



# Perú

# Escasez de Talento 2025



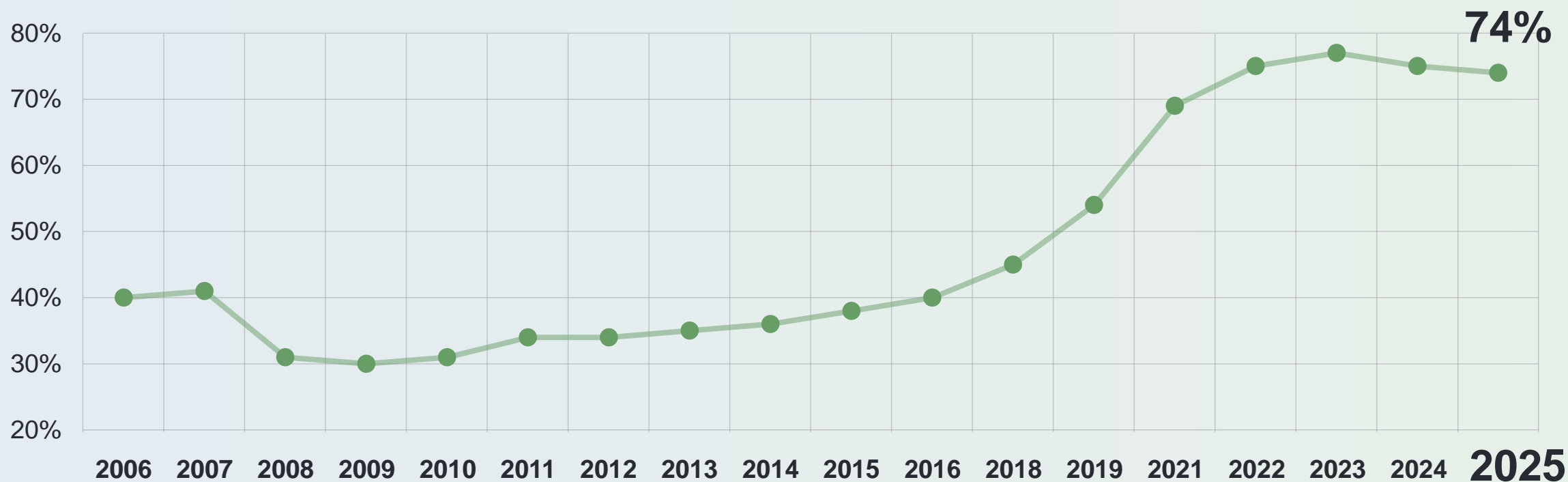


## **Preguntamos a 40,413 empleadores de 42 países:**

- **¿Qué dificultades tienen para cubrir puestos en comparación con el año pasado?**
- **¿Qué competencias son las más difíciles de encontrar y por qué?**
- **¿Qué están haciendo para solucionar la escasez de talento?**

# Escasez Global de Talento a lo largo del Tiempo

3 de cada 4 empleadores en todo el mundo afirman tener dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan en 2025. Esta cifra se ha duplicado desde 2014 (36%).



The annual Talent Shortage Survey was not conducted in 2017 and 2020.

# Escasez de Talento en todo el mundo



Empleadores de **Alemania, Israel y Portugal** son los que más **afirman tener dificultades para encontrar talento cualificado.**

