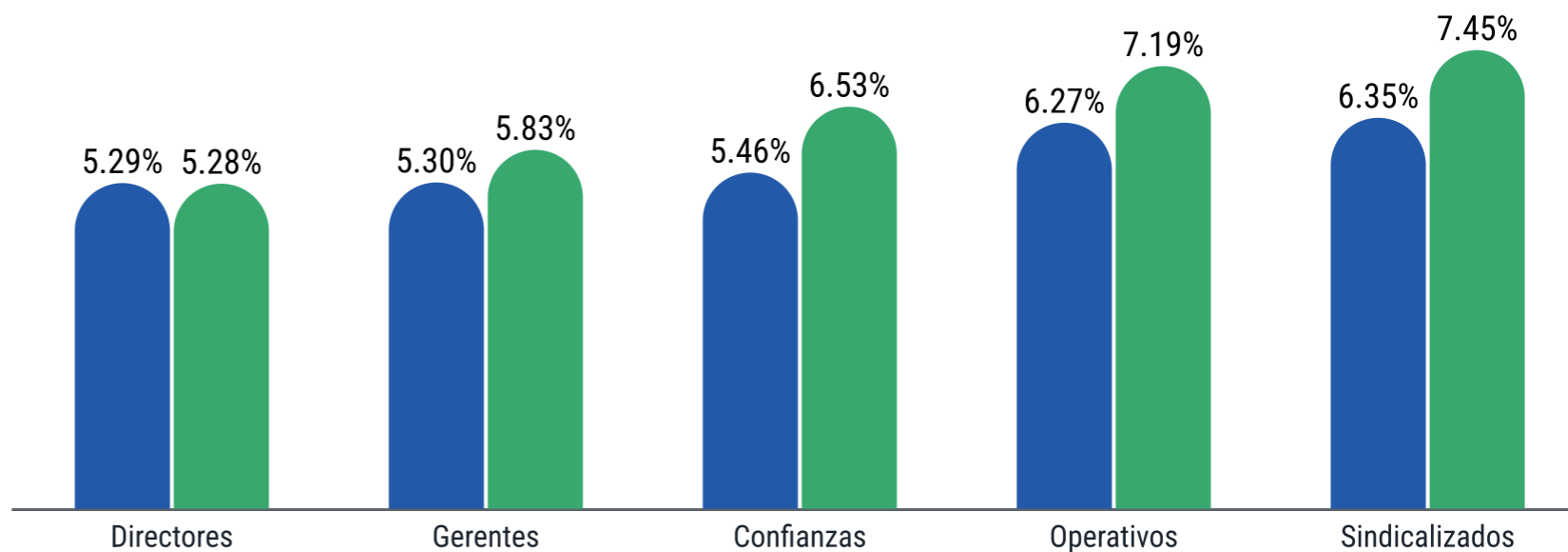


Los Retos en Recursos Humanos y Expectativas en Retribución 2026

Sueldos.com
Inteligencia e indicadores
para recursos humanos

● Expectativas 2026 ● Incrementos 2025





Contenido



Universo del sondeo



Expectativas en incrementos de sueldos

Principales retos en Recursos Humanos

Brecha de sueldos en las empresas

Como parte de la tradición de la firma **CD Consultores, Sueldos.com** presenta en una nueva edición de sus estudios semestrales, un análisis que ofrece una visión clara y prospectiva sobre los **principales retos que enfrentará la gestión del talento humano en 2026**. Este reporte no solo identifica los desafíos más relevantes, sino que también profundiza en las estrategias más efectivas para atraer y retener a los mejores profesionales en un entorno cada vez más competitivo.

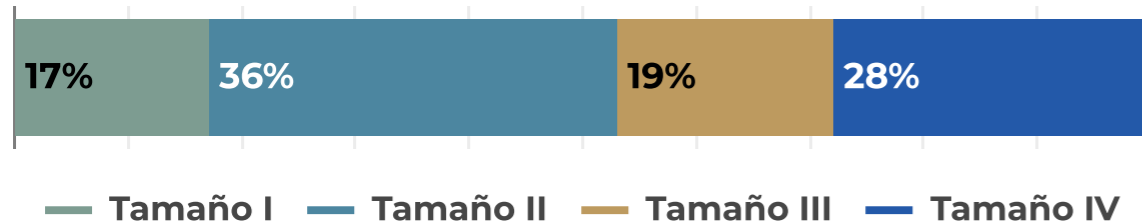
Con el propósito de brindar a las organizaciones herramientas que les permitan anticiparse y tomar decisiones informadas, el estudio aborda desde los grandes desafíos en Recursos Humanos hasta las prácticas de mayor impacto en la atracción de talento que realmente marca la diferencia. **El análisis contrasta las expectativas salariales proyectadas para 2026 con los incrementos reales otorgados durante 2025**, evidenciando la brecha existente entre lo que las empresas implementan y lo que los colaboradores esperan.

La información presentada fue recopilada durante el mes de marzo a través de un cuestionario en línea, en el que **participaron 69 empresas** de distintos sectores y regiones del país. Agradecemos sinceramente el tiempo y la disposición de cada participante; su valiosa contribución hace posible la generación de este análisis.



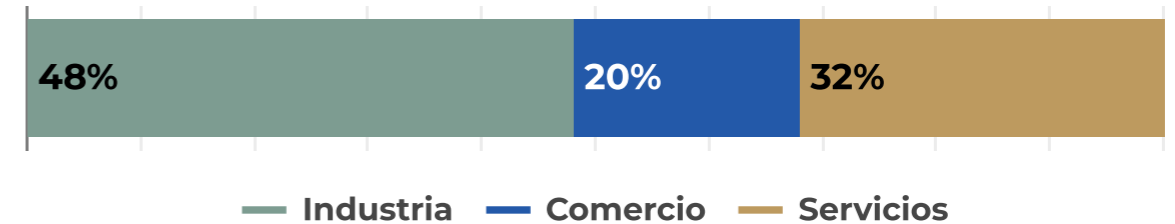
Universo del sondeo

Clasificación por tamaño de la empresa



- **Tamaño I:** Facturación anual de 25 a 100 millones de pesos MXN.
- **Tamaño II:** Facturación anual de 100 a 500 millones de pesos MXN.
- **Tamaño III:** Facturación anual de 500 a 1,000 millones de pesos MXN.
- **Tamaño IV:** Facturación anual de más de 1,000 millones de pesos MXN.

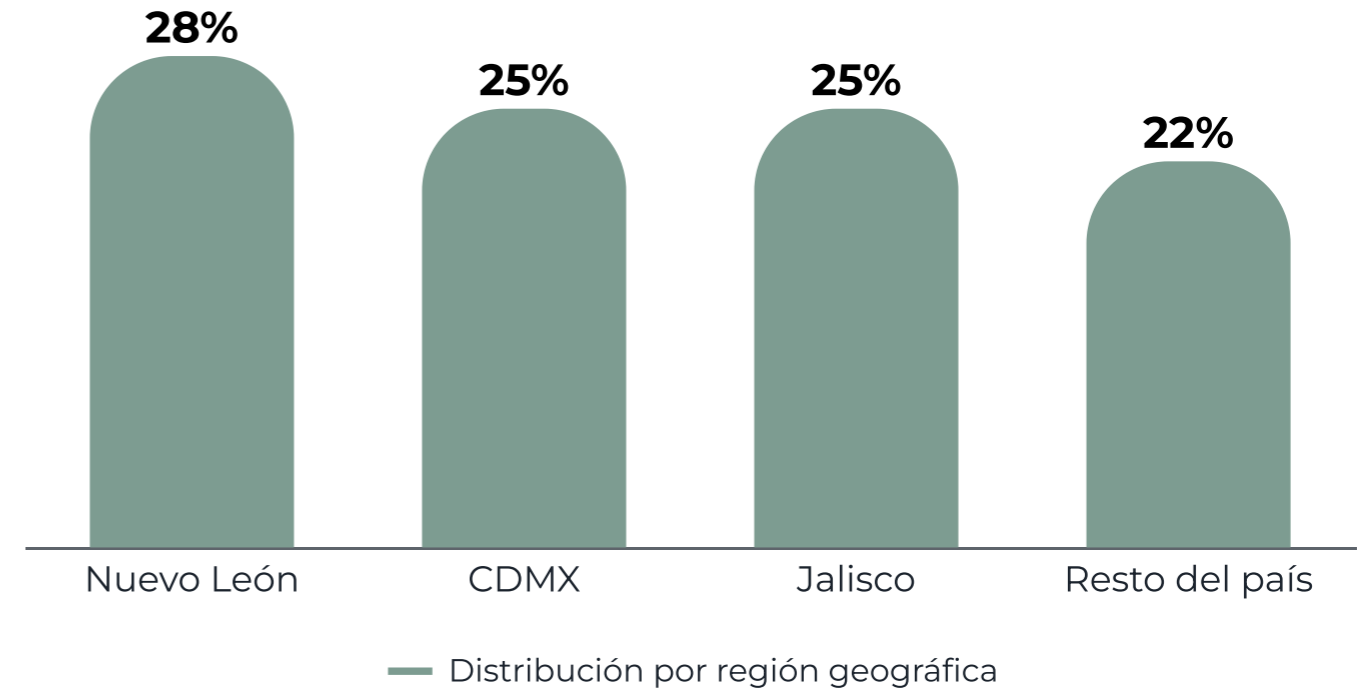
Clasificación por sector económico



- **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.

