

¿Potencial generacional?

El futuro de la Generación Z está en manos de los empleadores



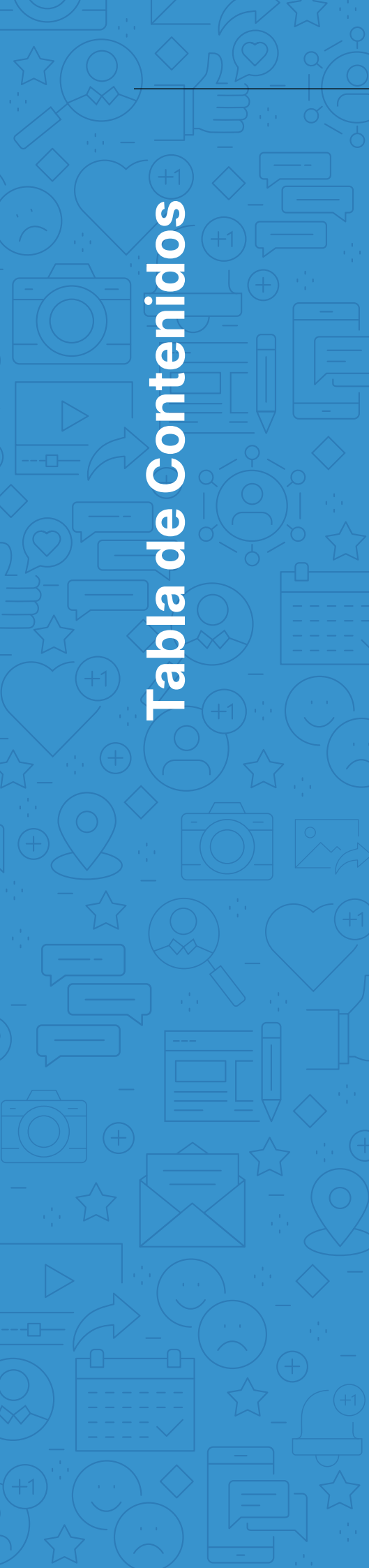


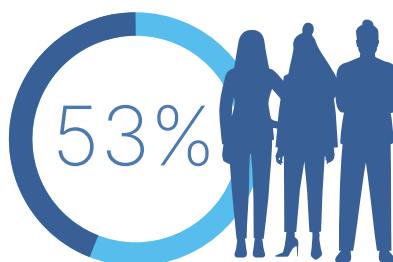
Tabla de Contenidos

Resumen Ejecutivo



Hallazgos Clave

- **La Generación Z (los nacidos entre 1996 y 2012) constituirá aproximadamente un tercio de la fuerza laboral mundial en 2030.** La mayor parte de esta generación ha entrado o entrará en el mercado laboral durante un periodo de enormes trastornos, desde la pandemia de COVID-19 hasta los conflictos geopolíticos, la transformación digital y la automatización.
- De acuerdo con el Barómetro de Talento 2024 de ManpowerGroup, la vida actual de la Generación Z como "Zoomers corporativos" es una propuesta contradictoria. **Los trabajadores de esta generación fueron los más propensos (53%) de todos los grupos de edad a decir que dejarán voluntariamente sus puestos actuales** en los próximos seis meses, pero también fueron los menos confiados en que podrían encontrar un nuevo trabajo que satisfaga sus necesidades.



de los trabajadores de la Generación Z se plantea dejar su puesto actual en los próximos seis meses.

