



# The Great Realization

Tendencias aceleradas, urgencia renovada

Una mirada al panorama laboral 2022



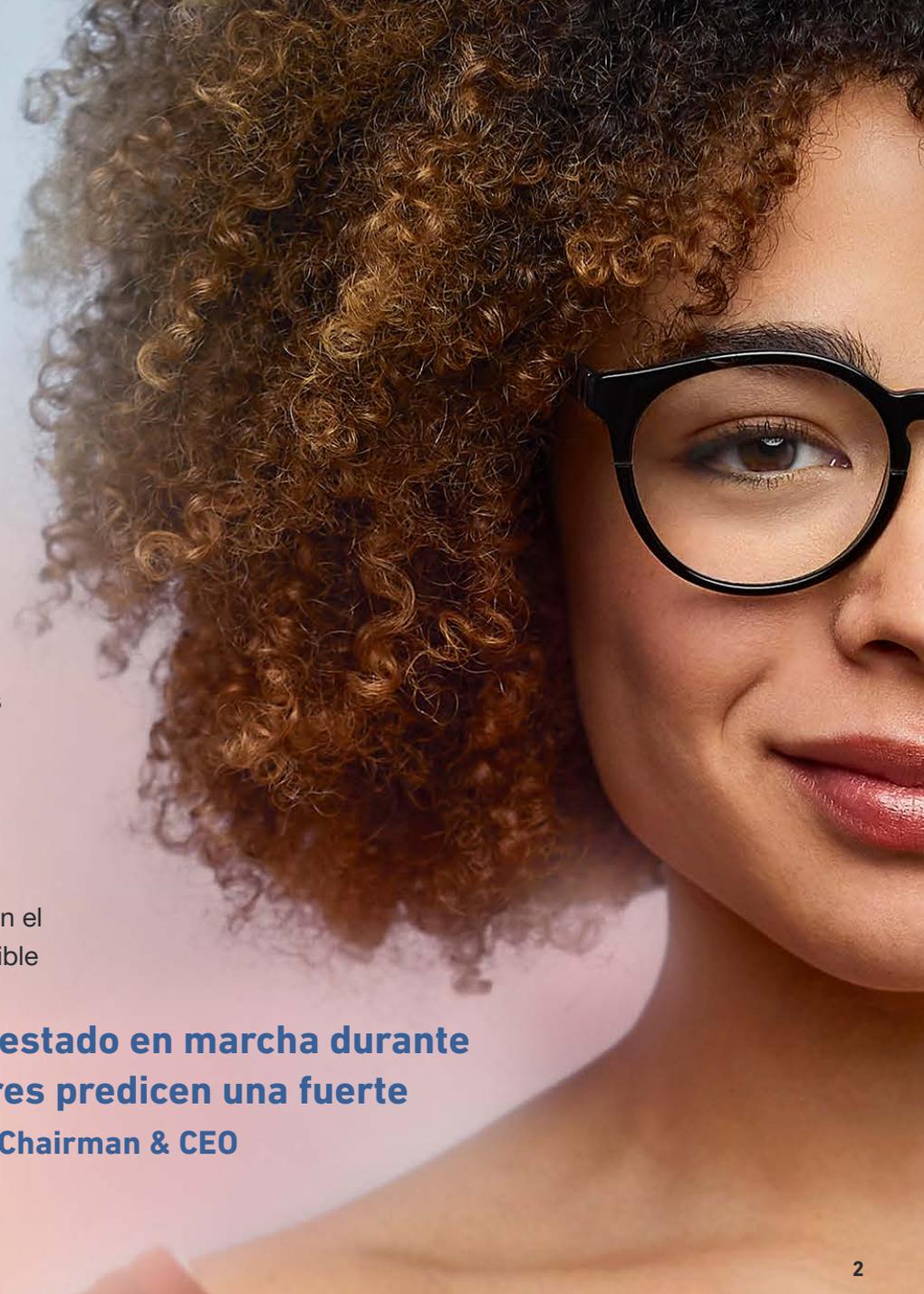
ManpowerGroup®

## LAS TENDENCIAS QUE IMPULSAN LA TRANSFORMACIÓN NO SON NUEVAS, PERO SE HAN CONVERTIDO EN URGENTES

Los mercados laborales son dinámicos y cambian por diferentes motivos: algunos cíclicos, otros estructurales y, como hemos visto más recientemente, también como resultado de la pandemia. Creemos que la mayoría de las anomalías relacionadas con la pandemia son transitorias, pero el momento de una nueva normalidad es incierto.

- **Esta recuperación es diferente a cualquier otra que hayamos visto:** la demanda de habilidades está en niveles récord en muchos mercados con niveles de desempleo aún altos mientras que la participación laboral se estanca.
- **El crecimiento económico desigual continúa** con algunos mercados recuperándose mientras que otros se quedan atrás, obstaculizados por las variantes de Covid, las tasas de vacunación y los desafíos a una cadena de suministro previamente hipereficiente.
- **La experimentación con nuevos modelos de trabajo se ha extendido**, como el trabajo híbrido y remoto (anteriormente ‘teletrabajo’), la flexibilidad aumenta y continuará haciéndolo hasta el 2022.
- **Los empleadores continúan buscando soluciones de fuerza laboral flexibles y estratégicas** con el fin de satisfacer la fuerte demanda de bienes y servicios actuales y para la creación de valor sostenible a largo plazo.

**“La recuperación de la contratación posterior a la pandemia que ha estado en marcha durante algún tiempo continuará cobrando impulso en 2022 y los empleadores predicen una fuerte demanda de talento en sectores clave” ~ Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO**



# The Great Realization:

## TENDENCIAS ACELERADAS, URGENCIA RENOVADA

**TENDENCIA 1** La reinención del trabajo por los trabajadores

**TENDENCIA 2** Estabilidad mental priorizada

