

2Q²⁰²⁴

Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup

Costa Rica





Resumen Ejecutivo

En la última edición de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup, se preguntó a más de 400 empleadores de Costa Rica sobre sus intenciones de contratación para el segundo trimestre, el fomento de la diversidad de talentos y la eliminación de la brecha de género.

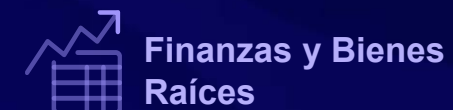
32% Tendencia Neta de Empleo ajustada a Costa Rica

Se calcula restando el porcentaje de los empleadores que prevén reducir su plantilla frente a los que tienen previsto contratar.* En comparación con el trimestre pasado tuvo una reducción de -3 p.p. y de -6 p.p. frente al año pasado.

Más de la mitad (**57%**) de las empresas afirman estar en vías de alcanzar sus objetivos de igualdad de género.

40% de las empresas afirman que el trabajo flexible les ha ayudado a retener el talento y ampliar su reserva de candidatos para que sea más diversa.

Sectores con Mayor Demanda de Contratación en Costa Rica:



Índice



Sección 1

2Q Expectativas
de Empleo en
Costa Rica



Sección 2

Tendencias
Laborales



Sección 3

Expectativas
por Sector



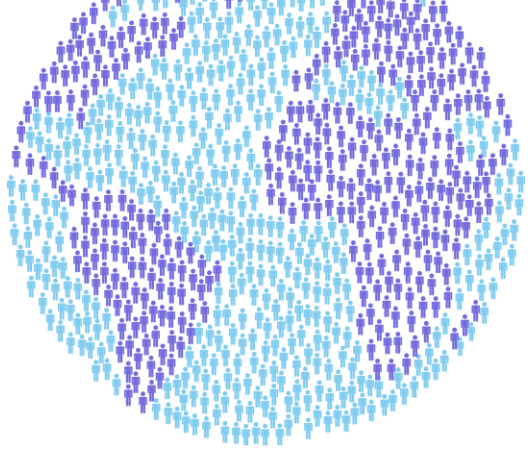
Sección 4

Acerca de la
Encuesta



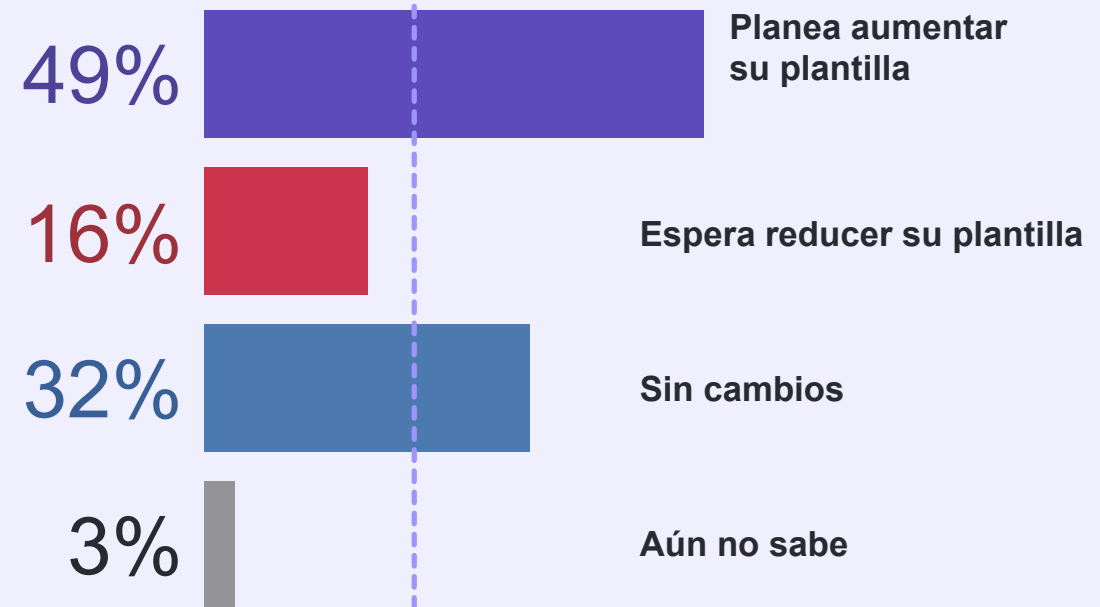
2Q | Expectativas de Empleo en Costa Rica





