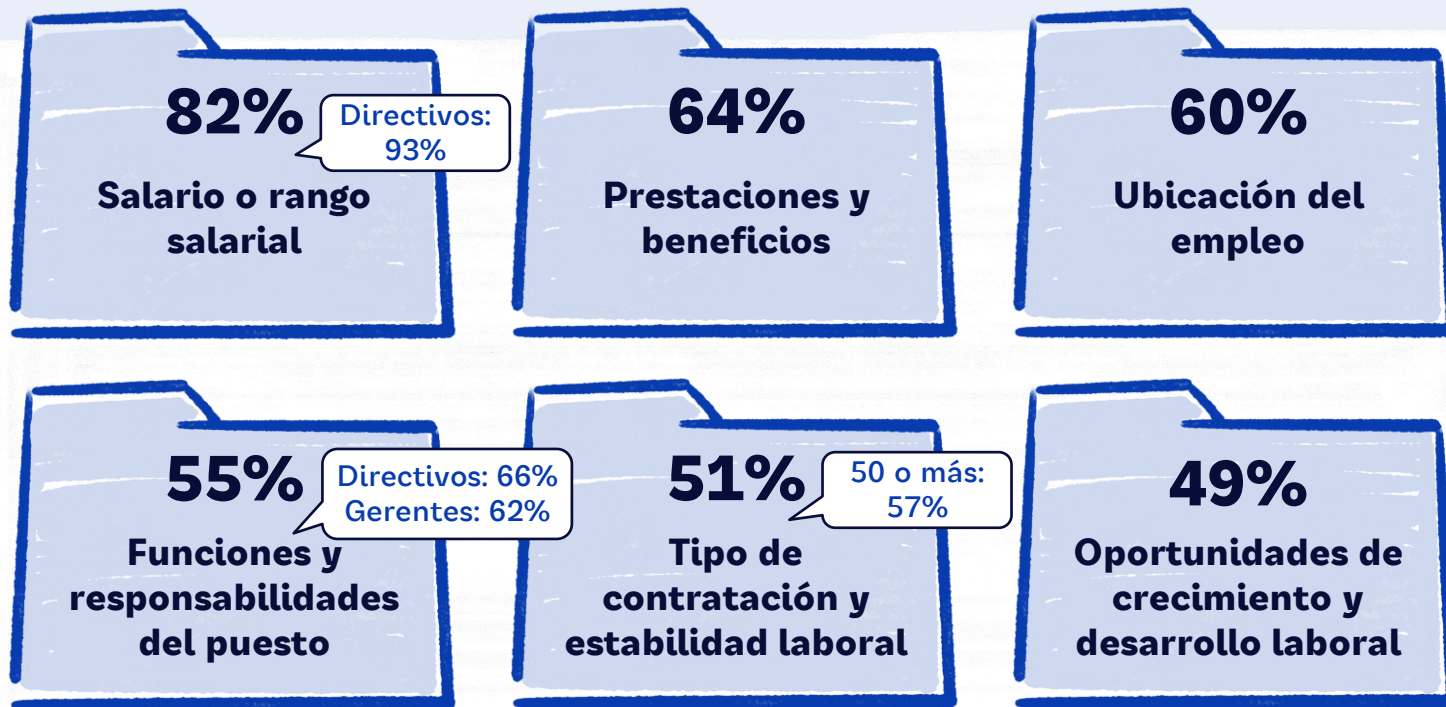
Base: 206

¿Cuáles consideras que son los aspectos más importantes que debe tener una bolsa de empleo digital?

La información que impulsa la decisión de postularse



¿Qué información es relevante para decidir postularse a una vacante?



Base: 1,631

¿Qué información consideras indispensable para decidir postularte a un empleo en línea?

¿Qué hacen los candidatos para mejorar sus posibilidades al postularse?

