



Barómetro de Talento

Reporte 2024 y hallazgos clave



Manpower® | Experis® | Talent Solutions





Contenido

Introducción.....	3
Hallazgos clave.....	4
Bienestar.....	8
Satisfacción laboral.....	14
Confianza.....	20
Conclusión.....	26

Introducción: El Barómetro Global de Talento

Cuando contratas a alguien para un puesto, ¿estás cubriendo un puesto de trabajo o empleando talento?

Esta es una pregunta que animo a todos los líderes de RRHH a hacerse, porque los trabajadores de hoy en día buscan un lugar donde colocar su talento y desarrollar sus habilidades, no simplemente recibir un sueldo. A medida que la escasez de talento sigue creciendo y la tecnología se acelera, la capacidad de liberar el potencial y construir la movilidad del talento es clave para el crecimiento empresarial.

Entender lo que la gente quiere del trabajo es clave para atraer y retener a la fuerza laboral que usted necesita para tener éxito. Por eso me complace tanto que nuestro nuevo **Barómetro Global de Talento ofrezca a los trabajadores la oportunidad de compartir cómo se sienten sobre el mundo del trabajo hoy y en el futuro.** También ofrece a las empresas la posibilidad de comprender las necesidades de los empleados e identificar las mejores prácticas para destacar en un mercado global de talento competitivo.

Tras pasar dos décadas en el sector de bienes de consumo, comprendiendo cómo influyen las tendencias y los comportamientos en la demanda, puedo afirmar con certeza que la línea entre «yo como consumidor» y «yo como trabajador» se ha difuminado. **La gente espera que el trabajo le ofrezca más. Más equilibrio. Más desarrollo. Más opciones. Más flexibilidad. Más humanidad.** Ahora nos toca a nosotros escuchar y actuar, y estos datos nos ayudan a hacerlo. Gracias por unirse a nosotros para dar forma al futuro del trabajo.



Becky Frankiewicz

Director Comercial y Presidente,
Norteamérica, ManpowerGroup





Hallazgos clave



Barómetro Global de Talento : Hallazgos clave

ManpowerGroup encuestó a más de 12,000 trabajadores en 16 países para comprender mejor lo que quieren los trabajadores y cómo se sienten en todo el mundo.



Bienestar



80% creen que su trabajo tiene **significado** y **propósito**.

49% de los trabajadores dicen que **experimentan estrés** en el trabajo todos los días.



2x



Los trabajadores con **menos estrés diario** tienen **2x** más probabilidades de **permanecer** en sus puestos actuales.



Satisfacción laboral

35% de todos los trabajadores dicen que **es probable que cambien de trabajo** en los próximos 6 meses.



47% de los **trabajadores jóvenes** (de 18 a 27 años) **están considerando cambiar de trabajo** en los próximos 6 meses.



41% de los **trabajadores remotos** es **probable** que **cambien de trabajo** a pesar de un mayor bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



Confianza

59% de los trabajadores dicen que **no han recibido ninguna capacitación** en los últimos seis meses.



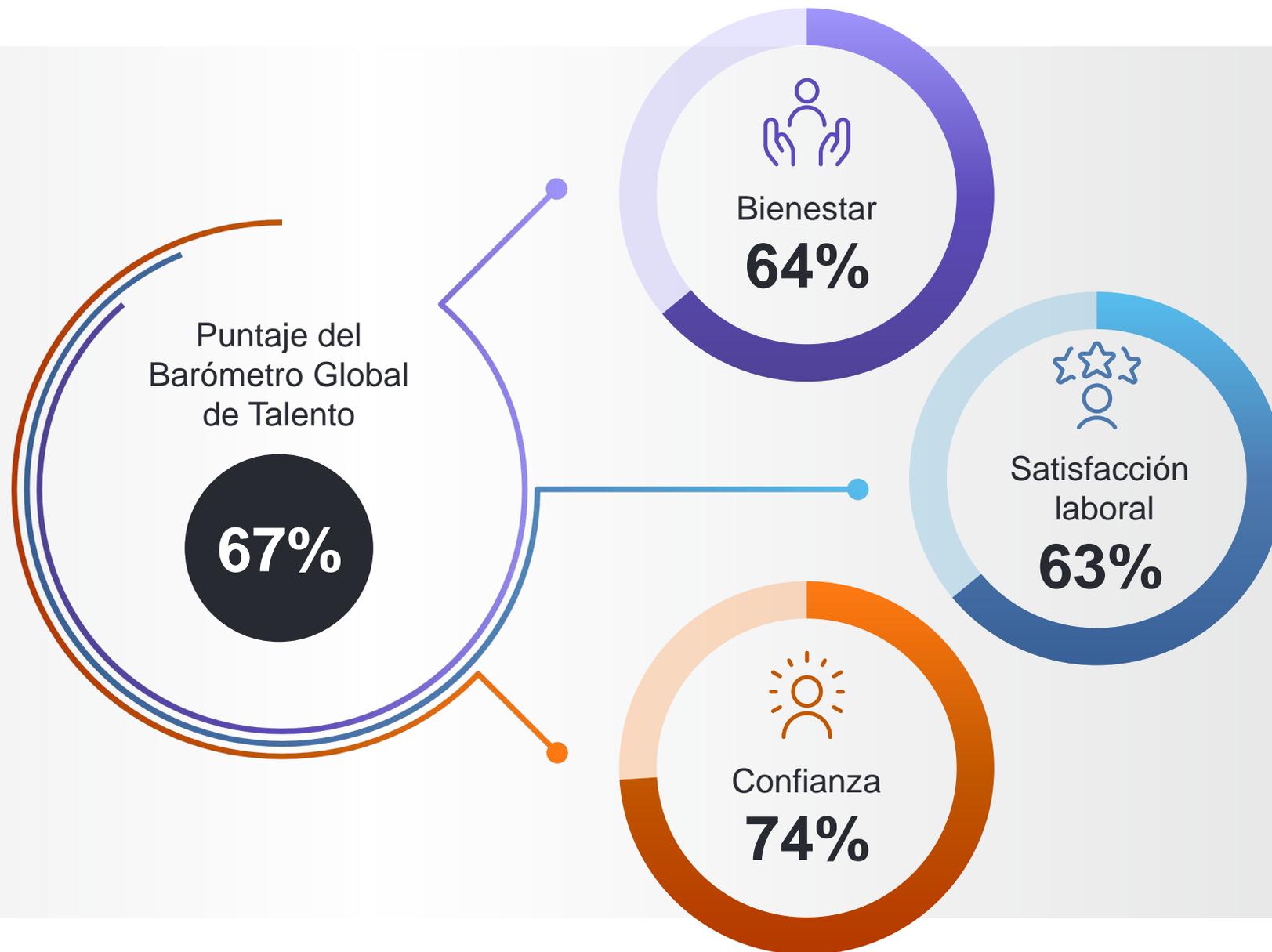
Solo **39%** dice que **tiene un mentor o entrenador** para su puesto actual.

1/3 (34%) dice que **no tiene suficientes oportunidades** para poder **alcanzar sus objetivos profesionales** en su empleador actual.

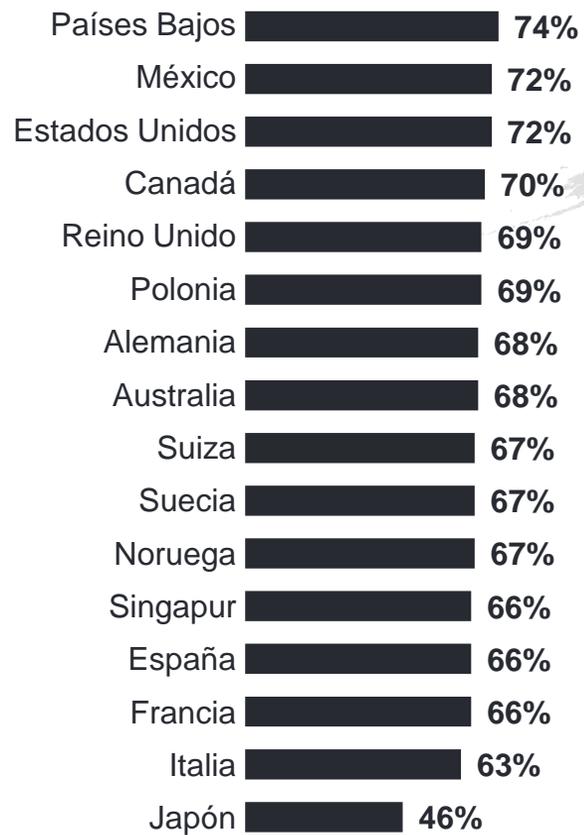


Barómetro Global de Talento

Una nueva y robusta herramienta para medir el **bienestar, la satisfacción laboral y la confianza** de la fuerza laboral global. El Barómetro Global de Talento examina doce puntos de referencia únicos de la satisfacción de los trabajadores para medir la visión de los empleados sobre el mundo laboral actual.



Sentimiento de los trabajadores en todo el mundo



En **México**, los trabajadores están más alineados con los valores de la empresa y encuentran más significado en el trabajo.

En **Noruega y Suecia**, los trabajadores tienen más confianza en no ser despedidos, aunque informan menos oportunidades de desarrollo y promoción, y menos confianza en los gerentes.



