

uruguay.

lovebrand.

en tiempos de amores fugaces una lovebrand deja su huella.



Randstad employer
brand research 2025.



Randstad employer brand research 2025.



randstad



partner for talent.



- 4 empresas más atractivas para trabajar en 2025.
- 7 resumen ejecutivo
- 13 factores principales (drivers)
- 17 comportamiento ante el cambio de empleo
- 23 temas del año: equidad, IA y motivación & compromiso
- 30 anexo

empresas más atractivas
para trabajar 2025.



lovebrand. 2025

- 1 Mercado Libre
- 2 Aeropuertos Uruguay
- 3 Globant
- 4 Conaprole
- 5 IBM
- 6 Scotiabank
- 7 Megalabs
- 8 BBVA
- 9 Coca-Cola FEMSA
- 10 L'Oreal

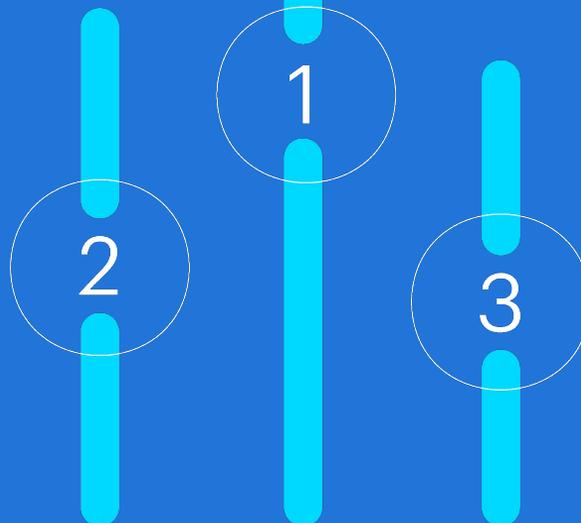


mercado
libre



Aeropuertos
Uruguay

Globant ▶



2024

- 1 Mercado Libre
- 2 Megalabs (Roemmers)
- 3 Conaprole
- 4 Santander
- 5 Scotiabank
- 6 IBM
- 7 Salus
- 8 HSBC
- 9 Itaú
- 10 Lumin

sectores más atractivos para trabajar 2025

- 1 Banca
- 2 Consumo masivo
- 3 Laboratorio
- 4 Transporte y logística
- 5 ITC
- 6 Agroindustria y producción de materias primas
- 7 Construcción
- 8 Producción y manufactura
- 9 Producción de alimentos
- 10 Retail



resumen ejecutivo.



las prioridades de los empleados en Uruguay se mantienen estables.

factores (drivers) de la PVE.

En 2025, el perfil del empleador ideal en Uruguay está muy marcado por un fuerte énfasis en un ambiente de trabajo agradable, que constituye la prioridad principal para los trabajadores. Este factor es mucho más importante que otros, como el salario y los beneficios, y la seguridad laboral, que ocupan los tres primeros puestos.

Existe la posibilidad de mejorar la brecha que existe entre lo que se espera y lo que ofrecen los empleadores en relación con un ambiente de trabajo agradable y un salario y beneficios atractivos, ya que solo la mitad de los trabajadores califican favorablemente a sus empleadores en estos aspectos. Aun así, los empleados aprecian mucho la seguridad laboral, y los empleadores suelen destacarse en este aspecto, por lo que es un factor clave a mejorar.

generaciones.

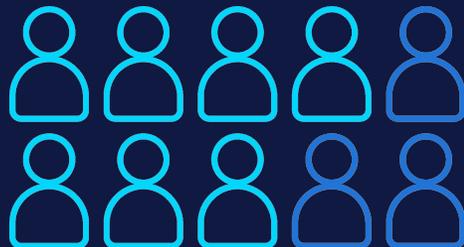
La preferencia por un ambiente laboral agradable en el empleador ideal es más marcada entre los millennials y la generación Z. En cambio, la generación X prefiere un salario competitivo, algo que importa menos entre las generaciones más jóvenes. La misma tendencia se observa con la seguridad laboral, aunque la generación Z la coloca por encima del salario. Lo curioso es que la generación Z valora más la equidad que la seguridad laboral o el salario.

A pesar de que las prioridades son distintas, las generaciones coinciden en la evaluación de los empleadores. Lo único destacable es que tanto los milenials como la generación X puntúan mejor a sus empleadores en cuanto a seguridad laboral, en comparación con la generación Z.

segmentación por perfiles.

Los factores que influyen en perfiles tanto profesionales como operativos coinciden en gran medida con los del talento en general, aunque hay pequeñas diferencias dentro de los cinco principales factores.

Al igual que en las tendencias generacionales, no se observan muchas diferencias en las evaluaciones de los empleadores entre los perfiles profesionales y operativos. La única excepción es la seguridad laboral, ya que es un factor en el cual los trabajadores profesionales califican mejor a su empleador. Sin embargo, esto representa un área de mejora para las empresas con perfiles operativos, ya que estos trabajadores consideran que la seguridad laboral es un factor prioritario en su empleador ideal.



7 de cada 10 trabajadores valoran de manera positiva a su empleador respecto a la seguridad laboral.

*El tamaño de la muestra para el sector digital era insuficiente para establecer conclusiones o comparaciones significativas en todo el informe.

aumenta la intención de cambiar de empleo, pero el reskilling sigue siendo fundamental para la retención.



retención y reskilling

Si bien en 2025 el cambio de empleo en Uruguay fue más frecuente, la cantidad de trabajadores que planean hacerlo en los próximos seis meses ha disminuido, lo cual sugiere una posible estabilización a corto plazo. Los portales de empleo siguen siendo el canal más usado para la búsqueda de empleo, y las plataformas como LinkedIn son populares entre los trabajadores con mayor formación académica.

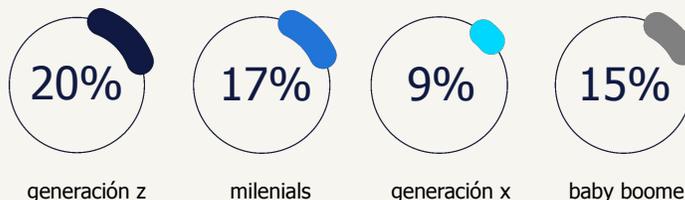
La razón principal por la que el talento decida cambiar de empleo es lograr un mejor equilibrio entre la vida familiar y profesional, seguida por la preocupación del aumento del costo de vida. Para fomentar el compromiso y mejorar la retención del talento, los empleadores deberían centrarse en brindar oportunidades de reskilling.

generaciones

Las generaciones más jóvenes, sobre todo la generación Z y los millennials, son las más propensas a considerar cambiar de empleo. En particular, los empleados de la generación Z muestran un alto nivel de inestabilidad tanto al quedarse en su empleo actual como al planear un cambio, lo cual resalta un patrón distintivo en su comportamiento ante el cambio de empleo.