- A pesar de las preocupaciones persistentes, los empleadores están llevando a cabo una variedad de estrategias para hacer que sus lugares de trabajo sean más atractivos para la Generación Z, **incluyendo permitir un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal (56%), permitir el trabajo remoto o híbrido (37%), mejorar las iniciativas DEI (34%), añadir beneficios amigables para la Generación Z (34%), y ofrecer formación (29%).**
- **La Generación Z de 2030 estará más acostumbrada al trabajo a distancia o híbrido y al trabajo de primera línea con tecnologías basadas en IA y automatización.** Es probable que acumulen un número sin precedentes de competencias diversas y transferibles que podrán utilizar para reubicarse en nuevas funciones a medida que las condiciones empresariales y económicas sigan evolucionando.
- De cara al futuro, los líderes pueden mantener a la Generación Z a través de la contratación basada en IA, la preparación interdisciplinaria, la planificación clara del crecimiento profesional y la sucesión, la atención y apoyo holísticos, así como mediante la promoción de una cultura que no estereotipe las necesidades de los empleados en función de la edad o la generación.

Imagina que tienes veintidós años y trabajas en tu primer empleo corporativo. Trabajas a distancia y no tienes oportunidad de relacionarte en persona con tu jefe o tus compañeros. No solo las competencias del puesto son nuevas para ti, sino que además careces de contexto sobre la cultura de la organización y lo que tienes que hacer para aportar una contribución significativa que tus jefes reconozcan.

Estás volando a ciegas.

Está es la difícil situación de la Generación Z.

Siempre ha sido un reto para los recién graduados universitarios integrarse a un entorno empresarial que se rige por reglas diferentes a las de la escuela. Pero las generaciones anteriores se beneficiaron de largas orientaciones, tutoría personalizada, encuentros casuales en el ascensor y happy hours semanales, mientras que la Generación Z tiene mucho que descubrir por su cuenta.

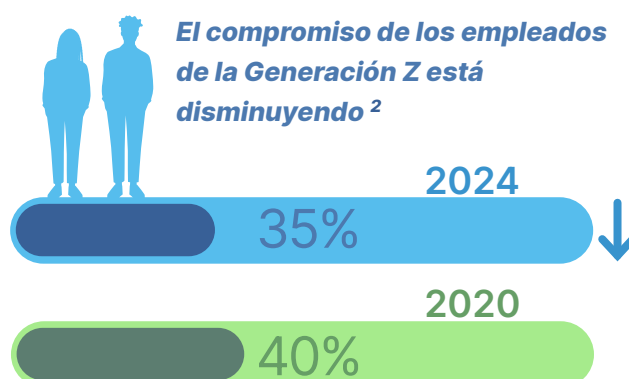
Según un estudio de Glassdoor de 2024¹, la Generación Z superará este año a los Baby Boomers como fuerza de trabajo a tiempo completo. Y la diferencia de compromiso entre los miembros de la Generación Z de más edad que entraron en el mercado laboral antes de la pandemia del COVID-19 y los más jóvenes que empezaron a trabajar durante o después es sorprendente.

El estudio 2024 de Gallup sobre el compromiso de los empleados en Estados Unidos² reveló que desde marzo de 2020, nuestros empleados más jóvenes han

experimentado un descenso de cinco puntos en el compromiso activo, del 40% al 35%. Los trabajadores más jóvenes experimentaron los mayores descensos en cuanto a sentirse atendidos por alguien en el trabajo, tener oportunidades para aprender y crecer, sentirse conectados con la misión de la organización, mantener conversaciones sobre el progreso con los directivos, recibir oportunidades para desarrollarse y sentir que sus opiniones cuentan.

Estas desconexiones se suman a una gran cantidad de jóvenes que no ven un futuro para sí mismos en sus organizaciones actuales. En un momento en el que aumenta la escasez de talento cualificado y necesitamos empleados jóvenes que asuman el liderazgo, es fundamental que invirtamos esta tendencia.

Para ello, analicemos detenidamente el estado global de la mano de obra de la Generación Z, incluyendo lo que quieren los empleados más jóvenes y lo que los líderes ven en ellos. La esperanza es comprender dónde están hoy los empleados de la Generación Z y que vislumbrando el futuro dentro de cinco años, seamos capaces de tomar medidas específicas para garantizar su permanencia en nuestras organizaciones.



¹[Glassdoor](#) ²[Gallup](#)

Situación Laboral de la Generación Z a nivel Global



El Barómetro de Talento 2024 de ManpowerGroup³, que encuestó a más de 12,000 empleados en 16 países, muestra que la vida de la Generación Z como "Zoomers corporativos" es una propuesta mixta.