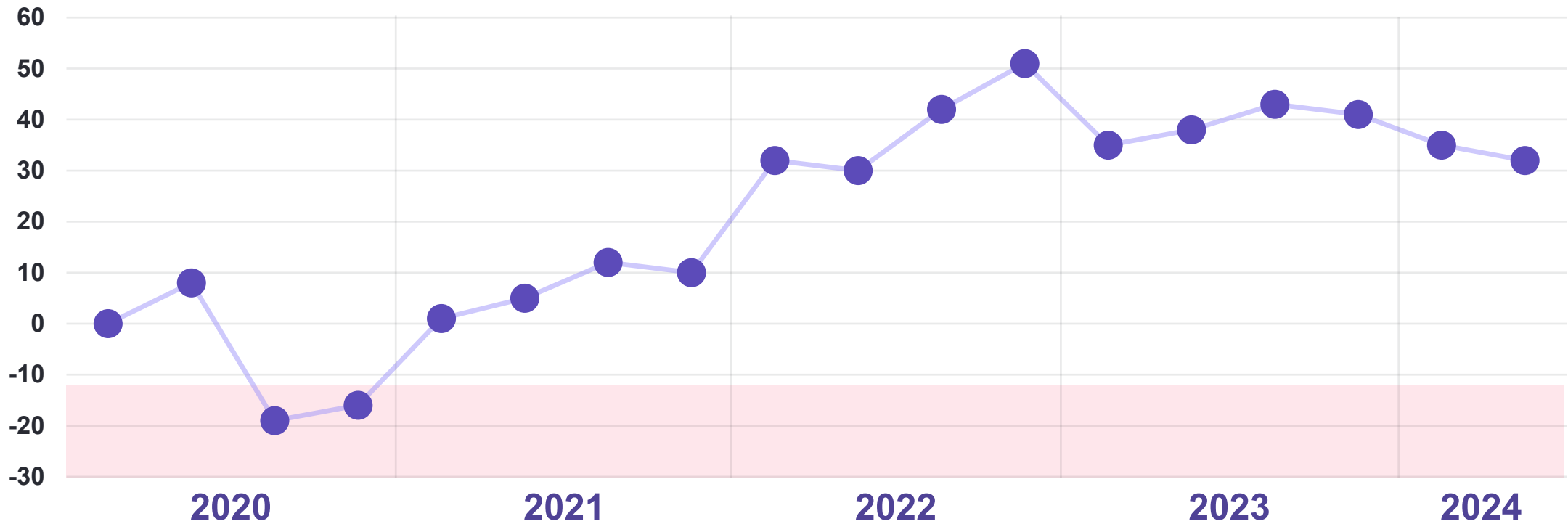
Expectativas de empleo en Costa Rica 2Q 2024

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 el 32%**.



Cambios a través del tiempo en Costa Rica

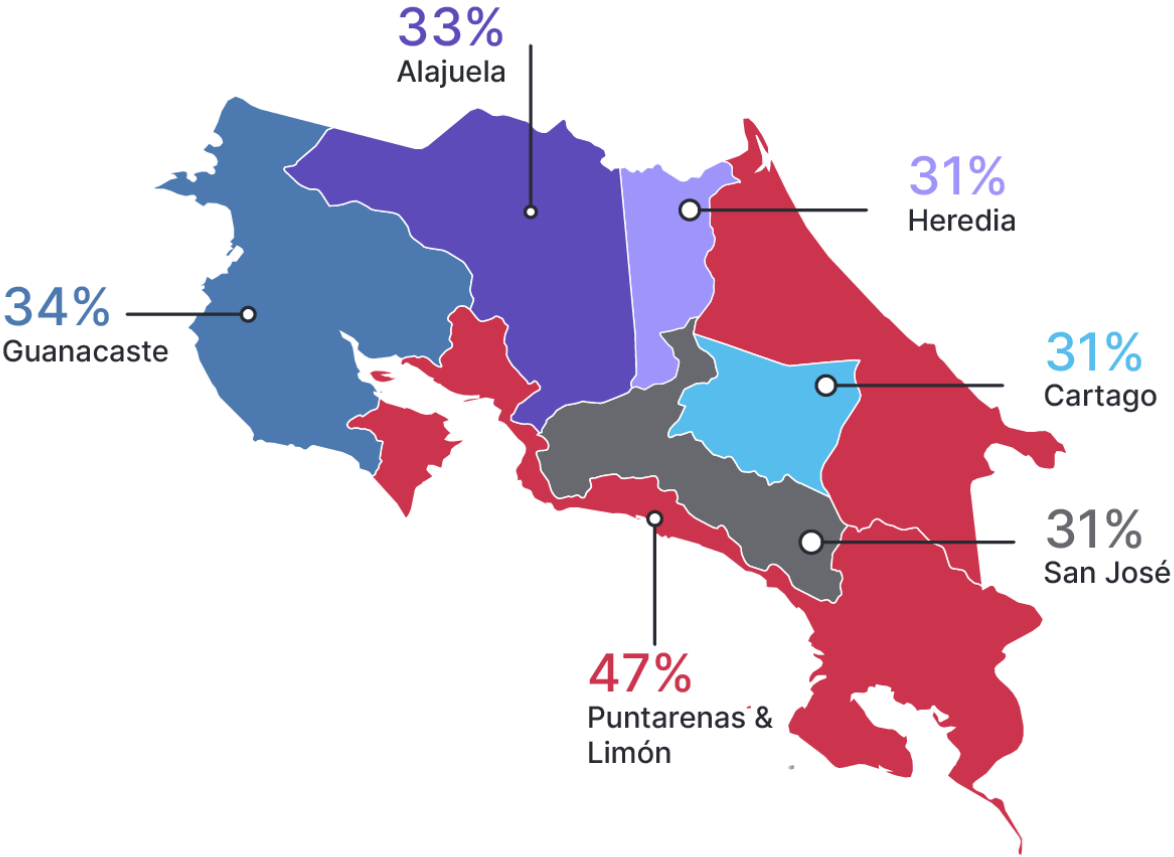
Las Expectativas nacionales se han debilitado un **-3%** desde el trimestre anterior y han bajado un **-6%** en comparación con el mismo periodo del año pasado.



Perspectivas de contratación por Región en Costa Rica

Empleadores de Costa Rica en **Puntarenas y Limón** reportan las intenciones más fuertes de contratación.

