

Expectativas de Retribución:

Incrementos de sueldos 2026 y
tendencias en la gestión humana



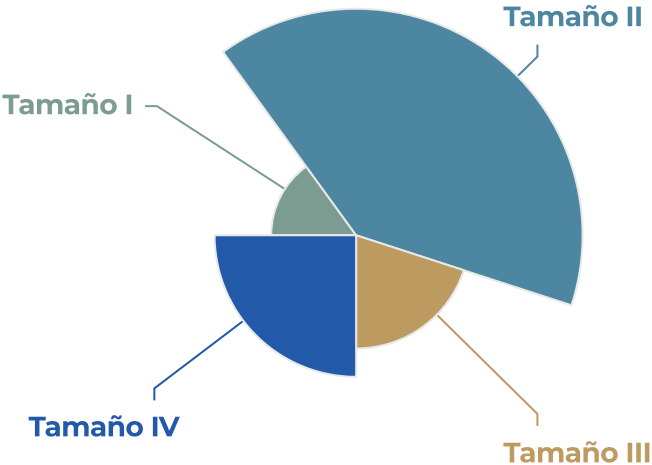
Introducción

El objetivo de este estudio fue generar un reporte claro y actualizado sobre el entorno laboral actual. Analizando cuatro pilares que están redefiniendo la relación entre las empresas y sus colaboradores, marcando algunas de las principales tendencias en el área de recursos humanos:

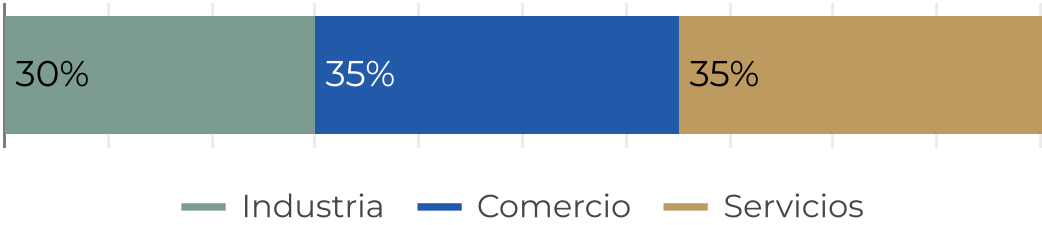
1. El bienestar y la salud mental como prioridad estratégica.
2. La gestión de la diversidad generacional para fomentar entornos inclusivos y colaborativos.
3. La integración genuina de la sostenibilidad y la responsabilidad social de las empresas.
4. Las tendencias en los incrementos de sueldo para 2025 y 2026.

Los datos presentados fueron recopilados durante el mes de septiembre a través de un cuestionario en línea en el que participaron 60 empresas de diversos sectores y regiones del país. Agradecemos profundamente el tiempo que le llevo a cada informador el completar esta encuesta. Su valiosa contribución es fundamental para el éxito de nuestro proyecto y nos ayuda a obtener información significativa.

Universo de la encuesta

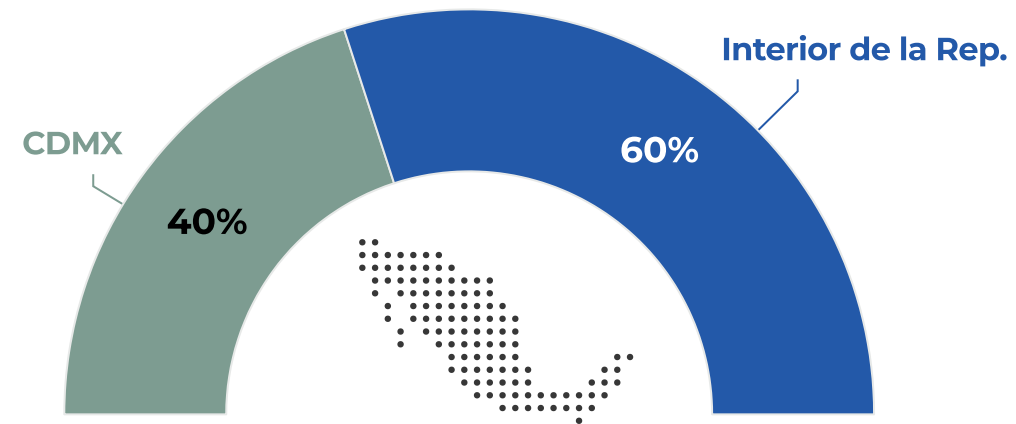


	Proporción	Ventas anuales en MXN
Tamaño I	15%	De 25 a 100 millones
Tamaño II	40%	De 100 a 500 millones
Tamaño III	20%	De 500 a 1,000 millones
Tamaño IV	25	Más de 1,000 millones



- **Industria:** comprende actividades como; manufactura, alimentos, química, automotriz, metalmecánica, textil, del papel y del cartón, farmacéutica, construcción, electrónica y minería entre otros.
- **Comercio:** incluye organizaciones que se dedican a comprar bienes para venderlos sin transformarlos tanto al comercio al por mayor como al por menor.
- **Servicios:** considera actividades que buscan satisfacer una necesidad, tales como: recreativas, de capacitación, atención médica, de consultoría, publicidad, mercadotecnia, despachos legales, banca, finanzas, seguros, fianzas, recursos humanos, tecnologías de la información, educación y otros servicios profesionales.

Universo de la encuesta



CDMX: Empresas con localidad en la Ciudad de México o su Área Metropolitana.

Interior de la República: Empresas que se ubican fuera de la Ciudad de México o su Área Metropolitana.



