

# Q2 2024

# Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup





# Resumen Ejecutivo

En la última edición de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup, se preguntó a 40.385 empleadores de 42 países sobre sus intenciones de contratación en el segundo trimestre, fomentando el talento diverso y cerrando la brecha de género.

## 19% Expectativas locales de Empleo Neto:

Calculado restando los empleadores que planean reducciones frente a los que planean contratar.\* Disminuyó un -6 % interanual y un -4 % frente al primer trimestre del 2024 (23 %).

Más de la mitad (**53%**) de los empleadores dicen que están en camino de alcanzar sus objetivos de equidad de género en todos los roles.

**34%** de las empresas afirmó que el trabajo flexible les ha ayudado a retener el talento y ampliar su grupo de candidatos para que sean más diversos.

## Mayor demanda de contratación local:



Tecnología de la Información (IT)



Finanzas y Bienes Raíces

# Índice



Section 1

Expectativas de  
Empleo para el  
2Q 2024



Section 2

Tendencias  
de la Fuerza  
Laboral



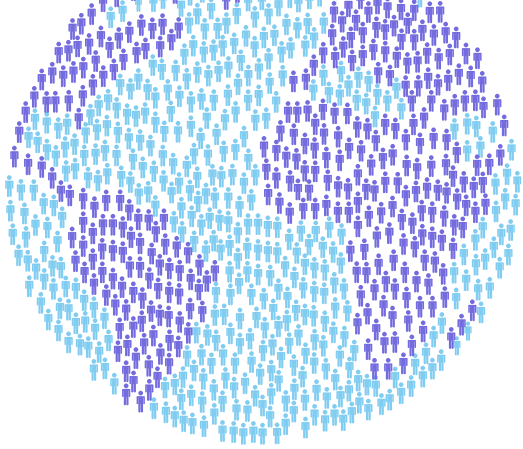
Section 3

Acerca de la  
Encuesta



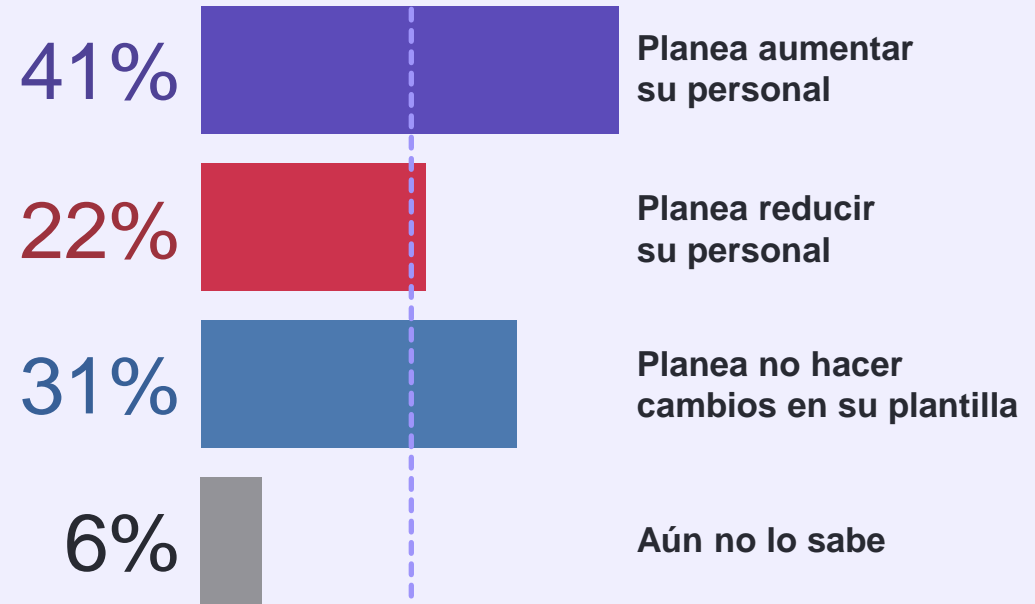
# Q2 2024 Expectativas de Empleo





## Expectativa de Empleo Local para el Q2

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 19%.



