

# 3Q<sup>2024</sup>

## ManpowerGroup Encuesta de Expectativas de Empleo

*Panamá*





## Resumen Ejecutivo

En la última edición de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup, se preguntó a más de 200 empleadores en Panamá sobre sus intenciones de contratación en el tercer trimestre, el proceso de adopción de la IA y los desafíos que enfrentarán en el camino.

### 19% Tendencia Neta de Empleo ajustada de Panamá

Calculando los empleadores que planean reducciones frente a los que planean contratar. En comparación con el trimestre pasado tuvo un aumento de 4 p.p. y una reducción de -14 p.p. frente al año pasado.

**56%** de los empleadores dijeron que ya habían adaptado la IA, un aumento del 8% año tras año, aunque los empleadores revelan que el optimismo respecto a la IA depende de la antigüedad.

**(25%)** de los empleadores esperan aumentar su plantilla debido a la IA y el ML durante los próximos tres años y casi uno de cada cuatro cree que no habrá ningún impacto.

### Mayor demanda de contratación a nivel nacional:



Energía



Servicios de Comunicación



Tecnologías de la Información

# Índice



Sección 1

3Q Expectativas  
de Empleo en  
Panamá



Sección 2

Tenencias  
Laborales



Sección 3

Expectativas  
por Sector



Sección 4

Acerca de  
la Encuesta

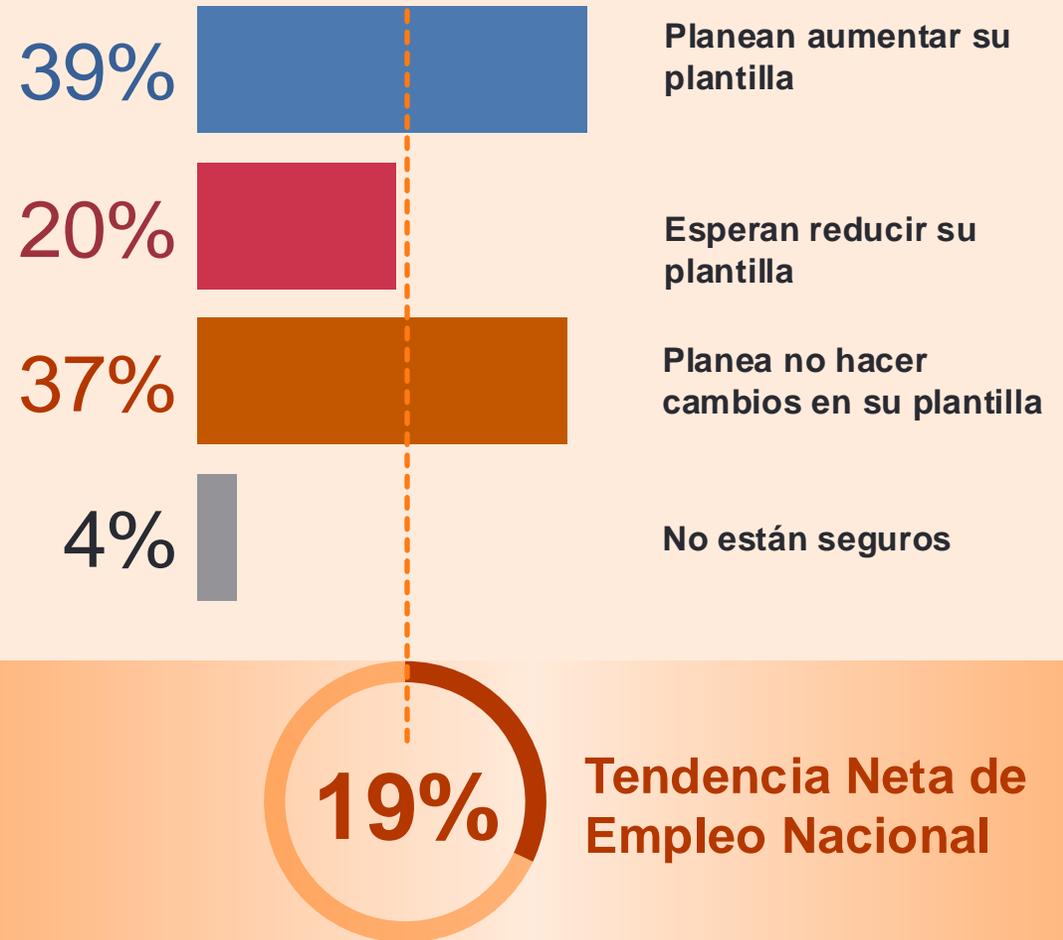


# Q3 Expectativas de Empleo



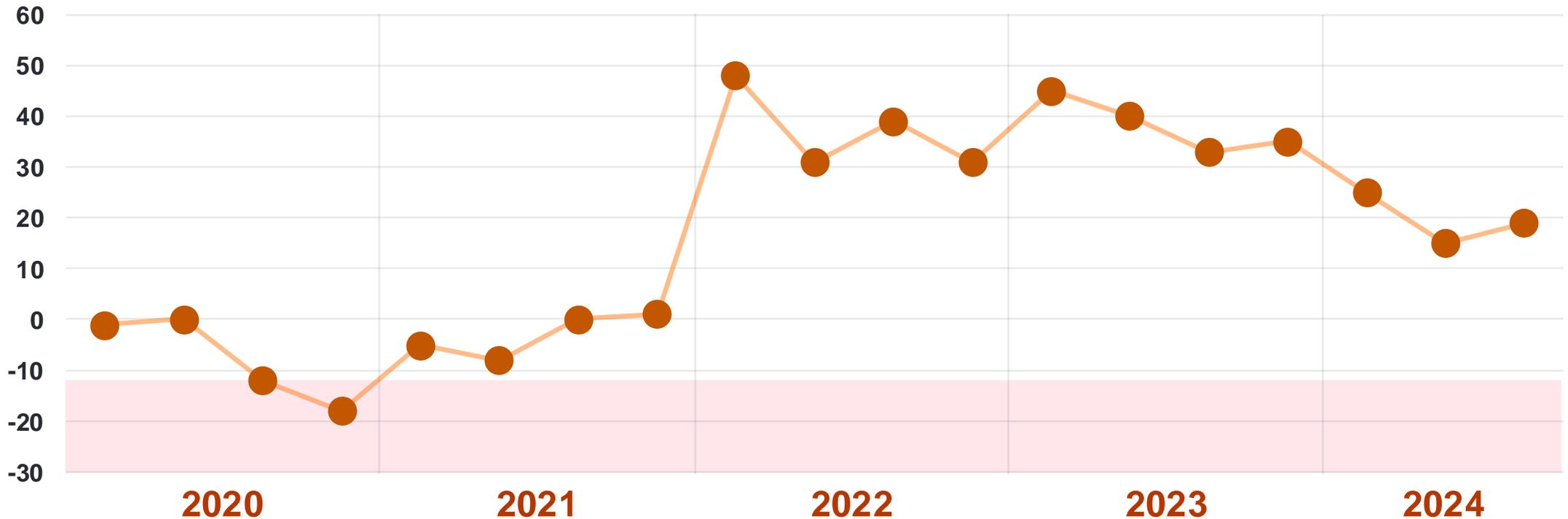
# Expectativas de empleo en Panamá Q3 2024

Utilizado a escala internacional como indicador de las tendencias del mercado laboral, la tendencia neta de empleo ajustada estacionalmente (NEO) - calculado restando el porcentaje de empleadores que prevén reducciones de plantilla de los que tienen previsto contratar, se sitúa **actualmente en 19%**.



