



EDICIÓN ESPECIAL

Monitor Laboral

Julio 2026

TEMA DE ANÁLISIS >

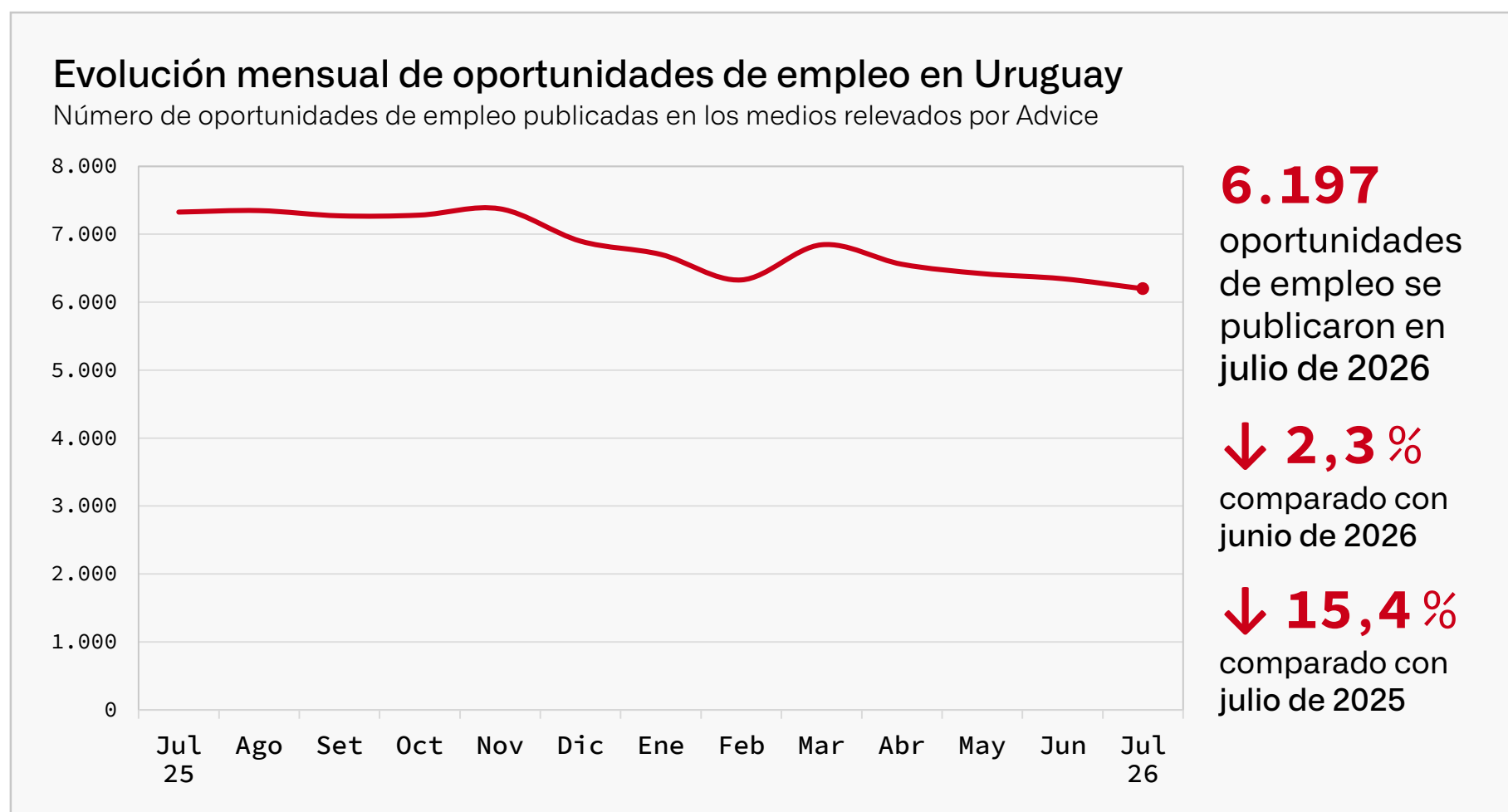
**La demanda de empleos TI disminuyó 10%;
la caída se concentra en puestos *junior***

RESULTADO MENSUAL >

**Julio fue el mes con menos oportunidades
de empleo en lo que va de 2026**

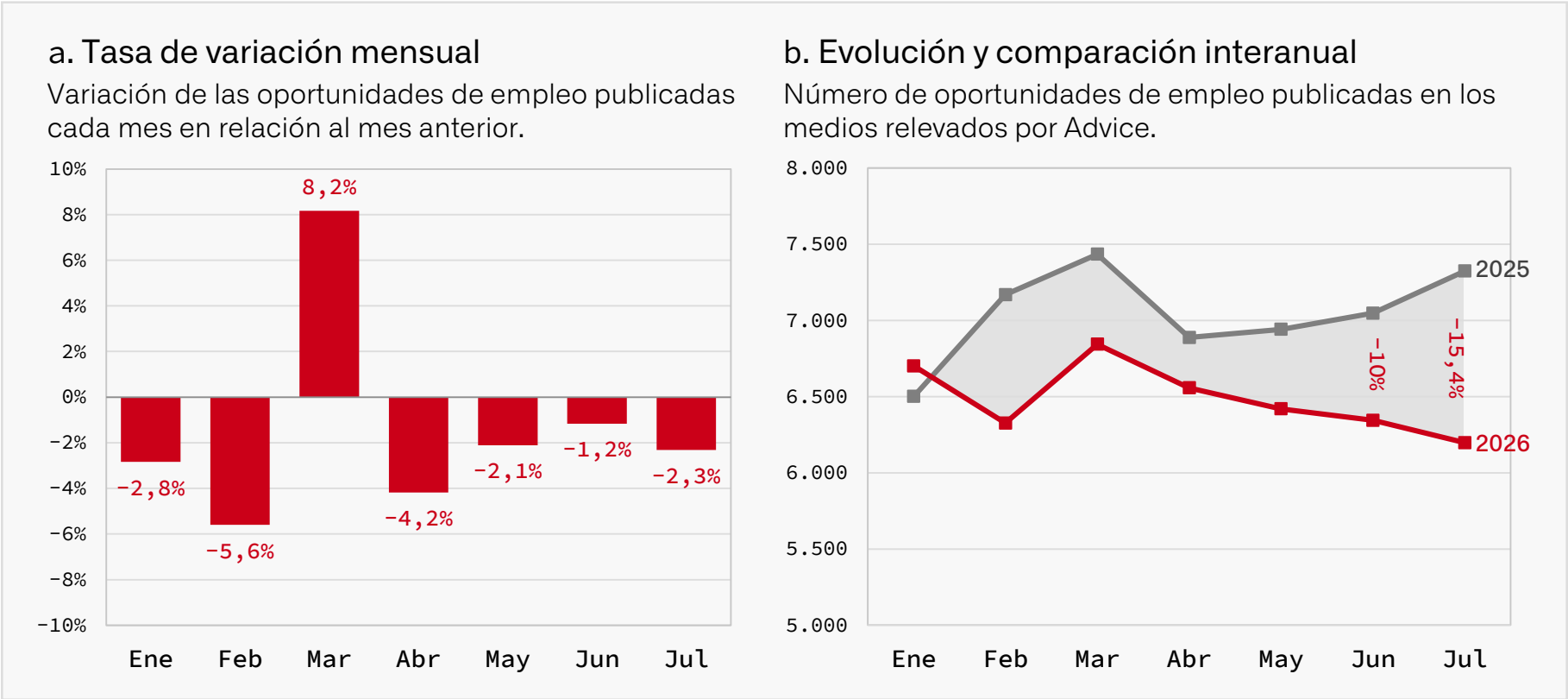
Julio fue el mes con menos oportunidades de empleo en lo que va de 2026

La demanda laboral bajó un 15,4% en relación 2025 y acumula 6 meses de caída interanual, en un escenario de menor actividad económica



RESULTADO MENSUAL > En julio de 2026 se publicaron 6.197 oportunidades de empleo en los portales y medios digitales de búsqueda laboral relevados por Advice. Este es el registro más bajo del relevamiento en lo que va de 2026 y el menor volumen mensual de vacantes desde mayo de 2024, es decir, en más de 2 años. De esta forma, la demanda de trabajo en Uruguay continúa evolucionando dentro de la tendencia negativa que empezó a observarse a fines de 2025, tras un período de 2 años de crecimiento.

VARIACIONES > El dato de julio representa una disminución de 2,3% de la demanda laboral en relación a junio (gráfica a). En comparación con julio de 2025, se produjo una contracción notoriamente mayor, de 15,4%, la caída interanual más pronunciada en lo que va de 2026. La tasa de variación aumentó en relación a junio, cuando había sido de 10%. Esta ampliación de la brecha interanual se explica tanto por la baja que sufrió la demanda en julio de este año como por el aumento que había tenido en julio de 2025 (gráfica b).