19%

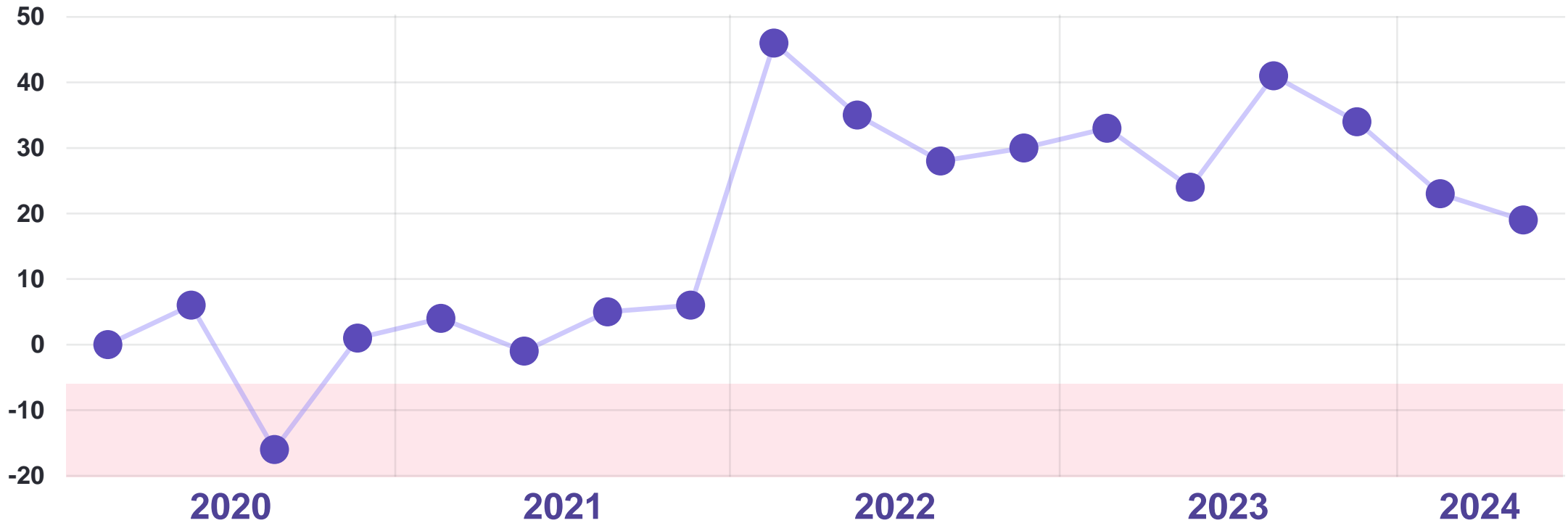
**Tendencia Neta de Empleo Ajustada Estacionalmente**





## Cambios con el tiempo

Las perspectivas locales se han debilitado un 4% desde el trimestre anterior y han bajado un 6% en comparación con el mismo período del año pasado.



# Expectativas de contratación de Abril a Junio por país

## Ajuste Estacional Empleo Neto Perspectivas (NEO)

 **36%** India  
NEOs más fuerte

 **22%** Global  
NEO promedio

 **-2%** Rumanía  
NEO más débil

<b>India</b>	<b>36%</b>	Irlanda	20%	Turquía	14%
Estados Unidos	34%	Australia	19%	Eslovaquia	12%
China	32%	Perú	19%	Taiwán	12%
Costa Rica	32%	Brasil	18%	Japón	11%
Países Bajos	32%	Francia	18%	Polonia	11%
Sudafrica	29%	Austria	17%	Portugal	11%
Suiza	29%	Alemania	17%	Chile*	10%
México	27%	Noruega	16%	Hungría	9%
Guatemala	26%	Colombia	15%	Italia	9%
Singapur	24%	Hong Kong	15%	Grecia	6%
Finlandia	23%	Panamá	15%	República Checa	5%
Reino Unido	23%	Puerto Rico	14%	Argentina	1%
Bélgica	22%	España	14%	Israel**	-1%
Canadá	22%	Suecia	14%	<b>Rumanía</b>	<b>-2%</b>

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

\*\*Se realizó una recopilación adicional de datos en Israel a finales de 2023 debido a la evolución del conflicto. Como estos datos se recopilaban después de que se publicara el primer trimestre de 2024, algunas de las cifras globales para el primer trimestre de 2024 pueden variar ligeramente con respecto a la publicación anterior.

# Expectativas sólidas y débiles para el 2Q 2024

Con expectativas estables en todas las regiones, los empleadores de América del Norte (31%) informaron las intenciones de contratación más fuertes, seguidos por Asia Pacífico (27%), América del Sur y Central (ambas con un 19%) y Europa, Medio Oriente y África (cada uno al 15%).

## Expectativas de contratación más fuertes



India

36%



Estados Unidos

34%



China

32%



Costa Rica

32%



Países Bajos

32%

## Expectativas de contratación más débiles



Rumanía

-2%



Israel

-1%



Argentina

1%



República Checa

5%





# Cambios año tras año por país

**Ajustado estacionalmente**  
Cambios en NEO desde el 2Q 2023



**+6%** India  
Expectativa más fuerte



**-2%** Global  
Expectativa promedio



**-25%** Panamá  
Expectativa más débil

<b>India</b>	<b>+6%</b>
Hungría	+5%
Bélgica	+4%
Estados Unidos	+4%
China	+3%
Sudafrica	+3%
Eslovaquia	+2%
España	+2%
Suecia	+2%
Polonia	+1%
Taiwán	+1%
Reino Unido	+1%
Japón	+0%
Países Bajos	+0%

<b>Promedio Global</b>	<b>-2%</b>
Grecia	-2%
México	-2%
Alemania	-3%
Irlanda	-3%
Singapur	-3%
Brasil	-4%
Suiza	-4%
Finlandia	-5%
Portugal	-5%
Canadá	-6%
Costa Rica	-6%
Perú	-6%
Italia	-8%

República Checa	-10%
Francia	-10%
Turquía	-10%
Austria	-11%
Australia	-12%
Guatemala	-12%
Puerto Rico	-12%
Argentina	-14%
Colombia	-14%
Hong Kong	-15%
Israel	-15%
Noruega	-15%
Rumanía	-15%
<b>Panamá</b>	<b>-25%</b>

\*Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados.  
\*\*A finales de 2023 se realizó una recopilación adicional de datos en Israel debido a la evolución del conflicto. Como estos datos se recopilaban después de que se publicara el primer trimestre de 2024, algunas de las cifras globales para el primer trimestre de 2024 pueden variar ligeramente con respecto a la publicación anterior.

