© 2025 ManpowerGroup. All Rights Reserved.

# Barómetro de Talento

Reporte 2025 y Hallazgos Clave

Manpower Experis ManpowerGroup Talent Solutions ManpowerGroup

ManpowerGroup

# Contenido

Introducción ..... 3

Hallazgos Clave ..... 5

Bienestar ..... 11

Satisfacción Laboral ..... 17

Confianza ..... 23

Conclusión ..... 29

# Reduciendo las Brechas: De la gestión del talento al potencial humano

El avance de la IA significa que todas las empresas se están transformando para sobrevivir y prosperar. Sin embargo, tal vez en contra de la creencia popular, la transformación digital tiene **menos que ver con la tecnología y más con las personas**. La capacidad de adaptarse a un futuro aún más digital depende del desarrollo de la próxima generación de competencias, cerrando la brecha entre la oferta y la demanda de talento, y poniendo a prueba su propio potencial y el de los demás.

Entender lo que la gente quiere del trabajo y ayudarles a desarrollar sus capacidades a lo largo de su vida laboral nunca ha sido tan importante. Por eso me complace tanto compartir nuestro último Barómetro Global del Talento, que ofrece a los trabajadores la oportunidad de compartir cómo se sienten sobre el mundo del trabajo hoy y mañana. También ofrece a las empresas una perspectiva muy necesaria para comprender las necesidades de los empleados e identificar las mejores prácticas que destacan en este competitivo mercado mundial del talento.

**Nuestros datos siguen confirmando que las personas esperan que el trabajo le ofrezca más.** Más equilibrio. Más flexibilidad. Más humanidad. Y, lo que es más importante, más desarrollo.

Sin embargo, uno de cada tres trabajadores afirma no tener suficientes oportunidades para alcanzar sus objetivos profesionales en su empresa actual. Las oportunidades regulares de desarrollo de competencias no sólo crean capacidades, sino que son una señal del compromiso de la organización con el futuro de las personas.

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.

**El Barómetro Global del Talento muestra que las organizaciones líderes están diseñando flujos de trabajo que generan resiliencia en lugar de mermarla e implicando a los empleados como socios en lugar de protegerlos de la realidad empresarial.**

Ahora nos toca a nosotros escuchar, colaborar y actuar, y estos datos nos ayudan a hacerlo.

Gracias por unirse a nosotros mientras damos forma al futuro del trabajo poniendo a las personas en el centro de todo lo que hacemos.

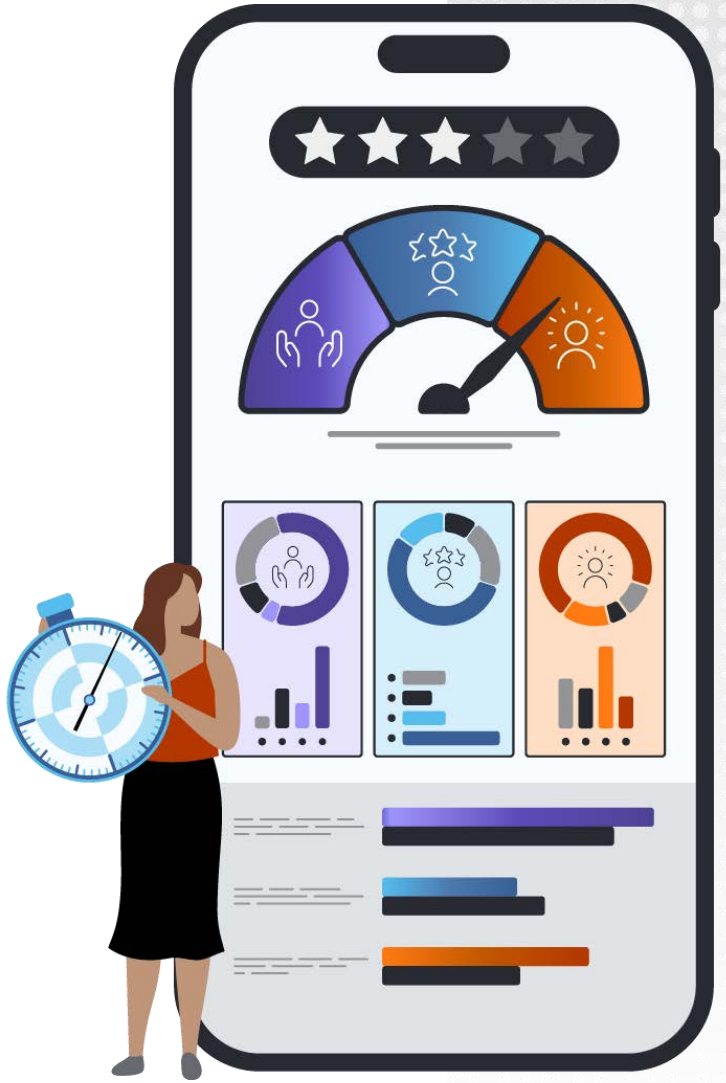
Becky Frankiewicz

**Becky Frankiewicz**

President & Chief Strategy Officer, ManpowerGroup

# Metodología del Barómetro Global del Talento

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



**Trabajo de campo realizado:**
14 de marzo - 11 de abril de 2025

**19 países encuestados:**
Alemania, Australia, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, India, Israel, Italia, Japón, Malasia, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido (RU), Singapur, Suecia y Suiza.

**Metodología de la Encuesta:**
Se recogieron respuestas a la encuesta de 13.771 trabajadores. Todos los datos se ponderan para que coincidan con la población de trabajadores de cada país por sexo, edad y región, y todos los países se ponderan para que sean iguales.

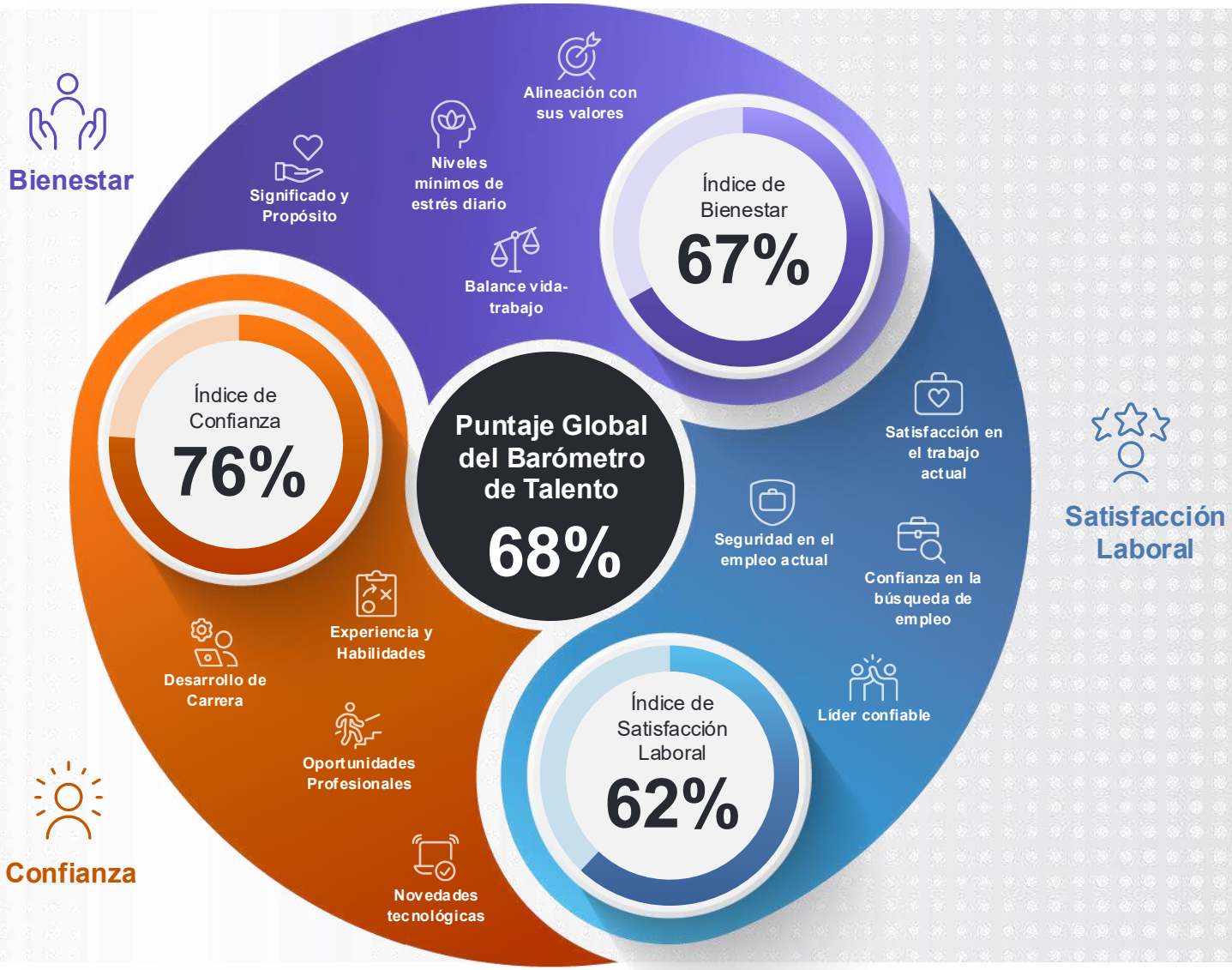
**Modificación de la formulación de la pregunta:**
El texto de las preguntas de este informe se ha modificado para facilitar su lectura. Las versiones completas de los enunciados abreviados figuran en la sección *Acerca de la encuesta*, al final del informe.

