

UN IMPULSO A LA REVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS

**EL RETO DE PREPARAR, ACTUALIZAR Y AMPLIAR
CONOCIMIENTOS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD
DE LOS PROFESIONALES**





Es un hecho: 2020 ha supuesto una enorme transformación del entorno laboral, a consecuencia de la crisis sanitaria, económica e incluso social. De la noche al día, sectores completos -como en el caso de la Hostelería y el Turismo, quedaron paralizados, mientras otros, considerados esenciales, no han dejado de crecer. Es el caso del sector Tecnológico, la Sanidad, la Logística y la Alimentación. A la vez que el 93% de la población mundial debía adaptarse a una nueva forma de vivir, trabajar y hasta de hacer las compras, empresas de todo el planeta abordaban su transformación digital a un ritmo y escala inimaginable.¹

En ManpowerGroup anticipamos hace tiempo muchas de las tendencias que en el último año se han precipitado. No hay duda de que a veces las adversidades pueden ser motor del cambio y del avance de la sociedad. La transformación digital ha alcanzado una velocidad vertiginosa, y a su paso genera empleo y promueve cambios profundos y positivos en la vida de las personas, mucho más conectadas ahora. Estos adelantos tecnológicos son los que hoy nos permiten pensar en programas de vacunación masiva o en una mayor flexibilidad y conciliación laboral; nos hacen ver también una mejor adaptación a las competencias más demandadas por las organizaciones, e incluso que los profesionales tengan mayor autonomía a la hora de elegir cómo, cuándo y desde dónde trabajar.

Por contra, un año después de que se declarara la pandemia a nivel mundial, comprobamos que el escenario de recuperación tiene forma de K y adolece de dos velocidades. Por un lado, existen sectores económicos y personas que han podido adaptarse ágilmente a la nueva circunstancia, mientras que hay muchas otras en riesgo de quedar excluidas de la recuperación. Se trata de una polarización y un riesgo de tensión social, entre profesionales con las competencias más demandadas y aquellos que no las tienen y que, por tanto, podrían quedarse atrás.

Es en este preciso momento cuando tenemos la oportunidad y la responsabilidad de ayudar a predecir estos riesgos, proponer soluciones y apoyar a implementarlas. En ManpowerGroup estamos plenamente comprometidos con ayudar a todos nuestros stakeholders (empleados, candidatos y asociados, clientes, partners y entornos en que operamos) para diseñar y formar parte de la solución.

El mayor reto de esta década sigue siendo ayudar a los profesionales en su formación previa, actualización o ampliación de conocimientos (upskilling y reskilling) para que puedan optar a los perfiles más demandados de esta era de la Revolución de Competencias.

Algo que era ya fundamental antes de la pandemia es ahora, después de ella, irrenunciable: debemos crear entornos en los que los profesionales puedan desarrollar todo su potencial humano y participar equitativamente de la recuperación económica.


Jonas Prising
Chairman & CEO



¹ Escasez de Talento 2020. Solucionar el desajuste de Talento: qué quieren los profesionales. ManpowerGroup, 2020.

Resultados del último estudio “Skills Revolution”

Mucho antes de que pudiéramos imaginar el calado de la crisis de 2020 ya se anticipaban unas tendencias en el mundo del empleo que, ahora se han precipitado. De su mano, además, han aparecido otras nuevas.

A medida que crece la demanda de competencias específicas entre los profesionales, aumenta proporcionalmente el Desajuste de Talento que, en última instancia, puede desembocar en tensiones sociales. Así lo recoge el estudio [Qué buscan los profesionales](#) donde, además, vemos cómo los profesionales que cuentan con esas habilidades más demandadas consiguen también una mayor capacidad de elegir. ¿Y qué buscan? Los profesionales hoy en día requieren flexibilidad, mejores opciones de conciliación laboral, y poder combinar el trabajo en remoto y desde la oficina. A su vez, las organizaciones se ven obligadas a sofisticarse y adaptarse a la nueva realidad, donde impera la metodología agile y la planificación, la resiliencia en toda la cadena de valor y el refuerzo a la relación con proveedores, para evitar así riesgos y reducir incertidumbres.

La transformación digital de empresas y sociedad es imparable. Garantizar la mejor experiencia digital del consumidor es la máxima prioridad de las organizaciones, y encontrar el mejor balance entre Talento y Tecnología, el camino para conseguirlo. El impacto de la pandemia no ha hecho sino acelerar esta tendencia que, ahora, será mucho más profunda.

