



2025  
**Escasez de Talento  
Guatemala**

# **Datos Globales Escasez de Talento 2025**



## **Preguntamos a más de 40,000 empleadores en 42 países:**

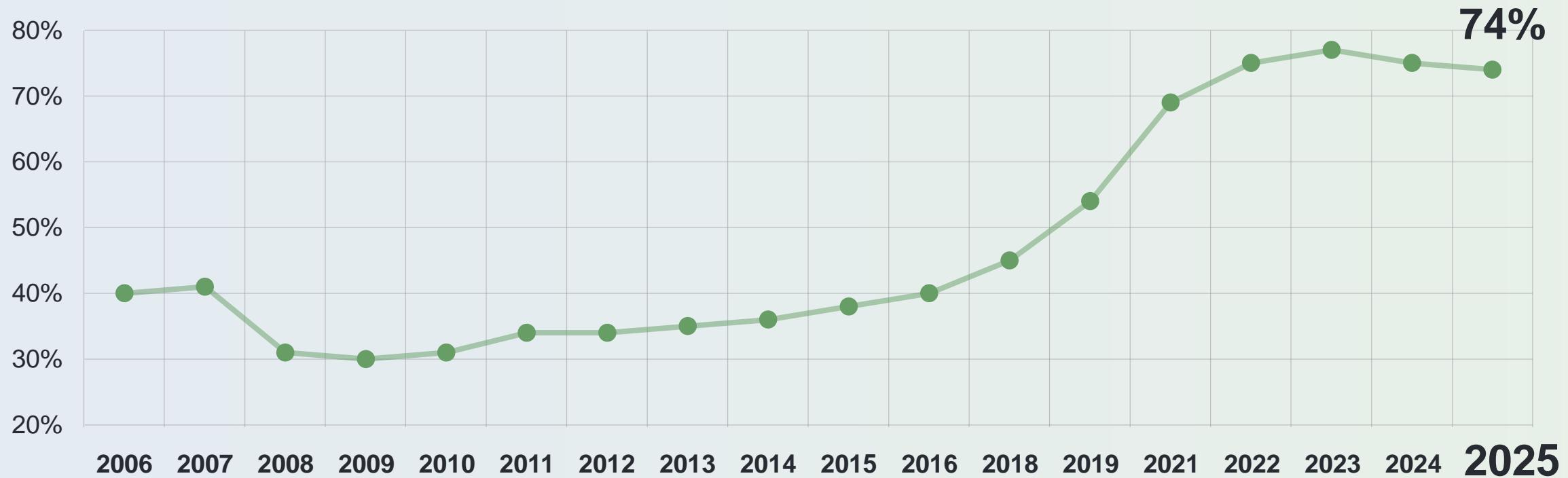
**¿Qué tan difícil les resulta cubrir puestos en comparación con el año pasado?**

**¿Cuáles son los puestos más difíciles de cubrir y por qué?**

**¿Qué acciones están tomando para enfrentar la escasez de talento?**

# Escasez de talento global a lo largo del tiempo

Casi 3 de cada 4 empleadores en todo el mundo informan que tienen dificultades para encontrar el talento que necesitan en 2025. Esta cifra se ha duplicado desde 2014 (36%).



El estudio de escasez de talento no se realizó en 2017 ni en 2020.

# La escasez de talento continúa en todo el mundo



Los empleadores de **Alemania, Israel y Portugal** fueron los más propensos a decir que tienen **dificultades para encontrar talento calificado**.

