

# Tendencias de RR.HH. 2026

Lo que necesitas saber  
si eres manager o gestionas  
personas para que este sea *tu año*.

# Si eres de RR.HH. esta guía es para ti

Si gestionas **talento**, **finanzas** u **operaciones** este es tu atajo para acertar en 2026. Estos tres son pilares base sobre los que se sustentan las empresas y las decisiones que tomes hoy definirán el futuro de tu negocio. Se acerca un año decisivo y esta guía te lo pone fácil para ir un paso por delante.

Aquí encontrarás:

- **Qué será tendencia en el mundo de los recursos humanos**
- **Cómo anticiparte a esos cambios en tu empresa**
- **Soluciones accionables para mantener la competitividad**

Además, te ayudará a decidir con datos, métricas claras y procesos simples para respaldar cada acción y estrategia.

# Índice

Cambios legales en 2026	<i>Pág. 4</i>
Usar la IA ya no es una opción con Jordi Romero	<i>Pág. 5</i>
Los equipos necesitan líderes, no órdenes con Jordi Alemany	<i>Pág. 7</i>
El bienestar del equipo con Patricia Iglesias	<i>Pág. 9</i>
Cultura de crecimiento: mide, potencia e impulsa a tu equipo	<i>Pág. 11</i>
Los equipos que se forman son los que más avanzan	<i>Pág. 12</i>
Reclutar rápido ya no quiere decir reclutar mal con Jaime Puig	<i>Pág. 13</i>
Digitaliza y vencerás: gastos, presupuesto y nómina	<i>Pág. 15</i>
Infografía de las tendencias de RR.HH. en 2026	<i>Pág. 16</i>

## ANTES DE EMPEZAR...

# Cambios legales en 2026: qué tener en cuenta

## Registro Horario (control de jornada y horas extra)

El registro de jornada ya está regulado por el Estatuto de los Trabajadores, pero en 2026 se reforzará con un **Real Decreto Ley** que obligará a un control digital, acceso telemático a la Inspección de Trabajo y un protocolo interno de registro. **En cuanto se apruebe, entrará en vigor en 20 días.**

**Factorial** facilita el registro digital de jornada, asegura su accesibilidad y auditoría, y gestiona turnos y horas extras cumpliendo la normativa.

## Reglamento de Inteligencia Artificial (uso ético de la inteligencia artificial en el trabajo)

El Reglamento de la IA de la UE regula el uso adecuado de la Inteligencia Artificial, clasificando los sistemas según niveles de riesgo. **Incluye requisitos de transparencia, supervisión humana y seguridad para proteger a los usuarios y garantizar un desarrollo ético y seguro.**

**Factorial** asegura la trazabilidad de los procesos con ONE, registra decisiones, controla el acceso y habilita workflows con validación humana.

## Bonificaciones FUNDAE (garantía de formación continuada para tu equipo)

FUNDAE es la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, encargada de gestionar las bonificaciones para la formación de los equipos. Siempre que se cumplan ciertos requisitos, **las empresas pueden recuperar el coste total o parcial.**

**Factorial** facilita el registro de cursos, automatiza los trámites y reduce la carga administrativa, agilizando todo el proceso.



## Tendencias 2026

1

# Usar la IA ya no es una opción: trabaja más rápido y de forma más inteligente

La IA ha dejado de ser “otra herramienta” para ser LA herramienta. Y en el mundo de los RR. HH., el impacto se ha notado desde el minuto uno. Automatiza tareas, prepara borradores, detecta patrones y propone próximos pasos. Con tantas ventajas, no es de extrañar que haya calado tanto entre las empresas:

**El 78,1% de personas ya cuentan con la IA para ejecutar su trabajo y más de la mitad confirma que, si desapareciera, su carga subiría considerablemente.**

Es más, si hacemos un repaso a los números, **el flechazo se explica solo**: más de un 80% de personas que usan la IA confían en esta herramienta como fuente de información fiable, aunque casi la mitad (47,7%) acepta decisiones de IA solo si puede revisarlas o validarlas manualmente.