CONTEXTO MACROECONÓMICO > Este resultado se enmarca dentro de la evolución esperada para la demanda laboral en el tramo intermedio del año¹; los indicadores más recientes del Banco Central reflejaron una contracción interanual de la actividad económica, si bien se mantiene una proyección de mejora para el transcurso del 2º semestre².

NOTA DE EDICIÓN > Los datos presentados en esta sección constituyen una actualización de los principales indicadores de la demanda laboral en Uruguay, siguiendo la estructura habitual de los informes del Monitor Laboral. El análisis se basa en las oportunidades de empleo publicadas por empresas de todos los sectores de actividad de manera agregada, no debiendo confundirse con los datos presentados en la sección especial del informe (páginas 4 a 19), enfocada exclusivamente en la demanda de empleos vinculados a las Tecnologías de la Información.

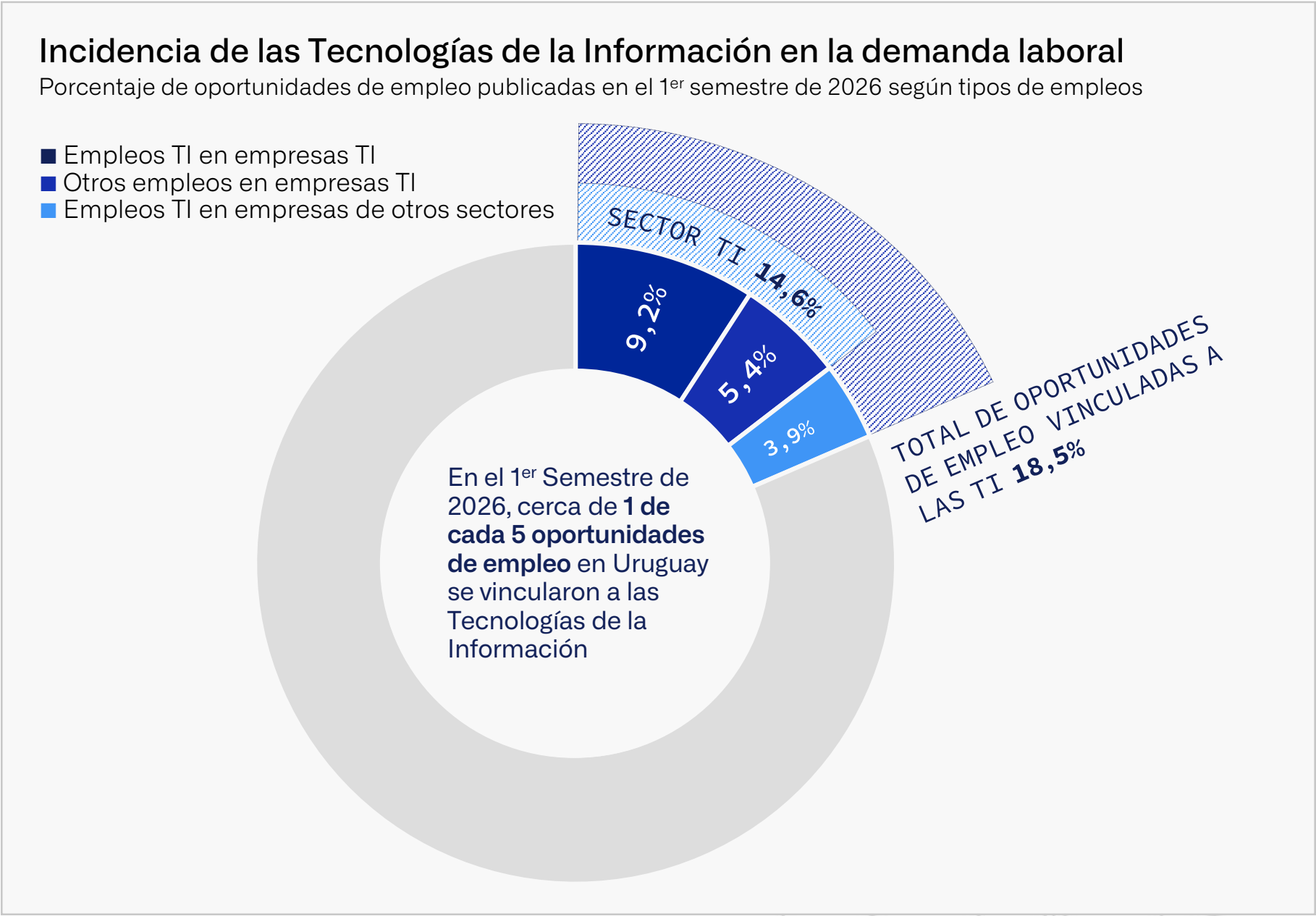
La demanda de empleos TI disminuyó 10%; la caída se concentra en puestos *junior*

Un 18,5% de las oportunidades de empleo en Uruguay se vincula a las Tecnologías de la Información. En un contexto de avances en IA y mayor competencia global, los empleadores cambian el perfil de su demanda: cae la búsqueda de perfiles *junior* y crece la necesidad de profesionales *senior* en áreas clave como ciencia de datos y ciberseguridad.



Incidencia del sector TI en la demanda laboral en Uruguay

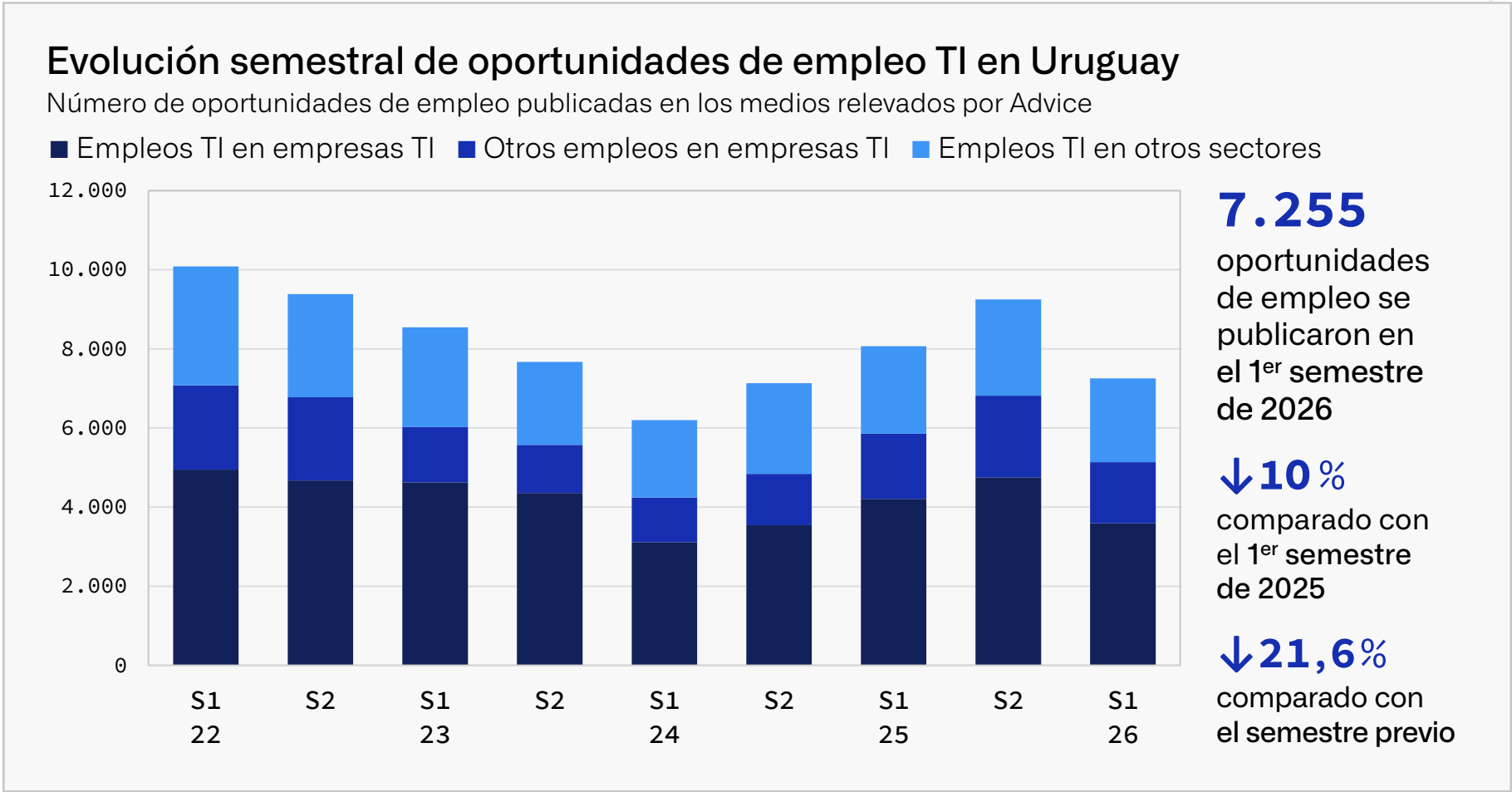
En el 1er semestre de 2026, el sector TI representó un 14,6% de las oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice. Dentro del sector, la mayoría de las oportunidades de empleo corresponden a puestos especializados en tecnologías (9,2%), aunque una parte también relevante de la demanda se explica por otros puestos de trabajo en áreas de apoyo operativo, como soporte administrativo y gestión comercial, que no se involucran directamente en el desarrollo de productos y servicios de tecnología (5,4%).



