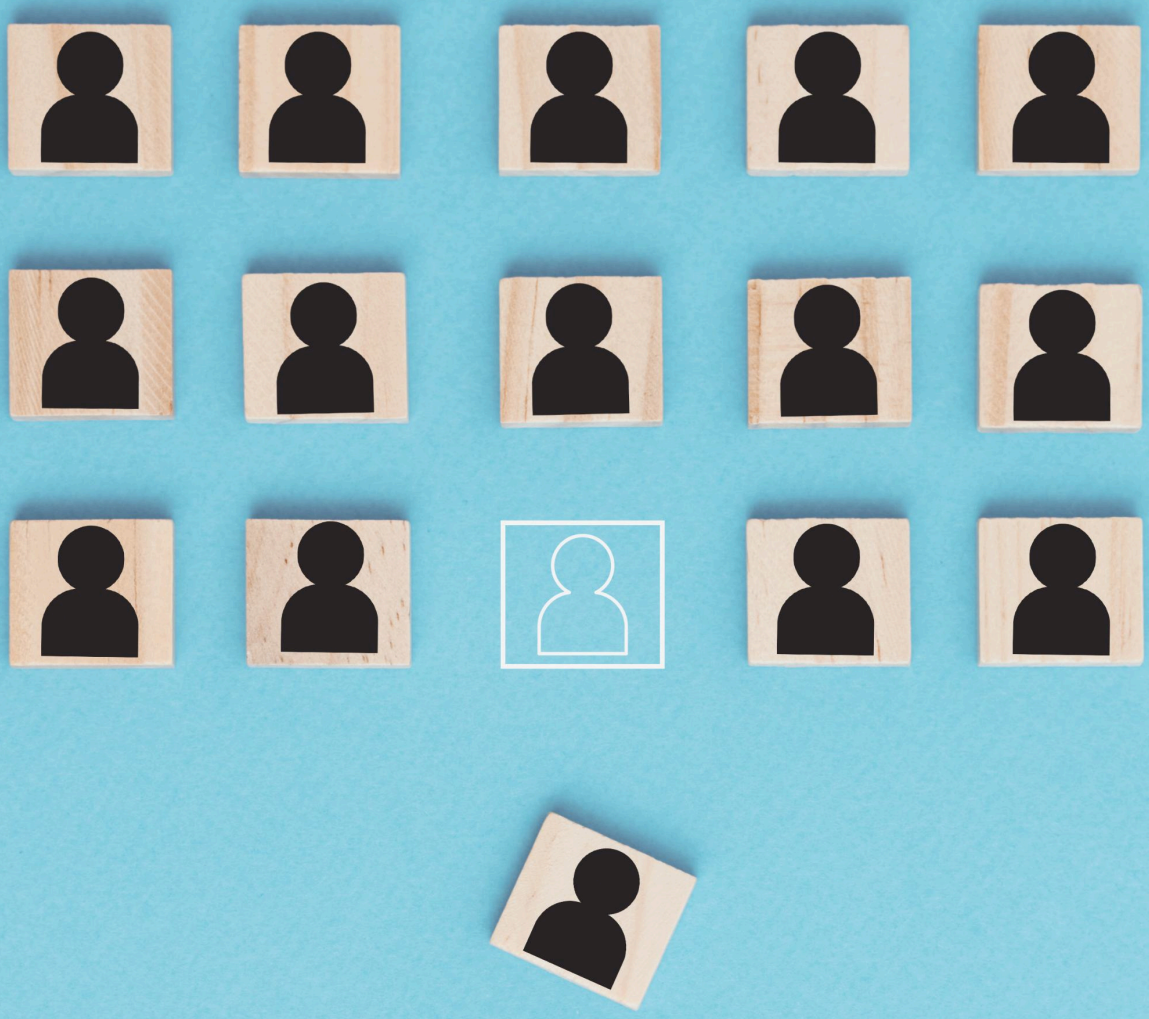
eBook



Informe de Selección de Personas 2026

Datos, retos y tendencias para España y Latinoamérica

genomawork

Estado del mercado • Retos sectoriales • IA y automatización • Regulación de la IA • Benchmarks • Tendencias 2027

Elaborado por Andrea Fuenzalida, especialista en selección de personas con evaluaciones psicométricas y herramientas tecnológicas y de Inteligencia Artificial (IA).

Con la participación de: Felipe Haase, Head of Technology • Andrés Fuenzalida, Head of Customer Success.

Genomawork • Agosto 2026

genomawork

Nota editorial

Mi nombre es Andrea Fuenzalida y trabajo en la intersección entre las ciencias del comportamiento, la evaluación de talento y la tecnología e innovación. Desde Genomawork acompañamos a los equipos de recursos humanos en España y Latinoamérica a tomar decisiones de selección más rápidas, más justas y con información objetiva.

Este informe nace de una pregunta que escucho con frecuencia entre gerentes y líderes de selección, en Madrid, en Santiago, en Ciudad de México o en Bogotá: **¿qué está pasando realmente en los mercados laborales en 2026?** No en los titulares, sino en los procesos que los reclutadores implementan en el día a día. Lo que encontramos hoy, a ambos lados del Atlántico, son mercados en tensión: más dificultad que nunca para encontrar al talento con las habilidades necesarias, herramientas de Inteligencia Artificial que están reestructurando la forma en que se contrata y una regulación de la IA que avanza en Europa y empieza a tomar forma en Latinoamérica.

Lo que distingue a este informe de otros análisis del mercado es que combina fuentes externas verificables con datos reales de nuestra plataforma, generados a partir de más de 75.000 procesos de selección gestionados en 24 sectores. Cuando los datos hablan del time-to-hire o de las tasas de completación de evaluaciones, no son estimaciones: son mediciones sobre millones de postulantes reales.



Claves del informe

01 La escasez de talento es común a ambas regiones, pero con causas distintas.

En España conviven un paro del 10,83% y un 78% de empresas con dificultades para contratar. En Latinoamérica el desempleo ronda el 6%, y aun así entre el 61% y el 80% de los empleadores no encuentra los perfiles que necesita.

02 Los sectores críticos se repiten.

Tecnología, salud, manufactura, finanzas, hostelería, energía y minería concentran la escasez en España, Chile, México, Perú y Colombia.

03 La IA ya está en los procesos de selección, pero la gobernanza va detrás.

España está en la media europea de adopción y Chile, Brasil y Uruguay lideran en Latinoamérica.

04 La regulación avanza en las dos orillas.

El EU AI Act fija el 2 de diciembre de 2027 para las obligaciones de alto riesgo en selección, y Brasil y Chile tramitan leyes con un enfoque similar.

05 Evaluar mejor no obliga a ir más lento.

Con Genomawork, el time-to-hire medio es de 23 días y dos de cada tres postulantes completan sus evaluaciones, la mayoría el mismo día.

Contenido

06

Estado del mercado laboral en 2026.

08

Principales retos de selección por sector: 8 industrias analizadas

15

Adopción de IA y automatización en RRHH.

18

Benchmarks de time-to-hire y rotación.

22

Regulación de la IA en selección: EU AI Act y Latinoamérica.

26

Tendencias 2026—2027

31

Cómo responde Genomawork a este contexto.