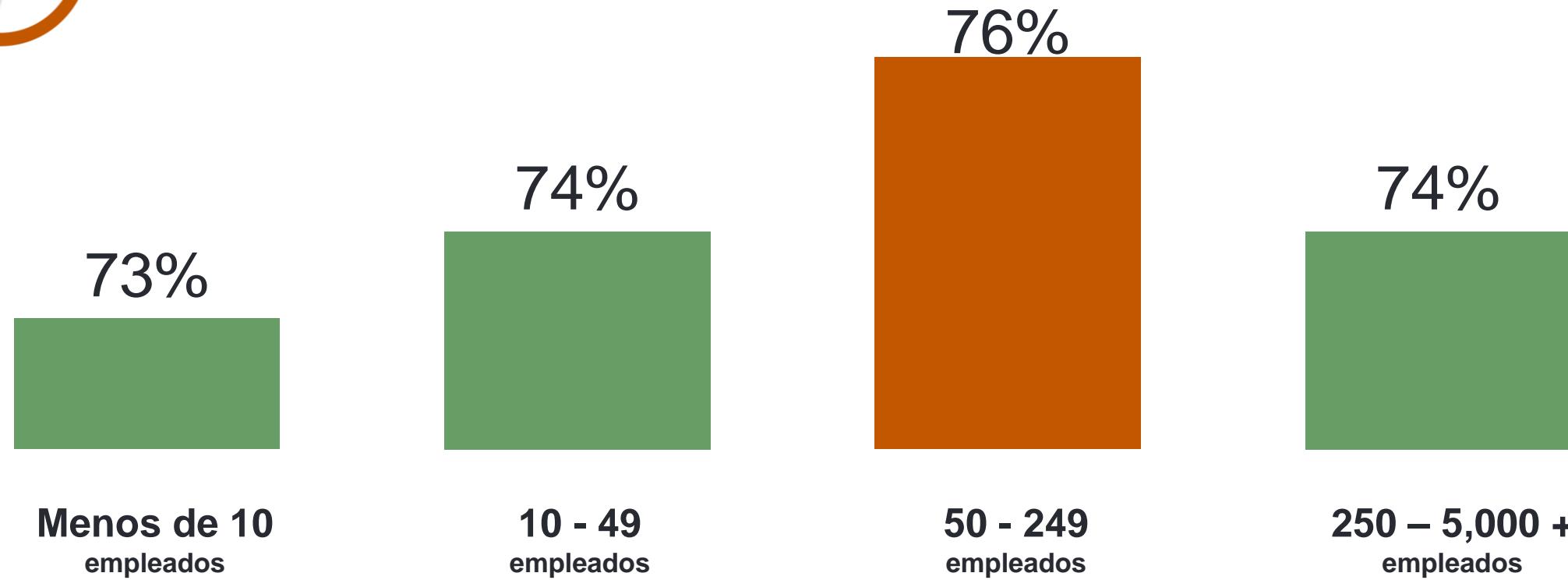


Los empleadores de **Colombia, Polonia y Puerto Rico** fueron los que reportaron menores dificultades.

Alemania	86%	Japón	77%	EE.UU.	71%
Israel	85%	Australia	76%	Guatemala	70%
Portugal	84%	Francia	76%	México	70%
Irlanda	83%	Suecia	76%	Perú	70%
Rumanía	83%	Suiza	76%	Eslovaquia	69%
Singapur	83%	Países Bajos	76%	Argentina	68%
Brasil	81%	Turquía	76%	Finlandia	68%
Hong Kong	81%	Reino Unido	76%	Taiwán	67%
Grecia	80%	Sudáfrica	75%	República Checa	66%
India	80%	España	75%	Panamá	63%
Austria	78%	China	74%	Chile	60%
Hungría	78%	Noruega	74%	Colombia	59%
Italia	78%	Bélgica	72%	Polonia	59%
Canadá	77%	Costa Rica	71%	Puerto Rico	53%

Promedio Global 74%

# Escasez de talento global por tamaño de empresa



# Escasez de talento global por sector



**77%**

Ciencias de la Vida y Salud



**76%** +5  
% p.p.

Energía



**76%**

Tecnologías de la  
Información



**74%** -2  
% p.p.

Transporte, Logística y  
Automotriz



**73%**

Manufactura -2  
% p.p.



**73%**

Bienes y Servicios  
de Consumo -3  
% p.p.



