



La Era de la Adaptabilidad :

Liderando una fuerza de trabajo moderna y sostenible

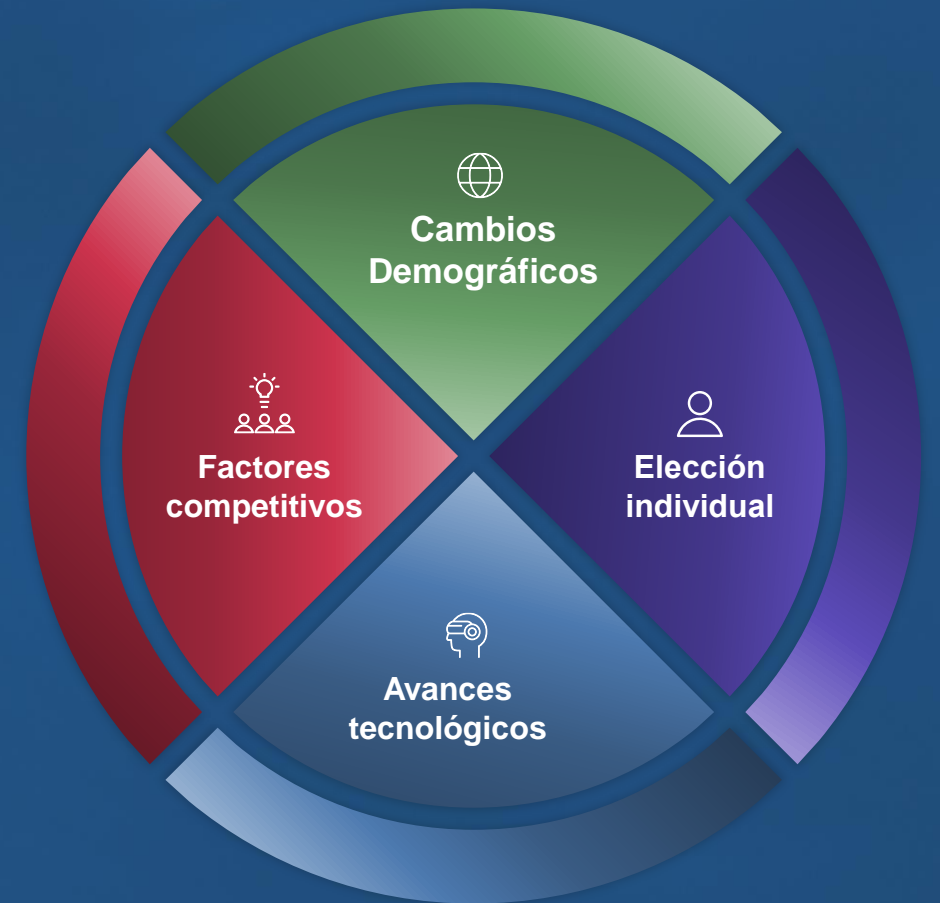
Informe sobre tendencias laborales 2024

Lo que encontrarás en este informe:

Llevamos más de 10 años haciendo un seguimiento de CUATRO FUERZAS clave que influyen en el futuro del trabajo:

- **Cambios demográficos**
- **Avances tecnológicos**
- **Factores competitivos**
- **Elección individual**

Para 2024, identificamos 14 TENDENCIAS que aportan PERSPECTIVAS tanto desde el punto de vista del empleado como del empresario.



Tendencias de la Era de la Adaptabilidad

Cambios Demográficos



- **Tendencia 1:**
Superar la brecha generacional mediante la reconversión y mejora estratégica de las habilidades
- **Tendencia 2:**
Por qué la mano de obra actual y futura será femenina
- **Tendencia 3:**
DEIP: como parte de la innovación y la creatividad
- **Tendencia 4:**
El talento de las personas inmigrantes como canal crítico

Adopción de Tecnología



- **Tendencia 5:**
Poner a las personas en el centro de la IA
- **Tendencia 6:**
La IA creará más empleo del que destruirá
- **Tendencia 7:**
La paradoja de la productividad: navegar entre el potencial humano y la tecnología avanzada

Impulsores de la competencia



- **Tendencia 8:**
Una transición ecológica impulsada por las personas
- **Tendencia 9:**
El mandato del directivo: dominar la transformación continua
- **Tendencia 10:**
Onshore vs. Nearshore vs. Offshore
- **Tendencia 11:**
Equilibrio salarial

Elecciones Individuales

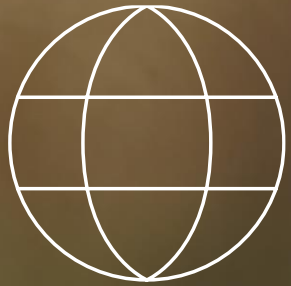


- **Tendencia 12:**
La economía del “yo”
- **Tendencia 13:**
La Generación Z marca el futuro de la cultura en el lugar de trabajo
- **Tendencia 14:**
Personalización: Adaptar la experiencia del empleado a las necesidades individuales

En el dinámico paisaje del lugar de trabajo moderno, los cambios están remodelando los cimientos de **cómo definimos el trabajo**. La convergencia de los avances tecnológicos, la conectividad global y un tejido socioeconómico en rápida evolución ha desenterrado una ola de fuerzas transformadoras, creando un nexo en el que chocan la innovación y la adaptación.

