



The Great Realization

Tendencias aceleradas, urgencia renovada

Una mirada al panorama laboral 2022



ManpowerGroup®

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

Los mercados laborales son dinámicos y cambian por diferentes motivos: algunos cíclicos, otros estructurales y, como hemos visto más 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 laboral se estanca.
- **El crecimiento económico desigual continúa** con algunos mercados recuperándose bien mientras que otros se quedan atrás, obstaculizados por las variantes de Covid, las tasas de vacunación y los desafíos a una cadena de suministro previamente hipereficiente.
- **La experimentación con nuevos modelos de trabajo se ha extendido**, como trabajo híbrido y remoto (anteriormente 'teletrabajo'), la flexibilidad aumenta y continuará haciéndolo 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 actual 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 reinención 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 Del She-Cession al She-Covery

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 al alza

La gente quiere que los empleadores ofrezcan más, que prioricen el bienestar y el propósito, al tiempo que brindan factores de higiene 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 PARTE DE LOS TRABAJADORES: FLEXIBILIDAD, UBICACIÓN Y PROPÓSITO

La elección individual estará al alcance de muchos, no solo de unos pocos. Gente de todos los roles, desde la línea de producción hasta la oficina en el hogar, exigirán flexibilidad, salarios justos y mayor 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 la confianza se convertirá en un beneficio neto para atraer y retener talento e involucrar 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%)



Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

49% de los trabajadores se cambiaría a una 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 PRIORIZADA — MÁS VALE PREVENIR QUE CURAR

Se priorizará cada vez más la aptitud mental, ampliando exponencialmente la salud y la seguridad tradicionales. 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, 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 evitar 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 CHRO se enfrentan al próximo gran desafío de reinventar la contratación, la incorporación y el bienestar de los empleados para el nuevo mundo laboral digital.



4 de cada 10 personas quieren 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 SE COME A LA ESTRATEGIA DE DESAYUNO

El mayor enfoque en remodelar la cultura de la empresa para generar confianza, retener equipos remotos y energizar la experiencia de los empleados 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: 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 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.

2021 vio a los trabajadores ponerse de pie, hablar y marchar en todas las industrias. 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.



Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Escasez de Talento

Comprometidos al Progreso

69% de los empleadores no pueden encontrar las habilidades que necesitan, la cifra más alta en 15 años

Cualquiera Que Tenga Talento, Tiene Futuro

Los cambios demográficos incluyen la reducción de las tasas de natalidad, de la movilidad de fronteras y el aumento de jubilaciones, significa escasez de talento.

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

Fuente: ManpowerGroup Talent Shortage Survey 2021



Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | 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, significa 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.

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

Source: [Gartner](#)



Más del **30%** de las compañías planea aumentar los salarios, para atraer y conservar al talento.

1 de cada 5 reclutadores planean ofrecer mayores beneficios tales como vacaciones adicionales.

Source: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Escasez de Talento | Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | 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 resentirán más sentirse encasilladas, etiquetadas y llevadas a enfrentarse entre sí.

Los trabajadores más jóvenes van a dominar la fuerza de trabajo 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 a través de líneas generacionales.



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

Fuente: Deloitte



TENDENCIA #8



Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reinicio de las Compañías

DEL SHE-CESSION AL SHE-COVERY

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

Los éxodos masivos de 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 no son bien representadas.

A medida que las mujeres obtienen cada vez más títulos universitarios, producen más distinciones y mejores notas que los hombres en STEM, serán los empleadores quienes ofrezcan opciones, flexibilidad y rendimiento para atraer y conservar a los mejores y más brillantes, todo mientras impulsa la agenda de habilidades y crecimiento.

51% de las mujeres son menos optimistas que antes de la pandemia sobre sus perspectivas de carrera 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 de la Tecnología | Reinicio de las Compañías

DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PROGRESO DE PERTENENCIA, SIN COMPROMISOS.

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, y serán tomadas en cuenta.