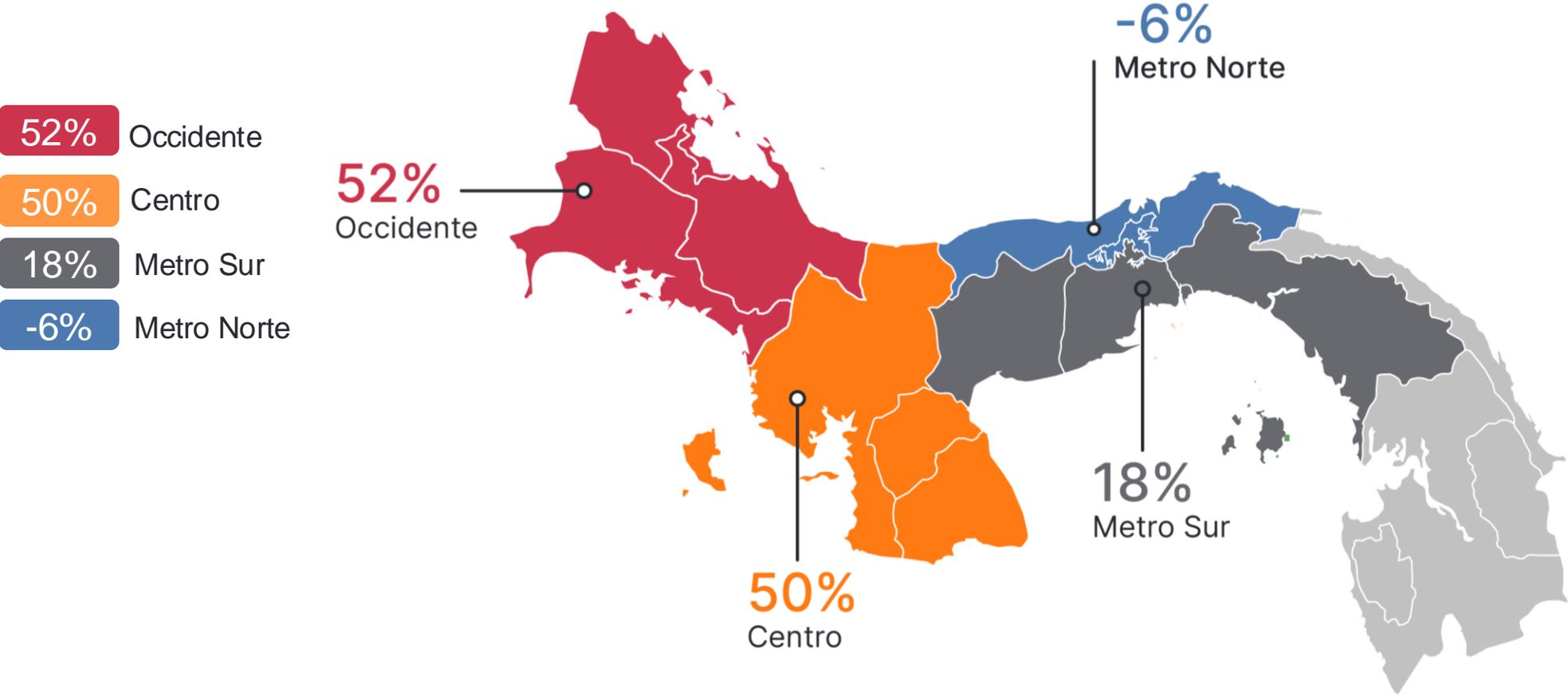
# Cambios a través del tiempo en Panamá

Las Expectativas nacionales ha tenido cambios desde el trimestre anterior subiendo 4% pero en comparación con el mismo período del año pasado disminuyó -14%



# Perspectivas de contratación por Región en Panamá

Empleadores de Panamá en el **Occidente** reportan las intenciones más fuertes de contratación.



# Expectativas de contratación de julio a septiembre por país

## Expectativas de empleo neto desestacionalizadas (TNE)



**35%** Costa Rica  
TNE Más fuerte



**22%** Global  
TNE Promedio



**3%**

Argentina y Rumanía  
TNE Más débil

<b>Costa Rica</b>	<b>35%</b>	Alemania	23%	Eslovaquia	15%
Suiza	34%	Irlanda	23%	España	15%
Guatemala	32%	Finlandia	22%	Hungría	14%
México	32%	Noruega	22%	Polonia	14%
Sudáfrica	31%	Austria	20%	Suecia	13%
India	30%	Colombia	20%	Japón	12%
EE.UU.	30%	Singapur	20%	Grecia	10%
China	28%	Reino Unido	20%	Puerto Rico	8%
Países Bajos	28%	<b>Panamá</b>	<b>19%</b>	Hong Kong	8%
Brasil	27%	Portugal	18%	Republica Checa	8%
Bélgica	25%	Taiwán	18%	Chile*	7%
Perú	25%	Turquía	17%	Israel	4%
Francia	24%	Italia	16%	<b>Argentina</b>	<b>3%</b>
Canadá	23%	Australia	15%	<b>Rumanía</b>	<b>3%</b>

\*Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados..





# Cambios anuales por país

**Cambios  
desestacionalizados  
desde el tercer  
trimestre de Q3 2023  
(TNE)**



**+7%** Suiza

Perspectiva más fortalecida



**-6%** Global

Promedio Global



**-27%** Puerto Rico

Perspectiva más debilitada

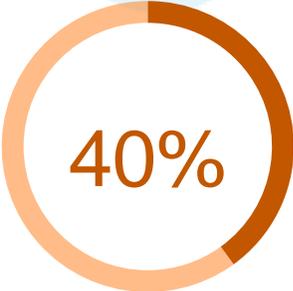
<b>Switzerland</b>	<b>+7%</b>	Sudfrica	-3%	China	-7%
Austria	+6%	México	-4%	Costa Rica	-8%
Italia	+6%	Noruega	-4%	Republica Checa	-8%
Eslovaquia	+5%	España	-5%	Portugal	-9%
Taiwán	+3%	EE.UU..	-5%	Reino Unido.	-9%
Belgica	+2%	Brasil	-6%	Países Bajos	-11%
Francia	+2%	Colombia	-6%	Israel	-12%
Polonia	+2%	India	-6%	Rumania	-13%
Hungría	+1%	Alemania	-6%	Panamá	-14%
Argentina	+0%	<b>Promedio Global</b>	<b>-6%</b>	Singapur	-14%
Finlandia	-1%	Grecia	-6%	Perú	-16%
Japón	-1%	Suecia	-6%	Australia	-22%
Guatemala	-3%	Turquía	-6%	Hong Kong	-25%
Irlanda	-3%	Canadá	-7%	<b>Puerto Rico</b>	<b>-27%</b>

\*Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados..

