

**Advice**

# Monitor Laboral

## Enero 2026

Resultado mensual >

**La demanda laboral descendió en enero, aunque es el verano más alto en 7 años**

Tema de análisis >

**Empleo record, pero... ¿de calidad?**

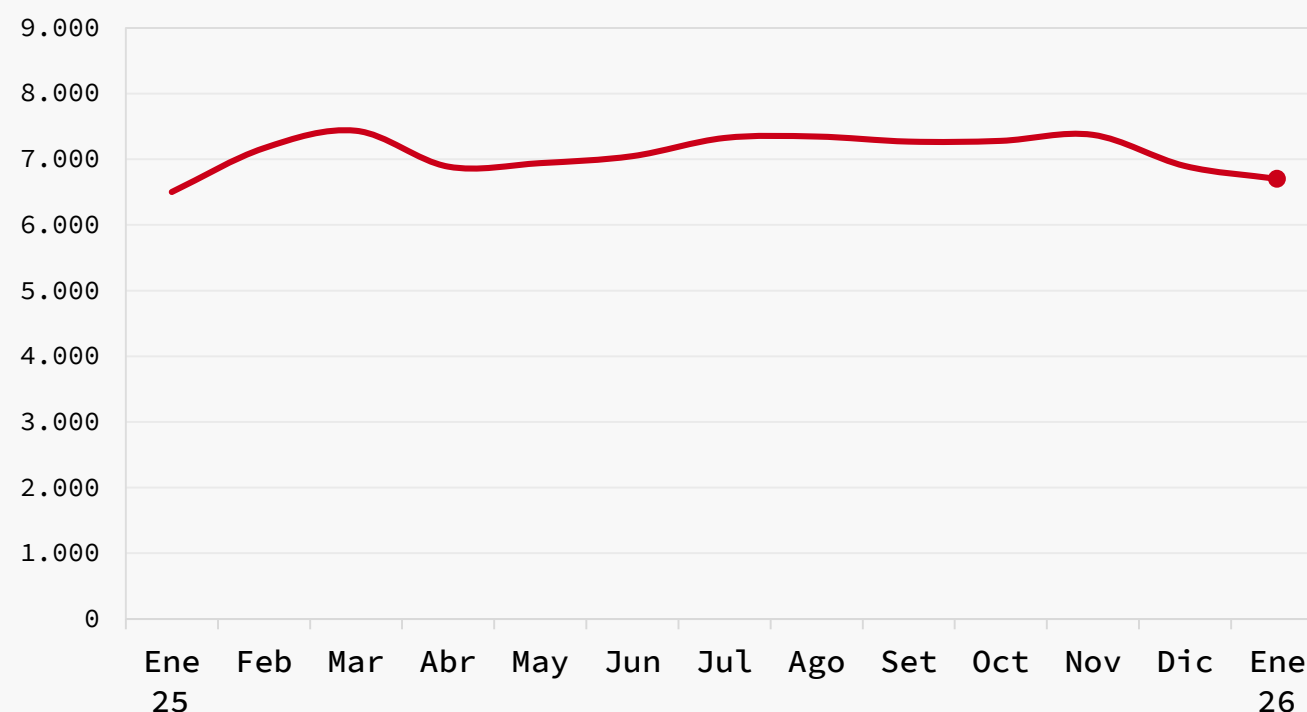


# La demanda laboral descendió en enero, aunque es el verano más alto en 7 años

Con una caída del empleo temporal, la demanda laboral descendió un 2,8% en enero, pero se mantiene a un nivel históricamente elevado.

## Evolución mensual de la demanda de trabajo en Uruguay

Número de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice



**6.701**

oportunidades de empleo se publicaron en enero de 2026

**↓ 2,8%**

comparado con diciembre de 2025

**↑ 3,1%**

comparado con enero de 2025

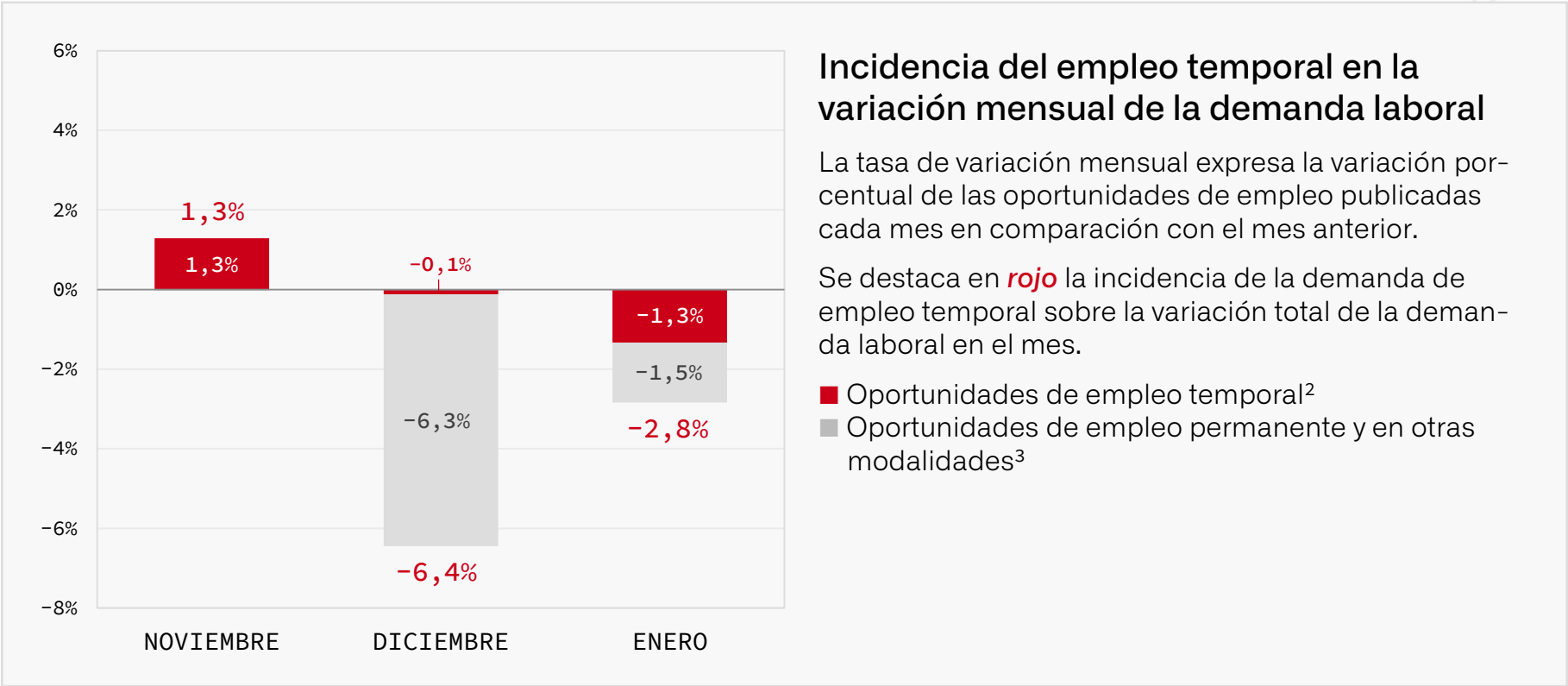
En enero de 2026 se publicaron 6.701 oportunidades de empleo en los portales y medios digitales de búsqueda laboral relevados por Advice. Este dato supone dos hechos inusuales que se constatan simultáneamente.

