

Advice

Monitor Laboral

1^{er} Semestre 2026

BALANCE SEMESTRAL >

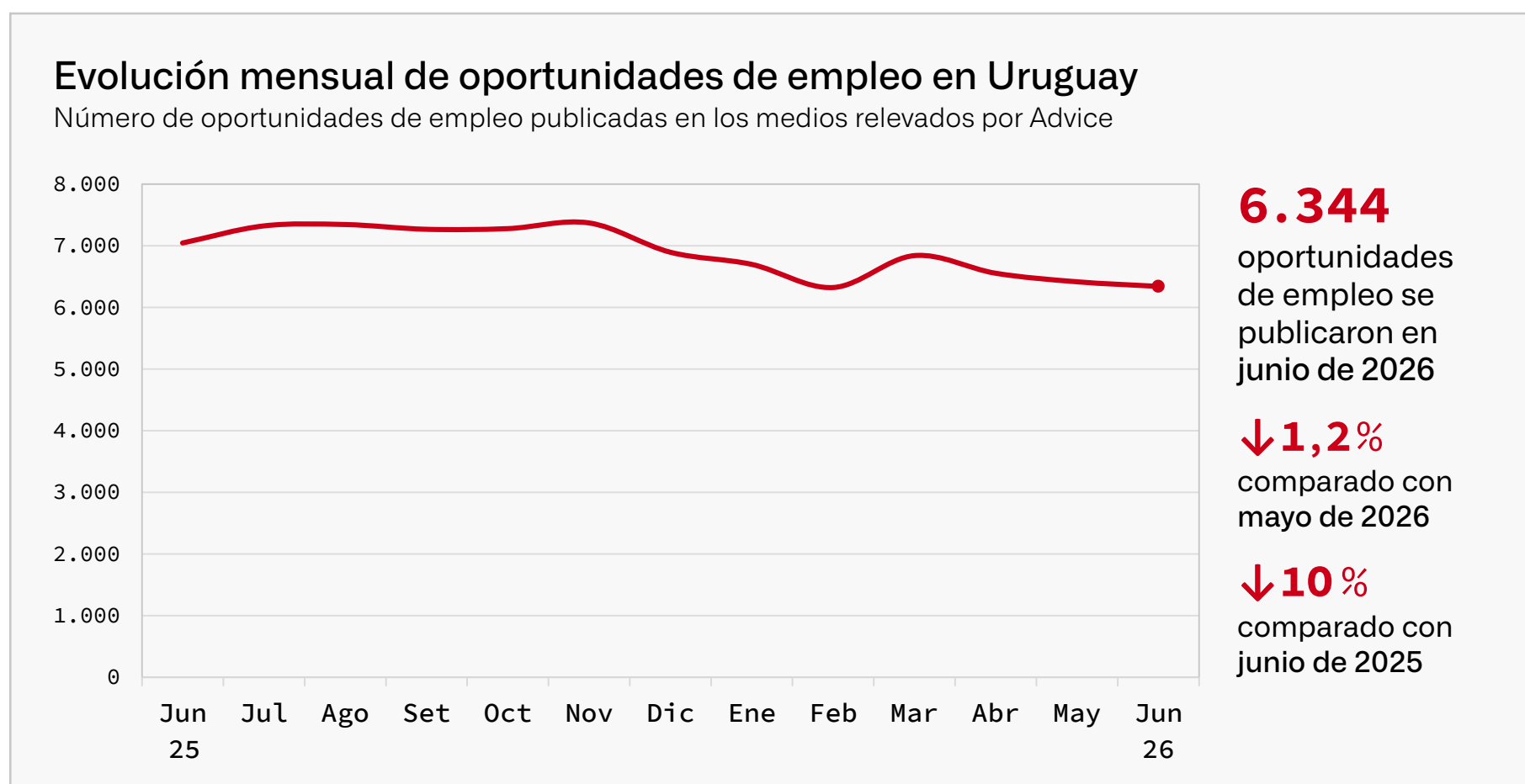
La demanda laboral disminuyó un 6,6% interanual en el 1^{er} semestre de 2026

TEMA DE ANÁLISIS >

Encuesta de Perspectivas Laborales 2026:
6 de cada 10 trabajadores siente que el mercado laboral está peor que hace un año

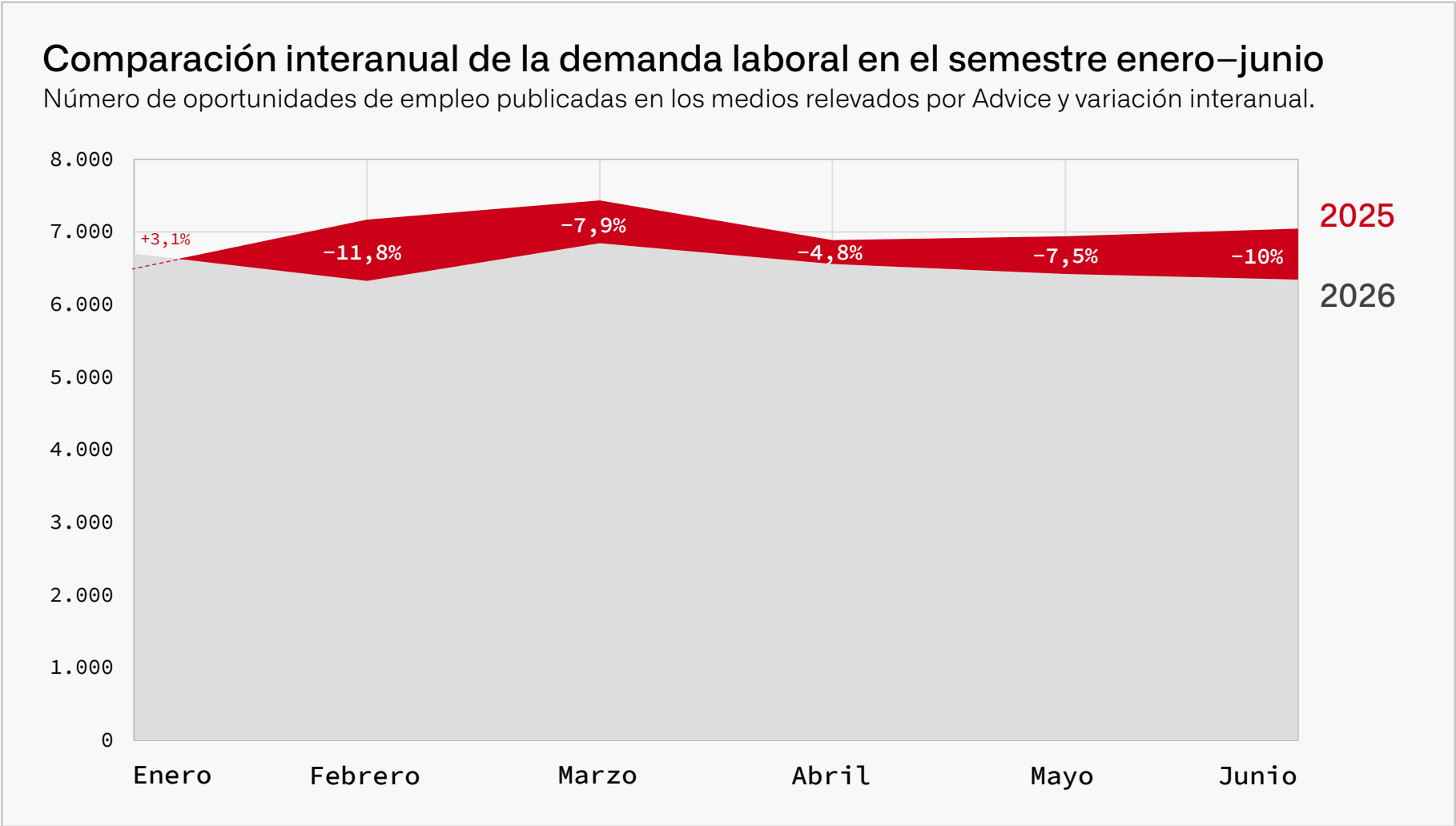
En el 1^{er} semestre de 2026 la demanda laboral disminuyó un 6,6% en comparación con 2025

Mientras la economía nacional atraviesa una fase de bajo crecimiento, el mercado de trabajo se retrae: hay menos oportunidades de empleo que hace un año, pero se proyecta una posible mejora para el 2º semestre.



