

Rehumanizando la Experiencia del Candidato





Contenido

- Estado actual de la experiencia de los candidatos
- Futuro de la experiencia de los candidatos
- Estudio de caso práctico: Ricoh

- Recomendaciones de líderes
- Estudio de caso práctico: MyPath
- Soluciones ManpowerGroup

Introducción



Resumen Ejecutivo

- Muchas organizaciones globales ya están teniendo dificultades para contratar el talento que necesitan. Desafortunadamente, el número de trabajadores disponibles para cubrir las vacantes **seguirá disminuyendo debido a una serie de factores: el envejecimiento de la población de la generación baby boomer, la disminución de las tasas de natalidad, las políticas de migración inestables y la caída del número de jóvenes que participan activamente en la fuerza laboral.**
- **Los candidatos que no se sienten valorados y aceptan trabajos por la remuneración y los beneficios y no por cómo se les trata, probablemente se conviertan en empleados desmotivados** que no desarrollan todo su potencial, no ayudan a la organización a crecer y, como es lógico, no se quedan mucho tiempo.
- **En todo el mundo, el nivel de inconformidad de los candidatos sigue aumentando en la mayoría de las organizaciones.** Las organizaciones con un alto nivel de excelencia en materia de candidatos reducen el descontento ofreciendo opciones para comunicarse con los nuevos empleados, permitiéndoles conocer a los miembros clave del equipo y obtener respuestas a sus preguntas antes de la fecha de incorporación.
- Un mayor número de casos prácticos de "validación de concepto" impulsará una adopción general de las tecnologías basadas en IA. Esto permitiría a los profesionales de reclutamiento centrarse en tareas de mayor complejidad, como la planificación de la sucesión y la interacción personal con candidatos estratégicamente importantes. **El proceso de selección será menos administrativo y complejo, y mucho más eficiente a la hora de satisfacer las necesidades de los candidatos a gran escala.**
- **No es necesario aceptar una pérdida del 30% de candidatos.** Las recomendaciones para los líderes que desean adelantarse a la próxima escasez de talento mejorando la experiencia de los candidatos, incluyen contratar de forma intencionada a nivel de equipo, alinear la realidad del proceso de reclutamiento con la marca empleadora, supervisar la tecnología de reclutamiento basada en IA, mantener la humanización, centrarse en una incorporación rápida y conectar la experiencia del candidato con la del empleado de forma integrada mediante una incorporación bien planificada.

Contexto

Los días del llamado «mercado de demanda laboral» están más cerca de lo que pensamos.

Según la Encuesta Global de Escasez de Talento realizada por ManpowerGroup en 2025, el 74% de los empleadores de todo el mundo ya tienen dificultades para encontrar el talento que necesita, y se prevé que esta situación empeore en los próximos años.¹

Desde la llegada de los primeros programas de IA generativa en 2023, hemos sido testigos de una gran preocupación global por la desaparición de puestos de trabajo humano. Sin embargo, al igual que muchas tecnologías emergentes a lo largo de la historia, es probable que la IA cree más puestos de trabajo de los que sustituya, aunque muchos de esos puestos sean diferentes a los que conocemos hoy en día.

Por ejemplo, a pesar de los titulares que sugieren lo contrario, un análisis reciente de la Universidad de Yale no encontró un impacto significativo de la IA en el mercado laboral estadounidense desde que se introdujo la IA generativa a gran escala en 2023.² Al mismo tiempo, sabemos que el tamaño de la población económicamente activa está disminuyendo a medida que los trabajadores de más edad se jubilan y las generaciones más jóvenes comienzan sus carreras profesionales.

Muchos países de Europa, Asia-Pacífico y Sudamérica se enfrentan a una situación similar. Pero en un momento en el que los empleadores deberían estar captando y formando a los mejores talentos mientras pueden, estamos asistiendo a una erosión profunda de la experiencia de los candidatos. Los Directores Ejecutivos presumen de la capacidad de la IA para reducir su plantilla. **Las organizaciones que gastan millones cada año en la adquisición de talento están aceptando tasas de pérdida de candidatos del 30%.** Y algunos líderes harán lo que sea necesario, incluyendo la automatización de gran parte o incluso de todo el proceso de contratación, para aumentar la eficiencia y reducir los costos.

