

REINICIO DE LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES: LAS 3Rs - RENOVAR, REAPRENDER, REORIENTAR

El impacto del Covid-19 en la digitalización y las habilidades: el nuevo futuro de los trabajadores





La enorme transformación de la fuerza laboral que tuvo lugar a gran velocidad en 2020 comenzó como una crisis de salud y se convirtió rápidamente en una crisis económica y social. Inicialmente, industrias completas como la hotelería, el turismo e incluso la manufactura se congelaron de la noche a la mañana, mientras que otras, incluidas las de tecnología, atención médica, logística y alimentos, vieron una demanda inmediata y sostenida de trabajadores. Al mismo tiempo, las empresas se digitalizaron a una velocidad y escala que nunca hubieran imaginado, mientras que el 93% de las personas cambiaron drásticamente la forma en que trabajan, viven y consumen al mismo tiempo.¹

Muchas de las tendencias que hemos estado prediciendo durante algún tiempo se han acelerado significativamente: la adversidad a menudo puede ser una fuerza para un cambio rápido y para que las sociedades avancen. La transformación digital está ocurriendo a un ritmo sin precedentes, creando empleos e impulsando cambios radicales con el potencial de mejorar la vida de las personas y crear un mundo más conectado. Hoy en día, los avances tecnológicos están impulsando programas de vacunación masiva, transformación y flexibilidad de la fuerza laboral, además de un llamado a una mejor combinación de vida laboral y personal, más capacitación y mayor autonomía sobre cómo, cuándo y dónde se hace el trabajo, todos los beneficios positivos de la pandemia.

Sin embargo, un año después, estamos viendo el surgimiento de una recuperación en dos caminos en forma de K. Algunas industrias y personas se están recuperando más rápido y mejor, aquellas en sectores en crecimiento y con habilidades de alta demanda, mientras que otras corren el riesgo de quedarse más atrás. Estamos viendo una aceleración en la polarización de la fuerza laboral entre los que tienen las habilidades y los que no las tienen. Y las crecientes tensiones sociales se manifiestan cada vez más a medida que las personas se sienten privadas de sus derechos, del lugar de trabajo, de sus comunidades y de personas con opiniones diferentes a las de ellos.

Ahora, tal vez más que nunca en nuestra historia, tenemos la oportunidad y la responsabilidad de predecir, preparar y apoyar. En ManpowerGroup estamos totalmente comprometidos a asociarnos con todos los interesados: nuestros empleados, candidatos y asociados, clientes, socios y las comunidades en las que operamos, para ser parte de la solución. **Ayudar a las personas a adquirir habilidades, mejorar las que ya tienen y volver a capacitarse para los puestos más demandados en esta Revolución de Habilidades sigue siendo el desafío definitivo de esta década. Era importante antes de la pandemia y es aún más crítico ahora: crear un lugar de trabajo mejor donde todos puedan liberar su potencial y tener una participación más equitativa de la prosperidad.**


Jonas Prising
Chairman & CEO

¹ Escasez de Talento 2020. Lo que los trabajadores quieren. ManpowerGroup, 2020.



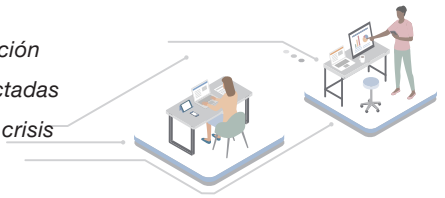
LA DIGITALIZACIÓN SE ACELERA EN LA DESACELERACIÓN MUNDIAL

Las tendencias que hemos estado prediciendo antes de la crisis se están acelerando a gran velocidad y también están surgiendo nuevas. La escasez de habilidades se exagera a medida que crece la demanda de habilidades específicas y, combinada con la tensión social, se manifiesta como una creciente polarización entre quienes tienen las habilidades y los que no las tienen. El aumento de las opciones individuales también se está acelerando; lo vemos en nuestra investigación [Lo que los trabajadores quieren](#) antes y durante el Covid-19. Más que nunca, la gente quiere flexibilidad, diferentes opciones y el mejor trabajo híbrido remoto y de oficina. Las organizaciones se están volviendo más sofisticadas a medida que se preparan para reiniciar y adaptarse a una nueva realidad con mayor agilidad, un mayor enfoque en la planificación de la fuerza laboral, más resiliencia de la cadena de suministro y la consolidación de proveedores para gestionar la incertidumbre y el riesgo.

La transformación digital continúa creciendo a un ritmo increíble, por lo que todas las empresas deben ser ahora un negocio digital enfocado en la experiencia del consumidor y contar con la mejor combinación de talento y tecnología. Si agregamos el impacto de la pandemia, podemos esperar una transformación continua y profunda en los mercados y la fuerza laboral.

