



Cómo construir empresas que conecten con las nuevas generaciones

Los Mejores
Lugares para
Trabajar
para Jóvenes

Great
Place
To
Work®

URUGUAY
2026

Qué están haciendo empresas
premiadas para atraer, desarrollar
y fidelizar al talento joven.





Modelit



RSM

**Diego
Febles**
CEO de Modelit

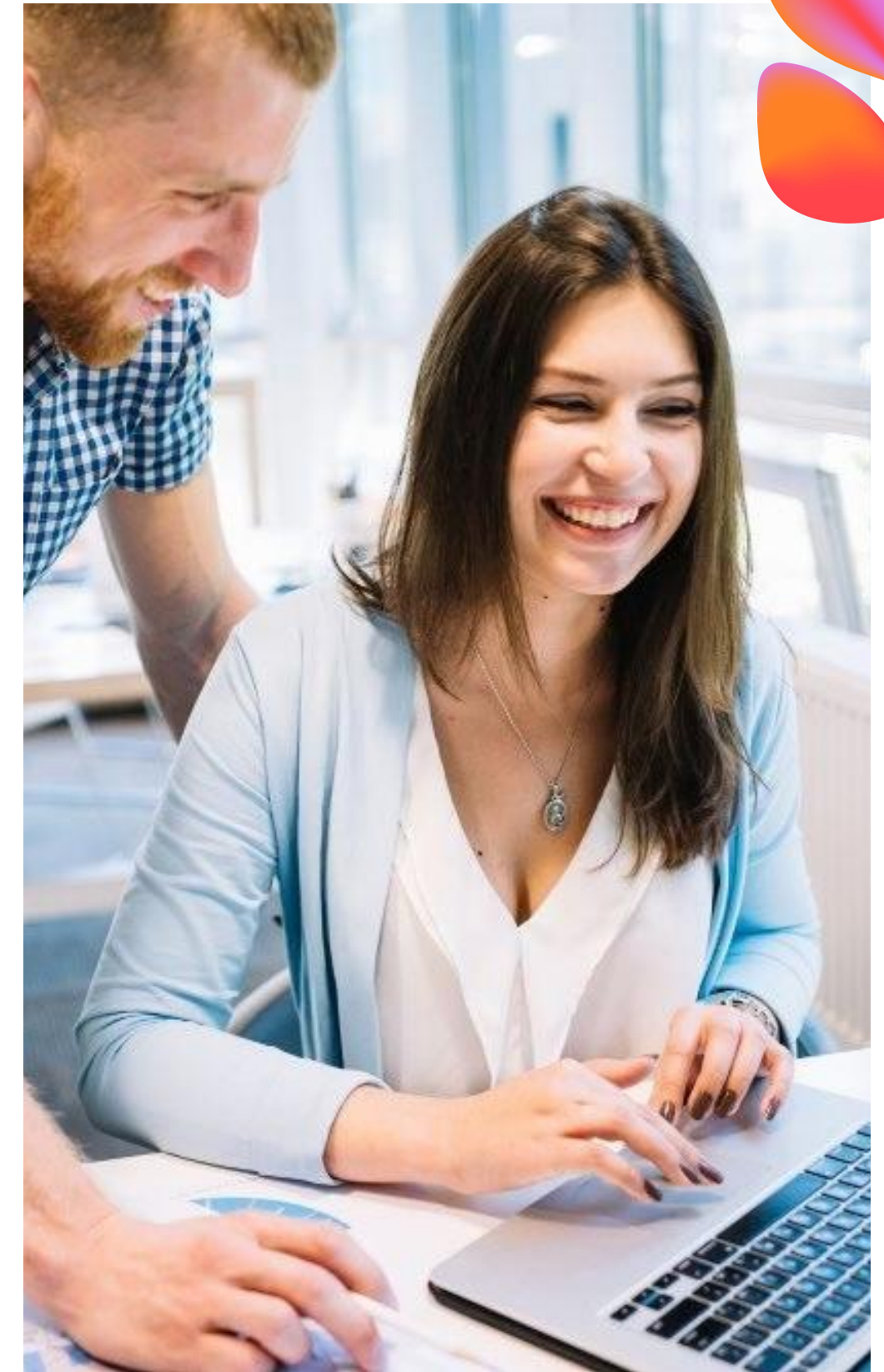
Miriam Bella
People & Operations
Manager
Modelit

