**‘2024, el año de la adaptación’: Informe anual de tendencias del mundo del empleo**

**IA generativa, la transformación verde o los cambios en las cadenas de suministro, entre las tendencias que marcan el empleo en 2024**

* **ManpowerGroup identifica 14 tendencias que ya están afectando a empresas y profesionales y que surgen de los cambios demográficos, los avances tecnológicos, los motores de competitividad y las preferencias individuales.**

**Madrid, 1 de febrero de 2024.-**Las empresas que quieran atraer y fidelizar al mejor talento deben estar preparadas para dar respuesta a un mundo en constate cambio. Esa capacidad de adaptación se ha convertido en uno de los activos más valiosos tanto para empresas, como para profesionales y es, además, el hilo conductor de la última edición del informe que ManpowerGroup elabora anualmente sobre las tendencias que afectan al mundo del empleo. Bajo el título: “2024, el año de la adaptación: hacia un empleo moderno y sostenible”, la compañía identifica e ilustra con datos clave las 14 tendencias que ya están impactando en compañías y trabajadores y lo seguirán haciendo en los próximos años, con el objetivo de proporcionar orientación para afrontar los desafíos y aprovechar oportunidades emergentes.

Articuladas en torno a cuatro fuerzas clave que llevan años dando forma al mundo del empleo -cambios demográficos, avances tecnológicos, motores de competitividad y preferencias individuales-, se organizan estas 14 tendencias que van desde la aplicación de la inteligencia artificial y su impacto en el empleo; el aumento del trabajo en remoto facilitado por la automatización; la reorganización que están viviendo las cadenas de suministro; o la transformación verde, que tendrá un impacto directo en cómo las organizaciones gestionan sus equipos.

Para **Francisco Ribeiro, Country Manager de ManpowerGroup,** *“estas tendencias no solo reflejan los cambios en las demandas del mercado, sino que también ofrecen claves sobre retos que se aproximan y oportunidades para la innovación. Estamos ante un momento en el que las transformaciones ocurren a una velocidad sin precedentes y la capacidad de adaptación es una herramienta fundamental y necesaria para las compañías”.* El directivo añade que *“esto ocurre a todos los niveles, no sólo hablando de talento, y las empresas deben estar dispuestas a evolucionar constantemente, abrazar la tecnología de manera inteligente y priorizar la sostenibilidad. Y todo ello sin perder de vista que el principal generador de valor añadido siguen siendo las personas”.*

**Principales tendencias del mercado del empleo en 2024**

Según apunta el informe, está surgiendo una nueva relación entre las organizaciones y sus profesionales, en la que los roles tradicionales se reequilibran y se reinventan frente a unos cambios y oportunidades sin precedentes. En ese sentido, la creatividad, la colaboración y la flexibilidad se perfilan como fundamentales para un futuro del empleo próspero, bajo el paraguas de la sostenibilidad, la digitalización y la automatización.

Así, los aspectos clave que las organizaciones deben tener en cuenta son:

**1. Cambios demográficos**

* **La formación juega un papel clave para aprovechar el talento de los sénior:** a pesar de la incorporación de profesionales de la Generación Z -para 2030, compondrá el 58% de la fuerza laboral-, la población activa continúa envejeciendo en todo el mundo. Para combatir el desajuste de talento, las empresas deben explotar todo el potencial del *upskilling* y el *reskilling*.
* **El futuro del empleo lo impulsarán las mujeres:** suponen la mitad de la población activa mundial, pero sólo ocupan un tercio de los cargos directivos. Han impulsado la aparición de nuevas carreras, han logrado mejoras en salarios y beneficios y han explotado nuevas oportunidades. No obstante, queda un largo recorrido que comienza, necesariamente, con garantizar que estén plenamente representadas en los procesos de selección para acceder a los puestos de trabajo emergentes.
* **Diversidad, igualdad e inclusión para la competitividad:** las compañías con niveles más altos de diversidad tienen un 39% más de opciones de mejorar los resultados de sus competidores menos diversos. Por ello, fomentar la diversidad, igualdad e inclusión se ha convertido en una estrategia crítica de negocio.
* **Un nuevo enfoque en los procesos de selección de profesionales:** 8 de cada 10 empresas tienen problemas para encontrar a los perfiles que necesitan, lo que hace necesario repensar e innovar en los procesos de selección de profesionales. Ahora, comienzan a ser globales y a valorar el talento migrante para cerrar la creciente brecha de habilidades.