# Hallazgos Clave

# Hallazgos Clave a nivel Global

Ahora, en su segunda entrega, el **Barómetro Global del Talento -que refleja la opinión de los trabajadores a través de tres índices compuestos por doce puntos de referencia distintos- se sitúa en el 68%.** A pesar del descenso de la satisfacción laboral, los datos revelan un notable aumento de la confianza y el bienestar general de los colaboradores.

La investigación revela lo que los empleados necesitan y valoran más, ayudando a las empresas a comprender y actuar sobre los factores clave para atraer y retener a los mejores talentos en un mundo cambiante.

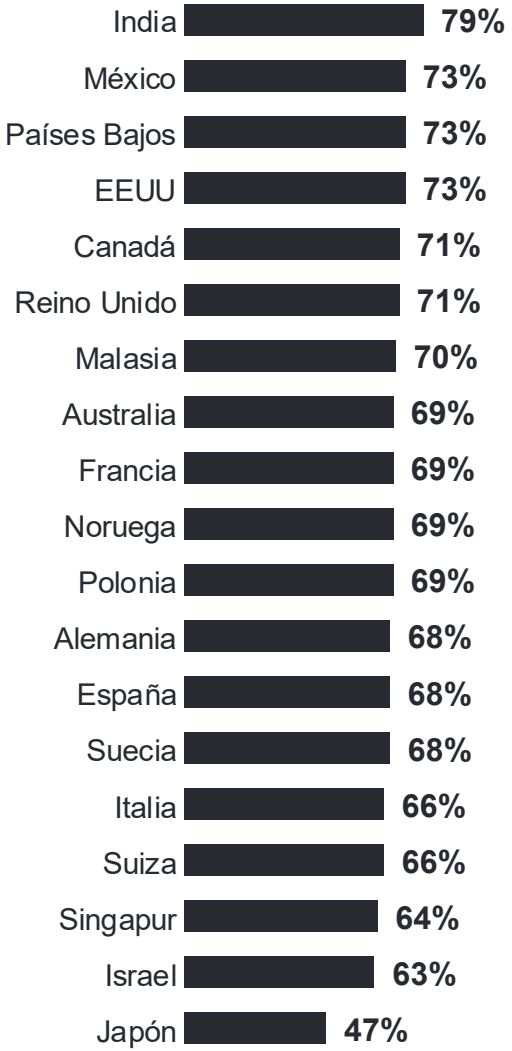


# Sentimiento de los colaboradores en el mundo

Los trabajadores de **México** y la **India** declararon los niveles más altos de sentido y propósito, así como alineación de valores.

Los trabajadores de **Israel** tienen menos confianza en sus capacidades y experiencia para desempeñar su trabajo y se encuentran entre los menos propensos a cambiar de empleo en los próximos seis meses.

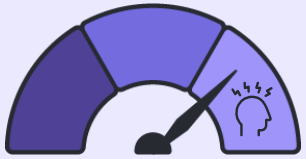
Los trabajadores de la **India** declararon una seguridad y satisfacción en el trabajo por debajo de la media, a pesar de tener una gran confianza en sus habilidades y en su capacidad para utilizar las últimas tecnologías de su sector.



# La relación entre estrés y retención

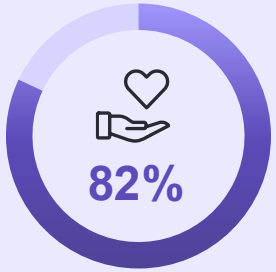
**El estrés laboral** sigue siendo alto en todo el mundo

Los niveles de estrés son similares en todos los roles, pero los **mandos medios son los que declaran más estrés.**



Mandos Intermedios

A pesar de que cada vez **más trabajadores consideran que su trabajo tiene sentido y propósito**, casi la mitad de la población activa sigue experimentando un estrés diario de moderado a elevado.



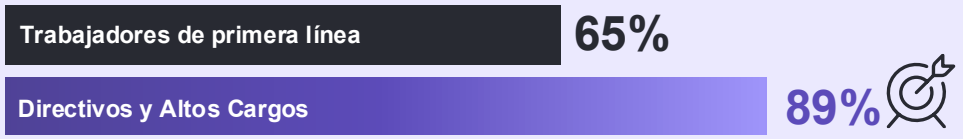
A **casi la mitad (46%)** le preocupa que su **carga de trabajo** afecte al **equilibrio entre vida profesional y personal.**

El estrés se agrava entre la **Generación Z**: siguen experimentando los **mayores niveles de estrés diario**, a pesar de sentir un mayor apoyo.

**56%**

Experimenta Altos Niveles de Estrés

**Las brechas en la alineación de valores** entre los trabajadores de primera línea y la Dirección Ejecutiva y de alto nivel **son considerables.**



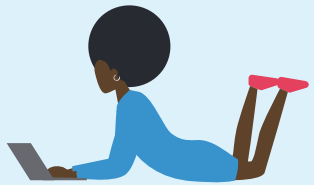
# Satisfacción estancada

**Disminuye la satisfacción laboral de los** mandos medios y las mujeres

**La satisfacción laboral de los Millennials cae un 11% desde 2024,** la caída más pronunciada de todas las generaciones.

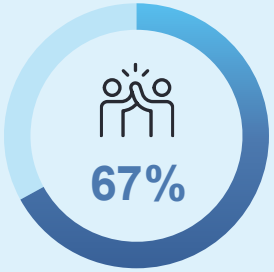
**Mujeres Millenials**

Los peor clasificados en el Índice de Satisfacción Laboral

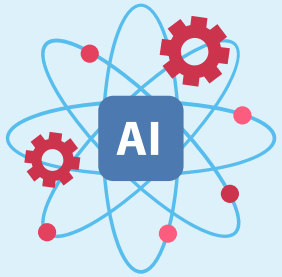


El 34% de los Directivos se preparan para una posible **pérdida de empleo** en los próximos **6 meses**.

Incluso bajo presión e incertidumbre, **los Directivos siguen generando confianza**. Más trabajadores creen ahora que **sus jefaturas los respaldan** (+4 p.p) desde 2024.




La mayoría de los Directivos **(77%)** considera que la reestructuración y la IA son sus **mayores amenazas profesionales.**




**La ubicación refleja satisfacción laboral,** ya que los trabajadores que trabajan de manera presencial sin otra alternativa tienen menos probabilidades de dejar su empleo a los seis meses vs. sus colegas que trabajan total o mayoritariamente a distancia.

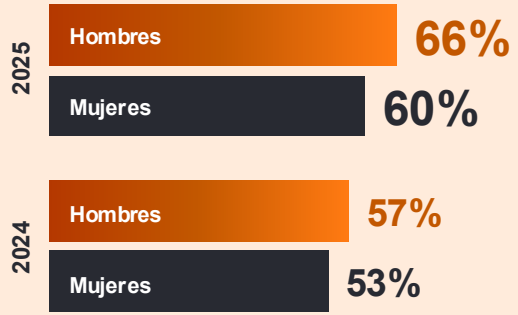
| | |
|---|---|
| Trabajadores sin opción de trabajo remoto | 63% |
| Trabajadores remotos | 43% |

# El desarrollo de carrera como voto de confianza

Los empleadores se benefician de la **evolución y el desarrollo de la carrera profesional.**

**Los trabajadores híbridos lideran la confianza** en su carrera profesional.

La desigualdad entre hombres y mujeres persiste en 2025, con **menos ascensos y cambios en la carrera profesional.**




Los trabajadores del sector de **TI** son los que declaran un **mayor crecimiento profesional** y una **mayor confianza en sus capacidades**.

**La confianza de los trabajadores** aumentó 2 puntos porcentuales desde 2024, impulsada por el **aumento de las oportunidades** y el **desarrollo profesional.**

**77%** (+4 pp)

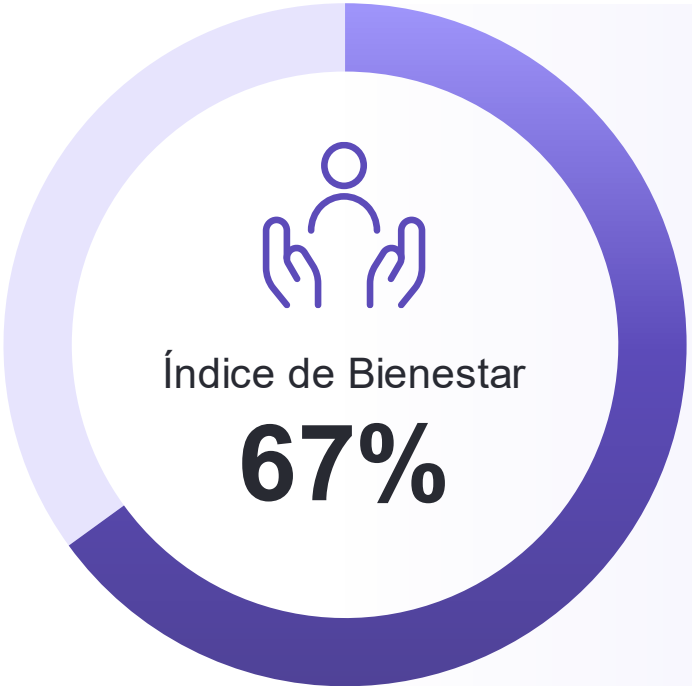
**62%** (+5 pp)

Respaldados por el desarrollo profesional y sin dejarse intimidar por los avances tecnológicos, los **trabajadores se sienten más capaces** a medida que aumenta la confianza en sus habilidades (+2 p.p)

# Bienestar

# Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal mejora el bienestar

**El Índice de Bienestar se basa en cuatro puntos de referencia distintos:**
Sentido y propósito, nivel mínimo de estrés diario, alineación de valores y equilibrio entre la vida laboral y personal.



