Acelerar la Adaptabilidad

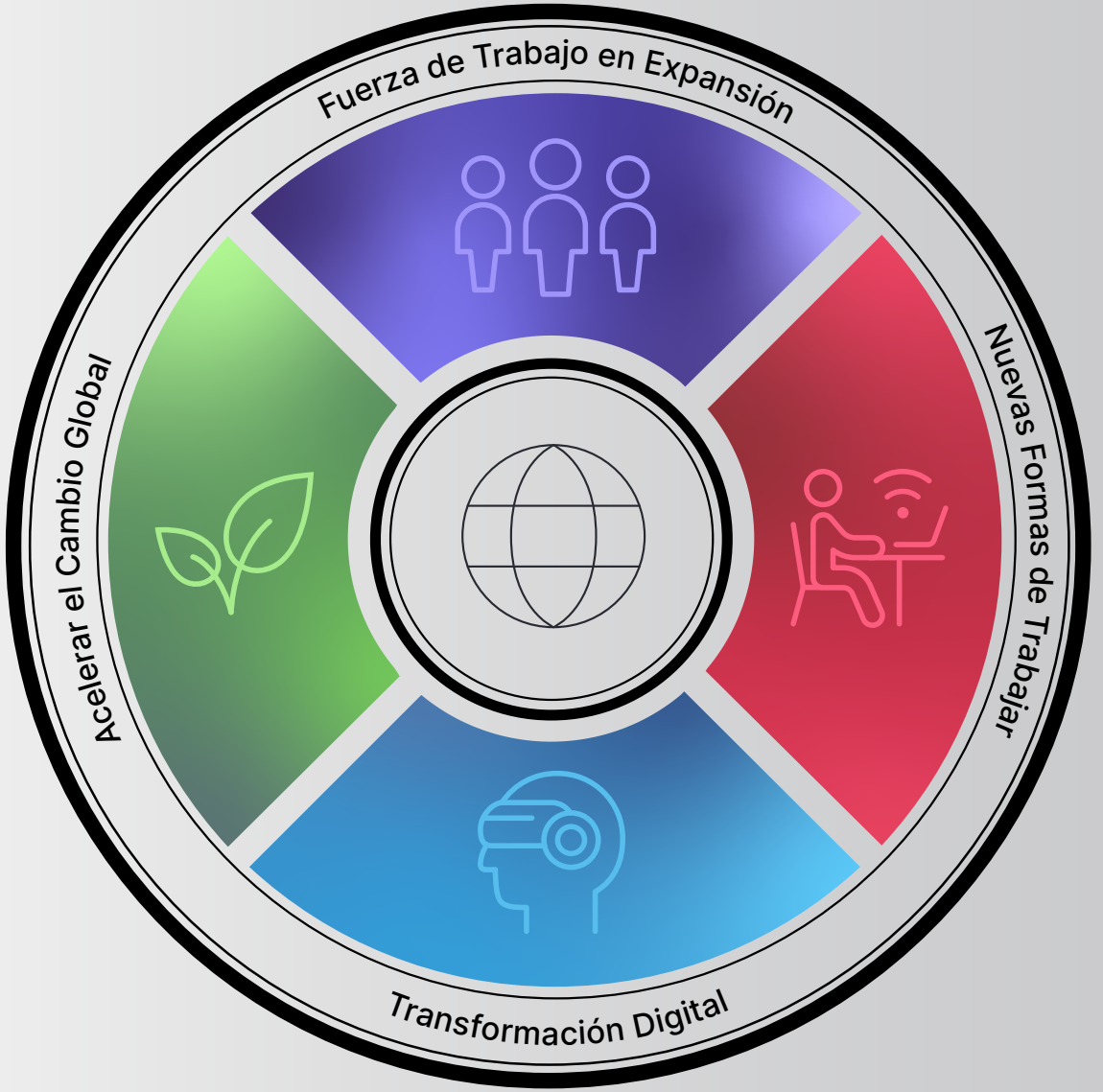
Tendencias Laborales 2025



ManpowerGroup®

Las tendencias que determinan la productividad laboral

Durante más de 10 años, nos hemos asociado con nuestros clientes para explorar las cuatro tendencias que configuran el futuro del trabajo. De cara a 2025 y más allá, examinamos cómo se acelerará el ritmo del cambio y qué significa para las empresas y los trabajadores.



Tendencias Globales de Fuerza Laboral 2025



Fuerza de trabajo en expansión

Una fuerza laboral global cada vez más diversa influirá en el futuro de quién estará disponible para trabajar, así como cuándo y cómo trabajarán.

TENDENCIA 1:
La Generación Z adquiere competencias

TENDENCIA 2:
Directivos Millennials sienten la presión

TENDENCIA 3:
Cerrar la brecha de Género entre trabajadores

TENDENCIA 4:
DEIB mantiene el rumbo



Nuevas formas de trabajar

El mundo laboral cambió para siempre en 2020, y la adaptación de empleadores y particulares a los modelos distribuidos sigue en marcha.

TENDENCIA 5:
La presión de la productividad

TENDENCIA 6:
Espacios de trabajo creativos e innovadores

TENDENCIA 7:
Atención a la primera línea

TENDENCIA 8:
Formación rápida de talentos



Transformación Digital

La democratización de la IA está acelerando la transformación digital y evolucionando la estructura de las organizaciones.

TENDENCIA 9:
Cambiar el uso de la IA, del asombro al cómo

TENDENCIA 10:
Duración de la carrera profesional

TENDENCIA 11:
Ciberseguridad para el futuro

TENDENCIA 12:
Institucionalizar la Innovación



Acelerar el Cambio Global

En la era de la Industria 4.0, las organizaciones se enfrentan a una escasez crítica de talento a nivel mundial en un contexto de inestabilidad geopolítica y retos medioambientales y de sostenibilidad.