Para conocer cómo viven las empresas esta nueva circunstancia, y como continuación de la serie de Skills Revolution, preguntamos a más de 26.000 organizaciones de 40 países:

- *Qué impacto está teniendo o tiene la crisis del Covid-19 en sus planes de transformación digital y automatización*
- *Qué sectores, zonas geográficas y especializaciones profesionales considera que se verán más afectadas*
- *Cómo están cambiando las prioridades de Talento como resultado de la crisis*
- *En qué medida están revisando sus estrategias corporativas, presentes o futuras, de actualización de competencias*

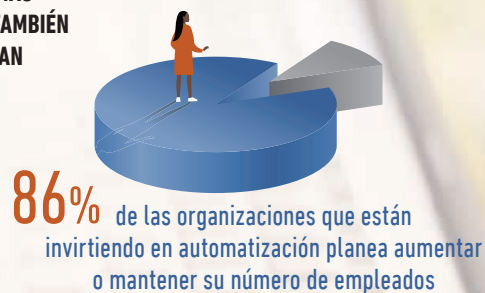
LA DIGITALIZACIÓN CAMBIA EL MUNDO DEL EMPLEO

Como reacción a la pandemia y la consecuente crisis, las organizaciones han acelerado sus planes de digitalización y automatización de procesos. Un 38% de los encuestados así lo afirma, frente a un 17% que dice haber ralentizado su planificación digital.

Esos avanzados digitales auguran un aumento de plantilla. Nada menos que el 86% de las organizaciones que actualmente están invirtiendo en automatización de procesos también planean aumentar -o al menos, mantener- sus equipos; sólo un 11% cree que tendrán que reducirlos.² En resumen: las empresas que más han avanzado en su digitalización son también las que más empleo generan.



LAS ORGANIZACIONES QUE MÁS SE ESTÁN DIGITALIZANDO SON TAMBIÉN LAS QUE MÁS EMPLEO CREAN



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

Cualquier compañía actual debe haber hecho un salto tecnológico en su operativa; de hecho, aquellas corporaciones que antes de la pandemia habían abordado su digitalización son las que están saliendo ahora reforzadas y mejor aprovechan la recuperación.³ Es más, aquellas que invierten ahora más en digitalización, actualización de competencias de sus profesionales e innovación son también las que mayor cuota de mercado están pudiendo capturar. Como consecuencia, sobresalen de entre sus consumidores y resultan más atractivas para sus clientes finales y, por supuesto, también para sus empleados, al haber conseguido funcionar en remoto rápidamente y mantener la calidad de sus productos y servicios.