Por un lado, **es el registro más alto para un mes de enero**, hito que se explica por el nivel históricamente elevado en el que se posiciona actualmente la demanda laboral, tras más de un año de crecimiento sostenido (ver recuadro en página 4)<sup>1</sup>.

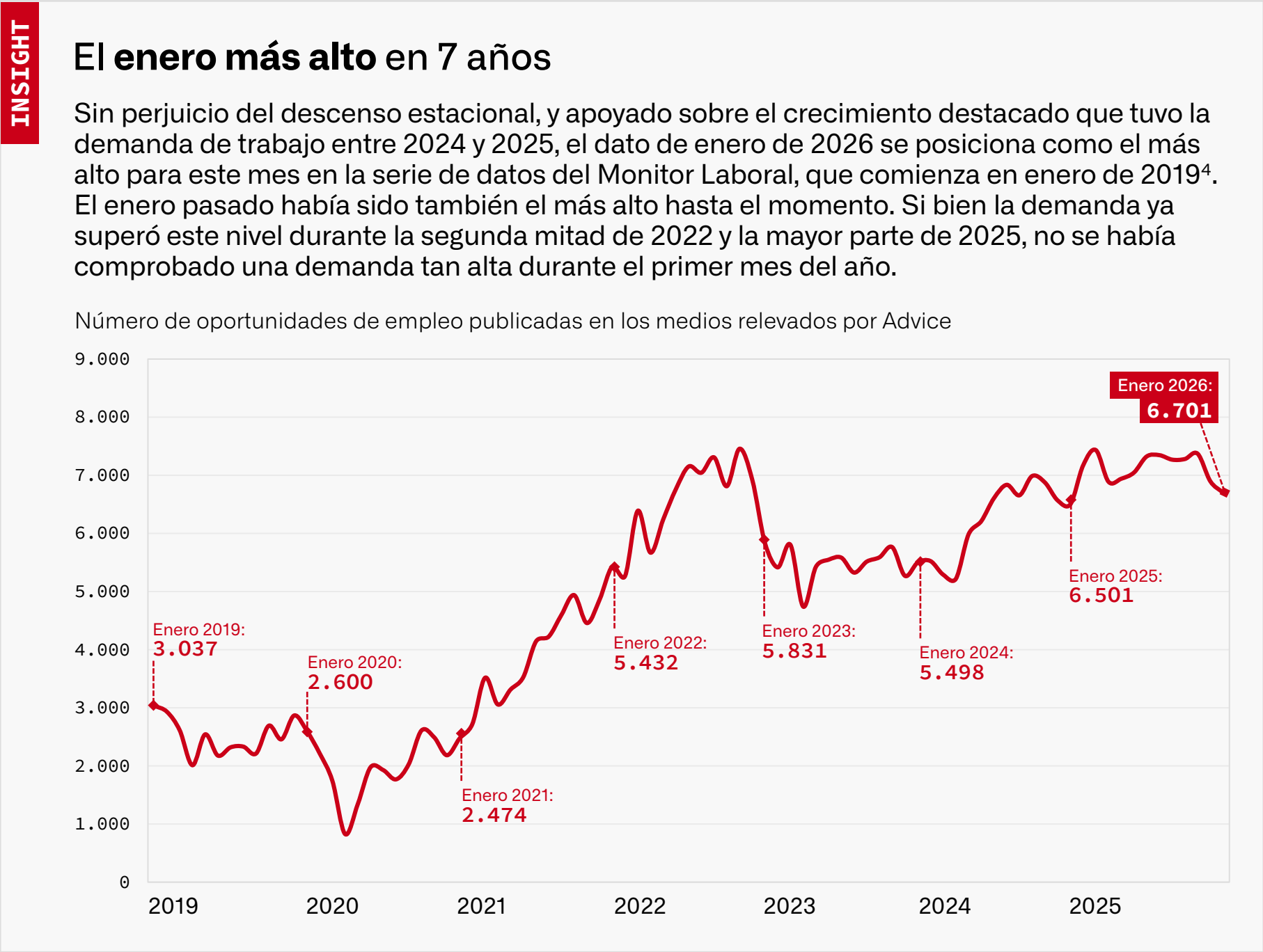
Por otro lado, es **el registro más bajo de la demanda laboral desde el enero pasado**. Si bien el volumen de oportunidades de empleo publicadas fue un 3,1% superior a enero de 2025, se posicionó por debajo del nivel de los últimos 11 meses (de febrero a diciembre, como se puede observar en la gráfica de la página anterior). En relación a diciembre, puntualmente, la demanda laboral descendió un 2,8%.

**Este descenso es de carácter estacional y, por tal motivo, esperable:** desde el final del año y durante el verano suele ser menor la cantidad de procesos de selección que se inician en la mayoría de las actividades. Esto ya se constató en diciembre, cuando la demanda tuvo una caída de 6,4% con respecto a noviembre, y se vuelve a comprobar en enero.

Este último mes, en particular, tiene el efecto adicional de una **menor demanda de empleos temporales**, que empieza a normalizarse después de haber alcanzado un máximo asociado a las fiestas de fin de año (actividades comerciales y logísticas) y al inicio de la temporada de verano (turismo, hotelería y gastronomía). Para ambos picos de actividad, los empresarios se preparan con antelación, publicando sus llamados de empleo en los meses previos; una vez pasadas las fiestas, y a medida que el verano empieza a transcurrir, las oportunidades de empleo temporal descienden, volviendo a su nivel habitual.



En efecto, el descenso de las oportunidades de empleo temporal explican prácticamente la mitad de la variación negativa que tuvo la demanda laboral en enero (1,3 de los 2,8 puntos porcentuales). Es interesante notar que este movimiento “refleja” el crecimiento de 1,3% que había tenido la demanda laboral en noviembre, que ese mes se explicó enteramente por la incidencia del empleo estacional (ver gráfica en la página anterior).