Clasificación por región geográfica

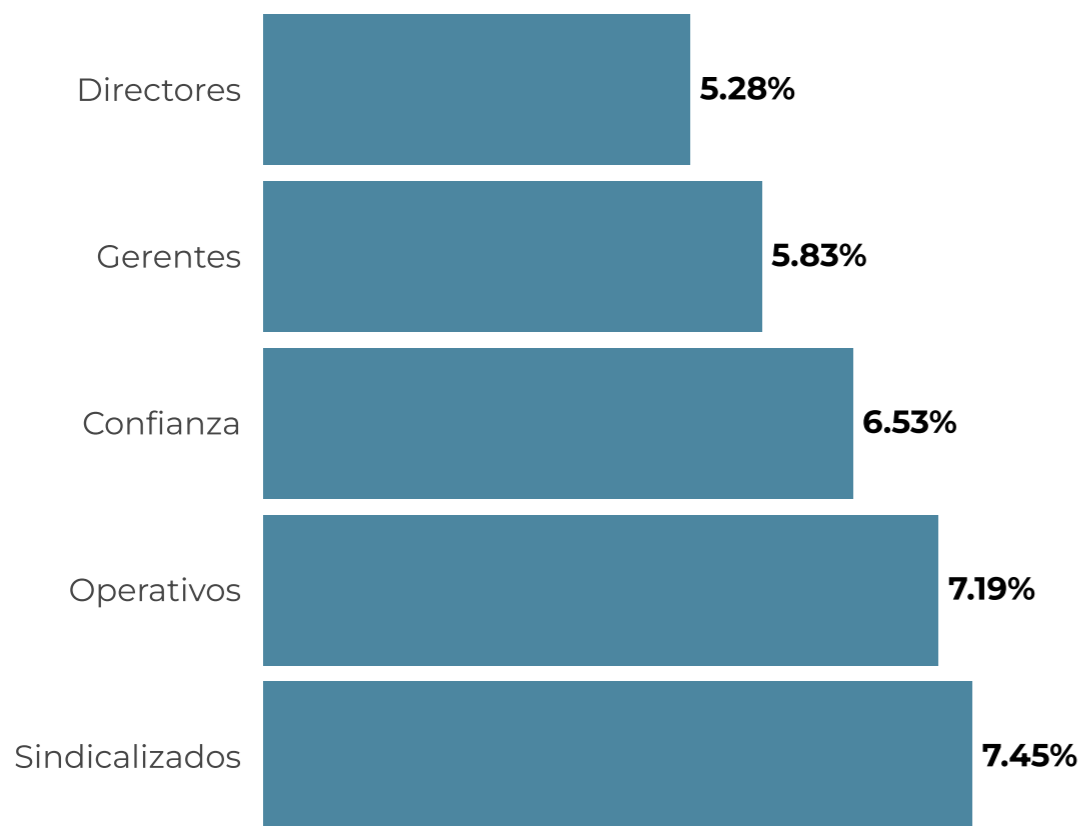
- **CDMX:** empresas con localidad en la Ciudad de México o su Área Metropolitana.
- **Jalisco:** empresas ubicadas en el estado de Jalisco, principalmente en Guadalajara y su Área Metropolitana.
- **Nuevo León:** empresas que se encuentran en Nuevo León, generalmente en Monterrey su Zona Metropolitana.
- **Resto del país:** empresas que se localizan en Jalisco, Nuevo León o el Área Metropolitana de la Ciudad de México.





Expectativas en incrementos de sueldos

Incrementos de sueldos - 2025



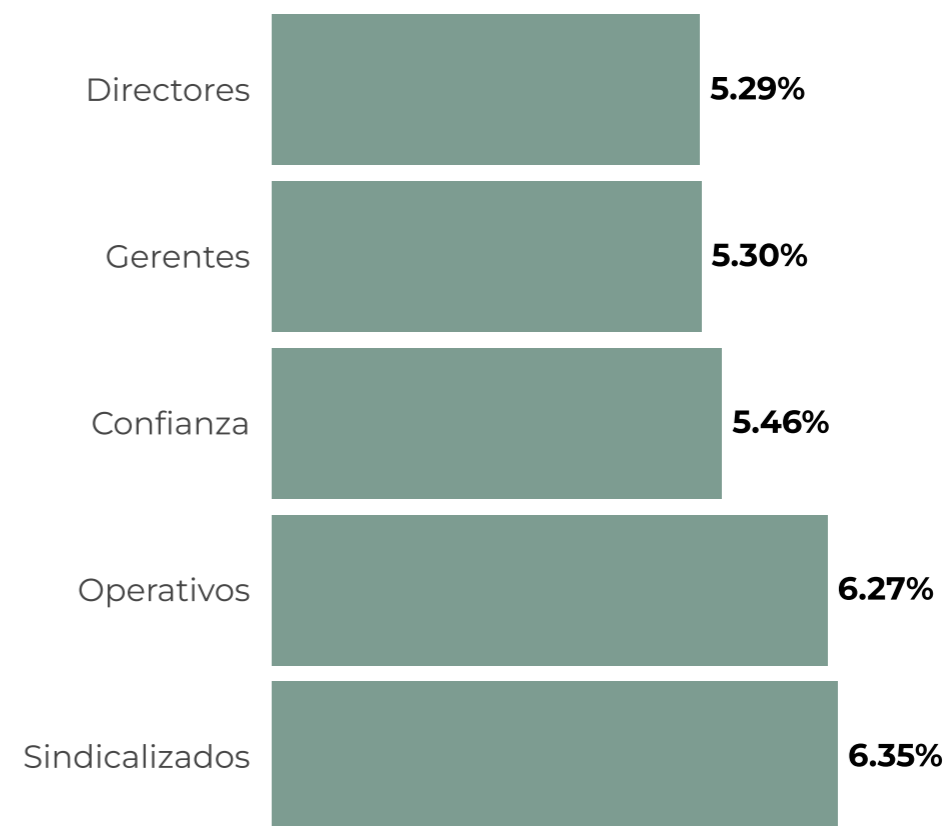
Incremento

5.77%

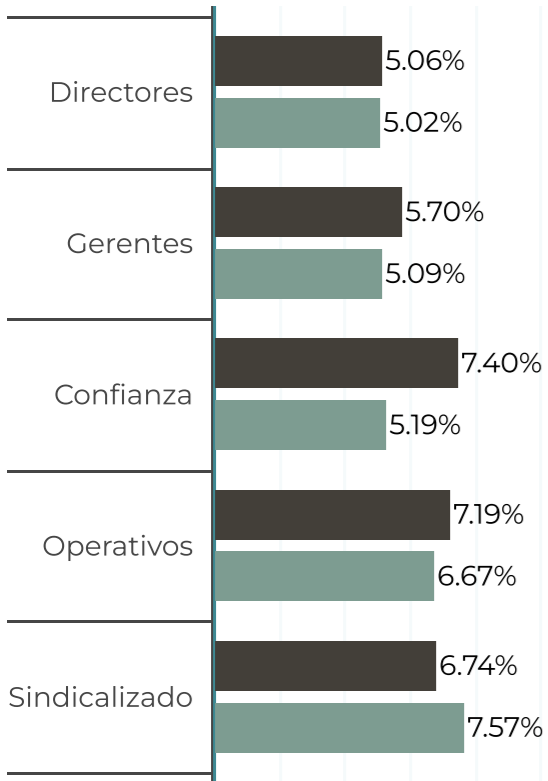
Se prevé un **incremento general** de sueldos del **5.77%** para **2026**.