**TENDENCIA 3** El desacoplamiento del trabajo y el hogar

**TENDENCIA 4** La cultura importa

**TENDENCIA 5** El surgimiento de la voz y el activismo

**TENDENCIA 17** De cero neto a positivo neto

**TENDENCIA 18** Gestión estratégica del talento

**TENDENCIA 19** Las empresas emergen como las más confiables

**TENDENCIA 20** Nueva definición de riesgo y resiliencia



**Lo que los trabajadores quieren**  
de lo básico a la pertenencia



**Escasez de talento**  
de las promesas al progreso

**PANORAMA LABORAL 2022**



**Reinicio de las compañías**  
de lo reactivo a lo proactivo



**Aceleración de la tecnología**  
de la digitalización a la adopción digital

**TENDENCIA 6** La escasez de habilidades está impulsando la creatividad de los empleadores

**TENDENCIA 7** El fin de la era generacional

**TENDENCIA 8** De She-Cession a She-Covery

**TENDENCIA 9** Progreso DEIP, No promesas

**TENDENCIA 10** El futuro del trabajo debe funcionar para las familias

**TENDENCIA 11** Hiperconectando fortalezas humanas

**TENDENCIA 12** De la digitalización a la rápida adopción

**TENDENCIA 13** Nuevo amanecer de la tecnología sostenible

**TENDENCIA 14** IA para la diversidad y la equidad

**TENDENCIA 15** Incrementos salariales pagados por el crecimiento de la productividad

**TENDENCIA 16** Análisis inteligente de personas



# LO QUE LOS TRABAJADORES QUIEREN

De sobrevivir a triunfar en el trabajo



**81%** esperan tomar programas de capacitación de sus empleadores para ayudar a mantener las habilidades actualizadas

## El poder de las personas está a la alza

Las personas quieren que los empleadores ofrezcan más, que prioricen el bienestar y el propósito, al tiempo que brindan factores de higiene que incluyen flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones de trabajo y desarrollo de habilidades. Muchos también esperan una postura más firme sobre cuestiones socioeconómicas: los valores compartidos son importantes.

