

Monitor Laboral Febrero 2026

Resultado mensual >

La demanda laboral se reactivó en febrero, descontando el “efecto calendario”

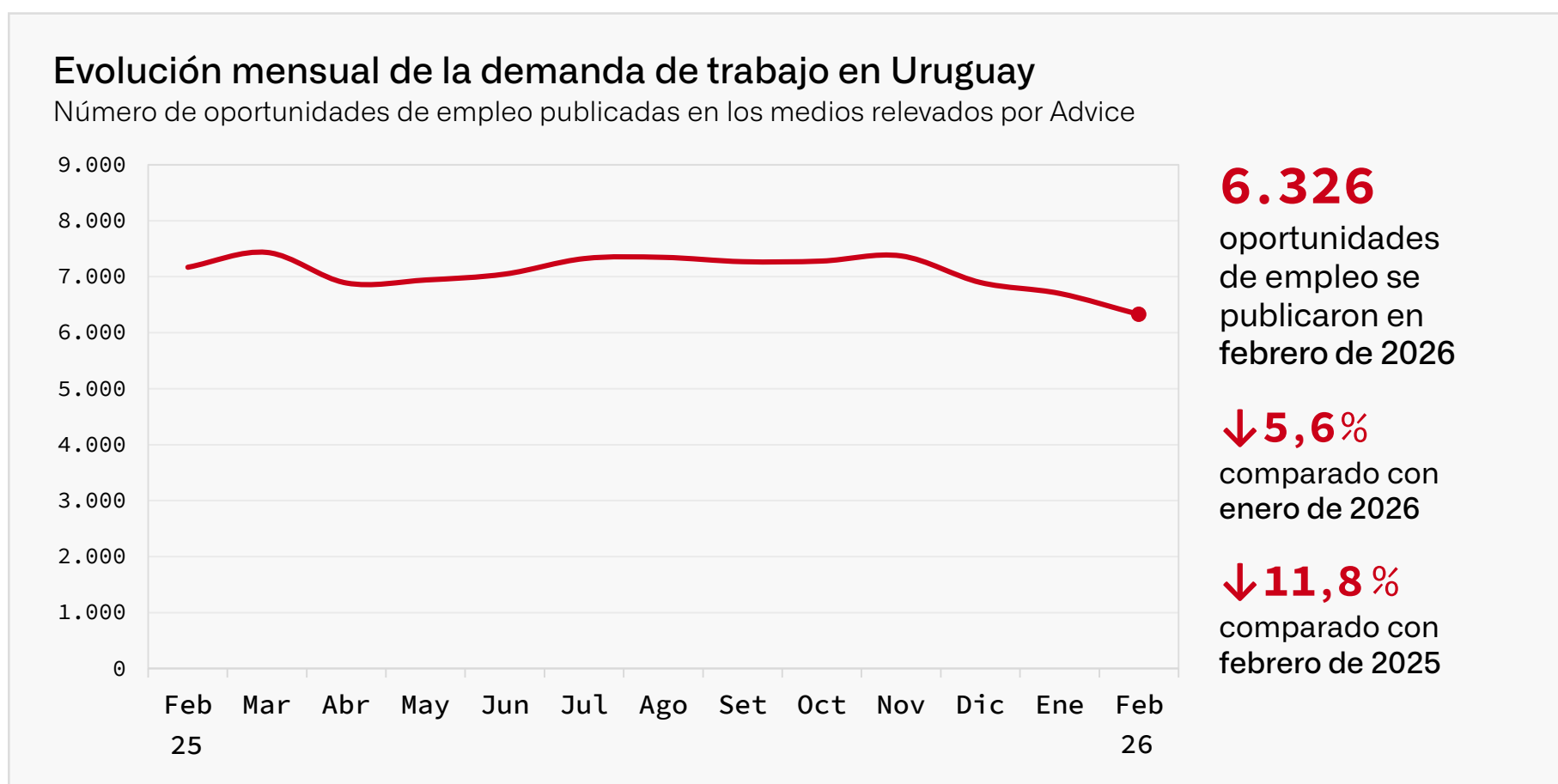
Tema de análisis >

Servicios globales en Uruguay:

La demanda de empleo se estanca entre problemas de competitividad y el desafío de la automatización inteligente

La demanda laboral se reactivó en febrero, descontando el “efecto calendario”

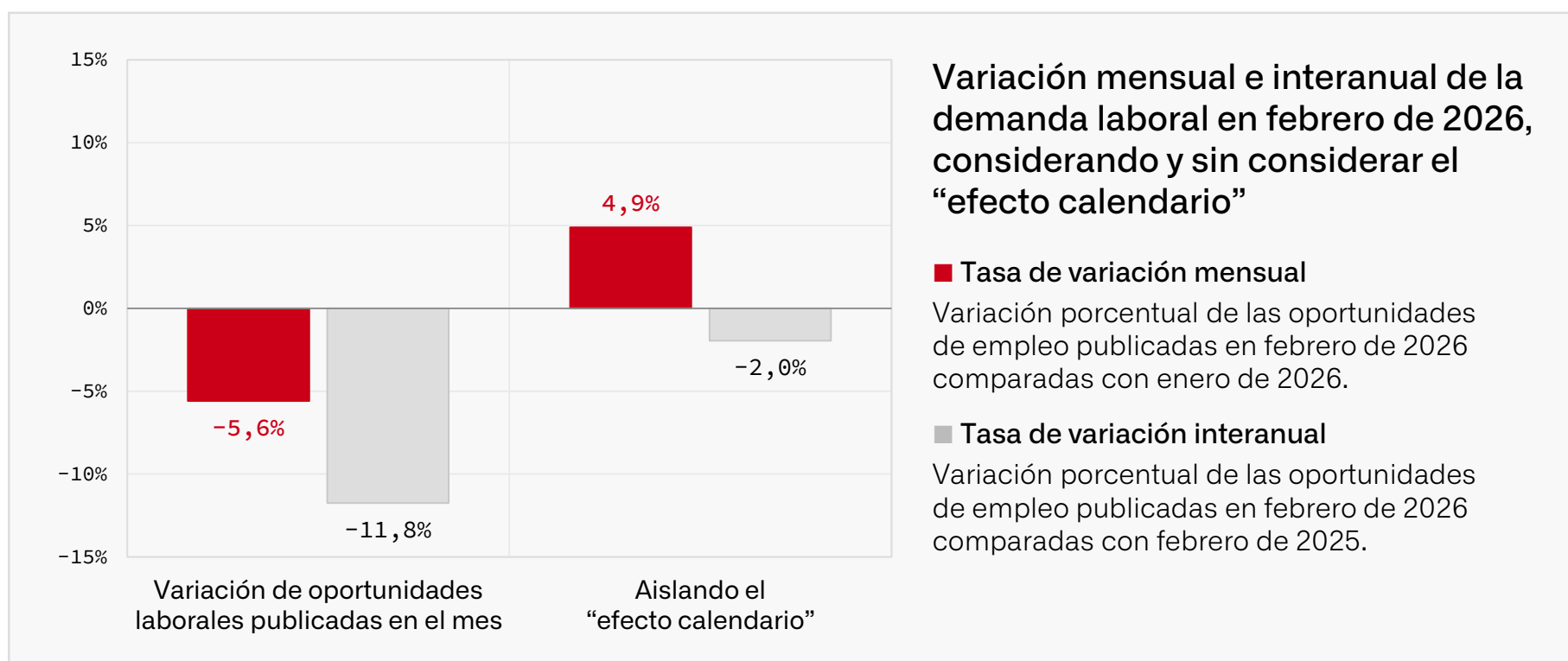
Por los feriados de carnaval y la diferencia de días con respecto a enero, el volumen de la demanda disminuyó. Sin embargo, aislando este efecto, el mercado laboral recuperó dinamismo en la mayoría de las actividades.