**72%**

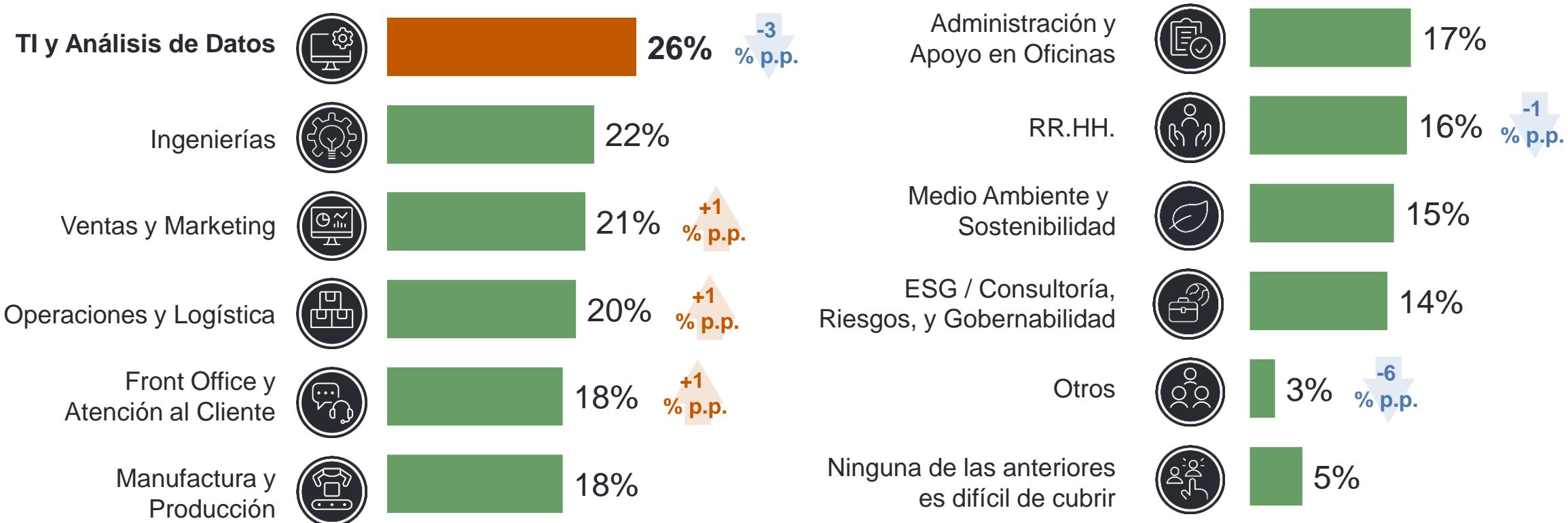
Finanzas y Bienes  
Raíces



**71%**

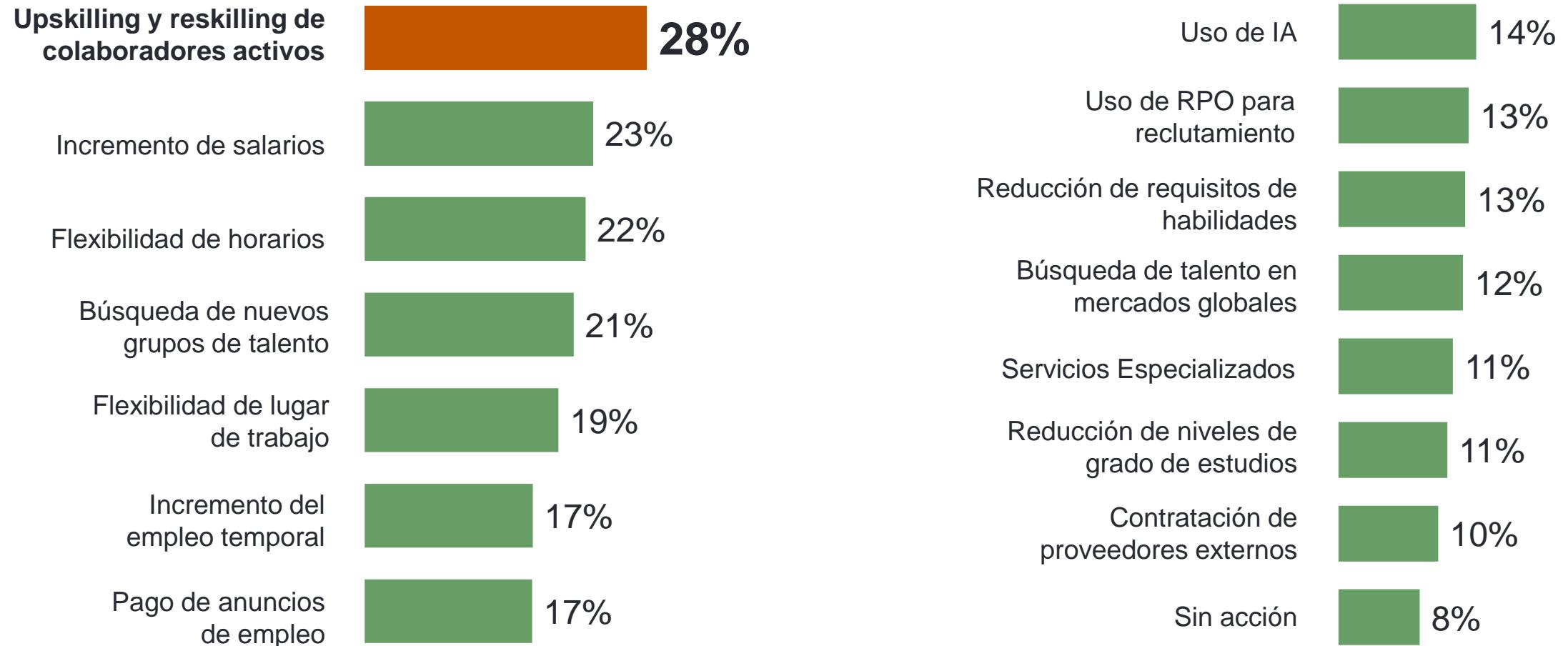
Comunicación

# Puestos más difíciles de cubrir a nivel global



Los encuestados pudieron elegir más de una opción, por lo que la suma de los porcentajes es mayor al 100%.