A lo anterior se suma un 3,9% de oportunidades de empleo en puestos especializados en TI en empresas de otros sectores de actividad. Con esta porción, la demanda laboral vinculada a las TI en Uruguay totaliza un 18,5%, dato que reafirma su relevancia para el mercado laboral en nuestro país. Desde una perspectiva funcional, las oportunidades para trabajar en puestos especializados en TI acumulan un 13,1% de la demanda total (9,2% en empresas TI y 3,9% en empresas de otros sectores) posicionándose como el grupo más relevante después de las actividades de Gestión Comercial y Marketing, que representan el 24%.

Evolución de la demanda y variaciones

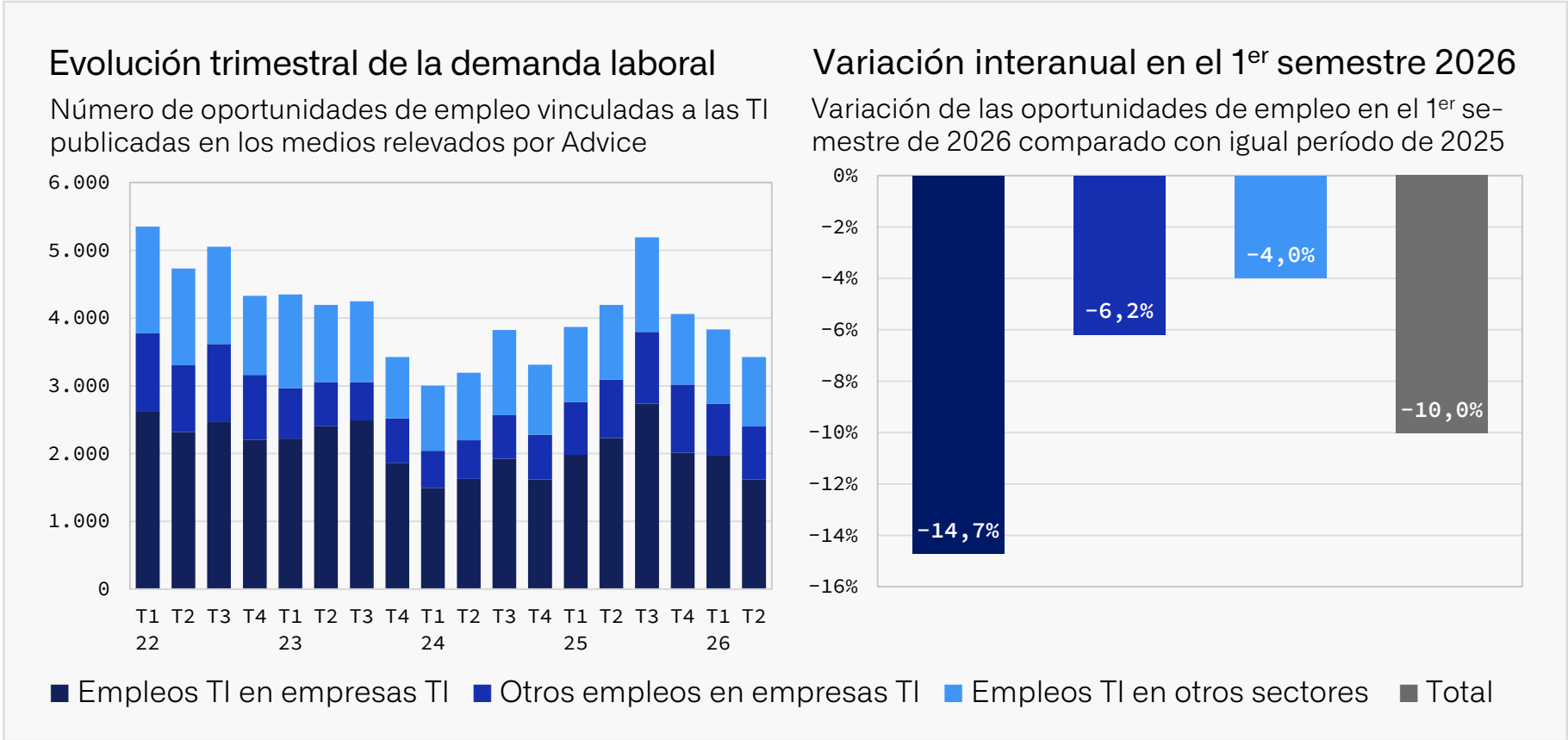
En el 1er semestre de 2026 la demanda de trabajo vinculada a las TI en Uruguay disminuyó un 10% en términos interanuales: se publicaron 7.255 oportunidades de empleo, frente a las 8.064 que se habían publicado en igual período del año pasado. Este dato interrumpe una tendencia de crecimiento de la demanda que se extendió durante el período 2024–2025.



Tema especial: demanda de empleos TI

En comparación con el semestre inmediatamente anterior, la demanda tuvo una caída más pronunciada, de 21,6%, variación condicionada por una base de comparación más alta: en el 2º semestre de 2025, la demanda laboral asociada a las TI registró su valor más alto desde el final de la fase expansiva asociada a la pandemia (2020–2022)³.

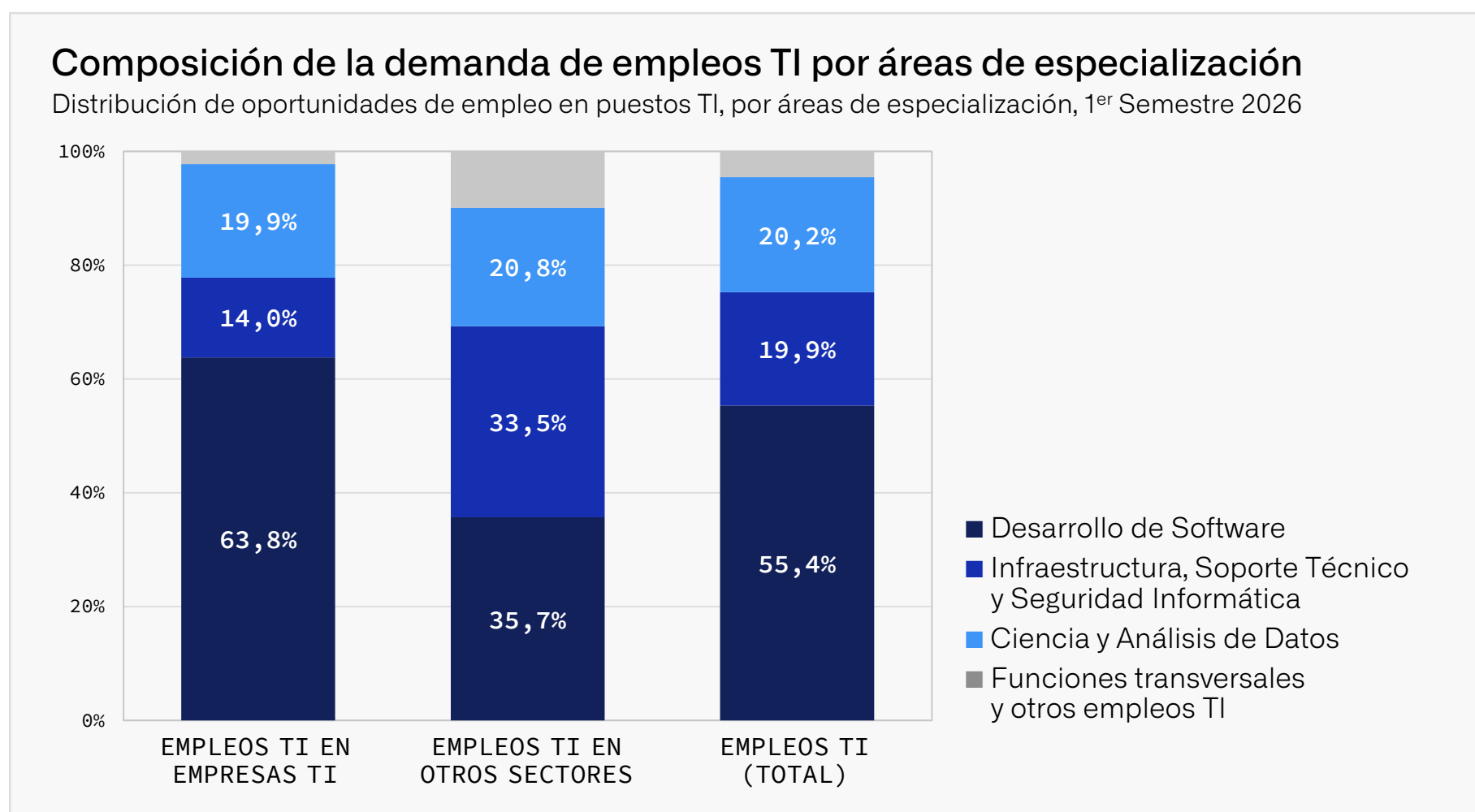
Desde una perspectiva trimestral (gráfica izquierda), se puede apreciar que la caída de la demanda laboral no se produjo abruptamente en el 1º semestre de 2026 sino que se viene observando desde el final de 2025; el 2º trimestre de 2026 es el tercer período trimestral consecutivo en el que se registra una disminución.



