

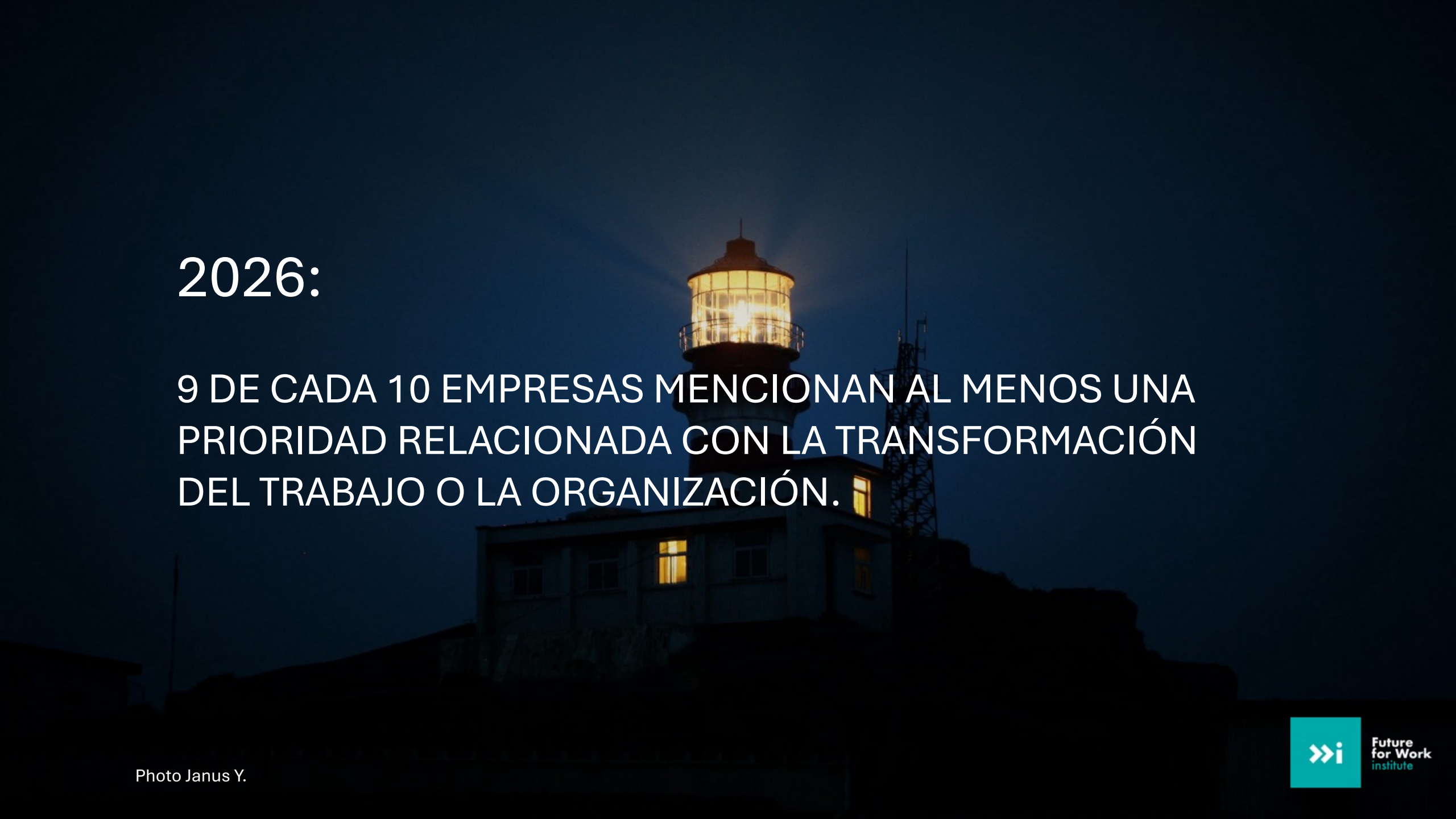
6ª edición

Prioridades en gestión de personas en las empresas españolas

2026-2027

Un estudio de Future for Work Institute

Photo Janus Y.

A lighthouse on a hill at night with its light glowing.

2026:

9 DE CADA 10 EMPRESAS MENCIONAN AL MENOS UNA
PRIORIDAD RELACIONADA CON LA TRANSFORMACIÓN
DEL TRABAJO O LA ORGANIZACIÓN.

¿Cómo hemos llegado hasta aquí?

2021



2022



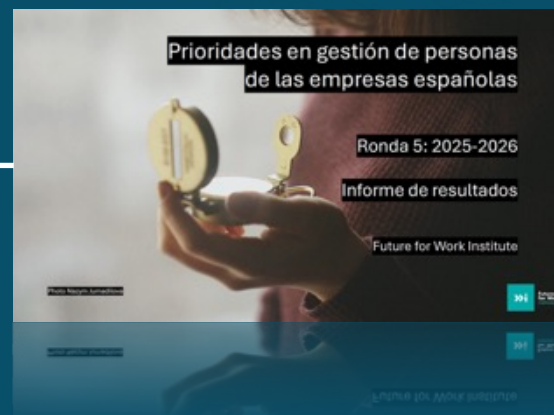
2023



2026



2025



2024



1. Hipótesis

Un cambio de agenda:

GESTIÓN DE PERSONAS → REINVENCIÓN ORGANIZATIVA

Ficha técnica

La sexta edición del estudio de Future for Work Institute sobre prioridades en gestión de personas recoge la visión de 85 empresas españolas de más de 1.000 empleados.