TENDENCIA 13:
Transformación verde de las empresas

TENDENCIA 14:
Incertidumbre geopolítica

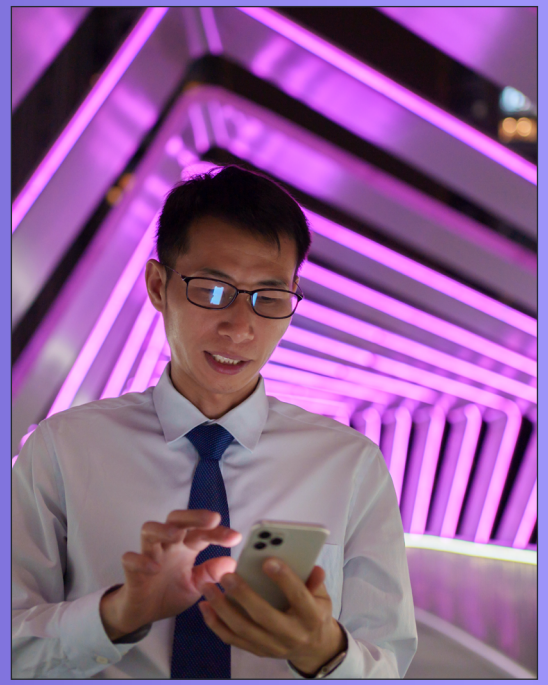
TENDENCIA 15:
Fuerza del empleador

TENDENCIA 16:
La constante en un futuro incierto: la Escasez de Talento

Fuerza de trabajo en expansión



La Generación Z adquiere competencias



Directivos Millennial sienten la presión



Cerrar la Brecha de género entre trabajadores



DEIB mantiene el curso

TENDENCIA 1

La Generación Z adquiere competencias

La Generación Z (nacidos entre 1996 y 2012) se ha incorporado o se integrará al mercado laboral en un periodo de cambio exponencial, al tiempo que carece del contexto de cómo funcionaban las organizaciones en el pasado. Además de las tensiones profesionales y económicas, los trabajadores de la Generación Z se enfrentan a mayores retos de salud mental y habilidades de comunicación en comparación con las generaciones anteriores. No obstante, están resistiendo.

Los trabajadores de la Generación Z son los que están más de acuerdo en que su empresa actual ofrece suficientes oportunidades de promoción (63%), herramientas tecnológicas útiles (80%) y oportunidades para adquirir nuevas habilidades (76%).[1] Los empleadores también confían (76%) en que los trabajadores de la Generación Z tienen las habilidades y la experiencia necesarias para desempeñar con éxito sus funciones actuales.[2]

No obstante, los trabajadores de la Generación Z son los más propensos (47%) a decir que abandonarán voluntaria o involuntariamente (34%) su puesto actual en los próximos seis meses. Las cifras respectivas de los Millennials para el abandono voluntario (40%) y el cese involuntario (28%) fueron similares.



Implicaciones Laborales

Como ya experimentamos **con los Millennials, un "buen trabajo" no será suficiente para que los trabajadores jóvenes se queden.** Pero las expectativas de la Generación Z son razonables y están en línea con las de otras generaciones. **Los trabajadores de la Generación Z buscan empleadores que se preocupen por su bienestar y puedan ofrecerles una trayectoria profesional clara y una mayor seguridad financiera.** Las empresas que presenten claramente a los trabajadores jóvenes estas oportunidades de crecimiento y los orienten hacia ellas reducirán la rotación y aumentarán la lealtad de los empleados a largo plazo.

[1] ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer [2] ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey

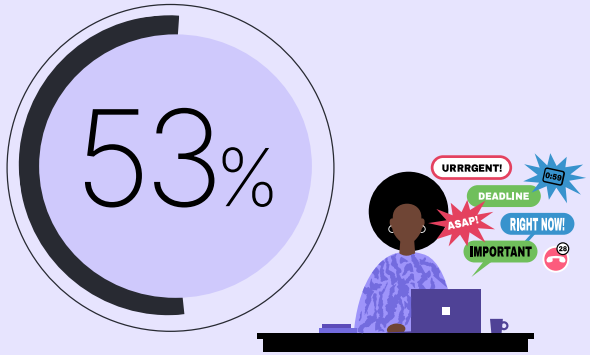
TENDENCIA 2

Directivos Millennial sienten la presión

En la actualidad, la mayoría de los Millennials (28-43 años) (60%) son directivos con al menos un subordinado directo.[1] Normalmente, trabajan en medio de varios niveles jerárquicos y deben mantener relaciones positivas con los que están por debajo y por encima de ellos. En su vida personal, los directivos de la generación del milenio también tienen que lidiar con el cuidado de sus hijos y familiares mayores, al tiempo que tratan de dar prioridad a su propio cuidado.

Cuando se les pregunta qué buscan en su empleador, los directivos de la generación del milenio dicen que el bienestar de los empleados, el liderazgo ético y la transparencia son las principales consideraciones. En comparación, las generaciones mayores citan en primer lugar la estabilidad financiera de una organización y la Generación Z cita en primer lugar la diversidad y la inclusión como las principales consideraciones para los posibles empleadores.[2]

Incorporarse a las filas de mandos medios en un mundo laboral cambiante está pasando factura. Los directivos de la generación del milenio son especialmente vulnerables a verse desbordados, ya que ascendieron a puestos de supervisión mucho antes que las generaciones anteriores. De hecho, los directivos millennials son los más propensos a decir que experimentan un estrés diario moderado o alto en el trabajo (53%), y casi un tercio (27%) dice que es probable que dejen su puesto actual en los próximos seis meses.[3]



de los mandos medios son los más propensos a declarar estrés diario en el trabajo.[3]

Implicaciones Laborales

Los mandos medios son fundamentales para el éxito de cualquier organización y un gran porcentaje de ellos son miembros de la Generación Millennial. **Los empleadores que puedan ofrecer lo que ellos quieren y necesitan (bienestar, liderazgo ético y transparencia) se posicionarán para el éxito hoy y en un futuro próximo**, cuando los Millennials se conviertan en la próxima generación de altos directivos.

[1] Zapier [2] Gallup [3] ManpowerGroup Global Talent Barometer

TENDENCIA 3

Cerrar la brecha de género entre trabajadores

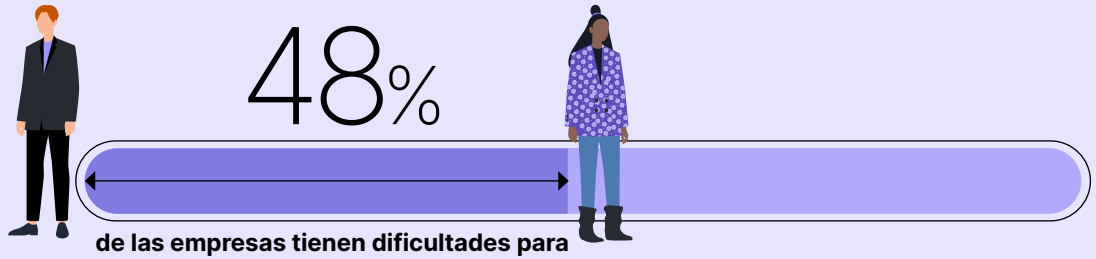




Durante la pandemia de COVID-19, las organizaciones mundiales experimentaron un éxodo masivo de mujeres de la población activa, del que aún se están recuperando. Combinado con una situación geopolítica tensa, el futuro de la participación de la mujer en la fuerza laboral parece nuevamente incierto.