Estas generaciones más jóvenes tienden a utilizar los portales de empleo y los motores de búsqueda para encontrar trabajo, y son los millennials quienes más usan estas plataformas. En cambio, la generación Z prefiere visitar los sitios web de las empresas, lo cual refleja una diferencia en cuanto a los canales elegidos a la hora de buscar empleo.

trabajadores que cambiaron de trabajo en los últimos 6 meses



segmentación por perfiles.

La rotación de trabajadores y el cambio de empleo son más frecuentes en perfiles operativos. Puede que esto se deba a que hay una mayor cantidad de trabajadores temporales con estos perfiles, cuya movilidad laboral podría estar más relacionada con la naturaleza del trabajo que por la lealtad al empleador.

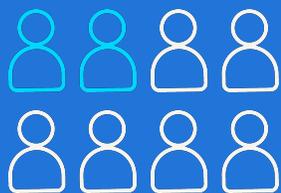
El uso de plataformas para buscar empleo es bastante similar entre trabajadores operativos y perfiles profesionales, aunque se observa una diferencia notable: los profesionales utilizan LinkedIn mucho más (45%) que los operativos (27%) a la hora de buscar nuevas oportunidades.

La demanda de reskilling es un tema presente en todos los sectores.

los empleadores en Uruguay siguen mostrando un buen desempeño en cuanto a la equidad.

equidad

Los empleadores en Uruguay lograron mantener un buen desempeño en términos de equidad, y se observan mejoras notables en puntos clave en comparación con el año pasado. Se destacan por valorar las contribuciones únicas de sus trabajadores y por garantizar que se cumpla lo siguiente: "igual trabajo, igual salario". A pesar de estos avances, la experiencia de obstáculos relacionados con la identidad aumentó ligeramente para los trabajadores en general, lo que señala que aún hay áreas que requieren atención para asegurar que la equidad se perciba de forma consistente en todos los grupos de empleados.



el 25% de los trabajadores en Uruguay se considera parte de una minoría



generaciones

Las actitudes frente a la equidad varían notablemente entre generaciones en Uruguay. La generación Z es más optimista respecto a recibir las mejores oportunidades en función de sus méritos, ya que el 53% de ellos cree que los trabajadores más aptos reciben las mejores oportunidades, frente al 40% de los millennials y al 31% de la generación X. En cambio, los millennials tienen una visión más positiva acerca de la igualdad salarial en su lugar de trabajo actual (56%), mientras que sólo el 45% de la generación Z comparte esta opinión.

Estos números sugieren que las generaciones más jóvenes son más optimistas respecto a la equidad en el desarrollo profesional, mientras que las generaciones mayores se enfocan más en la igualdad salarial. Estas diferencias reflejan las diferentes prioridades y percepciones sobre la equidad entre las distintas generaciones.

segmentación por perfiles.

Tanto los perfiles operativos como los perfiles profesionales, suelen calificar a sus empleadores de manera similar en todos los aspectos relacionados con la equidad, lo que indica una percepción uniforme de la justicia y la inclusión en estos puestos.



la implementación de la IA en Uruguay todavía está en sus primeras etapas.

IA

La implementación de la IA en Uruguay todavía está en sus primeras etapas. Casi la mitad de los trabajadores afirma no haberla utilizado nunca en su trabajo. Solo el 19% usa la IA con regularidad, y son los hombres quienes la utilizan un poco más que las mujeres (16% frente a 11%). Los puestos operativos presentan las tasas más bajas de implementación de la IA, ya que el 54% del personal en estos roles nunca la ha usado.

A pesar de que las tasas de implementación son relativamente bajas, el 39% del talento cree que la IA tendrá un impacto considerable en sus puestos de trabajo en el futuro. Entre quienes esperan algún impacto, el 70% se muestra optimista respecto a cómo influirá en la satisfacción laboral. Esto demuestra que, pese a un uso restringido en algunos ámbitos, cada vez se valora más el potencial de la IA.

generaciones

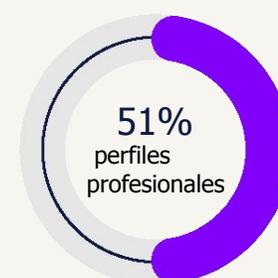
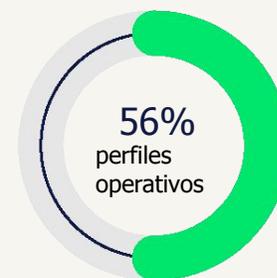
Existen algunas diferencias poco esperadas entre generaciones en cuanto al uso de la IA. A pesar que la generación Z es la más experta en tecnología, la generación X (19%) y los millennials (23%) utilizan la IA con mayor frecuencia que la generación Z (10%). Asimismo, la generación Z registra el mayor porcentaje de encuestados con miedo a perder su empleo ante la IA (8%), comparado con un promedio del 4% en las demás generaciones..

En general, las actitudes con respecto a la IA son bastante positivas en todas las generaciones. No obstante, la generación Z se destaca, ya que el 35% manifiesta una postura neutral. Por ello, los empleadores deben prestarle especial atención a este grupo para evitar que su percepción se torne negativa, sobre todo en un contexto de crecientes inquietudes por el desplazamiento laboral.

segmentación por perfiles.

Los talentos operativos reportan las cifras más bajas en cuanto a la implementación de IA, ya que más de la mitad de los trabajadores en roles operativos afirma no haber utilizado la IA en su trabajo. Esto deja claro que las empresas deben apostar por entrenamientos en IA y por herramientas diseñadas específicamente para cada perfil. De esta manera, se podrá aumentar la adopción de la IA en todos los puestos y asegurar que sus beneficios se distribuyan de forma más equitativa en los equipos de trabajo.

Nunca utilicé la IA en mi trabajo



en Uruguay, los trabajadores consideran que sus empleadores mantienen un buen nivel de motivación y compromiso.

motivación & compromiso

En Uruguay, se observa una tendencia positiva en el compromiso de los trabajadores: el 60% se siente inspirado y cerca del 50% indica que su nivel de compromiso ha mejorado respecto al año anterior.

Los factores (drivers) que más impulsan la motivación son el equilibrio entre la vida familiar y profesional y la confianza en la seguridad laboral, aspectos especialmente valorados por las mujeres y por generaciones mayores como los millennials y la generación X.

