

Advice

Monitor Laboral

Mayo 2026

RESULTADO MENSUAL >

La demanda laboral sigue disminuyendo y cerrará el 1^{er} semestre de 2026 con una caída de 6,5% interanual

TEMA DE ANÁLISIS >

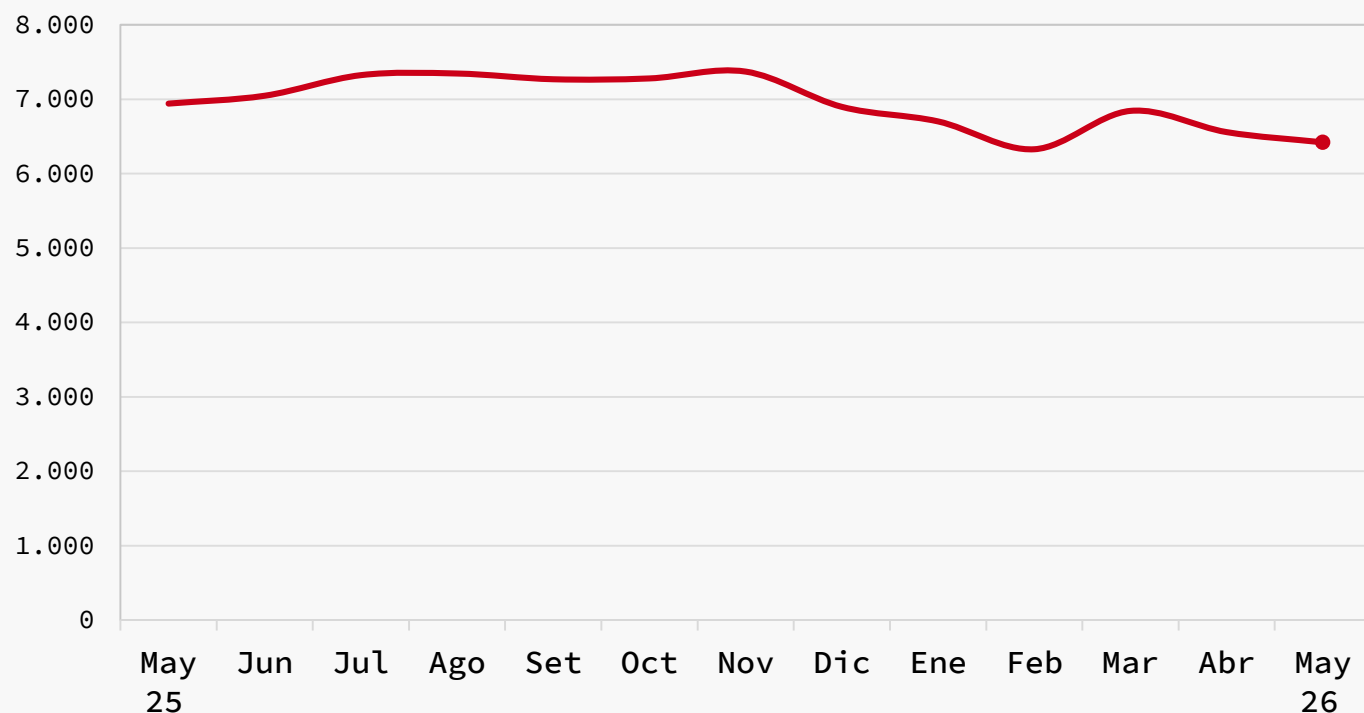
Un mercado laboral, distintas realidades

La demanda laboral sigue disminuyendo y cerrará el 1^{er} semestre con una caída de 6,5% interanual

Mayo fue el cuarto mes consecutivo de descenso interanual, confirmando una tendencia de contracción de la demanda laboral tras el récord de 2025. Desde el inicio de este año, se publicaron cerca de 33.000 oportunidades de empleo, un 6% menos que en enero–mayo del año pasado.

Evolución mensual de oportunidades de empleo en Uruguay

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



6.419

oportunidades de empleo se publicaron en mayo de 2026

↓ **2,1%**

comparado con abril de 2026

↓ **7,5%**

comparado con mayo de 2025

RESULTADO MENSUAL > En mayo de 2026 se publicaron 6.419 oportunidades de empleo en los portales y medios digitales de búsqueda laboral relevados por Advice. Este fue el registro mensual más bajo en lo que va de 2026 a excepción de febrero, que cuenta 3 días menos que mayo. Si se calcula un promedio diario de las oportunidades de empleo publicadas, para aislar dicho factor, mayo fue el mes de demanda más baja desde el inicio del año.

