

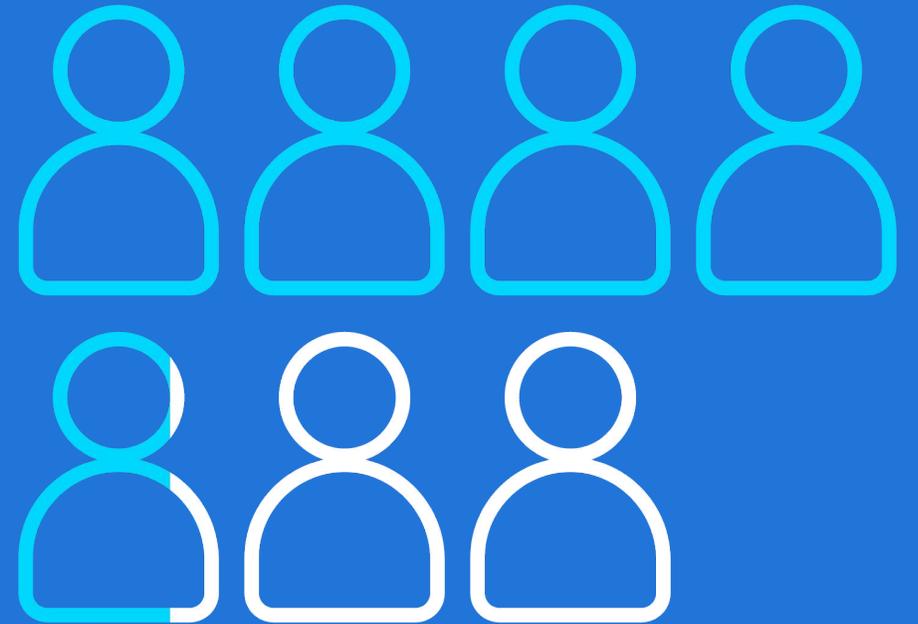
workmonitor 2024:

la voz del talento.


randstad

partner for talent.

65% de los trabajadores argentinos tiene ambiciones de crecimiento en su carrera profesional.





contexto global.