Sienten que el trabajo tiene al menos algún **significado o propósito.**

82%

Sienten poco o ningún **estrés**.

42%

Se sienten algo o muy alineados con la **visión y los valores de la empresa**.

74%

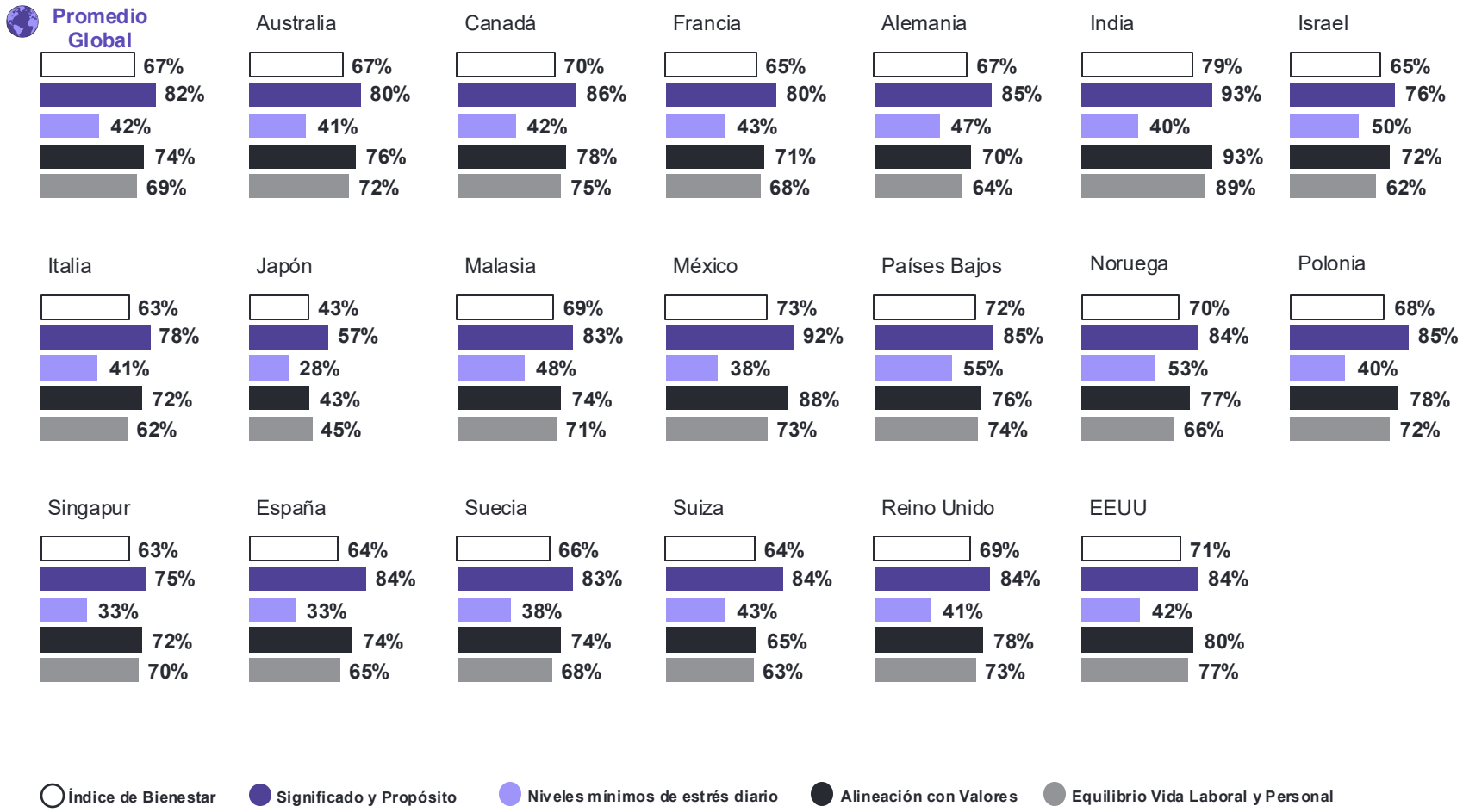
Se sienten bien o plenamente respaldados en lo que respecta a la **conciliación de la vida laboral y familiar.**

69%

El Índice de Índice de Bienestar es una media de los porcentajes anteriores. Más información sobre la metodología.

# Perspectivas por países

Analizando cómo varía el bienestar de un país a otro y sus factores determinantes.




**Los trabajadores de la India declararon el mayor bienestar general, impulsado por un trabajo significativo y la alineación de valores.**

**Los trabajadores japoneses son los que más estrés diario declaran, seguidos de los de Singapur y España.**

# Análisis por Sector

Analizando cómo difiere el bienestar en los principales sectores e industrias.

| | Índice de Bienestar | Significado y Propósito | Niveles mínimos de estrés diario | Alineación con Valores | Equilibrio Vida Laboral y Personal |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio Global | 67% | 82% | 42% | 74% | 69% |
| Servicios de Comunicación | 65% | 79% | 38% | 73% | 70% |
| Bienes y Servicios de Consumo | 63% | 76% | 41% | 71% | 65% |
| Energía | 69% | 85% | 39% | 79% | 71% |
| Finanzas y Bienes Raíces | 69% | 83% | 42% | 77% | 74% |
| Salud y Ciencias de la Vida | 68% | 86% | 42% | 74% | 68% |
| Manufactura | 70% | 85% | 44% | 78% | 74% |
| Tecnologías de la Información | 70% | 84% | 37% | 81% | 77% |
| Transporte, Logística y Automotriz | 67% | 82% | 42% | 73% | 71% |

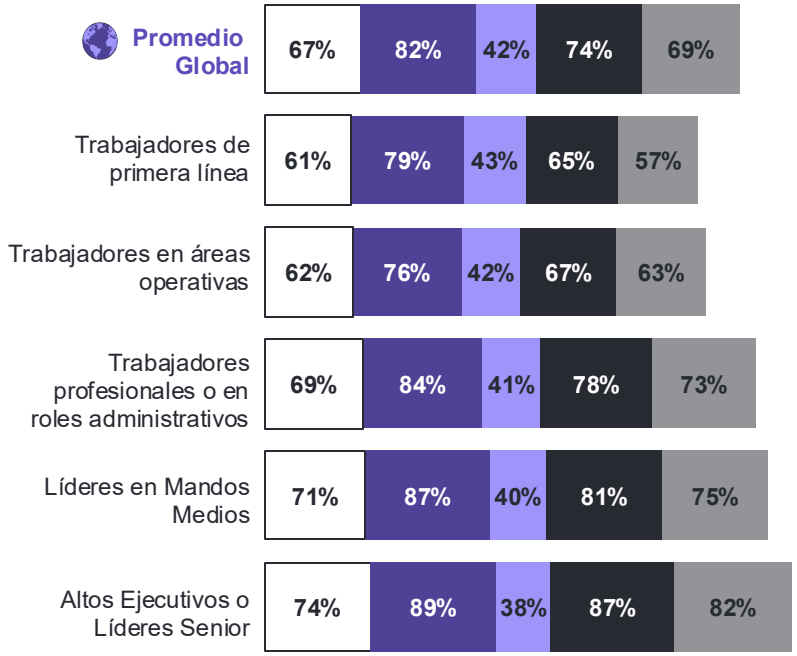
**Los trabajadores del sector de Manufactura y Tecnologías de la Información reportan los mejores índices de Bienestar**

**Los trabajadores del sector de Tecnologías de la Información son los que reportan niveles moderados a altos de estrés diario**