Los datos fueron capturados durante el mes de junio de 2026.

Las empresas participantes seleccionaron hasta cinco prioridades entre una lista de 25 temas de la agenda de personas. Los resultados se presentan como porcentaje de empresas que consideran cada cuestión una de sus cinco principales prioridades para el periodo de referencia. Dado que cada empresa podía seleccionar hasta cinco prioridades, los porcentajes de cada ítem no suman necesariamente 100%.

El informe analiza la evolución de las prioridades entre 2021 y 2026. Además, incorpora las prioridades estimadas para 2027.

Esta información se completa con una lectura cualitativa de las respuestas a la pregunta “¿Qué le quita el sueño a RRHH?”.

Las respuestas a esta pregunta abierta fueron clasificadas mediante una codificación temática multi-etiqueta. En total, se codificaron 295 menciones temáticas en 2025 y 294 en 2026. En este análisis cualitativo, los porcentajes indican el peso de cada tema sobre el total de menciones codificadas, no el porcentaje de empresas que mencionaron ese tema.



Future
for Work
institute

2. De dónde venimos



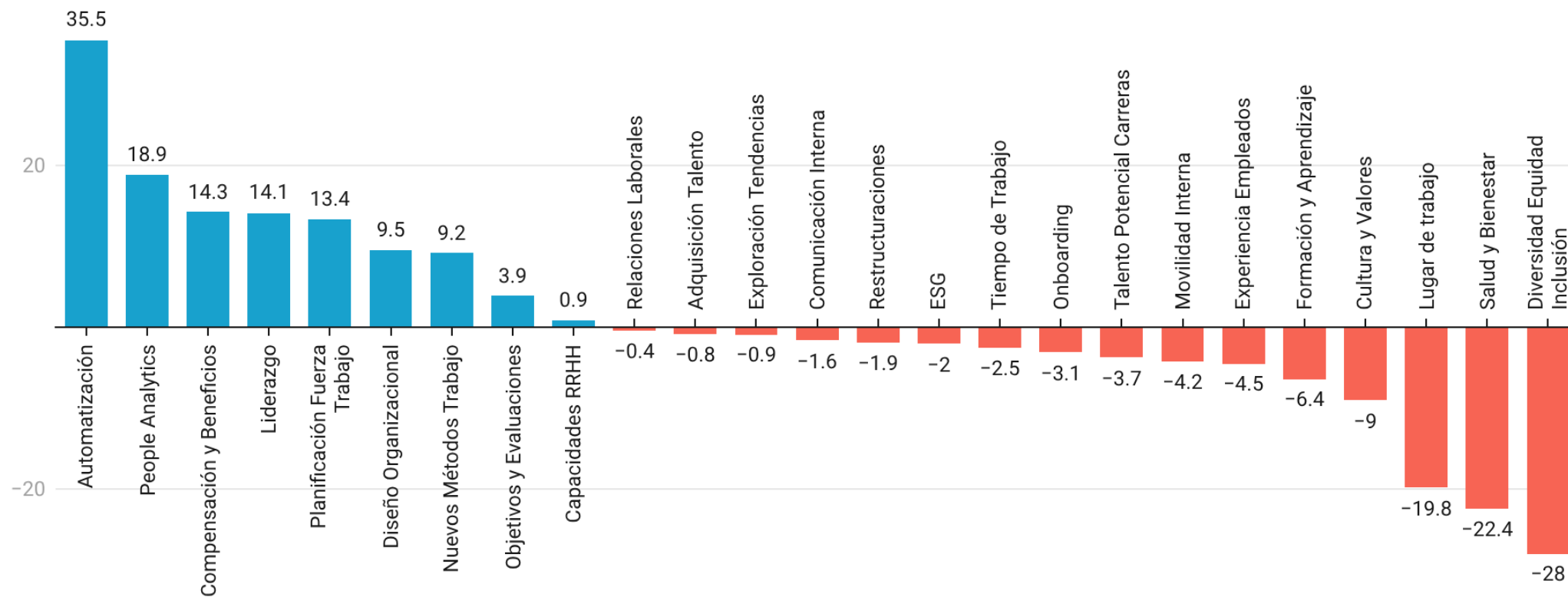
Photo Janus Y.



Future
for Work
institute

Variación en las prioridades en gestión de personas de las empresas españolas 2021-2026

Variación del porcentaje de empresas que consideran ese ítem como una de sus cinco principales prioridades (puntos porcentuales)