Si se observa cuánto varió la demanda laboral dentro de las subcategorías de empleos asociados a las TI, la caída más significativa se registró a nivel de los empleos TI en empresas TI (-14,7%), es decir, aquellos que están más directamente involucrados con la producción de servicios especializados en tecnologías. La variación de la demanda de otras ocupaciones en empresas TI —empleos de soporte operativo, menos intensivos en tecnologías— fue de menos de la mitad de esta magnitud (-6,2%). Por otra parte, la variación de la demanda de empleos TI en empresas de otros sectores de actividad, fue más leve (-4%).

Composición de la demanda por áreas de especialización

Desagregando la demanda de empleos TI por áreas de especialización, se reitera una característica ya observada en anteriores informes del Monitor Laboral: las empresas del sector TI tienen un perfil muy marcado de Desarrollo de Software. Aproximadamente dos tercios de las oportunidades de empleo (63,8%) se orientan a trabajadores especializados en esta área, que comprende todo el ciclo de vida del software como producto, es decir, no solo la arquitectura e ingeniería del software, en sentido estricto, sino también aspectos como el diseño de interfaz y experiencia del usuario (UI/UX) y *testing*, hasta su puesta en producción.



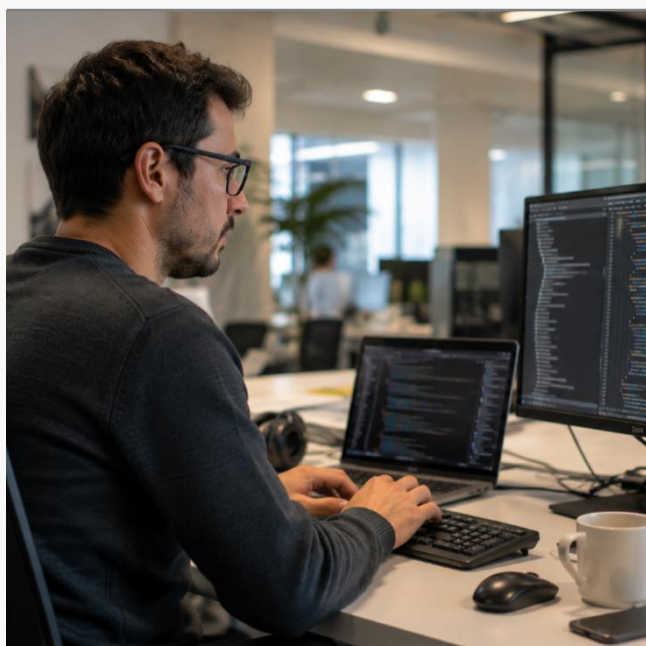
Las empresas de otros sectores de actividad, aunque demandan una menor cantidad de empleos TI, como se analizó antes, proporcionalmente tienen una mayor demanda de perfiles especializados en Infraestructura, Soporte Técnico y Seguridad Informática (33,5%). Si bien una proporción relevante de la demanda (35,7%) se orienta a perfiles de Desarrollo de →

→ Software, estos no se buscan para trabajar en productos o servicios TI vendidos por las empresas sino para colaborar en funciones como digitalización de procesos, desarrollo de sistemas internos (para administración, contabilidad, logística, gestión humana), canales digitales para clientes (aplicaciones, portales, sitios web) o integración y adaptación de software de terceros.

La demanda de especialistas en Ciencia y Análisis de Datos representa una proporción muy similar en empresas del sector TI (19,9%) y de otros sectores de actividad (20,8%). Esta área incluye, por un lado, a los perfiles especializados en análisis de datos e inteligencia de negocios (BI) y, por otro lado, a los perfiles especializados en Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial que, como se verá a continuación, es el campo que está teniendo el mayor crecimiento.

RANKING

Los empleos TI más buscados en 2026⁴



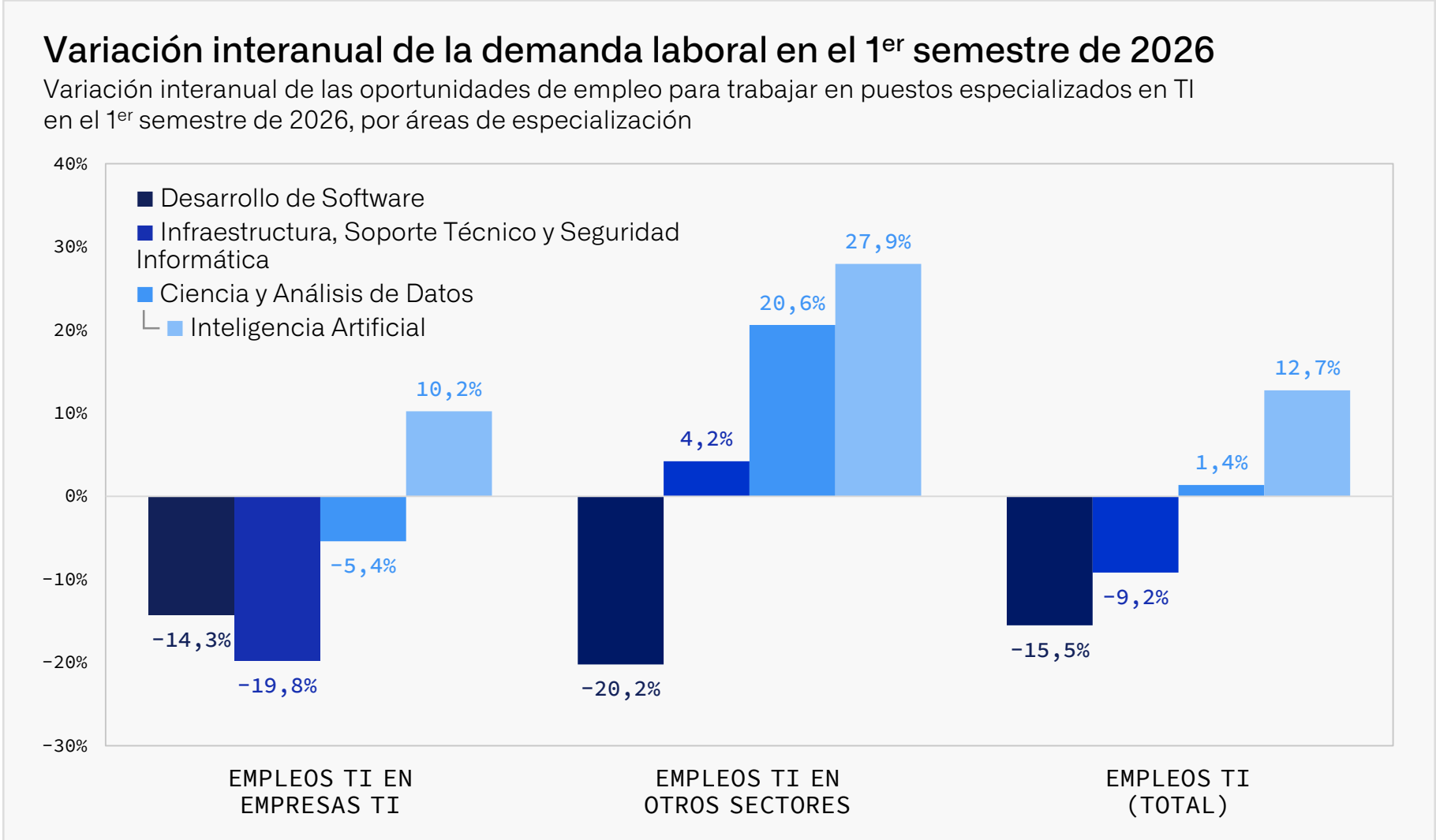
- 01_Desarrollador
- 02_Ingeniero de Software
- 03_Ingeniero de Inteligencia Artificial
- 04_Ingeniero de Datos
- 05_Técnico de Soporte
- 06_Ingeniero DevOps (Desarrollo y Operaciones)
- 07_Analista de Datos
- 08_Auxiliar de Soporte Técnico
- 09_Auxiliar de Datos
- 10_Ingeniero QA (Aseguramiento de Calidad)

64,3% de la demanda de empleos TI se concentra en los 10 perfiles más buscados

INSIGHT > Si bien los puestos de Desarrollo e Ingeniería de Software siguen siendo los más buscados por una amplia diferencia, los puestos relacionados a Datos e IA ganan cada vez más relevancia, ocupando 4 posiciones dentro del Top 10.