Esta no es una receta para la diferenciación. **Los candidatos que no se sienten valorados y aceptan trabajos por la remuneración y los beneficios y no por cómo se les trata, probablemente se conviertan en empleados desmotivados** que no desarrollan todo su potencial, no ayudan a la organización a crecer y no se quedan mucho tiempo.



¹ ManpowerGroup 2025 Talent Shortage Study ² Evaluating the Impact of AI on the Labor Market, Yale University

El estudio Panorama de Carreras 2025 de Talent Solutions Right Management lo confirma, al preguntarles qué les haría plantearse una nueva oportunidad laboral, 36% de los trabajadores mencionaron principalmente el salario y las prestaciones, seguidos de la logística del trabajo con 19%.³ Sin embargo, el compromiso y la retención dependen de la adaptación cultural, las oportunidades profesionales, educativas, y el sentido de pertenencia. Por lo tanto, los líderes que quieran adelantarse a la próxima escasez de talento, deben invertir en una experiencia de reclutamiento positiva para los posibles empleados como individuos y se preocupen por ellos de manera integral. De este modo, las personas adecuadas se incorporarán a la organización motivadas y con energía para dar lo mejor de sí mismas.

En este reporte, compartiremos cómo lograrlo, incluso al integrar tecnología con IA en tu proceso de contratación. Comenzaremos con una descripción general del estado actual de la experiencia global de los candidatos, seguida de lo que creemos que será la situación en un futuro próximo. Concluiremos con recomendaciones específicas para los responsables de la adquisición de talento, incluyendo cómo saber cuándo renunciar a la eficiencia en nombre de una contratación más intencionada, cómo integrar eficazmente el software de reclutamiento inteligente y cómo detectar y suavizar los problemas en su proceso.

“Los líderes que dan demasiada importancia a los factores de atracción como la remuneración y los beneficios adicionales, pueden tener éxito en la contratación de talento, pero corren el riesgo de perderlo rápidamente si no cumplen con lo que realmente importa para el compromiso a largo plazo.”

*– Beth Linderbaum, Vicepresidente Senior de Distribución,
Talent Solutions Right Management*



³ [Right Management 2025 State of Careers Study](#)

Tendencias Globales en la Experiencia de los Candidatos



Estado actual de la experiencia de los candidatos

En lo que respecta a la experiencia de los candidatos, la mayoría de los líderes admiten que hay mucho que mejorar. La encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup (MEOS) de 2025 reveló que el 19% de los empleadores de todo el mundo consideran que su proceso de contratación actual es excelente. La excelencia en la contratación a nivel mundial varía ligeramente según el sector, siendo el de TI el más alto, con un 25%, y el de Bienes y Servicios de Consumo el más bajo, con un 17%. En cuanto a las regiones, Norteamérica lidera la encuesta con un 27%, mientras que Europa se queda atrás con un 14%.⁴

El 46% de los encuestados por MEOS afirmó que atraer a candidatos calificados era uno de los principales retos a la hora de contratar personal, y 26% mencionó específicamente la mejora de la experiencia de los candidatos como un reto. También el 29% de los líderes están preocupados por su capacidad para cubrir puestos técnicos complejos, un 25% por gestionar un gran volumen de solicitudes, el 23% por aprender a utilizar las últimas herramientas de reclutamiento basadas en IA y un 22% por reducir el tiempo de contratación.

Empleadores a nivel global...



Desde el punto de vista de los candidatos, el informe anual ERE Candidate Experience Benchmark, publicado en 2025 y basado en las respuestas de 230,000 trabajadores, siguió reflejando una disminución de la satisfacción global de los candidatos y un aumento del descontento.⁵ Por ejemplo, en los sectores de Tecnología, Finanzas y Seguros, una cuarta parte de los candidatos norteamericanos sintieron resentimiento durante el proceso de contratación según ERE, entre los factores que contribuyen a este sentimiento se encuentran los despidos, la disminución de las ofertas de empleo, la lentitud en la contratación y la falta de comunicación y retroalimentación oportunas.⁵