33

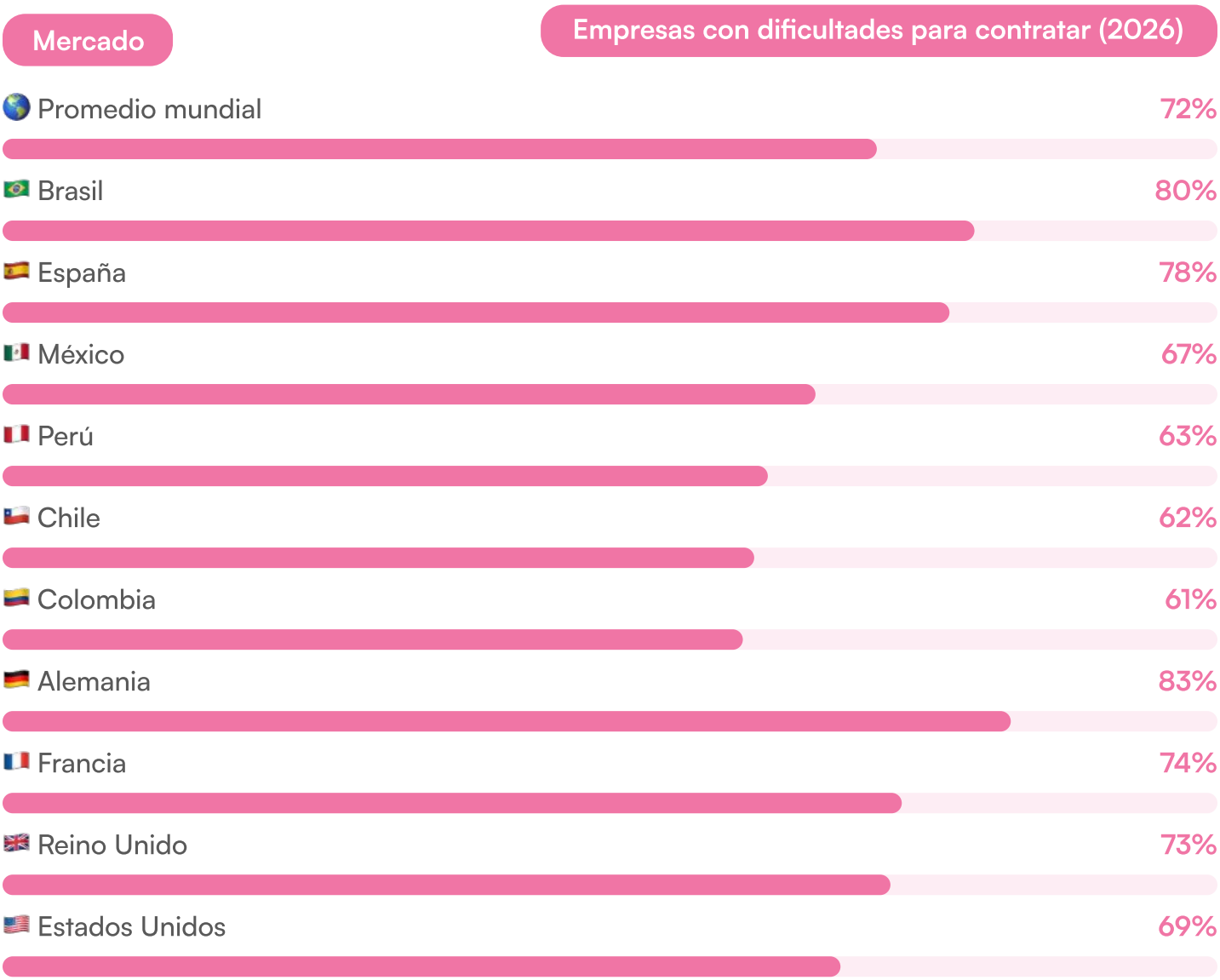
Fuentes y referencias

📌 Estado del mercado laboral en 2026

España y Latinoamérica viven una misma paradoja, que define el trabajo de cualquier equipo de selección en 2026: hay más personas buscando empleo o empleadas que nunca, y aun así cuesta más que nunca encontrar al talento que se necesita. Comprender esta paradoja no es trivial: es el punto de partida para diseñar estrategias de selección que funcionen en la realidad actual de cada mercado.

1.1 La escasez de talento no conoce fronteras

Según el estudio de Escasez de Talento 2026 de ManpowerGroup, realizado a 39.063 empleadores de 41 países, el 72% de las empresas del mundo reporta dificultades para cubrir vacantes, dos puntos menos que el año anterior. Por primera vez, las competencias en IA encabezan la lista mundial de habilidades más difíciles de encontrar.



Fuente: ManpowerGroup, Escasez de Talento 2026 (informes global, España, México, Chile, Perú y Colombia).

1.2 Latinoamérica: menos desempleo, la misma escasez

Según el Panorama Laboral 2025 de la OIT, en la primera mitad de 2025 la desocupación regional siguió bajando hasta situarse en torno al 6%, una de las cifras más bajas de los últimos 15 años. Hay diferencias por país: Colombia, Argentina, Costa Rica, Chile y Uruguay están por encima del promedio regional, aunque Colombia bajó del 11,1% al 9,7% entre 2024 y 2025. En México, la desocupación cerró 2025 en torno al 2,4%.

Aun así, entre el 61% y el 80% de los empleadores de la región reporta dificultades para contratar. El reto latinoamericano es competir por un talento cualificado que escasea incluso con desempleo bajo, en mercados donde cada vacante cubierta suele ser una persona que deja otra empresa. A esto se suma una informalidad del 56% entre los jóvenes, frente al 43% entre los adultos.

1.3 España: récord de empleo y paro alto a la vez

El "Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2026", publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en abril, confirma que 2025 fue el año de mayor nivel de empleo en España: 22,46 millones de personas ocupadas, tasa de empleo máxima histórica y un 41,18% de trabajos con contratos indefinidos (esto como consecuencia directa de la reforma laboral de 2022). Sin embargo, la corrección estacional del Q1 2026 sitúa el número de personas ocupadas en 22,29 millones y la tasa de paro en el 10,83%, la segunda más alta de la Unión Europea.

22,29 M
Personas ocupadas en Q1.
EPA, INE 2026

10,83%
Tasa de paro Q1 2026.
(2ª más alta de la UE)

41,18%
Tasa de contratos indefinidos.
SEPE 2025

España tiene más de 140.000 puestos sin cubrir, según Eurostat, a pesar de contar con 2,7 millones de personas desempleadas. El desajuste opera en tres niveles: formativo (el sistema educativo no genera perfiles al ritmo que los sectores los demandan), geográfico (el 61% del desempleo se concentra en cuatro comunidades autónomas) y generacional (más del 35% de los desempleados tiene más de 55 años).



La comparación con Europa lo hace más nítido. En febrero de 2026, la tasa de paro de la UE era del 5,9% y la de la zona euro del 6,2%, según Eurostat. España combina dos extremos que en otros mercados rara vez coinciden: un desempleo casi el doble de la media europea y una escasez de talento del 78%, seis puntos por encima de la media mundial y el décimo índice más alto de los 41 países analizados.

1.4 Qué significa para los equipos de selección

La paradoja tiene una implicación inmediata en ambas regiones: diseñar los procesos considerando la realidad actual del talento, y no la que había hace cinco años. Esto explica por qué ciertos procesos se alargan, los costes crecen y la rotación temprana no disminuye. Para equipos que contratan en varios países, un mismo criterio de evaluación por competencias permite comparar candidatos entre mercados con reglas comunes.



🔎 Principales retos de selección por sector

Analizamos ocho sectores clave con sus particularidades en España y en Latinoamérica, y los desafíos que plantean para los equipos de RRHH. En España, el 93% de las empresas declara tener dificultades para encontrar personas con la cualificación adecuada; en Latinoamérica, los estudios de escasez de talento muestran que los mismos sectores lideran las dificultades en Chile, México, Perú y Colombia.

72%
Empresas con dificultades para contratar en el mundo
ManpowerGroup 2026

78%
Empresas con dificultades en España
ManpowerGroup 2026

61—80%
Rango en Latinoamérica: de Colombia a Brasil
ManpowerGroup 2026

Sector 1

💻 Tecnología e IT: Una brecha de habilidades

España. El 92% de las empresas tecnológicas no consigue los perfiles adecuados, según el informe 'Claves del nuevo equilibrio laboral 2026' de Pluxee. El 29% declara tener muchas dificultades, y esto podría deberse a que la formación no avanza al mismo ritmo que la demanda del mercado. Además, el 58% de los procesos no llegan a cerrarse por desacuerdo salarial.

Latinoamérica. En Chile, Tecnología y servicios TI es el sector con mayor escasez del país (83%), y el gremio ACTI estima un déficit cercano a 6.000 profesionales TI al año. En Colombia, la demanda insatisfecha ronda los 85.000 profesionales TI y podría superar las 490.000 vacantes acumuladas al cierre de la década. A la competencia local se suma la de empresas extranjeras que contratan en remoto y pagan en divisas.

💡 **Implicación para RRHH:** La selección en IT no puede basarse solo en el CV. Es clave considerar la capacidad de aprendizaje de los candidatos para adaptarse a las nuevas tecnologías. Las evaluaciones cognitivas y de competencias son el filtro más eficiente para predecir el potencial de aprendizaje y desempeño.

Sector 2

🩺 **Salud:** La escasez de talentos prima

España. España necesita entre 8.000 y 10.000 médicos más, según el Ministerio de Sanidad. El déficit en enfermería supera las 100.000 profesionales para alcanzar la media europea de 8,19 enfermeras por 1.000 habitantes (España tiene 6,3, según el Consejo General de Enfermería). El 35% de los médicos activos tiene más de 55 años, y más de 20.000 han solicitado certificados para ejercer en el extranjero desde 2010. La mayor necesidad está en la atención primaria en zonas rurales.

Latinoamérica. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) proyecta para 2030 un déficit de entre 600.000 y 2 millones de trabajadores de salud en la región, según el indicador de cobertura que se use. De los 39 países analizados por la OPS, 14 no cuentan con suficientes médicos, enfermeras y parteras. En México, el sector público y de salud reporta un 68% de dificultad para contratar.

💡 **Implicación para RRHH:** Evaluar competencias conductuales junto a conocimiento técnico permite identificar profesionales con mayor probabilidad de adaptación y permanencia, algo especialmente crítico cuando se trata de cargos que resguardan la vida de personas.