Además de la disminución del compromiso reportada por Gallup, ManpowerGroup encontró que los trabajadores de la Generación Z eran los más propensos (53%) a decir que dejarían voluntariamente sus funciones actuales en los próximos seis meses y también eran los más propensos (37%) a creer que se verían obligados a dejar sus funciones actuales. Los de la Generación Z son también los que menos confían en poder encontrar un nuevo empleo que se ajuste a sus necesidades.



Los trabajadores de la Generación Z son los más propensos a decir que dejarán su puesto actual en 6 meses³

La Encuesta realizada por Deloitte sobre la Generación Z y los Millennials en 2024⁴ muestra algunas de las prioridades más interesantes de los trabajadores más jóvenes a la hora de buscar empleo. Por ejemplo, **casi seis de cada 10 Gen Zers (59%) creen que la presencia de IA generativa les impulsará a buscar oportunidades de empleo menos vulnerables a la automatización, como oficios cualificados o trabajos manuales.** Pero al mismo tiempo, son exigentes con los trabajos que están dispuestos a aceptar, ya que casi nueve de cada 10 (86%) de los Gen Z's dijeron que tener un propósito es clave para la satisfacción y el bienestar en el lugar de trabajo.

En lo que respecta al upskilling y reskilling de las competencias, un estudio global de Indeed en 2024⁵ mostró que **el 45% de la Generación Z está dispuesta a aceptar proyectos paralelos o pequeños trabajos para ampliar su desarrollo profesional.** A diferencia de generaciones anteriores, entienden que el desarrollo profesional es una responsabilidad compartida entre empleadores y empleados, y el **42% señaló que la formación en el puesto de trabajo es la mejor estrategia para su desarrollo profesional.**

³ [ManpowerGroup Global Talent Barometer](#)

⁴ [Deloitte](#)

⁵ [Indeed](#)

Financieramente, muchos Gen Z's no están cumpliendo sus propias expectativas. Un estudio reciente de Yahoo!⁶ indica que **los trabajadores de la Generación Z necesitan un salario promedio de más de 170,000 dólares para sentirse financieramente sanos**, los ingresos generacionales más altos de los que se tiene constancia. Sin embargo, la investigación 2024 de Deloitte demostró que casi seis de cada 10 Gen Zers (56%) viven de sueldo en sueldo, 5 puntos porcentuales más que el año pasado.

Se ha informado ampliamente⁷ de que la Generación Z tiene peor salud mental que otras generaciones. Independientemente de la causa de esto, la investigación del Barómetro de Talento de ManpowerGroup encontró que **los Gen Z son más propensos (52%) a decir que experimentan estrés en el lugar de trabajo diariamente. En comparación con el 33% de los Baby Boomers declararon estrés diario en el trabajo.**

A pesar de estos obstáculos, la investigación de Indeed mostró que la generación Z confía relativamente en su capacidad para afrontar un futuro impredecible. Sin embargo, el 43% cree que los líderes deben ser más eficaces a la hora de abordar las necesidades de la fuerza laboral en desarrollo.

Por lo que respecta a los empleadores, una encuesta realizada en 2023 por Intelligent.com⁸ reveló que **40% de los directivos cree que los recién egresados no están preparados para trabajar.** De los que respondieron citando la falta de preparación de los graduados de la Generación Z, el 88% afirmó que esto era más cierto en 2023 que en 2020, y el 94% dijo que a veces evitaban contratar a recién graduados. Además, el 70% de los líderes citó la falta de ética laboral como la principal razón por la que los recién graduados no están preparados.