**El resultado es que los equipos que integran la IA en sus flujos de trabajo ganan foco**, porque tienen menos microgestión y más espacio para la cultura, el talento y, en definitiva, el negocio.

**En 2026, la IA ha llegado para quitarnos trabajo, no el trabajo.**

Con ONE, el agente de IA de Factorial, la inteligencia artificial se integra en tu día a día: paneles en tiempo real, alertas de riesgos, recomendaciones prácticas y seguimiento de resultados.

Multiplica tu potencial con la IA de Factorial.

Muéstrame las horas extras que ha hecho el equipo de producto en los últimos 6 meses

En total, el equipo de Producto ha trabajado 123 horas en los últimos 6 meses.

Para más información, consulta la página de [Seguimiento](#)

Mes	Total Horas	Tendencia
Marzo	66h	+8%
Abril	36h	+10%

La opinión de...

# Jordi Romero

CEO y co-founder  
de Factorial

Desde la dirección de una compañía en la vanguardia de People, la pregunta no es solo “qué pasa” en nuestra industria, sino “qué está cambiando” alrededor. Lo que ocurre fuera — en sectores vecinos o lejanos— suele anticipar lo que nos afectará mañana.

**Por eso, en Factorial trabajamos siempre en dos sentidos. Uno: eliminar el trabajo manual, automatizar lo repetitivo y recuperar horas. Y dos: convertir esas horas en mejores decisiones.** Preguntarnos qué problema resolver, qué datos hacen falta y cuál es el siguiente movimiento. La IA no es otra ola tecnológica; es un punto de inflexión en RR. HH. El cambio de era. Marca un antes y un después en cómo se gestionan las personas. Con One, la IA de Factorial, ese salto se vuelve operativo: pasamos de “administrar” a dirigir con contexto en tiempo real. Menos fricción, más criterio. De tareas a decisiones. De intuiciones a hipótesis medibles.

## Tres efectos inmediatos en el día a día

- Higiene operativa: pedir una métrica destapa el desorden y te obliga a ordenar.
- Foto común: a mayor tamaño, menor visibilidad. Los datos unifican la lectura entre equipos y países para comprender mejor la realidad de la compañía.
- Conversaciones útiles: los números abren debates y aceleran decisiones. El valor no está en el dato, sino en lo que provoca.

## Factorial lleva 9 años sorprendiéndome, pero esto va a ser grande

La IA no solo añade eficiencia: redefine cómo decidimos, cómo cuidamos a los equipos y cómo crecemos. Con One, Factorial convierte ese cambio en práctica diaria: menos burocracia y más decisiones con sentido. Y, sobre todo, más tiempo para lo importante —el negocio, las personas y su vida fuera del trabajo—. La IA de Factorial va rumbo al 2026 como el gran punto de inflexión.

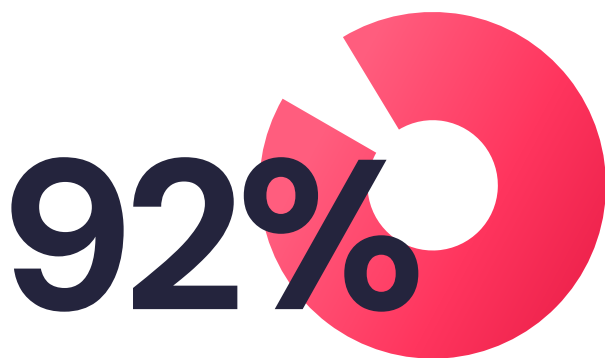


# 2 Los equipos necesitan líderes, no órdenes

**Liderar** ya no es “saber de todo”; **es ver lo importante a tiempo**. Sin visibilidad, la agenda te come: urgencias, reuniones y ruido. Con visibilidad, aparecen patrones y puedes detectar sobrecargas, alta rotación, rendimiento alarmante y otras señales de clima. Los datos ayudan a que los equipos puedan comunicarse sin los sesgos e interpretaciones del lenguaje.