Sector 3

🏨 **Hostelería y turismo:** Alta rotación y necesidad permanente

España. El sector turístico y hotelero representa cerca del 12% de las vacantes laborales totales y empleó a 1,77 millones de personas en Q1 2026. Los retos no son de volumen de candidaturas, sino de retención: la rotación temprana puede superar el 40% en los primeros 60 días.

Latinoamérica. En Perú, hostelería es el sector con mayor escasez de talento del país (83%). En México, hospitalidad y turismo figuran, junto a alimentos y bebidas, retail y logística, entre los sectores más afectados por la rotación.

💡 **La trampa de la urgencia:** La presión por cubrir puestos puede empujar a los equipos de RRHH a contratar rápido y sin una evaluación adecuada. Se vuelve clave evaluar orientación al cliente, gestión del estrés y tolerancia a la ambigüedad antes de contratar. Un candidato con perfil alineado tiene mucha mayor probabilidad de desempeñarse correctamente y permanecer en el tiempo.

Sector 4

🏭 Industria y manufactura: El relevo que no llega

España. El 37% de las vacantes en actividades industriales son de difícil cobertura según el SEPE (2026). El relevo generacional es el principal problema: los técnicos industriales se jubilan y las generaciones jóvenes no están eligiendo carreras técnicas en el mismo volumen. El coste medio por contratación en entornos industriales se sitúa entre 5.000 y 7.500 euros, según Michael Page.

Latinoamérica. La manufactura figura entre los sectores con más escasez en Perú (79%) y México (71%). En México, además, la rotación en manufactura se estima entre el 30% y el 50% anual, lo que convierte la selección en un ciclo casi continuo.

💡 **Consideración para RRHH:** la industria 4.0 exige perfiles que combinen conocimiento de procesos físicos con competencias digitales, y ese perfil escasea en ambas regiones. Seleccionar por potencial de aprendizaje, más que por experiencia exacta en el puesto, amplía el universo de candidatos válidos.

Sector 5

♻️ Energías renovables: Crecimiento sin talento suficiente

España. España generó en 2025 el 42,41% de su electricidad mediante energía eólica y solar. El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) contempla hasta 560.000 nuevos empleos en el sector verde hasta 2030. Sin embargo, el 85% de las empresas tiene dificultades para encontrar perfiles adecuados, y según Hays los “empleos verdes” presentan un 52% más de vacantes por persona trabajadora que la media nacional.

Latinoamérica. Brasil es el tercer mayor empleador mundial en renovables, con 1,4 millones de empleos en 2024, según IRENA y la OIT. En Chile, la gran minería necesitará incorporar 36.895 nuevos trabajadores hasta 2034, y el 87,4% de esa demanda se debe a retiros por recambio generacional. Recursos naturales reporta un 73% de escasez en el país.

💡 **Consideración para RRHH:** son sectores jóvenes o en plena transformación tecnológica. Difícilmente hay candidatos con 15 años de experiencia en hidrógeno verde o en operación de flotas autónomas, lo que obliga a evaluar potencial de aprendizaje por encima de experiencia acreditada. **En Genomawork, energía es el sector con menos candidaturas por proceso (6): cada candidato cuenta.**

Sector 6

🏦 Finanzas y banca: Cambio de roles

España. El sector financiero emplea a cerca de 700.000 personas en España. La transformación digital ha redefinido los perfiles necesarios: crece la demanda de especialistas en fintech, ciberseguridad financiera, análisis de riesgos con IA y compliance regulatorio, mientras los perfiles clásicos tienen menos demanda.

Latinoamérica. Finanzas y seguros alcanza un 77% de escasez en México y un 75% en Chile, por encima de la media de ambos países.

💡 **Consideración clave:** el sector tiene uno de los time-to-hire más largos por las exigencias de verificación y aprobaciones internas. Las evaluaciones de razonamiento son un estándar: el 95% de los procesos las incluye. Pueden complementarse con evaluaciones de integridad, que siguen siendo subutilizadas pese a su alta relevancia para roles con acceso a información sensible.

Sector 7

🏗️ Construcción, infraestructura y vivienda: Díficil cobertura

España. El Plan Nacional de Vivienda 2026-2030 reactiva la demanda de perfiles de construcción en un contexto de brecha de talento preexistente. El SEPE señala que conductores y peones de la construcción están entre las ocupaciones de más difícil cobertura. La rehabilitación energética crea además una demanda de perfiles híbridos que el mercado formativo aún no genera en volumen suficiente.

Latinoamérica. En Chile, el 75% de las obras reporta dificultades para contratar, el 43% de las empresas identifica brechas de competencias y uno de cada tres trabajadores tiene 50 años o más, según el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción. En México, la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción alerta de escasez de mano de obra y de un rezago tecnológico de una década.

💡 **Consideración para RRHH:** el relevo generacional y la digitalización (BIM, drones, gestión de obra) piden evaluar competencias técnicas y capacidad de aprendizaje a la vez.

Sector 8

🛍️ Retail, logística y consumo masivo: Volumen alto, precisión necesaria

España. El retail emplea a 2,43 millones de personas en España. La logística y el e-commerce mantienen una demanda estructuralmente alta. El 78% de las empresas del comercio y distribución reporta dificultades de contratación, y el absentismo en Madrid, Levante y Andalucía obliga a mantener ciclos de selección casi continuos.

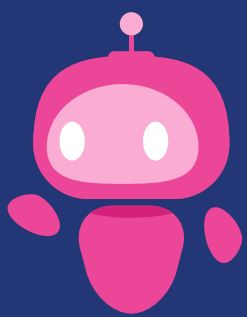
Latinoamérica. En México, comercio y logística reporta un 67% de dificultad para contratar, y retail y logística están entre los sectores con mayor rotación. En Genomawork, consumo masivo llega a 548 candidaturas por proceso.

💡 La rotación alta genera urgencia, y la urgencia puede perjudicar la selección. Un error en la contratación suele generar mayor rotación temprana. Las evaluaciones cortas y específicas para perfiles de servicio al cliente permiten cortar este ciclo sin alargar el proceso.

¡Contáctanos hoy y da el primer paso hacia un futuro más eficiente y efectivo!

Si quieres saber cómo Genomawork puede elevar tus métricas y resultados de contratación, solicita una demo.

¡Quiero mejorar la contratación en mi empresa!



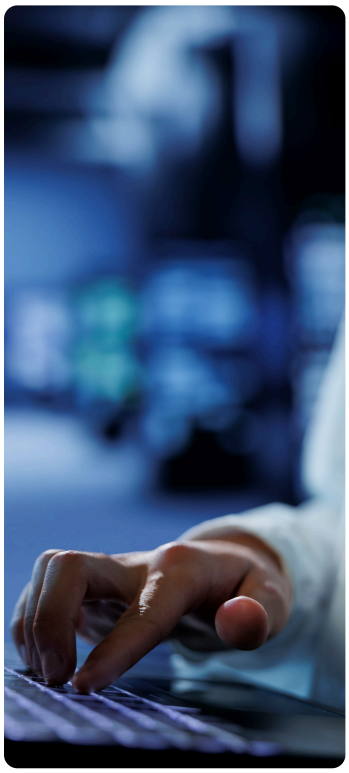
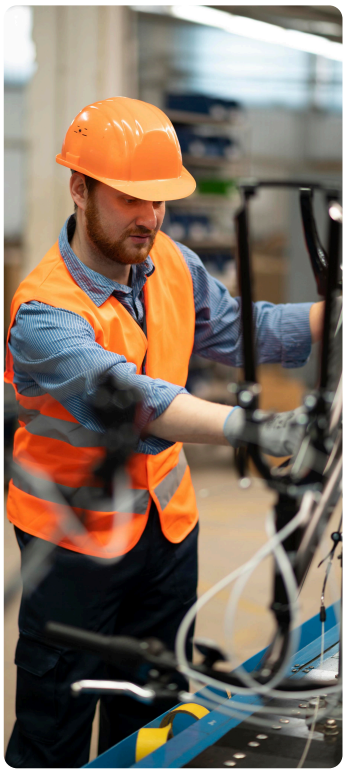
Los mismos sectores, otros mercados

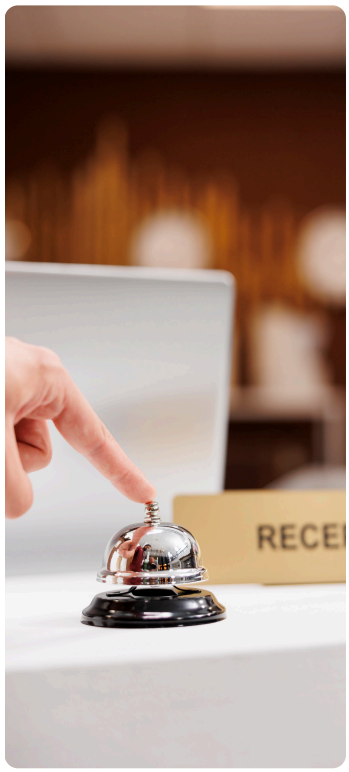
El patrón común es claro: tecnología, manufactura, finanzas y hostelería lideran la escasez a ambos lados del Atlántico.

