
TENDENCIAS DE TALENTO 2026

MÉXICO

El mercado de talento en México cambió. Estos son los datos que importan para tu próxima contratación.

EDICIÓN 2026

El talento que necesitas existe. El problema es encontrarlo y conservarlo.

Cinco años de inflación, una ola de nearshoring, la IA entrando a la operación y una fuerza laboral que se volvió mayoritariamente joven.

Contratar y conservar gente ya no se parece a lo que era en 2019. Este reporte junta los datos públicos que mejor explican el momento, sin relleno.

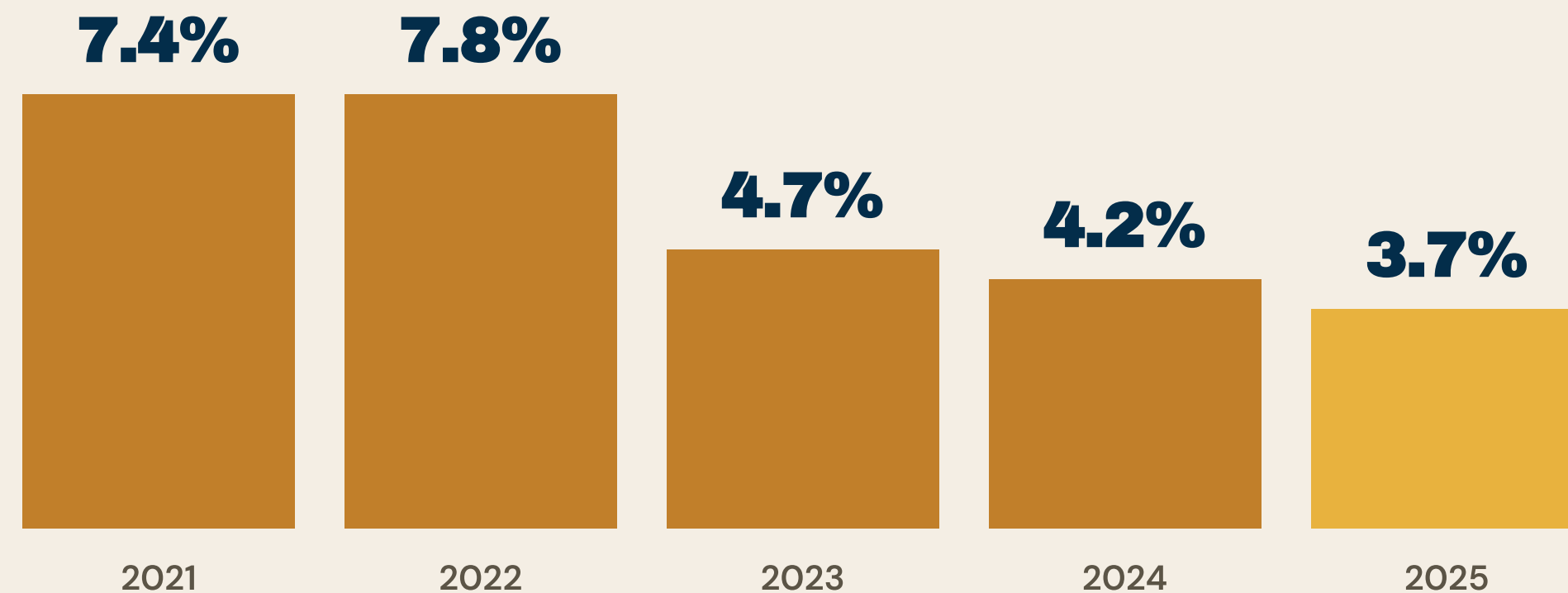
7 de 10

empleadores en México no encuentran el perfil que necesitan. El nivel de escasez más alto en 15 años.

17%

de rotación promedio: la más alta de América Latina. La gente se mueve más rápido que nunca.

Subió el sueldo. Bajó el poder de compra.