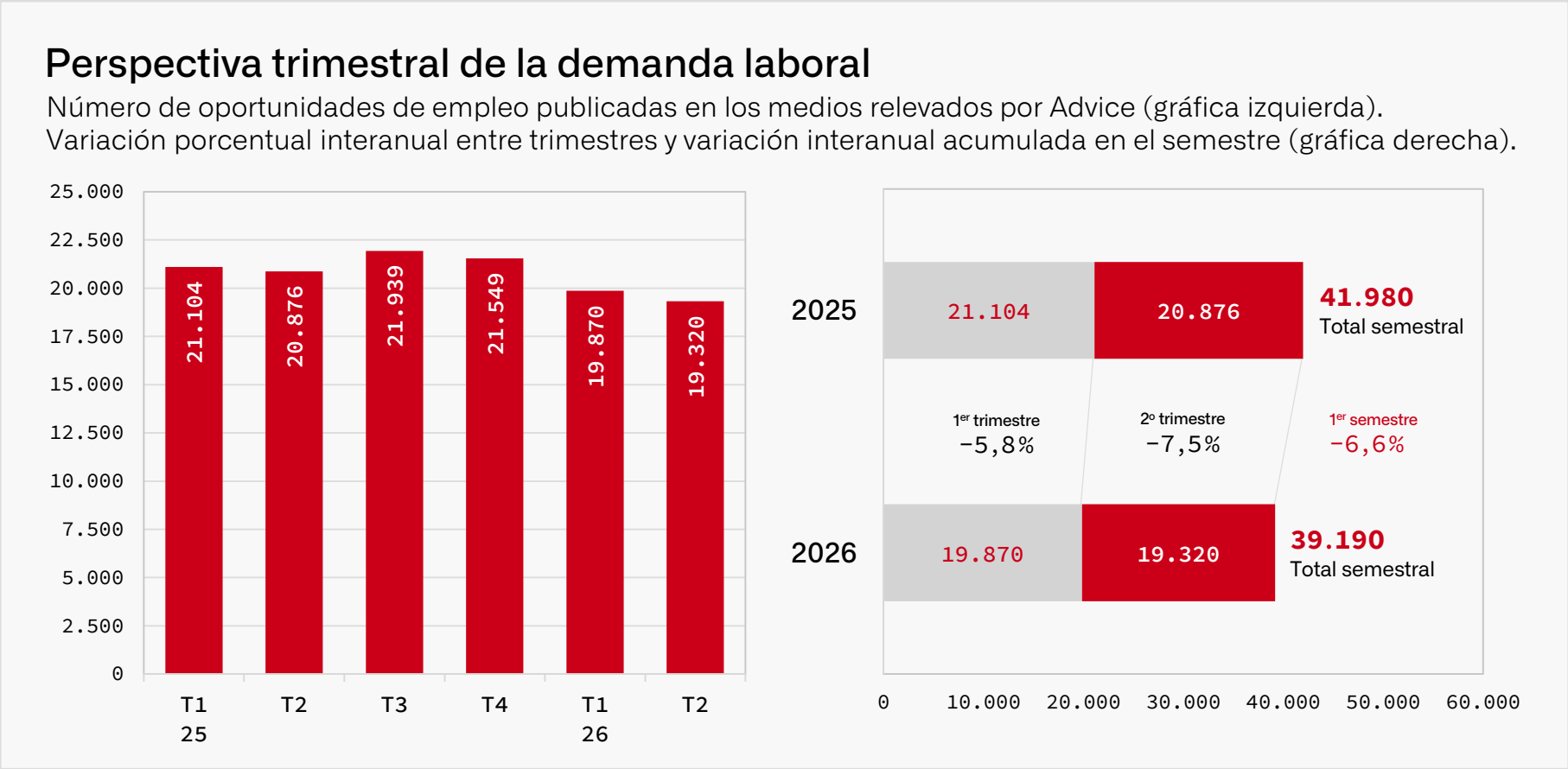
RESULTADO MENSUAL > En junio de 2026 se publicaron 6.344 oportunidades de empleo en los portales laborales y medios digitales relevados por Advice. Este dato representa una disminución de 1,2% con respecto a mayo, dando continuidad de la tendencia negativa que se viene observando en la demanda laboral desde noviembre de 2025¹. Si bien esta tuvo un repunte transitorio en marzo², una mirada temporal más amplia evidencia que la evolución ha sido a la baja desde el máximo alcanzado cerca del final del año pasado.

Si se compara el dato de cada mes con el del mes anterior, la variación de -1,2% registrada en junio fue la más moderada en lo que va de 2026. Se trata del tercer mes consecutivo en que la tasa de variación se modera, siguiendo las variaciones registradas en abril (-4,2%) y mayo (-2,1%). Esto significa que, en los últimos tres meses, el ritmo de caída se desaceleró, sugiriendo que la demanda de trabajo estaría tendiendo a estabilizarse en su nivel actual (hipótesis a confirmar con los datos del próximo trimestre).