# Mejoras de perspectivas más significativas para el 2Q 2024

Los empleadores en 12 países reportan perspectivas de contratación más sólidas en comparación con el mismo período del año pasado, debilitándose en 27 y permaneciendo sin cambios en dos.

## Mejoras trimestre tras trimestre



Japón  
**+1%**



Sudáfrica  
**+1%**

## Mejoras año tras año



India  
**+6%**



Hungría  
**+5%**



Bélgica  
**+4%**

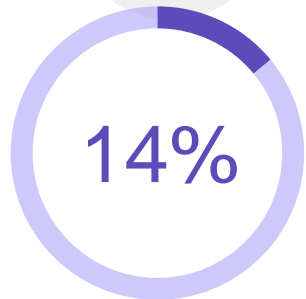


Estados Unidos  
**+4%**

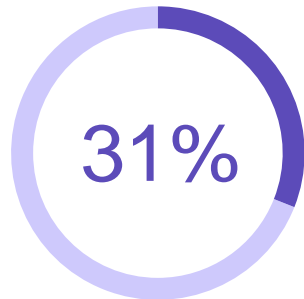


# Expectativas de contratación por tamaño de empresa

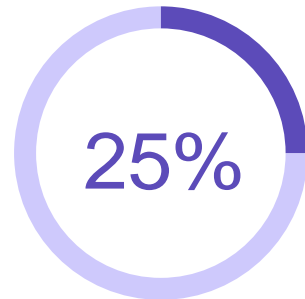
**Menos de 10**  
trabajadores



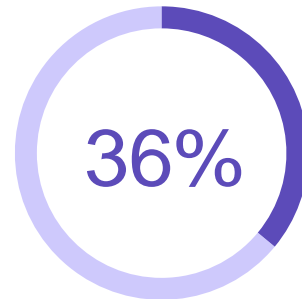
**10 - 49**  
trabajadores



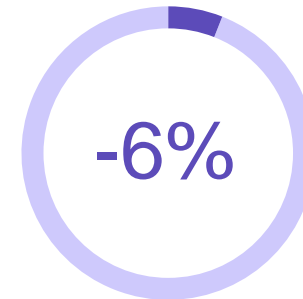
**50 - 249**  
trabajadores



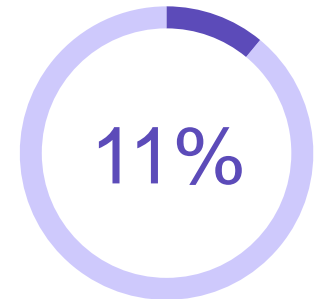
