



workmonitor 2025:

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


randstad

partner for talent.

87% de los argentinos
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 51% de los trabajadores argentinos no aceptaría un empleo en una empresa con valores sociales o ambientales diferentes a los propios. Además, el 49% ha renunciado por desacuerdos con su líder.

Cada vez más el talento argentino cuenta con flexibilidad en sus empleos: el 48% en horarios (vs global 47%) y el 70% en ubicación (vs 67 global%), consolidando su importancia.

otros factores que definen a la cercanía como motivación:

79% del talento cree que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los suyos **vs 76% global.**

48% 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.

81%

vs 72% global.

considera importante el equilibrio entre la vida personal y trabajo.

87%

vs 82% global.

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

70%

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 argentinos asegura que pertenecer a una comunidad mejora significativamente su desempeño, mientras que el 41% admite que renunciaría si no percibiera un sentido de pertenencia.

La confianza en los empleadores es clave, ya que el 61% del talento argentino cree que sus empresas fomentan activamente una cultura inclusiva. Esto tiene consecuencias reales, como el hecho de que más del 40% 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.

61% cree que sus empresas fomentan activamente una cultura inclusiva. vs global 56%.

83% Argentina vs 79% Global

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

61% Argentina vs 56% Global

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

64% Argentina vs 63% Global

Creen que tienen una relación sólida con su jefe/a.

47% Argentina vs 49% Global

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

los trabajadores argentinos son los que más 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 46% de los argentinos afirma que no aceptaría un empleo que no ofrezca oportunidades de aprendizaje, mientras que un 44% admite que renunciaría si estas no existieran. Esto subraya la importancia de la capacitación continua como un factor decisivo para la atracción y retención de talento.

A pesar de que el 64% del talento reconoce los esfuerzos de sus empleadores por fomentar el aprendizaje, todavía persisten barreras importantes: el 39% considera que el reskilling debe ser una responsabilidad de las empresas, pero solo el 58% afirma saber cómo implementarlo de manera efectiva.

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.

46% de los trabajadores afirma que no aceptaría un empleo que no ofrezca oportunidades de aprendizaje. vs 44% global.

le preguntamos al talento argentino 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.

33% Argentina vs 23% Global
elige Formación en Inteligencia Artificial (IA).

25% Argentina vs 16% Global
elige coaching y tutoría.

33% Argentina vs 23% Global
elige los Conocimientos informáticos y tecnológicos
(p. ej., herramientas de productividad, Excel)

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





argentina.

¿qué motiva al talento argentino? el peso del equilibrio entre la vida personal y laboral.

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

En este sentido, al analizar los factores que -por fuera de la remuneración- llevan a los encuestados a preferir un empleo, el estudio de Randstad revela que para el 87% los trabajadores argentinos el equilibrio entre vida personal y laboral se posiciona en segundo lugar como atributo para elegir un empleador, 4 puntos porcentuales 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%.



los trabajadores argentinos son los que más 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 de la búsqueda de un mejor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Al consultar a los encuestados si alguna vez habían renunciado a un empleo por no ofrecerles la suficiente flexibilidad, el 36% de los chilenos, el 33% de los argentinos y el 32% de los uruguayos 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, la cifra más baja se registra a nivel global, donde solo el 31% de los encuestados indicó haber renunciado a un trabajo por falta de flexibilidad.

