



# Expectativas de **Sueldos 2026** y Tendencias en la **Gestión Humana**

---

Sondeo Estadístico, Guatemala

# Introducción al sondeo



El siguiente contenido presenta un **reporte** claro y actualizado **sobre el entorno laboral**, a partir de la exploración de cuatro pilares que están redefiniendo la relación entre las empresas y sus colaboradores, marcando algunas de las **principales tendencias y desafíos que enfrenta** el área de **recursos humanos** en el contexto actual:

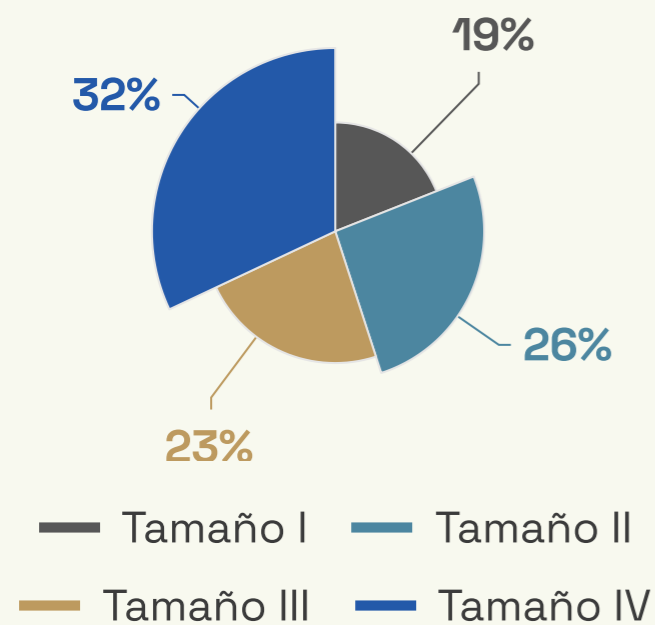
1. **Gestión humana y sus principales retos**, abordando la percepción de los especialistas del área respecto a los desafíos que consideran más relevantes para el presente año, tales como: cambios organizacionales, tecnológicos y culturales.
2. **Atracción y retención de talento**, se exponen las estrategias, prácticas y factores clave que las organizaciones están utilizando para atraer y retener al los mejores perfiles en un mercado laboral cada vez más dinámico y exigente.
3. **Rotación de personal y ausentismo** del mercado guatemalteco, con el fin de identificar patrones, áreas de mayor impacto y posibles implicaciones para la gestión humana.
4. Tendencias en los **incrementos de sueldos en 2025** y **expectativas para 2026**, considerando las proyecciones y expectativas de las empresas en relación con ajustes de sueldo, competitividad del mercado y sostenibilidad organizacional.

Los datos presentados fueron recopilados durante los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026 mediante un cuestionario en línea, en el cual **participaron 31 empresas de distintos sectores y regiones del país**. Agradecemos profundamente el tiempo y la disposición de cada informante para completar esta encuesta.

# Universo de la encuesta



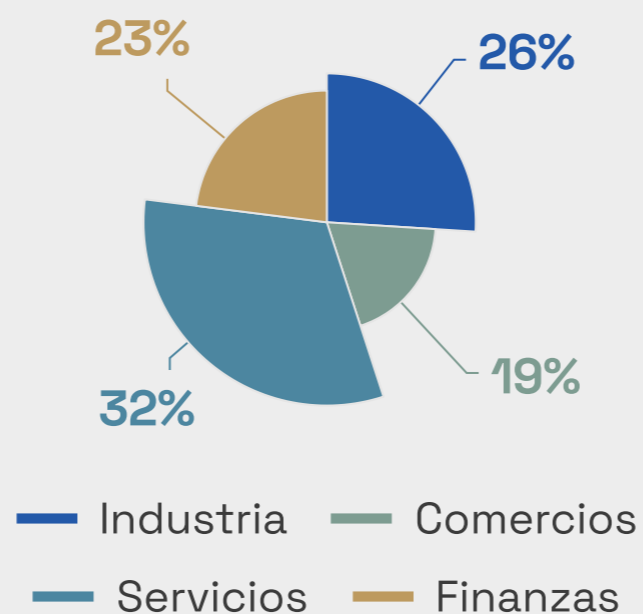
## Tamaño de la empresa



### Clasificación por monto de facturación anual

Tamaño I: Menos de 40 millones de GTQ  
Tamaño II: De 40 a 200 millones de GTQ  
Tamaño III: De 200 a 400 millones de GTQ  
Tamaño IV: Más de 400 millones de GTQ

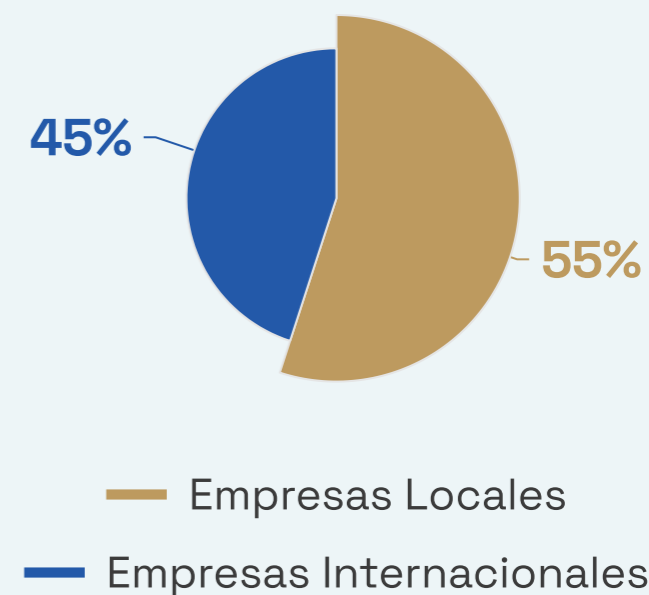
## Sector económico



### Clasificación por sector económico preponderante

Se considera el sector preponderante o actividad económica principal de la organización para esta clasificación.

## Presencia comercial



### Clasificación por presencia comercial

Empresas Locales: Actividades comerciales exclusivamente en el mercado nacional.

Empresas Internacionales: Empresas con actividad comercial fuera y dentro del país.

# Contenido



\*Haz click en la sección que deseas consultar.

Retos 2026 y Gestión en RRHH

Atracción y Retención de Talento

Rotación y Ausentismo

Incrementos de Sueldos 2025  
y Expectativas para 2026





# Retos 2026 y Gestión en RRHH

# ¿Cuáles son las tres principales **prioridades en** el área de **RRHH para las empresas** el próximo año?



1.

La principal prioridad de RRHH para este año es la retención del talento dentro de las organizaciones.

2.

En segundo lugar, se identifica la salud y el bienestar laboral de los colaboradores como una prioridad clave.

3.

El desarrollo de talento y el desarrollo de las personas se perciben como una prioridad importante para fortalecer las capacidades internas.

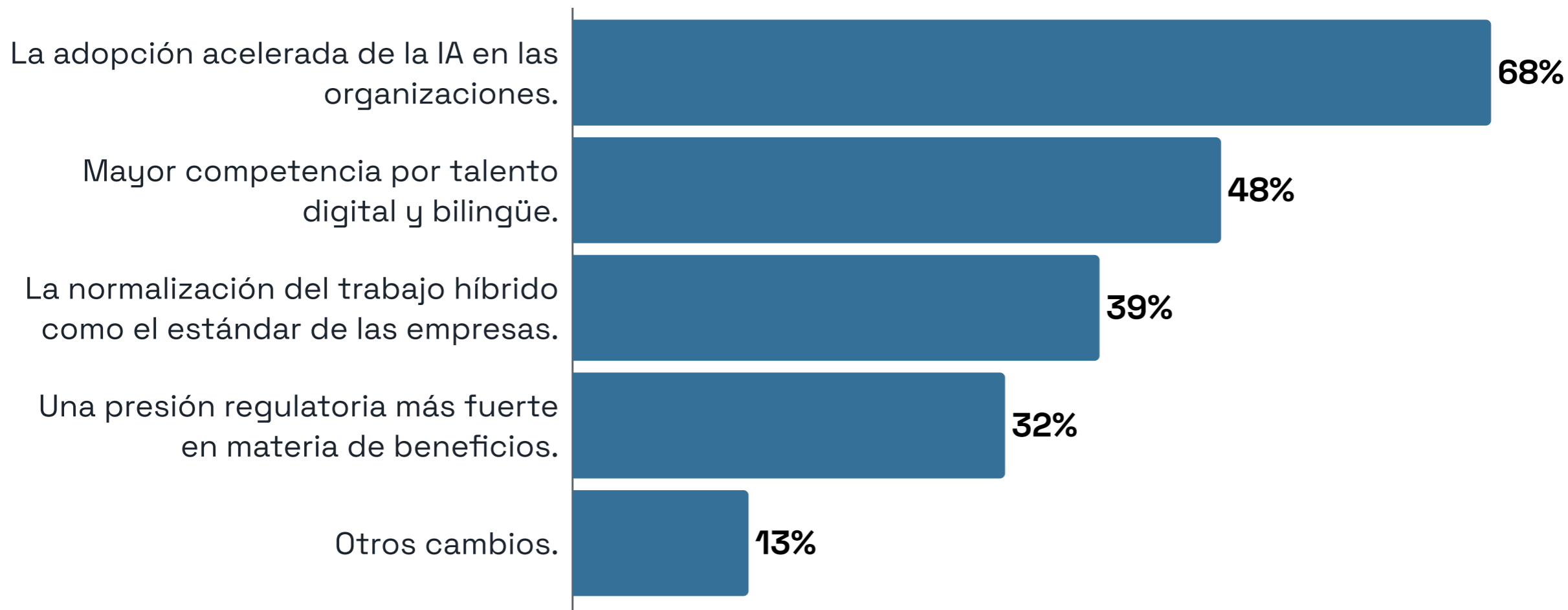
## Otras prioridades mencionadas

- El upskilling, reskilling y la capacitación continua.
- La mejora de la experiencia del colaborador a lo largo su ciclo de vida laboral
- La cultura organizacional para fortalecer el entorno laboral.
- Gestión del desempeño, la atracción del talento y los beneficios ofrecidos a los colaboradores

# Con **expectativas** al 2026, ¿cuál considera que será el mayor **cambio en el mercado laboral**?



## Frecuencia de empresas que consideran ese cambio



# ¿Qué otros **cambios** consideran las empresas que serán los más fuertes **en el mercado laboral**?



El crecimiento de esquemas laborales basados en proyectos y resultados.

La mayor relevancia de las habilidades blandas y emocionales en los procesos de selección y desarrollo.