En el último estudio de Revolución de Habilidades, preguntamos a más de 26,000 empleadores en más de 40 países:

- *Cómo la crisis de Covid-19 está afectando sus planes de digitalización y automatización*
- *Qué funciones laborales, industrias y ubicaciones probablemente se verán más afectadas*
- *Cómo las prioridades de recursos humanos están cambiando como resultado de la crisis*
- *Cómo están pensando los planes de mejora de competencias actuales y futuros*



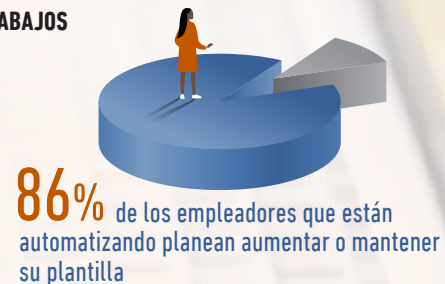
LOS GANADORES SE LLEVAN TODO: LA DIGITALIZACIÓN CAMBIA LA VIEJA FORMA DE TRABAJO

Las empresas están acelerando su digitalización y automatización como resultado de la pandemia: el 38% se está acelerando mientras que el 17% ha suspendido los planes.

Al mismo tiempo, se crean más puestos de trabajo de los que se eliminan: el 86% de los empleadores que están automatizando planean aumentar o mantener su plantilla, en comparación con solo el 11% de los empleadores que planean reducir o mantener sus planes para automatizar.² La digitalización crea la mayor cantidad de puestos de trabajo.



**LAS EMPRESAS QUE SE ESTÁN DIGITALIZANDO
CREAN LA MAYORÍA DE LOS TRABAJOS**



² Se buscan personas: los robots las necesitan. ManpowerGroup, 2019.

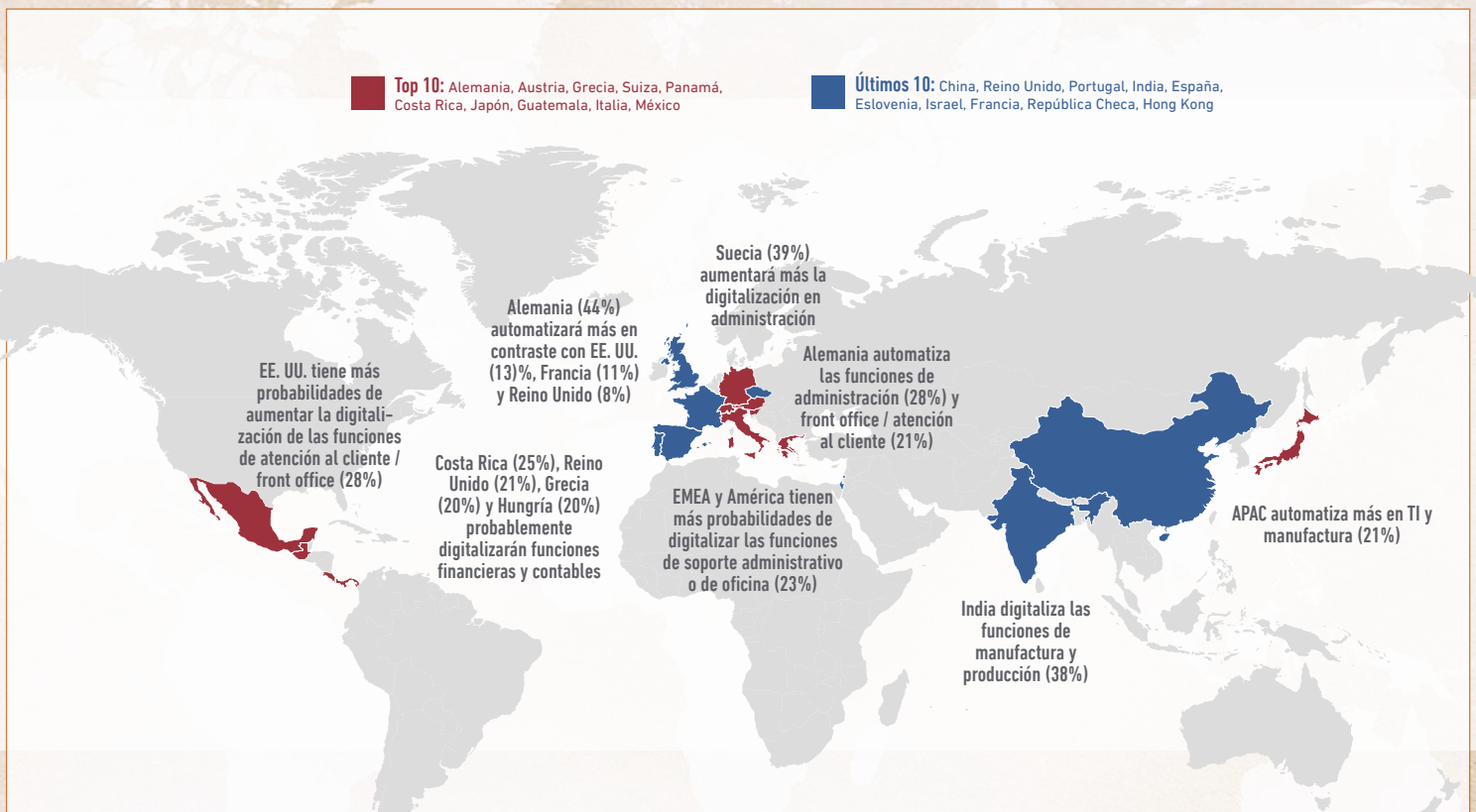
Hoy en día, todas las empresas deben ser una empresa de tecnología, y las organizaciones “superestrellas” que progresaban rápidamente en la digitalización antes de la pandemia ya están emergiendo más fuertes.³ Aquellos que ya invierten más en tecnología, habilidades de la fuerza laboral e innovación están logrando una mayor participación de mercado, alejándose de sus pares y beneficiando a los empleados y clientes a medida que la forma en que trabajamos, consumimos, aprendemos y socializamos pasó a ser remota casi de la noche a la mañana.