En febrero de 2026 se publicaron 6.326 oportunidades de empleo en los portales y medios de búsqueda laboral relevados por Advice. Este dato es un 5,6% menor al de enero y marca el tercer mes consecutivo en el que la demanda laboral disminuye: ya había registrado variaciones negativas en diciembre (-6,4%) y enero (-2,8%). En comparación con febrero de 2025, hubo una caída más significativa, de 11,8%.

No obstante, estas variaciones en el volumen de las oportunidades de empleo responden a un **“efecto calendario”**: febrero no solo cuenta menos días que enero, sino que también tiene los feriados de carnaval (que en 2025 habían sido en marzo). En consecuencia, febrero de 2026 contó apenas 18 días hábiles, produciéndose una distorsión tanto en la comparación con enero como en el análisis interanual.¹

Aislando estadísticamente esta diferencia de calendario, se observa que la demanda tuvo un mayor dinamismo en febrero, creciendo casi un 5% con respecto a enero. Por otro lado, la variación interanual se reduce significativamente, a un -2%².



Este descenso interanual de la demanda es el primero que se registra desde marzo de 2024, es decir, en casi 2 años, ya que a partir del 2º trimestre de aquél año, la demanda de trabajo inició una tendencia de crecimiento que culminó con niveles récord de empleo en 2025— aspecto ya analizado en informes anteriores³.

La caída registrada en febrero, aislando el efecto calendario, es muy moderada y no constituye, por sí sola, una señal de alerta. No obstante, hay que considerar que da continuidad a un proceso de desaceleración del ritmo de la demanda que se constató a lo largo de 2025, con tasas de crecimiento que se fueron haciendo cada vez menores a medida que avanzó →

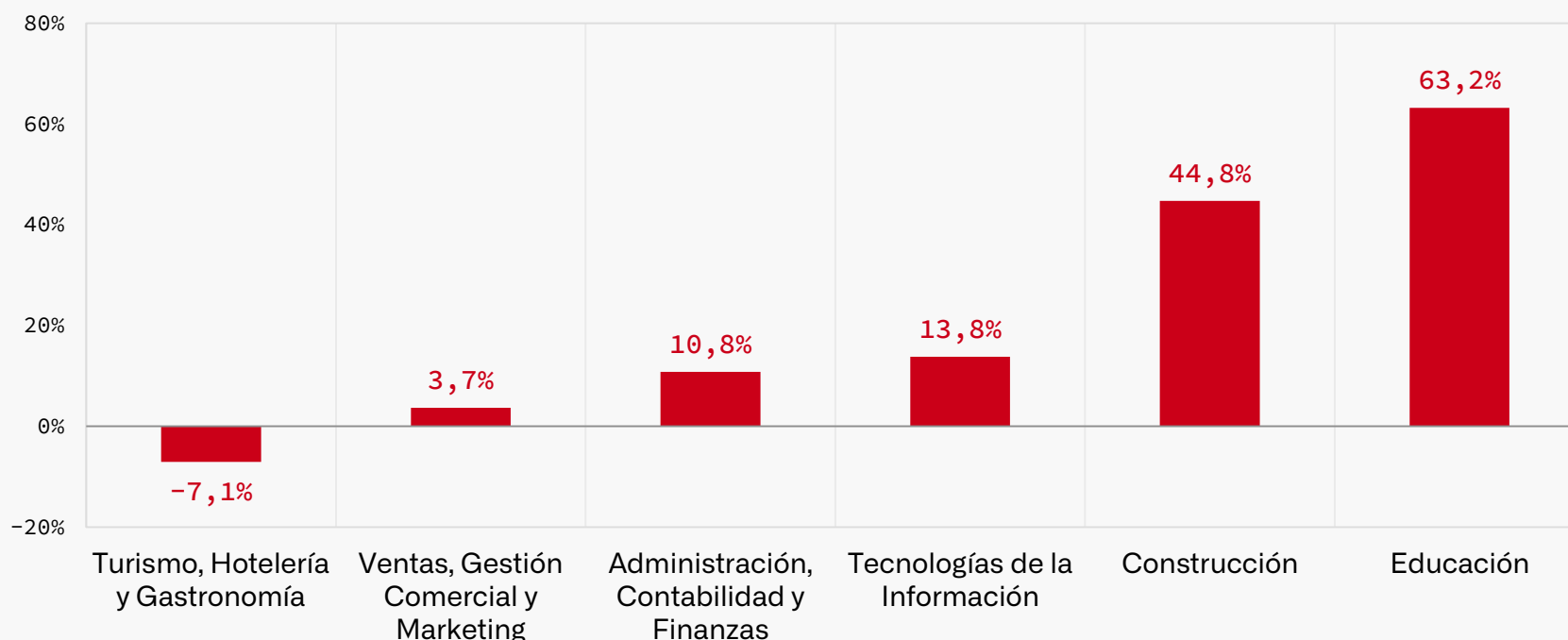
→ el año (la demanda pasó de expandirse un 29,4% interanual en el 1^{er} trimestre, a apenas 5,5% en el 4^o trimestre⁴), de modo que este es uno de los principales indicadores a seguir observando en el transcurso de 2026.