# Empleo récord, pero... ¿de calidad?

La demanda de trabajadores para ocupaciones temporales y part-time explicó una parte significativa del crecimiento que se registró en 2025, sugiriendo que el récord cuantitativo no se asocia a una mejora de la calidad del empleo.

2025 fue un año récord en el mercado de trabajo, con las cifras más favorables de empleo y desempleo que se observaron en la última década: la tasa de empleo registró sus valores más altos desde 2014 (60% fue el valor más alto, registrado en el último trimestre, y 59,7% es el promedio anual), mientras la tasa de desempleo registró sus valores más bajos desde 2015 (6,9% fue el valor más bajo, registrado en el 3<sup>er</sup> trimestre, y 7,5% es el promedio anual)<sup>5</sup>.

En línea con estos datos, el Monitor Laboral de Advice, que mide el “pulso” mensual de la demanda de trabajo mediante el relevamiento de las oportunidades laborales publicadas en portales de empleo, redes profesionales y otros medios digitales, indicó un crecimiento de 15,1%, que posicionó a 2025 como el año de mayor demanda del que se tienen registros en la serie de datos de este estudio<sup>6</sup>.

No obstante, la evolución de algunos indicadores sugiere que este récord no se asocia a una mejora de la calidad del empleo, en términos de **estabilidad laboral** (permanencia o temporalidad de los empleos) y **horas trabajadas** (ocupaciones *part-time* o *full-time*).



DATOS CLAVE

## DEMANDA LABORAL

**85.468**

oportunidades de empleo se publicaron en 2025.

## VARIACIÓN

**15,1%**

creció la demanda laboral en 2025 en relación a 2024.

## EMPLEO

**59,7%**

fue la tasa de empleo registrada en 2025, la más alta desde 2014.

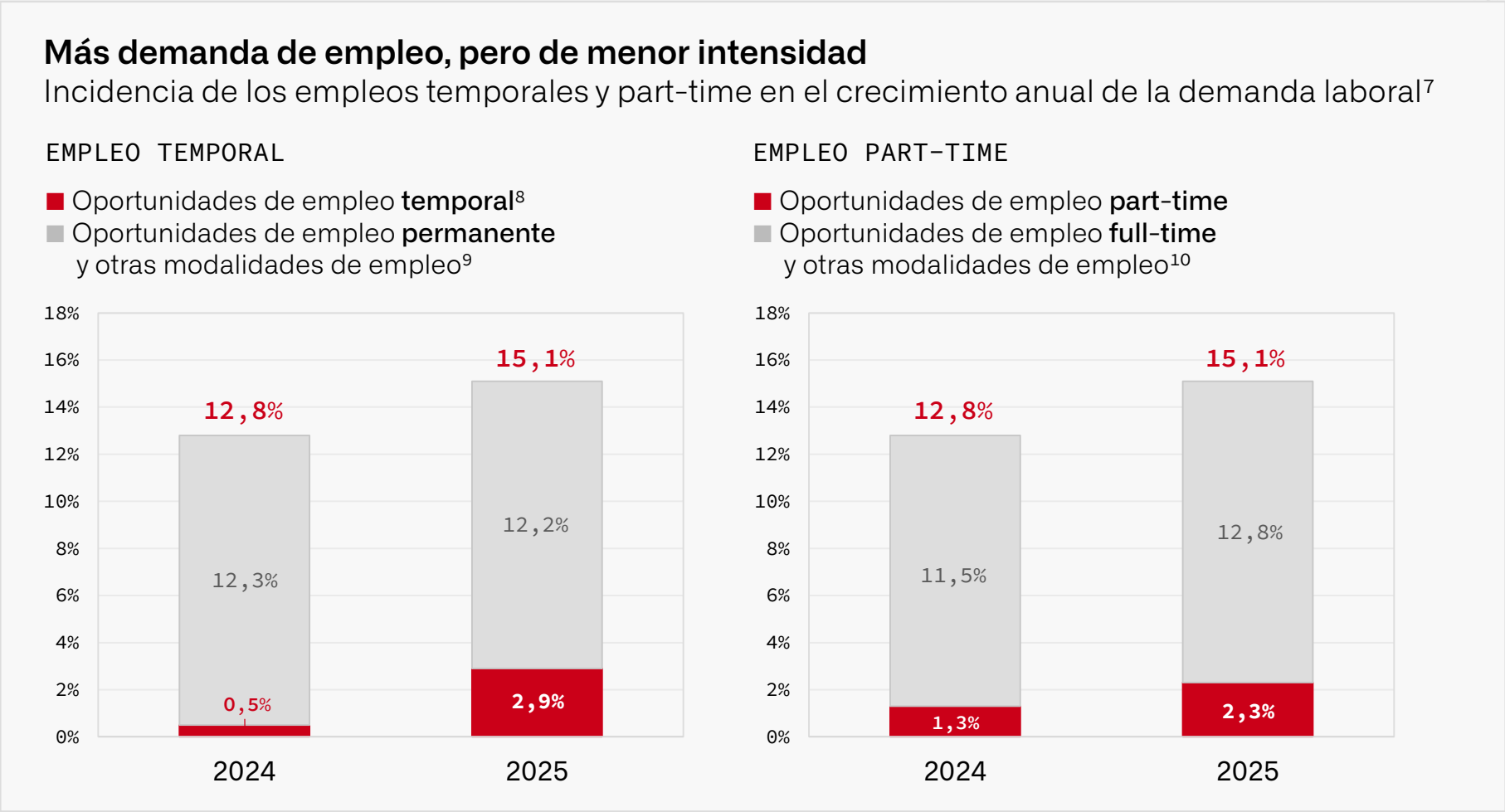
## DESEMPLEO

**7,5%**

fue la tasa de desempleo registrada en 2025, la más alta desde 2015.

En el último año, la demanda de trabajadores para empleos temporales y part-time tuvo un crecimiento destacado, que superó ampliamente la expansión de 15,1% que registró el indicador global de la demanda laboral (que mide de manera agregada la variación de todos los empleos demandados). Concretamente, la demanda de empleos temporales creció un 27,6% (casi 2 veces el crecimiento promedio global), mientras la demanda de empleos part-time creció un 46,6% (más de 3 veces el crecimiento promedio global).