Sin embargo, pese al aumento global en la motivación, las causas principales del desinterés se vinculan al anhelo de mayores sueldos o a beneficios más competitivos, lo que indica que los incentivos financieros continúan siendo un factor crucial para muchos trabajadores.

generaciones

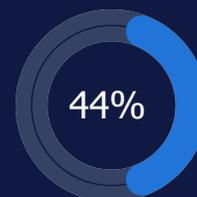
Se observan diferencias generacionales en los índices de motivación: la generación Z está menos motivada (54%) que los millennials (63%). Esto puede responder a los desafíos específicos a los que se enfrentan el talento más joven a la hora de encontrar una oportunidad de desarrollo profesional significativa o satisfacción en el trabajo.

La diferencia en la motivación entre las distintas generaciones demuestra la importancia de adaptar las estrategias de compromiso a las necesidades específicas de cada grupo de edad. La generación Z puede beneficiarse de oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento personal más orientadas, mientras que los millennials quizá necesiten apoyo adicional para equilibrar la vida familiar y profesional.

Tengo (más) compromiso/motivación que antes



generación z & millennials



generación x & baby boomer

segmentación por perfiles.

Los niveles de motivación y las razones para sentir menos motivación son constantes en todos los perfiles, pero sí hay diferencias en los factores que han aumentado la motivación en comparación con el año pasado. Para los perfiles profesionales, las principales razones son la confianza en la seguridad laboral y el equilibrio entre la vida familiar y profesional, mientras que para los perfiles operativos son el equilibrio entre la vida familiar y profesional y una carga de trabajo razonable.

Los trabajadores profesionales se muestra más homogéneo en sus motivos, y sus principales razones son más comunes en general. Esto indica que los empleadores pueden aplicar estrategias de compromiso más eficaces para los profesionales. En cambio, entre los operativos existen más variaciones en sus motivos, lo cual indica la necesidad de adoptar enfoques más personalizados para atender a sus diversos generadores de motivación.



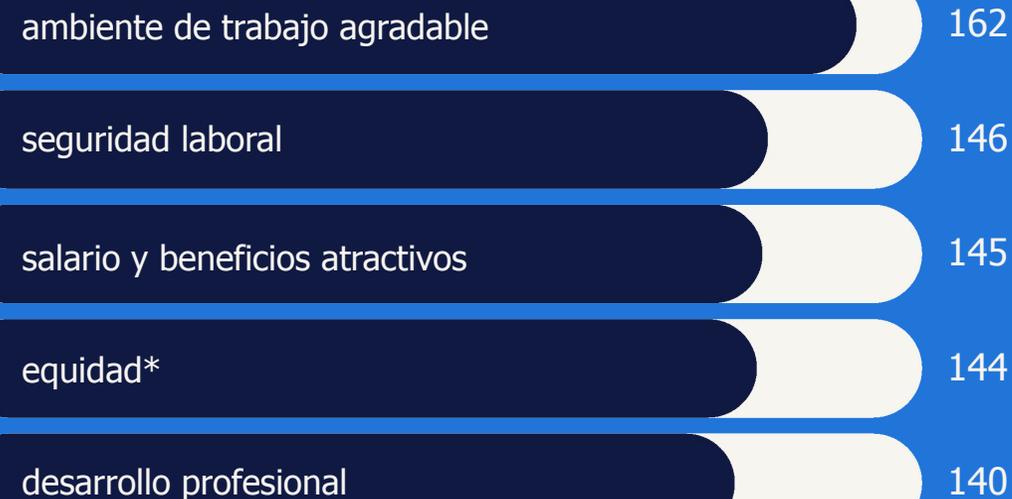


principales factores
(drivers).

un ambiente de trabajo agradable sigue siendo la principal prioridad para los trabajadores en Uruguay, y su importancia es cada vez mayor con respecto a los demás factores.

Los demás factores tienen una importancia muy similar y se han mantenido prácticamente sin cambios, lo que indica que las necesidades y prioridades de los trabajadores son estables. El perfil del empleador ideal sigue siendo una combinación de aspectos funcionales y emocionales.

2025



2024



*comenzamos a analizar este factor en 2024: «los empleados ofrecen las mismas oportunidades sin importar la edad, género, etnia, etc.»

cómo interpretar las puntuaciones indexadas arriba: 150: el factor (driver) es considerado un 50% más importante que el promedio.

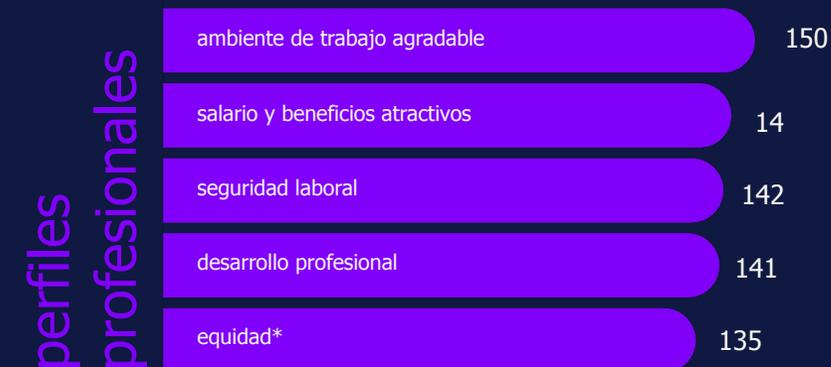
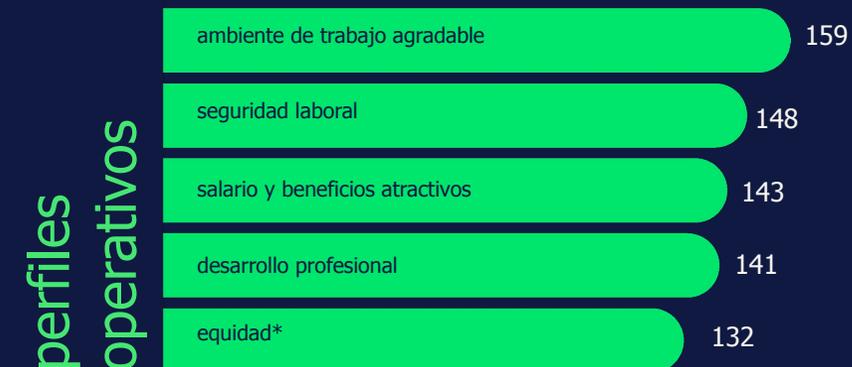
75: el factor (driver) es considerado un 25% menos importante que el promedio

el perfil del empleador ideal es semejante en perfiles operativos y perfiles profesionales, pero los profesionales priorizan el salario y los beneficios, mientras los operativos valoran más la seguridad laboral.