Está surgiendo un **"nuevo pacto empleador-empleado"** a medida que las funciones tradicionales se reequilibran y reinventan ante cambios y oportunidades sin precedentes. La creatividad, la colaboración y la flexibilidad son fundamentales para un futuro y un lugar de trabajo prósperos a medida que la sostenibilidad, la digitalización y la automatización reconfiguran nuestra forma de trabajar.





Aprovechar las Reservas de Talento

Fomentar la continuidad de la fuerza laboral

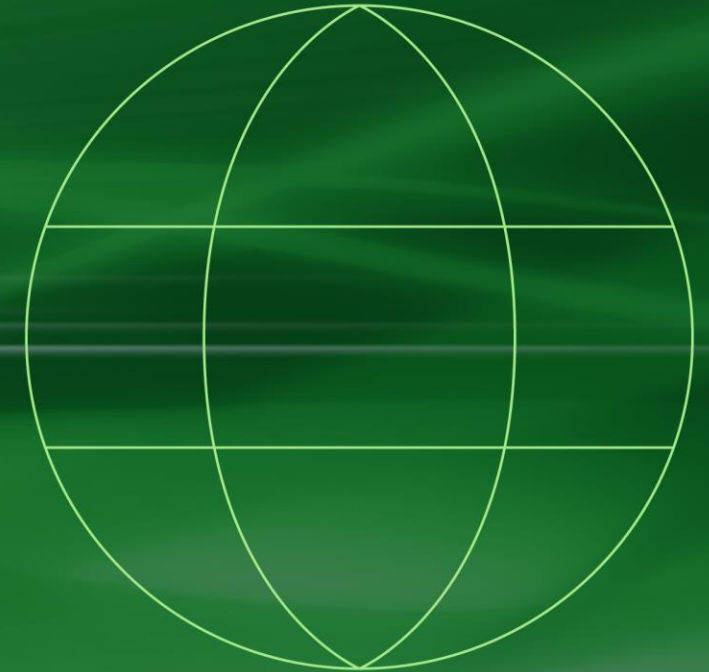
Cambios demográficos

A pesar de la afluencia de trabajadores de la Generación Z, las plantillas siguen envejeciendo en todo el mundo. Los países desarrollados se enfrentan a una creciente escasez de talento a medida que se jubilan los empleados con más experiencia.

Las organizaciones deben aprovechar las reservas de talento sin explotar, entre ellas:

- **Empleados veteranos:** Ofrecer reciclaje y horarios flexibles para retener y reincorporar a los trabajadores maduros.
- **Retornados/cambios de carrera:** Permitir la reconversión de la transición mediante programas rápidos de mejora de las cualificaciones.
- **Empleados con menos experiencia tradicional:** Considerar candidatos con alto potencial y habilidades blandas transferibles.

La reconversión de los empleados existentes y nuevos de diversos orígenes fomenta la continuidad de la mano de obra. Conservar el conocimiento institucional también ayuda a la gestión multigeneracional.



| Tendencia 1 |

Superar la brecha generacional mediante la reconversión y la mejora estratégica de las habilidades

En todo el mundo, las organizaciones se enfrentan a un desequilibrio cada vez mayor entre los trabajadores de la Generación Z que se incorporan rápidamente a la plantilla y los empleados con más experiencia que la abandonan. En 2030, la **Generación Z** constituirá el **58%** de la población activa; al mismo tiempo, las tendencias demográficas revelan un rápido envejecimiento de las plantillas en los mercados desarrollados.

Esta brecha demográfica cada vez mayor plantea retos de talento: la pérdida generacional de conocimientos de los **baby boomers** que se jubilan, la **generación Z** que busca competencias actualizadas que combinen lo técnico y lo interpersonal, y los trabajadores a mitad de carrera que necesitan reciclarse para desempeñar nuevas funciones.

La reconversión profesional y la tutoría ayudan a reducir las diferencias de talento entre generaciones. Los programas de formación cruzada pueden permitir a la generación Z y a los empleados veteranos transferir los conocimientos. Ofrecer tutorías, asignaciones flexibles y nuevas oportunidades de aprendizaje ayuda a retener a los trabajadores maduros. Permitir que el talento a mitad de carrera recapacite para funciones adyacentes mantiene la productividad de la organización.