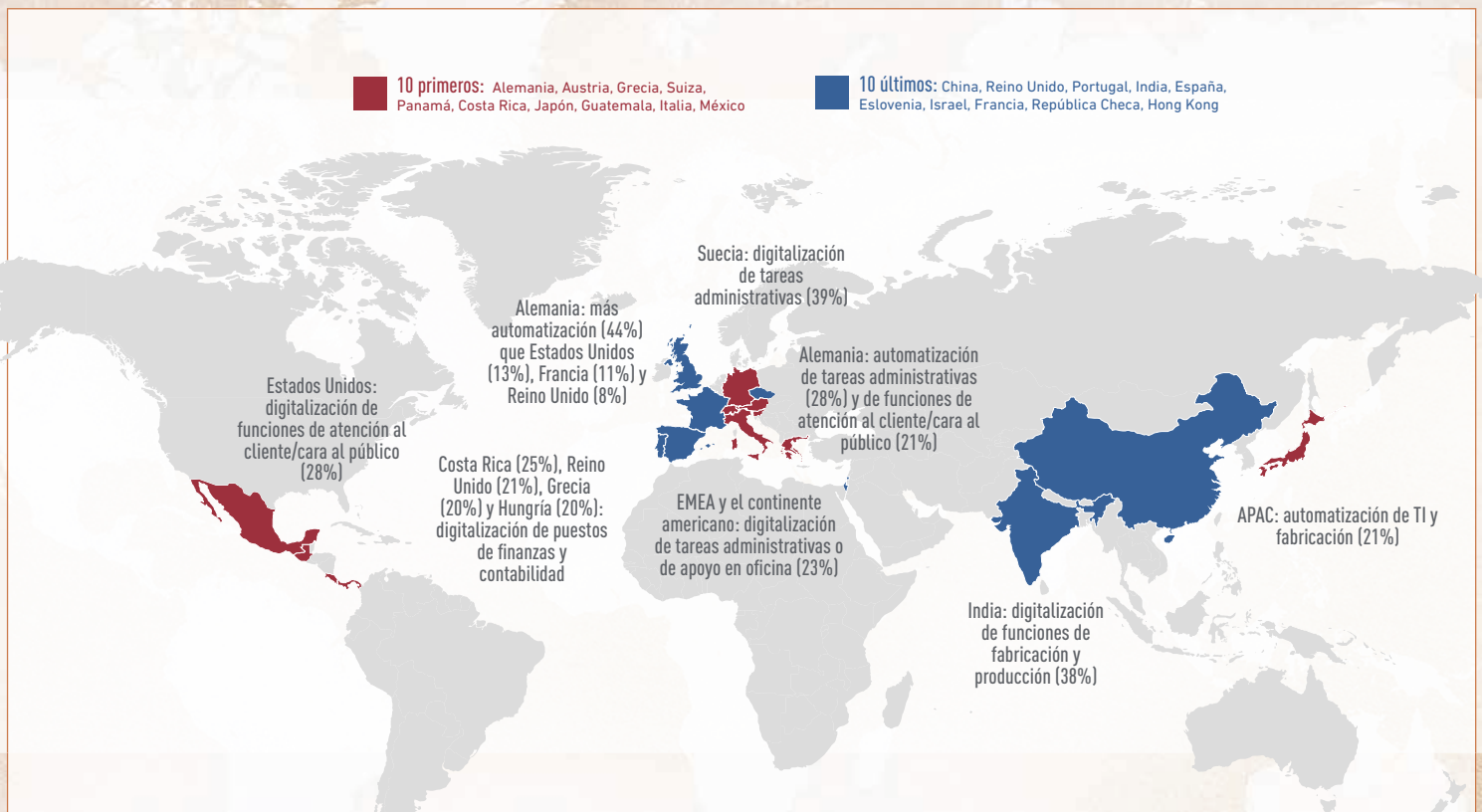


¿HAN CAMBIADO LAS REGLAS DE JUEGO?

Aunque parezca mentira, un 45% de las organizaciones encuestadas contestó que la pandemia no había tenido ningún impacto en sus planes de digitalización o automatización. Tenían en común la ubicación geográfica (Europa: España, Portugal, Reino Unido; y Asia-Pacífico: China, Singapur e India) y la reticencia a acelerar su transformación tecnológica.⁴

Lo que es evidente es que, a medida que llegan nuevos players al mercado, cada uno de ellos más innovador y avanzado en el uso de herramientas digitales que el anterior, las organizaciones tradicionales no van a tener más remedio que actualizar su forma de hacer negocios, o crear nuevas formas de hacer nuevos negocios.

DÓNDE ESTÁN LAS EMPRESAS QUE MÁS Y MENOS APUESTAN POR LA DIGITALIZACIÓN, Y CUÁLES SON SUS PRIORIDADES.

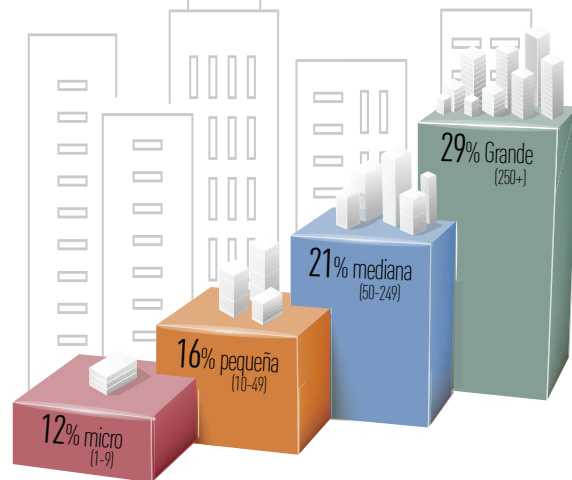


^{3,4} La supervivencia del más apto. The Economist, 2020.

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

EL TAMAÑO SÍ IMPORTA: LAS GRANDES EMPRESAS AUTOMATIZAN Y CONTRATAN MÁS

Al hablar de digitalización y del Empleo del Futuro, es necesario atender al tamaño de las empresas. Las grandes organizaciones (250 empleados o más) son las que tienen planes más decididos de digitalización y también las que crean más empleo. En el lado opuesto, las más pequeñas han puesto en pausa sus planificación digital y congelado la contratación, en parte, porque han sufrido también más las consecuencias de la pandemia.⁵



