


 Global Insights

Salud y ciencias de la vida, perspectivas del mundo laboral 2024



77%

DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR SALUD Y CIENCIAS DE LA VIDA TIENEN DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EL PERSONAL CAPACITADO QUE NECESITAN.

75%

DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR SALUD Y CIENCIAS DE LA VIDA SE ESFUERZAN POR ALCANZAR SUS OBJETIVOS EMPRESARIALES

10 Millones DE TRABAJADORES DE LA SALUD SE NECESITAN PARA 2030





Contenido





INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA
CUATRO

TENDENCIA
CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA
SIETE

CONCLUSIÓN



La transformación del sector salud y de ciencias de la vida sigue estando impulsada por los avances tecnológicos y los cambios en el comportamiento de los consumidores. A medida que nos acercamos a 2024, estas tendencias están configurando el sector de formas nuevas y fascinantes. Exploraremos cómo los líderes mundiales del sector aprovecharán la aceleración de la innovación para crear una atención más orientada al paciente e impulsar avances transformadores. Para cada tendencia, también examinaremos el impacto en el futuro del trabajo.

¿Cómo impactará la aceleración de la adopción de la IA en el futuro de la innovación en salud y en las habilidades requeridas de la fuerza laboral??

- ¿Cómo puede el sector responder a la creciente demanda de asistencia médica de las poblaciones que envejecen en todo el mundo?
- ¿Cuál es el impacto de la creciente complejidad macroeconómica mundial y de la cadena de suministro en el futuro del trabajo en este sector?



INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO



TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN



El diagnóstico: más integración de IA



Se espera que este cambio hacia una asistencia médica impulsada por la IA mejore la eficiencia, acelere el desarrollo de fármacos, reduzca el agotamiento y **equipare** potencialmente el acceso a la asistencia, especialmente en zonas desatendidas. Sin embargo, la integración de la IA también exige una mano de obra experta que trabaje con tecnologías avanzadas, lo que requiere una formación y actualización continuas.

- **La oportunidad es ahora:** En la actualidad, solo el 38% de los empleadores del sector salud y ciencias de la vida a nivel mundial afirman estar utilizando herramientas de IA conversacional como ChatGPT, lo que está por debajo de la tasa media de adopción actual (48%) para todas las industrias. Pero la tendencia está en marcha. El 22% de los empleadores del sector tiene previsto utilizar estas herramientas en los próximos 12 meses y el 14% en los próximos tres años.¹
- **Los empleadores identifican los principales obstáculos para la implementación:** Los empleadores del sector salud y ciencias de la vida afirman que los altos costos (34%), las preocupaciones sobre la privacidad o la regulación (34%) y las brechas actuales en las habilidades de los empleados (31%) son los principales desafíos a medida que buscan acelerar la adopción de IA dentro de su negocio. Los empresarios de este sector también están más preocupados por la privacidad, la regulación y la resistencia de los empleados al cambio (29%) que los de otros sectores.¹
- **Un diagnóstico de "esperar y ver":** Cuando se pidió a los empleadores que predijeran el impacto de la IA en resultados clave como el rendimiento comercial, el compromiso de los empleados y el número de empleados, los encuestados del sector fueron los más pesimistas. Sin embargo, la mayoría (51%) cree que tendrá un impacto positivo en el número total de empleados en los próximos dos años.¹

Impacto en la fuerza laboral:

- El pesimismo que existe en torno a la IA en este sector ofrece una oportunidad para diferenciarse, involucrando más a los empleados en la innovación de la IA.
- El talento adecuado puede ayudar a superar los riesgos normativos y de privacidad, que suelen ser mayores para las empresas de este sector.
- Centrarse en la gestión de la planificación estratégica de la fuerza laboral (p/e: upskilling y reskilling, mano de obra eventual) puede ayudar a las organizaciones a encontrar eficiencias de costos para sostener la inversión en la innovación de la IA.

LOS EMPLEADORES DEL SECTOR SALUD Y CIENCIAS DE LA VIDA SON MENOS OPTIMISTAS SOBRE LA IA QUE OTROS SECTORES, PERO LA MAYORÍA (51%) SIGUE CREYENDO QUE CREARÁ EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS.¹



1. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2024](#)



INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS



TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN

Mayoría de edad



El envejecimiento de la población está teniendo un profundo impacto en los sistemas de salud a nivel mundial. A medida que aumenta la esperanza de vida y disminuyen las tasas de natalidad, aumenta rápidamente la proporción de población de edad avanzada. Los servicios médicos se enfrentan a presiones cada vez mayores, como el aumento de la demanda de cuidados de larga duración, el incremento del gasto sanitario, la jubilación de los profesionales sanitarios y el cambio de la carga de enfermedad. Esta tendencia también limitará la oferta de fuerza de trabajo en un futuro previsible.