...LOS PERDEDORES SE MANTIENEN PEQUEÑOS, JUGANDO SEGÚN LAS VIEJAS REGLAS?

Sorprendentemente, el 45% de los empleadores dijeron que la pandemia no ha tenido ningún impacto en los planes de digitalización y automatización. Varios países de Europa y Asia-Pacífico (España, Portugal, Reino Unido, China, Singapur e India) tienen menos probabilidades de haber absorbido el impacto global y acelerar los planes de transformación. Lo que se está volviendo cada vez más evidente es que las organizaciones necesitan encontrar nuevas formas de hacer cosas viejas o nuevas formas de hacer cosas nuevas, ya que ahora los jugadores se adaptan y dominan la innovación digital, así como aprovechan las oportunidades en línea más rápidamente.⁴

DÓNDE DIGITALIZARÁN MÁS Y MENOS LOS EMPLEADORES

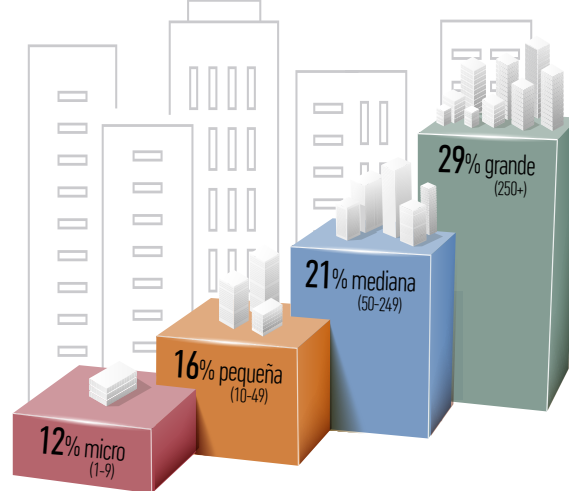


^{3,4} Survival of the Fittest. The Economist, 2020.

LAS EMPRESAS GRANDES TIENEN MÁS PROBABILIDADES DE ACCELERAR LA DIGITALIZACIÓN COMO RESULTADO DE LA PANDEMIA

EL TAMAÑO IMPORTA: LAS ORGANIZACIONES MÁS GRANDES SE ESTÁN AUTOMATIZANDO Y CONTRATANDO A LA MAYORÍA

Cuando se trata de digitalización y el futuro para los trabajadores, los empleados pueden encontrar seguridad en los números. Las grandes organizaciones (más de 250 empleados) planean digitalizar más y también están contratando a la mayoría. Por el contrario, las organizaciones más pequeñas han sido las más afectadas por la pandemia⁵ y es más probable que hayan suspendido sus planes de digitalización y reducido los de contratación.



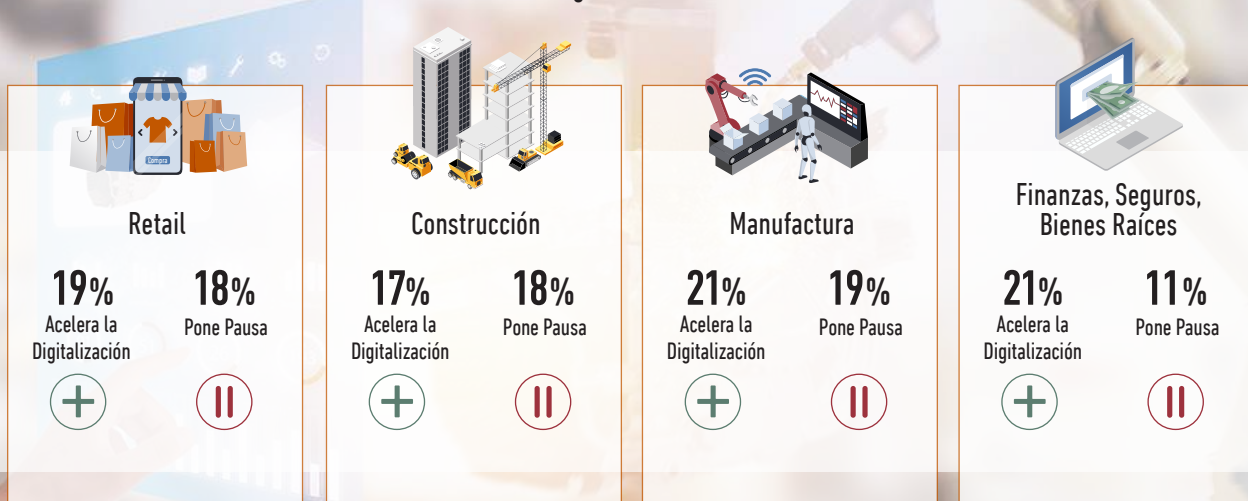
También están surgiendo tendencias: las organizaciones más grandes planean automatizar primero las funciones de producción y manufactura, seguido de Administración, TI y Front Office. Es más probable que las empresas más pequeñas se digitalicen para transformar funciones de soporte: administración y apoyo de oficina, atención al cliente de primera línea y finanzas.