Contenido



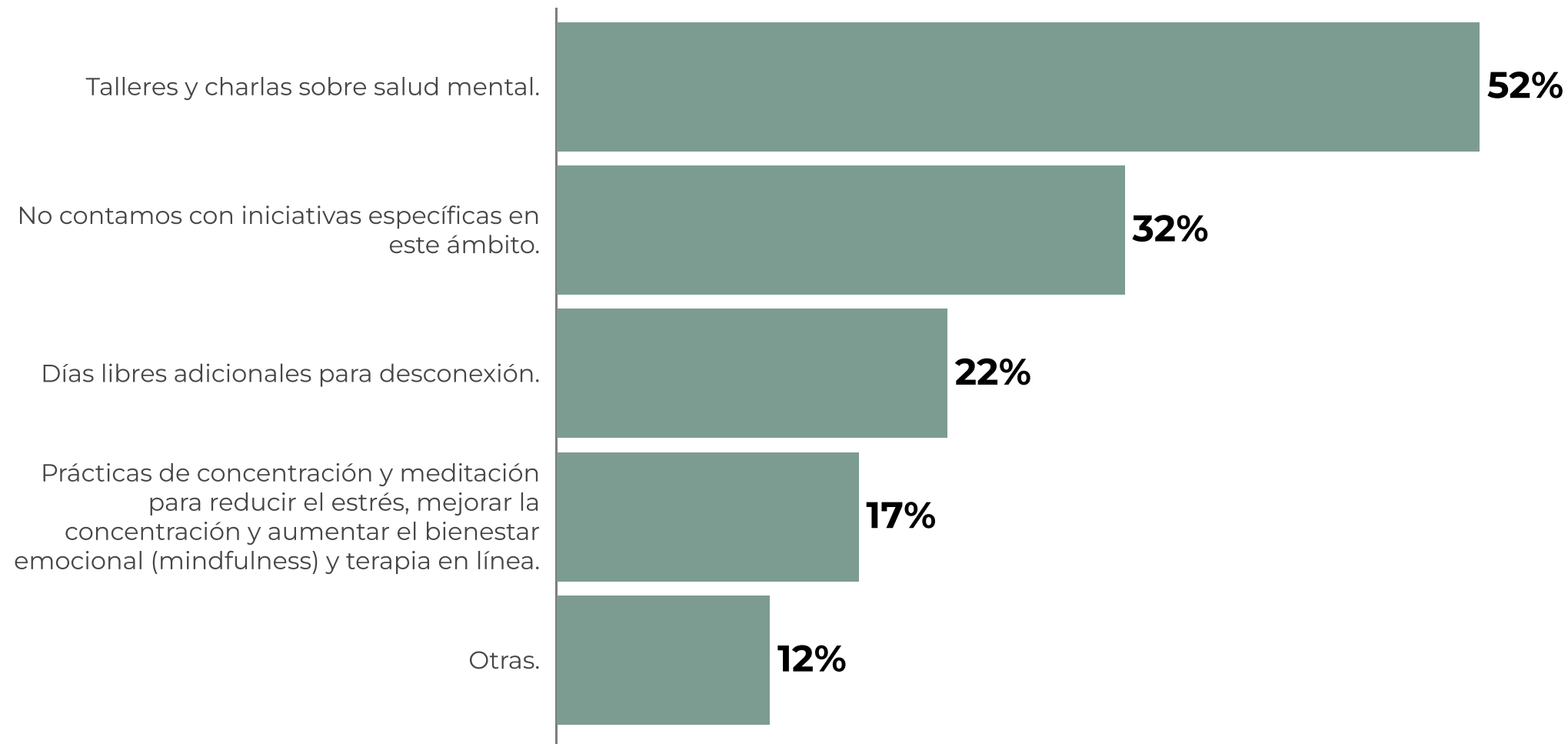
- Bienestar en el trabajo
- Diferencias generacionales en el trabajo
- Sostenibilidad y responsabilidad social
- Tendencias 2025 y 2026 en incrementos de sueldos

*Haz click en la sección que deseas consultar.



Bienestar en el trabajo

¿Qué iniciativas se han implementado en las empresas para apoyar el bienestar y salud mental de los empleados?



Bienestar en el trabajo

¿Qué otras iniciativas se han implementado en las empresas?

Bienestar físico o mental

- Actividad física organizada: Entrenador para preparación de maratón con inscripciones pagadas.
- Yoga y pausas activas: Clases de yoga y pausas activas durante jornadas laborales.
- Eventos de integración: Dinámicas de integración y trabajo en equipo.

Flexibilidad laboral

- Home office: Implementación del trabajo remoto.

Bienestar en el trabajo

¿Qué otras iniciativas se han implementado en las empresas?

Programas de salud integral

- Jornadas de salud: Campañas de salud con consulta médica, psicológica, nutricional y financiera.
- Aprovechamiento institucional: Jornadas de salud utilizando programas del IMSS
- Charlas especializadas: Pláticas de coaching ejecutivo y dinámicas de integración
- Propuestas en revisión: Cursos por aplicar en materia de salud mental

Bienestar en el trabajo

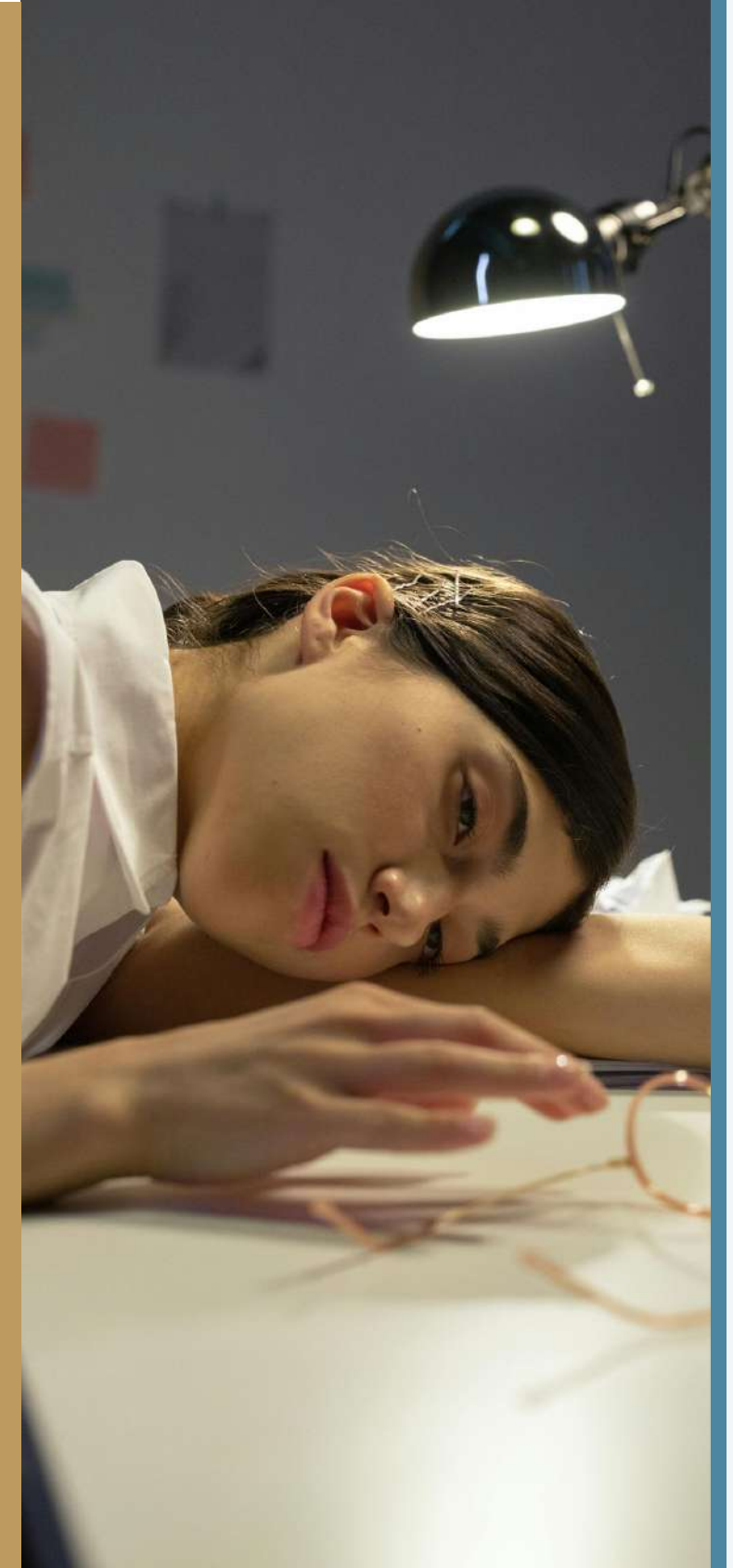
El impacto del desgaste mental en el trabajo

