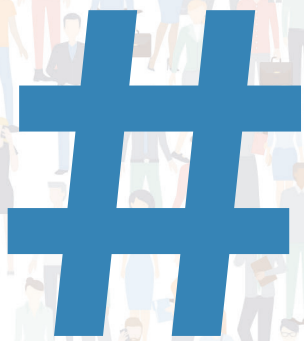




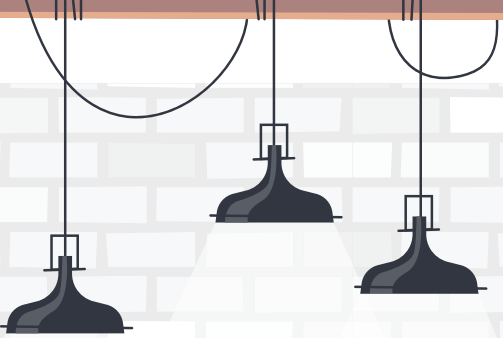
ManpowerGroup®



GigResponsibly

El crecimiento del trabajo NextGen





La dinámica del mercado laboral se está moviendo velozmente: la población está envejeciendo y las competencias necesarias cambian cada vez más rápidamente, impulsadas por el progreso tecnológico y la globalización. La brecha entre las competencias que tienen las personas y aquellas que requieren los empleadores está creciendo y polarizando a la fuerza de trabajo y las poblaciones en todo el mundo. Las empresas tienen que encontrar el talento en nuevas fuentes, así como desarrollar y mantener comprometida a su gente.

Al mismo tiempo, está cambiando lo que las personas quieren. Trabajarán por más tiempo, aprenderán más y buscan un mejor balance entre trabajo y vida personal. No todos quieren ser empleados de tiempo completo y las organizaciones tampoco quieren que lo sean. El “trabajo de lunes a viernes y de 9 a 5 de por vida” es cada vez menos común, muchos de los empleos que han surgido en los últimos 10-15 años han sido bajo modelos alternativos o no tradicionales. Mientras la uberización del trabajo ocupa los reflectores, la cantidad de personas que ocupan un trabajo gig, es sólo una pequeña parte de la fuerza laboral. A pesar de ello, los que están buscando empleos con modelos flexibles o no tradicionales, están creciendo significativamente. Ahora más personas quieren un trabajo NextGen.

Las personas y los negocios quieren nuevas formas de hacer el trabajo. Es el momento para movernos de la etapa de regulación y prevención hacia la de ejecución: las empresas necesitan entender mejor cómo quieren participar las personas, dónde las pueden encontrar y qué es lo que quieren. La flexibilidad, responsabilidad y seguridad en el empleo, no son lo único que está cambiando. Los empleadores necesitan convertirse en constructores de talento, no sólo ser consumidores de trabajo. Los individuos deben fortalecer su capacidad de aprendizaje y desarrollar competencias demandadas actualmente para continuar siendo empleables en el futuro. Los que diseñan políticas deben encontrar nuevas formas de proveer seguridad en el empleo, que permitan que las personas cambien de carrera y de modelos de retención que las comprometan durante todo el tiempo de sus largas carreras profesionales.

Debemos permitir el trabajo NextGen. En un mundo de cambios acelerados, serán las competencias y los nuevos modelos de trabajo los que proveerán seguridad de carrera, oportunidades de crecimiento y el éxito de las personas y las naciones por igual.”

Jonas Prising, Chairman & CEO, ManpowerGroup



TRABAJO NEXTGEN

Sustantivo: 1. Una nueva forma de trabajar. **2.** Nueva forma de hacer el trabajo. **3.** Ayudar a las personas a ganar más, desarrollarlas y apoyarlas para que logren un balance entre el trabajo y la vida personal. Los ejemplos incluyen diferentes tipos de trabajo como: trabajo de medio tiempo, provisional, contrato temporal, freelance, permanente, trabajador independiente, bajo demanda y plataformas de trabajo online.



PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE CÓMO LA GENTE QUIERE TRABAJAR ENCUESTAMOS A MÁS DE 9,500 PERSONAS EN 12 PAÍSES Y LES PREGUNTAMOS:

- ¿Cómo quieres trabajar y por qué?
- ¿Qué te motiva y qué influye en tus preferencias laborales?
- ¿Qué experiencia te hizo llegar a donde estás hoy?
- ¿Cuáles son tus puntos de vista con respecto al Trabajo NextGen?