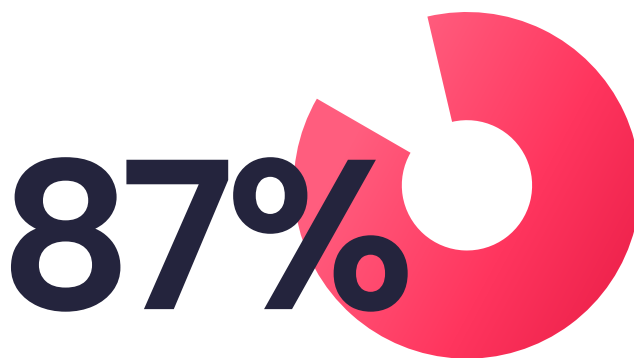
Del mismo modo que los equipos de ventas y marketing hablan de conversión, engagement o ramp-up, People también necesita su gramática: rotación, time-to-fill, eNPS, desempeño. Si cada persona funciona con su propio diccionario, es imposible llegar a ningún punto común.

El **uso generalizado de estos términos y datos para analizar la salud de los equipos** dentro de la empresa es lo que se conoce como **People Analytics**, y el 92% de las empresas ya lo usa o lo implantará en los próximos meses. Entre las compañías que ya lo aplican, el 85,6% afirma que sus decisiones de RR.HH. han mejorado. Dale protagonismo al dato... y actúa en consecuencia.



## People Analytics en las empresas

El 92% de las empresas o ya usa métricas de People Analytics o lo implantará en los próximos meses.\*



## Las métricas en RR.HH. mejoran los decisiones

Entre las empresas que aplican People Analytics, el 85,6% afirma que sus decisiones de RR.HH. han mejorado.\*

La opinión de...

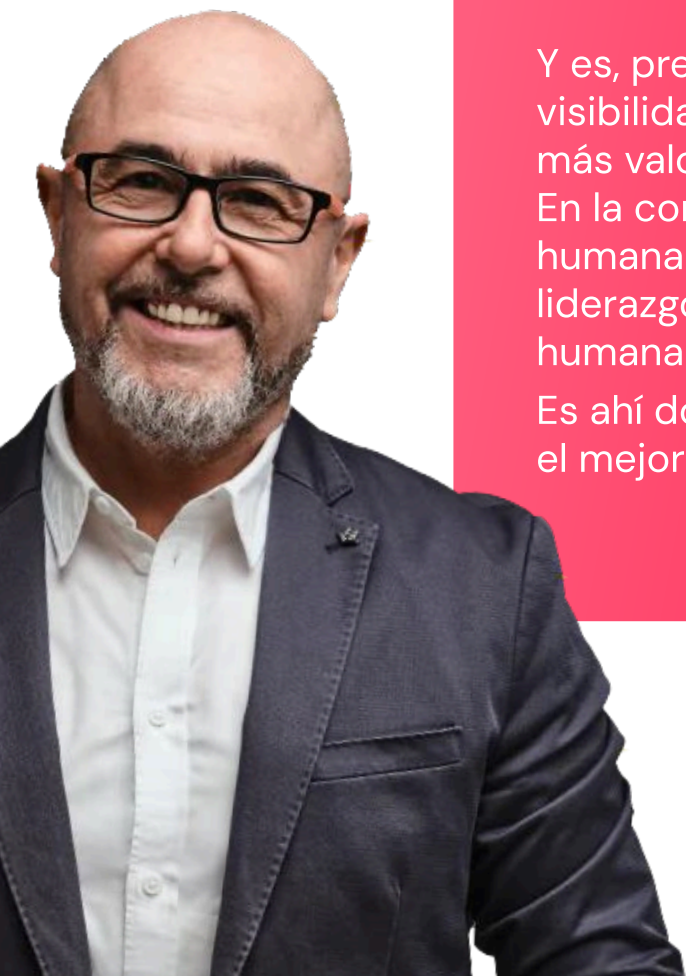
# Jordi Alemany

Fundador Business  
Humanizers Academy

A pesar de que muchos insistan en que vivimos una crisis de talento, lo que realmente observamos en la mayoría de empresas es una crisis de liderazgo. A muchos de los que ocupan posiciones de mando no les falta capacidad, les falta tiempo y visibilidad. Les devora la agenda: urgencias, reuniones, informes... y lo que de verdad importa se queda fuera del radar.