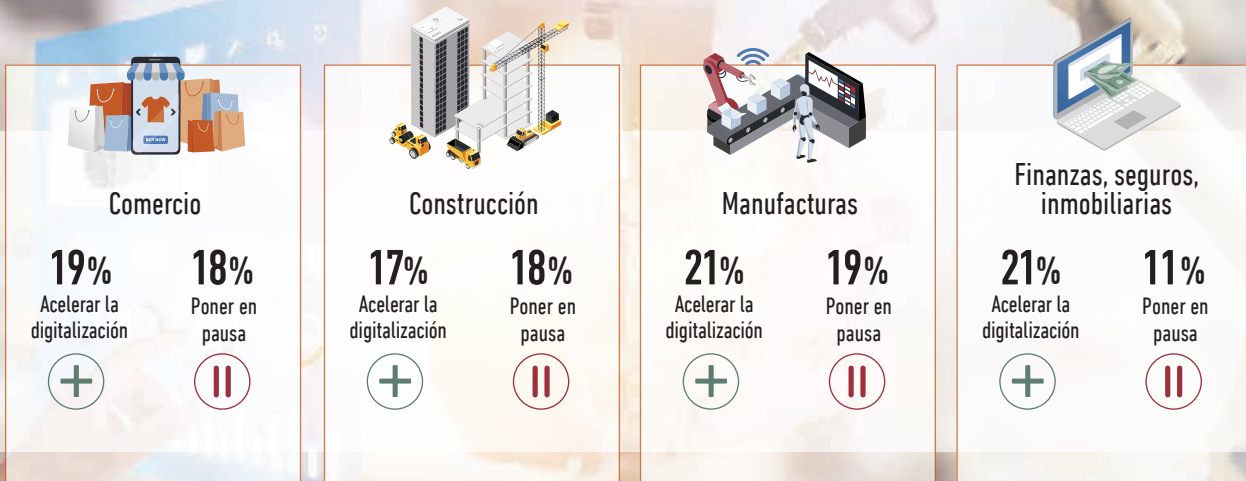
Mirando un poco más en detalle el estudio, vemos cómo las organizaciones de mayor tamaño optan por automatizar en primer lugar sus áreas de producción y manipulado, a las que seguirán las funciones de Administración, IT y Atención al Cliente. Por su parte, las empresas más pequeñas optan por digitalizar funciones de soporte como Administración, Atención al Cliente o Finanzas.

DOBLE O NADA EN DIGITALIZACIÓN: UNA CUESTIÓN DE SUPERVIVENCIA

Finanzas, Seguros, Inmobiliaria y Servicios Empresariales son sectores que, si bien habían iniciado un proceso lento de digitalización antes de la pandemia, ahora son los que más rápido han reaccionado. Su doble esfuerzo en digitalización lo han dirigido a funciones clave como Administración o Atención al Cliente. A raíz de la crisis, el 21% de estos encuestados afirma que multiplicarán su esfuerzo en digitalización.

A tener en cuenta: los sectores que se vieron afectados de forma más severa al inicio de la crisis (como empresas manufactureras, de la construcción o del comercio) viven una polarización: una parte ha elegido adaptarse rápidamente a las circunstancias a través de la digitalización, y la otra mitad ha parado sus planes esperando a ver cómo evoluciona la situación.

EL DILEMA: ¿AUTOMATIZAR AHORA O DEJARLO PARA MÁS TARDE?

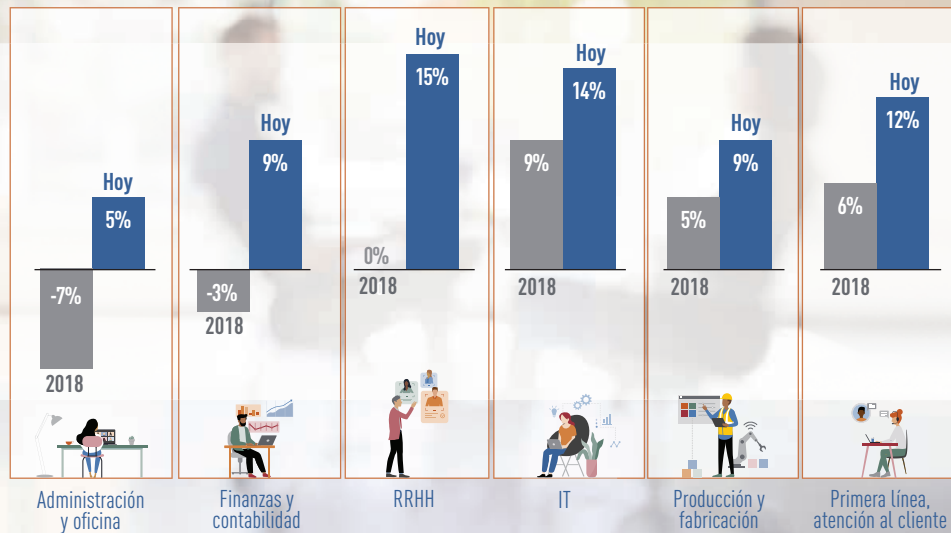


⁵ Qué pequeñas empresas son más vulnerables al Covid-19 y cuándo. McKinsey and Company. 18 de junio de 2020.

#LASPERSONASPRIMERO: LA FUNCIÓN DE RRHH, PRIORIDAD DE NEGOCIO

Talento + Tecnología: RRHH vuelve a ampliar equipo. Si en 2018 las empresas desestimaban cualquier opción de ampliar el número de empleados en el área de Recursos Humanos, dos años después nos encontramos con que las organizaciones invierten en tecnología propia para la función de RRHH, y que también están contratando a más profesionales. Las organizaciones que más avanzan en automatización planean aumentar un 15% el número de empleados de RRHH.

