

Carreras que fortalecen:

Invertir en el desarrollo de los colaboradores es la mejor estrategia para la resiliencia empresarial

**THE
RIGHT
WAY**

Estimados compañeros ejecutivos y líderes:

En el ritmo acelerado de nuestras organizaciones, es fácil perder de vista cuánto valoran los empleados la orientación y el apoyo. Con frecuencia, el acompañamiento profesional se ve como algo puntual y no como un proceso continuo. Así, muchas personas con talento terminan teniendo que abrirse camino solos, sin alguien que los acompañe en su desarrollo.

Este año, nuestra investigación sobre el panorama de las carreras profesionales te invita a analizar la situación con más detenimiento. Los empleados quieren recibir apoyo tanto en los momentos importantes como en el día a día.

El impacto de la IA, el cambio hacia modelos basados en habilidades y las nuevas formas de trabajar están transformando radicalmente las expectativas de las organizaciones y el significado del éxito. El futuro del trabajo no es algo que se vislumbra en el horizonte, se está desarrollando ahora mismo. El éxito de su negocio es inseparable de la fortaleza y el rendimiento de su fuerza laboral.

Los empleados necesitan espacio para probar nuevas funciones y habilidades que les permitan forjar su propio futuro, y tú necesitas equipos alineados y comprometidos que contribuyan a la longevidad y resiliencia de tu negocio. Ahora es el momento de crear un equipo de trabajo más comprometido y hacer que las conversaciones y oportunidades profesionales sean una parte viva y palpitante de la cultura empresarial.

En este segundo reporte, encontrarás las razones que explican estas expectativas cambiantes y una hoja de ruta sobre cómo construir un futuro en el que el éxito esté garantizado.

Me siento optimista y motivada por las posibilidades que se abren ante nosotros. Dejemos atrás las tradiciones para crear un equipo de trabajo de alto rendimiento y un entorno en el que la ambición de cada persona se vea respaldada por un apoyo real y en el que prospere toda la organización.

¡Te deseo siempre lo mejor!,

Caroline Pfeiffer Marinho

Líder Global de Negocio, Talent Solutions Right Management





Introducción

Hoy en día los trabajadores están ávidos de crecimiento y desarrollo. Quieren adquirir nuevas habilidades, profundizar en sus conocimientos y encontrar sentido a su trabajo.

Sin embargo, a pesar de esta ambición, muchos carecen del apoyo y la orientación que necesitan para convertir estos objetivos en realidad. Sin un plan de acción sólido ni socios de confianza que les ayuden a orientar su trayectoria profesional, los empleados dependen de su propia iniciativa y de las oportunidades que se les presentan, en lugar de un desarrollo planificado.

La segunda parte del reporte “Panorama de las carreras profesionales” se enfoca en esta creciente desconexión. Mientras que muchos de ellos trazan su propio camino, los líderes se enfrentan a cambios rápidos y recurren a métodos que, a pesar de sus buenas intenciones, no logran proporcionar la orientación continua y con visión de futuro que necesitan los talentos actuales.

Adaptarse al futuro del desarrollo profesional significa replantearse cómo tu organización apoya a tu talento. Es hora de cerrar la brecha entre las expectativas de los empleados y las intenciones de los líderes. Este informe te proporcionará los datos y la información necesarios para aprovechar esta oportunidad y liderar el cambio.

La planificación profesional está en crisis y la mayoría de los trabajadores lo saben

En la edición del reporte del año pasado, preguntamos a los trabajadores de Estados Unidos cuáles eran sus objetivos profesionales y descubrimos una gran variedad de metas centradas en el individuo, la mayoría de las cuales no se ajustaban a las escalas profesionales tradicionales. Como resultado, solo el 27% de los trabajadores mencionó tener planes profesionales.

Al ampliar la muestra a nivel global este año, profundizamos en comprender mejor qué es lo que ayuda a los empleados a planificar su carrera. En general, descubrimos que la mayoría de los planes actuales se asemejan más a una amplia gama de objetivos que a una ruta clara para alcanzarlos.



4 de cada 10

trabajadores no tienen un plan de carrera profesional.



16%

de los empleados ven el crecimiento como una escalera tradicional.

