

Perspectivas del Mundo del Trabajo para las mujeres en 2024



Tabla de Contenido

- Los empleadores deben acelerar el progreso ante la escasez mundial de talentos
- Panorama Global y Regional
- Nuevas formas de trabajo
- Los profesionales más valiosos del siglo XXI
- Soluciones Globales de Capital Humano

Resumen Ejecutivo



Los empleadores deben acelerar el progreso ante la escasez mundial de talento



Aunque las mujeres están aumentando su poder económico global y entrando en mayor número a la fuerza laboral, la verdadera paridad de género aún está lejos de ser una realidad. **En 2023, por cada 100 hombres ascendidos de nivel inicial a directivo, solo 87 mujeres fueron promovidas.** Sumado al hecho de que a menudo desean más flexibilidad de la que los líderes están dispuestos a brindar, el 60% de las mujeres están considerando dejar sus roles actuales en 2024.



La [Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup](#) informa sobre el progreso mundial hacia la igualdad de género, con el objetivo de cerrar brechas y aumentar la productividad y el compromiso de las fuerzas laborales globales. **Los datos de 2024 ilustraron que, en todo el mundo, las iniciativas de igualdad de género van por buen camino para menos de la mitad de los puestos.** Un tercio de las organizaciones encuestadas dijeron que, si bien se han establecido iniciativas de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP), se ha logrado un progreso lento o escaso hacia las metas.

1/3 de las organizaciones consideran que las iniciativas DEIP avanzan poco o muy lentamente hacia sus objetivos.





La investigación encontró que, si bien el [52% de todas las empresas](#) declararon que sus iniciativas de equidad salarial están dentro de lo previsto o adelantadas, la otra mitad está atrasada o no tiene iniciativas establecidas. Los sectores de Finanzas y Bienes Raíces, Servicios de Comunicaciones y Tecnología de la Información (TI) están ligeramente por encima del promedio global, mientras que los sectores Industrial, Bienes de Consumo y Salud y Ciencias de la Vida están ligeramente por detrás del promedio global.



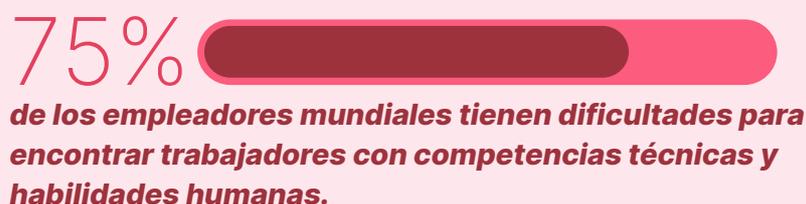
A nivel mundial, [37% de los empleadores](#) dijeron que las políticas de trabajo flexible han sido las más efectivas para asegurar talento diverso. Hay pequeñas diferencias regionales en juego con respecto al impacto del avance de la tecnología en la igualdad de género. Quizás porque sus herramientas son un poco más sofisticadas, la región de [Asia y el Pacífico](#) se siente más optimista sobre la promesa de la tecnología (68%).



de la región Asia-Pacífico es optimista sobre la tecnología.



A medida que se jubila la generación del baby boom (nacidos entre 1946 y 1964), [75% de los empleadores globales](#) luchan por encontrar trabajadores con la combinación adecuada de habilidades técnicas y capacidades humanas. Las acciones clave para facilitar una fuerza laboral vibrante de mujeres exitosas incluyen apoyar adecuadamente la función DEIP, empoderar la alianza de las mujeres, centrarse en la mejora y la capacitación, aprovechar un mercado interno de talentos y mantener beneficios flexibles.



El estado mundial de las mujeres en el Trabajo



Panorama Global y Regional

Durante mucho tiempo se ha considerado a las mujeres como un grupo subrepresentado en la fuerza laboral. En 2023, la situación parecía dramáticamente diferente y comenzó con la economía.

En mayo, el inicio de la gira Renaissance de Beyoncé provocó un aumento de la inflación en Suecia, mientras los asistentes luchaban por conseguir vivienda y comida. Una sola letra de la canción de Taylor Swift, "You're on Your Own, Kid", animó a los fanáticos a hacer pulseras de la amistad para The Eras Tour, que hizo que las ventas de cuentas se dispararan en un 500% en algunas ciudades. Según economistas de la Universidad de Duke, el impacto económico total de la gira de Swift asciende a la asombrosa cifra de 75 mil millones de dólares, la más rentable en la historia de la música.