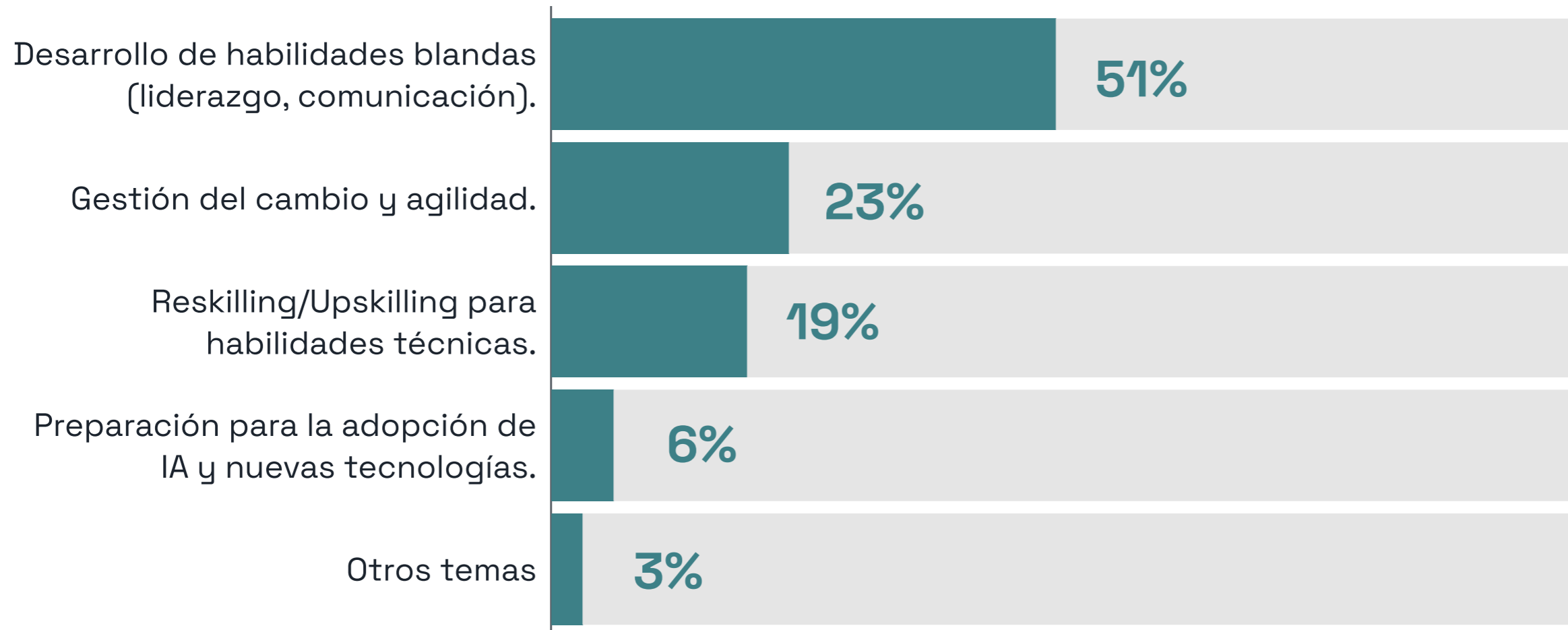
El aumento de la rotación laboral impulsado por la búsqueda de mejores condiciones profesionales.

La transformación de los modelos de liderazgo hacia enfoques más flexibles y centrados en las personas.

# ¿Cuál fue el tema principal, en materia de **capacitación y desarrollo**, que trabajaron en las empresas en 2025?



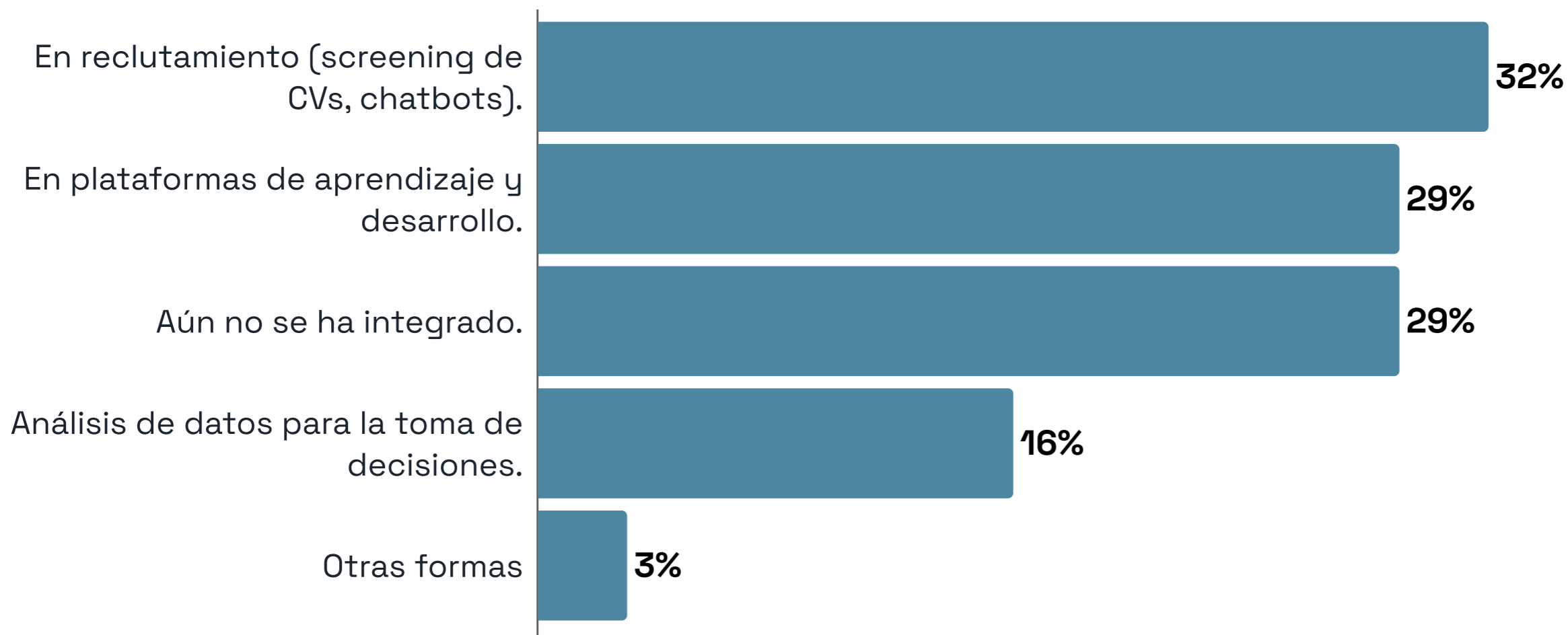
## % de empresas que mencionaron el tema



# ¿Cómo se están integrando las **herramientas de Inteligencia Artificial (IA)** en los procesos de **RRHH**?



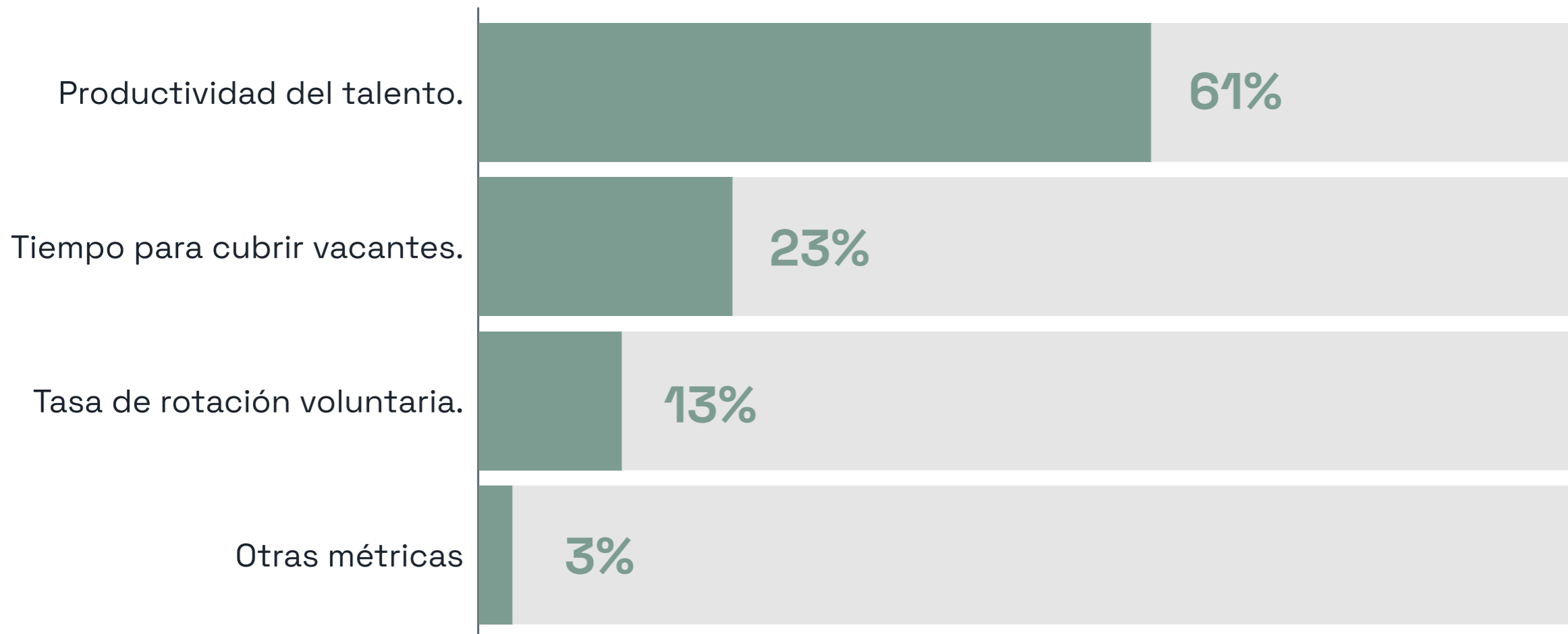
## Frecuencia de empresas / integración de herramientas de IA en RRHH



# ¿Qué **métricas de RRHH** se consideran la más importantes **para medir el éxito** de esta área en las empresas?



% de empresas que consideran esa métrica



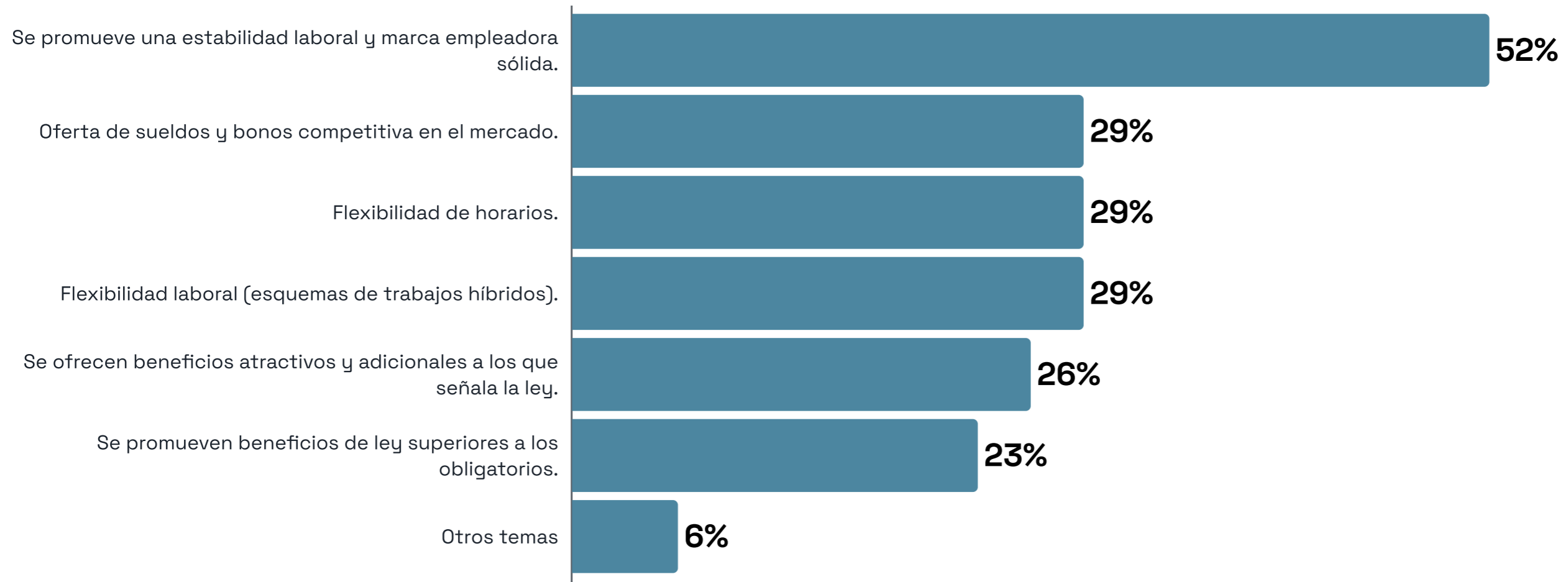
A photograph of a modern office interior. Two women are sitting at a wooden table, working on laptops. The room has large windows, a wooden floor, and a modern lamp. The image is partially obscured by a blue diagonal overlay on the right side.

# Atracción y Retención de Talento

# Para ser competitivos en **atracción de talento**, ¿en qué temas ha enfocado la empresa su **propuesta de valor**?



## Frecuencia de empresas / propuestas de valor



# ¿En qué otros temas han enfocado las empresas su **propuesta de valor** para ser competitivas en **atracción de talento**?



Programas de capacitación continua y aprendizaje patrocinado por la empresa.