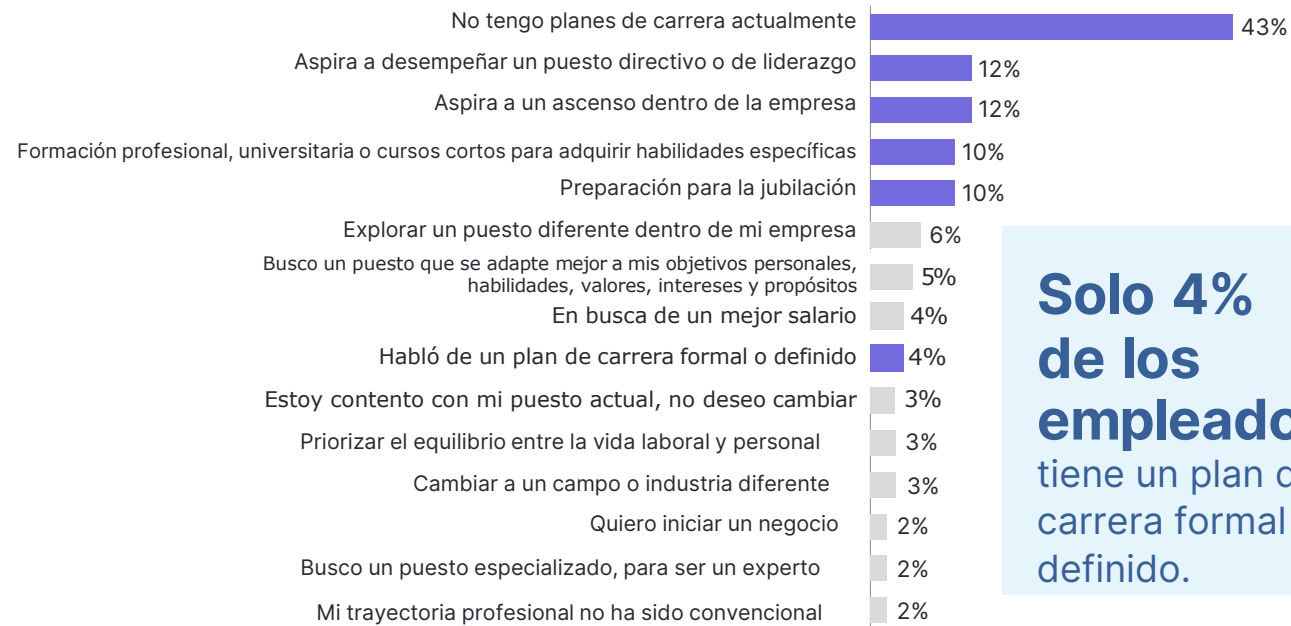


12%

aspira a puestos directivos.



Cómo describen los trabajadores su plan de carrera actual



Solo 4% de los empleados tiene un plan de carrera formal o definido.

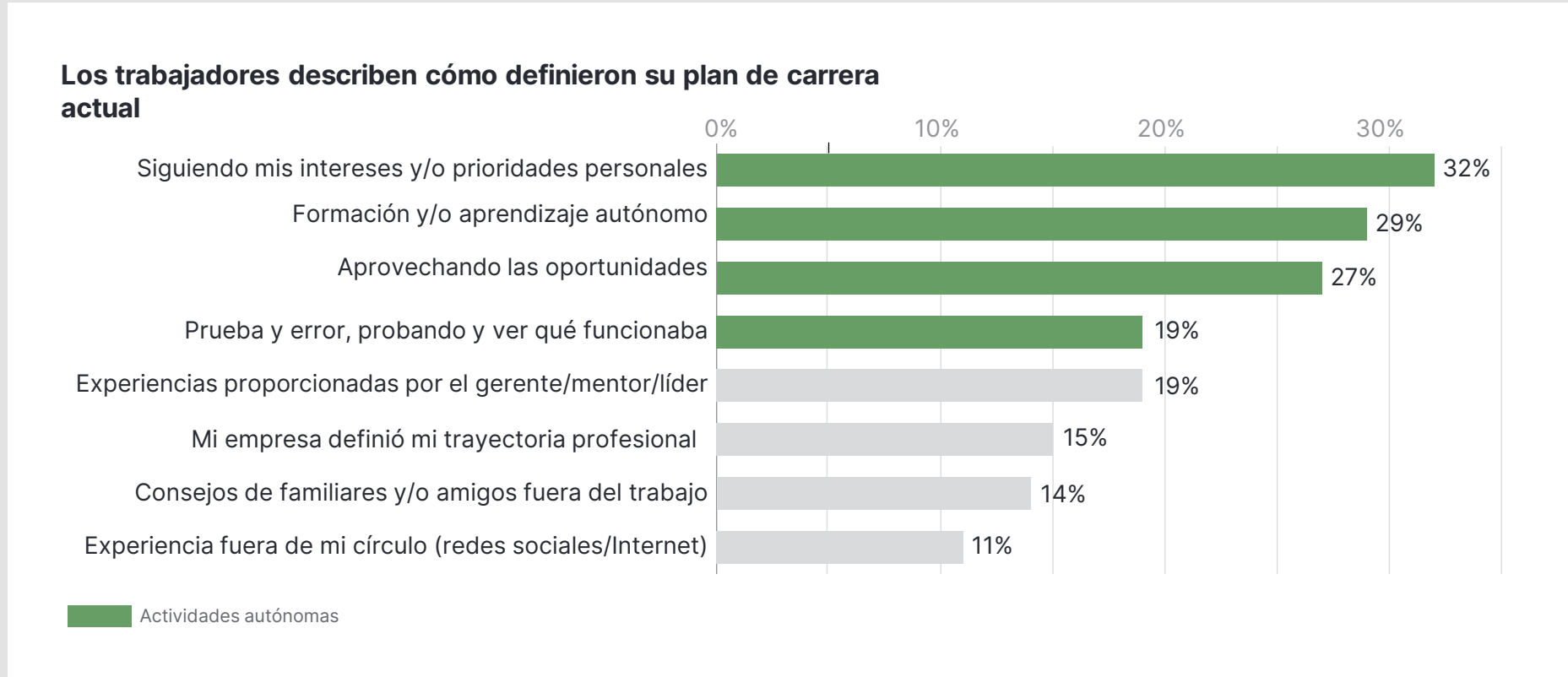
Cuando se les pregunta directamente a los trabajadores sobre sus planes profesionales, 4 de cada 10 admiten que no tienen ningún plan. De los que sí lo tienen, muchos describen un puesto deseado o una aspiración general, en lugar de un camino concreto o viable. Cabe destacar que solo el 4% señala un plan claramente documentado o estructurado. Estos datos muestran que los empleados no están recibiendo el apoyo que necesitan para alcanzar sus objetivos.