La fuerza laboral también está experimentando cambios, aunque más sutiles. En 2023, [Pew Research](#) descubrió que, **entre los trabajadores estadounidenses de 25 y 64 años, el 49% de las mujeres tienen un título universitario de cuatro años, en comparación con el 41% de los hombres. Las mujeres representan ahora el 47% de los adultos estadounidenses empleados entre 25 y 64 años, frente al 44% en 1987 y el 33% en 1964.** La importancia mundial también está creciendo, ya que las mujeres representan actualmente más del [46% de la fuerza laboral en Europa](#) y casi el [40% en todo el mundo](#).



49% de las mujeres estadounidenses tiene un título universitario de cuatro años, comparado con el 41% de los hombres

Fuente: [Pew Research](#)

La investigación: Mujeres en el lugar de trabajo 2023 de McKinsey's encontró una ambición creciente entre las mujeres en todos los niveles de la fuerza laboral. Cerca del 80% de las mujeres quiere ascender al siguiente nivel, frente al 70% en 2019. **Las mujeres de color y las más jóvenes son especialmente ambiciosas en sus carreras. Hoy en día, el 88% de las mujeres de color desean un ascenso al siguiente nivel. Nueve de cada 10 mujeres menores de 30 años quieren ser ascendidas y 3 de cada 4 aspiran a convertirse en altas dirigidas.**

Sin embargo, es posible que estas ambiciones no beneficien a las organizaciones de mujeres actuales. **McKinsey informó que por cada 100 hombres promovidos desde el nivel inicial hasta el de gerencia, sólo 87 mujeres fueron promovidas.** Además, hoy en día [sólo el 5.8% de las empresas Fortune 500](#) tienen una directora ejecutiva. Con una ambición creciente y un lento progreso para cerrar las brechas de género en el liderazgo superior, no debería sorprender a los líderes empresariales que [60% de las mujeres estén considerando dejar sus roles actuales en 2024.](#)

La situación de la mujer en el mundo laboral



Fuente: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

En pocas palabras, las organizaciones no pueden permitírselo. Según Stephanie Ferguson, de la [Cámara de Comercio de Estados Unidos](#), la Cámara escucha todos los días a sus empresas miembros, de todos los tamaños y en todas las industrias, que enfrentan desafíos sin precedentes al tratar de encontrar suficientes trabajadores para cubrir los puestos vacantes. **“Si cada persona empleada en el país encontrara un trabajo, todavía tendríamos más de 2 millones de puestos de trabajo abiertos,”** dijo, **“y la proporción general de la población que participa en la fuerza laboral ha disminuido desde la pandemia.”**

Además, S&P Global ha emitido continuas advertencias a las empresas públicas sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). La diversidad y la equidad de género están al centro, y las partes interesadas, desde inversionistas hasta empleados potenciales, exigen una mayor representación de las mujeres en todos los niveles de una organización y una compensación y movilidad igualitaria para las mujeres.

[“Cuando las Mujeres lideran, las Empresas Ganan”](#) encontró que las empresas con mujeres directoras financieras producen un desempeño superior en el precio de las acciones en comparación con el promedio del mercado, y las empresas con una alta diversidad de género en sus juntas directivas son más rentables y grandes que las empresas con menor diversidad. No lograr avanzar en materia de diversidad de género es, en el mejor de los casos, arriesgado y, en el peor, catastrófico.

Si las mujeres abandonan una organización o la fuerza laboral por completo, los beneficios de su representación se van con ellas. S&P Global descubrió que **la aceleración del crecimiento del producto interno bruto (PIB) de Estados Unidos bajo una mayor participación femenina en la fuerza laboral podría agregar \$5,87 billones a la capitalización del mercado global en 10 años.**

Esto también impacta el desempeño de los objetivos organizacionales estratégicos. Está directamente vinculado a la “S” de objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), que son monitoreados activamente por inversores, posibles empleados y otras partes interesadas clave.