Variación interanual de la demanda laboral por áreas de especialización

Si se analiza la variación interanual de la demanda laboral por áreas de especialización, se observa que las oportunidades de empleo disminuyeron en las áreas de Desarrollo de Software (-15,5%) e Infraestructura, Soporte Técnico y Seguridad Informática (-9,2%), mientras crecieron en el área de Ciencia y Análisis de Datos (1,4%). Dentro de esta última, se registra un crecimiento destacado en el campo de Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial (12,7%).



Comparando los datos de empresas del sector TI con otros sectores de actividad, se notan diferencias relevantes: en las empresas TI, la disminución de la demanda laboral ha sido generalizada, registrándose en todas las áreas de especialización, con la única excepción del campo de Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial. La caída más pronunciada se registró en →

→ el área de Infraestructura, Soporte Técnico y Seguridad Informática (-19,8%), pero se explica fundamentalmente por una menor demanda de perfiles de Infraestructura y Soporte Técnico; no se verificó una variación relevante de las oportunidades de empleo en el área de Seguridad Informática, que mantiene su relevancia con respecto a 2025.

En el área de Desarrollo de Software, la caída interanual fue de 14,3% y se concentró en las funciones de *testing* y aseguramiento de calidad (QA). La demanda en el área de Datos, entretanto, tuvo una caída interanual de 5,4%, aunque esta se explica por la disminución de las oportunidades de empleo en puestos de análisis de datos e inteligencia de negocios (BI); la demanda de especialistas en Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial, en cambio, tuvo un crecimiento interanual de 10,2% en el 1^{er} semestre de 2026.

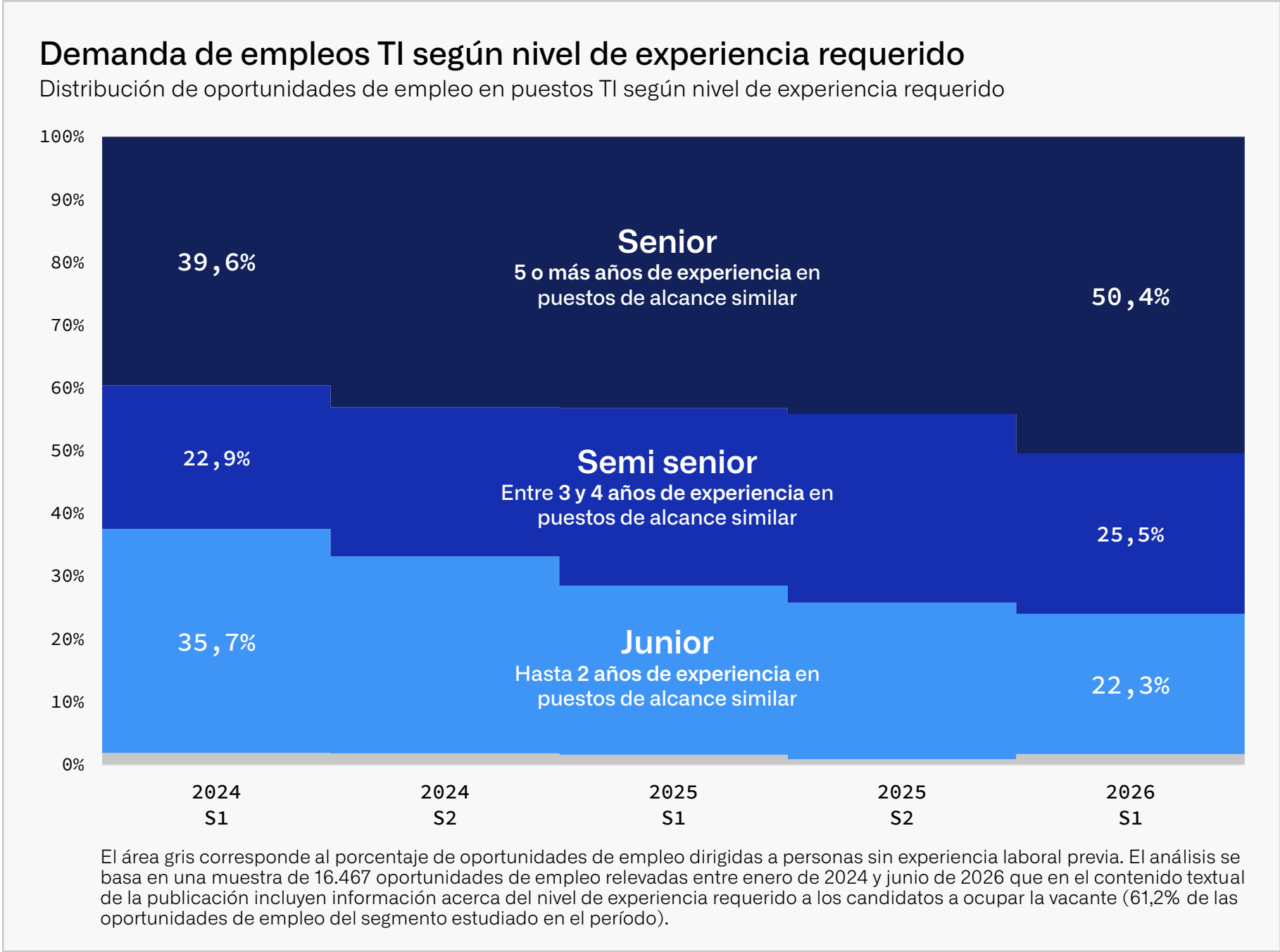
Las empresas de otros sectores, entretanto, si bien muestran una caída más significativa de los perfiles de Desarrollo de Software (-20,2%), han mantenido la demanda en otras áreas: en el 1^{er} semestre de 2026 hubo un crecimiento del 4,2% de las oportunidades de empleo en puestos de Infraestructura, Soporte Técnico y Seguridad Informática, impulsado en especial por la búsqueda de profesionales especializados en ciberseguridad, y de 20,6% en el área de Datos, que se explica fundamentalmente por el segmento de Ciencia de Datos e IA.

En este último campo de especialización se reflejan algunas distinciones entre empresas del sector TI y de otros sectores de actividad. Comparativamente, en el 1^{er} semestre de 2026 el crecimiento de la demanda de especialistas en Ciencia de Datos e IA fue menor en empresas del sector TI (10,2%) que en empresas de otros sectores de actividad (27,9%). Esto, que podría parecer inusual, se explica por el hecho de que, en las empresas del sector TI, la demanda de profesionales especializados en IA creció a un ritmo más agresivo en los años previos, y está teniendo ahora una moderada desaceleración; en cambio, las empresas de otros sectores de actividad empezaron a acompañar esta tendencia de forma más reciente.

Además, hay diferencias relevantes en los motivos que explican, en cada caso, la demanda: las empresas del sector TI buscan perfiles especializados en IA principalmente para incorporarla a productos y servicios que ofrecen y explorar nuevos negocios basados en esta tecnología; en empresas de otros sectores de actividad, la búsqueda está más bien impulsada por un interés en implementar IA para automatizar procesos y ganar eficiencia operativa.

La caída de la demanda laboral se concentró en puestos *junior*

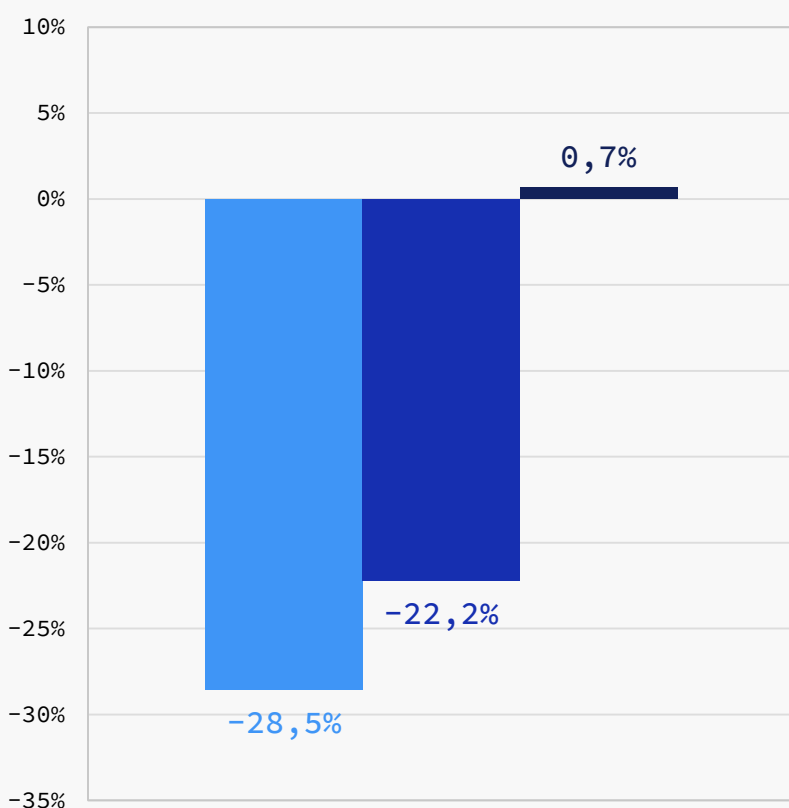
Aunque el volumen de oportunidades de empleo habitualmente responde al nivel de actividad y facturación que reportan las empresas⁵, en el caso de la demanda de empleos TI, la disminución observada en el 1^{er} semestre de 2026 podría no vincularse a esto linealmente. Analizando la composición de la demanda de empleos TI según el grado de experiencia →



→ o *seniority* que los empleadores establecen como requisito a los candidatos a ocupar las vacantes⁶, queda en evidencia que la caída de las oportunidades de empleo se concentró en los puestos de trayectoria laboral más breve, mientras la demanda de perfiles más experientes prácticamente no tuvo cambios, manteniéndose al mismo nivel que en 2025.