**250 - 999**  
trabajadores



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



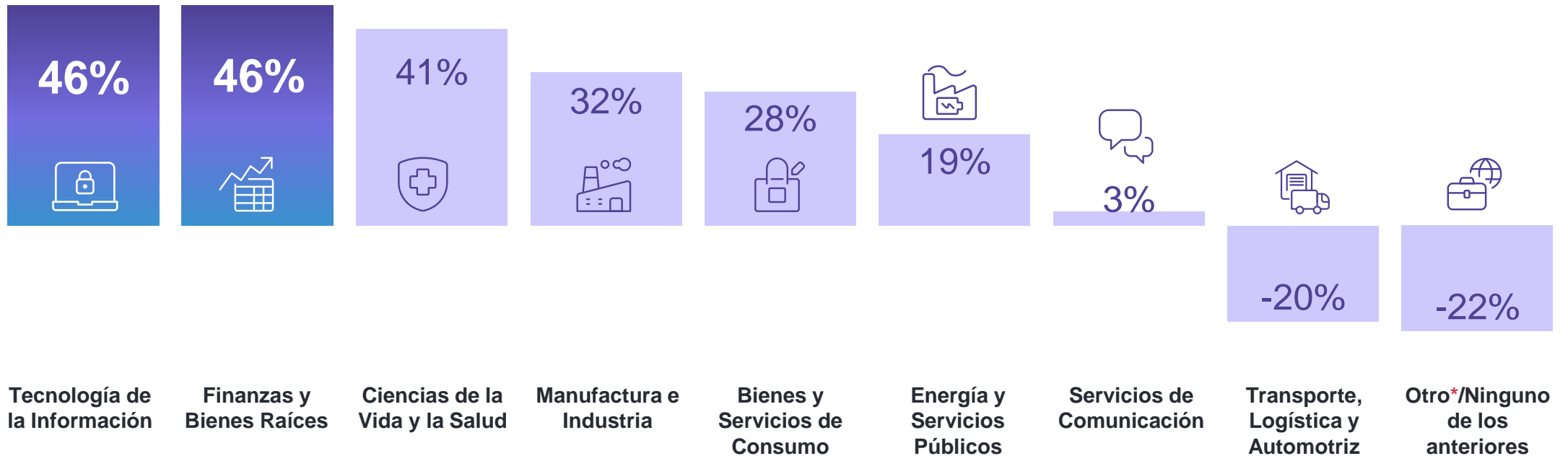
**5,000+**  
trabajadores





# Perspectivas de empleo en sectores industriales clave

Los sectores de **Tecnología de la Información (IT)** y **Finanzas y Bienes Raíces** impulsan la mayor demanda a nivel nacional (**46%**), seguidos del sector de **Ciencias de la Vida y la Salud** (41%).

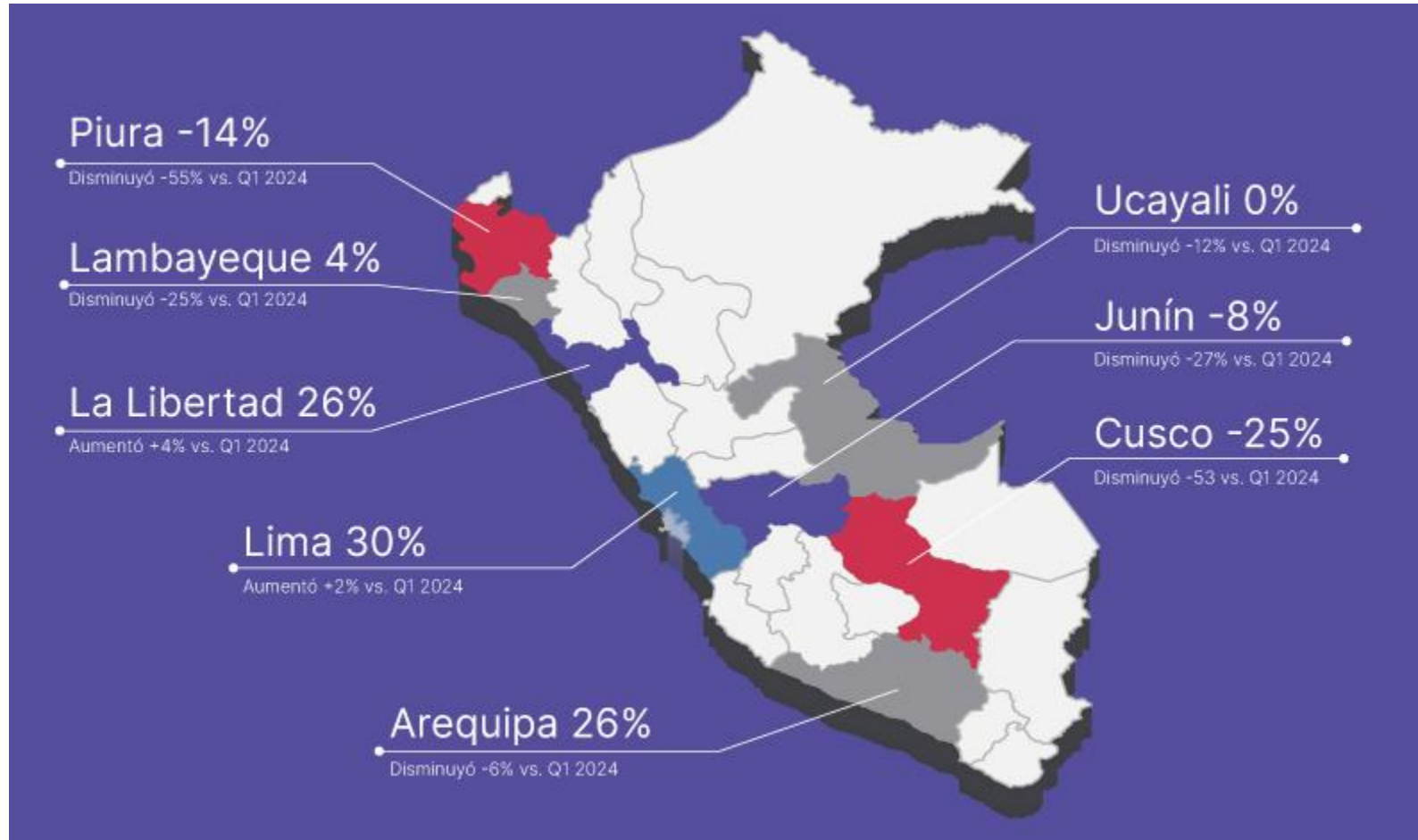


\* Incluye: Gobierno o Servicio Público; Sin fines de lucro/ONG/Caridad/Organización religiosa; Otra Industria; Subindustria de Otros Transportes, Logística y Automóviles; Instituciones educacionales; Agricultura y Pesca





## Tendencia de contratación por Región 2Q 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 (15%), disminuyendo un 6% desde el 1Q del 2024 y un 4% año tras año.

