

randstad employer brand research 2026.

Uruguay.



randstad



partner for talent.



- 03 empresas más atractivas para trabajar.
- 06 resumen ejecutivo.
- 12 atributos clave.
- 17 detalle de los atributos clave.
- 22 comportamiento ante el cambio de empleo.
- 29 anexo.
- 33 principales empleadores.

empresas más atractivas
para trabajar 2026.



2026

- 1 Aeropuertos Uruguay
- 2 Mercado Libre
- 3 IBM
- 4 Santander
- 5 Coca-Cola FEMSA
- 6 BBVA
- 7 Globant
- 8 Laboratorio Microsules
- 9 Scotiabank
- 10 Conaprole



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



sectores más atractivos para trabajar 2026.

- 1 Banca
- 2 Farmacéutica
- 3 Consumo masivo
- 4 Logística
- 5 Construcción



resumen ejecutivo.



el desarrollo profesional moldea las expectativas, mientras que un salario competitivo define las prioridades.

En Uruguay, el desarrollo profesional cumple un papel central en las expectativas de empleador, seguido de un ambiente de trabajo agradable y, a poca distancia, el salario, los beneficios y la seguridad laboral. Sin embargo, las mayores brechas de expectativas también están vinculadas con el desarrollo profesional, al igual que el salario y los beneficios, ambos atributos altamente valorados, pero que a pesar de eso reciben una atención menos efectiva por parte de sus empleadores actuales, lo que los posiciona como principales puntos de presión para las empresas.

Una buena noticia es que los empleadores tienen un buen rendimiento en seguridad y reputación laboral, y en general cumplen con las expectativas de fomentar un ambiente de trabajo agradable; es a través de estas fortalezas que las empresas pueden mejorar aún más su propuesta de valor. A la hora de definir prioridades, el talento ubica salario y beneficios competitivos en un lugar incluso más importante, lo que convierte a estos dos atributos en la prioridad principal. Más abajo se ubica el desarrollo profesional, la seguridad laboral y el balance trabajo-vida personal, que en su conjunto definen los pilares clave para una reputación competitiva de empleador.

Según la etapa de la carrera profesional, el énfasis sobre estas características se desplaza. En las generaciones mayores, un salario competitivo y la seguridad laboral cobran importancia y son la prioridad superior en la generación X (en promedio 73% y 66%), quienes suelen tener expectativas más altas de lo que significa un empleador ideal, en comparación con las generaciones más jóvenes. Además, las expectativas son mayores a mayor nivel educativo, mientras que las mujeres le dan más relevancia que los hombres al desarrollo profesional (70%), balance trabajo-vida personal (55%), igualdad de oportunidades (51%) y un ambiente de trabajo agradable (67%).



60%

del talento masculino evalúa a su empleador actual de manera positiva con respecto a un salario competitivo y a los beneficios, mientras que el talento femenino lo evalúa en un 49%.

73%

de la generación X considera importante que haya un ambiente de trabajo agradable en su empleador ideal, en comparación con 62% de los milenials y generación Z.

la seguridad laboral está profundamente vinculada con un salario regular, mientras que el ambiente positivo permite lograr el balance trabajo-vida personal.

En Uruguay, poder contar con un pago y beneficios regulares se alinea con las expectativas de seguridad laboral, complementados por atributos como recibir reconocimiento por el rendimiento y una comunicación confiable.

El talento más joven asocia la seguridad más cercanamente con las oportunidades a futuro: encuentra garantías en la formación y el desarrollo (47%) y valora la comunicación clara (50%), mientras que un salario regular y el reconocimiento al desempeño cobran importancia en etapas posteriores de la carrera profesional (para la generación X, 78% y 49% respectivamente).

Al enfocarnos en género y nivel educativo, las diferencias en las expectativas se amplían más: los hombres y el talento con educación superior dan más importancia a la estabilidad, oportunidades de desarrollo (para los hombres) y una cultura empresarial sólida, mientras que las mujeres resaltan más frecuentemente el reconocimiento y la continuidad de una carrera.

El balance trabajo-vida personal en Uruguay está menos dictado por los modelos de trabajo y más por las condiciones diarias en el lugar de trabajo, como un buen ambiente laboral, además de oportunidades de desarrollo personal y tiempo libre de calidad. A mayor nivel educativo, mayor es la importancia que se le da a la flexibilidad y a una carga laboral tolerable, mientras que para el talento con menor formación educativa, son más importantes los asuntos de ayuda social.



74%

menciona un salario regular como el atributo principal para tener una sensación de seguridad laboral, y destacan la importancia de la remuneración para conservar la motivación y el deseo de permanecer en el puesto.

la educación

cumple un rol clave para darle forma a las expectativas del balance trabajo-vida personal, en este plano, los trabajadores con educación superior muestran una necesidad marcada de disponer de flexibilidad y una carga laboral tolerable.

la movilidad del talento se mantiene estable, pero la intención de cambiar de empleo sigue estando elevada como consecuencia de un salario bajo, las expectativas de crecimiento y la presión que ejerce la falta de balance trabajo-vida personal.

34%

tiene planificado cambiar de empleo en la primera mitad de 2026, en comparación con el 15% que cambió de empleo recientemente.

38%

menciona un salario bajo del empleador actual como la razón para cambiar de empleo.

La movilidad del talento en Uruguay es estable en términos generales: en los últimos meses, la mayoría del talento permanece con su actual empleador. Sin embargo, la intención de cambiar de empleo sigue siendo relativamente alta, lo que remarca el riesgo constante sobre la retención.

Los atributos principales que llevan a tomar la decisión de renunciar son el salario bajo, limitaciones al crecimiento profesional, y dificultades para alcanzar un balance trabajo-vida personal. Estas razones están íntimamente ligadas a las brechas identificadas por medio de evaluaciones del empleador actual. Como contraste, es menos probable que los puntos fuertes de la experiencia con el empleador actual, como seguridad laboral y una buena reputación, lleven a una deserción.

Las razones para dejar a un empleador son mayormente las mismas en todas las generaciones, pero varían por género. Es más probable que las mujeres renuncien por una falta de oportunidades de crecimiento (39% vs. 32% en hombres) y por un ambiente laboral negativo (26% vs. 20%), mientras que para el talento con educación superior una razón más común entre ellos es un salario bajo (44% vs. 24% en el caso de talento con educación secundaria o inferior).

En términos de movilidad, la generación Z y los millennials informaron más cambios de empleo en el pasado (16% ambos grupos vs. 10% en la generación X) e intenciones más altas de cambiar de empleo. La generación Z mostró tener la intención más alta (38% vs. 27%, en la generación X).

las contrataciones se producen solo a través de unos pocos canales, mientras que la interacción cara a cara sigue siendo muy valorada en el proceso de contratación.