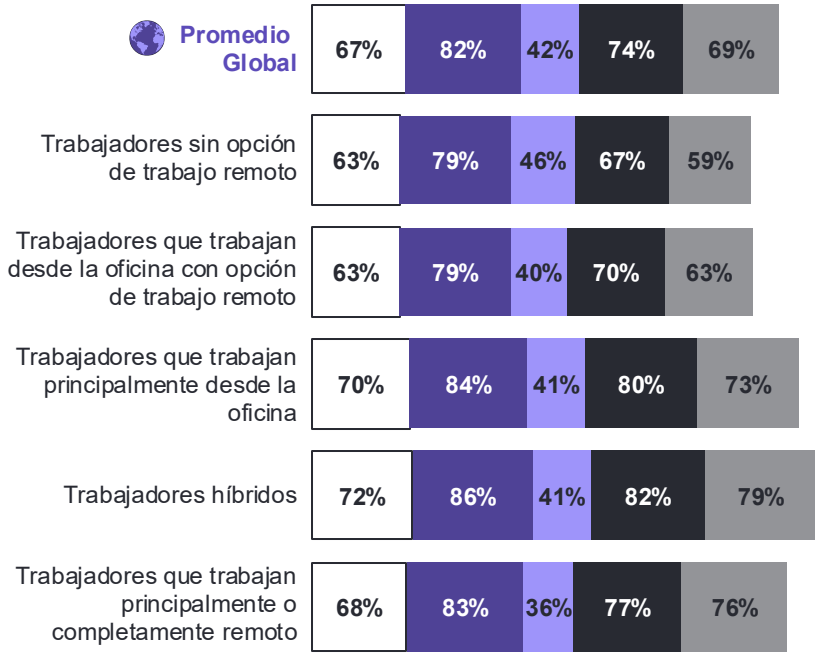
# Tendencias según el lugar de trabajo y el rol de los colaboradores

Analizando la conexión entre el rol o funciones de los colaboradores, el lugar donde realizan su trabajo y su bienestar

## Rol o funciones laborales




## Lugar de trabajo



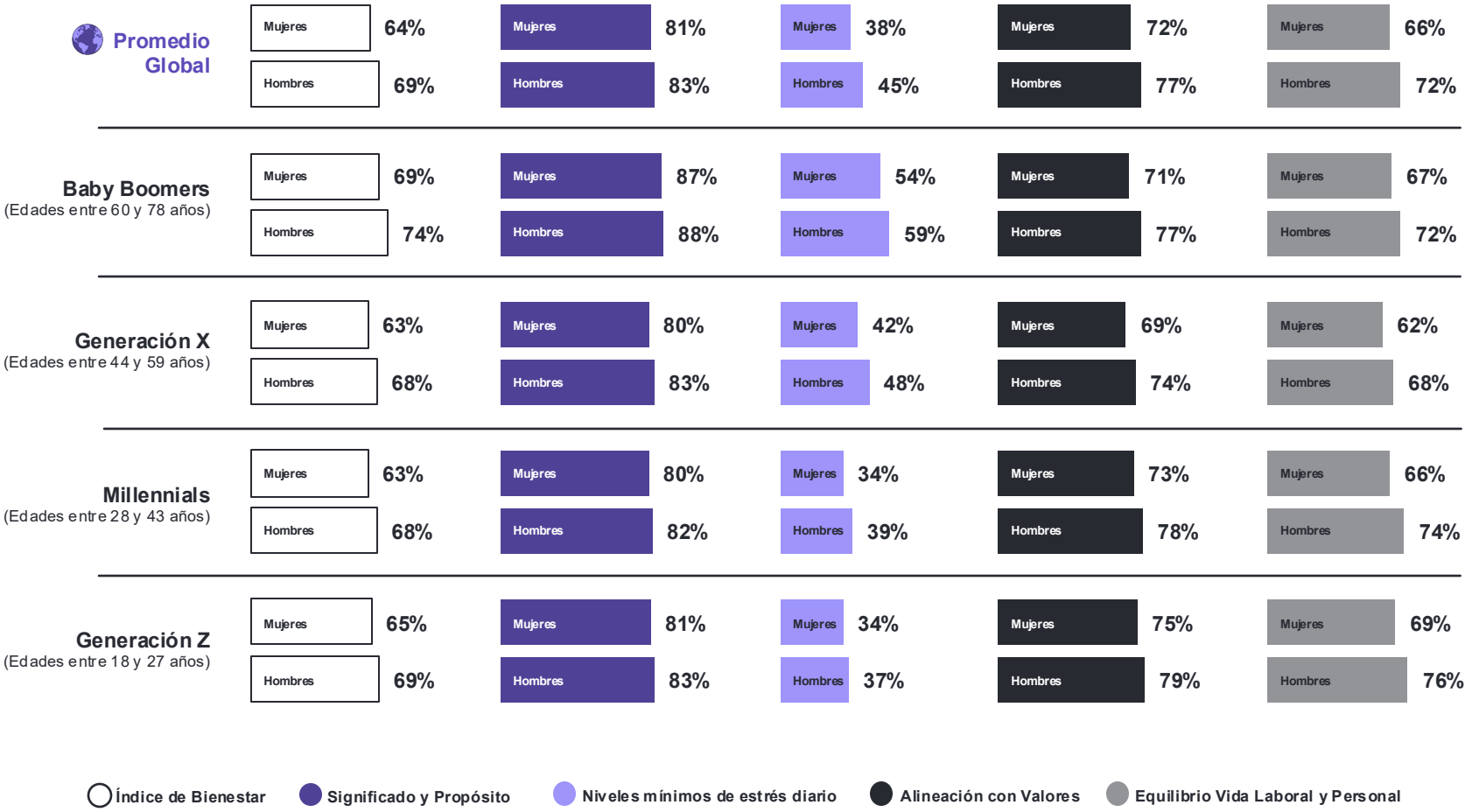

Índice de Bienestar | Significado y Propósito | Niveles mínimos de estrés diario | Alineación con Valores | Equilibrio Vida Laboral y Personal

**Los trabajadores de primera línea y los trabajadores en áreas operativas son los que reportan los índices de bienestar más bajos a nivel de roles y funciones laborales**

**La brecha en la alineación de valores entre los trabajores de primera línea y los altos ejecutivos y líderes senior es considerable.**

# Dinámica edad-género

Examinar las diferencias y similitudes en el bienestar por grupo de edad y género.



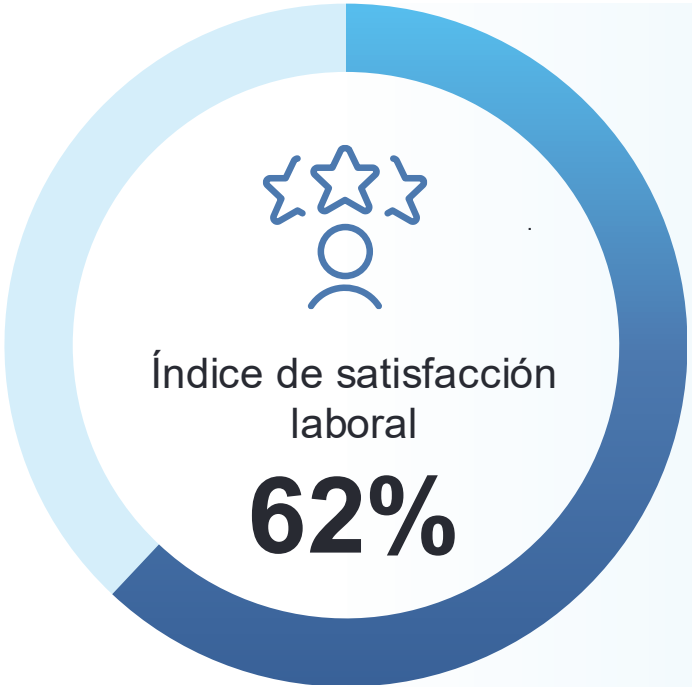

**La Generación Z logra exigir apoyo para compatibilizar su vida laboral y personal, pero los niveles de estrés siguen siendo obstinadamente altos.**

**La brecha de género en el equilibrio entre vida laboral y personal es mayor entre hombres y mujeres millennials.**

# Satisfacción Laboral

# Menos satisfacción laboral y seguridad, más confianza en los Líderes

**El índice de satisfacción laboral se basa en cuatro puntos de referencia distintos:**
Satisfacción en el trabajo actual, seguridad laboral, confianza en la búsqueda de empleo, y confianza en el liderazgo