CAMBIO DE CICLO: LA DIGITALIZACIÓN TAMBIÉN IMPULSA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES DE RRHH

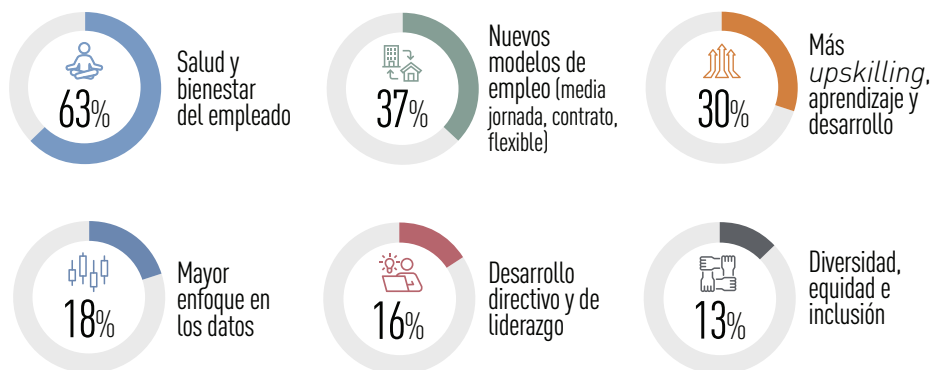


PERSONAS ANTES QUE PROFESIONALES

La crisis sanitaria, económica y social que estamos viviendo ha otorgado a la función de Recursos Humanos una posición aún más estratégica para el negocio, al decidir apostar por un enfoque de #LasPersonasPrimero en las operaciones.

Esta apuesta corporativa por los roles de RRHH implica a su vez la necesidad de nuevas soluciones tecnológicas y nuevas capacidades entre sus profesionales. En concreto, conocimientos de recolección, protección y análisis de datos son cada vez más demandados; una tendencia correlativa al papel que los Directores de Recursos Humanos toman en la gestión de la salud, el bienestar y la resiliencia de la organización y sus empleados; planificación laboral y reinversión de los espacios de trabajo; *upskilling* y *reskilling*; además de las políticas de ética empresarial y las iniciativas de *employer branding* y *employees engagement*.

El 63% de los responsables de Recursos Humanos creen que preservar la salud y el bienestar de los empleados es la mayor prioridad de sus organizaciones a partir de 2021. Este dato está muy por encima de las siguientes prioridades en el ranking: la creación de nuevos modelos de trabajo (37%) y la mejora de competencias (30%)



EL ESCENARIO DE RECUPERACIÓN EN FORMA DE K



Estamos viendo cómo surge un escenario de recuperación en forma de K y a dos velocidades. Algunas industrias y algunas personas están recuperándose más rápido y mejor –industrias de sectores en crecimiento y personas con competencias muy demandadas–, mientras que otras corren el riesgo de quedarse aún más atrás.

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

COMPETENCIAS TRANSVERSALES + TÉCNICAS = POTENCIAL HUMANO

Al mismo ritmo que las organizaciones viven una digitalización acelerada, las competencias profesionales que demandan también evolucionan. Para 2025, humanos y máquinas resolverán tareas rutinarias en un 50%-50%, habrá 97 millones de empleos nuevos relacionados con la Inteligencia Artificial, la economía verde y la atención sanitaria. El mayor reto frente a nosotros es asegurarnos que todas las personas participan de esta transformación y proteger a todas aquellas cuyas vidas se vean penalizadas por el desfase en la creación de empleos.

APRENDIENDO A APRENDER: TODO EN PEQUEÑAS DOSIS

La era de la Revolución de las Competencias, junto con la crisis, han acelerado la demanda de competencias técnicas y transversales. Las segundas, que incluyen la comunicación, la gestión del tiempo, la capacidad de adaptación, el pensamiento analítico, la proactividad o la empatía, son más valoradas y demandadas por las organizaciones hoy en día. Son, en definitiva, el primer escalón del éxito profesional.

Las organizaciones son cada vez más conscientes de que necesitan equipos que aprendan constantemente, profesionales ágiles al realizar nuevas tareas, preparados y resilientes ante momentos de cambio e incertidumbre. El avance masivo del teletrabajo ha impulsado la demanda de competencias transversales clave, como la colaboración o el trabajo en equipo. Curiosamente, sólo un 30% de las organizaciones afirma invertir para que sus equipos actuales desarrollen estas competencias, mientras que 3 de cada 10 sí que planea llevar a cabo programas de desarrollo directivo especializado en los próximos seis meses. Estas formaciones tienden a ser más cortas y específicas para ciertas funciones y/o puestos. Esto responde también a que los profesionales prefieren cada vez más contenidos prácticos, concretos y en pequeñas dosis: quieren formaciones fáciles de seguir en cualquier lugar y que sean relevantes para sus responsabilidades inmediatas.