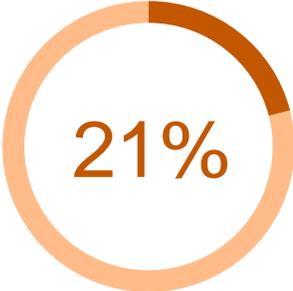


# Expectativas de contratación en Panamá por tamaño de empresa

**Menos que 10 Empleados**



**10 - 49 Empleados**



**50 - 249 Empleados**



**250 - 999 Empleados**



**1,000 - 4,999 Empleados**

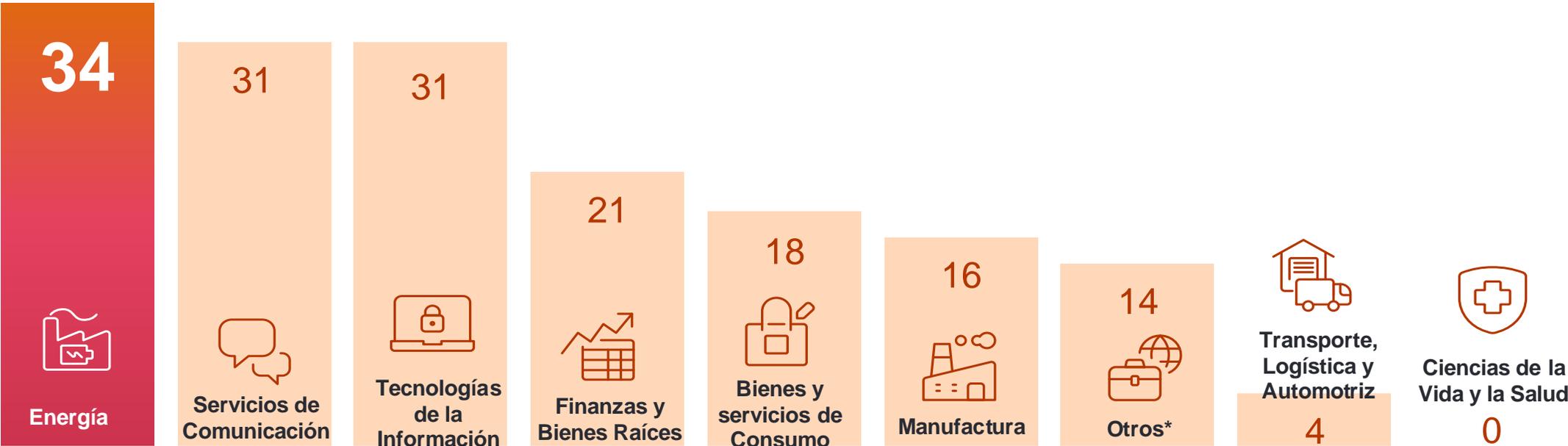


**5,000+ Empleados**



# Expectativas nacionales de empleo en los principales sectores

Las empresas de la industria de Energía reportaron las Expectativas más sólidas en este trimestre, pero disminuyeron un -66% en comparación con el segundo trimestre de 2024.



\*Incluye: Gobierno o administración pública; Sin fines de lucro/ONG/organización benéfica/religiosa; Otra industria; otra subindustria de transporte, logística y automóviles; Instituciones educativas; Agricultura y Pesca

# Expectativas de Empleo en las Américas

Los empleadores de los 12 países encuestados en América del Norte, Central y del Sur informaron Expectativas de empleo positivas para el tercer trimestre, aunque las intenciones de contratación han disminuido en 4 países trimestre tras trimestre y en 10 en comparación con esta misma época del año pasado.

**Los empleadores de Costa Rica (35%) y Guatemala (32%) reportaron las intenciones de contratación más fuertes en todas las regiones para el tercer trimestre.**

Las Expectativas más sólidas a nivel mundial para los sectores verticales de Bienes y Servicios de Consumo (54%) son reportadas por empleadores en Guatemala, Servicios de Comunicación (44%) en México, Finanzas y Bienes Raíces (54%) y Salud y Ciencias de la Vida (46%) en Costa Rica, y Tecnologías de la Información (50%) en EE.UU.

\*Chile se unió al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no han sido desestacionalizados.



Costa Rica  
35%



Guatemala  
32%

## ↘ Intenciones más débiles



Argentina  
3%



Chile\*  
7%

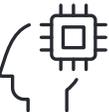


# Tendencias Laborales



# Navegando por la adopción de la IA

El **56%** de las empresas dijeron que ya habían adoptado la IA. Se trata de un aumento del 8% en comparación con las respuestas de los empleadores hace un año (48%).



## Inteligencia Artificial (AI)



## Generative Conversational AI



## Machine Learning (ML)



## Virtual Reality

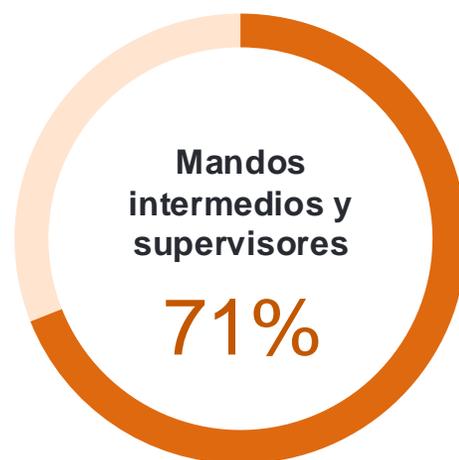


# Surgen sentimientos divergentes sobre el impacto de la IA en el trabajo

Los empleadores revelan que el optimismo sobre la IA varía según la antigüedad. Con una brecha de 12 puntos entre los trabajadores de oficina y los trabajadores de fábrica pueden considerar conocer y comunicar claramente la influencia positiva que la IA aportará a su carga de trabajo.