- En Europa, la proporción de población mayor de 65 años está aumentando en todos los Estados miembros de la Unión Europea (UE).
- Aproximadamente uno de cada cinco estadounidenses de 65 años o más (19%) trabajaba en 2023, casi el doble que hace 35 años.

En 2050, 1 de cada 4 personas de Asia y el Pacífico tendrá más de 60 años.



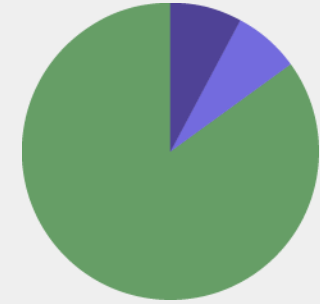
Fuente: [UNFPA Asia and the Pacific](#)

| Tendencia 2 |

Por qué la mano de obra actual y futura será femenina

A raíz de la pandemia, millones de mujeres abandonaron la **población activa**, algo de lo que se creía que tardaría décadas en recuperarse. Sin embargo, en sólo tres años, los niveles de empleo femenino han vuelto a los niveles anteriores a la pandemia. A escala mundial, **la tasa de participación de las mujeres** en el mercado laboral es ligeramente superior al 50%.

El **grupo de mujeres de 25 a 54 años** ha alcanzado máximos históricos en la tasa de actividad. Este grupo de edad ha iniciado nuevas carreras, ha abogado por mejores salarios y prestaciones y ha aprovechado las oportunidades que ofrece el trabajo a distancia. A pesar de estos avances, urge garantizar que las mujeres estén plenamente representadas en las listas de candidatos a puestos de crecimiento.



- 8%** de las mujeres quieren **trabajar totalmente a distancia**
- 7%** de las mujeres quieren **trabajar plenamente**
- 85%** de las mujeres **quieren autonomía** para elegir lo que más les conviene

Fuente ManpowerGroup - [What Women Want \(At Work\)](#)

- Las mujeres representan [la mitad de la población activa mundial](#), pero ocupan menos de un tercio de los puestos directivos y de liderazgo.
- A pesar de la escasez de talento tecnológico, las mujeres [representan menos de un tercio de la fuerza de trabajo](#) mundial en empleos relacionados con la tecnología.

DEIP: catalizador de la innovación y la creatividad

El fomento de la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIP) han pasado de ser un imperativo moral a convertirse en una estrategia empresarial básica. Las empresas que adoptan la DEIP se están dando cuenta de tres ventajas clave:

- **Aumento de la innovación:** Los equipos diversos aportan perspectivas más amplias y liberan la creatividad. Las organizaciones que abogan por la inclusión reflejan mejor la diversidad de los clientes, lo que aumenta su relevancia en el mercado.
- **Magnetismo del talento:** Los mejores talentos de hoy en día dan cada vez más prioridad a la inclusión en el lugar de trabajo a la hora de elegir un puesto. Las empresas percibidas como poseedoras de culturas laborales diversas y equitativas tienen una ventaja competitiva a la hora de atraer a empleados calificados. La equidad y la pertenencia fomentan la retención, ahorrando costes de rotación.

Los datos muestran que las culturas laborales que mantienen la diversidad garantizan la equidad, promueven la inclusión y cultivan el sentido de pertenencia y están mejor posicionadas para afrontar los nuevos retos de la era moderna.



Las empresas con **altos niveles de diversidad** tienen un **39%** más de probabilidades de superar a sus homólogas con menor representación de la diversidad.

Fuente: [Diversity Matters Even More](#) - McKinsey

- Existe una [brecha de percepción](#). Mientras que el 68% de los directivos afirma que su empresa ofrece un entorno inclusivo, solo el 36% de sus empleados está de acuerdo.

| Tendencia 4 |

El talento de las personas inmigrantes

Hoy en día, los empresarios se enfrentan a una gran demanda de mano de obra con una oferta insuficiente de talento nacional. Este déficit de cualificaciones cada vez mayor obliga a adoptar enfoques de contratación innovadores y a ampliar las fuentes de talento. Muchos reconocen ahora el potencial de las reservas de talento de inmigrantes y emigrantes de todo el mundo.

Las multinacionales con visión de futuro lideran el abastecimiento de competencias a escala mundial, aplicando las mejores prácticas de inclusión que acogen a candidatos internacionales. Sus plantillas laborales representan mejor los diversos valores y perspectivas de los clientes, impulsando una innovación superior.

Aunque la contratación global por sí sola no puede resolver por completo los déficits inmediatos de talento, permite a los empleadores acceder a competencias en las que la demografía y las preferencias laborales coinciden. La integración exitosa de estos equipos multiculturales crea ventajas sostenibles, aliviando la escasez de talento ahora y cosechando beneficios adicionales a largo plazo.