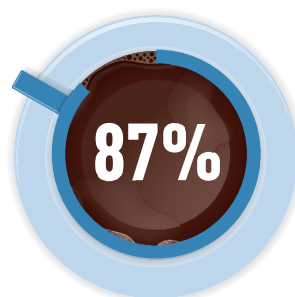
UNA NUEVA FORMA DE TRABAJAR: TRABAJO NEXTGEN

Hoy en día, más personas están optando por modelos alternativos de trabajo en vez de los puestos permanentes, tradicionales y de tiempo completo. Las opciones de medio-tiempo, contingente, por contrato, temporal, independiente, contratista independiente, bajo demanda y plataformas de trabajo online están en aumento.³ Las empresas y la gente quieren tener la opción de elegir, de flexibilidad y formas alternativas de trabajo resilientes para futuros que son menos predecibles. Las empresas desean soluciones de fuerza laboral que les ayuden a encontrar el mejor talento cuando los modelos de negocio y las necesidades de competencias están cambiando más rápido. Los individuos quieren oportunidades para desarrollar habilidades que se requieren y que les permitirán ser empleables para este trabajo y el que sigue, y quieren opciones laborales que equilibren mejor las responsabilidades de cuidado, la capacitación y la actualización de competencias. Así es como la mayoría de la gente prefiere trabajar. Esto es el trabajo **NextGen**.



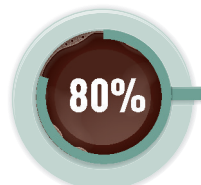
LEARNABILITY

el deseo y la capacidad de aprender nuevas habilidades para permanecer empleable a largo plazo



DE LAS PERSONAS ESTÁ ABIERTO A UN TRABAJO NEXTGEN

87% de la fuerza laboral optarían por un trabajo NextGen en el futuro.



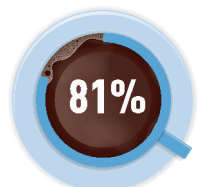
DE UN TRABAJO NEXTGEN CONSISTE EN EL DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD

80% dice que el trabajo NextGen consiste en aprender y aplicar nuevas habilidades.



DE LOS TRABAJADORES NEXTGEN DICEN QUE LO DISFRUTAN

90% de los trabajadores de NextGen seguirán trabajando de esta manera.



DEL TRABAJO NEXTGEN ES UNA PREFERENCIA, NO LA ÚLTIMA OPCIÓN

81% de los trabajadores NextGen lo eligen. Sólo el 19% dice que no puede encontrar una alternativa.



³ Based on analysis of OECD, "Self-employment rate (indicator)" (2017) and ILOSTAT data.

TRABAJOS BAJO DEMANDA ES LO QUE SE REQUIERE: LA PROTECCIÓN Y NO LA PREVENCIÓN ES LA SOLUCIÓN

Uber, Lyft, Deliveroo y UpWork impulsaron la economía gig de San Francisco a Sheffield, de Arabia Saudita a São Paulo, cambiando nuestra forma de trabajar. El mayor de estos, Uber, pasó de ser un negocio principiante en el mercado a una empresa con más de un millón de conductores activos en más de 350 ciudades en sólo seis años.⁴ **Inicialmente aceptado por los consumidores por la conveniencia basada en aplicaciones y bien recibidos por los trabajadores por prometer una mayor libertad y oportunidades bajo demanda, estas plataformas han impactado los mercados laborales tradicionales con una velocidad que la mayoría de la gente no estaba preparada para enfrentar.** Los obstáculos políticos y legislativos han generado gastos de más de 60 millones de dólares en demandas judiciales para Uber desde 2009 y han creado nuevos trabajos para abogados y políticos en lugares tan lejanos como Francia, India, Estados Unidos y el Reino Unido.⁵ A medida que la economía gig madura, se buscan precedentes legales y se solicitan implementaciones regulatorias. Las personas están preguntando: “¿quién está vigilando a estos individuos?”; “¿realmente son tan independientes como parecen?”; y “¿quién es el empleador?”.

“¿Quién está vigilando a estos individuos?”