País	Sectores con mayor dificultad para contratar (2026)
Chile	Tecnología y servicios TI (83%), Información (76%), Finanzas y seguros (75%), Recursos naturales (73%).
México	Automotriz (81%), Finanzas y seguros (77%), Manufactura (71%), Sector público y salud (68%), Comercio y logística (67%).
Perú	Hostelería (83%), Manufactura (79%), Servicios profesionales, científicos y técnicos (78%).

En salud, la escasez es estructural a escala mundial. La Organización Mundial de la Salud estima un déficit de 11,1 millones de trabajadores sanitarios a finales de esta década, y advierte que uno de cada cuatro médicos en el mundo tiene más de 55 años, una proporción que sube a uno de cada tres en los países de ingresos altos.

💡 **Implicación para equipos multipaís:** la tecnología en Chile, la hostelería en Perú, la manufactura en México o la sanidad en España enfrentan la misma trampa de la urgencia. Evaluar potencial de aprendizaje y competencias conductuales es una respuesta que funciona en todos estos mercados.



La urgencia es el peor consejero de un proceso de selección

“

En Customer Success acompañamos cada día a equipos de selección de sectores muy distintos, y la conversación casi siempre empieza igual: “necesitamos contratar rápido”. Lo entendemos. Pero lo que vemos una y otra vez es que la rapidez sin criterio sale cara. Cuando un proceso se cierra solo mirando el CV, el puesto vuelve a abrirse a las pocas semanas.

La buena noticia es que evaluar bien no obliga a ir más lento. En retail y manufactura, donde los criterios de evaluación están más estandarizados, el time-to-hire con Genomawork se sitúa en 14 días, frente a unos 30 días de referencia en el mercado. En salud baja a 7 días, cuando el benchmark ronda los 49. La diferencia no está en saltarse pasos, sino en tener claro desde el inicio qué se quiere medir.

También vemos realidades muy distintas en volumen. Un proceso de consumo masivo puede recibir 548 candidaturas; uno de energía, apenas 6. No se pueden gestionar igual. En el primero, la evaluación ayuda a ordenar el volumen sin colapsar al equipo. En el segundo, cada candidato cuenta, y lo que marca la diferencia es evaluar su potencial de aprendizaje en lugar de descartarlo por no tener la experiencia exacta.

Mi recomendación a cualquier equipo de selección, en España o en Latinoamérica, es la misma: definir las competencias críticas del cargo antes de publicar la oferta. Es la decisión que más tiempo ahorra después.



Andrés Fuenzalida
Head Custumer Success de Genomawork



🦾 Adopción de IA y automatización en RRHH

2026 es el año en que la IA en RRHH dejó de ser un experimento para convertirse en una herramienta estándar operativa, en Europa y en Latinoamérica. Dentro de RRHH, la selección es el área donde más se usa la IA en todo el mundo: según el informe State of AI in HR 2026 de SHRM, el 39% de las organizaciones ha implementado IA en sus funciones de RRHH y el reclutamiento es el primer caso de uso (27%), sobre todo para redactar ofertas, filtrar CVs y programar entrevistas.

España: en la media europea

Los datos del INE confirman que la adopción de IA en empresas de más de 10 personas trabajadoras se ha duplicado en doce meses, alcanzando un 21,1%. En grandes compañías llega al 44%. Y el 41,8% de los españoles ya usa herramientas de IA en actividades personales o profesionales, una de las tasas más altas de Europa. Según Eurostat, la media de la UE se situó en el 20% en 2025, por lo que España avanza al ritmo europeo.

21,1%
Empresas españolas con IA (>10 empleados).
INE 2025/2026.

44%
Adopción de IA en grandes compañías.
ONTSI.

41,8%
Españoles que usan IA en actividades profesionales.
Microsoft AI Economy Institute.

Latinoamérica: entusiasmo alto, inversión baja

El Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial (ILIA 2025), elaborado por CENIA y CEPAL, mide la madurez de los ecosistemas de IA en 19 países de la región. Chile encabeza el ranking por tercer año consecutivo (70,5 puntos), seguido de Brasil (67,3) y Uruguay (62,3). En adopción destacan Brasil, Perú, Colombia, Costa Rica, Chile y México.

El índice también advierte una brecha: ningún país de la región supera el promedio mundial de inversión en IA en relación con su PIB per cápita. Para los equipos de selección, esto significa que la IA llega a los procesos antes que las capacidades para gobernarla.



Qué hace y qué no hace la IA en un proceso de selección

Pero la adopción de IA no significa lo mismo para todas las organizaciones ni para todas las fases de un proceso de selección. En Genomawork, la distinción es precisa: las evaluaciones psicométricas no usan inteligencia artificial — se basan en metodología científica validada. Esto porque juegos y evaluaciones basadas en juego son diseñadas por psicólogos y expertos en comportamiento organizacional. La IA en Genomawork actúa en un plano diferente y complementario: como asistente que automatiza tareas operativas, libera tiempo del equipo de selección y potencia las fases de filtro inicial. Separar lo que automatiza la IA de lo que mide la ciencia es igual de relevante en Santiago que en Madrid.

3.1 Cómo funciona la IA en Genomawork: tres usos concretos

Genomawork distingue claramente entre lo que hacen las evaluaciones y lo que hace la IA. Comprender esta distinción es relevante tanto para los equipos de selección que usan la plataforma como para entender nuestro posicionamiento frente al EU AI Act.

- **Las evaluaciones son ciencia:** Nuevas evaluaciones psicométricas están diseñadas en base a evidencia científica y metodología psicológica validada. Éstas por sí mismas no usan Inteligencia Artificial: su objetividad viene del rigor científico, no de un algoritmo.

- **Genomawork Copilot: IA como asistente operativo:** La IA de Genomawork actúa como Copilot — un asistente que automatiza tareas repetitivas y apoya al equipo de selección en acciones concretas: redactar ofertas de empleo en segundos, autocompletar datos personales desde el CV, analizar cientos de CVs según criterios definidos por el reclutador, y generar pautas de preguntas de entrevista personalizadas por cargo y competencias.

- **Asistente de entrevistas:** Genomawork Copilot también actúa durante y después de la entrevista: transcribe automáticamente las sesiones desde cualquier plataforma de videollamada, evalúa competencias basándose en el diccionario definido por la empresa, genera informes estandarizados y entrega sugerencias inteligentes al reclutador. En todo momento, la decisión final es del reclutador — el asistente no reemplaza el juicio humano.



Diseñamos Copilot para que el reclutador decida mejor, no para que decida por él

“

Cuando empezamos a construir Copilot, la primera decisión no fue técnica, sino de diseño, qué tareas debía asumir la IA generativa y cuáles no. Determinamos que esta tecnología se encargaría de lo repetitivo, redactar una oferta, extraer los datos de un CV, transcribir una entrevista o preparar un informe estandarizado. La evaluación de las personas sigue en manos de la ciencia y del criterio del equipo de selección.

Por eso Copilot no inventa sus propios criterios. Cuando analiza CVs, lo hace según los criterios que define el reclutador. Cuando evalúa competencias en una entrevista, usa el diccionario de competencias de cada empresa. Construimos una estructura pensada en que el cliente pueda configurar cómo evaluar a sus candidatos tradicionalmente y luego, toda esa información es utilizada para luego utilizar modelos de IA generativa.

También decidimos mantener separadas las evaluaciones psicométricas y la IA generativa. No se utiliza IA generativa para decidir si a un candidato le fue bien o no, su validez viene de la metodología psicológica con la que se diseñan. Esa separación no es solo una cuestión de rigor, ace que el sistema sea más fácil de entender, de explicar a los candidatos y de auditar.

Para nosotros, una buena herramienta de IA en selección es la que el reclutador entiende y controla. Si no puede explicar por qué el sistema sugiere algo, no debería usarlo para tomar una decisión sobre una persona.



Felipe Haase
Head of Technology de Genomawork



Estamos analizando el audio de entrevista con IA

⏰ Benchmarks de time-to-hire y rotación por industria

A continuación presentamos un benchmark de time-to-hire de los sectores del mercado. Esta comparativa única, al combinar referencias externas con datos de procesos reales en Genomawork, permite a los equipos de RRHH identificar en qué posición se encuentran respecto al mercado.

4.1 Time-to-hire: ¿Cuánto tiempo toma contratar?

El proceso de selección promedio global toma alrededor de 23 días según los datos compartidos por JoinGenius 2025. En Genomawork la media que observamos es de 23 días en términos generales en línea con el benchmark global. Sin embargo, se presentan variacionessignificativas por sector que reflejan la distinta dificultad que enfrenta cada tipo de contratación.