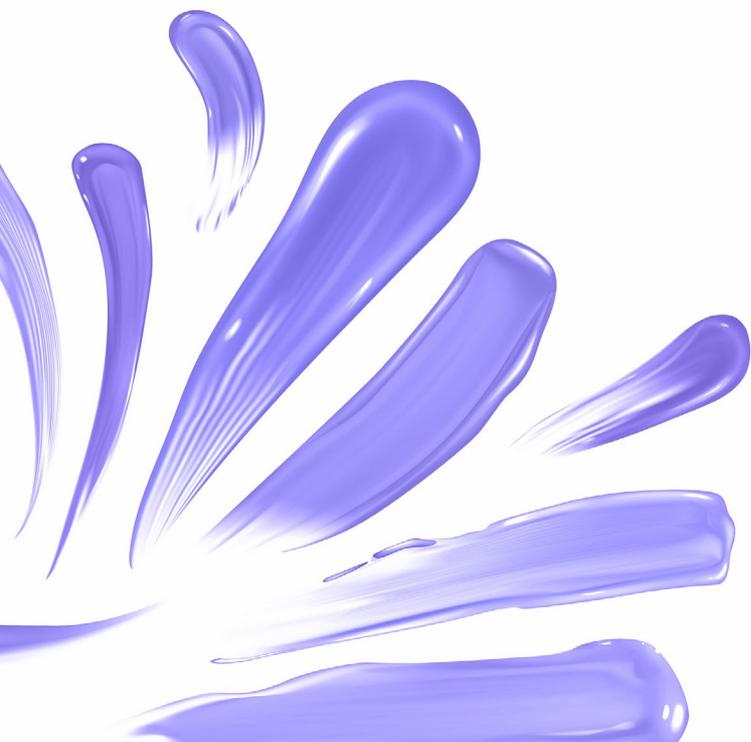
L'Oréal la empresa de belleza más grande del mundo, tiene una sólida estrategia ESG integrada en su declaración de misión, "L'Oréal para el Futuro." La icónica marca de cuidado personal buscó lograr el equilibrio demográfico en su fuerza laboral mediante la creación del [Programa Solidarity Sourcing](#), que ha sido calificado como una de las principales iniciativas de búsqueda de talento directo e indirecto por las Naciones Unidas (ONU).

Trabajando en conjunto con el nuevo programa de L'Oréal, **ManpowerGroup comenzó a atraer activamente asociados de poblaciones vulnerables en Francia, Italia y, lo más importante, México.**

Actualmente, L'Oréal tiene 600 asociados de poblaciones vulnerables, incluidos refugiados, trabajadores discapacitados y personas mayores, que trabajan en asignaciones con L'Oréal. En 2022, ManpowerGroup recibió el premio "Spread the Green Vibes" por sus contribuciones positivas al programa Solidarity Sourcing.



**ManpowerGroup colocó a 600 colaboradores
procedentes de poblaciones vulnerables en Francia, Italia y
México.**



Cerrar brechas persistentes



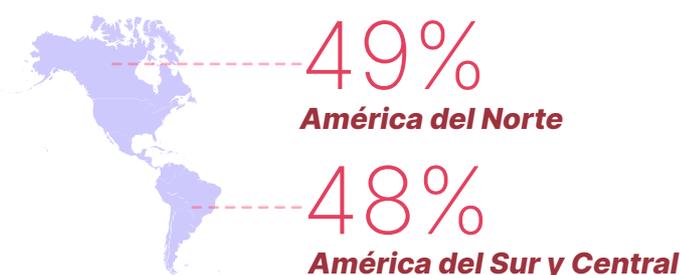
Los datos de la encuesta de 2024 muestran que, en todo el mundo, la mitad de las iniciativas de los empleadores en materia de igualdad de género están retrasadas o no se han puesto en marcha. **Los puestos directivos de alto nivel y los puestos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) son los que más retrasados están en cuanto al número de candidatas.** Alrededor de un tercio (36% y 32%, respectivamente) de las organizaciones encuestadas afirmaron que, aunque se han establecido iniciativas DEIB, los avances hacia los objetivos han sido lentos o escasos.

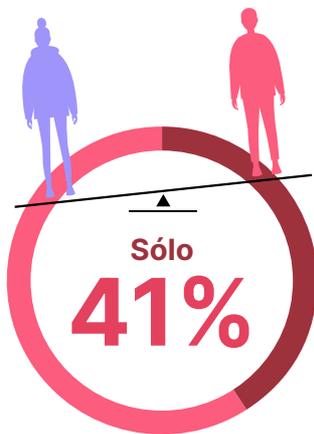
Programas globales en desarrollo sobre igualdad de género por función

Dirección de Alto Nivel	42%
Mandos Medios	46%
Gestión de primera línea	47%
Roles profesionales/técnicos	46%
Roles STEM	43%
Roles Administrativos	51%
Roles Operativos	48%

Los empleadores a nivel mundial están razonablemente unificados en su progreso hacia los objetivos de DEIP relacionados con los roles de gestión de alto nivel, aunque **América del Norte (donde el 49% de las iniciativas DEIP están en marcha) y América del Sur y Central (48%)** están ligeramente por delante de Asia-Pacífico (44%) y Europa, Oriente Medio y África (cada uno con un 39%).