Variación interanual de la demanda de empleos TI según nivel de experiencia

■ Junior ■ Semi senior ■ Senior



Gráfica: variación porcentual de oportunidades de empleo publicadas en el 1^{er} semestre de 2026 en comparación con igual período de 2025 para trabajar en puestos TI, según el nivel de experiencia requerido a los candidatos a ocupar la vacante. El análisis se basa en una muestra de 5.716 oportunidades de empleo relevadas en ambos períodos comparados, que en el contenido textual de la publicación incluyen información acerca del nivel de experiencia requerido a los candidatos a ocupar la vacante.

Importa considerar que la variable *seniority* no refiere a los años de experiencia en total, es decir, abarcando toda la trayectoria laboral de un candidato, sino a los años de experiencia específicamente en puestos de similar alcance al del puesto a contratar, en términos de las tareas que involucra y el nivel de responsabilidad asociado.

Teniendo presente lo anterior, la demanda de perfiles *junior* (categoría que comprende candidatos con hasta 2 años de experiencia previa), tuvo una caída interanual de 28,5% en el 1^{er} semestre de 2026, y la demanda de perfiles *semisenior* (candidatos con entre 3 y 4 años de experiencia) tuvo una caída de 22,2%. Entretanto, la demanda de perfiles *senior* (con 5 o más años de experiencia) no tuvo una variación significativa (0,7%), permaneciendo prácticamente al mismo nivel que en el 1^{er} semestre de 2025.

Este resultado refuerza una tendencia que se viene observando desde hace 2 años, de caída de la proporción de oportunidades de empleo orientadas a puestos *junior*. Si bien la demanda de empleos TI ya tenía en 2024 un perfil claramente orientado a técnicos →

→ y profesionales altamente especializados, con una trayectoria relevante en puestos de alcance similar (ya en 2024, la mayor parte de las oportunidades de empleo se orientaban a perfiles *senior*), en los últimos 2 años, esta tendencia se ha hecho todavía más marcada.

En el 1^{er} semestre de 2024, los puestos *senior* representaban el 39,6% de las oportunidades de empleo TI; entre dicho período y el 1^{er} semestre de 2026, esta proporción escaló al 50,4%, es decir, un incremento de 10,8 puntos porcentuales en un lapso de 2 años. En cambio, los puestos *junior* tuvieron una pérdida de 13,4 puntos porcentuales: representan actualmente el 22,3% de las oportunidades de empleo, mientras en el 1^{er} semestre de 2024 acumulaban el 35,7% de la demanda TI (ver gráfica en página 13).

El cambio gradual de la demanda de empleos TI hacia perfiles *senior* puede interpretarse, entre otras cosas, como una señal de adaptación de los empleadores ante un entorno que perciben como más exigente para sus objetivos de negocios: la incertidumbre en cuanto a los avances en IA, la creciente competencia global y más factores pueden desafiar a las empresas a estar mejor preparadas. En este contexto, hay posibilidad de que disminuya la predisposición de los empleadores a buscar trabajadores con poca experiencia y tiendan a preferir candidatos con cierta práctica, que requieran menos supervisión y respondan con mayor agilidad a los desafíos de cada día.

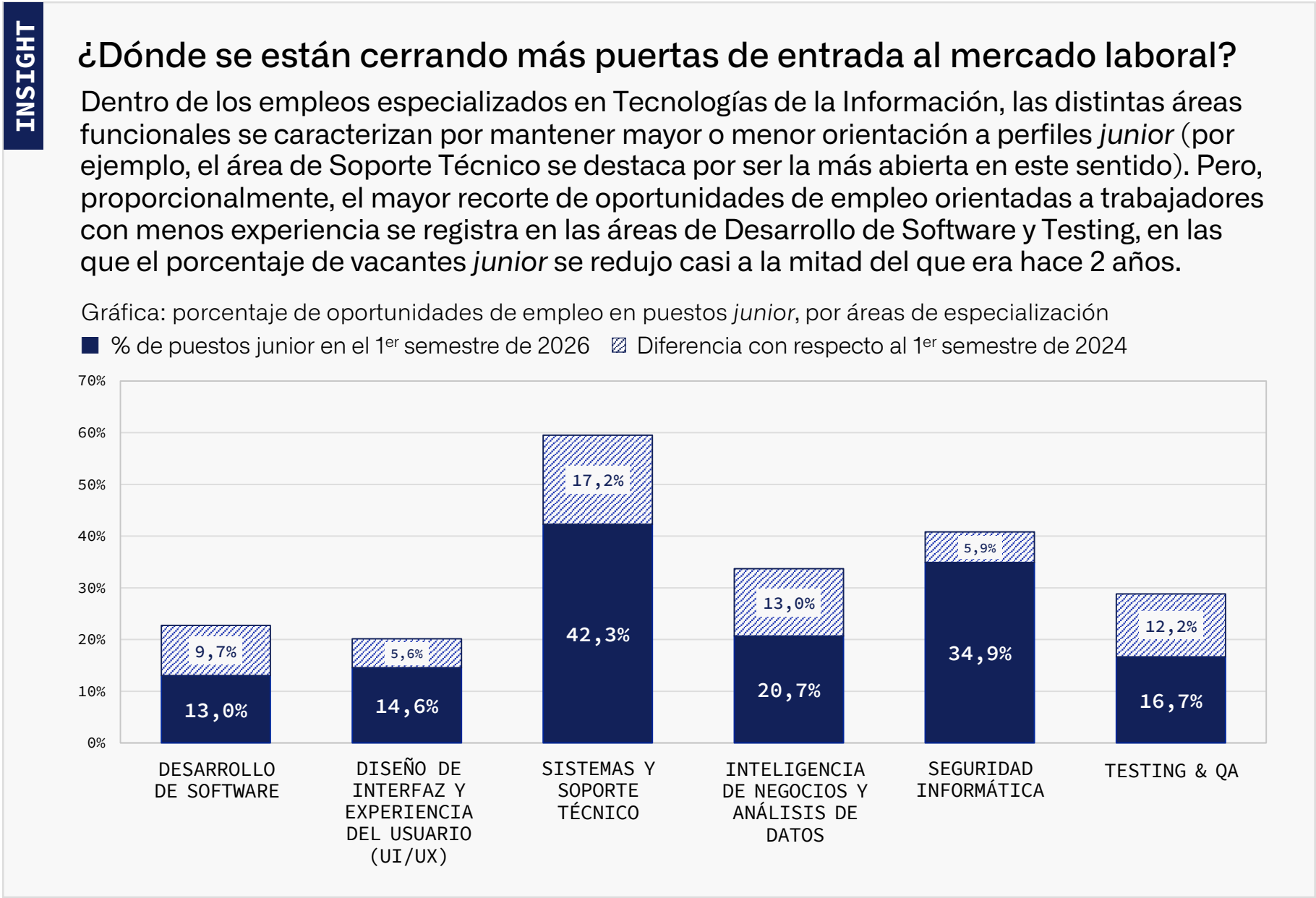
De todos modos, es importante recordar que la caída de la demanda de perfiles *junior* no debe interpretarse como una señal de destrucción de los puestos de trabajo ya existentes; lo que indica es una contracción de la demanda de nuevos puestos de trabajo, señalando que el ritmo de búsqueda de candidatos para nuevas posiciones *junior* ha disminuido.

Esto constituye una señal de alerta para el sector TI en el horizonte de mediano y largo plazo, considerando que el sector ya enfrenta una escasez persistente de perfiles *senior*, que, →



El cambio gradual de la demanda de empleos TI hacia perfiles *senior* puede interpretarse, entre otras cosas, como una señal de **adaptación de los empleadores a un entorno de negocios más exigente**: los avances en IA, una mayor competencia global y más factores pueden desafiar a las empresas a estar **mejor preparadas**.

