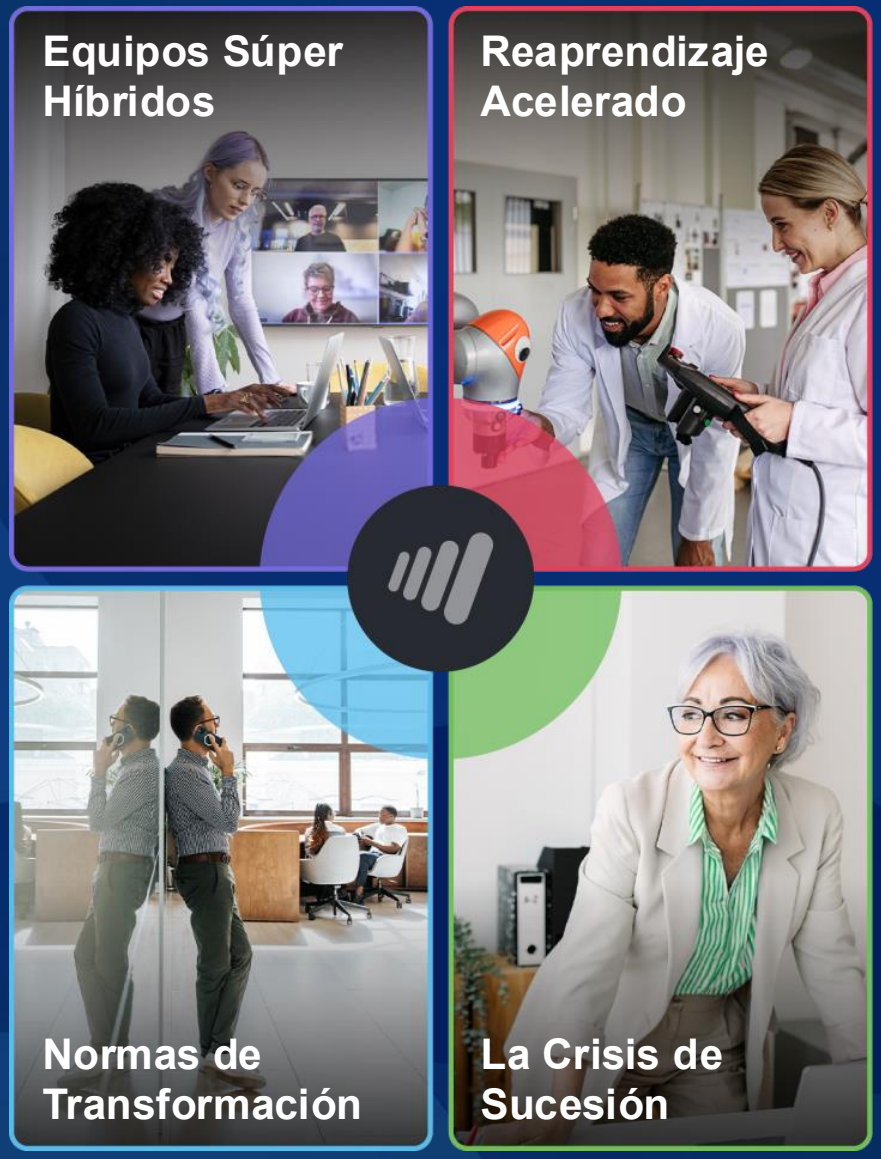
ManpowerGroup®

El Valor Humano

Tendencias Globales sobre el Futuro del Trabajo

© ManpowerGroup



Tendencias que Impulsan y dan Forma a la Fuerza Laboral

Durante más de 10 años, hemos colaborado con nuestros clientes para explorar Las Tendencias que están Moldeando la Fuerza Laboral, cuatro ejes fundamentales que están dando forma al futuro del trabajo. La investigación de este año incluye hallazgos obtenidos de encuestas a más de 12,000 trabajadores y 40,000 empleadores en 41 países. A medida que el ritmo del cambio se acelera, estas tendencias evolucionan más rápido que nunca.

© ManpowerGroup

El Valor Humano: Tendencias Globales sobre el Futuro del Trabajo

Equipos Súper Híbridos

Tendencia 1:
Rediseño de Roles

Tendencia 2:
Ampliación mediante IA

Tendencia 3:
Automatización de Impacto Directo

Tendencia 4:
El *Gig* Economy se Masifica

Reaprendizaje Acelerado

Tendencia 5:
Alfabetización en IA

Tendencia 6:
Habilidades Preindustriales

Tendencia 7:
Impulso a la Productividad

Tendencia 8:
Renacimiento del Upskilling

Normas de Transformación

Tendencia 9:
Regreso a la Oficina mandatorio

Tendencia 10:
Disminución de la Confianza

Tendencia 11:
Brechas de Equidad

Tendencia 12:
Sobrecarga Eléctrica

La Crisis de Sucesión

Tendencia 13:
Escasez de Talento

Tendencia 14:
Dudas sobre los Títulos Académicos

Tendencia 15:
Fuga de Talento

Tendencia 16:
Declive del Liderazgo

© ManpowerGroup

Equipos Súper Híbridos

Los equipos del futuro incluirán una combinación de talento humano, tecnología y trabajo freelance, en lugar de existir dentro de una estructura tradicional y jerárquica. Los puestos se reconfigurarán de manera flexible, aprovechando las fortalezas únicas de las personas y la IA.