TRABAJO NEXTGEN: UN FUTURO POSITIVO CONSTRUIDO CON CIMIENTOS RESISTENTES

La tercerización y el trabajo flexible han existido por casi 70 años. ManpowerGroup ha estado a la vanguardia, estableciendo los más altos estándares de la industria y asumiendo la plena responsabilidad del empleador, la gestión de recursos humanos, la provisión de contratos de trabajo, protección y beneficios para millones de personas cada año.⁶ **Hay mucho que se puede aprender de cómo es que estos modelos alternativos de trabajo, conocidos así en un tiempo, se desarrollaron a partir de la era de posguerra cuando el talento femenino era abundante y Manpower colocó a miles de mujeres (y hombres) en un trabajo.** Hoy ManpowerGroup encuentra trabajo trascendente a más de tres millones de personas en 80 países cada año; como industria esta cifra es de 50 millones.⁷ En mercados laborales muy cambiantes, con necesidades de competencias nuevas que evolucionan más rápido, nuestro valor nunca ha sido más relevante. **Debemos seguir garantizando la protección de las personas, pero no a través de la prevención de los modelos emergentes de trabajo alternativo.**



⁴ Mark Harris, “Uber: why the world’s biggest ride-sharing company has no drivers,” The Guardian, (noviembre 16, 2015).

⁵ Sam Levin, “Uber lawsuits timeline: company ordered to pay out \$161.9m since 2009,” The Guardian, (abril 13, 2016).

⁶ National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, “Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here?,” (2017).

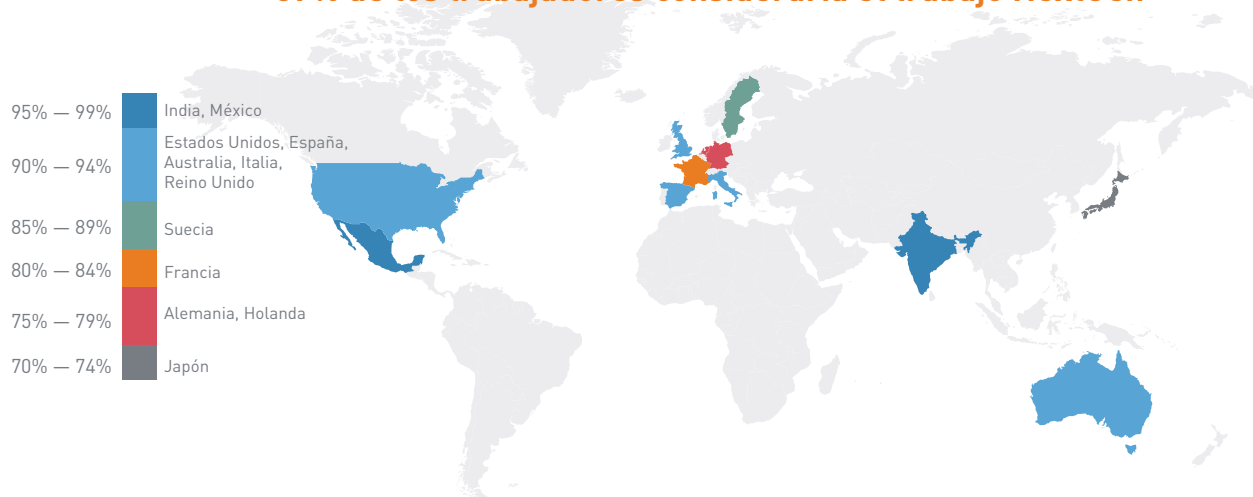
⁷ World Employment Confederation, Economic Report: 2017 Edition, (2017)



EL FENÓMENO GLOBAL: ¿QUIÉN EN EL MUNDO ESTÁ ESCOGIENDO UN TRABAJO NEXTGEN?

El trabajo NextGen es un fenómeno global, y desde la perspectiva de un trabajador, es positivo. La apertura a los modelos de trabajo alternativo varía de acuerdo a cada país, afectada por una multitud de factores derivados de la rigidez de las regulaciones laborales, el papel de los sindicatos y la negociación colectiva, a las actitudes y movilidad de los trabajadores. La edad también importa. **Los países con mayor proporción de una fuerza laboral joven están más inclinados a laborar en trabajos NextGen, en particular los Millennials más jóvenes (de 18 - 24 años)⁸.**

87% de los trabajadores consideraría el trabajo NextGen



Los mercados emergentes están más abiertos al trabajo NextGen: India y México encabezan la tendencia con el 97% de las personas dispuestas a contratación independiente, por contrato, temporal o contratista independiente.