82%

resalta la importancia de los contactos digitales en la búsqueda de empleo y el 85% al postularse.

los portales de empleo

(o plataformas de búsqueda de empleo) son el canal principal para la búsqueda de empleo en Uruguay y ofrecen la tasa de conversión más alta en términos de contrataciones reales.

El talento en Uruguay depende de una amplia gama de canales digitales para la búsqueda de oportunidades, encabezada por los portales de empleo y las redes sociales. Sin embargo, la movilidad laboral exitosa tiene la tendencia a focalizarse en unas pocas plataformas de gran rendimiento, en particular los portales de empleo y los canales de redes sociales, como Compu, Buscojobs, Facebook e Instagram.

La generación Z aprovecha más las herramientas digitales, como Google for Jobs (38%), mientras que la generación X depende un poco más de canales estructurados, como LinkedIn, agencias de reclutamiento (34%) y portales de empleo universitarios (39%).

A pesar del uso masivo de los medios digitales, el contacto personal sigue siendo muy valorado, especialmente en la etapa de postulación, lo que refuerza lo importante que continúa siendo la interacción humana a la hora de convertir el interés en una contratación. Es importante en todas las generaciones. Sin embargo, la generación Z pone mucho menos énfasis en el contacto personal que el talento de mayor edad (80% de la generación Z vs. 91% de la generación X en el momento de la búsqueda, y 78% de la generación Z vs. 87% de la generación X en el momento de postularse).

especializaciones.

las prioridades son las mismas en todos los puestos, pero los niveles de expectativas y movilidad varían.

En las diversas especializaciones, los perfiles operativos y profesionales muestran prioridades similares, entre las que se destacan un ambiente de trabajo agradable, salario y beneficios competitivos, y oportunidades de desarrollo profesional como los atributos clave para el compromiso y la motivación. Este dato resalta una coincidencia fuerte en lo que valora el talento a nivel general, más allá del puesto.

Los perfiles profesionales suelen tener expectativas más altas de su empleador que los perfiles operativos en varias áreas, como salario (68% vs. 56%), oportunidades de crecimiento (68% vs. 61%) y balance trabajo-vida personal (55% vs. 48%). El mismo patrón es visible en el caso de atributos secundarios, como una gerencia sólida, igualdad de oportunidades, acceso fácil al lugar de trabajo y tecnología.

Si bien el salario regular se mantiene como una fuente clave de seguridad para ambos grupos, los perfiles operativos priorizan más el aprendizaje y el desarrollo (46% vs. 35%). El balance trabajo-vida personal se refleja por medio de atributos similares en ambos tipos de trabajadores, y en ambos casos el atributo dominante es un buen ambiente laboral.

En el perfil operativo se expresa una mayor movilidad, de hecho, el índice de cambio de empleo reciente es mayor (17% vs 12%) y existe una intención más marcada de cambiar nuevamente en un futuro cercano (35% vs 25%). Es probable que esto explique la proporción mayor de puestos temporales en el sector, donde la movilidad está regida más por la estructura del trabajo que por la lealtad al empleador.



perfiles operativos



perfiles profesionales

evalúa a su empleador de manera positiva en lo que respecta a tecnología de vanguardia.

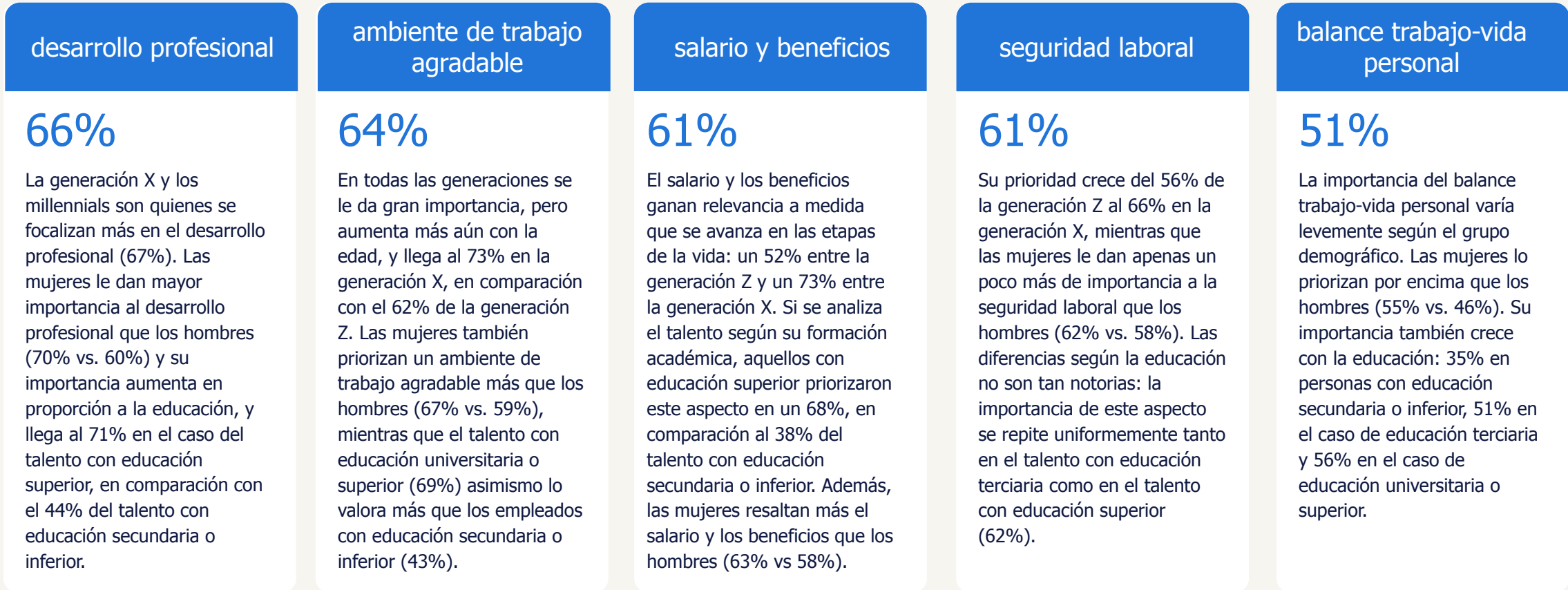


atributos clave.