© ManpowerGroup

Tendencia 1: Rediseño de Roles

Aunque algunos puestos pueden quedar obsoletos debido a las tecnologías emergentes, muchos más se reconfigurarán para incorporar las fortalezas únicas de los trabajadores humanos y los componentes basados en IA. Veremos cómo muchas organizaciones pasan del uso informal de la IA en los trabajos existentes a una aplicación específica y orientada a flujos de trabajo en roles humanos rediseñados.

Un tercio de los empleadores a nivel global afirma que las habilidades de juicio ético, servicio al cliente y gestión de equipos son las más difíciles de automatizar. [2]

Acción para hoy

¿Has documentado las tareas críticas asociadas a cada puesto y señalado las áreas donde la tecnología podría integrarse de manera eficiente?

Implicaciones para la fuerza laboral

Implicaciones para la Fuerza Laboral Con un mandato desde la alta dirección, el rediseño de puestos debe realizarse a nivel departamental. Es un proceso reflexivo, orientado a objetivos, que requiere colaboración entre líderes y los empleados que realizan el trabajo. La planificación de la fuerza laboral ahora incluye desglosar los trabajos tradicionales en partes que agregan valor, asignar esas partes a socios humanos y de IA, y crear categorías y roles alineados.

39% de las habilidades esenciales que los trabajadores necesitan cambiarán para 2030. [1]

Mirando hacia el futuro

El organigrama corporativo no ha cambiado en muchas décadas, pero el rediseño de puestos nos obligará a repensar el tamaño de nuestras empresas y cuánta jerarquía es necesaria y viable.

© ManpowerGroup

1. World Economic Forum 2. ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q2 2025

Tendencia 2:
Ampliación mediante IA

Las organizaciones desarrollarán y replicarán casos de uso que vayan más allá del empleo básico de automatización industrial y de software para tareas administrativas, y del uso de IA generativa para investigación y resúmenes de reuniones.

En lugar de ser complementos limitados, los agentes inteligentes de IA participarán plenamente en cada flujo de trabajo, trabajando en conjunto con los humanos y entre sí. A medida que la adopción de IA continúa escalando, los líderes empresariales señalan que sus mayores desafíos son:

A medida que la adopción de la IA sigue creciendo, los líderes empresariales afirman que sus mayores retos son: [1]

34%
Costos elevados

33%
Preocupaciones sobre Privacidad de Datos

30%
Brechas de Habilidades en la Fuerza Laboral

Acción para hoy

Cuando integras un componente basado en IA en un proceso tradicionalmente impulsado por humanos, ¿estás aplicando prácticas de gestión del cambio para garantizar una implementación y adopción adecuadas?

Implicaciones para la fuerza laboral

A medida que los agentes de IA se hacen cargo de flujos de trabajo que tradicionalmente realizaban los humanos, las personas con conocimientos deben permanecer al tanto para evitar cuellos de botella y errores inesperados de la IA, así como la dilución de la experiencia. Redefiniremos lo que significa ser un gerente experto en optimizar las fortalezas de los humanos y la tecnología.

Mirando hacia el futuro

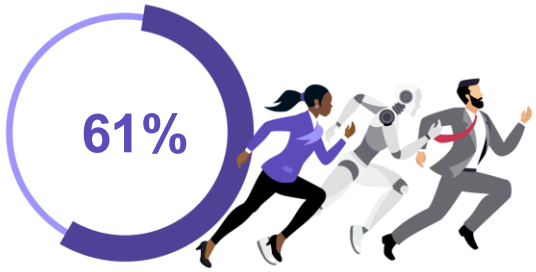
Aunque los humanos trabajarán con muchos tipos de agentes de IA, podría surgir para principios de la década de 2030 un asistente “inseparable”, que constituya una tercera relación basada en la cercanía personal y que difumine las líneas entre emociones simuladas y reales.

© ManpowerGroup

1. ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q2 2025

Tendencia 3:
Automatización de Impacto Directo

Muchos líderes están considerando qué procesos podrían automatizarse frente a cuáles sería más beneficioso automatizar, destacando con frecuencia los esfuerzos para optimizar operaciones en las comunicaciones con accionistas. Aunque las reducciones de personal se han vuelto más comunes, algunos líderes han comenzado a recontratar empleados tras darse cuenta de que las soluciones actuales de automatización pueden no ser completamente capaces de operar de manera independiente. El 61% de los empleadores a nivel mundial planea aumentar las inversiones en automatización.



de los empleadores de todo el mundo planean aumentar las inversiones en automatización. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

La automatización de impacto directo refleja un pensamiento a corto plazo y una creencia equivocada de que la automatización y las tecnologías basadas en IA pueden reemplazar categóricamente a los trabajadores humanos. Sin un rediseño efectivo de puestos y supervisión humana, las empresas operadas principalmente por máquinas inteligentes fallarán rápidamente.

Mirando hacia el futuro

Dentro de cinco años, será común entrar en tiendas minoristas y otros negocios y ver pocos o ningún empleado en el lugar. Hoy debemos reflexionar sobre la experiencia humana en este desarrollo: ¿qué sucede con los clientes y otros grupos de interés que necesitan algo complejo y no encuentran a nadie con quien hablar?

Los empleadores creen que las funciones laborales que más cambiarán debido a la automatización en los próximos cinco años son: [2]

Tecnología	76%
Manufactura	71%
Ventas y Marketing	71%

Acción para hoy

¿Has discutido cómo los trabajadores podrían mejorar sus habilidades y ser reubicados antes de decidir un despido?