Soluciones de Talento innovadoras para la Revolución de las Competencias

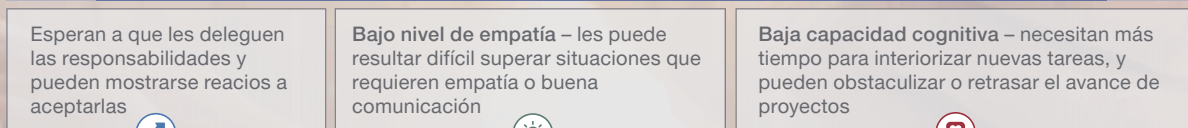
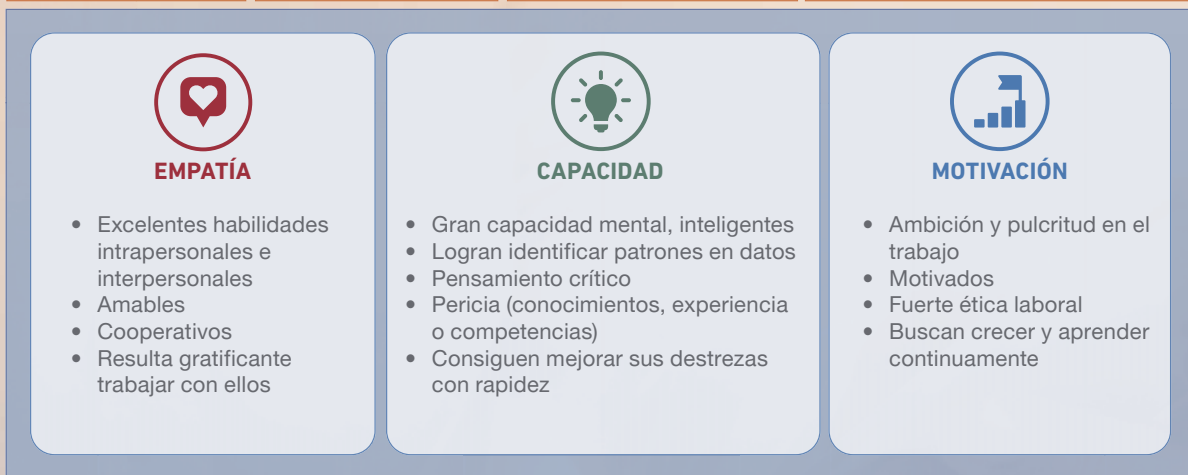
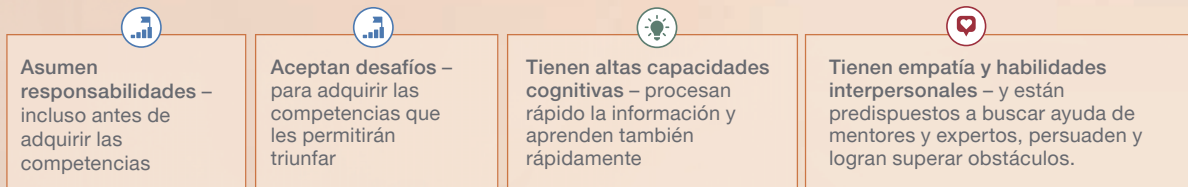
SKILLSINSIGHT™: UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR EL POTENCIAL E IDENTIFICAR COMPETENCIAS SOFT

Las organizaciones que han participado en el estudio dicen que las competencias transversales son difíciles de identificar y de desarrollar. Mientras que un 38% de las empresas asegura que es difícil formar en las competencias técnicas más demandadas, un 43% dice que es incluso más difícil entrenar las competencias transversales y soft que necesitan. Es el caso del pensamiento crítico o de la comunicación. Las competencias técnicas son importantes, no hay duda, pero en estos momentos son las competencias transversales las que favorecen la empleabilidad y la resiliencia a largo plazo, y alimentan además el apetito de los profesionales por todo tipo de aprendizaje y desarrollo continuo.

ManpowerGroup cuenta con herramientas de evaluación como SkillsInSight, que cumplen con un doble objetivo: ayudan a los profesionales a identificar los puntos fuertes de su currículum y su mejor encaje laboral, y, por otra parte, ayudan a las corporaciones a predecir si una persona es la más adecuada para un empleo concreto. A través del análisis de datos, esta herramienta también permite anticipar qué perfil tendría más posibilidades de actualizar sus competencias en el futuro, y adaptarse a las necesidades corporativas con el paso del tiempo.

La fórmula de SkillsInSight es sencilla: evaluación + datos + análisis. Y el resultado es información que agiliza la toma de decisiones sin sesgos, reduce los costes de adquisición de Talento, y agiliza la incorporación del profesional al ajustar rápidamente sus capacidades y potencial con las carencias competenciales de la organización. SkillsInSight aplica el baremo LAD (Likeability, Ability, Drive): Empatía, Capacidad, Motivación (ECM por sus siglas en castellano), para hacer el estudio de cada profesional.