Las perspectivas varían en toda la región, siendo los empleadores más interesados en contratar en los Países Bajos (32%), Sudáfrica (29%) y Suiza (29%). Las perspectivas más débiles se dan en Rumanía (-2%) e Israel (-1%).

Las intenciones de contratación más sólidas a nivel mundial para la industria de Bienes y Servicios de Consumo las reportan los empleadores en Suiza (41%); Ciencias de la Vida y la Salud en Sudáfrica (45%); y Transporte, Logística y Automotriz, en los Países Bajos (44%).

\*A finales de 2023 se realizó una recopilación adicional de datos en Israel debido a la evolución del conflicto. Como estos datos se recopilaban después de que se publicara el primer trimestre de 2024, algunas de las cifras globales para el primer trimestre de 2024 pueden variar ligeramente con respecto a la publicación anterior.

## Intenciones de contratación más fuertes



## Intenciones de contratación más débiles





# Expectativas de Empleo en Asia Pacífico

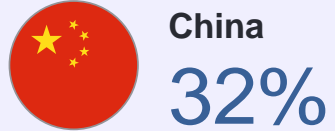
Los empleadores en toda Asia-Pacífico anticipan la segunda perspectiva regional más sólida (27%), una disminución del 3% respecto al trimestre anterior, pero sin cambios año tras año.

India (36%) y China (32%) siguen presentando las perspectivas más sólidas de la región.

Las perspectivas más cautelosas las reportaron los empleadores de Japón (11%) y Taiwán (12%).

Las perspectivas más sólidas a nivel mundial para el sector de Servicios de Comunicación las reportan los empleadores en Hong Kong (60%) y Energía y Servicios Públicos en China (37%).

## Intenciones de contratación más fuertes



## Intenciones de contratación más débiles



# 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 segundo trimestre, aunque las intenciones de contratación han disminuido en 11 países trimestre tras trimestre y en 10 países en comparación con esta misma época el año pasado.

Los empleadores de EE. UU. (34%) y Costa Rica (32%) informaron las intenciones de contratación más sólidas en todas las regiones para el 2Q.

A nivel mundial, las expectativas más sólidas para los sectores de Finanzas y Bienes Raíces (+50 %) y Tecnología de la Información (51 %) las reportan los empleadores en los EE. UU., mientras que Manufactura e Industrial (43 %) lidera en Costa Rica.

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



Estados Unidos  
34%



Costa Rica  
32%

## ↘ Intenciones de contratación más débiles



Argentina  
1%



Chile\*  
10%





# Tendencias del Mundo Laboral:

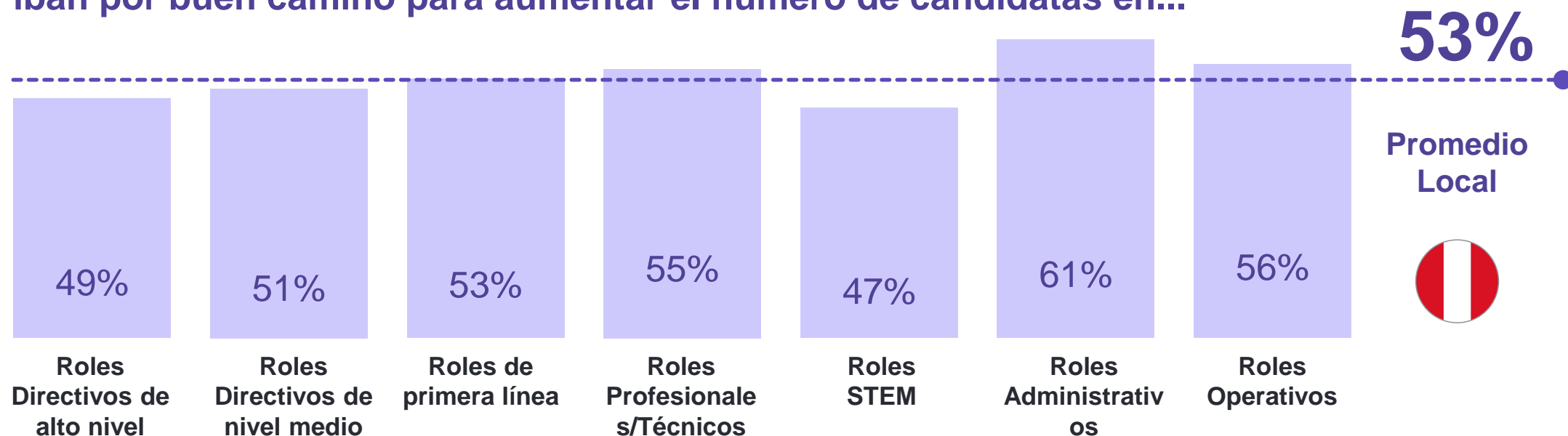
Cómo los empleadores están  
fomentando el talento diverso y  
cerrando la brecha de género



# Las iniciativas de equidad de género van por buen camino para más de la mitad de los puestos

Los puestos directivos de alto nivel y STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) son los que tienen más probabilidades de quedar rezagados en el número de candidatas, lo que presenta la mayor oportunidad para que los empleadores tengan un impacto significativo en su fuerza laboral.