Progreso de los DEIP en las funciones directivas de alto nivel:

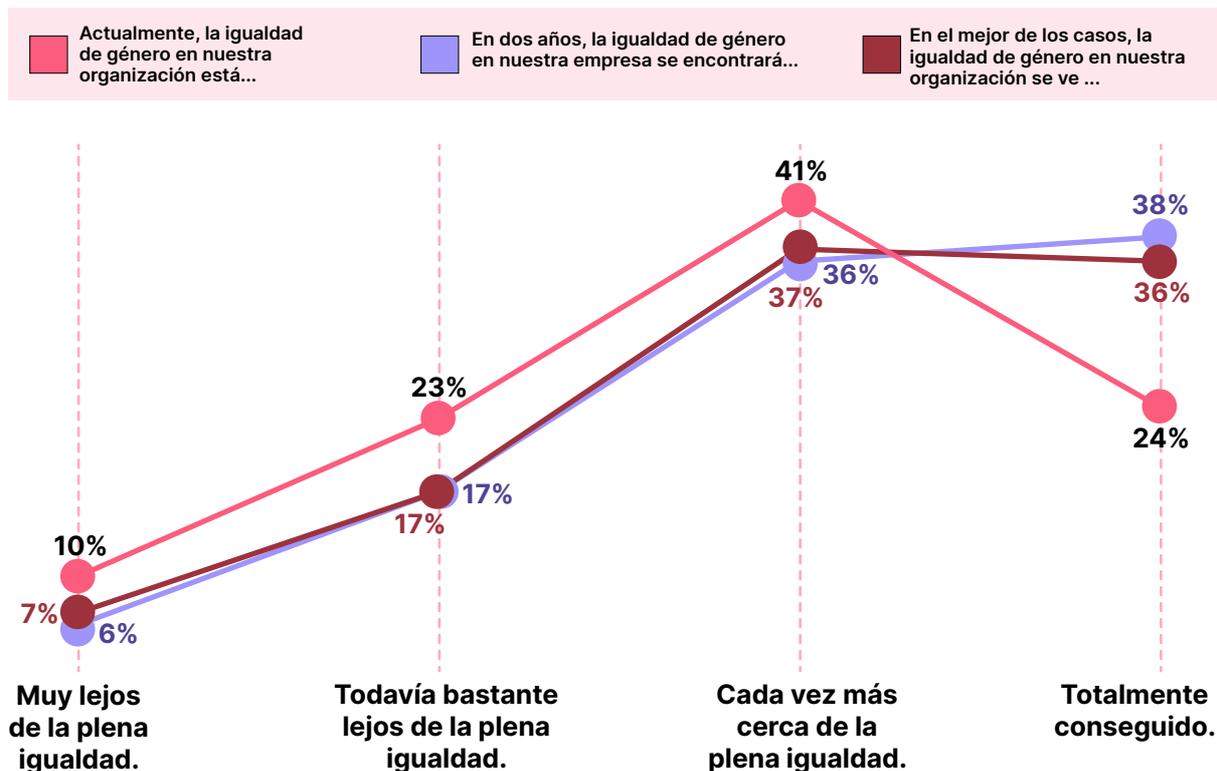




Sólo
41%
de los
empleadores
creen que su
organización se
acercó hoy a la
plena igualdad
de género.

En general, a medida que las organizaciones crecen, su enfoque en lograr los objetivos DEIP relacionados con la gestión de alto nivel tiende a aumentar. Esto puede deberse a la institucionalización de las iniciativas DEIP y al establecimiento de métricas claras, particularmente en organizaciones más grandes. Más de un tercio (36%) de las microempresas, el 35% de las pequeñas empresas y el 39% de las medianas empresas dijeron que sus iniciativas DEIP para lograr los objetivos de gestión de alto nivel han superado las expectativas o están en camino de cumplirlas. Para las grandes empresas (más de 1000 empleados), la proporción de empleadores que lograron métricas comparables aumentó 51%.

La igualdad de género en nuestra definición incluye aspectos como igualdad salarial, igualdad de oportunidades de promoción e iniciativas iguales de desarrollo de liderazgo. **Los empleadores encuestados a nivel mundial dijeron que esperan que la mayor parte del progreso en materia de igualdad de género se produzca en los próximos dos años, aunque solo el 38% de ellos dijeron que esperan que la igualdad de género se logre plenamente en su organización.** En el lado positivo, casi una cuarta parte (24%) de las organizaciones encuestadas dijeron que creen que la igualdad de género ya se ha logrado plenamente.



Las industrias de Energía y Servicios Públicos e Industrial y de Materiales están a la zaga de otras industrias en su progreso hacia la plena igualdad de género. Más de la mitad (59%) de los encuestados del sector Energía y el 60% de los encuestados del sector Industrial afirmaron que se están acercando a la igualdad total o que ya se ha logrado, en comparación con los sectores Financiero e Inmobiliario (68%) y Bienes de Consumo (69%).