Fuente: 2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee

# TENDENCIA #1



## Lo que los trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reconfiguración de las empresas

## LA REINVENCIÓN DEL TRABAJO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES: FLEXIBILIDAD, UBICACIÓN Y PROPÓSITO

La elección individual estará al alcance de muchos, no solo de unos pocos. Gente de todos los roles, desde la línea de producción hasta la oficina en el hogar, exigirán flexibilidad, salarios justos, y mayor autonomía como norma, redefiniendo lo “esencial” para el trabajo y para los trabajadores. Un mayor enfoque en una agenda impulsada por valores, líderes empáticos y una cultura de la confianza se convertirá en un beneficio neto para atraer y retener talento e involucrar equipos remotos. Prevalecerá la propuesta de valor del empleado.

### LOS 3 FACTORES DE FLEXIBILIDAD LABORAL MÁS IMPORTANTES :

- Posibilidad de elegir las horas de inicio y finalización (45%)
- Más días de vacaciones (36%)
- Tener opciones de trabajo completamente flexibles (35%)



Fuente: ManpowerGroup, Lo que los trabajadores quieren, diciembre 2021

**49% de los trabajadores se cambiaría a una organización para mejorar su bienestar.**

Fuente: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reconfiguración de las empresas

### PRIORIZAR EL BIENESTAR MENTAL — MÁS VALE PREVENIR QUE CURAR

Se priorizará cada vez más la aptitud mental, ampliando exponencialmente la salud y la seguridad tradicionales. Un movimiento de masas para romper el estigma del silencio requerirá que los empleadores sean explícitos sobre su mayor deber de cuidar la salud mental, así como la riqueza, la empleabilidad y el bienestar.

Se espera un creciente llamado a la acción sobre formas de prevenir el agotamiento, construir resiliencia y aumentar la salud mental.



**3 de cada 10 trabajadores quieren más días de salud mental para evitar el agotamiento.**

Fuente: ManpowerGroup, Lo que los trabajadores quieren, diciembre 2021.





Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reconfiguración de las empresas

## EL DESACOPLAMIENTO DEL TRABAJO Y EL HOGAR CONTINÚA

Los modelos de trabajo híbrido y sin ataduras tienen más demanda que nunca, ya que las personas tienen la intención de conservar el lado positivo de la pandemia y remodelar su nuevo mundo laboral: equilibrar el hogar y el trabajo, valorando la flexibilidad, la interacción, la colaboración y la conexión humana de una manera que funcione para ellos.

La paradoja híbrida continuará mientras practiquemos y perfeccionemos la flexibilidad que funciona para todos. Los CHRO se enfrentan al próximo gran desafío al reinventar la contratación, la incorporación y el bienestar de los empleados para el nuevo mundo laboral digital.



**4 de cada 10 personas quieren elegir qué días trabajan de forma remota y tener la flexibilidad de cambiar esos días cada semana.**

Fuente: ManpowerGroup, Lo que los trabajadores quieren, diciembre 2021.

## TENDENCIA #4

3 de cada 4 trabajadores **quieren sentirse motivados y apasionados por su trabajo.**

7 de cada 10 creen que **el trabajo que realizan es importante y quieren que sus contribuciones sean reconocidas por la gerencia.**

Fuente: ManpowerGroup, Lo que los trabajadores quieren, diciembre 2021.



Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reconfiguración de las empresas

## LA CULTURA IMPORTA: LAS HERRAMIENTAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN SON EL PAN DE CADA DÍA

El mayor enfoque en remodelar la cultura de la empresa para generar confianza, retener equipos remotos y energizar la experiencia de los empleados requerirá una Propuesta de Valor para los Empleados que brinde un sentido de propósito y bienestar, además de un liderazgo empático para un mundo digital.

