

# Q3<sup>2024</sup>

# Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup



*Perú*



# Resumen Ejecutivo

En la última edición de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup, se preguntó a 40,374 empleadores de 42 países sobre sus intenciones de contratación en el tercer trimestre, su trayectoria de adopción de la IA y los desafíos que enfrentarán en el camino.

## Expectativas locales de Empleo Neto: **25%**

Calculado restando los empleadores que planean reducciones frente a los que planean contratar.\* Disminuyó en un -16% interanual y aumentó en +6 % frente al segundo trimestre del 2024 (19%).

## **62%** de las empresas dijeron que ya

habían adoptado la IA, un aumento del 18% año tras año, aunque los empleadores revelan que el optimismo sobre la IA varía según el impacto en el trabajo.

## Mayor demanda de contratación local:



Servicios de Comunicación



Ciencias de la Vida y la Salud



Finanzas y Bienes Raíces

# Índice



Section 1

Perspectivas de  
empleo para el 3Q



Section 2

Tendencias de  
la fuerza laboral



Section 3

Perspectivas por  
sector



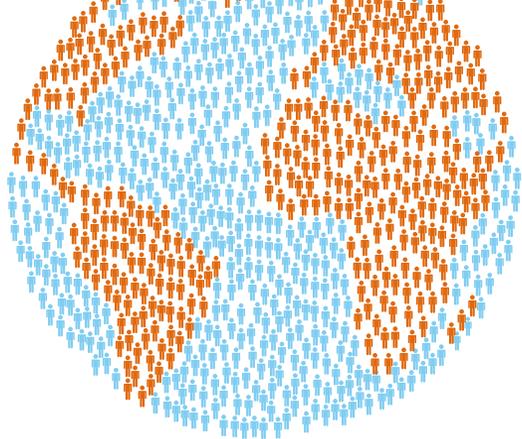
Section 4

Acerca de la  
Encuesta



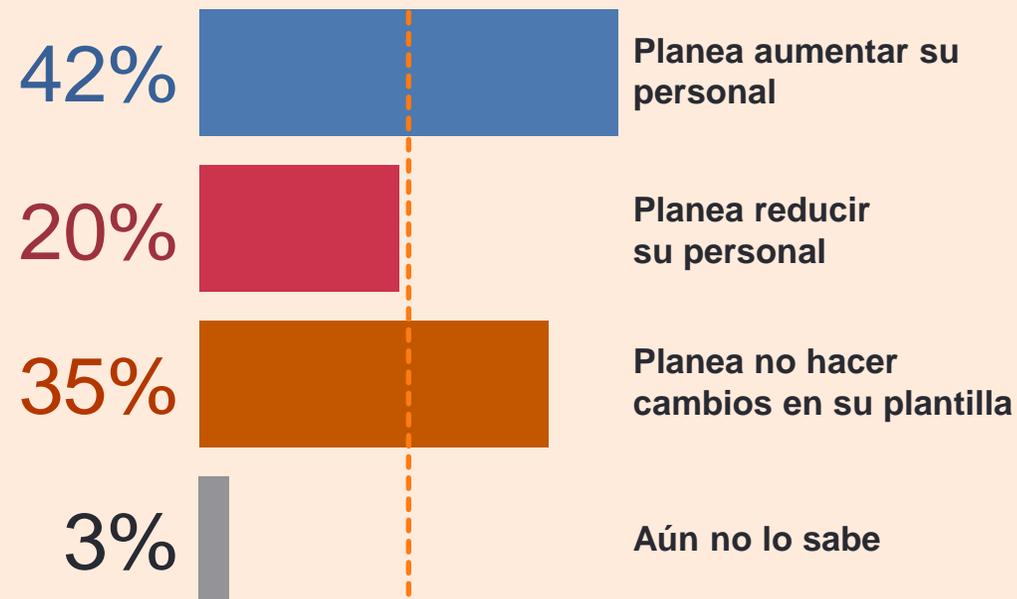
# Perspectivas de empleo para el 3Q





## Expectativa de Empleo Local para el Q3

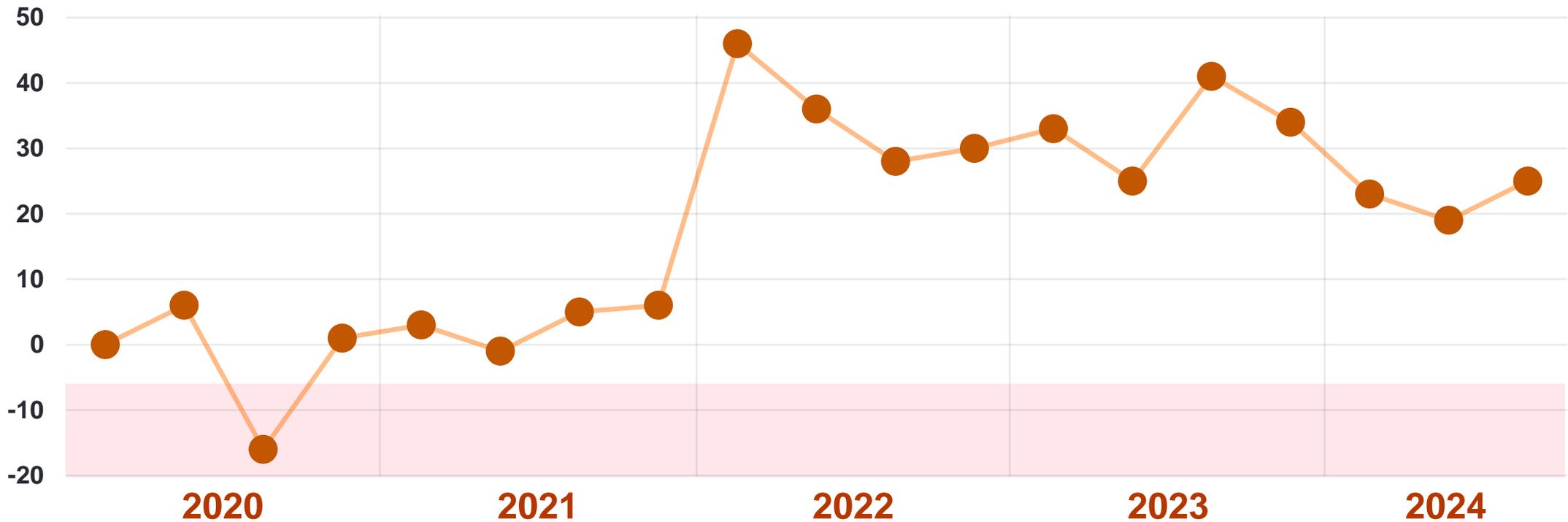
