



Mercado laboral 2026:

del modo supervivencia a
la era de la competitividad

Marzo 2026



El 2026 se presenta como un año de posibles transformaciones para el mercado laboral en Argentina.

Con más de 30 años de experiencia en la gestión del talento en el país, desde Adecco, acompañamos a empresas y personas a comprender los cambios del mercado, adaptarse a ellos y conectar el mejor talento a través de soluciones integrales.

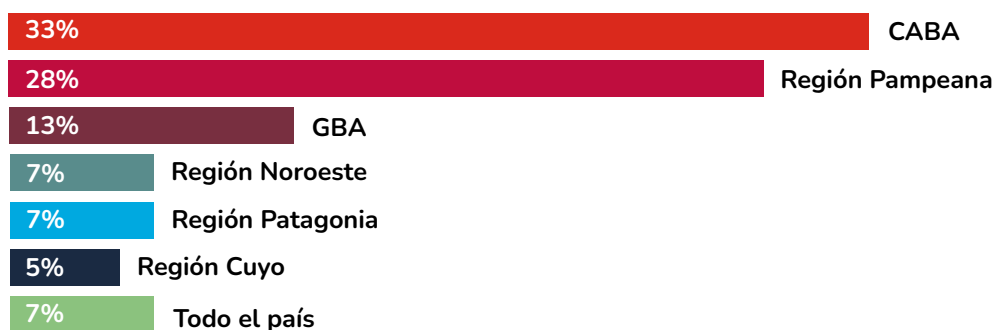
Este informe tiene como objetivo ofrecer datos e insights relevantes que sirvan como apoyo para la toma de decisiones estratégicas de negocio.

La información presentada se basa en una encuesta realizada en el primer bimestre del año a empresas clientes de más de diez industrias, con dotaciones que van de 100 a más de 1.000 colaboradores en todo el país. El propósito es ofrecer una visión integral y actualizada sobre las principales tendencias y perspectivas que hoy atraviesan a las organizaciones.



Distribución geográfica

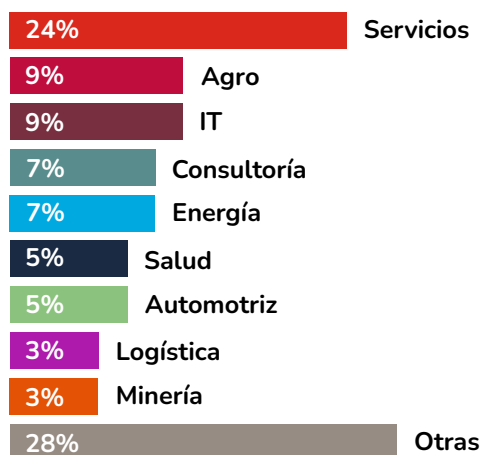
Las empresas representadas en los resultados de este informe se ubican principalmente en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (33%). También se registra la participación de empresas de la Región Pampeana, Noroeste, Cuyo, Patagonia y organizaciones de alcance nacional.