**Porque liderar tiene poco que ver con dar instrucciones y mucho con ver soluciones donde otros sólo ven problemas.**

Decía Warren Bennis, padre fundador del liderazgo moderno, que "Un/a líder es aquel o aquella que cuenta con la visibilidad que le permite anticipar soluciones a problemas que otros no ven, y presentar la solución con tanta pasión y entusiasmo, que todos los que le escuchan desean embarcarse en el proyecto".



Y es, precisamente, en la mejora de la visibilidad donde la tecnología hoy nos aporta más valor.

En la combinación de la inteligencia emocional humana y la ayuda de la tecnología donde el liderazgo alcanza su versión más elevada: más humana y más consciente.

Es ahí donde la IA de Factorial se convierte en el mejor aliado de un/a líder.



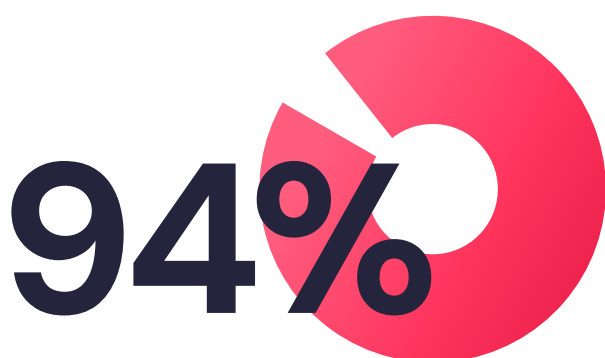
## Tendencias 2026

# 3 El bienestar del equipo: imprescindible para captar y fidelizar talento

Grandes consultoras como Gallup\* o Adecco\* lo confirman: **La productividad sin salud no escala.** El bienestar del equipo ha dejado de estar en segundo plano para convertirse en un auténtico imprescindible en el negocio: afecta a la captación, la permanencia y el desempeño. Más allá del salario, casi el 90% de las personas también tiene en cuenta la flexibilidad, la conciliación o la retribución flexible a la hora de aceptar o rechazar un puesto de trabajo.

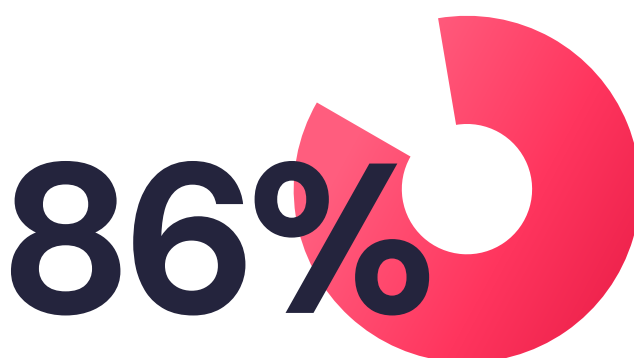
**Los beneficios bien diseñados son la manera más atractiva de captar talento y la más efectiva de fidelizarlo.** Comida, gimnasio, transporte, guardería... ¿Te imaginas poder disfrutar de todos estos servicios que ya usas a diario pero ahorrando en tasas (y sin que la empresa tenga que invertir más)? Suena a ficción, pero es la realidad de contar con una herramienta como Factorial Benefits – la retribución flexible de Factorial.

**¿Quién se iría de un lugar en el que se siente cuidado? Yo, no. Y, tú, probablemente tampoco.** Los perfiles más brillantes seguramente no quieren cobrar más, sino cobrar mejor. Con Factorial Benefits puedes ofrecer, además de salud y comodidad, ventajas fiscales reales para tu equipo. Además de estar en las empresas punteras que están entendiendo las nuevas demandas del mercado.