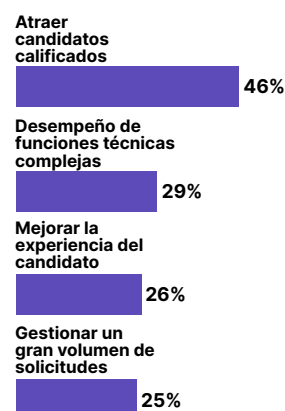
⁴ [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2025](#)

⁵ [ERE Media 2024 Candidate Experience Benchmark Research](#)

Las organizaciones con calificación ERE que obtienen las puntuaciones más altas en excelencia de los candidatos tienen varias cualidades en común: tienen un 38% de calificación NPS en la fase de investigación y atracción, son más propensas a utilizar un sistema de reclutamiento basado en texto y chatbots durante el proceso de contratación, y tienden a hacer avanzar a los candidatos en un plazo de tres a cinco días desde su solicitud.

Las organizaciones con puntuaciones elevadas en excelencia de candidatos ofrecen múltiples opciones para comunicarse con los nuevos empleados y permitirles conocer a los miembros clave del equipo y resolver sus dudas antes de su fecha de incorporación. ERE descubrió que los nuevos empleados de las organizaciones que construyeron un vínculo significativo entre la experiencia del candidato y la del empleado estaban más dispuestos a aumentar su relación con la empresa y su inversión en ella desde el primer momento.

Principales retos globales en la adquisición de talento⁴



"El descontento de los candidatos afecta a una empresa y a su marca, ya que los candidatos que afirman haber tenido una experiencia de selección muy negativa son menos propensos a volver a presentar su candidatura, recomendar a otras personas, sentir afinidad por la marca

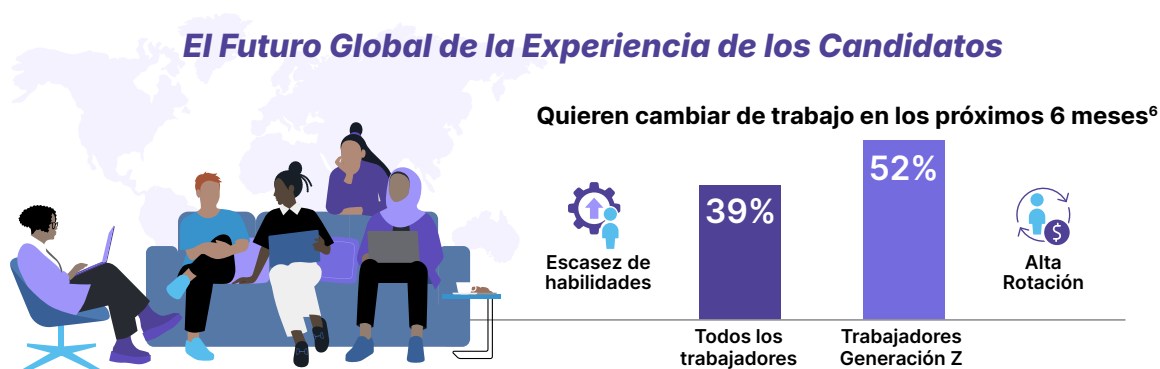
o realizar compras si la empresa es una empresa orientada al consumidor," – Kevin Grossman, Vicepresidente de Investigación de ERE Media.⁵

Futuro de la experiencia de los candidatos

Es muy probable que el futuro de la experiencia de los candidatos se caracterice por la escasez de habilidades y una alta rotación de personal. La investigación de ManpowerGroup "Barómetro Global de Talento 2025" ha revelado que el 39% de los trabajadores a nivel mundial, y el 52% de los trabajadores de la Generación Z, desean cambiar de trabajo en los próximos seis meses.⁶

En la segunda mitad de la década y más allá, la automatización de los procesos de selección de personal (RPA) ganará en sofisticación, lo que permitirá a más organizaciones implementar software basado en IA para acelerar y optimizar tareas como la búsqueda de talento, la preselección de solicitudes y candidatos, y la comunicación con los posibles empleados a un ritmo regular y constante.