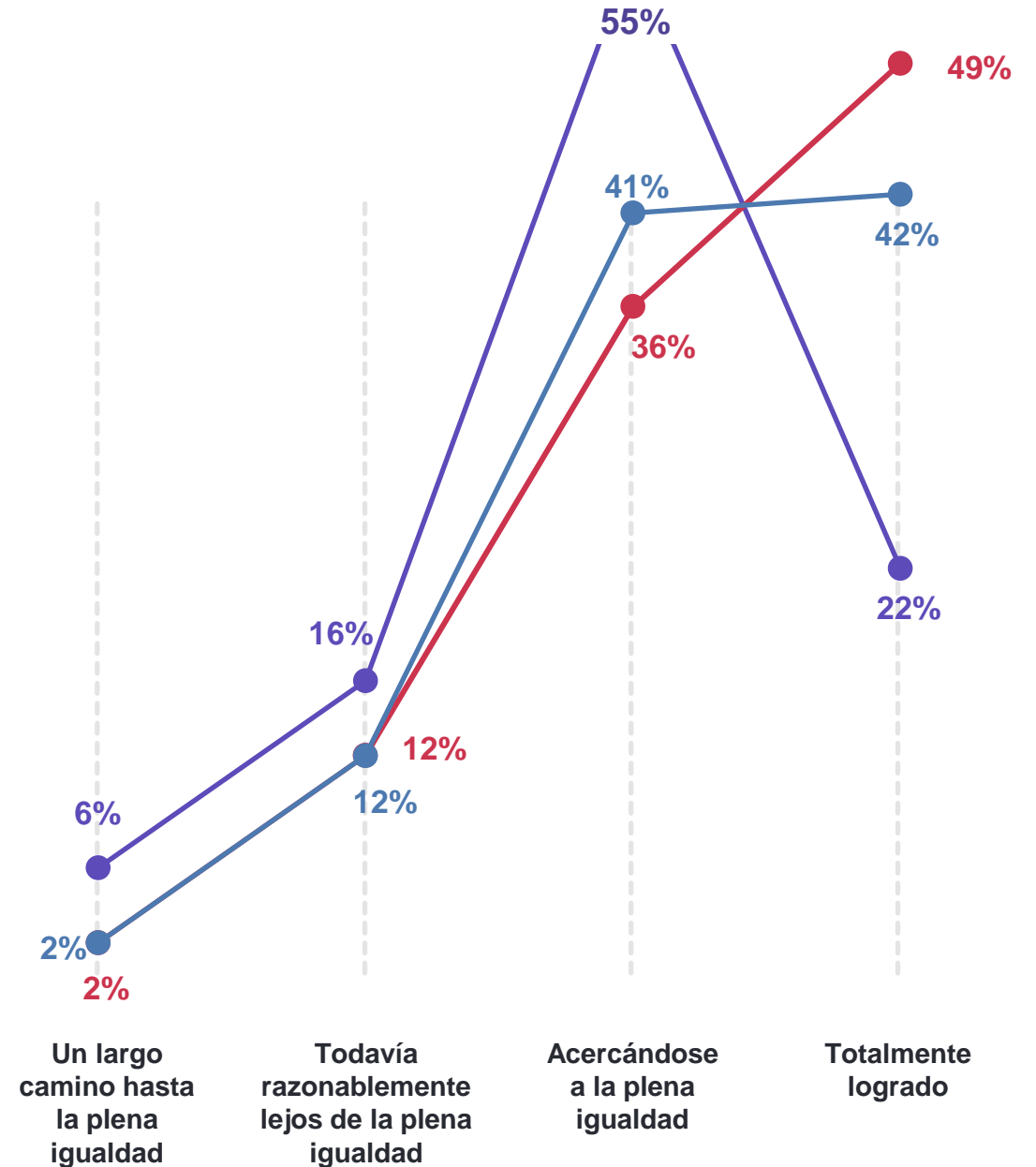
**% de empleadores que indicaron que las iniciativas de su empresa iban por buen camino para aumentar el número de candidatas en...**



Los empleadores esperan que la mayor parte del progreso en materia de igualdad de género se produzca en los próximos dos años



**Incluso entonces, sólo el 49% de los empleadores espera que se logre plenamente la igualdad de género en su organización.** Esto se compara con el 22% de las organizaciones donde la igualdad de género ya se ha logrado plenamente.