Expectativas en Incrementos - 2026



Tamaño I

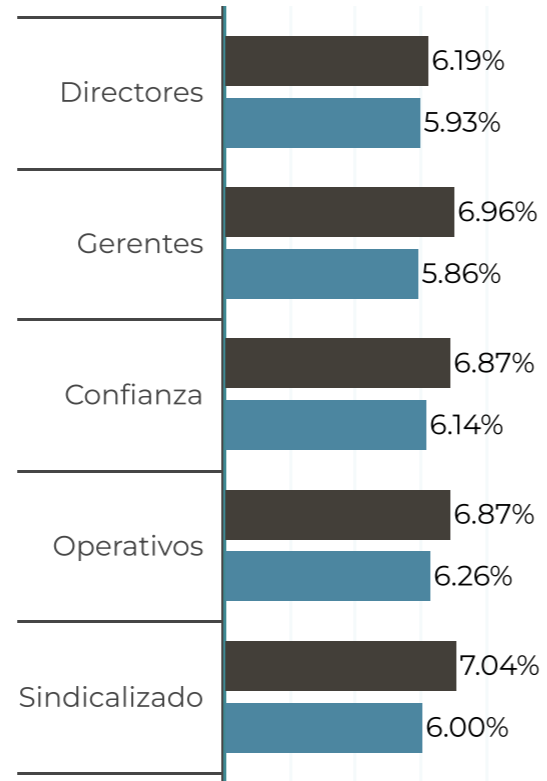


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

5.99%

Tamaño II

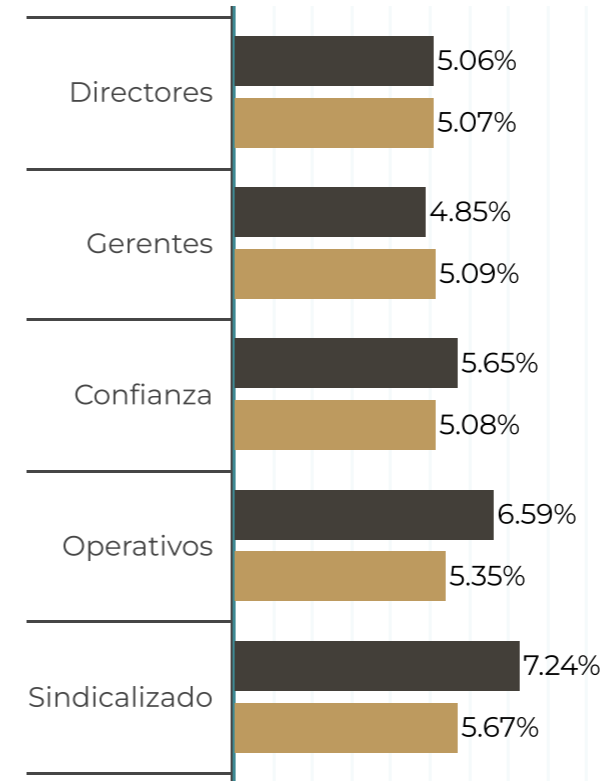


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

6.05%

Tamaño III

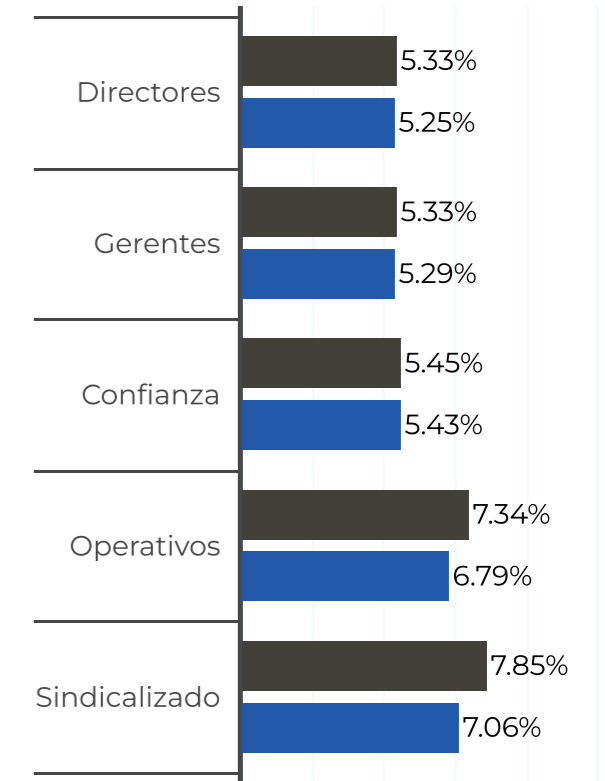


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

5.27%

Tamaño IV

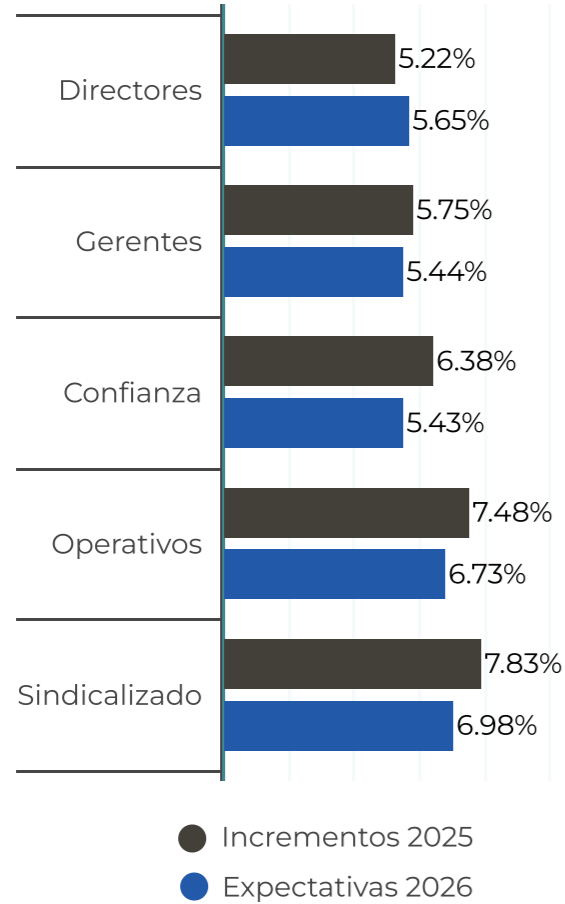


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

6.03%

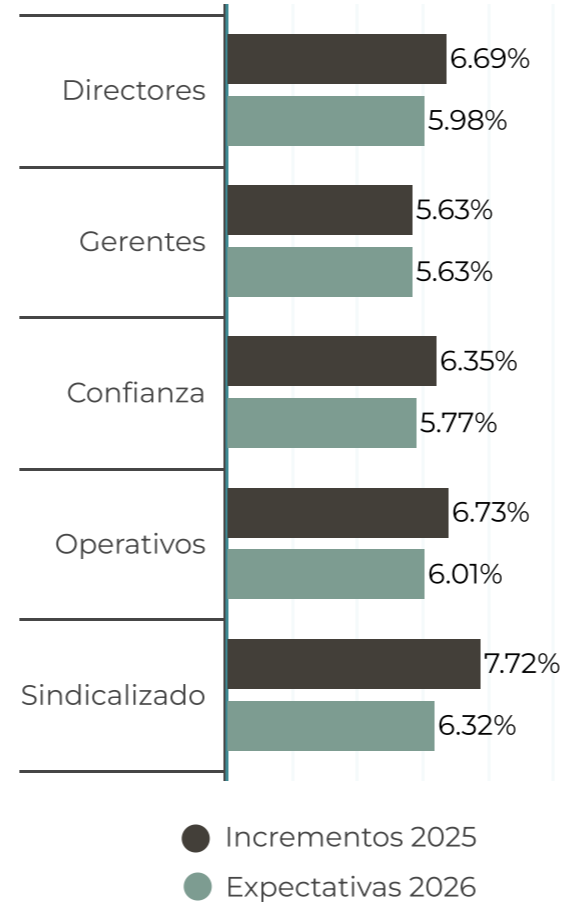
Industria



Incremento promedio - 2026

6.10%

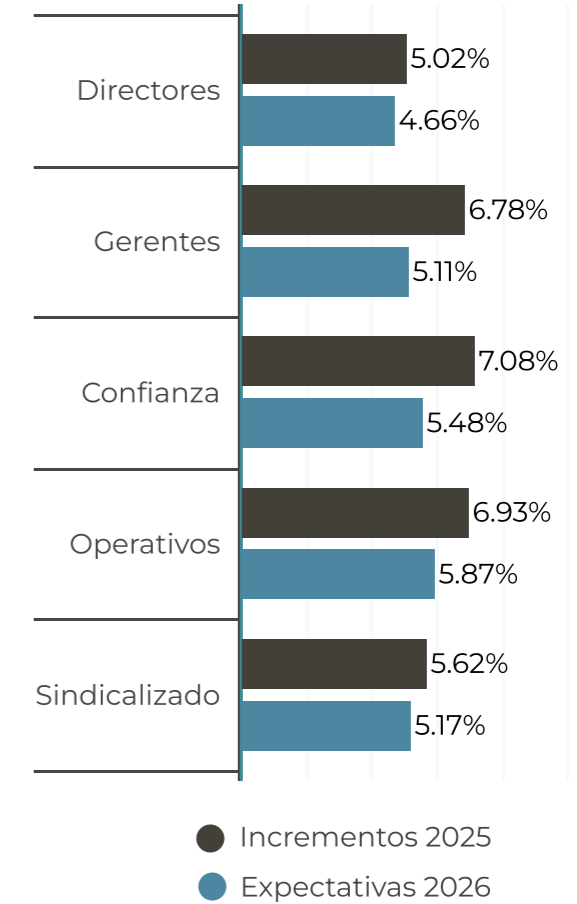
Comercio



Incremento promedio - 2026

5.96%

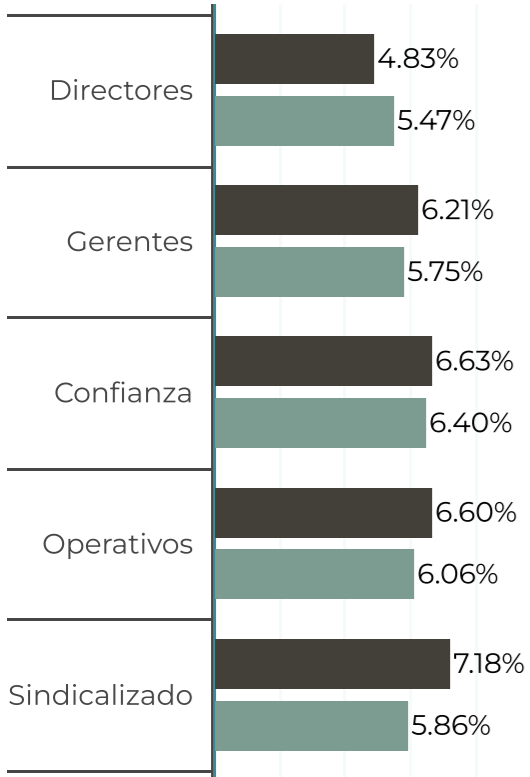
Servicios



Incremento promedio - 2026

5.28%

CDMX

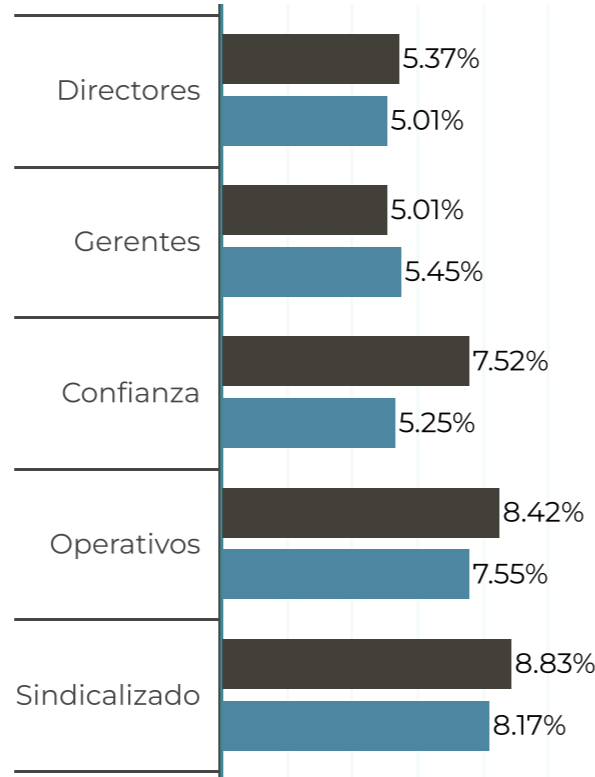


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

5.92%

Jalisco

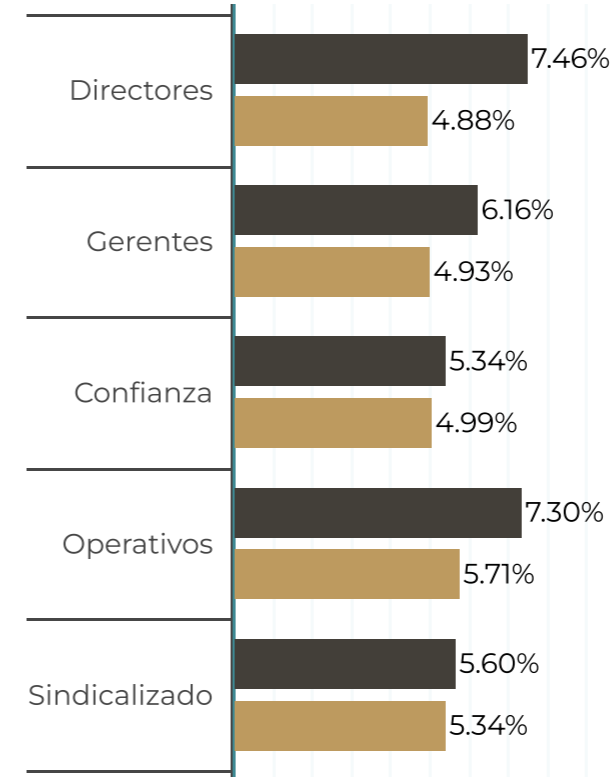


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

6.39%

Nuevo León

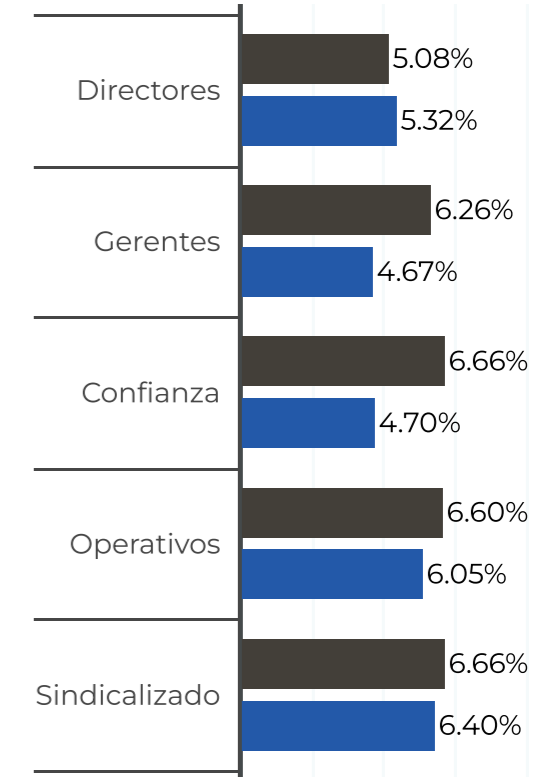


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

5.19%

Resto del país

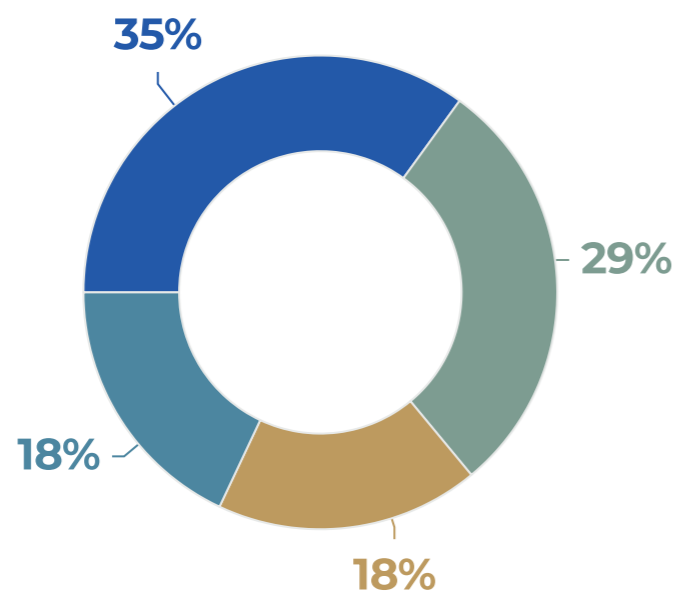


● Incrementos 2025
● Expectativas 2026

Incremento promedio - 2026

5.48%

¿En qué fecha se planean dar o se efectuaron los incrementos de sueldos en 2026?



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

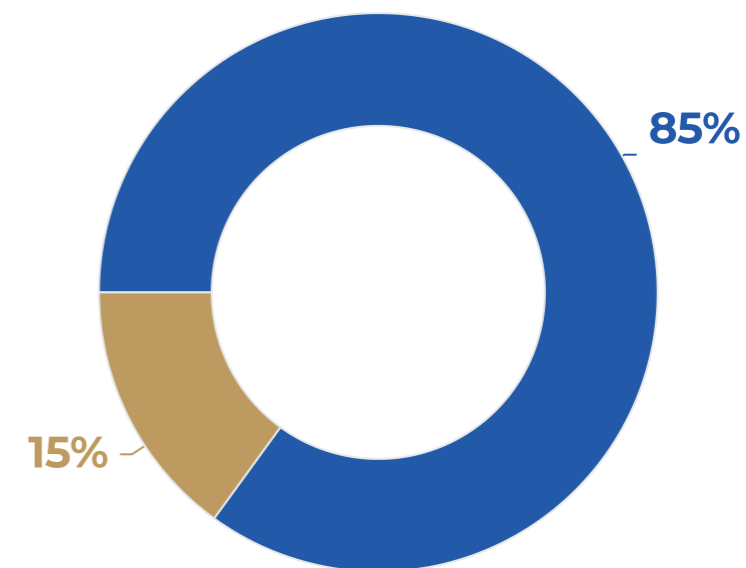
Abril

19%

19% las empresas **llevarán a cabo su revisión de sueldos en el mes de abril**, siendo esta la fecha con mayor frecuencia.



¿Con qué periodicidad se hace la revisión de sueldos en tu organización?



— Anual — Otros



Principales retos en Recursos Humanos

¿Cuáles son los principales desafíos del área de Recursos Humanos en las empresa para 2026? - página 1/3

A continuación, se presentan los principales desafíos, ordenados de mayor a menor frecuencia, de acuerdo con lo que las empresas participantes identifican para el área de Recursos Humanos en 2026, junto con algunas acciones que las empresas mencionan que ya están implementando para abordarlos:

Desafío	Descripción	Acción prioritaria