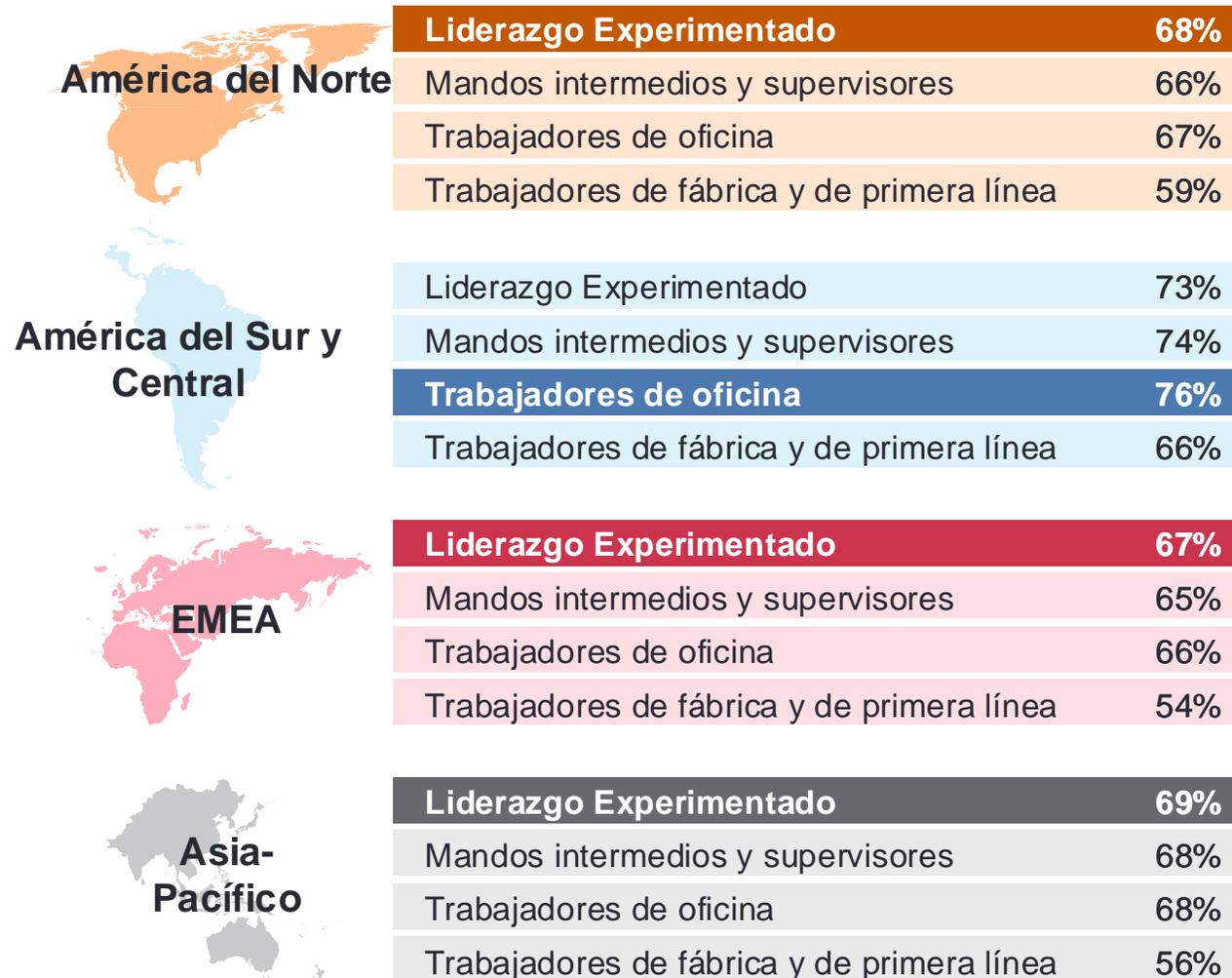


**Los trabajadores de fábrica y de primera línea son un poco optimistas sobre la IA**



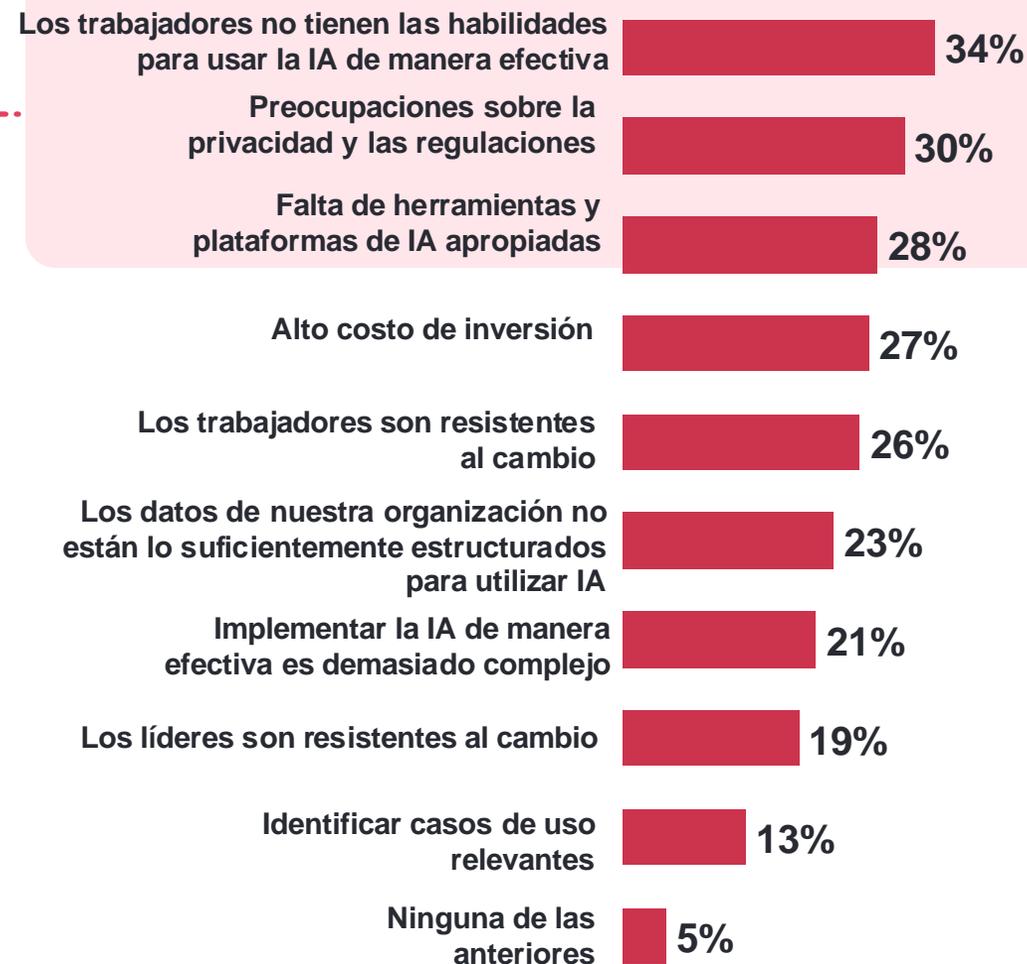
# El optimismo de la IA varía según la antigüedad y la región

La mayoría de la fuerza laboral (65%) en todos los niveles de antigüedad cree que la IA tendrá un impacto positivo en el futuro del trabajo. Sin embargo, el nivel de optimismo varía según la región y la antigüedad de los empleados. Si bien los profesionales de oficina en América del Sur y Central son los más optimistas (76%) sobre el impacto positivo de la IA, menos trabajadores de primera línea (54%) en Europa comparten esta opinión.



## Los empleadores revelan que casi todas las organizaciones enfrentan desafíos en la adopción de la IA

Los más comunes se relacionan con que los trabajadores no tienen las habilidades para usar IA, privacidad y la falta de herramientas de IA apropiadas.

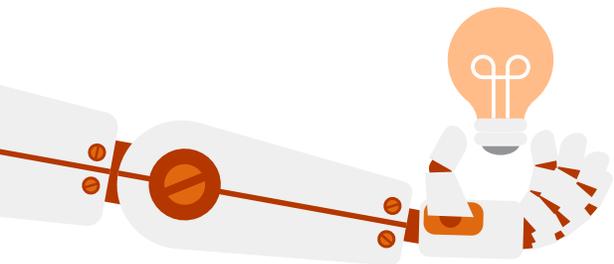


# Los empleadores comienzan a identificar los impactos futuros de la IA

Cuando se les pidió que predijeran el impacto futuro de la IA y el ML en su organización, los empleadores encontraron consenso en todas las industrias y regiones de que estas herramientas tendrán un impacto positivo en el desempeño empresarial, especialmente en las industrias de TI, Finanzas y Bienes Raíces. Se mostraron casi igualmente optimistas sobre el efecto en la mejora, capacitación y capacitación de los empleados.



\*un impacto positivo significa un aumento del número de trabajadores, un impacto negativo significa una disminución del número de trabajadores.



## Impacto proyectado de la IA y el aprendizaje automático en la plantilla por industria

Más de la mitad de las empresas esperan aumentar su plantilla gracias a la IA y el ML durante los próximos dos años. Casi uno de cada cuatro cree que no habrá impacto y menos de uno de cada cinco anticipa reducciones de personal.