- **Los Años dorados:** A medida que aumenta la esperanza de vida y disminuyen las tasas de natalidad, la proporción de población de edad avanzada aumenta rápidamente: se prevé que los mayores de 60 años se dupliquen del 12% al 22% entre 2015 y 2050. En 2050, el 80% de la población mayor de 60 años vivirá en países de renta baja y media.¹
- **Una fuerza laboral que envejece:** En 2030, el envejecimiento de la población activa significará que 150 millones de puestos de trabajo serán ocupados ahora por trabajadores mayores de 55 años. Esta cifra equivale prácticamente a toda la población activa de Estados Unidos. En el Grupo de los Siete (G7), los trabajadores experimentados de estos países constituirán una cuarta parte de la población activa a finales de la década. Por consiguiente, la salud y el bienestar para promover la longevidad serán cada vez más importantes para los empleadores.²
- **Creciente demanda de Talento:** El sector salud mundial se enfrenta a una escasez crítica de talentos. Para 2030, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que el déficit ascenderá a 10 millones y afectará de manera desproporcionada a los países de renta baja y media-baja.³



EL SECTOR SALUD Y EL DE CIENCIAS DE LA VIDA DEBEN AMPLIARSE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE UNA POBLACIÓN MUNDIAL QUE ENVEJECE RÁPIDAMENTE.¹

Impacto en la fuerza laboral:

- Los empleadores y los políticos de todo el mundo deben innovar para educar, formar, contratar y desplegar más personal de salud para satisfacer las necesidades del envejecimiento de la población.
- Los trabajadores del sector de salud y ciencias de la vida afirman sufrir más estrés diario que cualquier otro sector. Al mismo tiempo, también son los más propensos a encontrar un significado a su trabajo. Las empresas deben afrontar este reto para mejorar la retención.
- Centrarse en la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia no es sólo lo correcto en este sector, sino una necesidad para maximizar las oportunidades de talento en medio de

la persistente escasez de talento.

1. [World Health Organization](#) 2. [Bain & Company](#) 3. [World Health Organization](#) 4. ManpowerGroup Workforce Survey, May 2024





INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES



TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN



Protección contra Interrupción de la cadena de suministro

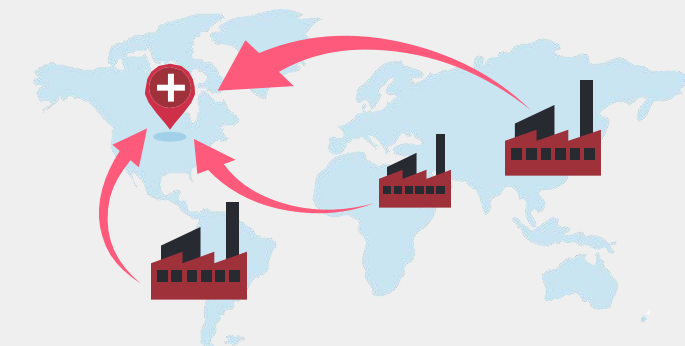
El sector salud y de las ciencias de la vida está renovando sus cadenas de suministro para que sean más resistentes frente a las interrupciones. Esto incluye un cambio hacia la localización, acercando la producción de materiales críticos a los centros de fabricación. Además, las empresas están adoptando la digitalización mediante el uso de datos en tiempo real para realizar un seguimiento del inventario y predecir posibles faltantes. La sostenibilidad es también una preocupación en aumento, con esfuerzos para diversificar las bases de proveedores y mitigar los riesgos climáticos. El objetivo de estas tendencias es crear una cadena de suministro más ágil y con mayor capacidad de respuesta que pueda afrontar los desafíos futuros y garantizar que los pacientes reciban los tratamientos vitales que necesitan.