La diferencia de salario de las mujeres en el mundo es bien conocida y sigue siendo un problema delicado. Por término medio, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres en todo el mundo,[1] pero casi la mitad (48%) de los empleadores de todo el mundo afirman que están retrasados en las iniciativas de igualdad salarial o que no tienen planes para cerrar la brecha.[2]

Los trabajadores varones también tienen dificultades. Sólo en Estados Unidos, 6.8 millones de hombres, que representan el 10.5% de la mano de obra activa (entre 25 y 54 años), no tienen empleo ni lo buscan. La tendencia es similar en otras economías desarrolladas.[3]



de las empresas tienen dificultades para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.[2]

Implicaciones Laborales

Estas crudas cifras refuerzan la importancia de hacer que el futuro del trabajo sea más atractivo tanto para las mujeres como para los hombres. La paridad de género sigue estando muy lejos, **por lo que el Director de Innovación de ManpowerGroup, Tomas Chamorro-Premuzic, recomienda centrarse en la medición del rendimiento basada en datos, lo que crea más oportunidades de promoción para las mujeres.[4]**

Debemos llegar de forma proactiva a la creciente población de hombres que optan por abandonar la población activa mediante programas de formación gratuitos en sectores en crecimiento como la energía verde o la fabricación de baterías, y ofrecer estrategias para que los empresarios lleguen a grupos de talento desaprovechados.[5]

Por último, **los líderes que desarrollen rasgos de flexibilidad, inteligencia emocional, perspectiva global y curiosidad tecnológica estarán bien posicionados** para considerar las cualidades y necesidades únicas de todos los géneros.

[1] WEF [2] ManpowerGroup 2024 World of Work Outlook for Women [3] CNBC [4] Harvard Business Review [5] ManpowerGroup




TENDENCIA 4

DEIB mantiene su curso



Grandes marcas globales como Ford, Google, John Deere, Molson Coors, Meta y Zoom recientemente han reducido sus objetivos y programas de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB).[1]

Sin embargo, este enfoque no está tan extendido como sugieren los titulares. Según nuestros datos, la mayoría de los empleadores mundiales (61%) afirman que la DEIB (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) es una parte importante de la planificación estratégica de su plantilla.[2] Y cuando la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos (SHRM) anunció a principios de este año que dejaba de centrarse en la equidad, muchos empleadores miembros se indignaron. Si el DEIB no se considerara relevante, la decisión de la SHRM no habría sido la conversación de los círculos de RRHH durante meses.

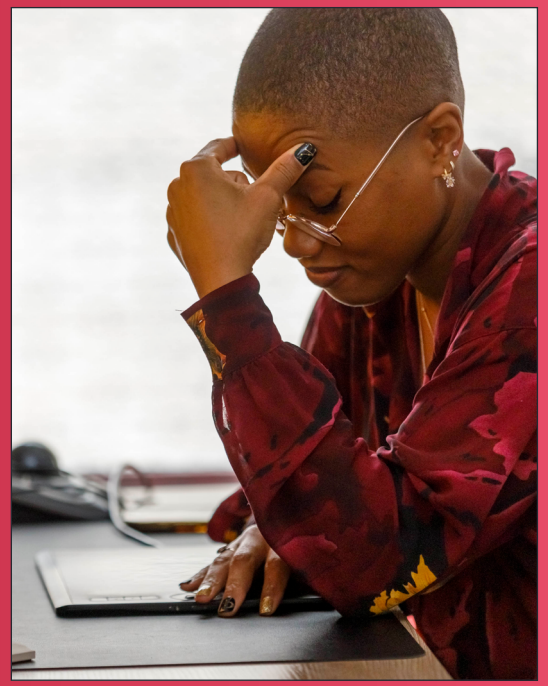
Implicaciones Laborales

Los últimos años nos han demostrado que la popularidad de las iniciativas DEIB fluctuará con el tiempo. Sin embargo, sería un error creer que la necesidad de crear un lugar de trabajo diverso e inclusivo desaparecerá, o que una mentalidad centrada en la DEIB no es una prioridad en los niveles más altos de las organizaciones mundiales.

Esto es especialmente cierto en los mercados desarrollados, donde la diversidad de la población aumenta a medida que disminuye el tamaño de la fuerza laboral total. **Afortunadamente, en la actualidad existen diversas tecnologías basadas en la IA para ayudar a los directivos a combatir los prejuicios inconscientes y garantizar una cultura laboral justa y gratificante para todos.**

[1] Bloomberg [2] ManpowerGroup 2024 Global Talent Shortage Survey

Nuevas formas de trabajar



La presión de la productividad



Espacios de trabajo creativos e innovadores



Atención a la primera línea



Formación rápida de talentos

TENDENCIA 5

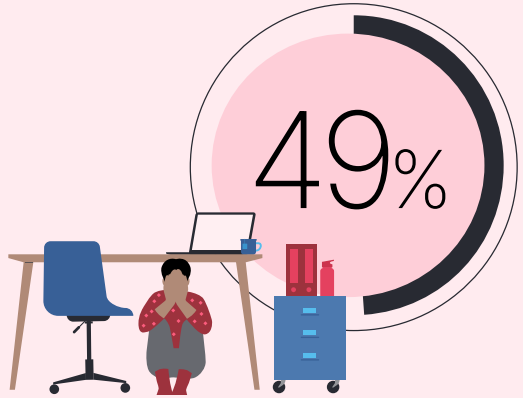
La presión de la productivdad



Casi la mitad (49%) de los trabajadores de todo el mundo afirman experimentar diariamente un nivel de estrés entre moderado y alto en el trabajo.[1] Al mismo tiempo, sólo el 21% de los trabajadores de todo el mundo cree que su empresa apoya plenamente su bienestar mental.[2]

El nuevo uso de tecnologías basadas en IA también puede estar alimentando el agotamiento, ya que la mitad (47%) de los trabajadores que utilizan IA afirman no tener ni idea de cómo alcanzar los objetivos de productividad que esperan sus empleadores. Tres de cada cuatro (77%) afirman que las herramientas de IA han reducido su productividad y aumentado su carga de trabajo en al menos un aspecto.[3]

Pero estos retos ofrecen una importante oportunidad a los empleadores. Los estudios estiman que la inversión en el tratamiento de la ansiedad y la depresión en el trabajo puede multiplicar por cuatro la productividad de los trabajadores.[4]



Casi la mitad de los trabajadores experimenta estrés diario en el trabajo.