27.000
trabajadores
encuestados



34 mercados



18-67 años

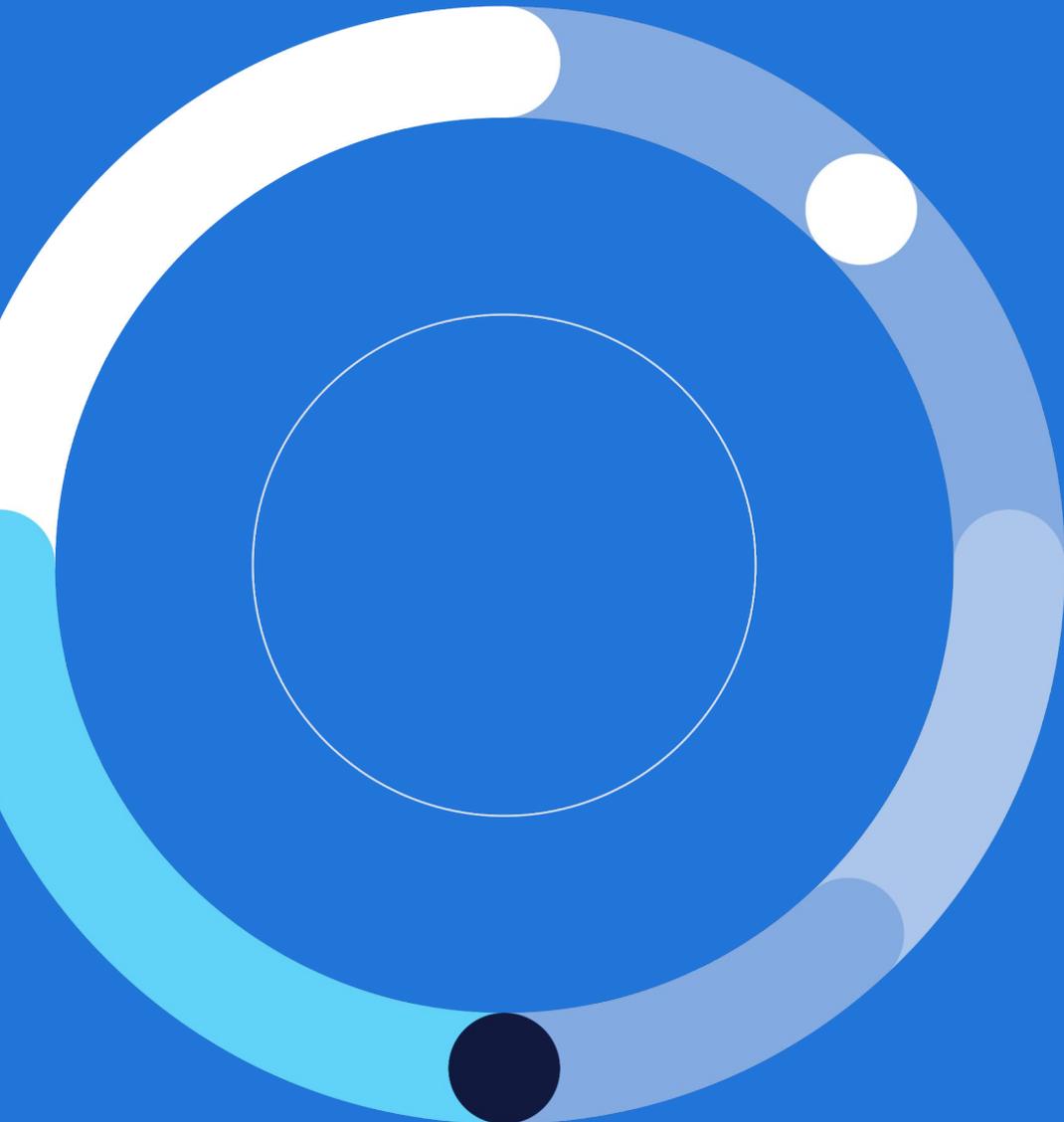
sobre randstad workmonitor.

Randstad Workmonitor, en su 21° edición, explora la perspectiva de trabajadores en 34 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.

A través de este estudio integral, queremos escuchar y compartir la voz de los trabajadores sobre lo que quieren y esperan de sus empleadores, y qué tan dispuestos están a pedirlo. El estudio conceptualiza y mide la brecha entre la realidad y los deseos de la fuerza laboral global, y cómo esto cambia con el tiempo.

El estudio se lleva a cabo de forma

online a personas de entre 18 y 67 años, empleados durante al menos 24 horas a la semana (mínimo 90%), o comerciantes individuales o desempleados, pero que están considerando buscar trabajo en el futuro. El tamaño mínimo de la muestra es de 500 entrevistas por mercado. En Argentina, el estudio se realizó entre el 23 de octubre y el 11 de noviembre de 2023.



4 temas principales.

resultados globales.

La ambición ya no es solamente su definición tradicional de crecimiento profesional. Los trabajadores se están replanteando lo que quieren, poniendo el equilibrio entre vida laboral y personal, la flexibilidad, la equidad y el skilling en el centro de sus decisiones profesionales.

El estudio sugiere que las organizaciones deberán reconsiderar las ambiciones del talento, construir una comprensión más detallada del equilibrio y generar conexiones con sus trabajadores, ya que el talento busca una verdadera colaboración con los empleadores.

1. ambición y motivación.

La ambición es algo más que crecer en la carrera profesional y la motivación del talento no está necesariamente impulsada por los ascensos.

Para casi dos tercios de los encuestados (60%), su vida personal es más importante que su vida laboral. En la lista de prioridades de los trabajadores, la conciliación de la vida personal y profesional ocupa ahora un lugar tan destacado como el salario (93%), por encima de cualquier otra consideración. A la hora de decidir su próximo cambio profesional, la conciliación es incluso más importante (57%) que un salario más alto (55%).

