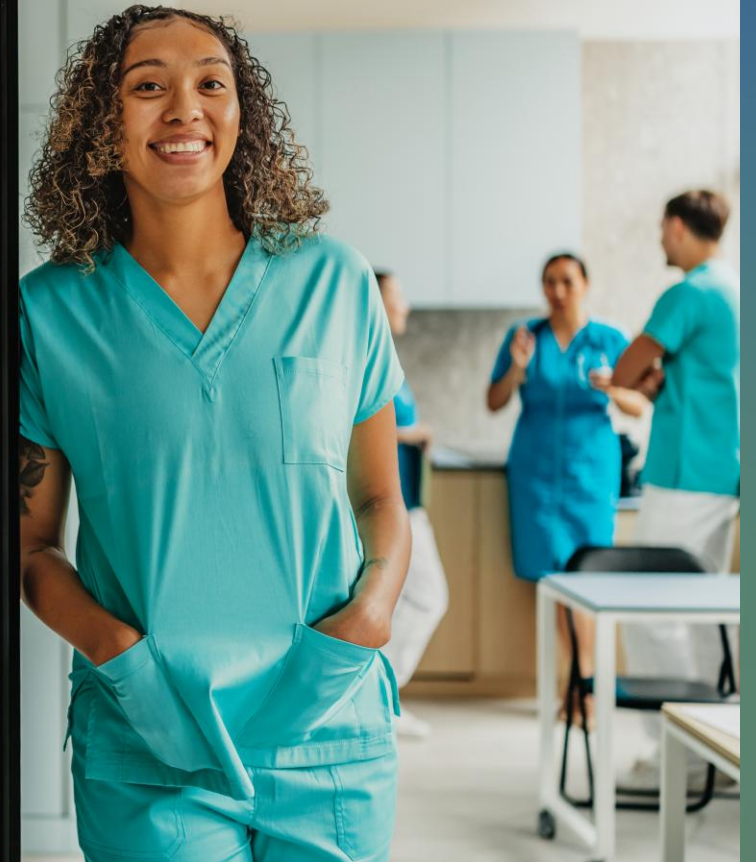


2026

Escasez de Talento





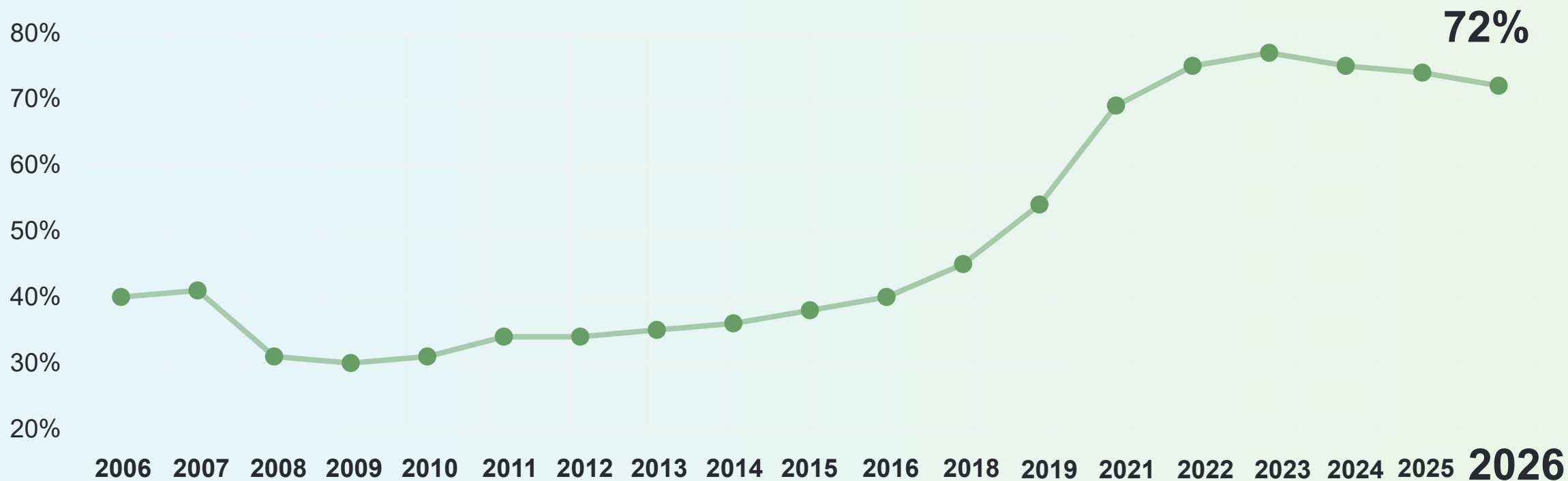
Preguntamos a 39,000 empleadores de 41 países:

- ¿Qué tan difícil les resulta cubrir puestos en comparación con el año pasado?
- ¿Cuáles son los puestos más difíciles de cubrir?
- ¿Cuáles son las habilidades más valoradas?
- ¿Qué están haciendo para resolver la escasez de talento?