La tecnología RPO seguirá democratizando el proceso de contratación, aumentando la capacidad de respuesta de los empleadores y reduciendo los prejuicios inconscientes que, lamentablemente, siguen estando presentes en los contextos profesionales.



⁴ ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2025

⁵ ERE Media 2024 Candidate Experience Benchmark Research

⁶ ManpowerGroup Global Talent Barometer, June 2025

Al mismo tiempo, las organizaciones experimentarán con diversas intervenciones de IA, entre ellas el uso de algoritmos para descubrir candidatos con perfiles poco convencionales que tengan las cualidades necesarias para triunfar en un puesto determinado (una categoría conocida como "inteligencia de talento"), la realización de evaluaciones conductuales avanzadas basadas en el rendimiento en las entrevistas y el uso de simulaciones inteligentes para evaluar las habilidades y validar la experiencia laboral.

Las plataformas de IA generativa, como ChatGPT, ya son bastante buenas a la hora de proporcionar diálogos humanos convincentes; es solo cuestión de tiempo para que la diferencia entre las respuestas de un chatbot de IA a las preguntas y preocupaciones de los candidatos y las de un reclutador humano sean insignificantes.

El creciente número de casos prácticos de "prueba de concepto" impulsará una adopción más generalizada de las tecnologías basadas en IA, lo que puede tener consecuencias tanto positivas como negativas. Obviamente, esto liberará a los profesionales de la adquisición de talento humano para que se centren en tareas de mayor nivel, como la planificación de la sucesión y el contacto personal con candidatos estratégicamente importantes. El negocio de la contratación será menos administrativo y engorroso, y mucho más eficiente a la hora de atender las necesidades de los candidatos a gran escala.

Sin embargo, es probable que la implementación generalizada tanto de la RPA como de otras tecnologías basadas en la IA se vea afectada por la falta de una supervisión humana suficiente. Algunos líderes pueden llevar la participación de la IA demasiado lejos, lo que hace casi imposible que los solicitantes interactúen con una persona que realmente trabaje en la empresa y devalúa aún más la experiencia del candidato.

No podemos olvidar que, aunque la IA puede hacer muchas cosas, aún carece del criterio, la empatía y la capacidad para resolver problemas de forma creativa que tienen los profesionales humanos con experiencia en Asistencia Técnica. A medida que los agentes de IA colaboran en más procesos integrales con poca o ninguna intervención humana, aumenta la posibilidad de que se produzcan errores que puedan tener consecuencias catastróficas para la reputación de la marca de un empleador.



Los candidatos que se ven afectados por los errores generados por la IA probablemente se desilusionarán, independientemente de si finalmente son contratados o no. Justo en el momento en que la escasez de talento se vuelve grave, las organizaciones pueden sufrir una reacción negativa por parte de los trabajadores contra un proceso de reclutamiento impersonal del que es difícil recuperarse.

Por último, es posible que en un futuro próximo los equipos de adquisición de talento se enfrenten a una crisis de planificación de la fuerza laboral orientada hacia el pasado. **El mundo empresarial está cambiando a un ritmo tan rápido que ya no sirve de nada basarse en datos históricos para pronosticar adecuadamente las necesidades futuras.** De hecho, las estrategias de planificación de la fuerza laboral para la década de 2030 deberán ser altamente adaptables y receptivas a las circunstancias cambiantes. Lo que funcionó ayer puede que no funcione mañana, y eso está bien, siempre y cuando lo anticipemos.



RICOH

Renovando la experiencia de los candidatos y los resultados de la contratación

Ricoh es una empresa global de productos y servicios digitales con casi 80,000 empleados, se enfrentó a un reto de transformación crítico al pasar de ser una marca tradicional de hardware de consumo a convertirse en líder en soluciones tecnológicas versátiles.

La empresa, caracterizada por una plantilla con una larga antigüedad y una población envejecida cercana a la jubilación, necesitaba modernizarse para atraer a talentos más jóvenes y diversos. Los procesos de contratación existentes no se ajustaban a la nueva identidad tecnológica de la empresa, lo que creaba barreras para atraer a la próxima generación de profesionales esenciales para el futuro digital de Ricoh.