Casi uno de cada cuatro no quiere crecer en su carrera porque está contento en su puesto (39%), y la ambición a largo plazo de la mayoría de los encuestados es un puesto estable en la empresa. Pero eso no les impide querer prepararse para el futuro mediante la formación (72%), especialmente en áreas como la inteligencia artificial y las tecnologías de la información, que están reconfigurando los puestos de trabajo.

Las empresas deberán tener en cuenta estos cambios de prioridades y ofrecer oportunidades de crecimiento que se ajusten a las distintas ambiciones de sus empleados.



está feliz en su posición, incluso si no hay lugar para un crecimiento profesional.

2. flexibilidad.

El talento sigue exigiendo y buscando flexibilidad para acomodar todas sus prioridades.

La importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar también se refleja en una mirada continua sobre el trabajo flexible, incluso cuando las empresas buscan cada vez más la vuelta a la oficina. Muchos trabajadores se adaptaron al estilo de vida del "trabajo desde casa" durante los años de la pandemia, mudándose más lejos o teniendo una mascota, ya que esperaban que el trabajo a distancia se mantuviera.

Trabajar desde casa no es negociable para casi 4 de cada 10 trabajadores. Un número similar (37%) se plantearía renunciar si se viera obligado a pasar más tiempo en la oficina.

Sin embargo, existe un detalle a la hora de dar el siguiente paso en su carrera profesional: el deseo de un horario flexible se sitúa ligeramente por delante de la necesidad de trabajar desde casa (41% frente a 37%). La necesidad de flexibilidad en el lugar y el horario de trabajo es mayor en Asia-Pacífico (45%) y entre los Millennials (42%).



trabajar desde casa es una condición no negociable para 2 de 5 trabajadores.

3. equidad y empatía.

El talento está buscando construir conexiones con sus empleadores para poder mostrarse plenamente y trabajar con las organizaciones para mejorar la equidad en el lugar de trabajo.

El tema de la pertenencia identificado en informes anteriores sigue dominando lo que los trabajadores quieren de sus puestos de trabajo. Prefieren empleadores cuyas opiniones, valores y visiones del mundo reflejen las suyas como socios afines con los que puedan trabajar para mejorar la equidad en el lugar de trabajo.

Casi 1 de cada 4 encuestados afirma que no aceptaría un trabajo si no estuviera de acuerdo con las opiniones de los líderes de la organización. La misma proporción busca alinearse en cuestiones sociales y medioambientales con un futuro empleador. Los encuestados de Asia-Pacífico son los que más manifiestan estas dos necesidades en todas las regiones.

Al mismo tiempo, existe la sensación generalizada de que los empleadores no entienden a sus trabajadores, y la Generación Z es la que expresa esta opinión con mayor fuerza (40%). Esto también puede explicar por qué más de una cuarta parte siente que no puede compartir libremente sus puntos de vista y más de la mitad no puede mostrar plenamente su auténtico yo en el trabajo (55%).



más de un tercio no aceptaría un trabajo si no coincidiera con las opiniones de los líderes de la organización.

4. inteligencia artificial & skilling.

Los trabajadores siguen dando prioridad al desarrollo de sus competencias para el futuro, sobre todo en vistas de la adopción generalizada de la inteligencia artificial.

A pesar de las actitudes más complejas respecto al crecimiento profesional, sigue existiendo un deseo de formación y desarrollo tanto en los puestos actuales como para futuros cambios profesionales (72%). Alrededor de un tercio (29%) llegaría incluso a dejar un trabajo que no ofreciera oportunidades adecuadas de aprendizaje y desarrollo.