Escasez de Talento Global

Escasez de Talento Global a lo largo del tiempo

7 de cada 10 empleadores reporta dificultades para encontrar el talento que necesita en 2026, esto representa una ligera mejora con respecto al año anterior (74%).



La encuesta anual de Escasez de Talento no se llevó a cabo en 2027 ni 2020.

La escasez de talento continúa en todo el mundo



Empleadores en **Eslovaquia, Grecia y Japón** reportan mayores **dificultades para encontrar talento calificado**

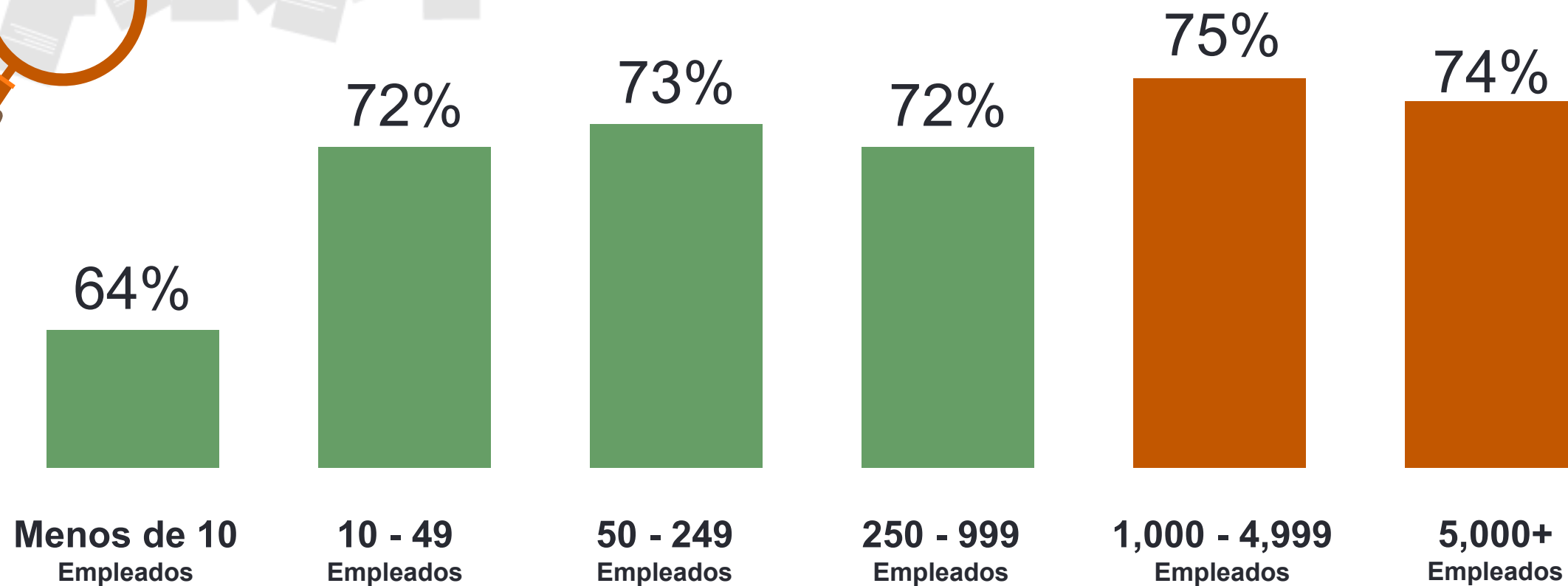


Empleadores en **China, Polonia y Finlandia** presentan **menores dificultades para encontrar el talento que necesitan.**

Eslovaquia	87%	Puerto Rico	75%	México	67%
Grecia	84%	Francia	74%	Hong Kong	66%
Japón	84%	Noruega	74%	Australia	65%
Alemania	83%	Bélgica	73%	Panamá	65%
India	82%	Hungría	73%	Argentina	64%
Portugal	82%	Suecia	73%	Perú	63%
Irlanda	81%	Países Bajos	73%	Chile	62%
Brasil	80%	Reino Unido.	73%	Guatemala	62%
Rumania	79%	Canadá	71%	Colombia	61%
España	78%	Singapur	71%	República Checa	61%
Suiza	78%	Italia	70%	Finlandia	60%
Turquía	78%	EE.UU.	69%	Polonia	57%
E.A.U..	76%	Costa Rica	68%	China	48%
Israel	75%	Taiwán	68%		