Por otra parte, analizando la incidencia que tuvieron estas categorías de empleo sobre el crecimiento interanual de la demanda laboral, se observa que ambas ganaron relevancia. Un 18,9% de la expansión que tuvo la demanda en 2025 se explica por el aumento de las oportunidades de empleo temporales, que aportaron 2,9 de los 15,1 puntos porcentuales de crecimiento interanual que se registraron a nivel agregado. Esto es 4,5 veces más que la incidencia que habían tenido en 2024, cuando explicaron solo un 4,2% de la expansión de la demanda (0,5 de los 12,8 puntos porcentuales de crecimiento de ese año).





También se hizo más la notoria la incidencia de las ocupaciones part-time: en 2024 estas habían explicado un 10,2% del aumento de la demanda laboral (contribuyendo con 1,3 de los 12,8 puntos porcentuales de crecimiento interanual), magnitud que ascendió a un 15% en 2025 (2,3 de los 15,1 puntos porcentuales de crecimiento interanual).

Esta incidencia en el crecimiento de la demanda laboral es proporcionalmente significativa para dos categorías de empleos que, en términos de magnitud estructural, constituyen una minoría. Considerando la totalidad de las oportunidades de empleo publicadas en 2025, un 11,5% corresponden a empleos de carácter temporal (el 88,5% restante a empleos permanentes y otros tipos de contratos laborales<sup>11</sup>), mientras que un 6,2% corresponden a empleos de media jornada (el 93,8% restante a empleos full-time o en otras modalidades horarias<sup>12</sup>).

Interesa notar, además, que a partir del crecimiento destacado que tuvieron en 2025, tanto las oportunidades de empleo temporal como part-time incrementaron su peso relativo con respecto a 2024, cuando habían representado un 10,3% y 4,9% de la demanda, respectivamente, reflejando que crecieron a un mayor ritmo que los empleos permanentes y full-time.

| Principales indicadores de la demanda de trabajo temporal y part-time en 2025                                                                                         | OPORTUNIDADES DE EMPLEO TEMPORAL           | OPORTUNIDADES DE EMPLEO PART-TIME        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Variación interanual</b><br>Cuánto crecieron las oportunidades de empleo temporal y part-time en relación a 2024                                                   | 27,6%                                      | 46,4%                                    |
| <b>Incidencia sobre el crecimiento total</b><br>Qué parte del crecimiento anual de la demanda laboral se explica por las oportunidades de empleo temporal y part-time | 18,9%<br>(2,9 de 15,1 puntos porcentuales) | 15%<br>(2,3 de 15,1 puntos porcentuales) |
| <b>Peso relativo</b><br>Qué porcentaje representan las oportunidades de empleo temporal y part-time sobre el total de oportunidades de empleo relevadas               | 11,5%<br>(+1,2% comparado con 2024)        | 6,2%<br>(+1,3% comparado con 2024)       |

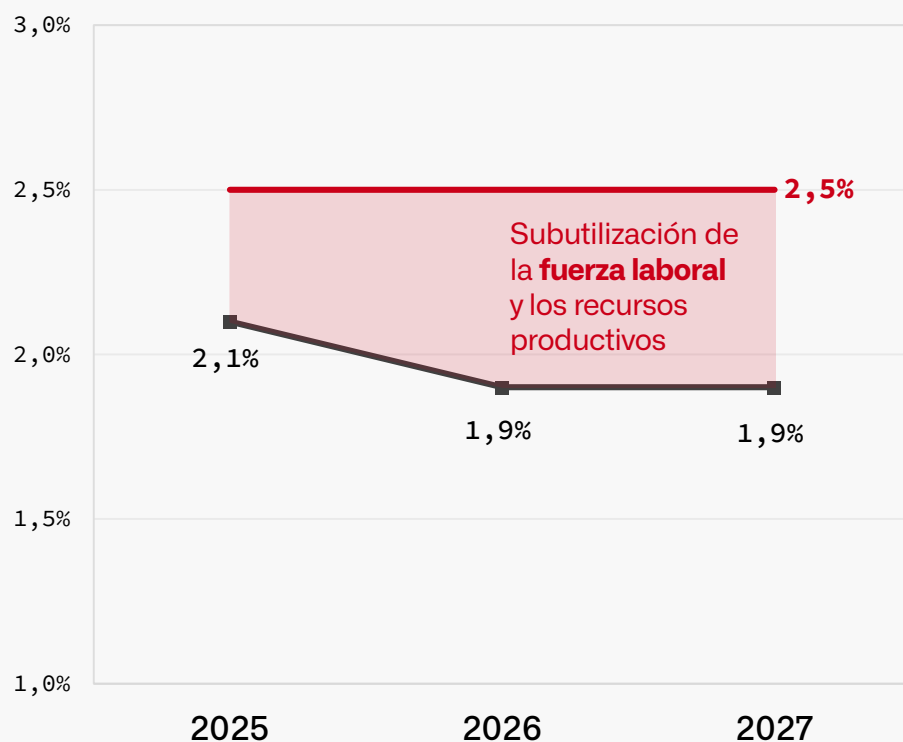
## Economía, subempleo y un “techo” de crecimiento

La mayor incidencia de las modalidades de empleo part-time y temporales en la demanda de trabajo es consistente con un análisis de la **brecha de crecimiento**, que muestra que la economía uruguaya aún no está haciendo pleno uso de la fuerza laboral y los recursos productivos.

Los informes del Banco Central del Uruguay<sup>13</sup> indican que la economía nacional ha crecido ligeramente por debajo de su **crecimiento potencial**, de 2,5%<sup>14</sup>. En líneas generales, el concepto de crecimiento potencial se refiere al máximo nivel de crecimiento que una economía puede alcanzar y sostener haciendo pleno uso de su capacidad estructural.

### Crecimiento potencial de la economía nacional y proyecciones de crecimiento 2025–2027

■ Crecimiento potencial<sup>15</sup> ■ Crecimiento proyectado<sup>16</sup>  
Ambos se expresan en términos de la variación anual del PIB



Uno de los supuestos del concepto de crecimiento potencial es que una economía que crece por debajo de este valor de referencia, es una economía que no está haciendo un uso pleno de sus recursos—entre ellos, la **fuerza laboral**—, reflejándose en un menor empleo del que podría generar.