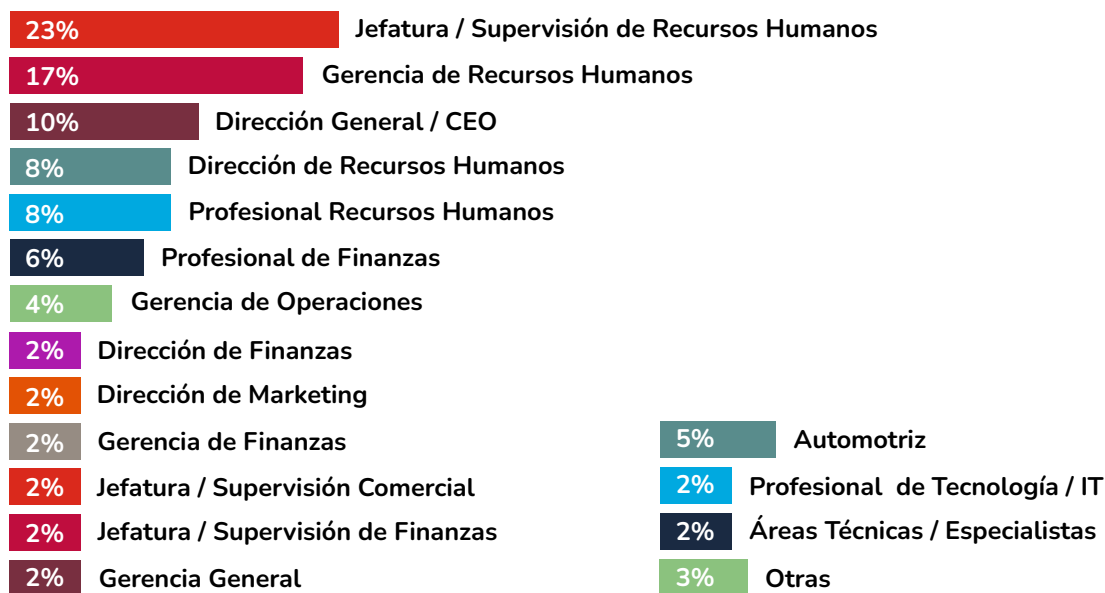
Industrias y puestos representados

Los datos que se presentan a continuación reflejan la perspectiva de empresas de **más de diez industrias** y de **más de quince perfiles laborales**, que abarcan distintos niveles de experiencia dentro de las organizaciones.

Industrias



Puestos y perfiles





Resultados de la encuesta



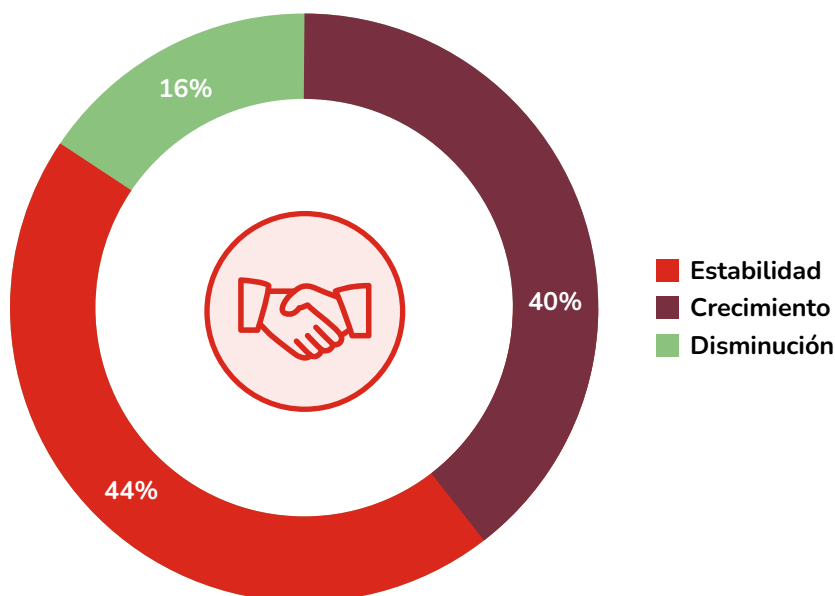
Un año de contrataciones moderadas y selectivas

Argentina entra en fase de selectividad competitiva. El **44% de las organizaciones encuestadas planea sostener sus niveles de contratación durante el 2026**, mientras que un 40% anticipa incrementos. Solo un 16% prevé un ajuste a la baja.

En paralelo, los datos del INDEC reportan una tasa de desempleo del 6,6%, el valor más bajo desde 2024, acompañado de una tasa de actividad del 48,6% y una tasa de empleo del 45,4%. Esto refleja un mercado relativamente dinámico y con mayor movilidad laboral.

En definitiva, las proyecciones empresariales para 2026 configuran un escenario de relativa estabilidad en términos de volumen de empleo, combinado con un crecimiento selectivo y un proceso de reacomodamiento en las estrategias de contratación.

¿Cuál es la expectativa de su organización respecto de la contratación de personal en 2026?



