

Great Place To Work®

Insights Empresariales 2026

Cómo escalar tus **Resultados de Negocio**
desde la **Cultura**

Great
Place
To
Work®

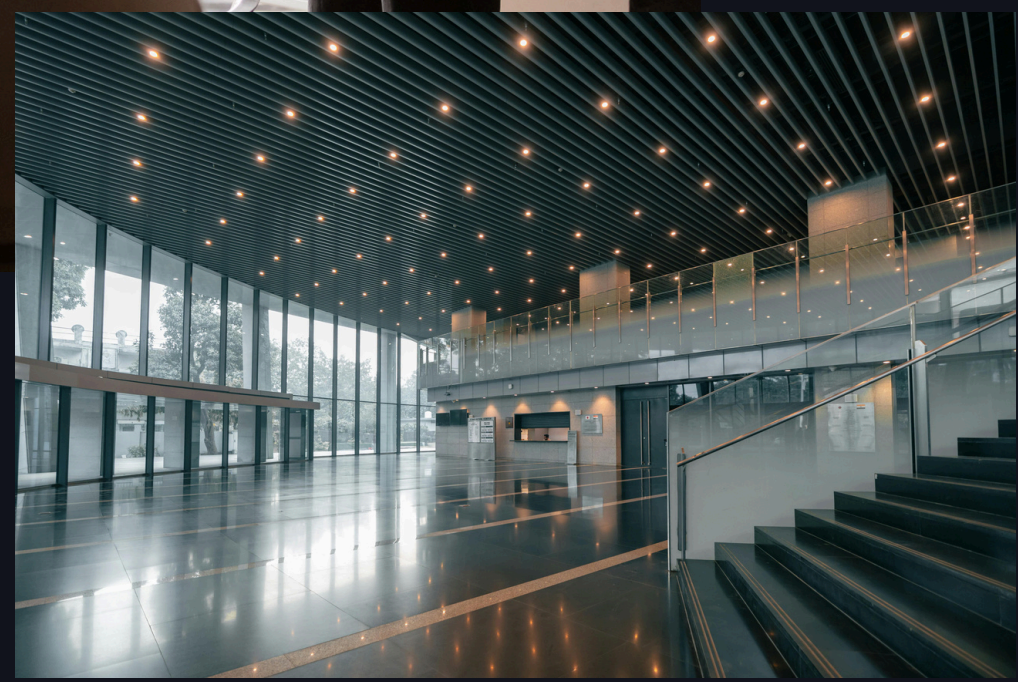
Advice





De la **gestión de talento** a la transformación del **negocio**

Fuente: Encuesta de Perspectivas 2026 - Advice



VER RESULTADOS 

Objetivos y desafíos de Gestión Humana 2026

Principales hallazgos

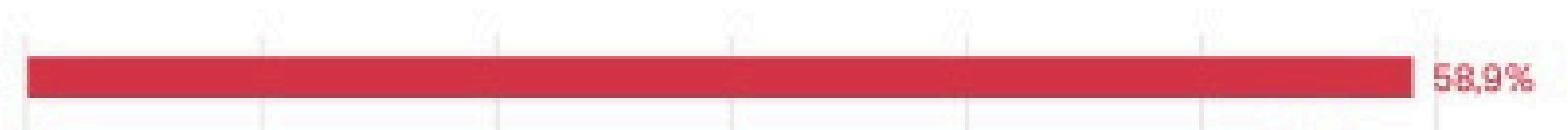
- 58,9% - Automatización de procesos
- 52,6% - Productividad con tecnología
- 52,1% - Desarrollo de líderes
- 51,6% - Ambiente positivo y colaborativo

La agenda de **Gestión Humana** 2026

Automatización: la principal prioridad

La tecnología ya forma parte de la agenda de Gestión Humana

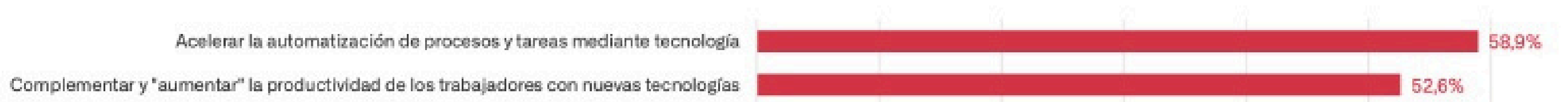
Acelerar la automatización de procesos y tareas mediante tecnología



