



# Barómetro de Talento

México

Reporte 2024 y Hallazgos Clave



Manpower® | Experis® | Talent Solutions





# Contenido

Introducción.....	3
Hallazgos Clave.....	4
Bienestar.....	8
Satisfacción Laboral.....	14
Confianza.....	20
Conclusión.....	26

# Introducción: El Barómetro Global de Talento

## Cuando contratas a alguien para un puesto, ¿estás cubriendo un puesto de trabajo o empleando talento?

Esta es una pregunta que invito a todos los líderes de RRHH a hacerse, porque los trabajadores de hoy en día buscan un lugar donde colocar su talento y desarrollar sus habilidades, no simplemente recibir un sueldo. A medida que la escasez de talento sigue creciendo y la tecnología se acelera, la capacidad de liberar el potencial y construir la movilidad del talento es clave para el crecimiento empresarial.

Entender lo que la gente quiere del trabajo es fundamental para atraer y retener a la fuerza laboral que usted necesita para tener éxito. Por eso me complace tanto que nuestro nuevo **Barómetro Global de Talento ofrezca a los empleados la oportunidad de compartir cómo se sienten sobre el mundo del trabajo hoy y en el futuro.** También permite a las empresas la posibilidad de comprender las necesidades de los empleados e identificar las mejores prácticas para destacar en un mercado global de talento competitivo.

Tras pasar dos décadas en el sector de bienes de consumo comprendiendo cómo influyen las tendencias y los comportamientos en la demanda, puedo afirmar con certeza que la línea entre «yo como consumidor» y «yo como trabajador» se ha difuminado. **La gente espera que el trabajo le ofrezca más. Más equilibrio. Más desarrollo. Más opciones. Más flexibilidad. Más humanidad.** Ahora nos toca a nosotros escuchar y actuar, y estos datos nos ayudan a hacerlo. Gracias por unirse a nosotros para dar forma al futuro del trabajo.



## Becky Frankiewicz

Director Comercial y Presidente,  
Norteamérica, ManpowerGroup



# El Barómetro de Talento: México

Por primera vez ManpowerGroup lanza el Barómetro Global de Talento. Este estudio facilita a las organizaciones entender lo que sus colaboradores sienten para diseñar estrategias y tomar decisiones que les permitan mejorar el entorno laboral. Nos sentimos orgullosos de que México forme parte de los 16 países en los que se encuestaron a más de 12,000 trabajadores y presentar nuevas métricas para brindar una visión holística de cómo se siente la fuerza laboral a nivel local y mundial.

## **Alberto Alesi**

Director General,

ManpowerGroup para México Caribe y Centroamérica





# Hallazgos Clave





# Barómetro Global de Talento : Hallazgos Clave

ManpowerGroup encuestó a más de 12,000 trabajadores en 16 países para comprender mejor lo que quieren los trabajadores y cómo se sienten en todo el mundo.

 **Bienestar**


 **80%** creen que su trabajo tiene **significado** y **propósito**.

---

**49%** de los trabajadores **experimenta estrés** en el trabajo todos los días. 

---

 **2x** Los trabajadores con **menos estrés diario** tienen **2x** más probabilidades de **permanecer** en sus puestos actuales.

 **Satisfacción Laboral**

**35%** de todos los trabajadores dice que **es probable que cambien de trabajo** en los próximos 6 meses. 

---

**47%** de los **trabajadores jóvenes** (de 18 a 27 años) **está considerando cambiar de trabajo** en los próximos 6 meses.

---

 **41%** de los **trabajadores remotos** probablemente **cambie de trabajo** a pesar de un mayor bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

 **Confianza**

**59%** de los trabajadores dice que **no han recibido ninguna capacitación** en los últimos seis meses. 

---

 Solo **39%** dice que **tiene un mentor o entrenador** para su puesto actual.

---

**1/3** (34%) dice que **no tiene suficientes oportunidades** para poder **alcanzar sus objetivos profesionales** con su empleador actual. 



# Barómetro Nacional de Talento: Principales Hallazgos

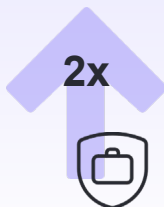


## Bienestar



**89%** de los colaboradores en México cree que su trabajo tiene **significado** y **propósito**.

**49%** de los trabajadores **experimenta estrés** en el trabajo todos los días.



Los trabajadores con **menos estrés diario** tienen **2x** más probabilidades de **permanecer** en sus puestos actuales.



## Satisfacción Laboral

**66%** de todos los trabajadores dice que **es probable que cambien de trabajo** en los próximos 6 meses.



**38%** de los **trabajadores jóvenes** (de 18 a 27 años) **está considerando cambiar de trabajo** en los próximos 6 meses.



**41%** de los **trabajadores remotos** podría **cambiar de trabajo** a pesar de un mayor bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



## Confianza

**41%** de los trabajadores dice que **no ha recibido ninguna capacitación** en los últimos seis meses.



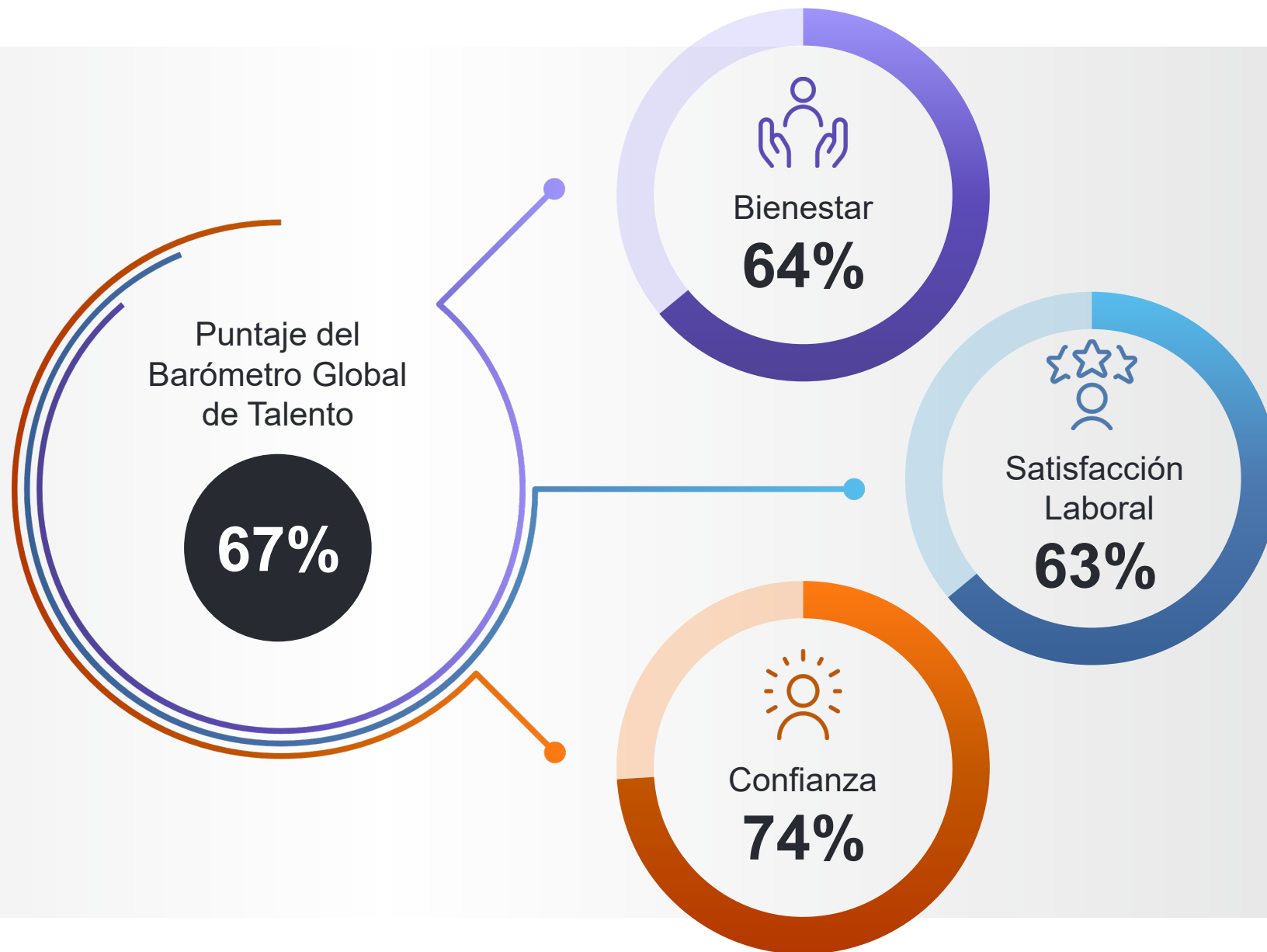
Solo **43%** dice que **tiene un mentor o entrenador** para su puesto actual.

**68%** dice que **no tiene suficientes oportunidades** para poder **alcanzar sus objetivos profesionales** con su empleador actual.