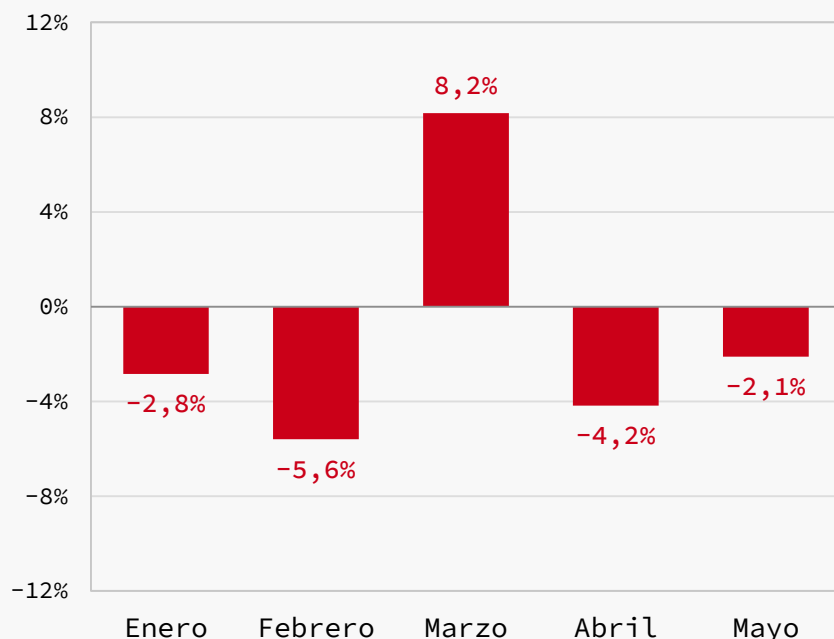
LA VARIACIÓN MÁS MODERADA EN LO QUE VA DEL AÑO > La medición de mayo implica que, en comparación con abril, la demanda laboral tuvo una disminución de 2,1%. Se trata de la variación mensual más moderada que se registra desde el inicio de este año, es decir, si se comparan los datos de cada mes con los del mes inmediatamente anterior (gráfica a).

LA DIFERENCIA INTERANUAL SE VOLVIÓ A AMPLIAR > Por otra parte, en comparación con mayo de 2025, la demanda laboral tuvo una caída de 7,2%. Un seguimiento del indicador de la variación interanual permite apreciar que esta se volvió a ampliar tras haberse reducido en abril, cuando fue de -4,8%. Esto se explica tanto por el descenso que tuvo la demanda en mayo de este año, como por el aumento que había tenido en mayo de 2025 (gráfica b).

Indicadores de la demanda laboral en enero–mayo 2026

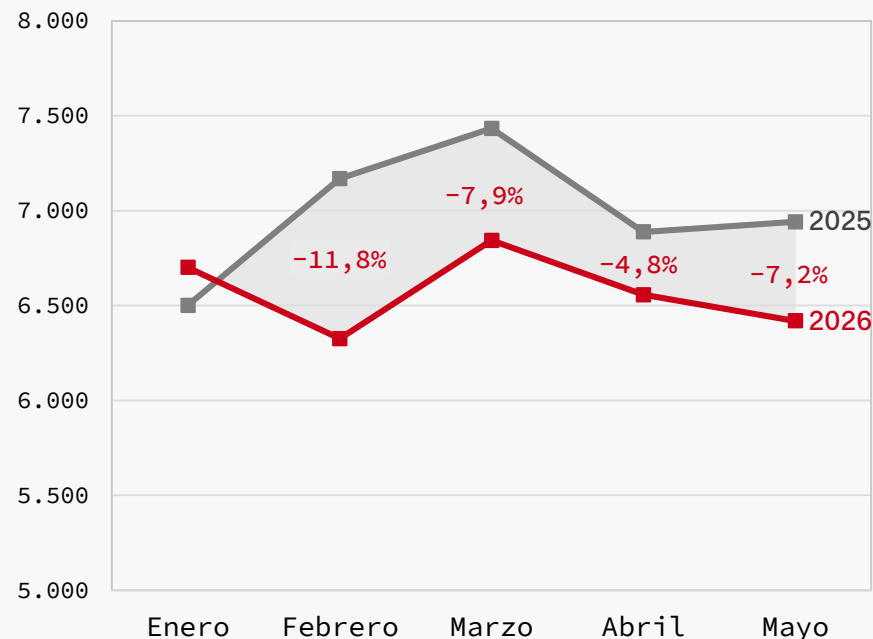
a. Tasa de variación mensual

Variación de las oportunidades de empleo publicadas cada mes en relación al mes anterior.