**Están satisfechos con su trabajo** y no dejarían su empleo voluntariamente en los próximos seis meses.
**55%**

**Se sienten seguros en su trabajo actual** por los próximos seis meses.
**65%**

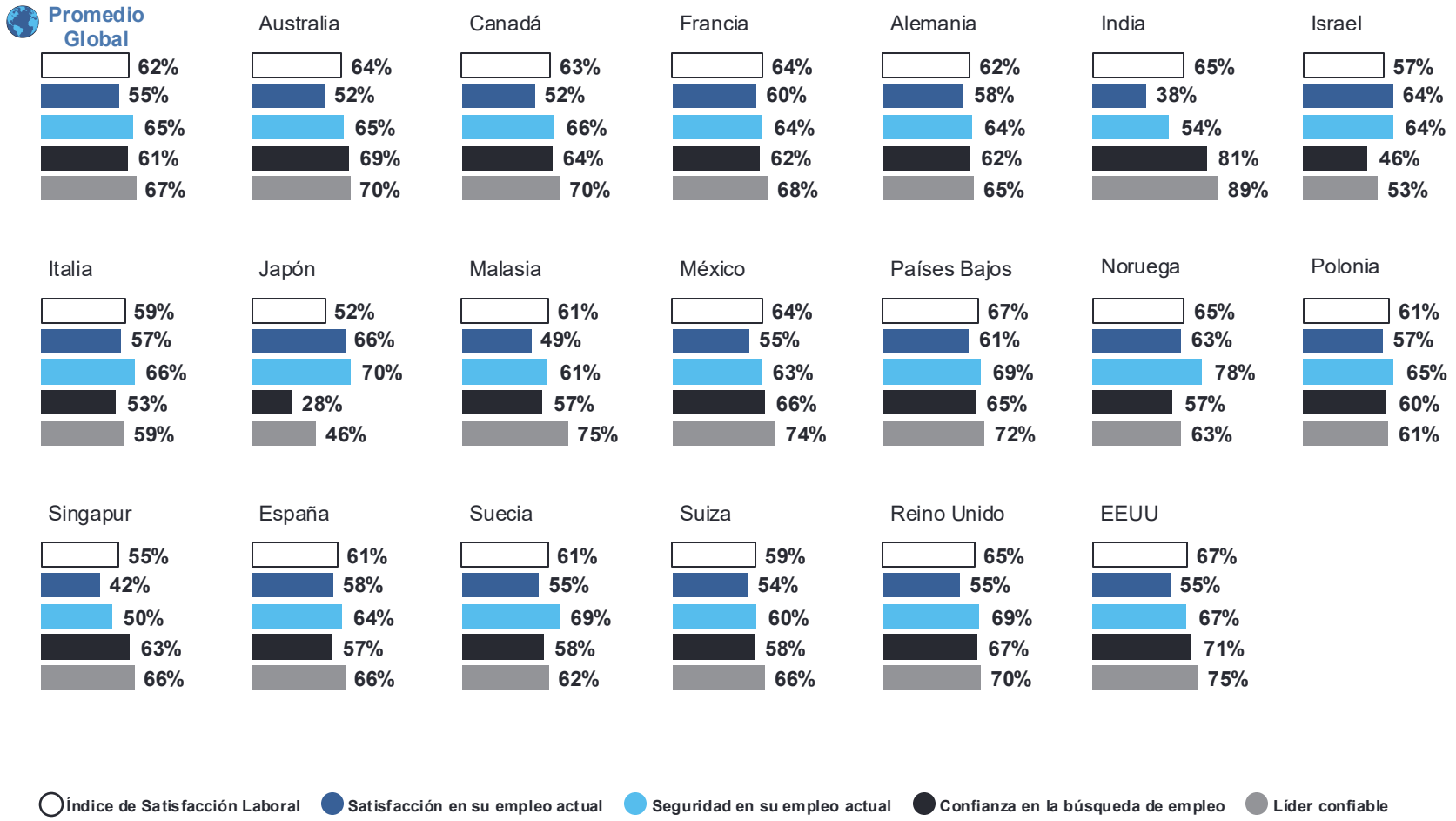
Tienen una **confianza de moderada a alta para encontrar otro empleo** en los próximos seis meses.
**61%**

Tienen una **confianza de moderada a alta** en que su **líder tiene interés en su desarrollo de carrera**.
**67%**

El Índice de Satisfacción Laboral es una media de los porcentajes anteriores. Más información sobre la metodología.

# Perspectivas por países

Analizando cómo varía la satisfacción laboral de un país a otro y sus factores determinantes.




**India y Singapur presentan los niveles de satisfacción laboral más bajos a nivel global.**

**Los trabajadores Japoneses se sienten seguros en sus trabajos actuales, mientras rankean por debajo del promedio global en otros aspectos laborales.**

# Análisis por Sector

Analizando la satisfacción laboral en los principales sectores e industrias.

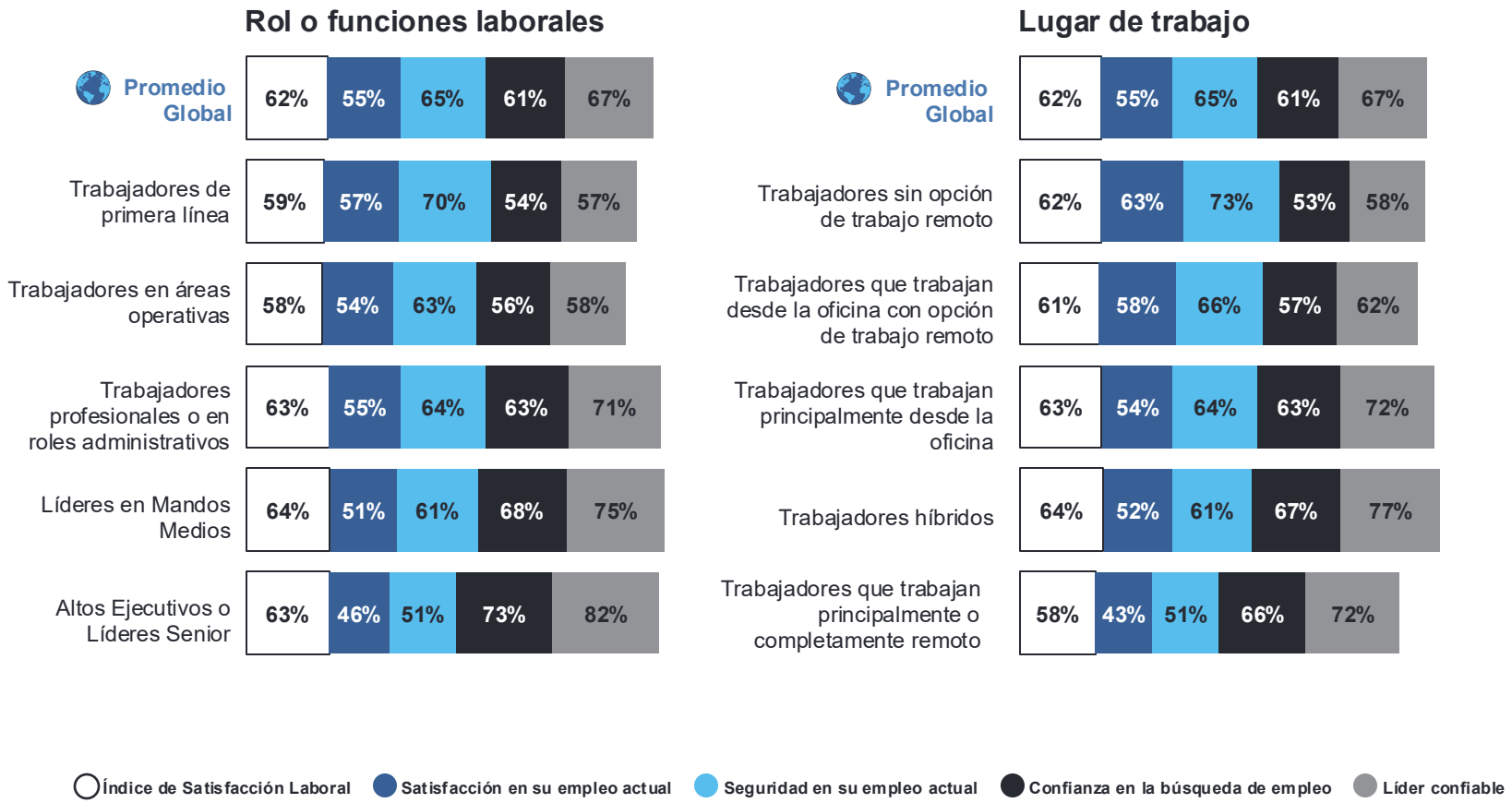
| | Índice de Satisfacción Laboral | Satisfacción en su empleo actual | Seguridad en su empleo actual | Confianza en la búsqueda de empleo | Líder confiable |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio Global | 62% | 55% | 65% | 61% | 67% |
| Servicios de Comunicación | 59% | 52% | 61% | 58% | 67% |
| Bienes y Servicios de Consumo | 60% | 53% | 66% | 58% | 63% |
| Energía | 59% | 45% | 52% | 70% | 70% |
| Finanzas y Bienes Raíces | 63% | 52% | 61% | 64% | 74% |
| Salud y Ciencias de la Vida | 64% | 57% | 70% | 62% | 67% |
| Manufactura | 64% | 55% | 64% | 65% | 71% |
| Tecnologías de la Información | 62% | 47% | 57% | 70% | 75% |
| Transporte, Logística y Automotriz | 61% | 55% | 62% | 60% | 68% |

**Los trabajadores de TI y energía son los que se sienten menos seguros en sus trabajos, aunque manifiestan la mayor confianza en la búsqueda de empleo.**

**Los gerentes son los menos confiables en el sector de bienes y servicios de consumo.**

# Tendencias según el lugar de trabajo y el rol de los colaboradores

Analizando cómo el rol o funciones de los colaboradores y el lugar donde realizan su trabajo, moldean la satisfacción laboral