INSIGHT

La mayoría de las actividades se reactivaron en febrero

Analizando la demanda desde la perspectiva de las actividades en las que se desempeñan los puestos de trabajo para los que se publican oportunidades de empleo, se destaca que en febrero hubo una reactivación general del mercado laboral, liderada por la educación (con un crecimiento de 63,2% en relación a enero) y la construcción (44,8%). Ambas variaciones se explican por la alta estacionalidad de la demanda en estas actividades. La mayoría de los centros educativos cierran en enero y reabren en febrero, preparándose para la vuelta a clases, en los primeros días de marzo⁵. El repunte de la demanda laboral en la construcción, por su parte, se explica por la reanudación de obras y normalización de la actividad tras la licencia reglamentada del sector, que se observa entre diciembre y enero⁶. Las actividades relacionadas con el turismo, por otra parte, tuvieron una caída de 7,1%, variación esperada ya que la demanda de trabajadores en estos rubros se incrementa con anticipación a la temporada de verano y se desacelera una vez pasado el pico de actividad, en enero⁷.

Gráfica: variación porcentual de las oportunidades de empleo publicadas en febrero en comparación con enero, aislando el “efecto calendario”.



Servicios Globales en Uruguay

Con problemas de competitividad, la demanda de empleo asociada a los Servicios Globales transita un año sin crecimiento, mientras se enfrenta al desafío de la automatización inteligente: call centers, diseño de software y testing ya requieren menos personal.

El sector de los Servicios Globales emplea a más de 34.000 personas en Uruguay, en más de 660 empresas⁸. Los servicios globales provistos desde Uruguay equivalen a un 5% del PIB nacional y representan el 58% de los servicios que exporta el país (2,5 veces más que el turismo)⁹, posicionándose como uno de los sectores más relevantes de la economía.

Con el objetivo de estudiar la evolución de la demanda de trabajo asociada a los Servicios Globales en Uruguay, a partir de la base de datos del Monitor Laboral de Advice, se conformó una muestra de 95 empresas de Servicios Globales instaladas en el país, incluyendo a las 50 empresas líderes en contratación (las que demandaron más empleos desde 2019 hasta el presente a través de los medios relevados por este estudio¹⁰), totalizando 13.564 oportunidades laborales, en las que se basa el análisis que sigue.

La serie de datos muestra dos etapas claramente diferenciadas en la evolución temporal. →

¿QUÉ SON LOS SERVICIOS GLOBALES?

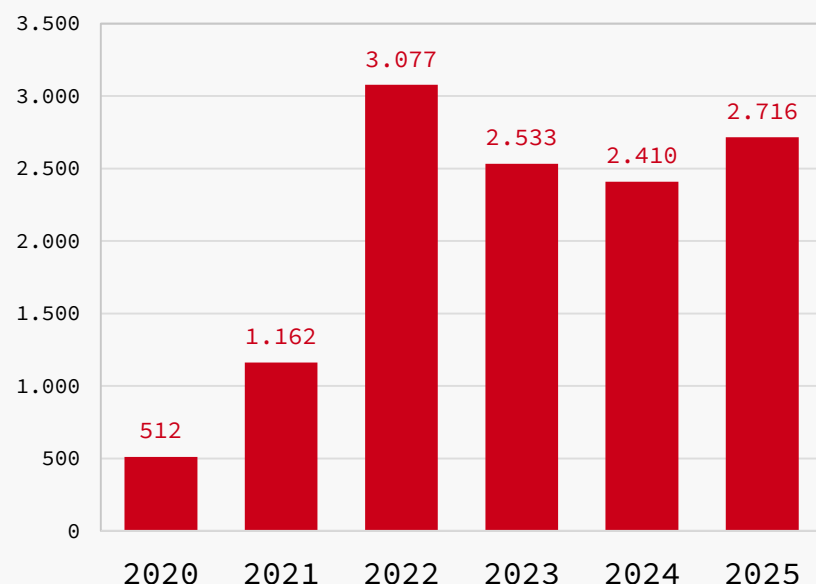
Los servicios globales refieren a un modelo de negocios según el cual las empresas deslocalizan geográficamente parte de sus actividades o procesos, ya sea mediante centros operativos o *hubs* regionales de la propia empresa—que pueden variar de nombre según el tipo de servicios que brindan y el esquema de organización que adoptan, como *shared services centers* (SSC), *global capability centers* (GCC), *centers of excellence* (CoE), centros de *trading*—o mediante la subcontratación de esos servicios a proveedores en el exterior (*offshore outsourcing*).



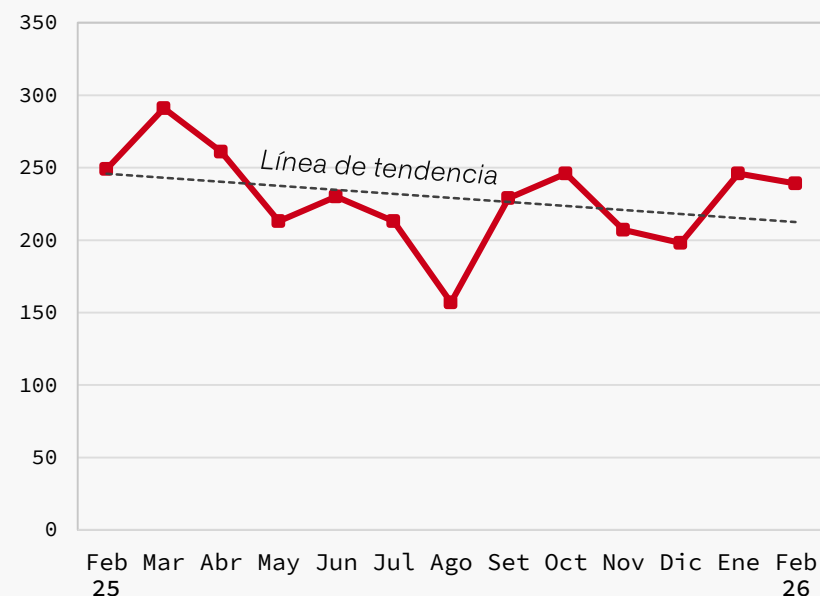
Evolución de la demanda de trabajo vinculada a Servicios Globales en Uruguay