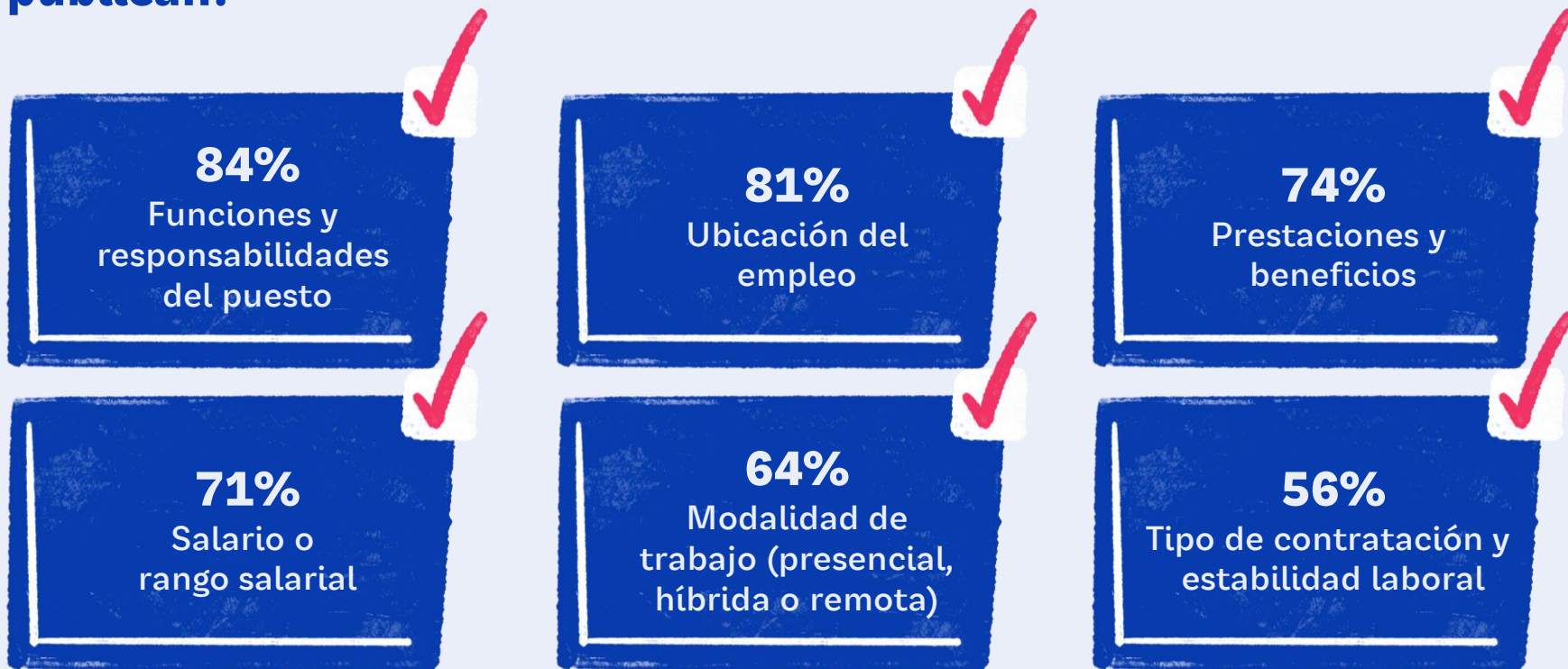
- 46% Mantener **actualizado y completo el perfil** en las plataformas de empleo
- 39% Dar **seguimiento** a las postulaciones
- 36% **Adaptar el CV** para destacar la experiencia y las habilidades relacionadas con la vacante
- 25% **Actualizar** constantemente los **conocimientos o certificaciones** para fortalecer el perfil
- 19% Utilizar **herramientas de inteligencia artificial** para mejorar el CV

18 – 25: 29%
Directivos: 29%

Base: 1,631

¿Qué acciones realizas para aumentar tus posibilidades de ser seleccionado (a) cuando te postulas a una vacante en línea?

¿Qué información destacan los reclutadores en las vacantes que publican?



Base: 206

¿Qué información sueles incluir en tus vacantes de empleo que publicas en línea?

La experiencia laboral es el principal criterio de los reclutadores para avanzar candidatos en el primer filtro de selección



92% Experiencia laboral



67% Salario deseado



56% Habilidades técnicas



53% Lugar de residencia



48% Nivel de estudios



33% Revisión del perfil profesional o portafolio



23% Habilidades blandas



19% Idiomas y nivel de dominio

Base: 206

Pensando en tus más recientes procesos de reclutamiento, ¿qué aspectos son los más importantes en la revisión de un perfil para decidir si un candidato avanza al siguiente filtro?



¿Qué factores hacen atractiva a una empresa?