● Promedio Global 72%

Escasez de talento global por tamaño de empresa



Escasez de talento global por sector



75%

Información



74%

Hospitalidad



74%

Sector Público, Salud y
Servicios Sociales



73%

Servicios Profesionales,
Científicos y Técnicos



72%

Manufactura



71%

Construcción y Bienes
Raíces



71%

Finanzas y Seguros



69%

Comercio y Logística



68%

Recursos Naturales

Vacantes más difíciles de cubrir



Desarrollo de Modelos de IA y Aplicación



Alfabetización en IA



Ingeniería



Ventas y Marketing



Manufactura y Producción

Habilidades más importantes



Comunicación, Colaboración y Trabajo en Equipo



Profesionalismo y Ética Laboral



Adaptabilidad y Deseo de aprender

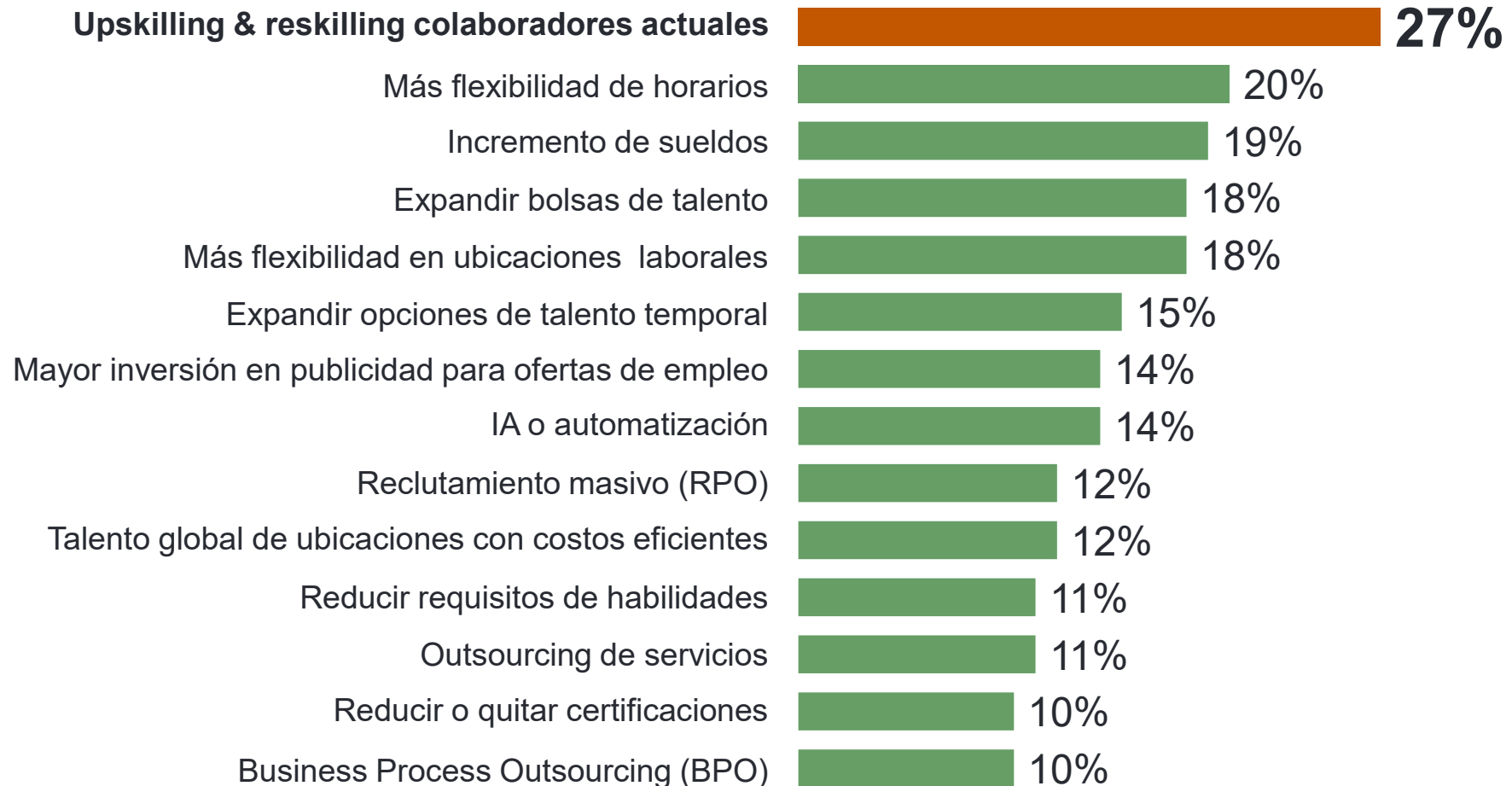


Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas



Administración del Tiempo

Medidas que están adoptando los empleadores para superar la escasez de talento global

