



The Great Realization:

Tendencias aceleradas, urgencia renovada

Una mirada al panorama laboral 2022



ManpowerGroup®

LAS TENDENCIAS QUE IMPULSAN LA TRANSFORMACIÓN NO SON NUEVAS, PERO SÍ URGENTES

Los mercados laborales son dinámicos y cambian por diferentes motivos: algunos cíclicos, otros estructurales y, como hemos visto recientemente, también como resultado de la pandemia. Creemos que la mayoría de las anomalías relacionadas con la pandemia son transitorias, pero el momento de una nueva normalidad es incierto.

- **Esta recuperación es diferente a cualquier otra que hayamos visto:** la demanda de habilidades está en niveles récord en muchos mercados con niveles de desempleo aún altos mientras que la participación de la fuerza laboral se estanca.
- **El crecimiento económico desigual continúa** con algunos mercados recuperándose bien mientras que otros se quedan atrás, obstaculizados por las variantes del COVID-19, las tasas de vacunación y los desafíos hacia una cadena de suministro previamente hipereficiente.
- **La experimentación con nuevos modelos de trabajo se ha extendido**, ya que el trabajo híbrido y remoto (anteriormente "teletrabajo") han aumentado la flexibilidad y lo seguirán haciendo hasta el 2022.
- **Los empleadores continúan buscando soluciones de fuerza laboral flexibles y estratégicas** con el fin de satisfacer la fuerte demanda de bienes y servicios actuales y para la creación de valor sostenible a largo plazo.

“La recuperación de la contratación posterior a la pandemia que ha estado en marcha durante algún tiempo, continuará cobrando impulso en 2022 y los empleadores predicen una fuerte demanda de talento en sectores clave”- Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO.

La gran realización:

TENDENCIAS ACELERADAS, URGENCIA RENOVADA

TENDENCIA 1 La reinviención del trabajo por los trabajadores

TENDENCIA 2 Estabilidad mental priorizada

TENDENCIA 3 El desacoplamiento del trabajo y el hogar

TENDENCIA 4 La cultura importa

TENDENCIA 5 El surgimiento de la voz y el activismo

TENDENCIA 17 De cero neto a positivo neto

TENDENCIA 18 Gestión Estratégica del Talento

TENDENCIA 19 Las empresas emergen como las más confiables

TENDENCIA 20 Nueva definición de riesgo y resiliencia



**Lo que los
trabajadores
quieren**
de lo básico a la
pertenencia



**Escasez de
talento**
de las promesas al
progreso

PANORAMA
LABORAL 2022



**Reinicio de las
compañías**
de lo reactivo a lo
proactivo



**Aceleración de
la tecnología**
de la digitalización a
la adopción digital

TENDENCIA 6 La escasez de habilidades está impulsando la creatividad de los empleadores

TENDENCIA 7 El fin de la era generacional

TENDENCIA 8 De la She-Cession a la She-Covery

TENDENCIA 9 Progreso DEIP, No promesas

TENDENCIA 10 El futuro del trabajo debe funcionar para las familias

TENDENCIA 11 Hiperconectando fortalezas humanas

TENDENCIA 12 De la digitalización a la adopción a gran velocidad

TENDENCIA 13 Nuevo amanecer de la tecnología sostenible

TENDENCIA 14 IA para la diversidad y la equidad

TENDENCIA 15 Ganancias salariales pagadas por el crecimiento de la productividad

TENDENCIA 16 Análisis inteligente de personas



LO QUE LOS TRABAJADORES QUIEREN

De sobrevivir a triunfar en el trabajo



81% esperan tomar programas de capacitación de sus empleadores para ayudar a mantener las habilidades actualizadas.

El poder de la gente está en alza

La gente quiere que los empleadores ofrezcan más, que prioricen el bienestar y el propósito al mismo tiempo que brindan factores de higiene ocupacional que incluyen flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones de trabajo y desarrollo de habilidades. Muchos también esperan una postura más fuerte sobre cuestiones socioeconómicas: los valores compartidos son importantes.

Fuente: 2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee

TENDENCIA #1



Lo que los Trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

LA REINVENCIÓN DEL TRABAJO POR LOS TRABAJADORES – FLEXIBILIDAD, UBICACIÓN Y PROPÓSITO

La elección individual estará al alcance de muchos, no solo de unos pocos. Las personas de todos los roles, desde la línea de producción hasta la oficina en el hogar, exigirán flexibilidad, salarios justos y más autonomía como norma, redefiniendo lo "esencial" para el trabajo y para los trabajadores.