Las valoraciones de los factores están muy parecidas dentro de cada puesto de trabajo, y ningún factor prevalece sobre los demás. Esto hace pensar en que los empleadores tienen mucho margen de flexibilidad en sus estrategias, ya que las mejoras en múltiples áreas podrían tener un impacto positivo similar.

*comenzamos a analizar este factor en 2024: «los empleados ofrecen las mismas oportunidades sin importar la edad, género, etnia, etc.»



cómo interpretar las puntuaciones indexadas arriba:

150: el factor (driver) es considerado un 50% más importante que el promedio
75: el factor (driver) es considerado un 25% menos importante que el promedio

7 de cada 10 trabajadores valoran de forma positiva la seguridad laboral a largo plazo de sus empresas, lo que indica un avance en la oferta de entornos de trabajo estables.



evaluación del empleador actual

1. seguridad laboral a largo plazo
2. equidad
3. ubicación
4. buena reputación
5. buena situación financiera
6. ambiente de trabajo agradable
7. trabajo interesante
8. buen equilibrio vida familiar y profesional
9. desarrollo profesional
10. salario y beneficios atractivos

perfil del empleador ideal

1. ambiente de trabajo agradable
2. seguridad laboral
3. salario y beneficios atractivos
4. equidad
5. desarrollo profesional
6. posibilidad de trabajar de forma remota desde casa
7. buen equilibrio vida familiar y profesional
8. buena formación
9. trabajo interesante
10. buena gestión empresarial

Q. How would you rate your own employer on each of the attributes below, on a scale from 1 (not at all true) to 5 (completely true)?
 Q. Thinking about your ideal employer, please pick those elements that this organization should most definitely have?

Es un punto clave en Uruguay, ya que importante entre los empleadores actuales y muy valorado en un empleador ideal. La equidad también es un punto fuerte de los empleadores actuales. Ambos aspectos se pueden utilizar para fortalecer la marca del empleador y los esfuerzos de retención.

Un ambiente de trabajo agradable es la primera prioridad para un empleador ideal, pero ocupa el sexto lugar en las evaluaciones de los empleadores actuales. Esto significa que existe una clara diferencia entre las expectativas de los empleadores y la satisfacción actual.

comportamiento
ante el cambio de
empleo.

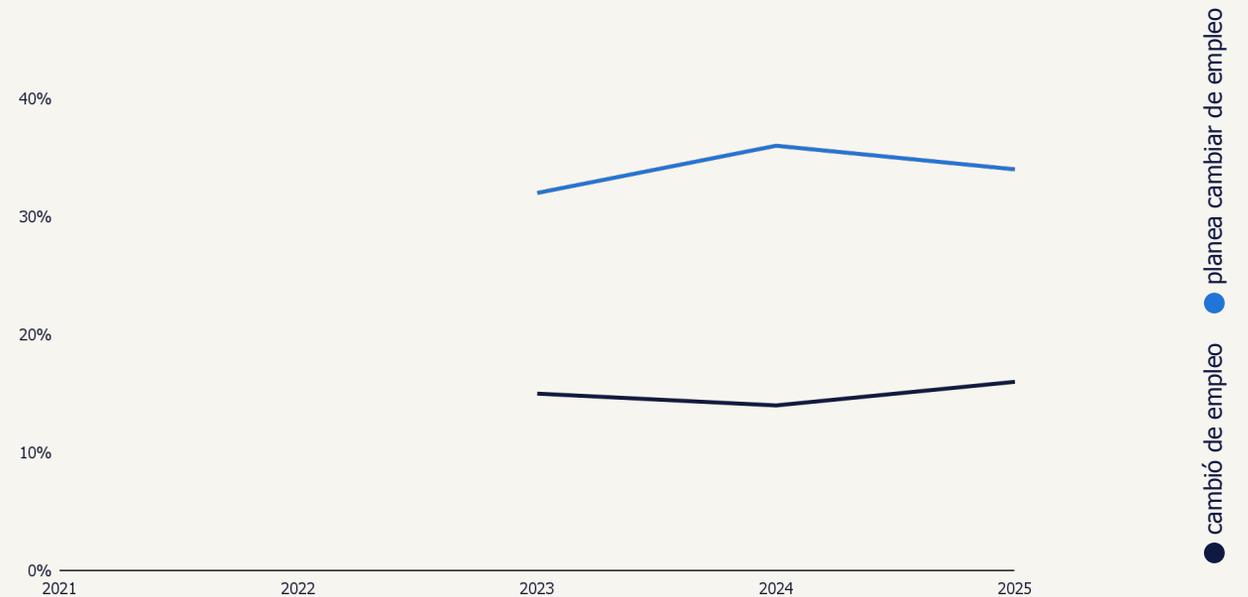


hay un cambio notable en la rotación laboral, ya que aumentó el comportamiento de cambio de empleo (+2%), mientras que disminuyen las intenciones inmediatas de cambiar de empleo (-2%).

Esto sugiere una sensación de estabilidad o una reconsideración de las oportunidades a corto plazo.

P. ¿Cambiate de empleador en los últimos 6 meses?
P. ¿Te gustaría cambiar de empleo en los próximos 6 meses?

cambió de empleador en los últimos 6 meses



cambió de empleador en los últimos 6 meses



tiene intención de cambiar de empleo en los próximos 6 meses

el elevado índice de rotación y la tendencia a cambiar de empleo en perfiles operativos se deben, en gran medida, a que hay más trabajadores temporales cuyo desplazamiento responde a las características intrínsecas del puesto más que a la lealtad hacia el empleador.

P. ¿Cambiaste de empleador en los últimos 6 meses?
P. ¿Te gustaría cambiar de empleo en los próximos 6 meses?

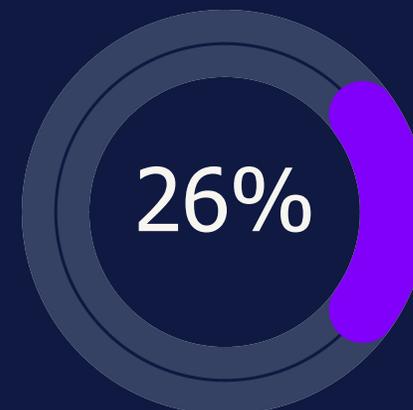
perfiles operativos



perfiles profesionales



cambió de empleador en los últimos 6 meses



tiene intención de cambiar de empleo en los próximos 6 meses

*Please note that not all respondents are categorized by specialization, which results in different base sizes between the statistics presented on this slide and the previous one.



los portales de empleo y las redes sociales son los canales más eficientes para acceder a ofertas laborales, y funcionan bien tanto para quienes están buscando trabajo como para quienes ya tienen uno.

canales para encontrar empleo



En Uruguay, 6 de cada 10 trabajadores usan portales de empleo para buscar trabajo, pero esto cambia según el género y la educación. Las mujeres y quienes tienen estudios terciarios, universitarios o superior los usan mucho más (66% y 60%) que los hombres (49%) o quienes tienen menor formación (44%).