En esta era de escasez de talento, los mejores empleadores se darán cuenta de primera mano: si no invierten en la cultura de la empresa ni la hacen evolucionar, tendrán dificultades para ejecutar su estrategia y necesitarán prepararse para perder talento a manos de empresas que lo harán.



Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reconfiguración de las empresas

## EL ASCENSO DE LA VOZ Y EL ACTIVISMO

Las demandas más fuertes de aumento de salarios, trabajo flexible, beneficios más amplios y acción climática se están impulsando a través de las redes sociales, con o sin sindicatos.

2021 vio a los trabajadores ponerse de pie, hablar y marcharse en todas las industrias. Los empleados y clientes quieren gastar su tiempo y dinero con organizaciones que actúan como partes interesadas: ciudadanos globales, pilares de la comunidad y guardianes del medio ambiente.

El 64% de los empleados quiere que su trabajo diario ayude a mejorar la sociedad.

2 de cada 3 trabajadores quieren trabajar para organizaciones con valores similares a los suyos.



Fuente: ManpowerGroup, Lo que los trabajadores quieren, diciembre 2021.



# Escasez de Talento

Comprometidos con el Progreso



**69%** de los empleadores **no** pueden encontrar las **habilidades** que necesitan, la cifra más alta en **15 años**.

## Cualquiera Que Tenga Talento, Tiene Futuro

Los lugares en donde los cambios demográficos incluyen la reducción de las tasas de natalidad, la movilidad de fronteras y el aumento de jubilaciones adelantadas, significa que el talento escasea.

Es momento de volvernos más creativos, mejorar nuestras habilidades y conservar a empleados valiosos.

Fuente: ManpowerGroup, Escasez de Talento 2021



## Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

# LA ESCASEZ DE HABILIDADES ESTÁ IMPULSANDO LA CREATIVIDAD DE LOS EMPLEADOS.

La revolución de las habilidades se encuentra en pleno apogeo. El récord de escasez de talento, el aumento de los salarios y la carrera por aprender nuevas habilidades, significan que los mercados laborales están en constante movimiento.

La mejora de competencias y actualización de conocimientos se convertirá en un tema no negociable para los individuos y las organizaciones, ya que las funciones siguen requiriendo más habilidades que antes, con una mayor demanda de capacidades tanto tecnológicas como humanas.

Los empleadores incrementarán su creatividad y dominarán el arte de la flexibilidad - para atraer, conservar y mejorar las habilidades.

**58%** de los empleados necesitarán nuevas habilidades para realizar su trabajo.

Fuente: [Gartner](#)



Más del **30%** de las compañías planea aumentar los salarios, para atraer y retener al talento.

**1 de cada 5** reclutadores planean ofrecer mayores beneficios tales como vacaciones adicionales.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q4 2021



**Escasez de Talento** | Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

## EL FIN DE UNA ERA GENERACIONAL

### ¿NO MÁS BOOMERS, MILLENNIALS O GEN Z?

Personas de todas las edades exigirán aún más personalización y menos etiquetas, así como enfrentamientos entre sí.

Los trabajadores más jóvenes van a dominar la fuerza de trabajo y, a medida que la inflación aumente y los ahorros disminuyan, es probable que los entusiastas de la pandemia vuelvan a impulsar el auge del trabajo por encargo a través de líneas generacionales.



Las personas menores a **35** conformarán el **75%** de la fuerza laboral para **2030**.

Fuente: Deloitte

## TENDENCIA #8



### Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

## DE SHE-CESSION A SHE-COVERY

El cierre de la brecha de género ha pisado el freno con mujeres que abandonan la fuerza laboral a un ritmo alarmante.

Los éxodos masivos de los sectores típicamente dominados por mujeres - educación, salud y hospitalidad - coinciden con el crecimiento de la tecnología, la logística y las ventas donde las mujeres no son bien representadas.