Un mayor enfoque en una agenda impulsada por valores, líderes empáticos y una cultura de confianza se convertirá en un beneficio neto para atraer y retener talento e involucrar a equipos remotos. Prevalecerá la propuesta de valor del empleado.

LOS 3 FACTORES DE FLEXIBILIDAD LABORAL MÁS IMPORTANTES:

- Posibilidad de elegir las horas de inicio y finalización (45%)
- Más días de vacaciones (36%)
- Tener opciones de trabajo completamente flexibles (35%)

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



49% de los trabajadores se cambiaría de organización para mejorar su bienestar.

Fuente: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Lo que los Trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

BIENESTAR MENTAL PRIORIZADO – MÁS VALE PREVENIR QUE CURAR

Se priorizará cada vez más la aptitud mental, ampliando exponencialmente la salud y la seguridad tradicional. Un movimiento de masas para romper el estigma del silencio requerirá que los empleadores sean explícitos sobre su mayor deber de cuidar la salud mental, así como la riqueza, la empleabilidad y el bienestar.

Espere crecientes llamados a la acción sobre formas de prevenir el agotamiento, construir resiliencia y aumentar la aptitud mental.



3 de cada 10 trabajadores quieren más días de salud mental para prevenir el agotamiento.

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021





Lo que los Trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

EL DESACOPLAMIENTO DEL TRABAJO Y EL HOGAR CONTINÚA

Los modelos de trabajo híbrido y el trabajo sin ataduras tienen más demanda que nunca, ya que las personas tienen la intención de conservar el lado positivo de la pandemia y remodelar su nuevo mundo laboral: equilibrar el hogar y el trabajo, valorando la flexibilidad, la interacción, la colaboración y la conexión humana de una manera que funcione para ellos.

La paradoja híbrida continuará mientras practiquemos y perfeccionemos la flexibilidad que funciona para todos. Los Directores de Recursos Humanos se enfrentan al próximo gran desafío al reinventar la contratación, la incorporación y el bienestar de los empleados para el nuevo mundo laboral digital.



4 de cada 10 quieren poder elegir qué días trabajan de forma remota y tener la flexibilidad de cambiar esos días cada semana.

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

TENDENCIA #4

3 de cada **4** trabajadores quieren sentirse motivados y apasionados por su trabajo.

7 de cada **10** creen que el trabajo que realizan es importante y quieren que sus contribuciones sean reconocidas por la gerencia.

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Lo que los Trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

LA CULTURA IMPORTA: LA HERRAMIENTA DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN QUE COME A LA ESTRATEGIA PARA EL DESAYUNO

El mayor enfoque en remodelar la cultura de la empresa para generar confianza, retener equipos remotos y energizar el **Employee Experience** requerirá una propuesta de valor para los empleados que brinde un sentido de propósito y bienestar, además de un liderazgo empático para un mundo digital.

En esta era de escasez de talento, los mejores empleadores se darán cuenta de primera mano que si no invierten en la cultura de la empresa ni la hacen evolucionar, tendrán dificultades para ejecutar su estrategia y necesitarán prepararse para perder talento a manos de empresas que sí lo harán.



Lo que los Trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

EL ASCENSO DE LA VOZ Y EL ACTIVISMO

Las demandas más fuertes de aumento de salarios, trabajo flexible, beneficios más amplios y acción climática se están impulsando a través de las redes sociales, con o sin sindicatos.

Los empleados y clientes quieren gastar su tiempo y dinero con organizaciones que actúan como partes interesadas: ciudadanos globales, pilares de la comunidad y guardianes del medio ambiente.

El 64% de los empleados quiere que su trabajo diario ayude a mejorar la sociedad.

2 de cada 3 trabajadores quieren trabajar para organizaciones con valores similares a los suyos.



Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Escasez de Talento

Comprometidos al Progreso



El **69%** de los empleadores no puede encontrar las habilidades que necesita (la necesidad más alta en 15 años).

Cualquiera Que Tenga Talento, Tiene Futuro

La escasez de talento se ve reflejada debido a los cambios demográficos como: la reducción de las tasas de natalidad, la movilidad de fronteras y el aumento de la jubilación adelantada.

Es momento de volvernos mas creativos, mejorar nuestras habilidades y conservar a empleados valiosos.

Fuente: ManpowerGroup Talent Shortage Survey 2021



Escasez de Talento

| Lo que los Trabajadores quieren | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

LA ESCASEZ DE HABILIDADES ESTÁ IMPULSANDO LA CREATIVIDAD DE LOS EMPLEADOS.