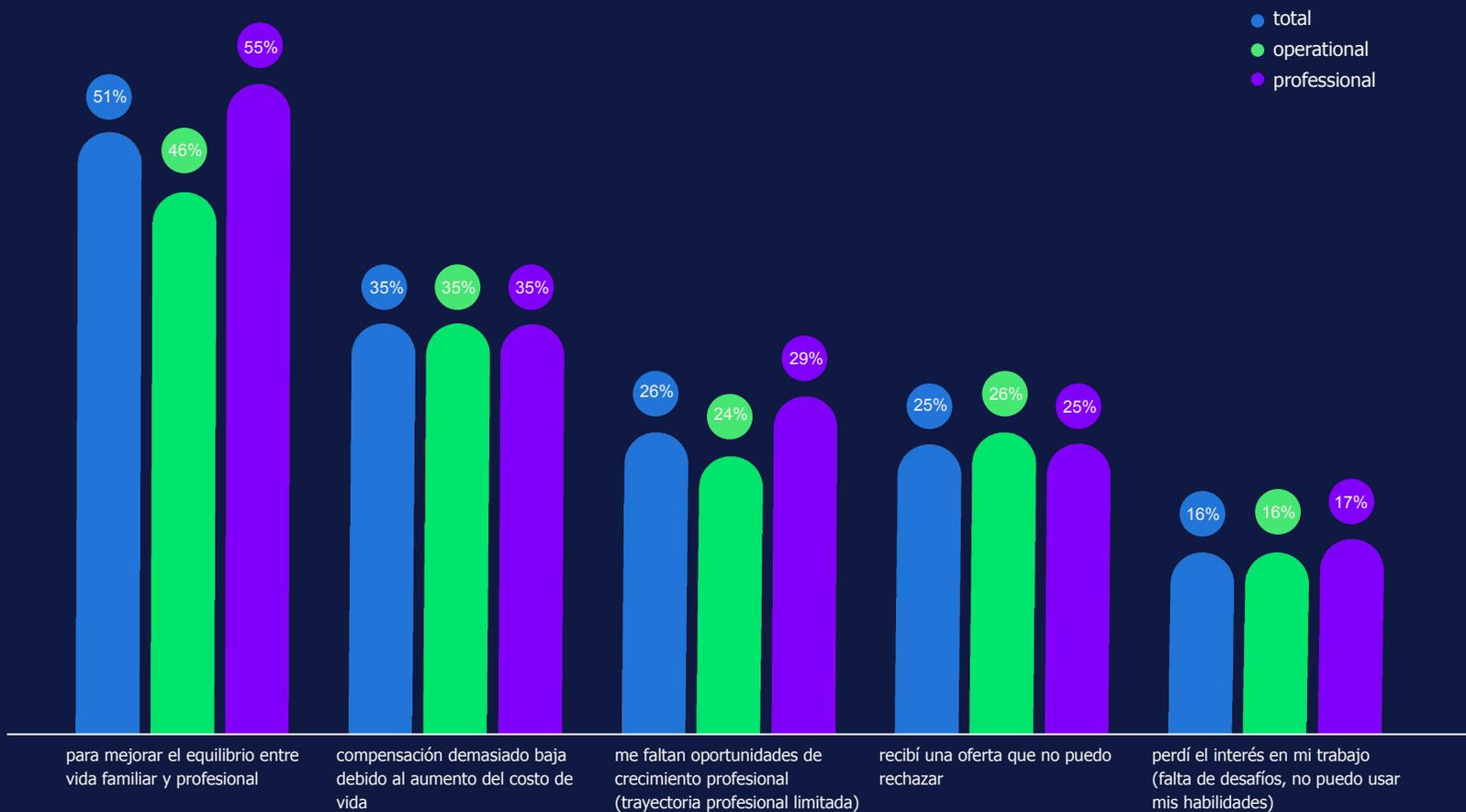
Por otra parte, todos los grupos demográficos utilizan las redes sociales para cambiar de empleo.

P. ¿Cuáles de los siguientes canales de búsqueda de empleo utilizaste para buscar trabajo?
 P. ¿ Mediante cuál de los siguientes canales de búsqueda de empleo encontraste trabajo?



el equilibrio entre la vida familiar y profesional sigue siendo la razón principal por la cual el talento deja su puesto actual.

razones para dejar a un empleador



Los perfiles operativos y los perfiles profesionales comparten los mismos factores de motivación, aunque los profesionales suelen mencionar más el equilibrio entre la vida familiar y profesional como motivo para abandonar el empleo en comparación con los empleados operativos. Curiosamente, el equilibrio entre vida familiar y profesional no es una de las principales prioridades de los trabajadores a la hora de buscar el empleador ideal. Esto indica que el equilibrio puede considerarse una expectativa o una norma, y no tanto una aspiración consciente. Sin embargo, si se desequilibra, es un motivo para dejar un trabajo.

El hecho de recibir una oferta que no puedan rechazar ha perdido importancia en comparación con el año pasado (31%).





P. ¿Qué tan importante crees que es que tu empresa te ofrezca la posibilidad de reskilling (aprender habilidades de un diferente) para avanzar en tu carrera profesional?

- 5 – me resulta muy importante
- 4
- 3
- 2
- 1 – no me importa en absoluto
- no sé

8 de cada 10 trabajadores le da mucha importancia al reskilling, lo que representa una gran mayoría de la fuerza laboral.

La importancia del reskilling está generalmente muy extendida en todos los perfiles.