También observamos algunas diferencias regionales en el camino hacia la igualdad total de género: **el 71% de los encuestados de América del Sur y Central afirmaron que se están acercando a la igualdad total o que ya se ha logrado. Esto se compara con el 64% de los encuestados de América del Norte, el 63% de los encuestados de Europa, Medio Oriente y África (EMEA) y el 63% de los encuestados de Asia-Pacífico.**

En cuanto a la cuestión de la equidad salarial específicamente, la investigación de 2024 encontró que, si bien el 52% de todas las empresas declararon que sus iniciativas de equidad salarial están según lo previsto, la otra mitad está atrasada o no tiene iniciativas establecidas. **Las industrias financiera, inmobiliaria, de TI y de comunicaciones están ligeramente por encima del promedio mundial, mientras que la industria y materiales, los bienes y servicios de consumo y la atención sanitaria y las ciencias biológicas están ligeramente por detrás del promedio mundial.**

En términos de geografía, la región EMEA está ligeramente por detrás del resto del mundo en su progreso hacia la equidad salarial, que se ha logrado o está en camino de estar en el 48% de las empresas en comparación con el 54-58% en todas las demás regiones globales.

Porcentaje global de iniciativas en desarrollo sobre equidad salarial de los empleadores





Sky Reino Unido

Sky, una empresa de entretenimiento con sede en el Reino Unido, se comprometió a aumentar la diversidad de género y garantizar que su fuerza laboral fuera más representativa de la base de clientes a la que atendía.

En particular, la empresa quería que hubiera más mujeres representadas en la primera línea de la organización e instó a más mujeres a postularse para ser ingenieras de servicios de campo. En una función que ha sido desempeñada predominantemente por hombres, estos trabajadores garantizan el mantenimiento y el buen funcionamiento de todos los sistemas y tecnologías domésticas de sus clientes.

Al trabajar con ManpowerGroup, Sky Media estableció objetivos específicos de participación en las redes sociales y desarrolló contenido personalizado para llegar a las mujeres. Al aprovechar las nuevas tácticas de marketing de reclutamiento en las redes sociales, Sky experimentó un aumento del 26% en mujeres seguidoras y un aumento del 50% en mujeres solicitantes.

Nuevas formas de trabajar

Actualmente se están llevando a cabo tres cambios importantes en la estructura y el entorno de trabajo: una mayor flexibilidad, necesidad de mejorar y reciclar las habilidades a escala y la integración tecnológica. Debido a estos importantes cambios en el lugar de

trabajo, decidimos estudiar su impacto en la igualdad de género.

A nivel mundial, el 37% de los empleadores dijeron que las políticas de trabajo flexible han sido las más efectivas para asegurar talento diverso. Los datos mostraron que las políticas diseñadas para co-crear normas laborales flexibles a través de la retroalimentación y el debate también son bastante útiles, ya que algunas regiones e industrias están por delante de otras. Por ejemplo, el 48% de los encuestados en América del Sur y Central cuentan con políticas efectivas, mientras que sólo el 36% de los encuestados de EMEA las tienen.

La mayor brecha en la implementación de debates sobre retroalimentación sobre el trabajo flexible se produjo entre industrias. **La industria de TI era la que tenía más probabilidades de contar con políticas efectivas (44%), mientras que la de Energía y Servicios Públicos era la que tenía menos probabilidades de tenerlas (32%).**

Clasificación de empleadores sobre iniciativas para lograr el progreso

Promover políticas de trabajo flexible	37%
Programas de desarrollo de liderazgo	30%
Cultura organizacional inclusiva	29%
Coaching y tutoría internos	28%
Asociación con instituciones educativas	24%
Capacitación y establecimiento de contactos de grupos de pares internos	23%
Incluir medición en métricas de liderazgo	19%
Promoción y patrocinio internos	18%
Ninguno de estos programas/no es efectivo	9%

De particular interés es el hecho de que el porcentaje de organizaciones que cuentan con conversaciones sobre la retroalimentación del trabajo flexible no varía sustancialmente según el tamaño de la empresa. Las empresas más grandes están, sólo ligeramente por delante en este aspecto (44% en las empresas de tamaño empresarial versus 39% en las pequeñas empresas).

