



UKGTM

Evolución del lugar de trabajo: Megatendencias que definirán el 2026 y más allá

Lo que los líderes necesitan saber sobre la IA, la evolución de los modelos de talento y las estrategias de empoderamiento de empleados que están redefiniendo el futuro del trabajo

Contenido

Introducción _____ 3

Megatendencia 1 _____ 4

Megatendencia 2 _____ 6

Megatendencia 3 _____ 8

Cómo las Megatendencias 2026 impactan a pequeñas y medianas empresas _____ 10

Megatendencias de la Fuerza Laboral 2026 por UKG _____ 11

Referencias _____ 12

Introducción

Con la fuerza laboral aparentemente evolucionando a la velocidad de la luz, puede sentir que siempre está intentando ponerse al día. La verdadera oportunidad reside en adoptar el cambio como una ventaja competitiva y centrarse en aquello que puede controlar. Desde aprovechar la IA y los modelos de talento flexibles hasta empoderar a los colaboradores para que den lo mejor de sí mismos, las megatendencias de este año destacan dónde deberían enfocarse los líderes. Permita que estas perspectivas basadas en datos (producto de meses de investigación y datos de organizaciones de distintos sectores) le ayuden a navegar el cambio con confianza para construir una fuerza laboral ágil, capaz de adaptarse y prosperar en una era de transformación constante.

En UKG, entendemos y potenciamos el mundo laboral. Con 50 años de experiencia en el ámbito de gestión de talento, impulsamos a líderes de 80,000 organizaciones de todo el mundo con soluciones de inteligencia de la fuerza laboral y herramientas guiadas por IA que generan mejores resultados de negocio.

Megatendencia 1

Acelerando la adopción: el imperativo de una IA centrada en las personas

Megatendencia 2

Impulsando la agilidad: la realidad del ecosistema de talento

Megatendencia 3

Más allá del compromiso: la era del empoderamiento del empleado



Megatendencia 1

Acelerando la adopción: el imperativo de una IA centrada en las personas

La IA no se irá a ninguna parte. De hecho, probablemente ya la hayan incorporado en alguna parte de su estrategia operativa. Pero ¿están viendo resultados que demuestren el retorno de inversión? Los beneficios de la IA pueden parecer claros en teoría, pero el mayor desafío para obtener beneficios de la inversión no es un problema tecnológico; es un problema cultural. No se trata de buscar culpables. Se trata de saber si su gente y su organización están preparadas para utilizar la IA de formas que generen un valor real. Esto puede significar abordar brechas de capacitación, aclarar sus objetivos generales o disminuir preocupaciones sobre la estabilidad laboral.



Cada pocas décadas, una tecnología revolucionaria transforma por completo la manera en que hacemos todo, desde cómo vivimos hasta cómo trabajamos, y más allá. ¿Qué tan productivos seríamos sin la energía eléctrica, la línea de ensamblaje o los teléfonos móviles? Al igual que esas innovaciones, la IA está convirtiéndose rápidamente en algo omnipresente e indispensable para el trabajo, e ignorarla ahora es como elegir no usar una computadora o internet.

Suresh Vittal,
Director de Producto, UKG



Qué significa

Las organizaciones que integren la IA de forma natural en el trabajo mientras elevan la creatividad, propósito y habilidades humanas, superarán a aquellas que la consideren sólo como un recurso técnico.

Qué se puede hacer

Mientras existan muchas personas preocupadas de que la IA (o quienes tienen habilidades en IA) puedan ocupar sus puestos, la mejor forma de aliviar esos temores es la comunicación abierta. Sea transparente sobre por qué está utilizando la tecnología, y claro sobre lo que puede y no puede hacer. Este enfoque ayuda a los empleados a comprender el propósito real de la tecnología y refuerza la confianza en su propia creatividad y pensamiento crítico.

La curiosidad y la disposición para participar ya están presentes: KPMG encontró que el 46% de los colaboradores están dispuestos a confiar en la IA¹, y la investigación de UKG muestra que el 75% de los empleados de primera línea confiarían en la IA para manejar ciertas tareas, aunque solo el 38% utiliza IA en el trabajo en la actualidad. No falta interés; sino la habilitación para convertir esa disposición en resultados reales². Casi la mitad de los líderes citan brechas de habilidades como una barrera para la adopción de la IA³, una señal de que, aunque las personas están listas para explorar la tecnología, muchas se quedan solas al intentar descifrarla. Invertir en capacitación para cerrar esa brecha puede fortalecer la colaboración humano-IA, la cual genera el verdadero valor.