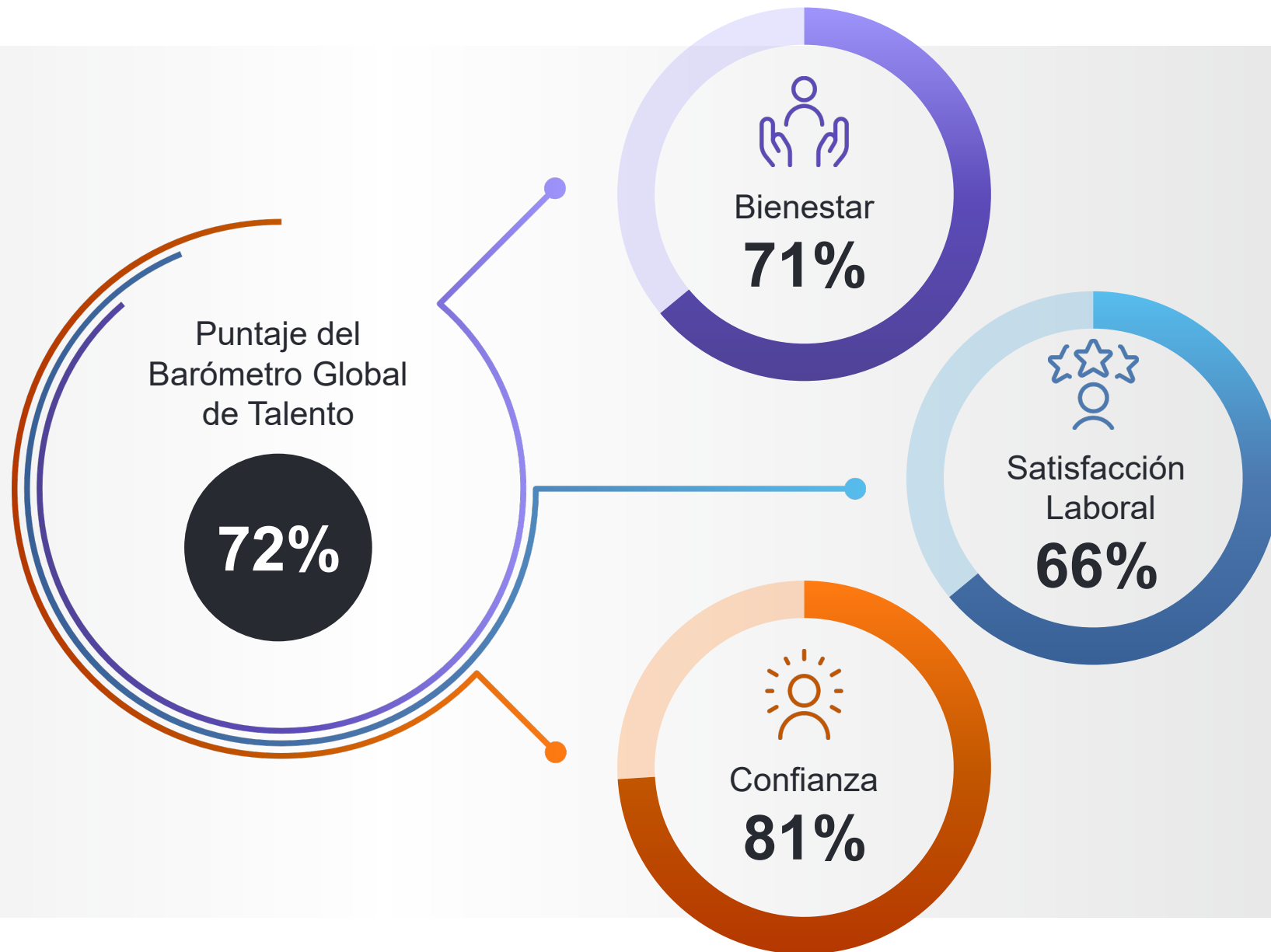
# Barómetro Global de Talento

Una nueva y robusta herramienta para medir el **Bienestar, la Satisfacción Laboral y la Confianza** de la fuerza laboral global. El Barómetro Global de Talento examina doce puntos de referencia únicos de la satisfacción de los trabajadores para conocer la visión de los empleados sobre el mundo laboral actual.

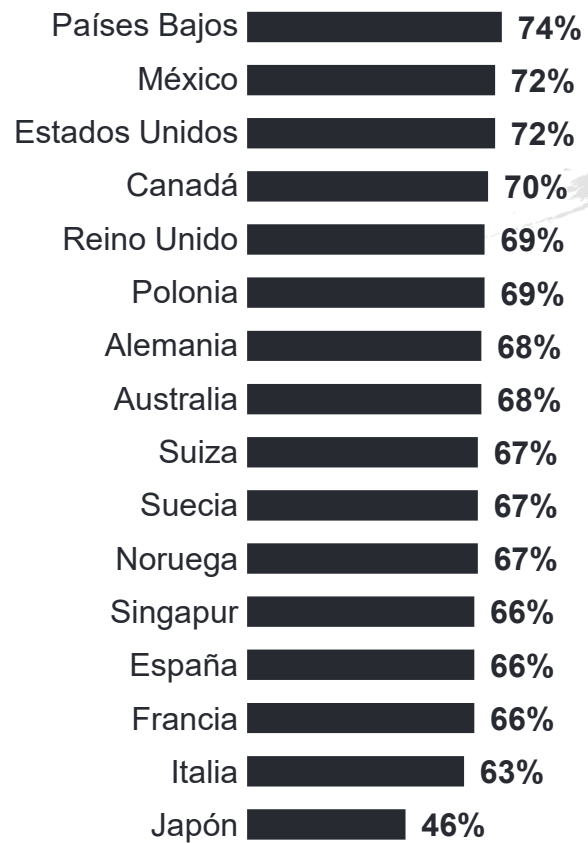




# Barómetro Nacional de Talento



# Sentimiento de los trabajadores en todo el mundo



En **México**, los trabajadores están más alineados con los valores de la empresa y encuentran más significado en el trabajo.

En **Noruega** y **Suecia**, los trabajadores tienen más confianza en no ser despedidos, aunque informan menos oportunidades de desarrollo y promoción, y menos confianza en los gerentes.



Es más probable que los trabajadores en **Japón** permanezcan en sus puestos actuales y reportan una menor confianza en la búsqueda de empleo.



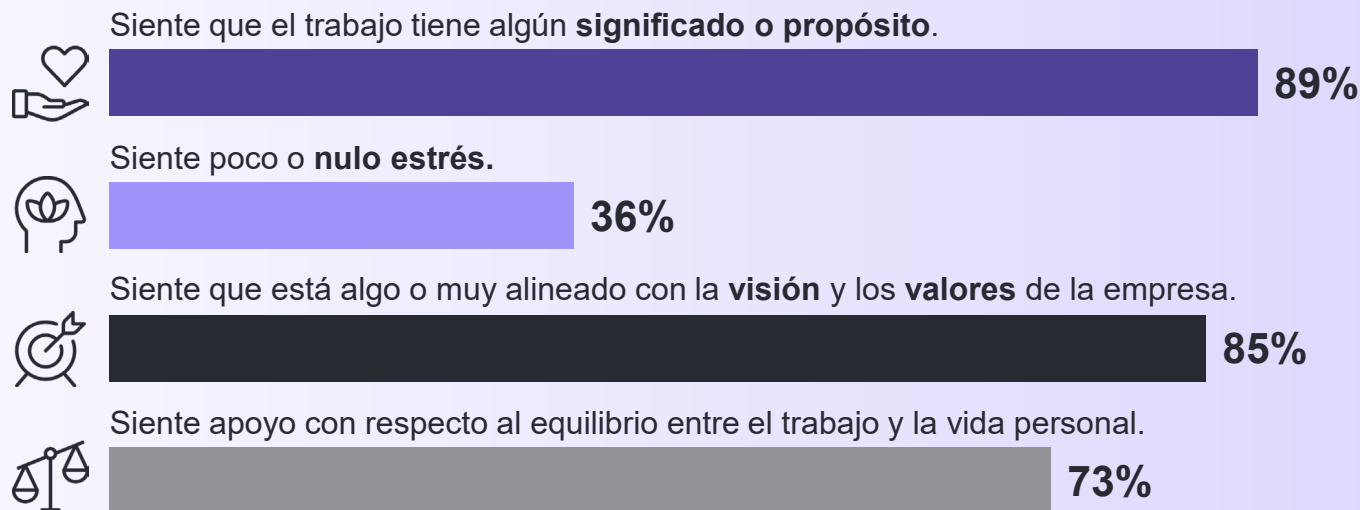
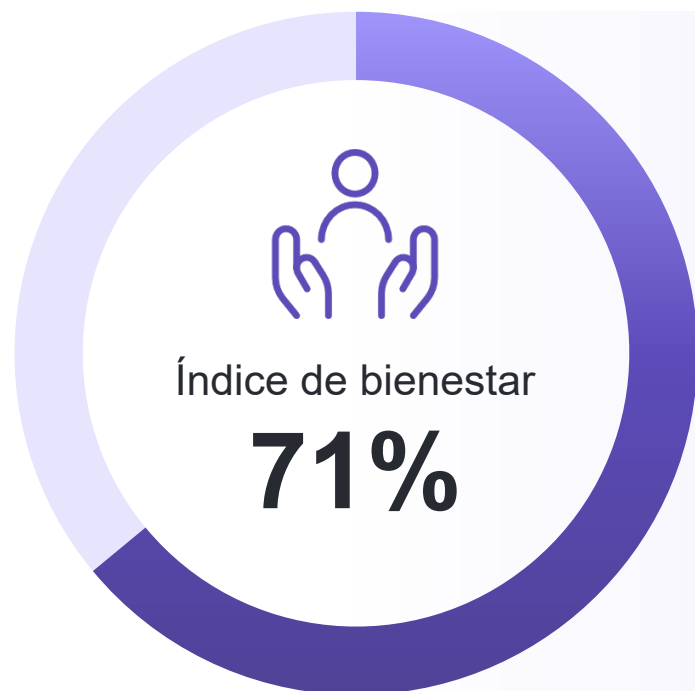
# Bienestar





# México Hallazgos Clave

El Índice de bienestar se basa en cuatro puntos de referencia distintos: significado y propósito, estrés diario mínimo, alineación de valores y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

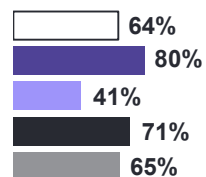


El Índice de bienestar es un promedio de los porcentajes anteriores. Más información sobre la [Metodología](#).