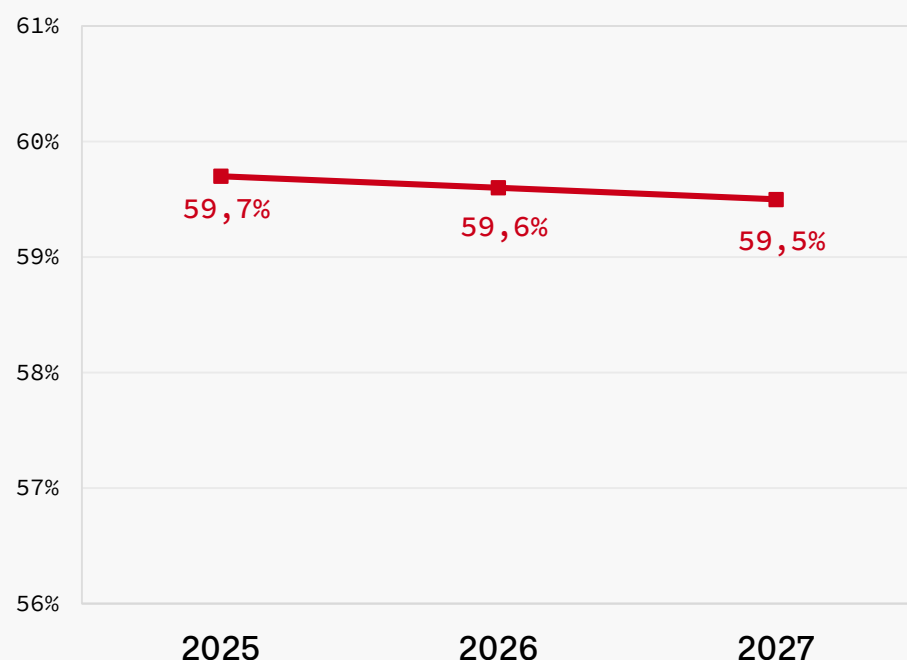
Esto, que a primera lectura aparenta contradecirse con una tasa de empleo récord, se resuelve considerando la intensidad del empleo, en términos de estabilidad y horas trabajadas. Una economía que crece por debajo de su potencial es compatible con una tasa de empleo que se ubica en valores históricamente elevados si la intensidad del empleo es baja o insuficiente.



La brecha con respecto al PIB potencial sugiere que habría margen para que el empleo siga creciendo, sea en cantidad (personas ocupadas) o en intensidad (más horas de trabajo y en ocupaciones más estables, no temporales)<sup>17</sup>. Esto último, al mismo tiempo, coincide con una tasa de subempleo que se ha mantenido estable pese al crecimiento récord del empleo y a la disminución del desempleo (ver recuadro en página 10): en el mercado hay personas que trabajan, pero están buscando trabajar más.

### Tasa de empleo proyectada 2026–2027

Tasa de empleo en 2025 (INE)<sup>18</sup> y tasa de empleo proyectada para los años 2026 y 2027 (BCU)<sup>19</sup>.



No obstante, no se proyecta que el empleo crezca en el futuro próximo. Como se puede observar en la gráfica, para el horizonte temporal de los 2 próximos años, la previsión es que la tasa de empleo se mantenga sin cambios significativos con respecto a su nivel actual, siguiendo una tendencia ligeramente negativa, en la que disminuiría a razón de 0,1 puntos porcentuales cada año<sup>20</sup>. Esto acompaña la evolución de la actividad económica, que como se observó en la página 8, tendría también una desaceleración moderada de su ritmo de crecimiento. En suma: ni la economía ni el empleo crecerán en 2026 y 2027 más de lo que ya crecieron en 2025.

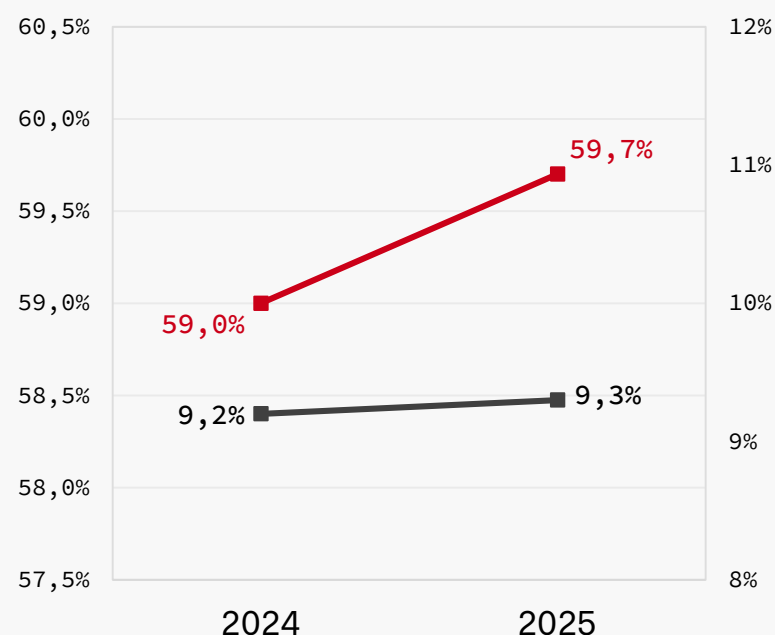
Considerados en conjunto, estos indicadores relativizan el récord alcanzado el año pasado y cuestionan su continuidad.

Si el análisis de la brecha de crecimiento muestra que la economía tiene margen para un mayor uso de la fuerza laboral, pero se proyecta que el empleo se mantenga estable, y al mismo tiempo la demanda se sustenta en una proporción mayor de ocupaciones de baja intensidad (temporales y part-time), esto puede ser un síntoma de que el mercado de trabajo alcanzó un “techo” de crecimiento.

INSIGHT

## El crecimiento del empleo no redujo el subempleo

■ Tasa de empleo ■ Tasa de subempleo  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>21</sup>



La **tasa de subempleo** se mide en relación a la población empleada y expresa qué proporción de las personas que están ocupadas trabajan menos de 40 horas semanales y estarían dispuestas a trabajar más (buscando activamente una ampliación de sus jornadas de trabajo o un segundo empleo)<sup>22</sup>. Analizando la evolución de este indicador en paralelo con la tasa de empleo, se advierte que, si bien se incrementó el número de personas ocupadas, el porcentaje de ocupados con insuficiencia horaria involuntaria permaneció prácticamente estable. Esto indica que, si bien el mercado laboral mejoró en términos de acceso (más personas trabajando), no mejoró en términos de intensidad de la fuerza laboral, que continúa subutilizada.

Esta hipótesis se planteó en el informe de perspectivas 2026 del Monitor Laboral como una de las cuestiones principales a seguir en el transcurso de este año<sup>23</sup>.