En estrecha colaboración con el grupo de Outsourcing del Proceso de Reclutamiento (RPO) de Talent Solutions, el equipo de Ricoh diseñó una nueva estrategia global de reclutamiento para las 1500-2000 contrataciones anuales de la organización. **El enfoque multifacético incluyó varias mejoras en la experiencia del candidato.**



Actualización de la infraestructura tecnológica: Ricoh implementó un nuevo sistema de seguimiento de candidatos (ATS) que agilizó la comunicación, simplificó los procesos de solicitud y proporcionó capacidades de seguimiento inteligentes. Esta base tecnológica proporcionó flujos de trabajo de contratación más eficientes y mejoró las interacciones con los candidatos a lo largo de todo el proceso de contratación.



Mejora de la marca empleadora: La empresa renovó su marca empleadora con colores vivos, elementos de diseño modernos y mensajes que hacían hincapié en la transformación digital. Ricoh lanzó campañas de reclutamiento específicas en Facebook, Instagram y Pandora, llegando a los candidatos en donde pasan su tiempo y hablando su mismo idioma.



Formación en storytelling y reclutamiento: Se facilitó a los reclutadores herramientas para explicar de manera eficaz el proceso de transformación de Ricoh, lo que les permitió atraer a candidatos con conocimientos tecnológicos mediante narrativas convincentes sobre las oportunidades que ofrece un entorno impulsado por la tecnología digital.



Prácticas de contratación inclusivas: Ricoh implementó una formación integral para los responsables de contratación centrada en la concienciación sobre los prejuicios y las prácticas inclusivas, respaldada por certificaciones para los reclutadores con el fin de garantizar procesos justos en toda la experiencia de los candidatos.

La nueva estrategia de Ricoh logró una serie de resultados fundamentales, entre los que destaca el tiempo de oferta. Ricoh redujo el TTO (tiempo total de oferta) de 46 días en 2022 a 36 días en 2023, con una tendencia actual de 34 días, lo que supone una reducción del 26% en dos años.



Enfocarse en la experiencia de los candidatos ayudó a Ricoh a reducir el tiempo de contratación en

26%

El nuevo ATS proporcionó una mayor visibilidad de las métricas de contratación, incluido el seguimiento de la diversidad en cada etapa del proceso de selección, el análisis de las fuentes de contratación y la identificación de los candidatos que abandonaban el proceso, lo que permitió tomar decisiones basadas en datos. Además, la optimización de los flujos de trabajo de adquisición de talento se traduce en un menor costo por contratación, al tiempo que se mantienen los estándares de calidad, lo que demuestra una mejora de la eficiencia operativa y de la experiencia de los candidatos.

En general, la mejora de la experiencia de los candidatos por parte de Ricoh posicionó a la organización como un empleador innovador e inclusivo, capaz de atraer y retener el talento necesario para liderar el competitivo mercado de las soluciones digitales.

Información de uso práctico



Recomendaciones de líderes

El ManpowerGroup Work Intelligence Lab sugiere lo siguiente a los líderes que deseen adelantarse a la próxima escasez de talento



Contrata con un propósito a nivel de equipo. En lugar de contratar para puestos individuales, examina tu proceso desde la perspectiva de los equipos que se gestionarían de forma más eficaz con una combinación única de recursos humanos y tecnológicos. Piensa en cómo reestructurar cada equipo o departamento para aprovechar las fortalezas relativas a las personas y la IA, y luego cubre tus vacíos humanos de forma consciente. Si este enfoque es nuevo para ti, empieza con una prueba piloto o una "prueba de concepto" con un solo equipo.



Vive tu marca empleadora. Muchas organizaciones han definido claramente su propuesta de valor como empleador en los materiales de contratación, pero la realidad a veces no está a la altura de lo prometido. Por ejemplo, en una organización que promueve el respeto hacia los empleados, su marca como empleador se verá afectada cada vez que se pase por alto o se ignore a un candidato después de que haya solicitado un puesto. Analice regularmente los datos de los candidatos para identificar dónde los fallos en su proceso de contratación dan lugar a un desajuste con los valores y/o a la pérdida de candidatos, y tome medidas para mejorar esos elementos.