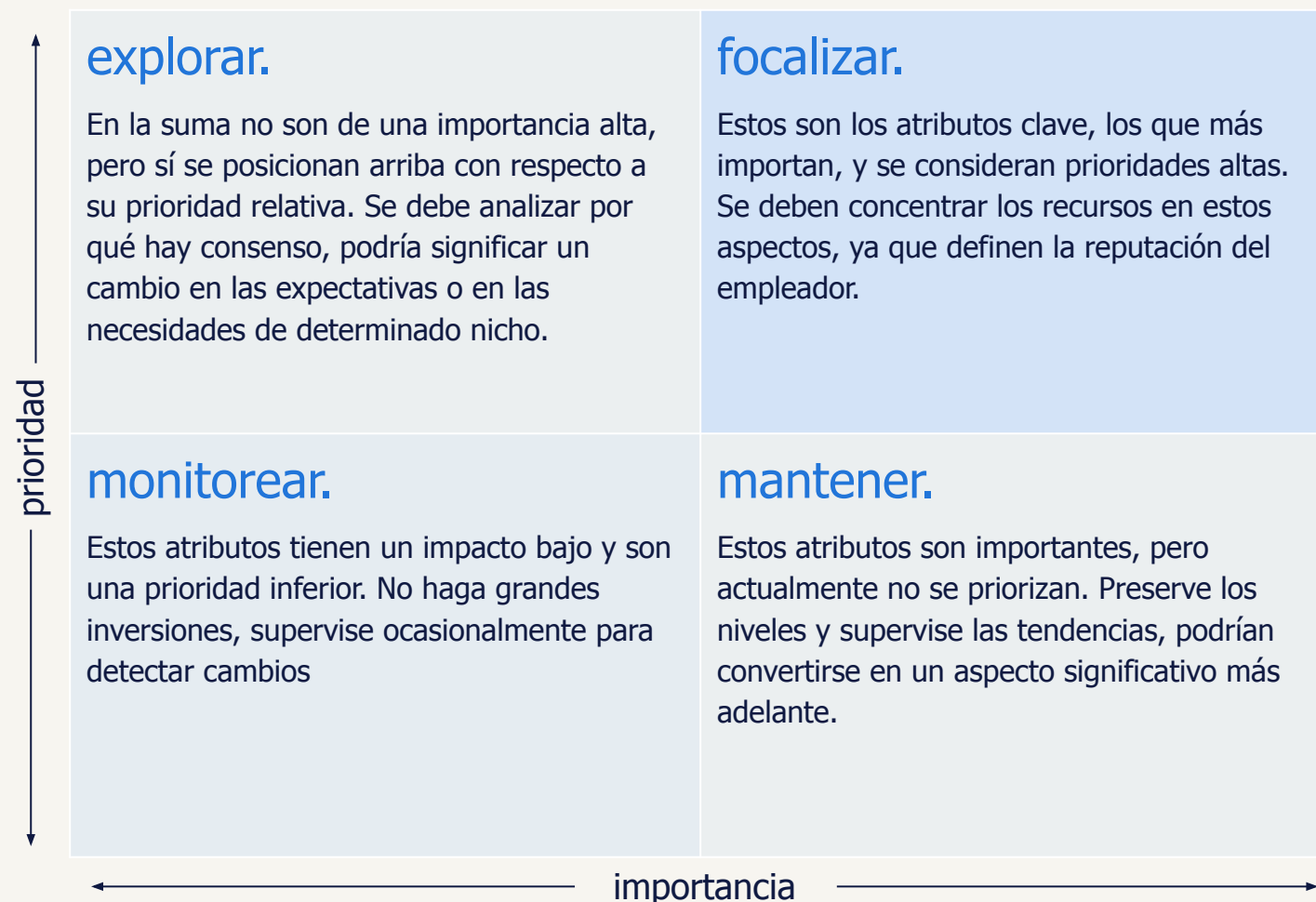


las cinco razones principales por las que el talento elige a un empleador.

En Uruguay, las prioridades más importantes para el talento son el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo agradable, seguidas de cerca por el salario y beneficios, y la seguridad laboral. El hecho de que estos atributos se ubiquen tan cerca de los primeros sugiere que el talento no tiene tan claro cuál es más importante. Por otro lado, el balance trabajo-vida personal aparece con una brecha mayor, lo que lo convierte en una prioridad menor.



cómo se clasifican los atributos clave según prioridad e importancia.



Los atributos que se posicionaron más alto indican que tienen una mayor importancia o que se les debe dar preferencia en comparación con los que fueron puntuados más abajo, es decir, cuya prioridad es relativa.

En este cuadro se muestra tanto la importancia absoluta como la prioridad relativa de los atributos de la PVE. Según sus vínculos, cada atributo se ubica en un cuadrante diferente y cada cuadrante ofrece distintas conclusiones que proponen medidas de acción.



prioridad relativa de los atributos clave.



Si bien varios atributos se consideran importantes en general, la prioridad relativa muestra que es más probable que el desarrollo profesional, la seguridad laboral y los salarios y beneficios se prioricen en la práctica cuando el talento se ve forzado a elegir, y es por eso que se ubican claramente en el cuadrante "focalizar" como los puntos más fuertes que influyen en el atractivo de un empleador. En particular, el salario competitivo se convierte en la prioridad más alta, a pesar de que el desarrollo profesional siga siendo el atributo más valorado.

En comparación, un ambiente de trabajo agradable y el balance trabajo-vida personal son altamente valorados, pero se los ve cada vez más como un punto de partida en la expectativa que tiene el talento, no como un atributo diferencial. Se puede deducir de esto que los empleadores deben conservar un desempeño sólido en estas áreas y al mismo tiempo destacarse por medio de oportunidades de crecimiento, cultura y recompensas.



¿cómo se compara el empleador actual con el ideal?

la seguridad laboral se destaca como una fortaleza en Uruguay; 7 de cada 10 talentos mencionaron que su empleador se desempeña positivamente en este aspecto, lo que sugiere que, en general, los empleadores son vistos como estables y confiables.

evaluación del empleador actual.

1. seguridad laboral
2. buena reputación
3. ambiente de trabajo agradable
4. igualdad de oportunidades
5. acceso fácil al lugar de trabajo
6. desarrollo profesional
7. contribuye positivamente al medio ambiente y la sociedad
8. balance trabajo-vida personal
9. liderazgo sólido
10. salario y beneficios
11. trabajo interesante
12. tecnología de vanguardia

perfil del empleador ideal.

1. desarrollo profesional
2. ambiente de trabajo agradable
3. salario y beneficios
4. seguridad laboral
5. balance trabajo-vida personal
6. igualdad de oportunidades
7. acceso fácil al lugar de trabajo
8. liderazgo sólido
9. muy buena reputación
10. contribuye positivamente al medio ambiente y la sociedad
11. trabajo interesante
12. tecnología de vanguardia

Esta comparativa coincide con las prioridades principales del talento uruguayo y el ambiente de trabajo agradable continúa cumpliendo ampliamente con las expectativas.

Las brechas más grandes se observan en las áreas que más les importan al talento: en desarrollo profesional, la prioridad principal en un empleador ideal, solo la mitad del talento siente que su empleador actual cumple con las expectativas. En el siguiente escalón se encuentran el salario y los beneficios, que tampoco cumplen con las expectativas. Por parte del balance trabajo-vida personal, hay brechas menores pero aun así notorias.