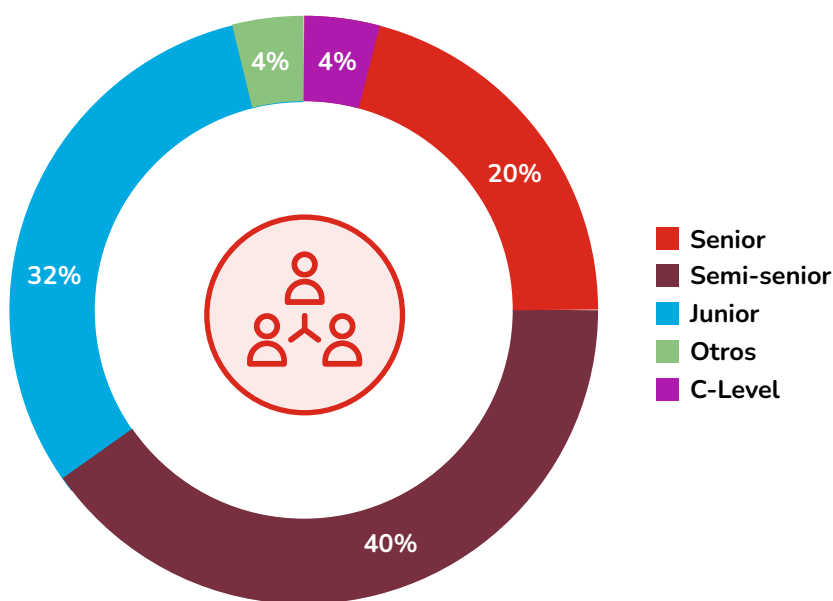
El talento semi-senior se consolida

Los resultados para este informe demostraron que **los perfiles más demandados en el 2026 serán semi-senior (40%)** seguidos por perfiles junior (32%) y senior (20%).

Esta consolidación no es coyuntural: refleja una redefinición del valor de la experiencia. Las empresas priorizan perfiles con autonomía operativa, capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio, por sobre estructuras altamente jerárquicas o liderazgos tradicionales.

Como expertos del mercado observamos que este perfil se convierte en el nuevo eje de equilibrio entre agilidad, costo y capacidad de ejecución en las organizaciones.

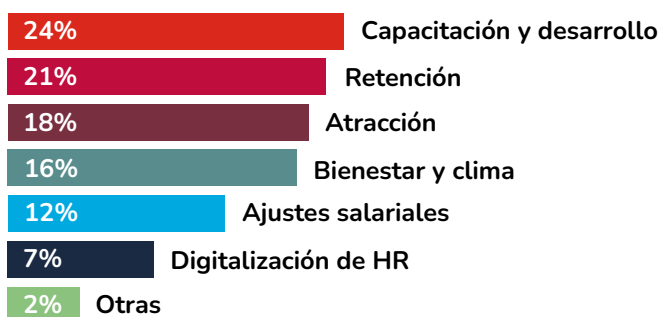
¿Qué roles o perfiles prevén incorporar durante este año?



Prioridades estratégicas e inversión en HR

Las áreas de Recursos Humanos enfrentan un año donde deberán equilibrar eficiencia con experiencia del empleado. Los principales focos identificados en este informe fueron: **capacitación y desarrollo del personal (24%)**, retención del talento (21%) y atracción de nuevos perfiles (18%).

¿Cuáles son las prioridades estratégicas de RRHH para este año?



En materia de inversión en el sector de Recursos Humanos, el 69% de los encuestados indicó que mantendrá los niveles actuales, mientras que un 27% prevé incrementarlos y solo un 4% anticipa una reducción.

Este escenario refuerza la necesidad de que las organizaciones adopten una mirada estratégica sobre la gestión de personas, alineando inversión, experiencia del empleado y objetivos de negocio.

¿Qué nivel de inversión tienen previsto para el área de RRHH?