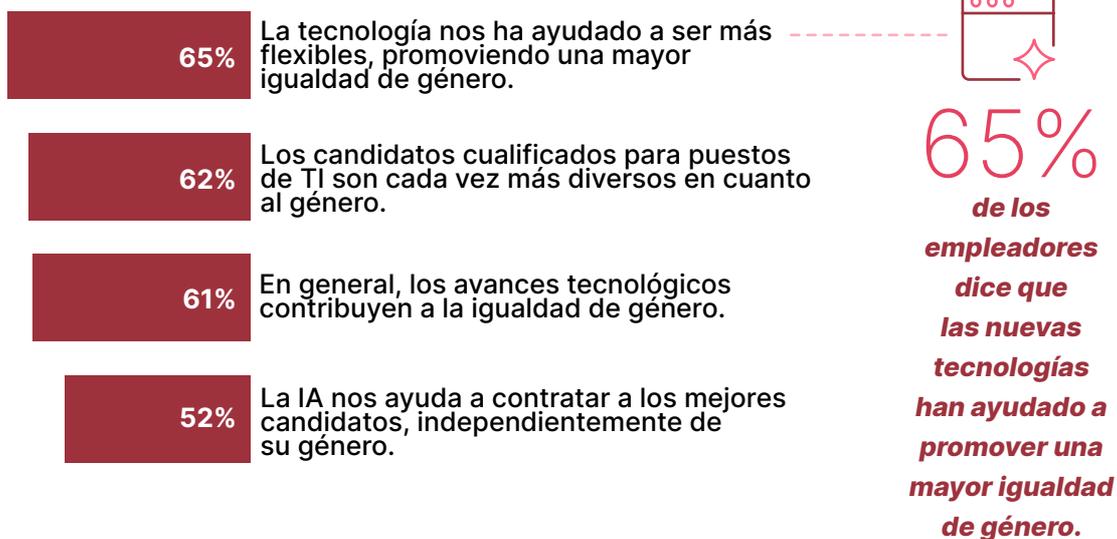
Además, el 28 % de todos los encuestados dijeron que en sus organizaciones existen reembolsos por cuidado infantil, que son útiles para hacer que la contratación y retención de todos los géneros sea más equitativa. **Casi un tercio (32%) dijo lo mismo sobre la atención y el apoyo a los adultos enfermos o ancianos. Dado que el cuidado recae desproporcionadamente en las mujeres, es fundamental que las organizaciones que luchan por la igualdad de género tengan estos beneficios.**



32% de los trabajadores afirma que en su organización se presta atención y apoyo a los adultos mayores o enfermos en su empresa.

Los datos también fueron claros en cuanto a que las integraciones de nuevas tecnologías están ayudando a las organizaciones a ser más flexibles, promoviendo así la igualdad de género y la inclusión de talento diverso. **Por ejemplo, el 65% de los encuestados dijo que la tecnología ha permitido una mayor flexibilidad, el 62% dijo que los candidatos calificados de TI se están volviendo más diversos y el 52% dijo que las herramientas basadas en IA están ayudando a reclutar a los mejores candidatos independientemente del género.**