Implicaciones Laborales

Los empleadores pueden mejorar el bienestar de sus empleados más allá del simple acceso a recursos de salud mental. Por ejemplo, la Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo de EE.UU. (OSHA) **recomienda identificar las causas profundas que dificultan a los empleados la ejecución de su trabajo y determinar si pueden hacerse ajustes.**[5]

La agencia también recomienda la comunicación interna para garantizar que los trabajadores se sientan cómodos pidiendo ayuda. Y, en lo que se refiere específicamente a la **introducción de nuevas tecnologías, los líderes pueden ser sensibles a las demandas sobre la carga de trabajo existente** y aprovechar el talento no tradicional, como los trabajadores temporales, para aliviar la carga de la implementación.

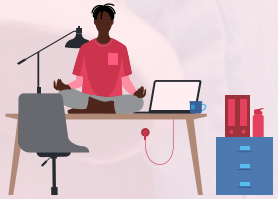
[1] ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer [2] ADP [3] Upwork [4] WHO & World Bank [5] OSHA

TENDENCIA 6

Espacios de trabajo creativos e innovadores

El índice mundial de asistencia a oficinas descendió un 90% en 2020 y desde entonces se ha estabilizado un 30% por debajo de los niveles de 2019. Las predicciones para 2030 siguen siendo más bajas que en 2019.[1] El aumento de la flexibilidad para algunos podría estar causando descontento entre sus compañeros de trabajo presencial obligatorio. La mayoría (57%) son un 15% menos propensos que sus compañeros híbridos (76%) a estar de acuerdo en que su organización apoya su bienestar personal y el equilibrio entre trabajo y vida privada.[2]

Los empleadores deben equilibrar esto con las necesidades de los trabajadores más jóvenes que buscan conexión. Siete de cada diez trabajadores de la Generación Z (72 %) afirman que es importante socializar en persona con sus compañeros, y el 59 % opina lo mismo de la socialización virtual.[3]



Los trabajadores que trabajan obligatoriamente en sitio tienen menos probabilidades que los que trabajan en empresas híbridas de estar de acuerdo en que su empresa apoya la conciliación de la vida laboral y familiar.[2]

Implicaciones Laborales

Estas conclusiones apuntan a la necesidad de transformar continuamente los espacios de trabajo en destinos que fomenten la conexión y el bienestar. **Las organizaciones que establecen una oficina física patrocinada por la empresa con un propósito determinado** -como celebrar reuniones en persona, ofrecer a los empleados un espacio individual para instalarse o situar a los miembros del equipo en el mismo horario - e**stán prosperando con este modelo.**

Según estudios recientes, **las solicitudes de despachos para ejecutivos han disminuido un 80%, mientras que las de zonas de colaboración compartidas han aumentado un 20%.**[4] También estamos asistiendo al aumento de los terceros lugares. En sociología, el tercer lugar se refiere a entornos sociales separados de los dos entornos sociales habituales, el hogar y el trabajo. **Los terceros lugares más populares para los trabajadores híbridos incluyen cafeterías, bibliotecas, clubes y centros de conferencias.**

Esta evolución no se limita a lo físico, ya que es probable que el espacio de trabajo incluya un enorme componente de realidad virtual y aumentada de aquí a 2030.

[1] McKinsey [2] ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer [3] Talent LMS [4] WeWork

TENDENCIA 7

Atención a la primera línea

La rotación de los trabajadores de primera línea se consideraba antes una realidad inevitable, pero a medida que se enfrentan a una creciente escasez de talento, las organizaciones buscan nuevas formas de conectar con estos trabajadores y retenerlos. Lamentablemente, la brecha de percepción entre directivos y trabajadores suele obstaculizar sus esfuerzos. Mientras que el 83% de los directivos de las empresas creen que comprenden los retos a los que se enfrentan los trabajadores de primera línea, sólo el 62% de estos trabajadores están de acuerdo con esta percepción.[1]

Un estudio realizado por ManpowerGroup muestra que sólo uno de cada tres (32%) trabajadores confía en que su jefe tiene en cuenta sus mejores intereses para el desarrollo de su carrera profesional, y casi la mitad (41%) afirma que las oportunidades de promoción en su empresa actual son insuficientes.[2]

Estos acontecimientos pueden hacer peligrar significativamente la industria manufacturera. Solo en Estados Unidos, en 2030 podrían quedar sin cubrir hasta 2,1 millones de puestos de trabajo en el sector manufacturero debido a la creciente escasez de fuerza de trabajo calificada.[2]

35%



Uno de cada tres trabajadores piensa dejar su empleo actual en los próximos seis meses.[2]

Implicaciones Laborales

El futuro del trabajo de primera línea pasa por **comprender que la naturaleza de la relación del empleador con estos trabajadores está cambiando, y que ya no desean que se les considere mercancías o se les dé por sentados**. Construir un entorno así requiere una combinación de innovación y escala.