b. Evolución y comparación interanual

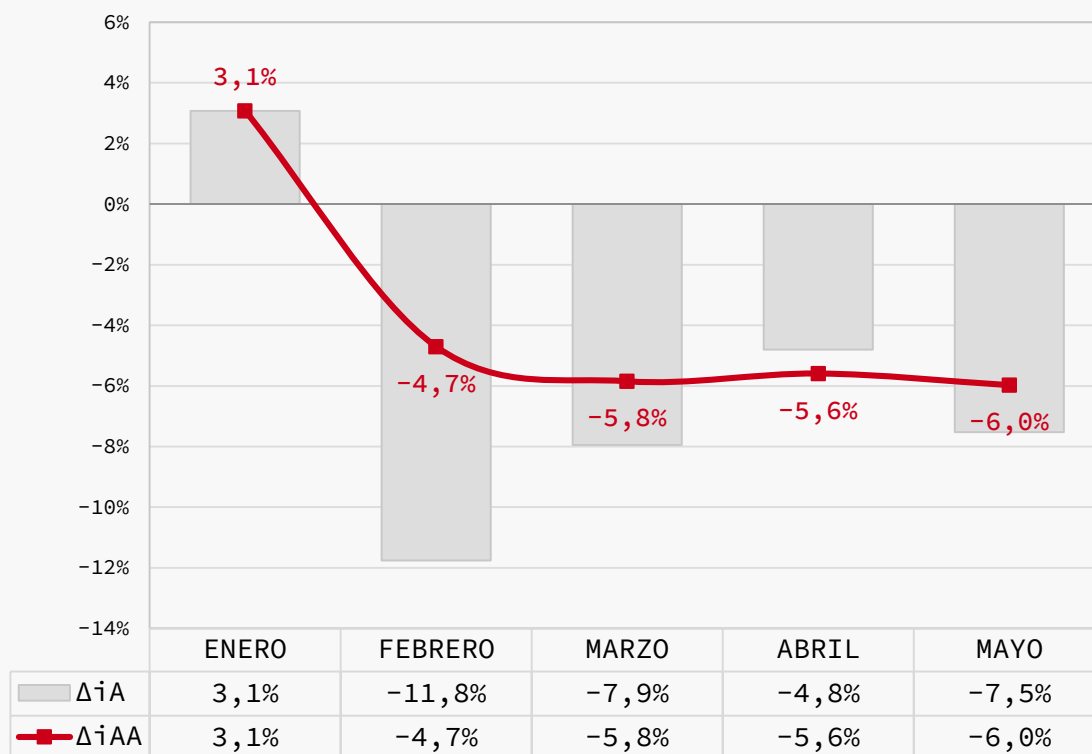
Número de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice.



LA DISMINUCIÓN ES RELATIVAMENTE MODERADA, PERO PERSISTENTE > Con el dato de mayo, se completaron cuatro meses consecutivos de caída interanual de la demanda laboral, es decir, cuatro meses en los que el volumen de oportunidades de empleo publicadas se posicionó por debajo del nivel de 2025.

Esto confirma un panorama de deterioro del mercado laboral respecto a un año atrás, que se produce no como un *shock* (las variaciones han sido relativamente moderadas) sino por un efecto acumulativo, que se proyecta continúe en la segunda mitad de este año.

Variación interanual acumulada de la demanda laboral



■ **Variación interanual (ΔiA)**

Variación porcentual de la cantidad de oportunidades de empleo publicadas cada mes comparadas con el mismo mes del año previo.

■ **Var. interanual acumulada (ΔiAA)**

Variación porcentual de la cantidad de oportunidades de empleo publicadas entre el inicio del año y el cierre de cada mes, comparadas con el mismo lapso del año previo.

BALANCE ENERO–MAYO Y PROYECCIÓN SEMESTRAL > Desde el inicio de enero hasta el cierre de mayo, se publicaron 32.846 oportunidades de empleo, 2.087 menos que en igual período de 2025, cuando se relevaron casi 35.000 vacantes (34.933). Esto representa una variación interanual de -6% en el balance enero–mayo, que es la más pronunciada de este indicador en lo que va del año y se proyecta que se amplíe a un -6,5% en el balance de enero–junio.