- 47% Puntarenas y Limón
- 34% Guanacaste
- 33% Alajuela
- 31% San José
- 31% Cartago
- 8% Heredia



Expectativas de contratación de abril a junio por país

Tendencia Neta de Empleo Ajustada Estacionalmente (NEO)



36% India
Más alta



22% Global
Promedio



-2% Rumanía
Más baja

India	36%	Irlanda	20%	Turquía	14%
EE.UU.	34%	Australia	19%	Eslovaquia	12%
China	32%	Perú	19%	Taiwán	12%
Costa Rica	32%	Brasil	18%	Japón	11%
Países Bajos	32%	Francia	18%	Polonia	11%
Sudáfrica	29%	Austria	17%	Portugal	11%
Suiza	29%	Alemania	17%	Chile*	10%
México	27%	Noruega	16%	Hungría	9%
Guatemala	26%	Colombia	15%	Italia	9%
Singapur	24%	Hong Kong	15%	Grecia	6%
Finlandia	23%	Panamá	15%	República Checa	5%
Reino Unido	23%	Puerto Rico	14%	Argentina	1%
Bélgica	22%	España	14%	Israel**	-1%
Canadá	22%	Suecia	14%	Rumanía	-2%

*Chile joined the program in Q2 2024. There is currently no historical data, and the data has not been seasonally adjusted.

**Further data collection was conducted in Israel in late 2023 due to the evolving conflict. As this data was collected after the Q1 2024 had already been released, some of the global figures for Q1 2024 may vary slightly from the previous release.

Expectativas más sólidas y más débiles para el segundo trimestre

Con unas Expectativas estables en todas las regiones, los empleadores de Norteamérica (31%) declararon las intenciones de contratación más firmes, seguidos de los de Asia-Pacífico (27%), América Central y del Sur (19%) y Europa, Oriente Medio y África (15%).

↗ Más sólidas



India

36%



EE.UU.

34%



China

32%



Costa Rica

32%



Países Bajos

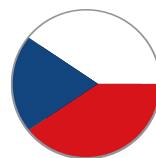
32%

↘ Más débiles



Rumanía

-2%



Israel

-1%



Argentina

1%



República Checa

5%



Variaciones año a año por país

Expectativa Neta de Empleo Ajustada Estacionalmente (NEO)



+6% India

Expectativa más fuerte



-2% Global

Promedio Global



-25% Panamá

Expectativa más débil

India	+6%
Hungría	+5%
Bélgica	+4%
EE.UU.	+4%
China	+3%
Sudafrica	+3%
Eslovaquia	+2%
España	+2%
Suecia	+2%
Polonia	+1%
Taiwán	+1%
Reino Unido.	+1%
Japón	+0%
Países Bajos	+0%

Promedio Global	-2%
Grecia	-2%
México	-2%
Alemania	-3%
Irlanda	-3%
Singapur	-3%
Brasil	-4%
Suiza	-4%
Finlandia	-5%
Portugal	-5%
Canadá	-6%
Costa Rica	-6%
Perú	-6%
Italia	-8%

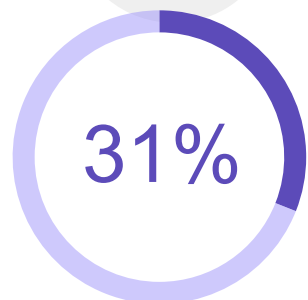
República Checa	-10%
Francia	-10%
Turquia	-10%
Austria	-11%
Australia	-12%
Guatemala	-12%
Puerto Rico	-12%
Argentina	-14%
Colombia	-14%
Hong Kong	-15%
Israel	-15%
Noruega	-15%
Rumania	-15%
Panamá	-25%

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

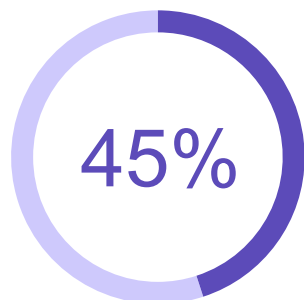
**Se realizó una recopilación adicional de datos en Israel a finales de 2023 debido a la evolución del conflicto. Dado que estos datos se recopilaban después de que se publicara el primer trimestre de 2024, algunas de las cifras globales para el primer trimestre de 2024 pueden variar ligeramente con respecto a la publicación anterior.

Expectativas de contratación en Costa Rica por tamaño de empresa

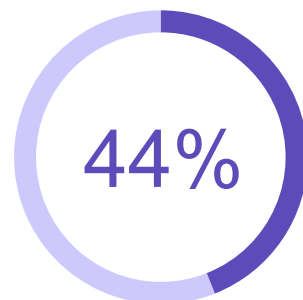
Menos de 10
Empleados



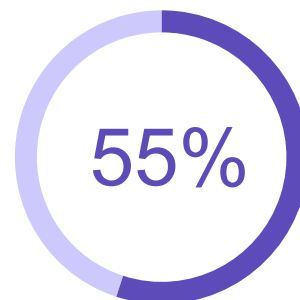
10 - 49
Empleados



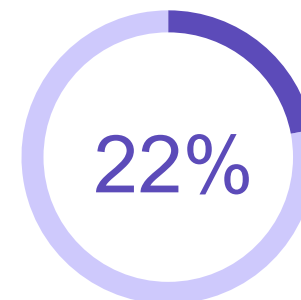
50 - 249
Empleados



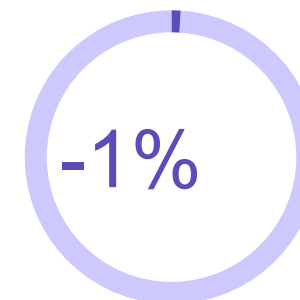
250 - 999
Empleados



1,000 - 4,999
Empleados



5,000+
Empleados



El tamaño de las empresas se desglosa de acuerdo con el tamaño respecto a la presencia internacional



Expectativas de empleo en toda América

Los empleadores de los 12 países encuestados en América informaron expectativas de empleo positivas para el 2Q, aunque las intenciones de contratación han disminuido en 11 países de un trimestre a otro y en 10 países en comparación con el mismo periodo del año pasado.

