workmonitor 2025:

El equilibrio entre trabajo y vida personal pesa cada vez más en las decisiones de carrera.

randstad

partner for talent.

83% de los uruguayos considera un motivador clave el equilibrio entre trabajo y vida personal.

contexto global.

sobre randstad workmonitor.

Randstad Workmonitor, en su 22° edición, explora la perspectiva de trabajadores en 35 mercados alrededor de Europa, Asia Pacífico y América, buscando mostrar sus visiones respecto de actitudes, ambiciones y expectativas a medida que el mundo laboral sigue transformándose.

El Workmonitor muestra que las expectativas del talento siguen evolucionando, moldeadas por la incertidumbre económica, los avances tecnológicos y los cambios en el panorama social.

Esta evolución está estableciendo un nuevo estándar en los lugares de trabajo.

En un contexto de volatilidad constante y escasez de talento, el Workmonitor ofrece una guía para que las empresas y los líderes aprovechen los beneficios de contar con un entorno laboral comprometido y productivo.

3 visiones que importan.

El Workmonitor 2025 revela un cambio fundamental en las expectativas laborales, basado en las opiniones de más de 26.000 personas en 35 mercados.

El talento está redefiniendo lo que busca en el trabajo, a partir de un nuevo estándar construido sobre tres pilares clave que representan las visiones sobre el lugar del trabajo.

1. motivación a partir de la cercanía.

El talento espera cada vez más que el trabajo se alinee con sus valores personales, ambiciones y circunstancias de vida. Si bien el trabajo sigue siendo una fuente de ingresos, también ocupa un papel más amplio y significativo en sus vidas.

Por primera vez, el equilibrio entre vida y trabajo supera al salario como principal motivador. Sin embargo, estos y otros factores tradicionalmente fuertes, han disminuido ligeramente en importancia, dando paso a un estándar más amplio de expectativas.

El 50% de los trabajadores uruguayos no aceptaría un empleo en una empresa con valores sociales o ambientales diferentes a los propios. Además, el 47% ha renunciado por desacuerdos con su líder.

Cada vez más el talento uruguayo cuenta con flexibilidad en sus empleos: el 44% en horarios (vs global 47%) y el 39% en ubicación (vs 67 global%), consolidando su importancia.

otros factores que definen a la cercanía como motivación:

69% del talento cree que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los suyos vs 76% global

44% del talento afirmó que no aceptaría un trabajo que no le brindara flexibilidad respecto a sus horarios laborales vs 47% global

considera importante la formación y el desarrollo en el trabajo.

84% vs 72% global.

considera importante el equilibrio entre la vida personal y trabajo.

83% vs 82% global.

considera importante la flexibilidad en cuanto a la ubicación (capacidad para trabajar desde casa, a distancia o desde diferentes lugares).

39% vs 67% global.

renunciaría a su trabajo si sintiera que su líder no lo apoya en su desarrollo.

50% vs 49% global.

2. fomentar un sentido de comunidad.

> El talento tiene claro que busca una comunidad: un espacio donde puedan pertenecer, prosperar y mostrarse tal como son en el trabajo.

El talento busca algo más que un salario: quiere ser parte de una comunidad en el trabajo donde pueda crecer, sentirse valorado y ser auténtico. Más del 80% de los trabajadores uruguayos asegura que pertenecer a una comunidad mejora significativamente su desempeño, mientras que el 42% admite que renunciaría si no percibiera un sentido de pertenencia.

La confianza en los empleadores es clave, ya que el 51% del talento uruguayo cree que sus empresas fomentan activamente una cultura inclusiva. Esto tiene consecuencias reales, como el hecho de que más del 50% de los empleados haya abandonado un empleo debido a una cultura laboral tóxica. Estos datos evidencian la necesidad de promover una mayor seguridad psicológica, respeto por la diversidad y equidad en los entornos laborales, elementos clave para atraer y retener al mejor talento.

51% cree que sus empresas fomentan activamente una cultura inclusiva. vs global 56%

73% Uruguay vs 79% Global

sienten que su lugar de trabajo les proporciona un sentimiento de comunidad.

51% Uruguay vs 56% Global

el talento percibe confianza de su empresa en su capacidad para fomentar un entorno laboral integrado.

59% Uruguay vs 63% Global

creen que tienen una relación sólida con su jefe/a

48% Uruguay vs 49% Global

creen que las empresas crean una cultura de trabajo en donde sus compañeros/as pueden prosperar.

el 73% de los trabajadores uruguayos creen que su lugar de trabajo genera un sentido de comunidad.

Renuncia a su lugar de trabajo por no sentirse parte del mismo.

3. obtener oportunidades a través de habilidades.

A medida que el cambio tecnológico se acelera, el talento prioriza cada vez más el desarrollo de habilidades, especialmente en áreas como la inteligencia artificial y las tecnologías emergentes.