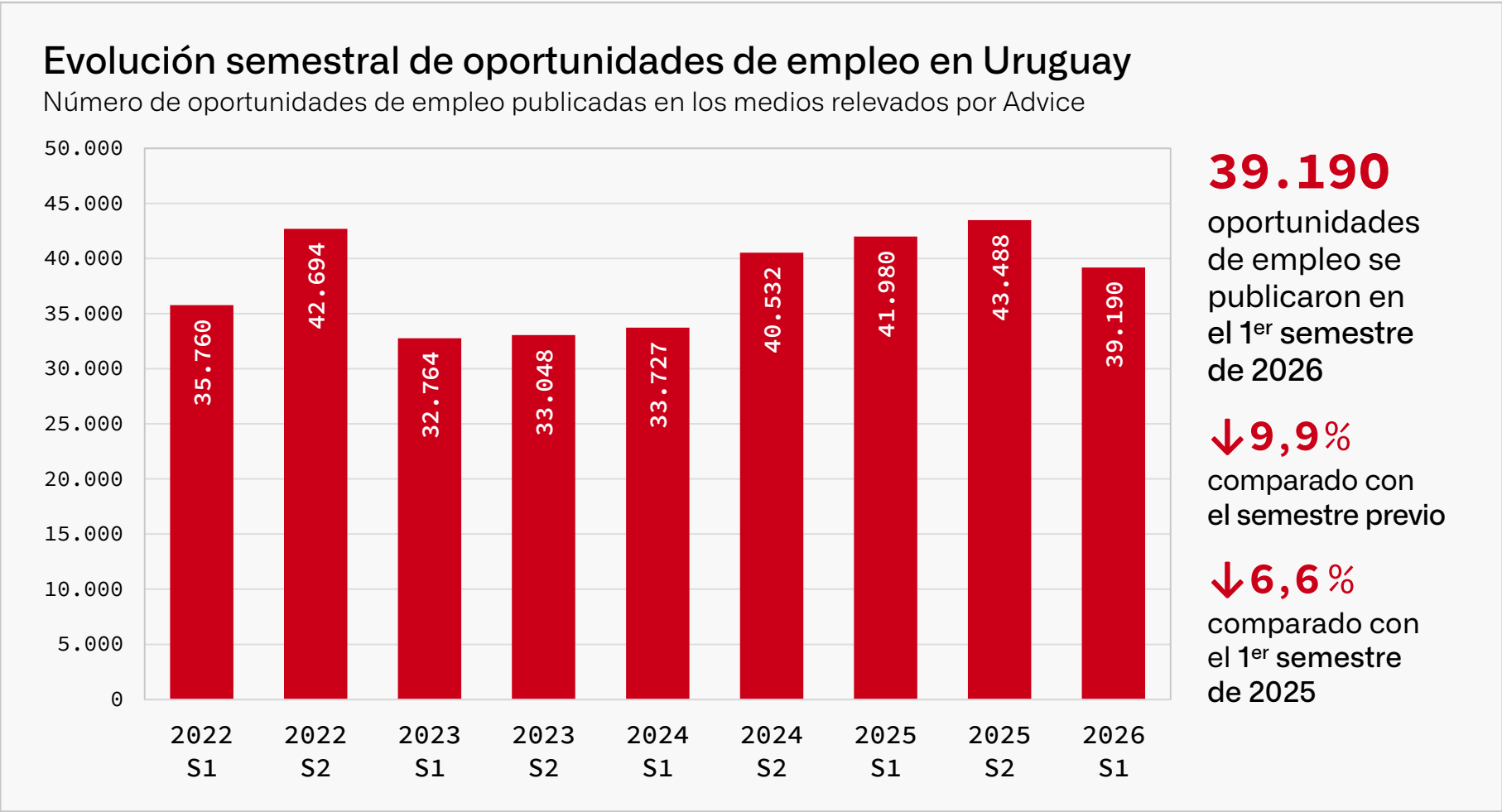
COMPARACIÓN INTERANUAL > En lo que va de 2026, la demanda de trabajo se ha posicionado consistentemente por debajo del nivel de 2025. En términos de la cantidad de oportunidades de empleo relevadas, la disminución ha sido relativamente moderada, aunque persistente: se comprobó durante casi todo el semestre, siendo junio el 5º mes consecutivo de caída. Específicamente, en este último mes la demanda fue un 10% inferior comparada con junio de 2025, cuando se registraron más de 7.000 oportunidades laborales.

BALANCE TRIMESTRAL > Con el dato de junio, se completa el 2º trimestre del año, en el que se publicaron 19.320 oportunidades de empleo, un 2,8% menos que en el 1er trimestre. Este fue el dato trimestral más bajo en un período de 2 años y es el tercer trimestre consecutivo en el que se registra un descenso de la demanda, tras el máximo alcanzado en el 3er trimestre del año pasado³. En comparación con el 2º trimestre de 2025, se constata una caída de 7,5%.



BALANCE SEMESTRAL > En total, en el 1er semestre de 2026 se publicaron 39.190 oportunidades de empleo en las fuentes relevadas por Advice. La demanda laboral disminuyó un 6,6% con respecto a enero–junio de 2025, cuando se habían publicado cerca de 42.000 vacantes. El resultado semestral se encuentra en línea con lo proyectado por Advice para este período: en informes anteriores, se anticipó una disminución interanual de 6,5%, en un contexto de menor crecimiento económico⁴.

En relación al 2º semestre del año pasado, se registró una variación de -9,9%, una caída más significativa, dado que la base de comparación es más alta: entre julio y diciembre de 2025 se registró la máxima cantidad de oportunidades de empleo relevadas por este estudio⁵.



Contexto macroeconómico y empleo

El análisis de estos resultados debe necesariamente considerar el contexto temporal más amplio. La caída de la demanda laboral observada en el 1^{er} semestre de 2026 constituye el primer registro negativo tras 2 años de crecimiento. En 2024 y 2025, en un escenario macroeconómico favorable, en el que el PIB nacional tuvo un crecimiento superior al promedio de la última década⁶, el mercado laboral tuvo un gran dinamismo: se registró la tasa de empleo más alta desde 2014 y la tasa de desempleo más baja desde 2015⁷. Coincidiendo con esta tendencia, el Monitor Laboral de Advice relevó más de 85.000 oportunidades de empleo, un récord en la serie de datos de este estudio⁸.

En tal sentido, es de rigor señalar que los datos de 2025 marcan un precedente exigente. En términos estadísticos, esto significa una base de comparación excepcionalmente alta para los datos de 2026, con una variación interanual en parte condicionada por este factor.

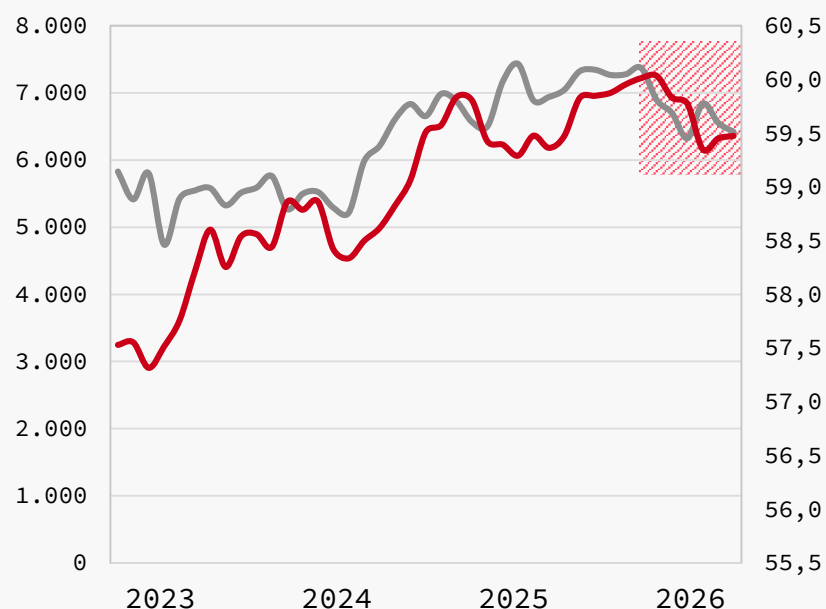
La disminución de la demanda de trabajo en el 1^{er} semestre de 2026 no debe interpretarse, entonces, como una señal de recesión o de crisis, sino como un **cambio de ritmo en el mercado de trabajo tras un período de crecimiento excepcional**.

Este cambio se produce al compás de la desaceleración de la actividad económica. En el 1^{er} trimestre de 2026, el PIB nacional tuvo un crecimiento interanual de apenas 0,9%, que contrasta con el dinamismo que estaba teniendo la economía un año atrás (3,4%)⁹; en abril, dato más reciente a la fecha de este informe, el Indicador Mensual de Actividad Económica (IMAE) del Banco Central registró una caída interanual de 1,3%¹⁰.