**Los beneficios sociales no son un extra, son imprescindibles**

El 94% de las empresas ve la retribución flexible como clave para atraer y retener talento.\*\*\*



**La satisfacción aumenta en un 86% en equipos con retribución flexible**

Cuando ofreces retribución flexible, la satisfacción aumenta a un 86%.\*\*\*

\* Fuente: Gallup – “7 Workplace Challenges for 2025”

\*\* Fuente: Adecco – “Tendencias en RR.HH. en 2025”

\*\*\* Fuente: Factorial, Informe de Talento 2025 – “El sueldo no lo es todo: Un análisis de por qué las empresas no conectan con el talento, y qué hacer para cambiarlo”

La opinión de...

# Patricia Iglesias

Chief People & Culture  
Techsoulogy

Hablar de bienestar en una organización no tiene nada que ver con cafés gratis o fútbol en la oficina (¡aunque nosotrxs lo tenemos!). Va de negocio. Va de cuidado. Va de cultura. Porque un equipo que se siente bien rinde más, permanece más tiempo y atrae a quienes buscan algo más que un salario.

**El bienestar, cuando es real y coherente, se convierte en cultura y en estrategia. En marca empleadora y atracción de talento.**

Hoy, el 87% de las personas valora tanto el ambiente y la flexibilidad como la retribución económica. Por eso, medir la carga de trabajo, el clima o la salud mental es ya una forma de liderazgo responsable. El bienestar debe ser coherente y real. Debe visualizarse en lo cotidiano, en cómo escuchamos y cuidamos a las personas. Y los beneficios también importan, pero solo si aportan valor real.



Conciliación, seguro médico, formación individualizada o retribución flexible son de los más valorados. Más del 90% de los perfiles los compara al elegir proyecto. Da qué pensar... ¿verdad?

## Tendencias 2026

# 4 Cultura de crecimiento: mide, potencia y escala a tu equipo

El talento se queda cuando puede evolucionar. Todas las personas de tu equipo tienen ambiciones e inquietudes profesionales y solo se quedarán contigo si eres capaz de cumplir con las promesas de crecimiento y carrera profesional que un día les hiciste. Nada motiva más a un equipo que ver que el ascensor profesional no está averiado y que, efectivamente, si se esfuerzan pueden llegar lejos.

**Pero incluso la meritocracia necesita métricas, números y procesos objetivos en los que sostenerse para justificar las decisiones** (ver tendencia 2). Las performance reviews son el espacio diseñado para eso: evaluaciones del desempeño donde se miden los objetivos, el éxito de la persona en su cumplimiento, next steps y planes de acción para el futuro (con KPIs u otras formas de medir objetivos).

Es prácticamente imposible determinar que un miembro de tu equipo ha evolucionado o mejorado sin datos que lo avalen. “Qué bien lo has hecho” suena menos convincente que “Vamos a promocionarte porque has superado tus objetivos con un 147% de éxito. ¡Enhorabuena!”.

La **conclusión** es que, como manager, **es clave tu equipo que uses las evaluaciones de desempeño como palanca** para crecer.

## x2

**Los equipos con una buena gestión de rendimiento, rinden el doble**

Las organizaciones que gestionan muy o extremadamente bien el rendimiento de su personal tienen  $\approx 2,08$  veces más probabilidad de reportar resultados financieros positivos.\*

## +30%

**La satisfacción aumenta en un 86% en equipos con retribución flexible**

Cuando ofreces retribución flexible, la satisfacción aumenta a un 86%.\*\*\*

\* Fuente: Deloitte – “Global Human Capital Trends 2025”

\*\* Fuente: McKinsey – “In the spotlight: Performance management that puts people first”