"La automatización, la migración y los cambios en la población en edad de trabajar están remodelando los mercados laborales de Europa, Oriente Medio y África. No faltan oportunidades según lo que se necesite y dónde se busque".

- **Marceline Beijer**
Global Brand Leader RPO Talent Solutions & Senior Vice President, EMEA



- Los [5 principales mercados](#) para encontrar talento calificado son Estados Unidos, Australia, Israel, Singapur y Reino Unido.
- El [51% de los consumidores europeos](#) afirma que es más probable que compre a una empresa que contrate activamente a personas refugiadas.



Avances Tecnológicos

La tecnología como un poderoso aliado

Avances tecnológicos

A medida que la IA evoluciona a un ritmo acelerado, la experiencia nos dice que la tecnología ha demostrado ser un poderoso aliado, que aumenta las capacidades humanas en lugar de sustituirlas. Aprovechar el potencial de la IA para impulsar el crecimiento y el aumento de la productividad exigirá que las empresas den prioridad a las personas.

Al embarcarnos en nuevas formas de trabajo, nos enfrentamos a un doble reto: **los lugares de trabajo deben digitalizarse, pero también humanizarse**. El objetivo debe ser permitir que las personas conecten con los demás, establezcan relaciones significativas e innoven y cumplan de forma creativa y ética, incluso cuando la tecnología impregne su trabajo.

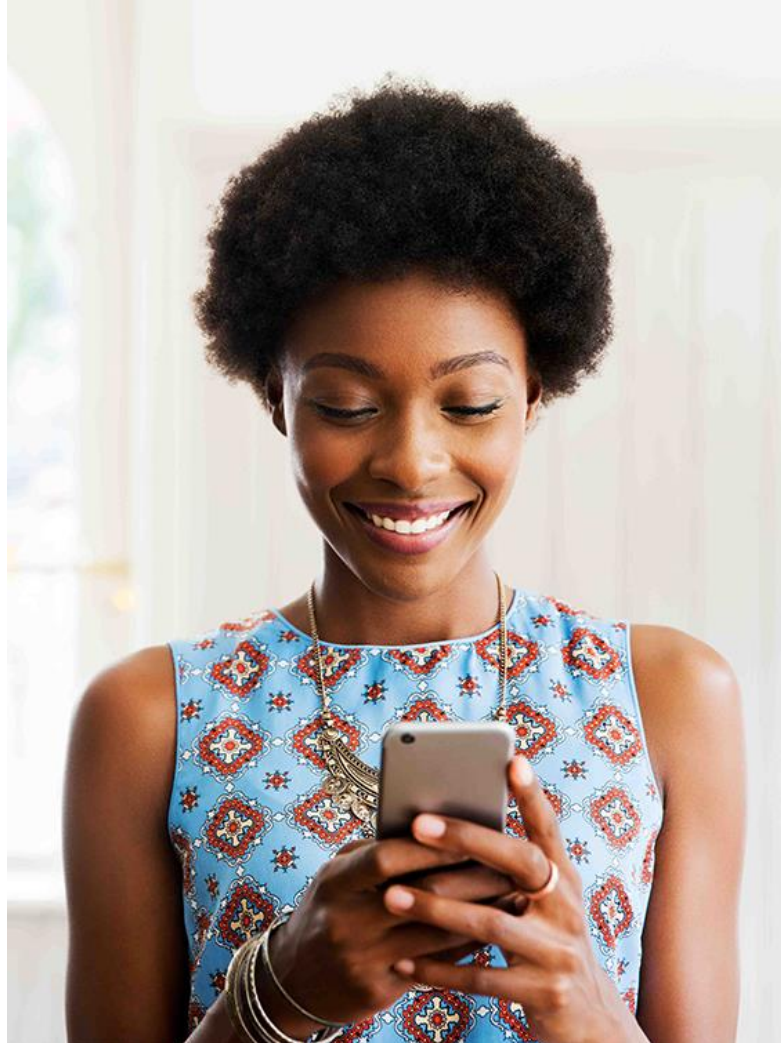


| Tendencia 5 |

Poner a las personas en el centro de la IA

El auge de la IA ya está transformando el lugar de trabajo. En respuesta, las principales empresas y gobiernos están a la vanguardia, siendo pioneros en métodos innovadores que sitúan a las personas en el centro del diseño y la implementación de sistemas de IA, enfoques que incorporan directamente las necesidades, capacidades, habilidades y bienestar de los trabajadores.

El papel fundamental de las personas en la configuración responsable de la IA es ahora evidente. Y los marcos políticos deben evolucionar para apoyar este principio central: los propios trabajadores pueden y deben ayudar a dirigir la trayectoria de la transformación de la IA.



Alrededor de **seis de cada diez** estadounidenses creen que la IA tendrá un gran impacto en los trabajadores en general, pero sólo el 28% cree que tendrá un gran efecto en ellos personalmente.