Si bien los aspectos como la seguridad laboral, la reputación y el ambiente de trabajo están correctamente cubiertos, el desarrollo profesional, la remuneración y el balance trabajo-vida personal siguen siendo áreas clave en las que queda mucho por mejorar para cubrir las expectativas del talento.



detalle de los
atributos clave.



drivers que fortalecen una sensación sólida de seguridad laboral.

la base más firme de la seguridad laboral son el salario y los beneficios regulares, y detrás de ellos se agrupan muy cerca entre sí otros atributos.

¿cuáles son los elementos que brindan un aporte más significativo para generar una sensación sólida de seguridad laboral?



Un ejemplo de esto es el hecho de que el salario y beneficios regulares claramente superan al resto de los aspectos, lo que refuerza el argumento de que la dependencia económica es sin duda el mayor indicio de seguridad a largo plazo. A mayor edad del talento, mayor importancia se le da a este rasgo: la generación Z respondió en un 68%, mientras que la generación X lo hizo en un 78%.

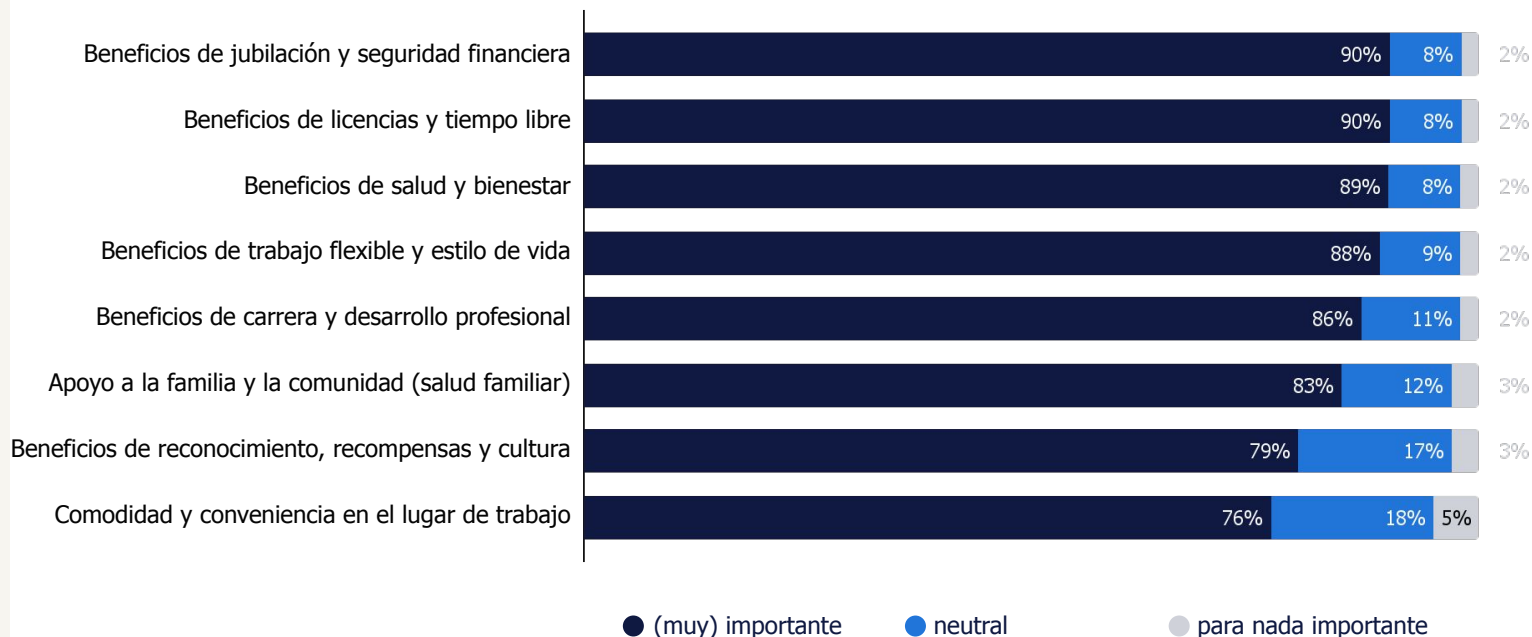
Los otros atributos muestran una variación más clara según la etapa de la vida. La generación Z seleccionó aprendizaje, desarrollo y empleabilidad en un 47%, mientras que la generación X lo hizo en un 33%, mientras que el reconocimiento al desempeño y la continuidad de la carrera son más importantes para las mujeres que para los hombres (49% vs. 41%). La estabilidad económica es un poco más importante para los hombres que para las mujeres (46% vs. 41%).

En lo que respecta a una comunicación clara y confiable, la importancia es menor a medida que el talento tiene más educación (educación secundaria o inferior: 54%, terciaria: 48%, universitaria o superior: 41%). Por otro lado, la importancia de la estabilidad económica aumenta con la educación (educación secundaria o inferior: 38%, terciaria: 42%, universitaria o superior: 48%).

los beneficios secundarios más importantes.

los beneficios secundarios refuerzan el atractivo de un empleador, y los más valorados, en casi 9 de cada 10 personas, fueron la jubilación y la seguridad económica, las vacaciones, la cobertura de salud y la flexibilidad.

importancia de los beneficios secundarios.



Esto resalta la importancia tanto de la estabilidad económica a largo plazo y la calidad de vida en el día a día. Las mujeres suelen valorar todos los beneficios secundarios más que los hombres; la brecha más grande se observó en un lugar de trabajo con comodidad y practicidad (80% vs. 70%).

Si bien los beneficios secundarios son importantes para todas las generaciones, el peso que se les da tiende a aumentar con la edad. Las diferencias más notorias se ven en los beneficios de carrera y desarrollo, valorados en 81% por la generación Z y cerca de 90% por la generación X y los baby boomers. De la misma manera, un 72% de la generación Z prioriza el reconocimiento, las recompensas y una cultura en el lugar de trabajo, mientras que la generación X y los baby boomers lo hacen en 84%. Esto indica que el talento de mayor edad pone más énfasis en el crecimiento profesional y en un entorno de trabajo que brinde respaldo.



drivers que mejoran el balance trabajo-vida personal.

el balance trabajo-vida personal en Uruguay está determinado principalmente por un buen ambiente laboral; 7 de cada 10 talentos lo mencionan como un atributo clave.

¿cuáles son los drivers que tienen el mayor impacto en mejorar el balance trabajo-vida personal?



En el siguiente escalón de importancia se encuentran el crecimiento y la satisfacción personales, y después el tiempo libre y el descanso.