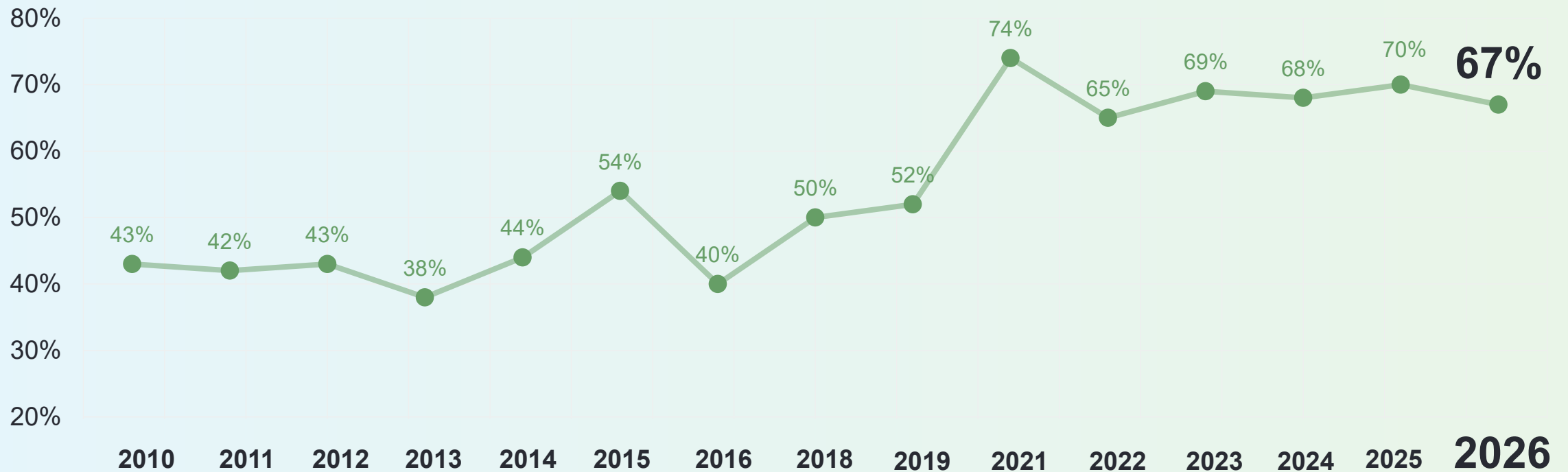


Los encuestados podían elegir más de una opción. Por lo tanto, la suma de los porcentajes es superior al 100%.