A medida que las mujeres obtienen cada vez más títulos universitarios y logran mejores notas que los hombres en carreras STEM, serán los empleadores quienes ofrezcan opciones, flexibilidad y rendimiento sobre el presentismo que atraerá y mantendrá a los mejores y más brillantes, todo mientras impulsa la agenda de habilidades y crecimiento.

**51%** de las mujeres son menos optimistas acerca de las perspectivas de su carrera que antes de la pandemia y el **57%** planea dejar su trabajo actual en aproximadamente 2 años.

Fuente: Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021





## Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

## DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA, SIN COMPROMISOS

La continua polarización en cuanto a política, raza, identidad y edad significa que se requerirá cada vez más que las organizaciones tomen posturas en problemas sociales.

Todas las partes interesadas, reguladores, clientes y empleados, esperarán aún más transparencia en torno a los avances, no solo a los compromisos, y se les pedirá que rindan cuentas.

Las organizaciones deberán actuar de una manera visible en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para que todos puedan beneficiarse de la recuperación económica, los avances tecnológicos y la justicia climática.



Más del **30%** de las **compañías** ya implementa programas de capacitación de D&I

**1 de cada 5** planea implementarlos en **los próximos 6 meses**.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q4 2021

## TENDENCIA #10



Cerca de **1 de cada 4** empleados buscan trabajos que ofrezcan beneficios como **licencia de paternidad**.

Fuente: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, diciembre 2021



### Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

## SENTIDO Y SENSIBILIDAD: EL TRABAJO DEL FUTURO DEBE FUNCIONAR PARA LAS FAMILIAS.

Repensar el futuro del trabajo debe tener tanto que ver con la familia y el cuidado como con la tecnología, robótica y el aprendizaje automático.

Empleadores que brindan a los cuidadores (de todos los géneros) flexibilidad de elección y desempeño sobre el presentismo, atraerán y mantendrán a los mejores y más brillantes.



# Aceleración de la Tecnología

De la digitalización a la adopción digital.

Más del **80%** de los empleadores han avanzado hacia la digitalización en respuesta al **COVID-19**.

## La Revolución Tecnológica ha avanzado a un gran ritmo

La inversión en la digitalización ha avanzado rápidamente a consecuencia de la pandemia. Por esto, tanto consumidores como empleados esperan que sus vidas y trabajos se faciliten.

Existe una nueva urgencia para que las organizaciones mejoren las habilidades de su gente para que puedan traducir los datos en conocimientos, tomar decisiones basadas en datos y combinar lo mejor del aprendizaje humano y automático para la creación de nuevo valor.

Fuente: World Economic Forum Future of Jobs Report



**Aceleración de la Tecnología** | Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

## HUMANOS VS. ROBOTS – FUSIONANDO LA FORTALEZA HUMANA

La tecnología se ha convertido en parte de nuestras vidas, por esta razón, debemos fortalecer la conexión que existe entre la gente, su trabajo y sus colegas, para mejorar la productividad y creatividad.

El aprendizaje automático y los datos de la fuerza laboral permitirán predecir el potencial rendimiento, colocar a las personas con oportunidades ideales y ayudarlas a conocerse a sí mismas mejor que nunca.

Las máquinas inteligentes y la IA permitirán que las personas se especialicen en fortalezas humanas: empatía, honestidad, juicio, creatividad, entrenamiento, compasión, etc.



**1 de cada 3 organizaciones** planea invertir más en **tecnología de IA**, incluido el aprendizaje automático durante el próximo año.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022





## Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

### CERRANDO EL ABISMO, DE LA DIGITALIZACIÓN A LA ADOPCIÓN A TODA VELOCIDAD

Las tecnologías avanzadas tienen un impacto cada vez mayor en la forma en que las empresas transforman los modelos comerciales, mejoran las experiencias de los clientes y los empleados y se vuelven más basadas en datos.