- **Creciente impulso en América:** En 2022, la deslocalización y los anuncios de puestos de trabajo de fabricación directa en el extranjero en Estados Unidos alcanzaron la tasa más alta jamás registrada, con un total de más de 360,000 nuevos puestos de trabajo creados, lo que representa un aumento del 53% con respecto a 2021. Solo en la industria médica, 105 empresas anunciaron nuevas instalaciones que crearán más de 14,000 nuevos puestos de trabajo.¹
- **Europa toma medidas:** La Comisión Europea formó recientemente una alianza de medicamentos críticos para identificar los medicamentos vulnerables a las interrupciones de la cadena de suministro mundial e identificar oportunidades para racionalizar la regulación y considerar incentivos para impulsar la producción local de medicamentos clave.²
- **Enfoque farmacéutico:** La Tendencia Neta de Empleo (MEOS, por sus siglas en inglés) -el neto de empleadores que planean contratar vs aquellos que planean reducir su plantilla- mejoró ligeramente en 1%, totalizando en 27% para el tercer trimestre de 2024. Sin embargo, la fuerte demanda global de contratación en el sector farmacéutico se destacó con un 50% frente al año anterior en el 3T 2024.³



Impacto en la fuerza laboral:

- La creciente complejidad de la cadena de suministro requiere profesionales capacitados que puedan gestionar la logística, el cumplimiento normativo, la evaluación de riesgos y las relaciones con los proveedores.
- Aumento de la demanda de conocimientos especializados en análisis de datos, tecnologías digitales y optimización de la cadena de suministro.
- La estrategia de localización es una consideración importante. Un nuevo estudio de CBRE⁴ recomienda a los empleadores que tengan en cuenta los centros de innovación médica más pequeños y herramientas como el [Total Workforce Index™](#).



LA REUBICACIÓN Y LOCALIZACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO MÉDICO SERÁ UN FACTOR CLAVE DE CREACIÓN DE EMPLEO EN MUCHOS PAÍSES.²

1. [The Reshoring Initiative](#) 2. [European Commission](#) 3. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2024](#) 4. [CBRE](#)



Segundas opiniones

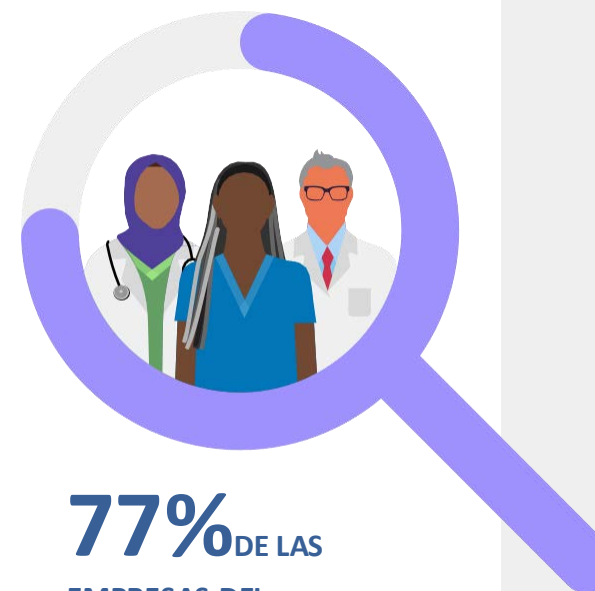
El panorama actual de la salud y las ciencias de la vida ofrece un futuro de oportunidades e incertidumbre sin precedentes. Los avances en IA, genómica y tecnologías digitales de la salud apuntan hacia un futuro de medicina personalizada, atención preventiva y tratamientos más eficaces. Al mismo tiempo, un entorno empresarial global desafiante aumenta la urgencia de la transformación empresarial, el compromiso del capital humano, las adquisiciones estratégicas y la desinversión.

- **Continúa la era de las M.D. (Fusiones y Desinversiones):** El volumen de operaciones en los sectores de ciencias de la vida y salud ha descendido desde los máximos alcanzados en 2022: las operaciones de ciencias de la vida han pasado

de 1.133 a 919, y las de salud, de 1.001 a 857. Sin embargo, estas cifras siguen indicando una fuerte actividad de negociación. Los analistas prevén que continúen las adquisiciones y desinversiones estratégicas, ya que las principales empresas intentan al mismo tiempo aumentar su escala y mejorar sus márgenes.