Entender qué significa el éxito profesional para los empleados es clave para reducir esta brecha. La clásica escalera profesional ya no es la vía principal hacia el éxito. Los empleados buscan un tipo de crecimiento diferente. El año pasado, el 16% consideraba que el crecimiento profesional consistía en ascender por la escalera tradicional. Este año, solo el 12% aspira a puestos directivos formales. La mayoría de los trabajadores busca un trabajo que tenga impacto, que le permita desarrollar sus habilidades, que sea flexible, significativo y se ajuste a sus valores.

A medida que las organizaciones se vuelven más horizontales y los niveles intermedios se reducen, los peldaños habituales de la escalera profesional están desapareciendo. Los trabajadores buscan cada vez más cambios laterales, giros basados en sus habilidades y oportunidades de proyectos, en lugar de esperar a ser ascendidos.

Cuando el nuevo éxito profesional solo tiene un piso, el logro proviene de encontrar nuevos caminos para prosperar, no necesariamente de ascender.

Carrera “Hazlo tu mismo”: cuando el desarrollo profesional depende únicamente del trabajador



Si se les deja actuar por su cuenta, los talentos actuales son en gran medida autónomos. El 32% de los trabajadores están dando forma a sus propias trayectorias profesionales siguiendo sus intereses, el 29% está aprendiendo nuevas habilidades de forma independiente, un 27% está asumiendo riesgos y 19% está resolviendo las cosas mediante ensayo y error. Este impulso refleja un fuerte deseo de crecer y adaptarse en un lugar de trabajo transformado por la IA y los cambios continuos. Sin embargo, solo 1 de cada 5 afirma que su líder ayuda activamente a trazar su trayectoria profesional, y solo el 15% considera que su organización le ofrece una orientación clara.

Sin un liderazgo proactivo y una alineación estratégica, el enfoque de “hágalo usted mismo” en el desarrollo profesional genera una brecha entre el crecimiento individual de los colaboradores y las necesidades reales de la organización. En un entorno donde la inteligencia artificial redefine rápidamente los roles y las prioridades empresariales evolucionan, esta desconexión limita el aprovechamiento del talento, profundiza las brechas de habilidades y reduce la capacidad de la organización para mantenerse competitiva. Las empresas que buscan experimentar una mayor productividad y estar preparadas para el cambio deben conectar el crecimiento del talento y el desarrollo enfocado con sus objetivos estratégicos.

Los líderes describen el enfoque de su organización para apoyar a los trabajadores a definir sus planes de carrera profesional.



29%
considera que las
evaluaciones de
desempeño o los
planes de
desarrollo
individual son un
apoyo adecuado

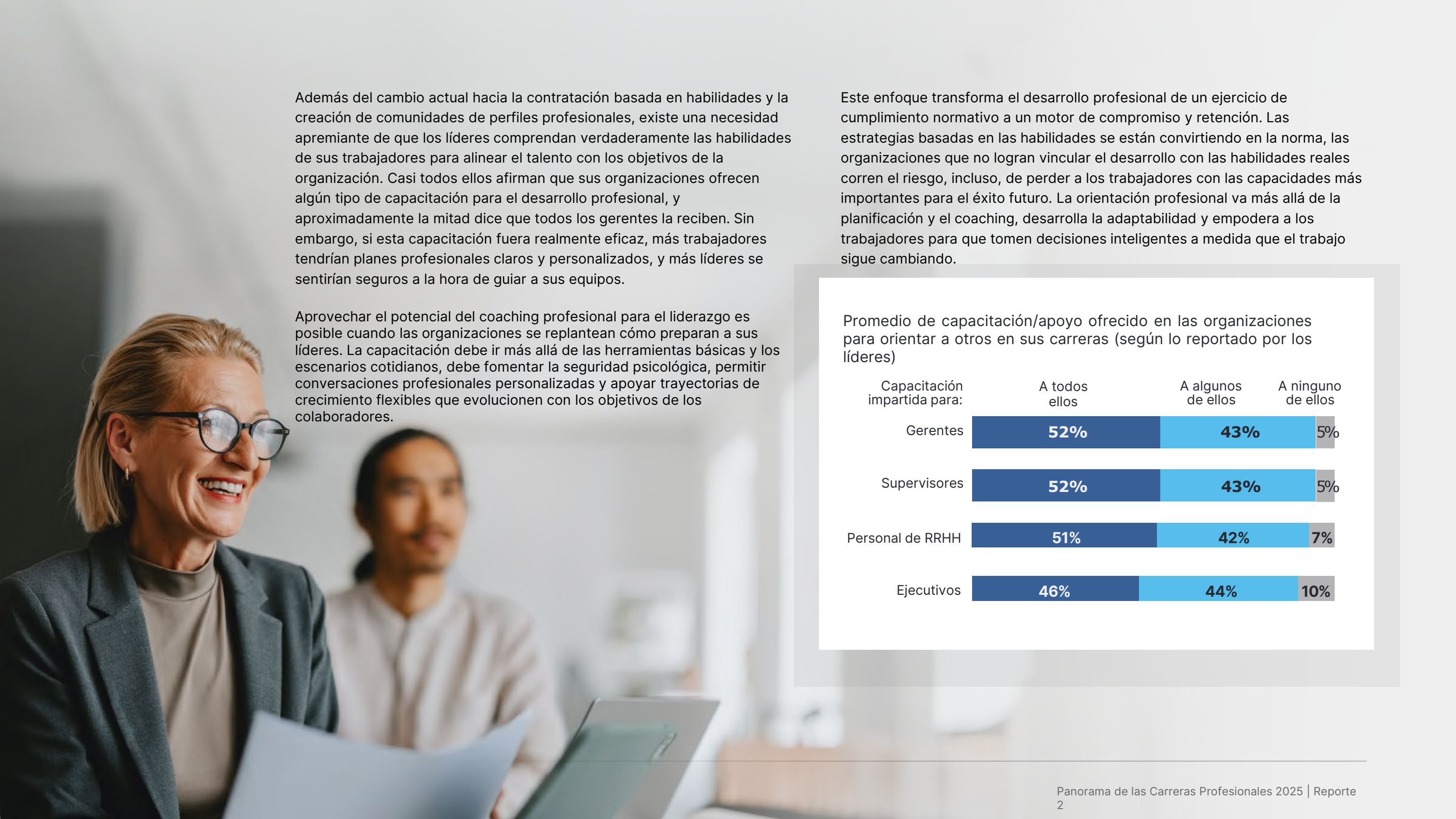
El apoyo del liderazgo actual no está dando los resultados esperados: esto es lo que sí funciona