PROFESIONALES CON LAD ALTO



PROFESIONALES CON LAD BAJO

⁷ ¿Mis competencias quedarán obsoletas en el futuro? ManpowerGroup, 2020. Los robots te necesitan. ManpowerGroup, 2019.

DESARROLLO PROFESIONAL CON MYPATH®



MyPath es el programa que ManpowerGroup pone al servicio de las corporaciones para ayudarles en su estrategia de reskilling y upskilling interno. De una forma clara y sencilla, los profesionales cuentan con formaciones precisas y específicas para evolucionar en su carrera interna, lo que contribuye a mejorar su empleabilidad. MyPath ayuda también a reducir el desajuste de Talento dentro de una misma empresa y, de esta forma, paliar el impacto económico de la crisis que vivimos.

Disponible actualmente en 14 mercados, a través de las marcas Manpower y Experis, ManpowerGroup ha mejorado las competencias de más de 2.700 profesionales de la selección de personas con MyPath. Son ahora Agentes de Talento: expertos en evaluación, asesoramiento y selección atendiendo a datos, que a su vez les ayuda a asesorar a los candidatos en su camino hacia futuros puestos.

En MyPath, ManpowerGroup concentra gran parte de su experiencia en el mercado laboral, análisis de datos y conocimientos de cada sector, para diseñar trayectorias profesionales específicas para sectores en pleno crecimiento, como IT, Finanzas, Ventas, Logística o Fabricación Avanzada.

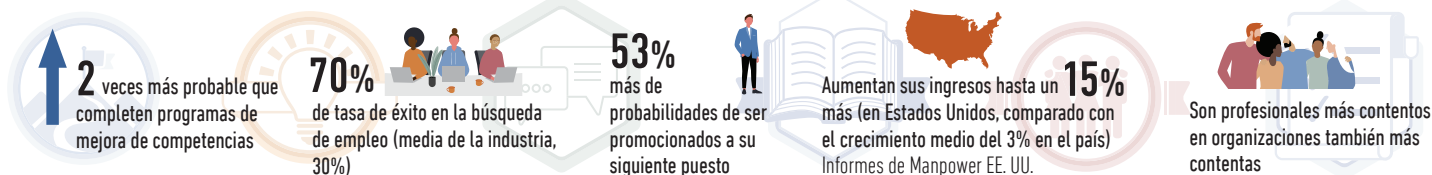
Los siguientes ejemplos de carreras profesionales en Finanzas e IT demuestran que cualquier empleado puede avanzar en su trayectoria profesional, desde una categoría de especialista hasta puestos de mayor peso, más demandados y con mejor retribución, únicamente con formaciones y certificaciones en el mismo lugar de trabajo. De esta forma, garantiza la actualidad de sus conocimientos, la sostenibilidad de su empleo y, finalmente, sus ingresos futuros.



Los colaboradores de Manpower y Experis reciben reconocimientos por las competencias adquiridas a medida que avanzan en la formación. Estas medallas les reconocen por su capacidad de resolver retos: "Achiever", "Problem Solver", "Communicator", "Learner", "TeamPlayer", "Producer"



EXALUMNOS DE MyPath®



EXPERIS ACADEMY: PREPARAMOS EL TALENTO PARA LAS COMPETENCIAS DEL MAÑANA

“El Talento no siempre es fácil de encontrar”. Las organizaciones más innovadoras se asocian a otras instituciones académicas, o incluso competidores, para formar ellos mismos el Talento que necesitan. Para ello, previamente seleccionan a profesionales con mayor predisposición a aprender y les ayudan a desarrollar las competencias que necesita la empresa.

Nuestra Experis Academy colabora con un amplio abanico de clientes, escuelas técnicas y universidades para diseñar planes de estudio que puedan aplicarse en el puesto de trabajo incluso antes de finalizar el aprendizaje. Gracias a la combinación de experiencia industrial y experiencia laboral, estamos definiendo los requisitos de competencias del futuro, identificando los desajustes actuales y mapeando competencias adyacentes a trayectorias profesionales potenciales para ofrecer soluciones de *upskilling* y gestión laboral.

Experis Academy nació en Italia en colaboración con el fabricante de coches de carreras Dallara, con el enorme reto de formar a profesionales del sector textil y recapacitarles para que pudieran trabajar en la línea de producción de automóviles de alta gama. Para ello, debían completar titulaciones de Máster en Ingeniería Mecánica, Eléctrica y Aerodinámica, data analytics y diseño.

Desde entonces, Experis Academy se ha especializado en facilitar la selección y mejora de competencias profesionales para sectores en crecimiento y de alta remuneración, como es el caso de IT, ingeniería, profesiones digitales, fabricación avanzada, defensa y sector aeroespacial. Experiencia que despliega en ocho países europeos: España, Alemania, Reino Unido, Polonia, República Checa, Suecia, Noruega e Italia.