La creciente adopción de la Inteligencia Artificial (IA) ha tenido un impacto especialmente fuerte en la necesidad de reskilling percibida por los trabajadores. Aprender a utilizar la IA encabeza la lista de habilidades que la gente quiere desarrollar, junto con la alfabetización informática y tecnológica, seguida del bienestar y la atención plena (23%). Esto último no es sorprendente, dado el interés general de los trabajadores por sí mismos y su vida personal, expresado en toda la encuesta de este año.

Los encuestados consideran que la responsabilidad de la formación y el desarrollo recae tanto en ellos mismos como en sus empleadores, lo que subraya una vez más el tema de la colaboración que recorre toda la encuesta.



destacó la IA como la principal habilidad en la que está interesado.



argentina.



40% vs 59% global.

cree que su puesto ideal dentro de cinco años será un puesto a tiempo completo en una empresa.

48% vs 45% global.

Le preocupa perder su trabajo.

36% vs 51% global.

Si encuentra un puesto que le gusta, no le importa quedarse en él aunque no tenga posibilidades de progresar o desarrollarse.

39% vs 37% global.

Cree que su generación es más ambiciosa que otras.

ambición & motivación.

Si le preguntáramos a 10 personas qué les motiva y a qué aspiran, probablemente obtendríamos 10 respuestas diferentes. Todo el mundo tiene una vida fuera del trabajo y diferentes factores que impulsan su carrera profesional. Este es uno de los mensajes principales de los resultados de este año.

Los 5 factores más importantes a la hora de pensar en un empleo actual o futuro son:



el salario.



equilibrio vida/trabajo.



seguridad laboral.



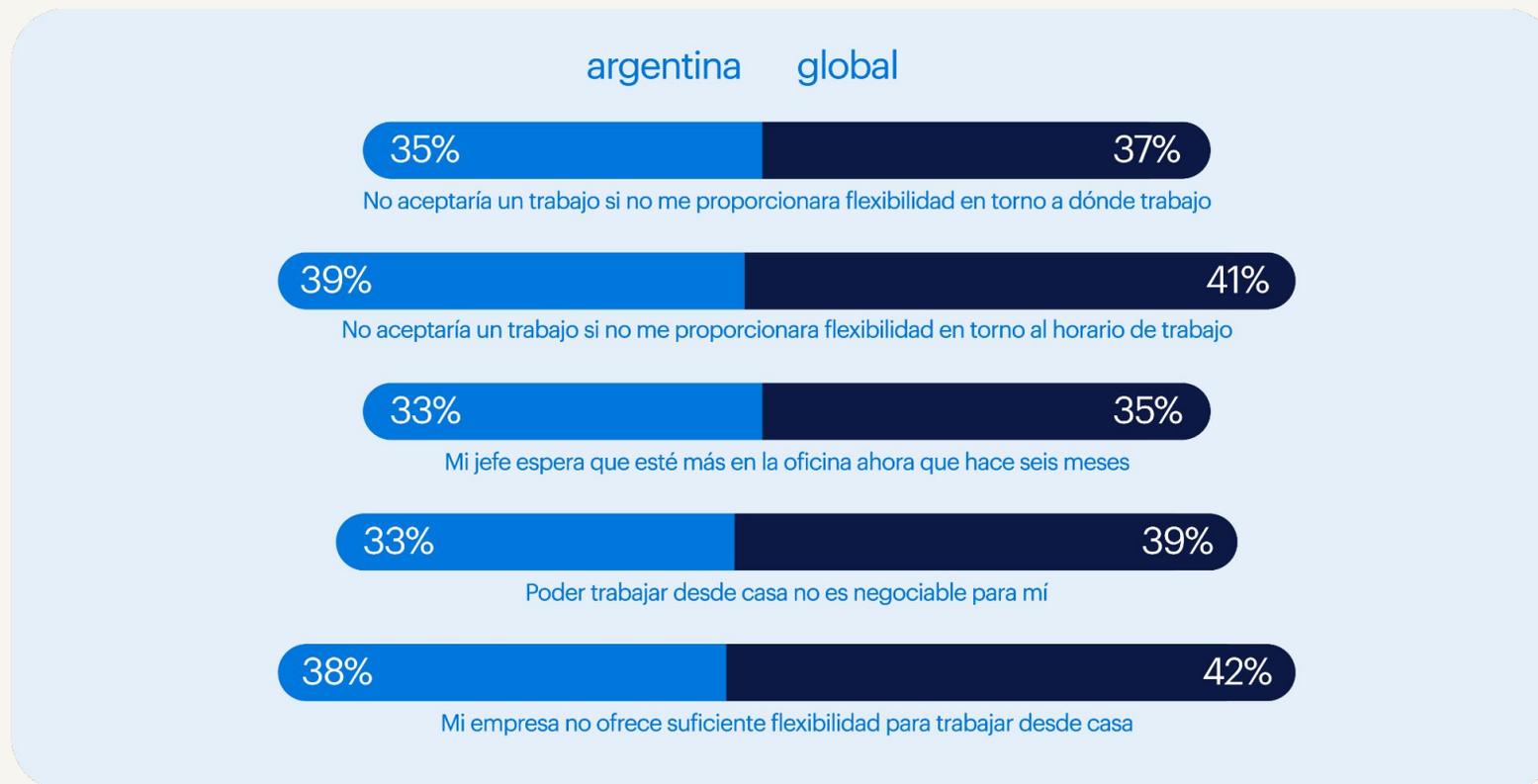
seguro médico/
prestaciones sanitarias.