Datos del Monitor Laboral como señal anticipada del empleo en Uruguay

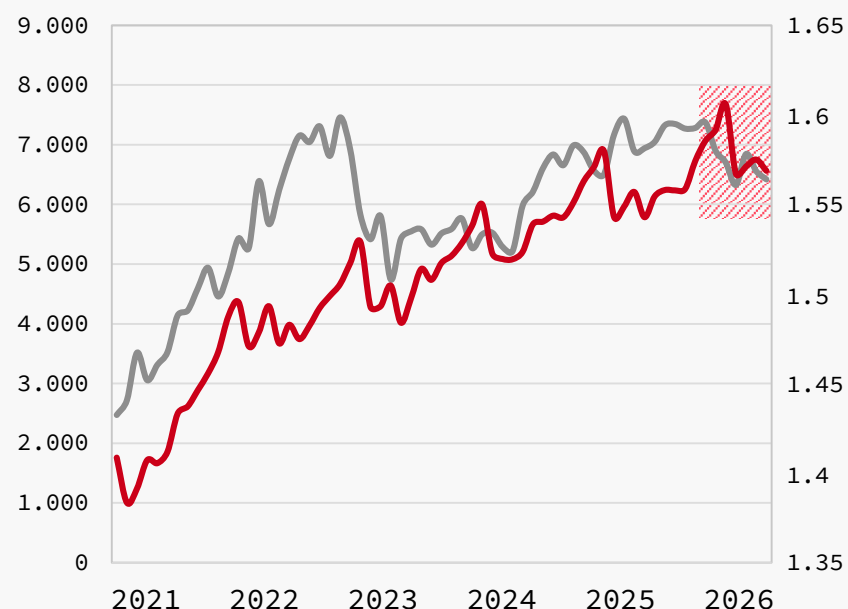
Tasa de empleo (INE)

■ Oportunidades de empleo publicadas en las fuentes relevadas por Advice (eje izquierdo).
■ Tasa de empleo (eje derecho)¹¹.



Puestos cotizantes a la seguridad social (BPS)

■ Oportunidades de empleo publicadas en las fuentes relevadas por Advice (eje izquierdo).
■ Puestos cotizantes a la seguridad social, en millones (eje derecho)¹².

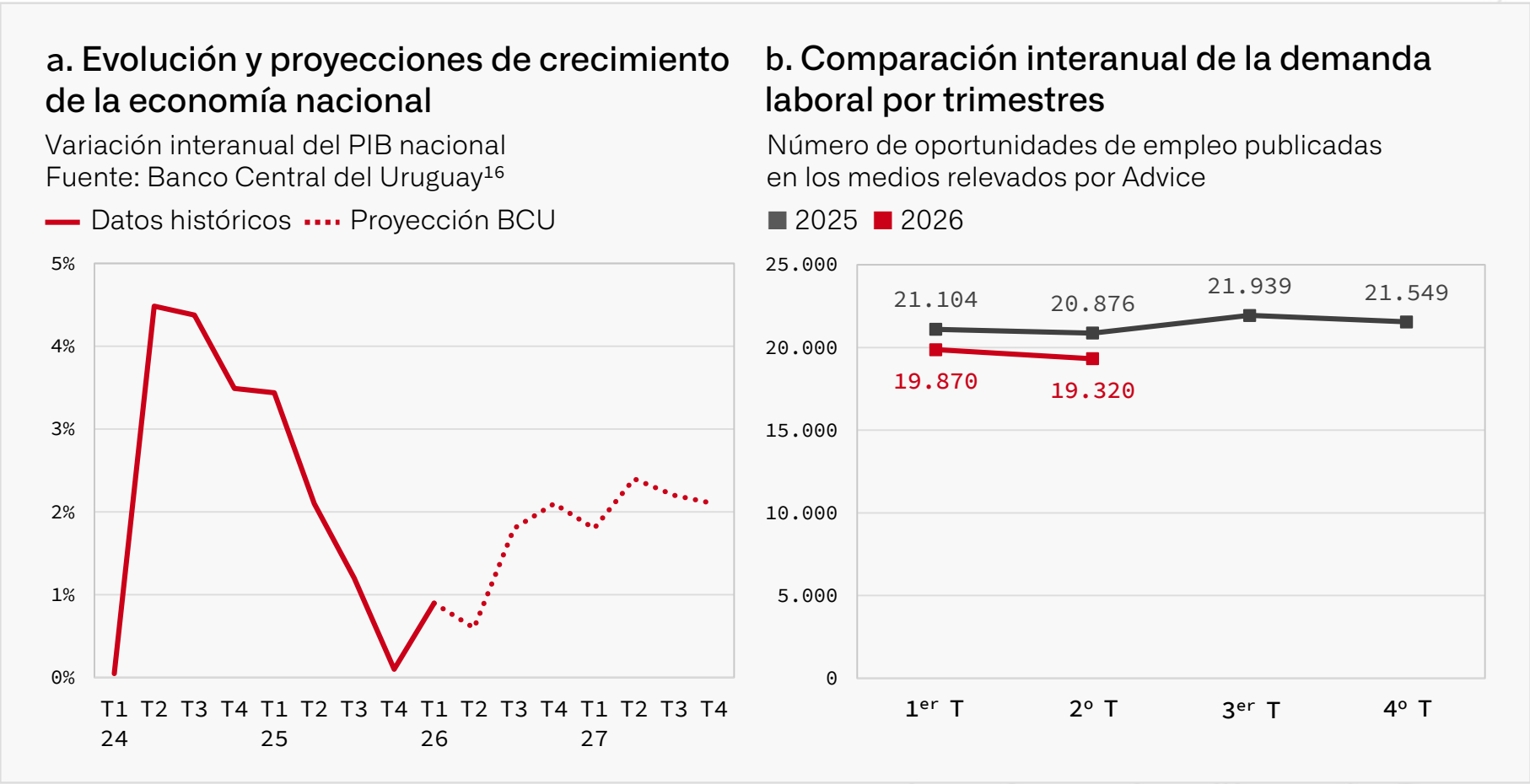


En paralelo, como se puede observar en las gráficas, los principales indicadores de empleo en Uruguay retrocedieron en los primeros meses de 2026 tras haber registrado los valores más altos de los últimos años en el tramo final de 2025. De este modo, las cifras oficiales confirman el cambio de tendencia que anticiparon los datos del Monitor Laboral.

¿Qué esperar para la segunda mitad de 2026?

Dada la correlación comprobada entre la demanda laboral y la actividad económica¹³, este es el principal indicador a seguir. Según las estimaciones del Banco Central, se espera que en el balance del 2º trimestre la economía nacional refleje un crecimiento todavía menor al del 1º trimestre en términos interanuales. No obstante, se espera una reactivación hacia el 2º semestre, en el que la economía crecería entre 1,5% y 2%¹⁴, retornando a un nivel de dinamismo similar al de mediados de 2025 (ver gráfica a).

Esto, en principio, esboza una perspectiva de mejora del mercado de trabajo para la 2ª mitad del año. No obstante, hay que considerar que históricamente la demanda laboral tarda más en responder a los cambios de tendencia de la economía cuando estos tienen signo positivo: la demanda se ajusta rápidamente a la baja cuando la economía se desacelera pero muestra cierto rezago para volver a crecer cuando la economía se reactiva¹⁵. Esto significa que, incluso si se confirma un escenario macroeconómico favorable, podría haber que esperar →



→ hasta el final de este año o incluso hasta el inicio de 2027 para observar un crecimiento significativo de las oportunidades de empleo.