Utilizada internacionalmente como indicador de las tendencias del mercado laboral, la Expectativa Neta de Empleo (NEO, por sus siglas en inglés), calculada restando el porcentaje de empleadores que anticipan reducciones en los niveles de personal de aquellos que planean contratar, ahora se ubica en 25%.





## Cambios con el tiempo

Las perspectivas locales han aumentado un 6% desde el trimestre anterior y han bajado un 16% en comparación con el mismo período del año pasado.



# Expectativas de contratación de julio a septiembre por país

## Ajuste Estacional Empleo Neto Perspectivas (NEO)

 **35%** Costa Rica  
NEO más fuerte

 **22%** Global  
NEO promedio

 **3%**  
Argentina y Rumanía  
NEO más débil

<b>Costa Rica</b>	<b>35%</b>	Alemania	23%	Eslovaquia	15%
Suiza	34%	Irlanda	23%	España	15%
Guatemala	32%	Finlandia	22%	Hungría	14%
México	32%	Noruega	22%	Polonia	14%
Sudáfrica	31%	Austria	20%	Suecia	13%
India	30%	Colombia	20%	Japón	12%
Estados Unidos	30%	Singapur	20%	Grecia	10%
China	28%	Reino Unido	20%	Puerto Rico	8%
Países Bajos	28%	Panamá	19%	Hong Kong	8%
Brasil	27%	Portugal	18%	República Checa	8%
Bélgica	25%	Taiwán	18%	Chile*	7%
Perú	25%	Turquía	17%	Israel	4%
Francia	24%	Italia	16%	<b>Argentina</b>	<b>3%</b>
Canadá	23%	Australia	15%	<b>Rumanía</b>	<b>3%</b>

\* Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados.