Los empleadores de EE.UU. (34%) y Costa Rica (32%) declararon las mayores intenciones de contratación en todas las regiones para el 2Q. Las expectativas más fuertes a nivel global para Finanzas y Bienes Raíces (50%) y Tecnología de la Información (51%) las reportaron los empleadores en los EE.UU., mientras que el sector de Manufactura (43%) lo lidera Costa Rica.

*Chile se sumó al programa en el segundo trimestre de 2024. Actualmente no hay datos históricos y los datos no se han desestacionalizado

Intenciones más fuertes



EE.UU

34%



Costa Rica

32%

Intenciones más fuertes



Argentina

1%



Chile*

10%



Tendencias Laborales

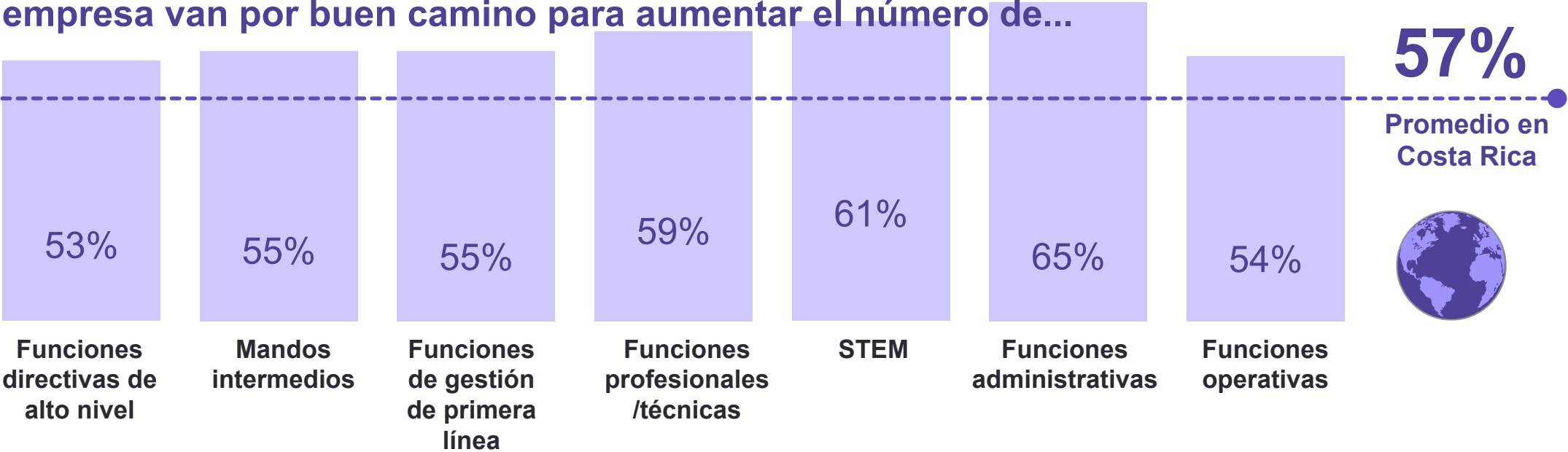
Cómo fomentan los empleadores la
diversidad de talentos y reducen la
brecha de género



En Costa Rica las iniciativas de igualdad de género van por buen camino en más de la mitad de los puestos