Un mejor salario es el principal factor de atracción para los candidatos, seguido por el crecimiento y la estabilidad

→ **72% Mejor salario** y compensaciones económicas

→ **58% Crecimiento** y desarrollo profesional

→ **49% Mayor estabilidad** y seguridad

→ 47% Un empleo que esté alineado a mis intereses y propósito

→ 47% Mayores beneficios y prestaciones

→ 40% Capacitación constante y desarrollo de nuevas habilidades

→ 39% Buen ambiente laboral

→ 27% Flexibilidad y bienestar

Base: 1,631

¿Qué factores valoras más al decidir trabajar en una empresa?

Los perfiles de 26 a 40 años priorizan factores emocionales, mientras que los mayores de 50 años valoran más la estabilidad y las prestaciones

	18 a 25	26 a 29	30 a 39	40 a 49	50 o más
Mejor salario y compensaciones económicas	69%	73%	76%	70%	72%
Crecimiento y desarrollo profesional	62%	53%	61%	63%	53%
Mayor estabilidad y seguridad	49%	34%	45%	48%	53%
Un empleo que esté alineado a mis intereses y propósito	38%	46%	50%	48%	46%
Mayores beneficios y prestaciones	51%	39%	42%	44%	54%
Capacitación constante y desarrollo de nuevas habilidades	47%	46%	44%	41%	36%
Buen ambiente laboral	38%	53%	38%	39%	37%
Flexibilidad y bienestar	25%	34%	31%	29%	21%
Base:	55	70	321	559	613

Las prioridades son similares, pero el crecimiento pesa más para los candidatos y los beneficios para las empresas

-  **56% Salario** y compensaciones económicas **competitivas**
-  **55% Beneficios** y prestaciones
-  **54% Estabilidad** y seguridad laboral
-  49% Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional
-  38% Buen ambiente laboral
-  32% Capacitación constante y desarrollo de nuevas habilidades
-  30% Flexibilidad laboral y bienestar
-  30% Alineación con propósito e intereses del candidato

Base: 206

¿Cuáles son los factores que tu empresa prioriza para atraer talento y lograr que los candidatos decidan trabajar con ustedes?

El enfoque varía según el tamaño de la empresa: las grandes destacan los beneficios y las pequeñas, el desarrollo y la flexibilidad

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Salario y compensaciones económicas competitivas	46%	51%	60%	58%
Beneficios y prestaciones	38%	41%	55%	70%
Estabilidad y seguridad laboral	54%	55%	51%	58%
Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	62%	47%	40%	58%
Buen ambiente laboral	38%	41%	38%	35%
Capacitación constante y desarrollo de nuevas habilidades	15%	49%	25%	30%
Flexibilidad laboral y bienestar	23%	47%	23%	26%
Alineación con propósito e intereses del candidato	31%	27%	32%	30%
Base:	13*	51	73	69

¿Cuáles son los factores que tu empresa prioriza para atraer talento y lograr que los candidatos decidan trabajar con ustedes?

*Base pequeña

Datos que
destacan



66%

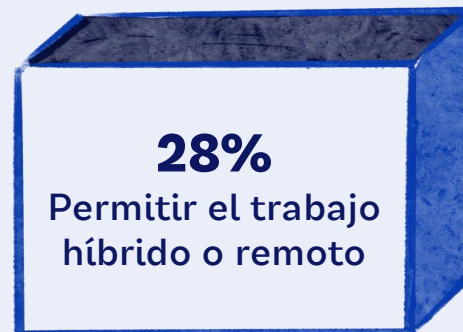
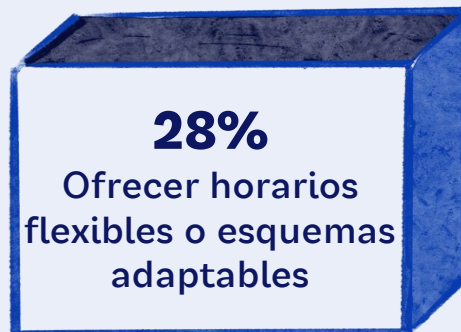
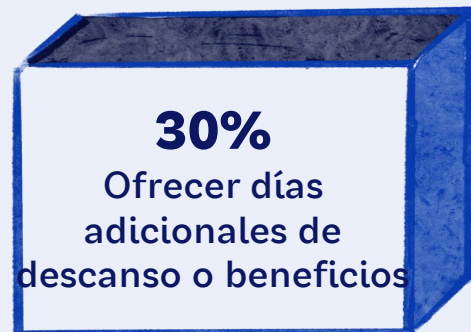
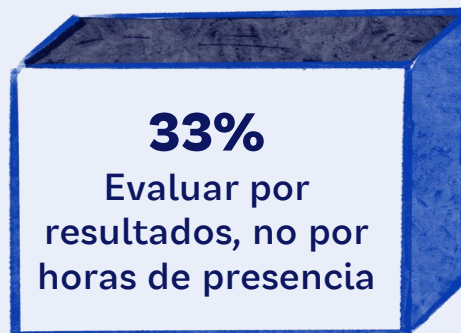
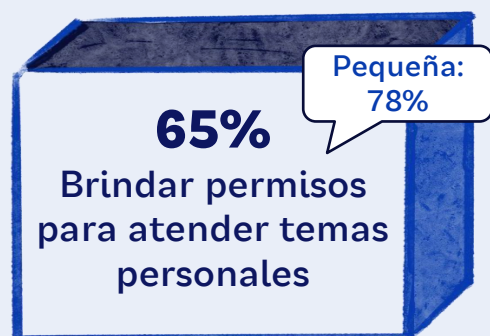
De los buscadores de empleo considera que un aspecto relevante para el bienestar es mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal

Otras menciones: Trabajo híbrido o remoto 18%, Permisos para atender asuntos personales 9%, Programas y beneficios para el bienestar físico y emocional 7%

Base: 1,631

¿Cuál de los siguientes aspectos valoras más en un empleo en cuanto a flexibilidad laboral y bienestar?

Las empresas promueven la flexibilidad laboral y el bienestar de los colaboradores a través de las siguientes acciones...



Base: 206

¿Qué acciones implementa tu empresa para promover la flexibilidad laboral y el bienestar de los colaboradores?

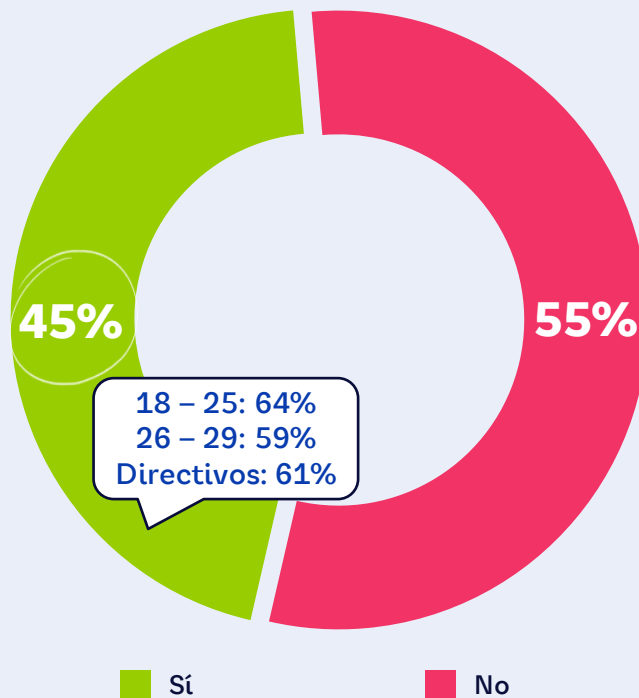
El rol de la IA en la búsqueda de empleo y la selección de talento



Uso de la inteligencia artificial en la búsqueda de empleo

¿Qué usos?

- ✓ **78%** Redactar o mejorar CV
- ✓ **35%** Buscar vacantes compatibles
- ✓ **32%** Analizar descripciones de puestos
- ✓ **30%** Redactar cartas de presentación
- ✓ **26%** Simular entrevistas de trabajo
- ✓ **20%** Identificar tendencias laborales



Barreras para el uso de IA

- 👤 **34%** No conoce herramientas de IA
- 👤 **33%** No considera necesario su uso
- 👤 **30%** Prefiere usar medios tradicionales
- 👤 **26%** Comienza a explorar herramientas de IA
- 👤 **22%** No sabe cómo utilizar las herramientas de IA
- 👤 **19%** No confía en los resultados al utilizar IA

Base: 1,631

En los últimos 12 meses, ¿has utilizado alguna herramienta de inteligencia artificial para apoyarte en tu búsqueda de empleo?