La presencialidad vuelve, pero no como antes

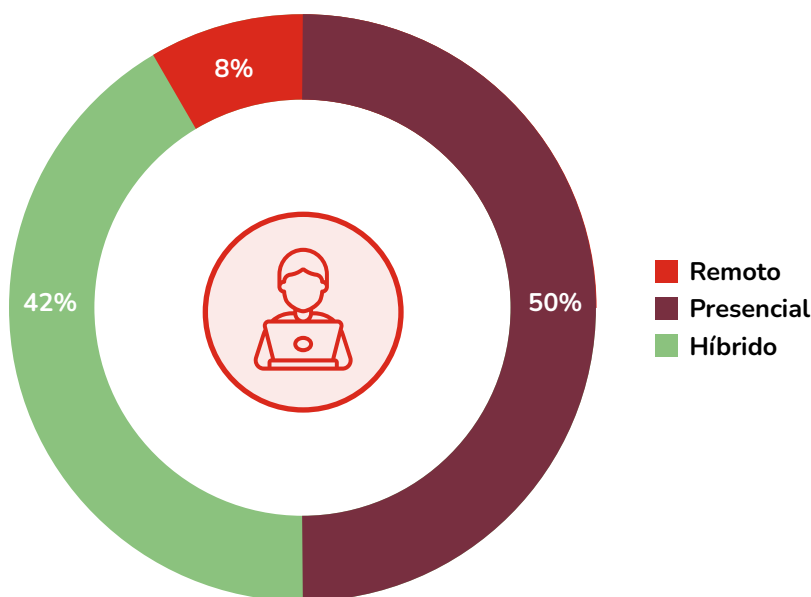
Para 2026, **el 50% de las compañías argentinas que participaron de este informe proyecta volver a un esquema predominantemente presencial**. Al mismo tiempo, según nuestro informe del Mercado Laboral 2025, el 73% de los jóvenes valora la modalidad híbrida como formato de trabajo.

Este movimiento no implica un retorno a esquemas tradicionales, sino una reconfiguración de la presencialidad, donde el valor está en la experiencia, el vínculo y la colaboración, más que en el control.

En este contexto, la presencialidad se consolida como un factor estratégico siempre que evolucione hacia modelos más adaptables y centrados en la experiencia de las personas. Esta tendencia se alinea con evidencia global: el 68% de las organizaciones que aplican esquemas flexibles mejora la retención de talento clave, y el 78% reporta un mejor balance vida-trabajo gracias a políticas centradas en la persona (IFEBCP).

En definitiva, ante una mayor presencialidad las empresas deberán redefinir sus propuestas de valor, incorporando horarios flexibles, oportunidades de desarrollo, espacios de trabajo orientados al bienestar y esquemas híbridos ajustados según el rol. La presencialidad deja de ser una condición fija para convertirse en una herramienta estratégica, que debe adaptarse al rol, la generación y el momento del negocio.

¿Qué modalidad de trabajo proyectan para su personal este año?



El salario como diferencial en la atracción del talento

Según la encuesta, **el principal obstáculo para atraer talento continúa siendo la expectativa salarial (36%)**, seguido por la escasez de líderes capacitados y la falta de habilidades técnicas específicas (17% cada uno).

Este escenario se alinea con evidencia internacional: la Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE) advierte que los desajustes entre las habilidades requeridas y las disponibles generan dificultades para cubrir vacantes y costos económicos, y subraya la importancia de fortalecer la formación y la adaptación de capacidades.

¿Cuáles son hoy los principales desafíos para atraer talento?



En este contexto, un reciente informe global confirma que las principales razones por las que las personas buscan un cambio laboral en la actualidad están directamente asociadas a la compensación, el equilibrio vida-trabajo y las oportunidades de desarrollo.

Esto refuerza la necesidad de alinear las estrategias de compensación, formación y desarrollo con las demandas reales del mercado laboral.

Motivo para un cambio laboral

- Mejora Salarial
- Balance trabajo - vida personal
- Desarrollo de carrera

Fuente: The Adecco Group – Workforce Trends 2026

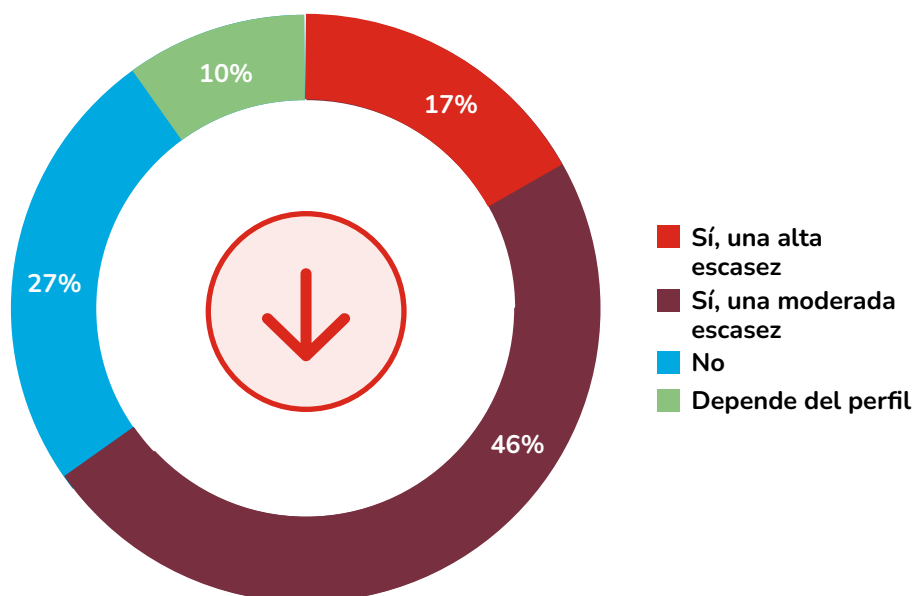
Perfiles especializados elevan el desafío de atraer talento