Es más probable que los trabajadores en **Japón** permanezcan en sus puestos actuales y reportan una menor confianza en la búsqueda de empleo.

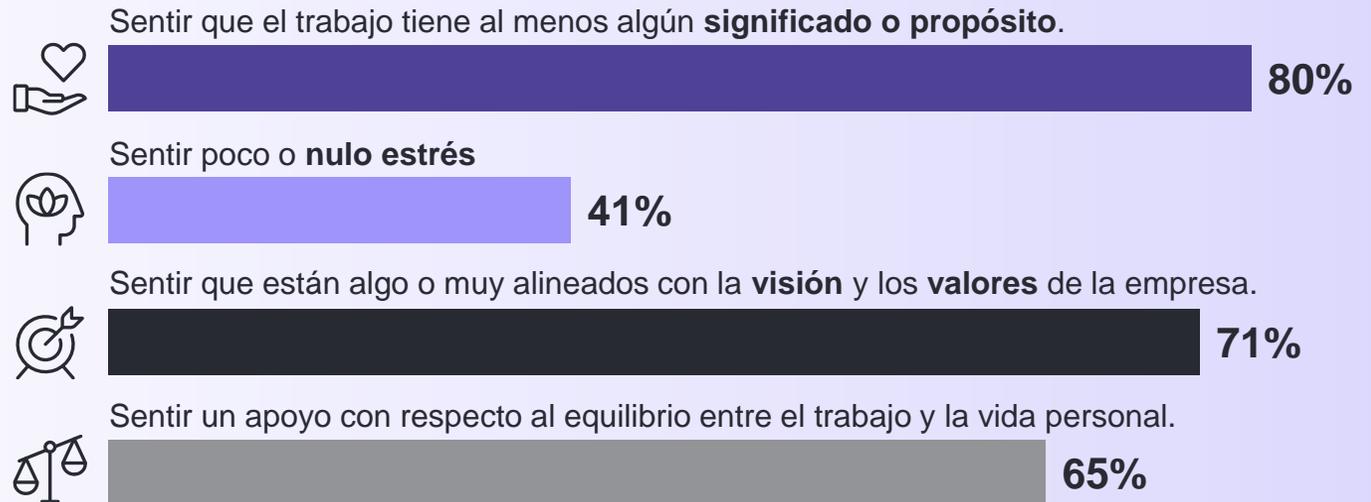
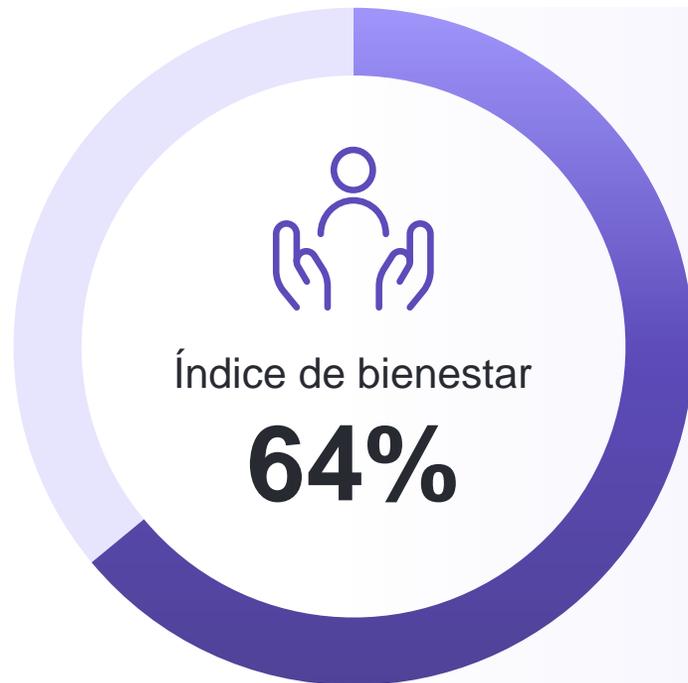


Bienestar



Hallazgos clave

El índice de bienestar se basa en cuatro puntos de referencia distintos: significado y propósito, estrés diario mínimo, alineación de valores y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

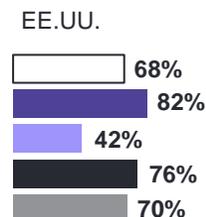
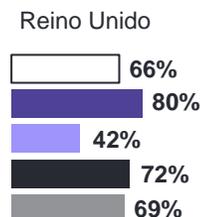
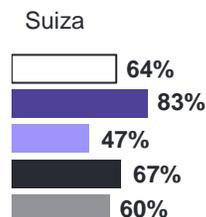
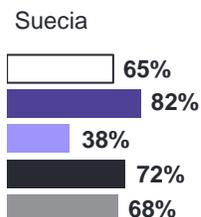
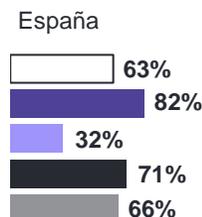
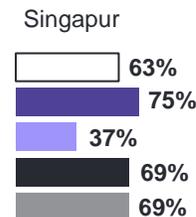
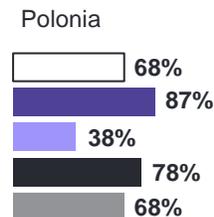
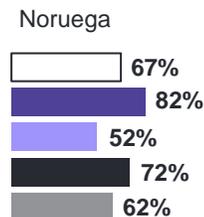
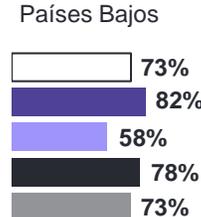
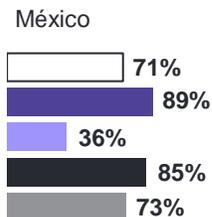
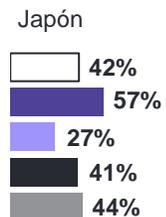
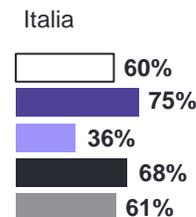
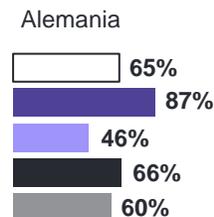
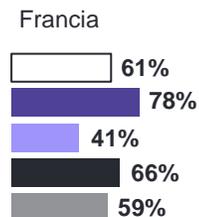
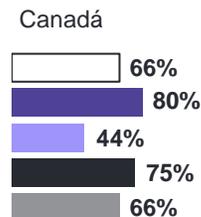
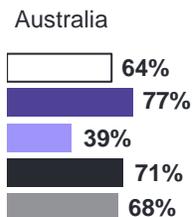
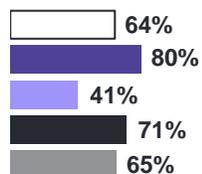


El Índice de bienestar es un promedio de los porcentajes anteriores. Más información sobre la [Metodología](#).

Perspectivas por país

El bienestar de una nación a otra

Promedio Global



Índice de bienestar
 Significado y propósito
 Estrés diario mínimo
 Alineación de valores
 Equilibrio vida-trabajo



Países Bajos reportó el **mejor bienestar** general de la fuerza laboral.



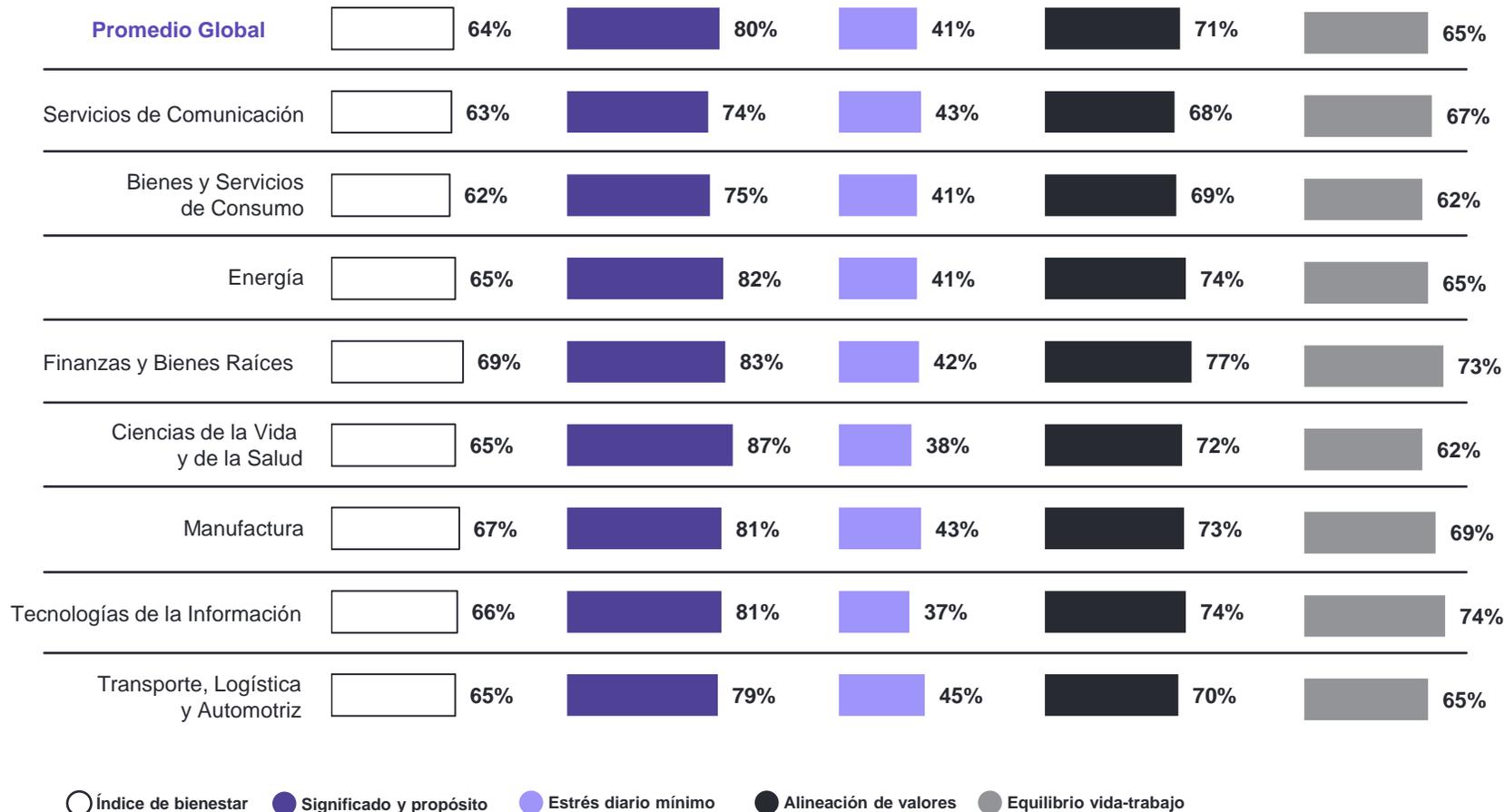
La mayoría de los otros mercados estaban cerca del **índice global de bienestar** de **64%**.