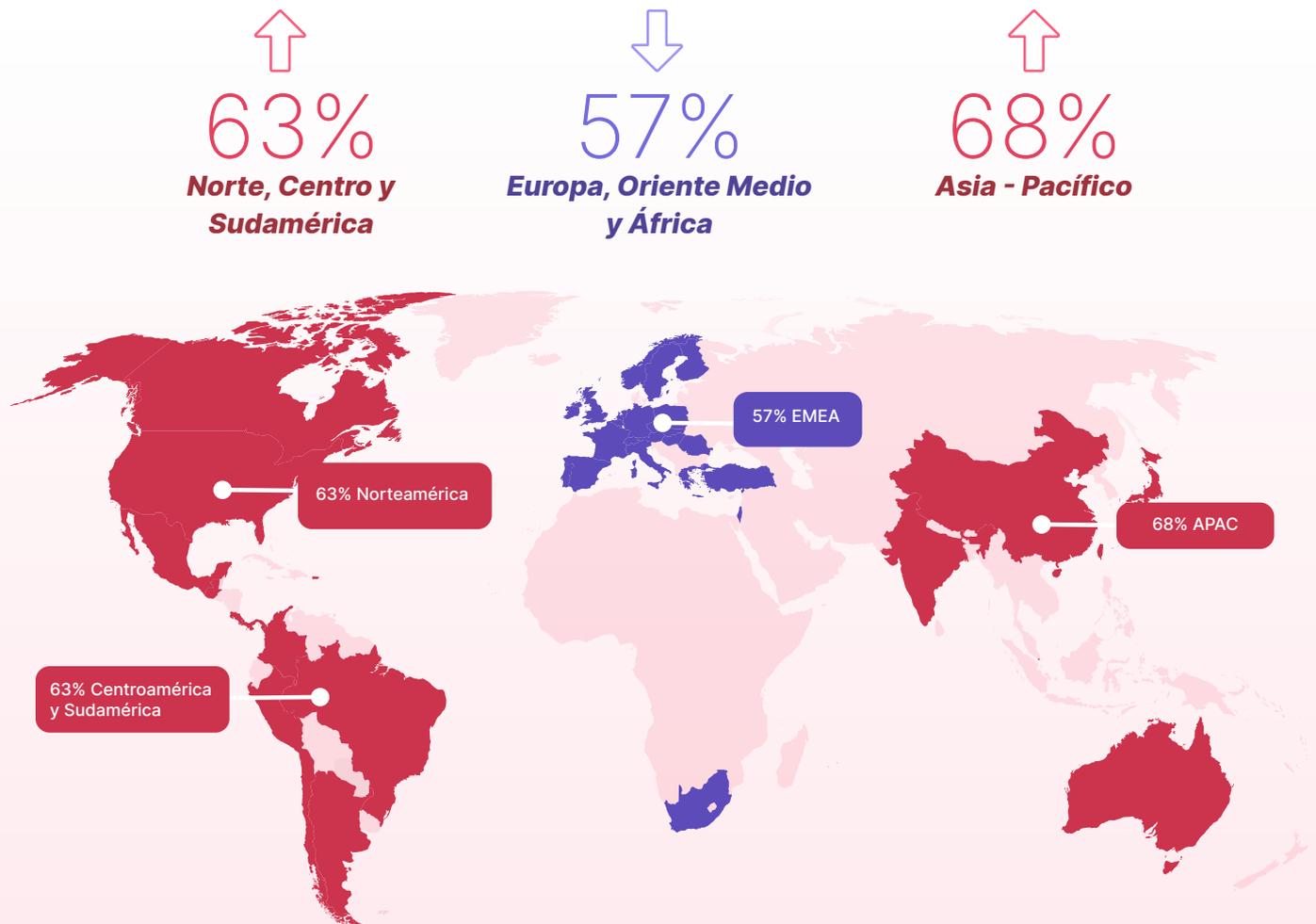
El papel de la Tecnología



Están en juego pequeñas diferencias regionales con respecto al impacto del avance de la tecnología en la igualdad de género. **La región de Asia y Pacífico (APAC) se siente más optimista sobre la promesa de la tecnología (68%), lo que podría deberse a que sus herramientas son un poco más sofisticadas. La región EMEA, con un 57%, es la menos optimista.** También hay variaciones entre industrias: el 57% de los de Salud y Ciencias de la Vida informan que las integraciones de tecnología promueven la igualdad de género, y el 67% de los de TI y Energía y Servicios Públicos informan lo mismo.

Aunque las empresas más pequeñas suelen adoptar nuevas tecnologías en el lugar de trabajo a un ritmo más lento que sus contrapartes más grandes, **la mayoría (57% de las microempresas y 56% de las pequeñas empresas) coincidieron en que el avance de la tecnología ayuda a la igualdad de género, en comparación con el 62% de empresas.**

Optimismo de los empleadores por región: el potencial de la tecnología para promover la equidad de género





The Mom Project

[The Mom Project](#) es una red de más de 1,5 millones de profesionales diversos que incluye madres, cuidadores e individuos de entornos subrepresentados. Su misión es construir un mejor lugar de trabajo para las mujeres, las familias y las empresas que apoyan.

Este mercado y comunidad de talentos digitales proporciona recursos y herramientas para respaldar cada paso del recorrido profesional, incluidos eventos, blogs, creadores de currículums, boletines y créditos para cuidado infantil para usar antes, durante o después de una entrevista.

TAPFIN de Talent Solutions, el proveedor de servicios administrados de ManpowerGroup, se asoció con The Mom Project para conectar al grupo con comunidades seleccionadas de talentos étnicamente diversos y de género previamente examinados. Utilizando coincidencias libres de prejuicios y conocimientos de contratación basados en datos, los equipos de The Mom Project y TAPFIN están ayudando a los empleadores a crear lugares de trabajo más inclusivos generando un impacto económico estimado en \$1,5 millones.

El equipo también lanzó recientemente LeaveWell, un programa de licencia extendida que permite que tanto el empleador como la empresa se sientan cómodos cuando un empleado sale de licencia parental, médica, para cuidador o cualquier otro tipo de licencia extendida.



generando
\$1.5
millones en
impacto
económico

Oportunidades clave para involucrar a las mujeres



Los actores más valiosos de la fuerza laboral del siglo XXI

A pesar de que la economía global actual es incierta, [75% de los empleadores dicen que todavía tienen dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan](#). Ahora que la generación del baby boom se jubila en serio, atraer y retener una fuerza laboral diversa pasará de ser una iniciativa única a un imperativo empresarial. Las mujeres desempeñarán un papel cada vez más importante en el futuro del trabajo y los empleadores que puedan aprovechar plenamente su talento, están posicionados para obtener una ventaja competitiva compuesta.



Apoye adecuadamente el funcionamiento de su DEIP. Los objetivos de DEIP deben estar integrados en las operaciones de su organización en lugar de ejecutarse de manera táctica y poco sistemática. En general, las iniciativas de DEIP no pueden tener éxito cuando la función central no cuenta con los recursos adecuados y carece de indicadores clave de desempeño claros o cuando los equipos individuales no reciben las herramientas, los recursos y la capacitación adecuados para desarrollar las competencias de DEIP.