Hoy el liderazgo enfrenta exigencias sin precedentes, atrapado entre la reducción de los recursos humanos y la necesidad de mantener la productividad de los equipos en medio de la escasez de talento. El año pasado, el 69% de los líderes creía que sus empleados tenían planes de carrera claros. Sin embargo, la realidad no respalda del todo esa confianza. Este año, cuando se les preguntó cómo apoyaban el crecimiento profesional, la mayoría de los líderes mencionó procesos formales como las evaluaciones de desempeño (15%) y los planes de desarrollo individual (14%), actividades que a menudo se tratan como casillas que marcan cada año en lugar de conversaciones significativas.

Esta discrepancia se debe a razones comprensibles. En pocas palabras, la mayoría de los líderes — tres de cada cuatro — están superados por el trabajo.¹ Más de la mitad se enfrenta al riesgo de no contar con el talento que necesita, mientras que el 68% intenta satisfacer las demandas de la organización al mismo tiempo que busca las habilidades críticas necesarias para el crecimiento y la innovación.²

Mientras más rápido se mueven las cosas, más difícil resulta para las personas y las organizaciones detenerse, reflexionar y planear. Como resultado, los líderes suelen sentirse poco preparados para mantener conversaciones significativas sobre la carrera profesional. La reducción de las funciones de RR. HH. y el aumento de las presiones operativas hacen que tengan que combinar la productividad diaria con tareas de apoyo a la carrera que requieren tiempo dedicado. Muchos líderes quieren ayudar, pero carecen de la capacidad y formación necesaria para que el desarrollo profesional sea una prioridad.

1. Gartner: Las 5 tendencias y prioridades de RR. HH. más importantes para 2025
2. Workday: La preocupación por la escasez de talento impulsa el cambio hacia estrategias basadas en las habilidades

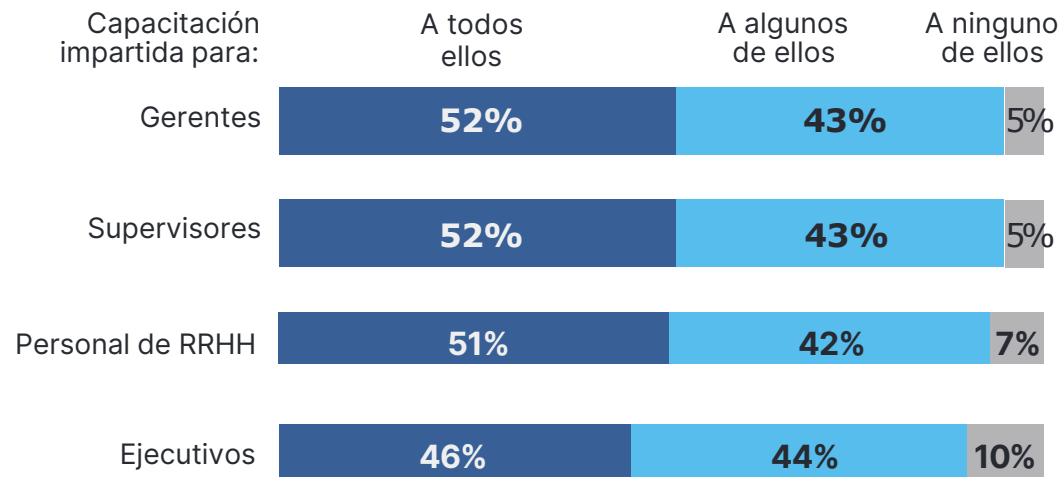


Además del cambio actual hacia la contratación basada en habilidades y la creación de comunidades de perfiles profesionales, existe una necesidad apremiante de que los líderes comprendan verdaderamente las habilidades de sus trabajadores para alinear el talento con los objetivos de la organización. Casi todos ellos afirman que sus organizaciones ofrecen algún tipo de capacitación para el desarrollo profesional, y aproximadamente la mitad dice que todos los gerentes la reciben. Sin embargo, si esta capacitación fuera realmente eficaz, más trabajadores tendrían planes profesionales claros y personalizados, y más líderes se sentirían seguros a la hora de guiar a sus equipos.