Escasez de Talento en México

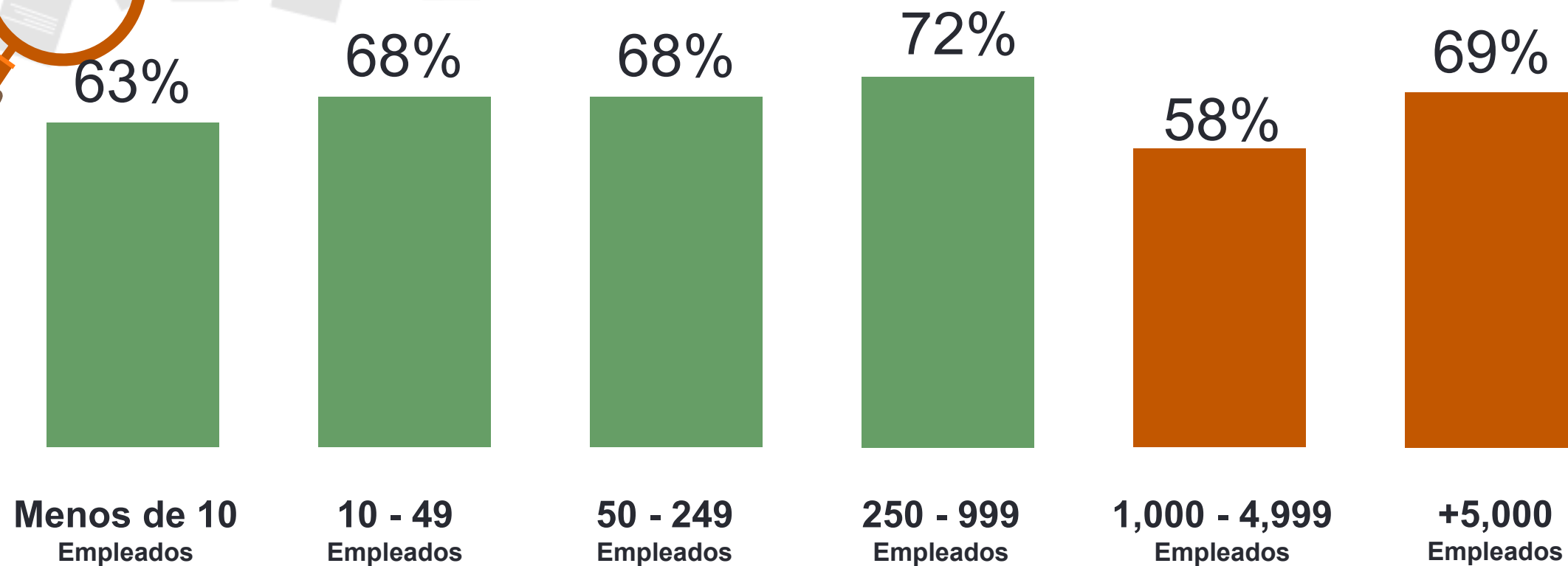
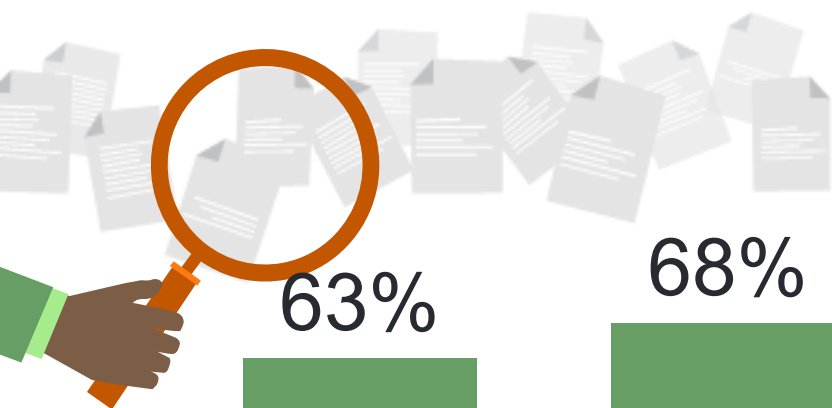
Escasez de Talento en México a lo largo del tiempo

Casi 7 de cada 10 empleadores reporta dificultades para encontrar el talento que necesita en México para este 2026, esto representa una ligera mejora con respecto al año anterior, disminuyendo 3 p.p.



La encuesta anual de Escasez de Talento no se llevó a cabo en 2027 ni 2020.

Escasez de talento en México por tamaño de empresa



Escasez de talento en México por sector



81%

Automotriz



77%

Finanzas y Seguros



71%

Manufactura



68%

Sector Público, Salud y
Servicios Sociales



67%

Comercio y Logística



65%

Servicios Profesionales,
Científicos y Técnicos



64%

Información



61%

Servicios Públicos y
Recursos Naturales



59%

Hospitalidad



58%

Construcción y Bienes
Raíces

Vacantes más difíciles de cubrir



Desarrollo de Modelos de IA y Aplicación



Operaciones y Logísticas



Atención al Cliente



Administrativas o de Soporte



ESG

Habilidades más importantes



Profesionalismo y Ética Laboral



Comunicación, Colaboración y Trabajo en Equipo



Adaptabilidad y Deseo de aprender



Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas



Liderazgo e Influencia

Medidas que están adoptando los empleadores para superar la escasez de talento en México





Acerca de la Encuesta

Metodología

ManpowerGroup entrevistó a 39.063 empleadores en 41 países: Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos (EAU), Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, República Checa, Rumanía, Singapur, Suecia, Suiza, Taiwán, Turquía y Reino Unido.

El trabajo de campo se realizó entre el 1 y el 31 de octubre de 2025 en todos los mercados.

Declaraciones prospectivas

Esta presentación contiene declaraciones prospectivas, incluyendo declaraciones sobre la demanda laboral en ciertas regiones, países e industrias, y la incertidumbre económica. Los eventos o resultados reales pueden diferir sustancialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas debido a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la Compañía presentados ante la SEC, incluyendo la información bajo el encabezado "Factores de Riesgo" en su Informe Anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2025, información que se incorpora al presente por referencia. ManpowerGroup no asume ninguna obligación de actualizar las declaraciones prospectivas o de otro tipo contenidas en este comunicado, salvo que lo exija la ley.