Tecnologías clave: ciencia y análisis de datos, Java, .Net, nube, ciberseguridad, robótica



Experis Academy, en colaboración con los orientadores profesionales de Talent Solutions- Right Management, ofrecen en Noruega programas avanzados de formación *-upskilling* y *reskilling*- para recién graduados y profesionales. En colaboración con partners tecnológicos y la Noroff School of Technology and Digital Media, Experis Academy forma a desarrolladores de Java y .Net, y en breve también en Ciberseguridad. El objetivo último es que las empresas encuentren fácilmente profesionales preparados y capacitados para construir, proteger y mantener servicios web y cloud escalables.

SOLUCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL DE TALENT SOLUTIONS-RIGHT MANAGEMENT

El tipo de competencias que necesitan las empresas cambia rápidamente. Ante esto, los principales empleadores del mundo se verán abocados a comprometerse con un balance neutro en la creación de empleo: al igual que las compañías evolucionan y reducen sus puestos de trabajo, crean otros con distintas competencias y perfiles. Por eso es necesario que los profesionales reciban formación y apoyo para mejorar su empleabilidad y poder optar a esos nuevos puestos, ya sea dentro o fuera de su empresa actual.

ManpowerGroup, a través de Talent Solutions- Right Management, ofrece soluciones de gestión de Talento que ayuda a las organizaciones a resolver la necesidad de actualizar las competencias de los equipos a cualquier nivel jerárquico. Y éstos, a su vez, se sienten más seguros en el entorno laboral y también más capacitados para abordar los retos del Futuro del Empleo.

En Reino Unido hemos ayudado a más 235.000 exmilitares en su transición a la vida civil gracias al apoyo de miles de organizaciones que estaban interesadas en contratar ese Talento.

- **Own Your Career** Se trata de una herramienta propia de ManpowerGroup que ofrece asesoramiento personalizado vía RightMap. Ésta, a su vez, es una tecnología basada en Inteligencia Artificial que ayuda a la evaluación, análisis de competencias y compatibilidad de perfiles. Los inscritos reciben también invitaciones a eventos en grupo, webinars profesionales, orientación y hasta 7.500 programas virtuales e híbridos para mejorar sus competencias.



85% de los profesionales se siente motivado para aceptar nuevos desafíos en su puesto gracias a RightMap

- **Programa acelerado de apoyo y transición profesional.** Por su parte, este programa se enfoca en la actualización y mejora de competencias del profesional, contribuye a identificar competencias transferibles y opciones de trayectorias profesionales alternativas. Finalmente, ofrece programas de outplacement y asesora sobre la financiación y redistribución de formaciones.

A través de todas estas herramientas, ayudamos a las organizaciones a que ofrezcan a sus profesionales multitud de opciones de capacitación y formación críticas para su futuro profesional, ya sea dentro o fuera de la empresa.



Revolución de las Competencias - Hoja de ruta para Preparar, Actualizar y Ampliar conocimientos

Las competencias que necesitan las organizaciones cambian rápidamente y, a la vez, el desajuste del Talento es aún muy amplio. Por eso, las empresas necesitan estrategias completas y creativas para atraer, desarrollar y fidelizar a los mejores profesionales en esta nueva era de la Revolución de las Competencias.





ACERCA DE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup es líder mundial en soluciones de Talento que garantizan la continua atracción, desarrollo y compromiso del talento, ahora y en un futuro a nivel global, para impulsar el desarrollo de las personas, las empresas, las comunidades y los países. Bajo tres marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions), abarca todas las necesidades de talento de las empresas: trabajo flexible, selección y evaluación, formación y desarrollo, gestión de carreras profesionales, recolocación, externalización y consultoría. Además, ManpowerGroup ha puesto en marcha en España Human Age Institute, la mayor iniciativa sobre talento en nuestro país. Este es un espacio de referencia donde debatir, investigar y profundizar en el ámbito del talento, a la vez que lleva a cabo programas para mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo a su inserción laboral, siendo esta labor parte de la estrategia de responsabilidad corporativa del grupo.

www.manpowergroup.es

www.humanageinstitute.org

ACERCA DEL ESTUDIO

ManpowerGroup encargó a Infocorp realizar un estudio cuantitativo en 2020 con la participación de 26.130 organizaciones procedentes de 6 sectores industriales en 43 países. El estudio 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, Rumanía, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Turquía. El análisis de datos fue llevado a cabo por Reputation Leaders, una consultora internacional de liderazgo de opinión y reputación.

ÚNETE A LA CONVERSACIÓN ONLINE



@ManpowerGroupES



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup España

Para obtener más información sobre ManpowerGroup, visita: WWW.MANPOWERGROUP.ES