Las organizaciones ya se están volviendo creativas con horarios flexibles, y programas de desarrollo como Manpower MyPath™ están proporcionando a los trabajadores orientadores profesionales dedicados y otros recursos. **La atención personal prestada de forma masiva está reduciendo sistemáticamente la rotación, aumentando la satisfacción de los empleados y duplicando las tasas de formación completada.**

[1] Dayforce 2024 Frontline Worker Study [2] ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer [3] U.S. Census




TENDENCIA 8

Formación rápida de talento



Más del 60% de los trabajadores del mundo (casi dos mil millones de personas) obtienen una parte de sus ingresos a través del empleo informal.[1] Más del 60% de los trabajadores del mundo (casi dos mil millones de personas) obtienen una parte de sus ingresos a través del empleo informal. La economía gig - caracterizada por contratos a corto plazo o trabajo como freelance- está creciendo y representa ya el 12% del mercado laboral mundial. Esto incluye a trabajadores temporales asignados a través de una agencia, contratación directa o colaboradores independientes.[2]

El concepto de "Formación Rápida de Talento" predice una evolución en la que una mayor proporción del trabajo se desplaza de las funciones formales a la formación rápida de equipos basados en tareas.[3] En lugar de confiar en los empleados tradicionales a tiempo completo para desempeñar la mayoría de las responsabilidades, las organizaciones están empezando a dotar de personal a los proyectos en respuesta a las prioridades empresariales inmediatas. Estos equipos a corto plazo incluyen empleados temporales y contratados, así como consultores y expertos en la materia.

Implicaciones Laborales

El mundo laboral actual funciona en dos polos. La fuerza de trabajo a tiempo completo tal y como la conocemos no ha cambiado mucho desde la introducción de la cadena de producción. **Sin embargo, la forma en que se estructura y se utiliza el trabajo temporal o por encargo está cambiando en tiempo real, especialmente en respuesta a la necesidad de habilidades críticas de IA que se encuentran más a menudo en la población de trabajo por contrato.**

El proyecto Formación Rápida de Talento prevé un futuro en el que los elementos de la economía colaborativa se combinen con el trabajo tradicional para permitir una mayor agilidad en las operaciones empresariales y la integración de tecnologías basadas en IA. Gran parte de esto se centrará en el uso de plataformas digitales, pero también puede incluir la optimización de los canales tradicionales de búsqueda de talento. **Por ejemplo, Manpower se asoció recientemente con Walmart para abrir centros de empleo dentro de sus tiendas más concurridas.[4]**

[1] United Nations [2] World Bank [3] ManpowerGroup [4] ManpowerGroup

Transformación Digital



Cambiar el uso de la IA, del asombro al cómo



Duración de la carrera profesional



Ciberseguridad para el futuro



Institucionalizar la Innovación

TENDENCIA 9

Cambiar el uso de la IA, del asombro al cómo

Casi la mitad de los empleadores (48%) de todo el mundo utilizan actualmente herramientas de IA generativa, y otro 21% tiene previsto utilizarlas en los próximos 12 meses. A medida que se acelera la adopción de la IA, las principales preocupaciones de los empleadores incluyen el alto costo de la inversión (33%), la privacidad y las regulaciones (31%) y las brechas en las habilidades de IA (31%).[1]

Las investigaciones estiman que la IA generativa puede mejorar el rendimiento de un trabajador altamente capacitado hasta en un 40% en comparación con los trabajadores que no la utilizan.[2] Pero cuando se trata de combatir la escasez de talento y su desarrollo, la IA generativa aún tiene una utilidad limitada.

La tecnología basada en IA llamada inteligencia del talento ya está en el mercado. La inteligencia del talento aprovecha el aprendizaje profundo para evaluar la compatibilidad de habilidades (es decir, si eres bueno en la habilidad A, también serás bueno en la habilidad B) y abrir vías no tradicionales para los candidatos que no tienen la experiencia con el trabajo exacto que se necesita, pero tienen las capacidades requeridas.[3]

A medida que se acelera la adopción de la IA, los empleadores afirman



que sus principales retos son los costos, los problemas de privacidad, la normativa y la carencia de competencias.[1]

[1] ManpowerGroup Q3 2024 Employment Outlook Survey [2] MIT [3] ManpowerGroup

Implicaciones Laborales

El *Hype Cycle* de Gartner ayuda a explicar el estado de la tecnología basándose en patrones anteriores de adopción. Tras el entusiasmo inicial, comienzan los verdaderos retos de la implementación. **La brecha entre las expectativas de los líderes y las percepciones de los trabajadores muestra el estado actual de las carencias de competencias.** Los empresarios que pueden acelerar la adopción y frenar el pesimismo mediante la formación a través de **programas como Experis Academy, pueden obtener ganancias de productividad más rápidas.**

Aprovechando la tecnología de inteligencia de talento, los líderes pueden evaluar las habilidades actuales de la organización y las necesidades futuras a través de un conjunto de datos global de descripciones de puestos y requisitos estandarizados. No solo facilita una contratación más flexible, sino que proporciona una vía para redistribuir a los trabajadores en tiempos de interrupción y rediseñar los puestos de trabajo en **consonancia con la transformación digital.**

TENDENCIA 10

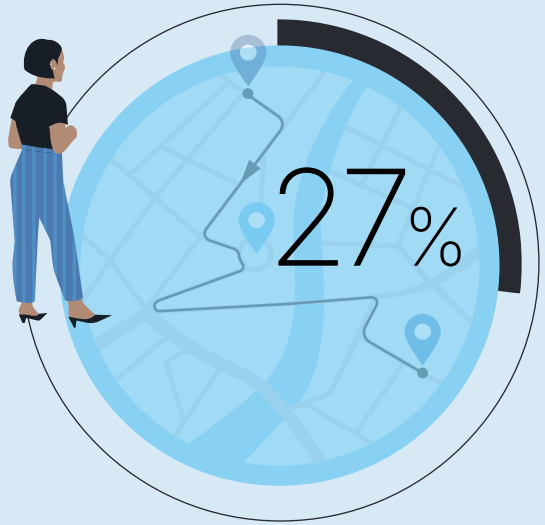
Duración de la carrera profesional

Los próximos años serán un periodo disruptivo en el que se crearán 69 millones de nuevos puestos de trabajo y se eliminarán 83 millones.[1] A nivel mundial, se prevé que las habilidades requeridas cambien en un 50% para 2030 (desde 2016), y se espera que la IA generativa acelere este cambio hasta un 68%.[2]

La mayoría de los trabajadores se enfrentan a este periodo de cambio sin un plan. Mientras que el 69% de los líderes creen que sus empleados tienen un plan de carrera, solo el 27% de los empleados están de acuerdo.[3] A medida que aumenta el potencial de las brechas de habilidades, la planificación de la carrera y el desarrollo profesional serán cada vez más importantes.