Japón fue un caso atípico, pero esto es consistente con las tendencias históricas de las encuestas y el verdadero sentimiento es **más cercano** al del **promedio global**.

Perspectivas de la industria

El bienestar en los principales sectores de la industria



Los trabajadores de **transporte, logística y automotriz** reportan los niveles de **estrés diario** más altos



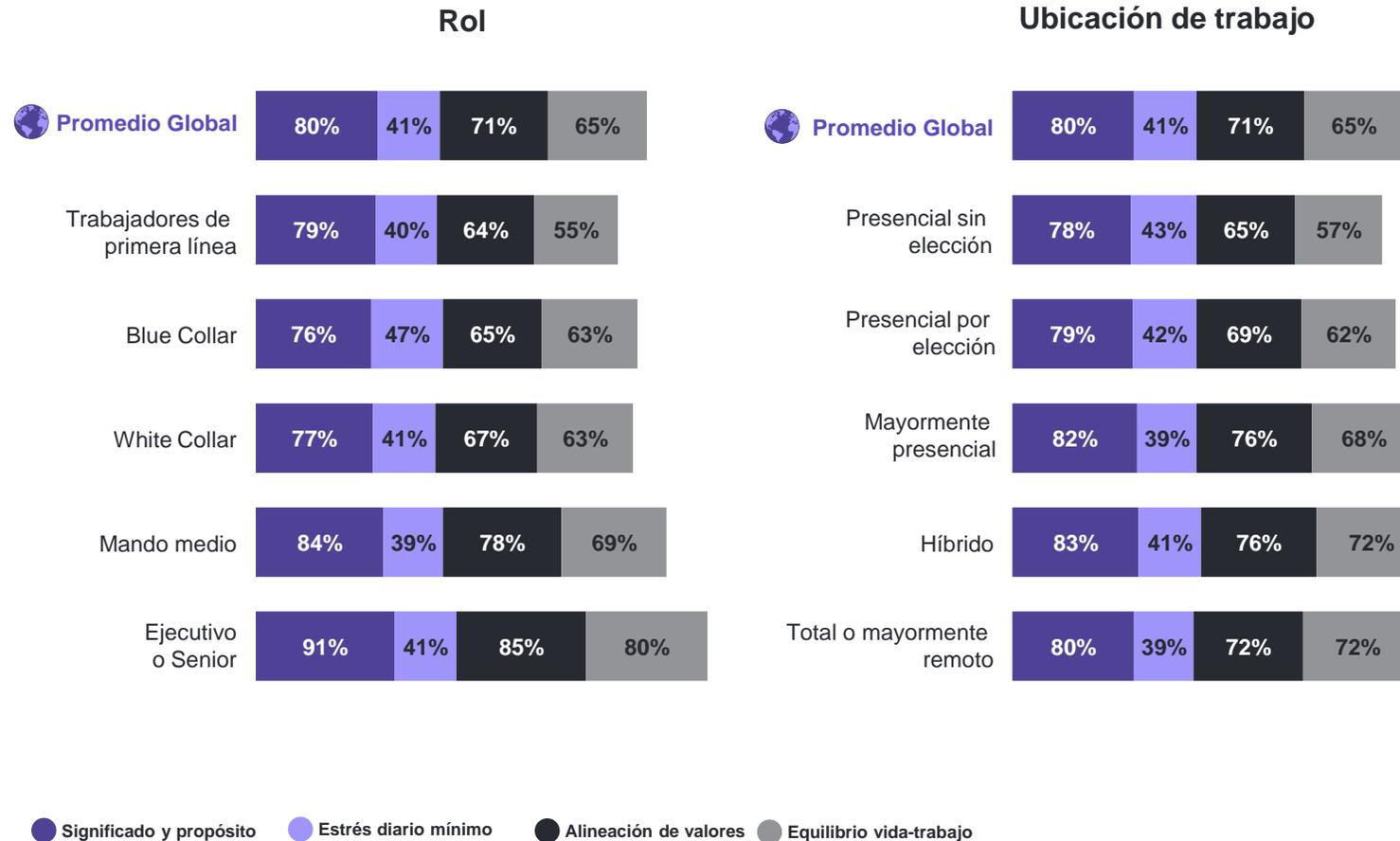
Los empleados de **energía** son los que encuentran su trabajo **más significativo**



Los trabajadores de **IT** son los más **alineados** con los **valores** de sus **empleadores**.

Rol y dinámica de localización

Conexión entre los roles laborales, los lugares de trabajo y el bienestar general



Los trabajadores total o mayoritariamente **remotos** e **híbridos** informan de los niveles más altos de equilibrio **vida –trabajo** por ubicación.



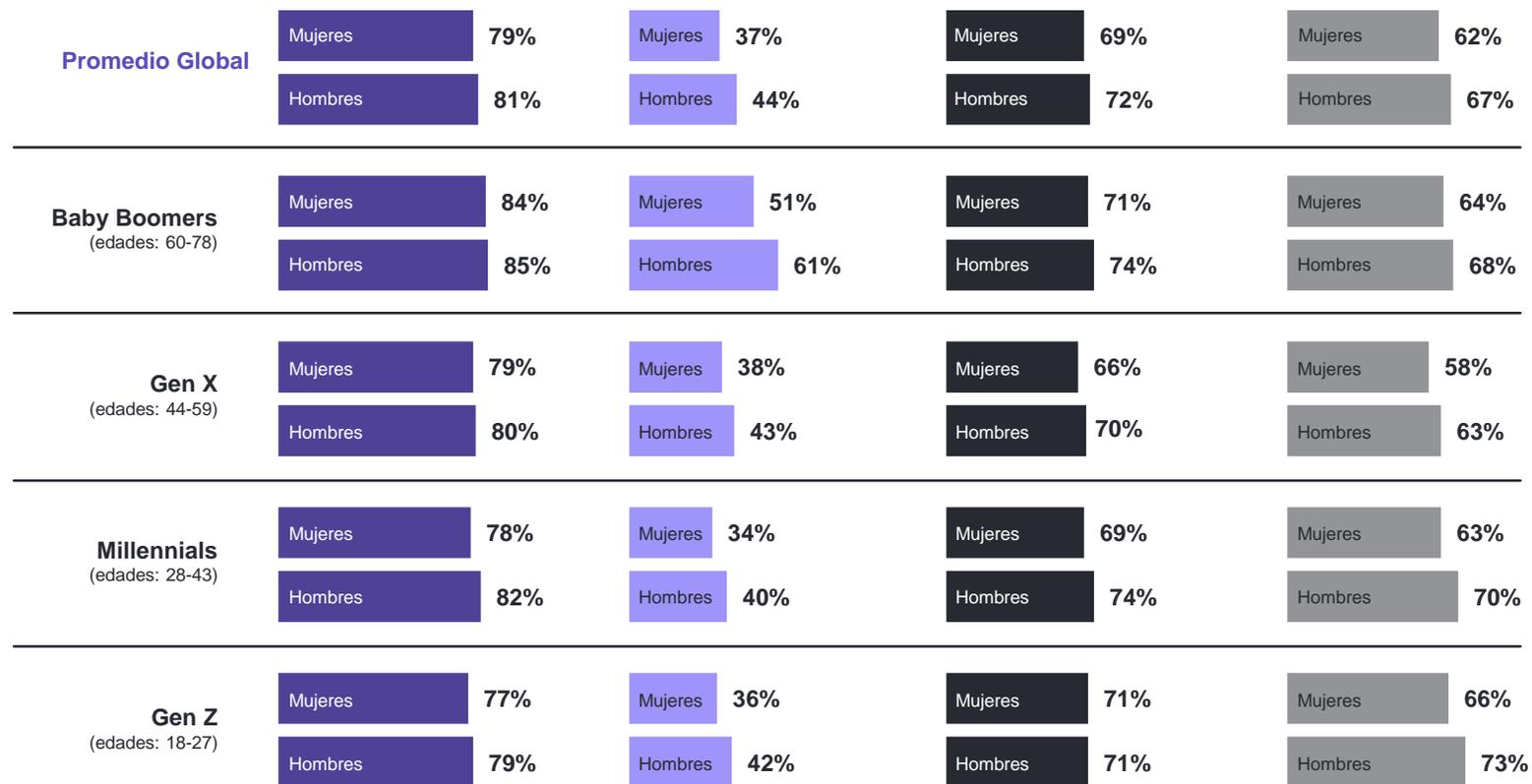
Los trabajadores que informan sentir los niveles más altos de **estrés diario** son los **mandos intermedios**.