La agenda de **Gestión Humana 2026**

Productividad aumentada

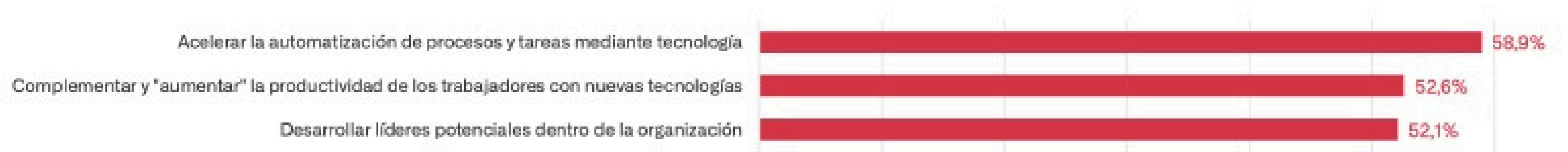
Personas + Tecnología + IA = nueva productividad



La agenda de **Gestión Humana** 2026

Liderazgo para transformar

El liderazgo como puente entre estrategia y ejecución



La agenda de **Gestión Humana 2026**

Cultura y colaboración

Productividad + Innovación requieren colaboración



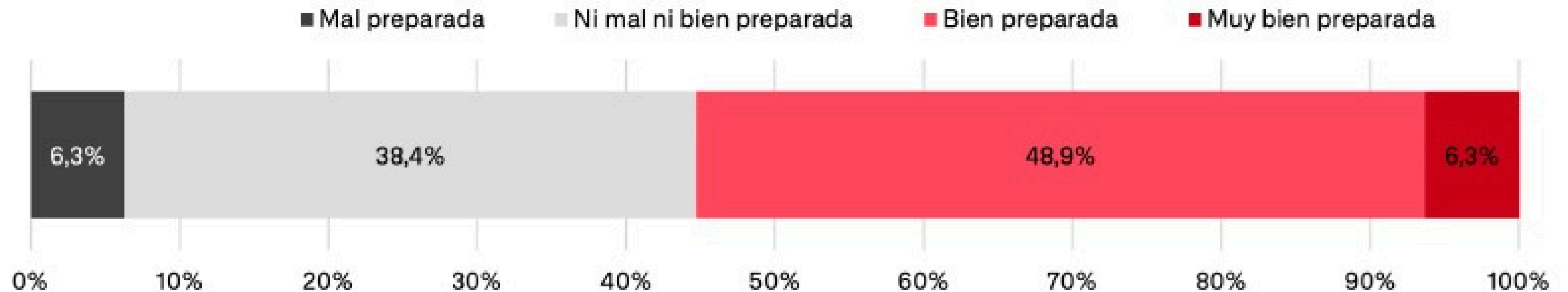
La agenda de **Gestión Humana 2026**

¿Cómo responder a la demanda de nuevas competencias?



La agenda de **Gestión Humana** 2026

¿Qué tan preparadas se sienten las organizaciones?



La agenda de **Gestión Humana 2026**

La verdadera transformación ocurre cuando convergen:

TECNOLOGÍA • PRODUCTIVIDAD • LIDERAZGO • CULTURA



Great Place To Work[®]