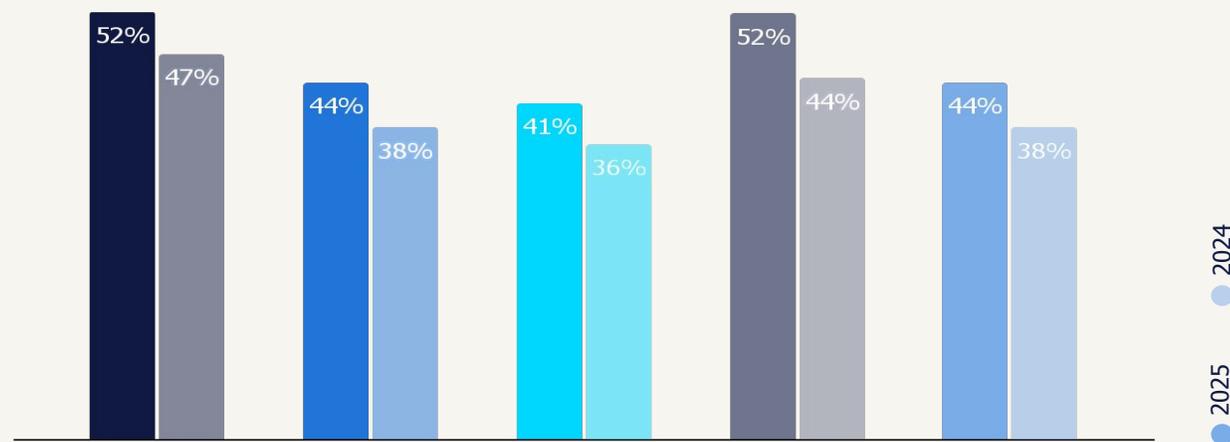
El reskilling es muy importante sobre todo para las mujeres y los millennials, ya que comprenden su papel fundamental para mantenerse competentes y con capacidad de adaptación al cambiante mercado laboral de Uruguay.

equidad & IA.



los empleadores mejoraron en los aspectos relacionados con la equidad, confirmando así los buenos resultados obtenidos en términos de equidad en el lugar de trabajo.

¿cuál de las siguientes afirmaciones consideras ciertas con respecto a tu empleador actual?



- mi organización valora mis atributos, características, habilidades, experiencias y antecedentes únicos
- los líderes son justos en cuanto a la contratación o el avance profesional de aquellos que están bajo su dirección
- mi organización les otorga las mejores oportunidades a los empleados que más se las merecen
- mi organización garantiza igualdad salarial en las mismas tareas
- los líderes son imparciales en cuanto a las oportunidades de reskilling y upskilling los conocimientos de quienes están bajo su dirección

Los empleadores se caracterizan por apreciar las contribuciones únicas de los trabajadores y por asegurar la igualdad salarial por el mismo trabajo, que es el aspecto que más aumentó en comparación con el año pasado.

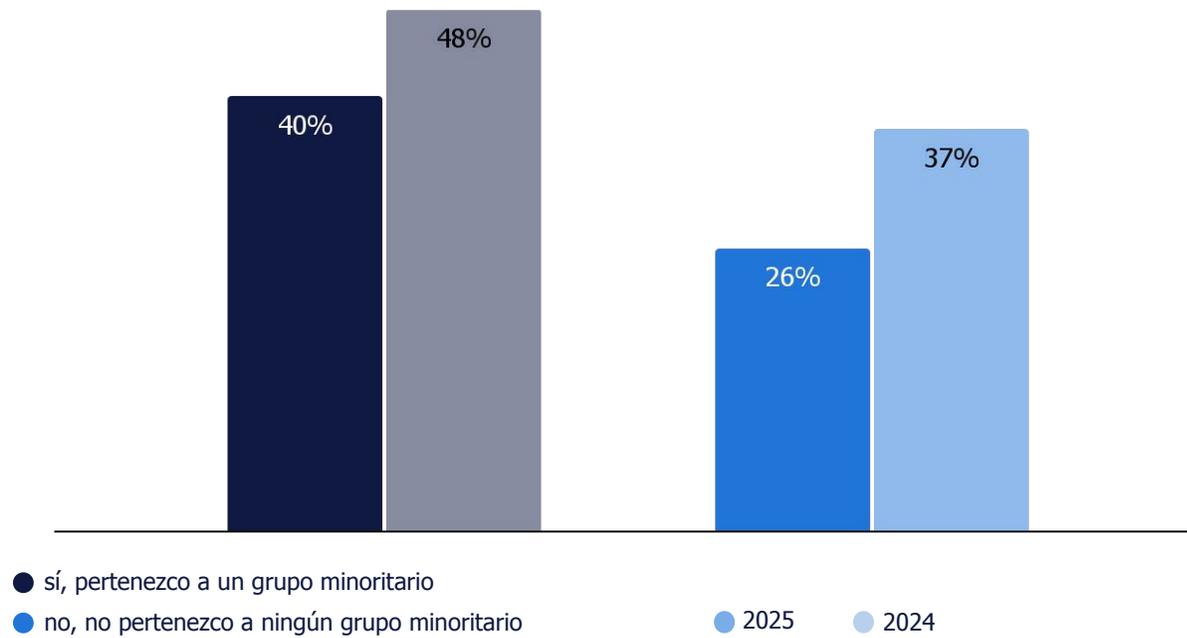
Si bien se observan mejoras en las afirmaciones relativas a la equidad en el avance profesional y otras oportunidades, menos de la mitad de los empleados evalúan a su empleador de forma positiva en todas las áreas relacionadas. Esto constituye un claro punto de mejora para los empleadores.



P. ¿Cómo calificarías a tu propio empleador en cada uno de los siguientes criterios, en una escala del 1 («para nada cierto») al 5 («completamente cierto»)?

quienes consideran que pertenecen a una minoría tienen más probabilidades de encontrar obstáculos en su carrera profesional que quienes no pertenecen a una minoría.

a lo largo de mi trayectoria en esta empresa, he encontrado obstáculos que considero que están relacionados con mi identidad



P. ¿Cómo calificarías a tu propio empleador en cada uno de los siguientes criterios, en una escala del 1 («para nada cierto») al 5 («completamente cierto»)?