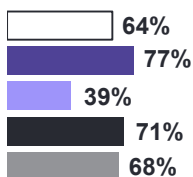
# Perspectivas por país

El bienestar de una nación a otra

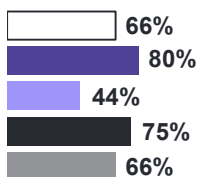
## Promedio Global



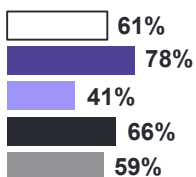
## Australia



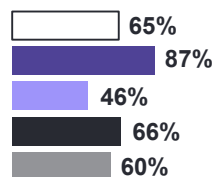
## Canadá



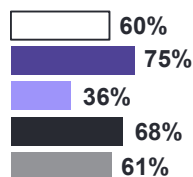
## Francia



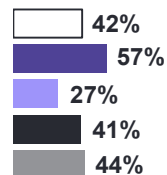
## Alemania



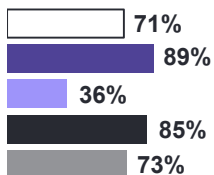
## Italia



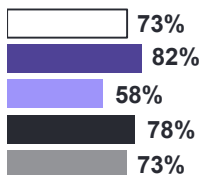
## Japón



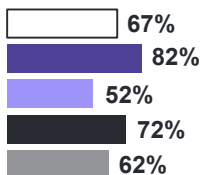
## México



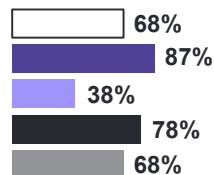
## Países Bajos



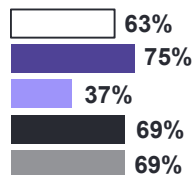
## Noruega



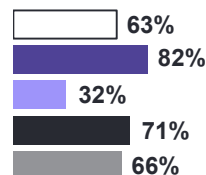
## Polonia



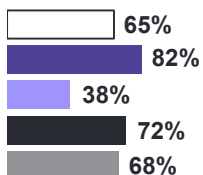
## Singapur



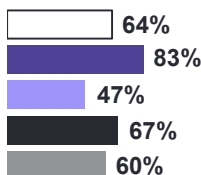
## España



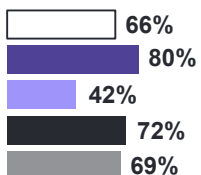
## Suecia



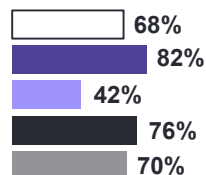
## Suiza



## Reino Unido



## EE.UU.



Índice de bienestar 
 Significado y propósito 
 Estrés diario mínimo 
 Alineación de valores 
 Equilibrio vida-trabajo



**Países Bajos** reportó el **mejor Bienestar** general de la fuerza laboral.



La mayoría de los otros mercados estaban cerca del **Índice Global de Bienestar** de **64%**.

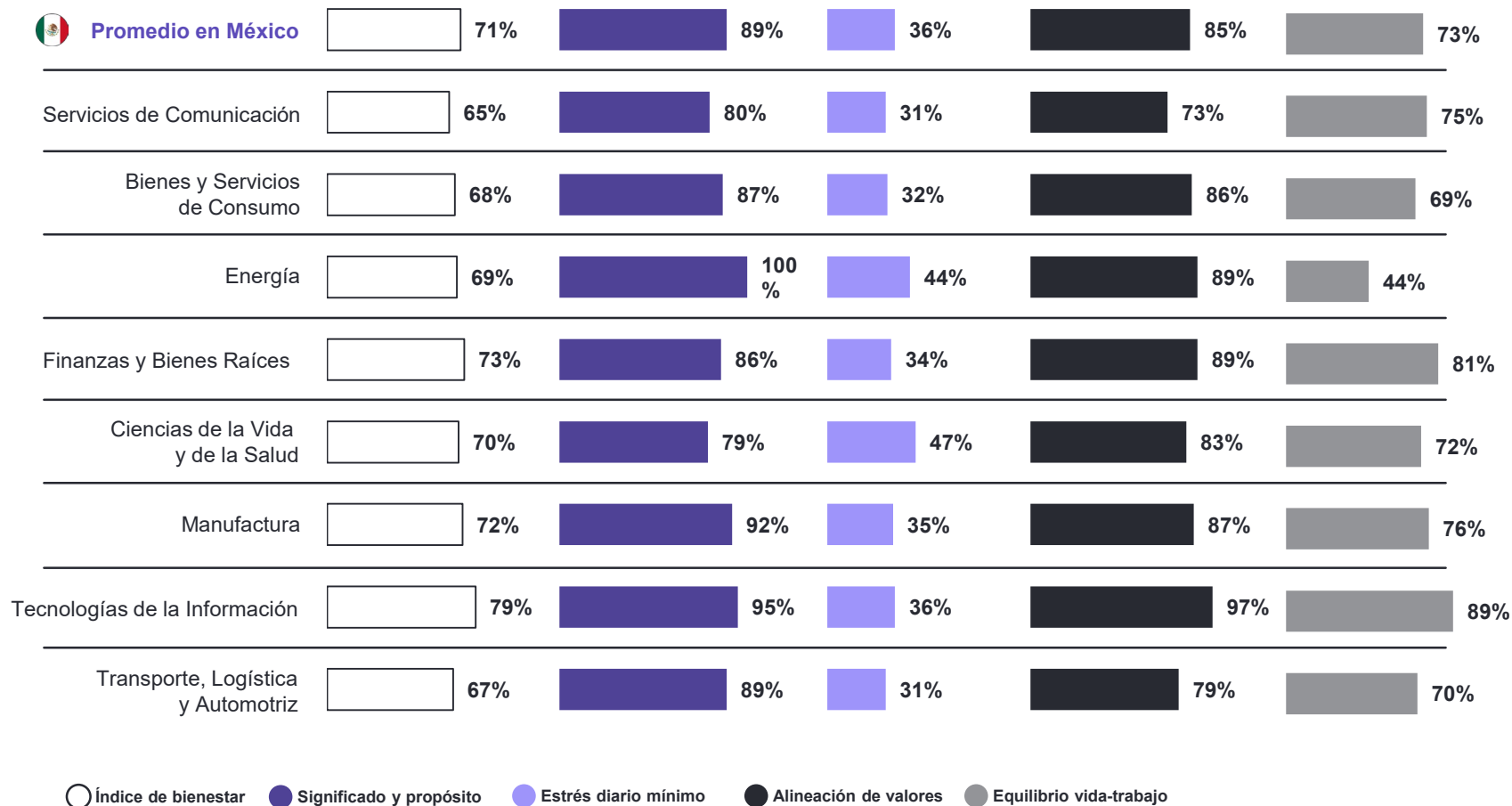


**Japón** fue un caso atípico, pero esto es consistente con las tendencias históricas de las encuestas y el verdadero sentimiento es **más cercano** al del **promedio global**.



# Perspectivas de la industria en México

El bienestar en los principales sectores de la industria



Los trabajadores de **Transporte, Logística y Automotriz** reportan los niveles de **estrés diario** más altos.