Gabriela Montaldo
Socia Directora de RSM
Uruguay

El talento joven está redefiniendo la experiencia laboral

- Ya no importa solo **qué trabajo realizan**, sino también **cómo y con quién** trabajan.
- Buscan mucho más que una buena compensación: **valoran el propósito, el bienestar, el aprendizaje y la autenticidad.**
- La **flexibilidad y la participación** dejaron de ser beneficios diferenciales para convertirse en expectativas fundamentales.

En Uruguay, la energía del talento joven y la digitalización representan una gran oportunidad, pero todavía existe el **desafío de reconocer su potencial y generar espacios donde puedan contribuir plenamente.**





4 claves para conectar con la nueva generación

#1

SENTIDO DE PERTENENCIA

Encontrar propósito, impacto y una conexión genuina con la organización.

02

BIENESTAR REAL

Flexibilidad, salud emocional y equilibrio vividos de forma consistente.

#3

ESCUCHA Y LIDERAZGO

Líderes accesibles, claros y capaces de reconocer contribuciones.

04

PERTENENCIA COTIDIANA

Bienvenida, integración, celebración y disfrute compartido.



#1 Sentido de pertenencia

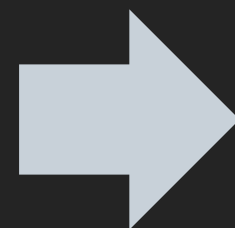
Si bien los colaboradores más jóvenes reportan un **sentido de pertenencia más bajo y se sienten menos integrados** a la organización que otros grupos generacionales, esto no implica necesariamente un **menor nivel de compromiso**.

SENTENCIA	PERCEPCIÓN EMPRESA	PERCEPCIÓN JÓVENES
"Quiero trabajar aquí por mucho tiempo"	86%	75%
Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta organización."	93%	84%
"A las personas les gusta venir a trabajar aquí"	90%	78%

Para las nuevas generaciones, pertenecer implica:

- Sentirse escuchadas y valoradas.
- Comprender el propósito y el impacto de su trabajo.
- Recibir reconocimiento por sus contribuciones.

Nueva lógica de fidelización



No se trata solo de permanencia. Se trata de construir una experiencia en la que cada persona pueda aprender, aportar, ser reconocida y dejar huella.

#2 Bienestar

Aunque los jóvenes valoran positivamente los beneficios, muestran una experiencia menos favorable en aspectos vinculados con el bienestar psicológico, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Para las nuevas generaciones:

- El **equilibrio vida-trabajo** es una expectativa fundamental, no un beneficio adicional.
- El bienestar depende tanto de las iniciativas como de cómo se implementan, comunican y viven.
- La **flexibilidad** debe permitir atender necesidades personales sin afectar negativamente la experiencia laboral.
- **Una cultura saludable requiere escucha, acompañamiento y prácticas coherentes.**

No alcanza con ofrecer beneficios: el verdadero desafío es construir una experiencia laboral que cuide integralmente a las personas.

Los jóvenes valoran los beneficios, pero esperan que el bienestar se refleje en su experiencia cotidiana, a través de flexibilidad, equilibrio y un entorno psicológica y emocionalmente saludable.