Supervise cuidadosamente su tecnología de reclutamiento

Independientemente de si se encuentra en una gran organización multinacional o no, las tecnologías basadas en IA nunca deben tomar decisiones de contratación de forma independiente. La supervisión de un reclutador humano en cada etapa del proceso de contratación es fundamental para garantizar que las herramientas de IA funcionen según lo previsto y no tengan la oportunidad de cometer errores no controlados que puedan costarle talentos valiosos.

"Los procesos prolongados de selección aumentan significativamente el abandono de los candidatos. Una respuesta oportuna, combinada con una interacción humana en una fase temprana, establece expectativas y refuerza la idea de que los candidatos son valorados por la organización a la que desean incorporarse." - Stephen Rees, Vicepresidente Senior de RPO Norteamérica, ManpowerGroup Talent Solutions



Recuerda que los candidatos necesitan una atención personalizada.

El uso excesivo de la IA puede aumentar la eficiencia, reducir los prejuicios humanos y mejorar la comunicación con los candidatos. En algunos casos, los candidatos pueden recibir una oferta de trabajo en cuestión de minutos. **Pero incluso para puestos de gran volumen y bajo margen, muchos candidatos necesitan un trato humano además de un proceso casi totalmente automatizado.** Aunque los candidatos aprecian un proceso de contratación fluido y sencillo, también quieren comprender la cultura de la organización y los valores de las personas con las que van a trabajar.



No aceptes una caída del 30%. Como hemos comentado, muchos líderes han llegado a aceptar que aproximadamente el 30 % de los candidatos que están siendo considerados activamente no completarán el proceso de contratación. Se trata de un gran porcentaje de talento que se deja de lado. Establece una proporción de caída reducida como métrica clave para tu indicador de adquisición de talento, de modo que estés adecuadamente preparado para los años venideros, ya que cada vez es más difícil conseguir a los mejores candidatos.



Céntrese en la incorporación rápida.

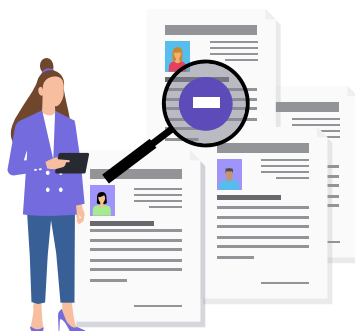
En el extremo opuesto al proceso de contratación totalmente automatizado, a menudo vemos situaciones en las que el proceso desde la solicitud hasta la aceptación de la oferta es demasiado largo y complejo. Tanto si contrata a trabajadores de fábrica sin experiencia como a ejecutivos

de alto nivel, haga hincapié en un proceso rápido que consista en una breve selección inicial, una evaluación o una valoración por parte de expertos en la materia para validar las habilidades y la compatibilidad, así como una oferta en un plazo de 30 días.



Integre CE a la perfección en el ciclo de vida de los empleados.

Terminaremos con lo que quizá sea el punto más importante que podemos destacar sobre este tema. Una vez que haya recibido la aceptación de una oferta, mantenga el contacto con su nuevo empleado mediante una combinación de enfoques de comunicación humanos y basados en la IA. **Informe a los nuevos empleados de lo que pueden esperar a continuación, facilite las presentaciones y envíeles materiales educativos relevantes.** El proceso de incorporación a un nuevo puesto de trabajo puede resultar emotivo y abrumador para los nuevos empleados, por lo que es importante facilitarles la transición de candidatos a empleados de una manera que les haga sentir apoyados y bienvenidos.



Aproximadamente

30%

de los candidatos no completarán el proceso de contratación.



El programa Manpower MyPath personaliza las oportunidades profesionales para cada candidato



El programa Manpower MyPath permite a los reclutadores trabajar en contacto directo con cada candidato para determinar la trayectoria profesional más adecuada para él. Muchos participantes comienzan en puestos de nivel inicial y, gracias a una asesoría continua y una formación específica, ascienden a puestos de responsabilidad dentro de las empresas en las que fueron contratados inicialmente. **Se trata de un enfoque más humano de la experiencia del candidato, en un momento en el que gran parte de la contratación se realiza de forma automatizada.** A continuación, algunos participantes recientes en MyPath de Norteamérica y Europa comparten sus experiencias.