Del mismo modo, en una encuesta realizada en 2024 por Newsweek⁹, **40% de los adultos de EE.UU. identificaron a la Generación Z como la más difícil para trabajar y el 36% coincidía en que los Gen Z son también los más difíciles de dirigir.**

No obstante, muchos empleadores siguen centrando su atención en la contratación y el desarrollo de la Gen Z. Por ejemplo, según el informe 2024 Internship and Co-op Report de la National Association of Colleges and Employers (NACE)¹⁰, más de la mitad de los becarios de la Gen Z se convirtieron en empleados a tiempo completo. Y la encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup 2024¹¹ identificó la **contratación (28%) y el upskilling y reskilling (28%) como las principales prioridades de los empleadores a nivel mundial.**

Los líderes reconocen la necesidad de ayudar a la Gen Z cuando aún se encuentran en la fase de reclutamiento. **En un estudio en 2024 realizado en EE.UU. por iHire¹², 58% de los empleadores afirmó que necesitan mejorar sus habilidades para hacer entrevistas y el 57% dijo que necesita comunicarse mejor con los responsables de contratación.**

Más de la mitad de la Generación Z sufre estrés diario en el trabajo³



⁶ [Yahoo! News](#)

⁷ [Axios](#)

⁸ [Intelligent.com](#)

⁹ [Newsweek](#)

¹⁰ [NACE](#)

¹¹ [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

¹² [iHire](#)

¿Serán suficientes estas mejoras para mantener el compromiso y la productividad de los empleados de la Generación Z a medida que vayan ocupando puestos de mayor responsabilidad? Examinamos algunos de los retos y oportunidades que probablemente experimentará la Generación Z en los próximos cinco años.

A pesar de las dificultades para contratar e integrar a la Generación Z, los empleadores están adoptando diversas estrategias para que sus lugares de trabajo sean más atractivos para la generación, incluyendo:

Balance entre trabajo y vida personal	56%
Trabajo remoto o híbrido	37%
Fomento de las iniciativas de DEIB	34%
Beneficios para la Gen Z	34%
Programas de formación	29%

Mejores prácticas de los empleadores para atraer y retener a los trabajadores de la Generación Z



¹¹ [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

Pronóstico de la Generación Z para 2030



Según el Foro Económico Mundial¹³ y otras fuentes, **la Generación Z será aproximadamente un tercio de la población activa mundial en 2030**. En 2008, cuando se produjo la crisis financiera global, los expertos en fuerza laboral observaron que los veinteañeros de entonces -conocidos como la Generación Millennial (nacidos entre 1980 y 1995)- estaban experimentando un retraso en el inicio de sus carreras profesionales debido a la volatilidad económica.

La Generación Z puede seguir el mismo camino. La mayoría de esta generación se incorporará al mercado laboral en un periodo de grandes transformaciones, desde la pandemia del COVID-19 hasta los disturbios geopolíticos, la transformación digital y la automatización generalizadas.

Hasta ahora, a estos jóvenes les ha resultado difícil integrarse en el mercado laboral y, para 2030, la Generación Z podría ser víctima de lo que en círculos laborales se conoce como "cicatrización". La cicatrización tiene lugar cuando los periodos de desempleo más largos hacen que un grupo pierda sus años de aprendizaje y desarrollo profesional. Dentro de cinco años, es posible que empecemos a ver los efectos de la cicatrización en la capacidad de la Generación Z para progresar en las organizaciones y acumular ingresos durante toda su vida acordes con sus capacidades.

No obstante, en 2030 algunos de los miembros de la Generación Z de más edad habrán empezado a hacer realidad sus grandes ambiciones. Hoy en día, **la edad promedio de los CEO sigue estando en torno a los cincuenta años**. Pero debido a los cambios demográficos y psicográficos, incluida una menor Generación X (nacidos entre 1964 y 1979) en puestos directivos y la Generación Millennial más numerosa, atrapada en un sándwich de prioridades entre la crianza de los hijos y el cuidado de parientes ancianos, es probable que se recurra a los miembros de la Generación Z con más talento para ocupar puestos directivos a una edad más temprana.

McKinsey¹⁴ ya observó esta tendencia, y descubrió que el número de CEO de la Generación Z ya está aumentando, y que los miembros de esta generación tienen más del doble de probabilidades de querer ser CEO en comparación con los miembros de la Generación X y los Millennials.