- La revolución de las habilidades se encuentra en pleno apogeo. El récord de escasez de talento, el aumento de los salarios y la carrera por aprender nuevas habilidades, significan que los mercados laborales están en constante movimiento.
- La mejora de competencias y actualización de conocimientos se convertirá en un tema no negociable para los individuos y las organizaciones, ya que las funciones siguen requiriendo más habilidades que antes, con una mayor demanda de capacidades tanto tecnológicas como humanas.
- Los empleadores incrementarán su creatividad y dominarán el arte de la flexibilidad - para atraer, conservar y mejorar las habilidades.

El 58% de los empleados necesitarán nuevas habilidades para hacer su trabajo.

Fuente: [Gartner](#)

Más del 30% de las empresas planean aumentar los salarios para atraer y retener talento.

1 de cada 5 empleadores planea ofrecer más beneficios, como vacaciones adicionales.

Fuente: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021





Escasez de Talento

| Lo que los Trabajadores quieren | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

EL FIN DE UNA ERA GENERACIONAL NO MÁS BOOMERS, MILLENNIALS O GEN Z?

Personas de todas las edades exigirán aún más personalización y menos etiquetas, así como enfrentamientos entre sí.

Los trabajadores más jóvenes van a dominar la fuerza laboral y, a medida que la inflación aumente y los ahorros disminuyan, es probable que los entusiastas de la pandemia vuelvan a impulsar el auge del trabajo por encargo de líneas generacionales.



Las personas menores a **35 años** conformarán el **75%** del campo laboral para el **2030**.

Fuente: Deloitte



TENDENCIA #8



Escasez de Talento

| Lo que los Trabajadores quieren | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

DESDE SHE-CESSION HACIA SHE-COVERY

El cierre de la brecha de género se ha frenado con la salida de las mujeres de la fuerza de trabajo a un ritmo acelerado.

Los sectores típicamente dominados por mujeres (educación, salud y hospitalidad) coinciden con el crecimiento de la tecnología, la logística y las ventas donde las mujeres son poco representadas.

A medida que las mujeres obtienen cada vez más títulos universitarios, producen más logros y con mejores notas que los hombres en STEM. Serán los reclutadores quienes ofrezcan opciones como flexibilidad y rendimiento sobre el presentismo para atraer y conservar a los mejores y más brillantes, todo ello mientras se impulsa la agenda de habilidades y crecimiento.



51% de las mujeres son **menos optimistas** acerca de las perspectivas de su **carrera** que antes de la pandemia y el **57%** **planea dejar su trabajo actual en aproximadamente 2 años.**

Fuente: [Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021](#)



Escasez de Talento

| Lo que los Trabajadores quieren | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

PROGRESO DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA - NO SOLO PROMESAS

- La continua polarización en cuanto a política, raza, identidad y edad significa que se requerirá cada vez más a las organizaciones para que tomen posturas en problemas sociales.
- Todas las partes interesadas, reguladores, clientes y empleados esperarán aún más transparencia en torno a los avances, no solo a los compromisos.
- Las organizaciones deberán actuar visiblemente en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para que todos puedan beneficiarse de la recuperación económica, los avances tecnológicos y la justicia climática.

Más del **30%** de las **compañías** ya implementa programas de **capacitación** en **D&I**.

1 de cada **5** planea implementarlos en los próximos **6 meses**.



Fuente: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021

TENDENCIA #10



Cerca de **1** de cada **4** empleados buscan trabajos que ofrezcan beneficios como licencia de paternidad.

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Escasez de Talento

| Lo que los Trabajadores quieren | Aceleración Tecnológica | Reinicio de las Compañías

SENTIDO Y SENSIBILIDAD: EL TRABAJO DEL FUTURO DEBE FUNCIONAR PARA LAS FAMILIAS

Repensar en el futuro del trabajo implica darle el mismo nivel de importancia a la familia y el cuidado, así como a la tecnología, la robótica y el aprendizaje automatizado.

Los empleadores brindarán la flexibilidad de elegir entre desempeño y presentismo para atraer y conservar a los mejores y más brillantes.





Aceleración de la Tecnología

De la digitalización a la adopción digital

Más del 80% de los empleadores han acelerado la digitalización en respuesta al COVID-19.

La Revolución Tecnológica ha avanzado a un gran ritmo

La inversión en la digitalización ha avanzado rápidamente haciendo que los consumidores y empleados esperen que sus vidas y trabajos se faciliten con ello.