Los **senior** reportaron **la mayor satisfacción** con la alineación de valores y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

La intersección de la edad y el género

Diferencias y similitudes de bienestar por grupo de edad y género.



● Significado y propósito
 ● Estrés diario mínimo
 ● Alineación de valores
 ● Equilibrio vida-trabajo



55% de las **Mujeres Millennial** reportan, de forma cotidiana, niveles de **estrés** que van de **moderado a alto**



2 de 3 mujeres de la **Gen Z se sienten apoyadas** en la conciliación de la vida laboral y familiar y el bienestar personal



4 de cada 5 hombres de la **generación Millennial** y de la **Gen X** afirman que **su trabajo tiene un propósito**, y 7 de cada 10 o más **se sienten alineados** con la visión y los valores de su empresa.



 Satisfacción
laboral



Hallazgos clave

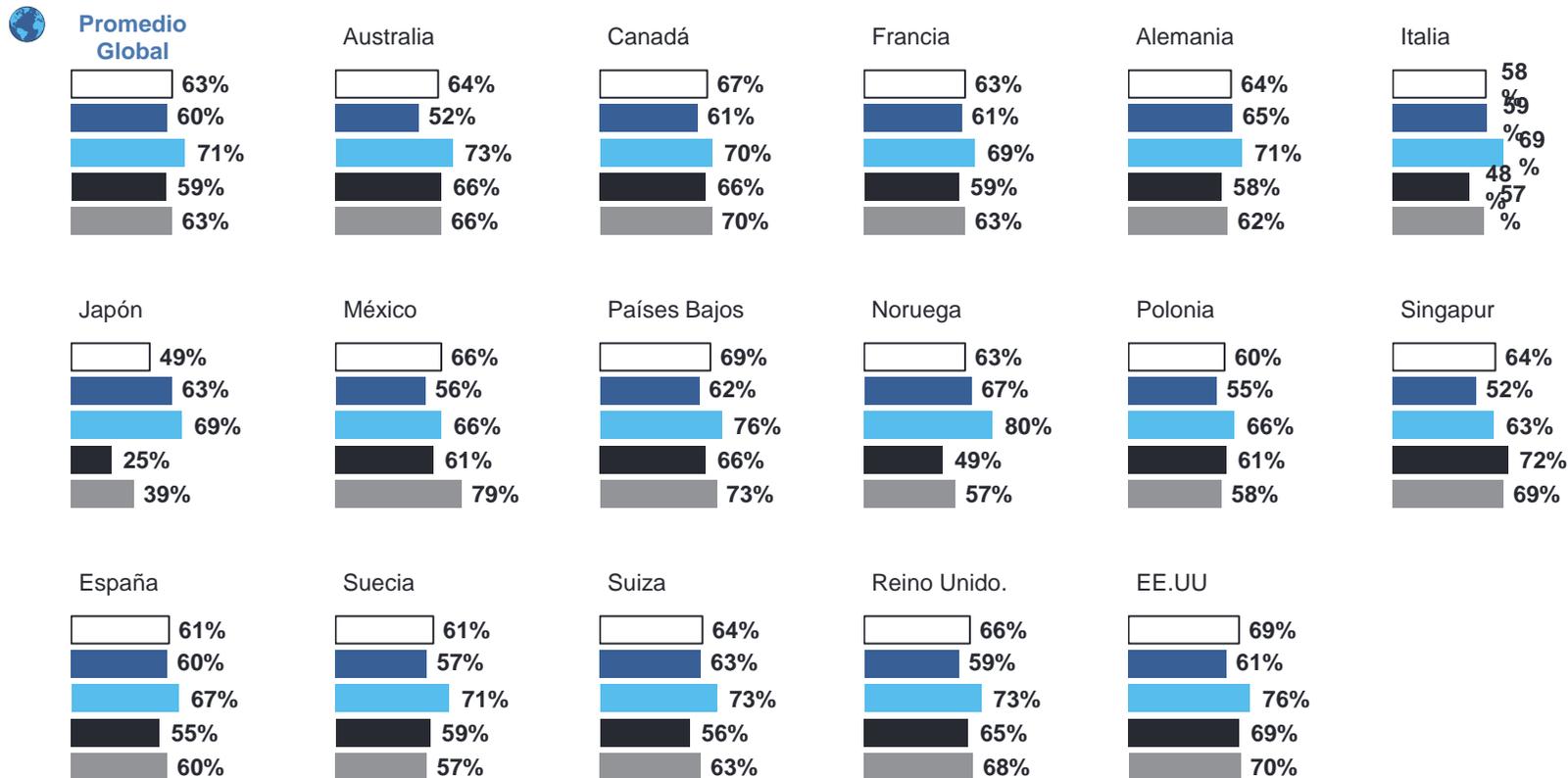
El **Índice de satisfacción laboral se basa en cuatro puntos de referencia distintos**: la satisfacción laboral actual, la seguridad laboral, la confianza en la búsqueda de empleo y la confianza de los directivos.



El Índice de satisfacción laboral es un promedio de los porcentajes anteriores. Más información sobre la [Metodología](#).

Perspectivas por país

La satisfacción laboral de una nación a otra



Índice satisfacción laboral
 Satisfacción laboral actual
 Seguridad laboral actual
 Confianza búsqueda de empleo
 Gerente confiable



Más de un tercio de la fuerza laboral mundial planea **dejar su trabajo actual** en los próximos seis meses.



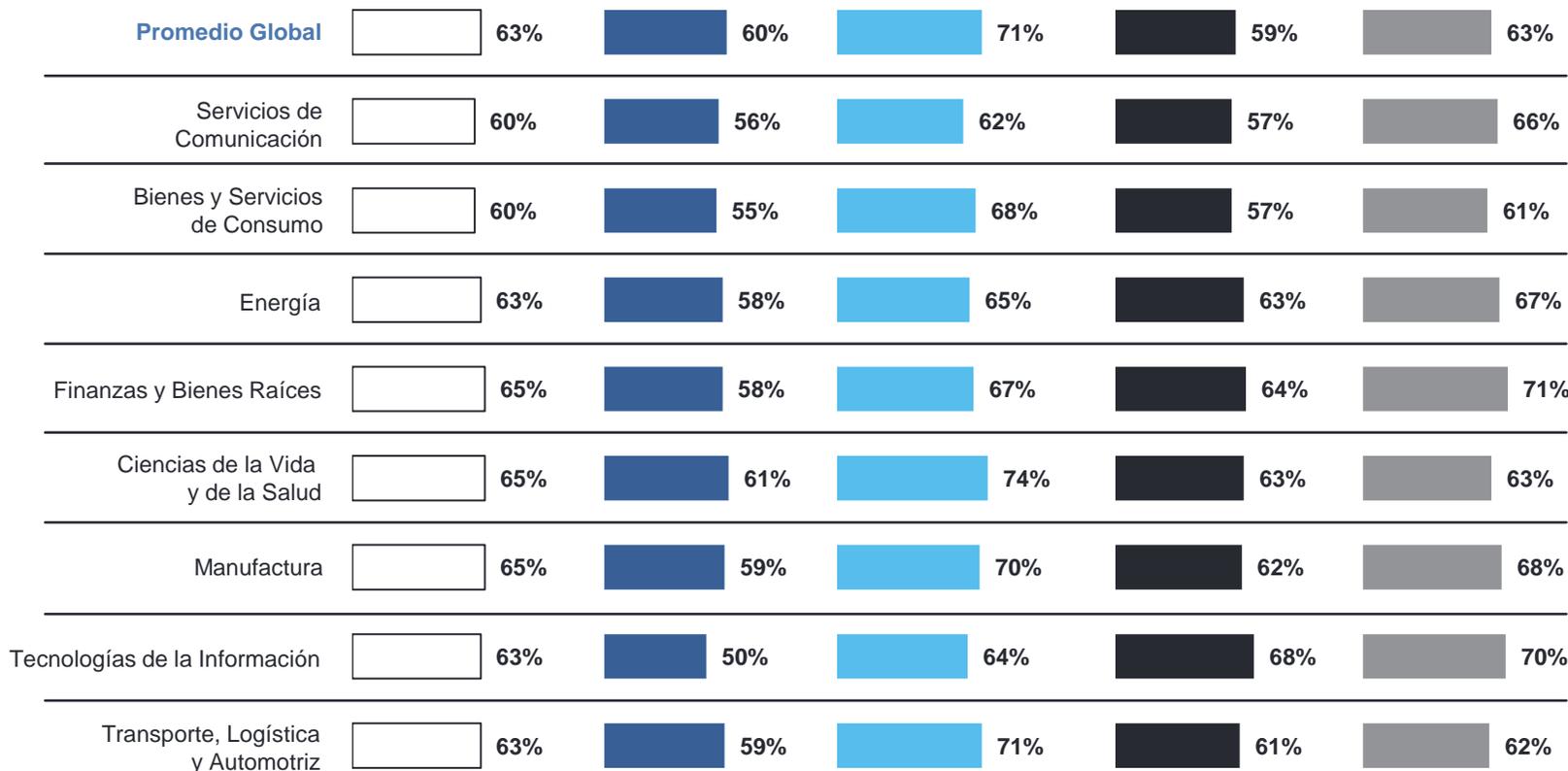
Uno de cada **cuatro** trabajadores a nivel mundial **prevé la terminación de su empleo** en los próximos seis meses.