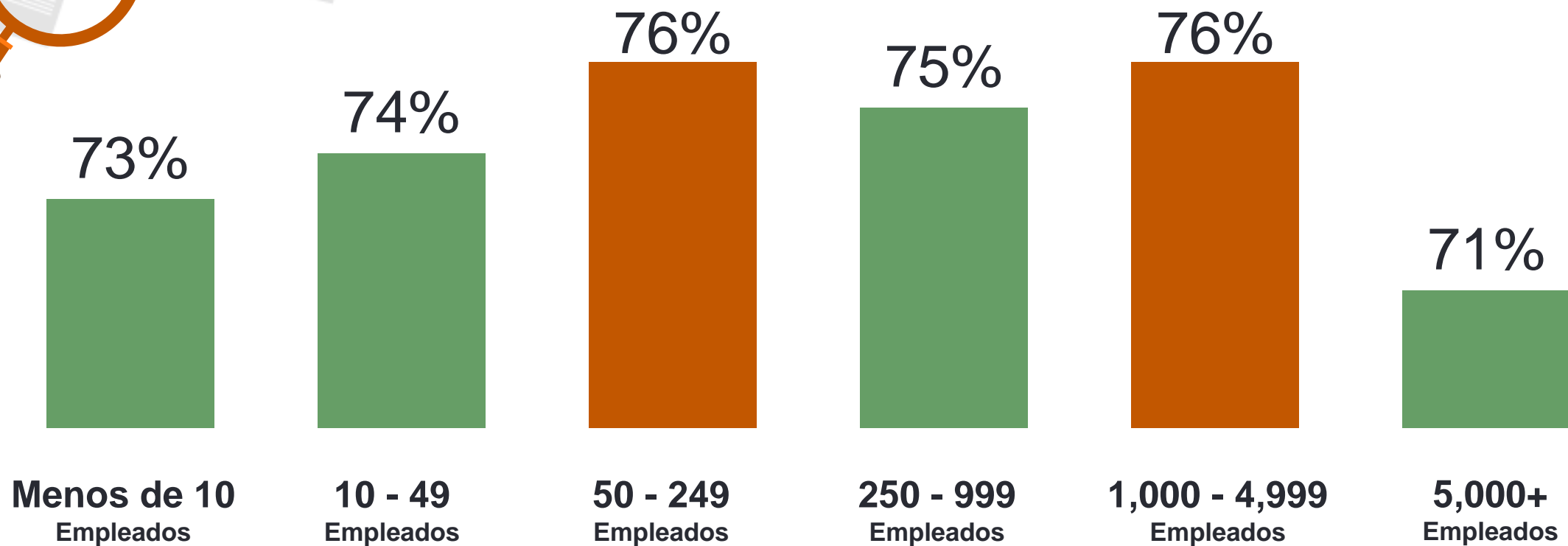


Empleadores de **Colombia, Polonia y Puerto Rico** son los que **señalaron menos dificultades.**

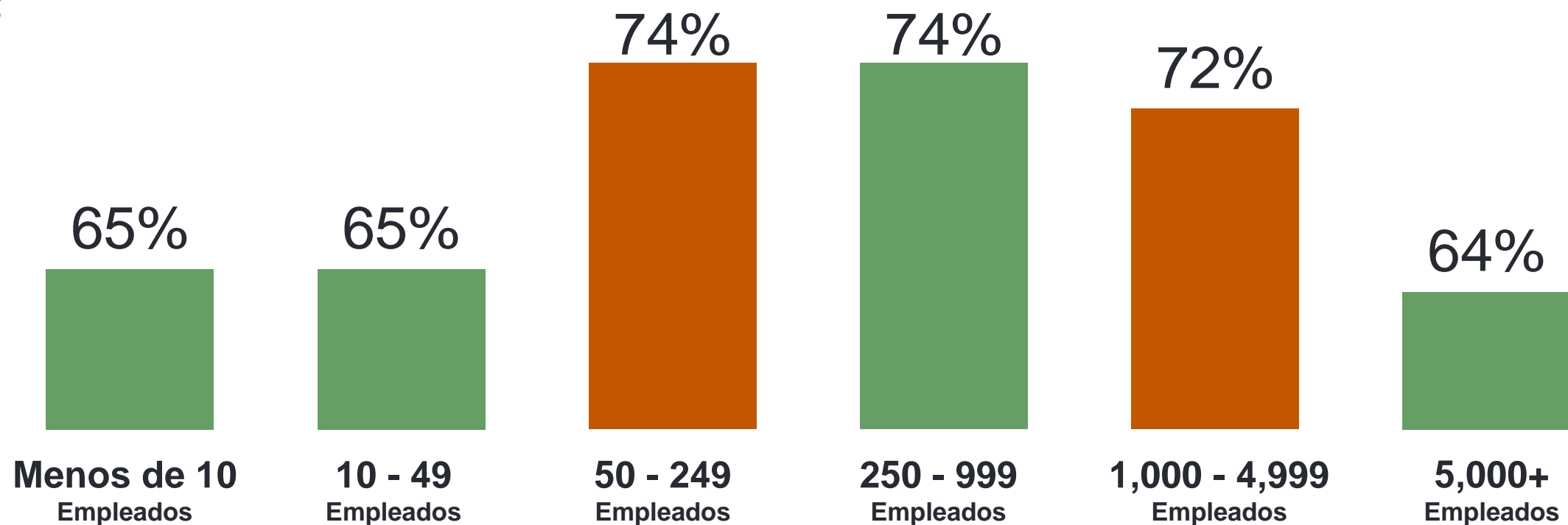
<b>Alemania</b>	<b>86%</b>	Japón	77%	Estados Unidos	71%
<b>Israel</b>	<b>85%</b>	Australia	76%	Guatemala	70%
<b>Portugal</b>	<b>84%</b>	Francia	76%	México	70%
Irlanda	83%	Suecia	76%	Perú	70%
Rumanía	83%	Suiza	76%	Eslovaquia	69%
Singapur	83%	Los Países Bajos	76%	Argentina	68%
Brasil	81%	Turquía	76%	Finlandia	68%
Hong Kong	81%	Reino Unido	76%	Taiwán	67%
Grecia	80%	Sudáfrica	75%	República Checa	66%
India	80%	España	75%	Panamá	63%
Austria	78%	China	74%	Chile	60%
Hungría	78%	Noruega	74%	<b>Colombia</b>	<b>59%</b>
Italia	78%	Bélgica	72%	<b>Polonia</b>	<b>59%</b>
Canadá	77%	Costa Rica	71%	<b>Puerto Rico</b>	<b>53%</b>