- **Los directivos están frustrados:** La mayoría de los líderes del sector de la salud (90%) dicen que la transformación de la IA es una de las principales prioridades de su organización, pero también afirman (75%) que sus organizaciones aún no son capaces de cumplir esa prioridad porque no han planificado o destinado los recursos necesarios.²

- **El talento sigue escaseando:** El sector de la salud y las ciencias de la vida se enfrenta a la escasez de talento más que ningún otro sector. En la actualidad, el 77% de los empleadores de este sector afirman que tienen dificultades para encontrar las personas calificadas que necesitan.³



77% DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR SALUD Y CIENCIAS DE LA VIDA TIENEN DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EL PERSONAL CALIFICADO QUE NECESITAN.³



Impacto en la fuerza laboral:

- Si la incertidumbre comercial actual sigue patrones históricos, ahora es el momento de que los empresarios sean audaces y creativos.
- A pesar de la posible incertidumbre normativa, el envejecimiento de la población y la rápida innovación tecnológica ofrecen oportunidades a largo plazo para este sector.
- Centrarse en aspectos fundamentales como la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, la retención, la mejora de las competencias y la actualización de las capacidades de obtener dividendos en el futuro.

INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO



TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN



1. KPMG 2. McKinsey 3. ManpowerGroup 2024 Global Talent Shortage Survey



INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO



TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN



Receta para la experiencia del paciente

La evolución de la experiencia del paciente (PX) está a punto de cambiar significativamente las necesidades globales de fuerza de trabajo en el sector salud y las ciencias de la vida. A medida que los pacientes buscan cada vez más una atención personalizada y empática, y un acceso fluido a los servicios, aumenta

la demanda de profesionales sanitarios capaces de ofrecer este tipo de experiencias. Este enfoque en la atención al paciente también se produce cuando muchos trabajadores están agotados y abandonan el sector.



médica debido al aumento de los costos, la privacidad comprometida y los problemas no previstos. Esta desconfianza global ha aumentado un 8% desde 2018.²

- **Mejorar la experiencia de los empleados para influir en la PX:** Los empleados del sector mundial de la salud y ciencias de la vida declaran sufrir más estrés que los de cualquier otro sector. Más de la mitad (52%) afirma sufrir estrés laboral a diario.³

- **Un triple balance:** La mayoría de los directivos del sector sanitario (60%) afirma que la mejora de la experiencia del paciente es una prioridad máxima en 2024. Al mismo tiempo, también afirman que el aumento de los ingresos (70%) y la reducción de costes son las principales prioridades (55%).¹
- **Creciente desconfianza de los consumidores:** a medida que aumentan las grandes inversiones para mejorar la experiencia del paciente, también lo hace la desconfianza general de los consumidores hacia la tecnología médica. La mayoría (55%) dice que la tecnología tendrá un impacto negativo en la atención



GESTIONAR EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y CIENCIAS DE LA VIDA OFRECE LA OPORTUNIDAD DE MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE.³

Impacto en la fuerza laboral:

- Las inversiones para gestionar mejor el estrés de los trabajadores de primera línea de cara al cliente son simultáneamente inversiones a largo plazo para mejorar la experiencia del paciente.
- La contratación y retención de expertos en ciberseguridad es fundamental para evitar incidentes que puedan afectar a la confianza y la privacidad de los clientes.
- Aumentar la atención en las habilidades blandas en toda la organización para construir una cultura más centrada en el paciente. Los responsables del sector salud deben dar prioridad a iniciativas que promuevan la empatía, la transparencia y la colaboración.

1. [Healthcare Financial Management Association](#) 2. [2024 Edelman Trust Barometer](#) 3. ManpowerGroup Workforce Survey, May 2024



INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

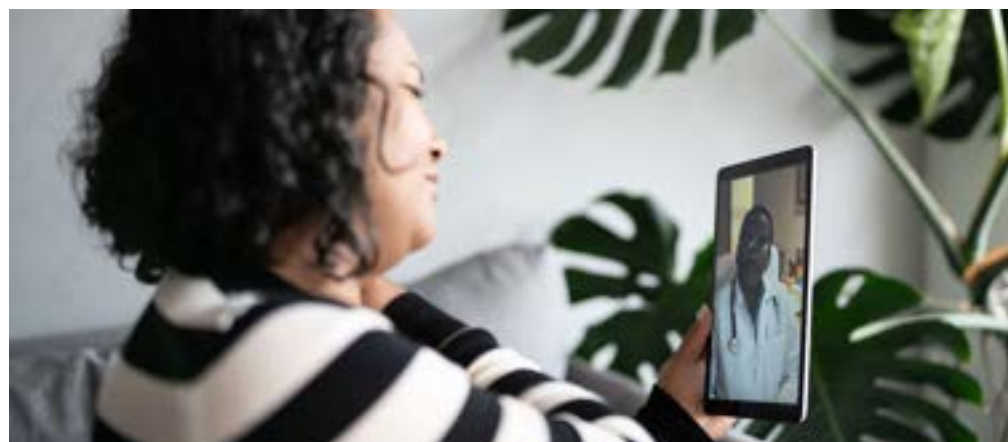


TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN



GLP-1 acaba de comenzar



El mercado de los fármacos GLP-1, una clase de medicamentos utilizados principalmente para el tratamiento

de la diabetes de tipo 2 y la obesidad, está experimentando un notable auge. Este crecimiento se debe a su eficacia para reducir los niveles de azúcar en sangre, disminuir el apetito y ayudar a controlar el peso.

A medida que aumenta la prevalencia de la diabetes y la obesidad en todo el mundo, el mercado de los fármacos GLP-1 se prepara para una expansión continua, con implicaciones significativas para los pacientes, los proveedores de atención de salud y la industria farmacéutica en general.

- **Una receta para el crecimiento:** El uso mundial de fármacos GLP-1 para el tratamiento de la diabetes y la pérdida de peso ha crecido rápidamente, en la actualidad, sólo en EE.UU., 1 de cada 8 estadounidenses ha utilizado fármacos GLP-1. En el último año, Novo Nordisk, fabricante de Ozempic® y Wegovy®, ha crecido hasta convertirse en la empresa más valiosa de Europa, superando a marcas mundiales como Louis Vuitton y ASML semiconductors.¹
- **Sólo es el principio:** A pesar del rápido crecimiento, es importante recordar que estos medicamentos son todavía nuevos. A medida que los investigadores aprovechen la IA para evaluar un volumen cada vez mayor de big data de pacientes, podrían descubrirse tanto efectos secundarios como nuevos usos para el tratamiento (por ejemplo, el cáncer de próstata).²
- **Un futuro laboral más saludable:** La obesidad adulta mundial se ha más que duplicado desde 1990 y la obesidad adolescente se ha cuadruplicado desde 1990. En 2022, 2.500 millones de adultos en todo el mundo tenían sobrepeso y 890 millones vivían con obesidad. Los medicamentos GLP-1 se suman a un número creciente de recursos a los que los trabajadores pueden acceder para mejorar su salud y bienestar.³

Impacto en la fuerza laboral:

- La competencia por el talento calificado crecerá a medida que la industria farmacéutica trabaje para introducir medicamentos similares y nuevos tratamientos basados en esta nueva categoría de fármacos.
- La demanda de trabajadores para las instalaciones de producción y distribución crecerá a medida que siga aumentando la fabricación de estos fármacos.
- La demanda de personal médico especializado en cuidados para la pérdida de peso crecerá para satisfacer las necesidades del creciente número de pacientes que desean utilizar estos fármacos.



MÁS DE 2.5 BILLONES DE PERSONAS EN TODO EL MUNDO LUCHAN CONTRA SU PESO Y LOS FÁRMACOS GLP-1 OFRECEN NUEVAS HERRAMIENTAS DE AYUDA.³

1. [Kaiser Family Foundation](#) 2. [Fast Company](#) 3. [World Health Organization](#)



Regulación de medicamentos

El sector salud y de ciencias de la vida se enfrenta a un período de intensificación del escrutinio normativo a medida que se adapta a los rápidos cambios provocados por la digitalización, la automatización y los nuevos modelos de ensayos clínicos. Aunque estos avances son muy prometedores, también plantean una serie de retos éticos y jurídicos, en particular en relación con la privacidad de los datos, el consentimiento y la equidad sanitaria. La respuesta de la industria a la pandemia de COVID-19 ha cambiado las actitudes hacia una mayor colaboración, pero esto conlleva su propio conjunto de riesgos, incluidos los relacionados con las fusiones y adquisiciones, la seguridad de los productos, así como el costo y la disponibilidad.