Al automatizar tareas administrativas repetitivas y aburridas, libera tiempo para que los colaboradores realicen un trabajo humano más significativo. La mayoría (73%) de los empleados de primera línea son optimistas sobre usar IA en el trabajo, especialmente en áreas que consumen tiempo valioso, como buscar en el manual de la empresa, entender las prestaciones y gestionar horarios o disponibilidad.² Cuando la tecnología se encarga del “ruido”, las personas pueden dedicar su energía a servir a los clientes e innovar para el negocio, resultados que amplifican tanto su impacto como sus resultados.

Puntos clave:

- Lidere con comunicación clara y transparencia; resalte que la IA es una herramienta para apoyar, no reemplazar, el pensamiento estratégico.
- Empodere a su fuerza laboral mediante capacitación específica en IA para ayudar a los empleados a evolucionar con la tecnología, lo que, a su vez, dará a su organización una ventaja competitiva.
- Genere confianza en los algoritmos, datos y tecnología facilitando el acceso, especialmente para los empleados de primera línea.

78%

de las organizaciones utiliza IA al menos en una función de negocio.⁴

74%

de las organizaciones aún no muestra valor tangible por sus esfuerzos de IA.⁵

2 de cada 3

organizaciones no están cultural ni operativamente preparadas para la IA.⁶

64%

de los empleados de primera línea temen que la IA pueda reemplazar su trabajo.²



Megatendencia 2

Impulsando la agilidad: la realidad del ecosistema de talento

Si han estado luchando para cubrir posiciones con los candidatos adecuados, no son los únicos. La escasez global de talento es real y, lamentablemente, está empeorando. Aunque la gravedad varía por región, organizaciones en todo el mundo están batallando para cubrir roles tanto de primera línea como especializados. En muchos casos, la demanda de experiencia técnica supera la oferta de personas calificadas, especialmente a medida que generaciones mayores se jubilan. En lugar de los modelos tradicionales de empleo-empleado, está surgiendo un enfoque más flexible; uno que combina empleados de tiempo completo, tiempo parcial, por contrato y agentes de IA con programas de entrenamiento y desarrollo interno del talento.



El futuro pertenece a las organizaciones que ven el talento como un ecosistema vivo, uno que crece a través del aprendizaje continuo y una profunda confianza organizacional. Nuestro papel como líderes es cultivar ese ecosistema para que la agilidad se convierta en parte de nuestro ADN.

Michael C. Bush,
CEO, Great Place to Work



74%

de las organizaciones dicen estar teniendo dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan.⁷

77%

de los retailers reconoce dificultades para cubrir brechas laborales.⁸

90%

de los fabricantes informa que la escasez de mano de obra calificada afecta negativamente sus resultados.⁹

4 de cada 5

ejecutivos dicen necesitar mayor agilidad en los procesos de talento para orientar su fuerza laboral hacia prioridades cambiantes.¹⁰

Qué significa

En medio de la crisis de talento, la relación tradicional organización–empleado está siendo reemplazada por un ecosistema de talento compuesto por una mezcla dinámica de roles de tiempo completo, tiempo parcial, trabajos por contrato, proyecto y roles potenciados por IA.

Qué se puede hacer

Replantear cómo se realiza el trabajo. En lugar de reclutar únicamente para el modelo de empleo de tiempo completo, considere agregar una combinación más flexible de recursos para cubrir roles de manera rápida y efectiva. Para complementar su fuerza laboral, una mezcla de empleados de tiempo parcial y por contrato podría satisfacer sus necesidades. O quizá tenga sentido que su organización recurra a la creciente economía gig, donde los trabajadores bajo demanda han impulsado servicios en áreas como entrega, transporte, cuidado infantil, gestión de instalaciones y más.¹¹

La tecnología también puede ampliar las capacidades de su equipo. Los agentes de IA, por ejemplo, pueden gestionar tareas transaccionales, trabajo administrativo y procesamiento de datos. Esta opción puede ayudar a liberar a su gente para centrarse en trabajos más creativos o estratégicos.