¹³ [World Economic Forum](#)

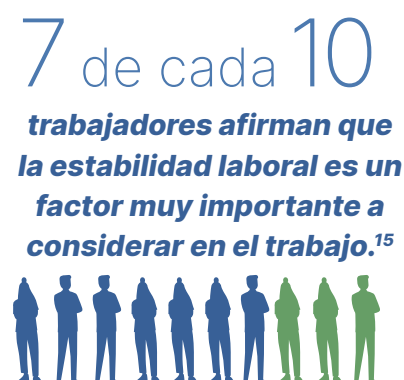
¹⁴ [McKinsey](#)

La Generación Z de 2030 estará más acostumbrada al trabajo remoto o híbrido y al trabajo en primera línea con tecnologías basadas en IA y automatización. Como nativos digitales, estarán mejor preparados para la transición a nuevos modelos de trabajo y, en este sentido, servirán de mentores y maestros a los miembros de las generaciones mayores.

A medida que se establezcan en sus carreras, es probable que acumulen un número sin precedentes de habilidades diversas y transferibles que puedan utilizar para reubicarse en nuevas funciones a medida que las condiciones empresariales y económicas sigan evolucionando. Para la Gen Z, la incertidumbre laboral y la necesidad de prepararse para los continuos cambios serán una realidad permanente.

Un estudio reciente de la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM) y Handshake¹⁵ ha revelado que la mayoría de la Generación Z espera trabajar más tiempo que sus padres para pagar los préstamos estudiantiles y las hipotecas, y para mantener a sus familias. Más del 80% de ellos ya están pensando en cómo financiar su jubilación, y para 2030 su interés por las prestaciones ofrecidas por la empresa aumentará.

Aunque es probable que el aumento de la fuerza laboral contratada de aquí a 2030 lleve a más miembros de la Gen Z a seguir carreras basadas en proyectos con una variedad de organizaciones, muchos profesionales más jóvenes pueden encontrar estresante este tipo de carrera. Dado que **siete de cada 10 citan los horarios garantizados o la estabilidad laboral como factores «muy importantes» a la hora de evaluar las oportunidades de empleo**, es probable que la Generación Z se sienta atraída por empleadores que puedan ofrecer una sensación de estabilidad y una cultura centrada en la atención, independientemente de la modalidad de empleo.



ManpowerGroup y Junior Achievement Worldwide: Construyendo la próxima generación de líderes

Junior Achievement (JA), una de las organizaciones sin ánimo de lucro más grandes e influyentes del mundo al servicio de la juventud, desarrolla programas de aprendizaje prácticos y de inmersión para promover el espíritu empresarial, la preparación para el trabajo y la salud financiera entre los innovadores, emprendedores y líderes de la Generación Z.

El compromiso de JA de apoyar a todos los jóvenes, incluidos los refugiados, los afectados por la guerra y la violencia y los que viven en comunidades empobrecidas, le ha valido a la organización tres nominaciones consecutivas al Premio Nobel de la Paz.

Cada año, cientos de empleados de ManpowerGroup en Europa, Norteamérica y LATAM **dedican como voluntarios miles de horas a formar para el empleo, sostenibilidad y alfabetización digital a más de 100,000 estudiantes.**

¹⁵ SHRM and Handshake

ManpowerGroup y Junior Achievement Worldwide (continuación)

En 2024, ManpowerGroup colaboró con JA para ofrecer programas de preparación laboral a la Generación Z en todo el mundo. Centrándose en la transformación ecológica y digital este año, los programas de formación de ManpowerGroup, las oportunidades de observación laboral, la preparación para entrevistas, los hackathons y los talleres ponen a esta generación en el camino hacia una vida de trabajo sostenible y significativo.