Las organizaciones deberán actuar de una manera visible 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 de 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 de la Tecnología | Reinicio de las Compañías

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

Repensar el futuro del trabajo debe ser tan importante la familia y el cuidado de ésta, como la tecnología, la robótica y el aprendizaje automatizado.

Los empleadores (de todos los géneros) proveerán flexibilidad de elegir entre desempeño y presentismo, atraerán y conservarán a los mejores y más brillantes.



Aceleración de la Tecnología

De la digitalización a la adopción digital.

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

La Revolución Tecnológica ha avanzado a un gran ritmo

La inversión en la digitalización ha avanzado rápidamente como consecuencia de la pandemia. Por esto, tanto consumidores como empleados esperan que sus vidas y trabajos se faciliten.

Existe un sentido de urgencia de las organizaciones para mejorar las habilidades de las personas, para que así puedan convertir la información relevante y como resultado, combinar el conocimiento humano y tecnológico para un nuevo valor de creación.

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 potencial, colocar a las personas en oportunidades idílicas ayudándolas a conocerse mejor que antes.

Las máquinas inteligentes y la AI 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
planean invertir más en tecnología
AI, 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 AVISMO 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 de los empleados y se vuelven más basadas en datos.

Invertir e incluso implementar tecnología e innovación es la parte fácil. La información digital por sí sola no es un diferenciador.

Las capacidades humanas y el tener la cultura adecuada en toda la ejecución de la empresa son clave para la adopción de tecnología, el retorno sobre la inversión rápido y la transformación continua. Todo es esencial para conducir a la creación de nuevas oportunidades.

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

Usar la tecnología para reducir las emisiones, transformar las cadenas de suministro y estimular el comportamiento. A medida que los gigantes tecnológicos compiten por ser los primeros en abrir el metaverso, la combinación del mundo físico y digital se convertirán en 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 o 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 MEOS Q1 2022 Survey



Aceleración de la Tecnología

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

USANDO IA PARA AUMENTAR LA DIVERSIDAD Y REDUCIR LA DESIGUALDAD

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 la gente 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 existen presiones inflacionarias actuales 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

SMART PEOPLE ANALYTICS PERMITIRÁ DECISIONES CON PRIORIDAD CON 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.

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



Fuente: Harvard Business Review, Ace the Assessment



Reinicio de las Compañías

De la gestión reactiva a la gestión proactiva del manejo estratégico de la fuerza laboral.

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

El 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.

Source: [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.

Source: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Reinicio de las Compañías

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

DE CERO NETO A NETO POSITIVO.

La transparencia en torno al ESG, el auge del capitalismo de las partes interesadas y la convergencia de estándares e informes esta 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 sera el impacto social de las empresas S-A.



Reinicio de las Compañías

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

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

Surgirán nuevos modelos operativos ágiles y prácticas de personas para responder a la transformación en el mercado, desde las tecnologías digitales hasta las preferencias cambiantes del consumidor.

La capacidad de convertir los datos en conocimientos significativos será fundamental para gestionar los riesgos del capital humano, incluida la integración responsable de los trabajadores freelance y bajo contrato.

La consolidación y la resiliencia de los proveedores serán primordiales para mitigar la incertidumbre y gestionar el resto 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 de la Tecnología

LOS NEGOCIOS PARECEN SER MÁS CONFIABLES

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

Los empleados exigen cada vez más acciones “empáticas” con expectativas de todas las partes del espectro político de que los CEOs liderarán el camino. El papel de las empresas seguirá ampliándose en áreas que abarquen desde la defensa de la equidad racial hasta la defensa de los derechos de vacunación y del voto.

7 de cada 10 trabajadores dicen que tener líderes en los que se puedan confiar y seguir es importantes 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



El Reset de las Compañías

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

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

MANPOWERGROUP SOLUTIONS ACROSS THE ENTIRE HR LIFE CYCLE

 Workforce Consulting & Analytics

 Workforce Management

 Talent Resourcing

 Career Management

 Career Transition

 Attracting Top Talent



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

Visita <https://manpowergroupcolombia.co/> para mas información