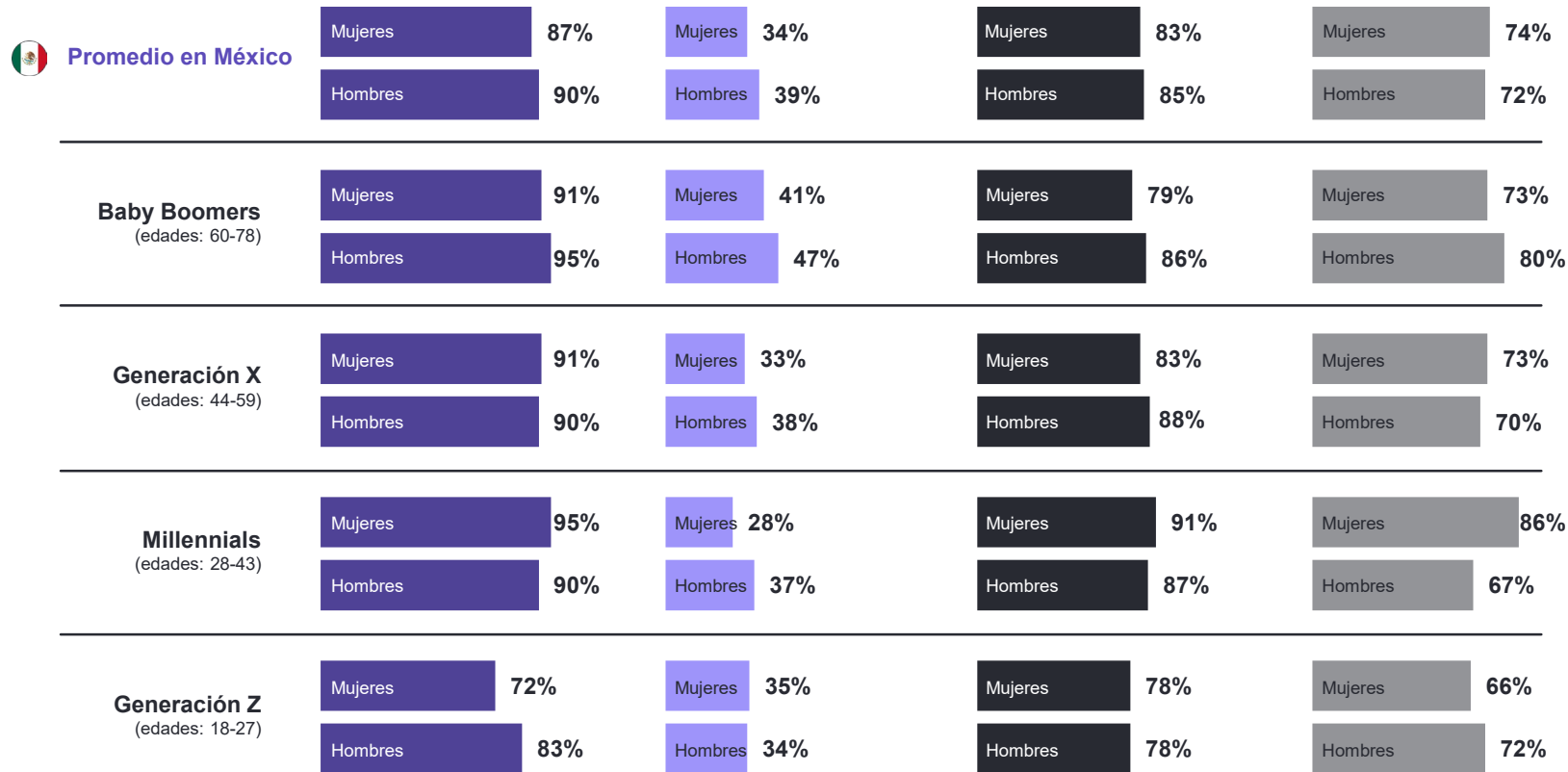
Los empleados de **Energía** son los que encuentran su trabajo **más significativo**.



Los trabajadores de **TI** son los más **alineados** con los **valores** de sus **empleadores**.

# La intersección de la edad y el género en México

Diferencias y similitudes de bienestar por grupo de edad y género.



● Significado y propósito
 ● Estrés diario mínimo
 ● Alineación de valores
 ● Equilibrio vida-trabajo



57% de las **Mujeres Millennials** reportan, de forma cotidiana, niveles de **estrés** que van de **moderado a alto**



**86%** de las **mujeres** de la **Generación Z se sienten apoyadas** en la conciliación de la vida laboral y familiar, y el bienestar personal



**95%** de los **Hombres Boomers** y las **Mujeres Millennials** dicen que su trabajo tiene **propósito**.



# Satisfacción Laboral

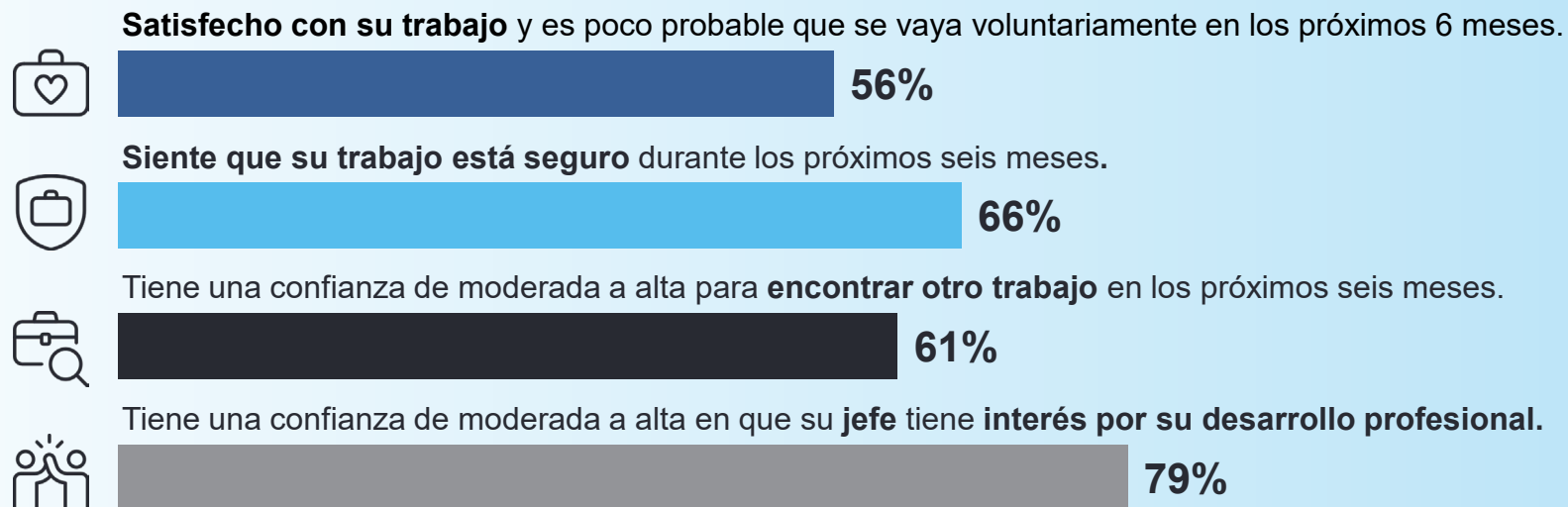
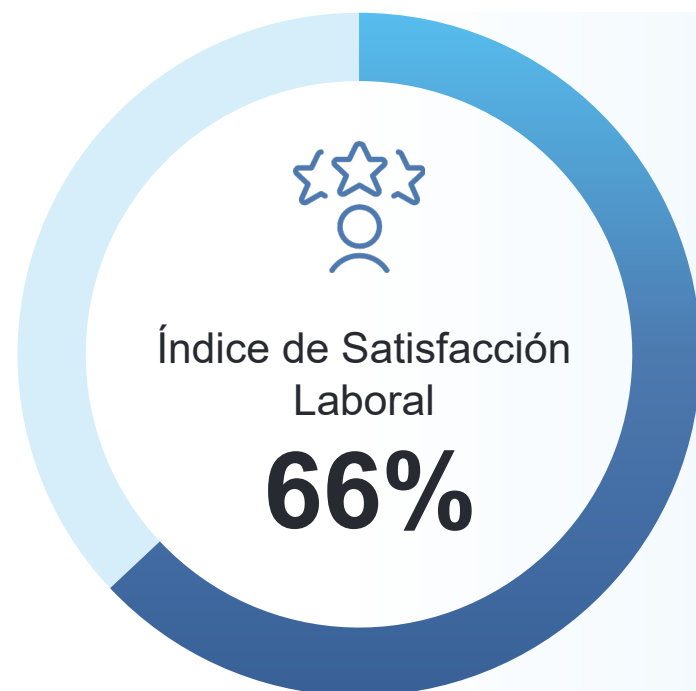