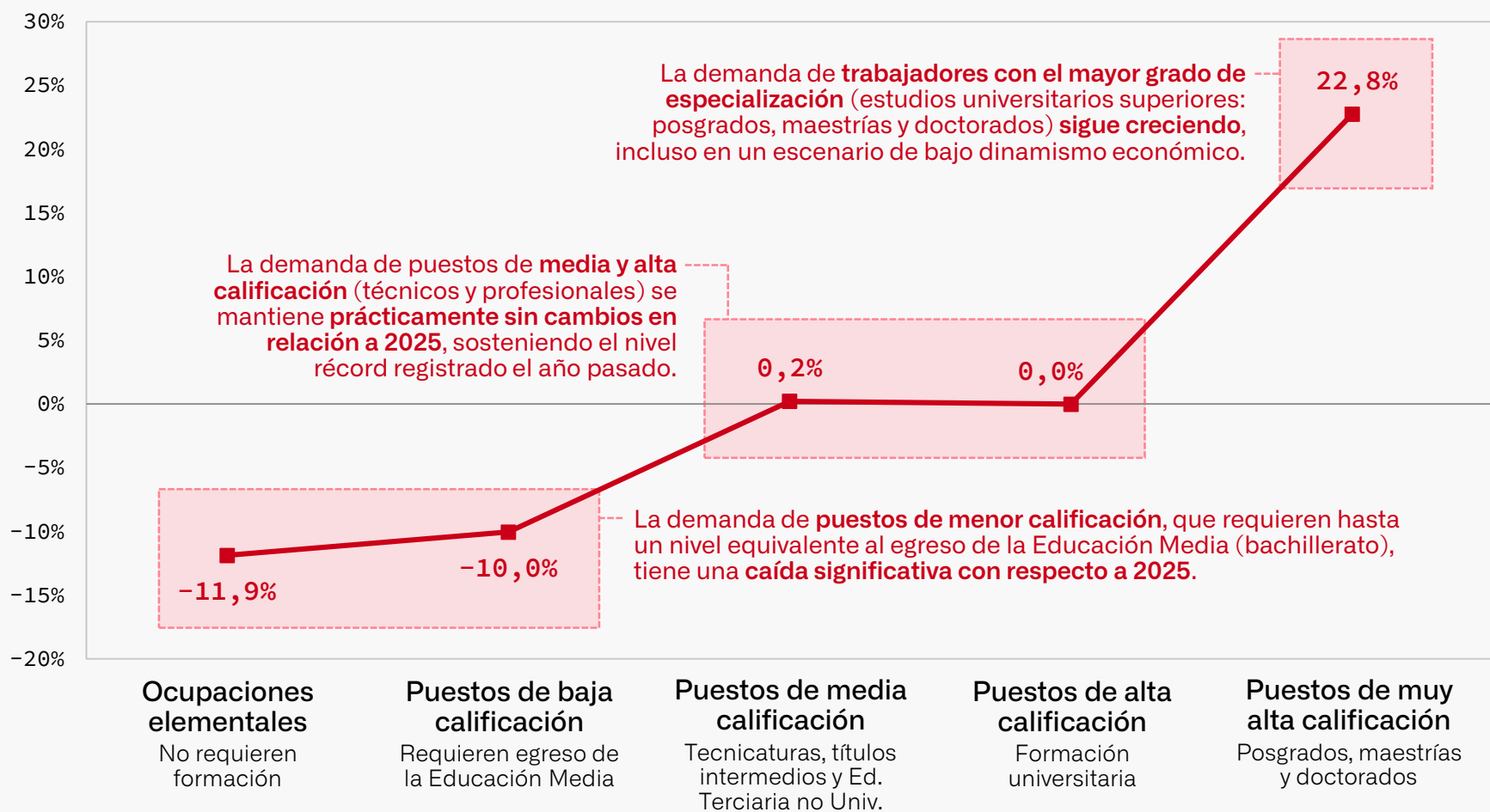
Los resultados apuntan, entonces, a que este va a ser el primer semestre de caída de la demanda laboral tras de 2 años de crecimiento¹. Esto se correlaciona con el bajo dinamismo de la economía nacional, que, según las mediciones del Banco Central del Uruguay, tuvo un crecimiento muy moderado en el primer tramo de este año (0,9%), significativamente inferior al que estaba teniendo hace un año (3,4%)².

Un mercado laboral, distintas realidades

El bajo crecimiento de la economía nacional expone disparidades en el mercado de trabajo. Los empleos de menor calificación pagan el costo del bajo dinamismo económico con una caída significativa de las oportunidades de empleo, mientras la demanda de profesionales y técnicos se mantiene al nivel de 2025 y crece la demanda de los perfiles más especializados.

Variación interanual de la demanda laboral según nivel de calificación

Variación de las oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice según nivel de calificación de los puestos demandados, en enero–mayo 2026 comparado con igual período de 2025.