En el GEN-E Festival, que se celebra anualmente en Europa, los emprendedores de la Generación Z compiten por el premio ManpowerGroup Ready for Work. **El equipo ganador recibe 12 meses de tutoría práctica de ManpowerGroup Talent Solutions y Right Management** para explorar sus motivaciones, profundizar en los comportamientos personales, entender a sus equipos, alimentar su mentalidad empresarial y acelerar las habilidades que necesitan para convertir sus ideas y sueños en realidad.

Por último, ManpowerGroup forma parte de un grupo de 13 miembros de JA que convierten las becas de la UE en programas innovadores. En 2024, estos esfuerzos dieron lugar a EmPass, **un programa de formación desarrollado conjuntamente con JA Europa, Accenture y Zurich Insurance.** EmPass identifica las competencias sociales más demandadas en el mercado laboral y establece normas de calidad para el desarrollo y la aplicación de programas y planes de estudios relacionados con el desarrollo de competencias. Garantizar que estas habilidades se enseñan bien, proporciona a los trabajadores de la Gen Z una base firme para el crecimiento profesional.

Acciones clave para los empleadores

Dado que la escasez de talento se mantendrá en el tejido de la fuerza de trabajo global durante mucho tiempo, he aquí algunas acciones inmediatas que los líderes pueden llevar a cabo para ayudar a nuestros trabajadores más jóvenes a elegirnos inicialmente, asimilarnos eficazmente y contribuir de forma significativa.

Contrata a individuos, no a una generación



A menudo pensamos en incorporar a la Generación Z en grupos de nivel inicial, por ejemplo, becarios o practicantes. Pero **la mayoría desde los recién graduados hasta los trabajadores de primera línea, desean una experiencia de contratación personalizada y basada en sus habilidades.** Las herramientas de inteligencia de talentos basadas en IA emparejan a los candidatos de la Gen Z con las vacantes en su organización, no basándose en su limitada experiencia laboral, sino en las habilidades que están desarrollando activamente y en el crecimiento profesional que están buscando. Dado que las herramientas distinguen el potencial de los candidatos, abren vías alternativas para los trabajadores jóvenes que los responsables de contratación pueden no haber tenido en cuenta.

Y, dado que la Generación Z está acostumbrada a chatear con bots conversacionales, marca la diferencia de tu empresa ofreciendo una interacción humana genuina durante el proceso de contratación. Si los jóvenes se han tomado el tiempo de crear un perfil y entrevistarse contigo, comunícate activamente sobre su situación y no los dejes colgados.

Por último, si puedes, lleva a los empleados de la Gen Z al sitio de trabajo para que se incorporen y reciban una formación inicial. Los responsables de contratación deben participar en la creación de un programa de reuniones introductorias y eventos sociales para acompañar la orientación inicial.

Ofrece un desarrollo Multidisciplinario



En la población de empleados de la Gen Z, existe una necesidad tanto de reskilling y upskilling. Reskilling implica formar a las personas en un área nueva, mientras que el **upskilling lleva las competencias que ya tienen al siguiente nivel**. Dada la necesidad que tienen de oportunidades de desarrollo profesional, asegúrate de que dispones de un abanico adecuado de modalidades de desarrollo profesional.

Estas modalidades **pueden incluir la observación del puesto de trabajo o rotaciones interfuncionales, programas de mentoría y contenidos de formación en línea de fuentes de prestigio internas y externas**. Algunos de sus contenidos pueden centrarse en competencias transferibles que sean pertinentes en una amplia gama de sectores y funciones, como la diplomacia y la resolución de problemas. Otras ofertas pueden centrarse en la aplicación y el uso de nuevas tecnologías, como la IA generativa y la automatización.

Al crear iniciativas de capacitación, es fundamental tener en cuenta el contexto. Muchos trabajadores jóvenes se ven forzados a desempeñar funciones remotas o híbridas con una supervisión mínima, mientras que otros carecen de la experiencia de aprendizaje que antes era tan común en las funciones de primera línea y de servicio. Además de integrar eficazmente a los miembros de la Generación Z en nuestras organizaciones, también debemos asumir la responsabilidad de asimilarlos en un mundo laboral que ha cambiado drásticamente.