Existe un sentido de urgencia de las organizaciones para mejorar las habilidades de las personas, combinar el conocimiento humano y tecnológico para una nueva creación de valor.

Fuente: World Economic Forum Future of Jobs Report



Aceleración de la Tecnología

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reinicio de las Compañías

HUMANOS VS. ROBOTS – FUSIONANDO LA FORTALEZA HUMANA

La tecnología se ha convertido en parte de nuestras vidas. Por esta razón, debemos fortalecer la conexión que existe entre la gente, su trabajo y sus colegas para mejorar la productividad y creatividad.

El aprendizaje automático y los datos de la fuerza laboral permitirán predecir el rendimiento y potencial, uniendo a las personas con oportunidades ideales que les permitirán conocerse a sí mismas mejor que nunca.

Las máquinas inteligentes y la IA permitirán que las personas se especialicen en las fortalezas humanas: en la empatía y la honestidad, el juicio y la creatividad, el entrenamiento, la compasión, etc.



1 de cada 3 organizaciones planea invertir más en tecnología IA, incluido el aprendizaje automático durante el próximo año.

Fuente: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





Aceleración de la Tecnología

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reinicio de las Compañías

CERRANDO EL ABISMO - DE LA DIGITALIZACIÓN A LA ADOPCIÓN A TODA VELOCIDAD

Las tecnologías avanzadas tienen un impacto cada vez mayor en la forma en que las empresas transforman los modelos comerciales, mejoran las experiencias de los clientes y los empleados basándose en los datos. Invertir e implementar en tecnología e innovación es la parte fácil. La información digital por sí sola no es un diferenciador. Las capacidades humanas y la cultura adecuada son clave para la adopción de tecnología, un rápido retorno de inversión y la transformación continua.

1 de cada 5 organizaciones a nivel mundial tiene problemas para encontrar talento tecnológico, incluyendo gerentes de proyecto de TI, desarrolladores de software, analistas de ciberseguridad y especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático.



Fuente: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)

TENDENCIA #13



Aceleración de la Tecnología

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reinicio de las Compañías

UN NUEVO AMANECER EN TECNOLOGÍA SOSTENIBLE

Utilizar la tecnología para reducir las emisiones, transformar las cadenas de suministro y estimular el comportamiento. A medida que los gigantes tecnológicos compitan por ser los primeros en abrir el metaverso, la combinación del mundo digital y físico surgirá como una de las nuevas tendencias más importantes, creando nuevas oportunidades para reimaginar reuniones híbridas y trabajar con un menor impacto ambiental.



1 de cada 3 organizaciones planea desarrollar capacidades internas en e-commerce y plataformas de comercio digital, análisis de big data, cloud computing e IoT.

Fuente: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)

TENDENCIA #14



A pesar de una mayor inversión en tecnologías de IA en la industria, **1 de cada 5 organizaciones no puede encontrar suficientes especialistas en IA y aprendizaje automático para puestos que requieren esta actividad.**

Fuente: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Aceleración de la Tecnología

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reinicio de las Compañías

USO DE LA IA PARA AUMENTAR LA DIVERSIDAD Y REDUCIR LAS DESIGUALDADES

El aumento en la comprensión de la neurodiversidad significa que la inteligencia artificial debe tener un filtro de benevolencia incorporado en el talento diverso, sin filtrar lo atípico. Las organizaciones reconocerán el valor de la combinación de aprendizaje automático y el rendimiento predictivo para que podamos ayudar a las personas a conocerse mejor a sí mismas, trazando un camino de empleabilidad, equidad y aumento de la prosperidad.



Aceleración de la Tecnología

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reinicio de las Compañías

GANAR-GANAR = CUANDO LAS GANANCIAS SALARIALES SON PAGADAS POR EL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Las organizaciones buscan equilibrar los salarios más altos con el crecimiento de la productividad. Y los formuladores de políticas prefieren esta dinámica porque no hay presiones inflacionarias actuales o latentes a medida que se expande el potencial de la economía. La tecnología permitirá producir más con los insumos existentes o producir lo mismo con menos insumos.

IT (23%) y la Manufactura (21%) tendrán cambios de personal importantes debido a mayor inversión en tecnología.



Fuente: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Aceleración de la Tecnología

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reinicio de las Compañías

EL SMART PEOPLE ANALYTICS PERMITIRÁ TOMAR DECISIONES CON PRIORIDAD EN BASE A LA INFORMACIÓN

Proporcionar una experiencia digital escalable y fluida para los empleados requerirá cambios en la infraestructura tecnológica, las prácticas de gestión y los modelos de participación de empleados y clientes. El análisis de los datos de la fuerza laboral y el talento estarán al frente y centro en el aprovechamiento de la información para identificar la aptitud para algún puesto y predecir el rendimiento del potencial. Los empleadores tendrán aún más data para administrar y extraer información a medida que se acelere el aumento del intercambio de datos de los empleados.