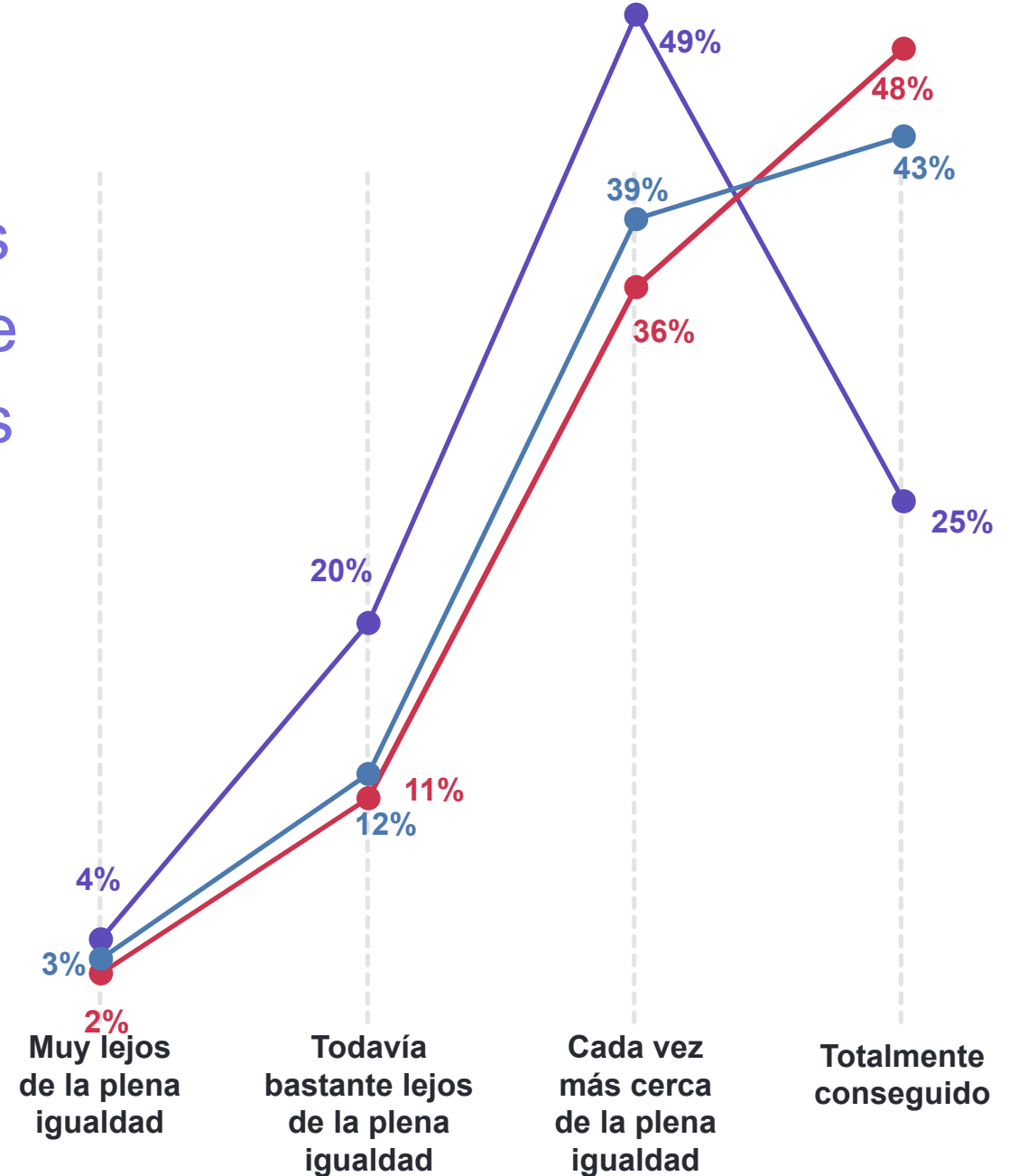
Los puestos en **Funciones directivas de alto nivel y operativas** son los que tienen más probabilidades de sufrir un retraso en el número de mujeres candidatas, lo que representa la mayor oportunidad para que los empleadores tengan un impacto significativo en su plantilla.

Porcentaje de empleadores que afirman que las iniciativas de su empresa van por buen camino para aumentar el número de...



Los empleadores en **Costa Rica** esperan que la mayor parte de los avances en igualdad de género se produzcan en los próximos 2 años

Aun así, sólo el 48% de los empleadores espera que la igualdad de género se alcance plenamente en su organización. Esto contrasta con el 25% de las organizaciones en las que la igualdad de género ya se ha alcanzado plenamente.



Actualmente la igualdad de género en nuestra organización está...

En dos años, Espero que la igualdad de género en nuestro negocio sea...

En el mejor de los casos, la igualdad de género en nuestra organización siempre será...

Retener y asegurar la diversidad de talento en Costa Rica

Las **políticas de trabajo flexible** han sido las más eficaces a la hora de retener y conseguir talento diverso, ya que el 40% de las empresas afirman que el trabajo flexible les ha ayudado a retener el talento y a ampliar su reserva de candidatos para que sea más diversa.

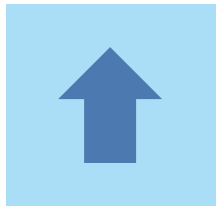


Tecnología para el bien en Costa Rica

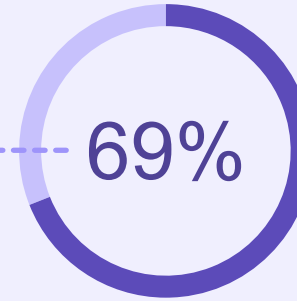
La tecnología desempeña un papel clave en la eliminación de la brecha de género en el trabajo. El 69% de los empleadores afirma que les ha permitido ser más flexibles, ayudándoles a promover la igualdad de género, y el 61% afirma que los avances tecnológicos contribuyen a la igualdad de género.

El 69% de los empleadores piensa que la tecnología nos ha ayudado a ser más flexibles, promoviendo una mayor igualdad de género:

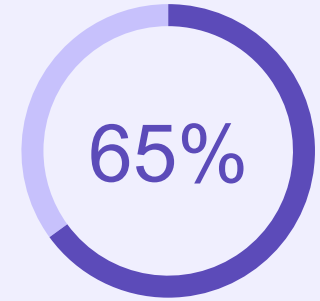
73%
APAC



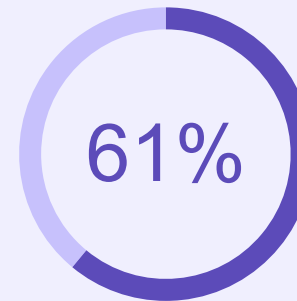
61%
EMEA



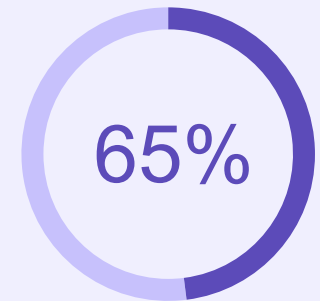
La tecnología nos ha ayudado a ser más flexibles, fomentando una mayor igualdad de género.



Los candidatos cualificados para puestos de TI presentan una mayor diversidad de género que en el pasado.