Oportunidades claras de desarrollo profesional y planes de carrera definidos.

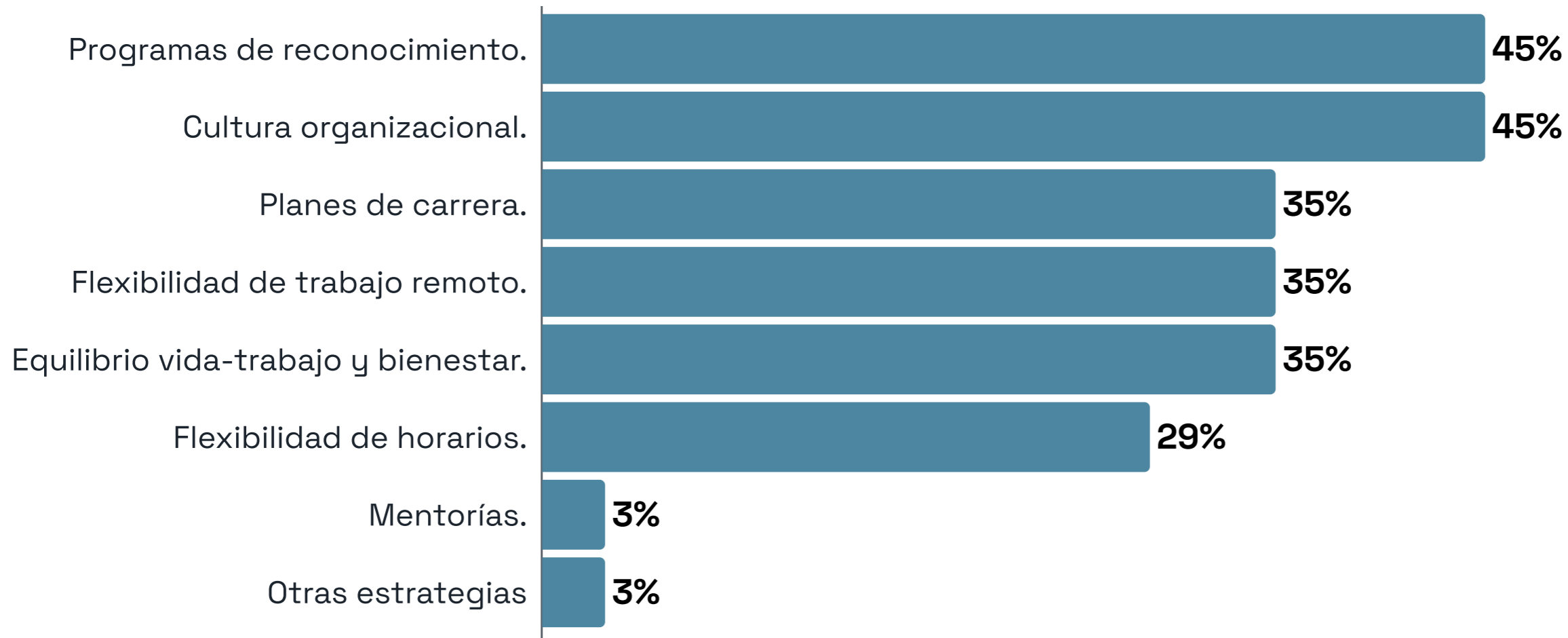
Ambientes de trabajo inclusivos y con enfoque en diversidad e igualdad de oportunidades.

Se cuentan con planes de salario emocional.

# ¿Cuáles son las **estrategias "no monetarias"** más eficientes en las empresas **para atraer y retener el talento**?



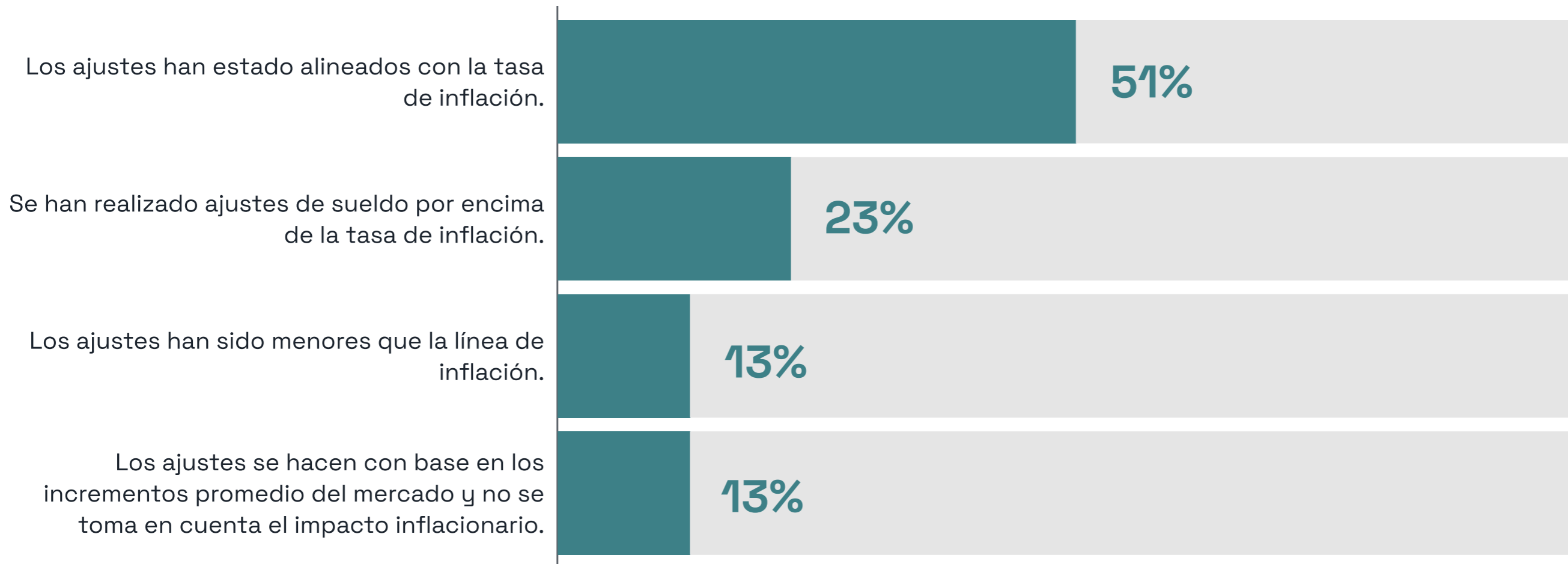
## Frecuencia de empresas / estrategias no monetarias para atraer el talento



# ¿Cómo ha impactado la **inflación en la estrategia de retribución y revisión de sueldos** en su empresa?



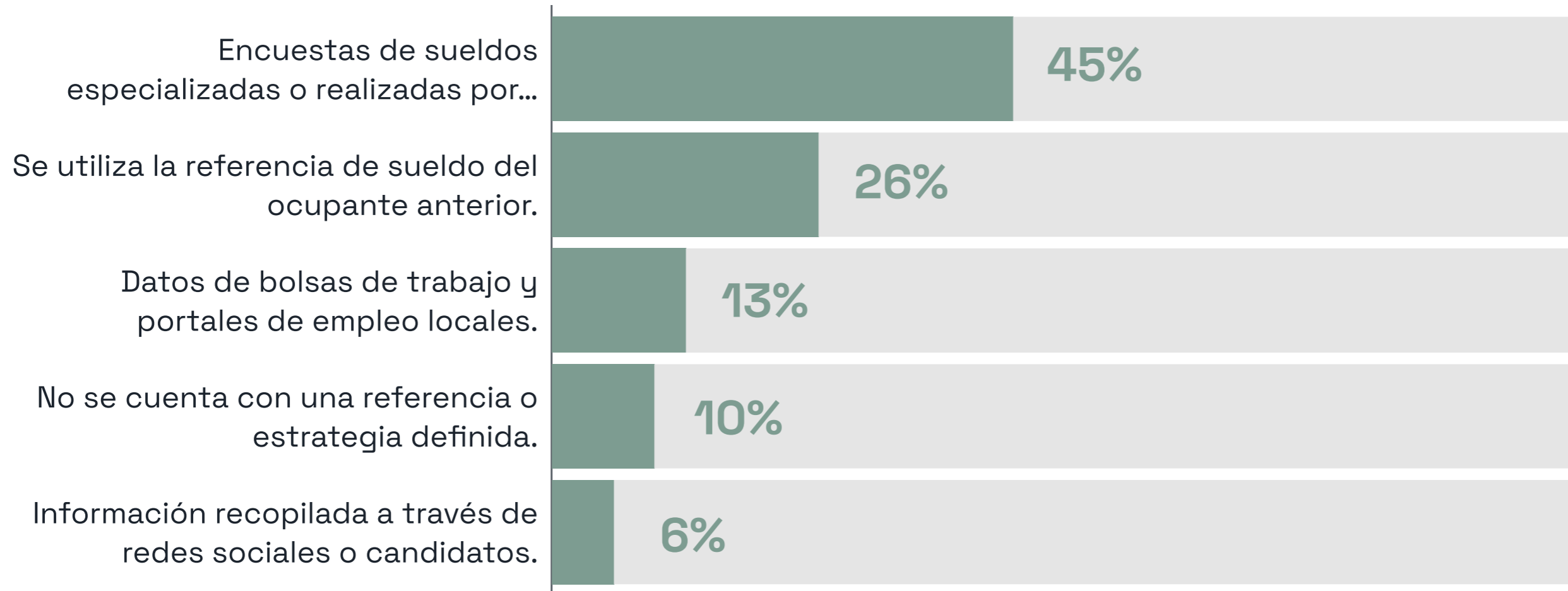
## % de empresas / impacto de la inflación en la estrategia de retribución



En una oferta de **sueldo para una vacante crítica**, ¿cuál es la **principal referencia** que utiliza su organización?



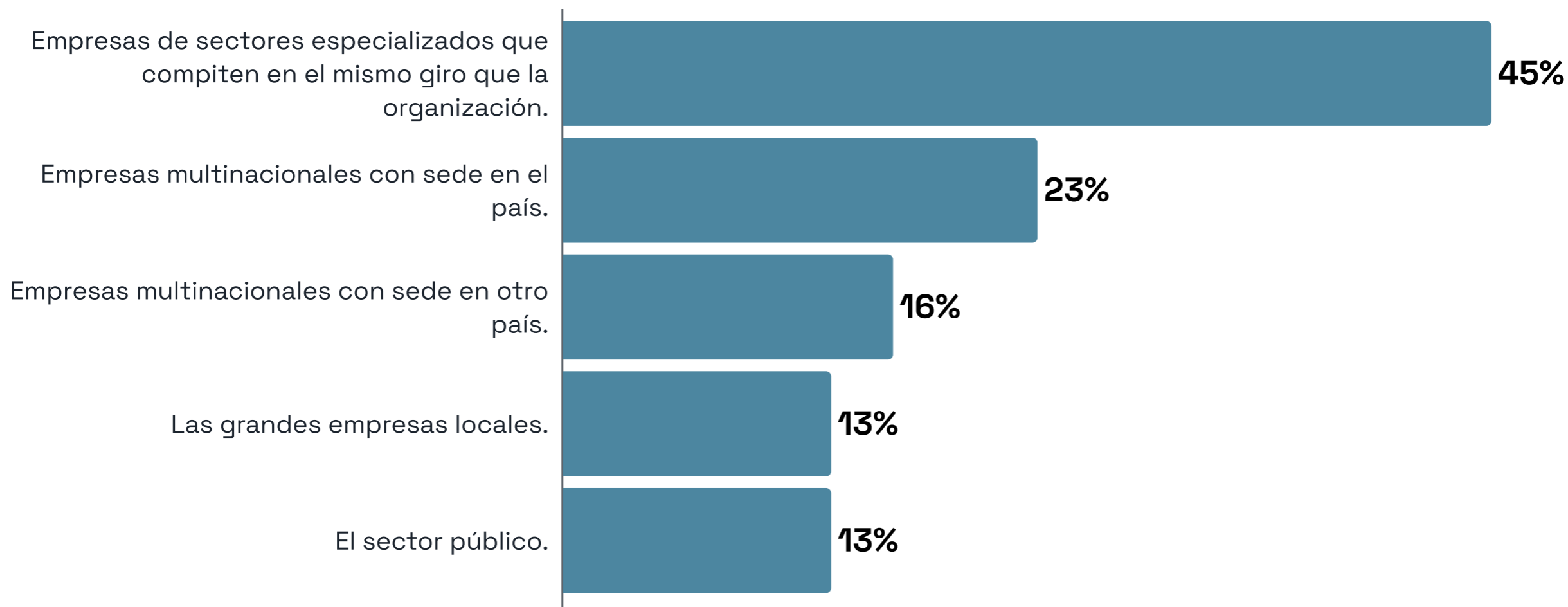
## % de empresas / principales referencias de sueldo