Potenciar la alianza de las mujeres. Según Becky Frankiewicz, presidenta y directora comercial de ManpowerGroup, las mujeres necesitan ver el camino de quienes han alcanzado el éxito a través de grupos de recursos internos liderados por mujeres de nivel ejecutivo. "Estos grupos pueden rendir cuentas unos a otros, apoyarse mutuamente y mantener abiertas las comunicaciones", dijo. Idealmente, se debería reclutar a mujeres jóvenes para que participen en estos grupos y ayudarlas a guiarlas desde el comienzo de sus carreras, mucho antes de que comiencen a quedarse atrás en ascensos y compensaciones.



Aprovechar un mercado interno de talentos. Un mercado de talentos es un sistema online impulsado por inteligencia artificial que combina las habilidades, experiencias y aspiraciones de sus empleados actuales con roles disponibles de tiempo completo, proyectos a tiempo parcial y mentores. Es un elemento clave para facilitar la movilidad interna y brindar a tus empleados oportunidades para crecer profesionalmente, asumir nuevos desafíos y seguir aportando valor a la organización. La implementación de un mercado de talentos también es una buena estrategia para combatir la escasez de talentos y habilidades ayudando a reducir el riesgo de nuevas contrataciones no probadas.



Centrarse en la mejora y el perfeccionamiento de las competencias. La mejora de habilidades es el proceso de capacitar a un empleado en habilidades relacionadas con el trabajo que realiza actualmente, mientras que el perfeccionamiento de competencias implica capacitar a un empleado para un nuevo rol. Una plataforma de aprendizaje y desarrollo basada en IA puede sugerir una combinación de cursos virtuales y presenciales apropiados para empleados individuales y alertar a los líderes sobre los requisitos de habilidades en tiempo real en toda la empresa. Dado que cada año llegan nuevas tecnologías al lugar de trabajo, una academia interna de capacitación en tecnología puede garantizar que todos los empleados, especialmente las mujeres, tengan el tiempo y los recursos para mejorar sus habilidades según corresponda.

Ni un sistema basado en IA ni una academia deberían reemplazar al líder en aprendizaje y desarrollo. En cambio, esta función ahora debería priorizar la administración de contenidos y proporcionar ofertas que sean relevantes para funciones específicas, actualizadas, precisas y que apoyen los objetivos de la organización.



Mantenga sus beneficios flexibles. En un momento en que más organizaciones están enfatizando el regreso a la oficina (RTO) y reduciendo los beneficios orientados a la prestación de cuidados y el apoyo a la salud mental, los líderes deben recordar que las estructuras y horarios de trabajo rígidos a menudo impactan negativamente a las mujeres, especialmente a las mujeres de color. Al crear nuevas políticas y seleccionar beneficios, asegúrese de encuestar o involucrar a los empleados en la discusión para determinar las ofertas que funcionan mejor para ellos.

Soluciones globales de capital humano



Administración de Personal



Búsqueda de Talento



Desarrollo Laboral



Transición de Carrera



Atracción de grandes Talentos



Planificación estratégica de la fuerza de trabajo



Consultoría de personal y análisis

Mantente conectado



Sobre ManpowerGroup

[ManpowerGroup®](#) (NYSE: MAN), la empresa líder mundial en soluciones de capital humano, ayuda a las organizaciones a transformarse en un mundo laboral en rápida evolución mediante la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión del talento que les permite triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones cada año, proporcionándoles talento cualificado a la vez que encontramos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia gama de sectores y competencias. Nuestra familia de marcas especializadas — [Manpower](#), [Experis](#) y [Talent Solutions](#) — crea sustancialmente más valor para candidatos y clientes en más de 70 países y territorios, y lo ha hecho durante más de 75 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad — como uno de los mejores lugares de trabajo para las mujeres, la inclusión, la igualdad y la discapacidad, y en 2024 ManpowerGroup fue nombrada una de las empresas más éticas del mundo por decimoquinta vez — lo que confirma nuestra posición como la marca preferida para el talento más demandado.

Para más información, visita www.manpowergroup.com, o síguenos en [LinkedIn](#), [X](#) (antes Twitter), [Facebook](#), y [Instagram](#).

Acerca de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup

La [Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup](#) es la encuesta de empleo más completa y prospectiva de su clase, utilizada en todo el mundo como indicador económico clave. La Expectativa Neta de Empleo se obtiene tomando el porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restando el porcentaje de empleadores que esperan una disminución en la actividad de contratación.

Las repuestas a la encuesta fueron recopiladas digitalmente por 40,385 encuestados de 42 países entre el 2 y el 31 de enero de 2024. El tamaño de la organización y el sector están estandarizados en todos los países y territorios para permitir comparaciones internacionales.