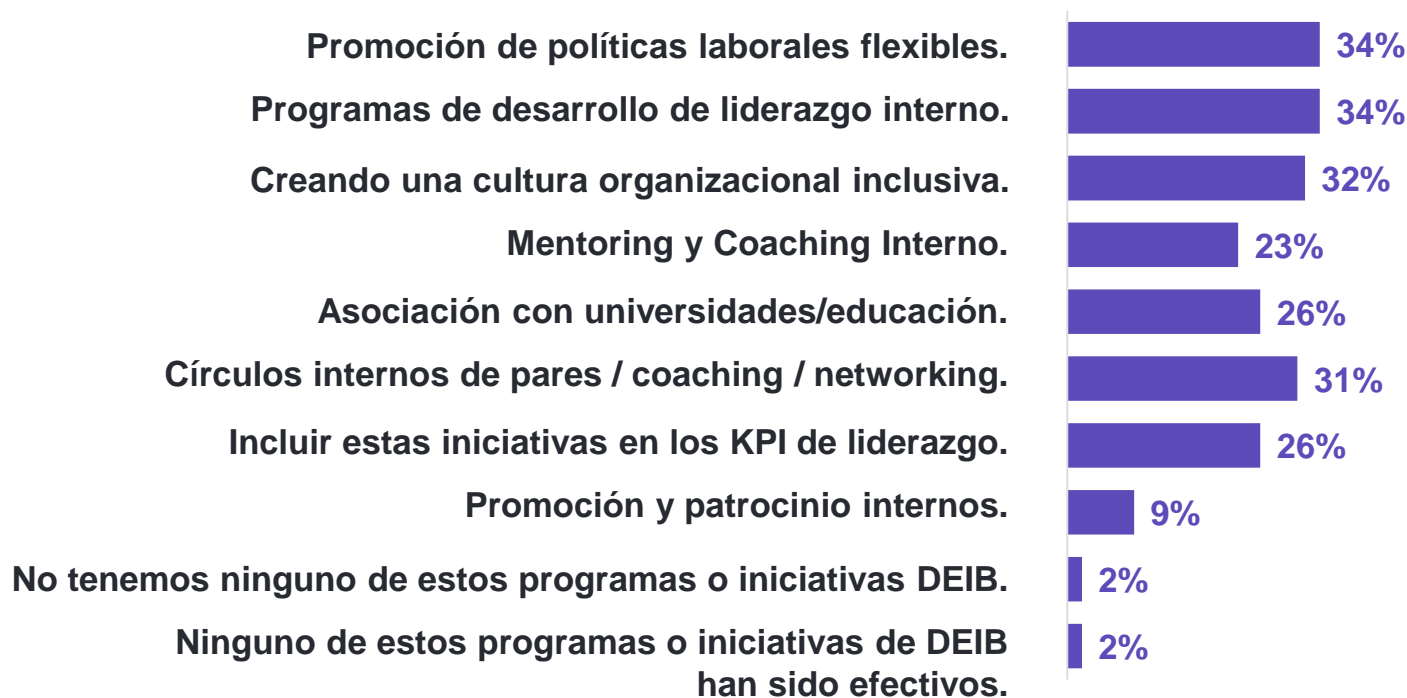


- Actualmente,** La igualdad de género en nuestra organización es...
- En 2 años,** Espero que la igualdad de género en nuestro negocio sea...
- A lo mejor,** La igualdad de género en nuestra organización siempre será...



# Retener y asegurar talento diverso

Las políticas de trabajo flexible han sido las más efectivas para retener y asegurar talento diverso: el 34% de las empresas afirma que el trabajo flexible les ha ayudado a retener talento y ampliar su grupo de candidatos para que sea más diverso.



34% de las empresas están promoviendo políticas de trabajo flexible

47%  
Tecnología de la Información



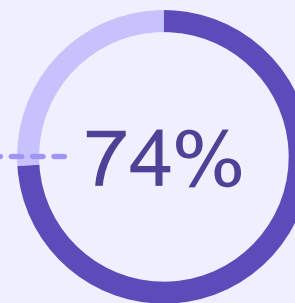
43%  
Finanzas y Bienes Raíces

# Tecnología para el bien

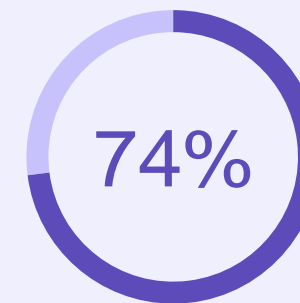
**La tecnología desempeña un papel clave a la hora de cerrar la brecha de género en el trabajo.**

El 74% de los empleadores dijo que les ha permitido ser más flexibles, ayudándolos a promover la igualdad de género, y el 70% dice que los avances tecnológicos están ayudando a la igualdad de género.

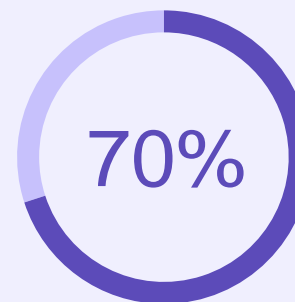
**74% de los empleadores cree que la tecnología nos ha ayudado a ser más flexibles y promover una mayor igualdad de género.**



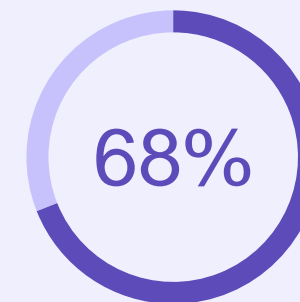
La tecnología nos ha ayudado a ser más flexibles, promoviendo una mayor igualdad de género.