# ¿Qué tipo de empresas son las principales competidoras en la búsqueda por el talento?



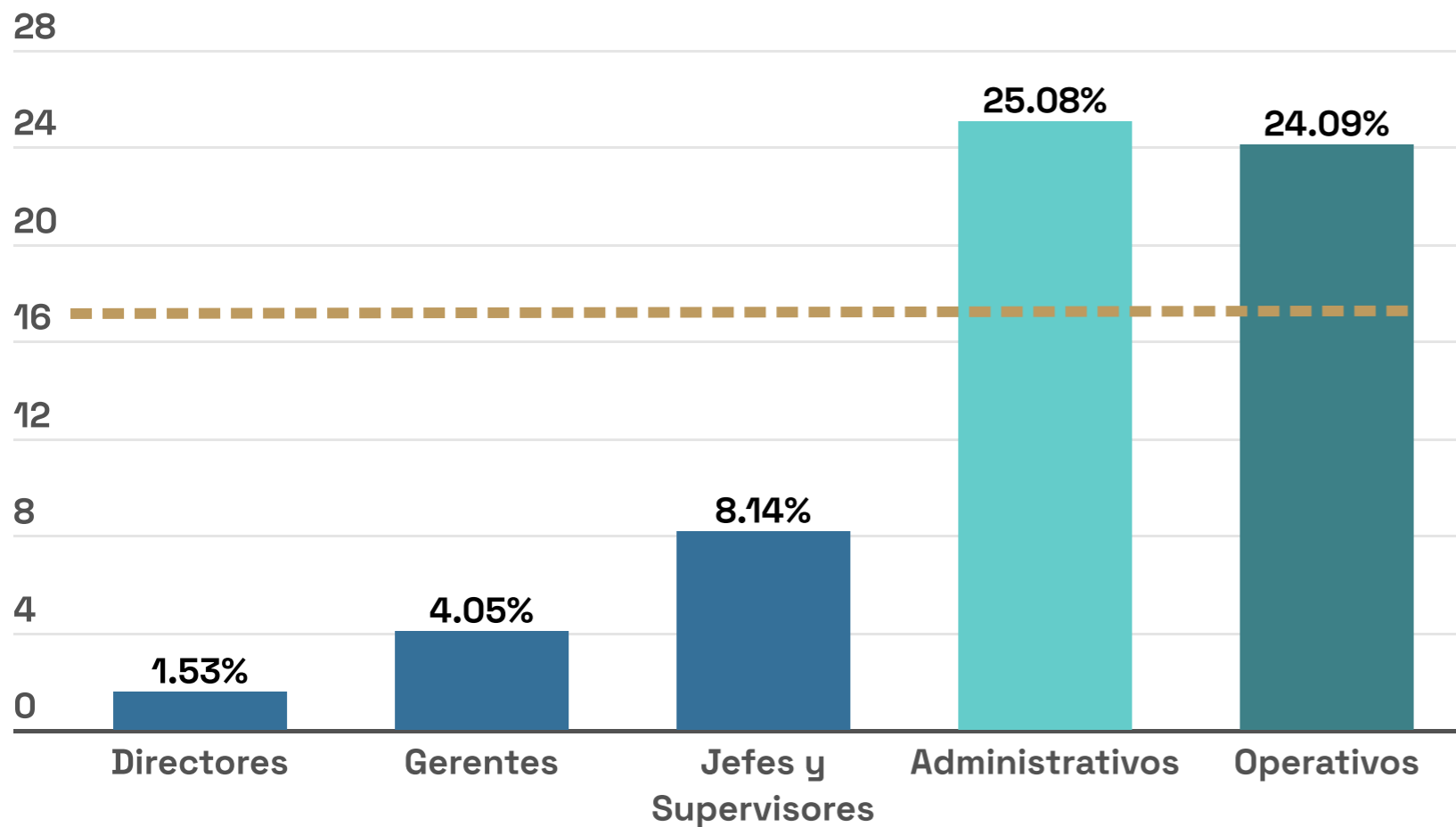
## Frecuencia de empresas / empresas que más compiten por el talento