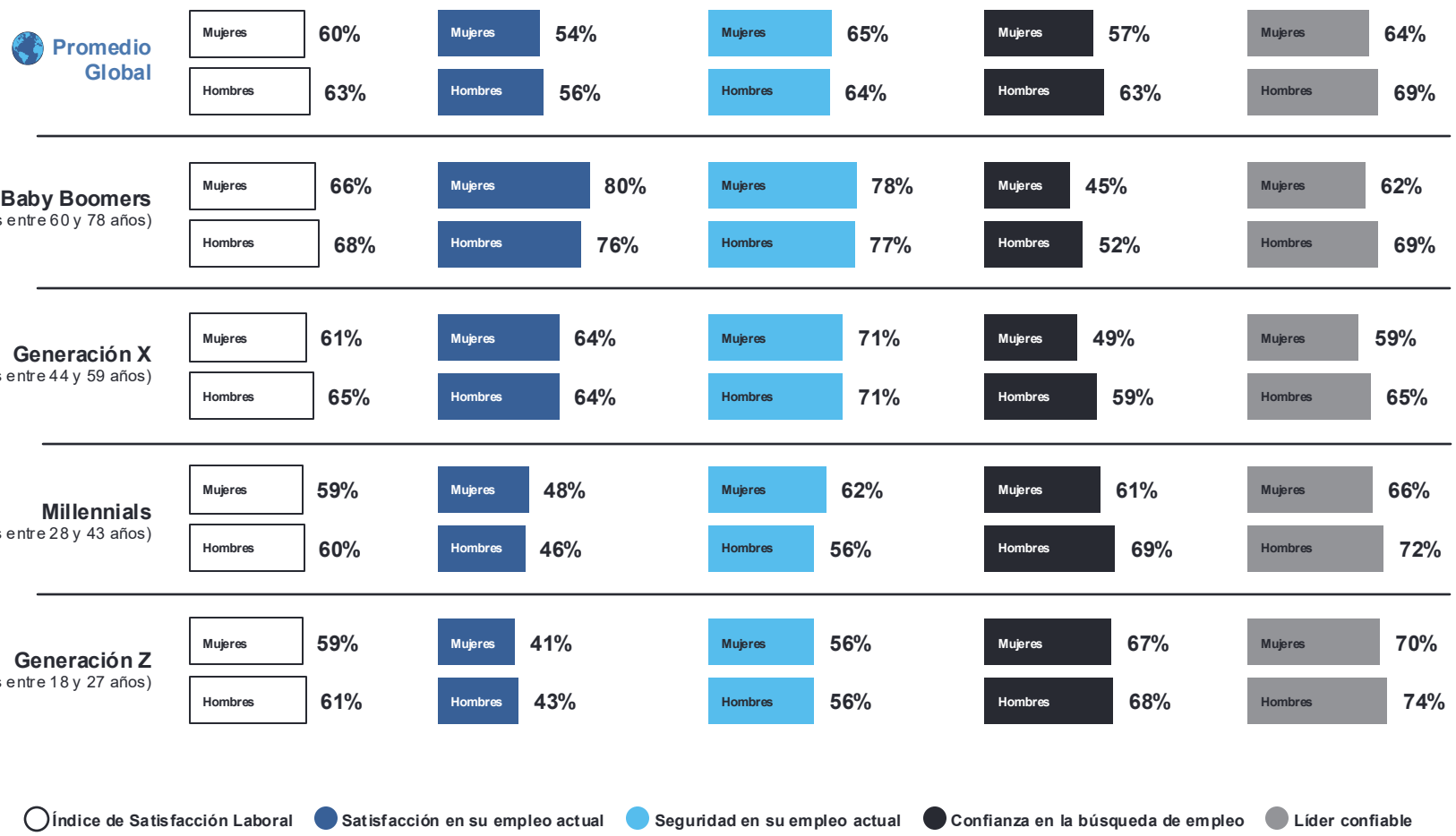



**Los Altos Ejecutivos o Líderes Senior son los trabajadores que sienten menor seguridad en su empleo actual.**

**Los trabajadores de profesionales tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo.**

# Dinámica edad-género

Examinar las diferencias y similitudes en el bienestar por grupo de edad y género.



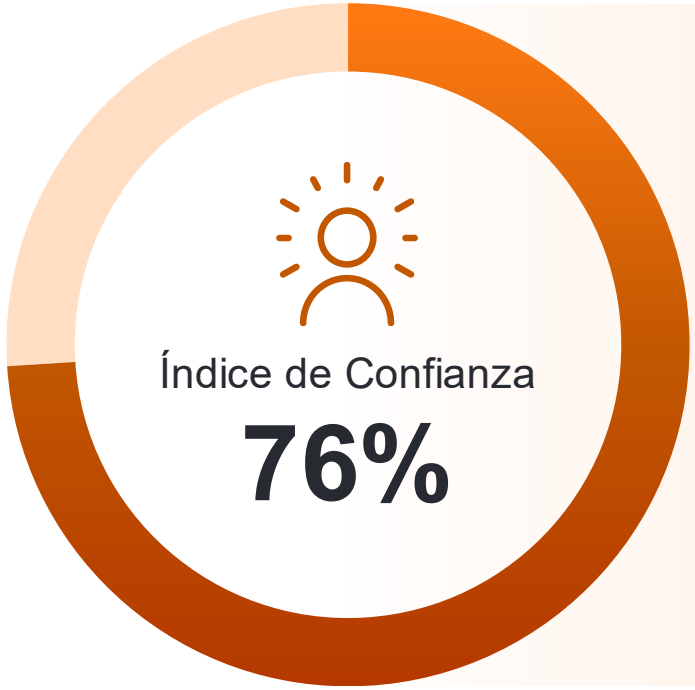

**Los trabajadores de la Generación Z son los más propensos a decir que quieren dejar voluntariamente su empleo actual, aunque también son los que se sienten menos seguros en sus trabajos.**

**Los millennials reportan la caída más pronunciada en la satisfacción laboral, disminuyendo seis puntos porcentuales desde 2024.**

# Confianza

# Impulsando la confianza y el crecimiento profesional

**El Índice de Confianza se basa en cuatro puntos de referencia distintos:**
desarrollo de carrera, oportunidades profesionales, experiencia y habilidades, y tecnología y herramientas




Tienen oportunidades de adquirir habilidades y experiencias para **alcanzar sus objetivos profesionales** en su organización.

**77%**

Indican contar con oportunidades de **promoción o crecimiento** dentro de su organización.

**62%**

Tienen una confianza moderada a alta en sus **habilidades** y **experiencia** para hacer su trabajo.

**89%**

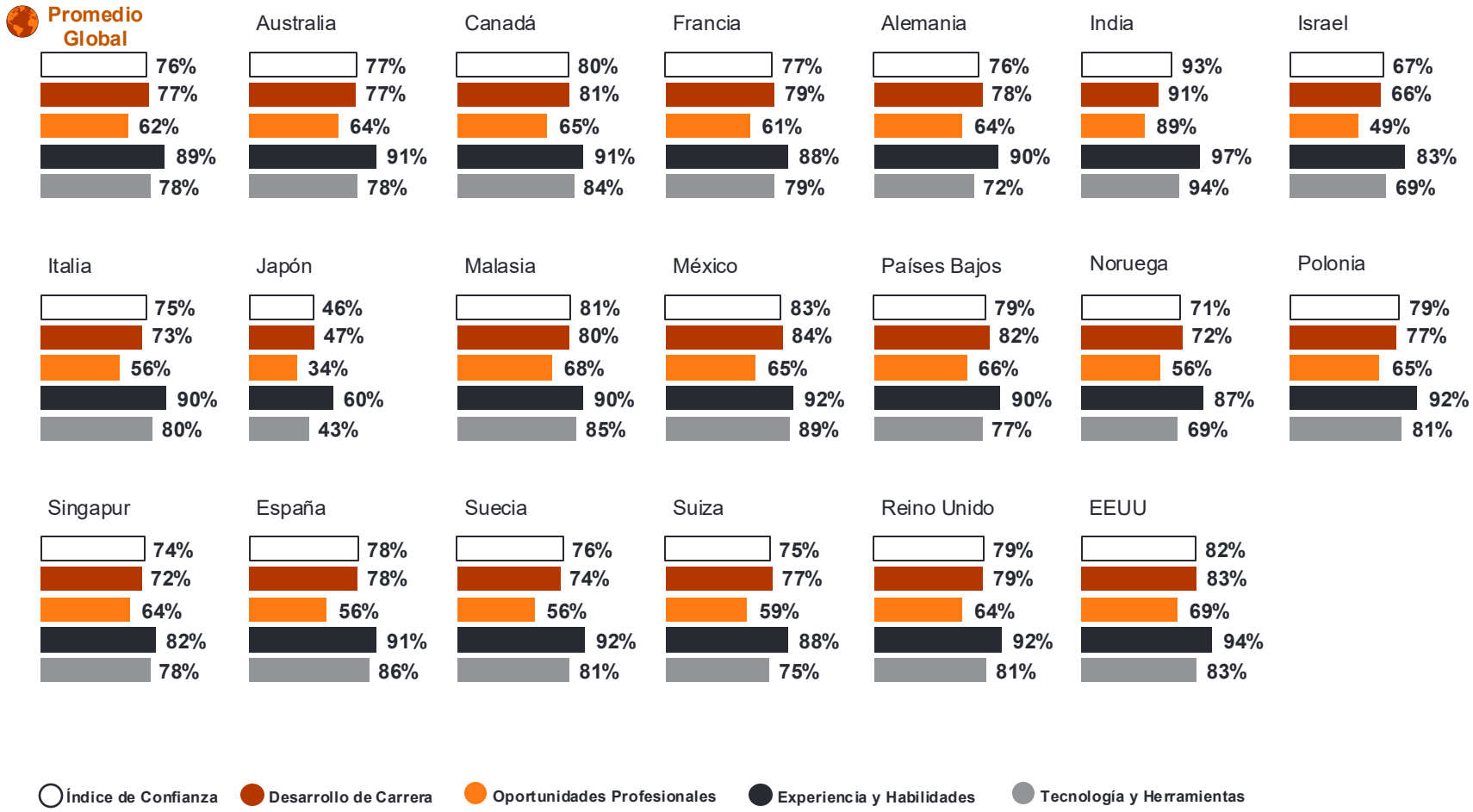
Cuentan con la mayor parte o la totalidad de la **tecnología y herramientas** adecuadas para trabajar mejor.