Según la encuesta, **el 46% de los participantes detecta una escasez moderada de talento**, mientras que un 17% señala una escasez alta. En contraste, el 27% no percibe escasez, y un 10% considera que la situación varía según el perfil buscado.

Entre quienes indicaron que la escasez depende del perfil, se destacan roles técnicos y operativos, como operarios rurales, perfiles vinculados a la conservación de fauna y trabajadores habilitados para el manejo de maquinaria específica.

Estos resultados sugieren que la dificultad para atraer talento varía según los perfiles y que, en el caso de oficios y perfiles técnicos operativos, los desafíos pueden verse acentuados por una menor digitalización, lo que limita la efectividad de canales de búsqueda tradicionales, como LinkedIn.

¿Considera que el mercado argentino presenta escasez de talento especializado en su industria?



La propuesta de valor define la retención

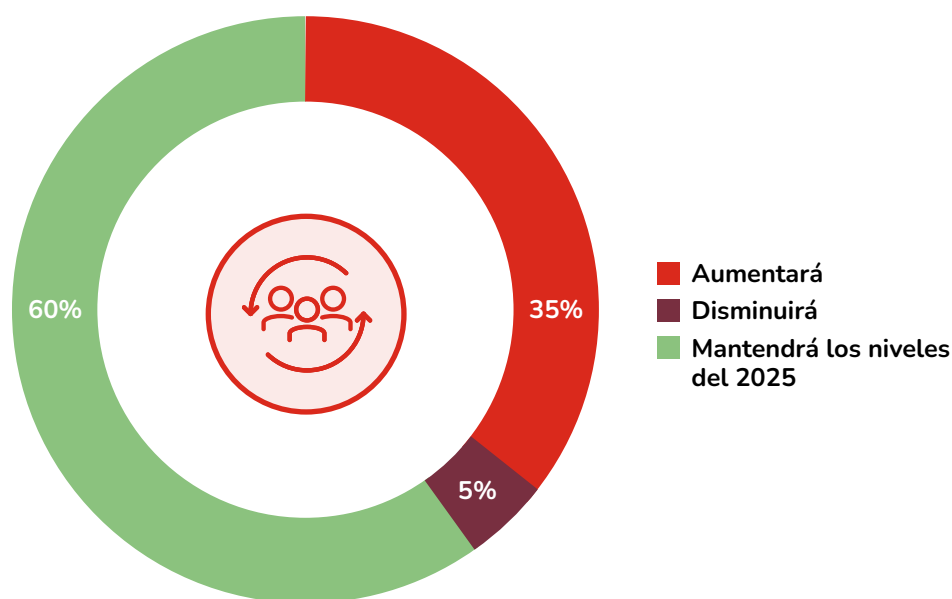
El **60% de las empresas estima que la rotación voluntaria se mantendrá en niveles similares a los del año pasado** (5,8%, según datos de la última Guía Salarial de Adecco Argentina). En tanto, un 35% proyecta un aumento, mientras que solo un 5% anticipa una disminución.

La rotación voluntaria responde a tres fuerzas clave:

1. Presión salarial a partir de la recuperación del salario real.
2. Competencia intersectorial por talento escaso.
3. Cambio generacional en expectativas (propósito, crecimiento, flexibilidad).