Los trabajadores de **Singapur** son los **más propensos a cambiar de empleo** en los próximos seis meses. Sin embargo, también son **los más seguros** de sus habilidades actuales y les ayudan a **encontrar un nuevo empleo**

Perspectivas de la industria

La satisfacción laboral en los principales sectores de la industria



Índice satisfacción laboral
 Satisfacción laboral actual
 Seguridad laboral actual
 Confianza búsqueda de empleo
 Gerente confiable



Los trabajadores de **servicios de comunicaciones** son los más preocupados por **la seguridad de su empleo actual** en los próximos seis meses.



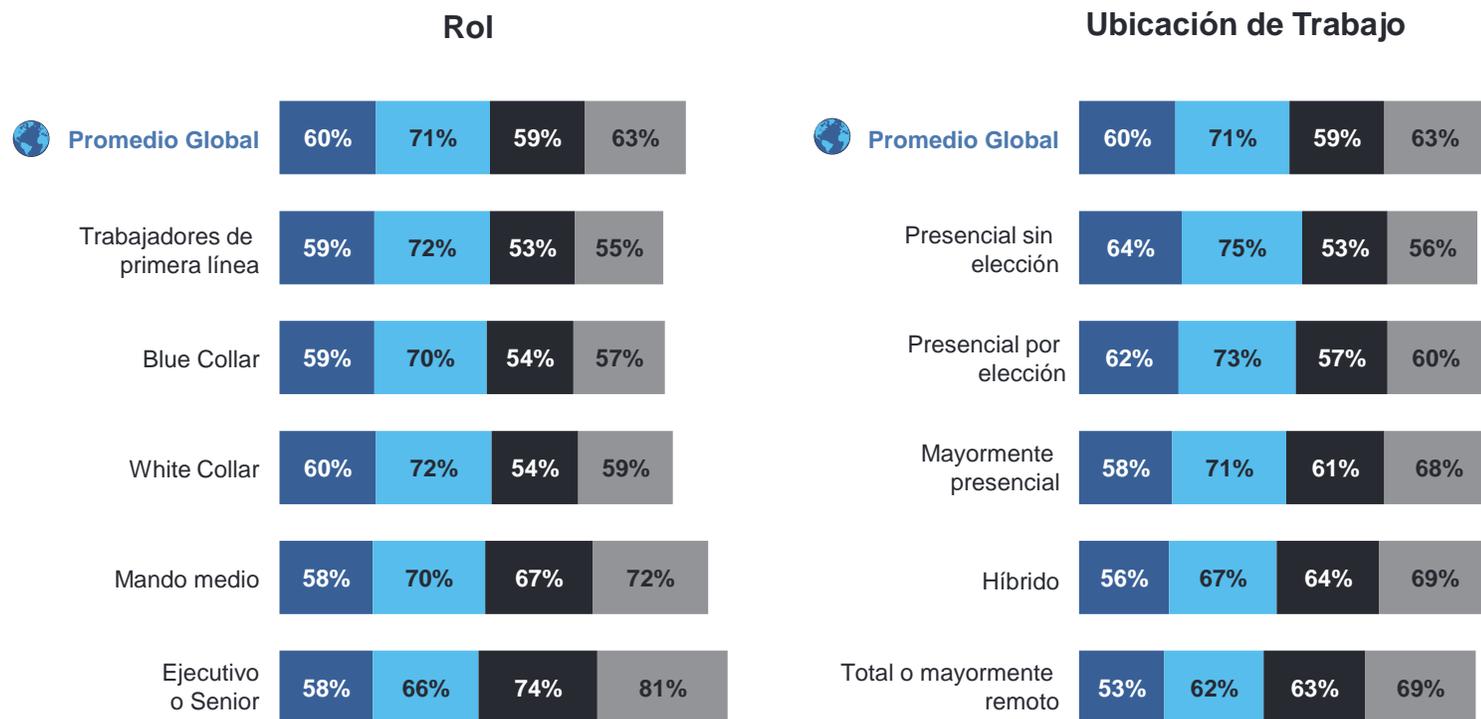
Los trabajadores de **bienes y servicios de consumo** son los que **menos confianza** tienen en sus gerentes, mientras que los de TI son los que más confían.



Solo la mitad de los **trabajadores de TI** esperan **permanecer en su puesto actual** en los próximos seis meses.

Rol y dinámica de localización

Influencia de roles laborales y los lugares en la satisfacción de los empleados.



Índice satisfacción laboral
 Satisfacción laboral actual
 Seguridad laboral actual
 Confianza búsqueda de empleo
 Gerente confiable



Tanto los trabajadores de **primera línea** como los que trabajan de forma **presencial sin elección** reportan los **puntajes más bajos** de búsqueda de empleo en **confianza**.



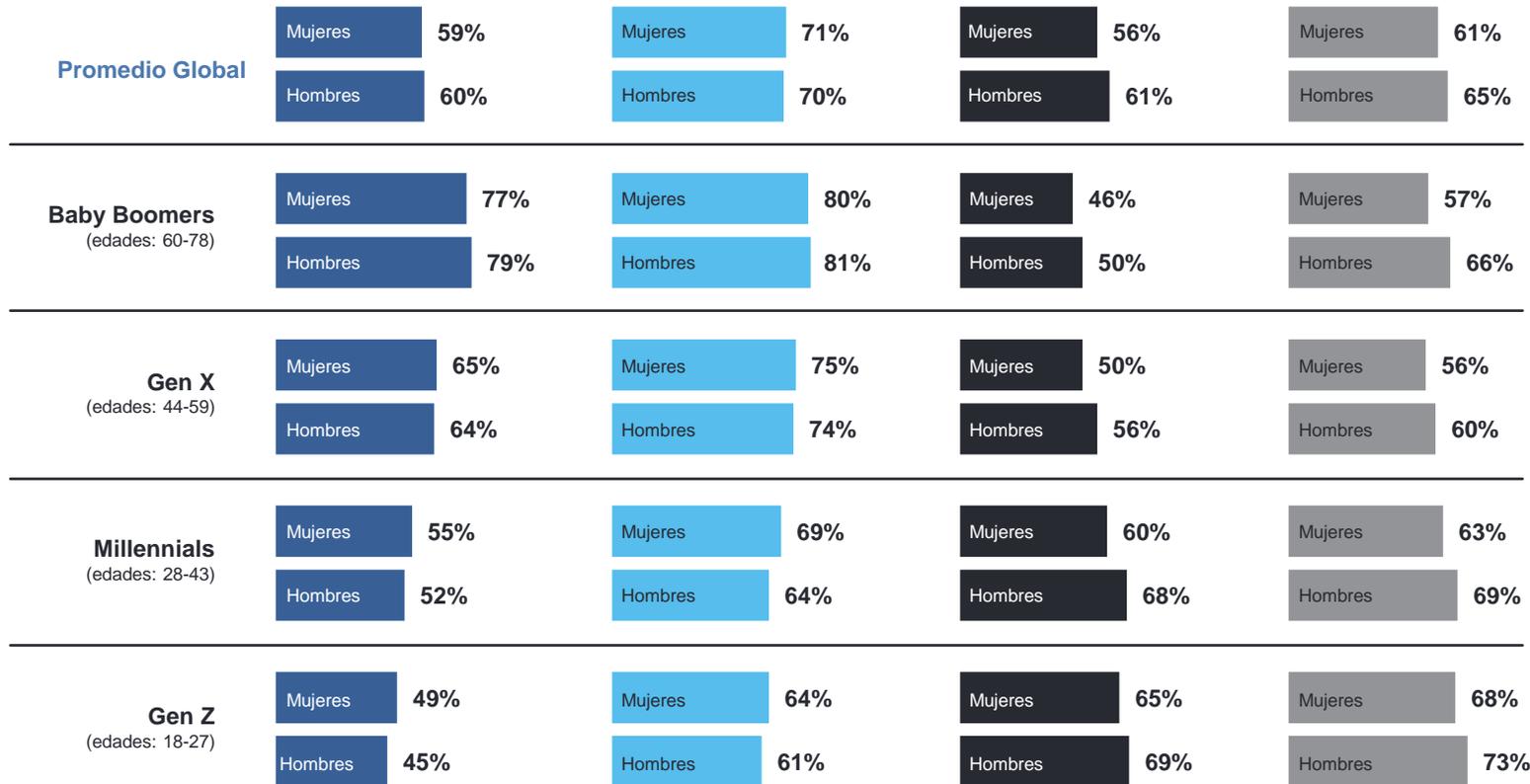
La confianza es menor entre los trabajadores esenciales de primera línea.