© ManpowerGroup

1. Making Industrial and Software Automation Full Partners at Work, Manpower 2. ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2025

Tendencia 4:
El *Gig* Economy se Masifica

La fuerza laboral global está avanzando rápidamente hacia una tendencia de rápida captación de talento o la creación de equipos a corto plazo compuestos por diferentes recursos laborales, por ejemplo: empleados, contratistas, freelancers, agentes de IA, con el objetivo de resolver un problema específico de negocio. Al reconocer que menos empleados de tiempo completo significa menos gastos generales y una mayor necesidad de agilidad, estos roles disminuirán en prevalencia.

Para 2027, hasta la mitad de la fuerza laboral en el mundo desarrollado podría participar en la Economía *Gig*. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

Aunque las carreras *gig* y temporales tienen sentido, recompensar a la mayoría de los trabajadores de esta manera requiere un cambio social. La mayoría de los trabajadores no están capacitados para establecer y gestionar una carrera por contrato, no tienen la inclinación ni la mentalidad para ello, y dependen en gran medida de los empleadores de tiempo completo para cuidados integrales como beneficios médicos y de estilo de vida.

Acción para hoy

¿Has considerado cómo podría variar la estructura laboral de cada equipo según el problema de negocio que necesita resolverse?

Mirando hacia el futuro

La disminución del rol de tiempo completo hará que muchos trabajadores humanos queden desprotegidos, sin poder ganar un salario que sostenga a su familia ni progresar en sus habilidades. Esto podría impulsar renovados llamados a una renta básica universal u otro tipo de red de seguridad que sustituya al empleador tradicional.

27% de los trabajadores de la Generación Z actualmente complementa su ingreso principal con trabajo a tiempo parcial o *gig*. [2]

© ManpowerGroup

1. Ogilvy Consulting 2. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026

Reaprendizaje

Acelerado

El futuro del trabajo será conquistado por quienes realmente califiquen como aprendices rápidos. Los trabajadores serán llamados continuamente a desarrollar nuevas habilidades en consonancia con la integraciónde la IA, y su efectividad y productividad laboral serán examinadas como nunca.

© ManpowerGroup

Tendencia 5:
Alfabetización en IA

Cuando se menciona en las descripciones de puestos hoy en día, la alfabetización en IA es un concepto difuso. Veremos surgir competencias específicas asociadas con la alfabetización o fluidez en IA, incluyendo la ingeniería de prompts para sistemas existentes, el análisis crítico de las entradas de IA y la implementación ética de nuevos flujos de trabajo basados en IA. Lejos de ser una solución para humanos que quieren aplicar el menor esfuerzo, la verdadera alfabetización en IA implicará pensar más, no menos.

Implicaciones para la fuerza laboral

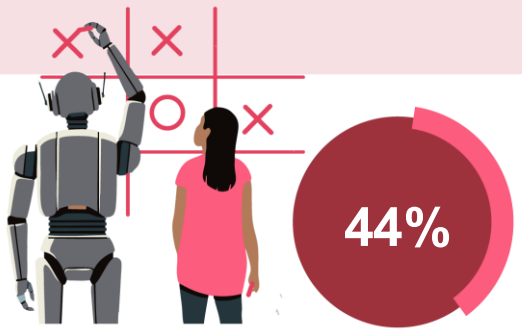
La habilidad de alfabetización en IA será un gran democratizador, porque aprenderla no requiere un título avanzado y todos tienen acceso a formación gratuita en línea. El desafío radica en garantizar que las mejores prácticas laborales relacionadas con IA se estandaricen entre países, regiones e incluso organizaciones individuales.

Mirando hacia el futuro

A medida que definimos con claridad lo que significa alfabetización en IA, corremos el riesgo de aumentar la brecha de habilidades entre quienes la poseen y quienes no. En transformaciones digitales anteriores, las mujeres y las comunidades desatendidas quedaron rezagadas. Los líderes empresariales deben asegurarse de que estas comunidades puedan participar plenamente en el lugar de trabajo del futuro a medida que la innovación en IA se acelera.

Acción para hoy

¿Cómo estás capacitando a los empleados con poca exposición o entusiasmo hacia las tecnologías basadas en IA?



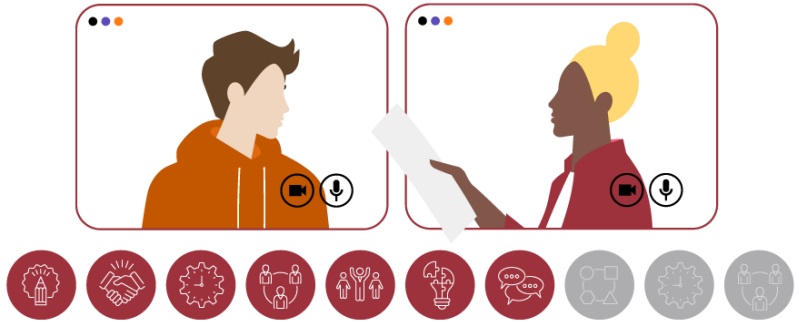
El 44% de los trabajadores globales recibió formación en habilidades en los últimos seis meses. [1]

1. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026

© ManpowerGroup

Tendencia 6:
Habilidades Preindustriales

Las habilidades preindustriales incluyen competencias como agricultura, supervivencia, trabajo manual y artesanía de precisión. También abarcan habilidades blandas como resolución de problemas, flexibilidad cognitiva, autorreflexión, creatividad, empatía, intuición y comunicación interpersonal. Los trabajadores humanos necesitarán estas habilidades para diferenciarse de sus compañeros de IA y mantenerse al ritmo de las demandas del mundo moderno.