Frente a este escenario, las organizaciones enfrentan el desafío de fortalecer sus estrategias de fidelización, incorporando propuestas de valor basadas en propósito, flexibilidad y beneficios personalizados, así como una comprensión profunda de las distintas generaciones que conviven en el ámbito laboral. La propuesta de valor ya no puede ser lineal ni homogénea, sino dinámica y segmentada.

Crees que durante el 2026 la rotación voluntaria...

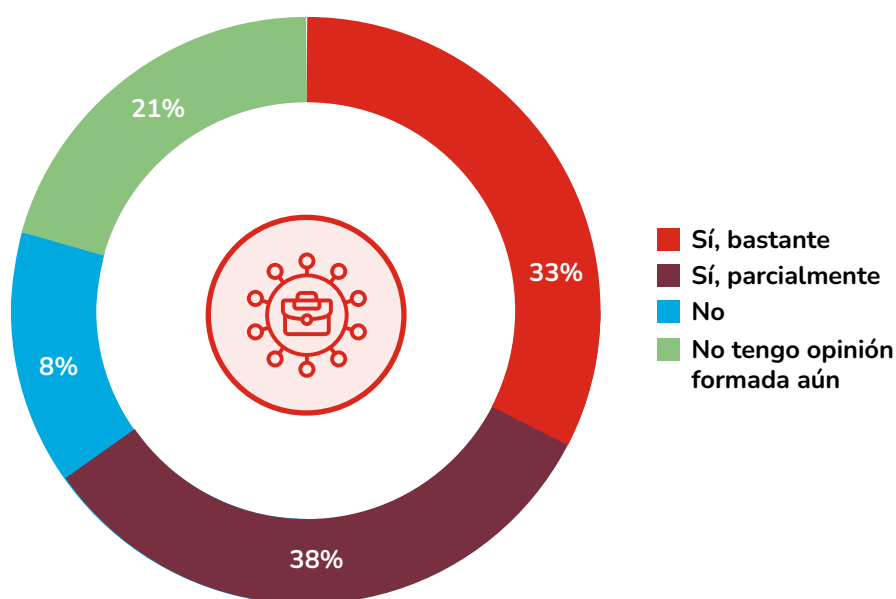


Reforma Laboral: una modernización pendiente

El anteproyecto de reforma laboral generó expectativas en el mercado. Al consultar a las organizaciones sobre esta iniciativa, la mayoría manifestó una percepción positiva: **el 71% considera que la reforma será bastante o parcialmente positiva para las empresas y la contratación de talento.**

Estos resultados reafirman la necesidad de avanzar en un debate profundo sobre la modernización del marco laboral, en un contexto en el que el mundo del trabajo evoluciona más rápido que las estructuras que lo regulan. Repensar el empleo es clave para impulsar el desarrollo del trabajo formal, fortalecer la competitividad y proteger los derechos de las personas trabajadoras.

¿Crees que la reforma laboral será positiva para las empresas argentinas y la contratación de talento?



Conclusiones

El mercado laboral argentino enfrenta un año de estabilidad macro, tensión micro y reconfiguración profunda. Las expectativas de contratación se mantienen mayormente estables, con señales de crecimiento selectivo, mientras persisten desafíos vinculados a la escasez de talento técnico, las pretensiones salariales y la dificultad para atraer perfiles clave.

En este contexto, las organizaciones enfrentan el desafío de repensar sus estrategias de gestión de personas. Esto significa:

- Gestionar la transición a estructuras más ágiles y menos jerárquicas.
- Redefinir la propuesta de valor en torno a flexibilidad, desarrollo y bienestar.
- Cerrar brechas de habilidades mediante modelos de aprendizaje continuo.
- Planificar la retención como una estrategia de negocio, no como un área aislada.

El 2026 marcará el pasaje definitivo del modo supervivencia a una lógica de competitividad estratégica para las empresas, donde la gestión del talento será un diferencial real de negocio. Las compañías que consigan integrar estos ejes serán las que retengan talento crítico, aceleren su competitividad y lideren la nueva etapa del trabajo en Argentina. Desde Adecco, acompañamos a empresas y personas a comprender estas transformaciones y a convertir los desafíos del mercado laboral en oportunidades de crecimiento sostenible.



Mercado laboral 2026:

del modo supervivencia a
la era de la competitividad

Para más información hacé click acá