# Rotación y Ausentismo

# Rotación anual por Nivel jerárquico



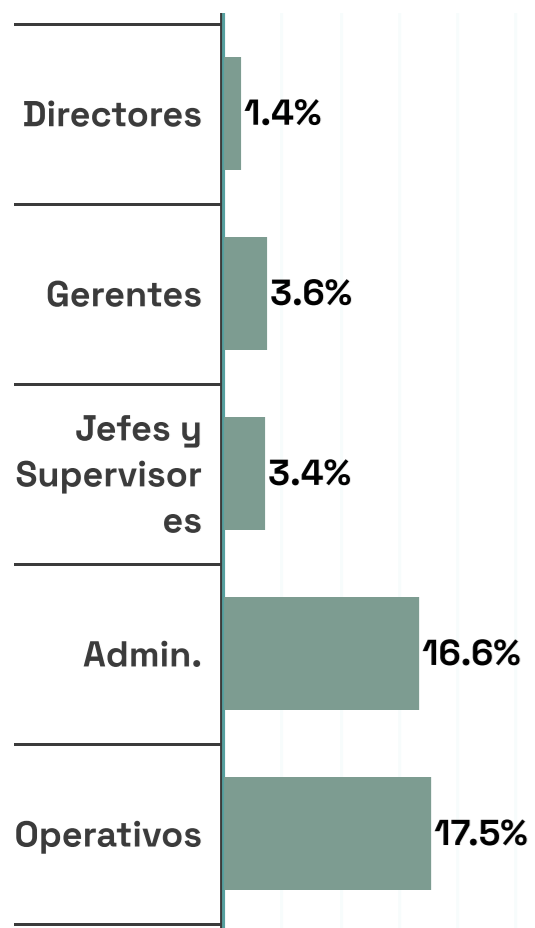
Índice de Rotación  
anual general

17.03%

# Rotación por **Tamaño de la empresa**

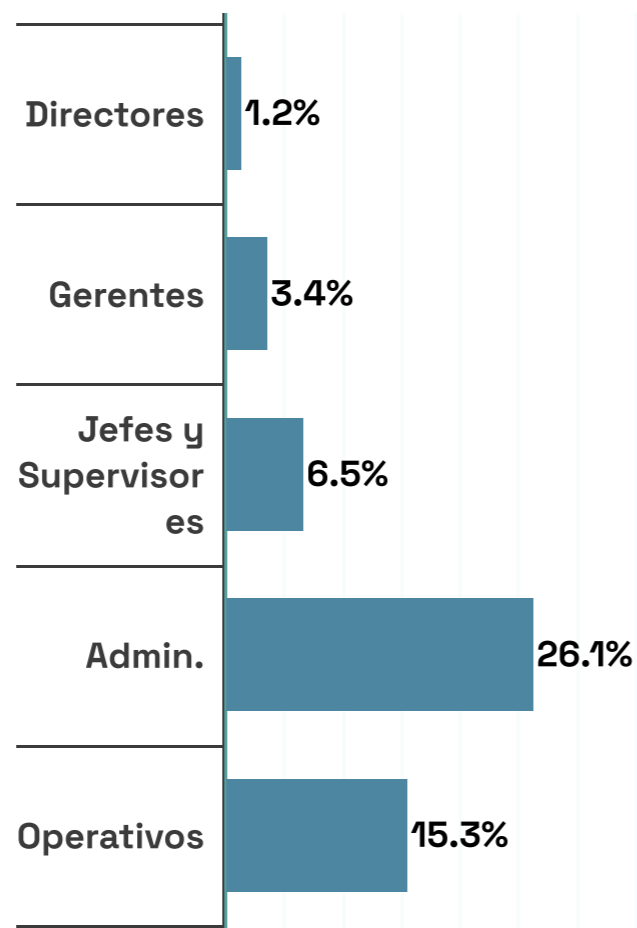


## Tamaño I



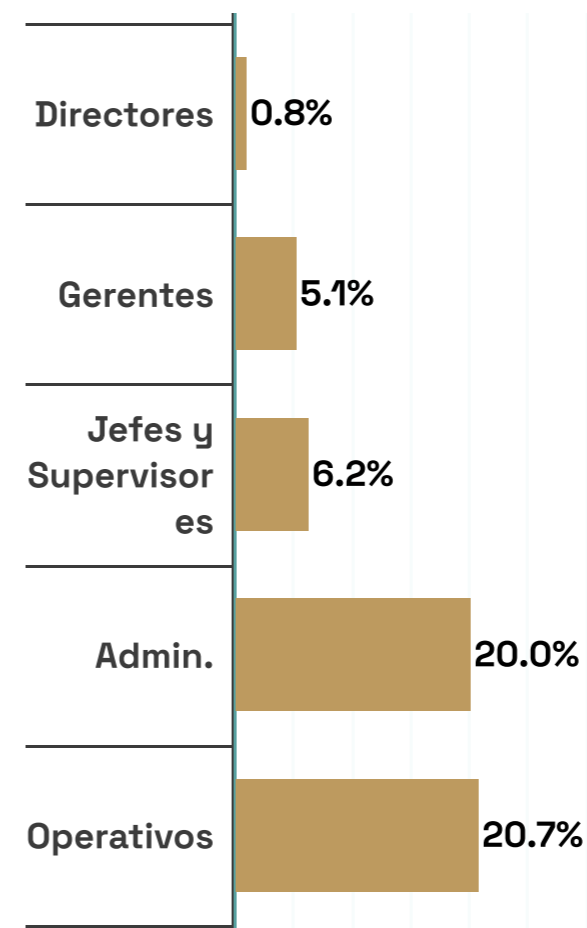
● índice de rotación anual

## Tamaño II



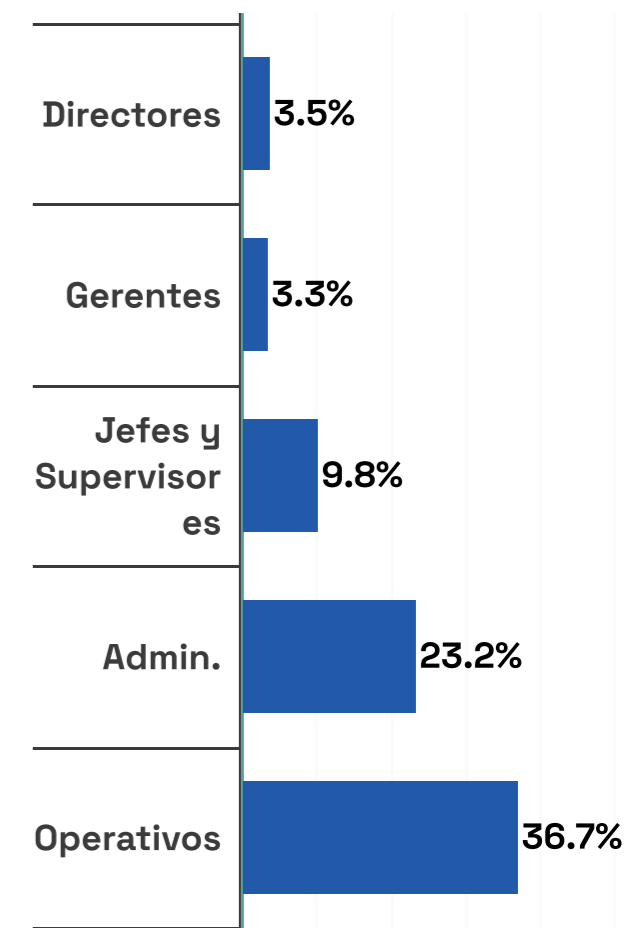
● índice de rotación anual

## Tamaño III



● índice de rotación anual

## Tamaño IV

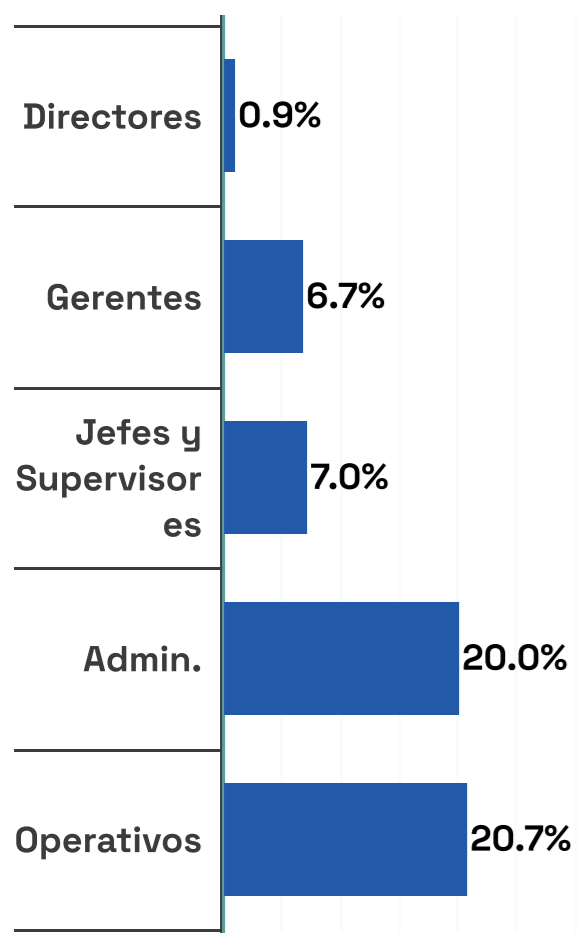


● índice de rotación anual

# Rotación por Sector económico

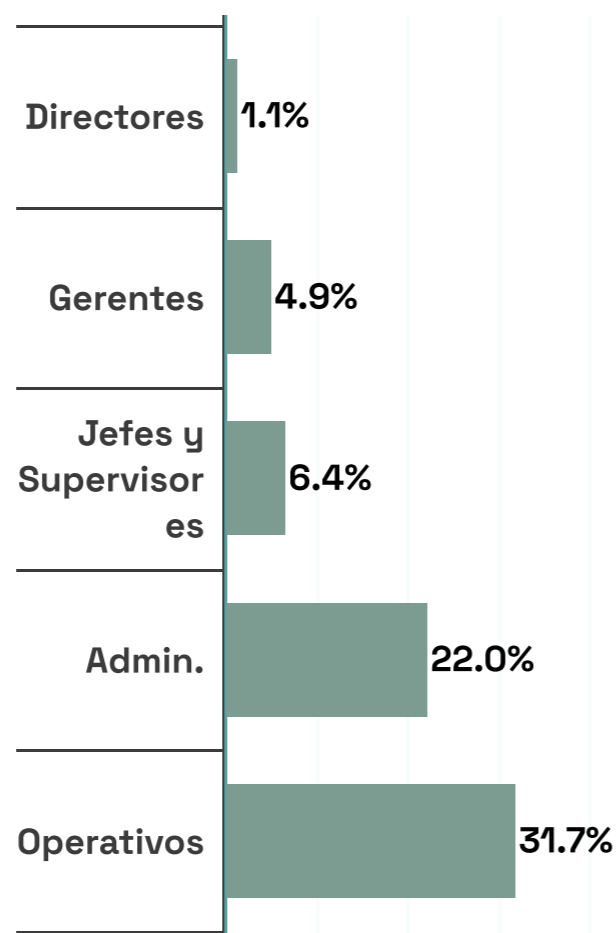


## Industria



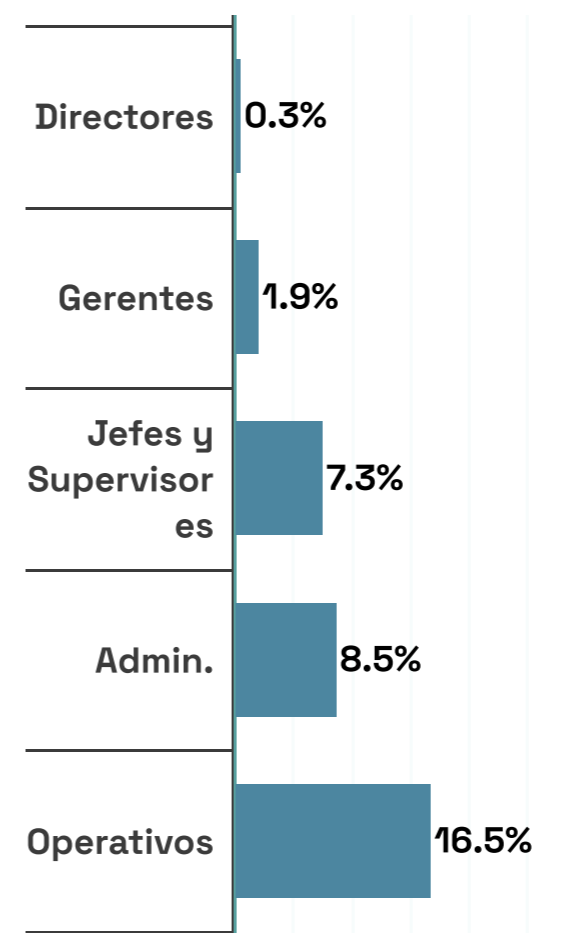
● indice de rotación anual

## Comercio



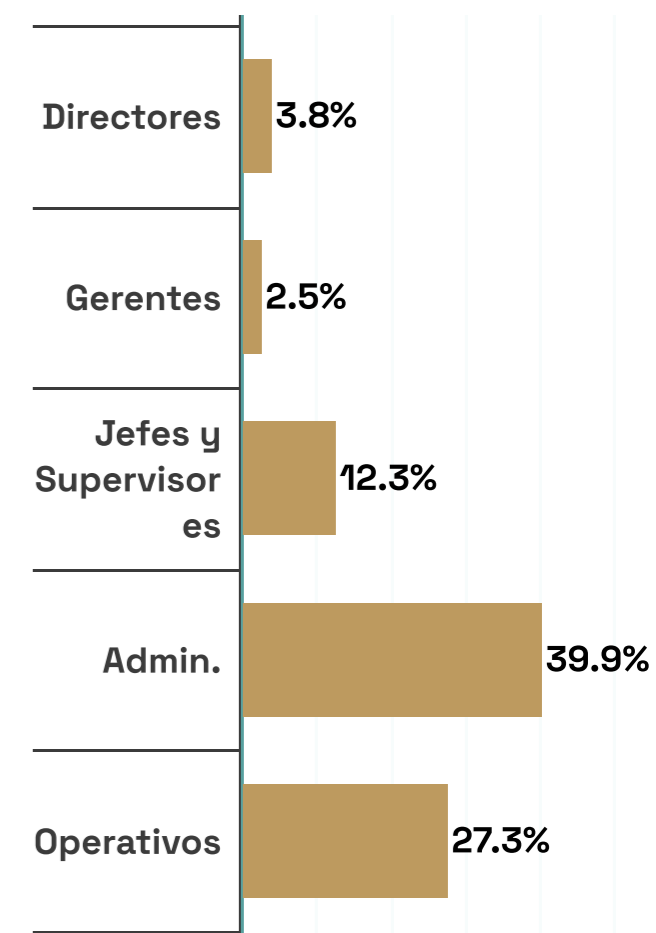
● indice de rotación anual