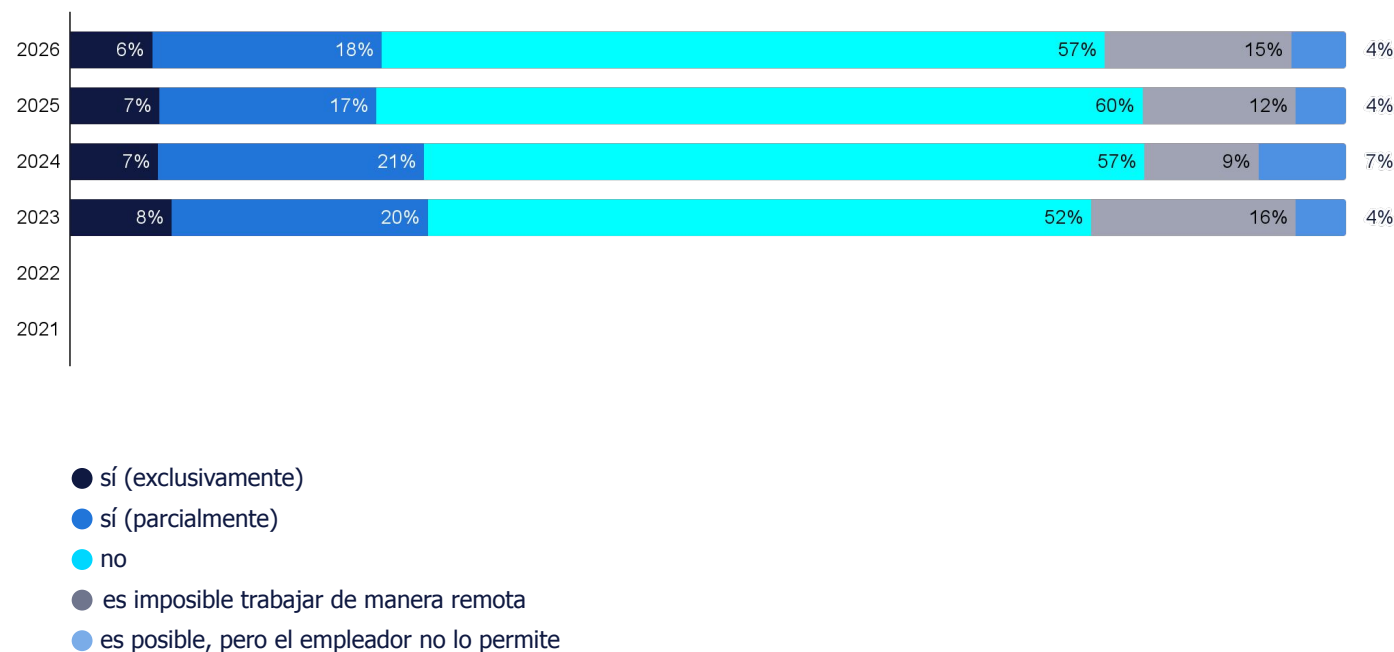
Un buen ambiente laboral complementa las opiniones del valor que le dan todas las generaciones al balance trabajo-vida personal. Las generaciones mayores priorizan el crecimiento personal (generación X un 50% vs. generación Z un 44%) y una carga laboral razonable (generación Z un 28% vs. generación X un 38%), lo que refleja un foco más centrado en la perspectiva a largo plazo.

La flexibilidad y una carga de trabajo tolerable crecen en importancia a mayor nivel educativo (22% para aquellos con educación secundaria o inferior vs. 33% para quienes tienen educación universitaria o superior), mientras que la ayuda social es más valorada para el talento con menos formación educativa (43% vs. 23%).

tendencia al trabajo remoto.

las opciones de trabajo remoto siguen siendo limitadas, son más comunes los modelos híbridos.

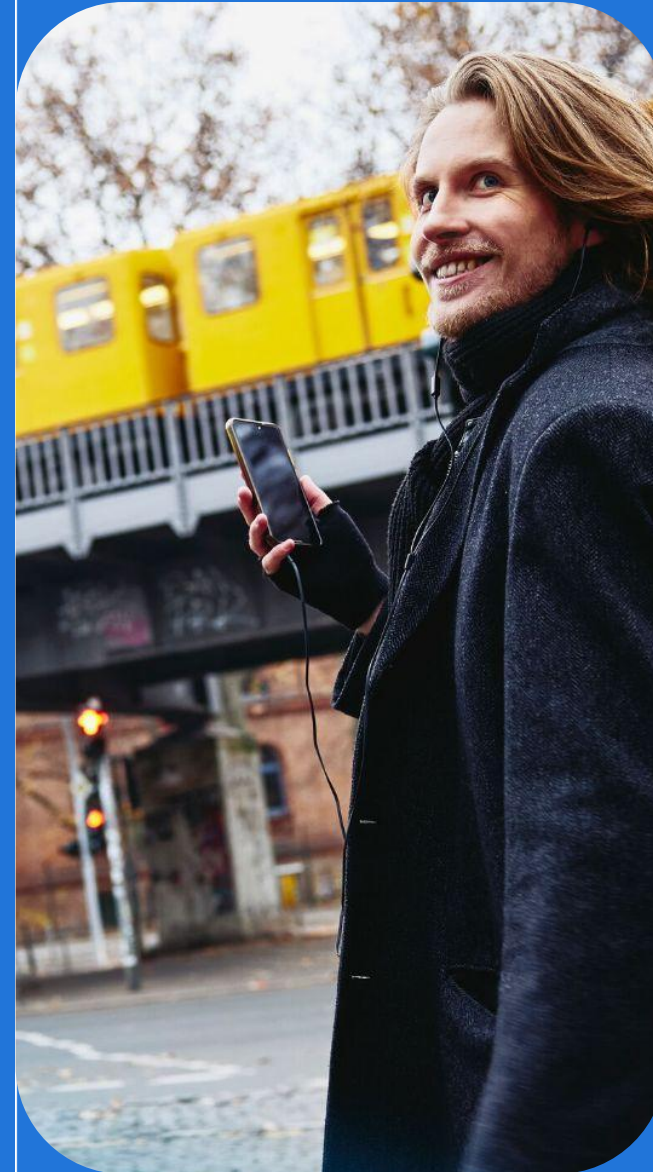
actualmente, ¿trabajás de manera remota/desde tu casa?



El trabajo remoto a tiempo completo sigue siendo atípico en Uruguay. Los modelos híbridos son un poco más comunes, pero todavía están limitados. Para la mayoría del talento (76%), no está disponible la opción de trabajo remoto en absoluto.

Entre quienes sí cuentan con esta opción, el talento más joven (generación Z) es más probable que trabaje remotamente (33% vs. 22%, de la generación X), tanto en las modalidades completamente remoto como un modelo híbrido.