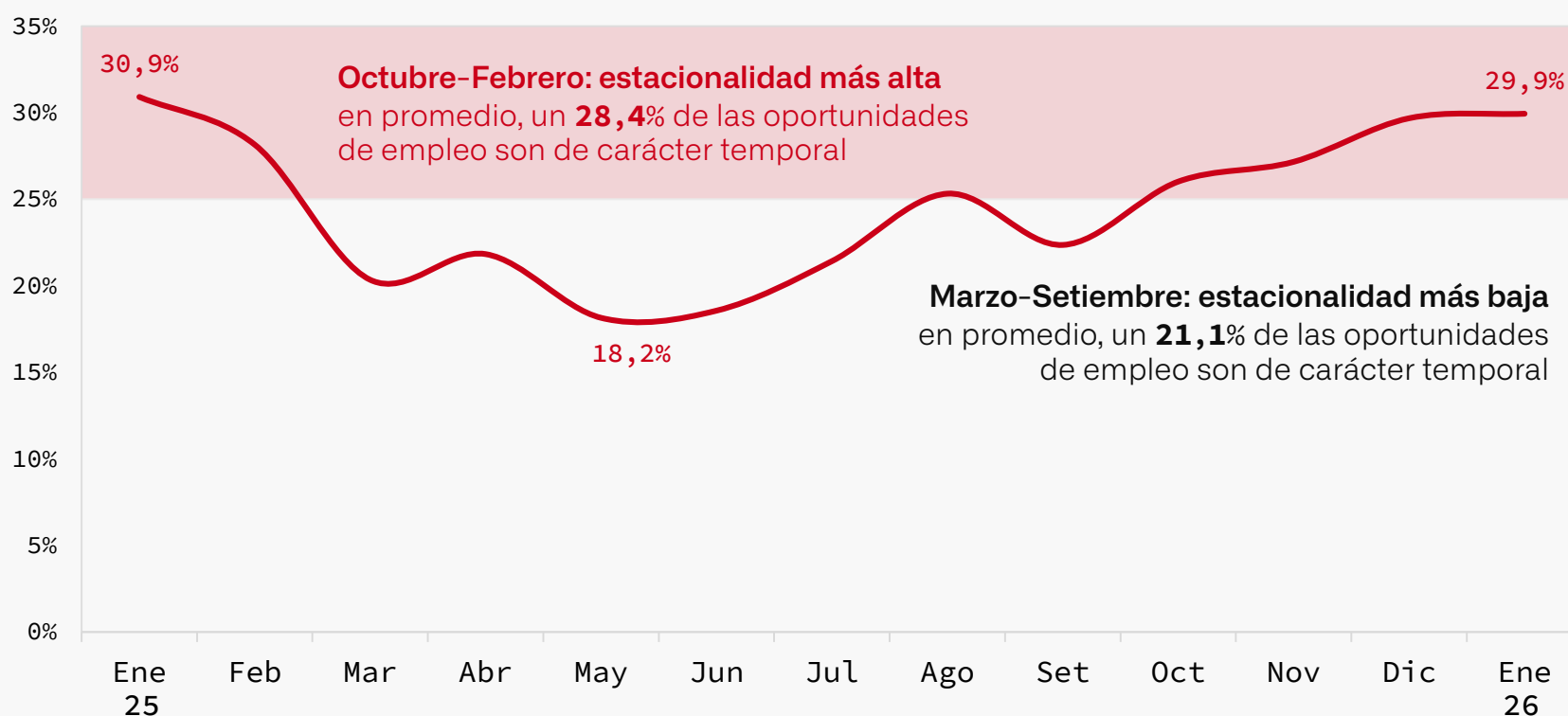
El límite al crecimiento del empleo puede interpretarse, en primera instancia, como un reflejo de la **estructura productiva** del país. Los sectores de actividad más dinámicos y más intensivos en empleo, son sectores que se caracterizan por una alta estacionalidad de su demanda, con marcadas fluctuaciones entre las zafas y los períodos de menor actividad (el comercio, el turismo y la logística son ejemplos claros—ver recuadro en página 11) y por un esquema productivo en el que los empleos de baja especialización constituyen la amplia mayoría de las ocupaciones, en la base operativa de las organizaciones<sup>24</sup>.

Por lo tanto, los sectores de actividad más dinámicos pueden explicar el récord de empleo, pero también explican por qué ese récord no se traduce en un empleo de mejor calidad.

## La estacionalidad laboral en supermercados y locales comerciales

La demanda de trabajadores para ocupar cargos en el sector del *retail* (categoría extensa, que comprende supermercados, autoservicios y almacenes, y locales comerciales de todos los rubros) es uno de los segmentos del mercado laboral con estacionalidad más marcada. Como se observa en la gráfica, en los meses de mayor actividad, las oportunidades de empleo temporal superan el 25% de la demanda total: desde octubre, en preparación para la zafra de las compras para las fiestas, que comienza en noviembre con eventos como *ciberlunes* y *black friday*, hasta febrero, cuando el inicio de las clases moviliza de forma significativa a varios rubros.

Gráfica: porcentaje de oportunidades de empleo temporal sobre el total de oportunidades de empleo publicadas para trabajar en locales comerciales, supermercados, autoservicios y almacenes.