La inteligencia artificial (IA) se posiciona como un aliado clave para el desarrollo del talento en las organizaciones, especialmente en un entorno laboral cada vez más dinámico y competitivo. El 45% de los uruguayos afirma que no aceptaría un empleo que no ofrezca oportunidades de aprendizaje. Esto subraya la importancia de la capacitación continua como un factor decisivo para la atracción y retención de talento.

La clave estará en ofrecer formación equitativa, accesible y relevante. Invertir en reskilling y upskilling ayudará a enfrentar la escasez de talento, atraer a nuevas generaciones y personalizar el aprendizaje con IA, fortaleciendo el vínculo con los colaboradores y preparándose para el futuro del trabajo.

45% de los trabajadores afirma que no aceptaría un empleo que no ofrezca oportunidades de aprendizaje. vs 44% global.

le preguntamos al talento uruguayo cuáles serían las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que más les interesa si su empleador las ofreciera. Esto permitió identificar las prioridades de los empleados en términos de crecimiento profesional y capacitación.

20% Uruguay vs 23% Global
elige Formación en Inteligencia Artificial (IA).

14% Uruguay vs 11% Global
it y tecnología.

10% Uy vs 4% Glob
elige la empatía y escucha activa.

Uruguay, Chile y Argentina tienen en común: en los tres países, la Inteligencia Artificial es la opción más valorada cuando se trata de oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

uruguay.

¿qué motiva al talento argentino?

el peso del equilibrio entre la vida personal y laboral.

A pesar de los avances tecnológicos, de los cambios geopolíticos y de los vaivenes de la economía, hoy los trabajadores tienen motivaciones que van más allá del salario, y priorizan cada vez más la flexibilidad, los valores compartidos con su empleador y el equilibrio entre su vida personal y laboral. Y si bien el salario sigue siendo uno de los drivers más relevantes a la hora de evaluar un trabajo, año tras año los factores no monetarios vienen ganando terreno a la hora de evaluar qué hace que una empresa sea considerada un lugar atractivo para trabajar para el talento.

En este sentido, al analizar los factores que -por fuera de la remuneración y la seguridad laboral- llevan a los encuestados a preferir un empleo, el estudio de Randstad revela que para el 83% los trabajadores uruguayos el equilibrio entre vida personal y laboral se posiciona en segundo lugar como atributo para elegir un empleador, 1 punto porcentual por encima de la media arrojada a nivel global (82%).

Al analizar esta variable a nivel regional, los trabajadores argentinos son los que más valoran el work & life balance en un 87%, seguidos en segundo lugar por los trabajadores chilenos con el 86% y, finalmente, los trabajadores uruguayos con el 83%. Esto está íntimamente ligado con las particularidades de cada país, con sus niveles de inflación y condiciones económicas y con la manera en que cada sociedad encara el equilibrio entre vida y trabajo.

83% de los trabajadores uruguayos valoran el work & life balance

flexibilidad en el trabajo.

La percepción que los trabajadores tienen respecto a la flexibilidad y el bienestar en sus lugares de trabajo es, sin dudas, un componente clave en la búsqueda de un mayor equilibrio entre vida personal y trabajo.