1. Rotación de personal	Alta rotación en puestos operativos y técnicos, asociada a ausentismo recurrente y fuerte presión por mejoras en los sueldos.	Implementar un modelo predictivo de fuga de talento y establecer bonos por permanencia.
2. Atracción y retención de talento especializado	Dificultad para captar y mantener perfiles clave en ingeniería, TI y áreas técnicas, debido a ofertas económicas poco competitivas.	Desarrollar alianzas con escuelas técnicas y construir una propuesta de valor al empleado (EVP) diferenciada.
3. Compensaciones y equidad de sueldos	Necesidad de contar con tabuladores justos, nivelar internamente las compensaciones y atender la presión del salario mínimo.	Analizar brechas sueldos y diseñar bandas salariales.

¿Cuáles son los principales desafíos del área de Recursos Humanos en las empresa para 2026? - página 2/3

Desafío	Descripción	Acción prioritaria
4. Integración de IA y automatización en RRHH	Incorporación de herramientas tecnológicas para reclutamiento, decisiones predictivas y construcción de una empresa más ágil e impulsada por el análisis de datos.	Invertir en plataformas especializadas y promover la alfabetización digital del equipo de RRHH.
4. Cambios en legislación laboral y reformas	Adaptación a nuevas normativas sobre jornada laboral, reformas fiscales y cumplimiento regulatorio en constante evolución.	Crear un comité de monitoreo normativo y realizar simulaciones financieras de impacto.
5. Desarrollo y formación del personal	Necesidad de capacitar al talento en áreas clave como inteligencia artificial, liderazgo adaptativo y habilidades técnicas especializadas.	Diseñar rutas de aprendizaje modulares y certificables, alineadas a necesidades del negocio.
6. Clima organizacional y liderazgo	Fortalecer la colaboración de los directores y garantizar estabilidad emocional y organizacional frente a los cambios constantes.	Vincular la compensación variable de los directivos a indicadores de clima laboral.
7. Brecha generacional y nuevas expectativas de bienestar	Convivir con múltiples generaciones que demandan flexibilidad laboral, salud mental como prioridad y beneficios personalizados.	Implementar menús de beneficios flexibles y segmentados por perfiles etarios y necesidades específicas.

¿Cuáles son los principales desafíos del área de Recursos Humanos en las empresa para 2026? - página 3/3