→ como revelan los datos, siguen siendo altamente demandados por las empresas. Si bien el sector TI en Uruguay ha mantenido una práctica consistente de fomentar la formación de perfiles *junior* y abrir las puertas de entrada al mercado laboral, mediante iniciativas como *Jóvenes a Programar*, *Pixel*, *ÁNIMA* y *Techy por el día*, entre otras, se sigue constatando una brecha relevante entre el nivel inicial de formación al que acceden los jóvenes mediante estas experiencias y el perfil de profesionales altamente especializados que las empresas más requieren. Si a esto se suma una caída de las oportunidades laborales orientadas a perfiles con menos experiencia, la escasez de talentos *senior* tenderá a agravarse en el futuro.



La perspectiva de los trabajadores

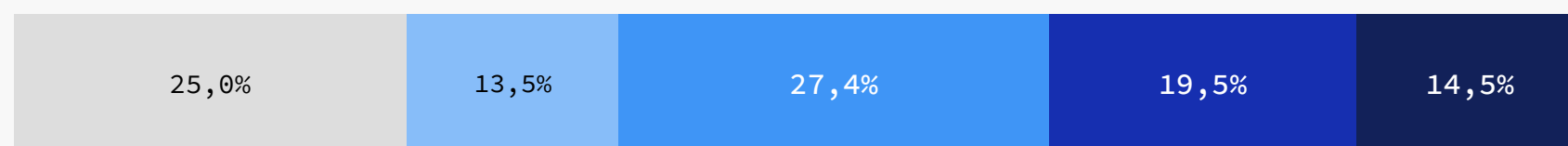
Con el objetivo de medir y analizar las percepciones de los trabajadores sobre el mercado laboral actual y sus expectativas en cuanto al impacto de las transformaciones en el mundo del empleo, Advice realizó en junio la Encuesta de Perspectivas Laborales 2026, que contó con la participación de más de 700 personas, de todas las edades, trayectorias educativas, sectores de actividad y niveles de responsabilidad en las organizaciones⁷.

En el marco de esta investigación, una sección del cuestionario se orientó a indagar en la intensidad de uso de aplicaciones de IA generativa en el trabajo, qué impacto esperan los trabajadores de la IA generativa en sus respectivas ocupaciones en los próximos años y, sobre todo, qué correlación se encuentra entre estas respuestas: ¿la intensidad de uso de IA en el trabajo incide de algún modo en la percepción sobre su impacto futuro?

Uso de la IA generativa en el trabajo

P: ¿Con cuánta frecuencia utilizás aplicaciones de IA generativa en tu trabajo? (por ej. ChatGPT, Claude, Gemini)

■ Casi nunca ■ Con poca frecuencia ■ Con cierta frecuencia ■ Con mucha frecuencia ■ Casi siempre



Para empezar, se detectó un uso relativamente extendido de las aplicaciones masivas de IA generativa en el trabajo. 6 de cada 10 trabajadores declararon que al menos con cierta frecuencia utilizan aplicaciones como ChatGPT, Claude y Gemini como asistentes para realizar tareas: el 61,4% de los encuestados respondieron “Con cierta frecuencia”, “Con mucha frecuencia” o “Casi siempre”, reflejando que la mayoría de los trabajadores hacen un uso de moderado a intensivo de estas aplicaciones en el trabajo.

Los usuarios más habituales de la IA generativa representan prácticamente a un tercio de los trabajadores (el 34% respondió “Con mucha frecuencia” o “Casi siempre”).

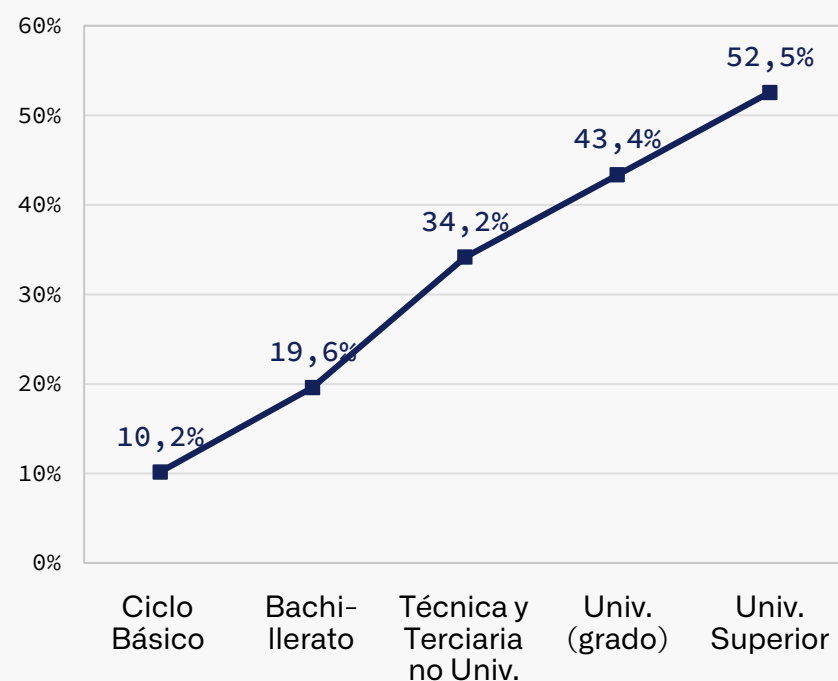
Al mismo tiempo, se encontró que el uso de la IA generativa en el trabajo mantiene una muy clara correlación el nivel educativo de los encuestados y con el nivel de responsabilidad que tienen en las organizaciones en las que trabajan. Si se suman los porcentajes de respuestas de usuarios más intensivos de aplicaciones de IA generativa en el trabajo (“Con mucha frecuencia” y “Casi siempre”), el resultado aumenta siguiendo a estas dos variables.

La proporción de trabajadores que usan aplicaciones de IA generativa con mayor intensidad en el trabajo es más de 5 veces superior en el caso de trabajadores que cuentan con estudios universitarios superiores (posgrados, maestrías y doctorados) (52,5%) que en trabajadores que apenas culminaron el ciclo básico (10,2%). Al mismo tiempo, el indicador crece aproximadamente 18 puntos porcentuales con cada escalón de jerarquía en las organizaciones: pasa de ser un 22% entre trabajadores de nivel operativo, a un 40,7% en líderes intermedios, y un 58,7% en el caso de gerentes y directores.

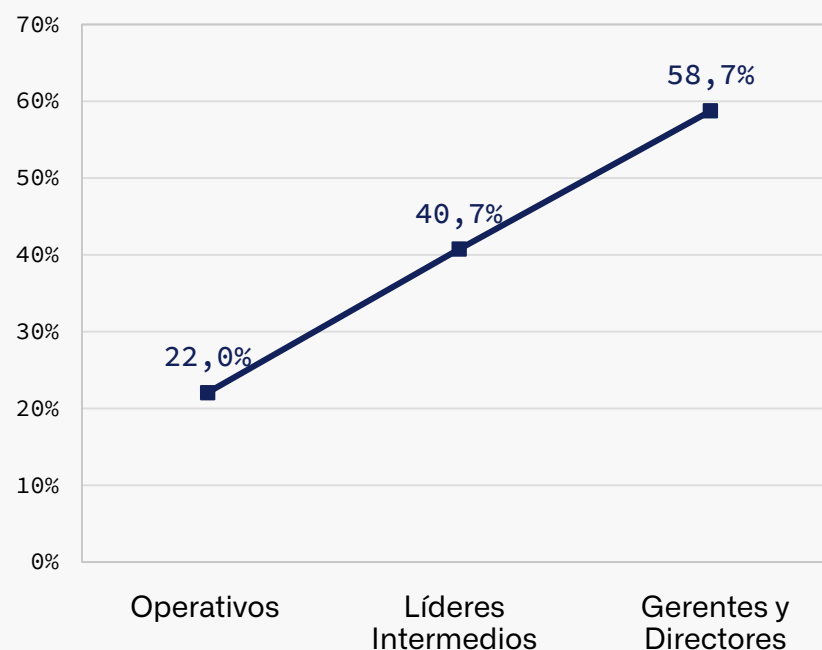
Uso de la IA generativa en el trabajo según nivel educativo y de jerarquía

Porcentaje de encuestados que respondieron “Con mucha frecuencia” o “Casi siempre”, en la pregunta referida al uso de la IA generativa en el trabajo (“¿Con cuánta frecuencia utilizás aplicaciones de IA generativa en tu trabajo?”).