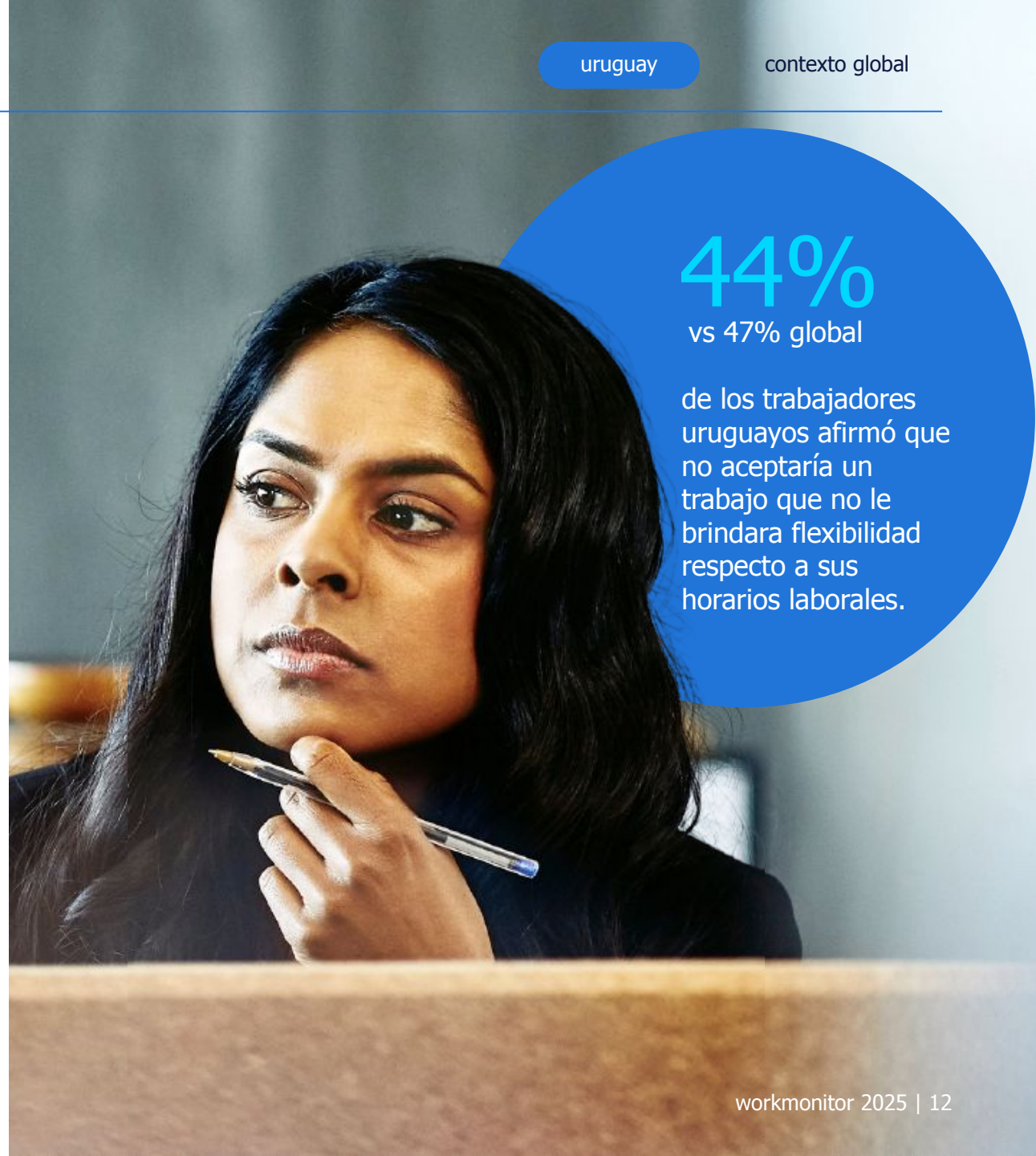
Así, al consultar a los encuestados si alguna vez habían renunciado a un empleo por no ofrecerles la suficiente flexibilidad, el 32% de los uruguayos, el 33% de los argentinos y el 36% de los chilenos indicaron haber dejado alguna vez un empleo porque el esquema de trabajo no era lo suficientemente flexible de acuerdo a sus necesidades. Por su parte, a nivel global, el 31% de los encuestados indicó haber renunciado a un trabajo por falta de flexibilidad, apenas 1 punto porcentual por debajo del registrado para Uruguay, poniendo en evidencia la gran importancia que tiene la flexibilidad para los trabajadores de todo el mundo.

indicaron haber dejado alguna vez un empleo porque el esquema de trabajo no era lo suficientemente flexible.

viaje al trabajo.

La percepción de flexibilidad se basa no sólo en los arreglos de horario o de cómo se estructura la jornada laboral, sino también en relación al lugar de trabajo, donde inciden la cercanía y el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta al trabajo y, muy especialmente, la posibilidad trabajar de manera remota o en esquemas híbridos.

En este sentido, frente a la posibilidad de elegir, el 44% de los trabajadores uruguayo afirmó que no aceptaría un trabajo que no le brinda la suficiente flexibilidad respecto a sus horarios laborales, 3 puntos porcentuales por debajo de la marca registrada a nivel global (47%). Al comparar estos datos a nivel regional, el 43% de los trabajadores chilenos y el 48% de los trabajadores argentinos aseguraron que rechazaría un empleo que limitara su flexibilidad en materia de horario de trabajo.



44%

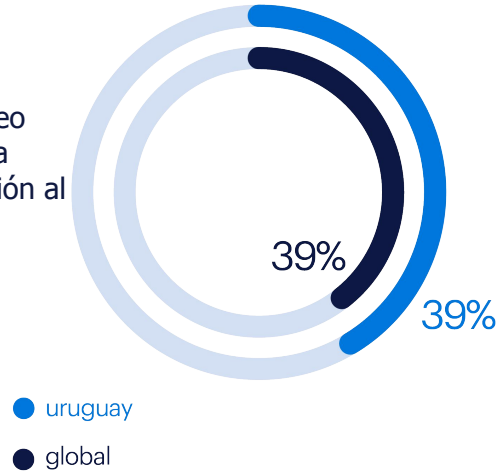
vs 47% global

de los trabajadores uruguayos afirmó que no aceptaría un trabajo que no le brindara flexibilidad respecto a sus horarios laborales.

flexibilidad en el lugar de trabajo.