**Cómo escalar tus Resultados
de Negocio desde la Cultura**

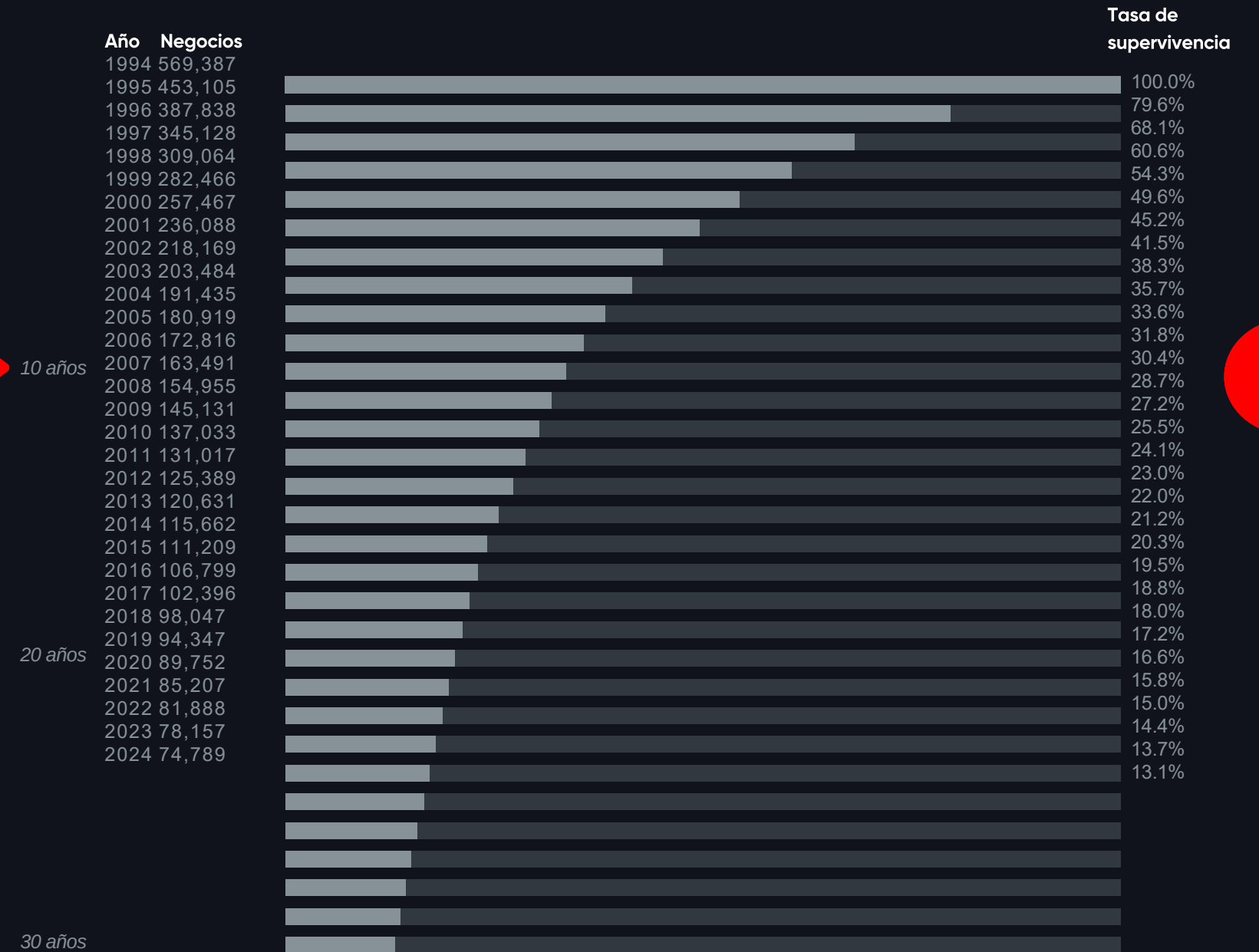


Por qué? En la *encrucijada* del cambio

1 de cada 3 llegan a su décimo aniversario



Tasa de supervivencia de negocios . 1994–2024



33%

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU.; los datos registran el número de empresas del sector privado fundadas en marzo de 1994 y cuántas sobreviven año tras año.

Líder

01
Liderazgo
Escuchando
Inspirando
Hablando
Cuidando
Desarrollando
Agradeciendo
Celebrando
Compartiendo
Contratando

02
Experiencia
Confianza
Orgullo
Camaradería
Para Todos

Colaborador

Colaborador

Colaborador

Colaborador

03
Cultura

Colaboración
Innovación
Agilidad
Oportunidad
Pertenencia
Bienestar

04
Desempeño

Rentabilidad
Productividad
Eficiencia
Satisfacción del Cliente
Impacto Social Resiliencia en el Mercado Adquisición de Talento
Continuidad del Colaborador

Este es el *Efecto Great Place To Work*

Los líderes de alta confianza construyen confianza, lo que moldea la experiencia del colaborador. Las compañías que cultivan grandes culturas superan al mercado y a la competencia en casi todas las métricas de negocio, sin importar tamaño, industria o geografía.

Ratio de la Velocidad de *Innovación* *Uruguay*

Mejores

7:2

Mercado

2:2

Fricción

Funcional

Acelerado



● Fricción de la experiencia

● Listo para innovar

Menos colaboradores se sienten conectados con los líderes o con una visión más amplia de la organización. Algunos colaboradores tienen una experiencia innovadora, mientras que otros se quedan atrás.

Los colaboradores reciben apoyo y están alineados, y pueden avanzar a un ritmo rápido que se adapta a las necesidades del mercado.

Los colaboradores de todos los niveles se sienten inspirados y conectados con el propósito de su organización y operan en un entorno de confianza, donde pueden contribuir con su creatividad e inteligencia innatas.