DUPLICAR LA DIGITALIZACIÓN: SUPERVIVENCIA DEL MÁS APTO

Los sectores que tardaron en automatizarse antes de la pandemia se están poniendo al día. Los sectores de finanzas, seguros, bienes raíces y servicios comerciales están duplicando la digitalización como resultado de la crisis, particularmente para los roles de primera línea, administración y atención al cliente. El veintiún por ciento planea automatizar más como resultado de la crisis.

A tener en cuenta: las industrias más afectadas por la crisis desde el principio, incluidas la manufactura, la construcción y el comercio minorista, están divididas; algunos automatizan y digitalizan para adaptarse rápidamente, mientras que otros adoptan un enfoque de esperar y ver, mientras pausan sus planes.

LOS EMPLEADORES ESTÁN DIVIDIDOS: ¿AUTOMATIZAR AHORA? O ESPERAR PARA DESPUÉS

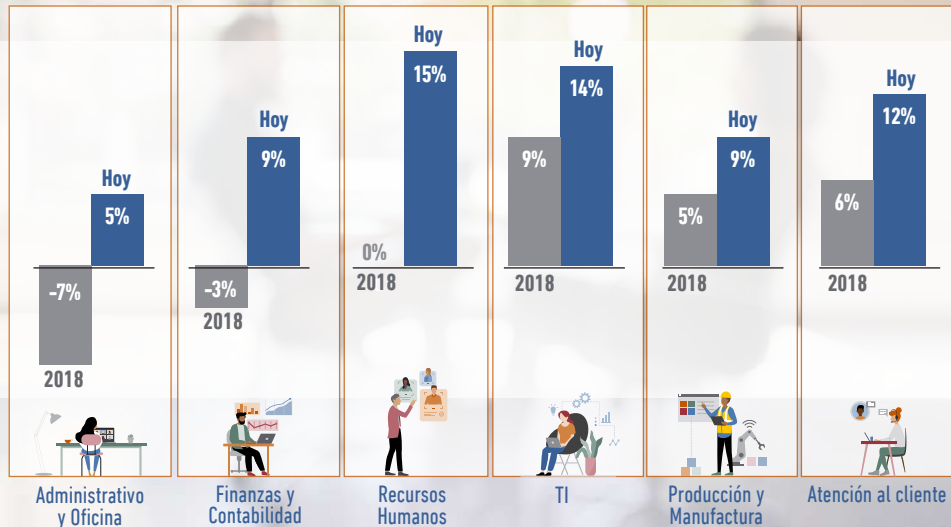


⁵ Which small businesses are most vulnerable to COVID-19—and when. McKinsey and Company. Junio 18, 2020.

#PEOPLEFIRST: LA ACELERACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO PRIORIDAD EMPRESARIAL

Talento + Tecnología: RR.HH. se opone a su propia tendencia. En 2018, los empleadores no tenían planes de aumentar la plantilla en funciones de recursos humanos y algunos incluso las reducirían. En tan sólo dos años vemos que los empleadores invierten en tecnología de recursos humanos y también contratan a más personas: un aumento neto del 15% en la plantilla de aquellos empleadores que planean automatizar más.