# Cambios año tras año por país

## Ajuste Estacional Empleo Neto Perspectivas (NEO)



**+7%** Suiza

Perspectiva más fortalecida



**-6%** Global

Promedio Global



**-27%** Puerto Rico

Perspectiva más debilitada

<b>Suiza</b>	<b>+7%</b>	Sudáfrica	-3%	China	-7%
Austria	+6%	México	-4%	Costa Rica	-8%
Italia	+6%	Noruega	-4%	República Checa	-8%
Eslovaquia	+5%	España	-5%	Portugal	-9%
Taiwán	+3%	Estados Unidos	-5%	Reino Unido	-9%
Bélgica	+2%	Brasil	-6%	Países Bajos	-11%
Francia	+2%	Colombia	-6%	Israel	-12%
Polonia	+2%	India	-6%	Rumanía	-13%
Hungría	+1%	Alemania	-6%	Panamá	-14%
Argentina	+0%	<b>Promedio Global</b>	<b>-6%</b>	Singapore	-14%
Finlandia	-1%	Grecia	-6%	Perú	-16%
Japón	-1%	Suecia	-6%	Australia	-22%
Guatemala	-3%	Turquía	-6%	Hong Kong	-25%
Irlanda	-3%	Canadá	-7%	<b>Puerto Rico</b>	<b>-27%</b>

\* Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados.



# Mejoras de perspectivas más significativas para el tercer trimestre

Los empleadores en 9 países informan una perspectiva de contratación más sólida en comparación con el mismo período del año pasado, debilitándose en 31 y permaneciendo sin cambios en 1.