Siete de las diez habilidades de más rápido crecimiento que los trabajadores necesitarán en 2030 son habilidades blandas. [1]

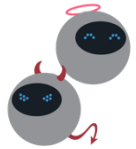
Acción para hoy

¿Cómo estás capturando y registrando las habilidades preindustriales en tus taxonomías de competencias?

Implicaciones para la fuerza laboral

La formación actual de la fuerza laboral tiende a poner demasiado énfasis en las habilidades técnicas específicas de cada puesto de trabajo y con una vida útil corta. Combinado con un sistema educativo diseñado de tal manera que el aprendizaje puede quedar obsoleto al momento de graduarse, seguiremos experimentando brechas de habilidades hasta que enseñemos a los trabajadores humanos competencias que les permitan tener éxito en cualquier trabajo.

Los empleadores a nivel mundial afirman que el juicio ético es la habilidad más difícil de automatizar. [2]



Mirando hacia el futuro

A medida que dependemos cada vez más de la tecnología para el funcionamiento básico de las organizaciones, aumentamos la probabilidad de que, cuando algo salga mal, los trabajadores humanos no tengan las habilidades esenciales ni la capacidad para solucionarlo. Al enseñar a nuestros niños habilidades preindustriales en la escuela, podemos protegernos contra la falta de preparación ante desastres.

© ManpowerGroup

1. World Economic Forum Future of Jobs Report 2025
2. ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q2 2025

Tendencia 7:
Impulso a la Productividad

La definición de lo que se necesita para ser considerado competente en un trabajo está cambiando en tiempo real y se complica por el hecho de que muchos líderes piensan que la implementación de IA generará aumentos inmediatos en la productividad. A medida que la supervisión de empleados se vuelve más sofisticada, las métricas de desempeño se están volviendo más objetivas, pero también más limitadas en alcance.

El impacto global de la baja participación de los empleados en la productividad es de 438 mil millones de dólares. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

Los trabajadores humanos están colapsando bajo el peso de las expectativas poco realistas de los líderes sobre el impacto de la IA en la productividad. Hoy, es más común que la productividad disminuya, ya que los empleados luchan por adaptar nuevos sistemas a procesos establecidos; el desempeño con estas herramientas es subjetivo, y muchos trabajadores anhelan tener gerentes de IA para ser evaluados de manera imparcial.

Mirando hacia el futuro

Ahora tenemos la oportunidad de rediseñar los sistemas de desempeño y recompensas para medir contribuciones concretas y el impacto duradero en la organización. Con suerte, para principios de la década de 2030, veremos reconocimiento e incentivos ofrecidos en tiempo real por el trabajo específico que importa, y un aumento en la productividad de impacto.

Acción para hoy

¿Tus estructuras actuales de evaluación de desempeño y compensación consideran la evolución de las responsabilidades laborales?

El 63% de los trabajadores en todo el mundo dice estar agotado. [2]

© ManpowerGroup

1. Gallup 2. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026

Tendencia 8:
Renacimiento del Upskilling

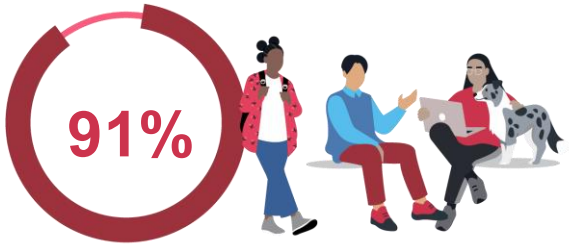
El upskilling, o la enseñanza de nuevas habilidades relevantes para los trabajos actuales, se ha vuelto obligatorio para todos los trabajadores de primera línea y de oficina que interactúan con sistemas digitales y basados en IA. Las organizaciones han superado el modelo tradicional de Aprendizaje y Desarrollo (L&D) en sitio, adoptando una variedad de opciones internas y externas, desde aprendizaje en el trabajo mediante programas de aprendizaje hasta reembolso de matrícula para certificaciones y títulos en instituciones asociadas.

Implicaciones para la fuerza laboral

Los trabajadores con empleo de tiempo completo tienen la ventaja de contar con sistemas inteligentes de gestión del aprendizaje que asesoran y brindan acceso a actividades de upskilling. Sin embargo, se necesita apoyo gubernamental para cerrar la brecha de oportunidades de upskilling para personas con trabajos a tiempo parcial, freelancers y desempleados.