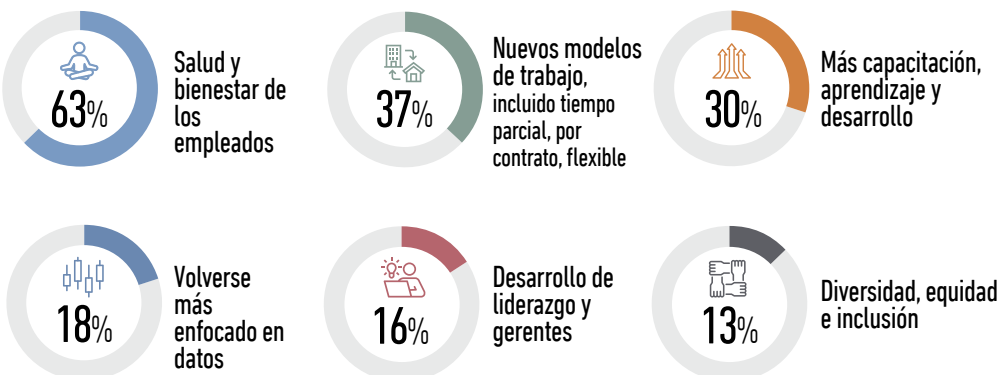
RRHH ESTÁ CAMBIANDO SU PROPIA TENDENCIA, CON UN AUMENTO NETO DE LA PLANTILLA COMO RESULTADO DE LA DIGITALIZACIÓN



VOLVER A PONER A LA PERSONA EN RRHH: CAMBIAR LAS PRIORIDADES

La crisis sanitaria, económica y social ha posicionado a RR.HH. de forma más crítica que nunca, ya que las empresas han tenido que adoptar un enfoque de #PeopleFirst y un departamento firmemente arraigado en su estrategia empresarial. Esta aceleración de los recursos humanos significa que están surgiendo nuevas habilidades y se requiere nueva tecnología. La recolección de datos, protección y el análisis tienen una gran demanda, ya que los CHRO ahora están liderando cada vez más la carga de salud, bienestar, resiliencia, planificación dinámica de la fuerza laboral y reinversión del lugar de trabajo, además de compromiso, ética, capacitación y mejora de habilidades e iniciativas más amplias de empleados como consumidores.

A partir del 2021 y en adelante, el 63% de los líderes de recursos humanos ve la salud y el bienestar de los empleados como la prioridad más importante, el doble de importante que la siguiente prioridad de crear nuevos modelos de trabajo e impulsar un mayor enfoque en la mejora de las habilidades, el aprendizaje y el desarrollo.



EL SURGIMIENTO DE LA RECUPERACIÓN K



Estamos viendo el surgimiento de una recuperación en dos vías en forma de K. Algunas industrias y personas se están recuperando más rápido y mejor, aquellas en sectores en crecimiento y con habilidades de alta demanda, mientras que otras corren el riesgo de quedarse más atrás.

Fuente: ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, octubre 2020.

HABILIDADES PROFESIONALES + HABILIDADES TÉCNICAS = PODER HUMANO

A medida que las organizaciones se transforman y digitalizan a velocidad y escala, las necesidades de habilidades también se están transformando. Para 2025, las personas y las máquinas dividirán las tareas relacionadas con el trabajo al 50%, mientras que 97 millones de nuevos empleos surgirán en la IA, la economía verde y la economía del cuidado.⁶ Nuestro mayor desafío es llevar a todas las personas a esta transformación y proteger a aquellos cuyas vidas se ven afectadas por el retraso en la creación de empleo.

APRENDER A APRENDER: LA TENDENCIA DE LAS CAPACITACIONES MÁS CORTAS

Esta revolución de las habilidades, junto con la crisis, está acelerando la demanda de competencias tanto técnicas como profesionales. Las habilidades profesionales, como comunicación, gestión / priorización del tiempo, adaptabilidad, pensamiento analítico, toma de iniciativas y empatía son más valoradas y buscadas por los empleadores: son la columna vertebral del éxito.

Las organizaciones se están dando cuenta de que necesitan una fuerza laboral de aprendizaje continuo: ágil para nuevas tareas, preparada y resistente para tiempos de cambio y disrupción. El cambio masivo al trabajo remoto significa que la colaboración, el trabajo en equipo y otras habilidades profesionales tienen mayor demanda; sin embargo, solo el 30% de las organizaciones están invirtiendo en estas competencias, mientras que un tercio está planificando un desarrollo de liderazgo dedicado en los próximos seis meses. La capacitación tiende a ser más breve y relevante para roles y funciones específicos. Los empleados quieren cada vez más contenido curado, aplicable y corto; quieren que sea fácilmente accesible y relevante ahora y en el corto plazo.

⁶ The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, octubre 2020.

Soluciones innovadoras de la fuerza laboral para la revolución de habilidades





EVALUAR EL POTENCIAL, IDENTIFICAR HABILIDADES PROFESIONALES CON SkillsInSight™




Los empleadores dicen que las habilidades profesionales son difíciles de identificar y de desarrollar. Si bien el 38% de las organizaciones menciona que es difícil capacitar habilidades técnicas en demanda, el 43% dijo que es aún más difícil enseñar las habilidades profesionales que necesitan, como el pensamiento analítico y la comunicación.⁷ Y si bien las habilidades técnicas son importantes, las profesionales generan empleabilidad y resiliencia a largo plazo y continúan apoyando la curiosidad de un individuo por el aprendizaje y desarrollo.