### Promedio global

	Aumentar la plantilla	Sin impacto en la plantilla	Disminuir plantilla
<b>Promedio global</b>	<b>55%</b>	<b>24%</b>	<b>18%</b>
Servicios de comunicación	59%	23%	16%
Bienes y servicios de consumo	52%	25%	20%
Energía y servicios públicos	63%	22%	14%
Finanzas y bienes raíces	57%	21%	19%
Salud y ciencias de la vida	51%	26%	18%
Industriales y materiales	55%	24%	17%
Tecnologías de la Información	60%	22%	17%
Transporte, Logística y Automotriz	58%	22%	17%

# Involucrar a la próxima generación de trabajadores

El compromiso y la motivación de los empleados, las expectativas en torno al equilibrio entre la vida laboral y personal y el avance profesional son los tres principales desafíos que enfrentan los empleadores con los trabajadores más nuevos (menos de 10 años en la fuerza laboral).

**El compromiso y la motivación de los empleados es el principal desafío que enfrentan los empleadores con los nuevos trabajadores**



# La mejora de las herramientas tecnológicas apunta a resultados prometedores

Los empleadores de todo el mundo han descubierto que mejorar las herramientas tecnológicas y enfatizar el bienestar son los dos principales impulsores para impulsar el compromiso y la productividad de su nueva fuerza laboral.

**Mejorando las herramientas tecnológicas** **82%**  
en Centro y Sudaamérica





# Expectativas por Sector





## Servicios de Comunicación

El **77%** de las empresas de servicios de comunicación afirman tener dificultades para encontrar el talento cualificado que necesitan\*.

La **tendencia Neta de Empleo neto** para los empleadores en Panamá de Servicios de Comunicación es del 31%. Esta cifra incrementó un 20%\* con relación al trimestre anterior, y también aumentó un 31%\* en relación con el mismo periodo del año pasado.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento



### Expectativas de Empleo





## Bienes y Servicios de Consumo

El **65%** de los empleadores del sector de Bienes y Servicios de Consumo afirma tener dificultades para encontrar el talento cualificado que necesita\*.

La Tendencia Neta de Empleo para los empleadores en Panamá de Bienes y Servicios de Consumo es del 18%. Esta cifra aumento un 1% con respecto al trimestre anterior, pero disminuyó un -17% año tras año.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento



### Expectativas de Empleo





## Energía

EL 67% de los empleadores del sector de la energía y los servicios públicos afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita\*.

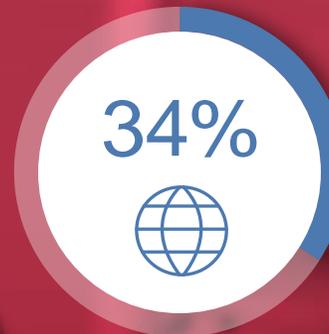
**La tendencia Neta de Empleo neto** para los empleadores en Panamá de Energía es del 34%. Esta cifra disminuyó un -66% con respecto al trimestre anterior, y también cayó un -9% en comparación con el mismo periodo del año pasado.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento



### Expectativas de Empleo





## Finanzas y Bienes Raíces

El **64%** de los empleadores de los sectores financiero e inmobiliario afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita\*.

La **Tendencia Neta de Empleo** de los empleadores panameños de Finanzas y Bienes Raíces es del 21%. Esta cifra aumentó 15% con respecto al trimestre anterior, pero disminuyó -8% en comparación con el mismo periodo del año pasado.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento

64%



### Expectativas de Empleo

21%





## Manufactura

El **62%** de los empleadores del sector industrial y de materiales afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita\*

La **Tendencia Neta de Empleo** del sector de Manufactura en Panamá es del 16%. Esta cifra ha disminuido un -3% con respecto al trimestre anterior, y también bajo un -16% con respecto al mismo periodo del año anterior.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento

62%



### Expectativas de Empleo

16%





## Tecnologías de la información

El 47% de los empleadores de TI afirma tener dificultades para encontrar el talento cualificado que necesita\*.

**La Tendencia Neta de Empleo** para los empleadores de Panamá de TI es del 31%. Esta cifra aumentó un 13% con respecto al trimestre anterior y disminuyó un -16% en comparación con el mismo período del año pasado.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento

47%



### Expectativas de Empleo

31%





## Ciencias de la Vida y la Salud

El **67%** de las empresas del sector de la sanidad y las ciencias de la vida afirman tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesitan\*.

**La Tendencia Neta de Empleo** de las empresas de Panamá del sector de Ciencias de la Vida y la Salud es del **0%**. Esta cifra disminuyó un **-38%** con respecto al trimestre anterior, y también bajo un **-31%** en comparación con el mismo periodo del año pasado.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento

67%



### Expectativas de Empleo

0%





## Transporte, Logística y Automotriz

El 75% de los empleadores del sector del transporte, la logística y la automoción afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita\*.