Sector	Benchmark mercado global	Time-to-hire Genomawork	Tiempo eval Genomawork
General	~23 días	23 días ✅	11,5 horas ⏰
Tecnología / IT	~33 días	23 días ↓ mejor	7,4 horas ⏰
Salud / Sanidad	~49 días	7 días ↓↓ mejor	11,3 horas ⏰
Banca	~45 días	26 días ↓ mejor	6,4 horas ⏰
Construcción	~30 días	29,6 días ~ similar	7,2 horas ⏰
Logística	~27-30 días	28 días ~ similar	6,6 horas ⏰
Retail / Manufactura	~30 días	14 días ↓↓ mejor	1,5 horas ⏰
Consumo masivo	~23-30 días	22,5 días ✅	3 horas ⏰
Turismo / Hostelería	~27 días	32,6 días ↑ más alto	9 horas ⏰
Energía	Variable alto	19,3 días	4,5 horas ⏰
Minería	~30-40 días	36 días ~ similar	1,2 horas ⏰
Consultoría	~31-47 días	55,3 días ↑ más alto	1,7 horas ⏰

📚 ***Nota de lectura:*** *↓ indica que el time-to-hire con Genomawork es inferior al benchmark de mercado; ↑ indica que está por encima; ✓ indica alineación con la media; ~ indica resultado similar.*

Como se puede observar en todos los sectores el tiempo de completación de las evaluaciones de Genomawork es inferior a 1 día.

4.2 Rotación: El coste oculto que convierte cada proceso en urgente

España. La rotación laboral en España alcanzó el 24,1% en 2025, frente al 19,19% del año 2024, según Nailted sobre datos de más de 32.000 personas en 126 empresas. Por otro lado, solo el 9% de las personas trabajadoras en España se siente comprometida con su empresa, según Gallup 2025. El 81% de las empresas atribuye la necesidad de nuevas contrataciones no al crecimiento, sino al abandono de sus actuales posiciones.

24%
Tasa de rotación laboral en España 2025.
Nailted / Pluxee.

9%
Personas trabajadoras comprometidas con su empresa
ONTSI.

+17
Índice eNPS en 2025 (peor valor histórico).
Nailted.

Latinoamérica. En México, la rotación ronda el 17% según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH), y la OCDE la sitúa en el 24,5%, frente al 19% de media de sus países miembros; en manufactura se estima entre el 30% y el 50% anual. En Chile, la tasa de rotación laboral de las empresas formales fue del 30,1% en junio de 2025, según el INE. Esta última cifra mide entradas y salidas de trabajadores, por lo que no es directamente comparable con los datos de encuestas a empresas.

El compromiso cae en todo el mundo: Latinoamérica resiste, Europa está a la cola

El 9% de compromiso en España no es una excepción, sino el reflejo de una tendencia mundial. Según el informe State of the Global Workplace 2026 de Gallup, solo el 20% de los empleados del mundo estaba comprometido con su trabajo en 2025. Es el nivel más bajo desde 2020 y el segundo año consecutivo de caída.

Las diferencias entre regiones son enormes. Europa registra el compromiso más bajo del mundo, con un 12%, mientras que Latinoamérica y el Caribe alcanzan un 30%, solo por detrás de Estados Unidos y Canadá (31%). Gallup estima que el bajo compromiso cuesta a la economía mundial unos 10 billones de dólares en productividad perdida, cerca del 9% del PIB global.

Mercado	Empleados comprometidos (2025)
Estados Unidos y Canadá	31%
Latinoamérica y el Caribe	30%
🌎 Promedio mundial	20%
Europa	12%
España	9%

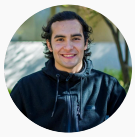
💡 **Implicación para RRHH:** con un compromiso tan bajo, cada contratación que no encaja con el puesto acelera la rotación. La calidad de la evaluación inicial es una de las pocas palancas que el equipo de selección controla directamente, en cualquier mercado.



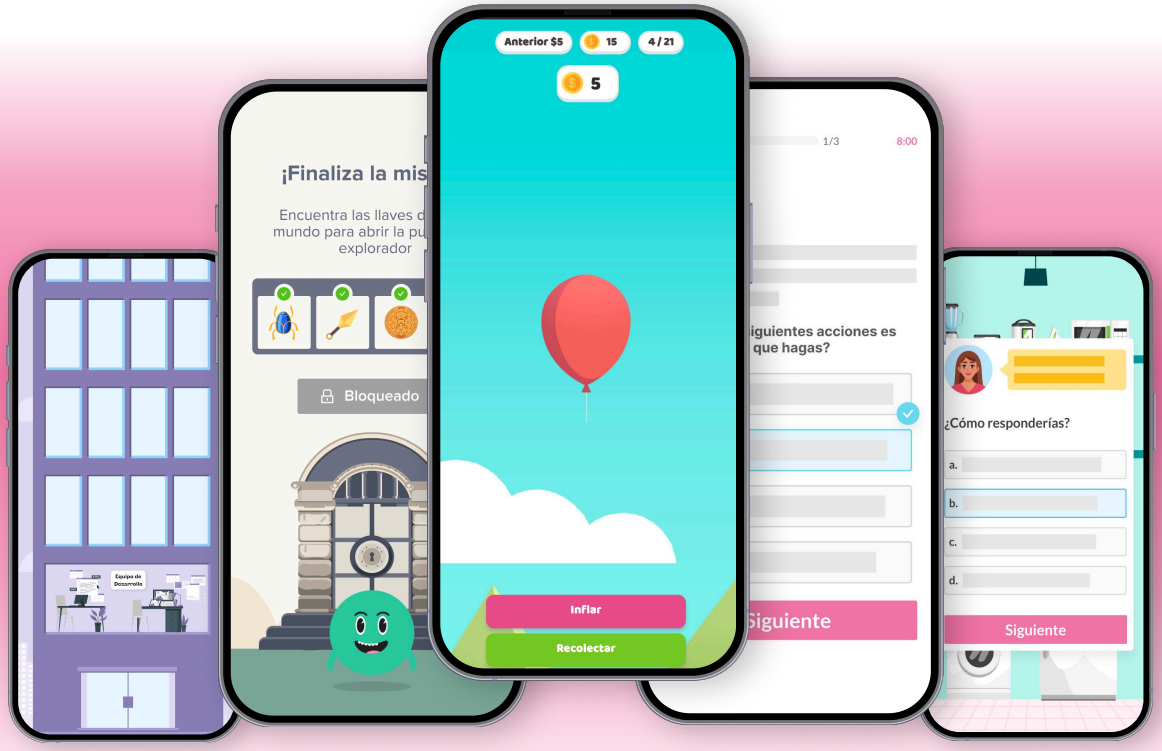
Una tasa de completación alta no ocurre por casualidad

Cuando un cliente nos pregunta por qué sus candidatos abandonan el proceso, casi nunca la respuesta está en la herramienta. Está en cómo se diseñó el proceso. Por eso, en el acompañamiento que hacemos desde Customer Success, revisamos con cada equipo cuántas evaluaciones pide, en qué momento del proceso las envía y cómo se las presenta al candidato.

El dato global lo resume bien: dos de cada tres postulantes completan la etapa de evaluaciones (66,4%), y la mayoría lo hace el mismo día en que empieza. Eso ocurre cuando la experiencia es breve, clara y accesible desde cualquier dispositivo. Nuestra tarea es ayudar a cada cliente a acercarse a ese estándar sin renunciar a medir lo que de verdad importa para el cargo.



Andrés Fuenzalida
Head Custumer Success de Genomawork



Regulación de la IA en selección: EU AI Act y Latinoamérica

Un reglamento europeo con alcance mundial

El EU AI Act no afecta solo a empresas europeas. El reglamento se aplica también a proveedores y usuarios de sistemas de IA situados fuera de la UE cuando los resultados de esos sistemas se utilizan dentro de la Unión. Una empresa chilena, mexicana o colombiana que selecciona candidatos para puestos en España queda dentro de su alcance.

El calendario, además, ha cambiado. El Reglamento (UE) 2026/1744, el llamado Ómnibus Digital sobre IA, entró en vigor el 27 de julio de 2026 y aplaza las obligaciones de alto riesgo del Anexo III, que incluye la selección de personal, al 2 de diciembre de 2027. No es una rebaja del reglamento, sino más plazo para cumplirlo. La alfabetización en IA y las obligaciones de transparencia del artículo 50 ya se aplican desde su fecha original.