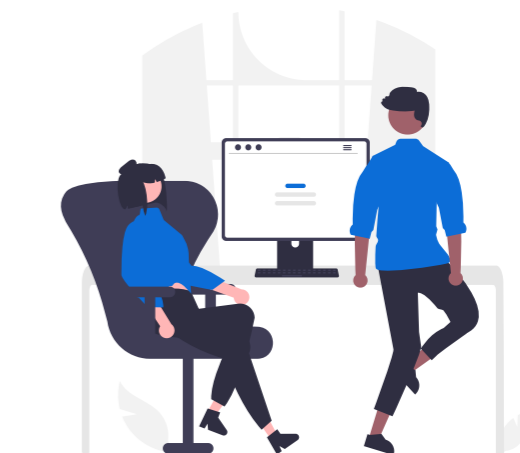
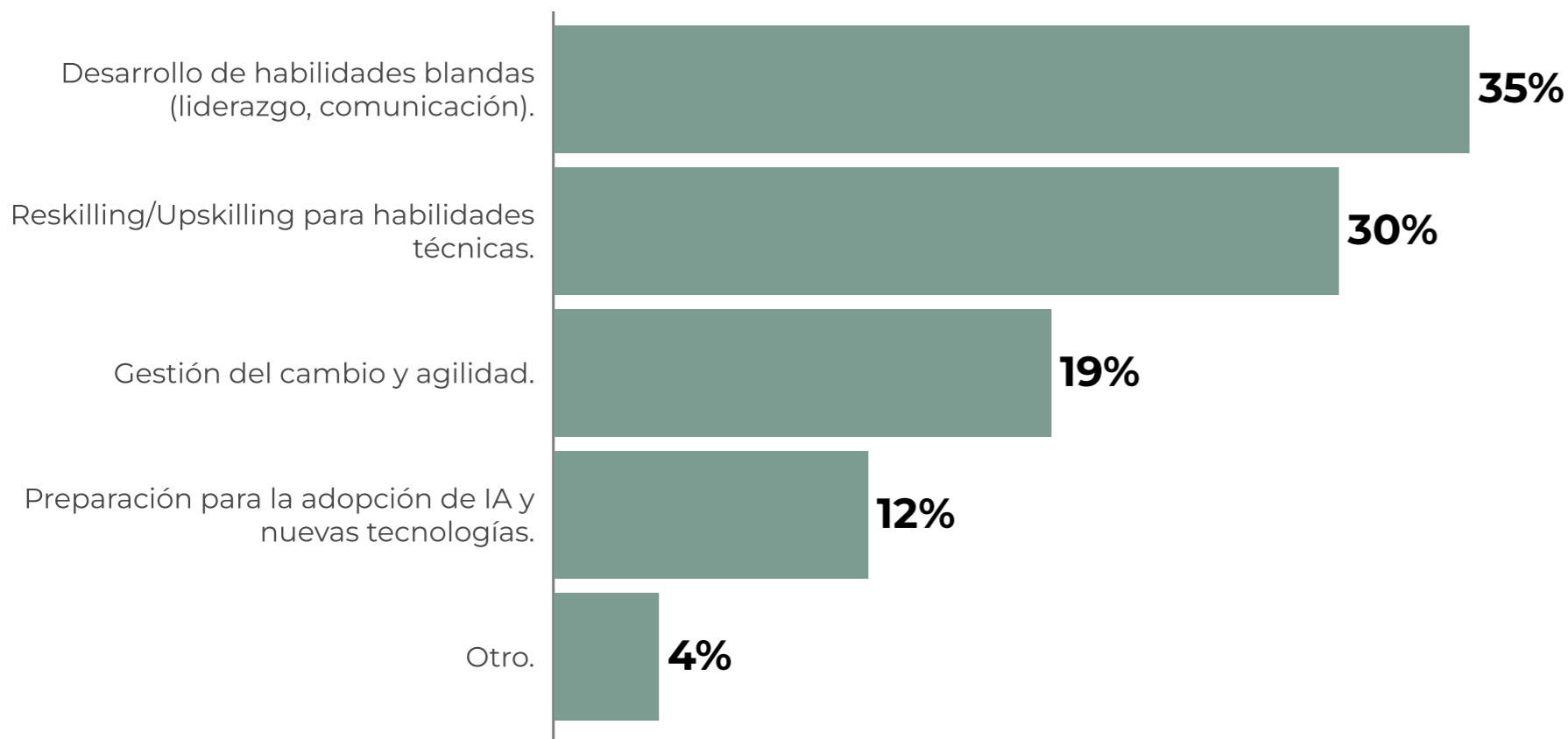
Los retos tradicionales (rotación, atracción, equidad) siguen siendo prioritarios, pero emergen con fuerza la integración de IA y la adaptación normativa. La ventaja competitiva en 2026 estará en quienes vinculen compensación, tecnología y liderazgo.

Frente a este panorama, las acciones que marcarán la diferencia incluyen desde modelos predictivos de fuga y bonos por permanencia, hasta oferta de beneficios flexibles, alfabetización digital de RRHH y grupos de monitoreo normativo.




¿Cuál fue el tema principal, en materia de capacitación y desarrollo, que trabajaron las empresas en 2025? - página 1/2

Durante 2025, el tema principal en materia de capacitación y desarrollo fue el **desarrollo de habilidades blandas** (liderazgo, comunicación), con un 35% de menciones por parte de las empresas participantes



Otras áreas de capacitación y desarrollo mencionadas por las empresas

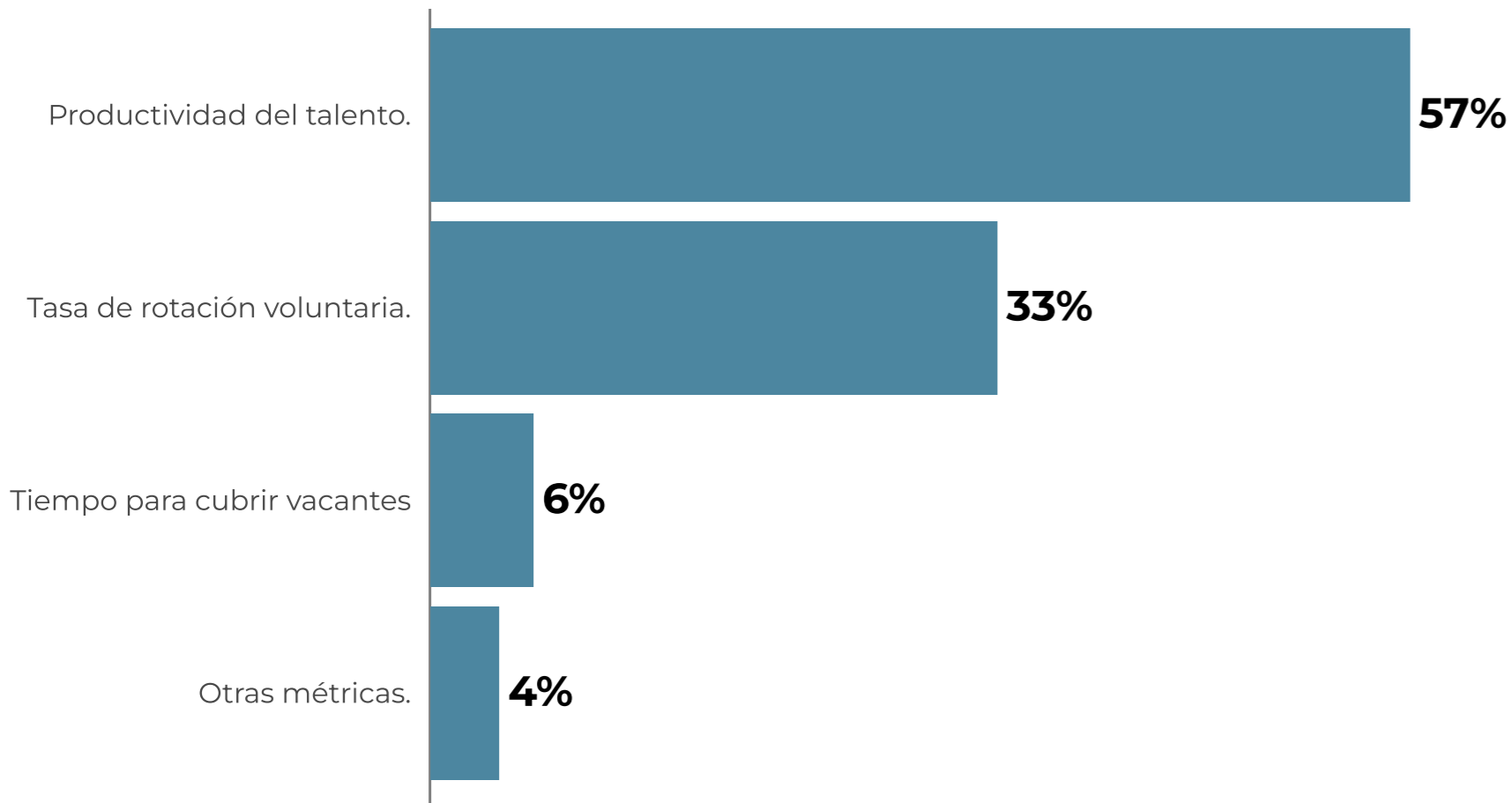
- Actualización de habilidades técnicas y certificaciones.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Conocimiento de las nueva marcas de la empresa, productos o servicios.
- Desarrollo de carrera y movilidad interna.



Las empresas que priorizaron el desarrollo de habilidades blandas por encima de cualquier otro tema de capacitación, reflejan una apuesta por fortalecer liderazgo, comunicación y adaptabilidad interpersonal como base para enfrentar los retos organizacionales actuales y futuros.

¿Qué métrica de RRHH considera la más importante para medir el éxito de esta área en las empresas? - página 1/2

Métricas que las empresas consideran más importantes para medir el éxito del área de Recursos Humanos, según los resultados del estudio.



¿Qué métrica de RRHH considera la más importante para medir el éxito de esta área en las empresas? - página 2/2