Evaluaciones como SkillsInSight™, propiedad de ManpowerGroup, ayudan a las personas a identificar sus fortalezas y preferencias laborales y ayudan a las organizaciones a predecir la probable idoneidad de un individuo para el puesto. También nos permite recopilar datos agregados que hacen posible predecir quién tendrá más probabilidades de adquirir nuevas habilidades en el futuro. Evaluación + datos + análisis = conocimiento que respalda las decisiones de talento, reduce los costos de adquisición de talento y mejora la movilidad de los empleados al alinear sus capacidades y potencial con las brechas de habilidades de la organización. SkillsInSight aplica el modelo LAD*, basado en la Simpatía, la Habilidad y el Impulso.

*Likeability, Ability and Drive

INDIVIDUOS CON ALTO POTENCIAL

 <p>Asumen más responsabilidades, incluso antes de tener las habilidades necesarias</p>	 <p>Se desafían a sí mismos para desarrollar nuevas habilidades para tener éxito</p>	 <p>Tienen una gran capacidad cognitiva: procesan nueva información rápidamente, lo que aumenta su capacidad de aprendizaje</p>	 <p>Son agradables con buenas habilidades interpersonales y empatía, es más probable que busquen mentores y expertos, persuadan a otros y superen las barreras</p>
--	---	--	---

 <p>SIMPATÍA</p> <ul style="list-style-type: none">• Altas habilidades intrapersonales e interpersonales• Amigables• Cooperativos• Gratificante trabajar con ellos	 <p>HABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none">• Alta capacidad mental, inteligentes• Identifican patrones en los datos• Pensamiento crítico• Pericia: conocimientos, experiencia o habilidades relacionados con el trabajo• Ganan experiencia rápidamente	 <p>IMPULSO</p> <ul style="list-style-type: none">• Ambición o conciencia• Motivados• Fuerte ética de trabajo• Más dirigidos = desarrollan habilidades con el tiempo
---	---	---

 <p>Esperan que les llegue la responsabilidad; pueden ser reacios a aceptar</p>	 <p>Menor capacidad cognitiva: tardan más en aprender nuevas tareas, impiden la agilidad y el progreso</p>	 <p>Baja simpatía: les resulta difícil superar las barreras que requieren sensibilidad o buena comunicación</p>
--	---	--

INDIVIDUOS CON BAJO POTENCIAL

⁷ Will My Skills be Obsolete in the Future? ManpowerGroup, 2020.

Se buscan personas: los robots las necesitan. ManpowerGroup, 2019.

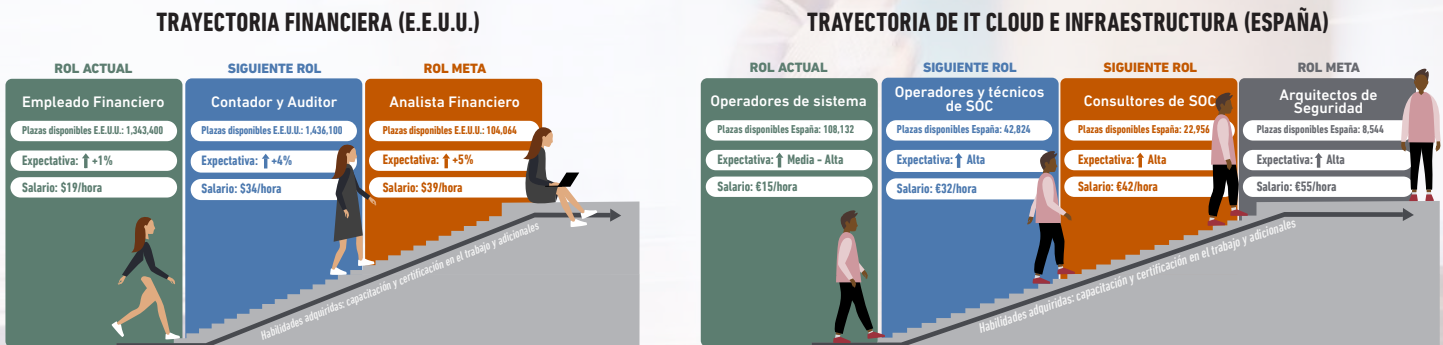
MAPEO DEL AVANCE PROFESIONAL CON MYPATH®