Obligación del EU AI Act	Fecha de aplicación
Prácticas prohibidas y alfabetización en IA (artículos 4 y 5)	2 de febrero de 2025
Transparencia al interactuar con sistemas de IA (artículo 50)	2 de agosto de 2026
Sistemas de alto riesgo del Anexo III, incluida la selección de personal	2 de diciembre de 2027 (antes, 2 de agosto de 2026)

Latinoamérica avanza en la misma dirección

🇧🇷 Brasil

El Senado aprobó en diciembre de 2024 el Proyecto de Ley 2338/2023, el Marco Legal de la IA. El texto sigue pendiente en la Cámara de Diputados.

🇨🇱 Chile

El proyecto de ley que regula los sistemas de IA (boletín 16821-19), presentado en mayo de 2024, fue aprobado por la Cámara y continúa su tramitación en el Senado. Además, la Ley 21.719 de protección de datos personales entra en vigencia el 1 de diciembre de 2026.

🇨🇴 Colombia, 🇲🇽 México y 🇦🇷 Argentina

Tramitan sus propios marcos regulatorios.

💡 **Implicación para equipos multipaís:** diseñar los procesos de selección con el estándar europeo como referencia es la forma más eficiente de anticiparse a las regulaciones que llegarán a Latinoamérica. Transparencia con el candidato, supervisión humana efectiva y trazabilidad de las decisiones son exigencias comunes a todos estos marcos.

España: la AESIA y las obligaciones concretas

El 2 de agosto de 2026 marca el inicio del régimen de inspección y sanción de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial (AESIA) sobre el cumplimiento del EU AI Act.

¿Qué es el EU AI Act?

Se encontrará vigente desde antes del 2 de agosto, pero a partir de ese día la AESIA tiene plenas competencias sancionadoras. Las multas pueden alcanzar los 35 millones de euros o el 7% de la facturación global anual para infracciones graves.

El EU AI Act (Reglamento UE 2024/1689) clasifica como de **ALTO RIESGO** todos los sistemas de IA usados en procesos de selección, evaluación, promoción o despido. Si tu organización usa software que filtra CVs automáticamente, aplica scoring de candidatos, hace videoentrevistas con análisis de comportamiento o cualquier herramienta que genere decisiones sobre personas candidatas, ya estás pasando por alto esta regulación.

5.1 Obligaciones concretas para las organizaciones

- **Registro previo:** El sistema de IA debe estar registrado en la base de datos oficial de la UE antes de su uso en procesos que afecten a candidatos o trabajadores.
- **Responsable interno:** Designar una persona responsable del cumplimiento del EU AI Act con capacidad real de supervisión y corrección.
- **Transparencia con los candidatos:** Las personas candidatas deben ser informadas cuando se use IA en procesos, antes de que ese proceso comience.

Registros de uso: Mantener logs detallados de decisiones, métricas de precisión y documentación de los criterios del algoritmo durante al menos seis meses.

Evaluación de impacto y sesgos: Antes del despliegue, demostrar la representatividad de los datos de entrenamiento y realizar un análisis de impacto adverso sobre grupos protegidos.

5.2 El estado de preparación — Un 78% no está listo

Según Vision Compliance EU AI Act Readiness Report 2026, el 78% de las empresas aún no está preparado para cumplir con las obligaciones de alfabetización en IA que establece el Artículo 4 del Reglamento, vigente desde febrero de 2025. El 26 de mayo de 2026, el Consejo de Ministros aprobó la Ley para el buen uso y la gobernanza de la IA en España, reforzando el marco sancionador nacional.

En este contexto, Genomawork se apoya en cuatro principios para responder a los requisitos del EU AI Act. Transparencia algorítmica: las evaluaciones no usan IA y Copilot trabaja con criterios definidos por el reclutador. Supervisión humana en la decisión final: Copilot entrega sugerencias, nunca decisiones. Documentación auditable: informes estandarizados de cada entrevista y de cada proceso. Validación científica: evaluaciones diseñadas con metodología psicológica validada.



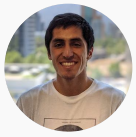
La supervisión humana tiene que estar en el producto, no solo en la política

“

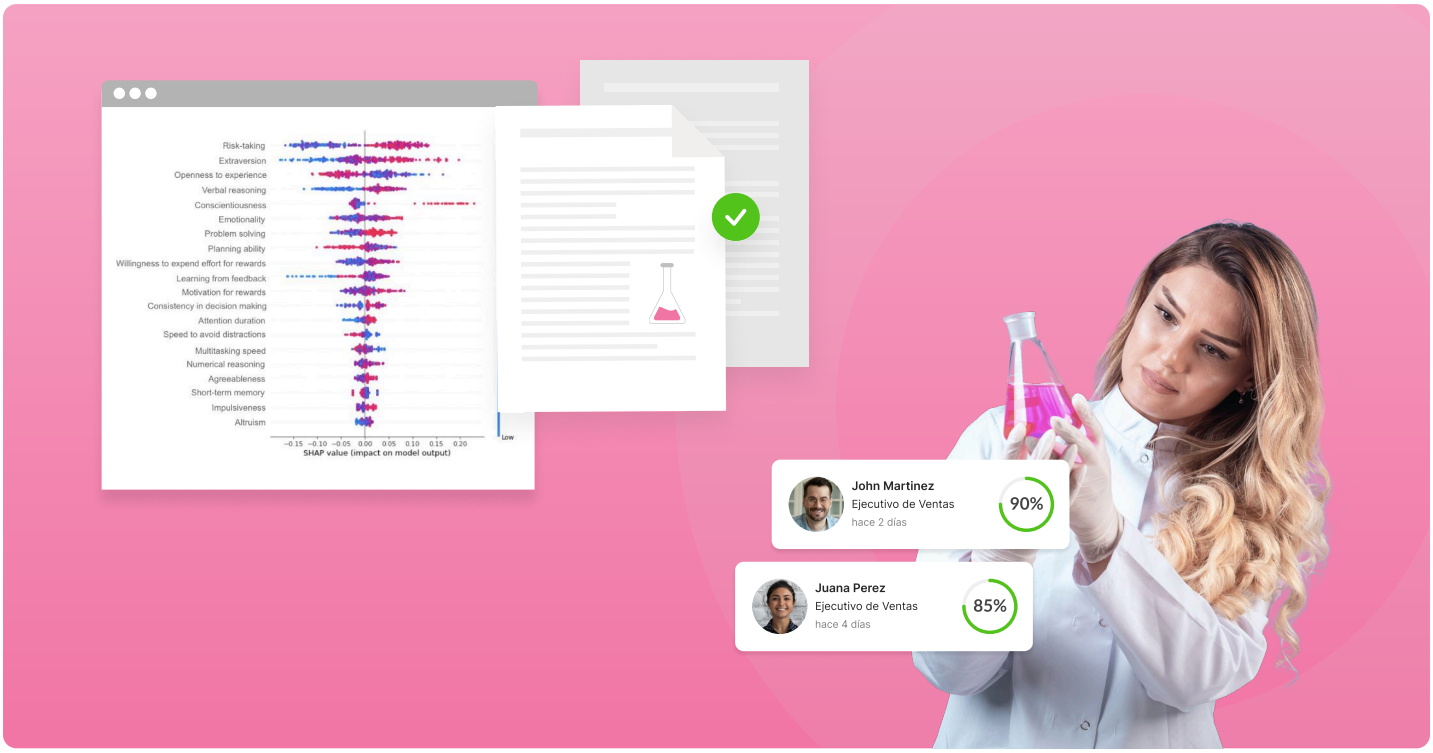
El EU AI Act pide algo que para nosotros ya era un principio de diseño, que una persona pueda intervenir, revisar y corregir lo que sugiere un sistema. Una supervisión humana que solo existe en un documento no sirve, tiene que estar en la forma en que funciona la herramienta.

En Genomawork lo resolvemos con una separación clara. Como mencioné anteriormente, las evaluaciones psicométricas no usan IA generativa, así que su funcionamiento se explica desde la metodología científica y no desde un algoritmo. Por su parte, Copilot sí usa IA generativa, pero para tareas operativas y siempre con los criterios que define el reclutador. La decisión final sobre cada candidato es de una persona.

El aplazamiento a diciembre de 2027 da más margen, pero no cambia el destino. Para quienes contratan en Europa y en Latinoamérica, el mejor momento para revisar sus herramientas de selección es ahora, mientras hay tiempo para hacerlo con calma.



Felipe Haase
Head of Technology de Genomawork



! Tendencias 2027: lo que viene y lo que se consolida

Esta sección tendrá dos focos: las tendencias que ya están operando en el último trimestre de 2026, donde los equipos de selección deben actuar ahora, y las que se consolidarán a lo largo de 2027, donde la ventaja competitiva la tendrán quienes empiecen a prepararse antes.

Horizonte inmediato: trimestre de 2026

Los datos existen, las presiones son visibles y las decisiones que tomen los equipos de selección en los próximos meses tendrán consecuencias directas en los resultados de contratación de 2027.