Aprovechar el potencial del coaching profesional para el liderazgo es posible cuando las organizaciones se replantean cómo preparan a sus líderes. La capacitación debe ir más allá de las herramientas básicas y los escenarios cotidianos, debe fomentar la seguridad psicológica, permitir conversaciones profesionales personalizadas y apoyar trayectorias de crecimiento flexibles que evolucionen con los objetivos de los colaboradores.

Este enfoque transforma el desarrollo profesional de un ejercicio de cumplimiento normativo a un motor de compromiso y retención. Las estrategias basadas en las habilidades se están convirtiendo en la norma, las organizaciones que no logran vincular el desarrollo con las habilidades reales corren el riesgo, incluso, de perder a los trabajadores con las capacidades más importantes para el éxito futuro. La orientación profesional va más allá de la planificación y el coaching, desarrolla la adaptabilidad y empodera a los trabajadores para que tomen decisiones inteligentes a medida que el trabajo sigue cambiando.

Promedio de capacitación/apoyo ofrecido en las organizaciones para orientar a otros en sus carreras (según lo reportado por los líderes)



La retroalimentación no está impulsando las carreras

Hemos analizado lo que los empleados obtienen actualmente de sus empleadores, los tipos de apoyo que consideran más útiles y en qué aspectos las organizaciones afirman estar invirtiendo sus presupuestos de desarrollo.

Lo que descubrimos es que los trabajadores quieren crecer a través de la experiencia, poner en práctica nuevas habilidades y hacer preguntas sobre los obstáculos que encuentran cada día.

Las dos principales formas en que los empleados dicen que su empleador puede ayudarlos a tener éxito en los próximos 2 años son: oportunidades de movilidad interna con 20% y programas formales de desarrollo 19%. Les siguen los programas internos de desarrollo presencial y las evaluaciones periódicas del desempeño, con el 15% respectivamente.

Expectativas de los empleados respecto al apoyo de sus empleadores para el desarrollo de habilidades que les permitan tener éxito en su carrera profesional en los próximos 2 años





Sin embargo, la actividad con mayor presupuesto para las organizaciones fue la medición del rendimiento y la retroalimentación con un 74%. Muchos programas de gran valor como la tutoría, el coaching y la movilidad ampliada, suelen estar poco financiados o corren el riesgo de ser recortados.

Este desfase entre la visión que tienen los empleados del apoyo y las prioridades financieras de los empleadores está amenazando la capacidad de las organizaciones para prepararse para los desafíos del futuro. La IA es un objetivo en constante evolución que está fragmentando los puestos de trabajo en partes automatizadas y aumentadas.

A medida que las empresas aceleran su transición hacia estrategias basadas en las habilidades, confiar únicamente en las evaluaciones de desempeño se está volviendo obsoleto y poco visionario.



Diferencias regionales en la forma en que los líderes apoyan a los trabajadores

Las organizaciones están realizando esfuerzos reales para ofrecer apoyo a través de una serie de programas, pero siguen existiendo desafíos en cuanto a la concientización y la implementación.



Nuestra investigación muestra que el conocimiento de los empleados sobre los programas de desarrollo profesional es bajo con un promedio global del 35%. El conocimiento también varía según la región. Los trabajadores latinoamericanos son los que mejor conocen las oportunidades de aprendizaje empírico y flexible que ofrecen sus organizaciones, incluyendo observación laboral, cursos en línea externos, programas presenciales de desarrollo interno y retroalimentación 360º grados.