**78%**

El Índice de Confianza es una media de los porcentajes anteriores. Más información sobre la metodología.

# Perspectivas por países

Analizando cómo se vive la confianza de los colaboradores alrededor del mundo.

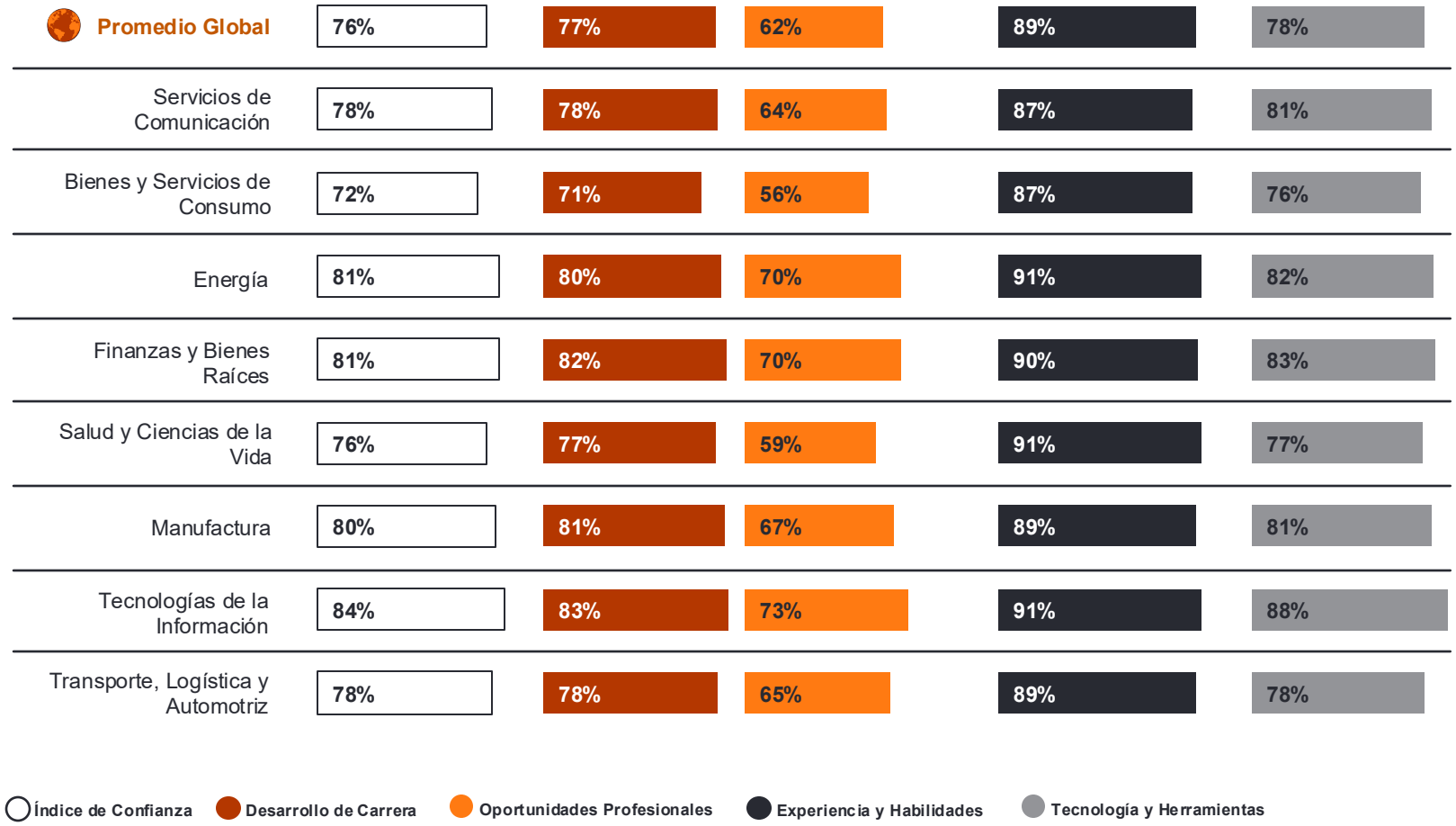



**India registró la mejor confianza general de los trabajadores, con un fuerte sentimiento de los mismos en los cuatro indicadores de referencia.**

**Alemania y Noruega declararon una confianza inferior a la media en el uso de las últimas tecnologías y herramientas de su sector.**

# Análisis por Sector

Analizando cómo se refleja la confianza en los principales sectores e industrias.



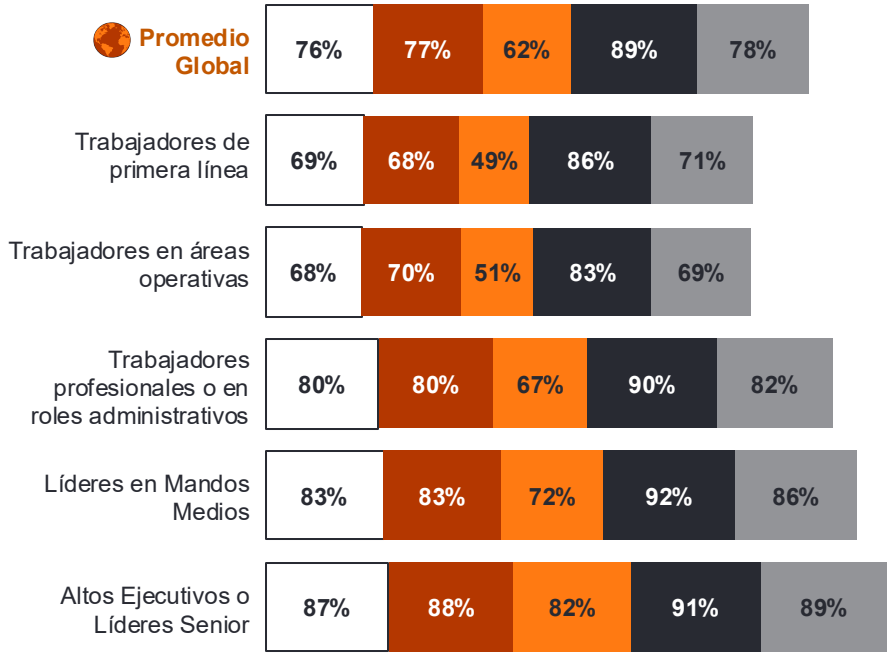

**Los bienes y servicios de consumo registran el nivel más bajo de confianza, especialmente cuando se trata del desarrollo profesional y las oportunidades.**

**Los trabajadores del sector financiero y de bienes raíces reportaron las mejores oportunidades de desarrollo profesional, junto con uno de los niveles más altos de confianza en sus habilidades.**

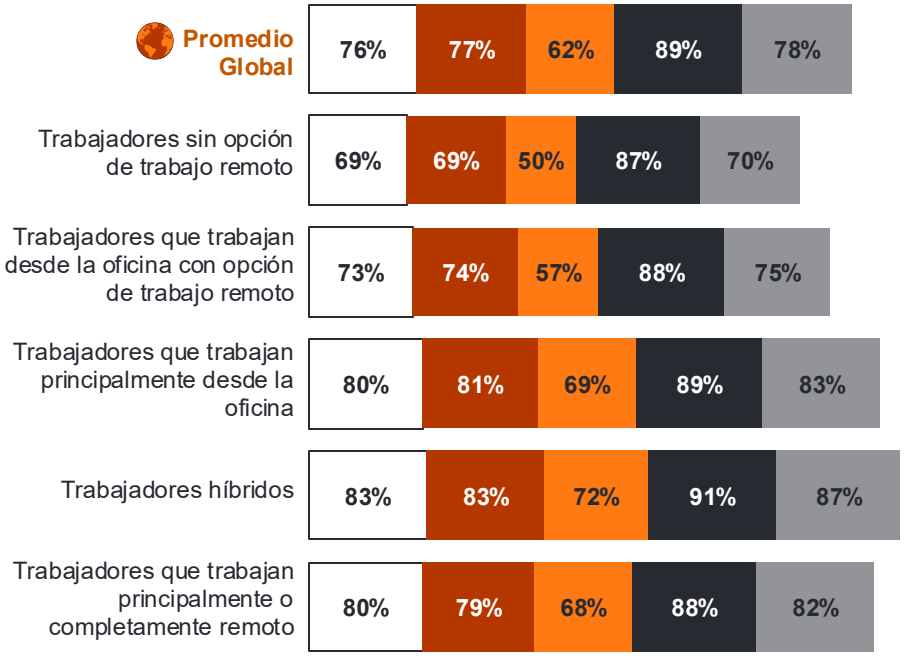
# Tendencias según el lugar de trabajo y el rol de los colaboradores

Analizando cómo el rol o funciones de los colaboradores y el lugar donde realizan su trabajo, impactan en los niveles de confianza.