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

Evolución anual



Evolución mensual (último año móvil)



1. Crecimiento destacado (2020–2022)

En este período la demanda laboral asociada a Servicios Globales multiplicó 6 veces su volumen, alcanzando un máximo de 3.000 oportunidades de empleo en 2022. Este crecimiento tan significativo se produjo en el contexto de la pandemia de Covid-19, cuando se disparó la demanda global de servicios TI (que explican cerca de la mitad de los empleos demandados—ver recuadro en página 7). Al mismo tiempo, en el ámbito de los servicios empresariales, la pandemia aceleró procesos de digitalización del trabajo que ya venían en desarrollo, reforzando la tendencia de empresas globales a deslocalizar parte de sus operaciones y contratar talento a distancia.

2. Pérdida de dinamismo y estancamiento (2023–presente)

En este período la demanda laboral perdió dinamismo, ajustándose un 17,7% a la baja en 2023 y permaneciendo alrededor del mismo nivel a partir de ese momento (entre 2023 y 2025, un promedio de 2.553 oportunidades de empleo cada año). A diferencia de la generalidad del mercado de trabajo en Uruguay, que en 2024–2025 tuvo una clara tendencia expansiva (con un nivel de demanda que superó al de 2022 y se tradujo en un récord de →

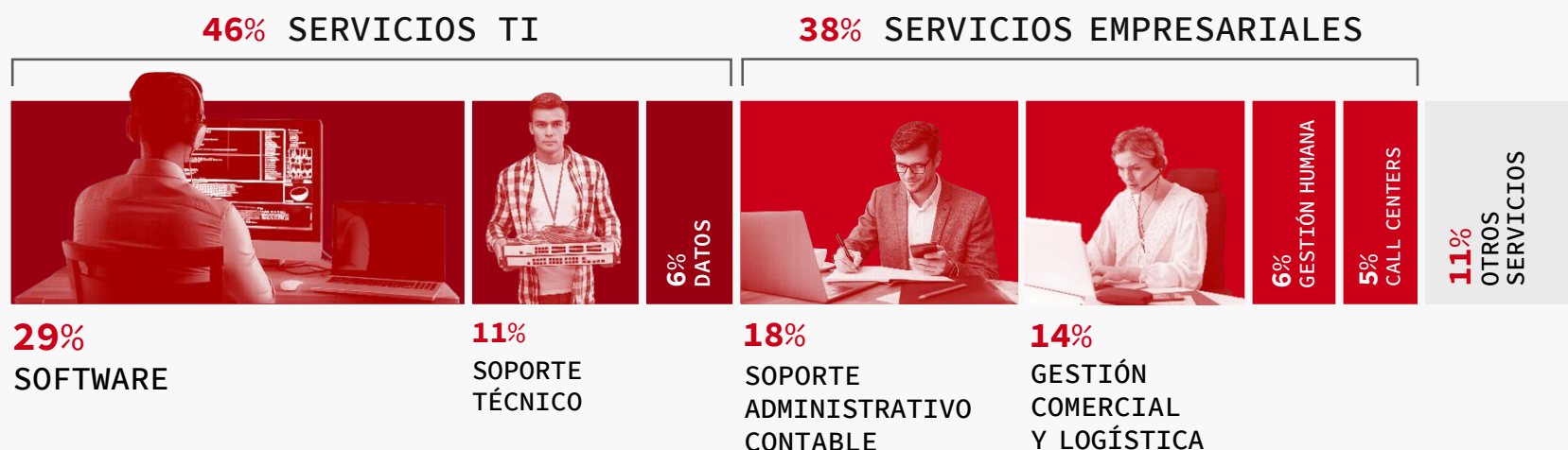
→ empleo¹¹), la demanda de trabajo asociada a los Servicios Globales permaneció relativamente estable: si bien en 2025 se registró un crecimiento en relación a 2024, se ubicó aún un 12% por debajo del máximo alcanzado en 2022.

Además, en el último año móvil a febrero, los datos evidencian un estancamiento de la demanda. Si bien las mediciones mensuales tienen más volatilidad (explicada por una mayor sensibilidad a cambios de corto plazo), en el transcurso de 12 meses se observa una tendencia ligeramente negativa.

INSIGHT

¿Qué Servicios Globales demandan más trabajadores en Uruguay?

Si se analizan las oportunidades de empleo publicadas por empresas de Servicios Globales según las actividades en las que se especializan los puestos demandados, se destacan dos grandes tipos de servicios. Un 46% de las oportunidades de empleo provienen del área de servicios TI, dentro de los que hay una clara predominancia de los servicios de software (29%), que comprenden todo su ciclo de vida como producto (desde la arquitectura y diseño hasta su implementación). Por otra parte, un 38% de los puestos se demandan para servicios empresariales, en los que las áreas de soporte administrativo (18%) comercial y logístico (14%) explican la mayor parte de la demanda laboral. Otros procesos transversales y servicios especializados de menor peso relativo (producción creativa, servicios legales, arquitectura e ingeniería) se agrupan en la categoría “Otros servicios”, representando el 11% restante.



Gráfica: distribución de oportunidades de empleo según las áreas funcionales de los empleos demandados.