## Tendencias 2026

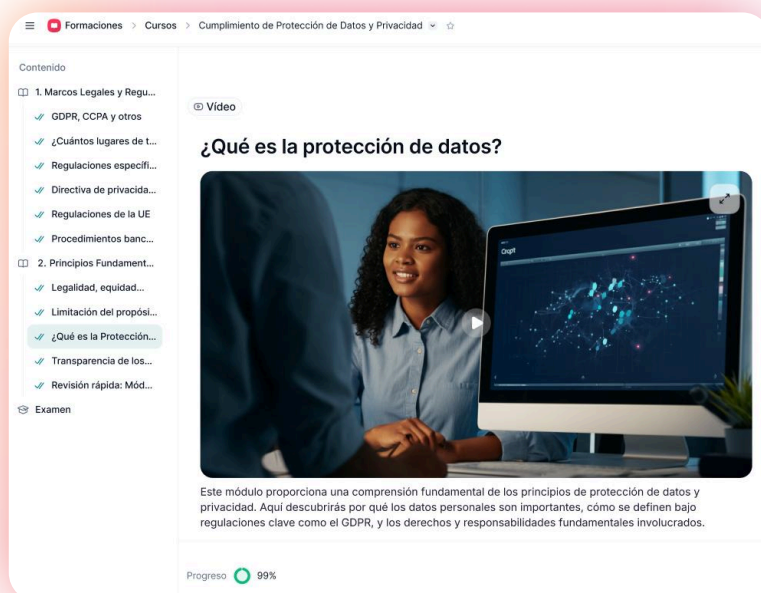
# 5 Los equipos que se forman son los que más avanzan

La curiosidad por aprender cosas nuevas siempre es atractiva, pero en un ambiente laboral, también es necesaria. Los tiempos cambian y la manera en que trabajamos también lo hará a lo largo de nuestra vida profesional (constantemente, además). Por eso es crucial no perder nunca la curiosidad y las ganas de seguir formándote en áreas que estén fuera de tu día a día en el trabajo.

**En 2026, el aprendizaje tendrá un papel mucho más protagonista en las agendas de los equipos y ya no será “un curso suelto”.** Gracias a la IA, vas a poder crear los cursos que quieras, con la implicación de horas que tú decidas y la proactividad por parte de la que persona que consideres. Está pensando para que sea un auténtico flujo de trabajo: microcontenidos, cursos por rol, evaluación práctica y feedback inmediato.

Gartner hizo un estudio a 1,400 profesionales\* y determinó que el 71% no se está formando suficiente para los retos que deben afrontar diariamente. Según este portal, a partir de ahora los cursos deberán explayarse en el tiempo y combinar teoría y práctica.

Si a un iPhone 17 no le pondrías el software de un Nokia de los 2000, asegúrate de que tu equipo tiene las mejores herramientas y conocimientos para que su trabajo los haga crecer a nivel individual, pero también como empresa. Es el momento de personalizar las formaciones de tu equipo con el LMS de Factorial.