## Rol o funciones laborales




## Lugar de trabajo



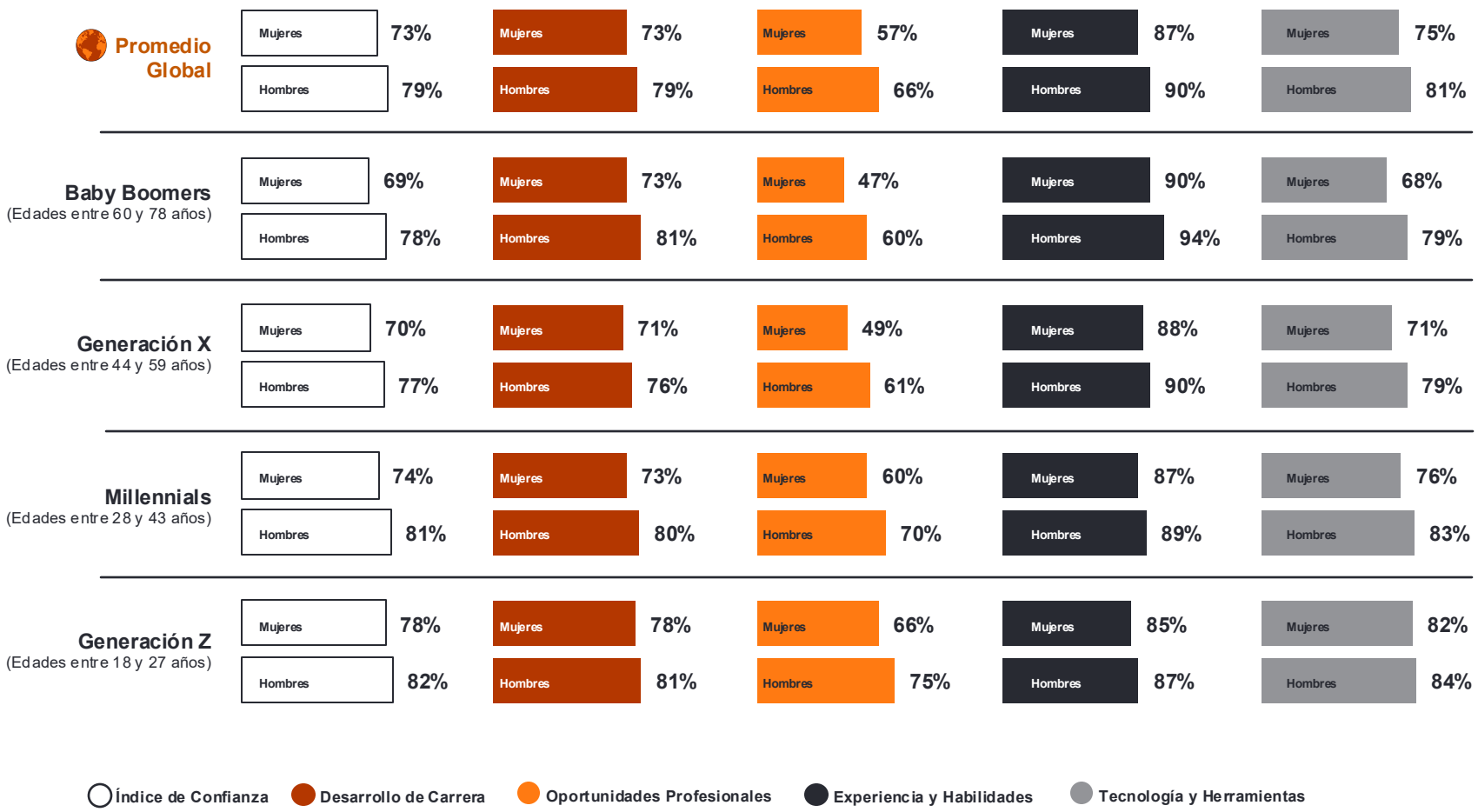

Índice de Confianza | Desarrollo de Carrera | Oportunidades Profesionales | Experiencia y Habilidades | Tecnología y Herramientas

**Trabajadores en áreas operativas y aquellos que trabajan desde la oficina con opción de trabajo remoto, reportan tener las más bajas oportunidades profesionales.**

**Los trabajadores híbridos expresaron la mayor confianza en todas las áreas: experiencia y habilidades, tecnología y herramientas, desarrollo de carrera y oportunidades profesionales.**

# Dinámica edad-género

Examinar las diferencias y similitudes en el bienestar por grupo de edad y género.




**Las desigualdades de género persisten, pero los trabajadores de la Generación Z son los que presentan las menores diferencias de género en la mayoría de los indicadores de confianza.**

**La Generación Z y los Baby Boomers son los que informan de la mayor discrepancia de género en las oportunidades profesionales.**

# Conclusión

# Oportunidades para los Empleadores

## El trabajo significativo no puede superar el agotamiento.

**Aunque cada vez más trabajadores encuentran sentido a su trabajo, el estrés diario — especialmente entre la Generación X y trabajadores de áreas operativas, — sigue siendo elevado.** Esta situación puede repercutir en la productividad laboral y la retención de talento.

Según estimaciones globales los costos de retención se acumulan rápidamente para las organizaciones de bajo rendimiento a medida que pierden a sus mejores colaboradores.

## Desafíos para garantizar la satisfacción laboral.

A medida que **aumenta la preocupación de los colaboradores por la seguridad que sienten en su empleo actual**, las mujeres profesionales Baby Boomers y los hombres de la Generación Z reportan los **más bajos niveles de satisfacción laboral.**

Las empresas enfrentan un desafío clave ante la importancia de trabajar en estrategias centradas en mejorar las condiciones laborales, permitiendo que los colaboradores se sientan satisfechos y seguros con su empleo.

## Capitalizar la confianza.

A pesar de la creciente incertidumbre que se vive a nivel global, los trabajadores tienen ahora **más confianza en comparación con 2024.**

Continuar fortaleciendo y fomentando la confianza entre líderes y sus colaboradores, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, y ofreciendo transparencia con respecto a las oportunidades de desarrollo profesional y avance dentro de la empresa, seguirá siendo cada vez más determinante.

# Sobre la Encuesta

## Declaraciones prospectivas:

El presente informe contiene afirmaciones de carácter prospectivo, incluidas las relativas a la demanda de mano de obra en determinadas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso e impacto de la IA. 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 se encuentran en los informes de la empresa 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 2024, cuya información se incorpora aquí por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto cuando sea requerido por la ley.

## Metodología de la encuesta:

Entre el 14 de marzo y el 11 de abril de 2025 se recogieron las respuestas de 13.771 trabajadores de 19 países. Todos los datos se han ponderado para que coincidan con la población de trabajadores de cada país por sexo, edad y región, y todos los países se han ponderado para que sean iguales.

## Bienestar

- **Niveles mínimos de estrés diario:** Porcentaje de trabajadores que califican sus niveles de estrés de “poco” a “nada de estrés” utilizando una escala de 10 puntos.
- **Significado y propósito:** Porcentaje de trabajadores que califican su trabajo de “algo” o “muy significativo” utilizando una escala de 10 puntos.
- **Alineación con valores:** Porcentaje de trabajadores que califican su alineación con los valores de su empresa como “algo” o “muy alineada” utilizando una escala de 10 puntos.
- **Equilibrio vida laboral-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 “buen apoyo” o “total apoyo”, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Índice de Bienestar:** El Índice de Bienestar es una media de los porcentajes anteriores.

## Satisfacción Laboral

- **Satisfacción en el empleo actual:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que es “muy improbable” o “improbable” que cambien de trabajo por iniciativa propia, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Seguridad en el empleo actual:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que es “muy improbable” o “improbable” que se vean obligados a dejar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Confianza en la búsqueda de empleo:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “mucha confianza” o “confianza” en que podrían encontrar otro trabajo que satisfaga sus necesidades, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Líder confiable:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que “confían mucho” o “tienen cierta confianza” en que su líder tiene en cuenta sus intereses en lo que respecta al desarrollo de su carrera profesional, según una escala de 10 puntos.
- **Índice de Satisfacción Laboral:** El Índice de Satisfacción Laboral una media de los porcentajes anteriores.

## Confianza

- **Experiencia y habilidades:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “mucha confianza” o “confianza” en que tienen las capacidades y la experiencia necesarias para desempeñar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Desarrollo de carrera:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen “muchas” o “suficientes” oportunidades para adquirir las competencias y la experiencia que necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales en su organización actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Oportunidades profesionales:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en tienen “muchas” o “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 disponen de “mucha” o “suficiente” tecnología y herramientas adecuadas para hacer su trabajo lo mejor posible, según una escala de 10 puntos.
- **Índice de Confianza:** El Índice de Confianza es la media de los porcentajes anteriores.

Visita manpowergroupcolombia.co o en blog.manpowergroupcolombia.co para más info.