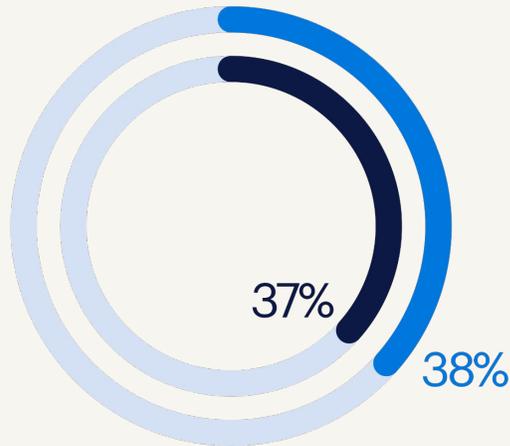
oportunidades de
promoción profesional.

flexibilidad.

La flexibilidad laboral parece haberse vuelto una característica permanente. Sin embargo, nuestros últimos estudios indican que, aunque el talento sigue demandando flexibilidad, han visto que sus empleadores quieren que vuelvan a la oficina.



No aceptaría un trabajo si la organización no hiciera un esfuerzo proactivo para mejorar su diversidad y equidad

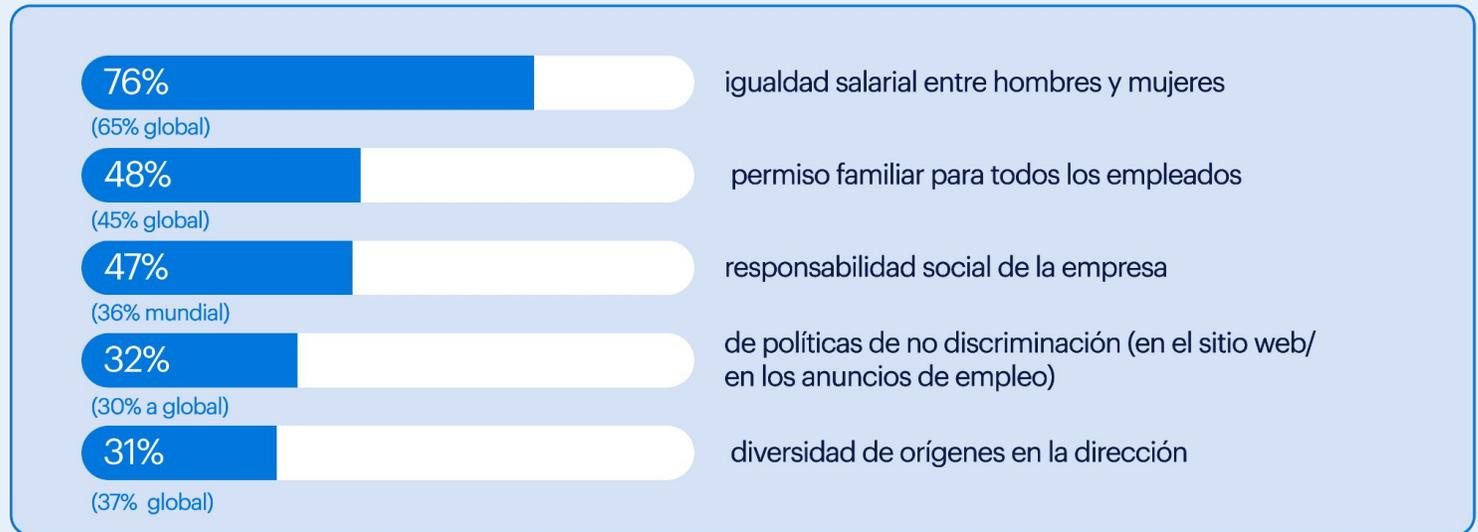


- Argentina
- Global

equidad y empatía.

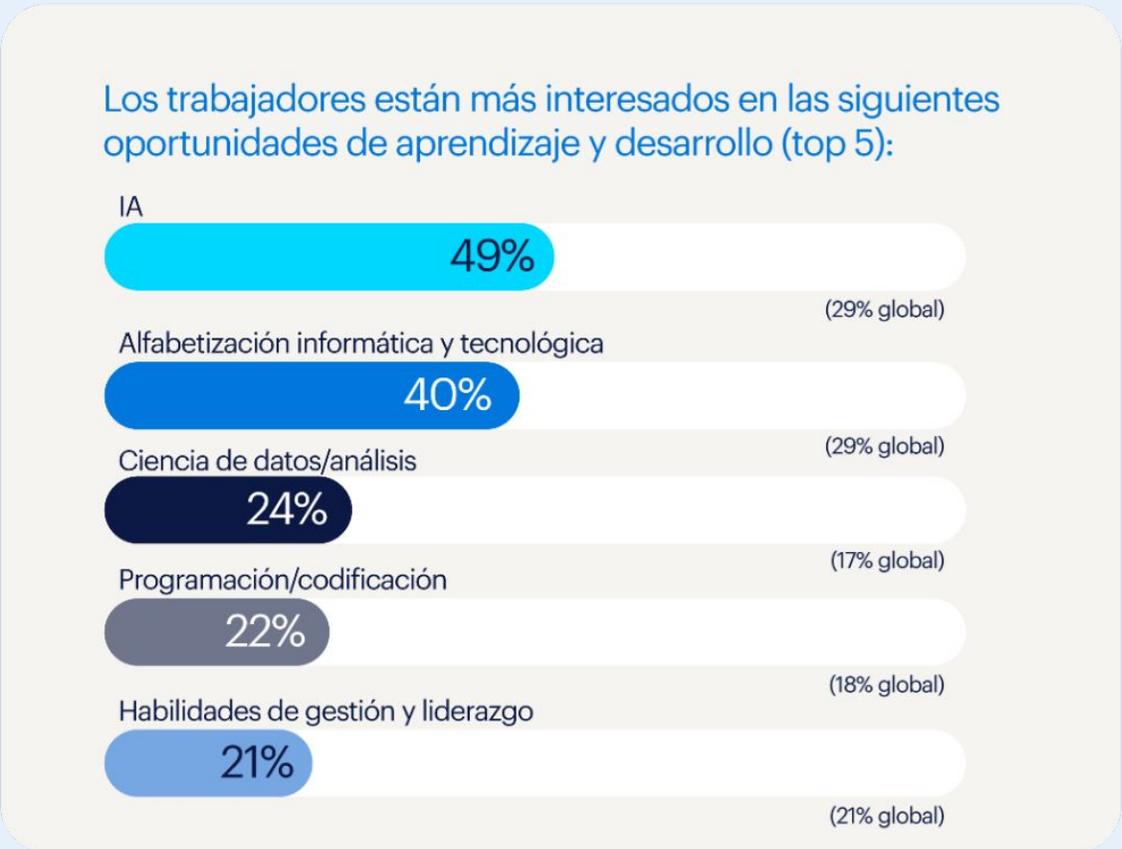
El tema de la pertenencia sigue predominando en lo que quieren los trabajadores, y muchos prefieren empleadores cuyas opiniones, valores y visiones del mundo reflejen las suyas y que mejoren activamente la equidad en el lugar de trabajo.