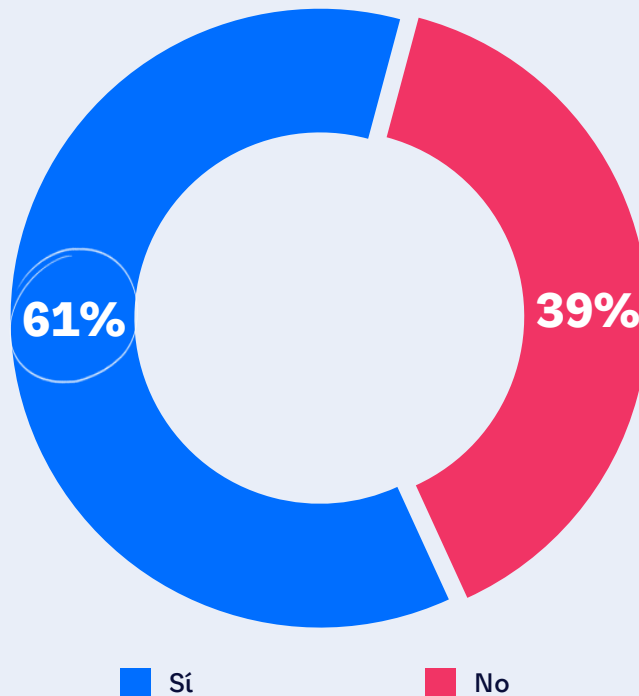
¿Para qué usaste la herramienta de inteligencia artificial en tu búsqueda de empleo?

¿Por qué no has utilizado herramientas de inteligencia artificial en tu búsqueda de empleo?

Uso de la inteligencia artificial en la búsqueda de talento

¿Qué usos?

- ✓ **76%** Redactar descripciones de vacantes
- ✓ **56%** Generar preguntas para entrevistas
- ✓ **44%** Filtrar perfiles
- ✓ **40%** Evaluar habilidades y competencias
- ✓ **40%** Elaborar reportes o métricas de reclutamiento
- ✓ **35%** Buscar candidatos afines a una vacante



Barreras para el uso de IA

- 🚫 **38%** Comienza a explorar herramientas de IA
- 🚫 **31%** Su proceso funciona bien sin IA
- 🚫 **30%** No está familiarizado con herramientas de IA
- 🚫 **26%** Su empresa no tiene presupuesto para IA
- 🚫 **17%** Se preocupa por la privacidad de los datos
- 🚫 **15%** No confía en los resultados al utilizar IA

Base: 206

¿Has utilizado alguna herramienta de inteligencia artificial para apoyarte en tus procesos de reclutamiento?
¿Para qué actividades has utilizado herramientas de inteligencia artificial en tus procesos de reclutamiento?
¿Por qué no has utilizado herramientas de inteligencia artificial en tus procesos de reclutamiento?

79%

De los reclutadores declara
que la IA **complementa** los
procesos, pero no sustituye el
juicio humano

Además, los reclutadores mencionan que la IA...



53%
Agiliza la
preselección de
perfiles



37%
Requiere
supervisión
constante



30%
Reduce sesgos
en la evaluación
de perfiles

Base: 117

¿Cómo percibes el uso de herramientas de inteligencia artificial en tus procesos de reclutamiento?

Conclusiones



Los canales digitales, principalmente las bolsas de empleo en línea y las redes sociales, son los más utilizados para buscar empleo y talento; entre los candidatos, las recomendaciones personales también son relevantes.



Tanto los candidatos como los reclutadores priorizan aspectos de usabilidad y funcionalidad en las bolsas de empleo digitales, particularmente la facilidad para postularse o publicar vacantes; para las empresas, el costo-beneficio también resulta relevante.



Salario, prestaciones y ubicación son información clave para decidir postularse, mientras que para los reclutadores la experiencia laboral es el principal factor al evaluar perfiles.



Las estrategias de atracción de las empresas están, en general, alineadas con lo que buscan los candidatos; sin embargo, estos otorgan mayor relevancia al desarrollo profesional, solo después del salario.



El uso de la inteligencia artificial cobra cada vez mayor relevancia en la búsqueda de empleo y selección de talento, como una herramienta que facilita ciertas tareas sin sustituir el juicio y la decisión del reclutador.

Gracias