- **Preocupación del sector:** Cuando se pidió a los empleadores del sector salud y ciencias de la vida que clasificaran sus principales retos para la adopción de la IA, los encuestados de todo el mundo coincidieron en que los costos y la regulación eran las principales preocupaciones.¹
- **Posibles obstáculos en Europa:** Una creciente matriz de regulación de la industria en Europa tiene el potencial de

retrasar la regulación de dispositivos médicos. Los líderes de la industria están muy familiarizados con las normas del Reglamento de Dispositivos Médicos (MDR) que la UE ha promulgado recientemente. Sin embargo, los dispositivos que también utilizan IA también tendrán que navegar por la nueva Ley de IA de la UE, el Reglamento General de Protección de Datos de la UE (GDPR) y las leyes locales adicionales.²

- **Negociación de precios:** La ley estadounidense de Reducción de la Inflación (IRA) ha introducido cambios significativos en los precios de los medicamentos, sobre todo en el programa Medicare, que podrían tener repercusiones crecientes en los ingresos de los mayores fabricantes farmacéuticos del mundo. Aún no se conoce el impacto total, y es posible que la industria tenga que ajustar la planificación de Investigación + Desarrollo (I+D) y de la cartera de productos.³



#1 LOS LÍDERES EMPRESARIALES DEL SECTOR SALUD Y CIENCIAS DE LA VIDA DICEN QUE LOS COSTOS Y LAS REGULACIONES SON SUS PRINCIPALES PREOCUPACIONES EN LA ADOPCIÓN DE IA.³

Impacto en la fuerza laboral:

- La posible incertidumbre sobre futuros gastos en I+D y cumplimiento de normativas hace que la gestión de los costos de fuerza laboral sea cada vez más importante.
- Trabajar con socios de confianza puede ayudar a compensar el riesgo empresarial total.
- La futura regulación de la IA, sobre todo cuando esté relacionada con la atención al paciente, requerirá una plantilla cada vez más preparada y ágil para seguir el ritmo acelerado del cambio.

1. [Stanford University](#) 2. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2024](#) 3. [Boston Consulting Group](#)

INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN





INTRODUCCIÓN

TENDENCIA UNO

TENDENCIA DOS

TENDENCIA TRES

TENDENCIA CUATRO

TENDENCIA CINCO

TENDENCIA SEIS

TENDENCIA SIETE

CONCLUSIÓN



Principales oportunidades laborales en Salud y ciencias de la vida



Aprovechar la incertidumbre como oportunidad: La actual incertidumbre empresarial mundial ofrece oportunidades para que los líderes audaces inviertan en su futuro capital humano.



Adoptar la IA: el escepticismo general de la industria con respecto a la IA (mayor que en el resto de industrias) ofrece una oportunidad para que el talento calificado encuentre soluciones innovadoras para aprovechar la IA con el fin de crear diferenciación empresarial.



Centrarse en el paciente: fuentes fidedignas como el Barómetro de Confianza Edelman señalan el creciente escepticismo de los pacientes respecto al sector salud. Sin embargo, las organizaciones que pueden ganarse su confianza y ofrecer una atención personalizada tienen la oportunidad de obtener una ventaja competitiva.



Relájate: Los trabajadores de este sector son los más estresados. Los empresarios que encuentren soluciones innovadoras para gestionarlo obtendrán una ventaja en retención y talento.



Prepárese: El futuro del sector salud y de las ciencias de la vida es brillante. Las organizaciones que puedan superar los importantes retos actuales de gestión del cambio y escasez de talento tendrán la oportunidad de ofrecer mejores experiencias y resultados a los pacientes.



Soluciones globales de personal para el sector salud y las ciencias de la vida



Consultoría y análisis de personal



Gestión de personal



Contratación de talentos



Gestión de carrera profesional



Transición de carrera



Atracción de los mejores talentos



Sobre 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 permite triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones cada año, proporcionándoles talento cualificado 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 más de 75 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad - como uno de los mejores

lugares para trabajar para Mujeres, Inclusión, Igualdad y Discapacidad, y en 2024 ManpowerGroup fue nombrada una de las Empresas Más Éticas del Mundo por 15ª vez - todo lo cual confirma nuestra posición como la marca de elección para el talento en demanda.

Declaraciones prospectivas — Este informe contiene declaraciones prospectivas, incluidas las declaraciones relativas a la demanda de personal en la industria tecnológica y el uso de tecnologías emergentes. Los acontecimientos o resultados reales pueden diferir materialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas debido a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Estos factores incluyen los que figuran en los informes de la empresa presentados ante la 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, información que se incorpora al presente documento por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este informe, excepto cuando sea requerido por la ley.