33%
Argentina

36%
Chile

32%
Uruguay

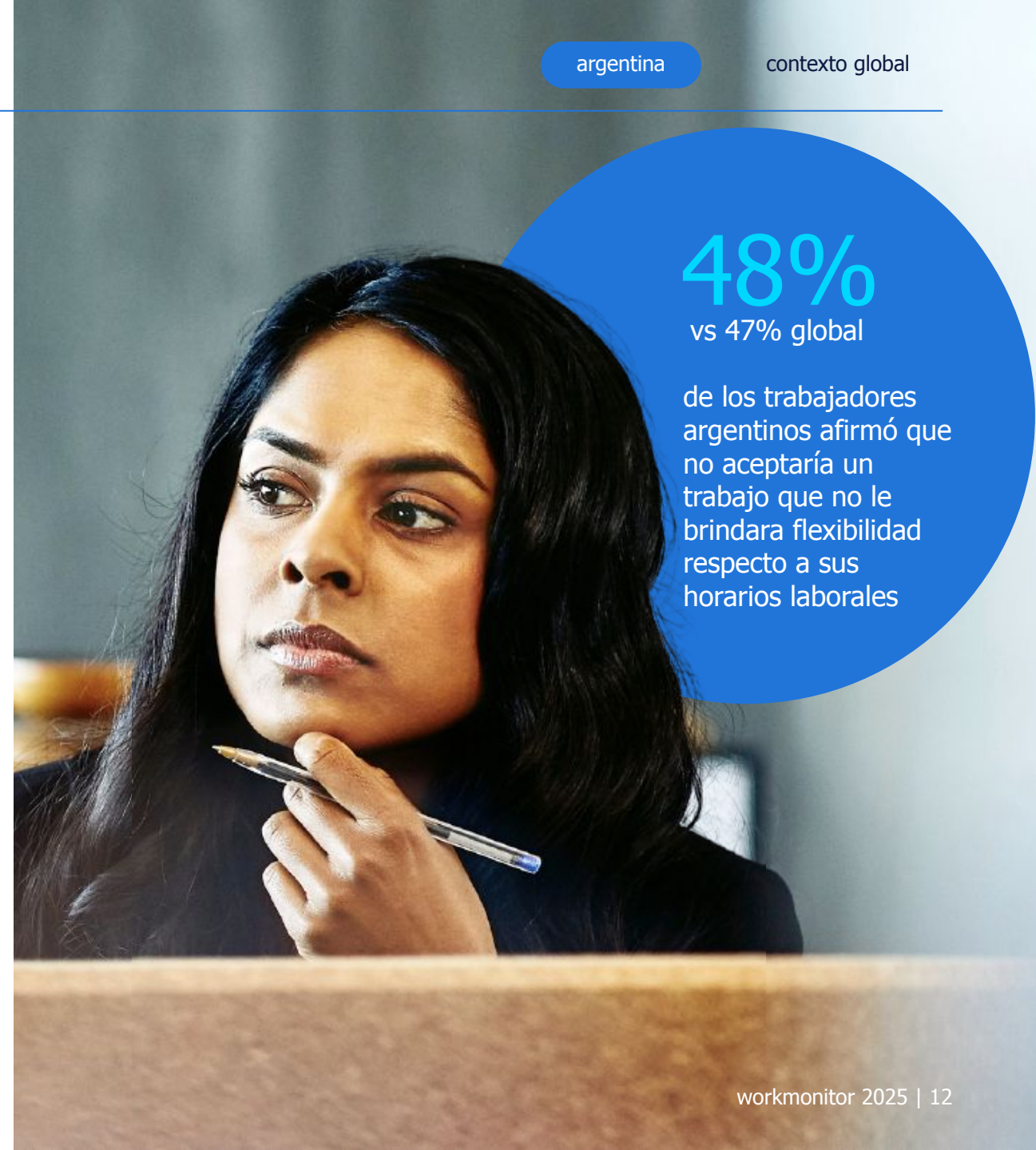
indicaron haber dejado alguna vez un empleo porque el esquema de trabajo no era lo suficientemente flexible.



viaje al trabajo.

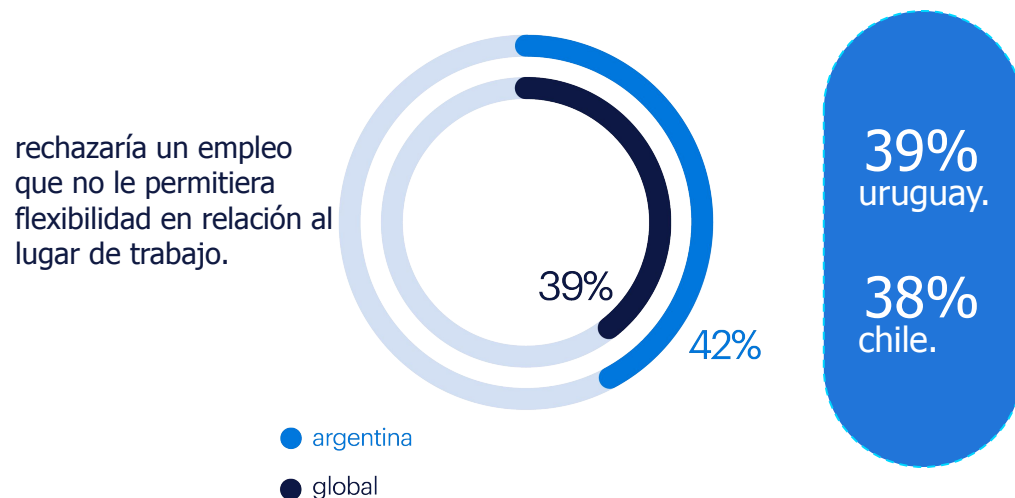
La percepción de **flexibilidad** se basa no sólo en los arreglos de horario o de cómo se estructura la jornada laboral, sino también en relación al lugar de trabajo, donde inciden la cercanía y el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta al trabajo y, muy especialmente, la posibilidad trabajar de manera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