Los 5 aspectos más importantes en las iniciativas y políticas EDI&P de un empleador potencial o actual:



inteligencia artificial & skilling.

Las amenazas y oportunidades de la IA en los trabajadores están cada vez más en la agenda.



ambiciones, satisfacción laboral y desarrollo profesional.



tiene ambiciones de crecimiento en su carrera profesional, cifra que supera en 9 puntos porcentuales a la media arrojada a nivel global.



de los trabajadores encuestados indicó que desea asumir mayores responsabilidades en el marco de su desarrollo de carrera, superando también en 5 puntos porcentuales a los datos globales.



A su vez, la mitad de los trabajadores siente la libertad para poder expresar a sus empleadores sus ganas de progresar y ascender profesionalmente. En este sentido, [el 50% de los argentinos aseguró poder hablar abiertamente con su empleador sobre sus deseos de crecimiento](#), cifra que supera en 4 puntos porcentuales a la media global (46%).

[El 42% de los trabajadores argentinos afirmó que dejaría su empleo si no le ofreciera oportunidades de desarrollo profesional vs. 35% global.](#)

[El 24% de los consultados aseguró ser feliz en su trabajo y no desear ningún tipo de desarrollo en su carrera vs 39% global.](#)

“Estamos viendo que el concepto de ambición de carrera y las expectativas de desarrollo profesional vienen evolucionando en los últimos años, de la mano del cambio de prioridades y la reconsideración de lo que las personas quieren y esperan de sus trabajos. La búsqueda de un mejor equilibrio entre vida profesional y personal y la flexibilidad como condición innegociable están hoy en el centro de las decisiones de carrera y modifican el sentido tradicional que tenía el progreso y las ambiciones de carrera laboral”.

[Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina, Uruguay y Chile.](#)

la importancia del equilibrio.

La pandemia provocó una reconfiguración de prioridades, generando una mayor conciencia en las personas sobre el papel que desean que el trabajo desempeñe en sus vidas. Estos cambios marcaron un impacto duradero en la forma en que las personas valoran sus objetivos laborales. En este sentido, [el 60% de los trabajadores argentinos asegura que no aceptaría un trabajo que afectara negativamente el equilibrio entre su vida personal y laboral](#), superando en 3 puntos porcentuales a la media global (57%).

Asimismo, [el 59% de los argentinos asegura que su vida personal es más importante que la laboral](#) (57% global) y [el 44% afirma que dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de la vida](#) (48% global).



“Los cambios en las expectativas y la nueva configuración de las ambiciones de carrera son factores a los que las organizaciones tienen que prestarle atención para en primer término decodificar y entender, para luego poder adaptar las propuestas de valor frente a las nuevas demandas y requerimientos del talento”

[Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina, Uruguay y Chile.](#)

- 📞 0800-220-0888
- 🌐 www.randstad.com.ar
- 📞 +549 11 6640-2100
- 🌐 [randstad-argentina](https://www.linkedin.com/company/randstad-argentina)
- 📘 RandstadArg
- 📷 [randstad_argentina](https://www.instagram.com/randstad_argentina)



partner
for talent.