# México Hallazgos Clave

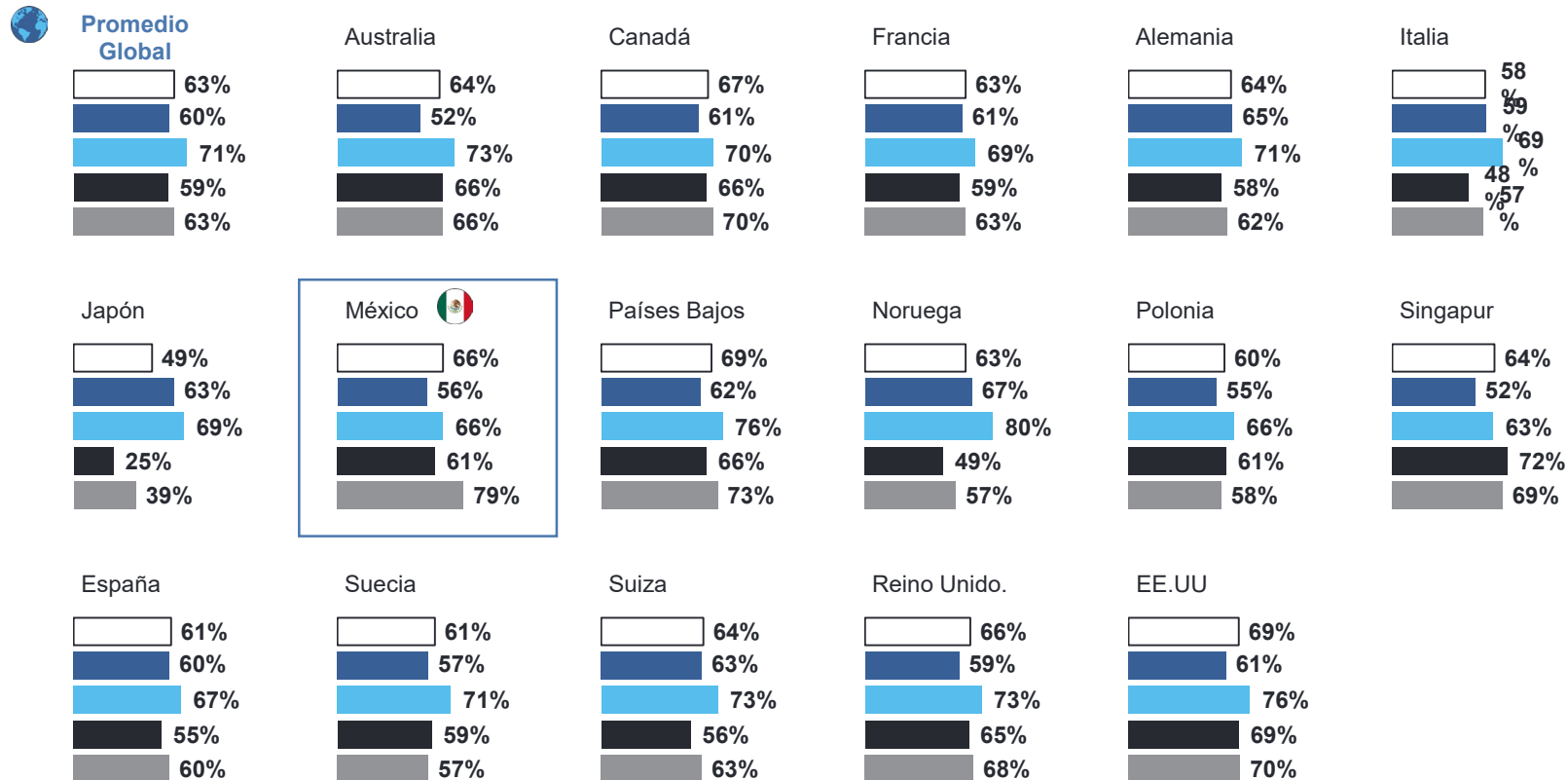
El **Índice de Satisfacción Laboral** se basa en cuatro puntos de referencia distintos: la satisfacción laboral actual, la seguridad laboral, la confianza en la búsqueda de empleo y la confianza de los directivos.



El Índice de satisfacción laboral es un promedio de los porcentajes anteriores. Más información sobre la [Metodología](#).

# Perspectivas por país

La satisfacción laboral de una nación a otra



Índice satisfacción laboral
 Satisfacción laboral actual
 Seguridad laboral actual
 Confianza búsqueda de empleo
 Gerente confiable



Más de un tercio de la fuerza laboral mundial planea **dejar su trabajo actual** en los próximos seis meses.



Uno de cada **cuatro** trabajadores a nivel mundial **prevé la terminación de su empleo** en los próximos seis meses.

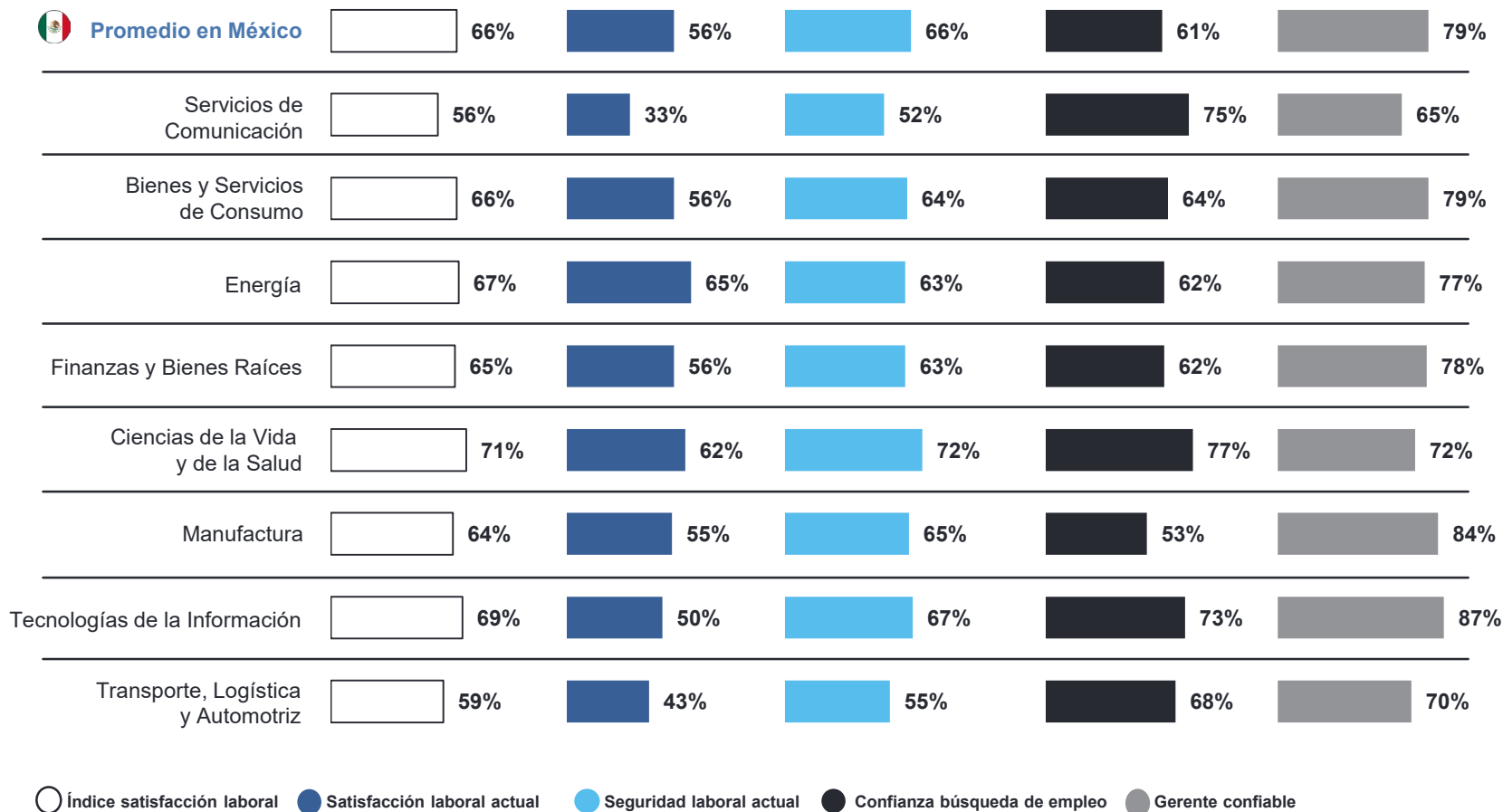


Los trabajadores de **Singapur** son los **más propensos a cambiar de empleo** en los próximos seis meses. Sin embargo, también son **los más seguros** de sus habilidades actuales y que esto les ayuda a **encontrar un nuevo empleo**



# Perspectivas de la industria en México

La satisfacción laboral en los principales sectores de la industria



Los trabajadores de **Ciencias de la Vida y de la Salud** son los más preocupados por su **seguridad laboral** en los próximos seis meses.



Los trabajadores de **Bienes y Servicios de Consumo** son los que **menos confianza** tienen en sus gerentes, mientras que los de TI son los que más confían.