- El colaborador trabaja pero no es productivo.
- Alta rotación, el talento abandona la empresa.
- Más propenso a cometer errores y menor creatividad.
- Clima laboral tóxico.

Oportunidad: Beneficios tangibles

Invertir en bienestar **NO es** un **gasto**, **es** una **ventaja competitiva**:

- Aumento de la productividad.
- Mejor colaboración y trabajo en equipo.
- Atracción y retención de talento clave en la organización.
- Menor ausentismo y sentido de pertenencia en la empresa.



Bienestar en el trabajo

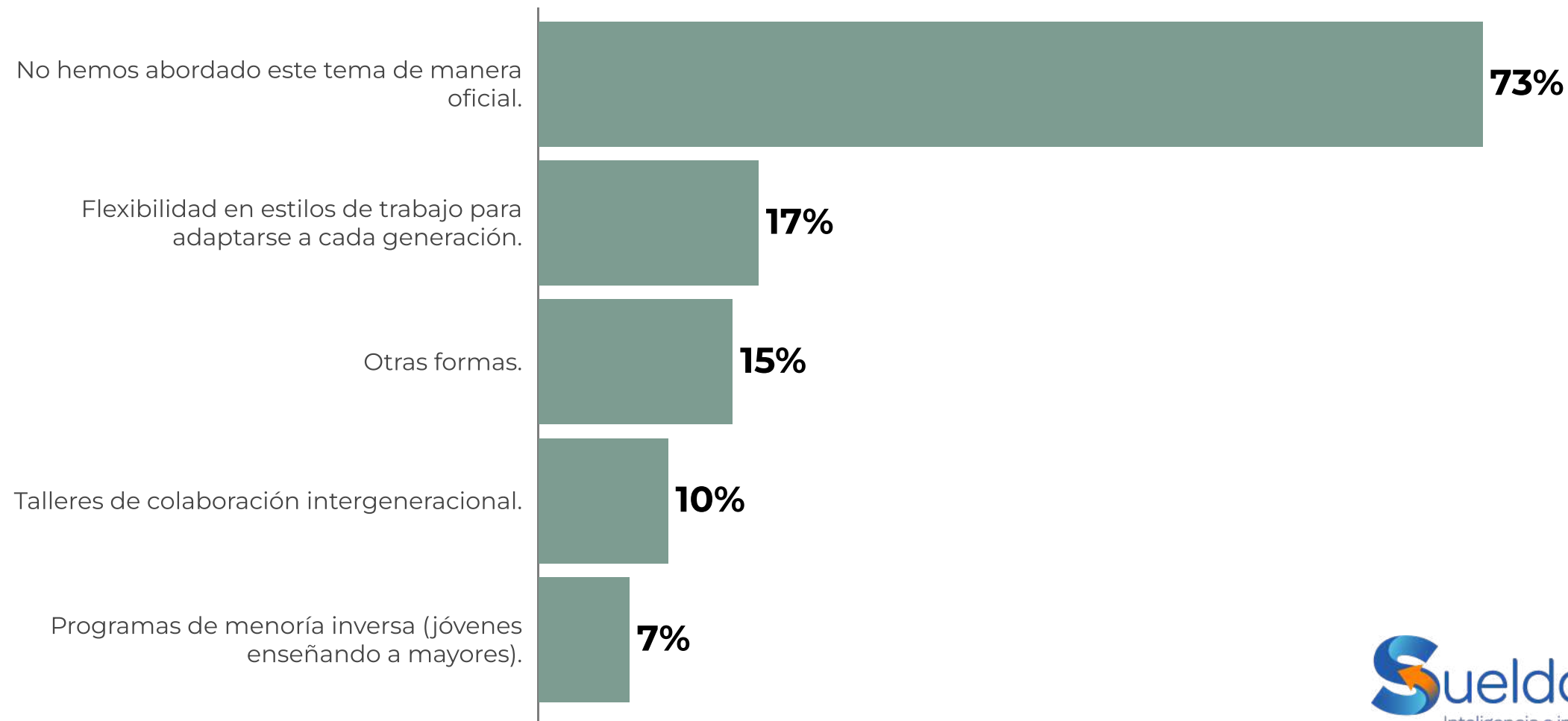
¿Cómo construir una cultura de bienestar?

- Capacitar a los altos mandos para detectar señales de estrés o desgaste laboral.
- Ofrecer acceso a Programas de Asistencia al Empleado para que puedan tratar temas difíciles que involucren su salud mental y dificulten sus actividades en la empresa.
- Implementar talleres de gestión del estrés y mindfulness.
- Respetar el tiempo libre de los trabajadores.
- Fomentar pausas activas y el uso completo de las vacaciones.



Diferencia generacional en el trabajo

¿Cómo están abordando las empresas las diferencias generacionales en el lugar de trabajo?



Diferencia generacional en el trabajo

¿De qué otra forma lo están abordando las empresas?

Estrategias de integración y colaboración

- Trabajo en equipo intergeneracional: Incentivar la colaboración destacando el valor de las diferencias generacionales.
- Actividades de integración: Realización de eventos y dinámicas para fomentar la convivencia intergeneracional.
- Beneficios diferenciados: Implementación de beneficios según los intereses de cada generación.

Desarrollo y capacitación

- Capacitación inclusiva: Motivación de formación constante para todos los puestos, incluyendo colaboradores de edad avanzada.
 - Entrenamiento interno: Desarrollo de programas de formación aunque no estén formalmente documentados.
- 

Diferencia generacional en el trabajo

¿De qué otra forma lo están abordando las empresas?