Los mercados maduros, a menudo con altos niveles de empleo, están muy cerca. Estados Unidos con décadas de emprendimiento y los flujos de trabajo dinámicos, junto con los mercados laborales flexibles como en Reino Unido, Italia y Australia, todos, se inclinan hacia una apertura a los modelos de trabajo alternativos, fomentando la creación de empleo y proporcionando más vías de acceso a la fuerza de trabajo.⁹

Alemania, Holanda y Japón son más reticentes al trabajo NextGen, mientras que, después de la recesión global, otros se están preparando para una mayor flexibilidad. Las recientes reformas del mercado de trabajo en España han reducido los costos laborales y han aumentado la flexibilidad en la contratación, lo cual ha creado puestos de trabajo, convirtiéndolos en la economía de más rápido crecimiento de la Eurozona.¹⁰ Italia tiene una perspectiva similarmente reformista, y **el presidente francés Macron tiene la reforma laboral como el tema principal de las agendas políticas, económicas y sociales.**

Así que presenten atención a este espacio: El trabajo NextGen podría seguir reduciendo el desempleo, especialmente entre los jóvenes, aumentar el nivel de actividad de mano de obra, abordar el tema de la escasez de habilidades y cerrar la brecha entre los que tienen y los que no tienen. **No son sólo los trabajadores que eligen el trabajo NextGen, los líderes empresariales y políticos también ven el valor.**

⁸ Analysis of ManpowerGroup and CIA World Factbook population data.

⁹ David Smith, "Job done: how we got down to work after the crisis," The Sunday Times, (agosto 13, 2017).

¹⁰ Tobias Buck, "Spain: Boom to Bust and Back Again," Financial Times, (abril 6, 2017).

¿POR QUÉ ELEGIR UN TRABAJO NEXTGEN? DINERO EN EFECTIVO, CARRERA Y CONTROL

Las personas quieren diferentes tipos de carreras en diferentes momentos de sus vidas. **Ochenta y siete por ciento de la gente consideraría un trabajo NextGen para su próximo empleo o en el futuro. Y la demanda de este tipo de trabajo ha aumentado constantemente durante décadas.** En toda la UE, el trabajo temporal casi se duplicó del 8% al 14% entre 1984 y 2016. En EE.UU., aumentó en un 56% entre 2005 y 2015 y continúa creciendo.¹¹ [Estilos de vida con cambios constantes y el envejecimiento de la población significa que las personas están trabajando más tiempo y las responsabilidades de cuidado duran más.](#) El avance tecnológico está cambiando las necesidades de competencias y el incremento del consumismo significa que las personas esperan opciones: cómo compran, venden, viven y trabajan. Los individuos están eligiendo un trabajo NextGen por muchas razones:



1 ► Aumentar el saldo en mi cuenta bancaria

La razón más importante por la cual la gente elige el trabajo NextGen es para ganar dinero extra, **para complementar sus ingresos y hacer las cosas que elijan.** El 65% de los hogares en países desarrollados ganaban lo mismo en 2014 que en 2005, y la recesión, la automatización y la baja productividad siguen afectando los salarios en todo el mundo. Las mujeres eligen un trabajo NextGen para ganar ingresos adicionales ligeramente más que los hombres (39% vs 37%) y los jóvenes Millennials (18-24) son los más probables a elegir un trabajo NextGen para obtener ingresos adicionales. Para muchos, es una opción para complementar salarios, ahorros o pensiones, para que la gente pueda tener tiempo y dinero para hacer las cosas que más valoran. A otros, les permite aplicar competencias en demanda y obtener contratos de puestos laborales altamente calificados con los mejores ingresos en el mercado.

2 ► Desarrollar mis competencias

La segunda razón que más influye en porqué la gente elige el trabajo NextGen es para aprender nuevas competencias. **El 80% de los trabajadores ven al trabajo NextGen como un lugar para aprender y usar nuevas habilidades.** Ya sea por desarrollo formal impulsado por la empresa, la formación y capacitación a través de aprendizaje en el puesto laboral o simplemente en los conocimientos basados en la experiencia adquirida a través de la práctica, para la mayoría de las personas el ambiente laboral es un lugar para perfeccionar y mejorar sus competencias. **En plena Revolución de Habilidades, cuando el 40% de los empleadores no puede encontrar las habilidades que requieren** y el 65% de los puestos de trabajo que los Millennials más jóvenes (18 - 24) tendrán, aún no existen; **adquirir nuevas habilidades y experiencia nunca ha sido más importante para seguir siendo empleables.** Los Millennials más grandes (25 - 34) dicen que eligen el trabajo NextGen para desarrollar sus competencias, más que cualquier otra generación. Los hombres también priorizan el desarrollo de éstas un poco más que las mujeres, mientras que ellas son más probables a elegir un trabajo NextGen para equilibrar su tiempo y probar diferentes roles laborales. También será el desarrollo de habilidades lo que ayude al 19% que siente que el trabajo NextGen es su única opción en este momento, para expandir sus posibilidades de empleo y futuras opciones.