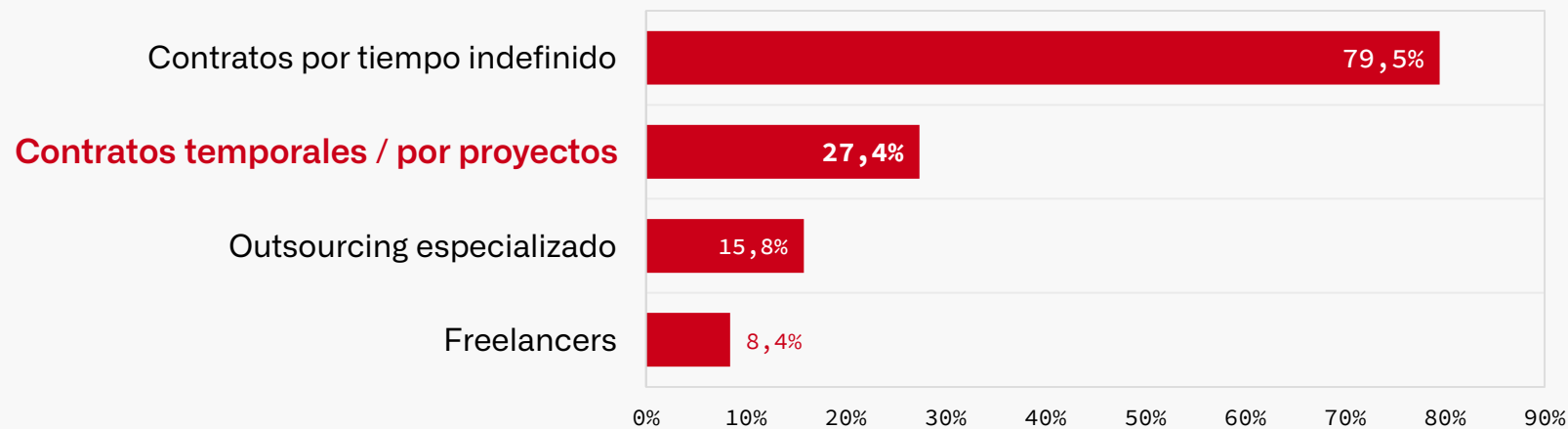


A este condicionamiento estructural se suma un factor de índole coyuntural: el crecimiento destacado de las oportunidades de empleo temporales y part-time podría también responder a **estrategias de flexibilidad de los empleadores ante una mayor incertidumbre percibida en el contexto macroeconómico y el clima de negocios** (ver recuadro en página 12).

## Modalidades de contratación: la perspectiva de los empleadores

La **Encuesta de Perspectivas 2026 de Advice**, en la que participaron directores, gerentes y altos ejecutivos de 180 empresas (en su mayoría, empresas medianas y grandes, referentes en sus respectivos sectores de actividad), evidenció que los empleadores están percibiendo una mayor incertidumbre en el entorno de negocios. Consultados acerca de cuáles son los factores que consideran más probable que afecten su negocio entre el presente y 2030, la incertidumbre y volatilidad del entorno macroeconómico y el contexto regional emergió como una de las principales tendencias<sup>25</sup>. Ante este panorama, una parte significativa de los empleadores —el 27,4%— prevé utilizar modalidades de contratación temporal (por tiempo limitado o por proyectos), si bien, de forma no excluyente, los contratos por tiempo indefinido continúan siendo la modalidad laboral preferida.

*¿Qué modalidades de contratación considera que tendrán mayor adopción en su empresa en 2026?*



**Ficha técnica de la encuesta** | Universo: empresas que operan en Uruguay, en su mayoría medianas y grandes (65%). Técnica de muestreo aplicada: no probabilística. Muestra: 190 directores, gerentes y altos ejecutivos de empresas representativas. Trabajo de campo: 1/10/2025 al 31/10/2025. Cuestionario: autoaplicado por internet.

En este contexto, tanto por características estructurales como por factores coyunturales, **la capacidad de la economía para seguir expandiendo el empleo de forma sostenida aparece condicionada**. Los datos de la demanda laboral y las proyecciones de empleo, analizados en el marco de la brecha con respecto al crecimiento potencial, sugieren la existencia de un “techo” estructural a la expansión del empleo, vinculado al tipo de crecimiento que el país puede sostener con su estructura productiva en un escenario de mayor incertidumbre.

# Notas

- 1\_ Más detalles acerca de la evolución de esta tendencia pueden consultarse en el Informe Anual 2025 del Monitor Laboral de Advice, publicado el 21/1/2026.
- 2\_ Dentro de esta categoría se incluyen las oportunidades de empleo que establecen, como modalidad de vínculo laboral, el contrato a término definido, el contrato por obra o labor y el pago por jornal (trabajadores jornaleros).
- 3\_ Además de las oportunidades de empleo permanente (contrato a término indefinido), otras modalidades de empleo que se incluyen en esta categoría son las pasantías y prácticas profesionales (que, si bien también son de carácter temporal, por definición, obedecen a una lógica de aprendizaje, no necesariamente vinculada a la estacionalidad de la demanda) y el trabajo independiente (*freelance*) que se busca para proyectos puntuales.
- 4\_ La serie actual de datos del Monitor Laboral se inicia en enero de 2019, a partir de un cambio en la metodología del relevamiento, que se implementó a partir de esa fecha para mejorar la calidad del relevamiento. Los datos desde esa fecha hasta el presente no son estrictamente comparables con los relevados con anterioridad a 2019, motivo por el cual el análisis comprende el período 2019–2026.
- 5\_ Indicador: tasas de empleo y desempleo, total nacional. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). A la fecha de edición de este informe, no se han publicado los datos de empleo y desempleo correspondientes a la totalidad del año 2025, razón por la cual se toma, como referencia anual, el promedio de las tasas correspondientes a los cuatro trimestres del año. Este cálculo es no oficial y puede cambiar según ajustes o revisiones que implemente el organismo.
- 6\_ Este récord se enmarca dentro de la serie actual de datos del Monitor Laboral, que se inicia en enero de 2019, a partir de un cambio que se implementó en la metodología del relevamiento (ver nota 4). Para un análisis más detallado de la evolución de la demanda de trabajo en 2025, cuáles fueron los puestos más demandados y cuál fue el desempeño de las distintas actividades, consultar el Informe Anual 2025 del Monitor Laboral de Advice, publicado el 21/1/2026.
- 7\_ En la lectura de este análisis, importa tener en cuenta que las proporciones referidas a oportunidades de empleo temporal y part-time no se suman, ya que constituyen segmentaciones distintas de los datos de la demanda laboral: por una parte se mide la temporalidad del empleo (mediante la modalidad contractual que determina el tipo de vínculo laboral) y por otra parte se mide la duración de la jornada de trabajo. Ambas variables son independientes entre sí.
- 8\_ Ver nota 2



---

9\_Ver nota 3

10\_Además de las oportunidades de empleo full-time (40 horas semanales), se incluyen en esta categoría a las oportunidades de empleo en las que la duración de la jornada se define como variable, indistinta o a elección del trabajador.

11\_Ver nota 3

12\_Ver nota 10

13\_Indicador: variación anual del PIB nacional. Fuente: Banco Central del Uruguay (BCU).

14\_En 2024, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) definió el crecimiento potencial de la economía en 2,5% para el período 2024–2033, expresado en términos de la variación anual del PIB nacional. Fuente: *Cálculo de Producto Interno Bruto Potencial y Brecha del PIB*. Ministerio de Economía y Finanzas, junio de 2024.

15\_Ver nota 14

16\_Las cifras de crecimiento proyectado de la economía nacional para el período 2025–2027 que se presentan en esta gráfica constituyen la mediana de las estimaciones realizadas por diversos agentes económicos locales, consultados por el Banco Central del Uruguay (BCU) en su Encuesta de Expectativas Económicas. Es necesario considerar que las cifras efectivamente observadas del PIB nacional en el año 2025 aún no se encuentran disponibles a la fecha de edición de este informe, razón por la cual el dato que se presenta constituye una proyección o dato preliminar, que se deriva de la edición de diciembre de 2025 de la encuesta (última en la que se consultó una proyección para el balance de 2025). Las cifras que se presentan para 2026 y 2027 constituyen la mediana de las estimaciones realizadas para ambos años en la edición más reciente de la encuesta, que se publicó en febrero de 2026.