En este sentido, frente a la posibilidad de elegir, el **48% de los trabajadores argentinos** afirmó que no aceptaría un trabajo que no le brindara flexibilidad respecto a sus horarios laborales, 1 punto por encima de la marca registrada a **nivel global (47%)**. Y en orden decreciente, a nivel regional, el **44% de los trabajadores uruguayos y el 43% de los trabajadores chilenos** aseguró que rechazaría un empleo que limitara su flexibilidad en materia de horario de trabajo.



flexibilidad en el lugar de trabajo.

Respecto al lugar desde donde trabajar, en caso de poder optar sin condicionamientos, **el 42% de los argentinos rechazaría un empleo que no le permitiera flexibilidad en relación al lugar de trabajo –ya sea en home office o esquemas híbridos–**, marcando una exigencia de 3 puntos porcentuales por encima de la media global del 39%, que coincide con la posición de los trabajadores uruguayos, también con un 39%. Por último se ubican los trabajadores chilenos, donde solo el 38% desestimaría una propuesta laboral por falta de flexibilidad respecto del lugar desde donde trabajar.

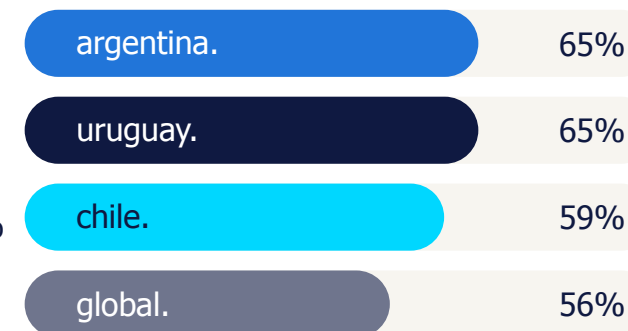


beneficios personalizados.

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 argentinos 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 Uruguay (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 un contexto económico desafiante, los cambios geopolíticos y los avances tecnológicos, las motivaciones de los trabajadores van más allá del salario.

Hoy, la flexibilidad, los valores compartidos con su lugar de trabajo y el equilibrio entre la vida personal y laboral se han convertido en prioridades.

Aunque la remuneración sigue siendo un aspecto clave, especialmente en un escenario económico como el de Argentina, los factores no monetarios están cobrando cada vez más peso al definir qué hace que una empresa sea atractiva para el talento.



“Los datos del Workmonitor 2025 muestran que está surgiendo una nueva línea de base en el lugar de trabajo, a partir de las expectativas multifacéticas del talento, la priorización de la realización personal y otros drivers, como la creciente incidencia de la búsqueda de una mayor calidad de vida en las decisiones de carrera, que están dando forma 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. Frente a un contexto de creciente escasez del talento y una fuerza laboral empoderada, esta dinámica empuja la redefinición de las condiciones del ‘contrato social’ entre los trabajadores y sus empleadores en todo el mundo y pone a las organizaciones frente a la necesidad de adaptar su propuesta de valor para atraer, fidelizar y comprometer 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.



“Si bien podía esperarse que las difíciles condiciones económicas de 2024 hubiesen moderado las expectativas de talento, los datos del Workmonitor muestran lo contrario y nos dicen que el empoderamiento de la fuerza laboral no ha sido un efecto pasajero y que los trabajadores tienen mucha claridad sobre lo que esperan de sus trabajos y del impacto que quieren que tenga en sus vidas. Están más conscientes de sus necesidades, tienen más claras sus prioridades, saben bien lo que quieren y se animan a ir por ello”

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

- | | |
|---------------------|--|
| ☎ 0800-220-0888 | 🌐 www.randstad.com.ar |
| ☎ +549 11 6640-2100 | 🌐 randstad-argentina |
| 📘 RandstadArg | 📷 randstad_argentina |



partner
for talent.