Anais, Ingeniera, Airbus

El sector aeronáutico es un sector dinámico que busca contratar personal en gran volumen, especialmente en el ámbito de la producción. Tenía mis dudas porque estaba cambiando de carrera y se trata de un sector muy dominado por los hombres. Pero estoy muy contenta con la forma en que el equipo de selección de Manpower/Airbus me escuchó y estuvo siempre disponible para hablar conmigo.



Sukola, Agente de Talento, Gefran

Trabajo en una empresa metalúrgica llamada Gefran. Antes, tenía otro tipo de trabajo con el que no me sentía del todo satisfecho. Al consultar con Manpower Recruiting aquí en Italia, descubrí que mis habilidades podían utilizarse de otra manera. Juntos, construimos un nuevo camino. Ahora soy agente de talentos y mi función es apoyar a los trabajadores para que puedan desarrollar sus habilidades y talentos con vistas a su crecimiento profesional.





Liam, Planificador de Transporte, Calor

El programa Manpower MyPath consiste en brindar oportunidades para que las personas prosperen. Trabajaba en servicios financieros y estaba listo para la siguiente etapa de mi carrera. Me gustó que mi reclutador fuera muy sincero conmigo sobre lo que implicaban algunos puestos de trabajo y que no solo intentara cumplir con sus objetivos. Se adaptó a lo que yo buscaba y me aconsejó sobre lo que más me convenía.



Maritza, Líder de Call Center, EPS

La búsqueda de empleo puede ser difícil. Resulta frustrante. Pero cuando me entrevisté con mi reclutadora, ella realmente analizó mi personalidad y mis habilidades y me recomendó que hiciera un programa de capacitación gratuito sobre liderazgo en centros de atención telefónica. Esta formación es algo que puedo aprovechar y añadir a mi currículum. Me permite ascender en mi empresa actual más de lo que pensaba.



Yohan, Profesional de Almacén, Stellantis Automotive

Tenía mi propio negocio como proveedor de catering. Lo hice durante 10 años y, por decisión personal, decidí reorientarme profesionalmente. Cuando llamé a la puerta de Manpower, me ofrecieron el puesto adecuado en el equipo adecuado. Pasé de un contrato temporal a ser contratado a tiempo completo por Stellantis. Este tipo de contratación ofrece mucha versatilidad: no te quedas estancado en un puesto y, cuando estás listo para un puesto fijo, la empresa comprende tu lealtad y tu deseo de crecer.



ManpowerGroup brinda soluciones para todo el ciclo de Recursos Humanos



Consultoría y Análisis de Personal



Gestión de la Fuerza Laboral



Recursos Humanos



Gestión Profesional



Transición de Carrera



Atracción del Mejor Talento

Manténgase conectado



Sobre ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), la empresa líder mundial en soluciones de personal, 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 y encontrando empleos significativos y sostenibles para millones de personas en una amplia gama de sectores y habilidades.

Nuestra familia de marcas expertas —Manpower, Experis y Talent Solutions— crea un valor sustancialmente mayor para los candidatos y clientes en más de 70 países y territorios, y lo ha hecho durante 75 años.

Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad, como el mejor lugar para trabajar para las mujeres, la inclusión, la igualdad y la discapacidad, y en 2025 ManpowerGroup fue nombrada una de las empresas más éticas del mundo por decimosexta vez, lo que confirma nuestra posición como la marca preferida por el talento más demandado. Para obtener más información, visite manpowergroup.com.mx.

Presentado por

Work Intelligence Lab

by ManpowerGroup®

El ManpowerGroup Work Intelligence Lab se dedica a investigar las tendencias globales del mercado laboral con el fin de empoderar tanto a los empleadores como a los trabajadores para construir un futuro laboral más próspero. También sirve como foro global para que nuestros clientes, expertos en recursos humanos y socios estratégicos compartan ideas, debatan retos y creen conjuntamente soluciones para el mercado laboral impulsadas por la IA. Visite nuestro sitio [web](https://workintelligencelab.com) para obtener más información.