01 La selección basada en competencias deja de ser opcional

Las organizaciones que siguen usando el CV como principal filtro están compitiendo con criterios del pasado. Y este cambio impacta directo en la eficiencia. Esto porque los candidatos seleccionados mediante evaluaciones de competencias suelen tener tasas de rotación temprana significativamente más bajas que los seleccionados. Además, la velocidad del proceso también se ve mejorada. Nuestros datos en retail y manufactura —donde los criterios de evaluación están más estandarizados— el time-to-hire tiende a ser de 14 días y el tiempo de completación de evaluaciones de solo 1,5 horas. Procesos claros y evaluados producen decisiones más rápidas y mejores.

02 La regulación de la IA en selección deja de ser un tema solo europeo

En España, desde el 2 de agosto de 2026 la AESIA tiene plenas competencias sancionadoras. El 78% de las empresas no se encontraban preparadas a principios de año. Las organizaciones que adapten sus herramientas de selección al marco regulatorio en este semestre ganarán también una ventaja reputacional: un proceso transparente que respeta los derechos de los candidatos comunica un mensaje poderoso sobre la cultura de la organización. La marca empleadora se construye también en cómo se trata a quienes postulan a la organización.
Las obligaciones específicas de alto riesgo en selección se aplican desde el 2 de diciembre de 2027 (ver sección 5), pero la alfabetización en IA y la transparencia con los candidatos ya son exigibles.

En Latinoamérica: Brasil y Chile tramitan leyes de IA con un enfoque de riesgo similar al europeo (ver sección 5). Adaptarse hoy al estándar europeo es prepararse para lo que viene en la región.

03 La transparencia salarial acorta los procesos y mejora las candidaturas

El 72% de las empresas prevé subir salarios en 2026, siendo incrementos más altos en roles ligados a atención al cliente (+7%), finanzas (+7%) y tecnología (+6%), según Hays. Las organizaciones que publican bandas salariales desde el inicio de la oferta reciben candidaturas de mayor calidad, reducen la tasa de abandono en la última fase por desacuerdo salarial y acortan el tiempo de cierre. La transparencia no es solo ética: es eficiencia operativa.

La Directiva (UE) 2023/970 obliga a las empresas a informar a los candidatos del salario inicial o de su banda salarial antes de la entrevista. El plazo para trasponerla terminó el 7 de junio de 2026, y en julio España aún no había aprobado su norma nacional. Lo que hoy es una buena práctica se convertirá pronto en una obligación en toda la UE.

04 La reducción de jornada reorganiza la planificación de plantilla

El debate legislativo hacia las 37,5 horas semanales está obligando a revisar modelos de cobertura, especialmente en hostelería, retail, sanidad y logística, antes de que la norma sea definitiva. Las empresas que integren esta variable en su planificación y la comuniquen como parte de su propuesta de valor tendrán ventaja al captar nuevos candidatos. La conciliación real es uno de los factores de decisión más citados por la Generación Z.

Mientras España debate las 37,5 horas, varios países latinoamericanos ya las están aplicando por ley:

País	Jornada máxima en 2026	Meta y calendario
Chile	42 horas (desde el 26 de abril de 2026)	40 horas en abril de 2028 (Ley 21.561)
Colombia	42 horas (desde el 15 de julio de 2026)	Meta alcanzada (Ley 2101 de 2021)
México	48 horas	40 horas en 2030, con reducción gradual desde 2027 (reforma constitucional publicada el 3 de marzo de 2026)

💡 **Implicación para equipos multipaís:** la conciliación y la transparencia salarial dejan de ser una ventaja diferencial para convertirse en un estándar regulado. Las organizaciones que ya las incorporan en su propuesta de valor tendrán procesos más cortos y candidatos mejor alineados en todos sus mercados.

05 El onboarding estructurado protege la inversión en selección

Con una rotación laboral del 24,1% en España en 2025, una parte relevante de esas salidas ocurre en los primeros 90 días. Extender la lógica evaluativa al onboarding (con objetivos claros para los primeros 30, 60 y 90 días y mecanismos de detección temprana de desajuste— reduce esta tasa y protege el coste de cada contratación. El contrato firmado no es el final del proceso: es el comienzo del siguiente.

06 People analytics deja de ser exclusivo de la gran empresa

La combinación de mayor madurez digital de los equipos de RRHH, presión para justificar inversiones en talento y herramientas más accesibles está acelerando la adopción de people analytics en empresas medianas. En este semestre, más organizaciones comenzarán a medir de forma sistemática el coste por contratación, la quality of hire y la correlación entre el perfil de entrada y el desempeño a seis y doce meses. Las plataformas que generan estos datos automáticamente desde el primer proceso tienen una ventaja estructural.

Horizonte 2027 — Tendencias que se consolidarán

Las siguientes tendencias están respaldadas por predicciones de Gartner, LinkedIn, el Foro Económico Mundial y la OCDE, publicadas entre 2025 y mediados de 2026.

No son especulaciones: son direcciones ya medibles en los datos actuales, con calendarios proyectados por los principales organismos de análisis del sector.



07 Evaluar la competencia en IA se convierte en criterio estándar de selección

Gartner predice que para 2027, el 75% de los procesos de contratación incluirá certificaciones o pruebas de competencia en el uso de herramientas de IA. Esto no significa que todos los candidatos deban ser técnicos en IA, sino que las organizaciones van a exigir que cualquier profesional —en marketing, finanzas, RRHH, logística— pueda demostrar que trabaja con herramientas de IA aplicadas a su función. Para los equipos de selección, esto supone redefinir los descriptores de cargo y añadir un nuevo criterio evaluativo en casi todos los perfiles antes de que se convierta en exigencia del candidato.

08 La IA agéntica llega a RRHH, pero solo sobrevivirán los proyectos bien diseñados

El despliegue de agentes de IA en empresas se cuadruplicó en seis meses —del 11% al 42%— según el AI Pulse Survey de KPMG (Q3 2025). El 82% de los CHROs planea implementar alguna forma de IA agéntica en los próximos doce meses, según Gartner. En RRHH, los primeros casos de uso son gestión de candidaturas en alto volumen, programación automática de entrevistas y generación de informes. Sin embargo, Gartner también advierte: más del 40% de los proyectos de IA agéntica serán cancelados antes de finales de 2027 por costes escalantes, valor de negocio poco claro o controles de riesgo insuficientes. En 2027 sobrevivirán los proyectos donde la IA resuelve un problema real y medible, no los que se adoptaron por tendencia.

09 La estrategia de personas con IA se convierte en factor de retención de talento

Gartner publicó en mayo de 2026 una predicción concreta: para 2027, la mitad de las empresas sin una estrategia integral de personas orientada a la IA perderán a su mejor talento tecnológico frente a competidores que sí priorizan la habilitación de sus equipos. El riesgo no es solo no adoptar IA: es adoptarla sin empoderar a los equipos para trabajar con ella. Solo el 27% de los directivos tiene una estrategia de IA completa y apenas el 20% considera que su plantilla está verdaderamente preparada para operar en un entorno de IA (Gartner, encuesta a 197 CxOs, diciembre 2025). Para los equipos de selección, esto significa que la propuesta de valor al candidato deberá incluir explícitamente cómo la organización acompaña el desarrollo de competencias en IA.

10 El reskilling y upskilling pasan de inversión opcional a ventaja competitiva real

El Future of Jobs Report 2025 del Foro Económico Mundial estima que el 59% de las personas trabajadoras necesitará actualizar sus competencias antes de 2030 para seguir siendo empleables. El 40% de las competencias que hoy se usan en los puestos de trabajo habrán cambiado antes de ese año. La OCDE refuerza este punto en el Skills Outlook 2025: el aprendizaje a lo largo de la vida ya no es una recomendación sino una condición estructural del mercado laboral. Para los equipos de selección, la implicación es doble: evaluar la capacidad de aprendizaje continuo como predictor de permanencia, y ofrecer formación explícita en la propuesta de valor para retener a quienes ya están dentro.

11 La movilidad interna se integra como parte activa de la estrategia de selección

La presión económica, el aumento del coste de contratación externa y la aceleración del cambio en las competencias están empujando a las organizaciones a mirar hacia dentro antes de abrir un proceso externo. En 2027, las empresas con un inventario actualizado de las competencias de su plantilla —algo que solo es posible si el proceso de evaluación desde la incorporación dejó datos utilizables— tendrán una ventaja competitiva real en velocidad de adaptación. Los equipos de selección más estratégicos empezarán a gestionar simultáneamente el talento externo y la reubicación interna.