Mirando hacia el futuro

En la década de 2030, muchos trabajadores humanos estarán ampliamente capacitados, capaces de gestionar una variedad de roles dentro de una organización. A medida que la agilidad de aprendizaje se convierta en el atributo humano más valioso, las personas en todas las etapas de la vida buscarán soluciones innovadoras e inmersivas para dominar habilidades de manera rápida pero completa, lo que probablemente incluirá entornos de capacitación en el metaverso y gremios industriales.



de los profesionales de L&D coinciden en que el aprendizaje continuo es más importante que nunca para el éxito profesional. [1]

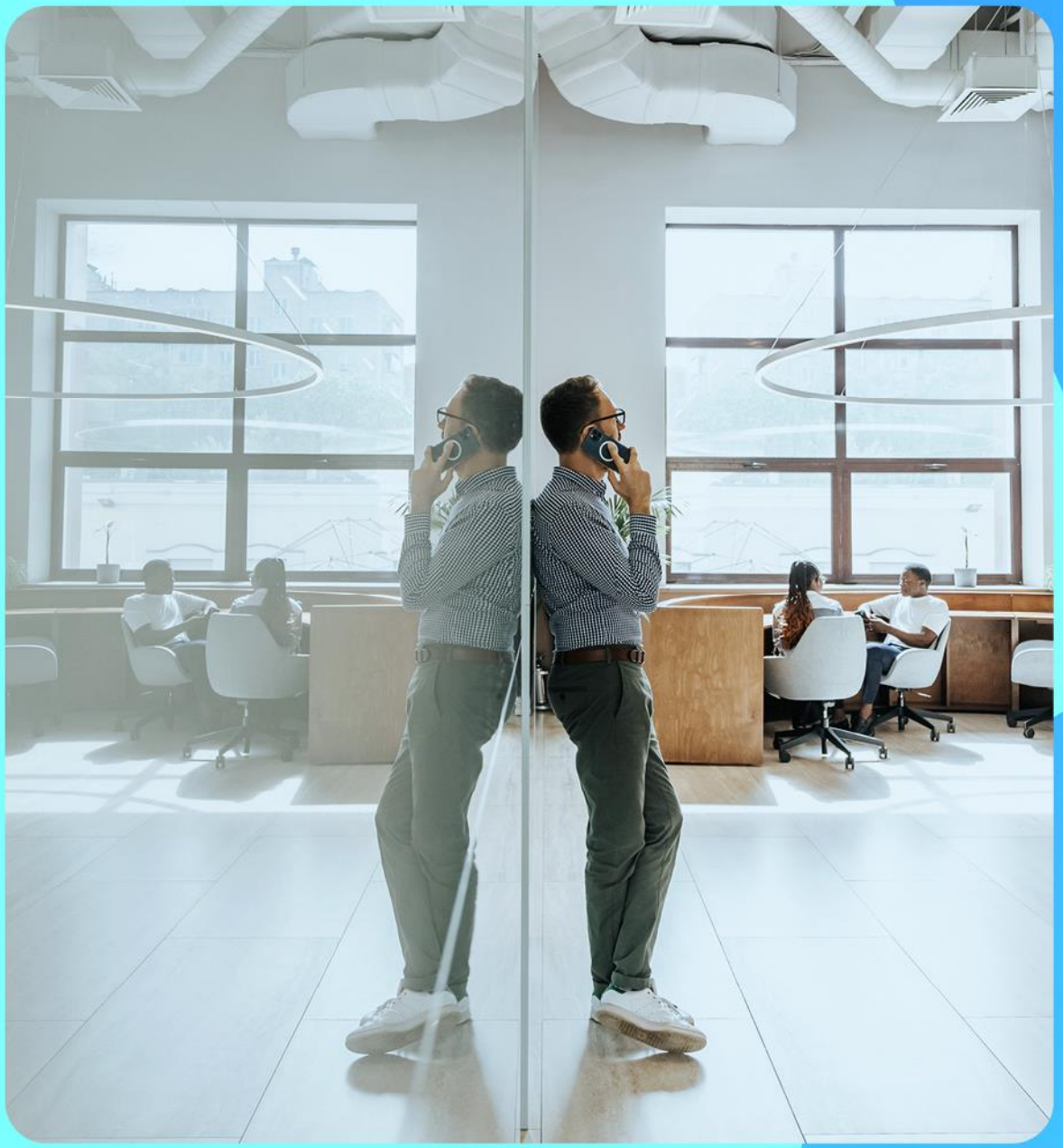
de los trabajadores quiere alcanzar sus objetivos profesionales con su empleador actual. [2]

Acción para hoy

¿Fomentas y apoyas la obtención de microcredenciales y certificaciones para todos los niveles de empleados?

© ManpowerGroup

1. LinkedIn 2. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026



Normas de

Transformación

En medio de una epidemia de soledad social, crisis geopolíticas y estrés ambiental, estamos viendo cómo los sistemas que conocemos y en los que confiamos comienzan a dar señales de colapso. Los líderes actuales anhelan retroceder el reloj.

© ManpowerGroup

Tendencia 9:
Regreso a la oficina mandatorio

En un cambio radical con relación a la política adoptada durante la pandemia, muchas organizaciones multinacionales están imponiendo políticas de regreso a la oficina (RTO) de cinco días. Algunos líderes exigen que los empleados trabajen en la misma oficina física que sus equipos (conocido como “retorno del equipo”), lo que representa un nuevo cambio en el trabajo presencial y remoto.

Las mujeres son significativamente más propensas a renunciar tras el RTO, con un aumento en la rotación casi tres veces mayor que el de los hombres. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

Si bien cierta colaboración presencial es crítica para la innovación, los líderes que insisten en una asistencia rígida a la oficina y eliminan la flexibilidad de los esquemas laborales están logrando reducir sus plantillas humanas. Desafortunadamente, no pueden elegir quién se va, y a menudo son los mejores talentos quienes buscan empleos más versátiles en otros lugares.