En términos de la variación interanual de la demanda laboral en el 2º semestre y balance de 2026, esta podría todavía tener signo negativo, considerando cómo evolucionó a lo largo de 2025. Incluso si se detiene la trayectoria negativa que se observó durante el 1^{er} semestre de este año y la demanda se estabiliza en su nivel actual, la brecha interanual se ampliaría, porque la demanda fue mayor en la segunda mitad de 2025 que en la primera, fijando una base de comparación más alta (ver gráfica b en la página anterior).

Con esta pauta, el crecimiento de la demanda laboral en el 2º semestre de 2026, asociado a una reaceleración de la economía, tendría que ser inmediato y contundente para que la brecha interanual se cierre. Si esto no ocurre, es probable que el balance anual de 2026 todavía refleje una disminución, aunque moderada, en relación a 2025¹⁷.

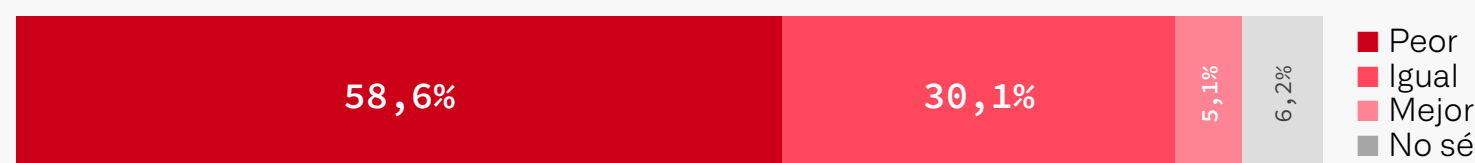
Encuesta de Perspectivas Laborales 2026

6 de cada 10 trabajadores siente que el mercado laboral se deterioró en el último año. Ante un panorama más adverso, la mayoría permanece en su empleo, a la expectativa de mejores oportunidades; solo 1 de cada 4 se siente comprometido con su empleo actual. El salario es el principal factor del cambio: 7 de cada 10 trabajadores que no están buscando cambiar de empleo, lo cambiarían ante una mejor oferta económica.

Percepción de los trabajadores sobre el mercado laboral en Uruguay

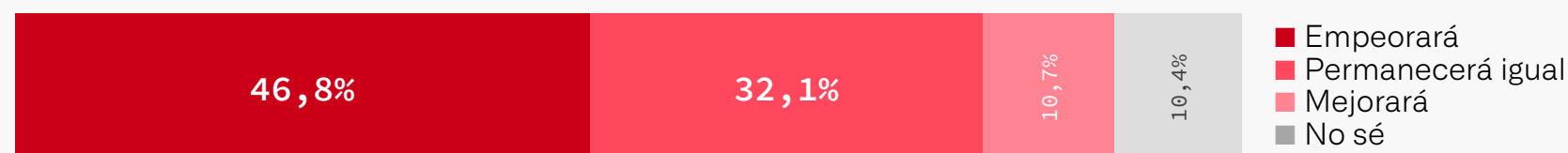
a. Actualidad comparada con un año atrás

P: Si hablamos de oportunidades de trabajo, salarios y condiciones de empleo en general, considerás que el mercado laboral en Uruguay *hoy, con respecto a un año atrás*, está...



b. Próximo año

P: Ahora pensando en el *próximo año*, si hablamos de oportunidades de trabajo, salarios y condiciones de empleo en general, considerás que el mercado laboral en Uruguay...



Con el objetivo de medir las percepciones y expectativas de los trabajadores y analizar cómo estas se vinculan a la realidad del mercado laboral y cómo se comparan con la evolución de los indicadores de empleo, Advice realizó la Encuesta de Perspectivas Laborales 2026. Los resultados presentados se basan en las respuestas de más de 700 participantes que completaron la encuesta, de todas las edades, trayectorias educativas y niveles de responsabilidad, desde puestos operativos hasta gerenciales (ficha técnica en página 18).

Percepciones y actitudes de los trabajadores

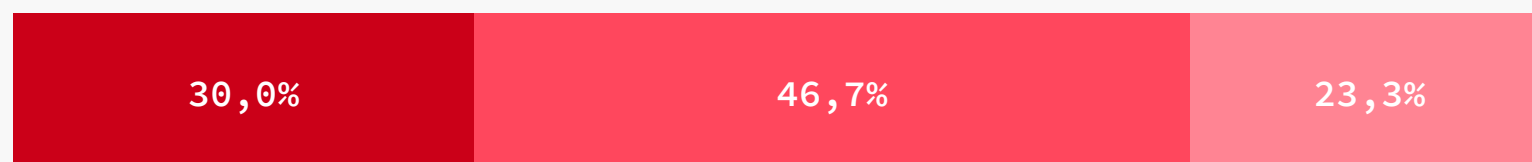
6 de cada 10 trabajadores consideran que el mercado laboral en Uruguay hoy está peor que hace un año (58,6%). Consultados acerca de cómo perciben el panorama laboral, pensando en oportunidades de trabajo, salarios y condiciones de empleo en general, la mayoría expresó una percepción de deterioro en comparación con un año atrás. Por otra parte, el 30,1% consideró que el mercado laboral se encuentra igual que hace un año, y solo el 5,1% de los encuestados opinó que el panorama ha mejorado (gráfica a, en la página anterior).

Mirando al futuro, también es predominante el porcentaje de trabajadores que mantienen una perspectiva de deterioro. La mayoría proyecta para el próximo año su percepción actual del entorno, de modo que se configura una distribución de respuestas similar a la de la pregunta anterior¹⁸, con un saldo ampliamente negativo: el 46,8% de los encuestados piensa que en el próximo año el mercado laboral seguirá empeorando. Se observa un leve corrimiento de las proyecciones en sentido positivo, aunque las respuestas favorables siguen siendo minoría: solo 1 de cada 10 trabajadores considera que el mercado laboral va a mejorar en el próximo año (gráfica b, en la página anterior).

La actitud de los trabajadores hacia su empleo actual

P: ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu situación actual?

- “Estoy buscando activamente cambiar de empleo”
- “No estoy buscando cambiar de empleo, pero lo cambiaría si surge una buena oportunidad”
- “Quiero permanecer en mi empleo actual”



Ante este panorama, la mayoría de los trabajadores permanece en su empleo actual, pero con una actitud de apertura hacia nuevas oportunidades: no están buscando activamente un cambio, pero tampoco se sienten comprometidos a quedarse en su trabajo¹⁹. Solo 1 de cada 4 trabajadores tiene la intención de permanecer en su empleo actual (23,3%), mientras una tercera parte, aproximadamente, está en la búsqueda activa de un cambio (30%).→

→ Entretanto, el 46,7% de los encuestados expresó una disposición a cambiar ante la aparición de una oferta laboral atractiva. Esto refleja que, para la mayoría de los encuestados, el panorama que perciben en el mercado laboral no se traduce en una pregunta de «¿me quedo o me voy?» sino en una actitud intermedia de movilidad latente o de permanencia sin un compromiso firme, con receptividad a oportunidades.