## Mejoras trimestre tras trimestre



Brasil  
+9%



Italia  
+7%



Portugal  
+7%

## Mejoras año tras año



Suiza  
+7%



Austria  
+6%



Italia  
+6%



Eslovaquia  
+5%



# Expectativas de contratación por tamaño de empresa

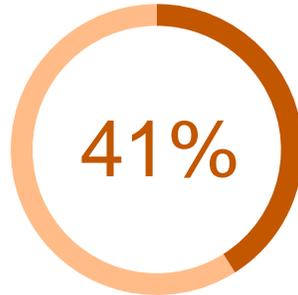
**Menos de 10**  
trabajadores



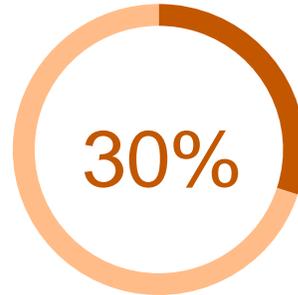
**10 - 49**  
trabajadores



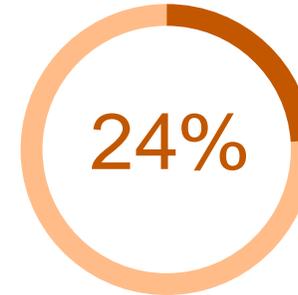
**50 - 249**  
trabajadores



**250 - 999**  
trabajadores



**1,000 - 4,999**  
trabajadores



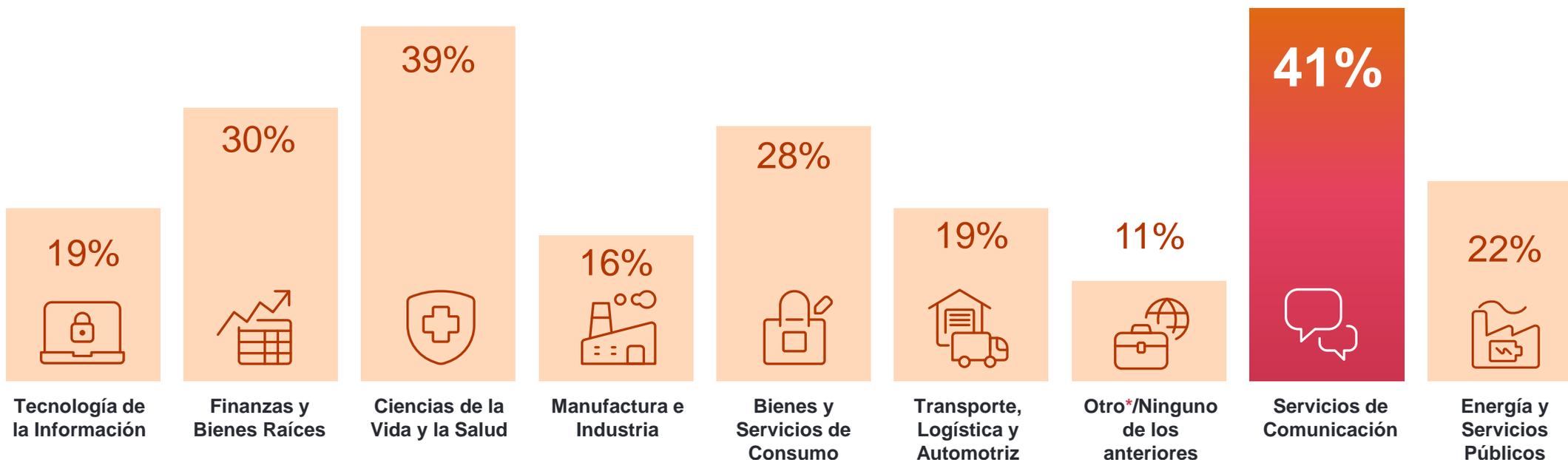
**5,000+**  
trabajadores





# Perspectivas de empleo en sectores industriales clave

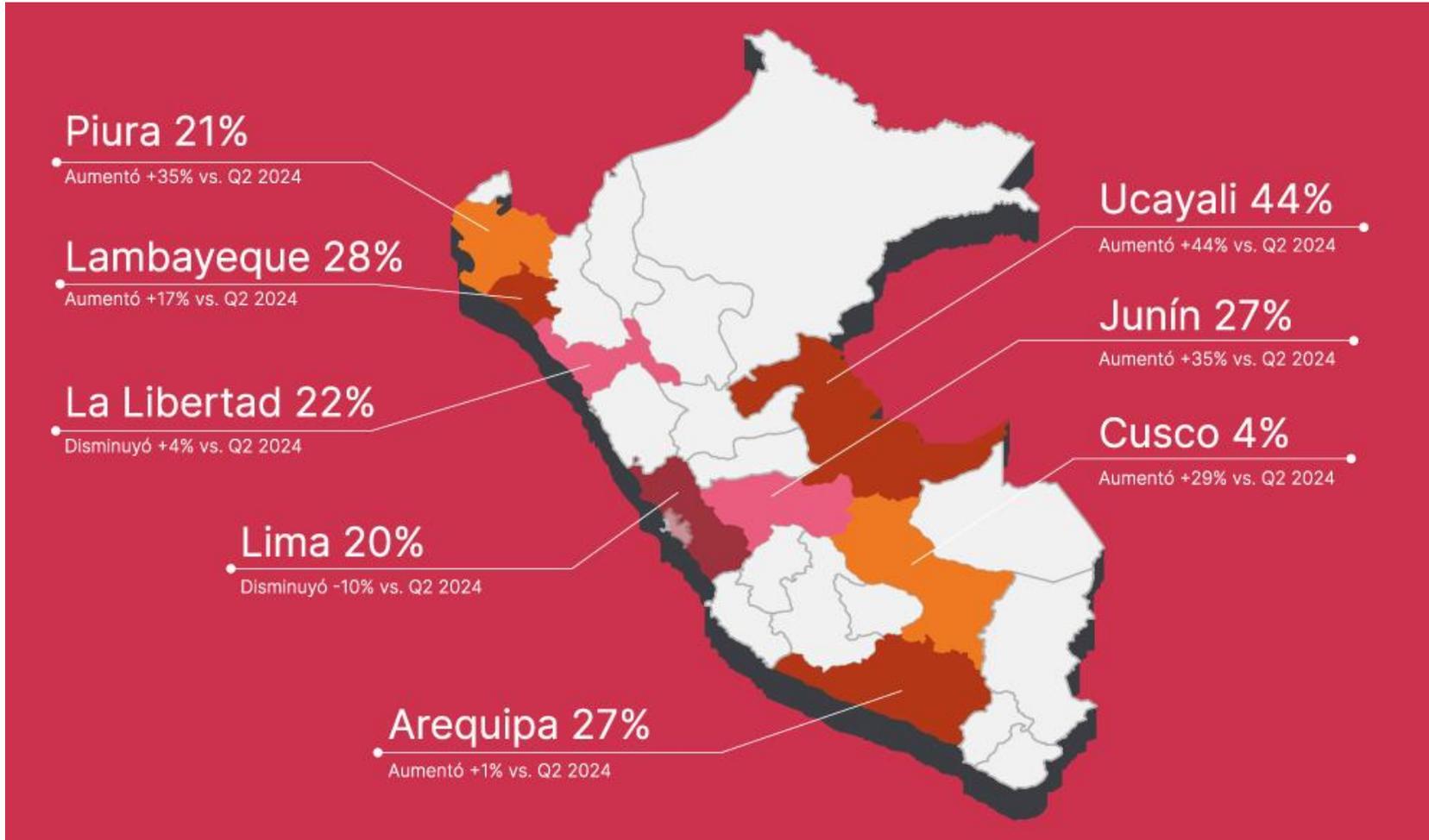
El sector de **Servicios de Comunicación** impulsa la mayor demanda a nivel nacional (41%), seguido del sector de Ciencias de la Vida y la Salud (39%) y Finanzas y Bienes Raíces (30%).