Otras métricas consideradas importantes para medir el éxito en RRHH

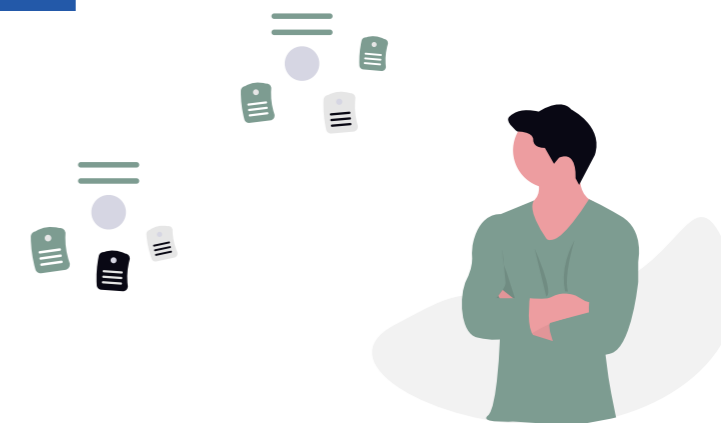
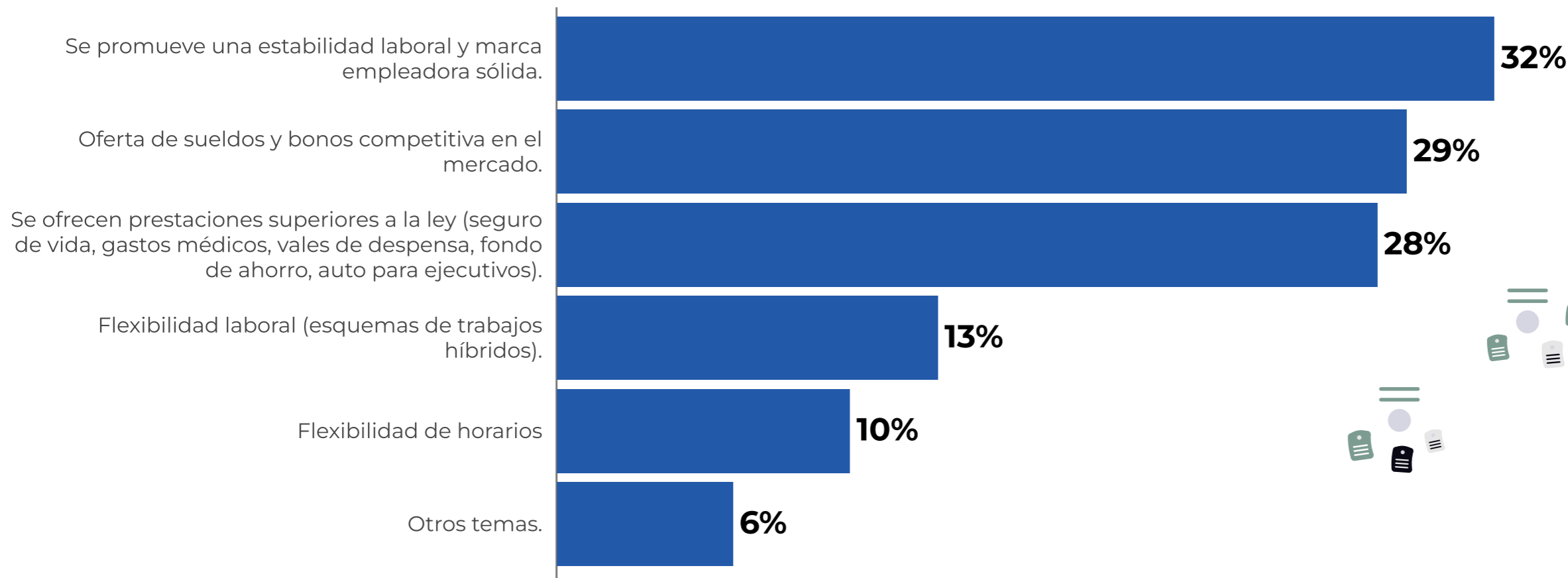
- La permanencia del personal y el cubrir la plantilla son medulares para el cumplimiento de la estrategia operativa.
- Eficiencia de trabajo de los colaboradores.
- Metas, objetivos establecidos alcanzados durante el periodo.
- Lograr que cada ingreso sea laboralmente productivo en el menor tiempo posible, así mismo y derivado de un recorte laboral que fue necesario realizar, conseguir que la motivación y productividad no se reduzcan.

De acuerdo con los resultados, la productividad del talento es considerada la métrica más valorada por las empresas (57%), superando a la tradicional tasa de rotación voluntaria (33%). Esto refleja un que: el éxito de RRHH ya no se mide solo por cuántas personas se van o llegan, sino por el impacto real que el talento tiene en el negocio.

Para ser competitivos en atracción de talento, ¿en qué temas han enfocado las empresas su propuesta de valor? - página 1/2

Las empresas participantes compartieron en qué aspectos han enfocado su propuesta de para ser competitivas en la atracción de talento

Porcentaje de empresas que han enfocado su propuesta de valor en el tema



Otras temas en los que han enfocado las empresas su propuesta de valor

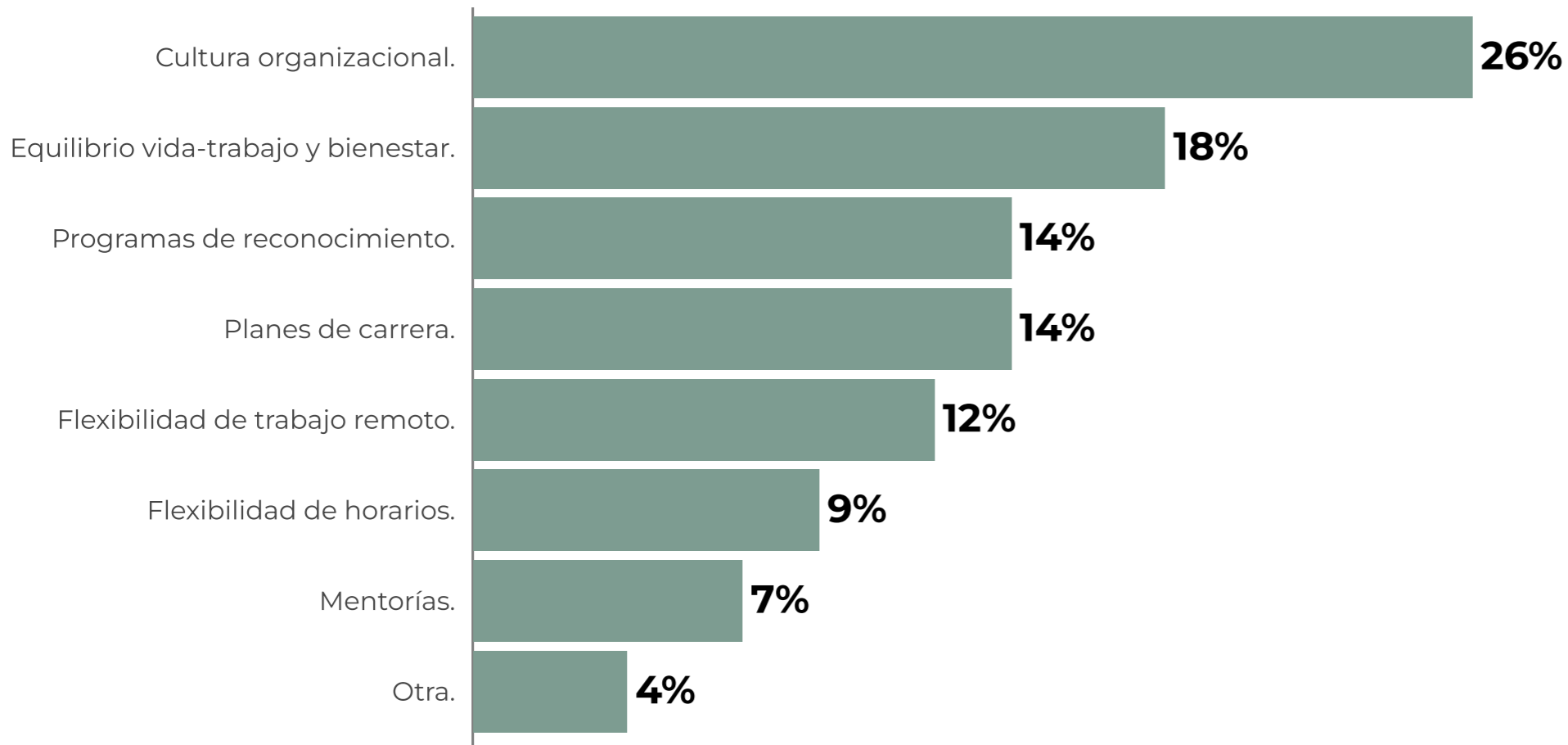
- Salarios altamente competitivos y el algunos puestos trabajo hibrido
- Desarrollo de colaboradores en el corto plazo
- El enfoque ha sido el proceso de esquema de compensación y promover en la mayoría de los puestos el trabajo de cinco días y descanso de dos. Es la manera que vamos a ser competitivos.
- Se mantienen las prestaciones superiores a la ley, incluyendo el seguro de gastos médicos mayores, que es muy apreciado por los colaboradores. Toda la empresa labora en un esquema laboral de home office.

Las empresas están diversificando sus estrategias para atraer talento, con un énfasis casi equitativo en tres grandes pilares: estabilidad laboral y marca empleadora sólida (32%) , sueldos y bonos competitivos (29%) y prestaciones superiores a la ley (28%). En un segundo nivel, pero con menor frecuencia, aparecen la flexibilidad laboral (13%) y la flexibilidad de horarios (10%). Esto sugiere que, si bien las condiciones económicas y de estabilidad siguen siendo prioritarias, los esquemas flexibles comienzan a ganar terreno como parte de la propuesta de valor.

¿Cuál es la estrategia "no monetaria" más eficiente que se ha implementado en las empresa para atraer y retener el talento?

- página 1/2

Más allá de las compensaciones económicas, las empresas han implementado diversas estrategias no monetarias para atraer y retener talento.



¿Cuál es la estrategia "no monetaria" más eficiente que se ha implementado en las empresa para atraer y retener el talento?

- página 2/2

Otras estrategias no monetarias que han implementado las empresas para atraer y retener el talento

- En la empresa, se trata de conectar el trabajo diario con un impacto social o en el medio ambiente positivo.
- Se intenta motivar al colaborador para que él decida cómo, cuándo y dónde ejecutar las tareas, siempre y cuando cumpla con sus responsabilidades empresariales.