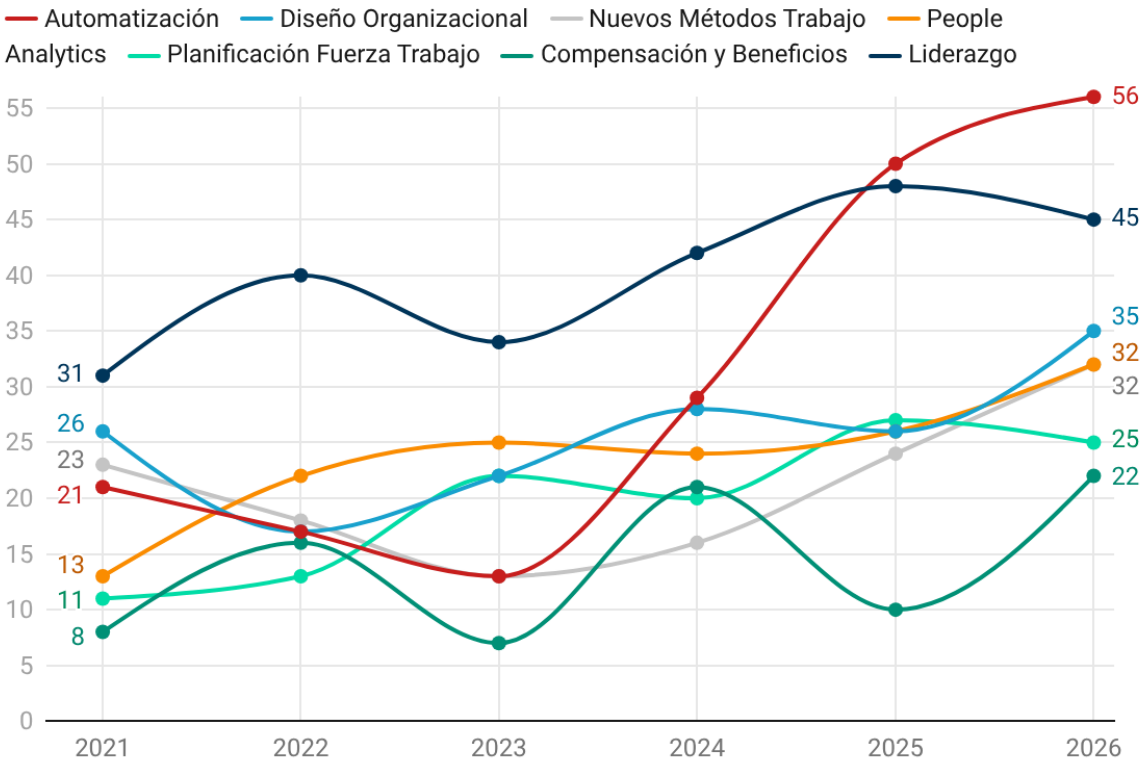


Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

Evolución de prioridades en gestión de personas 2021-2026

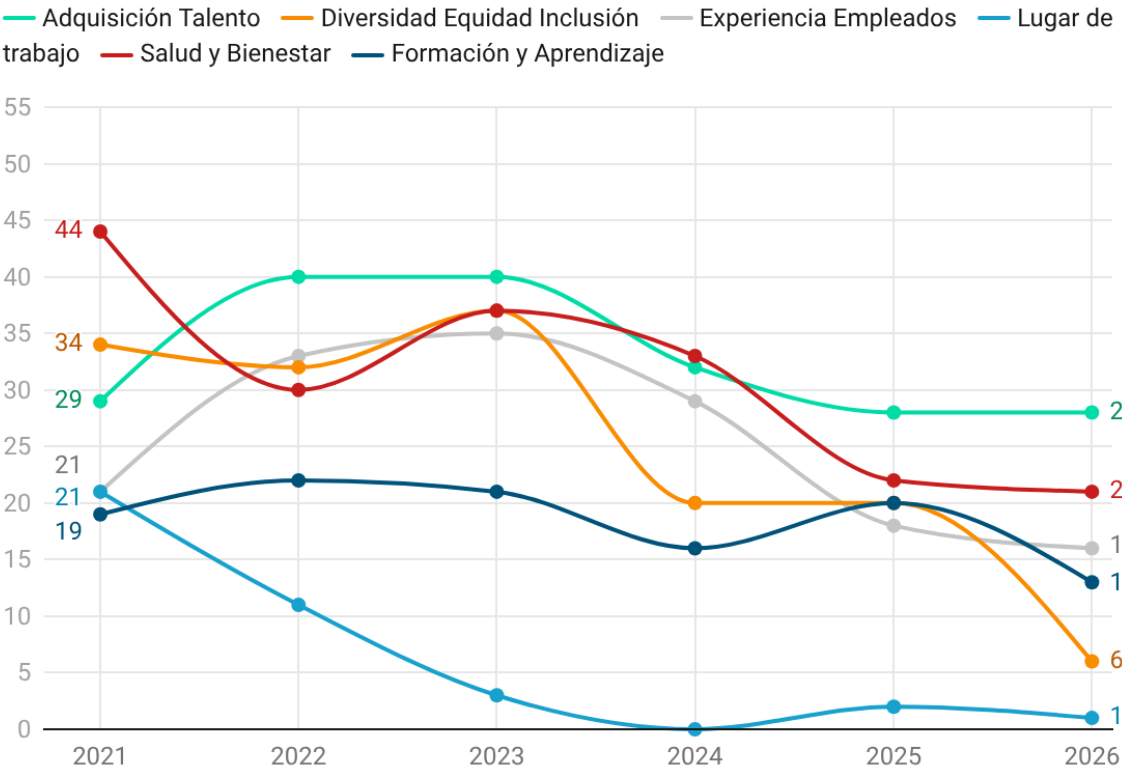
Variaciones destacadas

% de empresas que consideran ese ítem una de sus 5 principales prioridades del año



Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

% de empresas que consideran ese ítem una de sus 5 principales prioridades del año



Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

Las empresas esperan que RRHH les ayude a rediseñar sus organizaciones y facilite su transformación.

De una agenda de recuperación pospandémica hacia otra de transformación productiva y organizativa.