La durabilidad de la carrera implica adquirir las habilidades, la mentalidad y los conocimientos necesarios para ser un miembro comprometido y productivo de la población activa, de forma continua. La durabilidad de la carrera profesional se basa en cinco pilares principales: las competencias duras, las competencias blandas, las competencias tecnológicas aplicadas, el conocimiento institucional y la agilidad o mentalidad de crecimiento. Las competencias tecnológicas aplicadas permiten a los trabajadores comprender la tecnología disponible en la actualidad para realizar su trabajo de forma más eficiente.[4]





En una era de cambios acelerados, sólo 27% de los trabajadores afirma tener un plan de carrera.[3]

Implicaciones Laborales

Aumentar la durabilidad de la carrera profesional de una población laboral, especialmente en las habilidades tecnológicas aplicadas que facilitan la transformación digital, aumentará su importancia en la segunda mitad de la década de 2020. **Los empleadores están mayoritariamente alineados en este punto, con una mayoría (61%) que afirma que la transformación digital es una parte importante de su planificación estratégica de RH y que la formación del personal para aprovechar la IA en sus funciones es una prioridad absoluta.[5]** Sin embargo, los líderes deben asegurarse de que esta sensibilización se traduce en iniciativas tácticas de mejora de las competencias y llega a los empleados individuales en forma de planes de carrera claros y programas de adquisición de habilidades.

[1] WEF [2] Microsoft [3] Right Management [4] Eightfold AI [5] ManpowerGroup Q1 2024 Employment Outlook Survey



TENDENCIA 11

Ciberseguridad para el futuro

En 2024, el impacto económico promedio de un solo ciberataque exitoso creció un 10% con respecto al año anterior, alcanzando la cifra récord de 4.8 millones de dólares.[1]

Nuestra sociedad también se enfrenta a retos sin precedentes para hacer frente a las necesidades energéticas y a las alteraciones tecnológicas relacionadas con el clima. Las aplicaciones basadas en IA requieren especialmente una cantidad desmesurada de energía, y es probable que el aumento de fenómenos climáticos adversos, como huracanes e incendios forestales, ponga a prueba los límites del ancho de banda y la capacidad de recuperación de la tecnología actual y provoque más escasez y cortes.

A medida que aumentan la frecuencia y los costos de las interrupciones tecnológicas, resulta cada vez más difícil encontrar el talento adecuado. Por ejemplo, en 2024, la escasez mundial de talentos en ciberseguridad aumentará hasta los 4 millones.[2] A pesar de la incertidumbre económica mundial en 2024, el 76% de los empleadores de TI de todo el mundo seguirán teniendo dificultades para encontrar los talentos de TI calificados que necesitan.[3]

76%



A medida que crecen las amenazas cibernéticas en el mundo, el 76% de los empleadores de TI dicen que están luchando para encontrar el talento calificado que necesitan.[3]

Implicaciones Laborales

A raíz de las interrupciones relacionadas con CrowdStrike en el verano de 2024, que tuvieron un impacto negativo de 5,400 millones de dólares en las empresas Fortune 500, los líderes empresariales comprenden la importancia crítica de un soporte informático y una seguridad cibernética especializados.[4] Sin embargo, también saben que encontrar el talento informático adecuado es más fácil decirlo que hacerlo. **Trabajar con socios globales de confianza como Experis para ampliar la formación, la búsqueda de talentos y la subcontratación puede colmar las lagunas de competencias y ayudar a las organizaciones a sobrevivir en un mundo que actualmente depende demasiado de sistemas frágiles.**

[1] IBM [2] WEF [3] ManpowerGroup 2024 Global Talent Shortage [4] Fortune

TENDENCIA 12

Institucionalizar la Innovación

La Innovación Institucionalizada (II) se refiere al uso rutinario e integrado de estrategias empresariales en el contexto de una organización establecida y aprovechando sus recursos.

La mayoría de los CEO's (62%) cree que tendrá que reescribir su estrategia empresarial para innovar y triunfar en el futuro.[1] De hecho, casi la mitad (45%) de los directivos cree que su empresa no será viable dentro de 10 años si sigue por el camino actual.[2]

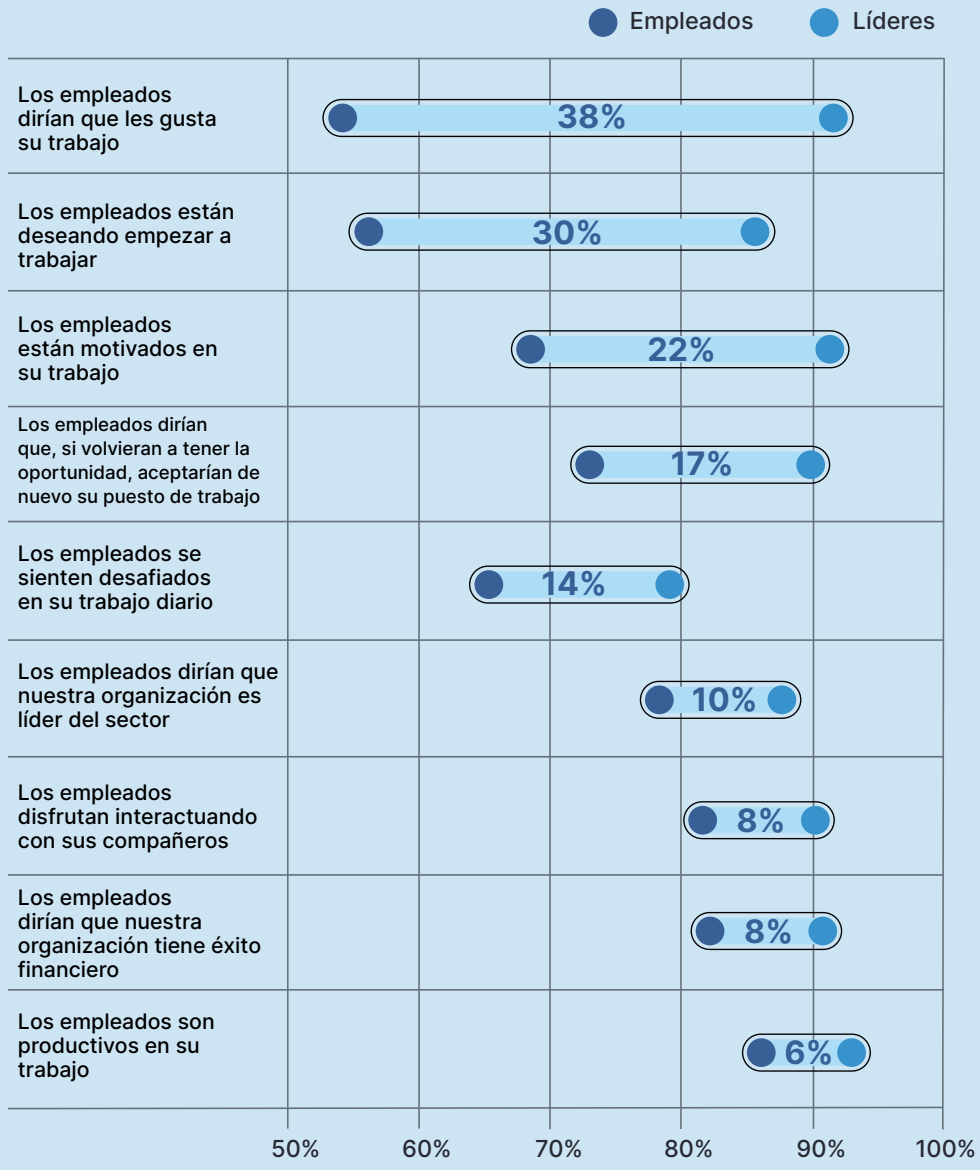
Las organizaciones de éxito empiezan con la II creando un comité dedicado a idear un nuevo proceso o servicios innovadores al mes dedicando "tiempo a la experimentación" en la jornada laboral de los empleados. A medida que las organizaciones se preparan para integrar eficazmente la II, es importante no olvidar lo básico. En un estudio reciente, el 83% de los directivos creía que su plantilla estaba plenamente comprometida, pero sólo el 48% de los empleados estaba de acuerdo.[3]