● Promedio Global 74%

# Escasez de Talento por Tamaño de Empresa a nivel Global



# Escasez de Talento por Tamaño de Empresa en Perú



# Escasez de Talento por Industria a nivel Global



77%

Ciencias de la Vida y la Salud



76% +5 %pts

Energía



76%

Tecnologías de la Información



74% -2 %pts

Transporte, Logística, y Automotriz



73% -2 %pts

Manufactura



73% -3 %pts

Bienes y Servicios de Consumo



72%

Finanzas y Bienes Raíces



71% -2 %pts

Servicios de Comunicación

# Escasez de Talento por Industria en Perú



**92%**

Energía



**76%**

Finanzas y Bienes Raíces



**72%**

Transporte, Logística, y Automotriz



**72%**

Ciencias de la Vida y la Salud



**71%**

Servicios de Comunicación



**67%**

Bienes y Servicios de Consumo



**66%**

Manufactura

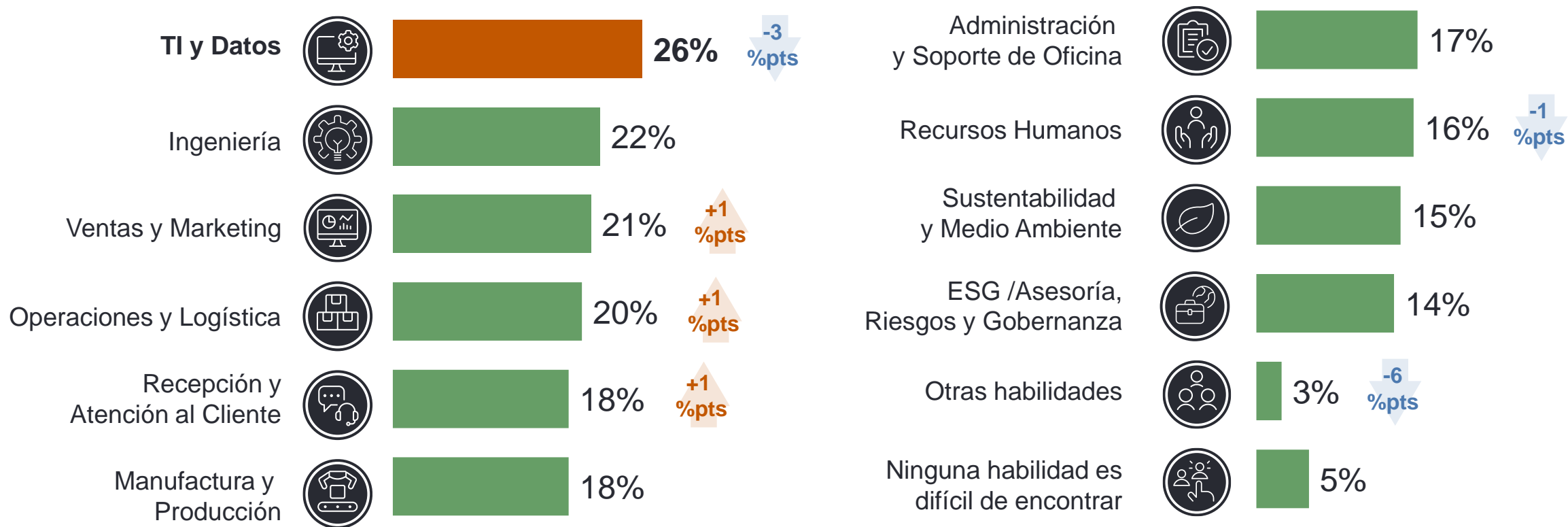


**63%**

Tecnologías de la Información

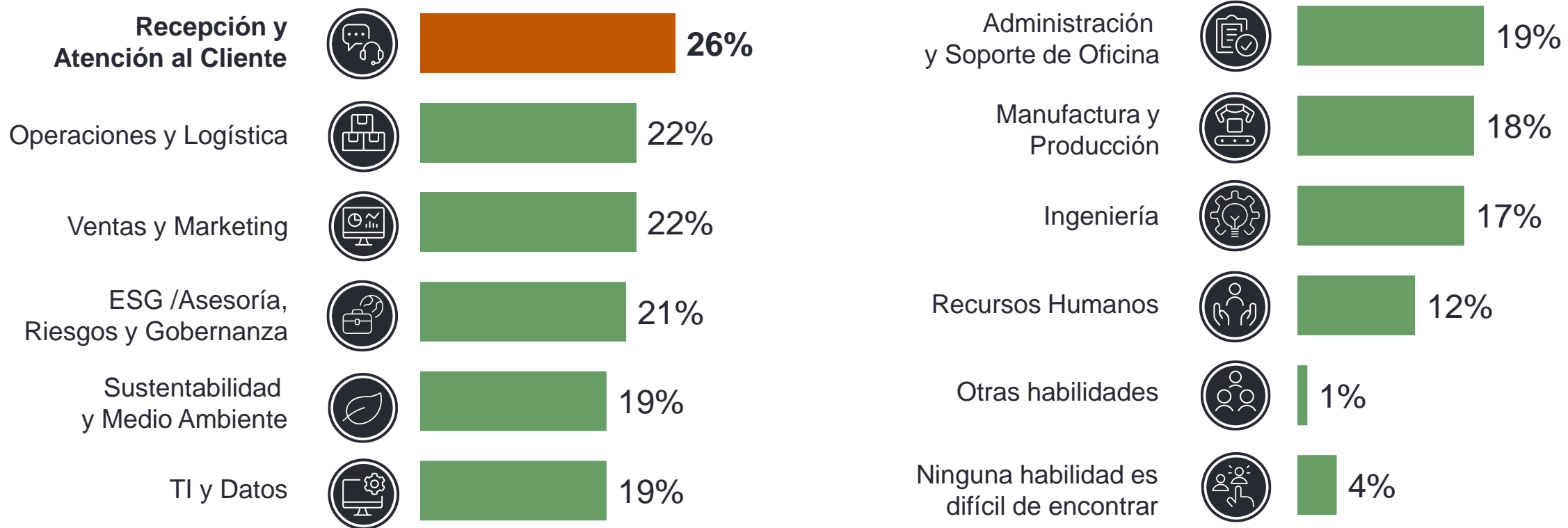


# Habilidades más difíciles de encontrar a nivel Global



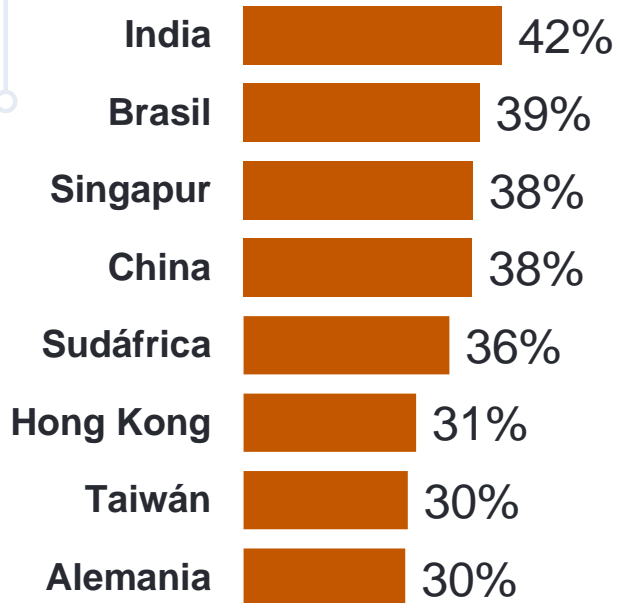
Los encuestados pudieron elegir más de una opción. Por lo tanto, la suma de los porcentajes es superior al 100%.

# Habilidades más difíciles de encontrar en Perú



Los encuestados pudieron elegir más de una opción. Por lo tanto, la suma de los porcentajes es superior al 100%.