Enfoque personalizado y adaptación

- Gestión personalizada: Atención individualizada a conflictos y oportunidades generacionales.
- Adaptación de espacios: Búsqueda de estrategias mediante escucha activa de necesidades para adaptar estilos y espacios de trabajo.
- Asignación de tareas por perfil: Asignación de cargas de trabajo de menor riesgo y complejidad para personas de mayor edad.

Prerrogativas de trabajo

- Flexibilidad laboral: Implementación de permisos y políticas flexibles.
- 

Diferencia generacional en el trabajo

Mercado laboral por grupo de edad

Generación	Distribución PEA Población Económicamente Activa	Tasa de Desocupación	Tasa de Informalidad Laboral	% de personas con ingreso de hasta un SMMG
Gen Z	21.7%	6.7%	64.0%	45.6%
Millenials	39.8%	3.1%	56.1%	30.1%
Gen X	27.6%	1.8%	55.9%	27.8%
Boomers	10.9%	1.5%	66.8%	37.8%

Rango de edad generacional.

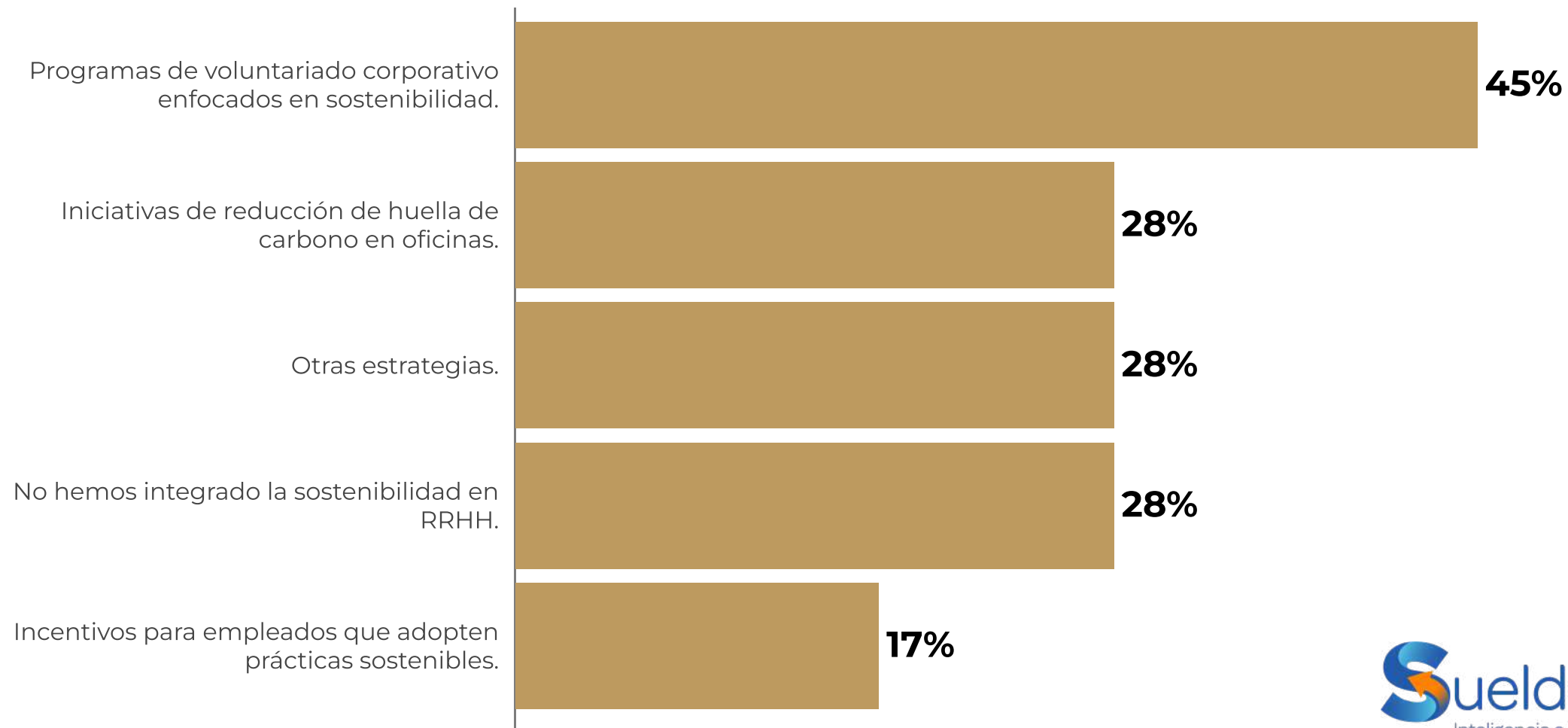
- Generación Z: 15 - 26 años
- Millenials: 27 - 43 años
- Generación X: 44 - 59 años
- Boomers: 60+ años

*Elaborado por sueldos.com con Datos de la ENOE 1T 2024, INEGI.



Sostenibilidad y responsabilidad social

¿Qué estrategias en materia de sostenibilidad y responsabilidad social se están integrando en las empresa?



Sostenibilidad y responsabilidad social

¿Qué otras estrategias se están integrando en las empresas?

Medio ambiente y sustentabilidad

- Gestión de residuos: Campaña de separación de residuos.
 - Energía renovable: Instalación de paneles solares y optimización de luz natural.
 - Agua sustentable: Sistema de captación de agua pluvial y planta de tratamiento de aguas residuales.
 - Baños ecológicos: Implementación de sanitarios sustentables.
 - Huella de carbono: Evaluación global del impacto ambiental corporativo y reducción de emisiones en vehículos.
- 

Sostenibilidad y responsabilidad social

¿Qué otras estrategias se están integrando en las empresas?

Compromiso social y comunitario

- Voluntariado corporativo: Participación en construcción de viviendas y programas de hambre cero.
- Desarrollo comunitario: Participación activa en eventos de limpieza y cuidado ambiental.
- Apoyo a instituciones: Donativos a centros de apoyo para niños, adultos mayores y albergues animales.

Sostenibilidad y responsabilidad social

¿Qué otras estrategias se están integrando en las empresas?

Producción y cadena de valor

- Productos con causa: Integración de responsabilidad social en líneas de producción.
- Capacitación: Programas de formación en responsabilidad social corporativa.