¹¹ OECD, "Self-employment rate (indicator)" (2017), and Katz and Krueger, (marzo 2016).



3 ▶ Equilibrar mi tiempo, sentir que tengo el control

La línea entre la vida personal y la laboral es cada vez más delgada, por lo que la gente está eligiendo modelos de trabajo más flexibles que les facilite la integración de una *Vida Única*. A nivel mundial, casi el **40% de las personas dicen que la flexibilidad del horario de trabajo -especialmente las horas de entrada y salida, así como la capacidad de trabajar desde casa- es uno de los tres factores más importantes al tomar decisiones de carrera.**¹² Para muchas personas, la capacidad de equilibrar las responsabilidades de cuidado puede hacer la diferencia entre trabajar o no trabajar. Tanto hombres como mujeres de entre 25 y 39 años tienen la misma probabilidad de elegir un trabajo NextGen, esto con el objetivo de pasar más tiempo con su familia. Y mientras que la población de adultos mayores aumenta, la necesidad de cuidado de los ancianos y la cantidad de abuelos que crían a los hijos de sus hijos también está en aumento. Siete millones de abuelos estadounidenses viven con un niño, un 22% más que en el año 2000, de los cuales alrededor del 40%, o 2.7 millones de ellos son los cuidadores primarios.¹³

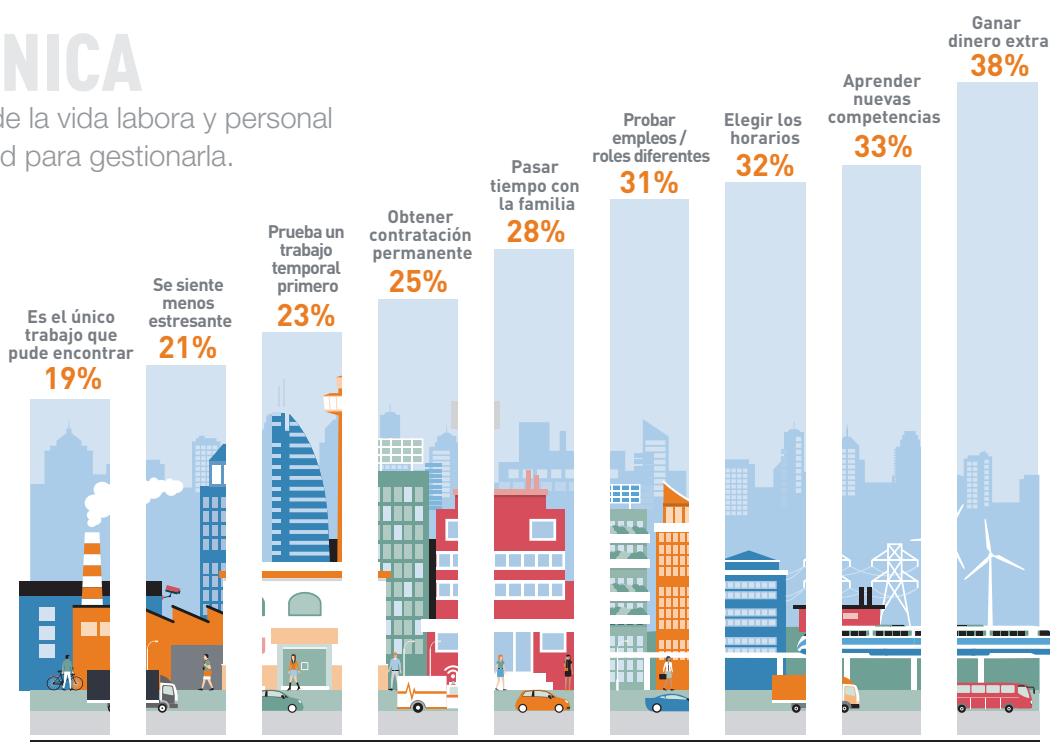


VIDA ÚNICA

La integración de la vida laboral y personal con la flexibilidad para gestionarla.

Razones por las cuales las personas eligen un trabajo NextGen

El trabajo NextGen permite complementar los ingresos en un corto plazo, proporciona libertad para explorar diferentes roles y desarrollar competencias requeridas al momento para ser más empleable a largo plazo. Las personas también pueden controlar dónde, cuándo y cómo trabajan, reduciendo el estrés y permitiendo flexibilidad entre el balance de vida laboral y personal.