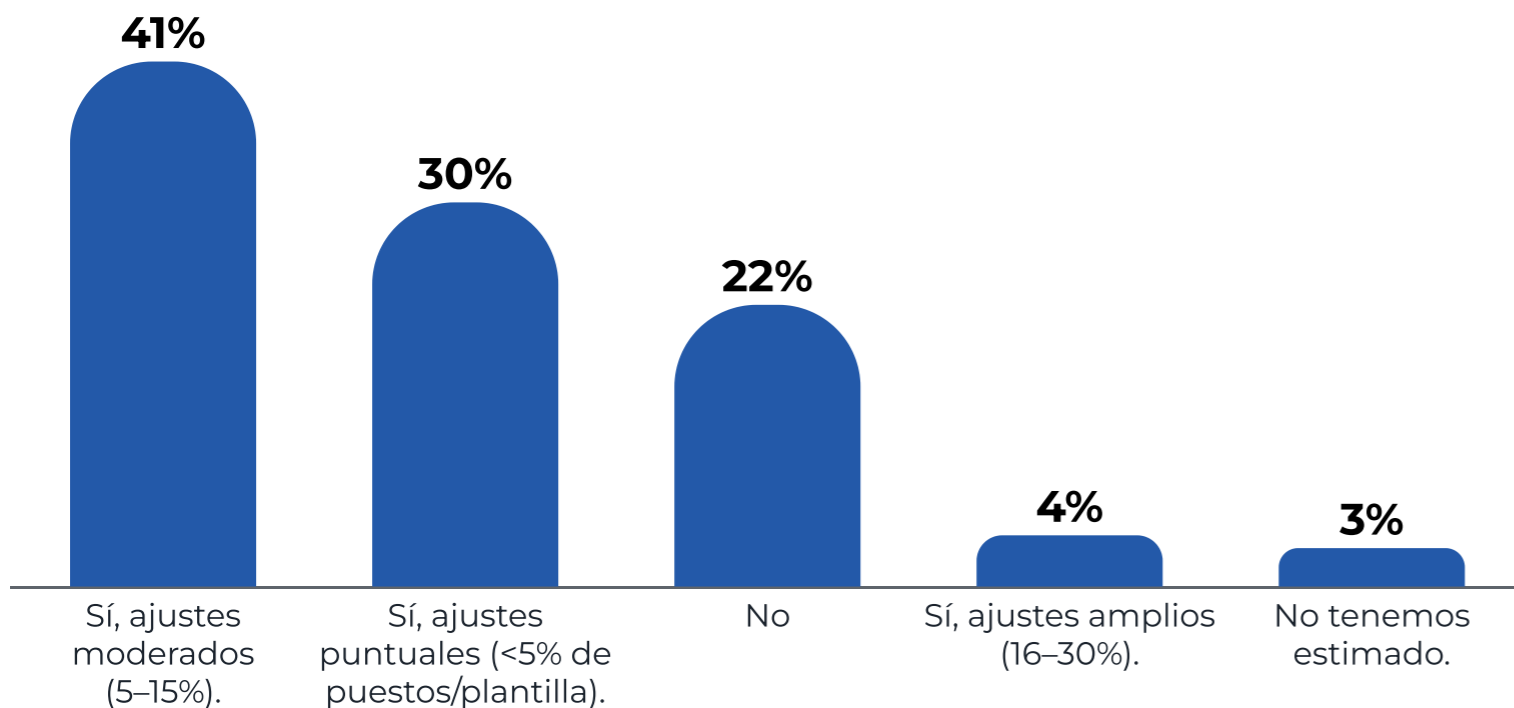
La cultura organizacional se posiciona como la estrategia no monetaria más eficiente (26%), seguida por el equilibrio vida-trabajo y bienestar (18%) y, empatados con 14%, los programas de reconocimiento y los planes de carrera. En conjunto, estos resultados revelan que los colaboradores valoran cada vez más el entorno, el propósito, el desarrollo profesional y el equilibrio personal por encima de beneficios económicos adicionales..



Brecha de sueldos en las empresas

¿Los fuertes incrementos al salario mínimo han obligado a ajustar sueldos en los niveles más bajos de tu organización, más allá de los ajustes en niveles superiores?

Los recientes incrementos al salario mínimo han generado presión en las estructuras de sueldos de las organizaciones. A continuación, se presenta cómo han reaccionado las empresas ante esta situación en los niveles más bajos de su organización, en comparación con los ajustes en niveles superiores.



¿Hasta cuándo podrán soportar las finanzas de las empresas la brecha tan amplia entre los incrementos de sueldos contra el aumento al salario mínimo?

Los resultados expuestos en esta gráfica indican que **la mayoría de las organizaciones han tenido que reaccionar de manera significativa**, pero controlada, **para mantener la competitividad en la base de su estructura organizacional frente al aumento del salario mínimo.**

Un **30% señala** haber aplicado ajustes puntuales, lo que sugiere que en estas empresas **el impacto ha sido más orientado en aquellos puestos directamente vinculados al salario mínimo** o ligeramente por encima de él.

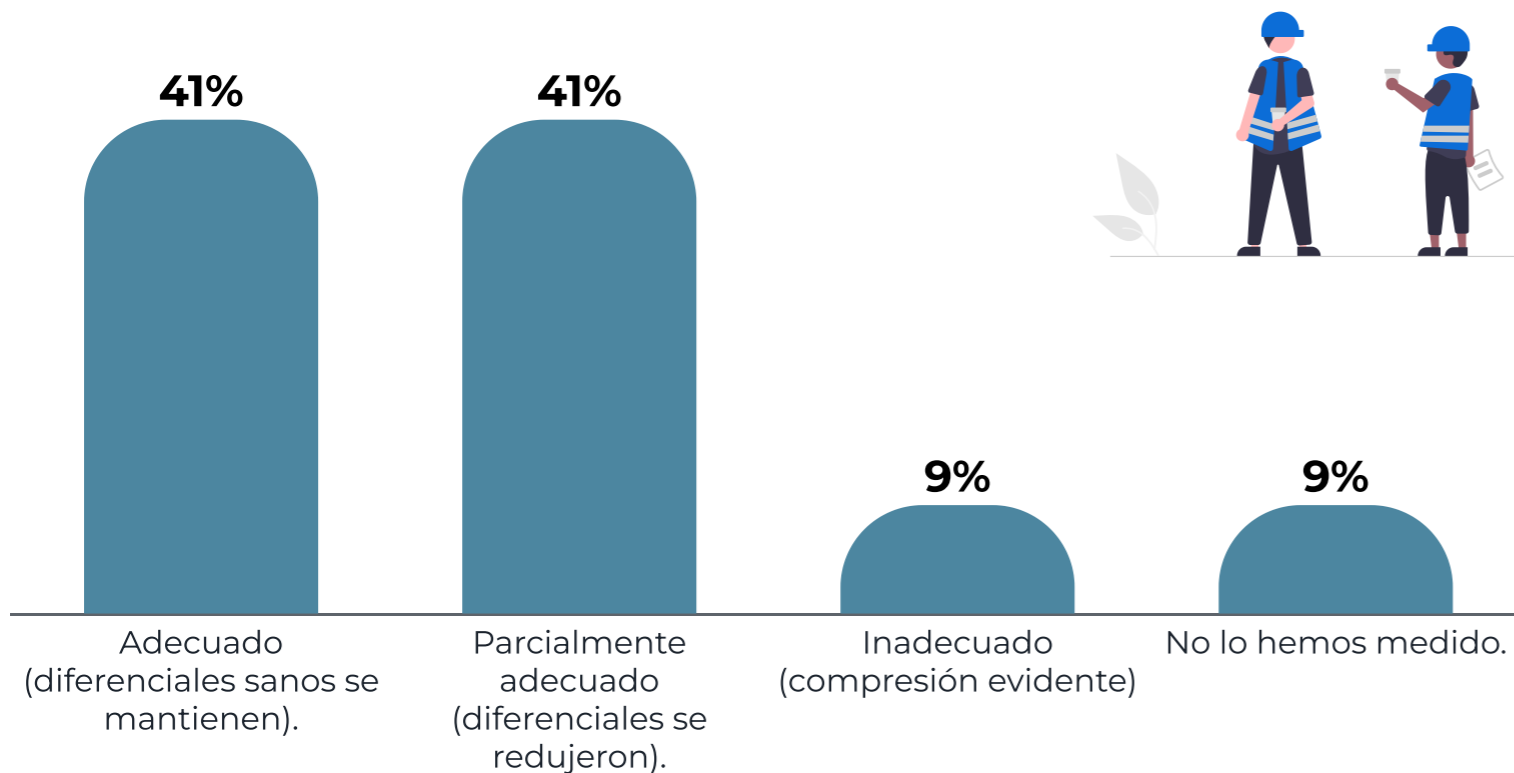
Por otra parte **22% de las empresas afirma no haber realizado ajustes**, lo que podría reflejar que ya **contaban con salarios de entrada superiores al nuevo mínimo**, o bien que aún **no han canalizado el impacto del nuevo aumento.**

Solo un **4% de las empresas realizó ajustes amplios (16-30%)**, lo que indica que muy **pocas organizaciones se vieron obligadas a reestructurar drásticamente sus escalas salariales bajas.**

Finalmente, un **3% no tiene estimado aún el impacto**, lo que podría reflejar incertidumbre o procesos de análisis en curso.

En la estructura actual de la empresa, ¿qué tan adecuado es el diferencial de sueldo base entre operativos y primera supervisión?

El diferencial de sueldos entre niveles operativos y la primera supervisión es un indicador clave de equidad interna y de competitividad, dentro de las empresas. La siguiente gráfica expone cómo evalúan las organizaciones la adecuación de esta brecha en su estructura actual.



¿Hasta cuándo podrán soportar las finanzas de las empresas la brecha tan amplia entre los incrementos de sueldos contra el aumento al salario mínimo?

El **41% de las empresas** considera que el diferencial es adecuado, es decir, que se **mantiene una distancia sana entre los sueldos de los puestos operativos y de primera supervisión.**

Sin embargo, otro **41% califica el diferencial como parcialmente adecuado**, señalando que los diferenciales se han reducido. Esto **indica que**, si bien aún no hay una compresión en los sueldos crítica, **la brecha se ha acortado, lo que podría generar descontento entre los supervisores o afectar la percepción de justicia interna.**