Invertir e incluso implementar tecnología e innovación es la parte fácil. La información digital por sí sola no es un diferenciador.

Las capacidades humanas y tener la cultura adecuada en toda la empresa para ejecutar son clave para la adopción de tecnología, rápido ROI y transformación continua. Todo esencial para conducir a nuevas oportunidades de creación de valor.

**1 de cada 5 organizaciones a nivel mundial tiene dificultad para encontrar talento tecnológico, incluyendo TI project managers, desarrolladores de software, analistas de ciberseguridad y especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático.**



Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022

## TENDENCIA #13



### Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

## UN NUEVO AMANECER EN TECNOLOGÍA SOSTENIBLE

Usar la tecnología para reducir las emisiones, transformar las cadenas de suministro y estimular el comportamiento. A medida que los gigantes tecnológicos compitan por ser los primeros en abrir el metaverso, la combinación del mundo físico y digital se convertirán en una de las nuevas tendencias más importantes, creando nuevas oportunidades para reimaginar reuniones híbridas y trabajar con un menor impacto ambiental.

**1 de cada 3 organizaciones planea desarrollar capacidades internas en e-commerce y plataformas de comercio digital, análisis de big data, cloud computing e IoT**

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022





A pesar de una mayor inversión en tecnologías de IA en la industria, 1 de cada 5 organizaciones no puede encontrar suficientes especialistas en IA y aprendizaje automático para puestos que requieren esta actividad.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo  
ManpowerGroup, Q1 2022

## TENDENCIA #14



### Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

## USANDO IA PARA AUMENTAR LA DIVERSIDAD Y REDUCIR LA DESIGUALDAD

El aumento en la comprensión de la neurodiversidad significa que la inteligencia artificial debe tener un filtro de benevolencia incorporado en el talento diverso, sin filtrar lo atípico. Las organizaciones reconocerán el valor de la combinación de aprendizaje automático y el rendimiento predictivo para que podamos ayudar a las personas a conocerse mejor a sí mismas, trazando un camino de empleabilidad, equidad y aumento de la prosperidad.



## Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

### GANAR-GANAR = CUANDO LOS INCREMENTOS SALARIALES SON PAGADOS POR EL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Las organizaciones buscan equilibrar los salarios más altos con el crecimiento de la productividad. Los formuladores de políticas prefieren esta dinámica ya que no existen presiones inflacionarias en la actualidad o latentes a medida que crece el potencial de la economía. La tecnología permitirá producir más con los insumos existentes o producir lo mismo con menos insumos.

IT (23%) y Manufactura (21%) tendrán cambios **significativos** de personal debido a **mayor inversión en tecnología.**



Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022



**Aceleración de la Tecnología** | Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas



## EL ANÁLISIS INTELIGENTE DE PERSONAS PERMITIRÁ DECISIONES CON PRIORIDAD EN LOS DATOS

Proporcionar una experiencia digital escalable y fluida para los empleados requerirá cambios en la infraestructura tecnológica, las prácticas de gestión y los modelos de participación de empleados y clientes. El análisis de los datos de la fuerza laboral y el talento estarán al frente y al centro en el aprovechamiento de la información para identificar la aptitud para algún puesto y predecir el posible rendimiento. Los empleadores tendrán aún más data para administrar y extraer información a medida que se acelere el aumento del intercambio de datos de los empleados.

**El 76%** de las organizaciones con más de **100 empleados** confían en herramientas de evaluación como pruebas de aptitud y personalidad para contratación externa.



Fuente: Harvard Business Review, Ace the Assessment



# Reconfiguración de las empresas

De la gestión de la fuerza laboral  
estratégica reactiva a la proactiva

**83%** de las  
organizaciones  
creen que necesitan  
mayor velocidad  
y agilidad para  
realizar frente al  
cambio.

## Reconfiguración de las empresas

Las empresas se están volviendo cada vez más sofisticadas, transformándose y buscando modelos operativos más ágiles, cadenas de suministro más resilientes, socios más ecológicos y consolidados, y soluciones en respuesta a la agresiva competencia, la imprevisibilidad y una mayor transparencia.