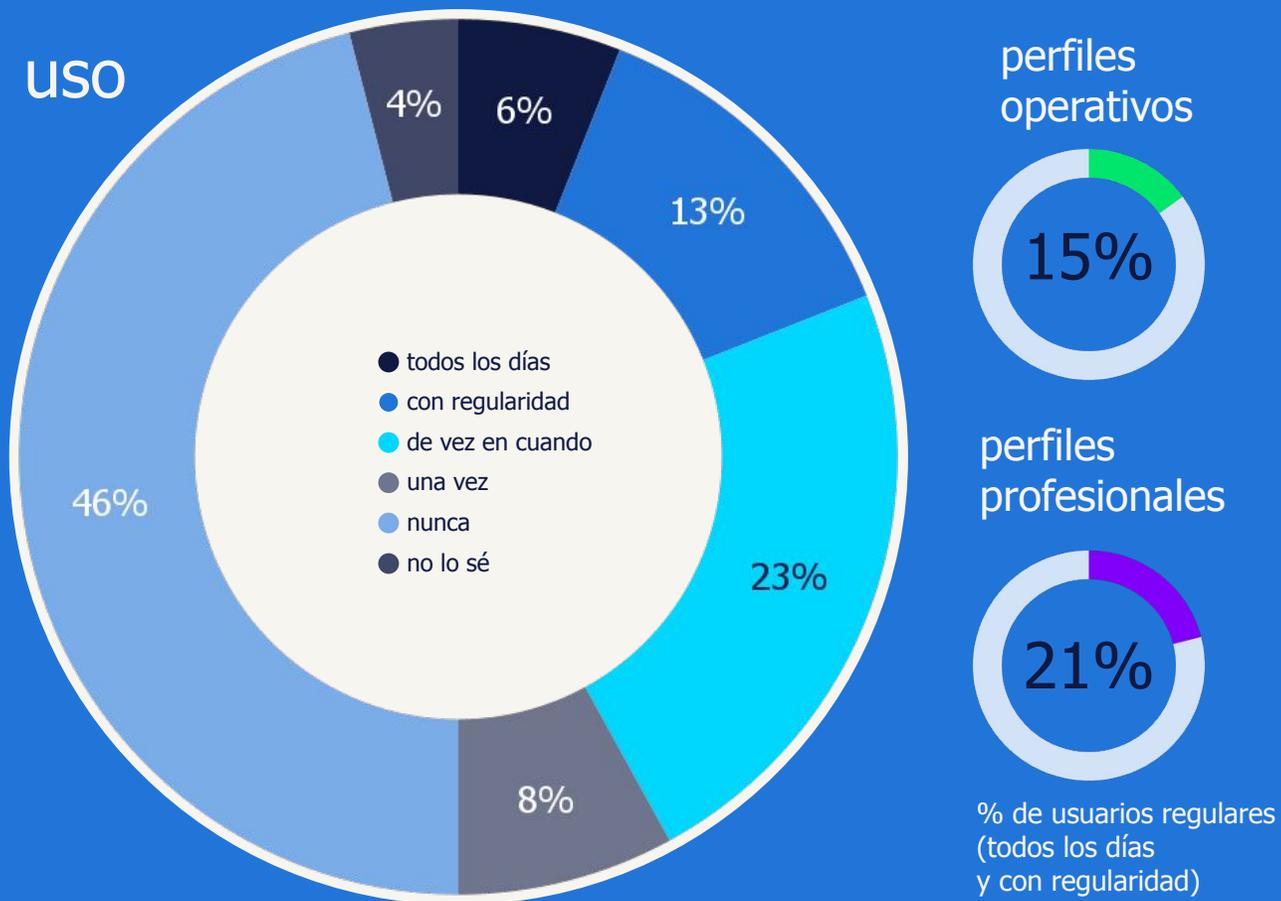
P. ¿Consideras que perteneces a un grupo minoritario?

Una cuarta parte de los trabajadores de Uruguay se identifica como parte de una minoría, y no se observan diferencias significativas entre los distintos grupos demográficos.

Entre quienes se enfrentaron a obstáculos en su carrera profesional, la mitad pertenece a minorías. No obstante, tanto las minorías como quienes no pertenecen a ellas han experimentado un ligero aumento de los obstáculos relacionados con la identidad.

Una vez más, los resultados son similares en todos los grupos demográficos, lo cual indica que los limitantes relacionados con la identidad son un problema muy extendido.

casi la mitad de los trabajadores en Uruguay nunca utilizó la IA en su trabajo.



La implementación de la IA en Uruguay sigue siendo paulatina, ya que apenas el 19% del talento la utiliza con regularidad. Esta cifra se mantuvo igual que el año pasado, lo que significa que la incorporación de las tecnologías de IA avanza a un ritmo lento.

Las posiciones operativas son los que menos usan inteligencia artificial: el 54% de las personas en estos roles dice que nunca la utilizó en su trabajo.



pese a la baja incorporación de la IA en Uruguay, el 39% de los trabajadores anticipa que esta tendrá un impacto considerable en su trabajo, una cifra que aumentó con respecto al año pasado.

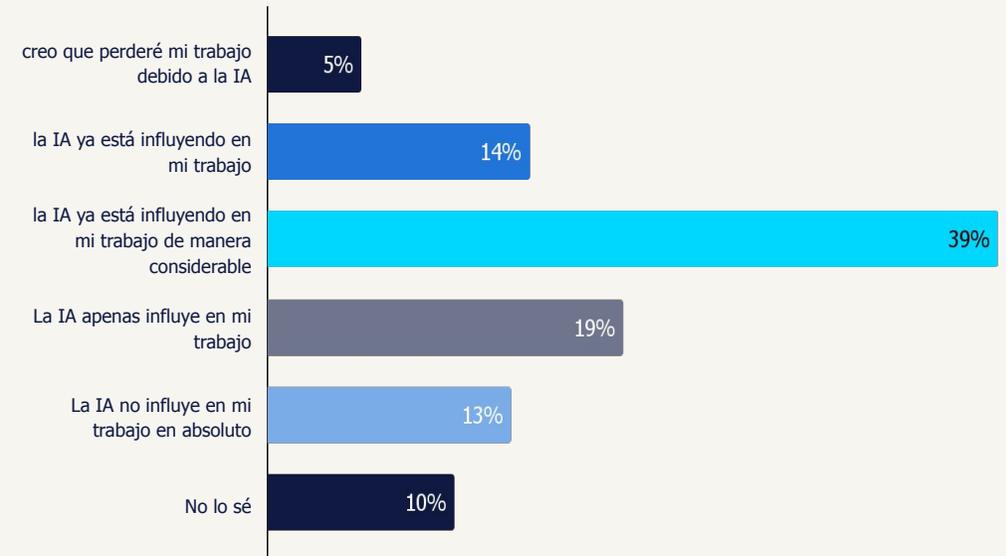
Entre quienes anticipan un impacto pequeño o considerable en su trabajo, 7 de cada 10 son optimistas sobre el modo en que la IA afectará a la satisfacción laboral.

* solo se interrogó a quienes anticipan que la inteligencia artificial influirá de alguna forma en su trabajo.