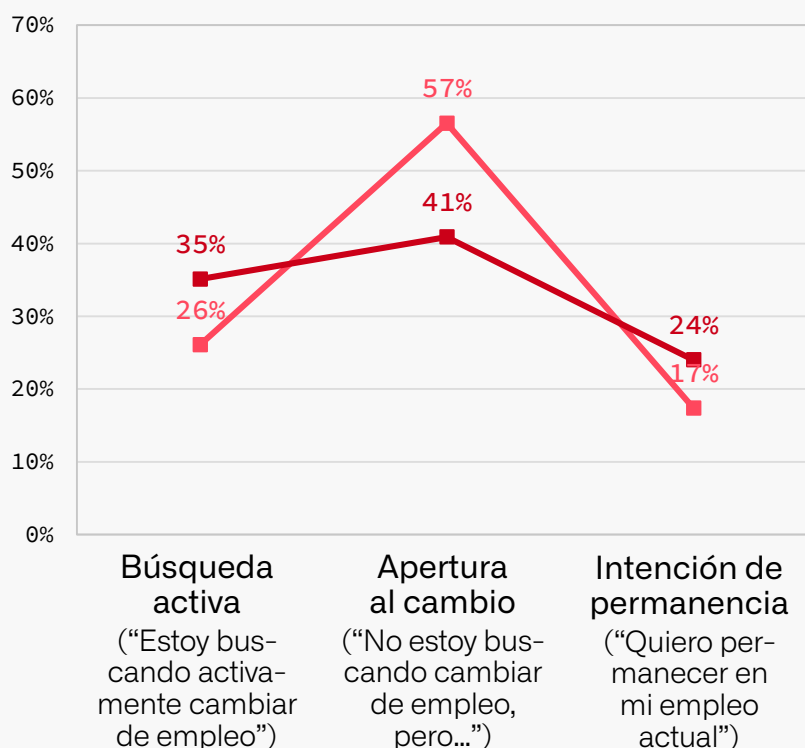
Dicho esto, el cruce de ambas variables—percepción actual del mercado laboral y actitud hacia su empleo actual—evidencia una asociación entre la visión negativa del entorno y las posiciones más extremas de cambio o permanencia, sugiriendo que la adversidad percibida puede operar en dos sentidos: en algunas personas, motivar una conducta más arriesgada, mientras, en otras, una actitud más conservadora (ver recuadro).

INSIGHT

¿Cómo la percepción del entorno incide en la actitud hacia el empleo?

Actitud de los trabajadores hacia su empleo actual según la percepción que tienen del mercado laboral en la actualidad comparado con un año atrás.

■ Peor que hace un año ■ Mejor que hace un año



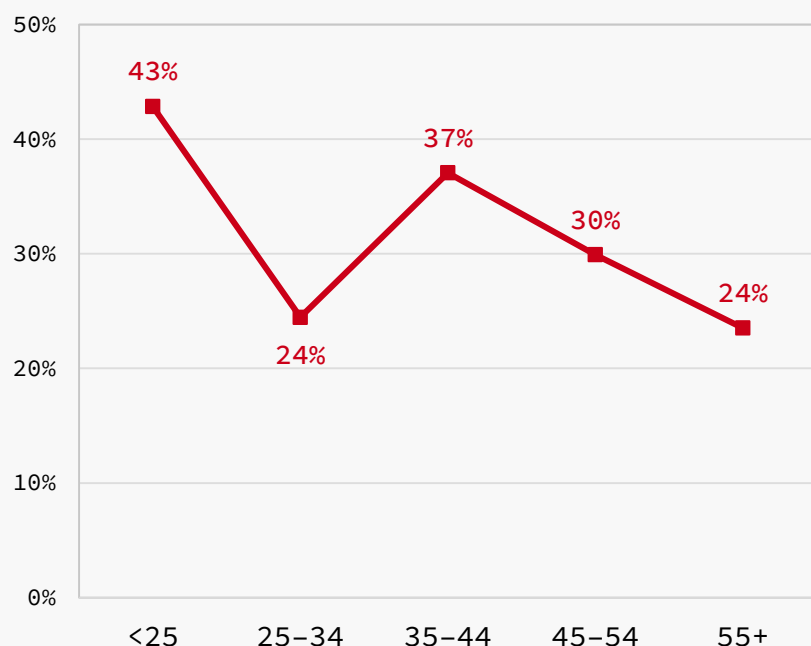
Los trabajadores que perciben un deterioro en el mercado de trabajo tienen una actitud relativamente más extremista con respecto a su situación laboral actual en comparación con los trabajadores que perciben un entorno más favorable. Como se puede apreciar en la gráfica, el grupo de trabajadores que tiene una visión negativa del entorno está menos concentrado en la posición intermedia y más distribuido hacia los extremos: muestran una mayor motivación a cambiar de empleo (35%) y una mayor voluntad de permanecer en su empleo actual (24%) en comparación con el grupo de trabajadores más optimistas (26% y 17% respectivamente). Estos últimos se agrupan de manera más significativa en la posición intermedia de apertura al cambio (57%), en la que mantienen una diferencia de 16 puntos con respecto a los trabajadores con una visión más negativa (41%). Esto indica que la percepción de adversidad →

→ en el entorno laboral no es unidireccional en las respuestas que genera sino que puede producir, al menos, dos reacciones opuestas. En algunos trabajadores, la percepción de mayor adversidad puede traducirse en un sentimiento de urgencia por cambiar su empleo actual, buscando mejorar ingresos y condiciones de trabajo. En otros, puede fomentar una lógica de resguardo: ante pocas oportunidades, salarios bajos y condiciones inciertas, el cambio puede parecer más riesgoso y traducirse en un mayor deseo de estabilidad.

INSIGHT

La edad como factor de predisposición a cambiar de empleo

Porcentaje de encuestados que respondieron “Estoy buscando activamente cambiar de empleo”, en la pregunta referida a su actitud hacia su empleo (“¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu situación actual?”).



puede sumarse la percepción de haber alcanzado un techo de crecimiento, y que el camino para mejorar salario, flexibilidad o proyección laboral es cambiar de empleo. En el ámbito profesional y técnico, especialmente, esta es una edad en la que la formación se complementa con un recorrido relevante de experiencia y conocimiento de campo, generando mayor confianza para intentar un cambio.

Otro aspecto interesante emerge al analizar el porcentaje de encuestados que están motivados a cambiar de empleo, según su edad. Los datos confirman que los más jóvenes tienen la mayor predisposición al cambio (el 43% de los que tienen menos de 25 años afirmó que está activamente buscando cambiar de empleo), pero de esto no se sigue una correlación lineal: las edades superiores muestran distintos grados de inclinación a cambiar de empleo, que responden a las características de cada momento vital.

En particular, se destaca un segundo “pico” en el tramo de 35 a 44 años (37%), una fase intermedia de la vida que para muchas personas representa una reorientación de su trayectoria laboral o incluso una redefinición vocacional. Además, para quienes se desarrollaron dentro de una misma organización durante la etapa anterior (de 25 a 34 años),