Cuando contratar cuesta más caro: un problema de competitividad

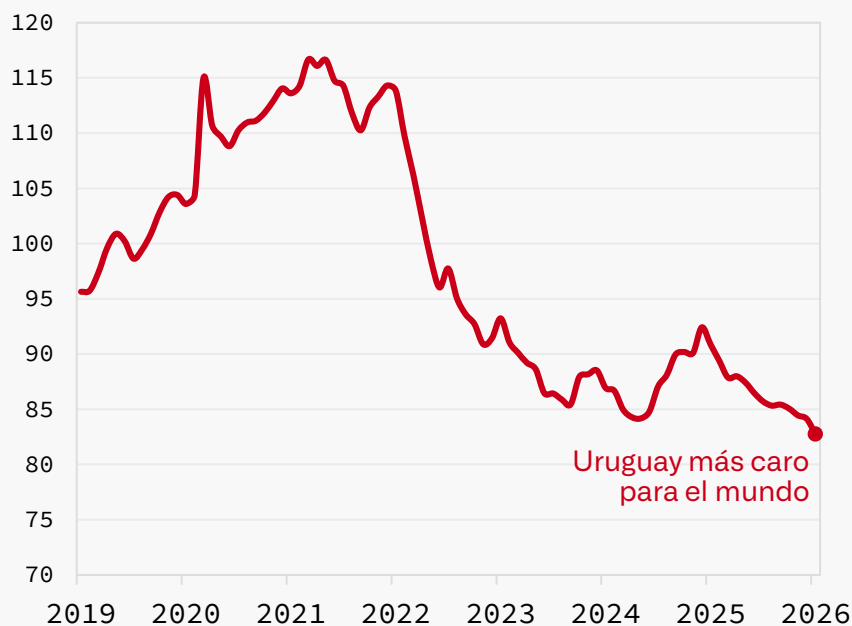
El estancamiento de la demanda de empleo asociada a los Servicios Globales puede explicarse por un encarecimiento de Uruguay para las economías del mundo—un problema que, si bien no es nuevo, se encuentra actualmente en un punto álgido.

El indicador de competitividad extrarregional elaborado por el Banco Central, que mide los precios relativos de Uruguay ante las principales economías del mundo, registró en enero de 2026 los valores más bajos desde el inicio de la serie de datos, en el año 2000¹². Esto significa que Uruguay hoy es más caro para el mundo que por lo menos en los últimos 26 años.

Para las empresas globales, contratar en Uruguay se volvió más caro

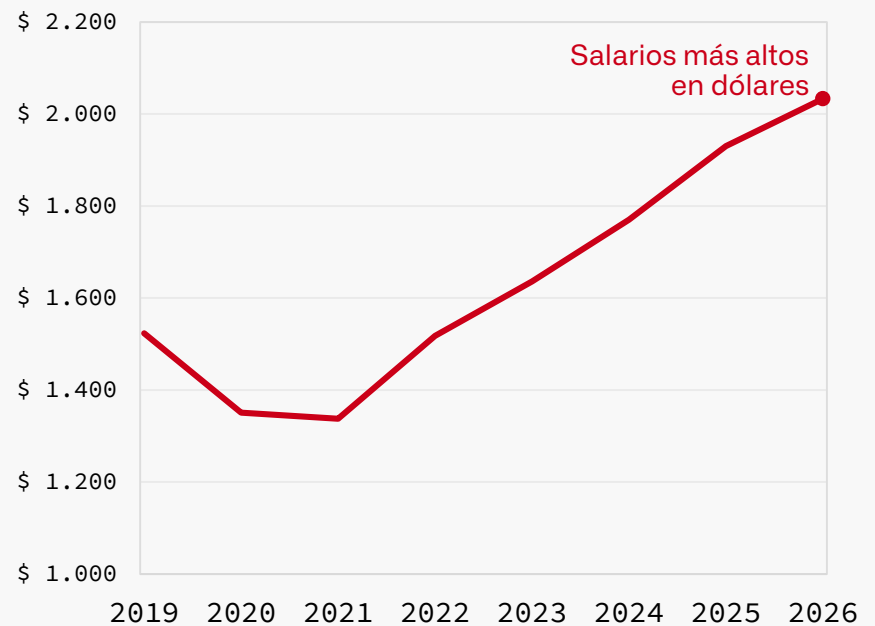
Tipo de cambio real extrarregional^a

Fuente: Banco Central del Uruguay



Evolución de salarios, en dólares^b

Fuente: Encuesta de Remuneraciones de Advice



Notas técnicas. (a) El Tipo de Cambio Real efectivo extrarregional mide la competitividad de Uruguay respecto a las principales economías del mundo (Estados Unidos, Reino Unido, China, España, entre otros), teniendo en cuenta el tipo de cambio nominal entre las monedas y la inflación de cada país. Si el índice sube, significa que Uruguay se volvió más barato en comparación con esos países y por lo tanto más competitivo; si el índice baja, significa que Uruguay está más caro, es decir, perdió competitividad. (b) La gráfica ilustra la evolución anual de la mediana de salarios de 28 cargos representativos de los Servicios Globales en Uruguay, seleccionados de la Encuesta de Remuneraciones de Advice, sobre una base de 40 horas de trabajo semanales. La mediana salarial en pesos es convertida a dólares según el tipo de cambio de cada período, aproximando el costo laboral que enfrentan las empresas globales al contratar talento en Uruguay. Este indicador debe interpretarse en conjunto con el tipo de cambio real.

De forma más específica, un seguimiento de la evolución de los salarios expresados en dólares, en base a datos de la **Encuesta de Remuneraciones de Advice**, permite advertir que, para las empresas globales, contratar talentos en Uruguay se volvió más caro. Considerando una muestra de 28 cargos representativos del trabajo en empresas de Servicios Globales¹³, la mediana salarial en dólares tuvo un incremento de 34% entre 2022 y 2026: en enero de este año superó los 2.000 dólares (US\$ 2.033), comparado con una mediana de US\$ 1.518 cuatro años atrás.

Importa señalar que la gran expansión que tuvo la demanda laboral asociada a los servicios globales al inicio de la década coincidió con un momento en el que la moneda norteamericana tenía mayor poder de compra para contratar talento en Uruguay. En cambio, de 2022 en adelante, los salarios se encarecieron significativamente en dólares, alcanzando en 2026 su registro más alto del período estudiado (gráfica derecha de la página anterior).

Aunque correlación no implica causalidad (en el mercado de trabajo intervienen variables diversas y complejas, que es imposible aislar), la competitividad de los salarios se destaca como un factor relevante para un sector de actividad que es, por definición, exportador de servicios. Si bien Uruguay se ha destacado por la calidad de su fuerza laboral en términos de bilingüismo¹⁴ y habilidades tecnológicas¹⁵, esta ventaja encuentra un límite inevitable ante la emergencia de competidores globales con similar capacidad técnica y menor precio¹⁶.