Antes de publicar posiciones abiertas, observe internamente a los colaboradores cuyas habilidades coincidan con los requisitos del puesto. Si no existe una forma sencilla de hacerlo, es momento de invertir en herramientas que permitan transparencia de su fuerza laboral. Sus datos deberían revelar quién está calificado, cómo se desempeña y su impacto proyectado en el negocio. Una vez identificadas esas capacidades, o desarrolladas mediante capacitación y crecimiento profesional, las políticas y prácticas efectivas para asignar y programar talento garantizan que usted está colocando a la persona correcta en el lugar correcto, en el momento adecuado. Esto ayuda a cerrar brechas inmediatas y fortalece su planeación de la fuerza laboral a largo plazo.

Puntos clave

- Considere la planificación del talento en todos los tipos de mano de obra, y cree vías para la movilidad interna y el crecimiento profesional mediante mercados de talento.
- Use datos para revelar capacidades existentes y brechas de desarrollo; luego utilice esos datos para identificar oportunidades de crecimiento, emparejar talento con roles y fortalecer su propio ecosistema de habilidades.
- Alinee políticas con soluciones que le permitan asignar y programar a las personas correctas.

42%

de las organizaciones que usan servicios subcontratados de terceros lo hacen para mejorar el acceso al talento, frente al 34% que lo hace por costos.¹²

32%

de los líderes de RR. HH. no tienen una forma de rastrear y gestionar habilidades dentro de su organización.¹³

57%

de los líderes de RR. HH. no tiene un enfoque para conectar el talento con el trabajo mediante mercados internos.¹³

Los horarios de trabajo y la falta de crecimiento profesional ocupan los puestos 2 y 3 entre las razones por las que los empleados de primera línea consideran renunciar.²

Megatendencia 3

Más allá del compromiso: la era del empoderamiento del empleado

El bajo compromiso está costando muchísimo dinero a las organizaciones.¹⁴ El informe *State of the Workplace 2025* de Gallup muestra que el compromiso de los empleados cayó al 21% en 2024, lo que resultó en 438 mil millones de dólares en productividad perdida a nivel mundial. Analizando más de cerca qué puede estar causando esta disminución, encontramos que la baja confianza, la falta de empoderamiento y los desafíos que enfrentan los gerentes contribuyen a la insatisfacción. Ahora imaginemos que cada empleado pudiera actuar conforme a su propósito en el trabajo y hacerlo de la manera más eficiente posible. Las estrategias centradas en la habilitación del empleado ayudan a generar un sentido de pertenencia en todos los niveles y, en definitiva, impulsan el desempeño.



La habilitación es donde la cultura se encuentra con el desempeño. Las organizaciones que prosperen en esta nueva era serán aquellas que capaciten a cada empleado para generar impacto, impulsadas por la confianza, el bienestar y la tecnología.

Rachel Barger,
Presidente de Go to Market, UKG



Qué significa

La habilitación es el arte y ciencia de proporcionar a las personas las herramientas, conocimiento y apoyo para rendir al máximo, impulsando el desempeño mediante autonomía, confianza y acceso.

Qué se puede hacer

Proporcione a su fuerza laboral el conocimiento y las herramientas que necesitan para desempeñarse con confianza, luego dé un paso atrás y permita que lo hagan. Si la microgestión inhibe la innovación, la autonomía la impulsa. Moverse de una mentalidad de mando y control hacia una cultura basada en la transparencia y responsabilidad. Cuando los líderes modelan la confianza y crean estándares que respaldan todas las dimensiones del bienestar de los empleados (desde la salud mental y emocional, hasta el crecimiento mediante el aprendizaje y el reconocimiento) aumentan el compromiso y los resultados.¹⁵

La tecnología también puede desempeñar un papel importante. El 83% de los empleados de primera línea afirma que la tecnología mejora su experiencia laboral, pero solo 4 de cada 10 tienen acceso a herramientas de comunicación hoy en día.² Invertir en plataformas que faciliten la conexión, colaboración y acceso a recursos puede extender ese sentido de empoderamiento e inclusión a todos los niveles de la organización.