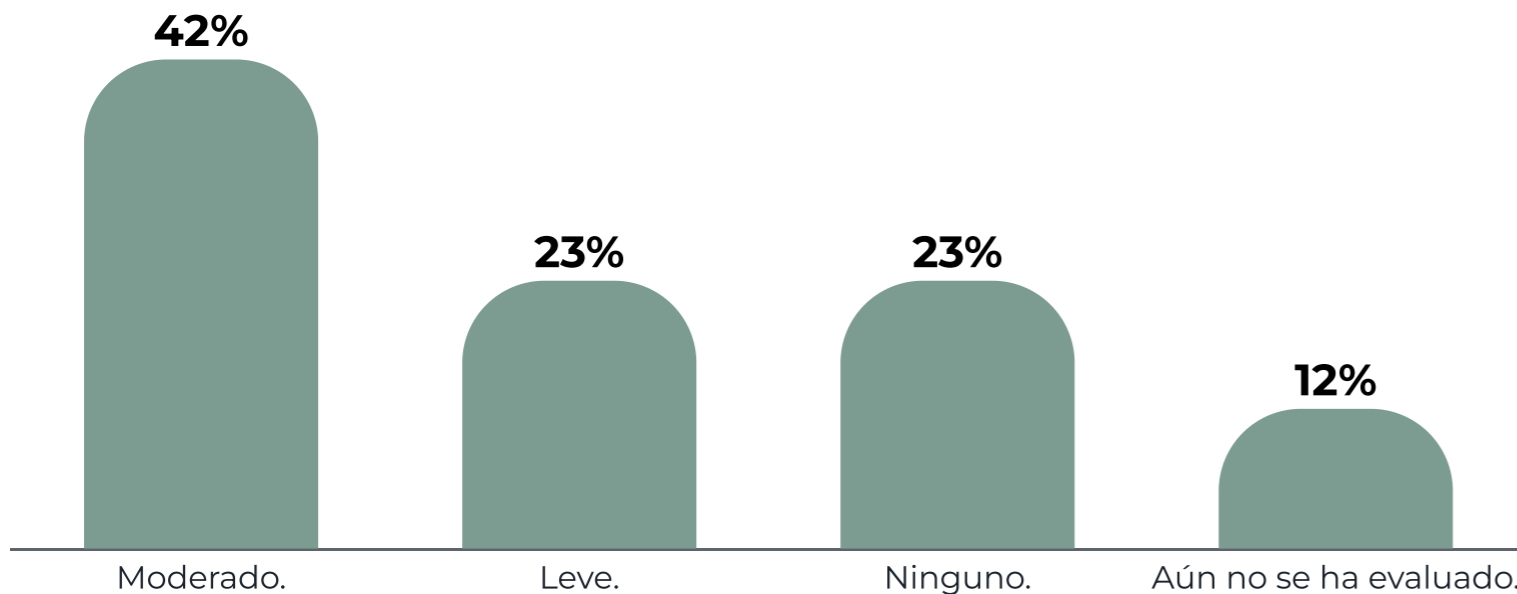
Un **9% de las empresas reporta que el diferencial es inadecuado**, con una compresión entre los sueldos muy evidente. **Esto significa que en estas organizaciones los operativos están ganando casi lo mismo que sus supervisores inmediatos**, lo que representa un riesgo para la motivación, el liderazgo y en la estructura de la empresa.

Finalmente, otro **9% admite no haber medido este indicador**, lo que **sugiere una oportunidad de mejora en la gestión de compensaciones y equidad interna.**

Si observa compresión/diferenciales reducidos, ¿qué nivel de impacto le está generando (rotación, atracción, clima, negociación, desempeño)?

Una compresión reducida no es solo un número en una hoja de cálculo. Es una señal de alerta para las empresas que puede estar afectando la motivación de los supervisores o jefes inmediatos, altera el clima laboral e incluso la capacidad para retener al talento que hace la diferencia en tu empresa .

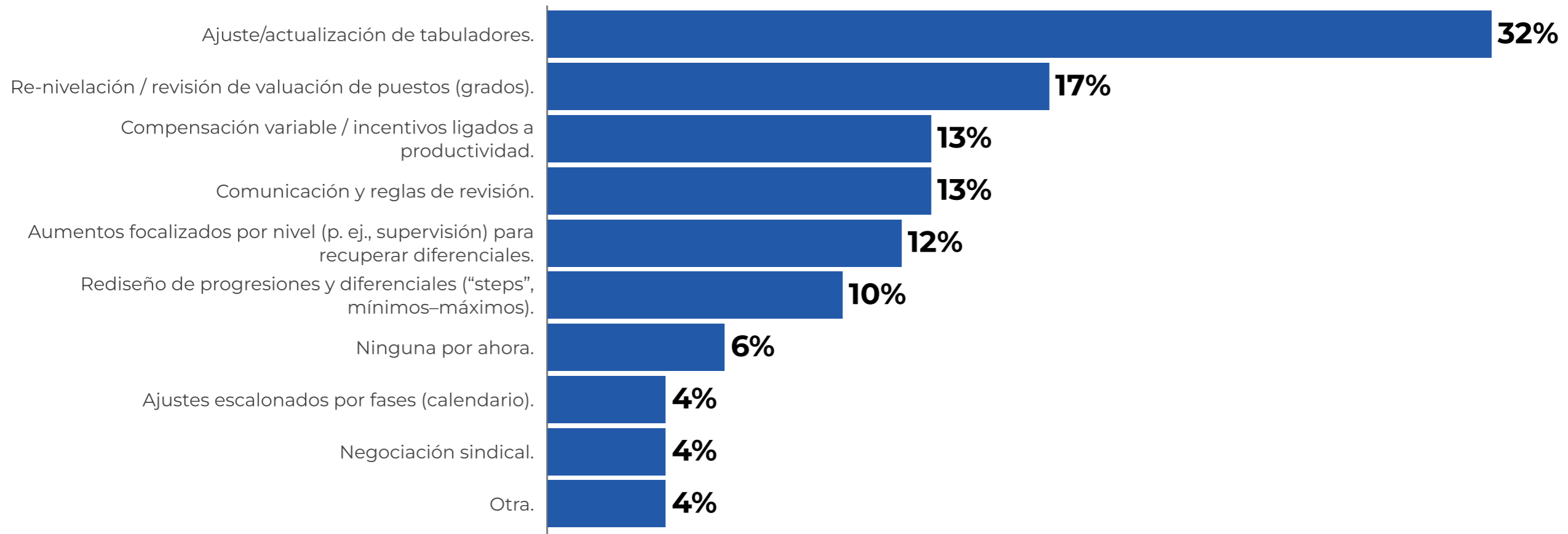
Y tú, **¿ya identificaste si esta grieta está pasando factura en tu organización... o todavía no has querido medirla?**



¿Qué medidas han aplicado o planean aplicar en los próximos 6–12 meses para ajustar los sueldos en la empresa?

Las empresas participantes compartieron qué medidas planean aplicar para ajustar los sueldos en su organización

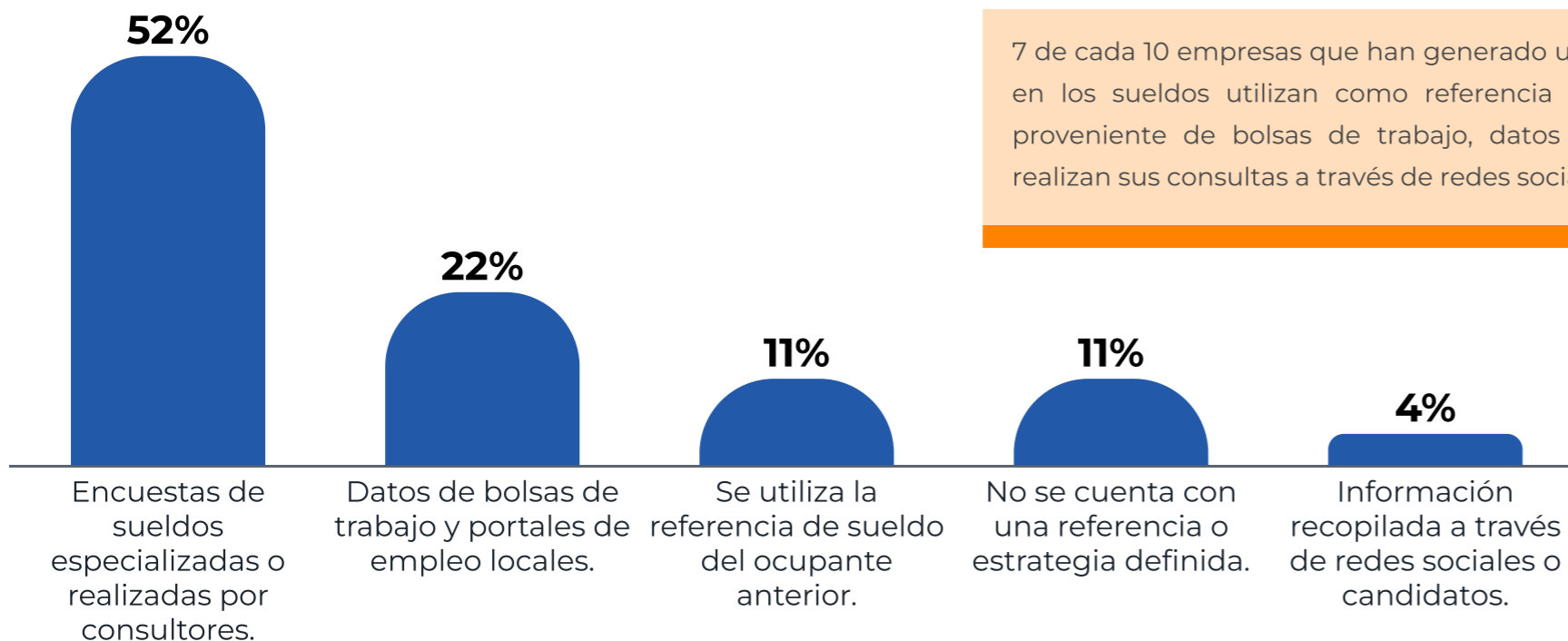
Porcentaje de empresas que han enfocado su propuesta de valor en el tema



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

Definir el sueldo de una vacante crítica puede ser tan estratégico como arriesgado. La mayoría de las empresas (52%) confía en encuestas especializadas como su principal referencia. Sin embargo, aún hay quienes se guían por el sueldo del ocupante anterior (11%) o incluso por datos pocos confiables obtenidos de redes sociales u otro tipo de portales (4%).

La pregunta: ante la situación actual, **¿vale la pena tomar decisiones con información poco confiable que está alejando el talento de las empresas y que no refleja la realidad del mercado?**



7 de cada 10 empresas que han generado una compresión moderada en los sueldos utilizan como referencia de mercado información proveniente de bolsas de trabajo, datos del ocupante anterior o realizan sus consultas a través de redes sociales.





Agradecimiento a los Informadores



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.

¡Gracias, Informadores!

Contáctanos en nuestras redes:

 cdconsultores.com.mx

 sueldos.com

 redes@cdconsultores.com.mx

 +52 (55) 5661 8332