# Alta Demanda de Competencias en TI y Datos



54%

Tecnologías de la Información



30%

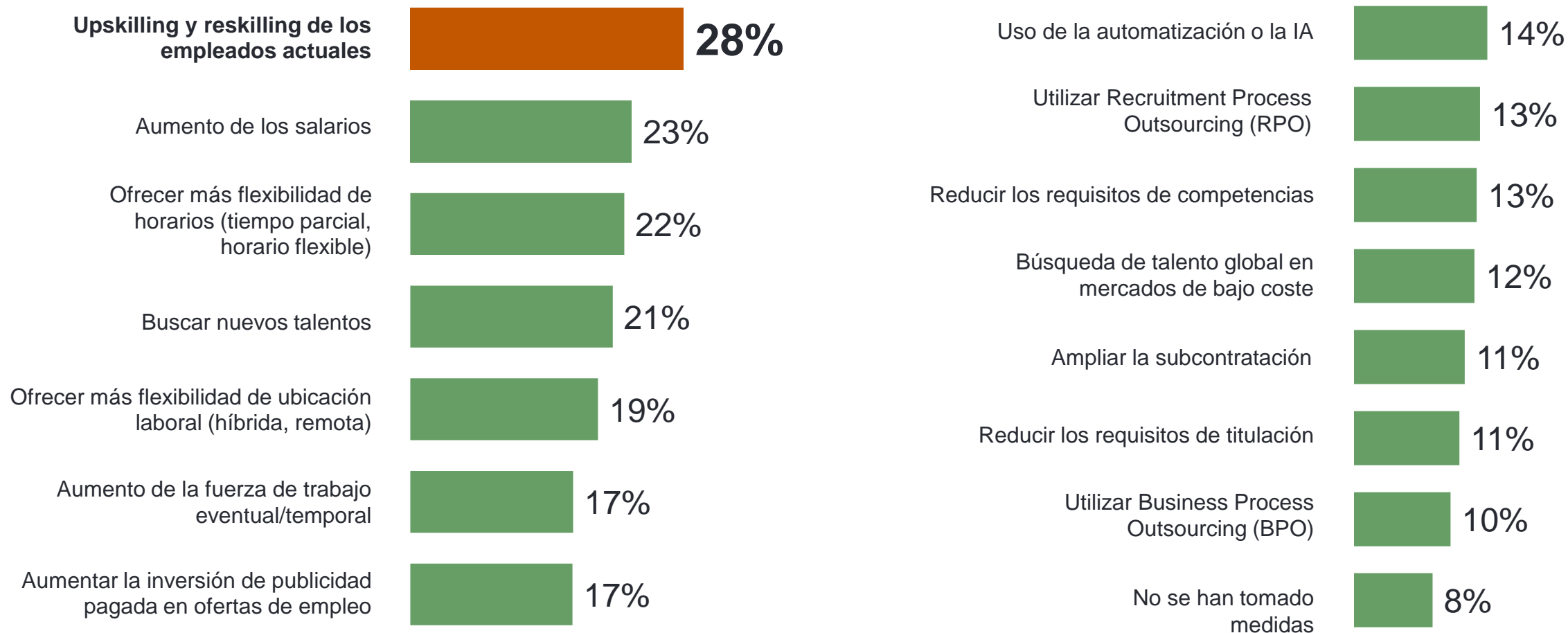
Finanzas y Bienes Raíces



35%

Organizaciones muy grandes  
(1,000 - 4,999 Empleados)

# Medidas que están adoptando los empleadores para superar la escasez actual



Los encuestados pudieron elegir más de una opción. Por lo tanto, la suma de los porcentajes es superior al 100%.



# Sobre la encuesta

# Metodología

ManpowerGroup entrevistó a 40,413 empleadores de 42 países: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Turquía.

El trabajo de campo se realizó entre el 1 y el 31 de octubre de 2024 en todos los mercados.

## Aviso de Declaraciones Prospectivas

Este sitio contiene afirmaciones de carácter prospectivo, incluidas las relativas a la demanda de empleo en determinadas regiones, países e industrias, y a la incertidumbre económica. Los acontecimientos o resultados reales pueden discrepar sustancialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas debido a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la empresa presentados ante la SEC, incluida la información bajo el título «Factores de riesgo» en su Informe Anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2024, cuya información se incorpora aquí por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto cuando sea requerido por la ley.

# ManpowerGroup para todo el ciclo de vida de Recursos Humanos

---



**Consultoría y  
Análisis de  
Personal**



**Gestión del  
Personal**



**Contratación  
de Talento**



**Gestión de  
Carrera**



**Transición de  
Carrera**



**Atracción del  
Mejor Talento**



Visita [www.manpowergroup.pe](http://www.manpowergroup.pe) para conocer más.