¹² Work, for Me: Understanding Candidate Demand for Flexibility," ManpowerGroup Solutions (2017).

¹³ Gretchen Livingston, "Grandparents Living with or Serving as Primary Caregivers for their Grandchildren," Pew Research Centre, (septiembre 4, 2013).

BIENESTAR EN EL TRABAJO

Encontrar el equilibrio entre el trabajo y el hogar ha cambiado de ser una tarea imposible o de sentimiento de culpa a un factor de bienestar. Hoy en día el negocio de la salud, la aptitud y la atención plena es una fuente abundante de efectivo.¹⁴ [Mucho se ha escrito acerca del valor que los Millennials le dan a su tiempo para actividades personales](#), pero lo que funciona para una generación funciona para las demás. Los Millennials más grandes (25-34 años) son la generación con más probabilidad para elegir un trabajo NextGen porque es menos estresante y les da más tiempo para estar con su familia. **Es igual la manera en cómo ambos sexos quieren manejar el estrés, el equilibrio de los compromisos familiares, y al mismo tiempo tener el dinero para hacer las cosas que disfrutan, desarrollar competencias y ganar más dinero.**

BIENESTAR MENTAL



MÁS DE UNA QUINTA PARTE DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES ESTÁN INCLINÁNDOSE HACIA UN TRABAJO NEXTGEN PORQUE ES MENOS ESTRESANTE.

♀ 22% | 21% ♂

ATRACCIÓN A LA FLEXIBILIDAD "ÉL Y ELLA"



LOS HOMBRES Y LAS MUJERES OPTAN IGUALMENTE POR UN TRABAJO NEXTGEN POR LA FLEXIBILIDAD QUE LES PERMITE PASAR MÁS TIEMPO CON SUS FAMILIAS.

♀ 29% | 29% ♂

BAJO LAS CONDICIONES DE ELLA



LAS MUJERES ESTÁN BUSCANDO EL CONTROL DE SU HORARIO SÓLO UN POCO MÁS QUE LOS HOMBRES

♀ 35% | 33% ♂

HABLANDO DE MI GENERACIÓN: LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD VALORAN EL SENTIDO DE PROPOSITO Y BALANCE. PARA LOS MILLENNIALS, SÓLO SON COMPETENCIAS, COMPETENCIAS Y COMPETENCIAS