Los trabajadores totalmente o en su mayoría **remotos** son los **menos propensos** a decir que **cambiarán de puesto** en los próximos seis meses.

La intersección de la edad y el género

Diferencias y similitudes de satisfacción laboral por grupo de edad y género.



Índice satisfacción laboral
 Satisfacción laboral actual
 Seguridad laboral actual
 Confianza búsqueda de empleo
 Gerente confiable

Las mujeres manifiestan **un nivel más bajo** de **satisfacción** general en el trabajo.

Los hombres de la generación Z tienen la mayor probabilidad de **abandonar voluntariamente** su organización (+14% frente a la media global).

Las mujeres de la generación X reportan los **niveles más bajos** de confianza en los **gerentes**.

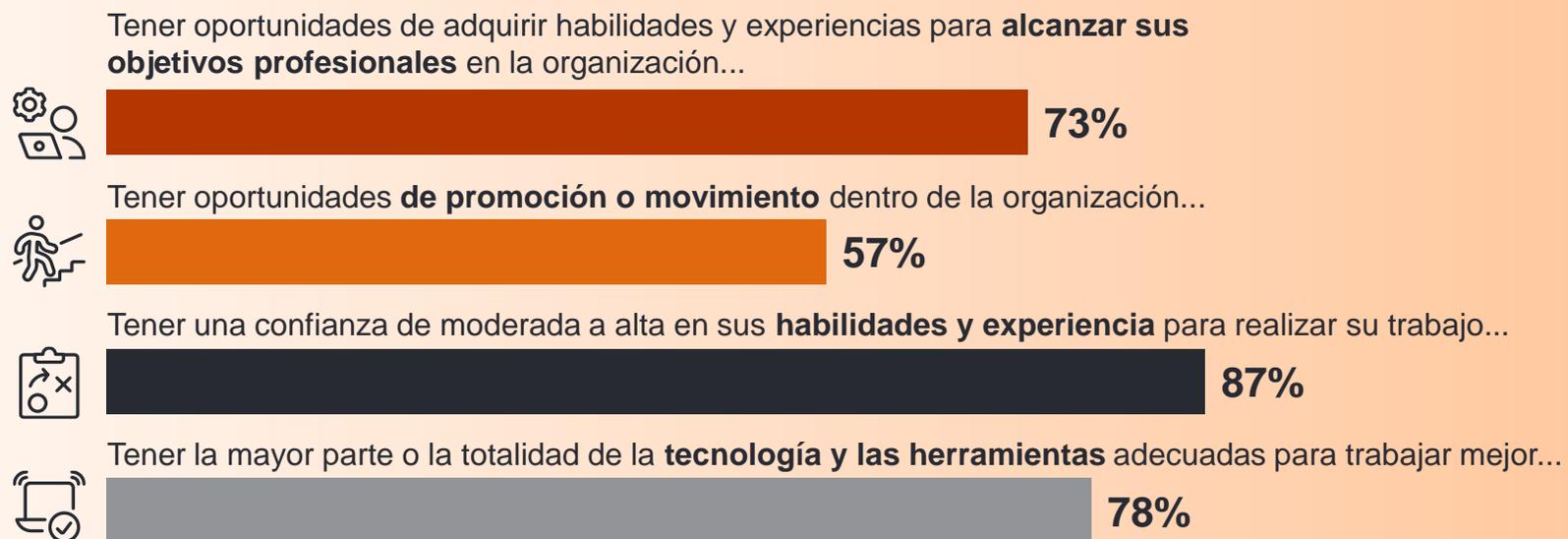


Confianza



Hallazgos clave

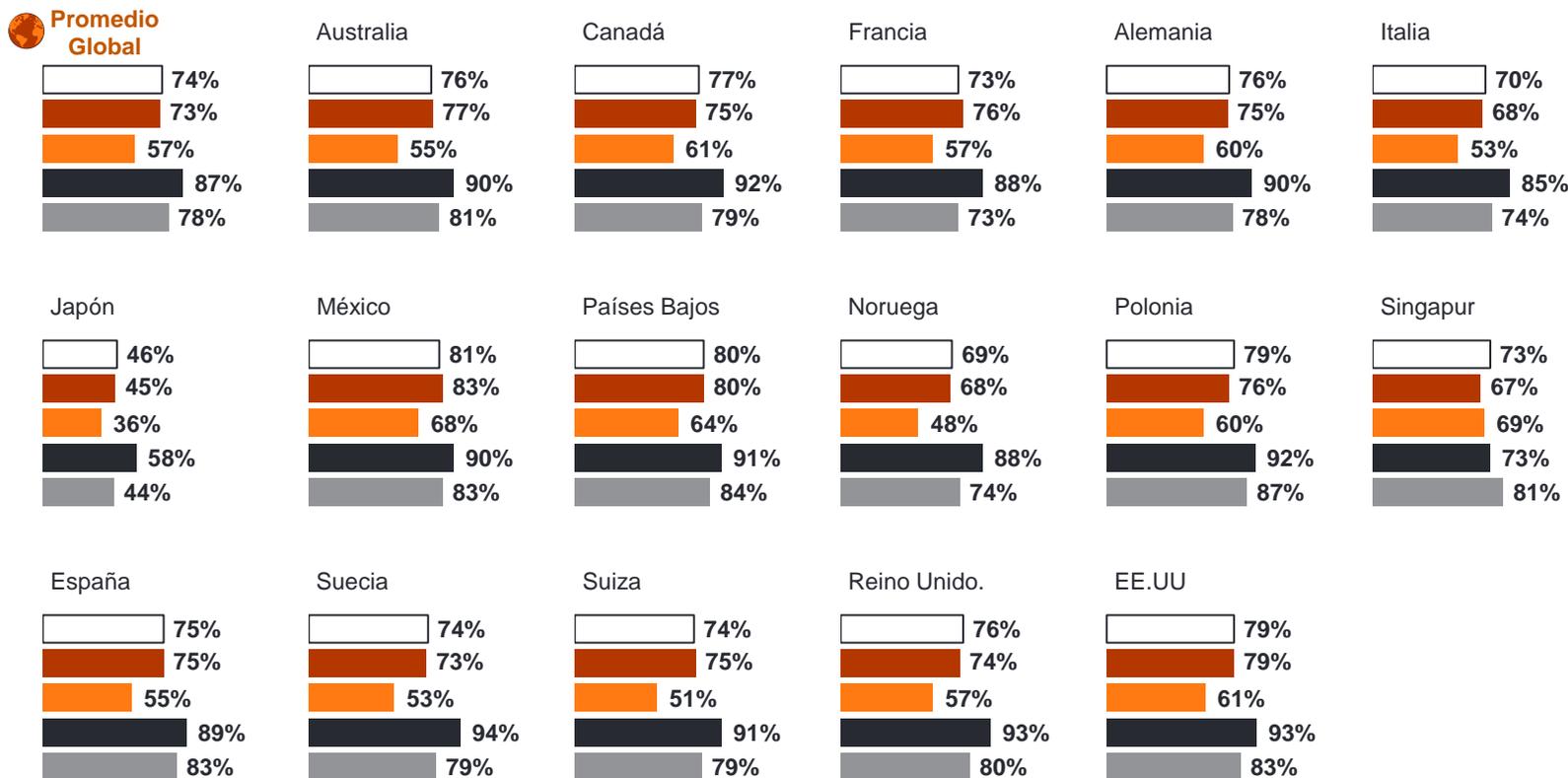
El **índice de confianza** se basa en cuatro puntos de referencia distintos: desarrollo profesional, oportunidades profesionales, experiencia y habilidades, y tecnología y herramientas.



El Índice de confianza es un promedio de los porcentajes anteriores. Más información sobre la [Metodología](#).

Perspectivas por país

La confianza de los trabajadores de una nación a otra



○ Índice de confianza ● Desarrollo profesional ● Oportunidades de carrera ● Experiencia y habilidades ● Tecnología y herramientas



La mayor parte de la fuerza laboral global confía en sus habilidades individuales y oportunidades de desarrollo profesional.