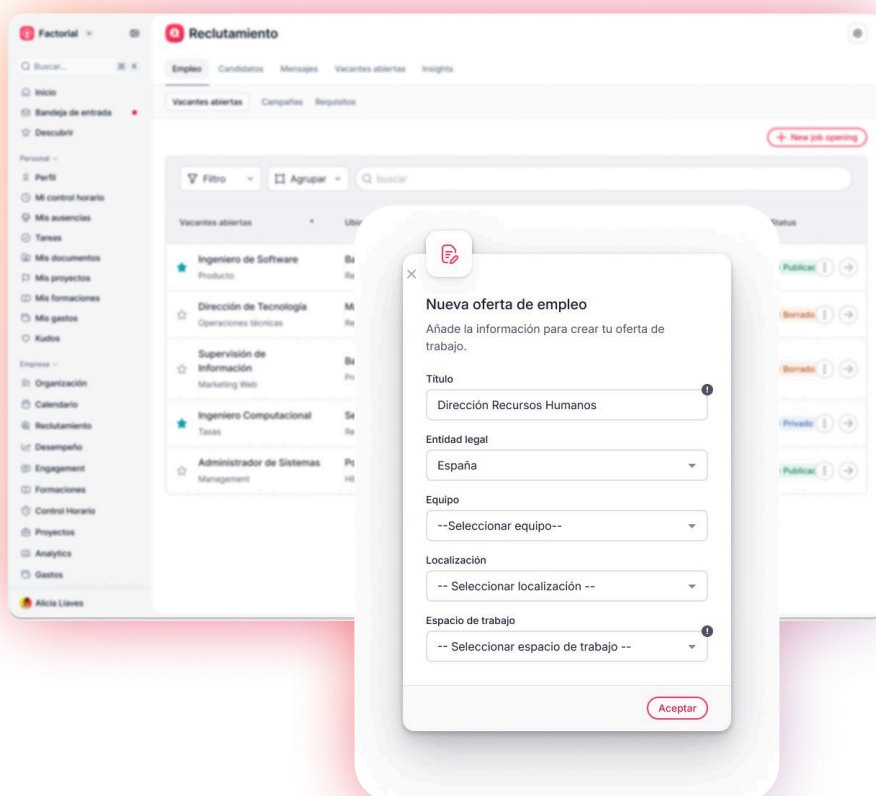
## Tendencias 2026

# 6 Reclutar rápido ya no quiere decir reclutar mal

En los picos de mucho trabajo (como Navidad, verano, Black Friday...) es muy fácil caer en la contratación reactiva, pero no tener estrategia a la hora de ampliar tu plantilla casi siempre sale mal. ¿El resultado? Alta rotación, fricción en el equipo y cambios constantes que pueden tener un impacto negativo para el crecimiento y desarrollo de tu empresa.

**Te damos EL truco: libera tiempo en los puntos del proceso que suelen generar cuellos de botella para poder dedicarlos a cuidar a tu equipo.** Los puntos del proceso que suelen generar más atasco son la redacción y distribución de ofertas, el cribado inicial de CVs y perfiles o, incluso, la coordinación de entrevistas. El ATS de Factorial se encarga de que las posiciones vacantes de tu empresa lleguen a todas partes, pero también de que a tu bandeja de entrada solo aterricen los perfiles que más encajen con el rol.

Además, acertar con los fichajes desde el inicio va a evitar un factor muy temido por los equipos de People: la alta rotación de personas. Acierta desde el principio con tu equipo estrella y llegaréis tan lejos como os propongáis.



La opinión de...

# Jaime Puig

Fundador HR Lovers  
Employer Branding & Recursos Humanos

Las empresas que no saben qué quieren sus equipos son las que más sufren para atraer y retener talento. Es imposible conquistar con mensajes fríos o propuestas genéricas. Atraer talento no consiste en buscar más currículums, sino en encontrar a las personas adecuadas. Y eso solo ocurre cuando te muestras tal y como eres: con empatía, honestidad y la valentía de enseñar tu cultura, tus valores y tu forma de trabajar.

**Atraes hacia ti lo que proyectas hacia fuera. Si te muestras tal y como eres, atraerás a personas que encajan contigo.**

En el momento que alguien puede imaginarse dentro de tu historia, ocurre el flechazo profesional: ese instante en que empresa y candidato conectan.

La relación laboral puede ser transaccional o emocional. Las primeras son frágiles: quien se une por un sueldo alto se irá por otro mayor. Cuando desaparece la sensación de compensación justa, el compromiso se desvanece.

Una relación emocional va más allá: busca un vínculo sólido, ofrecer una experiencia memorable desde el inicio y cubrir las necesidades reales del empleado.

Esa es la diferencia entre contratar a alguien y enamorarlo.



## Tendencias 2026

# 7 Digitaliza y vencerás: gastos, presupuestos y nómina en un mismo lugar

La **digitalización** ya no es opcional, sino una **forma de ahorrar y tener un mejor control**. Las pymes que la implementan reportan ahorros significativos y un ROI tangible de entre el 10 % y el 30 %. En RR.HH., esto se traduce en **menos errores, procesos más rápidos y visibilidad financiera en tiempo real**.