MyPath®

La formación de la próxima generación de líderes laborales es crucial. El programa Manpower MyPath **ayuda a los empleados a enfocar sus habilidades y buscar oportunidades en sectores de alto crecimiento** como la fabricación avanzada, la tecnología de la información, la cadena de suministro y el servicio al cliente.

Para los reclutadores, MyPath permite conocer las experiencias, motivaciones, intereses, talentos y puntos fuertes de cada persona. Pueden ver las posibilidades, en lugar de las limitaciones, y ayudar a las personas a ascender y ganar más con formación acelerada y coaching específicamente diseñados para ayudarles a conseguir ese próximo gran trabajo.

Casi el 36%
de nuestra base de
talento actual (más de
240,000 personas)
y cerca de 13,000
clientes de 12 mercados
han utilizado MyPath.



Muéstrales una trayectoria clara



Al igual que muchas generaciones anteriores, la Gen Z puede estar ansiosa por liderar desde el primer día. Especialmente ahora que con la IA pueden facilitar la toma de decisiones, la Generación Z quiere participar en la acción. Siempre que puedas, incluye la responsabilidad de los proyectos en las descripciones de sus puestos, establece métricas para que los jóvenes trabajadores rindan cuentas y proporciona los recursos adecuados para que alcancen sus objetivos y superen las expectativas. Considera la posibilidad de invitarlos a encabezar iniciativas de innovación y creatividad que aporten a la organización una perspectiva fresca y ayuden a los líderes a ver más allá de sus límites.

Es comprensible que muchas organizaciones tengan un cuello de botella de liderazgo en 2025. La generación de los Baby Boomers ha tardado más en jubilarse que cualquier otro grupo anterior, y ahora que es el turno de los Gen X's y Millennials de dirigir nuestras empresas, a los Gen Z's podría tocarles una larga espera.

Es esencial llevar a cabo la planificación de la sucesión de tal forma que la Generación Z hoy en día tengan una experiencia laboral de alta calidad, y que esta experiencia se relacione directamente con lo que necesitarán para tener éxito en puestos directivos en el futuro. Si entienden por qué se les pide que cumplan los objetivos profesionales en un orden determinado, así como el valor de dedicarles tiempo, es más probable que aborden su propio avance con humildad y paciencia.



Incluye la responsabilidad de los proyectos en las descripciones de sus puestos, establece parámetros para que los jóvenes rindan cuentas y proporciona los recursos adecuados para que alcancen sus objetivos y superen sus expectativas.

Proporcionar apoyo integral



Lo llamemos como lo llamemos – equilibrio entre trabajo y vida personal, conciliación o combinación de ambos – no es negociable para la Generación Z, ya que es lo único que conocen. **La Generación Z quiere poder decidir dónde, cuándo y cómo trabajar, e incluso los trabajadores de primera línea esperan cierto grado de flexibilidad horaria.**

Ya sea en un entorno de trabajo presencial o digital, la Generación Z espera seguridad psicológica, libertad para ser ellos mismos y respeto por sus aportaciones. Contrario a lo que muchos creen, ellos valoran la interacción cara a cara con sus jefes y compañeros. Una experiencia de empleado eficaz incluye sin duda puntos de contacto tecnológicos como las notificaciones de texto y el correo electrónico, pero también fomenta la colaboración humana, la creación de relaciones y comunicación bidireccional.

La Generación Z prefiere las revisiones frecuentes e informales a las evaluaciones de rendimiento semestrales programadas, y disfruta del refuerzo continuo de cómo el trabajo del equipo contribuye al propósito de la organización. En otras palabras, cuando decidas la política de regreso a la oficina, asegúrate de que los miembros de la Generación Z no se queden atrapados en una granja de cubos vacíos y poco inspiradores con la única compañía de una rápida conexión Wi-Fi.