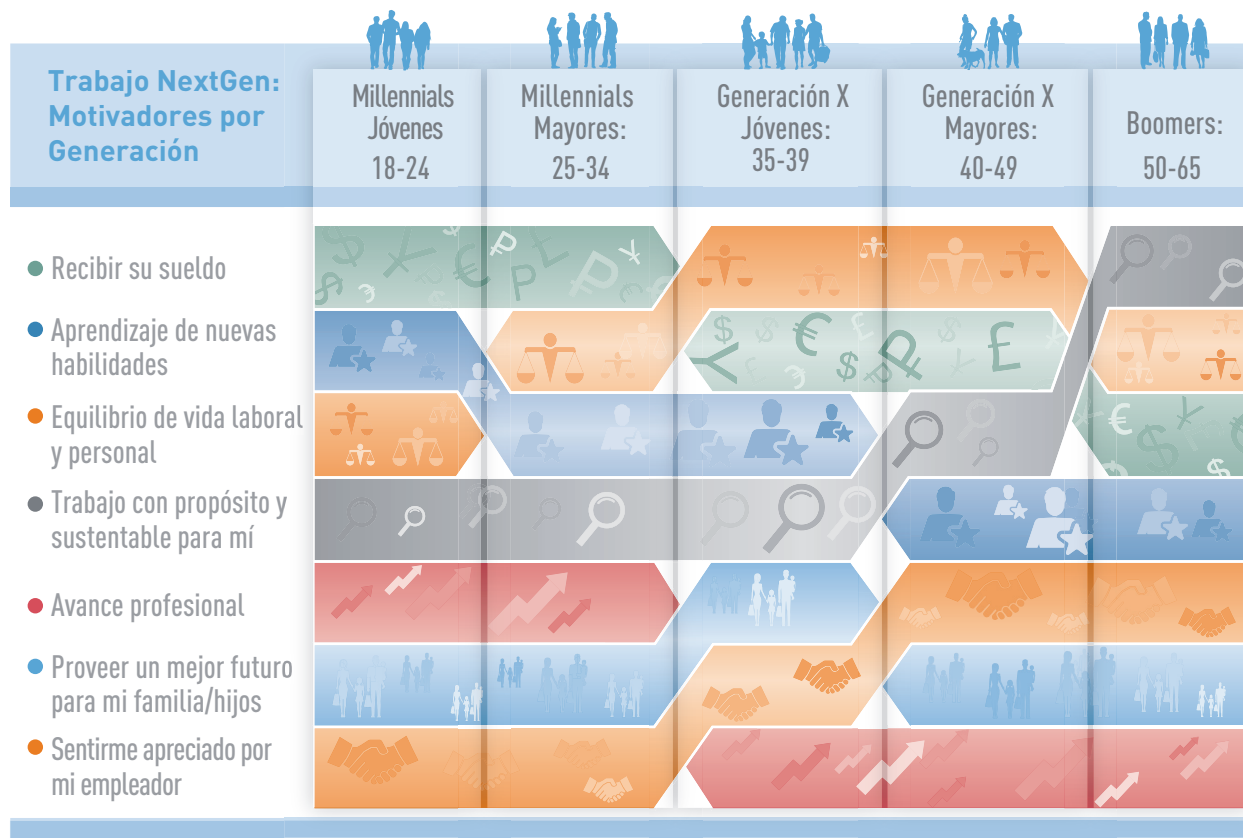
Hoy en día, los consumidores quieren todo hecho a la medida: servicio de entrega el mismo día, venta al por menor 24-7, emisión de medios personalizados en su fuente de noticias. **Sin embargo, el modelo de carrera tradicional sigue siendo de una sola-medida, hecha para todos. Conforme cambian la vida laboral, familiar y personal de las personas con el paso del tiempo, también se generan cambios en sus prioridades de carrera adaptándose en cómo, cuándo y dónde trabajan.** Para algunos, esto implica intercambios entre flexibilidad, seguridad y beneficios. Los padres jóvenes pueden escoger trabajos únicamente de tiempo parcial, ganando menos, y cuidando más; los jubilados pueden elegir una carrera de servicio humanitario y sentido de propósito y medio tiempo, más pensiones, menos presión. Y el millennial, contratista autónomo en IT y con habilidades en Java puede optar por tasas salariales de \$800 al día en este punto de su vida, pero cuando al paso del tiempo vienen los niños, vacaciones de ley, y aportaciones a su pensión, a menudo se convierten en la prioridad.

¿Y las buenas noticias? Un Trabajo NextGen no discrimina por edad en lo absoluto. **El noventa y cinco por ciento de los Millennials más jóvenes (18-24) está abierto a trabajar de esta manera y los Boomers están siguiendo dicha tendencia también: el 80% de los mayores de 50 años dice que está abierto a un trabajo NextGen.**

¹⁴ "Global Spa & Wellness Economy Monitor," Global Wellness Institute, (septiembre 2014).

Actitudes por edad: ¿tomarías en cuenta un trabajo NextGen?

- 95%
De los Millennials más jóvenes (18-24 años) son nuevos en el mercado laboral y quieren un avance rápido - priorizan el sueldo, el aprendizaje y el avance profesional. Ellos ven a un trabajo NextGen como un apoyo para progresar y seguir adelante. **Casi al cumplir los 30 años, más del 60% de los Millennials han tenido el mismo número de puestos de trabajo que la mayoría de sus padres en toda la vida.**
- 93%
De los Millennials mayores (25-34 años) están más motivados por el avance profesional y el aprendizaje de nuevas habilidades, **pero también están empezando a valorar el equilibrio y el trabajo con propósito casi tanto como el sueldo.**
- 90%
De los trabajadores más jóvenes de la generación X (35-39 años) están más centrados en el **equilibrio entre el trabajo y la vida privada**, algunos eligen no avanzar más en su carrera dando mayor prioridad a su familia primero y salirse al final del día.
- 83%
De los trabajadores con mayor edad de la generación X (40-49 años) dan prioridad cada vez más a un trabajo con propósito y sentirse valorados por su empleador, mientras que el sueldo, el aprendizaje de nuevas habilidades y el cuidado de niños se vuelven menos importantes.
- 80%
De los Boomers (50-65 años) toman un segundo aire: con experiencia comprobada y menos obligaciones familiares, están eligiendo carreras con sentido de propósito, y algunas por placer, otras para complementar las pensiones. Están más centrados en la calidad, quieren el reconocimiento por un trabajo bien hecho y que tenga un propósito.