## Servicios



● indice de rotación anual

## Finanzas

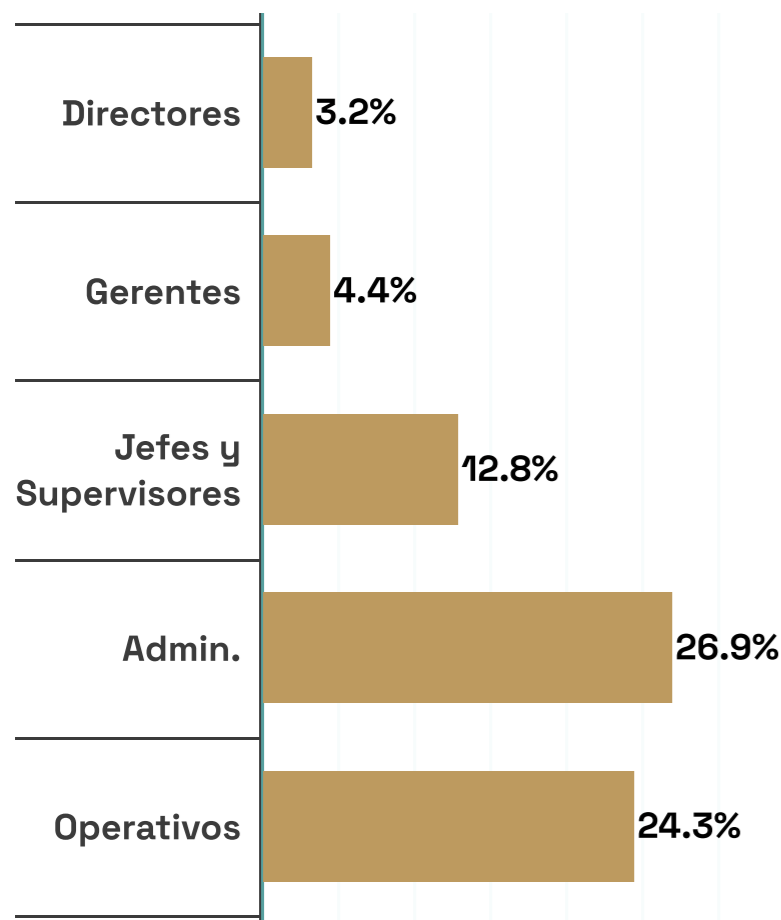


● indice de rotación anual

# Rotación por **Presencia comercial**

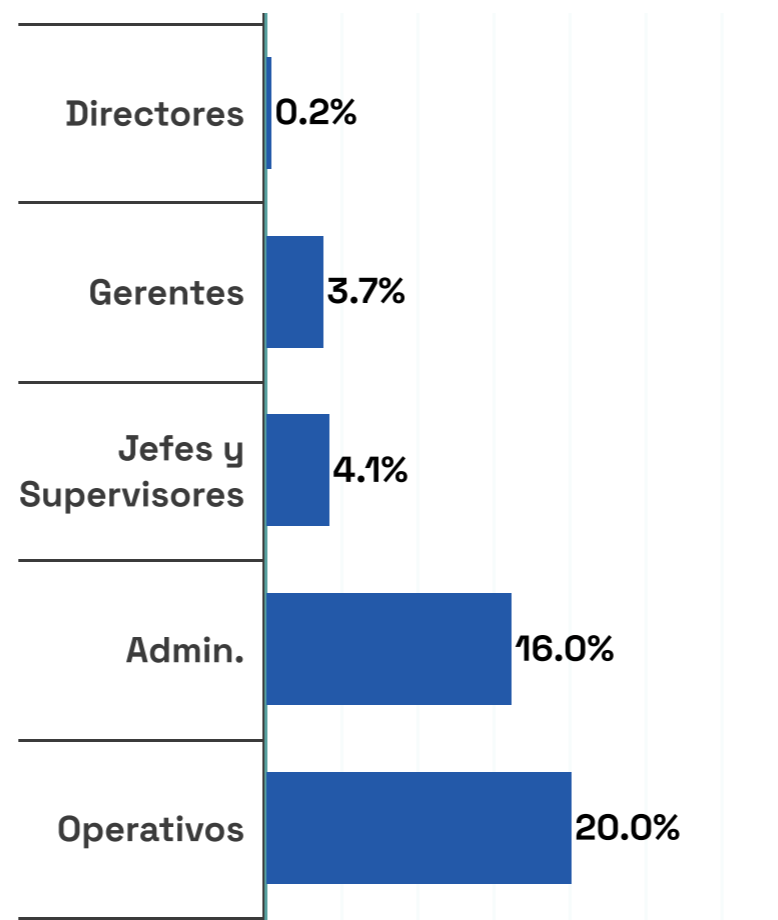


## Empresas Locales



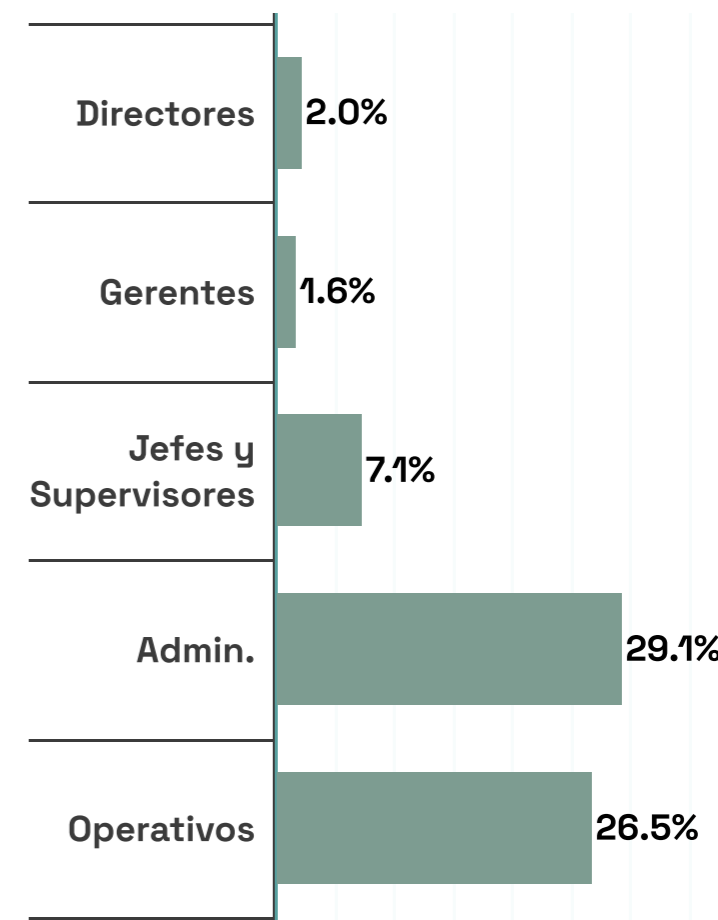
● índice de rotación anual

## Empresas Internacionales



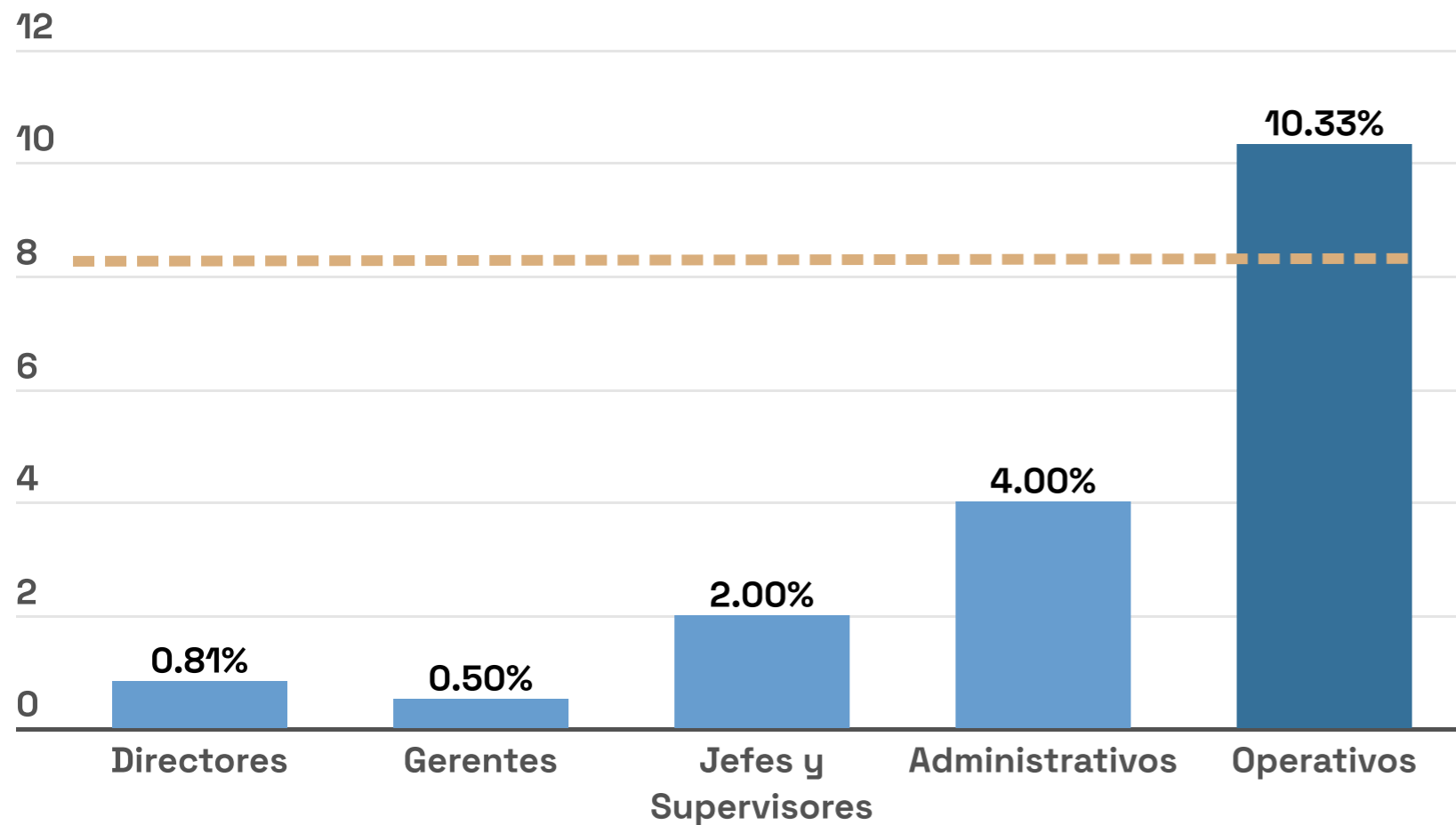
● índice de rotación anual

## Ciudad de Guatemala



● índice de rotación anual

# Ausentismo anual por Nivel jerárquico



Índice de  
ausentismo anual

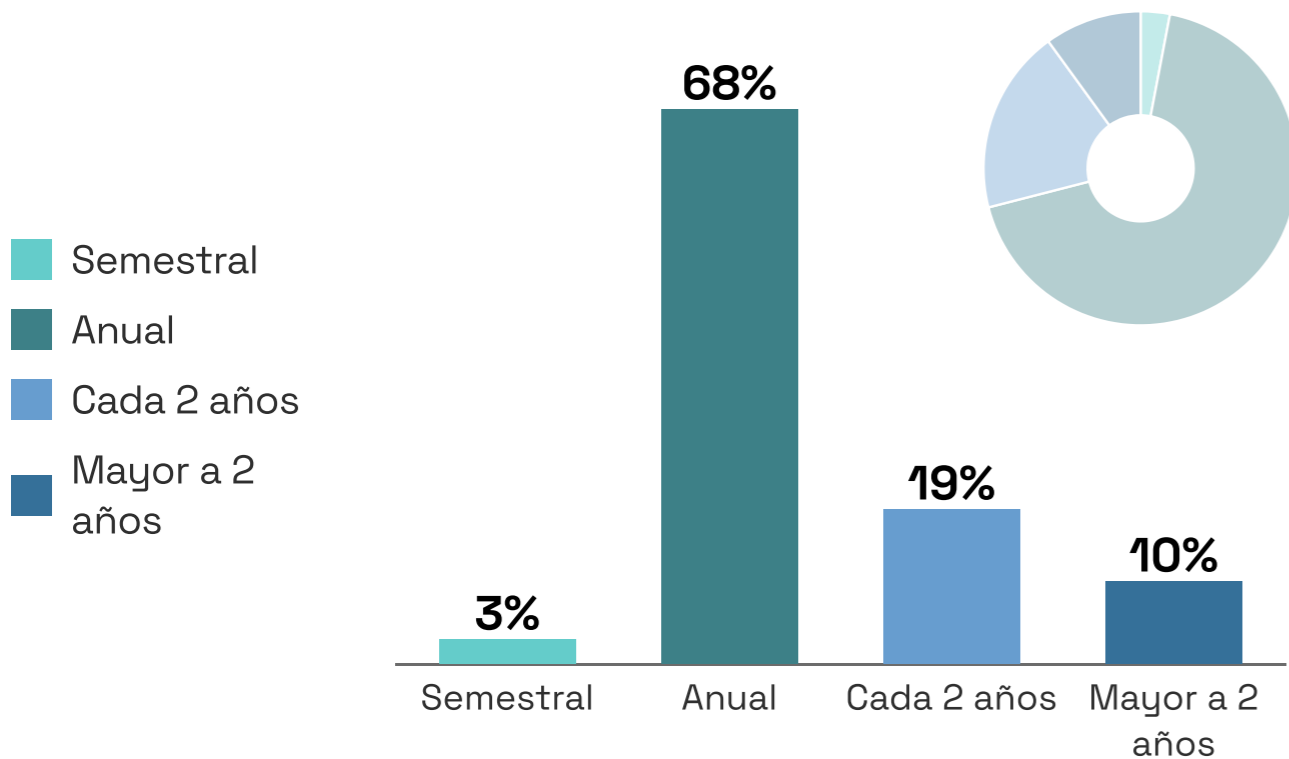
8.07%

# Incrementos de Sueldos 2025 y Expectativas en Incrementos 2026

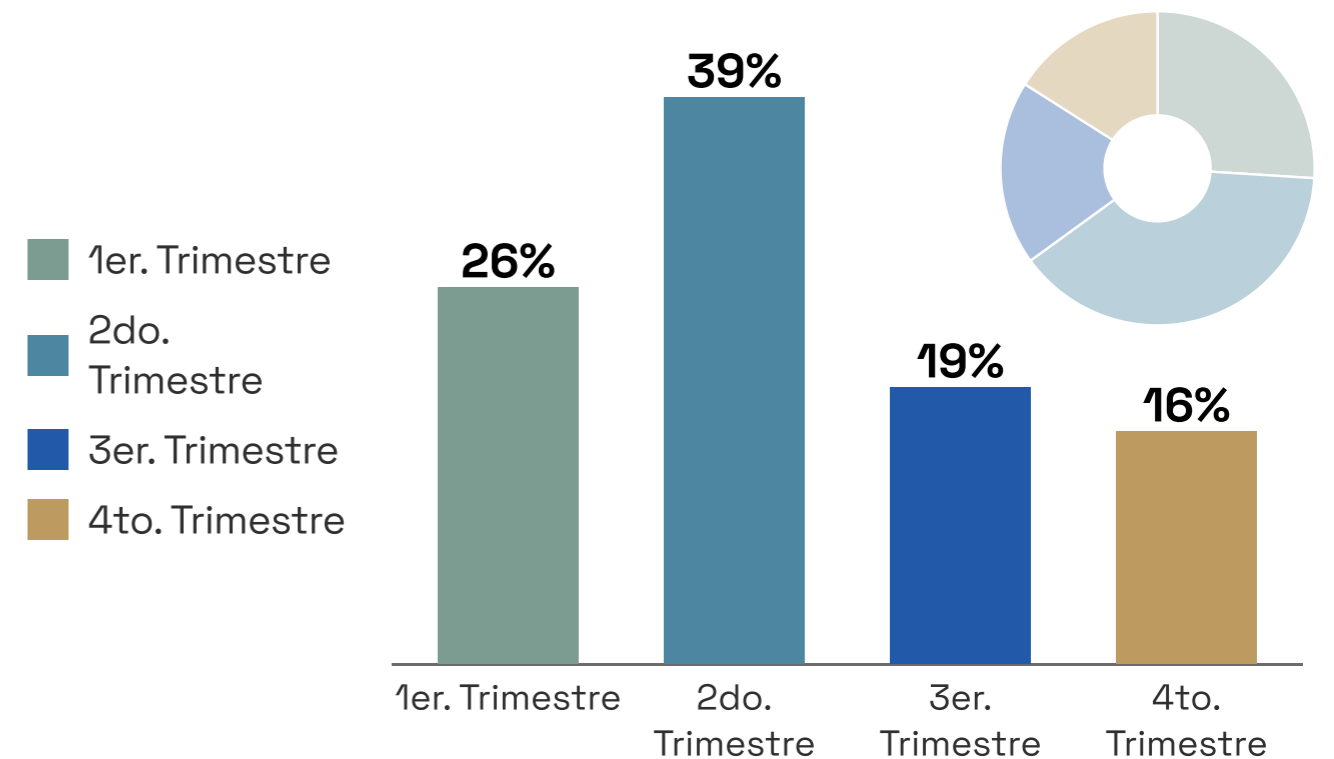
# ¿Con qué periodicidad se hace la **revisión de sueldos** en las empresas?