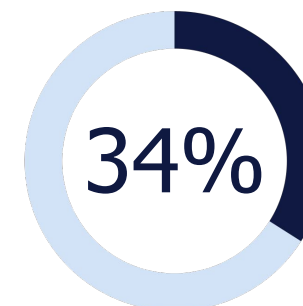
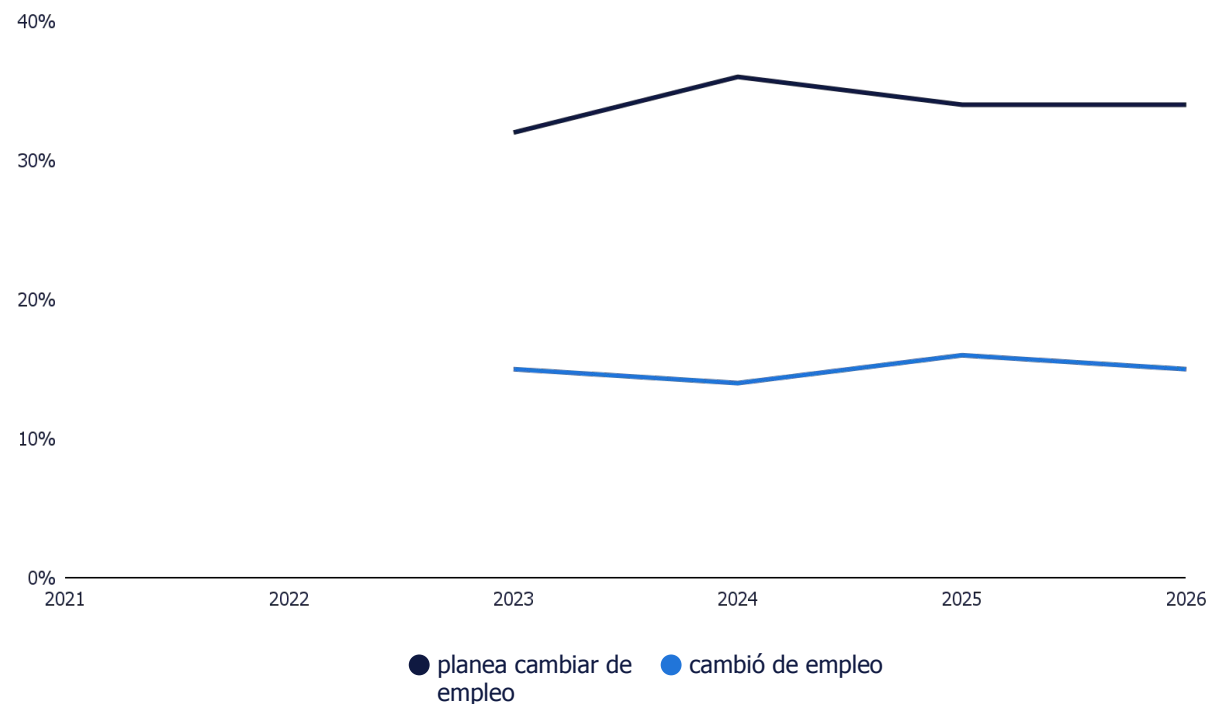
comportamiento ante el
cambio de empleo en
el foco.



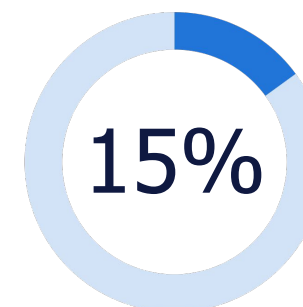
comportamiento ante el cambio de empleo en el largo plazo.

la movilidad laboral permanece estable en comparación con el año pasado; más de un tercio del talento tiene planeado cambiar de empleo en el futuro cercano, lo que señala que las intenciones son altas pero la ejecución en breve es más limitada.

cambió de empleador en los últimos 6 meses.



tiene intención de cambiar de empleo en los primeros 6 meses de 2026.



cambió de empleador en los últimos 6 meses de 2025.



¿cuáles son los motivos de renuncia principales?

una baja remuneración y la falta de oportunidades de crecimiento profesional son las razones principales del talento para renunciar.

motivos de renuncia.



Más allá del salario y del desarrollo profesional, aparece una falta de balance trabajo-vida personal, lo que indica que el talento tiene como expectativa, junto con una remuneración justa, que existan oportunidades de desarrollo y que las condiciones laborales sean tolerables.

En general, los motivos de renuncia se repiten en todas las generaciones. Sin embargo, es más probable que las mujeres renuncien por la falta de oportunidades de crecimiento (39% vs. 32% en hombres) y un ambiente laboral negativo (26% vs. 20%).



¿cómo se vincula esto con tu situación actual?

para conservar al talento, los empleadores en Uruguay deben mejorar la remuneración y las oportunidades de crecimiento profesional.

motivos de renuncia

1. remuneración muy baja
2. falta de oportunidades de crecimiento profesional
3. para mejorar balance trabajo-vida personal
4. ambiente laboral negativo
5. no recibía una recompensa justa
6. mala relación con el líder
7. miedo a perder el empleo
8. falta de interés en el empleo
9. mala reputación
10. el lugar de trabajo no es de fácil acceso
11. falta de inversión en tecnología e innovación
12. no contribuye ni al medio ambiente ni a la sociedad

evaluación del empleador actual

1. seguridad laboral
2. muy buena reputación
3. ambiente de trabajo agradable
4. igualdad de oportunidades
5. acceso fácil al lugar de trabajo
6. desarrollo profesional
7. contribuye positivamente al medio ambiente y la sociedad
8. balance trabajo-vida personal
9. liderazgo sólido
10. salario y beneficios
11. trabajo interesante
12. tecnología de vanguardia

Los motivos de renuncia coinciden mucho con los aspectos de la experiencia del empleador que le importan más al talento. Una y otra vez, aparece la remuneración baja, una restricción en el crecimiento profesional y la falta de balance trabajo-vida personal como los disparadores de dejar un empleo. Esto significa que la decisión de renunciar suele estar impulsada por la búsqueda de mejores recompensas, desarrollo y perspectiva a largo plazo.

Estos patrones se mantienen uniformemente en todas las generaciones, géneros y niveles educativos. Sin embargo, es más probable que el talento con educación universitaria o superior mencione el salario bajo y falta de oportunidades de crecimiento como motivos de renuncia (44% vs. 36% en talento con educación terciaria y 24% en talento con educación secundaria o inferior). Esto sugiere que esa franja tiene mayores expectativas en lo que respecta a desarrollo y recompensa.