Source: [Orange Business Services](#)



**2 de cada 3** organizaciones reportan que ESG es un enfoque crucial para su organización.

**6 de cada 10** empresas vinculan los objetivos ESG a su propósito.

Source: Mercer Global Talent Trends 2020-21



### Reconfiguración de las empresas

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

## DE CERO NETO A NETO POSITIVO.

La transparencia en torno al ESG, el auge del capitalismo de las partes interesadas y la convergencia de estándares e informes está creando una mayor urgencia para que las empresas tomen la iniciativa.

Las regulaciones en torno a la acción climática y los compromisos de cero emisiones, son cada vez más comunes, sin embargo el siguiente paso para las compañías será la S de impacto social.



### Reconfiguración de las **empresas**

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

## LA OPTIMIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL A TRAVÉS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO

Surgirán nuevos modelos operativos ágiles y prácticas de personas para responder a la transformación en el mercado, desde las tecnologías digitales hasta las preferencias cambiantes del consumidor.

La capacidad de convertir los datos en conocimientos significativos será fundamental para gestionar los riesgos del capital humano, incluyendo la integración responsable de los trabajadores freelance y por contrato.

La consolidación y la resiliencia de los proveedores serán primordiales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo de la fuerza laboral.



**68%** de las empresas mencionan a “la consolidación de proveedores de personal” como una estrategia de gestión de la fuerza laboral que actualmente usan en su organización.

Fuente: Staffing Industry Analysts (SIA) 2020 Workforce Solutions Buyer Survey



## Reconfiguración de las **empresas**

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

### LOS NEGOCIOS PARECEN SER MÁS CONFIABLES

Los empleadores se convierten en la fuente de información más confiable, por encima del gobierno y los medios. Adoptar una agenda impulsada por valores se transforma en un beneficio neto para atraer y retener al talento.

Los empleados cada vez exigen más acciones “empáticas” con la expectativa de que los CEOs liderarán el camino. El papel de las empresas seguirá ampliándose en áreas que abarquen desde la defensa de la equidad racial, hasta la defensa de los derechos a la vacunación y el voto.

**7 de cada 10** trabajadores dicen que tener líderes en los que se pueda **confiar y seguir** es importantes para ellos.

**2 de cada 3** desean trabajar **para organizaciones cuyos valores sean los mismos que los suyos.**



Fuente: ManpowerGroup, Lo que los trabajadores quieren, diciembre 2021



## Reconfiguración de las empresas

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

### UNA NUEVA DEFINICIÓN DEL RIESGO Y LA RESILIENCIA

La fragilidad de la cadena de suministro, exacerbada por el clima, la demanda de los consumidores y la escasez de habilidades, están volviendo a priorizar un riesgo.

Los proveedores y las cadenas de suministro independientes ya no son aceptables, lo circular, las redes de trabajo, lo regional, lo resiliente y lo sostenible son lo de hoy.

La resiliencia de la cadena de suministro y la consolidación de los proveedores serán primordiales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo.

Más de la mitad de las organizaciones están considerando evaluar sus cadenas de suministro extendidas (por ejemplo, subcontratistas de terceros) para reducir riesgos, casi el 40% planea hacerlo en los próximos dos años.

Fuente: Orange Business Services



## SOLUCIONES DE MANPOWERGROUP PARA TODO EL CICLO DE VIDA DE RRHH

 Consultoría y analíticos de la fuerza laboral

 Administración de la fuerza laboral

 Recursos de talento

 Career Management

 Transición de Carrera

 Atracción de talento



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®  
ManpowerGroup



Talent  
Solutions  
ManpowerGroup®

Visita [www.manpowergroup.com.mx](http://www.manpowergroup.com.mx) para más información