3. Dónde estamos: prioridades 2026



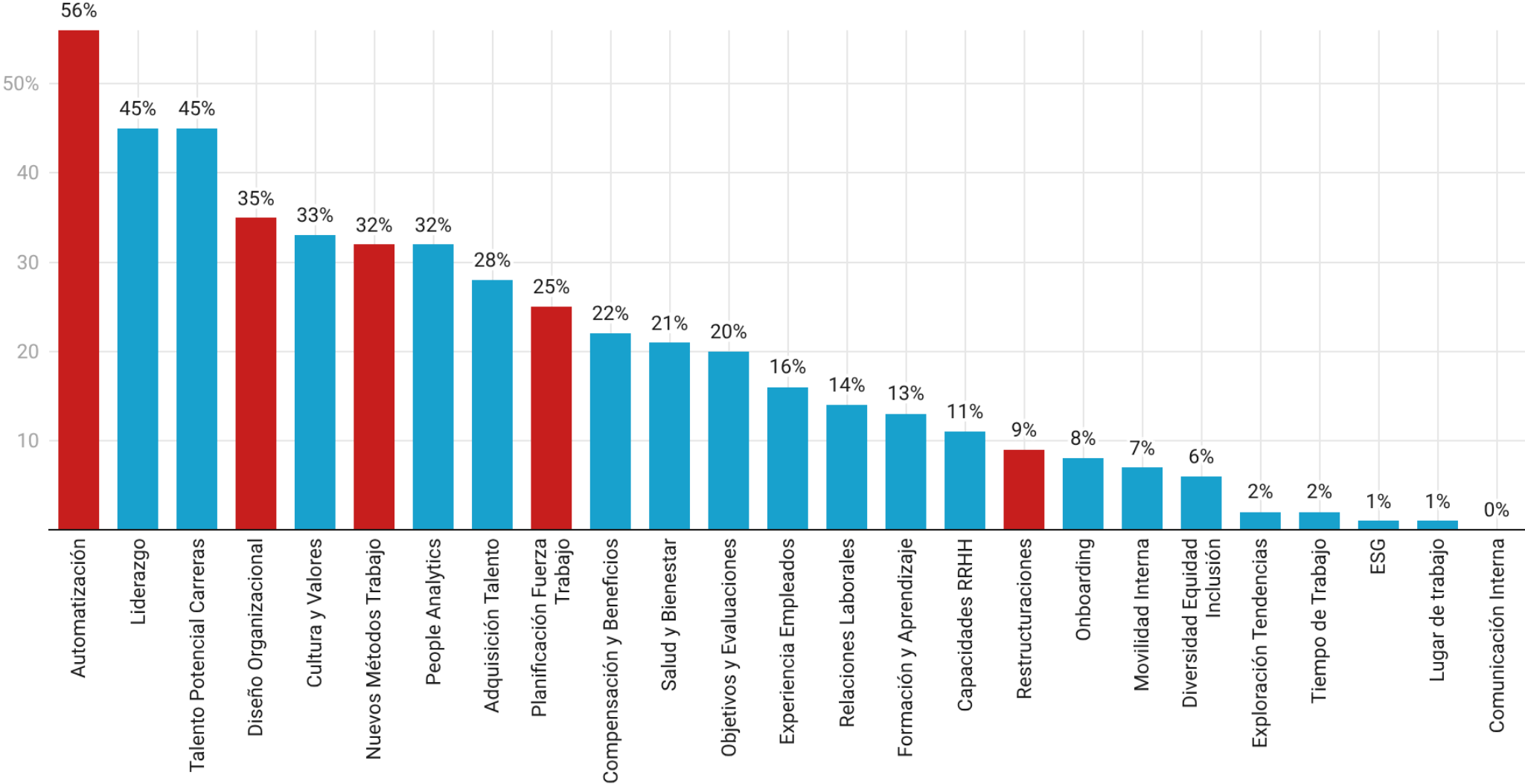
Photo Janus Y.



Future
for Work
institute

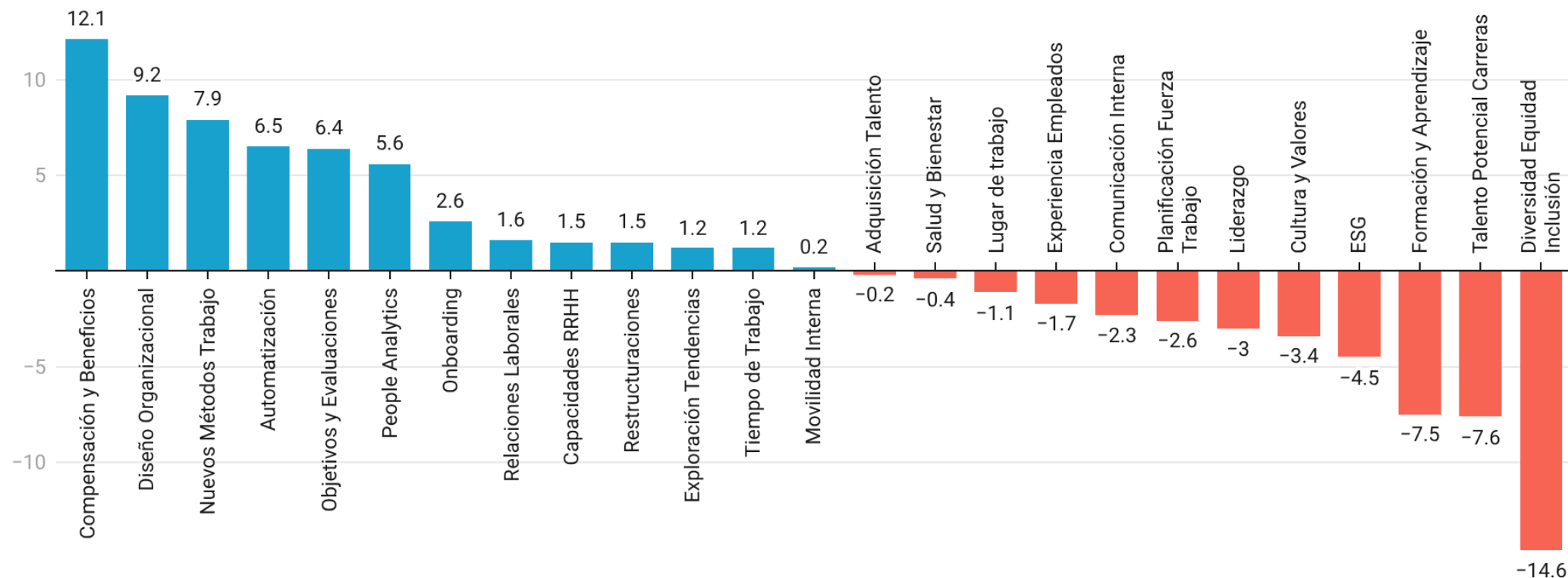
Prioridades en gestión de personas de las empresas españolas 2026