Mirando hacia el futuro

Las disrupciones geopolíticas y climáticas en curso harán que el RTO sea prácticamente imposible en la década de 2030. A medida que los millennials pioneros comiencen a liderar empresas globales, las políticas de RTO se relajarán y muchos trabajadores a tiempo completo volverán al trabajo distribuido en “terceros lugares”.

Acción de hoy

¿Estás utilizando tus propios datos de retención y productividad para evaluar la utilidad del RTO por equipo?

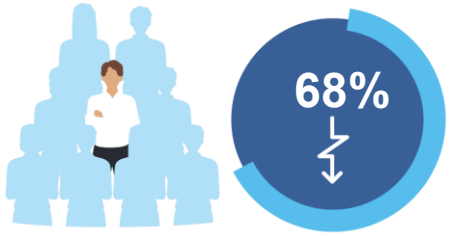
Los roles presenciales a tiempo completo tardan un 23% más en cubrirse en comparación con trabajos híbridos o remotos equivalentes. [2]

© ManpowerGroup

1. Baylor University 2. Aura Intelligence

Tendencia 10:
Disminución de la Confianza

Nuestra sociedad global está atravesando un período de cambio, donde las certezas y normas establecidas —como la estabilidad geopolítica, un clima predecible y una progresión profesional clara— están evolucionando rápidamente. Tanto líderes como trabajadores enfrentan cada vez menos claridad en torno a nuestros sistemas centrales, datos e inteligencia empresarial.



indica que la confianza en los empleadores está disminuyendo en todo el mundo, y la mayoría cree que los líderes empresariales engañan deliberadamente a las personas. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

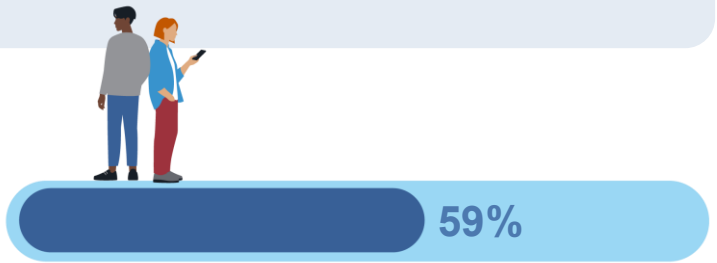
Las organizaciones y las personas no saben a dónde acudir para evaluar con claridad lo que está sucediendo en la fuerza laboral y cómo proceder de manera sensata. Cuando abundan la confusión y la información contradictoria, los trabajadores pueden sufrir un “latigazo” en la toma de decisiones.

Mirando hacia el futuro

A medida que los gobiernos centralizados y los medios tradicionales continúan perdiendo credibilidad, los conglomerados multinacionales y los grupos industriales tendrán la oportunidad de convertirse en la próxima gran fuente de datos e información confiable. Debemos garantizar la supervisión de estos grupos para que el contenido que proporcionen sea objetivo y no responda a intereses propios.

Acción de hoy

¿Evalúas los datos internos para asegurar la alineación entre sistemas y comunicas mensajes coherentes basados en datos a tus grupos de interés?

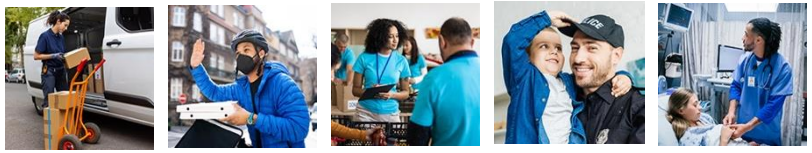


de las personas en todo el mundo cree que las noticias falsas y la desinformación son un problema importante en su país. [2]

© ManpowerGroup

1. Edelman Global Trust Barometer 2. Pew Research Center

Tendencia 11:
Brechas de Equidad



Según un informe de la ONU de 2025, a pesar de avances significativos en la reducción de la pobreza, muchas personas siguen al borde de la vulnerabilidad incluso cuando ascienden en la escala de ingresos. Mientras la riqueza y la prosperidad se concentran cada vez más, los choques económicos, la inflación persistente y la creciente inestabilidad laboral están creando una experiencia humana marcada por el miedo, la ira y la polarización geopolítica.

39% de los trabajadores de primera línea **no está satisfecha con su ingreso.** [1]

36% de los trabajadores de primera línea **necesita un segundo empleo para complementar sus ingresos.** [1]

Acción de hoy

En tiempos difíciles, ¿cómo ayudas a tu fuerza laboral esencial y de primera línea?

Implicaciones para la fuerza laboral

Los líderes tienen la responsabilidad de aplicar estrategias de equidad salarial y transparencia para garantizar una compensación justa en todos los niveles y funciones. Las trayectorias profesionales individuales deben diseñarse para proporcionar ingresos que sostengan a una familia, y los empleadores deben estar dispuestos a ofrecer beneficios integrales de bienestar para sus plantillas de tiempo completo.

Mirando hacia el futuro

Si proyectamos la tendencia actual de despidos hacia la década de 2030, veremos un renovado interés y ejecución de programas patrocinados por el gobierno que ofrezcan subsidios a cambio de capacitación. El entorno macroeconómico también podría sentar las bases para un aumento en el activismo sindical.

© ManpowerGroup

1. United Nations 2. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026

Tendencia 12:
Sobrecarga Eléctrica

El auge de los centros de datos impulsados por IA está aumentando drásticamente el consumo global de energía, ya que estas instalaciones requieren enormes cantidades de electricidad para soportar algoritmos potentes y operaciones continuas. Esto incrementará la necesidad de soluciones de energía verde escalables y de una fuerza laboral capacitada para construirlas y mantenerlas.