Implicaciones Laborales

Institucionalizar la Innovación es posible en todo tipo de organizaciones, y podemos aprender mucho de las que van por delante. **Por ejemplo, Microsoft pasó de una jerarquía centrada internamente a la promoción de empleados individuales, lo que aumentó el compromiso.[4]** En lugar de un enfoque exclusivamente interno, Microsoft buscó activamente múltiples asociaciones estratégicas (por ejemplo, OpenAI) para acelerar sus planes de II.

[1] IBM [2] PwC [3] Right Management [4] Harvard Business Review

Los innovadores deben superar las dificultades para comprometerse



Acelerar el Cambio Global



Transformación verde de las empresas



Incertidumbre Geopolítica



Fuerza del empleador



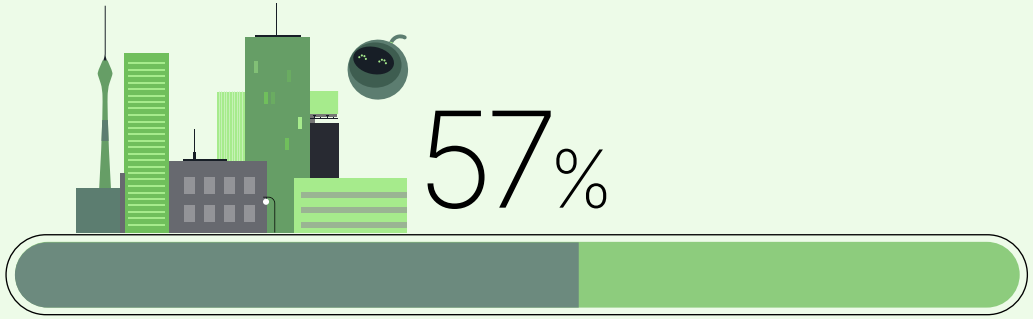
La constante en un futuro incierto: la escasez de talento

TENDENCIA 13

Transformación verde de las empresas

La creciente demanda de medidas para hacer frente al cambio climático por parte de consumidores, inversionistas y responsables políticos está acelerando la necesidad de una transformación ecológica de las empresas, que creará hasta 30 millones de nuevos puestos de trabajo de aquí a 2030.[1]

En funciones clave como la fabricación, las TI y las operaciones, los empleadores estiman que más de la mitad (57%) de las competencias cambiarán para adaptarse a las mejores prácticas sostenibles desde el punto de vista medioambiental.[2] Desafortunadamente, la mayoría (91%) de los empleadores afirman que no disponen del talento calificado que necesitan para alcanzar sus objetivos de sostenibilidad.[3]



Los empleadores estiman que más de la mitad de las competencias necesarias para la fabricación, las TI y las operaciones cambiarán a medida que continúen con la transformación ecológica de sus empresas.[2]







Implicaciones Laborales

La sostenibilidad en toda la organización requiere una integración generalizada de las estrategias de “lo verde primero” y un cambio en la forma de realizar el trabajo. Es comprensible que los trabajadores no entiendan cómo sus capacidades se traducen en carreras lucrativas en sectores emergentes o en funciones ecológicas en sus organizaciones actuales.

Los empleadores deben aprovechar las tecnologías basadas en la inteligencia artificial para planificar una fuerza de trabajo ecológica y realizar una auditoría de competencias para adecuar a los empleados actuales y futuros a las funciones ecológicas. Deben emprenderse iniciativas de mejora y reciclaje de las competencias a gran escala para subsanar las carencias detectadas, y los empleadores deben orientar continuamente a sus trabajadores sobre cómo pueden y deben integrarse los componentes ecológicos en las funciones existentes.

[1] WEF [2] ManpowerGroup Q1 2024 Employment Outlook Survey [3] ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey

TENDENCIA 14

Incertidumbre Geopolítica

En 2024, las tensiones geopolíticas eclipsaron a la inflación y se convirtieron en la principal preocupación de los bancos centrales y los fondos soberanos. La posibilidad de que los conflictos en curso dificulten el comercio y aumenten la fragmentación geopolítica y el proteccionismo se encuentran entre las principales preocupaciones.[1] Desde un punto de vista logístico, las organizaciones no pueden contar con cadenas de suministro confiables o modelos operativos globales existentes cuando se interrumpen los sistemas globales de transporte, diplomacia y salud. De hecho, más de un tercio de los directores generales (38%) afirman haber cancelado planes de negocio específicos debido al riesgo político.[2]

El Total Workforce Index™ de ManpowerGroup mide el impacto de la creciente incertidumbre geopolítica en los mercados laborales de todo el mundo. Los mercados clave de Oriente Medio se vieron especialmente afectados en 2024, con puntuaciones reducidas en disponibilidad de fuerza de trabajo, eficiencia de costos, regulación y productividad laboral.[3]



"En las conversaciones que mantenemos con responsables políticos y empresariales de todo el mundo, es evidente que nos encontramos en una época de rápidos cambios: persiste la incertidumbre geopolítica, la tecnología sigue avanzando y las normas económicas siguen reescribiéndose tras la pandemia."