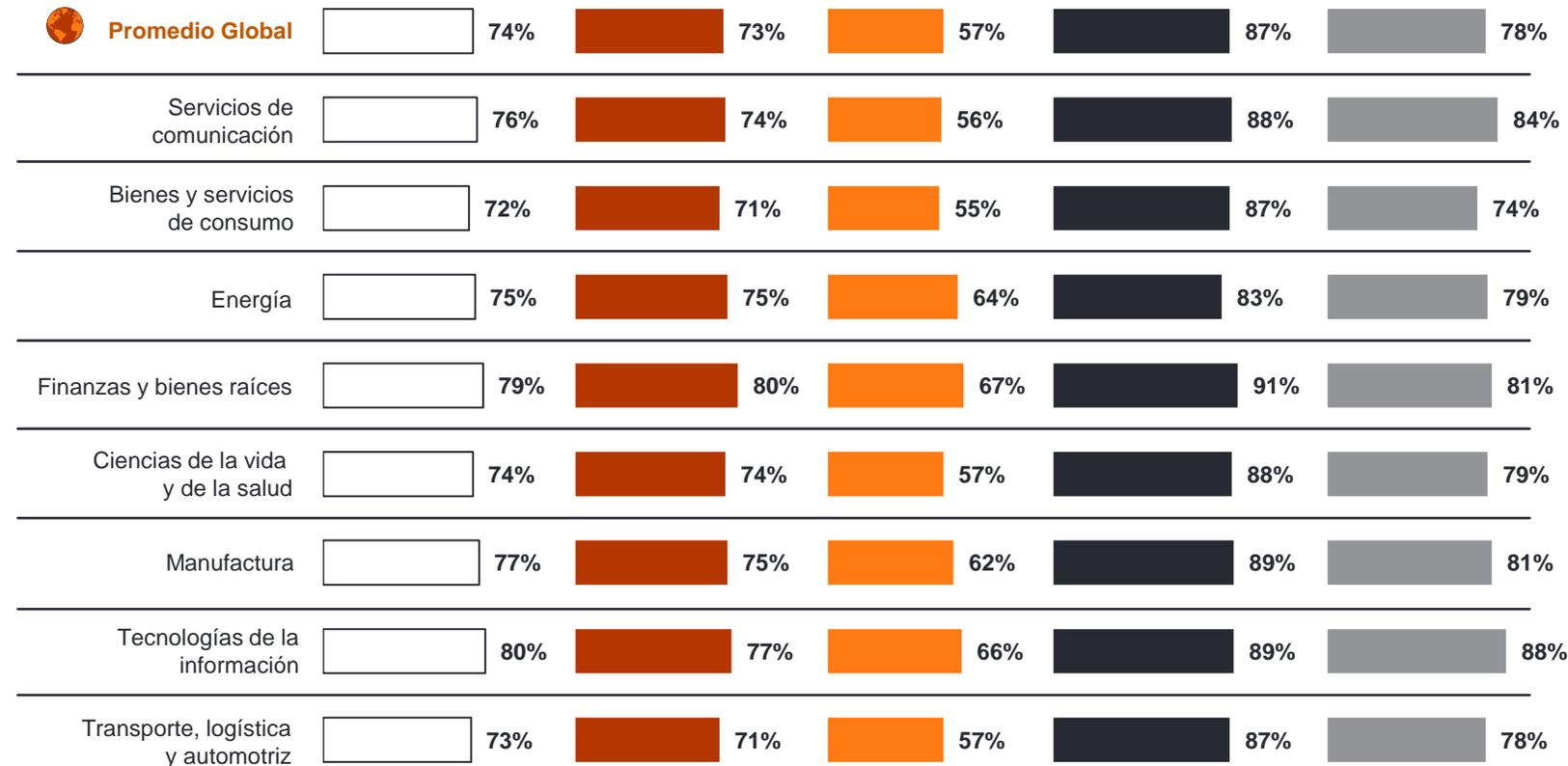
A nivel mundial, el 34% de los trabajadores siente que su empleador carece de suficientes oportunidades profesionales para sus objetivos.



Los trabajadores en México fueron los más confiados en general. La confianza fue menor en Italia y Japón.

Perspectivas de la industria

La confianza laboral en los principales sectores de la industria



Índice de confianza
 Desarrollo profesional
 Oportunidades de carrera
 Experiencia y habilidades
 Tecnología y herramientas



Los trabajadores del sector de **TI** reportaron el **mayor índice** general de **confianza**.



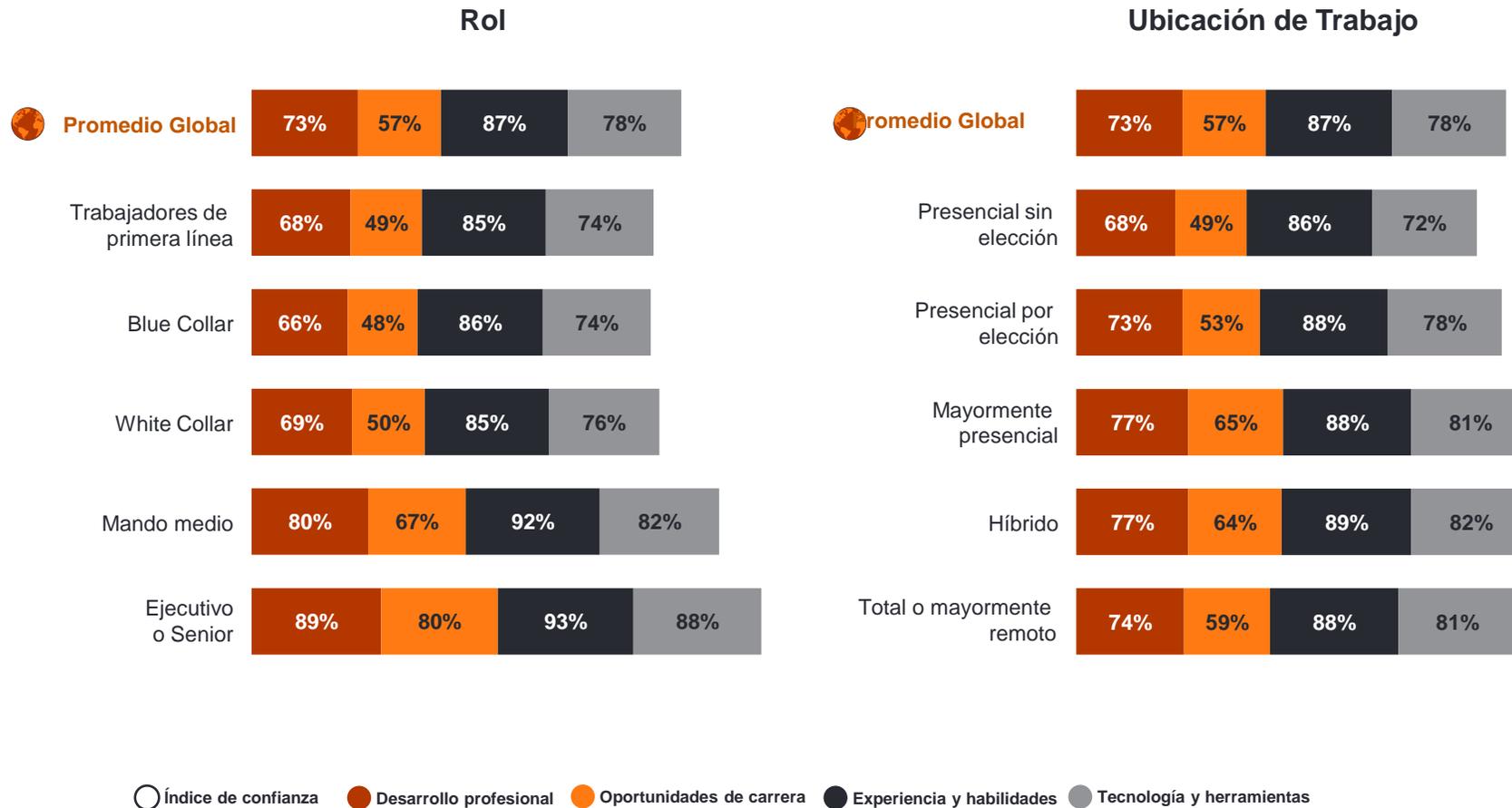
Los trabajadores de **bienes y servicios de consumo** reportaron la **menor confianza** de la industria.



Los trabajadores de **Energía** eran los que **menos confiaban** en sus **habilidades actuales** para desempeñar sus funciones actuales.

Rol y dinámica de localización

Influencia de los roles y el entorno de trabajo en la confianza de los empleados



Uno de cada cinco trabajadores **blue-collar** (22%) cree que su **empleador no ofrece** oportunidades adecuadas para **aprender nuevas habilidades**.