## Frecuencia de revisión de sueldos



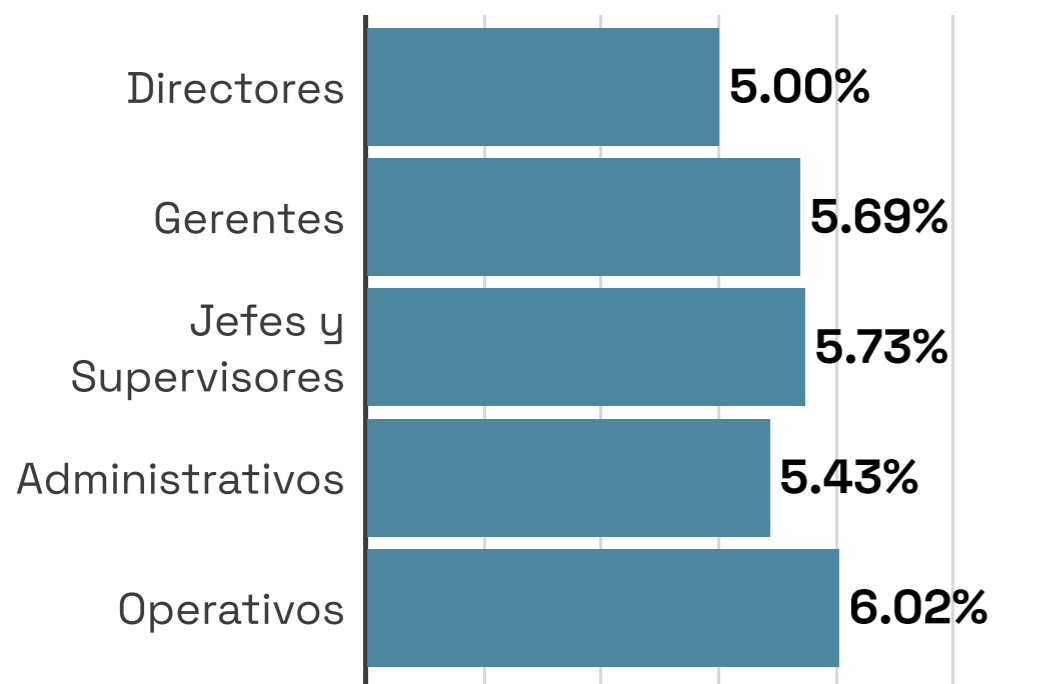
## Meses en los que lleva a cabo



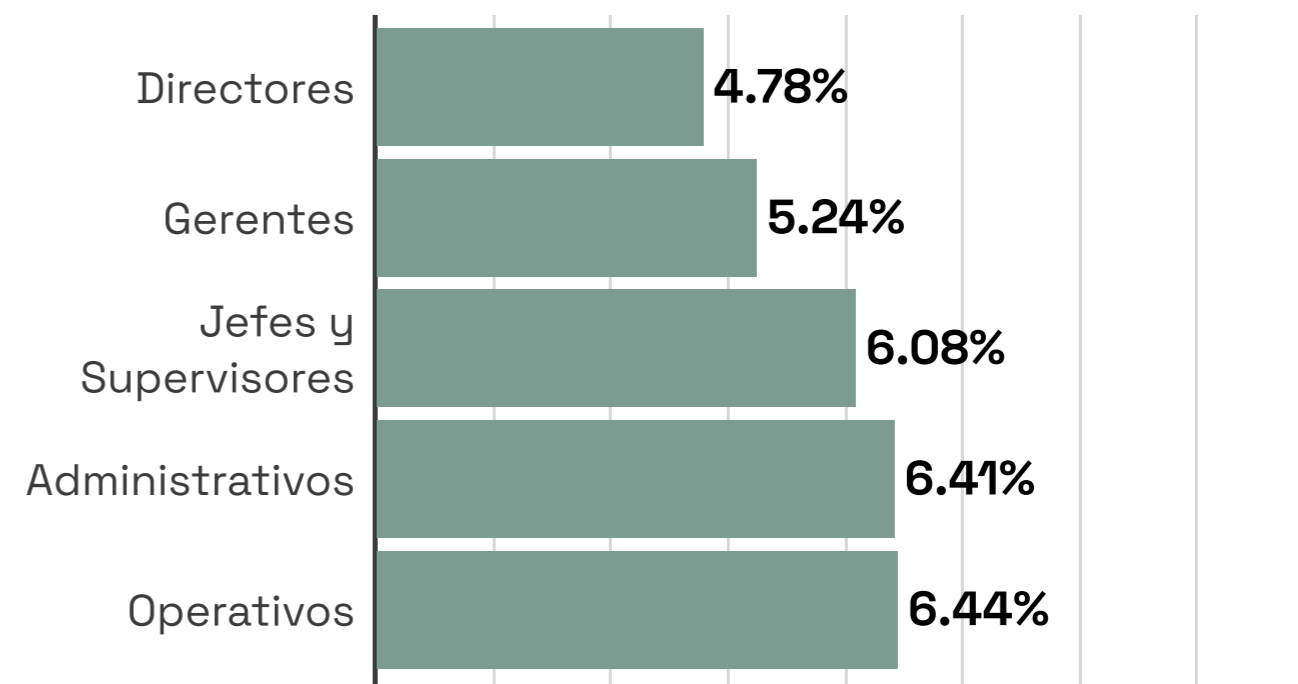
# Incremento de sueldos en el mercado guatemalteco



## Incrementos de sueldos - 2025



## Expectativas en Incrementos - 2026



Incremento promedio - 2025

**5.69%**

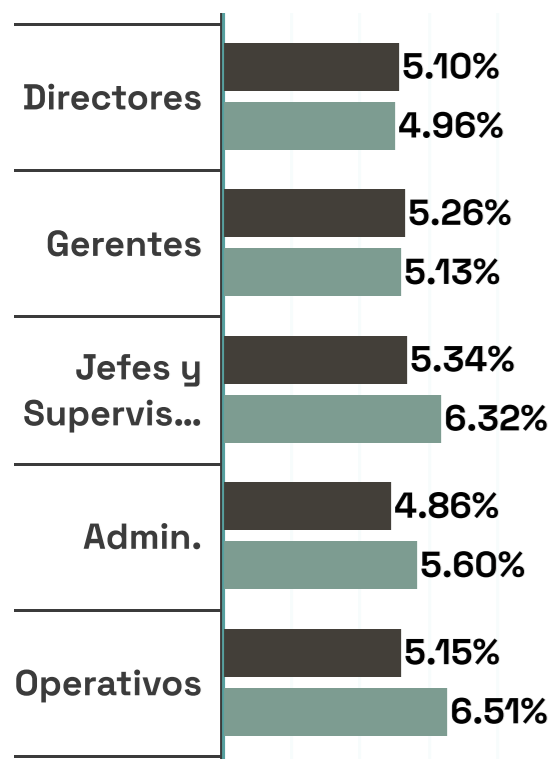
Incremento promedio - 2026

**6.17%**

# Incremento de sueldos por **Tamaño de la empresa**



## Tamaño I

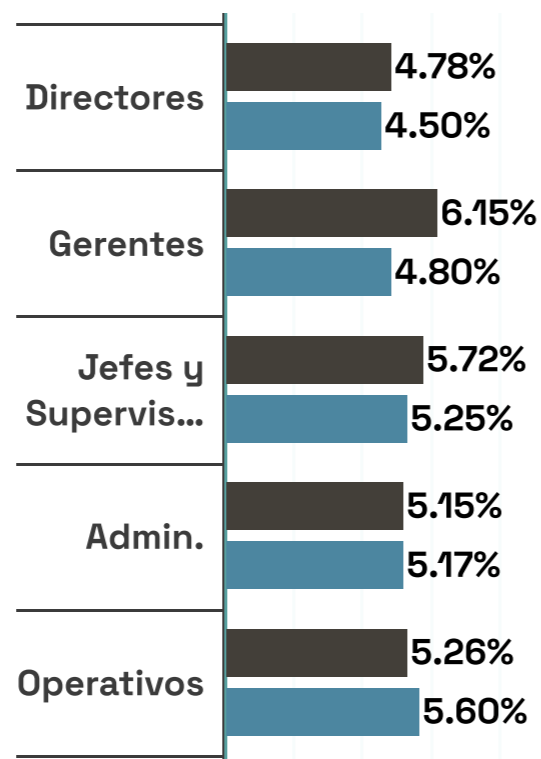


● Incrementos 2025  
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**5.95%**

## Tamaño II

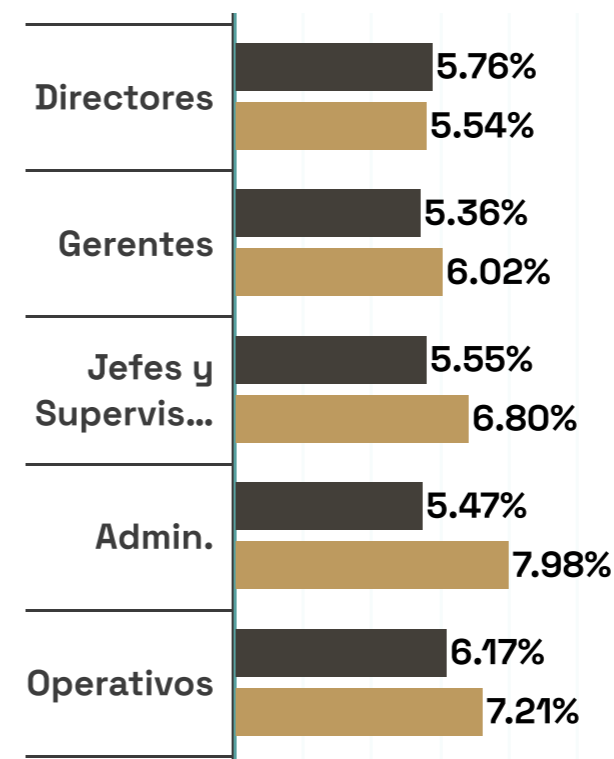


● Incrementos 2025  
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**5.26%**

## Tamaño III

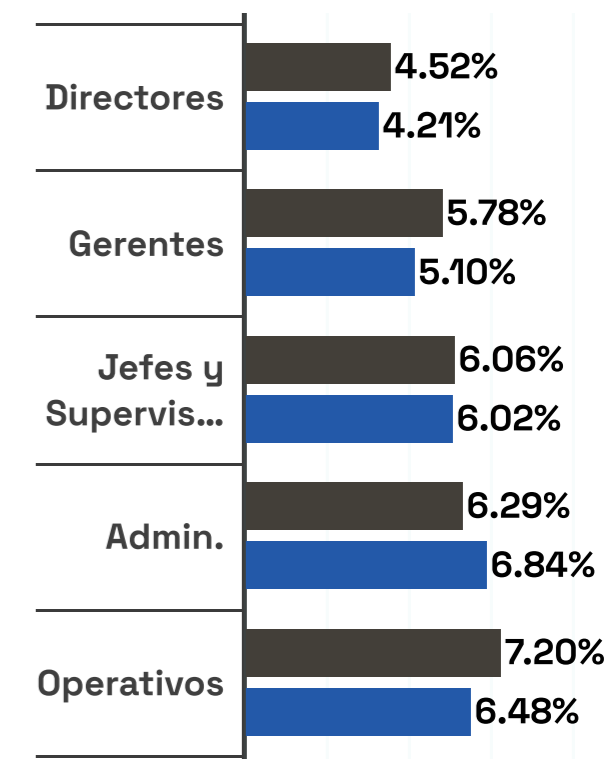


● Incrementos 2025  
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**7.21%**