\* Incluye: Gobierno o Servicio Público; Sin fines de lucro/ONG/Caridad/Organización religiosa; otra industria; Subindustria de Otros Transportes, Logística y Automóviles; Instituciones educacionales; Agricultura y Pesca



# Tendencia de contratación por Región 3Q 2024





# Expectativas de Empleo en Europa, Medio Oriente y África

Las expectativas de contratación siguen siendo las más bajas en Europa, Oriente Medio y África (18%), pero se fortalecieron un +2% desde el segundo trimestre del 2024 y se debilitaron un -3% año tras año.

Las perspectivas varían en toda la región, siendo los empleadores más interesados en contratar en Suiza (34%), Sudáfrica (31%) y los Países Bajos (28%). Las perspectivas más débiles se encuentran en Rumania (3%) e Israel (4%).

Las intenciones de contratación más fuertes a nivel mundial para la industria de Energía y Servicios Públicos (66%) las reportan los empleadores en Suiza, Transporte, Logística y Automoción (50%) e Industrias y Materiales (47%) en Irlanda.

## Intenciones de contratación más fuertes



## Intenciones de contratación más débiles



# Expectativas de Empleo en Asia Pacífico



Los gerentes de contratación en los países de Asia y el Pacífico anticipan la segunda perspectiva regional más sólida (23%), una disminución tanto respecto del trimestre anterior (-4%) como en comparación con el mismo período del año pasado (-8%).

India (30%) y China (28%) continúan reportando las perspectivas más sólidas de la región.

Las perspectivas más cautelosas las reportaron los empleadores de Hong Kong (8%) y Japón (12%).



## Intenciones de contratación más fuertes



India

30%



China

28%



## Intenciones de contratación más débiles



Hong Kong

8%



Japón

12%

# Expectativas de Empleo en las Américas



Los empleadores de los 12 países encuestados en América del Norte, Central y del Sur informaron perspectivas de empleo positivas para el tercer trimestre, aunque las intenciones de contratación han disminuido en 3 países trimestre tras trimestre y en 10 en comparación con esta misma época del año pasado.

Los empleadores de Costa Rica (35%), Guatemala (32%) y México (32%) informaron las intenciones de contratación más sólidas en todas las regiones para el tercer trimestre.

Las perspectivas más sólidas a nivel mundial para la industria de TI las reportan empleadores en Guatemala\* (55%) y los EE. UU. (50%), Bienes y Servicios de Consumo (54%) en Guatemala, Servicios de Comunicación (44%) en México y Finanzas y Bienes Raíces (54%) y Salud y Ciencias de la Vida (46%) en Costa Rica.