Porcentaje de empresas que consideran ese ítem como una de sus cinco principales prioridades



Variación en las prioridades en gestión de personas de las empresas españolas 2025-2026

Variación del porcentaje de empresas que consideran ese ítem como una de sus cinco principales prioridades (puntos porcentuales)



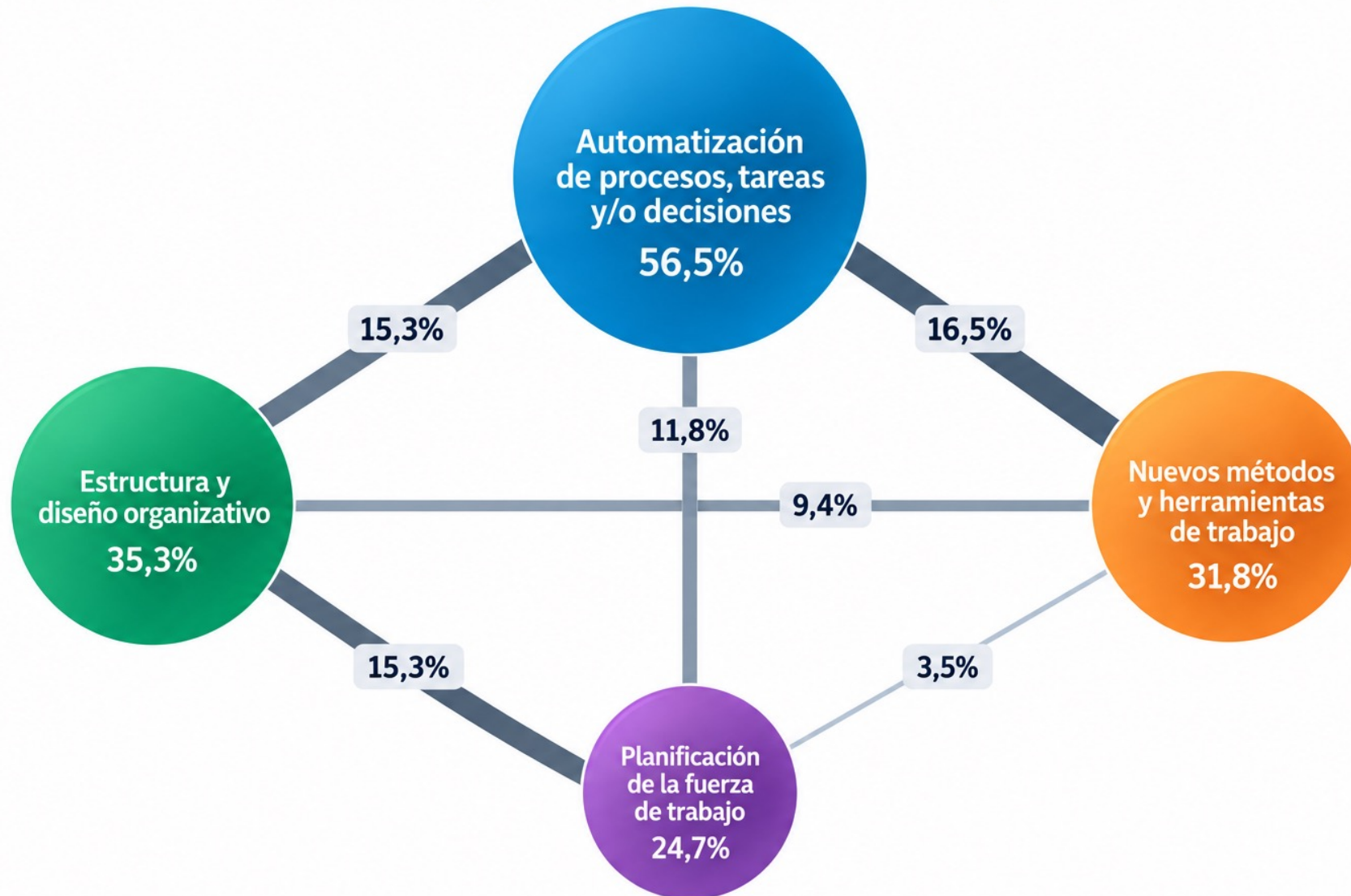
Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

Casi nueve de cada diez grandes empresas sitúan entre sus prioridades de gestión de personas al menos una dimensión directamente relacionada con la transformación del trabajo o de la organización, mientras casi una de cada dos aborda simultáneamente dos o tres de ellas.