El desafío de la automatización inteligente

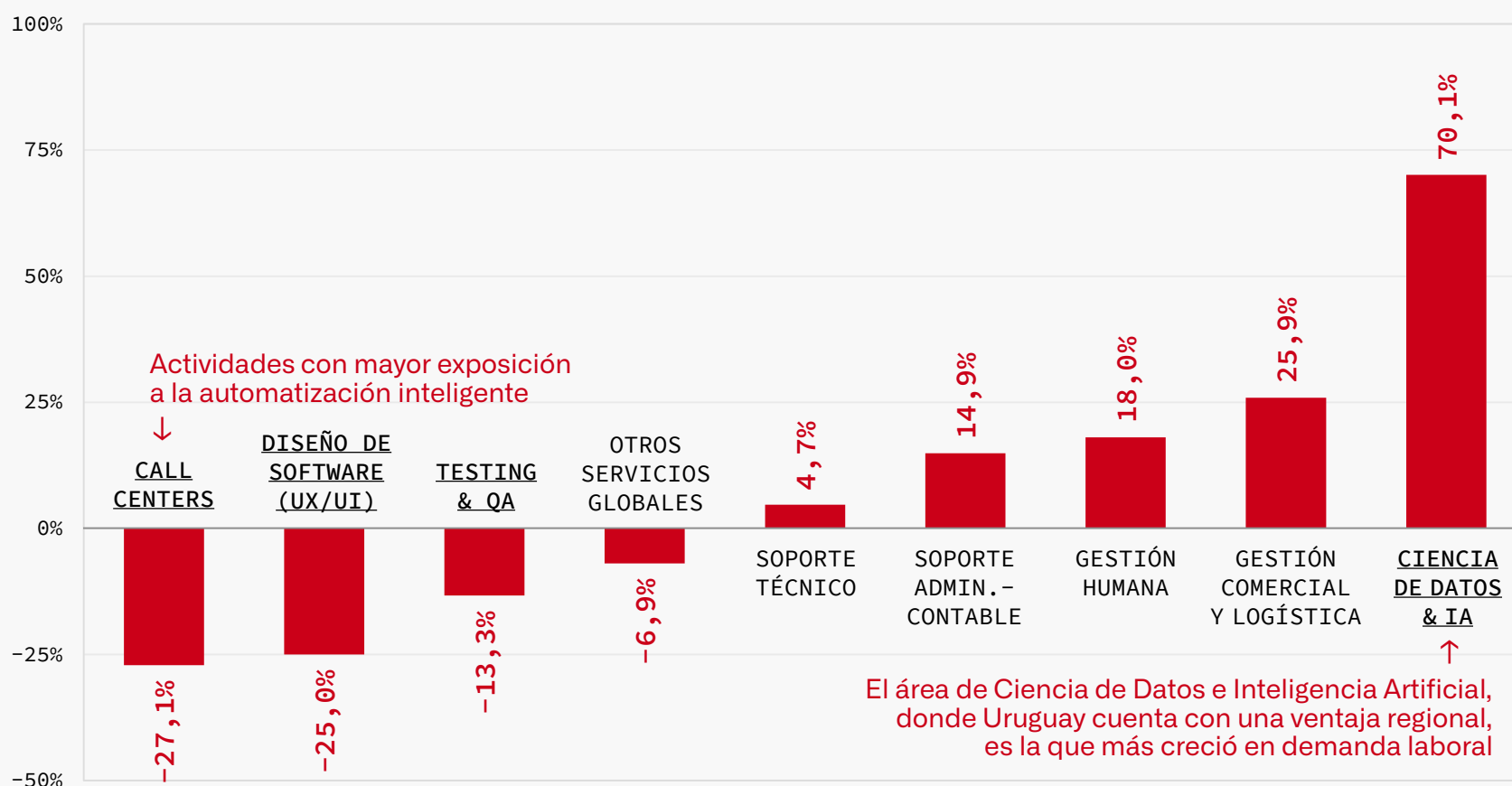
A lo anterior se suma una tendencia global—no vinculada exclusivamente a Uruguay pero que se ya se constata en nuestro país—de automatización de procesos mediante el uso de tecnologías basadas en inteligencia artificial (IA). Estudios internacionales respaldan que esta es una tendencia ampliamente extendida en las empresas de Servicios Globales, que crece tanto en términos de escala y complejidad de las soluciones implementadas¹⁷ como de inversión proyectada¹⁸. Más que solo automatizar tareas estandarizadas, las empresas buscan rediseñar procesos de punta a punta para ganar eficiencia y flexibilidad¹⁹.

Los datos de la demanda laboral de empresas de Servicios Globales en Uruguay muestran que en 2025 hubo una caída del 27,1% las oportunidades de empleo en **call centers**, de 25% en el área de **diseño de software** (interfaz y experiencia del usuario), de 13,3% en **testeo** →

→ de software y aseguramiento de calidad (*testing & QA*) y de 6,9% en otros procesos transversales brindados a distancia. Como común denominador, estas actividades se caracterizan por una alta exposición a la automatización por tecnologías basadas en IA, según han señalado varios estudios internacionales²⁰.

Variación interanual de las oportunidades de empleo en Servicios Globales, por actividades

Variación porcentual de las oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice en 2025 en comparación con 2024 en áreas de actividad seleccionadas.