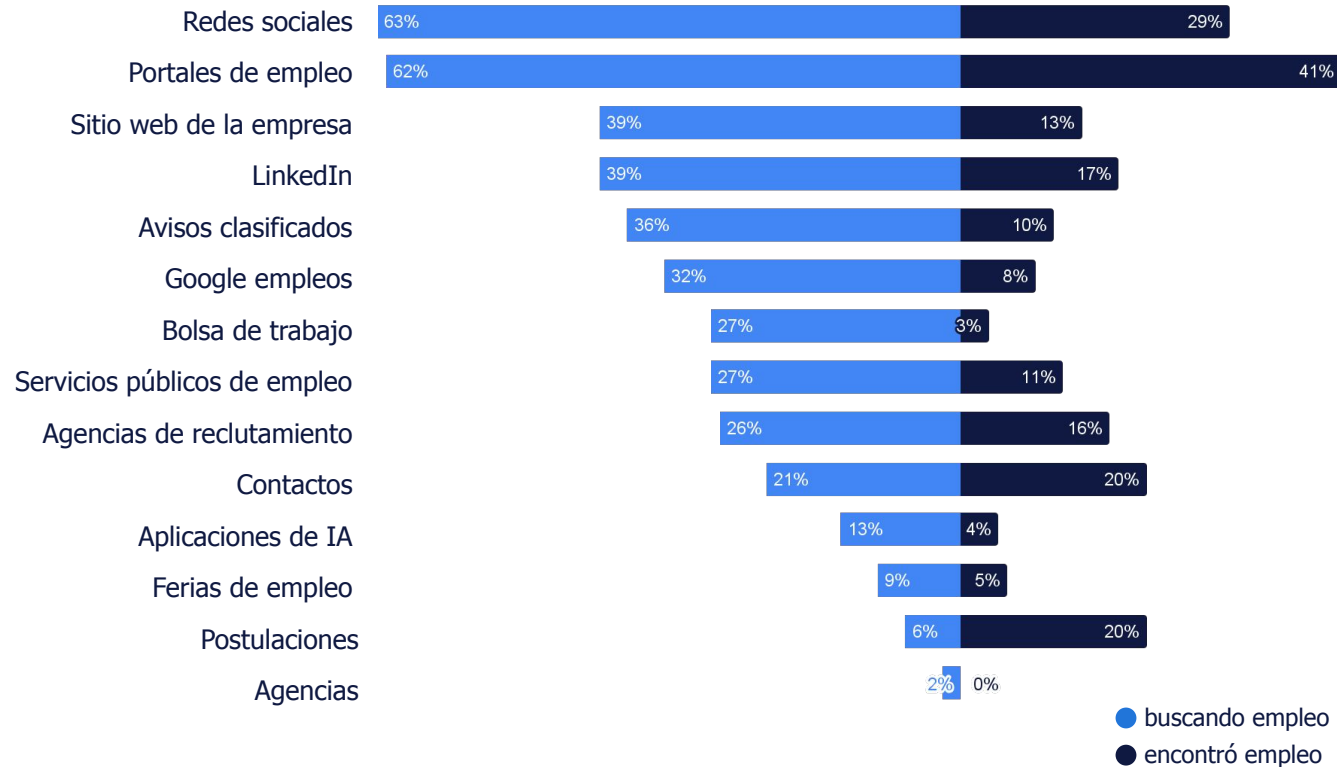
P. ¿Cómo calificarías a tu propio empleador en cada uno de los siguientes criterios, en una escala del 1 («para nada cierto») al 5 («completamente cierto»)?

P. Al pensar en el empleador ideal, ¿qué elementos debería tener esta organización sin lugar a dudas?

fuentes utilizadas para encontrar nuevas oportunidades.

los portales de empleo y las redes sociales lideran la búsqueda de empleo en Uruguay. Los portales de empleo ofrecen los mejores resultados.

canales para encontrar empleo.



El talento dispone de una amplia gama de canales a la hora de buscar empleo. Sin embargo, las contrataciones exitosas se suelen concentrar en un grupo reducido de plataformas de gran rendimiento.

Los portales de empleo continúan siendo el canal más efectivo en términos de conversión de postulantes a contratados en todos los grupos; las redes sociales también se usan masivamente.

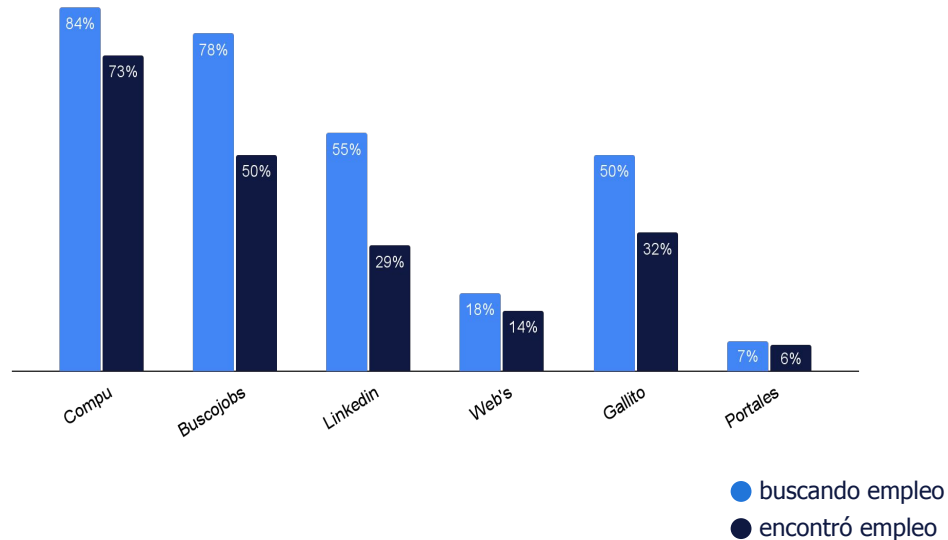
La generación Z aprovecha más las herramientas digitales como Google for Jobs (38% vs. 22% en el caso de la generación X) y muestra una preferencia ligeramente mayor por redes sociales y programas con IA. En contrapunto, la generación X recurre más a canales estructurados, como LinkedIn (48% vs. 35% de la generación Z), agencias de reclutamiento (34% vs. 21%) y portales de empleo (39% vs. 21%).



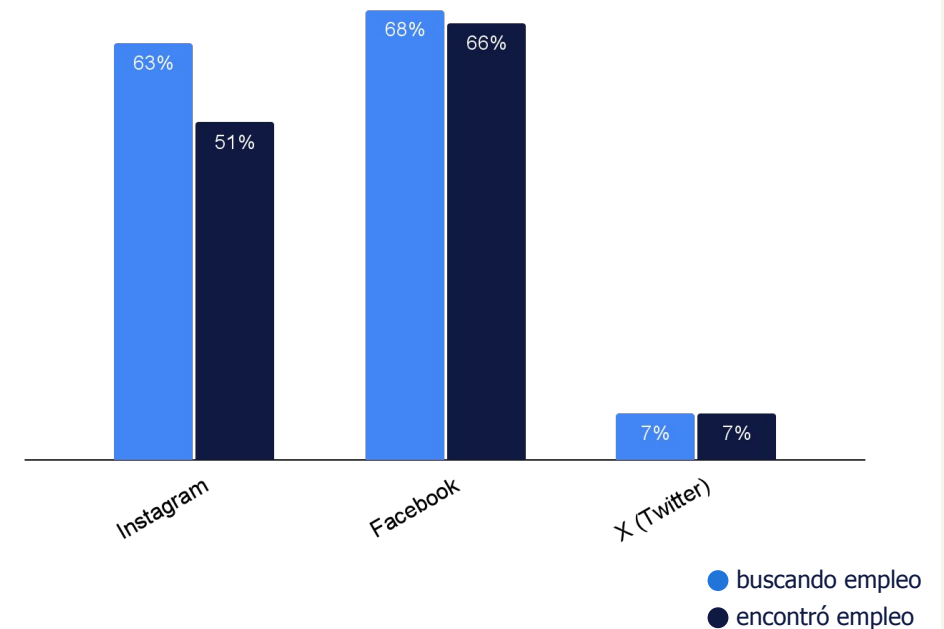
portales de empleo y canales de redes sociales usados a lo largo de la búsqueda de empleo.