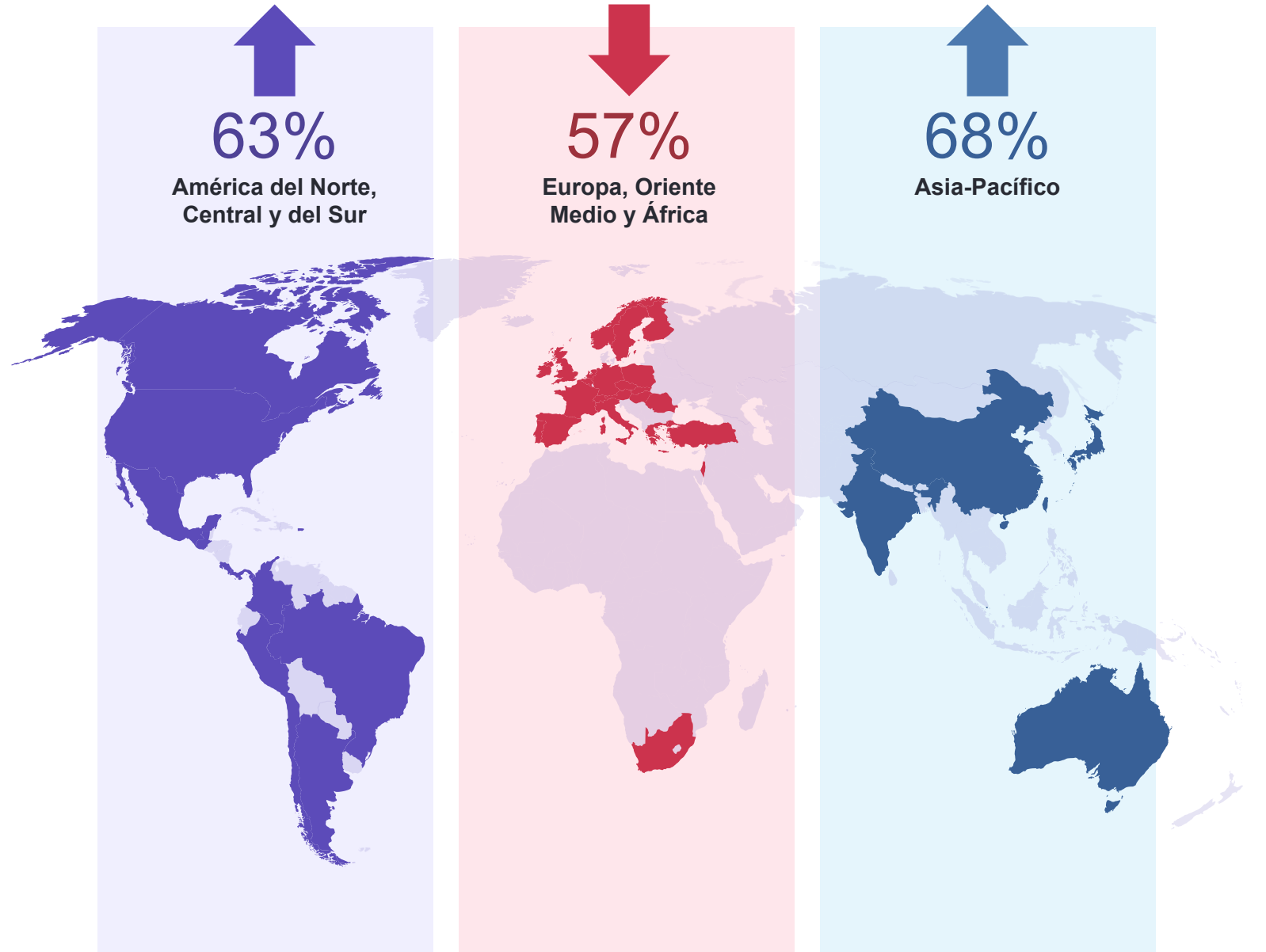


En general, la igualdad de género se beneficia por el avance de la tecnología.