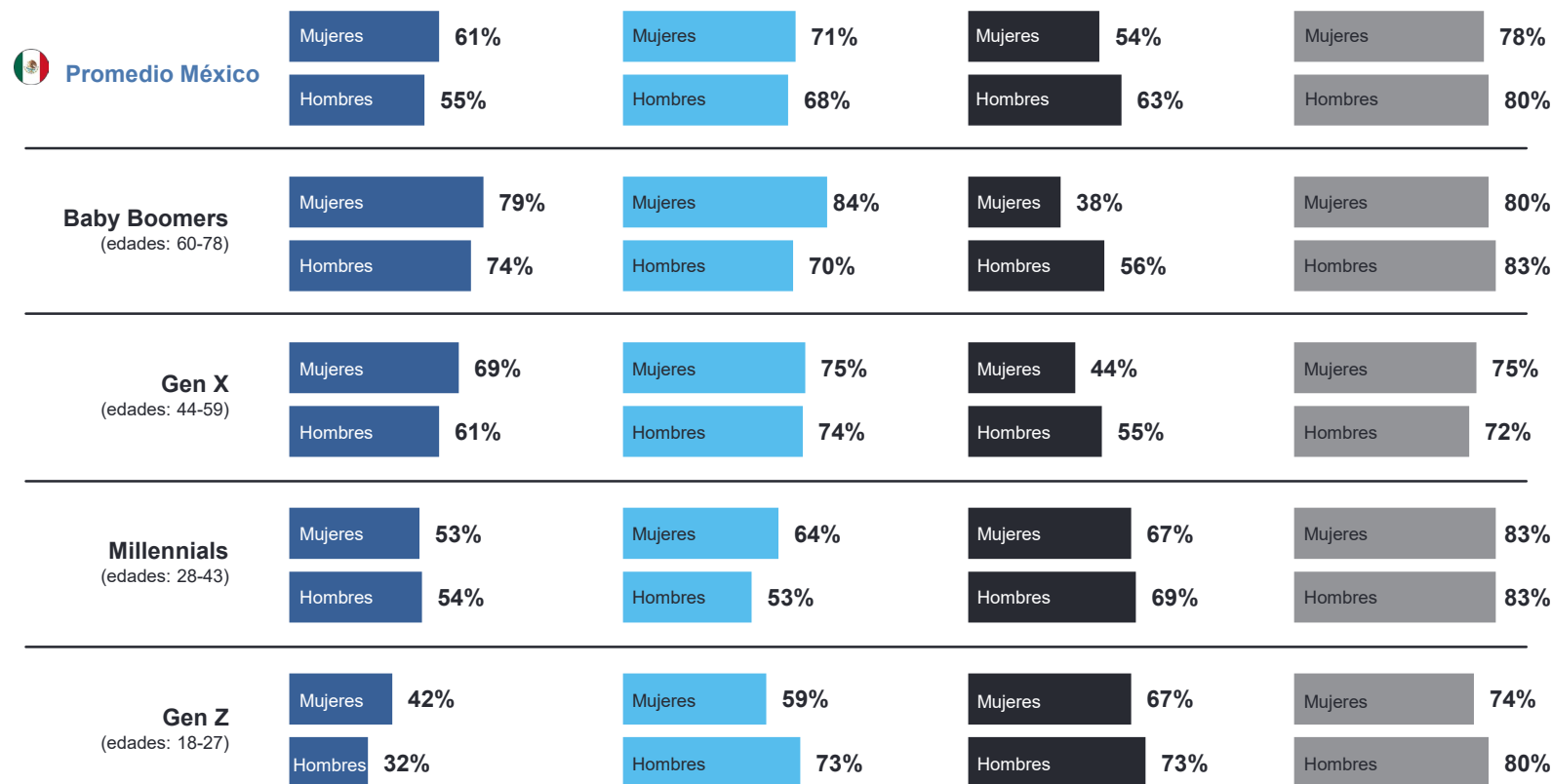


Los trabajadores de **Ciencias de la Vida y de la Salud** esperan **permanecer en su puesto actual** en los próximos seis meses.



# La intersección de la edad y el género en México

Diferencias y similitudes de satisfacción laboral por grupo de edad y género.



○ Índice satisfacción laboral ● Satisfacción laboral actual ● Seguridad laboral actual ● Confianza búsqueda de empleo ● Gerente confiable



Las mujeres de la **Generación Z** reportan sentimientos **más bajos** de **Satisfacción Laboral** en general.



Los hombres de la **Generación Z** tienen la mayor probabilidad de **abandonar voluntariamente** su organización (+14% frente a la media global).



Las mujeres de la **Generación Z** reportan los **niveles más bajos** de confianza en los **gerentes**.



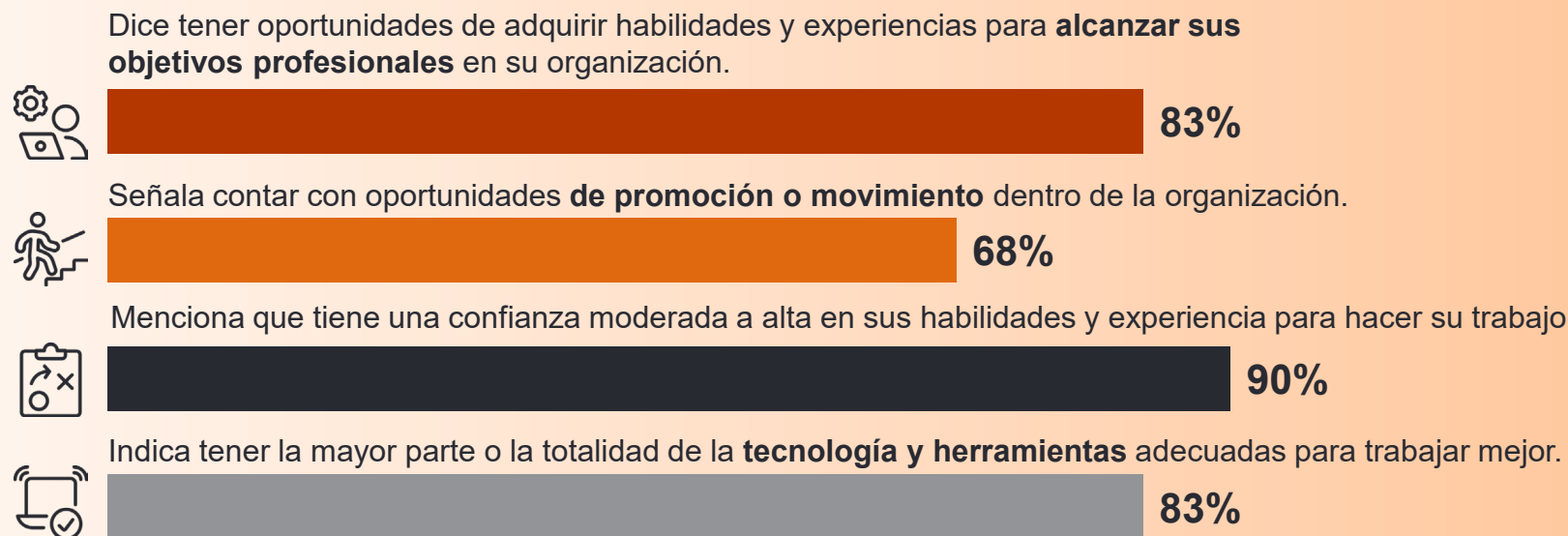
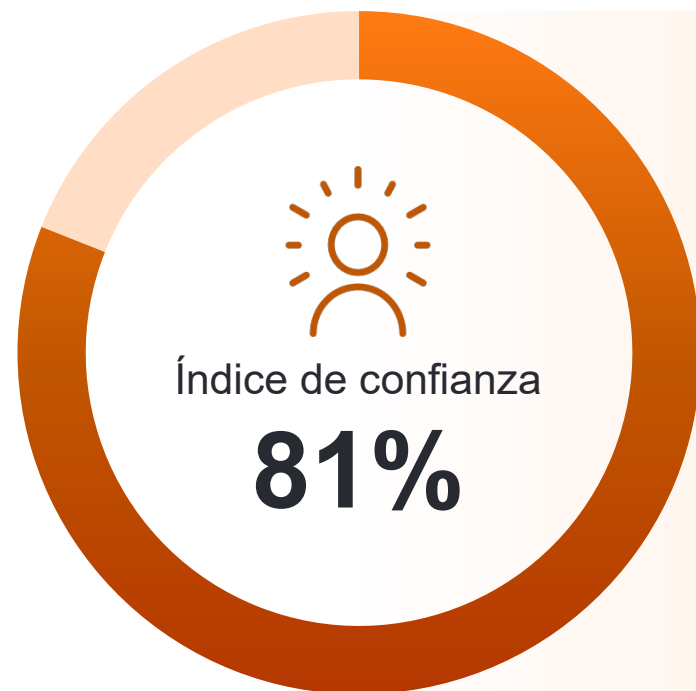
# Confianza