Implicaciones para la fuerza laboral

Los presupuestos de IA deben contemplar no solo la tecnología en sí, sino también la electricidad y las personas que la hacen posible. Una demanda descontrolada podría generar escasez que provoque el colapso de flujos de trabajo individuales e incluso de sistemas completos. A medida que los cortes se vuelvan más frecuentes, los líderes deberán crear planes de “respaldo” literal para continuar con las operaciones habituales.

Mirando hacia el futuro

La conservación de energía se convertirá en una habilidad humana esencial en la década de 2030. No solo aumentará la demanda de trabajadores en el sector energético, sino que el trabajo promedio implicará supervisar socios basados en IA y requerirá una gestión inteligente del consumo eléctrico.

Para 2028, la IA por sí sola consumirá anualmente tanta electricidad como casi una cuarta parte de los hogares de EE. UU. (22%). [1]

22%

La mayoría de los empleadores del sector energético y de servicios públicos (76%) afirma que tiene dificultades para encontrar el talento calificado que necesita. [2]

76%

Acción de hoy

¿Estás considerando los requisitos eléctricos de las tecnologías basadas en IA y has protegido tus flujos de trabajo esenciales contra interrupciones?

© ManpowerGroup

1. U.S. Department of Energy 2. ManpowerGroup 2025 Global Talent Shortage

La Crisis de Sucesión

Los títulos universitarios de cuatro años ya no garantizan un empleo estable, y los trabajos “blue collar” o más operativos están ganando popularidad, aunque los caminos hacia ellos siguen siendo estigmatizados y difíciles de alcanzar. En las corporaciones, la escasez de líderes disponibles para supervisar la IA significa que la experiencia humana intermedia y avanzada será altamente valorada.

© ManpowerGroup

Tendencia 13: Escasez de Talento

En las naciones desarrolladas, las tasas de fertilidad han caído por debajo de los niveles de reemplazo debido a matrimonios más tardíos, inestabilidad económica y preocupación por la dirección que está tomando la sociedad global. Al mismo tiempo, la tasa de participación en la fuerza laboral continúa disminuyendo, lo que podría reflejar un mayor porcentaje de trabajadores desalentados.

Para 2030, más de 1 de cada 4 trabajadores en muchas economías avanzadas tendrá más de 55 años. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

Aunque la cobertura mediática actual pueda sugerir que el mercado laboral favorece a los empleadores, muchas organizaciones ya enfrentan una escasez significativa de mano de obra, especialmente en industrias como la manufactura avanzada. Seguimos creando nuevos empleos y categorías laborales, pero hay menos trabajadores con las habilidades adecuadas para cubrir las vacantes, y los procesos de reclutamiento se han vuelto rutinarios y desmotivadores.

Mirando hacia el futuro

En la década de 2030, la gran generación millennial sostendrá la economía global. Una Generación X y Z más pequeña luchará por apoyar a una población envejecida en medio de una reducción del apoyo gubernamental. Las organizaciones, con suerte, volverán a centrar sus procesos de reclutamiento en una experiencia más humana para los candidatos, con puntos de contacto estratégicos en lugar de una automatización total.

Acción de hoy

¿Cómo estás manteniendo un flujo constante de trabajadores jóvenes?

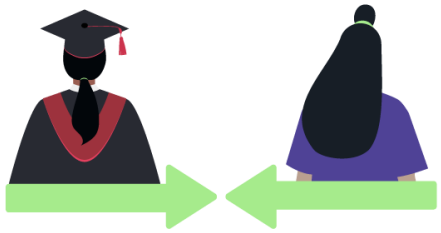
El 57% de los empleadores en todo el mundo afirma que el envejecimiento de la fuerza laboral está impactando su estrategia de contratación. [2]

© ManpowerGroup

1. Bain & Company 2. ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2025

Tendencia 14:
Dudas sobre los Títulos Académicos

Aunque el título universitario de cuatro años sigue siendo un símbolo de estatus global, su utilidad está disminuyendo. El desempleo y el subempleo entre los graduados están aumentando debido a la combinación de un entorno empresarial desafiante y las expectativas de los líderes de que la IA pueda reemplazar los roles de nivel inicial.



La brecha de empleo entre quienes tienen título y quienes no lo tienen es la más ajustada en 30 años. [1]

Implicaciones para la fuerza laboral

Los empleadores deben asumir su responsabilidad para garantizar la preparación de los nuevos graduados mediante una interacción más temprana con los estudiantes universitarios. También deben estar dispuestos a invertir en programas de upskilling y mentoría para recién graduados, y pensar de manera flexible sobre el nivel de educación postsecundaria requerido para cada puesto.

Mirando hacia el futuro

Un mayor énfasis en el aprendizaje basado en el trabajo iniciado en la escuela secundaria durante esta década probablemente llevará a que más miembros de la Generación Z elijan trayectorias laborales a tiempo completo en oficios especializados y carreras *gig* en la década de 2030. Su educación postsecundaria será más fluida y continua, vinculada directamente a la adquisición de habilidades y a los objetivos empresariales de sus organizaciones actuales.

Acción de hoy

¿De dónde estás obteniendo talento joven? ¿Tus requisitos para puestos de nivel inicial siguen teniendo sentido para el trabajo de hoy en día?