Igualdad y equidad

- Igualdad e inclusión: Apoyo a la equidad y colaboración con Red Sumarse.
 - Equidad de género: Participación en donaciones para causas de cáncer de mama.
 - Brecha salarial: Análisis de equidad remunerativa.
- 

Sostenibilidad y la RSE

La sostenibilidad como ventaja competitiva

- **Atracción de Inversión:** Actualmente las empresas líderes internacionales toman los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) como clave para sus fondos de inversión y asociación con otras empresas.
- **Acceso a Mercados:** Las empresas multinacionales priorizan a proveedores con prácticas sustentables certificadas.
- **Innovación y Resiliencia:** Impulsar el desarrollo de productos y modelos de negocio adaptados a los nuevos desafíos ecológicos del globo.

Solo un **11.6%** de las **empresas a nivel nacional** realizan alguna **actividad de Economía Circular** (reciclaje, reutilización, remanufactura).

*Fuente: INEGI - Módulo sobre Economía Circular (MEC) 2023.



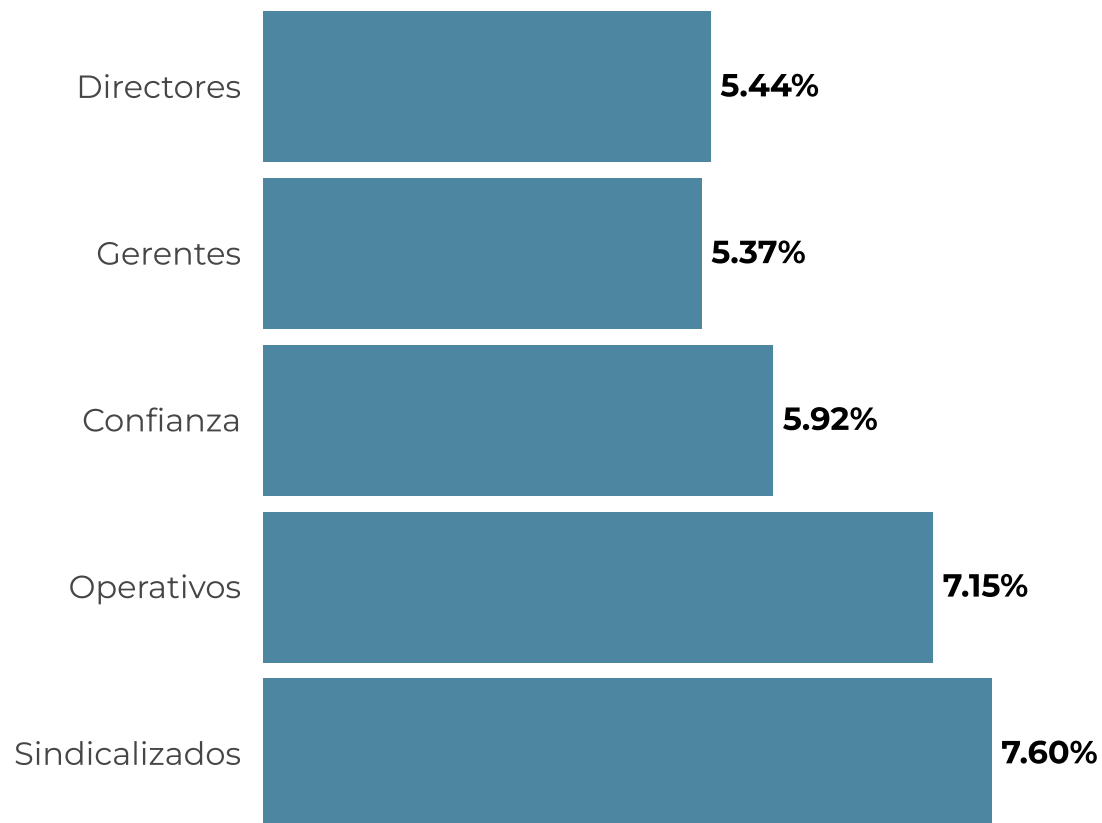
Incremento de sueldos

Incremento:

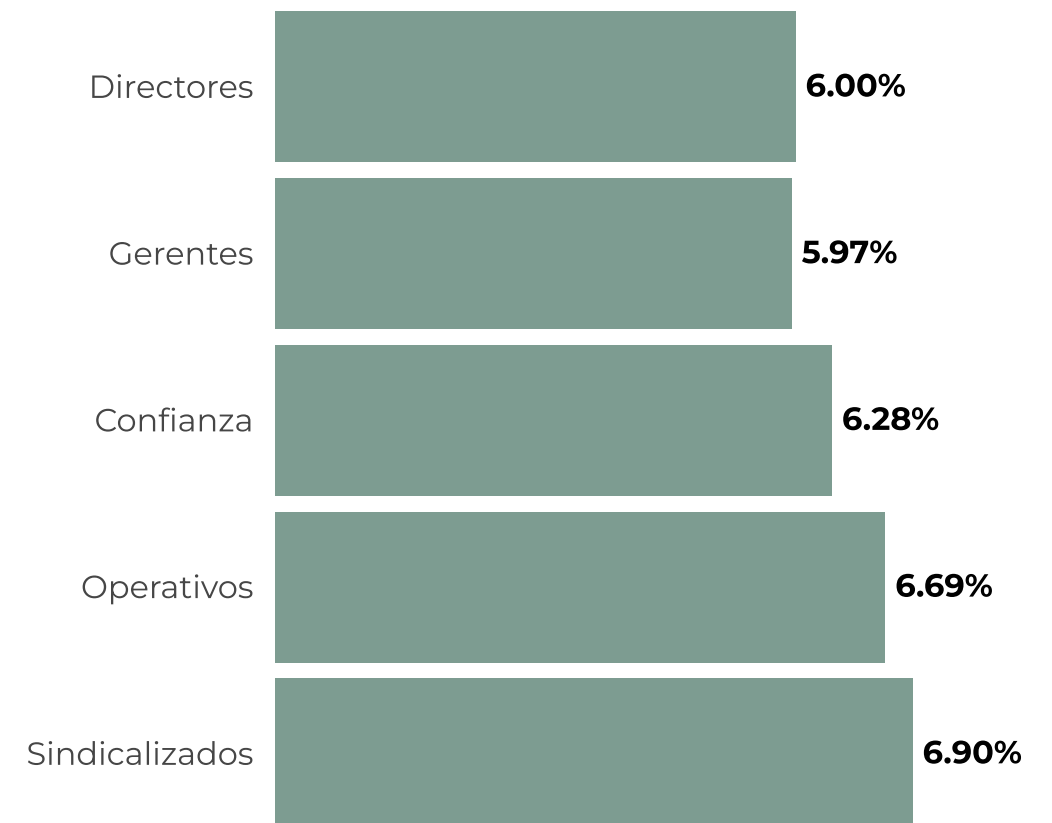
6.39%

Se prevé un incremento general de sueldos del 6.39% para 2026.