# México Hallazgos Clave

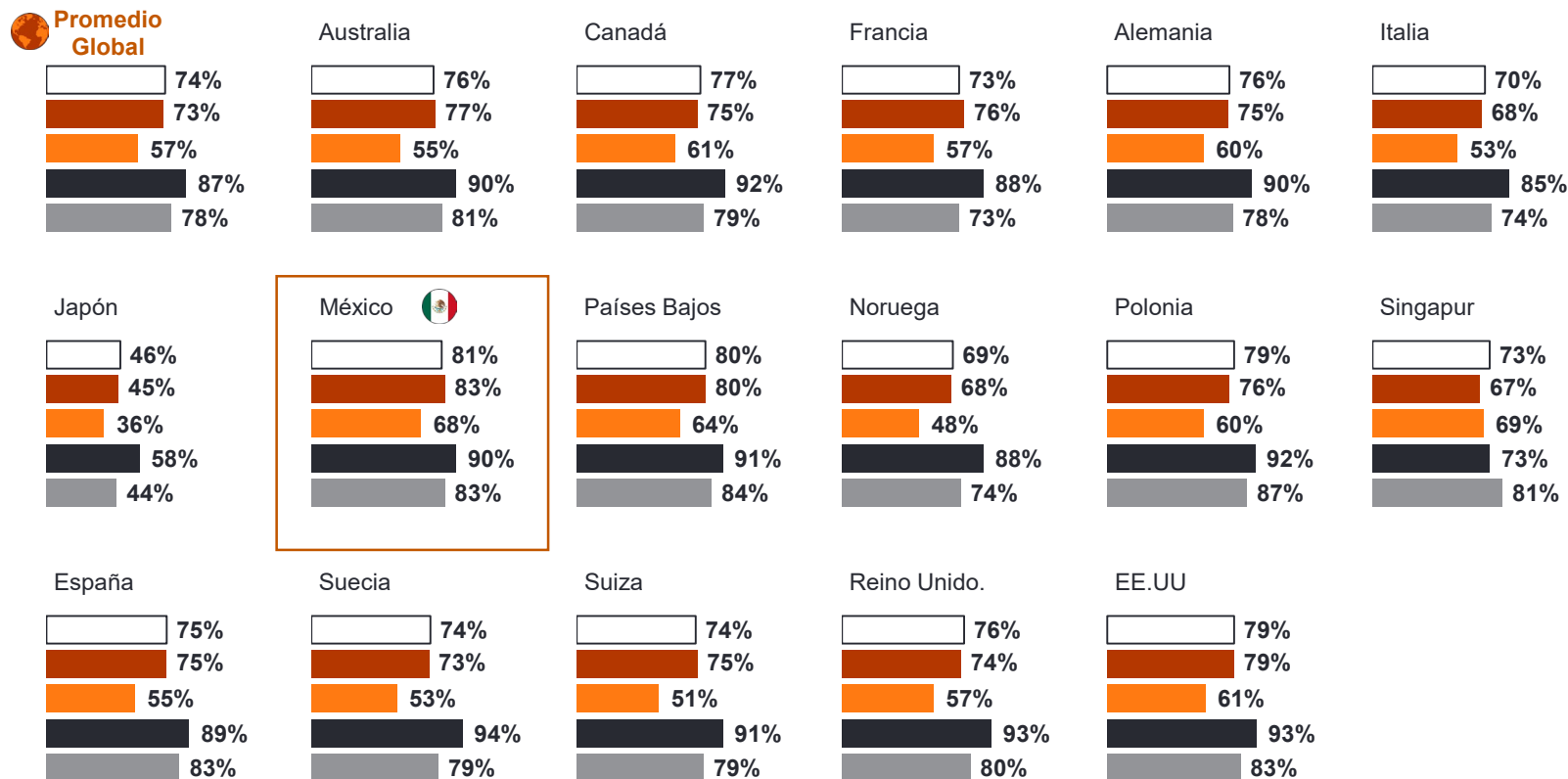
El **Índice de Confianza** se basa en cuatro puntos de referencia distintos: desarrollo profesional, oportunidades profesionales, experiencia y habilidades, y tecnología y herramientas.



El Índice de confianza es un promedio de los porcentajes anteriores. Más información sobre la [Metodología](#).

# Perspectivas por país

La confianza de los trabajadores de una nación a otra



○ Índice de confianza ● Desarrollo profesional ● Oportunidades de carrera ● Experiencia y habilidades ● Tecnología y herramientas



La mayor parte de la fuerza laboral global confía en sus habilidades individuales y oportunidades de desarrollo profesional.



A nivel mundial, el 34% de los trabajadores siente que su empleador carece de suficientes oportunidades profesionales para sus objetivos.

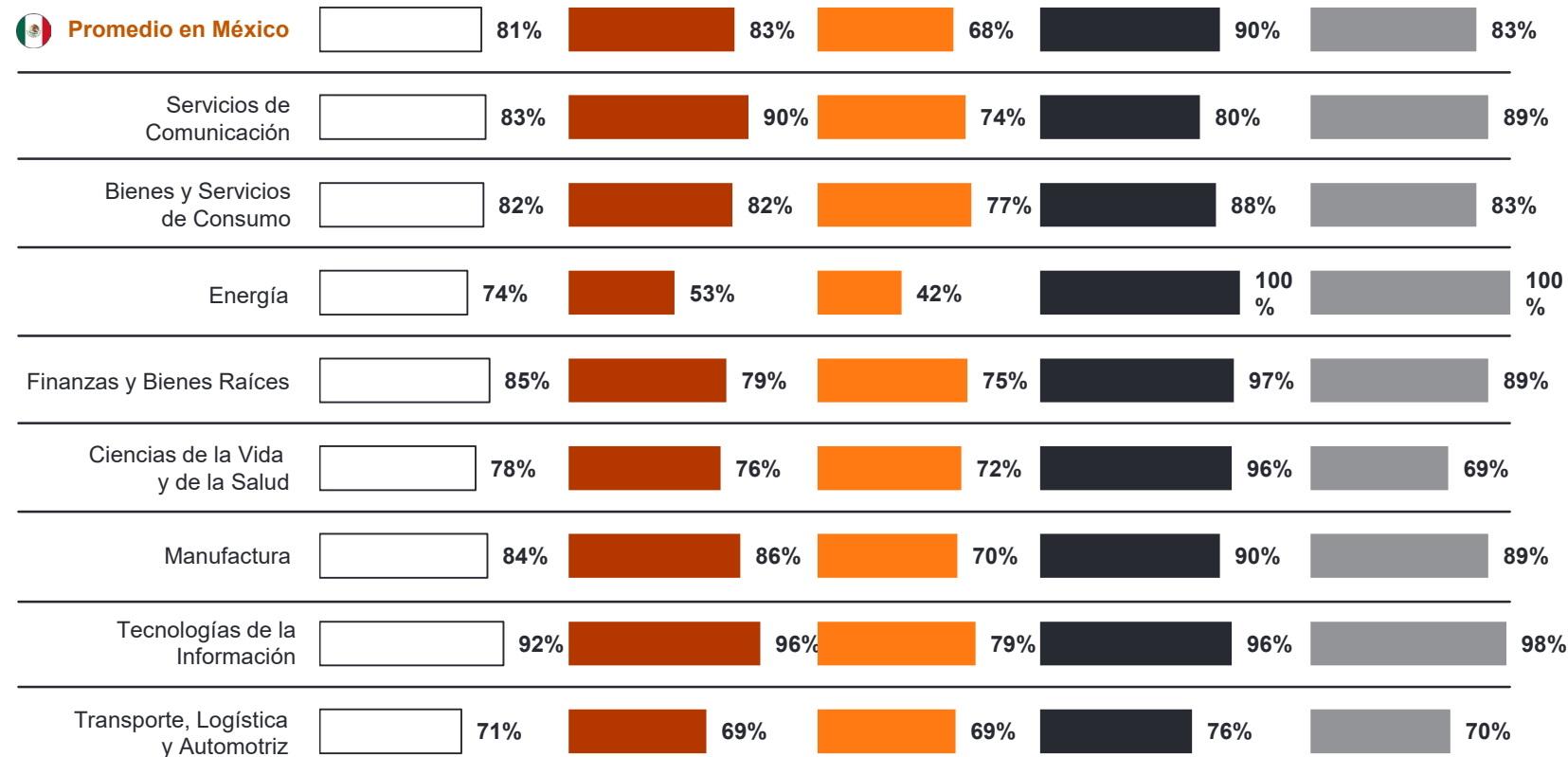


Los trabajadores en México presentaron el porcentaje más alto de confianza.



# Perspectivas de la industria en México

La confianza laboral en los principales sectores de la industria



Índice de confianza
 Desarrollo profesional
 Oportunidades de carrera
 Experiencia y habilidades
 Tecnología y herramientas



Los trabajadores del sector de **TI** reportaron el **mayor índice** general de **confianza**.



Los trabajadores de **Transporte, Logística y Automotriz** reportaron la **menor confianza** de todas las industrias.