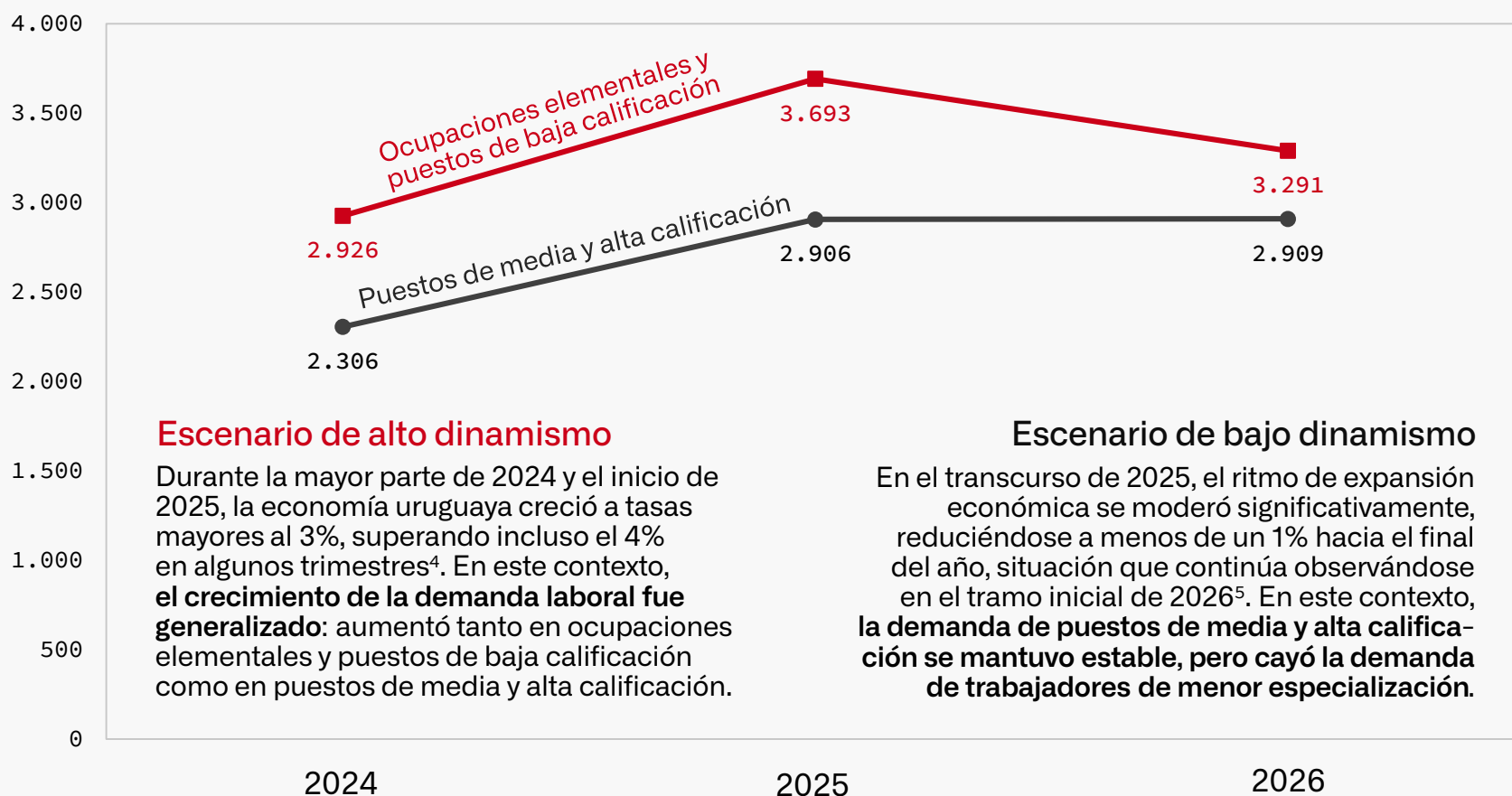


Según se expuso previamente, desde el inicio de 2026 hasta el cierre de mayo, la demanda laboral tuvo una variación interanual de -6%. Pero este indicador constituye un promedio agregado de la demanda laboral, que no refleja la particularidad de los distintos segmentos de ocupaciones, que evolucionaron con notorias diferencias según el nivel de calificación que implican³ (gráfica en página anterior).

Esta realidad contrasta con el panorama de los dos años previos, cuando se registró un crecimiento de la demanda laboral que fue generalizado, alcanzando a ocupaciones de todas las categorías. Esto también es observable comparando el promedio mensual de oportunidades de empleo publicadas cada año, como se expone en la gráfica siguiente:

Promedio mensual de oportunidades de empleo según nivel de calificación

Promedio mensual de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice según nivel de calificación de los puestos demandados. Se excluyen de la gráfica los puestos de muy alta calificación debido a que representan un volumen comparativamente bajo de la demanda total (ver gráfica en página 9).



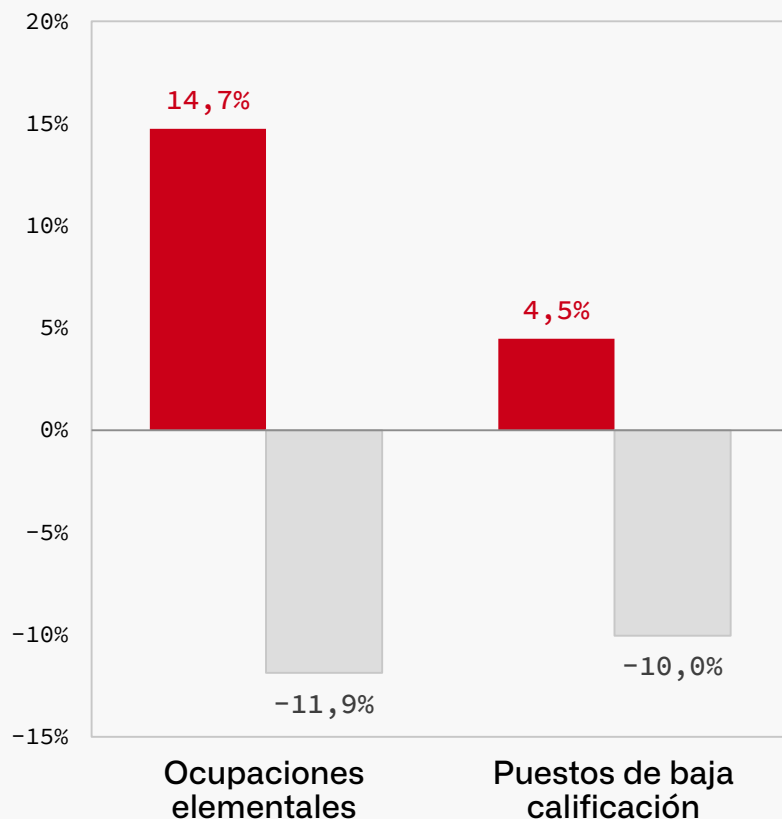
La **demanda de trabajadores de los menores grados de calificación** tuvo una caída que aproximadamente duplica la variación promedio, de -6%:

- La demanda de trabajadores para desempeñarse en **ocupaciones elementales**, que no requieren formación dado que se basan fundamentalmente en tareas físicas y de atención presencial en servicios no especializados, tuvo una caída interanual de 11,9%.
- La demanda de trabajadores para ocupar **puestos de baja calificación**, que requieren un nivel de formación equivalente al egreso de la Educación Media Superior (bachilleratos de Secundaria, UTU y otras instituciones⁶) tuvo una caída interanual del 10%.

Variación de la demanda laboral en puestos de menor calificación

Variación interanual de las oportunidades de empleo según nivel de calificación de los puestos demandados.

■ 2025 ■ 2026 (enero–mayo)



En suma, desde el inicio de 2026 hasta mayo, se publicaron 16.453 oportunidades laborales que corresponden a empleos de estos dos niveles de calificación, representando el 51,8% de la demanda total (ver gráfica en página 9).

Aunque ambas categorías de empleo tuvieron una caída que acompaña la desaceleración de la actividad económica, mantienen entre sí un interesante matiz. Comparando el movimiento que tuvo la demanda laboral de cada categoría en los distintos escenarios macroeconómicos (crecimiento en 2025, contracción en 2026), se observa que el rango de las variaciones fue mayor en las ocupaciones elementales que en los puestos de baja calificación.

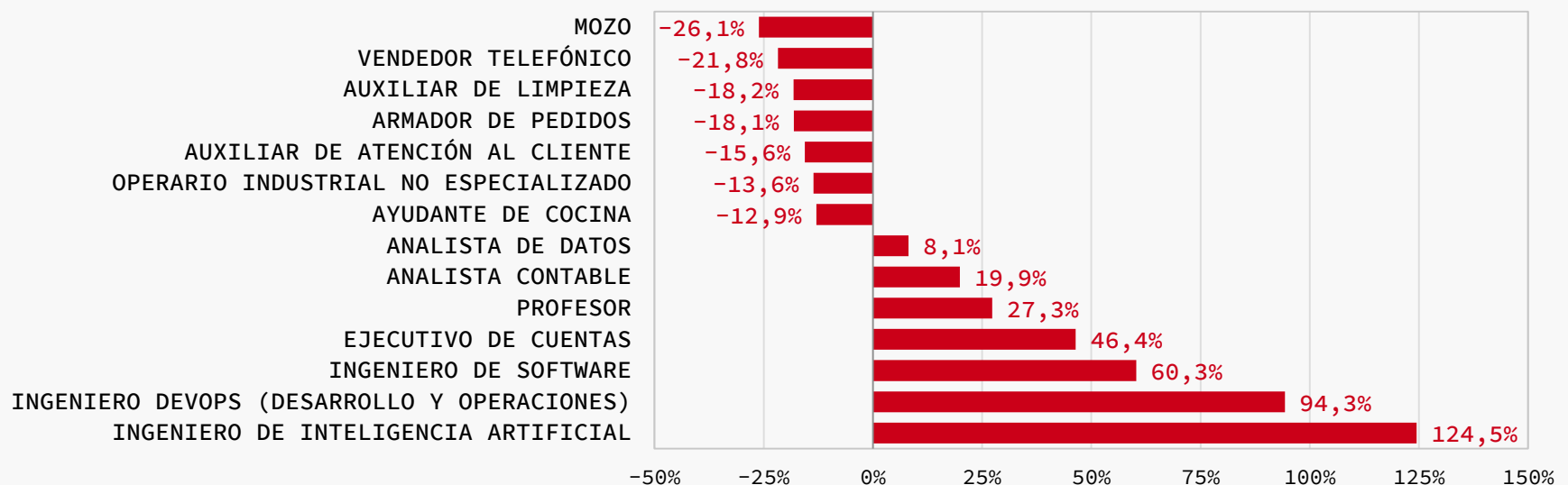
Esta diferencia se explica por características inherentes a los empleos comprendidos en cada categoría, que condicionan una mayor y menor “sensibilidad” de los mismos a los cambios de ritmo de la economía.

Las **ocupaciones elementales** suelen tener la mayor elasticidad respecto al nivel de actividad económica porque están muy vinculados al consumo privado, y dentro de este, en particular al comercio minorista y los servicios no especializados. Ocupaciones como reponedor de mercadería, cajero, armador de pedidos, auxiliar de atención al cliente, auxiliar de limpieza, operario de depósito, operario industrial no especializado y ayudante de cocina, por nombrar algunas, se asocian a cambios de corto plazo en el volumen del consumo. Cuando la economía se expande, las empresas inmediatamente necesitan más trabajadores a nivel de atención presencial y operaciones (más consumo equivale a más ventas, entregas, producción física, turnos...), y cuando se desacelera, la demanda de estos empleos se contrae.