12 La Generación Z redefinirá las reglas de la experiencia del candidato

Una encuesta de Gartner a 919 personas de entre 22 y 27 años (Q2 2025) confirma que la Generación Z valora la movilidad laboral por encima de la seguridad en el empleo. Los recién graduados están abandonando sus organizaciones a tasas alarmantes. Para 2027, los equipos de selección que no hayan adaptado su proceso a las expectativas de esta generación —velocidad, transparencia, propósito, feedback inmediato tras cada fase— tendrán dificultades para retener a los candidatos más valiosos incluso cuando los contraten. La experiencia del proceso de selección es ya una señal de la cultura organizacional: los candidatos la leen como tal antes de decidir si aceptan una oferta.

💬 Cómo responde Genomawork a este contexto

Genomawork es una plataforma de evaluación de talento con base científica, diseñada para equipos de recursos humanos que necesitan tomar mejores decisiones de selección en menos tiempo. No somos un ATS ni un portal de empleo: somos la capa de evaluación que transforma datos de candidatos en información útil para quien decide.

💡 En un mercado con escasez de talento cualificado, rotación creciente y regulación más exigente, la calidad de la evaluación es la variable que más influye en la calidad de cada contratación. Evaluar mejor es contratar mejor. Y contratar mejor es retener más.

7.1 Nuestra respuesta a cada desafío de este informe

➡ **Frente al desajuste de competencias:** Evaluaciones validadas científicamente que miden lo que realmente predice el desempeño, más allá del CV. El 95% de los procesos en el sector financiero ya incorpora evaluaciones de razonamiento —el estándar con mayor evidencia de validez predictiva.

➡ **Frente al time-to-hire elevado:** Automatización de la fase de evaluación que permite gestionar grandes volúmenes (hasta 548 candidaturas/proceso en consumo masivo) manteniendo criterios objetivos y sin colapsar al equipo de selección.

➡ **Frente a la rotación temprana:** Medición del encaje persona-puesto con datos, no con intuición. El candidato que completa una evaluación bien diseñada demuestra mayor nivel de compromiso con el proceso y, probablemente, con el rol.

➡ **Frente al EU AI Act:** Las evaluaciones de Genomawork no usan IA, lo que simplifica significativamente el análisis de riesgo regulatorio. La IA de Genomawork Copilot actúa como asistente de tareas operativas —redacción, filtro de CVs, transcripción, informes— donde la decisión final siempre recae en el reclutador humano, en línea con el principio de supervisión humana efectiva que exige el Reglamento.

Frente al EU AI Act: Las evaluaciones de Genomawork no usan IA, lo que simplifica significativamente el análisis de riesgo regulatorio. La IA de Genomawork Copilot actúa como asistente de tareas operativas —redacción, filtro de CVs, transcripción, informes— donde la decisión final siempre recae en el reclutador humano, en línea con el principio de supervisión humana efectiva que exige el Reglamento.

Frente a la escasez sectorial: En sectores con 6 candidaturas por proceso —como energía— la evaluación de potencial de aprendizaje es más útil que el filtro por experiencia previa exacta. Genomawork permite definir criterios de evaluación adaptados a cada tipo de rol y momento del mercado.

Frente a people analytics: Datos de proceso, tasas de completación y time-to-hire disponibles por sector, cargo y proceso desde el primer día, sin infraestructura adicional.

Frente a la contratación en varios países: Con presencia en España y Latinoamérica, Genomawork permite aplicar los mismos criterios de evaluación por competencias en todos los mercados donde contrata una organización. Así, los candidatos se comparan con reglas comunes y el proceso se diseña desde el inicio con el estándar regulatorio europeo como referencia.



Si quieres analizar cómo Genomawork puede mejorar los indicadores de selección en tu organización.

Visita genomawork.com



Fuentes y referencias

Todas las fuentes externas citadas son públicas y verificables. Los datos de Genomawork provienen del equipo de Ciencia de Datos interno, calculados sobre la base de procesos reales gestionados en la plataforma hasta junio de 2026.

Latinoamérica

- OIT — Panorama Laboral 2025 de América Latina y el Caribe.
- CENIA / CEPAL — Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial (ILIA) 2025.
- ManpowerGroup México — Escasez de Talento 2026.
- G5 Noticias / ManpowerGroup Chile — Escasez de Talento 2026.
- El Peruano / ManpowerGroup Perú — Escasez de Talento 2026.
- AmericaRetail / ManpowerGroup Perú — Escasez laboral por sector.
- Diario Constitucional — Proyecto de ley de IA en Chile.
- Nodo — Regulación de IA en Chile y LATAM en 2026.
- Ministerio del Trabajo de Chile — Ley 40 horas.
- Latin Human Capital — Reducción de jornada en Latinoamérica 2026.
- OPS — La fuerza de trabajo en salud en las Américas (2025).
- ACTI (Chile) — La brecha de talento TI que Chile debe cerrar en 2026.
- El Colombiano / Avos Tech — Faltan cerca de 85.000 profesionales TI en Colombia.
- Alianza CCM—Eleva — Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025—2034.
- Construnoticias / OTIC CChC — Construcción chilena enfrenta brecha de talento.
- El Financiero — Construcción en México enfrenta falta de mano de obra.
- Beetrics — Rotación de personal en México 2026 (AMEDIRH, OCDE).
- INE Chile — Indicadores de rotación laboral, junio 2025.

Fuentes y referencias

España y Unión Europea

- INE — Encuesta de Población Activa (EPA) Primer Trimestre 2026.
- SEPE — Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2026.
- SEPE — Tendencias del Mercado de Trabajo en España 2026.
- Comisión Europea — Ley de IA: marco regulatorio europeo (EU AI Act).
- Banco de España — Adopción de la IA en las empresas españolas (Boletín Económico 2025/T2).
- Eurostat vía Format Research — Desempleo en la UE, febrero 2026.
- Eurostat — Use of artificial intelligence in enterprises.
- Forbes España / Eurostat — Adopción de IA en empresas españolas 2025.
- Praxikon — Reglamento (UE) 2026/1744 y aplazamiento del alto riesgo.
- Gibson Dunn — EU AI Act Omnibus Agreement.
- Randstad — Selectividad 2026: sectores con mayor empleabilidad.
- Michael Page — Absentismo y rotación: impacto y soluciones estratégicas 2026.
- Hays — Guía del Mercado Laboral 2026.
- RRHHDigital — La gran rotación 2026 (Pluxee / Nailted).
- El Diario de Madrid — Salarios en España 2026 por sector.
- El Diario de Madrid — El 93% de empresas con dificultades para encontrar talento.
- PressDigital / ManpowerGroup — Desajuste de talento en España 2026.
- Ditrendia — Informe IA 2026.
- MuyCanal / INE — La adopción de la IA se duplica en España.
- Factor Humano — El 92% de las empresas tecnológicas no encuentra los perfiles.
- CGE / Enfermería — Tendencias y desafíos de la enfermería en 2026.
- El Economista — Energías renovables y empleo verde en España 2026.
- Randstad — Crecimiento de empleo en el sector de renovables.
- Manfred — Rotación en el sector tech en España.
- Beetween — Sectores con mayor demanda de talento en 2026.
- La Ecuación Digital — EU AI Act y gestión de personas en RRHH.
- HispaColex — El AI Act ya obliga en España: guía práctica.
- Endalia — Normativa europea de IA para RRHH.
- Skills4Impact — El talento sostenible y la brecha verde en España.
- La Moncloa — Plan Nacional de Vivienda 2026-2030.
- RRHHDigital — Escasez de talento sanitario en España.
- El Español — Transparencia salarial en ofertas de empleo.
- INEAF — Ley de transparencia salarial 2026.

Fuentes y referencias

Global

- ManpowerGroup — Global Talent Shortage 2026.
- MDZ / EFE — OMS: envejecimiento del personal sanitario.
- SHRM — The State of AI in HR in 2026.
- SHRM — AI in HR 2026: From Hype to Measured Impact.
- Gallup — State of the Global Workplace 2026.
- Gallup — State of the Global Workplace 2026: Regional Data.
- OneHour Digital — Time-to-Hire Statistics for 2026.
- Manatal — Principales retos de reclutamiento en 2026.
- Ainertia — IA Agentiva 2026: tendencias para pymes.
- IRENA / OIT — Energías renovables y empleo: revisión anual 2025.

© Genomawork 2026 — Informe elaborado por Andrea Fuenzalida. Con la participación de Felipe Haase (Head of Technology) y Andrés Fuenzalida (Head of Customer Success). Datos externos verificables en fuentes indicadas. Datos internos de Genomawork: equipo de Ciencia de Datos, 2026. Reproducción permitida citando la fuente.

genomawork

Genomawork es una **plataforma de reclutamiento y selección de personas** que automatiza el proceso de contratación y que utiliza innovadoras evaluaciones para predecir el desempeño laboral. ¡Todo esto entregando una experiencia atractiva a los candidatos!

¡Conoce la plataforma de selección más avanzada de Latinoamérica que te permitirá transformar tus procesos de selección!

Linkedin Instagram Tik tok Youtube

Para conocer más, visita:
Genomawork.com