# Medidas que están adoptando los empleadores para superar la escasez de talento global



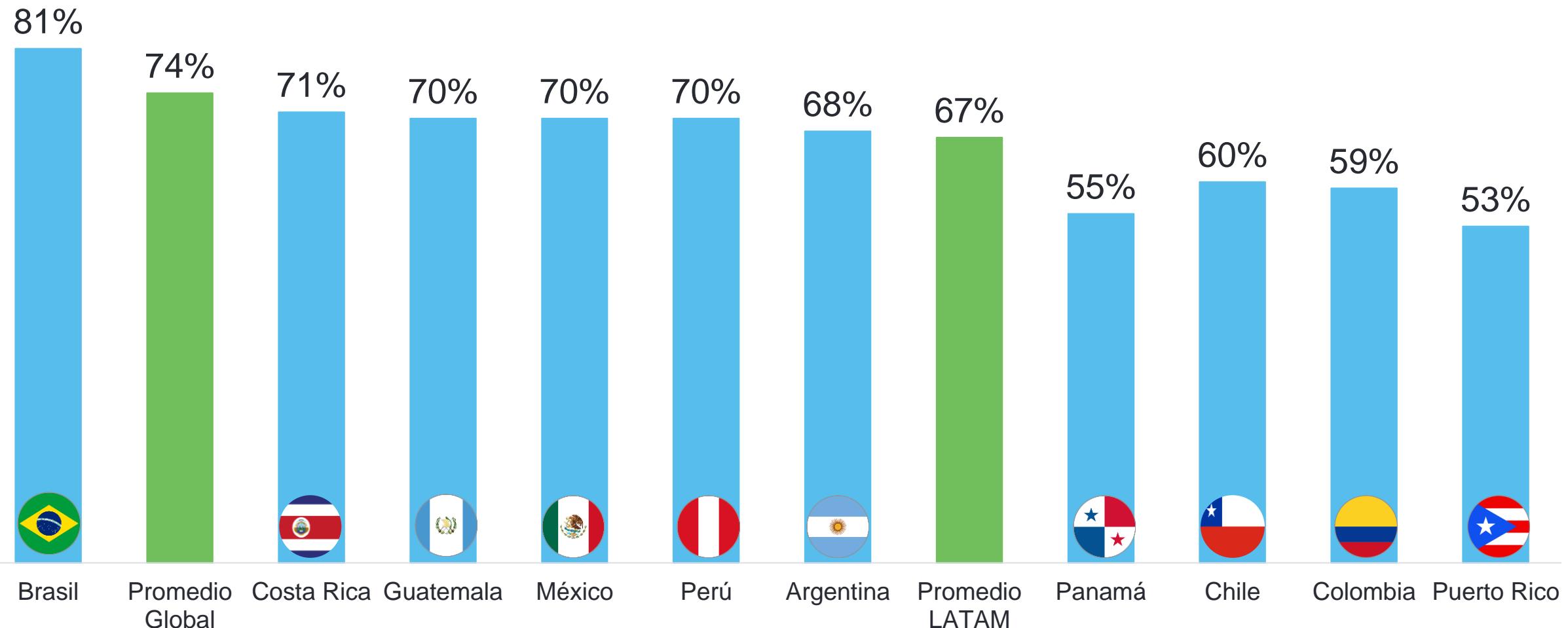
Los encuestados pudieron elegir más de una opción, por lo que la suma de los porcentajes es mayor al 100%.