La adquisición de talento tiene un papel importante en el fomento de un grupo diverso de candidatos.

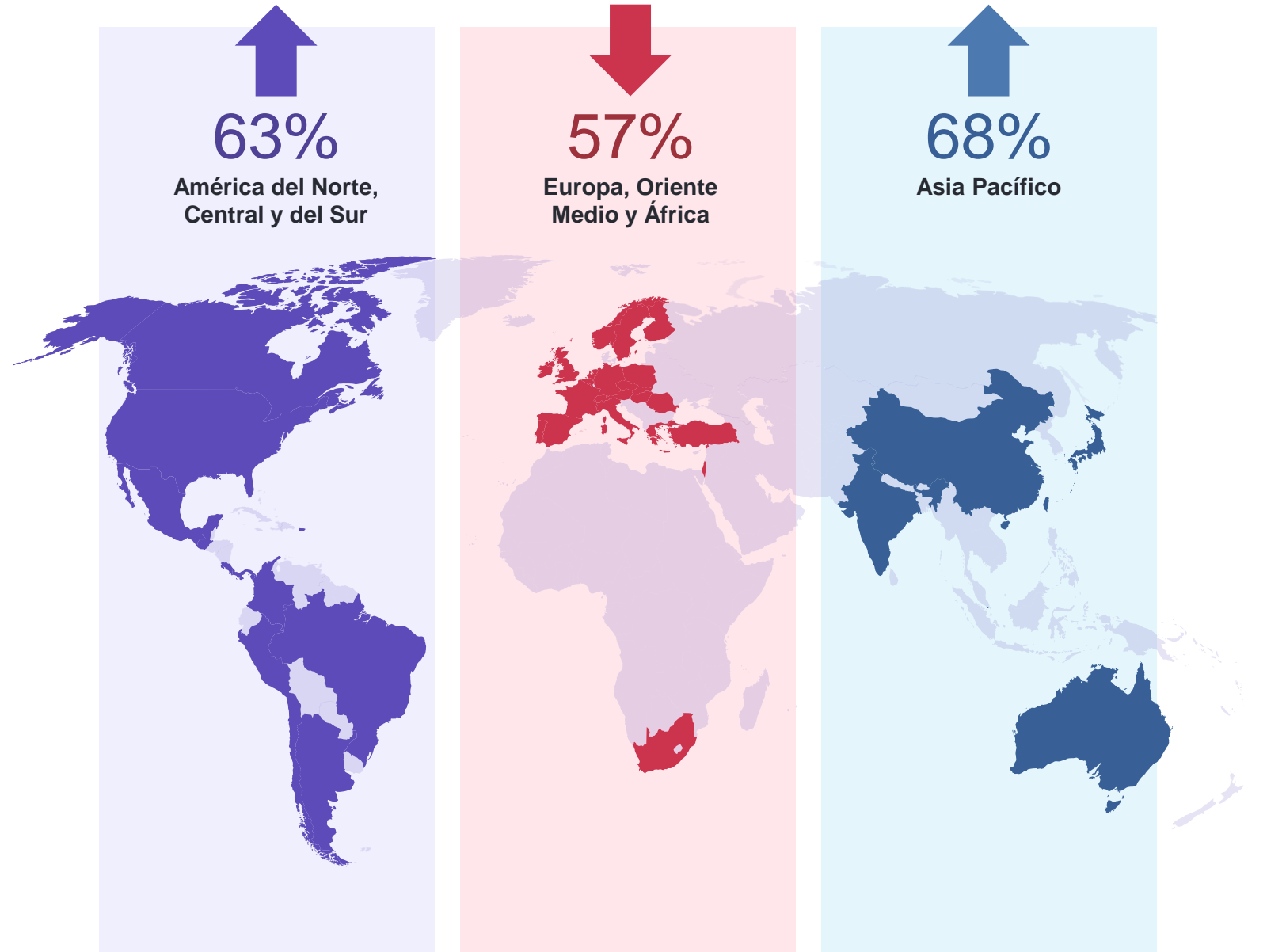


En general, la igualdad de género se ve favorecida por el avance de la tecnología.



Mi organización continúa invirtiendo y haciendo crecer sus programas / iniciativas de DEIB.

Los empleadores de Asia Pacífico son los más optimistas sobre el efecto de la tecnología en la promoción de la igualdad de género.





# Acerca de la Encuesta



# Acerca de 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, longevidad 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 40.385 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 anticipa que cambiará el empleo total en su ubicación en los tres meses hasta finales de junio 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 segundo trimestre de 2024. Las respuestas a la encuesta se recopilaron del 2 al 31 de enero 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 determinadas regiones, países e industrias, así como sobre la incertidumbre económica. 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.pe](http://www.manpowergroup.pe) para más información