Fuente: [AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think](#) – Pew Research Center

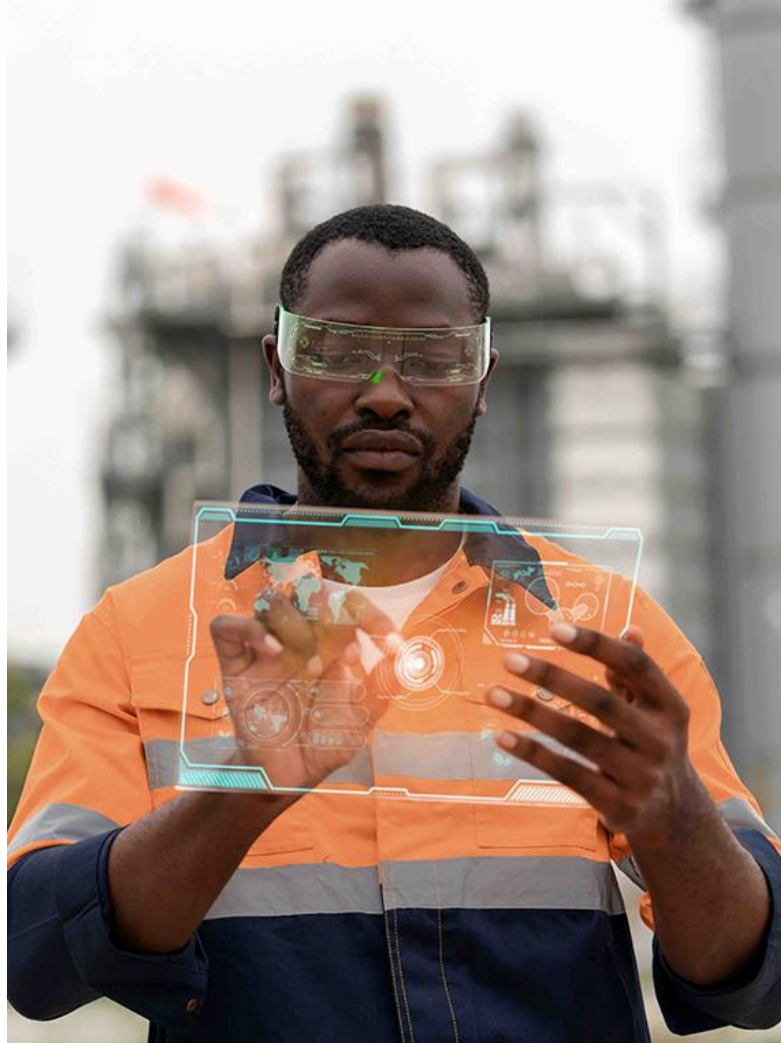
- Las empresas prevén una [rotación del 23% de los puestos de trabajo](#) en los próximos cinco años, entre la creación de nuevas funciones y la reducción de otras.

| Tendencia 6 |

La IA creará más empleo del que destruirá

Los avances tecnológicos crean oportunidades para que las personas realicen un trabajo más significativo, siempre que tengan las habilidades adecuadas.

A medida que las empresas aprendan a adaptarse y cambiar junto con la IA, los seres humanos impulsarán el futuro del trabajo, ya que mejorarán sus competencias y aprenderán a trabajar con las tecnologías modernas, no contra ellas. Las personas deben cambiar sus perspectivas para ver **la IA como una oportunidad de aumentar** sus conocimientos técnicos y sus capacidades profesionales.



Las organizaciones identifican los **tres principales retos** a la hora de considerar puestos de trabajo que requieren habilidades de IA:

Formación de personal para aprovechar la IA en sus funciones



Encontrar trabajadores calificados



Definir las funciones que pueden aprovechar la IA



Fuente: [Q1 2024 ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

- Casi [3 de cada 4 organizaciones](#) (71%) están actualmente o planean activamente utilizar IA conversacional en su proceso de contratación.
- [La mayoría de los empleadores](#) (58%) cree que la IA y la RV tendrán un impacto positivo en el personal de su organización en los próximos dos años.

La paradoja de la productividad: navegar entre el potencial humano y la tecnología avanzada

Las empresas que buscan liberar la productividad deben centrarse primero en encontrar la combinación adecuada de personas y tecnología, mejorar la cultura del lugar de trabajo y desarrollar el liderazgo. El aumento del trabajo a distancia y el consiguiente repunte de la productividad parecía ser la respuesta.

El crecimiento de **la IA se anuncia como el nuevo motor principal de la productividad**. Sin embargo, su impacto dependerá en gran medida de la reacción de la sociedad ante la nueva tecnología de IA y de su adopción. En la actualidad, cuanto más avanzamos tecnológicamente como sociedad, más disminuye la productividad.



El 87% de los trabajadores afirma ser productivo en el trabajo, pero sólo el 12% de los directivos está de acuerdo.