Más de la mitad de los trabajadores de la Generación Z teme que la automatización reemplace sus roles en los próximos dos años. [2]

© ManpowerGroup

1. Burning Glass Institute 2. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026

Tendencia 15: Fuga de Talento

Aunque la fuga de talento proyectada en la década de 2010 se evitó gracias a la recesión económica, las jubilaciones retrasadas y una participación laboral más flexible entre los Baby Boomers, aún carecemos de una infraestructura cohesiva para proteger y transferir el conocimiento de trabajadores experimentados, cuyo juicio y experiencia solo pueden desarrollarse tras décadas de haberlo visto todo.

Implicaciones para la fuerza laboral

La tendencia de trabajo flexible durante la era de la pandemia benefició tanto a los Baby Boomers como a las organizaciones que deseaban aprovechar su talento en modalidad de medio tiempo o como expertos en la materia. Hoy vemos el auge de carreras gig entre jubilados de tiempo completo, así como un aumento en la contratación de ejecutivos fraccionales que prestan servicios a múltiples empresas.

Mirando hacia el futuro

Las organizaciones inteligentes aprovecharán la IA para capturar, analizar y extraer información de los datos proporcionados por el talento sénior que se jubila. La preservación de sistemas heredados podría utilizarse para ayudar a los trabajadores humanos a gestionar equipos híbridos (humanos y máquinas) y para seguir entrenando modelos de IA.

57%

de los trabajadores afirma que nunca ha trabajado con un mentor en su empleador actual. [1]

Acción de hoy

¿Cómo es el proceso de jubilación en tu organización y se está transfiriendo el conocimiento de la manera más efectiva?

57% de los empleadores en todo el mundo afirma que el envejecimiento de la fuerza laboral está impactando su estrategia actual de RR. HH. [2]

© ManpowerGroup

1. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026 2. ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2025

Tendencia 16: Declive del Liderazgo

En la era de la IA, las organizaciones buscan talento con el contexto y la experiencia necesarios para entender cuándo la tecnología es adecuada, cuándo no lo es y cómo debe implementarse para lograr la máxima efectividad. Sin embargo, la próxima generación de líderes sénior, la Generación X, es bastante pequeña, y los millennials en puestos de gerencia media están lidiando con prioridades personales en competencia y agotamiento.

Implicaciones para la fuerza laboral

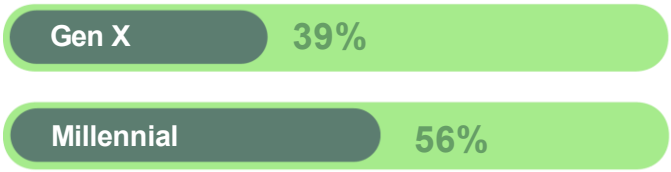
La demanda de líderes sénior que puedan actuar como asesores de confianza, tanto en modalidad de tiempo completo como por contrato, crecerá rápidamente entre 2026 y 2030. Los miembros de la Generación X tendrán una ventaja numérica, pero aún necesitarán mejorar continuamente sus habilidades para asegurarse de que sus competencias en IA y otras tecnologías emergentes estén al nivel requerido.

Mirando hacia el futuro

El líder sénior de la década de 2030 será radicalmente diferente de los ejecutivos tradicionales. Este líder podría tener una trayectoria profesional no convencional y un conjunto de habilidades más diverso, además de contar con una alta inteligencia emocional, capacidades avanzadas de gestión y una comprensión integral de las fortalezas únicas de los trabajadores humanos frente a los socios tecnológicos.

Acción de hoy

¿Cómo estás reconfigurando tus roles de nivel medio y sénior para atraer más candidatos de la Generación X y millennials?



Solo el 39% de los trabajadores de la Generación X y el 56% de los millennials dicen aspirar a convertirse en gerentes o líderes. [1]

© ManpowerGroup

1. ManpowerGroup Global Talent Barometer, Jan 2026

Desarrollado por:

Work Intelligence Lab
by ManpowerGroup®

Experiencia Global para Navegar el Futuro del Trabajo

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), somos líderes globales en soluciones innovadoras de capital humano, ayudando a las organizaciones a transformarse en un mundo laboral en constante cambio mediante la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión del talento que les permite ganar. Cada año desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones, proporcionándoles talento calificado mientras encontramos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia gama de industrias y habilidades. Nuestra familia experta de marcas —Manpower, Experis y Talent Solutions— genera un valor sustancialmente mayor para candidatos y clientes en más de 70 países y territorios, y lo ha hecho durante más de 75 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad —como uno de los mejores lugares para trabajar para Mujeres, Inclusión, Igualdad y Discapacidad— y en 2025 fuimos nombrados como una de las Empresas Más Éticas del Mundo por decimosexta vez, confirmando nuestra posición como la marca preferida para el talento más demandado. Para obtener más información, visita **manpowergroup.com.mx**

Declaraciones prospectivas

Este informe contiene declaraciones prospectivas, incluidas aquellas relacionadas con la demanda laboral en ciertas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso e impacto de la IA en el mercado laboral global. 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 Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. (SEC), incluida la información bajo el encabezado “Factores de Riesgo” en su Informe Anual en el Formulario 10-K correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2024, cuya información se incorpora aquí por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva u otras declaraciones en este comunicado, excepto cuando lo exija la ley.

Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions® ManpowerGroup® | ManpowerGroup®