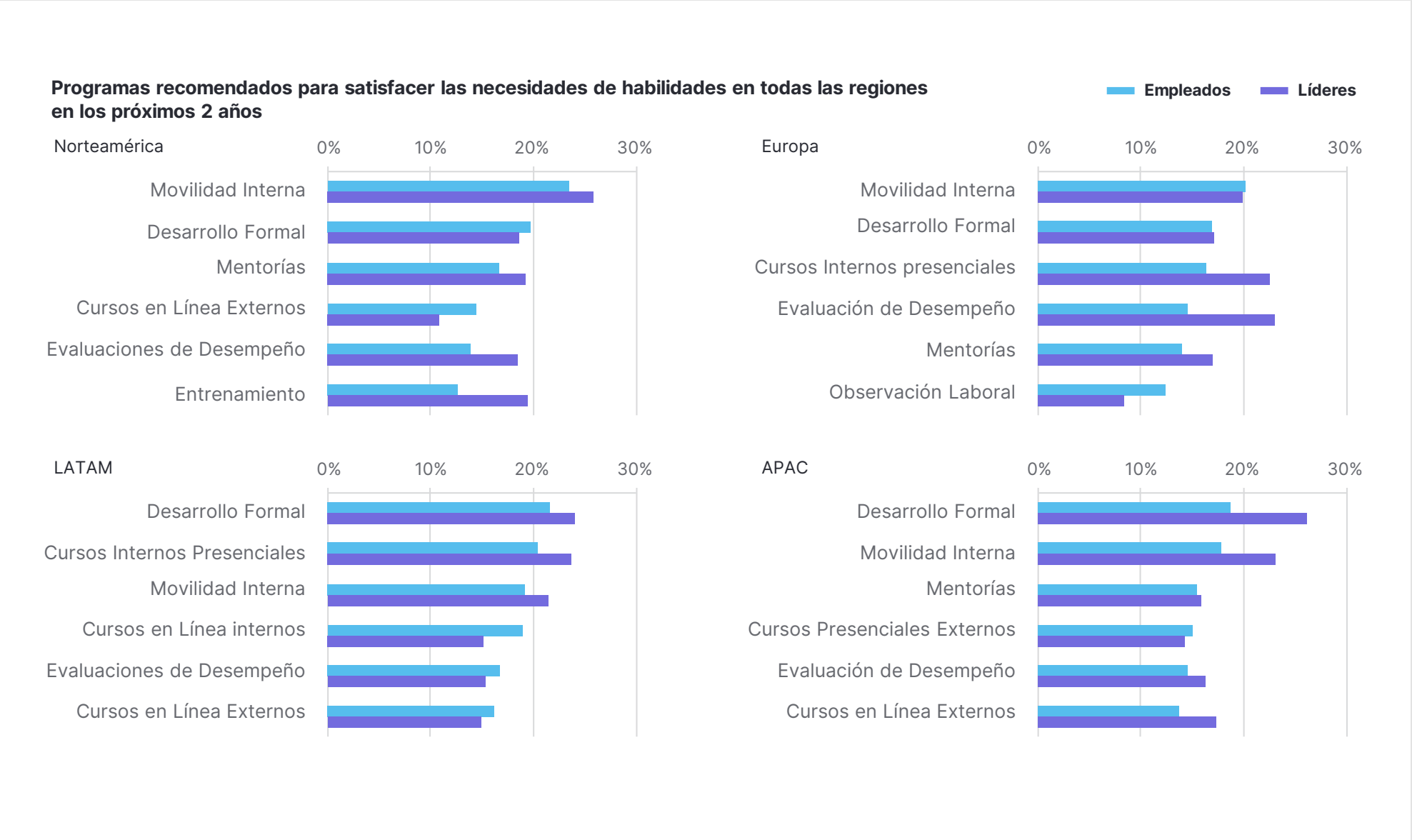
En Norteamérica se tiende a estar más al tanto de los enfoques basados en la retroalimentación, como las evaluaciones de desempeño y otras mediciones. Los colaboradores de Europa y la región Asia-Pacífico dicen estar menos informados sobre el apoyo al desarrollo de habilidades, aunque en Europa se conoce un poco más sobre las evaluaciones y la observación laboral que en Asia-Pacífico.

Si bien los empleadores deben desarrollar los tipos de oportunidades de avance profesional que ofrecen, es igualmente importante garantizar que los empleados no solo conozcan estos programas, sino que también comprendan sus beneficios y estén motivados y habilitados para utilizarlos.

A nivel global, los datos muestran que los empleados prefieren oportunidades de aprendizaje más flexibles y empíricas frente a la formación tradicional y estática basada en capacidades.

Aunque se sienten cómodos con las evaluaciones periódicas de desempeño y los cursos internos en línea, los trabajadores expresan un fuerte deseo de contar con cursos externos patrocinados, tutorías, programas presenciales, iniciativas de desarrollo formales y opciones de movilidad interna.

Sin embargo, aunque se anima a muchos empleados a “mejorar sus habilidades”, a menudo carecen de acceso a un desarrollo de alta calidad. La formación es abundante, pero puede resultar abrumadora, con una mala relación calidad-precio. Lo que realmente se necesita es un aprendizaje claro y oportuno, que se ajuste a los desafíos inmediatos y a las demandas de habilidades futuras.



Un nuevo modelo para la capacitación profesional

Con tecnologías como la IA reescribiendo el trabajo tal y como lo conocemos, necesitamos redefinir nuestra forma de pensar sobre los roles y las carreras profesionales, dejando atrás las trayectorias lineales y los enfoques de formación tradicionales. El Foro Económico Mundial informa que en los próximos cinco años, el 39% de las habilidades que utilizan hoy en día los trabajadores cambiarán o quedarán obsoletas.³

La clave es que las habilidades actuales están en peligro. Para prepararse para este cambio, los trabajadores necesitan apoyo para saber en qué competencias deben centrarse y cómo desarrollarlas. Este apoyo se consigue mediante una orientación profesional dinámica que les permita explorar, adaptarse y crecer activamente en medio del cambio. La mejor forma de lograrlo es ofrecer un apoyo flexible y basado en la experiencia, alineado con las prioridades y objetivos de cada persona, y en sintonía con las necesidades de la organización. Ahora es el momento de redefinir la forma en que su organización se presenta ante sus empleados, adoptando esta mentalidad de orientación y empoderándolos para que estén preparados para el futuro.