INFLACIÓN ANUAL EN MÉXICO (INPC, INEGI)

Inflación anual de cierre: INEGI / INPC. Proyección de incremento salarial 2026: Encuesta de Compensación Aon.

+31%

de inflación acumulada entre 2021 y 2025. Para 2026 las empresas proyectan subir sueldos sólo **5.4%** en promedio, y apenas **62%** tiene la certeza de darlo.

El aumento por inflación no retiene a nadie.

+13%

subió el salario mínimo en 2026 (\$278.80 → \$315.04 diarios). La base de costo laboral se mueve sola.

5.4%

aumento promedio proyectado 2026 para personal no sindicalizado. Por debajo de años anteriores.

7 de 10

de quienes renuncian lo hacen por sueldo insuficiente. El salario sigue siendo el primer motivo de salida.

La lectura para 2026: si tus bandas siguen el ritmo de la inflación pero no el del mercado, tu mejor gente se vuelve blanco fácil de una contraoferta.

Salario mínimo 2026: CONASAMI. Aumentos 2026: Aon. Razones de renuncia: AMEDIRH / encuestas de clima 2025.

Hay vacantes. No hay quién las llene.

67%

de los empleadores en México reporta que no encuentra el talento que necesita en 2026. No es un problema de reclutamiento: es una brecha entre lo que las empresas piden y lo que el mercado tiene.

SECTORES CON MÁS ESCASEZ

01	Transporte, Logística y Automotriz	80%
02	Tecnologías de la Información	77%
03	Finanzas y Bienes Raíces	76%
04	Energía	73%
05	Bienes y Servicios de Consumo	71%

Reporte de Escasez de Talento, ManpowerGroup México 2025–2026.

Los perfiles que todos quieren y nadie encuentra.

INGENIERÍA DE IA Y MACHINE LEARNING

MAYOR PRIMA SALARIAL DEL MERCADO

- La demanda de capacidades en IA ya supera a la de ingeniería y TI tradicional.
- 95% de las empresas mexicanas esperan que la IA transforme su operación.
- Es el perfil donde más se pagan sobrepagos para cerrar.

MANUFACTURA AVANZADA

IMPULSADO POR EL NEARSHORING

- Ingenieros que combinan PLCs, robótica colaborativa e integración con ERP.
- Inglés técnico como requisito, no como plus.
- El boom de relocalización detonó la demanda más rápido que la oferta.

CIBERSEGURIDAD

EL DE MAYOR ESCASEZ RELATIVA

- Los ataques ransomware a empresas mexicanas subieron 40% entre 2023 y 2024.
- Pocos perfiles formados, muchas empresas compitiendo por ellos.
- Crítico en finanzas, manufactura y salud.

ManpowerGroup México; Foro Económico Mundial, Future of Jobs.

La descripción de puesto de hoy caduca en 2030.

39%

de las habilidades actuales se transformarán o quedarán obsoletas para 2030.

22%

de los empleos actuales se verán alterados estructuralmente entre 2025 y 2030.

95%

de las empresas mexicanas espera que la IA transforme su operación; 63% sumará robótica.

LO QUE MÁS SE VA A CONTRATAR

- Especialistas en IA, datos y ciberseguridad
- Ingeniería en energías renovables y sostenibilidad
- Perfiles fintech y de automatización

LO QUE NINGÚN SOFTWARE REEMPLAZA

- Pensamiento analítico y creativo
- Resiliencia, flexibilidad y agilidad
- Liderazgo e influencia

Foro Económico Mundial, Future of Jobs Report (proyección 2025–2030).

El que contrata hoy ya le habla a otra fuerza laboral.

74%

de la fuerza laboral global será Millennial + Gen Z para 2030. En México la transición ya está en marcha.

51.3%

de la fuerza laboral mexicana hoy es Millennial. Ya son la mayoría que dirige y opera.

12.7% → 1/3

la Gen Z pasa de 1 de cada 8 trabajadores hoy a cerca de un tercio de la fuerza laboral mundial en 2030.