Incrementos de sueldos - 2025

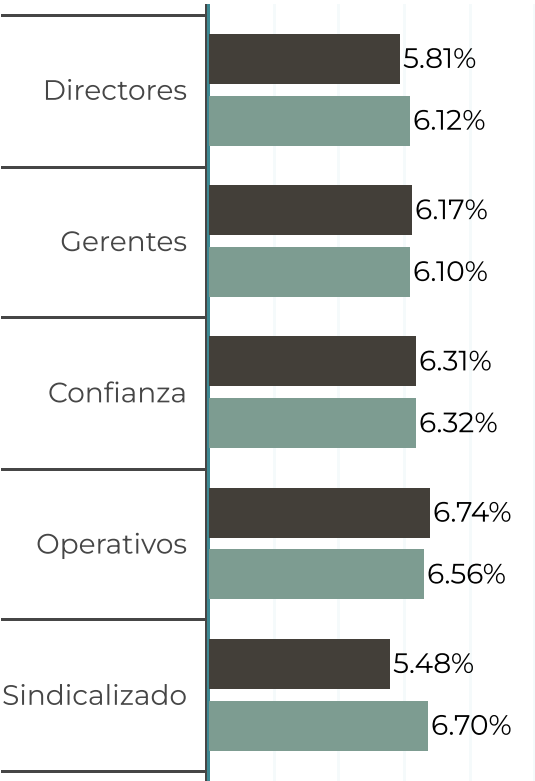


Expectativas en Incrementos - 2026



Incremento de sueldos por tamaño de la empresa

Tamaño I

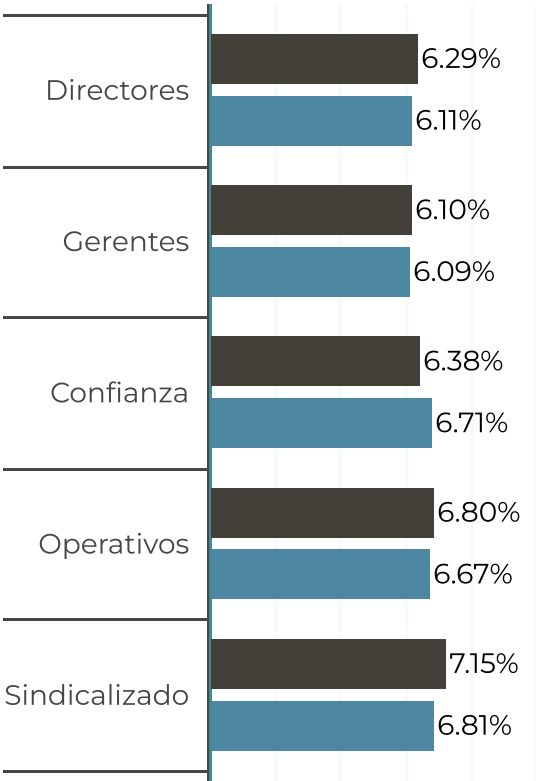


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

6.41%

Tamaño II

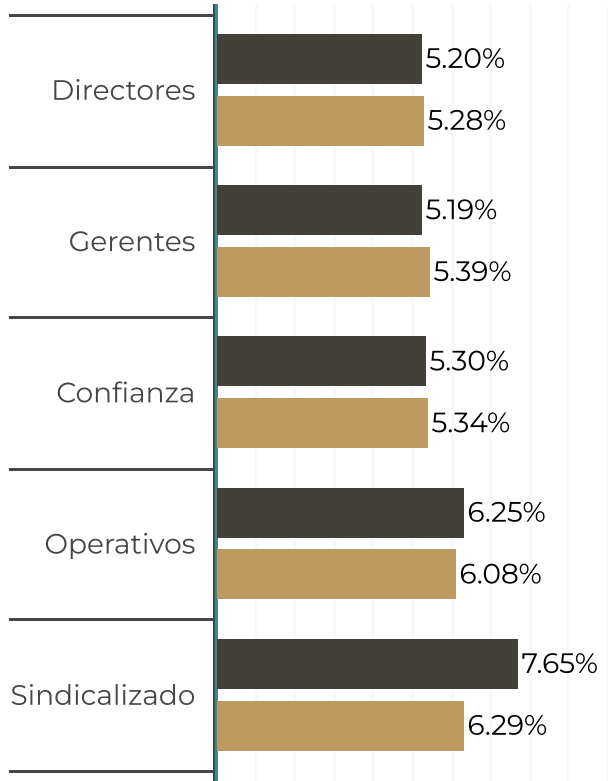


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

6.46%

Tamaño III

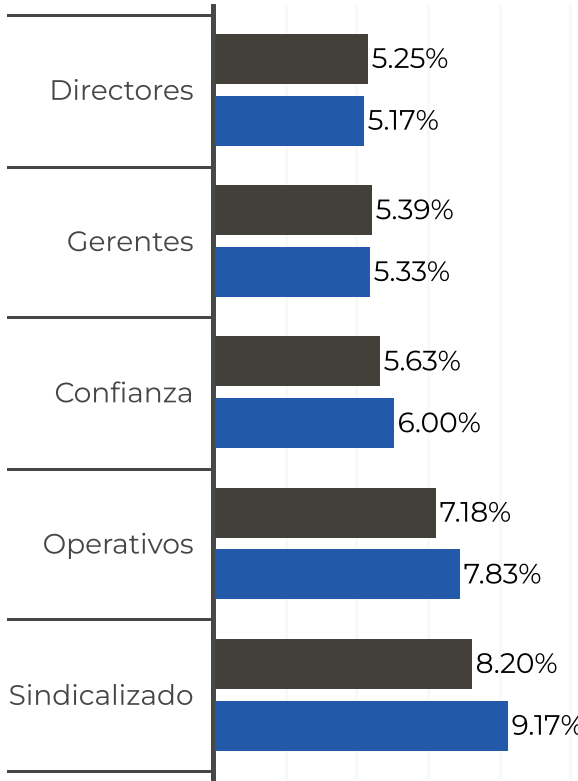


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

5.69%

Tamaño IV

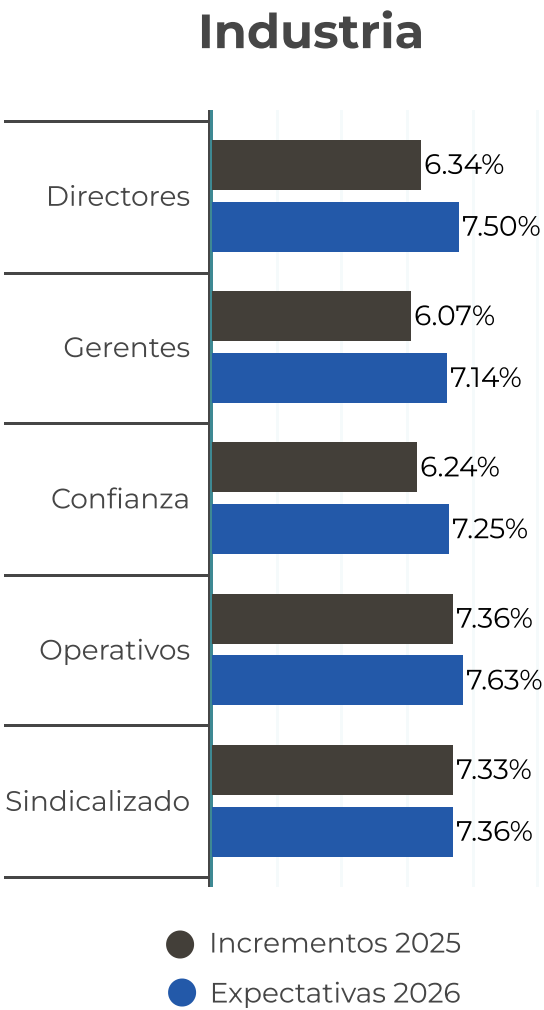


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

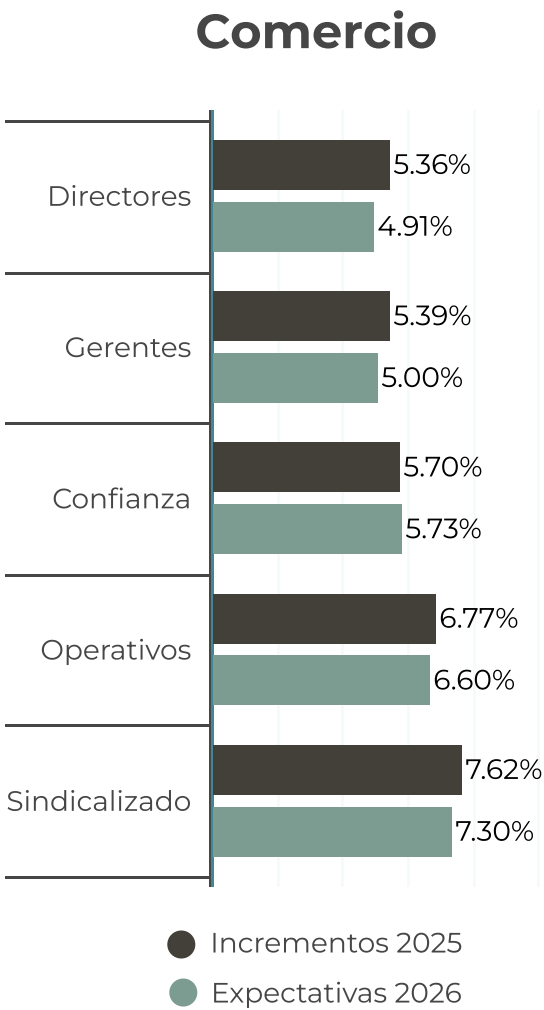
6.83%