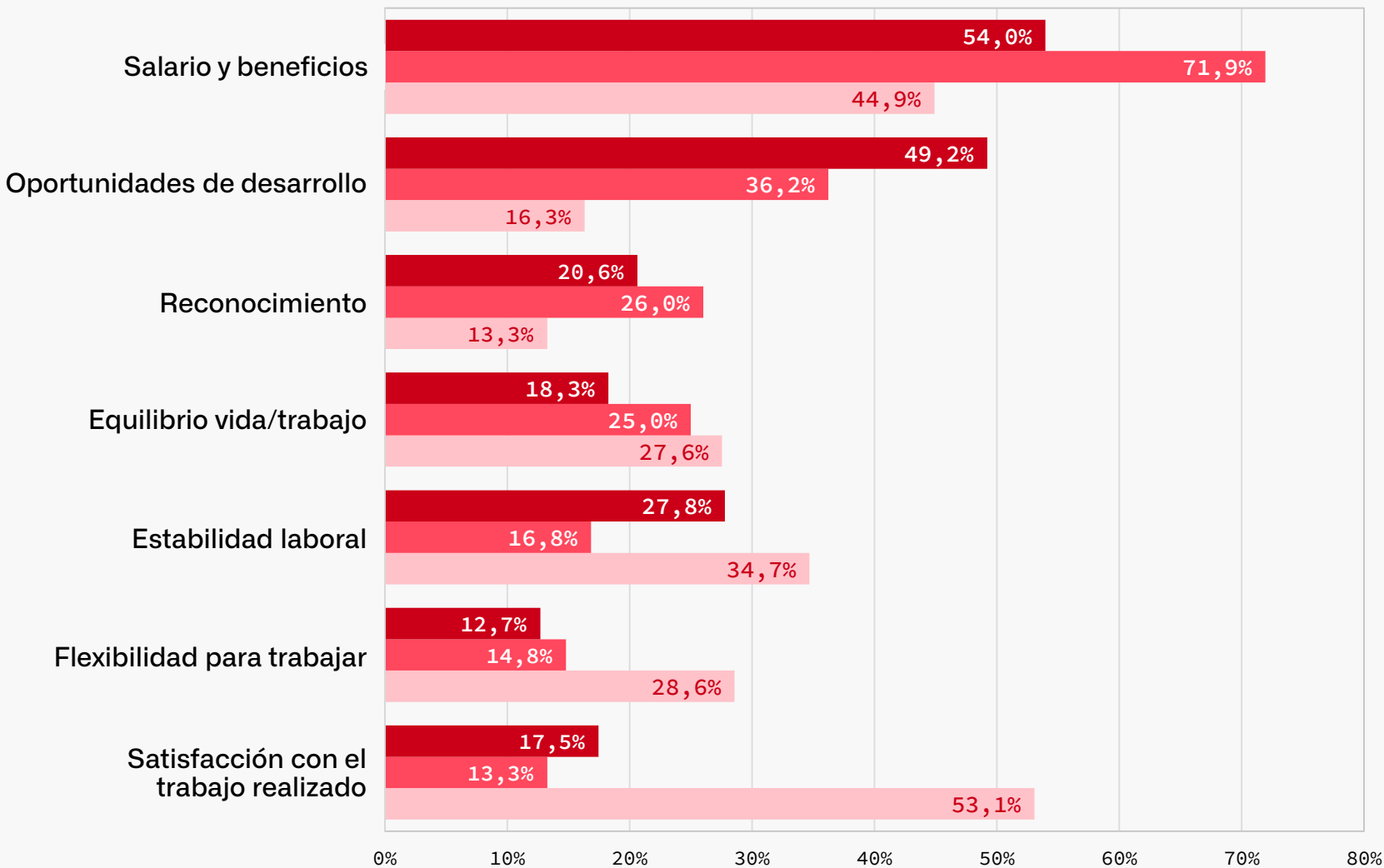
¿Qué motiva a los trabajadores a cambiar o permanecer en su empleo?

A partir de las respuestas anteriores, se consultó a los trabajadores cuáles son los principales motivos detrás de la actitud que mantienen hacia su empleo actual. La pregunta se formuló de acuerdo a lo que respondió cada encuestado en la pregunta anterior²⁰, de modo que las respuestas deben leerse teniendo presente esta consideración: para quienes buscan →

Principales motivos para cambiar o permanecer en el empleo²¹

Porcentaje de encuestados que mencionan cada factor según la actitud que tienen hacia su empleo actual.

- “Estoy buscando activamente cambiar de empleo”
- “No estoy buscando cambiar de empleo, pero lo cambiaría si surge una buena oportunidad”
- “Quiero permanecer en mi empleo actual”



→ activamente cambiar de empleo, son motivos efectivos de salida de su empleo actual; para quienes están en la posición de apertura receptiva, son condiciones para considerar un cambio; para quienes quieren permanecer en su empleo, son atributos que valoran de su posición actual.

El **salario** aparece como el motivo más mencionado en la decisión de cambiar de empleo y el segundo motivo por el que los trabajadores quieren permanecer en sus empleos. Esto sugiere que la remuneración opera como factor crítico dentro la propuesta de valor de las empresas: es, a la vez, el principal motivo para salir cuando se la considera insuficiente, y el segundo factor de retención más importante cuando se la valora favorablemente.

Al mismo tiempo, tiene un peso muy destacado en el grupo intermedio: el 71,9% de los encuestados que declararon que no están buscando cambiar de empleo, pero lo cambiarían si surge una buena oportunidad, señalaron al salario como principal motivo para considerar el cambio. La adhesión a esta respuesta es muy superior en comparación con los otros dos grupos de encuestados (los que están buscando activamente cambiar de empleo y los que quieren permanecer en su empleo actual) y mantiene gran distancia con respecto a otras razones señaladas dentro del mismo grupo (el acceso a oportunidades de desarrollo aparece como segundo motivo, identificado como relevante por un 36,2% de los encuestados).

El salario es, por lo tanto, el principal factor de activación de la movilidad latente: la mayoría de los trabajadores que no sienten urgencia por abandonar su empleo, podrían movilizarse por la aparición de una propuesta económicamente superior.

Las remuneraciones son el principal factor de activación de la movilidad latente:

7 de cada 10 trabajadores que no están buscando activamente cambiar de empleo, lo cambiarían ante una mejor oferta salarial



La demanda de **oportunidades de desarrollo** aparece como el segundo motivo más señalado entre quienes están buscando activamente cambiar de empleo (49,2%) y quienes están en la posición intermedia de apertura al cambio (36,2%), indicando que, más allá del salario,→

→ hay un componente relevante relacionado con la proyección profesional a futuro y las posibilidades de crecimiento dentro de una organización.

Un análisis conjunto de los demás factores evidencia que quienes desean permanecer en sus empleos, valoran múltiples dimensiones de la posición en la que se encuentran, mostrando una distribución de respuestas menos concentrada en los factores de salario y desarrollo profesional. Dentro de este grupo, sobresale la **satisfacción con el trabajo** como principal motivo de retención, elegida por el 53,1% de los encuestados. Luego, además del salario (44,9%), aparece un conjunto de factores en los que el porcentaje de respuestas es más alto que en los otros grupos: la **estabilidad** (34,7%), la **flexibilidad** para trabajar (28,6%) y la **capacidad de conciliar el trabajo con otros aspectos de la vida** (27,6%).

A diferencia de los perfiles más predispuestos al cambio, la permanencia en el empleo no parece descansar en uno o dos factores dominantes, sino en una combinación de factores funcionales y emocionales («¿cómo trabajo y cuánta satisfacción me genera el trabajo?») con el componente material («¿cuánto gano?»). Esto apunta a una conclusión estratégica para la gestión humana: mientras la atracción de talento está fuertemente motivada por el factor salarial, la retención es multidimensional.



Mientras la atracción de talento está fuertemente motivada por el salario, la retención es multidimensional:

la satisfacción con el trabajo realizado, la flexibilidad para trabajar y el equilibrio entre vida y trabajo aparecen como factores relevantes para quienes quieren permanecer en su empleo actual.

Más insights y hallazgos de la Encuesta de Perspectivas Laborales 2026 de Advice se seguirán desarrollando en las próximas ediciones del Monitor Laboral.

Notas

1_ En noviembre de 2025 se registró la mayor cantidad de oportunidades de empleo desde el mismo mes de 2022. Este dato se posiciona como referencia reciente no solo por tratarse del valor más alto registrado en los últimos 3 años, sino también porque representa el ápice en la fase de crecimiento de la demanda de trabajo que se inició a mediados de 2024, marcando un punto de inflexión o cambio de tendencia; desde entonces, las oportunidades de empleo han evolucionado en sentido negativo.