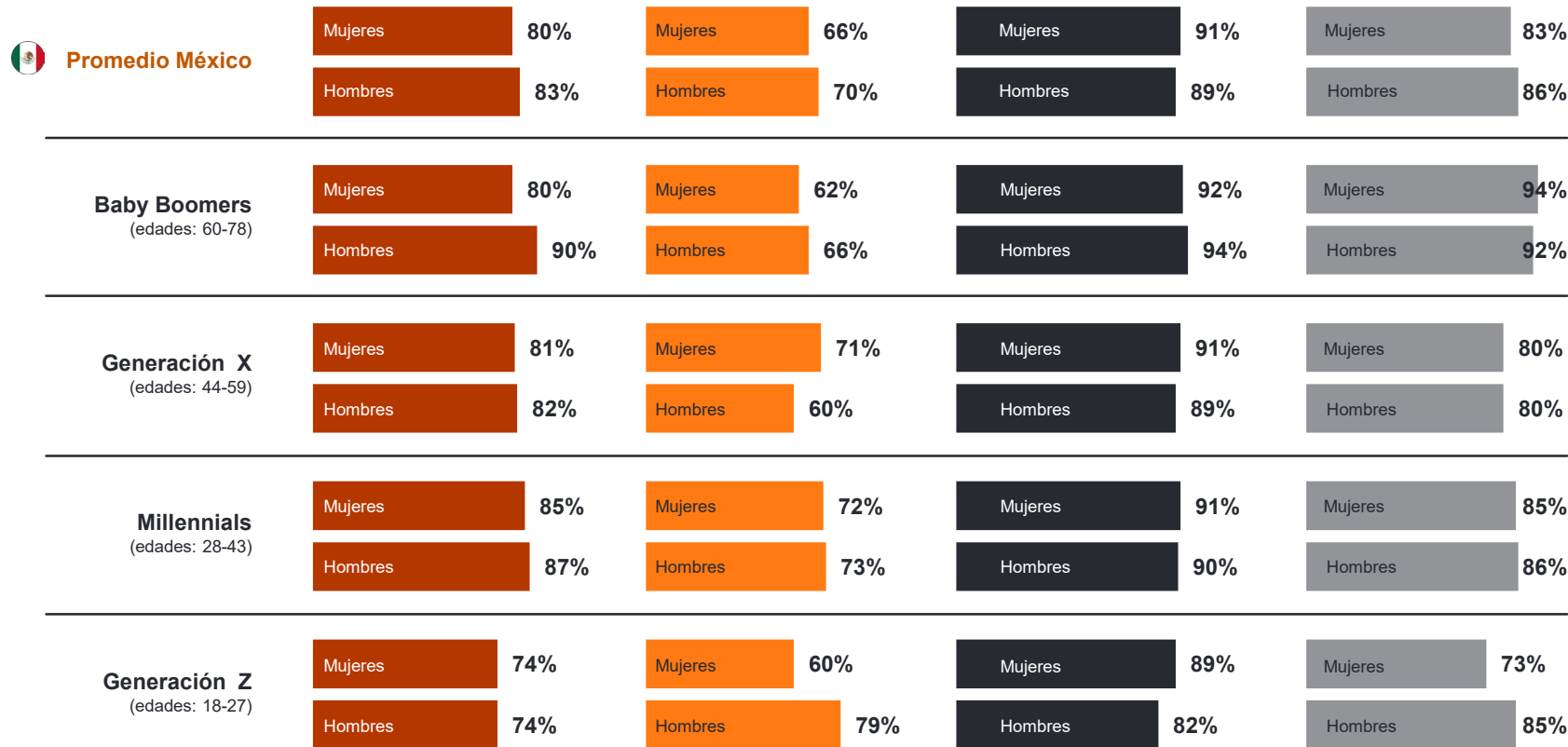
Los trabajadores de **Transporte, Logística y Automotriz** son los que **menos confían** en sus **habilidades actuales** para desempeñar sus funciones actuales.





# La intersección de la edad y el género en México

Diferencias y similitudes de confianza laboral por grupo de edad y género.



○ Índice de confianza ● Desarrollo profesional ● Oportunidades de carrera ● Experiencia y habilidades ● Tecnología y herramientas



Los **hombres de la Generación Z** (19%) sienten que les **faltan oportunidades** para alcanzar sus **objetivos profesionales** en su organización actual.



Las **mujeres** de la generación **Boomer** fueron las **más satisfechas** con la **tecnología y las herramientas** para hacer su trabajo.

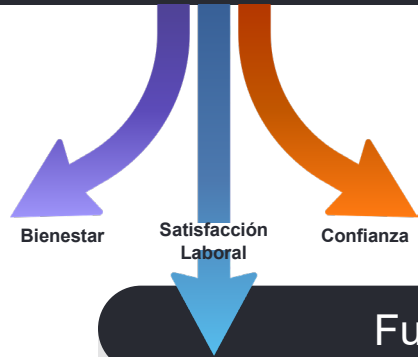


Los **hombres** de la generación **Boomer** son los **más seguros** sobre su desarrollo profesional.



# Conclusión





# Oportunidades para Empleadores en México

## Fundamentos para el éxito



### Significado y Propósito

La mayoría de los empleados (**89%**) dicen que su trabajo ofrece significado y propósito.



### Confianza

La mayoría de los trabajadores (**90%**) confían en que tienen las habilidades adecuadas para desempeñar su función actual.



### Gerencia

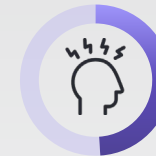
La mayoría de los colaboradores (**79%**) dicen que sus gerentes están alineados con sus mejores intereses.



### Tecnología

La mayoría dice (**83%**) que tiene las herramientas tecnológicas adecuadas para desempeñar sus funciones actuales.

## Oportunidades de mejora



### Manejo del estrés

El **49%** de los trabajadores dicen que experimentan estrés de moderado a alto en el trabajo todos los días.



### Retención

Más de la mitad (**56%**) de los trabajadores planean dejar su trabajo actual en los próximos seis meses.



### Entrenamiento

El **90%** tiene confianza de moderada a alta en sus habilidades y experiencia para realizar su trabajo. Sin embargo, [World Economic Forum](#) estima que el **60%** de la fuerza laboral necesita capacitación adicional.



### Mentoría

Solo el **43%** de los empleados dijeron que trabajaron con un mentor en los últimos seis meses.

# Acerca de la encuesta

El Barómetro Global de Talento de ManpowerGroup mide la Confianza, la Satisfacción Laboral y el Bienestar de los trabajadores en todo el mundo. El Barómetro de Talento aprovecha las mejores prácticas de encuestas independientes y muestras estadísticamente significativas para crear una herramienta poderosa para comprender mejor lo que quieren los trabajadores a nivel mundial. La investigación tiene como objetivo mejorar el futuro del trabajo a través de una comprensión más profunda de los impulsores clave del sentimiento de la fuerza laboral en la actualidad.

## Países entrevistados:

Australia, Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, México, Países Bajos, Noruega, Polonia, Singapur, España, Suecia, Suiza, Reino Unido y EE. UU

## Predicciones

Este informe contiene declaraciones prospectivas, incluidas declaraciones sobre la demanda de mano de obra en ciertas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso y el impacto de la IA. Los eventos o resultados reales pueden diferir materialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas, debido al riesgo, las incertidumbres y las suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la Compañía presentados ante la EE. UU Securities and Exchange Commission (SEC), incluyendo la información bajo el título "Factores de Riesgo" en su Informe Anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2023, cuya información se incorpora aquí como referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto según lo exija la ley.

## Metodología de la encuesta:

Se recogieron las respuestas a la encuesta de 12.062 trabajadores de 16 países entre el 15 de abril y el 10 de mayo de 2024. Todos los datos se ponderan para que coincidan con la población trabajadora de cada país por sexo, edad y región

### Bienestar

- **Estrés diario mínimo:** Porcentaje de trabajadores que califican sus niveles de estrés como "poco" o "sin estrés" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Significado y propósito:** Porcentaje de trabajadores que califican su trabajo como "algo" o "muy significativo" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Alineación de valores:** Porcentaje de trabajadores que califican su alineación con los valores de su empleador como "algo" o "estrechamente alineados" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Equilibrio entre la vida laboral y personal:** Porcentaje de trabajadores que califican el apoyo de su empresa a la conciliación de la vida laboral y personal, y al bienestar personal como "bien" o "completamente respaldado" utilizando una escala de 10 puntos.
- **Índice de bienestar:** El Índice de bienestar es un promedio de los porcentajes anteriores.

### Satisfacción Laboral

- **Satisfacción Laboral Actual:** Porcentaje de trabajadores que afirman que es "muy improbable" o "poco probable" que cambien de trabajo por iniciativa propia, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Seguridad laboral actual:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que es "muy improbable" o "poco probable" que se les obligue a dejar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Confianza en la búsqueda de empleo:** Porcentaje de trabajadores que afirman estar "muy seguros" o "seguros" de que podrían encontrar otro trabajo que satisfaga sus necesidades, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Gerente de confianza:** Porcentaje de trabajadores que afirman que "confían mucho" o "algo" en que su gerente tiene en cuenta sus mejores intereses con respecto a su desarrollo profesional, basado en una escala de 10 puntos.
- **Índice de Satisfacción Laboral :** El Índice de Satisfacción Laboral es un promedio de los porcentajes anteriores.

### Confianza

- **Experiencia y habilidades:** Porcentaje de trabajadores que afirman tener "mucho confianza" o "confianza" en que tienen las habilidades y la experiencia para realizar su trabajo actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Desarrollo profesional:** Porcentaje de trabajadores que afirman que "mucho" o "tienen" suficientes oportunidades para adquirir las habilidades y la experiencia que necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales en su organización actual, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Oportunidades de carrera:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen suficientes oportunidades de promoción o movimiento dentro de su organización para alcanzar sus objetivos profesionales, utilizando una escala de 10 puntos.
- **Tecnología y herramientas:** Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que tienen la tecnología y las herramientas adecuadas disponibles para hacer su trabajo lo mejor posible, según una escala de 10 puntos.
- **Índice de Confianza:** El Índice de Confianza es el promedio de los porcentajes anteriores.



[www.manpowergroup.com.mx](http://www.manpowergroup.com.mx)