Compu y BuscoJobs son los portales de empleo de mayor alcance, mientras que Facebook lidera entre las redes sociales como canal de búsqueda laboral. Twitter, si bien es usado por menos personas, es relativamente el más exitoso en transformar búsquedas en contrataciones.

portales de empleo.



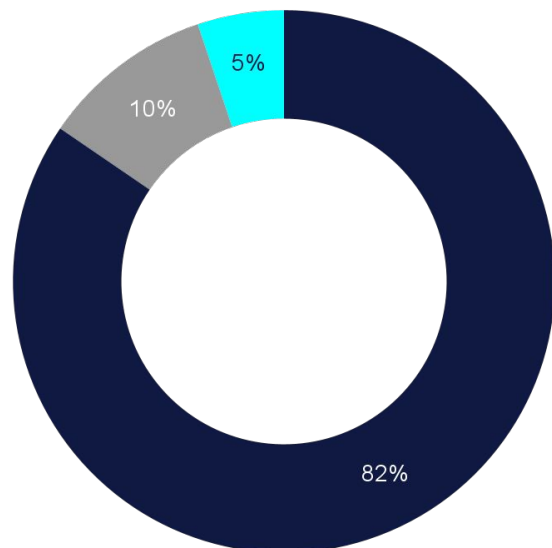
redes sociales.



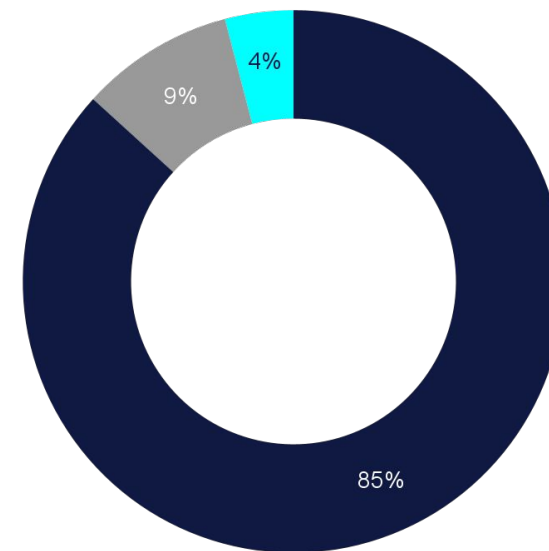
la importancia del contacto en persona.

A pesar del uso masivo de los canales de búsqueda laboral en línea, el contacto en persona sigue siendo esencial a la hora de explorar oportunidades y mucho más durante la etapa de postulación, lo que destaca el valor actual de la interacción humana en la contratación.

durante la búsqueda de empleo.



durante la postulación.



- (muy) importante
- neutral
- para nada importante

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 171.000 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.



171.000

personas encuestadas

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



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

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 por internet.
- Enero de 2026.

duración de la entrevista.

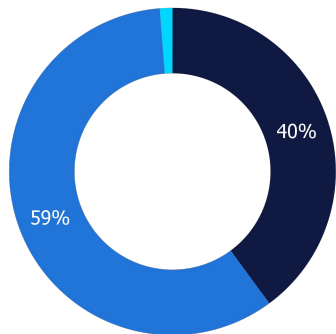
- 14 minutos.

país.

- uruguay, encuestados 2.001.

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

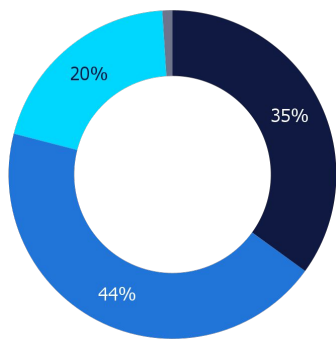
género.



- masculino
- femenino
- otro*

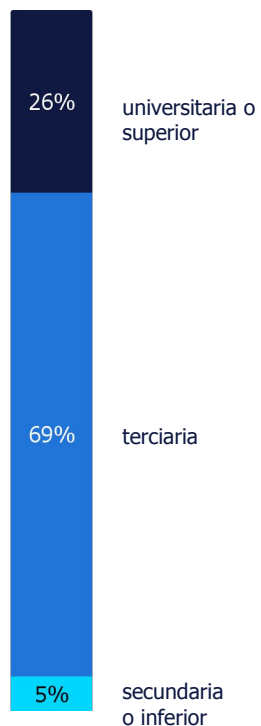
* observación: otro está compuesto por personas con otras identidades de género y personas que prefieren no responder a la pregunta

edad.

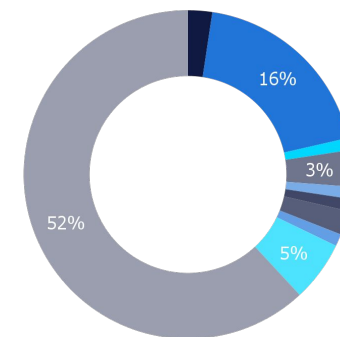


- Generación Z (1997-2012)
- Milenials (1981-1996)
- Generación X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

educación.



región.



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

principales
empleadores.



3 atributos principales (drivers) de PVE de los principales empleadores en Uruguay.

Los principales empleadores en Uruguay están mayormente vinculados a la tecnología de vanguardia, a una buena reputación y un liderazgo sólido. En general se encuentran en sectores financieros de un alto nivel de destreza y tecnología, lo que apunta a la innovación y al gran conocimiento como atributos clave. Esto indica que el talento asocia a los empleadores líderes con un trabajo desafiante, un liderazgo fuerte y una alta credibilidad.

principales empresas	1	2	3
1. Aeropuertos Uruguay	tecnología de vanguardia	buena reputación	liderazgo sólido
2. Mercado Libre	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
3. IBM	tecnología de vanguardia	buena reputación	liderazgo sólido
4. Santander	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
5. Coca-Cola FEMSA	buena reputación	liderazgo sólido	tecnología de vanguardia
6. BBVA	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
7. Globant	tecnología de vanguardia	buena reputación	trabajo interesante
8. Laboratorio Microsules	tecnología de vanguardia	buena reputación	trabajo interesante
9. Scotiabank	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
10. Conaprole	buena reputación	liderazgo sólido	contribuye al medio ambiente y le devuelve a la sociedad



muchas
gracias.



partner for talent.