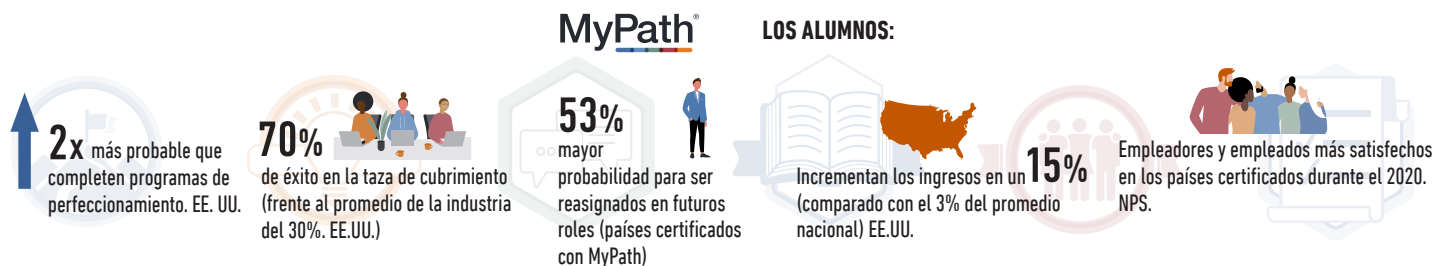
Las empresas necesitan una hoja de ruta clara cuando se trata de su estrategia de reaprendizaje y las personas necesitan una guía: el cómo y el por qué. El programa MyPath® de ManpowerGroup ayuda a que el talento avance de un puesto al siguiente, de industrias en declive a sectores en crecimiento, cerrando la brecha de habilidades, mejorando la empleabilidad de las personas y ayudando a abordar el impacto económico y social de la pandemia.

Al día de hoy, con presencia de las marcas Manpower y Experis en 14 mercados, ManpowerGroup ha mejorado las habilidades de más de 2,700 de nuestros reclutadores para convertirse en Agentes de Talento: expertos en evaluación, coaching y reclutamiento basado en datos con el fin de proporcionar a los candidatos una guía personalizada para desarrollar roles futuros. A través de la experiencia del mercado laboral, los datos y el conocimiento de la fuerza laboral, creamos trayectorias profesionales claramente seleccionadas en sectores en crecimiento como TI, finanzas, manufactura avanzada, ventas y logística.

Por ejemplo, las trayectorias de Finanzas y TI demuestran cómo con las habilidades adquiridas a través de la capacitación y la certificación en el trabajo, un empleado puede avanzar en su trayectoria profesional de un especialista de nivel básico a un rol mejor pagado y con mayor demanda e indican cuán sostenibles son las habilidades, roles e ingresos en el futuro.



Los asociados de Manpower y Experis reciben medallas que reconocen sus habilidades profesionales como: Perseverante, Resolutivo, Aprendiz, Ejecutor, Colaborador y Comunicador, las cuales les ayudan a destacarse en un mercado laboral altamente competitivo y a motivar su propio camino de aprendizaje y desarrollo.



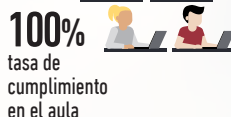
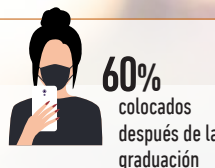
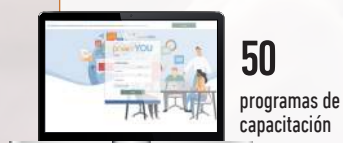
CREADORES DE TALENTO EN DEMANDA CON HABILIDADES PARA EL MAÑANA - EXPERIS TECH ACADEMY

En sectores en crecimiento como la tecnología, el talento es escaso porque las habilidades son muy nuevas. Las organizaciones más innovadoras se están asociando con otras, el mundo académico e incluso la competencia, para convertirse en creadores de talento, buscando personas que puedan aprender y desarrollar las habilidades que necesitan.

Nuestra Experis Tech Academy trabaja con una amplia gama de clientes, escuelas técnicas y universidades para diseñar un plan de estudios para los estudiantes que se puede aplicar en el trabajo incluso antes de que se terminen sus carreras. Con la experiencia en la industria, combinada con la experiencia de la fuerza laboral, estamos definiendo los requisitos de habilidades futuras, identificando las brechas actuales y mapeando las habilidades adyacentes a las trayectorias profesionales potenciales y luego brindando soluciones de mejora de las habilidades y gestión de la fuerza laboral.

Comenzó en Italia con el fabricante de autos de carrera Dallara. Experis Tech Academy desarrolló un plan de estudios único para capacitar y reentrenar a los trabajadores textiles para trabajar en la fabricación de automóviles de alta gama, obteniendo especializaciones en ingeniería mecánica, eléctrica y aerodinámica, así como en análisis de datos y diseño. Experis Tech Academy ha escalado desde el automovilismo hasta el apoyo en la contratación y la mejora de las habilidades en otros sectores bien remunerados y de alto crecimiento, incluidos TI, ingeniería, digital, manufactura avanzada, defensa y aeroespacial en ocho países: España, Alemania, Reino Unido, Polonia, República Checa, Suecia, Noruega e Italia.

Tecnologías Clave: Ciencia de Datos y Análisis, Java, .Net, Nube, Ciberseguridad, Robótica



En Noruega, Experis Tech Academy, junto con nuestros coaches de carrera de Right Management, están ofreciendo programas acelerados de precalificación, recapitación y mejoramiento de habilidades para graduados y empleados existentes. En colaboración con clientes de tecnología y la Noroff School of Technology and Digital Media, estamos proporcionando desarrolladores de Java y .Net y expandiéndonos para ofrecer una mejora de las habilidades de ciberseguridad para que las organizaciones puedan contar con individuos listos y capaces de construir, asegurar y mantener la escalabilidad de los servicios de web nativos en la nube.