Los **puestos de baja calificación**, por otro lado, muestran una menor elasticidad. Aunque también siguen el ritmo de la economía, tienen un menor rango de variación ante cambios: no crecen por encima del promedio cuando la actividad económica se acelera, pero tampoco tienen la mayor caída cuando la economía se “enfriá”. Estos puestos de trabajo—auxiliares de administración y contabilidad, gestión comercial, cumplimiento, nómina, entre otros—se asocian a un nivel estructural de operaciones, cumpliendo tareas que son esenciales para el funcionamiento de las organizaciones y estas necesitan mantener con menor dependencia de los cambios de corto plazo en la economía.

Variación interanual de las oportunidades de empleo publicadas, en ocupaciones seleccionadas

Variación de las oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice, en enero–mayo 2026 comparado con igual período de 2025, en 14 ocupaciones seleccionadas⁷.



Perfil de la demanda laboral en Uruguay

Distribución de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice en enero–mayo de 2026, según nivel de calificación de los puestos demandados.



Por otra parte, la demanda de **puestos de media y alta calificación**, equivalentes a un nivel de formación terciaria, se ha mantenido sin cambios con respecto a 2025:

- La demanda de trabajadores para ocupar **puestos de calificación media**, que incluye a formaciones técnicas (tecnicaturas e ingenierías tecnológicas), títulos universitarios de nivel intermedio (carreras de hasta 3 años o títulos intermedios en carreras de 4 o más años) y educación terciaria no universitaria (por ejemplo, formación en educación), tuvo una variación interanual de 0,2%.
- La demanda de trabajadores para ocupar **puestos de alta calificación**, que equivalen a la formación universitaria de nivel de grado, no tuvo variación interanual en enero–mayo.

Esta estabilidad, que fuera de contexto podría leerse como estancamiento, debe interpretarse considerando que el año pasado marcó un récord de demanda, con la publicación de 38.958 oportunidades de empleo en puestos de media y alta calificación, el nivel más alto registrado por este estudio⁸. A su vez, el volumen de publicaciones de empleo en lo que va de 2026 muestra que el ritmo de la demanda se ha sostenido, sugiriendo que el récord del año pasado podría repetirse. Hasta mayo se publicaron 14.546 oportunidades de empleo en puestos de media y alta calificación, representando un 45,7% de la demanda total.

RANKING

Los puestos más demandados de media, alta y muy alta calificación

Entre las 14.546 oportunidades de empleo orientadas a trabajadores con formación terciaria en los primeros 5 meses de 2026, se identifican más de 300 puestos de trabajo en 50 áreas de actividad distintas⁹. Estos son los 20 puestos más demandados en lo que va de 2026:

1	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	11	TÉCNICO MECÁNICO
2	INGENIERO DE SOFTWARE	12	TÉCNICO DE SOPORTE TI
3	EJECUTIVO DE VENTAS	13	INGENIERO DEVOPS (DESARROLLO Y OPERACIONES)
4	PROFESOR	14	EJECUTIVO DE CUENTAS
5	CONTADOR	15	ANALISTA DE DATOS
6	TÉCNICO ELECTRICISTA	16	ANALISTA DE NEGOCIOS
7	ANALISTA CONTABLE	17	DISEÑADOR GRÁFICO / MULTIMEDIA
8	INGENIERO DE IA	18	TÉCNICO ELECTROMECAÁNICO
9	EJECUTIVO DE GESTIÓN COMERCIAL	19	ANALISTA DE GESTIÓN HUMANA
10	INGENIERO DE DATOS	20	ARQUITECTO

Enfoque especial | Demanda de profesionales y técnicos

A lo anterior se suma un 2,5% de oportunidades de empleo orientadas a trabajadores del grado más alto de especialización, que por el nivel de especificidad y avance en los conocimientos que implican, suelen requerir estudios universitarios superiores al nivel de grado. Este es un segmento relativamente pequeño pero sumamente dinámico del mercado de trabajo: en lo que va de 2026, la demanda de **puestos de muy alta calificación** registra un crecimiento interanual de 22,8%.

Mientras la demanda de empleos de menor calificación se muestra claramente asociada a la coyuntura macroeconómica, los profesionales universitarios, técnicos y trabajadores con otras formaciones de nivel terciario **mantienen su relevancia en el mercado laboral por razones menos inmediatas y más vinculadas a tendencias de mediano y largo plazo.**

En un escenario de bajo crecimiento económico, una empresa puede frenar contrataciones a nivel operativo, pero seguir buscando un especialista porque lo necesita para un proyecto estratégico o para liderar procesos vinculados a la mejora de la productividad o a la transformación digital de las organizaciones.