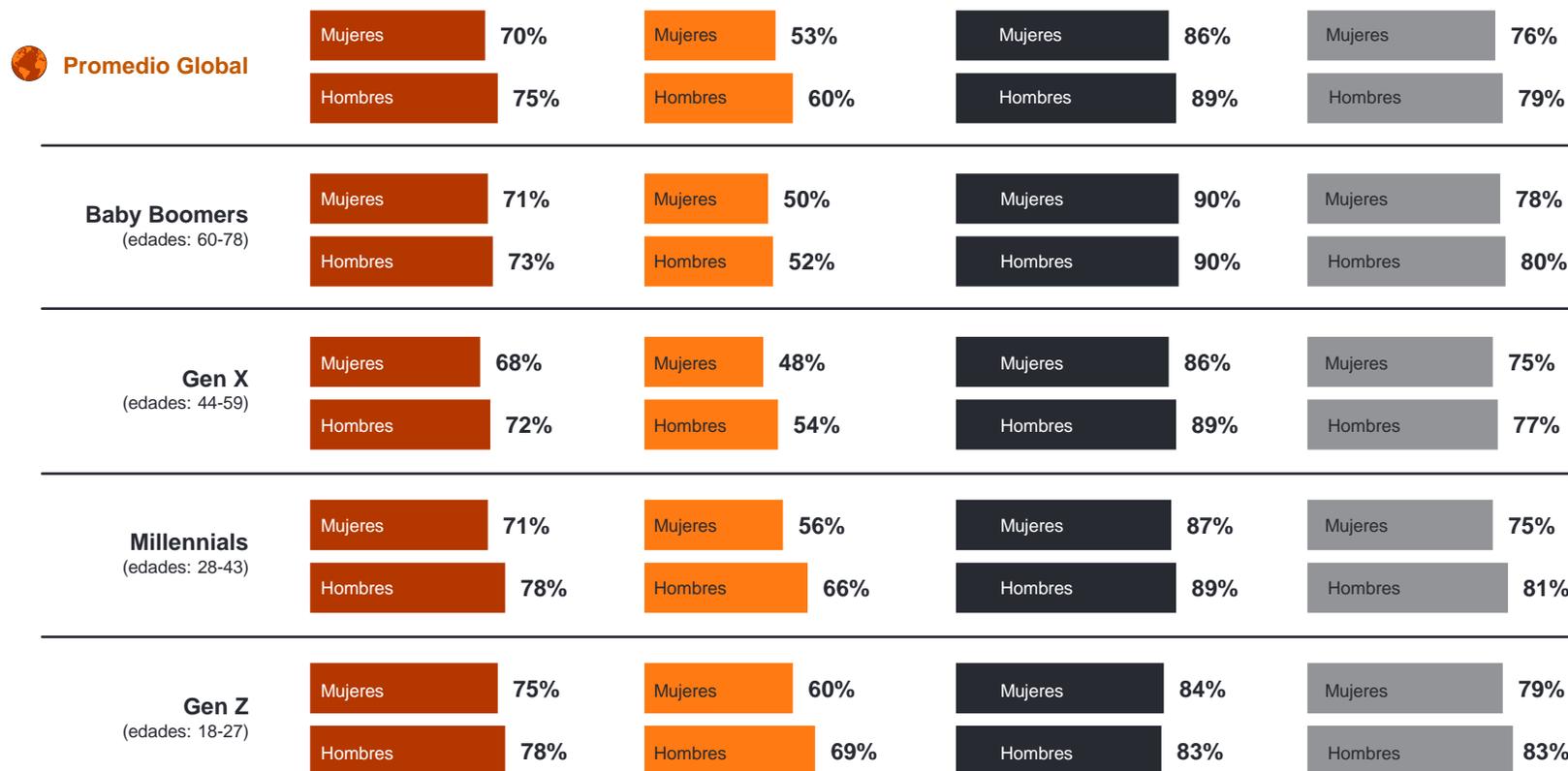
Los trabajadores que trabajan de forma **presencial obligatoria** tienen **menos confianza** en las **oportunidades** de carrera con su empleador actual.



En general, la fuerza laboral está **muy satisfecha** con sus **herramientas tecnológicas** actuales.

La intersección de la edad y el género

Diferencias y similitudes de confianza laboral por grupo de edad y género.



○ Índice de confianza ● Desarrollo profesional ● Oportunidades de carrera ● Experiencia y habilidades ● Tecnología y herramientas



2 de cada 5 **mujeres de la generación X** (42%) sienten que les **faltan oportunidades** para alcanzar sus **objetivos profesionales** en su organización actual.



Los trabajadores de la **generación Z** fueron los **más satisfechos** con la **tecnología y las herramientas** para hacer su trabajo.



Los hombres **millennials y gen Z** eran los **más seguros** sobre el desarrollo profesional.



Conclusión





Oportunidades para empleadores

Fundamentos para el éxito



Significado y Propósito

La mayoría de los empleados (**80%**) dicen que su trabajo ofrece significado y propósito.



Confianza

La mayoría de los trabajadores (**87%**) confían en que tienen las habilidades adecuadas para desempeñar su función actual.



Gerencia

La mayoría de los empleados (**63%**) dicen que sus gerentes están alineados con sus mejores intereses, pero cabe señalar que 1 de cada 4 (**28%**) no está de acuerdo.



Tecnología

La mayoría dice (**78%**) que tiene las herramientas tecnológicas adecuadas para desempeñar sus funciones actuales.

Oportunidades de mejora



Manejo del estrés

El **49%** de los trabajadores dicen que experimentan estrés de moderado a alto en el trabajo todos los días.



Retención

Más de un tercio (**35%**) de los trabajadores planean dejar su trabajo actual en los próximos seis meses.



Entrenamiento

El World Economic Forum estima que el **60%** de la fuerza laboral necesita capacitación adicional, pero solo el **41%** de los encuestados había recibido capacitación en los últimos seis meses.



Mentoría

Solo el **39%** de los trabajadores dijeron que trabajaron con un mentor en los últimos seis meses.

Acerca de la encuesta

El Barómetro Global de Talento de ManpowerGroup mide la confianza, la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores en todo el mundo. El Barómetro del Talento aprovecha las mejores prácticas de encuestas independientes y muestras estadísticamente significativas para crear una herramienta poderosa para comprender mejor lo que quieren los trabajadores a nivel mundial. La investigación tiene como objetivo mejorar el futuro del trabajo a través de una comprensión más profunda de los impulsores clave del sentimiento de la fuerza laboral en la actualidad.

Países entrevistados:

Australia, Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, México, Países Bajos, Noruega, Polonia, Singapur, España, Suecia, Suiza, Reino Unido y EE. UU

Predicciones

Este informe contiene declaraciones prospectivas, incluidas declaraciones sobre la demanda de mano de obra en ciertas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso y el impacto de la IA. Los eventos o resultados reales pueden diferir materialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas, debido al riesgo, las incertidumbres y las suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la Compañía presentados ante la EE. UU Securities and Exchange Commission (SEC), incluyendo 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 en este comunicado, excepto según lo exija la ley.

Metodología de la encuesta:

Se recogieron las respuestas a la encuesta de 12.062 trabajadores de 16 países entre el 15 de abril y el 10 de mayo de 2024. Todos los datos se ponderan para que coincidan con la población trabajadora de cada país por sexo, edad y región, y todos los países se ponderan para que sean iguales.

Bienestar

- **Estrés diario mínimo:** Porcentaje de trabajadores que califican sus niveles de estrés como "poco" o "sin estrés" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Significado y propósito:** Porcentaje de trabajadores que califican su trabajo como "algo" o "muy significativo" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Alineación de valores:** Porcentaje de trabajadores que califican su alineación con los valores de su empleador como "algo" o "estrechamente alineados" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Equilibrio entre la vida laboral y personal:** Porcentaje de trabajadores que califican el apoyo de su empresa a la conciliación de la vida laboral y personal y al bienestar personal como "bien" o "completamente respaldado" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Índice de bienestar:** El Índice de bienestar es un promedio de los porcentajes anteriores.

Satisfacción Laboral

- **Satisfacción Laboral Actual:** Porcentaje de trabajadores que afirman que es "muy improbable" o "poco probable" que cambien de trabajo por iniciativa propia, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Seguridad laboral actual:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que es "muy improbable" o "poco probable" que se les obligue a dejar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Confianza en la búsqueda de empleo:** Porcentaje de trabajadores que afirman estar "muy seguros" o "seguros" de que podrían encontrar otro trabajo que satisfaga sus necesidades, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Gerente de confianza:** Porcentaje de trabajadores que afirman que "confían mucho" o "algo en confianza" en que su gerente tiene en cuenta sus mejores intereses con respecto a su desarrollo profesional, basado en una escala de 10 puntos.
- **Índice de Satisfacción Laboral :** El Índice de Satisfacción Laboral es un promedio de los porcentajes anteriores.

Confianza

- **Experiencia y habilidades:** Porcentaje de trabajadores que afirman tener "mucho confianza" o "confianza" en que tienen las habilidades y la experiencia para realizar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Desarrollo profesional:** Porcentaje de trabajadores que afirman que "mucho" o "tienen" suficientes oportunidades para adquirir las habilidades y la experiencia que necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales en su organización actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Oportunidades de carrera:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que "mucho" o "tienen" suficientes oportunidades de promoción o movimiento dentro de su organización para alcanzar sus objetivos profesionales, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Tecnología y herramientas:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que "mucho" o "sienten" que tienen la tecnología y las herramientas adecuadas disponibles para hacer su trabajo lo mejor que puedan, según una escala de 10 puntos.
- **Índice de Confianza:** El Índice de Confianza es el promedio de los porcentajes anteriores.

Soluciones de ManpowerGroup para todo el ciclo de vida del talento



Gestión de talento



Contratación de Talento



Gestión de la carrera profesional



Atracción de talento



Planificación estratégica de personal



Consultoría y análisis de personal



Visita manpowergroupcolombia.co para conocer más.