Según nivel educativo



Según nivel de jerarquía en las organizaciones

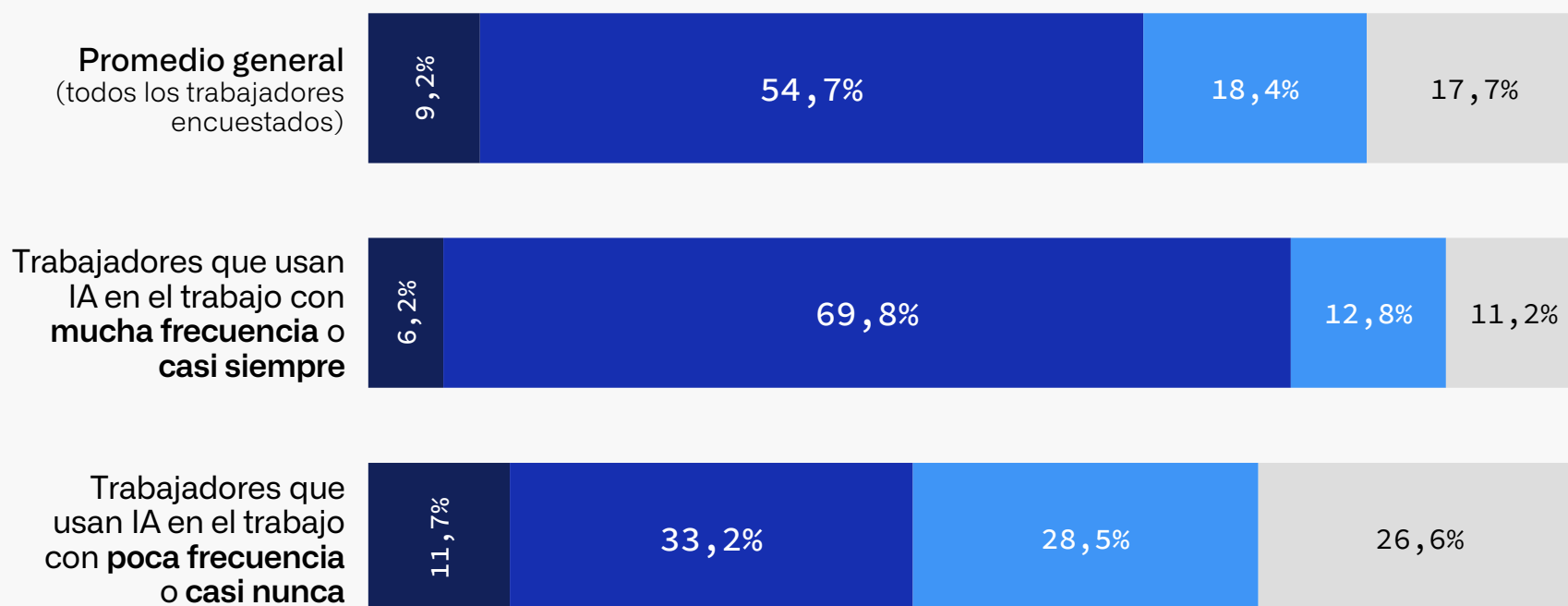


Ahora bien, ¿qué impacto esperan los trabajadores de la IA generativa en el empleo? Más de la mitad de los trabajadores (54,7%) considera que la IA transformará significativamente su ocupación en los próximos 5 a 10 años, pero esta seguirá siendo relevante. Solo un 9,2% de los encuestados consideró que la IA generativa hará que su ocupación pierda relevancia; en comparación a esta proporción, el doble de encuestados (18,4%) se posicionó en la postura opuesta, considerando que la IA generativa no tendrá ningún impacto en su ocupación. Entretanto, una porción considerable de los encuestados, del 17,7%, declaró que no tiene certeza en cuanto al posible impacto de la IA generativa en su ocupación.

Perspectivas sobre el impacto de la IA en el empleo

P: Pensando específicamente en tu ocupación, considerarás que en los próximos 5 a 10 años la IA...

- Hará que mi ocupación pierda relevancia
- Transformará significativamente mi ocupación, pero esta seguirá siendo relevante
- No tendrá ningún efecto significativo sobre mi ocupación
- No tengo certeza al respecto



Evaluando las percepciones de los encuestados sobre el impacto futuro de la IA generativa en sus ocupaciones según sus respuestas previas en la pregunta referida a la intensidad de uso de aplicaciones de IA generativa en el trabajo, emerge uno de los hallazgos más →

→ interesantes de la encuesta. Quienes usan con mayor frecuencia la IA generativa en sus trabajos relativizan más el impacto que esta tendrá en su ocupación: en este grupo, el porcentaje de respuestas “Transformará significativamente mi ocupación, pero esta seguirá siendo relevante” asciende a un 69,8%, es decir, prácticamente 7 de cada 10 trabajadores, con una diferencia de 15,1 puntos porcentuales en comparación con el promedio general.

Los trabajadores que no usan IA generativa en sus trabajos o la usan con poca frecuencia, en cambio, tienden a posicionarse más hacia los extremos: en este grupo es comparativamente mayor la proporción de trabajadores que consideran que esta no tendrá ningún impacto significativo en su ocupación (28,5%) así como de los que consideran que la IA generativa hará que su ocupación pierda relevancia (11,7%).

Esto puede interpretarse como un efecto de la experiencia directa con la tecnología. Los trabajadores que usan IA generativa con frecuencia conocen mejor tanto sus capacidades como sus limitaciones. Eso podría llevarlos a una visión menos polarizada: comprueban que la IA puede modificar de manera importante la forma de trabajar, pero también que sigue requiriendo criterio, supervisión, conocimiento del contexto y otras capacidades humanas.

Entre quienes tienen poco o ningún contacto con estas herramientas, en cambio, la percepción probablemente se construye más a partir de expectativas y proyecciones generales que de la experiencia directa, favoreciendo respuestas más polarizadas: algunos subestiman su alcance, porque todavía no han observado aplicaciones relevantes en su trabajo; otros pueden sobrestimarlo, asociando la IA con escenarios más disruptivos de automatización.

Notas

1_ Para más detalles, remitimos al informe del 1^{er} Semestre 2026 del Monitor Laboral, en el que se analizó el vínculo de la demanda laboral con la evolución de la economía nacional y se delinearon las proyecciones para el 2^o semestre.

2_ El Indicador Mensual de Actividad Económica (IMAE) elaborado por el Banco Central del Uruguay (BCU) reflejó una contracción interanual en sus dos mediciones más recientes a la fecha de este informe (abril, -1,5%; mayo, -1,4%). No obstante, el propio organismo espera una reactivación de la economía nacional en el 2^o semestre, proyectando un crecimiento interanual de entre 1,5% y 2%, de acuerdo a lo expresado en su más reciente Informe de Política Monetaria (2^o trimestre 2026).

3_ La demanda de empleos TI tuvo un crecimiento muy acelerado durante los años de pandemia, en los que una gran cantidad de empresas buscaron apoyo en infraestructura, sistemas y soporte técnico para adaptarse a la virtualidad, a la vez que se disparó el consumo de servicios de software. En los 2 años siguientes (2023–2024), la demanda tuvo una desaceleración, lo cual es consistente con una normalización del empleo después de un período que fue de crecimiento intenso, tanto en su magnitud como en la velocidad a la que se produjo. Las fases de crecimiento y desaceleración de la demanda de empleos TI en el período 2020–2024 se analizaron en informes previos del Monitor Laboral, a los que remitimos para más detalles.

4_ El ranking se basa en las oportunidades de empleo publicadas entre el 1^o de enero y el 30 de junio de 2026 en las fuentes relevadas por Advice. Cada vacante se homologa al diccionario de ocupaciones de Advice, con más de 1.200 puestos de trabajo, llevando a una denominación común →

→ las variantes típicamente utilizadas para referir a los mismos puestos.

5_ A nivel agregado, se ha comprobado de manera consistente una correlación entre el volumen de oportunidades de empleo y el nivel de actividad económica (medido a través del PIB nacional). Para un análisis más detallado, recomendamos la lectura del informe del Monitor Laboral del 1^{er} Semestre 2026, publicado en julio de este año. También a nivel sectorial se ha observado una correlación entre la demanda laboral asociada a ciertas actividades e indicadores específicos de actividad económica, analizada en informes previos del Monitor Laboral, por ejemplo en el turismo, construcción, industria manufacturera y comercio, entre otros.

6_ El análisis presentado en esta sección se basa en una muestra de 16.467 oportunidades laborales relevadas entre enero de 2024 y junio de 2026 que en el contenido textual de la publicación incluyen información acerca del nivel de experiencia previa requerido a los candidatos a ocupar la vacante (61,2% de las oportunidades de empleo del segmento estudiado en el período).

7_ La Encuesta de Perspectivas Laborales 2026 de Advice se realizó en junio de este año, y un primer análisis de los resultados se divulgó en el informe del 1^{er} semestre de 2026 del Monitor Laboral, disponible para consultar más detalles. El trabajo de campo se ejecutó del 11/6/2026 al 28/6/2026 vía cuestionario autoaplicado por internet. Se obtuvo una muestra de carácter no probabilístico, de 711 participantes, de un universo de personas mayores de 18 años residentes en Uruguay.

IMG_ Imágenes generadas con IA.

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.



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 | Editor Responsable del Monitor Laboral

Observatorio TI de CUTI

observatorioti@cuti.org.uy