Esto último, en efecto, explica una parte significativa del crecimiento de la demanda de los perfiles de mayor grado de calificación. La búsqueda de profesionales especializados en las áreas de Inteligencia Artificial, Ciencia de Datos y Seguridad Informática se ha intensificado en los últimos años, registrando un crecimiento exponencial que se estudió en ediciones anteriores del Monitor Laboral¹⁰, y se proyecta continúe en 2026.

Notas

1_ La demanda laboral registró un crecimiento de 12,8% en 2024 y 15,1% en 2025. Para un repaso del balance y principales tendencias de cada año, consultar los informes anuales del Monitor Laboral, publicados el 22/01/2025 y 21/01/2026.

2_ Datos de Cuentas Nacionales del Banco Central del Uruguay. Se toma como referencia la tasa de crecimiento interanual del PIB del 1^{er} trimestre de 2026 por ser el dato más reciente publicado a la fecha de este informe, y se compara con el mismo indicador del 1^{er} trimestre de 2025.

3_ Esta categorización se basa en los mínimos requerimientos típicamente establecidos por los empleadores para los cargos demandados, sin perjuicio de que, en algunos casos, los requisitos puedan ser mayores o menores a los que sugiere la naturaleza de las ocupaciones definidas. Esta variable en la taxonomía de Advice se encuentra homologada a la categorización de la Red de Información Ocupacional (O*NET) de Estados Unidos, de referencia internacional, que permite comparar los datos de Uruguay con los de otros estudios realizados a escala global. Este criterio categoriza a los empleos en 5 “zonas” (*job zones*) de acuerdo a su nivel de calificación, que corresponden a las categorías de empleos no calificados, de calificación baja, media, alta y muy alta, que se analizan en este informe.

4_ Entre el 2^o trimestre de 2024 y el 1^{er} trimestre de 2025 inclusive, el crecimiento del PIB nacional fue superior al 3% en términos interanuales; en el 2^o y 3^{er} trimestre de 2024, fue de 4,5% y 4,4%, respectivamente. Fuente: datos de Cuentas Nacionales del Banco Central del Uruguay.

5_ En el 4^o trimestre de 2025, el PIB nacional tuvo una variación interanual de 0,1%; en el 1^{er} trimestre de 2026 se registró un crecimiento de solo 0,9%, mayor al del período anterior pero todavía bajo en relación al que se había registrado en períodos previos (ver nota 4). Fuente: datos de Cuentas Nacionales del Banco Central del Uruguay.

6_ Además del Bachillerato de Secundaria, equivalentes al egreso de la Educación Media Superior los bachilleratos de la UTU (Bachillerato Tecnológico, Técnico-Profesional y de Artes y Artesanías, cada uno con diversas opciones de formación) y otros bachilleratos que, si bien no se ubican dentro de la órbita administrativa de la ANEP, tienen validez dentro del sistema educativo nacional, como el Liceo Militar y el Bachillerato Naval.

7_ La taxonomía de Advice distingue más de 1.200 cargos únicos que se identifican individualmente según a las funciones que desempeñan, unificando bajo una denominación común los distintos nombres utilizados en las publicaciones para referir a los perfiles buscados. Por ejemplo: los llamados laborales para “asistente administrativo”, “auxiliar administrativo” y “auxiliar de administración” son contabilizados bajo una única denominación; del mismo modo, “desarrollador”, “desarrollador de software” y “software developer”; así como “contador” y “contador público”, entre otros. Se seleccionan para esta gráfica 14 puestos de trabajo representativos de las tendencias analizadas en cada segmento de ocupaciones.

8_ 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. Para un análisis más detallado de la evolución de la demanda de trabajo en 2025, los puestos más demandados y el desempeño de las distintas actividades, consultar el Informe Anual 2025 del Monitor Laboral, publicado el 21/01/2026.

9_ La taxonomía de Advice distingue más de 1.200 cargos únicos que se identifican individualmente según a las funciones que desempeñan, unificando bajo una denominación común los distintos nombres utilizados en las publicaciones para referir a los perfiles buscados (ver nota 7). Este ranking se refiere exclusivamente a las ocupaciones incluidas en las categorías de media, alta y muy alta calificación (ver nota 3).

10_ El crecimiento exponencial de la demanda de especialistas en Inteligencia Artificial y Ciencia de Datos, así como de conocimientos y habilidades vinculadas a este campo en numerosas áreas de actividad, fue tema de análisis a lo largo del último año en distintas ediciones del Monitor Laboral, a las que remitimos para una explicación más detallada: *Inteligencia Artificial y empleo en Uruguay: cómo la macrotendencia más disruptiva de nuestra era está empezando a transformar el panorama laboral* (edición de febrero de 2025, publicada el 19/03/2025), *Habilidades para el nuevo mundo laboral: desafíos y oportunidades 2025-2030* (edición del 1^{er} semestre de 2025, publicada el 23/07/2025), y *La demanda de empleos TI se reactivó tras 2 años de bajo dinamismo* (edición de julio de 2025, publicada el 21/08/2025).

IMG_ Imágenes de pág. 9: Magnific (Freepik), generadas con inteligencia artificial.

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.



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 | Editor Responsable del Monitor Laboral