\*La industria de TI en Guatemala arrojó un tamaño de muestra pequeño en la encuesta del tercer trimestre y estas cifras deben tratarse solo como indicativas.

\*\*Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados.



## Intenciones de contratación más fuertes



Costa Rica  
35%



Guatemala  
32%



México  
32%



## Intenciones de contratación más débiles



Argentina  
3%



Chile\*  
7%



# Tendencias de la fuerza laboral



# Navegando por la adopción de la IA

Más de la mitad (62%) de las empresas peruanas dijeron que ya habían adoptado la IA, incluida la IA conversacional generativa. Se trata de un aumento del 18% en comparación con las respuestas de los empleadores hace un año (44%).



## Inteligencia Artificial (AI)



## IA conversacional generativa



## Aprendizaje automático (ML)



## Realidad virtual



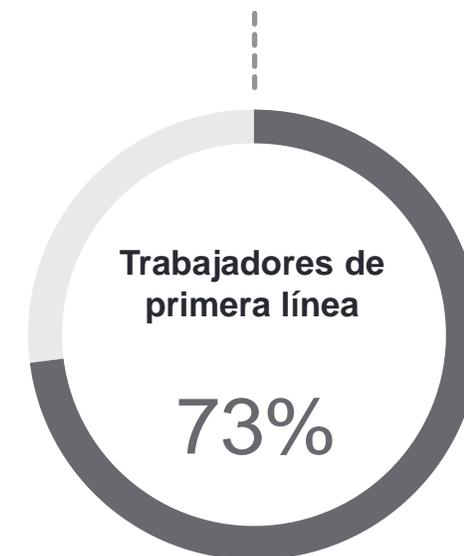


## Surgen sentimientos divergentes sobre el impacto de la IA en el trabajo



Los trabajadores de fábrica y de primera línea son los menos optimistas sobre la IA

Los empleadores revelan que el optimismo sobre la IA varía según el impacto en el trabajo. Con una brecha de 6 puntos entre los trabajadores de oficina o profesionales y los trabajadores de primera línea.



# El optimismo de la IA varía según el rol y la región

La mayoría de la fuerza laboral (65%) en todos los niveles cree que la IA tendrá un impacto positivo en el futuro del trabajo. Sin embargo, el nivel de optimismo varía según la región y el rol de los trabajadores. Si bien los profesionales de oficina en América del Sur y Central son los más optimistas (76%) sobre el impacto positivo de la IA, menos trabajadores de primera línea (54%) en Europa comparten esta opinión.



<b>Directivos</b>	<b>68%</b>
Líderes y Supervisores	66%
Trabajadores de oficina / profesionales	67%
Trabajadores de primera línea	59%



Directivos	73%
Líderes y Supervisores	74%
<b>Trabajadores de oficina / profesionales</b>	<b>76%</b>
Trabajadores de primera línea	66%



<b>Directivos</b>	<b>67%</b>
Líderes y Supervisores	65%
Trabajadores de oficina / profesionales	66%
Trabajadores de primera línea	54%



<b>Directivos</b>	<b>69%</b>
Líderes y Supervisores	68%
Trabajadores de oficina / profesionales	68%
Trabajadores de primera línea	56%

# Involucrando a la próxima generación de trabajadores

La expectativa tecnológica en el lugar de trabajo, las expectativas de compensación y el compromiso y motivación de los trabajadores son los tres principales desafíos que enfrentan los empleadores peruanos con los trabajadores más nuevos (menos de 10 años en la fuerza laboral).