Aunque siguen existiendo barreras (como el coste o la falta de habilidades), la clave está en empezar despacio e ir ganando velocidad: empieza con la gestión de gastos (con políticas claras y autorización ágil), sigue con presupuestos (con seguimiento en vivo) y conecta la nómina para cerrar el ciclo. Cuando todo está integrado, el engranaje financiero de la empresa funciona mucho mejor.

Factorial conecta todas estas áreas para que los equipos de People y Finanzas hablen el mismo idioma. Con el módulo de gastos, puedes recibir alertas sobre desviaciones, anomalías o riesgos que necesitan ser atendidos hoy mismo. En **2026** se trata de hacer que las **empresas** puedan **facturar más**.

The screenshot displays the Factorial mobile application interface. On the left, a receipt from 'Miurchi Car S.L.' is shown, detailing a taxi ride on 2022-09-22 for 27.53 €, with a discount of 3.00 €, resulting in a total of 24.53 €. On the right, the 'Gastos' (Expenses) entry form is visible. It includes tabs for 'Resumen', 'Comentarios', and 'Alertas' (with 1 alert). The form contains sections for 'Detalles básicos' (Status: Borrador, Tipo: Tarjeta de crédito \*1288), 'Nombre del usuario' (Marie Curie), 'Legal entity: Everyday Software HQ', 'Categoría' (Transporte Privado), 'Subcategoría' (Taxi), and 'Información del documento' (Nombre del proveedor: Yellow Cab Inc). A red banner at the bottom indicates 'Documento duplicado' with a 'Ver' link. At the very bottom are 'Guardar' and 'Enviar' buttons.

# Tendencias de RR.HH.

Lo que necesitas saber si eres manager o gestionas personas para que este sea *tu año*.

## 01 Usar la IA ya no es una opción

Ya no hay vuelta atrás. La IA ha venido para quedarse y (si quieres) puede hacer que tu día a día sea más fácil y, tu perfil, más competitivo. Automatiza tareas, detecta patrones y facilita decisiones en tiempo real. Y si no te lo crees, prueba Factorial One.

## 02 Líderes que lideran con datos

Que no sea una corazonada, que sea una decisión basada en datos. Utiliza las métricas de People Analytics sobre clima, rotación o satisfacción del equipo para que sea mucho más fácil tomar buenas decisiones.

## 03 El bienestar del equipo: imprescindible para captar y fidelizar talento

Un buen sueldo ya no es suficiente. Ahora el mercado exige flexibilidad. Conciliación. Ventajas reales. La retribución flexible es tu aliada para captar y retener talento. Porque un equipo motivado y, sobre todo, cuidado, es la clave del éxito de cualquier empresa.

## 04 Cultura de crecimiento: mide, potencia y escala a tu equipo

Lo que no se mide no se puede mejorar. "Lo haces muy bien" ya no es algo que diría un/a líder. Con las performance reviews periódicas y 360°, puedes medir el desempeño de tu equipo y trazar un plan de mejora con objetivos medibles y accionables.

## 05 Los equipos que más se forman son los que más avanzan

La formación continua es señal de salud profesional en una empresa. Los tiempos cambian (muy rápido) y las que no se adaptan se están condenando a quedarse obsoletas. La forma más eficiente de actualizar tus equipos es formándolos.

## 06 Reclutar rápido ya no quiere decir reclutar mal

En picos de mucho trabajo, es fácil caer en la contratación reactiva. Contratar sin plan casi siempre sale mal. No te arriesgues, el ATS de Factorial es garantía de que tus ofertas llegan a los portales de empleo y los mejores perfiles, a tu bandeja de entrada.

## 07 Digitaliza y vencerás

Olvidate del papel y el boli. Y del excel. En 2026 las empresas que no tengan sus procesos conectados y en la nube serán las menos competitivas. Y, ojo, que en algunos casos, eso puede llegar a significar enfrentarse a multas. En 2026, habrá cambios legales respecto al Control Horario.

**Este 2026 ve un paso por delante.  
Te enseñamos todo lo que Factorial  
por ti (y por tu equipo) en una  
demo personalizada y gratuita.**