Fuente: [Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong?](#) - Microsoft

- Los empresarios de todo el mundo consideran que el desarrollo profesional (40%), la claridad de metas y objetivos (37%), la cultura de trabajo positiva (36%), la eficiencia tecnológica (24%), la comunicación y la colaboración (22%) y la adopción de tecnología (20%) son factores de productividad más importantes que la colaboración en persona (19%).



Impulsores de la competencia

Navegar por la intersección de lo ecológico, la tecnología y la innovación

TIRES CONDITION

FRONT LEFT

39

REAR LEFT

40

FRONT RIGHT

40

REAR RIGHT

38

CAR CONDITION

SCANNING

WARNINGS FOUND



OPEN PROJECT

TASK BOARD

OVERVIEW

SETTINGS

Impulsores de la competencia

En medio de la incertidumbre económica y la intensificación de la competencia por el talento, las organizaciones deben tomar medidas decisivas para atraer y retener a los mejores talentos al tiempo que avanzan en sus compromisos de sostenibilidad. Hoy en día, los empleados buscan cada vez más un propósito y un significado en su trabajo, acuerdos flexibles que se integren en su estilo de vida, oportunidades para desarrollar continuamente nuevas habilidades, un salario justo por un trabajo justo y un liderazgo que se preocupe por algo más que los beneficios. Hoy en día, las organizaciones deben demostrar su postura en cuestiones sociales, políticas y medioambientales para destacar.

Invirtiendo en las personas y comunicando sus valores y compromisos, las empresas pueden obtener una ventaja competitiva.



| Tendencia 8 |

Una transición ecológica impulsada por las personas

La transición ecológica continúa y el impacto en las personas, la prosperidad y los resultados están ocupando un lugar central. Invertir en las personas no es sólo una opción; es una necesidad. A medida que **aumenta la demanda de empleos ecológicos**, las empresas necesitan trabajadores con las capacidades necesarias para ejecutar estrategias de balance cero en todas las funciones empresariales.

Los candidatos tienen muy en cuenta el comportamiento medioambiental de una empresa antes de aceptar una oferta de trabajo. **El 62% de los trabajadores** comprueba la reputación medioambiental de una empresa. La **actuación clara** en cuestiones medioambientales (**60%**) es ahora un factor decisivo para muchos a la hora de elegir entre oportunidades de empleo.



60%

de los trabajadores afirman que quieren que los empresarios tomen medidas claras y visibles para abordar los problemas medioambientales.

Fuente: ManpowerGroup Green Workforce Survey, October 2023

- La [transformación mundial de las empresas ecológicas](#) será la principal creadora de empleo en los próximos cinco años.
- En el último año, el [49 % de los consumidores de todo el mundo optaron por pagar más por productos sostenibles](#). La Generación Z es la primera en demostrar una fuerte preferencia por la sostenibilidad: el 75 % de los individuos de esta generación afirma que, a la hora de comprar, la sostenibilidad es más importante que las marcas.

| Tendencia 9 |

El mandato del directivo: dominar la transformación continua



La pandemia supuso un curso intensivo, ya que los directivos pasaron de la noche a la mañana al liderazgo a distancia. Ahora que la inteligencia artificial, la automatización y la sostenibilidad reconfiguran el trabajo, recae en los directivos la responsabilidad de guiar una transformación que dé prioridad a las personas. A medida que aumentan los requisitos de competencias ecológicas y digitales, los directivos deben motivar a su personal al tiempo que alivian los temores en torno al desplazamiento.

Los directivos son quienes dirigen el cambio organizativo. Deben mantener el compromiso, la inclusión y el bienestar en medio de los cambios en los modelos de trabajo, las necesidades empresariales y las expectativas de los empleados.

Ahora encabezan las iniciativas de mejora de las habilidades para que personas de todos los niveles participen en el futuro del trabajo. Los altos directivos entienden que el cambio tiene éxito cuando lo tiene su gente.

"Hay que tener una visión a largo plazo del talento y un enfoque más sostenible de la gestión del potencial humano. Todos estamos muy centrados en el corto plazo, y ése es el riesgo". - Tomas Chamorro-Premuzic, Director de Innovación, ManpowerGroup

El 55% de los líderes empresariales encuestados prevén que las inversiones en **la transformación ecológica** de las empresas y en la gobernanza medioambiental, social y ambiental (ESG) superarán a la tecnología y a otras megatendencias **como principales creadoras de empleo en los próximos cinco años.**



Se espera que la transición genere **hasta 30 millones de nuevos empleos verdes** en todo el mundo de aquí a 2030.

Fuente: [Future of Jobs Report](#) - World Economic Forum

| Tendencia 10 |

Onshore vs. Nearshore vs. Offshore

Mientras la economía mundial sigue recuperándose, persisten algunos retos, como el aumento de la sostenibilidad, la volatilidad de la demanda, la interrupción del transporte marítimo, la falta de recopilación eficaz de datos y la fluctuación de los costos del combustible.