SENTENCIA	PERCEPCIÓN EMPRESA	PERCEPCIÓN JÓVENES
Este es un lugar psicológica y emocional- mente saludable para trabajar.	87%	75%
Puedo ausentarme de mi trabajo por asuntos personales.	92%	87%
Se anima a las personas a equilibrar su vida profesional con su vida personal.	91%	84%
Tenemos beneficios especiales y únicos en esta organización	80%	91%

Experiencia sobre los beneficios

#3 Liderazgo

El liderazgo es uno de los aspectos mejor valorados por el talento joven y una palanca clave para fortalecer la confianza, la motivación y el sentido de pertenencia.

Las nuevas generaciones valoran especialmente líderes que:

- Tengan una visión clara y orienten al equipo.
- Sean cercanos, accesibles y abiertos al diálogo.
- Comuniquen con claridad expectativas y prioridades.
- Escuchen, acompañen y reconozcan las contribuciones.

**Dirección clara + cercanía +
comunicación consistente**





El liderazgo es la principal palanca de confianza

Los jóvenes perciben el liderazgo de manera más favorable que otros aspectos de su experiencia laboral.

Este hallazgo sugiere que muchas organizaciones están logrando generar, a través de sus líderes, **entornos de mayor confianza, cercanía y apoyo** para las nuevas generaciones.

En un contexto donde los jóvenes presentan menores niveles de pertenencia y bienestar que el promedio, **el liderazgo emerge como una fortaleza estratégica**.

Potenciar la escucha, la comunicación y el acompañamiento cotidiano puede convertirse en una de las principales palancas para fortalecer su conexión con la organización y enriquecer su experiencia laboral.

MEJOR EXPERIENCIA = MÁS CONFIANZA

SENTENCIA	PERCEPCIÓN JOVENES 2025	PERCEPCIÓN JÓVENES 2026
Los jefes me mantienen informado sobre asuntos y cambios importantes.	87%	92%
Los jefes comunican claramente sus expectativas.	91%	92%
Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas.	83%	88%
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.	93%	95%
Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	91%	92%
Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y de cómo llegar.	92%	94%
Los jefes cumplen con sus promesas.	84%	89%
Los jefes hacen lo que dicen.	87%	86%

#4 Celebrar y disfrutar **también** construye pertenencia

Entre los jóvenes profesionales, **el reconocimiento de los logros y la posibilidad de compartir los éxitos colectivos** emergen como una de las fortalezas más valoradas de la experiencia laboral.

- Sentirse bienvenido desde el primer día facilita la conexión con el equipo.
- Celebrar logros y momentos importantes refuerza el reconocimiento y la valoración.
- Los espacios de encuentro fortalecen los vínculos y la colaboración.
- Disfrutar del trabajo contribuye a generar motivación, compromiso y pertenencia.

La pertenencia también se construye en los momentos compartidos. Una bienvenida cercana, el reconocimiento de los logros y los espacios de celebración fortalecen los vínculos y la conexión con la organización.

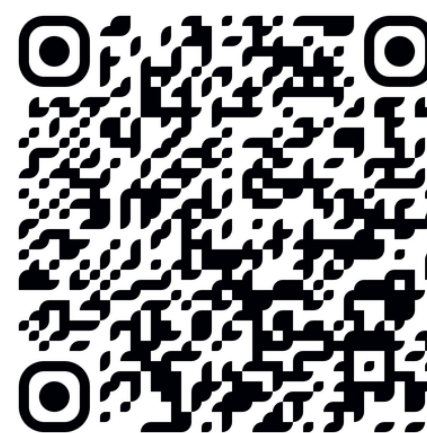


¡ DESCARGÁ EL INFORME !

Los Mejores
Lugares para
Trabajar
para Jóvenes

Great
Place
To
Work®

URUGUAY
2026



TALENTO JOVEN:

QUÉ BUSCAN EN UNA
EXPERIENCIA LABORAL

INSIGHTS DE LOS MEJORES LUGARES
PARA TRABAJAR™ PARA JOVENES 2026



LA PREGUNTA YA NO ES SOLO

“¿Qué beneficios ofrecemos?”

La pregunta es:

¿Qué experiencia estamos construyendo para que las nuevas generaciones quieran aportar, crecer y conectar?