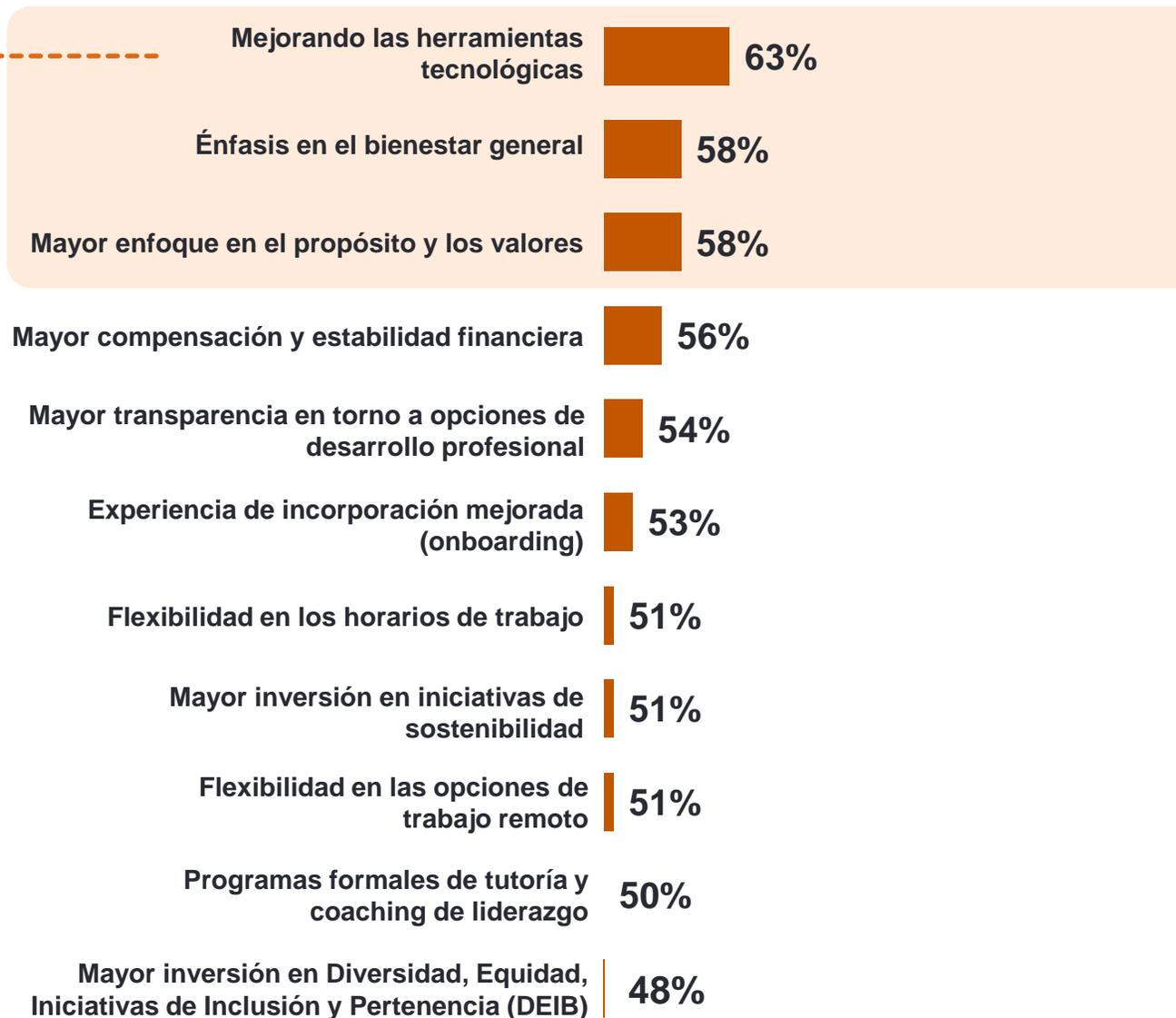
**La expectativa tecnológica en el lugar de trabajo es el principal desafío que enfrentan los empleadores con los nuevos trabajadores**



# La mejora de las herramientas tecnológicas apunta a resultados prometedores

Los empleadores en Perú han descubierto que **mejorar las herramientas tecnológicas, enfatizar el bienestar y dar mayor enfoque al propósito y los valores** son los tres principales impulsores para el compromiso y la productividad de su nueva fuerza laboral.

**Mejorando las herramientas tecnológicas**





# Acerca de la Encuesta



# Sobre la encuesta

La Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup es la encuesta de empleo prospectiva más completa de su tipo, utilizada a nivel mundial como un indicador económico clave. La Expectativa Neta de Empleo se obtiene tomando el porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restando de esto el porcentaje de empleadores que esperan una disminución en la actividad de contratación. En funcionamiento desde 1962, varios factores sustentan el éxito de la Encuesta:

**Única:** No tiene paralelo en su tamaño, alcance, antigüedad y área de enfoque. La Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup es la encuesta de empleo con visión de futuro más extensa del mundo y pide a los empleadores que pronostiquen el empleo para el próximo trimestre. En contraste, otras encuestas y estudios se enfocan en datos retrospectivos para informar sobre lo que ocurrió en el pasado.