## Tamaño IV



● Incrementos 2025  
● Expectativas 2026

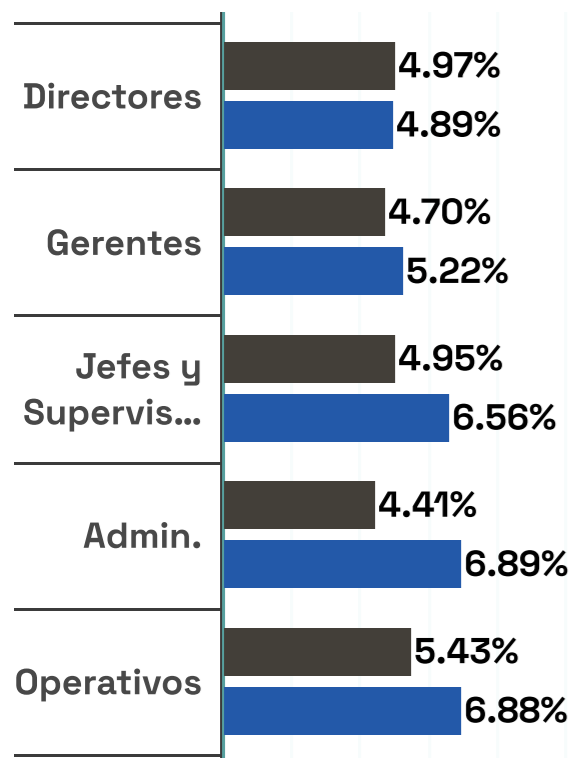
Incremento promedio - 2026

**6.48%**

# Incremento de sueldos por Sector económico



## Industria

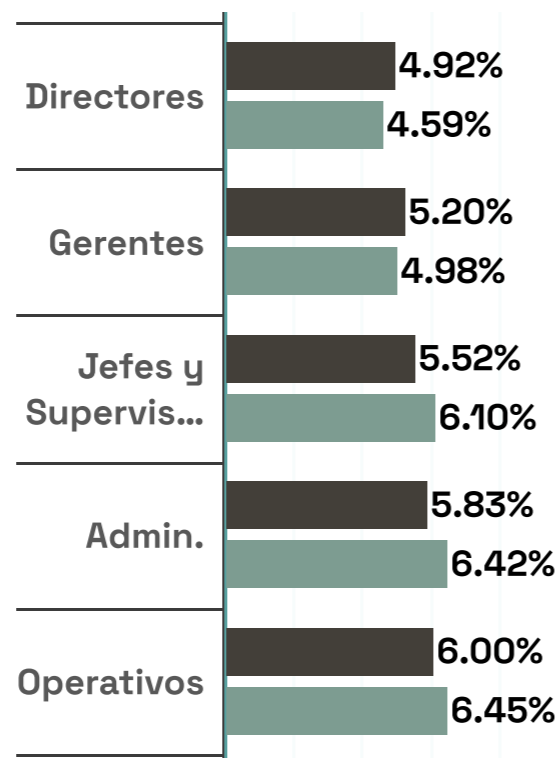


- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**6.57%**

## Comercio

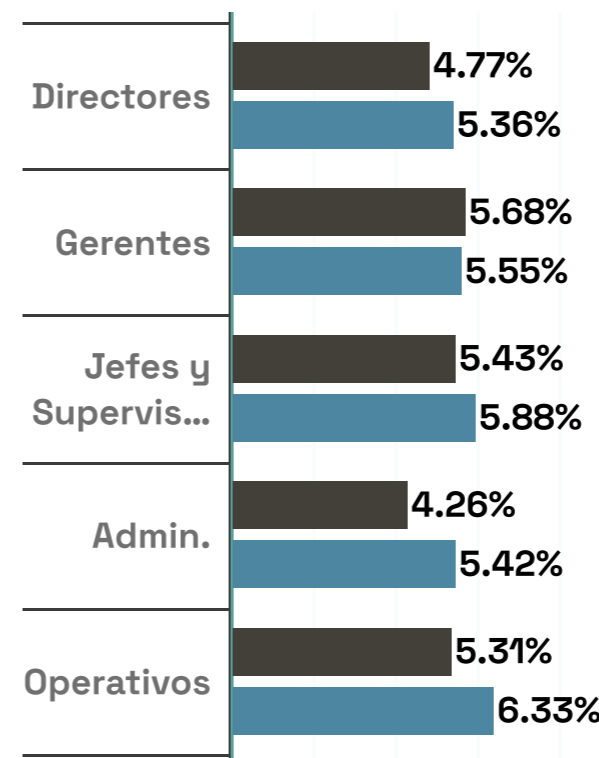


- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**6.15%**

## Servicios

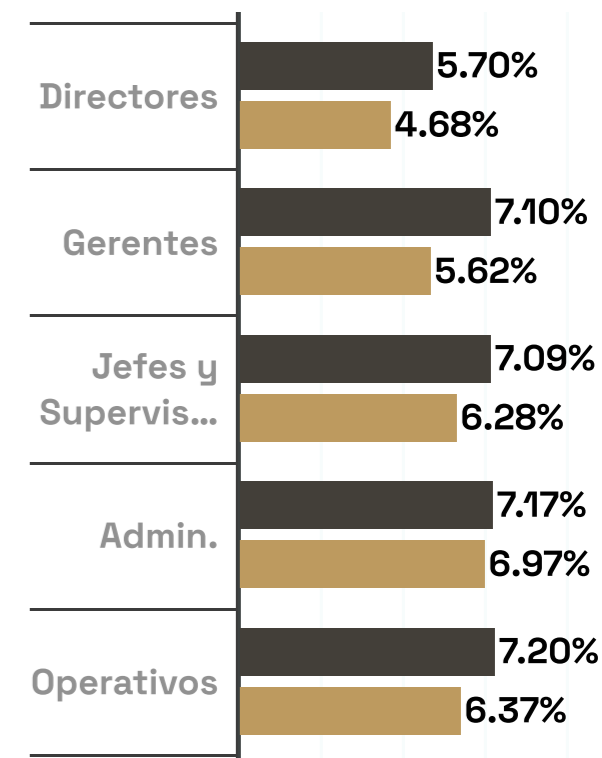


- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**5.82%**

## Finanzas



- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

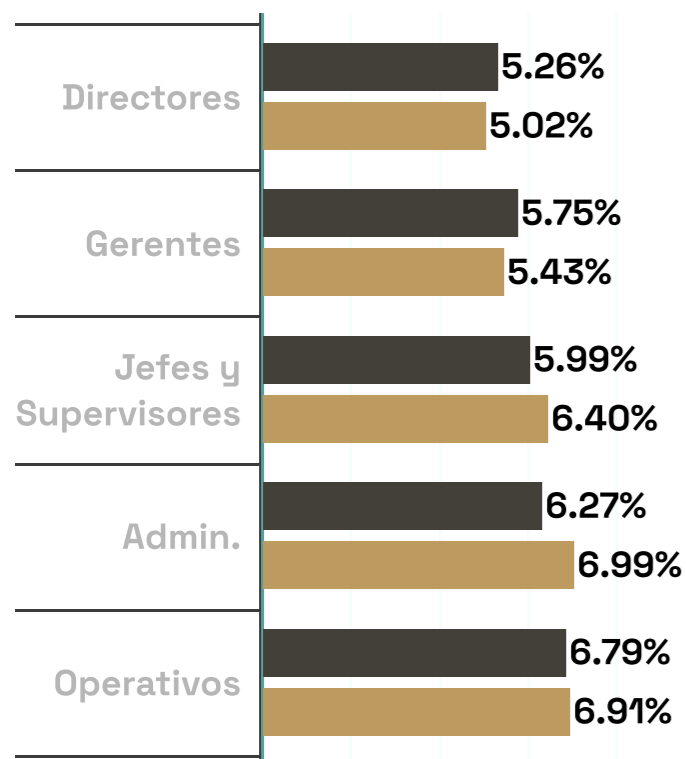
Incremento promedio - 2026

**6.41%**

# Incremento de sueldos por **Presencia comercial**



## Empresas Locales

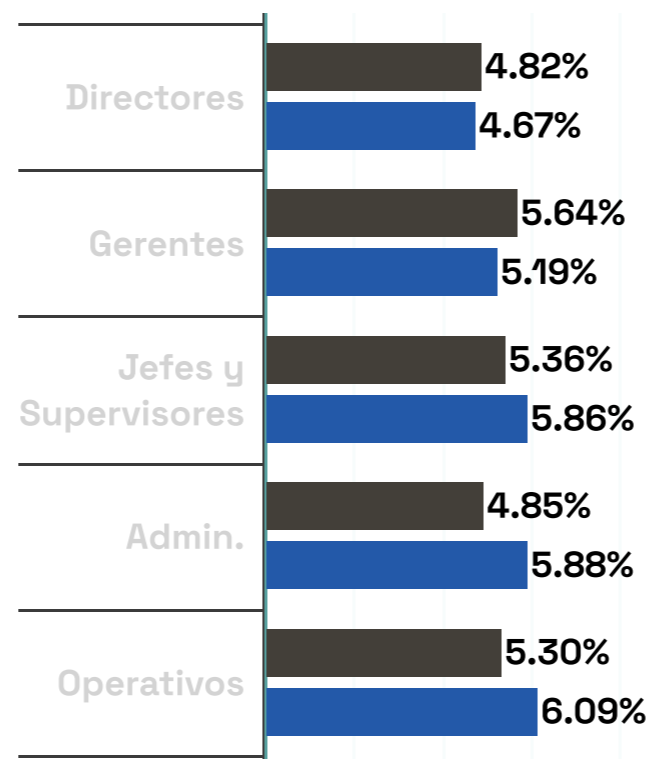


- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**6.62%**

## Empresas Internacionales

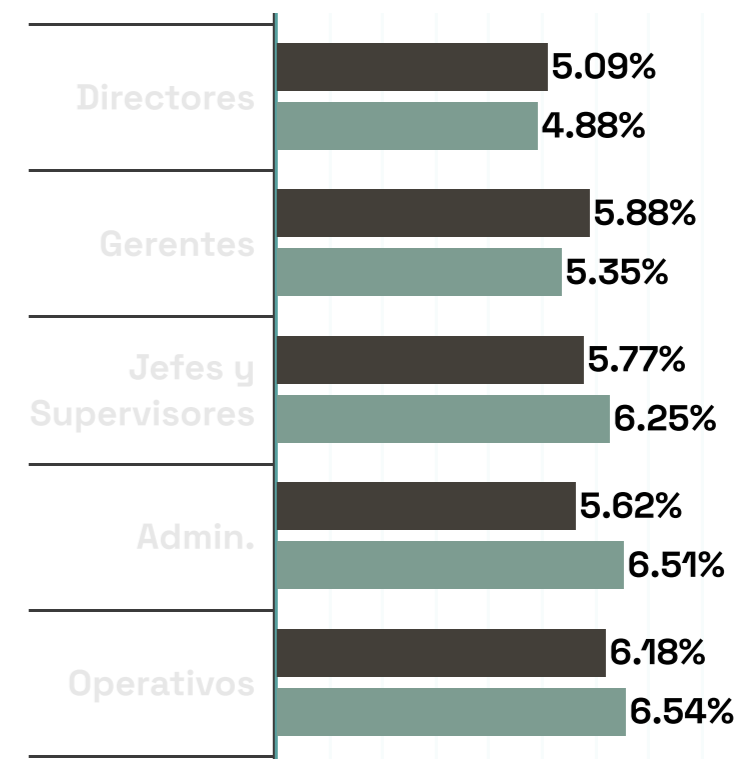


- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**5.82%**

## Ciudad de Guatemala



- Incrementos 2025
- Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

**6.28%**

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!