3. Foro Económico Mundial: Informe sobre el futuro del empleo 2025

4. LinkedIn Learning: Informe sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo 2025





Como expertos en desvinculación, en Right Management vemos a diario cómo las organizaciones se esfuerzan por ayudar a sus empleados actuales a definir y planificar sus objetivos profesionales. Ellos acuden a nosotros no solo preocupados porque han sido despedidos de forma inesperada, sino también en crisis porque no saben qué camino seguir. Hemos construido nuestra experiencia y éxito acompañando a los trabajadores a definir su próximo paso y desarrollar un plan de marca personal que destaque sus habilidades, su experiencia única en el puesto y les dé la confianza necesaria para enfrentar lo desconocido.

Es preocupante que este nivel de acompañamiento profesional sea, en muchos casos, una experiencia que los candidatos descubren recién al momento de desvincularse de una organización, en lugar de haberlo recibido durante su trayectoria laboral dentro de ella. Si hubieran recibido este mismo apoyo antes, podrían haber encontrado un puesto que fomentara sus habilidades y les permitiera contribuir de manera efectiva al crecimiento de la empresa. De hecho, después de trabajar con nosotros, muchos de nuestros clientes vuelven a contratar a los mismos ex trabajadores que desvincularon.

El apoyo profesional no debería estar reservado únicamente a las personas que abandonan la empresa. Debería ser una parte fundamental de la creación de un marco de talento que evolucione con los trabajadores y los cambios continuos impulsados por los avances en

IA, los requisitos de habilidades cambiantes y la transformación de la fuerza laboral. El *coaching* alineado con la organización ofrece a los empleados orientación sobre posibles trayectorias profesionales, al tiempo que dota a las organizaciones de equipos motivados y habilidades que necesitan para adaptarse y competir.

Proponemos reinventar la manera en que las organizaciones acompañan el desarrollo profesional de sus equipos, para que las personas se sientan valoradas, los líderes cuenten con el talento que necesitan, los planes sean más ágiles y su organización esté impulsada por colaboradores preparados para afrontar la próxima era de crecimiento y tecnología.

Redefinir el desarrollo profesional en este ecosistema continuo y flexible crea un entorno de alta retención que te protege de la falta de habilidades que afecta al 63% de los empleadores.³ Aumenta tu capacidad para liderar la adopción de la IA en un 42% y refuerza la seguridad de retener talento calificado en un 34%.⁴

3. Foro Económico Mundial: Informe sobre el futuro del empleo 2025

4. LinkedIn Learning: Informe sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo 2025

UN LLAMADO A LA ACCIÓN PARA LAS ORGANIZACIONES:

Renovar el modelo de desarrollo profesional para 2026

El futuro del desarrollo profesional exige un replanteamiento audaz, no pequeños ajustes. Las organizaciones con visión de futuro ya están experimentando con nuevos modelos que adoptan el dinamismo en la gestión de personas, ofreciendo un portafolio digital de habilidades verificadas, utilizan la IA como un compañero de equipo estratégico. A continuación, te explicamos cómo replantearte tu estrategia de talento y empoderar a los trabajadores para que dirijan sus carreras en el proceso.



Crear rutas de experiencia.

Subir por una sola escalera ya no funciona. En su lugar, imagina un mapa con múltiples caminos, en el que el crecimiento se produce mediante el desarrollo de habilidades, la dirección de proyectos interesantes y la adquisición de experiencias variadas. Sé sincero sobre los organigramas horizontales y muestra a las personas exactamente cómo crecer en los distintos equipos y funciones. Crea espacios en los que los empleados puedan compartir con orgullo lo que han logrado y recibir apoyo, tanto si quieren ascender como si prefieren cambiar de puesto.



Hacer que las habilidades sean la base de las decisiones y la movilidad interna.

Pensar en las habilidades como una moneda que todos pueden acumular e intercambiar dentro de tu empresa. Mantén un inventario de habilidades de fácil acceso para que los colaboradores sepan qué se valora y dónde encajan mejor. Utilizar portafolios de habilidades digitales para que las personas puedan realizar un seguimiento de su crecimiento, destacar su talento y ayudar a los directivos a tomar decisiones más inteligentes sobre quién trabaja dónde y en qué.



No le temas a la IA. Prepárate para los cambios que traerá.

Ayuda a todos a comprender lo que realmente significa la IA para sus tareas cotidianas y adopte un enfoque de aprendizaje integrado que combine la teoría con la experimentación. Reserva tiempo para el aprendizaje e incorpora la curiosidad por la IA a la cultura. Cuando tus colaboradores vean la IA como un “miembro del equipo” que potencia sus habilidades, abordarán el trabajo con más confianza y creatividad.



Restablecer la función del gerente del control a la orientación profesional activa.

Proporcionar a los gerentes guías prácticas, datos sobre habilidades en tiempo real y la autoridad necesaria para apoyar cambios creativos. Este enfoque requiere que se recompense a los líderes no solo por retener el talento, sino también por su capacidad para desarrollar y colaborar con los empleados en la elaboración de planes de crecimiento personalizados y transiciones exitosas dentro de la organización.



Adoptar un enfoque experimental para el desarrollo profesional.

En lugar de planes rígidos, diseña pequeños experimentos profesionales intencionados que permitan a los empleados explorar diferentes funciones o habilidades para ver qué es lo que más les conviene. Utiliza estos experimentos para elaborar planes profesionales a corto plazo centrados en las experiencias y habilidades que realmente necesitan. Este enfoque evita que el desarrollo profesional se quede estancado en la teoría y ayuda a crear trayectorias claras que se ajustan tanto a las necesidades de tu empresa como a los objetivos de los trabajadores.