La coherencia es clave. Asegúrense de que sus políticas y su posicionamiento se apliquen de manera uniforme en toda la organización, para que los empleados no sientan que existen reglas diferentes para ellos y otras para los ejecutivos. Finalmente, prediquen con el ejemplo. Busquen el consejo de su equipo (más que solo retroalimentación) y actúen en consecuencia. Demostrar que valoran el criterio de sus colaboradores refuerza la confianza y responsabilidad, que es donde realmente empieza la habilitación.

Puntos clave

- Pase de una mentalidad de mando y control a una cultura basada en transparencia y responsabilidad.
- Invierta en herramientas y tecnología que preparen a su equipo para el éxito.
- Promueva estrategias de bienestar personal, desarrollo financiero y relacional que brinde a su fuerza laboral seguridad y apoyo, aumentando la productividad.

Las culturas de alta confianza generan un 42% más de esfuerzo discrecional.¹⁶

47% de los empleados de primera línea cree que hay dos culturas separadas en su organización: una para ellos y otra para todos los demás.²

Los colaboradores que se sienten confiados por la dirección ejecutiva tienen mayores niveles de confianza en sus gerentes y CEOs.¹⁷



Cómo las Megatendencias 2026 impactan a pequeñas y medianas empresas

Acelerando la adopción: el imperativo de una IA centrada en las personas

Para su pequeña o mediana empresa, piense en la IA como un compañero de equipo. Está ahí para ayudar, no para hacerse cargo. La tecnología puede automatizar tareas administrativas repetitivas, agilizar la programación y liberar tiempo para que su personal, a menudo reducido, pueda enfocarse más en el trabajo estratégico. Pero para lograr resultados valiosos, necesitará el compromiso de sus colaboradores.

Al igual que en organizaciones más grandes, sea claro al compartir con su equipo los objetivos de la implementación de la IA para que comprendan el “por qué” detrás de ella. Luego, asegúrese de invertir en capacitación para que puedan utilizar la tecnología de manera segura, eficaz y con confianza para generar resultados significativos y un retorno de inversión claro.

Impulsando la agilidad: la realidad del ecosistema de talento

La capacidad de moverse rápidamente y escalar de manera estratégica otorga a las PyME una ventaja frente a la competencia. Aquí, la agilidad no se trata de tener más personas, se trata de aprovechar al máximo el talento que ya tiene y colocar a las personas correctas en los roles correctos, a medida que las necesidades cambian.

Con presupuestos más ajustados, las organizaciones en crecimiento no pueden permitirse ciclos de contratación largos ni exceso de personal. Construir un ecosistema interno de talento que destaque habilidades y capacidades ayuda a reubicar talento según sea necesario. Cuando necesita apoyo adicional, recurrir a empleados temporales o por contrato amplía su alcance y capacidad sin sobrecargar los recursos.



Más allá del compromiso: la era del empoderamiento del empleado

En organizaciones más pequeñas, la retención es resiliencia. Y una parte clave de ello es mantener a los empleados comprometidos mediante la capacitación, el crecimiento y la confianza. Cuando cada persona desempeña un papel esencial, la habilitación se convierte en la base de una mayor productividad y rendimiento.

Empodere a los colaboradores con las herramientas y autonomía para tomar decisiones, respaldado por oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y avanzar en sus carreras. Esa inversión se traduce en lealtad y rendimiento, ayudando a su organización a mantenerse fuerte incluso cuando los recursos son limitados.

Megatendencias de la Fuerza Laboral 2026 por UKG

Las megatendencias que darán forma al mundo del trabajo en 2026 se centran en impulsar el desempeño mediante tecnología más inteligente, estrategias de talento adaptativas y empoderamiento de los empleados. En el centro de estos cambios está su fuerza laboral. Aproveche las habilidades creativas y estratégicas innatas de su gente para manejar las tareas importantes que necesitan percepción humana. La adopción de IA puede acelerar los resultados, pero sin objetivos claros y capacitación, la inversión se queda corta. Mantener la flexibilidad en su reserva de talento ayuda a escalar la contratación a medida que las prioridades cambian. Y a medida que el enfoque evoluciona del compromiso hacia la habilitación verdadera, las organizaciones que den a las personas las herramientas y apoyo adecuados superarán a aquellas que no lo hagan.