17\_Al analizar el crecimiento potencial es necesario tener en cuenta que se trata de un valor teórico (no constatable en la realidad), razón por la cual la brecha con respecto a este valor mantiene siempre un margen de incertidumbre.

18\_Indicador: tasa de empleo, total nacional. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). A la fecha de edición de este informe, no se ha publicado la tasa de empleo correspondiente a la totalidad del año 2025, razón por la cual se toma, como referencia anual, el promedio de las tasas correspondientes a los cuatro trimestres del año. Este cálculo es no oficial y puede cambiar según ajustes o revisiones que implemente el organismo.



---

19\_ Las cifras proyectadas de la tasa de empleo para el período 2026–2027 que se presentan en esta gráfica constituyen la mediana de las estimaciones realizadas por diversos agentes económicos locales, consultados por el Banco Central del Uruguay (BCU) en su Encuesta de Expectativas Económicas. La edición más reciente de la encuesta en la que se consultó acerca de esta variable es la de diciembre de 2025.

20\_ Ver nota 19

21\_ Indicador: tasas de empleo y subempleo, total nacional. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). La tasa de subempleo es la suma del subempleo registrado y no registrado, según se exponen en la serie de datos del INE acerca de las características de la ocupación, y se expresa como un porcentaje de la población ocupada. A la fecha de edición de este informe, no se han publicado los datos de empleo y subempleo correspondientes a la totalidad del año 2025, razón por la cual se toma, como referencia anual, el promedio de las tasas correspondientes a los cuatro trimestres del año. Este cálculo es no oficial y puede cambiar según ajustes o revisiones a los datos que implemente el organismo.

22\_ Textualmente, el Instituto Nacional de Estadística (INE) define que el subempleo “comprende a las personas con trabajo, que trabajan menos de 40 horas semanales y desean y están disponibles para trabajar más horas”.

23\_ Ver informe *Balance Preliminar 2025 y Perspectivas 2026* del Monitor Laboral de Advice, publicado el 16/12/2025.

24\_ Los empleos de baja calificación suelen conllevar una menor inversión inicial por trabajador (en términos de procesos de selección y capacitación) y una menor dependencia de la continuidad individual de los trabajadores. Puestos como reponedores, armadores de pedidos (*pickers*) o auxiliares de atención al cliente en call-centers, por nombrar algunos ejemplos, son ocupaciones en las que la rotación de los trabajadores puede realizarse sin un alto costo y sin una gran pérdida de eficiencia operativa, en comparación con empleos de alta calificación, en los que la coordinación, la continuidad y el conocimiento acumulado son clave, volviendo menos eficiente y más costosa la parcialidad (part-time) o estacionalidad (temporal) del trabajo.

25\_ El informe completo de la Encuesta de Perspectivas 2026 está disponible en [www.advice.com.uy](http://www.advice.com.uy)

IMG\_ La composición de la pág. 5 integra fotos de Freepik (trabajadores) y DC Studio (fondo de oficinas) vía Freepik.

# Advice | Monitor Laboral

## Acerca del Monitor Laboral

Advice elabora desde 2008 el Monitor Laboral, un informe técnico de periodicidad mensual que analiza la evolución y tendencias de la demanda de personal en Uruguay.

Mediante la elaboración de indicadores fiables y prácticos sobre la demanda laboral, y la edición de informes que aportan perspectivas únicas para la comprensión de los diversos temas involucrados en el mundo del trabajo, Advice aporta información de alto valor para la toma de decisiones estratégicas de empleadores, trabajadores, instituciones educativas y desarrolladores de políticas públicas, contribuyendo así al desarrollo del mundo laboral y de la economía en su conjunto.

## Metodología

El Monitor Laboral se basa en un relevamiento sistemático de las oportunidades laborales publicadas en portales de empleo y medios digitales de búsqueda laboral.

Las publicaciones de empleo relevadas son comparadas entre distintas fuentes y entre sí, para eliminar casos duplicados y desconsiderar del análisis casos de *spam*, asegurando que cada empleo demandado se cuenta por única vez.

Luego de este proceso, cada empleo se homologa al diccionario de empleos de Advice, que incluye más de 1.200 cargos diferenciados según las áreas de actividad en las que se desempeñan, las funciones que cumplen y el nivel de calificación que implican.

Además, el contenido textual de las publicaciones se analiza para extraer información vital acerca de variables significativas, tales como el nivel de experiencia y los conocimientos y habilidades que solicitan los empleadores a los candidatos a ocupar el puesto demandado, que también se homologan a una extensa taxonomía de competencias creada por Advice.

Consideradas en su conjunto, estas variables permiten un análisis pormenorizado de las características de los empleos demandados, logrando una imagen de alta resolución del mercado de trabajo en Uruguay.



En Advice transformamos el talento en motor de crecimiento.

Desde 2004 acompañamos a empresas y profesionales a evolucionar, combinando consultoría estratégica, tecnología y analítica de datos para impulsar decisiones más inteligentes y organizaciones más humanas.

Somos una firma líder en Executive Search, Selección y Evaluación, Digital & IT, Data Analytics, Outsourcing, Capital Humano y Gestión de Nómina, con presencia en Uruguay y la región.

Como partner exclusivo de ADP® en Uruguay y Paraguay, integramos las plataformas tecnológicas y estándares globales del líder mundial en gestión del capital humano, asegurando eficiencia, cumplimiento y escalabilidad para organizaciones de cualquier tamaño.

Además, nuestra pertenencia a NPWorldwide, la red de reclutamiento más extensa del mundo, nos conecta con más de 50 países y nos permite ofrecer soluciones de talento sin fronteras.

Nuestro propósito es crear impacto positivo en el ecosistema laboral, ayudando a las empresas a anticiparse al futuro del trabajo y a las personas a alcanzar su máximo potencial.

En Advice creemos en el poder de las personas, la innovación y los datos para construir entornos laborales más inteligentes, sostenibles y con propósito.



Para comentarios, sugerencias o más información sobre el Monitor Laboral:

**Federico Muttoni** | Director

Federico.Muttoni@advice.com.uy

**Advice Data Analytics**

Aiuba González | Gerente de Data Analytics

Diego Estellano | Líder de Data Analytics

Mauricio Milano | Analista & Editor Responsable del Monitor Laboral