Hacer que el aprendizaje real se produzca en el flujo de trabajo.

Convierte el desarrollo en un ciclo continuo vinculando las iniciativas empresariales y los proyectos estratégicos directamente al crecimiento de las habilidades. Crea oportunidades para que los empleados participen en programas de mentoría, asignaciones interfuncionales, proyectos piloto de IA y aprendizaje entre pares. Celebra los avances reales en las habilidades que se reflejan en los resultados, no solo en las horas dedicadas a la capacitación.

**THE
RIGHT
WAY**

Estrategia en acción: Estructurar el éxito en torno a las habilidades

Empresas de todos los sectores están demostrando cómo se desarrolla una estrategia basada en las habilidades. A continuación se muestran algunos ejemplos de cómo están conectando las necesidades de trabajadores con las necesidades de la organización.

Volvo ha realizado un trabajo impresionante al centrarse en las habilidades de sus empleados, reimaginando toda la estructura organizativa de la empresa en torno a su objetivo de convertirse en una empresa totalmente eléctrica para 2030.⁵ Ellos organizaron su estructura en torno a dos pilares empresariales clave: los motores de combustión y los vehículos eléctricos. Este enfoque ha permitido a la empresa priorizar las habilidades y la formación necesarias para cada área.

La plataforma “Navigator” de American Express anima a los empleados a crear un resumen personal de sus habilidades y objetivos profesionales que pueden compartir con sus jefes y mentores.⁶ A continuación, los directivos y mentores utilizan esta información para mantener conversaciones significativas y productivas que guían a los trabajadores a través de los giros de la vida profesional real.

5. Harvard Business School: Volvo Cars renueva su estrategia de talento para un futuro con vehículos eléctricos

6. Great Place to Work: Desarrollo profesional: cómo conseguir que los empleados se hagan responsables de su carrera profesional



El futuro del trabajo ya está aquí, y su empresa se enfrenta a la urgente necesidad de invertir en su mayor activo: su personal.

La base para un éxito sostenible se construye sobre el apoyo a los líderes, el empoderamiento de los trabajadores y el replanteamiento del crecimiento profesional. Right Management ofrece un apoyo de alta calidad a todos los candidatos, por lo que puede estar seguro de que recibirán una orientación coherente que se ajusta a la dirección que está tomando su empresa. Esta colaboración desarrolla de forma activa la formación y la orientación profesional que necesitan sus líderes y trabajadores. Actúe ahora para desarrollar la fuerza colectiva y la adaptabilidad que su organización necesita para prosperar en 2026 y en el futuro.

Acerca del Reporte

Right Management, líder mundial en desarrollo de talento desde hace más de 40 años, se complace en continuar con su tradición de ofrecer a sus clientes información basada en datos con los informes “The State of Careers” (El Panorama de las Carreras Profesionales). Nos hemos asociado con Reputation Leaders para ofrecer información sobre el estado de las carreras profesionales en Norteamérica, Latinoamérica, Europa y Asia-Pacífico. Nuestro objetivo es ayudar a los ejecutivos de recursos humanos y a los líderes del sector a tomar decisiones empresariales prácticas y fundamentadas para garantizar el crecimiento de sus colaboradores y el éxito de sus organizaciones.

Este reporte es la primera entrega de nuestra serie 2025 y se basa en una encuesta independiente realizada entre el 24 de marzo y el 25 de abril de 2025. El estudio recopiló opiniones de 1.029 líderes y 2.402 empleados de ocho países: Reino Unido, Francia, Brasil, México, Estados Unidos, Canadá, Singapur y Australia. Basándose en la investigación exclusiva de Right Management titulada “The State of Careers” (El Panorama de las Carreras Profesionales), este informe ofrece nuevas perspectivas sobre los retos críticos de la fuerza laboral, dotando a las organizaciones de los conocimientos necesarios para seguir siendo competitivas a largo plazo.

Acerca de los participantes en el reporte

- 2.402 trabajadores; 1.029 líderes
- Estados Unidos. – 300; Canadá – 101; Australia – 100; Francia – 109; Singapur – 101; México – 111; Brasil – 104; Reino Unido – 102
- Todos ellos proceden de empresas con más de 1.000 empleados en Norteamérica y más de 250 en otras regiones.
- Todos ellos procedentes de una mezcla de sectores, entre los que se incluyen el sector tecnológico, los servicios financieros, empresariales y el sector industrial.

Contribuyentes

Caroline Pfeiffer Marinho

Líder Global Empresarial, Talent Solutions Right Management

Barbera de Graaf

Vicepresidente Senior, Europa, Talent Solutions Right Management

Beth Linderbaum, Ph.D., PCC

SVP, Delivery, Right Management Norteamérica

Amy Smyth

Líder Global de Ventas y Experiencia del Cliente Talent Solutions Right Management

Kate Giuca

VP y Consultor Principal, Right Management Norteamérica



Talent
Solutions
Right Management
ManpowerGroup®

Impulsamos carreras profesionales para que las personas crezcan y las organizaciones prosperen.
[Contáctanos](#) para conocer nuestras soluciones.