Las empresas deben prepararse ahora para futuras perturbaciones creando **diversas redes de proveedores y comunidades de talento.**

En respuesta a la creciente incertidumbre geopolítica y al aumento de los salarios en algunos países en desarrollo, el **53% de los fabricantes** afirma haber deslocalizado operaciones en los últimos 24 meses.



Fuente: [Why global industrial supply chains are decoupling](#) - EY

- Para aumentar su resistencia, [los fabricantes están trasladando parte de la producción de China a otros países de la región APAC](#), como Vietnam, Malasia, Bangladesh, India y Taiwán.
- Casi [la mitad \(48%\) de las empresas](#) afirman tener mayor presión para mejorar la sostenibilidad en la cadena de suministro.

El equilibrio salarial

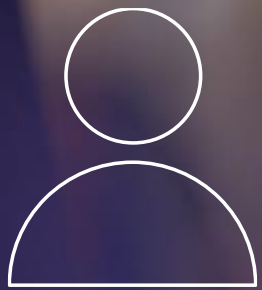
En la actualidad, la incertidumbre económica impide a casi una cuarta parte de los trabajadores (23%) conseguir el empleo que desean. Las personas cambian de trabajo con menos frecuencia, lo que obliga a las empresas a encontrar la mejor manera de lograr un equilibrio adecuado entre salarios suficientemente atractivos para atraer talento y mantener un crecimiento rentable.

Con una remuneración justa por un trabajo justo como principal motor de la productividad, un tercio de todos los trabajadores (31%) desea que los directivos comprendan mejor los retos financieros que afectan a su trabajo. Además de **augmentar los salarios**, las empresas también deben encontrar otras formas de **seguir siendo competitivas y retener el talento calificado** proporcionando autonomía, flexibilidad y un trabajo orientado a un objetivo.

Los **salarios son un 15% más altos para los nuevos trabajadores** que para los existentes

ManpowerGroup Real-Time Data, U.S.





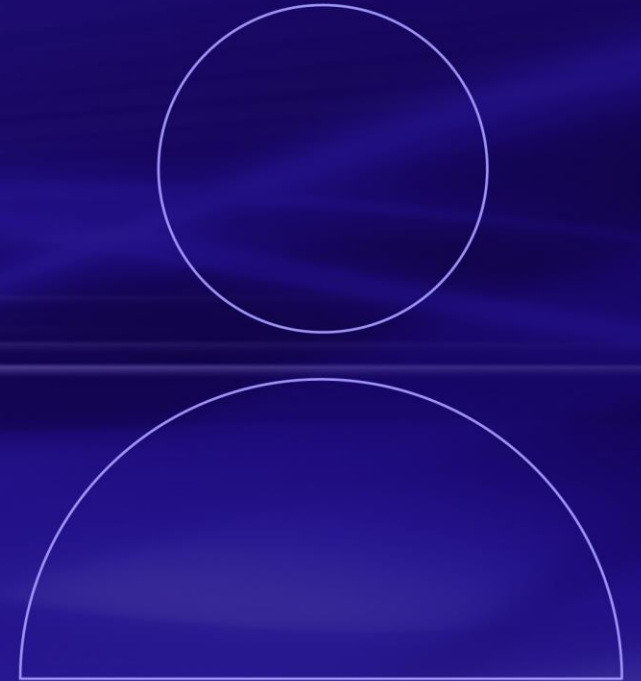
Elección individual

El auge del consumismo profesional

Elección individual

En torno al "consumo del trabajo", ha surgido una nueva relación empleador-empleado en la que la gente espera "**consumir**" trabajo de forma muy parecida a como lo hacen con otros aspectos de la vida: en sus propios horarios y de maneras adaptadas a sus necesidades individuales.

Al igual que los consumidores eligen productos y servicios que se adaptan a su estilo de vida, los trabajadores quieren ahora dedicarse a organizaciones comprometidas con sus carreras, su bienestar y alineadas con sus valores personales. Las organizaciones deben adaptarse a esta mano de obra que desea una mayor flexibilidad, personalización y alineación con sus prioridades personales, ya que las personas buscan un empleo que les permita integrar su trabajo a la perfección con el resto de sus vidas.



| Tendencia 12 |

La economía del “Yo”

Al igual que los consumidores de la "economía del yo", los trabajadores de hoy buscan flexibilidad y autonomía a la hora de priorizar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Los candidatos señalan que las ventajas laborales más deseables son una semana laboral de cuatro días (64%), la posibilidad de elegir la hora de entrada y salida (45%) y la flexibilidad para trabajar desde casa si es necesario (35%).

