



Tendencias de Recursos Humanos

Jornada, ajustes salariales y retención de talento, la agenda de RH para 2026

● El panorama laboral para 2026 requiere que las áreas de recursos humanos tomen un rol estratégico para la implementación de nuevas reformas, sumado a retos como la rotación de talento.

Nancy Escutia

nancy.escutia@eleconomista.mx

Las áreas de Recursos Humanos están en el epicentro de una transformación profunda. Entre nuevas regulaciones laborales, hasta los cambios constantes en las expectativas de los empleados, exigen una redefinición estratégica de la función de gestión de talento.

La transformación de RH no es opción, es una necesidad. Según el estudio *CHRO 2030: Liderando el futuro de Recursos Humanos* de EY, el 73% de las empresas en México considera necesario redefinir el rol de la dirección de talento, y para ello se requiere conocer el panorama.

Las tendencias indican que la función de Recursos Humanos está dejando atrás su rol administrativo, para tomar un papel estratégico a favor del bienestar laboral y la productividad con una experiencia positiva del empleado, en sintonía con el cumplimiento de las nuevas normativas y la competencia del negocio.

Jornada laboral

Entre los principales desafíos para las direcciones de Capital Humano en 2026 se encuentra la potencial reducción de la jornada laboral, que implicará ajustes a los horarios y plantillas de trabajo. A eso se suma la continuidad en la implementación de nuevas normativas, como la Ley Silla.

Es un hecho que la iniciativa se presenta en noviembre, y de seguir el rumbo, a mediados de 2026, las organizaciones deberán comenzar a reducir sus jornadas, la magnitud del cambio requiere comenzar a planearse desde ahora.

Salario y transparencia

Siguiendo el tema de modificaciones, las áreas de RH necesitan integrar en sus planes del siguiente año, además de la modificación de la jornada laboral, los aumentos en las remuneraciones, en el

caso del salario mínimo, la referencia conservará su crecimiento a dos dígitos.

Aunque los aumentos al mínimo cada vez abarcan a más personas, se espera que los sueldos generales también registren aumentos de entre el 5% y 6% en 2026, de acuerdo con datos de Aon.

En temas de remuneración hay una tendencia global que no puede ignorarse: la transparencia salarial. En el Congreso de la Unión ya se impulsan proyectos en la materia, y aunque no es un hecho que se aplique una reforma, es una demanda cada vez más común entre el talento.

Atracción y retención

Según datos de OCC, hasta un 75% de los mexicanos está dispuesto a cambiar de trabajo, de hecho, gran parte de ese universo está en búsqueda activa de empleo, lo cual remarca uno de los puntos de dolor de RH, la rotación. Y es que solo tres de cada 10 empresas cumplen las expectativas del talento, menciona EY.

La firma alerta que para 2030, la escasez de talento global superará los 85 millones de perfiles, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias sólidas para llegar al perfil indicado, atraerlo, y retenerlo, puesto que los costos de no hacerlo se traducen en un gasto de hasta 1.1 billones de pesos anuales, según Worky.

Liderazgo consciente

Uno de los motivos principales por los cuales renuncia un trabajador a una organización es el mal liderazgo. De acuerdo con Manpower, la falta de reconocimiento, una mala comunicación y el autoritarismo son factores que inciden en la decisión de un trabajador entre irse o quedarse.

En ese sentido, el desarrollo de liderazgo será clave para afrontar los retos en la agenda de RH para el siguiente año.

Las tendencias del mercado laboral para 2026 subrayan la urgencia de una transformación profunda de Recursos Humanos.