2_ En marzo de 2026 las oportunidades de empleo crecieron un 8,2% en relación a febrero. Esta variación se explica, en parte, por la diferencia de días con respecto a ese mes, y fue la única variación positiva de la demanda laboral este año, siendo en todos los demás meses negativa con respecto al mes inmediatamente anterior (enero -2,8%; febrero -5,6%; abril -4,2%; mayo -2,1%), según se informó oportunamente en las respectivas ediciones del Monitor Laboral.

3_ En el 3^{er} trimestre de 2025 se registró la mayor cantidad de oportunidades de empleo relevadas por el Monitor Laboral, marcando un máximo histórico en la serie actual de datos de este estudio, que se inicia en enero de 2019.

4_ En la edición de mayo de 2025 se anticipó esta proyección para el balance semestral; en ediciones previas del Monitor Laboral se empezó a analizar el impacto del bajo crecimiento económico sobre la demanda laboral.

5_ En el 2° semestre de 2025 se registró la mayor cantidad de oportunidades de empleo relevadas por el Monitor Laboral, marcando un máximo histórico en la serie actual de datos de este estudio, que se inicia en enero de 2019.

6_ En la década 2015–2024, el PIB nacional tuvo un crecimiento anual promedio de 1,2%, considerado bajo en relación al crecimiento potencial de la economía uruguaya, calculado en 2,5%. Entre el 2° trimestre de 2024 y el mismo período de 2025 inclusive, el PIB nacional creció a tasas superiores a esta referencia, superando el 4% en algunos trimestres. Fuente: Banco Central del Uruguay.

7_ En 2025, la tasa de empleo se ubicó en 59,7%, el registro anual más alto desde 2014, y la tasa de desempleo se ubicó en 7,5%, el registro anual más bajo desde 2015. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

8_ Este récord se enmarca en la serie actual de datos del Monitor Laboral de Advice, 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_ El dato se refiere a la variación interanual del PIB nacional en el 1^{er} trimestre de 2025. Fuente: Banco Central del Uruguay.

10_ Fuente: datos del Indicador Mensual de Actividad Económica divulgados por el Banco Central del Uruguay.

11_ Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

12_ Fuente: Observatorio BPS en cifras.

13_ Desde el inicio de la serie actual de datos del Monitor Laboral (2019) el indicador de demanda laboral elaborado por este informe mantiene una asociación consistente con el nivel de actividad económica, medido a través de la variación interanual del PIB nacional: cuando la economía tiende a crecer, hay más oportunidades de empleo, y cuando la economía tiende a la baja o se encuentra estancada, hay menos oportunidades de empleo.

14_ Esta proyección se refiere a las estimaciones del Banco Central del Uruguay, divulgadas en su más reciente Informe de Política Monetaria. En el mismo, se expresa que “la actividad converge gradualmente hacia su ritmo de crecimiento tendencial (2%) [...] impulsada principalmente por el consumo privado [...] y, en menor medida, por el consumo público y la inversión”.

15_ Esta observación se sustenta especialmente a la dinámica observada en el período 2023–2024. Si bien la serie actual de datos del Monitor Laboral se inicia en 2019, el período 2020–2022 no se considera en esta lectura dada la circunstancia excepcional de la pandemia de Covid-19, que implicó una caída muy significativa de la actividad económica, con una posterior reactivación; en este caso, la demanda laboral respondió con rapidez, por el efecto “rebote” tras una caída pronunciada.

16_ Se reproducen las proyecciones realizadas por el Banco Central del Uruguay en su más reciente Informe de Política Monetaria (2º trimestre 2026).

17_ El análisis prospectivo que aquí se presenta se basa sobre un escenario entendido como el de mayor probabilidad de ocurrencia. Este escenario se construye a partir de las trayectorias observadas y proyectadas para variables macroeconómicas →

→ con las que la demanda laboral mantiene una asociación comprobada (la evolución de la economía nacional, el desempeño de sectores clave y el salario real, entre otros factores que se ponderan). Este escenario se presente como una referencia analítica y no debe ser interpretado como una predicción. Advice no asume responsabilidad por las decisiones que se tomen en base al contenido de este informe.

18_ Entre quienes consideran que el mercado laboral mejoró durante el último año, el 61% espera que siga mejorando. Entre quienes creen que permaneció igual, el 57% proyecta continuidad. Entre quienes consideran que empeoró, el 67% espera un nuevo deterioro. Esto permite afirmar que las expectativas para el próximo año no aparecen desconectadas del diagnóstico del presente. Hay, además, una marcada polarización de las expectativas según el punto de partida. Entre quienes ven una mejora reciente, solo el 3% espera un deterioro; entre quienes ven un deterioro, apenas el 3% espera una mejora. Es decir, los pasajes directos de una evaluación positiva a una negativa (o viceversa) son muy poco frecuentes. La mayor parte de quienes no prolongan exactamente su diagnóstico se desplaza hacia la opción intermedia, “permanecerá igual”, no hacia el extremo contrario. Esto sugiere una cierta inercia perceptiva: las personas tienden a proyectar hacia adelante la dirección que creen haber observado en el último año. No necesariamente porque supongan conscientemente que la tendencia continuará, sino porque la experiencia reciente probablemente actúe como el principal insumo para formular expectativas en un contexto de incertidumbre.

19_ En el contexto de este análisis, el compromiso no se refiere a un componente emocional o psicológico de involucramiento con el trabajo, como →

→ podría significar en otros estudios de gestión humana, sino que se refiere estrictamente a la dimensión evaluada por la encuesta, de intención de permanencia en el empleo actual.

20_ El formulario online de la encuesta fue diseñado para adaptarse a las respuestas de cada encuestado en la pregunta anterior. Para quienes antes contestaron “Estoy buscando activamente cambiar de empleo”, la pregunta fue “¿Cuáles son los motivos más importantes por los que estás buscando cambiar de empleo?”; para quienes antes contestaron “No estoy buscando cambiar de empleo, pero lo cambiaría si surge una buena oportunidad”, la pregunta fue “¿Cuáles son los motivos más importantes por los que considerarías cambiar tu empleo actual?”; y para quienes antes contestaron “Quiero permanecer en mi empleo actual”, la pregunta fue “¿Cuáles son los aspectos que más valoras de tu empleo actual?”. Del mismo modo, se adaptaron las opciones de respuesta correspondientes a cada dimensión evaluada. Por ejemplo, para el factor salarial, la formulación de la respuesta para quienes están buscando un cambio o lo considerarían, fue “Busco una mejora salarial y de beneficios”, mientras que para quienes declararon la intención de permanecer en su empleo actual, fue “Percibo un salario y beneficios que satisfacen mis expectativas”.

21_ Se excluyen de la gráfica otras dimensiones que también se midieron pero no acumularon un porcentaje tan significativo de respuestas: transparencia percibida en evaluaciones laborales, volumen de trabajo, clima y cultura organizacional, y relación con el líder y colegas de trabajo.

IMG_ Imágenes creadas con ChatGPT.

Encuesta de Perspectivas Laborales 2026

Ficha técnica

Universo: personas mayores de 18 años residentes en Uruguay

Técnica de muestreo: no probabilística

Muestra obtenida: 711 participantes

Trabajo de campo: 11/6/2026 al 28/6/2026

Cuestionario: autoaplicado por Internet

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