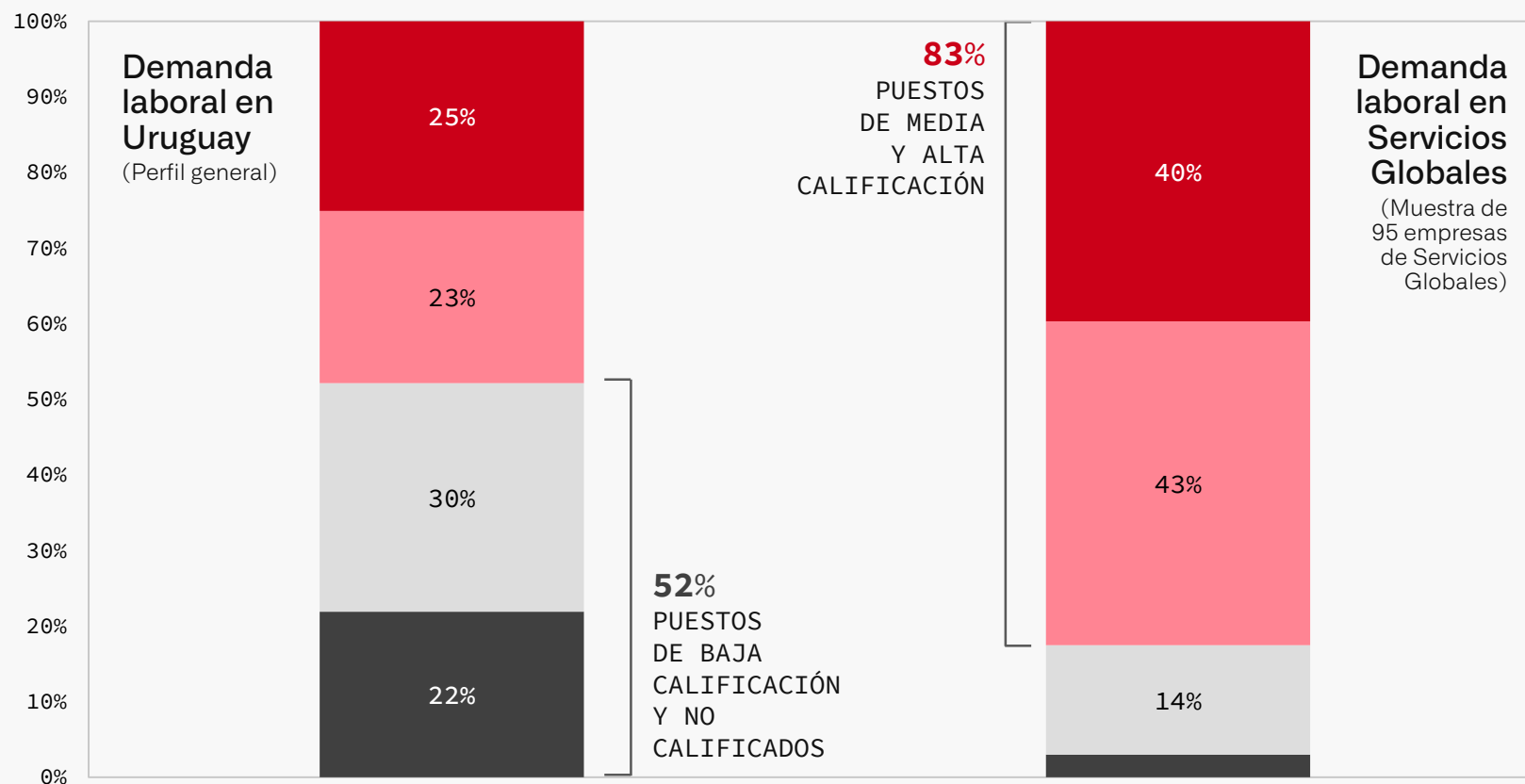
Por otro lado, áreas funcionales como soporte técnico, gestión humana (nómina, selección) y logística (soporte operativo a lo largo de la cadena de abastecimiento), tuvieron un desempeño positivo en 2025. En particular, la demanda de especialistas el área de Ciencia de Datos e IA creció un 70,1%. Esto coincide con un posicionamiento regional destacado de Uruguay en materia de inteligencia artificial²¹, que explica que las empresas de Servicios Globales busquen en nuestro país a los profesionales para desarrollar e implementar las soluciones tecnológicas con las que están impulsando la transformación digital de sus negocios.

Servicios globales: una demanda de alta calificación

Una de las características más destacadas del empleo en empresas de Servicios Globales es que es multilingüe, intensivo en conocimientos y altamente digitalizado, demandando talento con altos niveles de formación, fluidez en idiomas y manejo de tecnologías. Este perfil especializado de la demanda aparece con claridad al analizar el nivel de calificación que requieren los puestos demandados por las empresas de Servicios Globales: 8 de cada 10 son puestos de media y alta calificación (teniendo, como requisito mínimo, contar con educación terciaria). Esto contrasta con la realidad de la generalidad del mercado laboral uruguayo, donde la mayoría de los puestos demandados son de baja calificación (equivalentes al egreso de la Educación Media) y no calificados (ocupaciones elementales, que no conllevan requerimientos de formación ni experiencia previas).

Distribución de oportunidades de empleo según nivel de calificación de los puestos demandados.

■ Alta calificación ■ Calificación media ■ Baja calificación ■ No calificados



Notas

- 1_ En comparación, enero de 2026 y febrero de 2025 contaron con 20 días hábiles.
- 2_ Para aislar la diferencia, se considera la demanda de cada mes en relación a la cantidad de días hábiles.
- 3_ 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.
- 4_ Ver nota 3
- 5_ Según el calendario oficial 2026 de ANEP, la Educación Básica Integrada reinició sus actividades administrativas el 1º de febrero; por otro lado, la Educación Inicial y Primaria y la Educación Técnica Profesional reiniciaron sus actividades administrativas en la última semana de febrero. Las clases iniciaron, en todos los niveles de la educación, los días 2 y 3 de marzo, a excepción de cursos y carreras de nivel terciario.
- 6_ En Uruguay, los períodos de licencia en la construcción constituyen una práctica institucionalizada: la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social fija cada año períodos reglamentarios en los que la licencia debe observarse. Para el ciclo 2025–2026, el primer período fue del 22 de diciembre de 2025 al 9 de enero de 2026. Esto implica una parada sectorial generalizada con excepciones autorizadas, ya que existe un régimen de solicitudes de excepción para trabajar durante ese período.
- 7_ La estacionalidad de la demanda laboral vinculada al turismo se estudió con detalle en la edición de octubre de 2025 del Monitor Laboral, *Turismo: su impacto en la demanda laboral y qué esperar para el verano 2026*, publicada el 18/11/2025.
- 8_ Ver informe *Servicios Globales en Uruguay*, de Uruguay XXI (noviembre de 2025).
- 9_ Ver nota 8
- 10_ El análisis de este informe 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. Los datos anteriores a esta fecha no son técnicamente comparables con la serie de datos actual.
- 11_ En 2025 la demanda de trabajo medida por el Monitor Laboral de Advice alcanzó un récord de 85.468 oportunidades de empleo, el valor más alto registrado por este estudio en el período 2019–2025 (ver nota 10), en línea con la tasa de empleo elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, que registró su valor más alto desde 2014. 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.