Muchas empresas abogan por la vuelta al trabajo de oficina en persona, pero cada vez hay más distancia entre las expectativas de los empleados y los deseos de los empresarios.



- Ocho de cada 10 directores de recursos humanos (CHRO) de empresas incluidas en la lista Fortune 500 no tienen previsto reducir la flexibilidad del trabajo a distancia en los próximos 12 meses.
- A medida que el crecimiento del trabajo a distancia difumina las fronteras entre el hogar y el trabajo, cada vez más países se plantean leyes sobre el "derecho a la desconexión", que protegen a los empleados de la obligación de responder a comunicaciones de trabajo fuera del horario laboral habitual.

Casi 1 de cada 5 (18%) consideraría **un salario menor** a cambio de una **mayor conciliación de la vida laboral y familiar.**



Fuente: [What Workers Want: From Surviving to Thriving at Work](#) - ManpowerGroup

| Tendencia 13 |

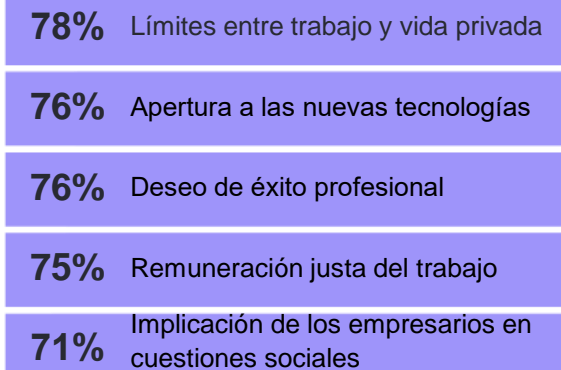
La Generación Z marca el futuro de la cultura en el lugar de trabajo

El futuro del trabajo está cambiando ante nuestros ojos, desde las expectativas de los trabajadores y las formas de trabajar hasta la demografía. Muy influenciada por la **Generación Z, la actual "revolución cultural"** y la nueva jerarquía ponen la salud mental en primer plano, y a los líderes y directivos en el punto de mira.

Las organizaciones que sigan el ritmo de los cambios culturales en torno al bienestar y creen entornos psicológicamente seguros y flexibles tendrán más posibilidades de atraer y retener el talento.



El **93%** de los empleados de todo el mundo afirman que se han visto influidos por compañeros de la **Generación Z** en lo que respecta a las siguientes tendencias en el lugar de trabajo:



Fuente: [Edelman Trust Barometer](#)

- **Sólo el 15%** de la **Generación Z** afirma que su salud mental o bienestar actual es excelente.

Personalización: Adaptar la experiencia del empleado a las necesidades individuales

La personalización al nivel del consumidor ha entrado en el lugar de trabajo. Los empleados esperan y exigen una mayor personalización en todos los ámbitos, desde los beneficios hasta la formación en habilidades impulsada por IA, pasando por la trayectoria profesional a medida y las oportunidades de desarrollo para las fortalezas e intereses personales.

Las empresas con visión están utilizando el análisis y procesos de retroalimentación para personalizar la experiencia del empleado. Desde programas de incorporación personalizados hasta módulos de formación en habilidades a la medida, pasando por algoritmos de selección de prestaciones que ofrecen recomendaciones personalizadas.

Los programas de aprendizaje personalizado adaptados para reducir la escasez de competencias existentes podrían **aumentar el PIB mundial en 6,5 billones de dólares** de aquí a 2030.

Fuente: [Generative AI and the future of work in America](#) - McKinsey

Las [plataformas que utilizan IA y aprendizaje automático identifican las habilidades e intereses](#) de cada empleado para proponer planes de promoción profesional alineados con sus aptitudes sin dejar de cumplir los objetivos empresariales.

Las [tareas laborales pueden personalizarse en función del estilo de trabajo individual](#) y los patrones de productividad, configurando el futuro del trabajo en tiempo real.



- El **60% de los empleados de la Generación Z** esperan que les ofrezcan desarrollo profesional personalizado, con mentores formados y planes de progresión transparentes adaptados a los objetivos personales.



Mirando al futuro: El futuro del trabajo

El mundo laboral está cambiando más rápido que nunca. Los **cambios demográficos, los avances tecnológicos, los factores competitivos y la elección individual** crean tanto retos como oportunidades para los empleadores. Sin embargo, hay una constante: **las mega tendencias**, como la IA, la automatización, la deslocalización y la transformación ecológica de las empresas, seguirán acelerándose.

Acerca de nosotros

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 búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión del talento que les permita triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones cada año, proporcionándoles talento calificado 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 2023 ManpowerGroup fue nombrada una de las Empresas Más Éticas del Mundo por 14ª vez, lo cual confirma nuestra posición como la marca de elección para el talento en demanda.



[Para conocer más, visita: www.manpowergroup.com.py](http://www.manpowergroup.com.py)