Se trate de jóvenes recién graduados intentando unirse a la fuerza de trabajo, profesionistas a media-carrera tratando de equilibrar el cuidado de los recién nacidos, adolescentes o miembros de la familia de mayor edad, las personas quieren carreras profesionales que sean más ágiles que el antiguo modelo de un solo trabajo para toda la vida. Sentirse apreciado y tener un propósito no es algo nuevo que sólo aplica a los millennials, nunca está uno demasiado viejo para la aprobación, admiración y para querer cambiar el mundo. **Personas de todas las edades están eligiendo un trabajo NextGen.**



GigResponsibly

LA MEJOR MEZCLA: UN NUEVO MODELO PARA #GIGRESPONSIBLY

Proporcionar acceso al mercado laboral. Llenar el vacío de orientación de carrera. Aumentar ingresos. Complementar las pensiones. Proporcionar movilidad en el trabajo para las personas y las empresas. Ofrecer equilibrio vida-trabajo para carreras largas. Fomentar el aprendizaje. Preparar a la gente para la disrupción tecnológica, la automatización y la globalización. Desarrollar habilidades en demanda, adquiriéndolas por medio del trabajo.

Esta es la razón por la cual las personas están eligiendo un trabajo NextGen. Y es por eso que los líderes empresariales y quienes crean las políticas deben colaborar para encontrar el mejor equilibrio entre la flexibilidad y la responsabilidad. Las prestaciones que una vez estaban vinculadas a los puestos de trabajo tradicionales, ahora deben ser también para un trabajo NextGen, capaz de aplicarse a través de los diferentes rangos de carrera sin importar si son certificaciones, pensiones, fondos de capacitación y más. Los líderes deben promover, no impedir un trabajo NextGen, y deben estar atentos a lo que la gente quiere. Los individuos están eligiendo modelos de trabajo y están aumentando las nuevas formas de conseguir trabajo. Todos los ojos están puestos en el Reino Unido, EE.UU., Francia y otros, pioneros del trabajo NextGen.^{15 16 17}

Es hora de combinar la elección y la flexibilidad de los nuevos modelos de trabajo con la seguridad del trabajo tradicional. Es hora del #GigResponsibly. Ahora es el momento del trabajo NextGen.



¹⁵ Szu Ping Chan, "Matthew Taylor defends zero-hours deals but paves way for employment tribunal shake-up," The Telegraph, (julio 11, 2017).

¹⁶ Seth Harris and Alan Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work," The Hamilton Project (diciembre 2015).

¹⁷ Leigh Thomas, "Workers wanted - French jobs unfilled despite high unemployment," Reuters, (mayo 30, 2017).

ACERCA DE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), somos la compañía global de soluciones de capital humano que ayuda a las organizaciones a transformarse en el cambiante mundo del trabajo, por medio de la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión de talento que les permita triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para más de 400,000 clientes de diferentes industrias y conectamos a más de 3 millones de personas con diferentes habilidades a un empleo sustentable y con propósito. Nuestras marcas expertas Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions crean mayor valor para nuestros clientes y candidatos en 80 países desde hace casi 70 años. En el 2017 ManpowerGroup fue nombrada una de las empresas más éticas del mundo por séptimo año consecutivo y una de las empresas más admiradas por Fortune, lo que confirma nuestra posición como la marca más confiable y admirada en la industria. Descubre como ManpowerGroup está impulsando el futuro del trabajo en www.manpowergroup.com.mx



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN

ManpowerGroup encargó un estudio cuantitativo global a Three Group en noviembre de 2016, encuestando a 9,550 adultos (18-65 años) en 12 países: Alemania, Australia, Francia, India, Italia, Japón, México, Holanda, España, Suecia, Reino Unido y EE.UU. Los encuestados incluyeron trabajadores de tiempo completo, trabajadores de medio tiempo, freelancers, personal administrativo de agencia, estudiantes, jubilados y desempleados. Además, en marzo de 2017, ManpowerGroup comisionó a la organización Reputation Leaders, aplicar un estudio en línea acerca del trabajo NextGen con 75 trabajadores temporales de los Estados Unidos, Reino Unido, Países Bajos y Australia.



¿Cuál es tu opinión sobre el trabajo NextGen?
Únete a la conversación usando #NextGenWork:



@ManpowerMeCA



facebook.com/ManpowerGroup México y Centroamérica



linkedin.com/company/ ManpowerGroup México y Centroamérica

manpowergroup.com/NextGenWork

©2017 ManpowerGroup. Todos los Derechos Reservados.