12_ Indicador: Tipo de Cambio Real Efectivo extrarregional. Fuente: Banco Central del Uruguay (BCU).

13_ Entre los puestos que conforman la muestra, se incluyen: Auditor, Analista de Costos, Analista de Cuentas a Pagar / Cuentas a Cobrar, Asistente Financiero, Auxiliar Administrativo Contable, Auxiliar de Facturación, Asistente de Nómina (*payroll*), Agente de *Call Center*, Auxiliar de Atención al Cliente, Técnico TI, Auxiliar de Soporte a Usuarios, Especialista en Seguridad Informática y Tester, entre otros. Por más información sobre la Encuesta de Remuneraciones de Advice: DataAnalytics@advice.com.uy

14_ El informe *Servicios Globales en Uruguay*, de Uruguay XXI, destaca que el 56% de la población sabe inglés, proporción que asciende al 82% en estudiantes y graduados técnicos y universitarios.

15_ Como referencia, el Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial (ILIA) de 2025 ubica a Uruguay en el 3^{er} lugar y dentro del grupo de países pioneros, destacando su fortaleza en la dimensión de talento, en la que sobresale por la formación temprana en ciencia, alfabetización en IA y oferta educativa avanzada. Por otra parte, el *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) de 2025 ubica a Uruguay en el puesto 42 de 135 países, destacándose como 2.º de la región en competitividad del talento. Además, en el informe *Global Skills Report 2025* de Coursera, Uruguay se ubicó 2.º en la región y 49.º a nivel mundial en habilidades, en un índice que combina datos de aprendizaje de la plataforma de Coursera con indicadores externos de innovación, capital humano y mercado laboral. Ver también: *Human Capital Country Brief: Uruguay* (World Bank, 2024).

16_ India es un caso destacado, posicionándose consistentemente como localización preferida para Centros Globales de Servicios. Ver informes *Global Business Services Survey 2025* (Deloitte) y *Global Capability Centres in India: Trends, Opportunities and Evolving Role of Talent* (ACCA, 2025).

17_ El estudio *State of the Shared Services & Outsourcing Industry – Global Market Report 2025* (SSON Research & Analytics) señala que 8 de cada 10 empresas de servicios compartidos globales (79%) ya están implementando herramientas de IA generativa para optimizar sus procesos, y un tercio (34%) se encuentran en etapas avanzadas de la implementación en términos de escala (optimizar más procesos) y complejidad de las soluciones implementadas (capacidades avanzadas basadas en aprendizaje automatizado).

18_ La encuesta *Global Business Services Survey 2025* de Deloitte, destaca que la inversión en tecnología (y particularmente en automatización e Inteligencia Artificial generativa) es el principal medio que las empresas de servicios globales están actualmente utilizando para cumplir sus objetivos de estandarizar procesos, incrementar su eficiencia y reducir costos. Además, el 66% de los líderes encuestados declara que en los próximos 2 a 3 años, su organización hará inversiones en IA orientada a la automatización de procesos, mientras solo el 30% prevé inversiones en capacitación de los trabajadores (*upskilling*).

19_ Ver nota 8

20_ Varios estudios internacionales que midieron la exposición de empleos a tecnologías basadas en IA generativa coinciden en señalar que los perfiles laborales más expuestos son aquellos basados en tareas cognitivas, digitalizadas y relativamente estandarizadas. Como referencia, recomendamos la lectura de: *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure* (OIT, 2025), *Future of Jobs Report* (World Economic Forum, 2025) y *AI at Work: Why GenAI Is More Likely To Support Workers Than Replace Them* (Indeed, 2024).

21_ El Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial (ILIA) ubica a Uruguay 3º en el ranking regional, destacándolo como pionero. En la dimensión del talento, el informe destaca a Uruguay en materia de alfabetización en IA por su educación temprana en ciencia y una formación profesional en la que la penetración de habilidades en IA es casi 4 veces más alta que el promedio regional. A su vez, el informe destaca que Uruguay cuenta con un nivel mayor de graduados y licenciados de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) en comparación al promedio regional. Además, el *Informe de talentos en el sector TI*, elaborado en 2023 por Microsoft y la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) posiciona a Uruguay como el país que tiene más personas con habilidades en Inteligencia Artificial (IA) por cada 10 mil habitantes. Por otra parte, el Índice Global de IA Responsable (GIRAI, por sus siglas en inglés) destaca aspectos estratégicos en materia de previsión y políticas públicas. Evaluando 19 áreas temáticas (entre ellas, privacidad de datos, protección laboral, derecho al trabajo y transparencia), Uruguay se ubica en el puesto n° 19 entre 138 países evaluados, por muy poca diferencia con Brasil (en la posición n° 18), siendo los países con mayor puntuación en la región de América Latina y el Caribe. Se destaca de Uruguay la elaboración de una Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, que se aprobó el pasado mes de noviembre de 2024.

IMG_ La composición de la página 5 integra fotos de Freepik (trabajadora) y DC Studio (fondo de edificios) vía Freepik.

La gráfica de la página 7 incorpora recortes de fotos de pressfoto (software), Freepik (soporte técnico), drobotdean (soporte administrativo contable) y Freepik (gestión comercial y logística) 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 trabajo 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 diseñadores 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, 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.

Advice

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.

Advice

Encuesta de Remuneraciones 2026

Accedé a información salarial y de beneficios para **más de 300 cargos**, desde posiciones directivas hasta niveles operativos, **con comparativos por sector y tamaño de empresa**.

Explorá **dashboards interactivos** en la nueva **Plataforma de Remuneraciones** de Advice, con herramientas de análisis para definir y fortalecer tus políticas de compensación. Utilizá la **calculadora salarial** integrada para estimar el costo empresa y evaluar distintas estructuras de remuneración.

En la última edición participaron **119 empresas**, consolidando una de las bases salariales más completas del mercado.

**Participá hasta el 30 de abril
y respaldá tus decisiones de salarios
con información confiable y actualizada.**

Para más información o para confirmar tu participación, escribinos a: DataAnalytics@advice.com.uy



Advice

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