DAR FORMA AL EMPLEO NETO NULO CON LAS SOLUCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL DE RIGHT MANAGEMENT

A medida que las necesidades de habilidades cambian más rápido, los empleadores se comprometerán a lograr un equilibrio neto nulo en los puestos de trabajo: conforme las organizaciones se reestructuran y se pierden puestos de trabajo, se crearán otros y las personas se volverán a capacitar para desempeñar nuevos roles, ya sea dentro o fuera de la empresa.

Right Management de ManpowerGroup proporciona soluciones de estrategia de talento para ayudar a las organizaciones a acelerar su enfoque renovado en la mejora de las habilidades y apoyar a toda su gente (roles operativos, roles administrativos, nuevos roles) en la construcción de seguridad laboral y el desarrollo de las habilidades que necesitan para el futuro del trabajo.

En el Reino Unido, hemos ayudado a más de 235,000 personas, que abandonaron el servicio militar, en la transición a la vida civil y apoyamos a miles de organizaciones que buscan emplear talento exmilitar.

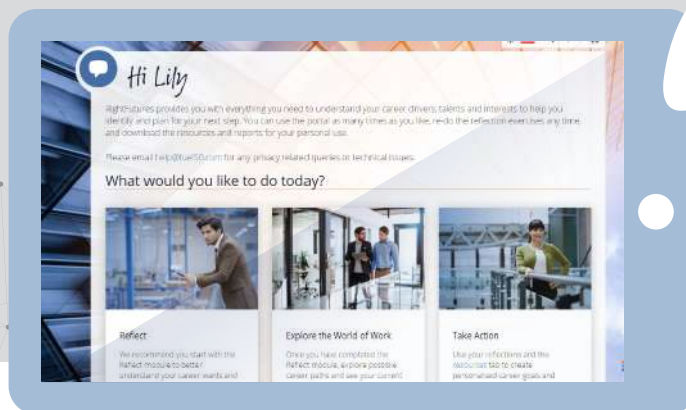
- Nuestro **Own Your Career** brinda apoyo de entrenamiento personalizado a través de RightMap™, nuestra evaluación impulsada por inteligencia artificial, análisis de habilidades y tecnología de emparejamiento, junto con sesiones de aprendizaje grupal, seminarios web orientados al desarrollo de carrera, entrenamiento entre pares y más de 7,500 programas virtuales y mixtos para mejorar las habilidades.



85% de los empleados se sintieron motivados con RightMap para asumir desafíos adicionales en su función

- Nuestros servicios de **Apoyo para Aceleración de Carrera y Programa de Transición de Carrera** brindan soluciones de mejora y actualización de habilidades, crean conciencia sobre las habilidades transferibles y las rutas hacia empleos alternativos, ofrecen programas de recolocación y consejos prácticos críticos sobre fondos de capacitación y redespliegue.

Así es como ayudamos a las organizaciones a dar a sus empleados opciones y empoderamiento para sus carreras futuras, alentándolos a explorar nuevas oportunidades dentro de la misma organización o más allá.



Soluciones para la Revolución de Habilidades – Camino para Renovar, Reaprender, Reorientar

Cuando las necesidades de habilidades cambian más rápido que antes y el talento es escaso, las organizaciones necesitan nuevas estrategias de talento y fuerza laboral para atraer, desarrollar, involucrar y retener a las mejores personas en esta próxima fase de la Revolución de Habilidades.





ACERCA DE MANPOWERGROUP ManpowerGroup® (NYSE: MAN) somos la compañía global líder en 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 cientos de miles de clientes de diferentes industrias y conectamos millones de personas con diferentes habilidades a un empleo sustentable y con propósito. Nuestra familia de marcas expertas Manpower, Experis y Talent Solutions crean mayor valor para nuestros clientes y candidatos en 75 países desde hace más de 70 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad - como el mejor lugar para trabajar para la mujer, la inclusión, la igualdad y la discapacidad y en 2020 ManpowerGroup fue nombrada una de las empresas más éticas del mundo por onceavo año - todo esto confirma nuestra posición como la marca elegida para la demanda de talento.

ACERCA DEL ESTUDIO ManpowerGroup encargó a Infocorp que llevara a cabo una investigación cuantitativa en 2020 encuestando a 26,130 empleadores en 6 sectores industriales en 43 países. La investigación se realizó en Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Turquía. El análisis de datos fue realizado por la consultora de reputación global y liderazgo intelectual, Reputation Leaders.

SÍGUENOS EN



@ManpowerMeCA



facebook.com/ManpowerMeCA



linkedin.com/company/ManpowerGroup México y Centroamérica

Para más información sobre ManpowerGroup, visita: WWW.MANPOWERGROUP.COM.MX