– Jonas Prising, Director Ejecutivo, ManpowerGroup

Implicaciones Laborales

Aunque este período de inestabilidad es difícil, **también ofrece a las organizaciones dispuestas a asumir riesgos calculados la oportunidad de hacer crecer sus negocios y apoyar a sus trabajadores en tiempos turbulentos.** Además, los empleadores pueden hacer frente a su propia escasez de mano de obra y, al mismo tiempo, ayudar a los desplazados por conflictos geopolíticos. Por ejemplo, a través de alianzas con TENT y Welcome.US, ManpowerGroup ha ayudado a encontrar oportunidades de empleo a más de 30,000 refugiados procedentes de zonas devastadas por la guerra.

[1] WEF [2] EY [3] 2024 Talent Solutions Total Workforce Index™

TENDENCIA 15

Fuerza del empleador

A medida que los mercados laborales se enfriaban en todo el mundo en 2024, el equilibrio de poder en la mayoría de las industrias -especialmente en los empleos de cuello blanco- comenzó a pasar de los empleados a los empleadores.[1]

La mayoría de los empleadores (65%) de todo el mundo cree que el equilibrio general de poder está actualmente a su favor. La mayoría está de acuerdo en que tienen más poder que los trabajadores en lo que respecta al salario (65%), el lugar de trabajo (66%) y la flexibilidad horaria (59%).[2] En consecuencia, muchos de ellos están intensificando la aplicación de políticas de Recursos Humanos nuevas o ya existentes. Por ejemplo, muchas organizaciones, como Amazon, exigen ahora la asistencia obligatoria en persona de todos los empleados.[3]



Implicaciones Laborales

Aunque la actual relación de fuerzas favorece a los empleadores, es importante que los líderes encuentren el equilibrio adecuado. A medida que la Reserva Federal de EE.UU. y el Banco Central Europeo empiecen a recortar los tipos de interés, es probable que la recuperación de los mercados laborales ofrezca más oportunidades a los empleados descontentos con su empresa actual. Los empresarios que «jueguen demasiado su mano» corren el riesgo de aumentar los gastos de rotación cuando los mercados laborales se recuperen.

Las empresas que sepan escuchar a sus empleados estarán mejor posicionadas para triunfar en ese contexto. En concreto, podrían organizar reuniones periódicas con los líderes, crear grupos de afinidad y prestarles apoyo, y utilizar una plataforma de experiencia de los empleados para encuestarlos periódicamente y aprovechar los datos para determinar la opinión general de los trabajadores.

Además, los gobiernos de todo el mundo están intensificando sus iniciativas de protección de los empleados, aumentando los salarios mínimos, aplicando legislación sobre equidad, como la transparencia salarial, y fomentando el apoyo a las actividades sindicales. Los empleadores deben estar atentos para mantenerse al día y cumplir las nuevas normativas.

[1] Forbes [2] ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey [3] CNBC

TENDENCIA 16

La constante de un futuro incierto: la Escasez de Talento



Todas nuestras previsiones de este año viven a la sombra de la escasez mundial de talento. A pesar de la persistente incertidumbre económica, el 74% de las empresas de todo el mundo afirman tener dificultades para encontrar el talento que necesitan.[1] La automatización y las tecnologías basadas en la IA no ofrecerán el alivio inmediato que muchos esperan, ya que estos sistemas requieren una supervisión humana considerable para funcionar con eficacia. En este punto, más de la mitad de los empleadores (55%) cree que la IA crea empleo y prevé que aumentará sus necesidades totales de personal.[2]



de las empresas de todo el mundo tienen dificultades para encontrar el talento especializado que necesitan.[1]

Implicaciones Laborales

A medida que la población activa envejece y el crecimiento demográfico se desacelera en las economías avanzadas, la reducción de la fuerza laboral y la escasez de talento serán una constante. Sin embargo, hay motivos para el optimismo. **Más de dos tercios (68%) de los puestos de trabajo de más rápido crecimiento en LinkedIn no existían hace 20 años.[3]** La transición verde ya ha creado 4.5 millones de nuevos puestos de trabajo en Europa.[4] Si estas tendencias continúan, la pregunta para los empleadores pasará de "¿Y si lo hacemos mal?" a "¿Y si lo hacemos bien, pero no tenemos el talento calificado que necesitamos?."

El futuro del trabajo será la innovación, ya que los empleadores deben competir para atraer y retener un talento cualificado cada vez más escaso. **Explora nuestra investigación anual ManpowerGroup Escasez de Talento Global para aprender más sobre la magnitud del desafío en todos los países y sectores.**

[1] ManpowerGroup 2025 Talent Shortage Study [2] Experis [3] LinkedIn [4] European Commission

Experiencia global para navegar por el futuro del trabajo

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), la empresa líder global en soluciones de fuerza de laboral, ayuda 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 calificado mientras encontramos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia gama de industrias y habilidades.

Nuestra familia de marcas expertas - Manpower, Experis y Talent Solutions - crea mucho más valor para candidatos y clientes en más de 70 países y territorios, y lo ha hecho durante más de 75 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad - como el mejor lugar para trabajar para Mujeres, Inclusión, Igualdad y Discapacidad, y en 2024 ManpowerGroup fue nombrada una de las Empresas Más Éticas del Mundo por 15ª vez - lo que confirma nuestra posición como la marca de referencia para el talento más demandado. Para más información, visite manpowergroup.com.pe

Aviso Legal sobre declaraciones prospectivas

Este informe contiene afirmaciones de carácter prospectivo, incluidas las relativas a la demanda de trabajo en determinadas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso e impacto de la IA en el mercado laboral mundial. Los acontecimientos o resultados reales pueden diferir materialmente 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 Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. (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.

Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions® ManpowerGroup®

© ManpowerGroup 2025