# **Escasez de Talento**

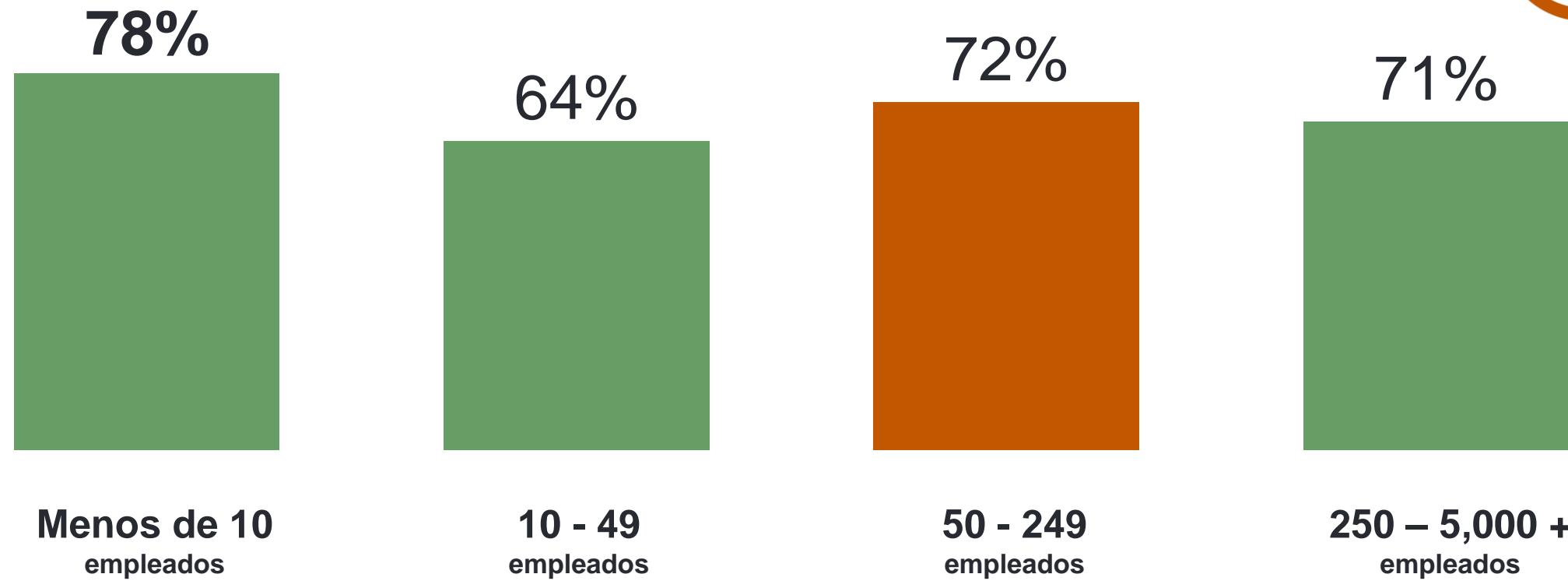
## **Guatemala | 2025**

**Este año la Escasez de Talento en  
Guatemala es del 70%.**

# Escasez de Talento en Latinoamérica



# Escasez de talento por tamaño de empresa en Guatemala



# Escasez de talento por sector en Guatemala



86%

Tecnologías de la  
Información



80%

Servicios de  
Comunicación



73%

Bienes y Servicios  
de Consumo



71%

Manufactura



67%

Transporte, Logística y  
Automotriz



64%

Ciencias de la Vida y Salud



59%

Finanzas y Bienes  
Raíces



40%

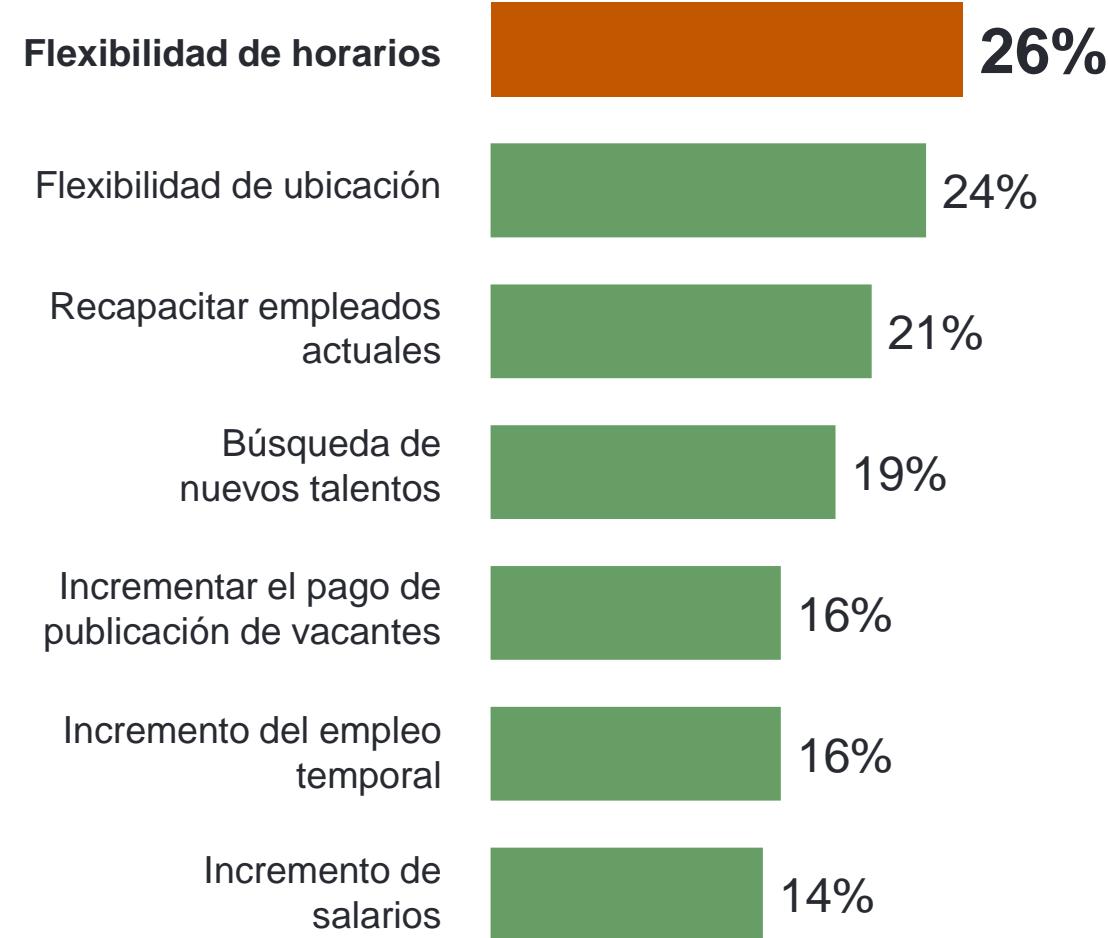
Energía

# Puestos más difíciles de cubrir en Guatemala



- 1** Front Office y Atención al Cliente 
- 2** Administración y Habilidades de Oficina 
- 3** Operaciones y Logística 
- 4** Tecnología 
- 5** Ventas y Marketing 

# Medidas que están adoptando los empleadores para superar la escasez de talento actual en Guatemala





# Acerca de la Encuesta

# Metodología

ManpowerGroup entrevistó a 40,413 empleadores en 42 países: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Panamá, Países Bajos, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, República Checa, Reino Unido, Rumanía, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Turquía.

El trabajo de campo se completó entre el 1 y el 31 de octubre de 2024 en todos los mercados.

## Declaraciones Prospectivas

Esta encuesta contiene declaraciones prospectivas, incluidas declaraciones relacionadas con la demanda laboral en ciertas regiones, países e industrias, así como con la incertidumbre económica. Los eventos o resultados reales pueden diferir materialmente 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 SEC, incluida la información bajo el encabezado "Factores de riesgo" en su Informe anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2024, cuya información se incorpora aquí como referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto según lo exija la ley.



Para más Información visita: [www.manpowergroup.com.mx](http://www.manpowergroup.com.mx)