Automatización	Diseño organizativo	Planif. fuerza de trabajo	N. métodos de trabajo	Núm. empresas	% de la muestra
Sí	No	No	No	20	23.5%
Sí	No	No	Sí	10	11.8%
Sí	Sí	No	No	5	5.9%
Sí	Sí	Sí	No	5	5.9%
Sí	No	Sí	No	4	4.7%
Sí	Sí	No	Sí	3	3.5%
Sí	No	Sí	Sí	1	1.2%
No	No	No	Sí	7	8.2%
No	Sí	Sí	No	7	8.2%
No	Sí	No	No	5	5.9%
No	Sí	No	Sí	4	4.7%
No	No	Sí	No	2	2.4%
No	No	Sí	Sí	1	1.2%
No	Sí	Sí	Sí	1	1.2%
No	No	No	No	10	11.8%

Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

Coocurrencia entre prioridades de transformación de las empresas españolas



**La IA ha dejado de ser solo una herramienta
para convertirse en una presión organizativa.**

La IA obliga a revisar trabajo, roles,
capacidades, gobernanza y liderazgo.

4. Qué le quita el sueño a RRHH en 2026



Photo Janus Y.



Future
for Work
institute

Qué le quita el sueño a RRHH en 2026

01

25,5%

Talento, skills y planificación de la fuerza de trabajo

Atraer, desarrollar y movilizar talento; anticipar capacidades futuras, sucesión, upskilling y relevo generacional.

02

20,7%

IA, automatización y digitalización

Integrar IA y automatización con gobernanza; rediseñar roles y usar la tecnología con criterio.

03

16,7%

Diseño organizativo, eficiencia y procesos

Simplificar procesos, rediseñar estructuras y ganar productividad sin perder eficacia ni criterio.

04

13,6%

Liderazgo, cultura y compromiso

Evolucionar el rol de managers; sostener cultura, accountability y compromiso durante la transformación.

Base: 294 menciones temáticas codificadas en 2026 · % sobre total de menciones

Qué le quita el sueño a RRHH en 2026

05

7,8%

Regulación, relaciones laborales y retribución

Navegar regulación, convenios, transparencia salarial, negociación colectiva e inseguridad jurídica.

06

5,4%

Bienestar, absentismo y conciliación

Reducir absentismo; cuidar salud, estrés, conciliación y engagement sostenible.

07

5,1%

Función RRHH, datos y analítica

Demostrar impacto, mejorar la calidad del dato, desarrollar analítica y reforzar la relevancia estratégica.

08

5,1%

Entorno externo, incertidumbre y complejidad

Anticipar señales macro, sectoriales y geopolíticas; responder a volatilidad y presión de costes.

Base: 294 menciones temáticas codificadas en 2026 · % sobre total de menciones

Las empresas necesitan nuevas capacidades más rápido de lo que sus sistemas de talento pueden producirlas.

Los managers son un mecanismo clave para cerrar esa distancia, pero también uno de los puntos más saturados del sistema.

5. Adónde vamos



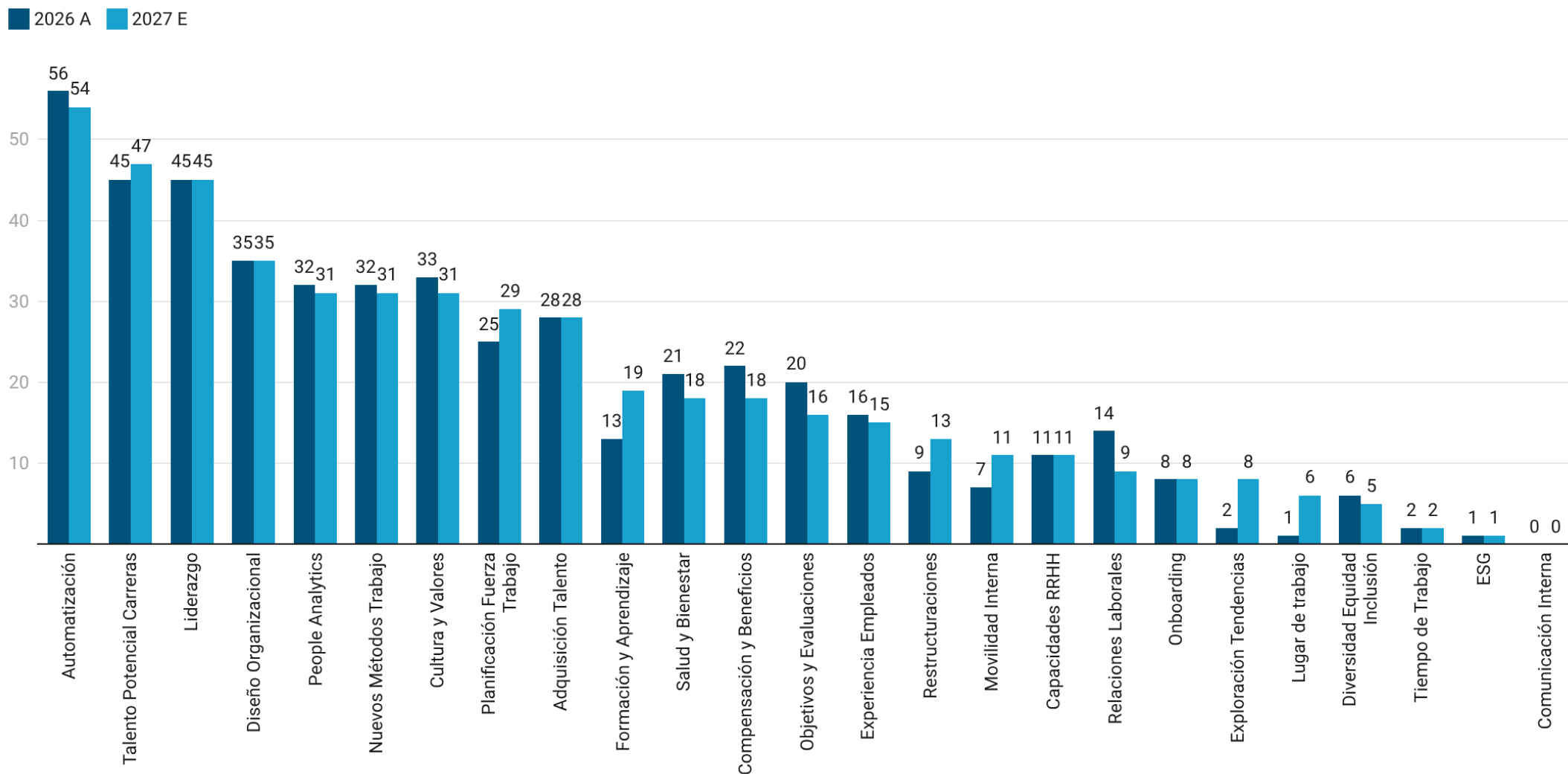
Photo Janus Y.