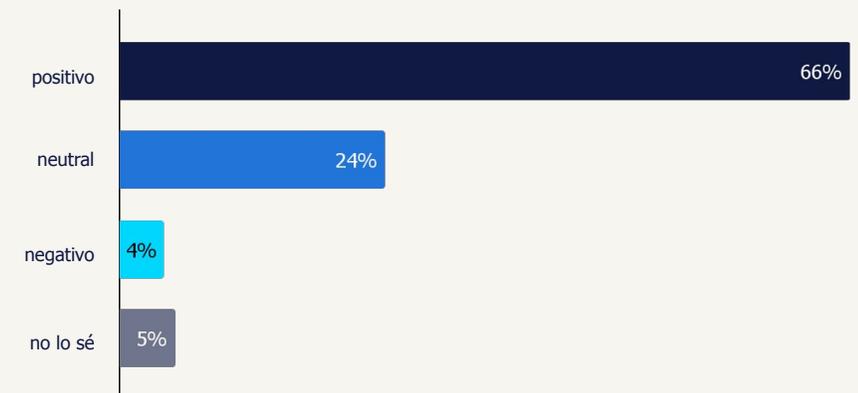
▲ ▼ considerablemente superior/inferior en comparación con el año pasado



impacto previsto de la IA en el trabajo



impacto de la IA en la satisfacción laboral





cada vez más personas sienten más compromiso con su trabajo: el 60% dice estar motivado y casi la mitad afirma sentirse más comprometido que hace un año.

Entre quienes piensan cambiar de empleador, la motivación se distribuye de manera uniforme. Pero entre quienes buscan cambiar de puesto dentro de la misma empresa, el 63% afirma sentirse más motivado que el año pasado, y solo un 17% siente menos motivación.

P. En una escala del 1 al 5, ¿cuál es tu nivel de motivación y compromiso en tu rol actual?
 P. Teniendo en cuenta la misma escala de 5 puntos, ¿sentís que esto cambió en el último año?



lo que más motiva a las personas son la seguridad laboral y el equilibrio entre la vida familiar y profesional.

Las mujeres y las personas de generaciones mayores, como los millennials y generación X, identifican el equilibrio entre vida familiar y profesional como su principal fuente de motivación. La caída en los niveles de motivación y compromiso responde, en su mayoría, al deseo de obtener mejores salarios o beneficios, un patrón que se repite de forma consistente en todos los segmentos demográficos.

P. Afirmaste sentir menos motivación y compromiso que hace un año. ¿Cuál de los siguientes factores podría haber contribuido a este cambio?

P. Afirmaste sentir más motivación y compromiso que hace un año. ¿Cuál de los siguientes factores podría haber contribuido a este cambio?



menos motivación y compromiso



más motivación y compromiso



anexo.



¿qué es el employer brand research de Randstad?

- Es una investigación representativa sobre marca empleadora basada en las percepciones del público general, que optimiza desde hace más de 24 años las ideas exitosas sobre employer branding.
- Es una encuesta independiente con más de 170.000 participantes y 6.400 empresas encuestadas en todo el mundo.
- Es un reflejo del atractivo de los empleadores más grandes del país.
- Es información valiosa para ayudar a los empleadores a darle forma a su marca empleadora.



170.000

personas encuestadas

34 mercados encuestados, que representan más del 75% de la economía mundial.

muestra

- Desde personas de 18 años hasta jubilados con una mayor concentración en personas mayores, y representación equitativa de género.
- Grupo de edad de 25 a 44 años, constituido por estudiantes, trabajadores activos y desempleados

trabajo de campo

- Entrevistas realizadas de forma online
- Enero 2025

duración de la entrevista

- 14 minutos

país

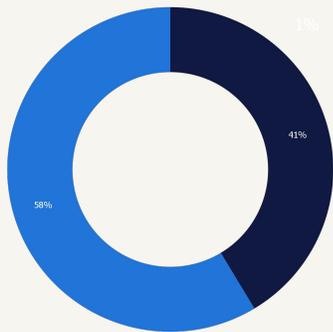
- Uruguay, encuestados 2.002



alemania	noruega
argentina	nueva zelandia
australia	países bajos
austria	polonia
bélgica	portugal
brasil	RAE de hong kong
canadá	reino unido
chile	república checa
china	rumania
dinamarca	singapur
españa	suecia
estados unidos	suiza
francia	uruguay
grecia	
hungria	
india	
italia	
japón	
luxemburgo	
malasia	
méxico	

composición de la muestra en Uruguay. datos sociodemográficos, educación y región.

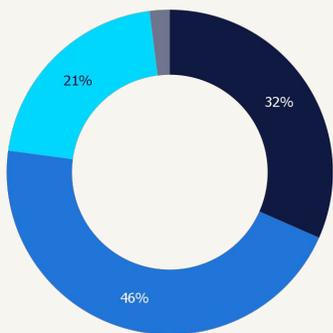
género



- masculino
- femenino
- otro*

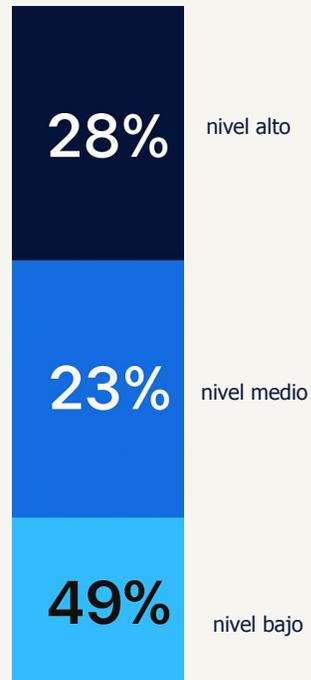
* observación: otro está compuesto por personas con otras identidades de género y personas que prefieren no responder a la pregunta

edad

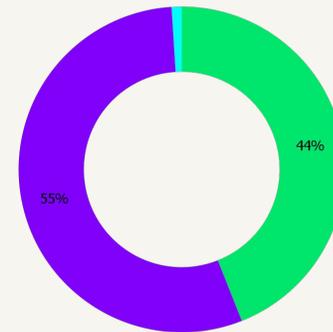


- Generación Z (1997-2012)
- Millennials (1981-1996)
- Generación X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

nivel educativo

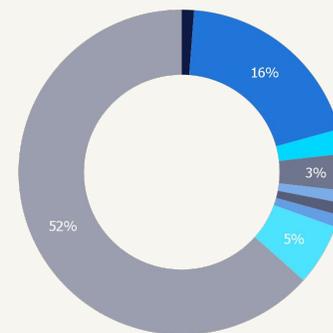


segmentación por perfiles



- operativos
- profesionales
- digitales

región



- Artigas
- Canelones
- Cerro Largo
- Colonia
- Durazno
- Flores
- Florida
- Lavalleja
- Maldonado
- Montevideo



queremos saber tu opinión.

conversemos

queremos conocer tu opinión.

Nuestra investigación tiene muchos puntos de vista interesantes pero complejos. Por eso, nos gustaría tener la oportunidad de invitarte, con este documento, a compartir nuestras ideas y aclarar cualquier duda que te pueda surgir.

employerbranding@randstad.com.uy

muchas
gracias.



partner for talent.