Fuente: Harvard Business Review, Ace the Assessment

El 76% de las organizaciones con más de **100** empleados confía en herramientas de evaluación como pruebas de aptitud y personalidad para contratación externa.





Reinicio de las Compañías

De una gestión de la fuerza laboral
estratégica reactiva hacia la proactividad

83% de las
organizaciones
creen que necesitan
mayor **velocidad**
y **agilidad** para
hacer frente al
cambio.

Reinicio de las Compañías

Las empresas se están volviendo cada vez más sofisticadas, transformándose y buscando modelos operativos más ágiles, cadenas de suministro más resistentes, socios y soluciones más ecológicas consolidados en respuesta a la gran competencia, la imprevisibilidad y una mayor transparencia.

Fuente: [Orange Business Services](#)

TENDENCIA #17

2 de cada 3 organizaciones reportan ESG como un enfoque crucial para su organización.



6 de cada 10 empresas vinculan los objetivos ESG para su propósito.

Fuente: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Reinicio de las Compañías

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica

DEL NETO CERO AL NETO POSITIVO

La transparencia en torno al ESG, el auge del capitalismo de las partes interesadas y la convergencia de estándares e informes está creando una mayor urgencia para que las empresas tomen la iniciativa.

Las regulaciones en torno a la acción climática y los compromisos de cero emisiones, son cada vez más comunes, aunque la próxima barrera será el impacto social de las empresas S-A.



TENDENCIA #18



Reinicio de las **Compañías**

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica

OPTIMIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL A TRAVÉS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO

Surgirán nuevos modelos operativos ágiles y prácticas de personas para responder a las transformaciones en el mercado, desde las tecnologías digitales hasta las preferencias cambiantes de los consumidores.

La capacidad de convertir los datos en información significativa será fundamental para gestionar los riesgos del capital humano, incluida la integración responsable de los trabajadores autónomos y contratados.

La consolidación y la resiliencia de los proveedores serán primordiales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo de la fuerza laboral.



68% de las empresas citan “la consolidación de proveedores de personal” como una estrategia de gestión de la fuerza laboral actualmente en su organización.

Fuente: Staffing Industry Analysts (SIA) [2020 Workforce Solutions Buyer Survey](#)



Reinicio de las Compañías

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica

LAS EMPRESAS EMERGEN COMO LAS MÁS CONFIABLES

Los empleadores se convierten en la fuente de información más confiable, por encima del gobierno y los medios. Adoptar una agenda impulsada por valores se convierte en un beneficio neto para atraer y retener talento.

Los empleados exigen cada vez más acciones "empáticas" con expectativas de todos los lados del espectro político de que los directores ejecutivos liderarán el camino. El papel de las empresas seguirá ampliándose en áreas que van desde la defensa de la equidad racial hasta la defensa de los derechos de vacunación y de voto.

7 de cada 10 trabajadores dice que tener líderes en los que se pueda confiar y seguir es importante para ellos.



2 de cada 3 desean trabajar para organizaciones cuyos valores sean los mismos que los suyos.

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Reinicio de las Compañías

| Lo que los Trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica

UNA NUEVA DEFINICIÓN DEL RIESGO Y LA RESILIENCIA

La fragilidad de la cadena de suministro, exacerbada por el clima, la demanda de los consumidores y la escasez de habilidades está volviendo a priorizar el riesgo. Los proveedores singulares y las cadenas de suministro verticales están fuera, lo circular, en red, regional, resiliente y sostenible está de moda.

La resiliencia de la cadena de suministro y consolidación de proveedores tendrá una prima para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo.

Más de la mitad de las organizaciones están considerando evaluar sus cadenas de suministro extendidas (por ejemplo, subcontratistas de terceros) para reducir riesgos. Casi el 40% planea hacerlo en los próximos dos años.

Fuente: [Orange Business Services](#)



LAS SOLUCIONES DE MANPOWERGROUP IMPACTAN EN TODO EL CICLO DE VIDA DEL TALENTO



Consultoría y análisis de la fuerza laboral



Administración de Personal



Recursos de Talento



Gestión de Carrera



Transición de Carrera



Principal atracción de talento.



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup

Visita www.manpowergroup.pe para conocer más