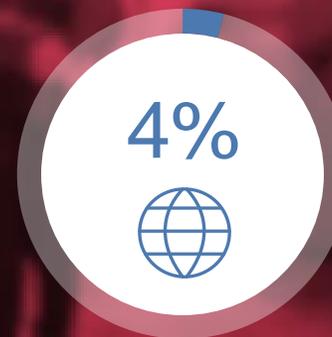
**La Tendencia Neta de Empleo** de los empleadores en Panamá de Transporte, Logística y Automotriz es del 4%. Esta cifra ha disminuyó significativamente un -12% con respecto al trimestre anterior y un -48% con respecto al mismo periodo del año pasado.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Escasez de Talento



### Expectativas de Empleo





# Acerca de la Encuesta





# Acercas de la Encuesta

**La Encuesta de Perspectivas de Empleo de ManpowerGroup es la encuesta de empleo más completa y prospectiva de su tipo, utilizada a nivel mundial como un indicador económico clave.** La Perspectiva Neta de Empleo se deriva del porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restan de él el porcentaje de empleadores que esperan una disminución. En funcionamiento desde 1962, su éxito se sustenta en varios factores:

**Única :** No tiene paralelo en su tamaño, alcance, longevidad y área de enfoque. La encuesta es la encuesta de empleo más extensa y prospectiva del mundo, y pide a los empleadores que pronostiquen el empleo durante el próximo trimestre. Por el contrario, otras encuestas y estudios se centran en datos retrospectivos para informar sobre lo que ocurrió en el pasado.

**Independiente:** La encuesta se lleva a cabo con una muestra representativa de empleadores de todos los países y territorios en los que se lleva a cabo. Los participantes de la encuesta no provienen de la base de clientes de ManpowerGroup.

**Robusta:** La encuesta se basa en entrevistas con 40.374 empleadores públicos y privados en 42 países y territorios para medir las tendencias de empleo anticipadas cada trimestre. Esta muestra permite realizar análisis en sectores y regiones específicos para proporcionar información más detallada.

**Enfocada:** Durante más de seis décadas, la Encuesta ha derivado toda su información de una sola pregunta: "¿Cómo prevé que cambiará el empleo total en su ubicación en los tres meses hasta finales de septiembre de 2024 en comparación con el trimestre actual?"

**Metodología:** La metodología utilizada para recopilar los datos de TNE se ha digitalizado en 42 mercados para el informe del tercer trimestre de 2024. Las respuestas a la encuesta se recopilaron del 1 al 30 de abril de 2024. Tanto la pregunta formulada como el perfil del encuestado permanecen sin cambios. El tamaño de la organización y el sector están estandarizados en todos los países y territorios para permitir comparaciones internacionales.

## Declaraciones

Este informe contiene declaraciones prospectivas, incluidas declaraciones sobre la demanda de mano de obra en ciertas regiones, países e industrias, la incertidumbre económica y el uso e impacto de la IA. 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 Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. (SEC), incluida la información bajo el título "Factores de riesgo" en su Informe Anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2023, 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.



# Preguntas Frecuentes

## ¿Qué se entiende por Expectativa Neta de Empleo (NEO)?

La Expectativa Neta de Empleo se obtiene tomando el porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restándole el porcentaje de empleadores que esperan ver una disminución en el empleo en su ubicación en el próximo trimestre. Una cifra positiva de Expectativas Netas de Empleo significa que, en general, hay más empleadores que esperan aumentar su plantilla en los próximos tres meses que aquellos que pretenden reducir personal.

## ¿Qué es el Ajuste Estacional y por qué se utiliza en la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup?

El ajuste estacional es un proceso estadístico que permite que los datos de la Encuesta se presenten sin el impacto de las fluctuaciones de contratación que normalmente ocurren a lo largo del año, generalmente como resultado de diversos factores externos, como cambios en el clima, los ciclos de producción tradicionales y el público. vacaciones. El ajuste estacional tiene el efecto de aplanar los picos y suavizar los valles en los datos para ilustrar mejor las tendencias subyacentes del empleo y proporcionar una representación más precisa de los resultados de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup.

## ¿Cómo se seleccionan las empresas para la encuesta?

Los empleadores se seleccionan en función de los tipos de empresas y organizaciones que representan. Queremos asegurarnos de que nuestro panel sea representativo del mercado laboral nacional de cada país participante, de modo que el panel de cada país se construya en proporción a la distribución general de los sectores industriales y el tamaño de las organizaciones de ese país.

## ¿A quién entrevista en cada empresa?

La persona que seleccionemos para entrevistar será alguien con una buena visión general de los niveles de personal y las intenciones de contratación dentro de su organización. Normalmente será el jefe de recursos humanos o un gerente de recursos humanos. Sin embargo, en organizaciones más pequeñas, esa persona puede ser el director general o incluso el director ejecutivo.

# Soluciones para todo el ciclo de vida del Talento

---



**Gestión de Personal**



**Reclutamiento y Selección**



**Gestión de Carrera**



**Headhunting**



**Planeación Estratégica**



**Consultoría**



Visita [www.go.manpowergroupcca.com](http://www.go.manpowergroupcca.com) para más información