**10 claves para prepararse para el nuevo curso laboral, según ManpowerGroup**

* **ManpowerGroup identifica las claves para afrontar el regreso al trabajo con éxito y preparar a las empresas para el futuro del empleo.**

**Madrid, 27 de agosto de 2025**– Con el final del verano y la vuelta a la rutina, organizaciones y profesionales se enfrentan al reto de recuperar el ritmo, activar nuevos proyectos y anticiparse a los desafíos que traerá el cierre de 2025. ManpowerGroup ha condensado diez claves imprescindibles para que compañías y trabajadores encaren el nuevo curso laboral con resiliencia, innovación y visión de futuro:

**1. Generación Z: talento con propósito, pero con necesidades reales**. Los más jóvenes regresan al mercado laboral con energía, pero también con grandes expectativas. La Generación Z —altamente preparada, digital por naturaleza y motivada por encontrar un empleo con impacto— busca algo más que un salario: quiere seguridad emocional, sentido de pertenencia y oportunidades claras de desarrollo. Sin embargo, este grupo también muestra niveles preocupantes de ansiedad, dificultad para gestionar la incertidumbre y demanda una comunicación más cercana y directa. Las organizaciones que quieran atraer y retener a esta generación no pueden limitarse a prometer flexibilidad o proyectos motivadores; deben acompañarles, cuidarles y ofrecerles un propósito que puedan sentir suyo.

**2. Directivos millenial: liderar en medio de la incertidumbre**. Los líderes que hoy ocupan posiciones de responsabilidad tienen entre 35 y 45 años. Son profesionales milenial que, a menudo, han alcanzado roles directivos en plena transformación digital, con escasa preparación para gestionar equipos híbridos, responder a demandas crecientes de empatía o pilotar una cultura basada en el bienestar. A ellos se les exige que escuchen, motiven y transformen... pero muchos se sienten solos, desbordados y sin herramientas. Este septiembre es el momento ideal para repensar su formación, ofrecerles acompañamiento emocional y darles espacio para liderar de forma humana, sin caer en el agotamiento.

**3. Productividad sí, pero con cabeza (y corazón)**. Tras el parón del verano, las empresas suelen marcarse objetivos ambiciosos para cerrar el año. Pero en muchos casos, el esfuerzo exigido no se acompaña del cuidado necesario. La obsesión por los resultados inmediatos, sumada a la velocidad de la tecnología y la presión constante, está llevando a más profesionales al borde del “burnout”. La productividad sostenible no puede ser solo un lema, debe ser una práctica real. Invertir en salud mental, ajustar cargas de trabajo y permitir momentos de recuperación ya no es un lujo, es una necesidad estratégica.

**4. La oficina: del lugar físico al espacio de conexión**. Septiembre también es el momento en que muchos equipos regresan, total o parcialmente, a la oficina. Pero esa vuelta debe estar cargada de sentido. Ya no se trata de fichar o de ocupar un escritorio. El espacio de trabajo debe convertirse en un lugar donde colaborar, aprender y sentir comunidad. Para los más jóvenes, la presencialidad es clave para no sentirse desconectados; para los veteranos, una oportunidad de mentorizar y compartir. Las oficinas del nuevo curso deben ser espacios vivos, flexibles y emocionalmente seguros. Si no generan valor, se quedarán vacías.

**5. Los empleos esenciales reclaman protagonismo**. Durante los últimos años, hemos redescubierto el valor de los trabajadores operativos, logísticos o de atención directa al cliente. Profesiones esenciales que, en muchas ocasiones, no han recibido el reconocimiento ni las condiciones que merecen. La vuelta al trabajo es el momento ideal para revisar políticas, escuchar a estos profesionales y construir para ellos carreras más sólidas y visibles. Porque sin una base operativa fuerte, ninguna empresa puede construir un futuro estable.

**6. Equipos por proyecto: adaptabilidad en acción**. La rigidez organizativa ha dejado paso a estructuras mucho más ágiles. Cada vez es más común que, al volver de vacaciones, las empresas activen proyectos temporales con equipos multidisciplinares que combinan talento interno y colaboradores externos. Este modelo permite responder con rapidez a los retos del mercado, acceder a competencias especializadas y fomentar la innovación. Pero también exige una cultura de colaboración, herramientas eficaces y una comunicación fluida para evitar la dispersión de esfuerzos.

**7. IA con propósito como tecnología al servicio del talento**. La Inteligencia Artificial generativa está empezando a transformar los procesos laborales en todas las industrias. En esta nueva etapa post-verano, muchas compañías están evaluando cómo integrarla de forma efectiva. Pero la clave no está solo en adoptarla, sino en hacerlo con visión humana: que complemente a las personas, no que las sustituya; que libere tiempo, no que aumente la presión. Formar a los equipos, generar confianza y establecer marcos éticos sólidos será tan importante como la tecnología en sí misma.

**8. Septiembre también es para aprender**. La vuelta al trabajo puede ser el mejor momento para relanzar programas formativos. Las competencias del presente —y aún más las del futuro— requieren actualización constante. Ya no basta con aprender en los primeros años de carrera, el aprendizaje debe ser un proceso permanente, accesible y adaptado a cada perfil. Ofrecer rutas de desarrollo profesional claras, formación en nuevas habilidades y cultura de curiosidad continua puede marcar la diferencia entre avanzar o quedarse atrás.

**9. La ciberseguridad es el escudo invisible que no puede faltar**. Los ciberataques también se van de vacaciones... pero, al igual que nosotros, en septiembre vuelven con fuerza. De hecho, el arranque del curso laboral es uno de los momentos más críticos del año ya se reactivan sistemas, se retoman proyectos y aumentan las conexiones remotas, lo que multiplica las oportunidades para que actores maliciosos encuentren brechas. En este contexto, la ciberseguridad ya no puede ser un “asunto técnico” limitado al equipo de IT, debe ser una prioridad que atraviese toda la organización. Formar a los empleados para detectar riesgos, implantar protocolos actualizados y construir una cultura digital segura desde el primer día son pasos esenciales para proteger algo tan valioso como la confianza del cliente, los datos y la continuidad del negocio.

**10. Sostenibilidad como estrategia, no como eslogan**. Finalmente, el nuevo curso laboral llega en un momento clave para consolidar la transición verde. Los cambios regulatorios, las nuevas expectativas sociales y la transformación de los modelos de negocio están impulsando una demanda creciente de perfiles “verdes”. Incorporar la sostenibilidad en las decisiones de talento, formar en competencias medioambientales y avanzar hacia operaciones responsables no es una tendencia pasajera. Es el camino hacia una economía más justa, competitiva y alineada con el futuro.

Por todo ello, en un mercado laboral marcado por el cambio acelerado, las nuevas tecnologías y las expectativas fluctuantes/variables de los empleados, las organizaciones no pueden permitirse quedarse atrás. El éxito en 2025 dependerá de la capacidad de adaptación de las empresas. Al enfocarse en la flexibilidad, el aprendizaje continuo, la innovación responsable y el bienestar de los equipos, las organizaciones reforzarán su competitividad, al mismo tiempo que construirán una plantilla más resiliente y preparada para el futuro.

**ManpowerGroup**

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 75 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:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Agencia de comunicación Havas PR**comunicacion.manpowergroup@havas.com** |  | **ManpowerGroup**Dpto. ComunicaciónGala Díaz Curiel 607 35 33 49gala.diaz@manpowergroup.esJuan Gómez RodríguezTel. 687 51 96 90juan.gomez@manpowergroup.es |