La cultura como sistema de *gestión del negocio*

DE DATOS A DECISIONES

INDICADOR DE NEGOCIO

Impacto del Modelo GPTW

CALIDAD DE LIDERAZGO

+ 22 mayor confianza en el liderazgo

VELOCIDAD DE DECISIÓN

+26 de existir claridad y velocidad de ejecución

INDICE DE ENGAGEMENT

+ 17 compromiso y motivación

91

MARCA EMPLEADORA

+ 17 Índice de reputación y performance

91

Cultura que acelera *resultados de Negocio*

No es solo clima organizacional; **es estrategia competitiva.**
Las organizaciones que certifican y se posicionan en nuestro Ranking superan el promedio del mercado en eficiencia operativa:

¿POR QUÉ MEDIR LA CULTURA?

INDICADOR DE NEGOCIO

Impacto del Modelo GPTW

AGILIDAD

+ 21 capacidad de adaptación al cambio

PRODUCTIVIDAD

+ 24 esfuerzo extra para alcanzar objetivos

90

RETENCIÓN DE TALENTO

+ 17 intención de permanencia

92

COMPROMISO

+ 19 mayor conexión con sus tareas

La confianza *impulsa* el desempeño

Cultura de agotamiento

Sin confianza, los colaboradores de alto desempeño que dan su máximo esfuerzo están encaminados al agotamiento, a la desmotivación y, potencialmente, a dejar la empresa.

Cultura en riesgo

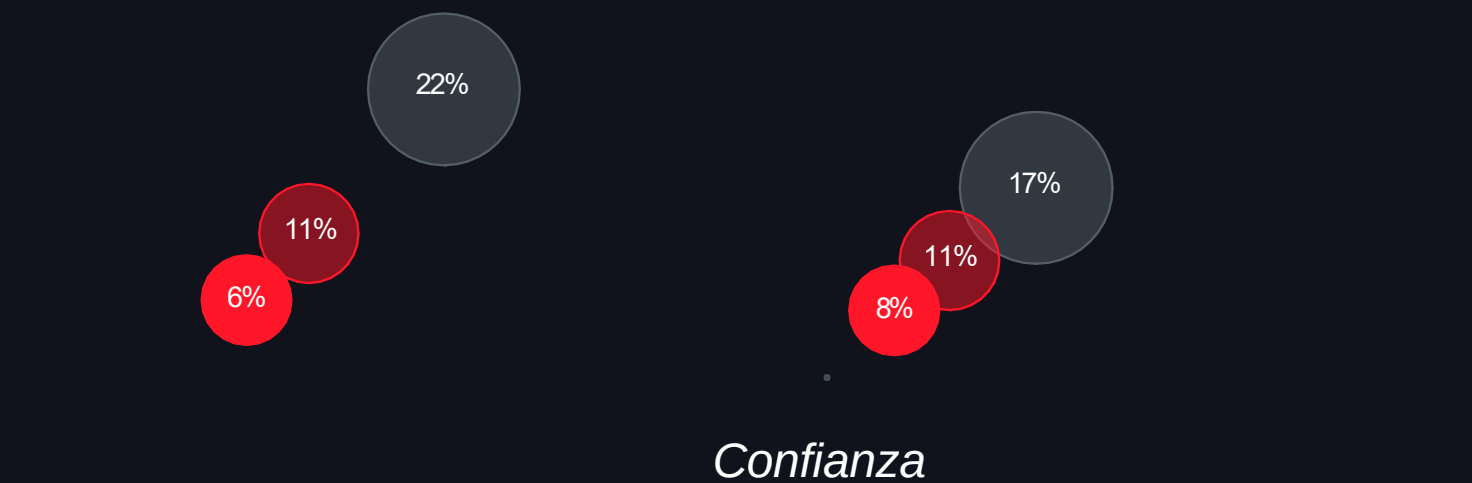
Sin esfuerzo ni confianza, los colaboradores están "en riesgo" de una serie de resultados negativos: baja moral, errores costosos, bajo desempeño y rotación.

Cultura de alto esfuerzo y alta confianza

Cuanto más colaboradores se identifiquen como personas que experimentan "alta confianza y alto esfuerzo", más sólido será el desempeño de tu negocio.

Cultura de conformidad

Sin esfuerzo, los colaboradores que disfrutan de un alto nivel de confianza pueden caer en una "cultura de comodidad", donde la productividad y la innovación se ven afectadas.



Mejores

Organizaciones certificadas

Organizaciones Mercado



Gracias por su participación e interés en los **desafíos de Gestión Humana** que marcarán la **agenda de 2026**

Solicite el informe "Encuesta de Perspectivas 2026":

 maximiliano.martucci@advice.com.uy

O escaneando el QR:



Advice