En el trabajo, la Generación Z tiende a ser más abierta, honesta y vulnerable sobre sus problemas personales que las generaciones anteriores. Quieren que sus empleadores se preocupen por ellos como individuos multifacéticos que pueden tener problemas de salud mental, financieros o de relación. Por lo tanto, intentar contratar y mantener una fuerza de trabajo de la Generación Z mientras se reducen los programas de asistencia al empleado, las iniciativas DEIB y otros beneficios no es una estrategia inteligente. Además de seguir ofreciendo estos recursos, forme a sus líderes en comunicación efectiva para que estén preparados para las situaciones complejas que se les puedan presentar.

Superar las diferencias generacionales



Desde hace unos años, los expertos en personal han recibido críticas constructivas sobre el concepto de diferencias generacionales. Y aunque siempre ha sido imposible juzgar las características de un individuo basándose únicamente en su año de nacimiento, es cierto que las personas nacidas en un momento similar de la historia a menudo se ven influenciadas por los mismos factores sociales, económicos y políticos y, como resultado, desarrollan actitudes similares.

Sin embargo, lo que hace diferente a la Generación Z es que no está preparada para pasar por las etapas tradicionales de la vida de forma tan predecible como las generaciones anteriores. Ya lo estamos viendo con los Millennials, que eligen tener hijos entre los 25 y los 45 años o no tenerlos en absoluto. Cuando toda la Generación Z esté en el mercado laboral, es probable que estos jóvenes recorran toda la gama en cuanto a estilo de vida, situación económica, etapa profesional y estructura familiar.

Por lo tanto, hay que tener cuidado a la hora de asumir que todos los miembros de la Generación Z necesitan un tipo específico de apoyo debido a su edad. Más bien, a través de town halls, grupos de discusión y encuestas, pida la opinión de empleados o de pequeños grupos para saber qué necesitan de usted hoy y en un futuro próximo. La generación a la que pertenecen sólo será una parte de la respuesta.



Soluciones Globales de Capital Humano



Gestión de Personal



Búsqueda de Talento



Gestión de Carrera



Transición de Carrera



Atracción del Mejor Talento



Planificación Estratégica de Personal



Consultoría y Análisis de Personal

Sobre ManpowerGroup

[ManpowerGroup®](#) (NYSE: MAN), la empresa líder mundial en soluciones de recursos humanos, ayuda a las organizaciones a transformarse en un mundo laboral en rápida evolución mediante la selección, la evaluación, el desarrollo y la gestión del talento que les permite alcanzar sus objetivos. a las organizaciones a transformarse en un mundo laboral que cambia rápidamente, mediante la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión del talento que les permite triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones cada año, proporcionándoles talento cualificado a la vez que encontramos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia gama de sectores y competencias.

Nuestra experta familia de marcas - Manpower, Experis y Talent Solutions - crea sustancialmente más valor para candidatos y clientes en más de 70 países y territorios, y lo ha hecho durante 75 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad - como uno de los mejores lugares para trabajar para Mujeres, Inclusión, Igualdad y Discapacidad, y en 2024 ManpowerGroup fue nombrada una de las Empresas Más Éticas del Mundo por decimoquinta vez - lo que confirma nuestra posición como uno de los mejores lugares para trabajar para Mujeres, Inclusión, Igualdad y Discapacidad. 15ª vez, lo que confirma nuestra posición como la marca elegida por los talentos más demandados. Para más información, visite manpowergroup.pe

Sobre ManpowerGroup Barómetro de Talento

El Barómetro de Talento de ManpowerGroup mide la confianza, la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores en todo el mundo. El Barómetro del Talento aprovecha las mejores prácticas de encuestas independientes y muestras significativas desde el punto de vista estadístico para crear una poderosa herramienta que permita comprender mejor lo que quieren los trabajadores a nivel mundial. La investigación tiene como objetivo mejorar el futuro del trabajo a través de una comprensión más profunda de los principales factores que impulsan el sentimiento de los trabajadores en la actualidad. Para obtener más información visite el sitio web [ManpowerGroup Barómetro de Talento](#)

Mantente conectado