Quien diseña hoy sus paquetes de compensación y cultura pensando en cómo era el trabajo hace diez años, le está hablando a una fuerza laboral que ya no existe.

Foro Económico Mundial; IDC / análisis de composición laboral en México 2025.

Tres generaciones en la misma vacante. Cada una decide distinto.

MILLENNIAL

~1981-1996

- Estabilidad financiera y plan de carrera claro.
- 88% valora el sentido de propósito en su trabajo.
- Crecimiento y desarrollo continuo como condición, no como bono.
- Híbrido bien hecho por encima del salario marginal.

ZILLENNIAL

~1992-1998 • EL PUENTE

- Mezcla la ambición del Millennial con la exigencia de flexibilidad de la Gen Z.
- Salud mental y balance vida-trabajo como innegociables.
- Cambian de empleo sin culpa si la propuesta de valor no convence.
- Marca empleadora y reputación digital pesan en la decisión.

GEN Z

~1997 EN ADELANTE

- 91% considera el propósito muy o algo importante.
- 71% buscaría otro empleo si lo obligan a volver 100% presencial.
- Sólo 14% prefiere un esquema totalmente presencial.
- Flexibilidad, salud mental y tecnología por encima de la lealtad corporativa.

Encuestas Deloitte Gen Z & Millennial; estudios de flexibilidad laboral México 2025-2026.

El mismo presupuesto, repartido distinto.

BABY BOOMERS

PROTECCIÓN

- 63% prioriza el seguro de vida.
- 61% el seguro de gastos médicos.
- 46% el transporte para llegar al trabajo.

GENERACIÓN X

EQUILIBRIO

- 62% sigue valorando el seguro médico.
- 52% ya pone atención a la salud mental.
- Apoyo al bienestar emocional como nuevo factor.

MILLENNIALS + GEN Z

BIENESTAR Y EXPERIENCIA

- 61% valora beneficios de salud mental.
- 55% acceso a experiencias culturales y recreativas.
- Esquemas de trabajo flexible como base.

Lo que une a todas: vales de despensa, restaurante, gasolina y bonos de productividad siguen siendo clave en cualquier generación.

Estudios de prestaciones y bienestar laboral por generación, México 2025.

No se van por dinero. Sólo empieza por ahí.

De cada 10 trabajadores, **7 planean cambiar de empleo.**
Las renunciaciones pasaron de **19% a 30%** en pocos años.

POR QUÉ SE VAN

01	Salario insuficiente	7/10
02	Falta de reconocimiento	79%
03	Mal liderazgo	43%
04	Sin balance vida-trabajo	58%

Retener en 2026 no es solo pagar bien. Es que la gente sienta que avanza y que tiene un buen líder al frente.

AMEDIRH; encuestas de clima y rotación en México 2025. Porcentajes de fuentes distintas, no suman 100%.

El regreso a la oficina tiene letras chiquitas.

72%

de los trabajadores mexicanos prefiere el esquema híbrido por encima del 100% presencial o 100% remoto.

71%

de los jóvenes de 18 a 24 buscaría otro empleo si lo obligan a volver de tiempo completo a la oficina.

54%

ya regresó a la oficina por política de la empresa.

64%

de las empresas mantiene al menos 2 días remotos.

La tensión del año: las empresas empujan el regreso, la gente joven negocia con los pies. La flexibilidad ya no es un beneficio. Es condición de contratación.

Estudio de Remuneración PageGroup 2024–2025; encuestas de modelos de trabajo en México.



LA CONCLUSIÓN

El talento escasea y cambió lo que valora. Cubrir una vacante toma desde semanas hasta varios meses, según el nivel, y mientras tanto la posición pesa sobre el equipo. En Liondor llegas más rápido en cualquier nivel, con candidatos que empatan y garantía de reposición.

**El talento que necesitas existe.
Nosotros lo encontramos.**

¿HABLAMOS DE TU PRÓXIMA BÚSQUEDA?

uromero@liondor.com.mx

liondor.com.mx · (+52) 56 1081 6146