Incremento de sueldos por sector económico



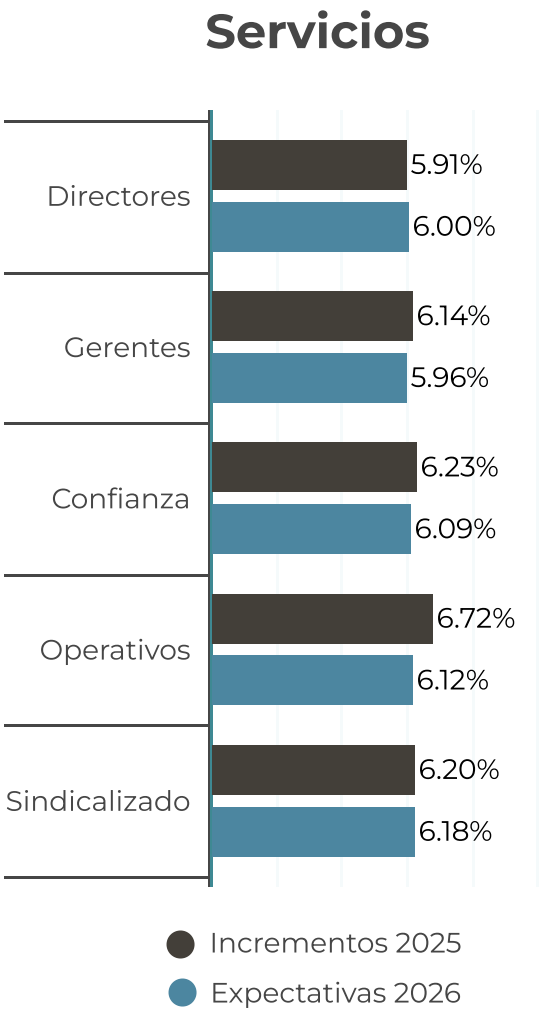
Incremento promedio - 2026

7.40%



Incremento promedio - 2026

5.89%

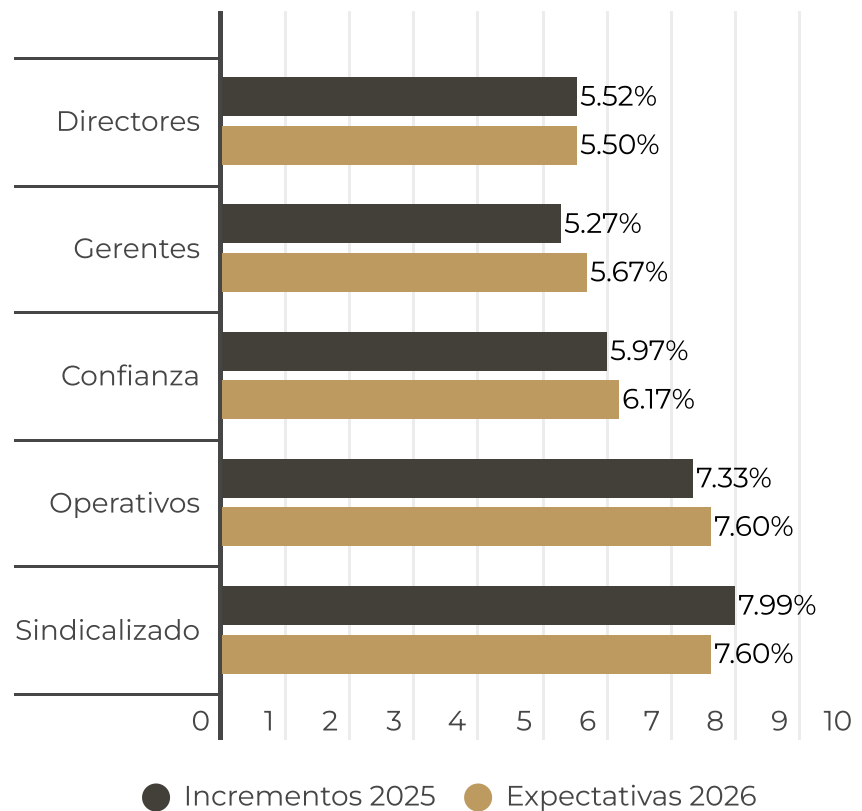


Incremento promedio - 2026

6.06%

Incremento de sueldos por región geográfica

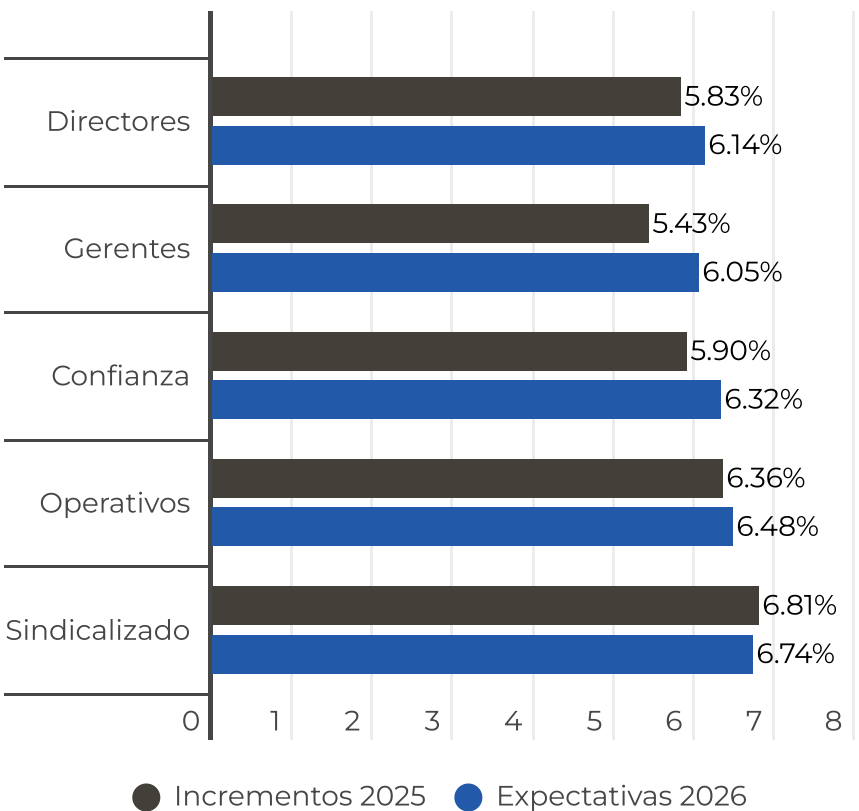
Área Metropolitana de la CDMX



Incremento promedio - Expectativas 2026

6.48%

Interior de la República



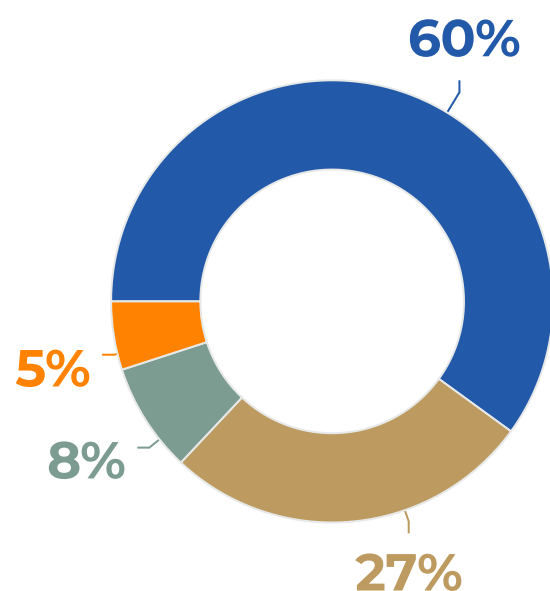
Incremento promedio - Expectativas 2026

6.33%



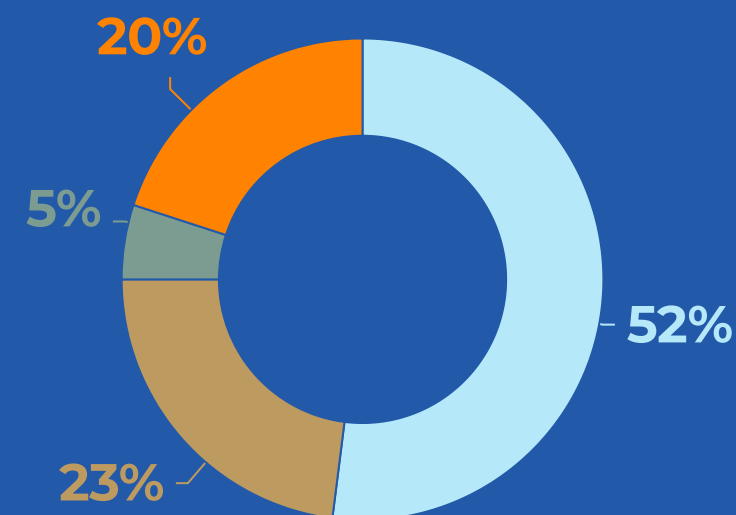
Incremento de sueldos

¿En qué fecha se planean dar o se efectuaron los **incrementos** de sueldos en 20**25**?



1er Trimestre 2do Trimestre
3er Trimestre 4to Trimestre

¿En qué fecha están programados los **incrementos** de sueldo en 20**26**?



1er Trimestre 2do Trimestre
3er Trimestre 4to Trimestre

Agradecimientos

CD | Consultores
Optimiza el talento

Sueldos.com

Agradecemos sinceramente la invaluable participación de las empresas que nutren la información de este sondeo estadístico; su participación es fundamental para la confiabilidad de los datos y el alcance que tiene este estudio. Su tiempo y disposición es altamente valioso para nosotros.

¡Contáctanos en nuestras redes!



cdconsultores.com

sueldos.com



info@sueldos.com



+52 (55) 5661 8332