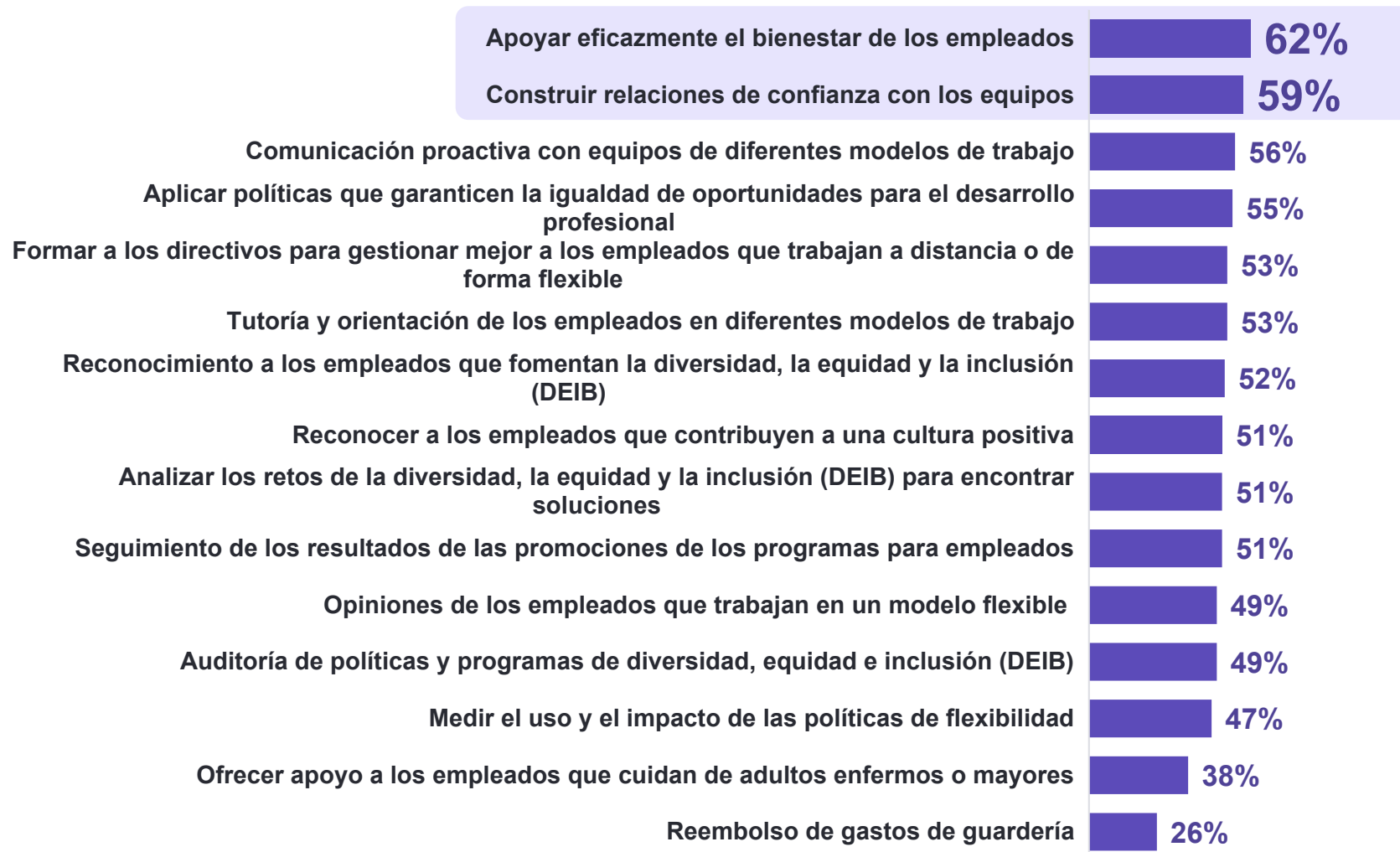


La IA nos ayuda a contratar a los mejores candidatos independientemente de su sexo.

Los empleadores de Asia-Pacífico son los más optimistas sobre el efecto de la tecnología en la promoción de la igualdad de género.



Los empleadores consideran que la confianza y el bienestar son los motores más eficaces del éxito del DEIB.



Los empleadores afirman utilizar la adquisición de talentos para impulsar el DEIB

Adquisición de talentos

69%

La adquisición de talento desempeña un papel importante en el fomento de una reserva de candidatos diversa, y los responsables de recursos humanos (RRHH) y de la toma de decisiones de contratación tienen un papel importante en la creación de un entorno equitativo e inclusivo para todos, lo que se traduce en una mayor retención.

Los empleadores ven el papel esencial que desempeña la **Adquisición de Talento a la hora de conseguir candidatos diversos:**

61%

Mi organización sigue invirtiendo y ampliando sus programas e iniciativas de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB)

DEIB



Expectativas por Sector



Servicios de Comunicación

El 81% 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 Costa Rica de Servicios de Comunicación es del 39%. Esta cifra aumentó un 5% con respecto al trimestre anterior y se mantuvo 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 75% de los empleadores del sector de Bienes y Servicios de Consumo afirma tener dificultades para encontrar el talento cualificado que necesita*.

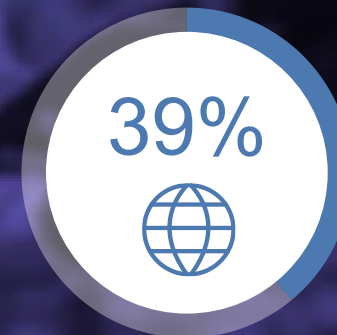
La Tendencia Neta de Empleo neto para los empleadores en Costa Rica de Bienes y Servicios de Consumo es del 39%. Esta cifra aumentó con respecto al trimestre anterior y con respecto al mismo periodo del año pasado.

* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





Energía

El 51% 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 puertorriqueños de Energía es del 0%. Esta cifra disminuyó 17% con respecto al trimestre anterior y bajo en comparación con el mismo periodo del año pasado en 83%.


* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





Finanzas y Bienes Raíces

El 81% de los empleadores de los sectores financiero e inmobiliario afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita*.

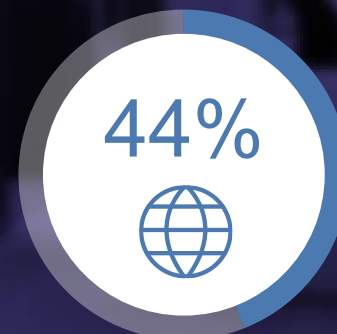
La Tendencia Neta de Empleo neto de los empleadores en Costa Rica de Finanzas y Bienes Raíces es del 44%. Esta cifra ha incrementado significativamente un 18% con respecto al trimestre anterior (26%) y se mantiene estable en comparación con el mismo periodo del año pasado.

* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





Ciencias de la Vida y la Salud

El 73% de las empresas del sector de la sanidad y las ciencias de la vida afirman tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesitan*.