**Independiente:** La encuesta se lleva a cabo con una muestra representativa de empleadores de todos los países y territorios en los que se realiza. Los participantes de la encuesta no provienen de la base de clientes de ManpowerGroup.

**Robusta:** La Encuesta se basa en entrevistas con 40.374 empleadores públicos y privados en 42 países y territorios para medir las tendencias de empleo previstas cada trimestre. Esta muestra permite realizar análisis en sectores y regiones específicos para proporcionar información más detallada.

**Enfocada:** Durante más de seis décadas, la Encuesta ha obtenido toda su información de una sola pregunta: "¿Cómo prevé que se comportará la expectativa de empleo en su lugar de trabajo durante el siguiente trimestre, que termina en septiembre de 2024 en comparación con el trimestre actual?"

**Metodología:** La metodología utilizada para recopilar datos NEO se ha digitalizado en 42 mercados para el informe del tercer trimestre del 2024. Las respuestas a la encuesta se recopilaron del 1 al 30 de abril de 2024. Tanto la pregunta formulada como el perfil del encuestado permanecen sin cambios. El tamaño de la organización y el sector están estandarizados en todos los países y territorios para permitir comparaciones internacionales.

## Declaraciones prospectivas:

Este informe contiene declaraciones prospectivas, incluidas declaraciones sobre la demanda laboral en ciertas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso y el impacto de la IA en el mercado laboral global. Los eventos 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 Compañía 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 2023, cuya información se incorpora aquí como referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo contenida en este comunicado, excepto según lo exija la ley.



## Preguntas Frecuentes

**¿Qué se entiende por Expectativa Neta de Empleo (NEO)?** La Expectativa Neta de Empleo se obtiene tomando el porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restándole el porcentaje de empleadores que esperan ver una disminución en el empleo en su ubicación en el próximo trimestre. Una cifra positiva de Expectativas Netas de Empleo significa que, en general, hay más empleadores que esperan aumentar su plantilla en los próximos tres meses que aquellos que pretenden reducir personal.

**¿Qué es el Ajuste Estacional y por qué se utiliza en la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup?** El ajuste estacional es un proceso estadístico que permite que los datos de la Encuesta se presenten sin el impacto de las fluctuaciones de contratación que normalmente ocurren a lo largo del año, generalmente como resultado de diversos factores externos, como cambios en el clima, los ciclos de producción tradicionales y el público, vacaciones. El ajuste estacional tiene el efecto de aplanar los picos y suavizar los valles en los datos para ilustrar mejor las tendencias subyacentes del empleo y proporcionar una representación más precisa de los resultados de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup.

**¿Cómo se seleccionan las empresas para la encuesta?** Los empleadores se seleccionan en función de los tipos de empresas y organizaciones que representan. Queremos asegurarnos de que nuestro panel sea representativo del mercado laboral nacional de cada país participante, de modo que el panel de cada país se construya en proporción a la distribución general de los sectores industriales y el tamaño de las organizaciones de ese país.

**¿A quién se entrevista en cada empresa?** La persona que seleccionemos para entrevistar será alguien con una buena visión general de los niveles de personal y las intenciones de contratación dentro de su organización. Normalmente será el Jefe de Recursos Humanos o un Gerente de Recursos Humanos. Sin embargo, en organizaciones más pequeñas, esa persona puede ser el Director General o incluso el Director Ejecutivo.

# Las soluciones de ManpowerGroup funcionan a lo largo de todo el ciclo de vida del Talento



**Consultoría  
de la fuerza  
laboral**



**Recursos  
de Talentos**



**Gestión de  
Carrera**



**Atracción de  
Talento TOP**



**Planificación  
estratégica de la  
fuerza laboral**



**Consultoría y análisis  
de la fuerza laboral**



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