Future
for Work
institute

Prioridades en gestión de personas en las empresas españolas (2026 vs 2027)

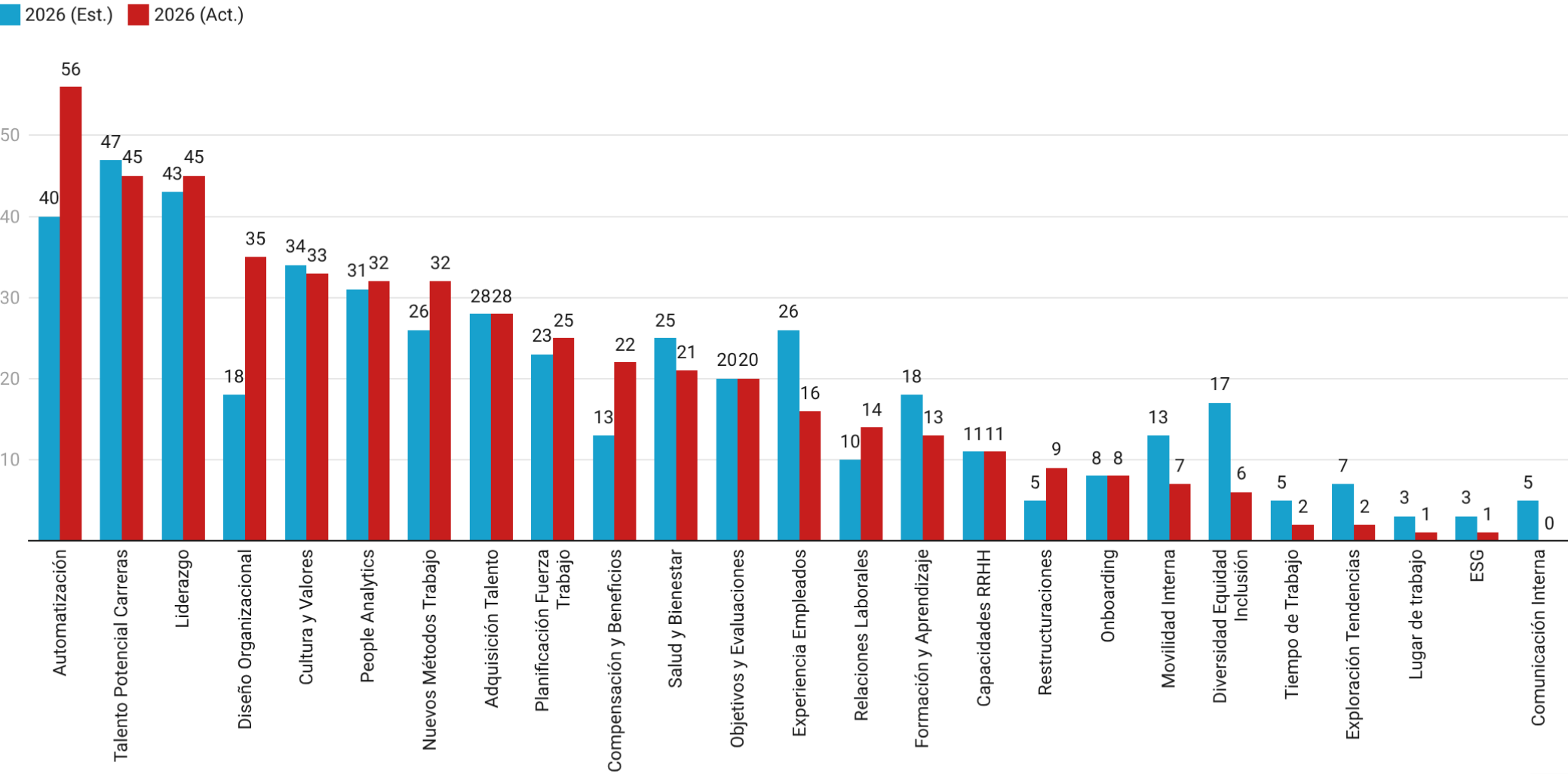
Porcentaje de empresas que consideran cada ítem una de sus cinco principales prioridades para el período de referencia.



Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

Prioridades en gestión de personas en las empresas españolas (estimado vs actual 2026)

Porcentaje de empresas que consideran cada ítem una de sus cinco principales prioridades para el período de referencia.



Source: Future for Work Institute • Created with Datawrapper

**La continuidad no siempre significa
estabilidad.**

Puede ser la respuesta de las organizaciones
cuando no saben qué viene después.

6. Tres implicaciones para RRHH:

Diseñar el trabajo

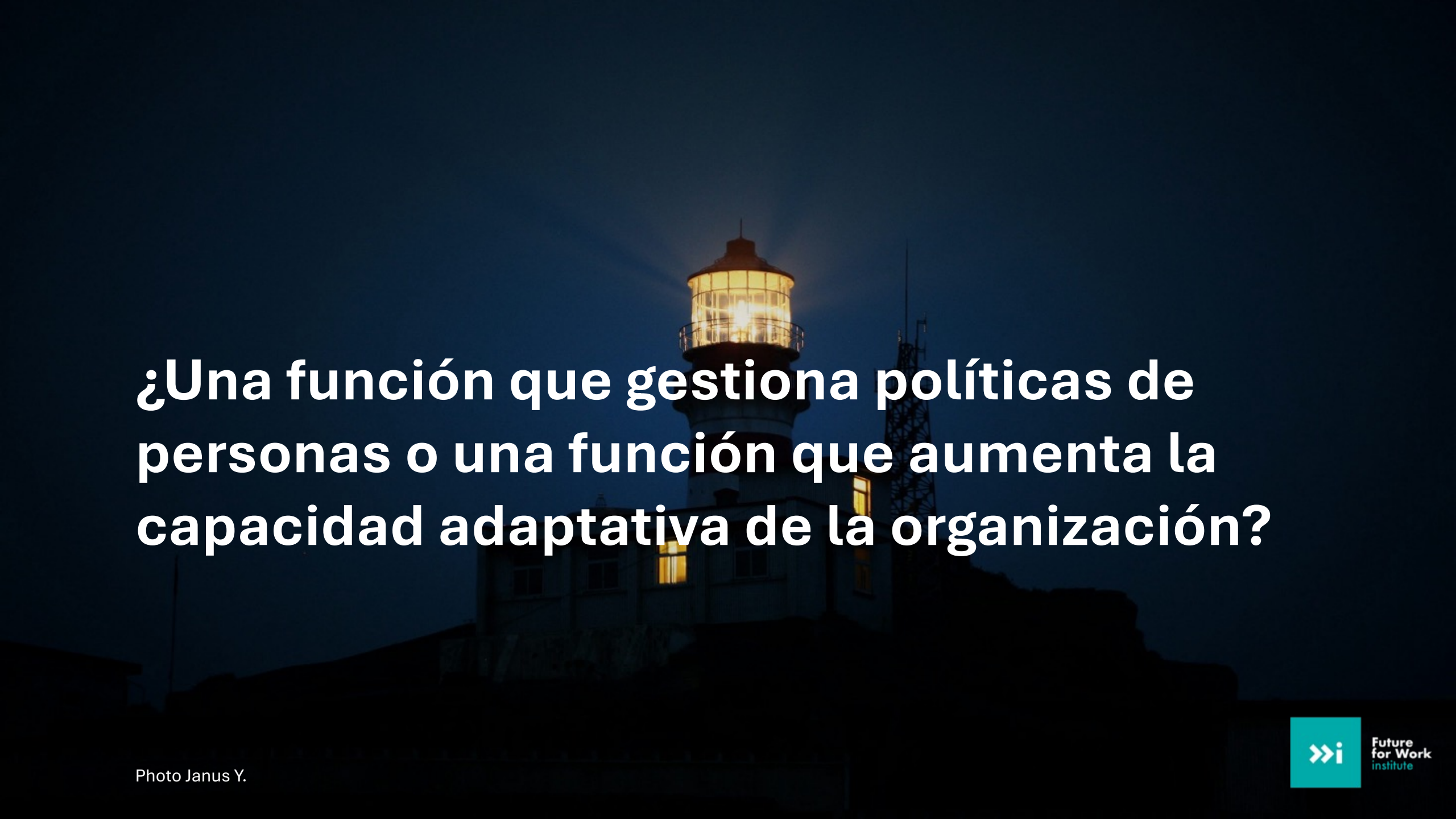
Automatización · diseño organizativo · nuevos métodos.

Construir capacidades adaptativas

Talento · skills · workforce planning · managers.

Gobernar la transformación

IA · liderazgo · cultura · relaciones laborales.



¿Una función que gestiona políticas de personas o una función que aumenta la capacidad adaptativa de la organización?



Acerca de Future for Work Institute

Future for Work Institute es un observatorio independiente que ayuda a las empresas y profesionales de la gestión de personas a mantenerse al día. Para ello, rastreamos el entorno en busca de señales sobre el futuro del trabajo y de las organizaciones, identificamos tendencias y analizamos las innovaciones tecnológicas y metodológicas que emergen en el mercado.

Nuestros clientes son empresas y profesionales interesados en lo que sucede a su alrededor, que buscan mantenerse actualizados respecto a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo para poder tomar decisiones y diseñar estrategias de gestión de personas bien informadas en un entorno complejo y en constante transformación.

Desde nuestro observatorio también queremos contribuir a construir un futuro del trabajo mejor que el que sugieren algunas de las señales que detectamos en el entorno. De ahí el “for” de nuestro nombre.

www.futureforwork.com



DESCUBRE MÁS CONTENIDOS DE
FUTURE FOR WORK INSTITUTE