**2. Avances tecnológicos**

* **Las personas deben dar forma a un uso responsable de la inteligencia artificial:** el auge de la IA ya está transformando el mercado del empleo. El enfoque humano para el desarrollo de esta tecnología es esencial tanto para el diseño y la implementación de los sistemas, como para tener en cuenta las necesidades, habilidades, destrezas y bienestar de los profesionales.
* **La IA, catalizadora de empleo:** el 71% de las organizaciones están usando o planean utilizar IA conversacional en sus procesos de selección. Esta tecnología supone una oportunidad para aumentar los conocimientos técnicos y capacidades de los profesionales. Así, en la medida que las empresas aprendan a evolucionar junto con la IA, las personas impulsarán el futuro del empleo.
* **Factores impulsores de productividad:** el desarrollo profesional (40%), contar con metas y objetivos claros (37%), una cultura corporativa positiva (36%), la eficiencia tecnológica (24%), la comunicación y colaboración (22%) y la adopción de tecnología (20%) son, para las empresas, los impulsores de productividad más importantes, por delante de la colaboración en persona (19%).

**3. Motores de competitividad**

* **Transición verde:** elavance de la transición verde continúa y el impacto en la sociedad y en los resultados de las empresas está cobrando protagonismo. La transición verde de la actividad económica será el primer motor de creación de empleo a nivel mundial en los próximos cinco años, generando 30 millones de nuevos empleos en todo el mundo para 2030.
* **Líderes preparados:** con la IA, la automatización y la sostenibilidad en mente, la responsabilidad de guiar una transformación que dé prioridad a las personas recae en estos perfiles. Los directivos deben motivar a sus equipos y, a la vez, dispersar los temores relacionados con la irrupción de estas nuevas tecnologías y su impacto.
* **Reorganización de las cadenas de suministros:** con una creciente incertidumbre y conflictos bélicos con impacto internacional, para hacer frente a las vulnerabilidades en las cadenas de suministro globales e incrementar su resiliencia, muchas empresas optan por la creación de diversas redes de proveedores y de acceso al talento.
* **Equilibrio en los salarios:** un salario justo es el principal motor de la productividad. Sin embargo, la incertidumbre económica actual aleja a casi una cuarta parte de los trabajadores (23%) del empleo que desean.

**4. Preferencias individuales**

* **La ‘consumerización’ del empleo:** la flexibilidad, la autonomía y la conciliación con la vida personal son los beneficios más demandados por los profesionales, como lo es la semana laboral de cuatro días (64%), la posibilidad de elegir sus horas de inicio y finalización (45%) y la flexibilidad para trabajar desde casa si es necesario (35%).
* **La Generación Z da forma a la cultura corporativa:** esta nueva generación incide de forma directa en la cultura de las organizaciones, a la hora de poner límites entre la vida personal y profesional, la adopción de nuevas tecnologías, compensaciones justas por el trabajo o el activismo empresarial en temas sociales. La salud mental ha pasado a un primer plano, pues solo un 15% de la Generación Z considera que goza de unas condiciones excelentes en ese sentido.
* **Experiencia de empleado a medida:** Los empleados esperan y exigen una mayor personalización en todos los aspectos: paquetes de beneficios, formación impulsada por la IA, trayectorias de carrera personalizadas y oportunidades de desarrollo únicas en función de sus fortalezas e intereses personales, entre otras.

**Puedes descargar el informe completo de** **“2024, el año de la adaptación” en:** <https://www.manpowergroup.es/estudios/the-age-of-adaptability-hacia-un-empleo-moderno-y-sostenible>

**ManpowerGroup** es la compañía líder mundial en soluciones de talento y tecnología. Ayuda a las organizaciones a adaptarse a un mercado del empleo en constante cambio, seleccionando, evaluando, desarrollando y gestionando el talento que necesitan para lograr sus objetivos de negocio. Apoyándose en las últimas herramientas tecnológicas, crea estrategias innovadoras para cientos de miles de empresas cada año, permitiéndoles contar con los profesionales cualificados que necesitan, al mismo tiempo que ofrece un empleo digno y sostenible a millones de personas. A través de sus distintas marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions), aporta valor a candidatos y clientes en más de 75 países, como lleva haciendo durante más de 70 años. Además, sus políticas de diversidad, inclusión e igualdad y sus buenas prácticas de negocio son reconocidas por multitud de organizaciones.

Más información en [www.manpowergroup.es](http://www.manpowergroup.es).

**Para más información:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ManpowerGroup**Dpto. ComunicaciónJuan Gómez RodríguezTel. 687 51 96 90juan.gomez@manpowergroup.es |  | Agencia de comunicación Indie PR**Cristina Villanueva**Tel.: 687 14 73 60cristina@indiepr.es |