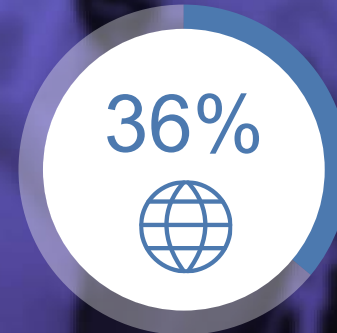
La Tendencia Neta de Empleo neto de las empresas en Costa Rica del sector de Ciencias de la Vida y la Salud es del 36%. Esta cifra disminuyó un 33% con respecto al trimestre anterior, y disminuyó un 23% en comparación con el mismo periodo del año pasado.

* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





Manufactura

El 87% de los empleadores del sector industrial y de materiales afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita*

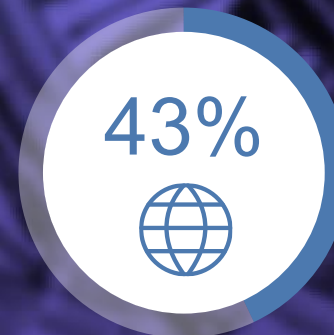
La Tendencia Neta de Empleo neto del sector de Manufactura en Costa Rica es del 43%. Esta cifra ha disminuido un 1% con respecto al trimestre anterior e incrementado un 11% con respecto al mismo periodo del año anterior.

* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





Tecnologías de la información

El 62% de los empleadores de TI afirma tener dificultades para encontrar el talento cualificado que necesita*.

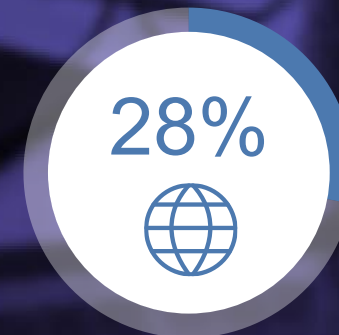
La Tendencia Neta de Empleo neto para los empleadores en Costa Rica de TI es del 28%. Esta cifra disminuyó un 28% con respecto al trimestre anterior y un 5% en comparación con el mismo período del año pasado.


* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





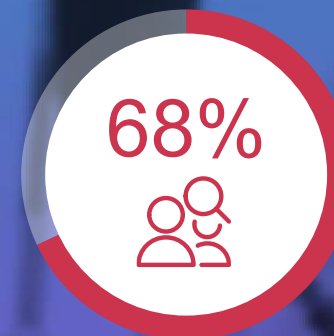
Transporte, logística y automotriz

El 68% de los empleadores del sector del transporte, la logística y la automoción afirma tener dificultades para encontrar el personal cualificado que necesita*.

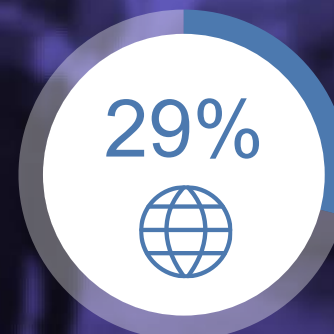
La Tendencia Neta de Empleo neto de los empleadores en Costa Rica de Transporte, Logística y Automotriz es del 29%. Esta cifra ha disminuido un 11% con respecto al trimestre anterior y un 15% con respecto al mismo periodo del año pasado.

* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Escasez de Talento



Expectativas de Empleo





Acerca de la encuesta





Acerca de la encuesta

La Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup es la encuesta de empleo más completa y prospectiva de su clase, utilizada en todo el mundo como indicador económico clave. **La tendencia Neta de Empleo** se obtiene a partir del porcentaje de empleadores que prevén un aumento de la actividad de contratación y restándole el porcentaje de empleadores que prevén una disminución. Realizada desde 1962, su éxito se debe a varios factores:

Único : No tiene parangón por su tamaño, alcance, longevidad y área de interés. Se trata de la encuesta de empleo prospectiva más amplia del mundo, en la que se pide a los empleadores que hagan previsiones de empleo para el trimestre siguiente. Por el contrario, otras encuestas y estudios se centran en datos retrospectivos para informar sobre lo ocurrido en el pasado.

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

Robusto: : La encuesta se basa en entrevistas con 40.385 empleadores públicos y privados de 42 países y territorios para medir las tendencias previstas del empleo cada trimestre. Esta muestra permite realizar análisis por sectores y regiones específicos para obtener información más detallada.

Centrado: Durante más de seis décadas, la Encuesta ha obtenido toda su información a partir de una única pregunta: "¿Cómo prevé que cambiará el empleo total en su localidad en los tres meses hasta finales de junio de 2024 en comparación con el trimestre actual?".

Metodología de la encuesta: La metodología utilizada para recopilar datos NEO se ha digitalizado en 42 mercados para el informe del segundo trimestre de 2024. Las respuestas a la encuesta se recogieron del 2 al 31 de enero de 2024. Tanto la pregunta formulada como el perfil del encuestado permanecen inalterados. El tamaño de la organización y el sector se estandarizan en todos los países y territorios para permitir comparaciones internacionales.

Declaraciones prospectivas :

Este informe contiene afirmaciones de carácter prospectivo, incluidas las relativas a la demanda de mano de obra en determinadas regiones, países e industrias, así como a la incertidumbre económica. Los acontecimientos o resultados reales pueden diferir materialmente de los contenidos en las previsiones, debido a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la empresa 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 por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto cuando sea requerido por 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 del personal



Talento Recursos



Gestión de Carrera



Atracción de Talento



Planificación estratégica de la mano de obra



Consultoría y análisis de personal



www.manpowergroup.com