Respecto al lugar desde donde trabajar, en caso de poder optar sin condicionamientos, el 39% de los uruguayos rechazaría un empleo que no le permitiera flexibilidad en relación al lugar de trabajo –ya sea en home office o esquemas híbridos-, cifra que coincide con la media registrada a nivel global (39%). Al analizar los datos a nivel regional, solo el 38% los trabajadores chilenos desestimaría una propuesta laboral por falta de flexibilidad respecto al lugar desde donde trabajar, siendo los más moderados. En el extremo opuesto se encuentran los trabajadores argentinos, donde el 42% rechazaría un trabajo que no fuera lo suficientemente flexible en materia de la ubicación desde donde desempeñar sus tareas.

rechazaría un empleo que no le permitiera flexibilidad en relación al lugar de trabajo.



38% chile.

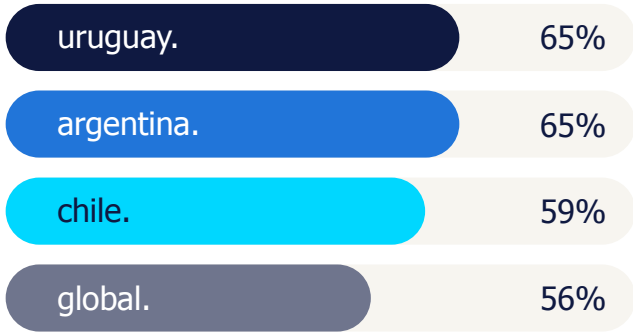
42% argentina.

beneficios personalizados.

Los resultados del estudio de Randstad de este año dan cuenta del creciente peso relativo que tiene la flexibilidad para el talento y cómo este factor incide en el vínculo entre los colaboradores y las organizaciones en las que trabajan.

En este sentido, el 65% de los trabajadores uruguayos indicó que confiaría más en su empleador si le ofreciera este tipo de beneficios personalizados relativos a horarios, ubicación y manejo autónomo de la intensidad laboral, al igual que los trabajadores de Argentina (65%). Le siguen los trabajadores de Chile con el 59% y, en último lugar, se ubican los trabajadores a nivel global, donde solo el 56% de los encuestados valora este tipo de beneficios personalizados.

confiaría más en su empleador si le ofreciera este tipo de beneficios personalizados relativos a horarios, ubicación y manejo autónomo de la intensidad laboral.



A pesar de los avances tecnológicos, de los cambios geopolíticos y de los vaivenes de la economía, hoy los trabajadores tienen motivaciones que van más allá del salario, y priorizan cada vez más la flexibilidad, los valores compartidos con su empleador y el equilibrio entre su vida personal y laboral.

Y si bien el salario sigue siendo uno de los drivers más relevantes a la hora de evaluar un trabajo, año tras año los factores no monetarios vienen ganando terreno a la hora de evaluar qué hace que una empresa sea considerada un lugar atractivo para trabajar para el talento.

"Es notable cómo han cambiado las expectativas de los trabajadores en los últimos años, y los datos del Workmonitor 2025 muestran a las claras que factores como la realización personal y el alcance de una mejor calidad de vida hoy tienen un gran peso en las decisiones laborales de las personas, situándonos frente a una fuerza laboral que define el éxito profesional no solo por lo que hace, sino por qué lo hace, cómo lo hace y con quién lo hace". Y agregó: "Este empoderamiento del talento, sumado a un contexto global de brecha y escasez de habilidades, está obligando a las organizaciones a redefinir y adaptar su propuesta de valor al empleado para poder atraer y retener al talento"

Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina, Uruguay y Chile.

la importancia de la flexibilidad.

La percepción de flexibilidad va más allá de los horarios o de cómo se estructura la jornada laboral. Incluye también factores como la cercanía al lugar de trabajo y el tiempo invertido en los desplazamientos diarios. Sin embargo, lo que más pesa para los trabajadores es la posibilidad de elegir modalidades que se adapten a sus necesidades, como el trabajo remoto o los esquemas híbridos, que combinan lo mejor de ambos mundos.

"Los datos del Workmonitor muestran que el empoderamiento de la fuerza laboral que emergió como un fenómeno de la salida de la pandemia no ha sido algo transitorio, sino que es una realidad que llegó para quedarse. Hoy las personas tienen absoluta claridad sobre cuáles son sus prioridades, sus necesidades y lo que esperan de su trabajo. La subordinación del trabajo a la búsqueda de realización personal es un componente que pesa cada vez más en las decisiones de carrera."

Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina, Uruguay y Chile.

(+598) 2402 4444.

www.randstad.com.uy

randstaduruguay

Randstad Uruguay

randstad_uruguay

partner
for talent.

randstad