El trabajo se está transformando, esté listo o no. Estas megatendencias buscan ayudar a las organizaciones a adaptarse a ese ritmo acelerado, aprovechando la tecnología y el potencial humano para adelantarse en lugar de simplemente mantenerse al día. Con soluciones que conectan datos de la fuerza laboral, información en tiempo real y mejoras impulsadas por IA, puede convertir la disrupción en oportunidad para hoy y para el futuro.

[Aprenda más](#)



Referencias

- 1 Gillespie, N., Lockey, S., Ward, T., Macdade, A., & Hased, G., *Trust, attitudes and use of artificial intelligence: A global study 2025*, The University of Melbourne and KPMG (2025), consultado en <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/ai-and-technology/trust-attitudes-and-use-of-ai.html>.
- 2 UKG, *More Perspectives from the Frontline Workforce: UKG's second-annual global frontline study — with AI insights* (Octubre 2025), consultado en <https://www.ukg.com/learn/resources/white-paper/more-perspectives-frontline-workforce>.
- 3 McKinsey & Company, *Technology Trends Outlook* (Julio 2025), consultado en <https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-top-trends-in-tech>.
- 4 McKinsey & Company, *The state of AI: How organizations are rewiring to capture value* (Marzo 2025), consultado en <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-how-organizations-are-rewiring-to-capture-value>.
- 5 BCG, *Where's the Value in AI* (Octubre 2024), consultado en <https://www.bcg.com/publications/2024/wheres-value-in-ai>.
- 6 *Great Place To Work: 2024 Global Workforce Study* (2024). <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/as-companies-clamor-to-adopt-ai-culture-and-trust-dictates-success-says-new-ai-for-all-index-from-ukg-great-place-to-work>.
- 7 ManpowerGroup, *2025 Global Talent Shortage* (2025), consultado en <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.
- 8 UKG, *UKG 2025 Retail Workforce Report* (Octubre 2025), consultado en <https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/ukg-2025-retail-workforce-report>.
- 9 UKG, *UKG 2025 Manufacturing Trends Report* (Septiembre 2025), consultado en <https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/2025-manufacturing-trends-report>.
- 10 Mercer, *Executive Outlook Study 2025: Invest with intent* (2025), consultado en <https://www.mercer.com/en-ch/insights/people-strategy/future-of-work/executive-outlook/>.
- 11 Grundy, Adam and Alleyne, Lucie, United States Census Bureau. *Nonemployer Statistics Show Continued Growth in "Gig Economy" Activities* (Julio 2025), consultado en <https://www.census.gov/library/stories/2025/07/nes-gig-economy.html>.
- 12 Deloitte, *Global Outsourcing Survey 2024* (2024), <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/global-outsourcing-survey.html>.
- 13 Mercer, *Global Skills Technology and Adoption Survey Report* (Mayo 2025), consultado en <https://www.mercer.com/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/global-skills-technology-and-adoption-survey-report/>.
- 14 Gallup, *State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders* (2025), consultado en <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- 15 Gonzales, Matt, *The Plight of Front-Line Workers*, *Society for Human Resource Management* (Enero 14, 2023), consultado en <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/the-plight-of-front-line-workers.aspx>.
- 16 Great Place To Work, *9 High-Trust Leadership Behaviors That Build Great Workplaces*, consultado en <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/9high-trust-leadership-behaviors-everyone-should-model>.
- 17 Edelman, *2024 Edelman Trust Barometer Special Report: Trust at Work*, consultado en <https://www.edelman.com/trust/2024/trust-barometer/special-report-trust-at-work>.

Acerca de UKG

UKG es la plataforma de inteligencia laboral que pone en práctica el conocimiento sobre la fuerza laboral.

Con la mayor colección del mundo de información sobre la fuerza laboral y una IA centrada en las personas, nuestra capacidad para revelar nuevas formas de generar confianza, ampliar la productividad y potenciar el talento es inigualable. Es esta experiencia la que permite a cada empleado ofrecer experiencias que diferencian a su marca, porque las grandes organizaciones saben que su fuerza laboral es su ventaja competitiva.



© 2025 UKG Inc. Todos los derechos reservados. Para obtener una lista completa de las marcas comerciales de UKG, visite www.ukg.mx/marcas-registradas. Todas las demás marcas comerciales, si las hubiera, son propiedad de sus respectivos dueños. Todas las especificaciones están sujetas a cambios. MC364