

Advice

Monitor Laboral

Abril 2026

RESULTADO MENSUAL >

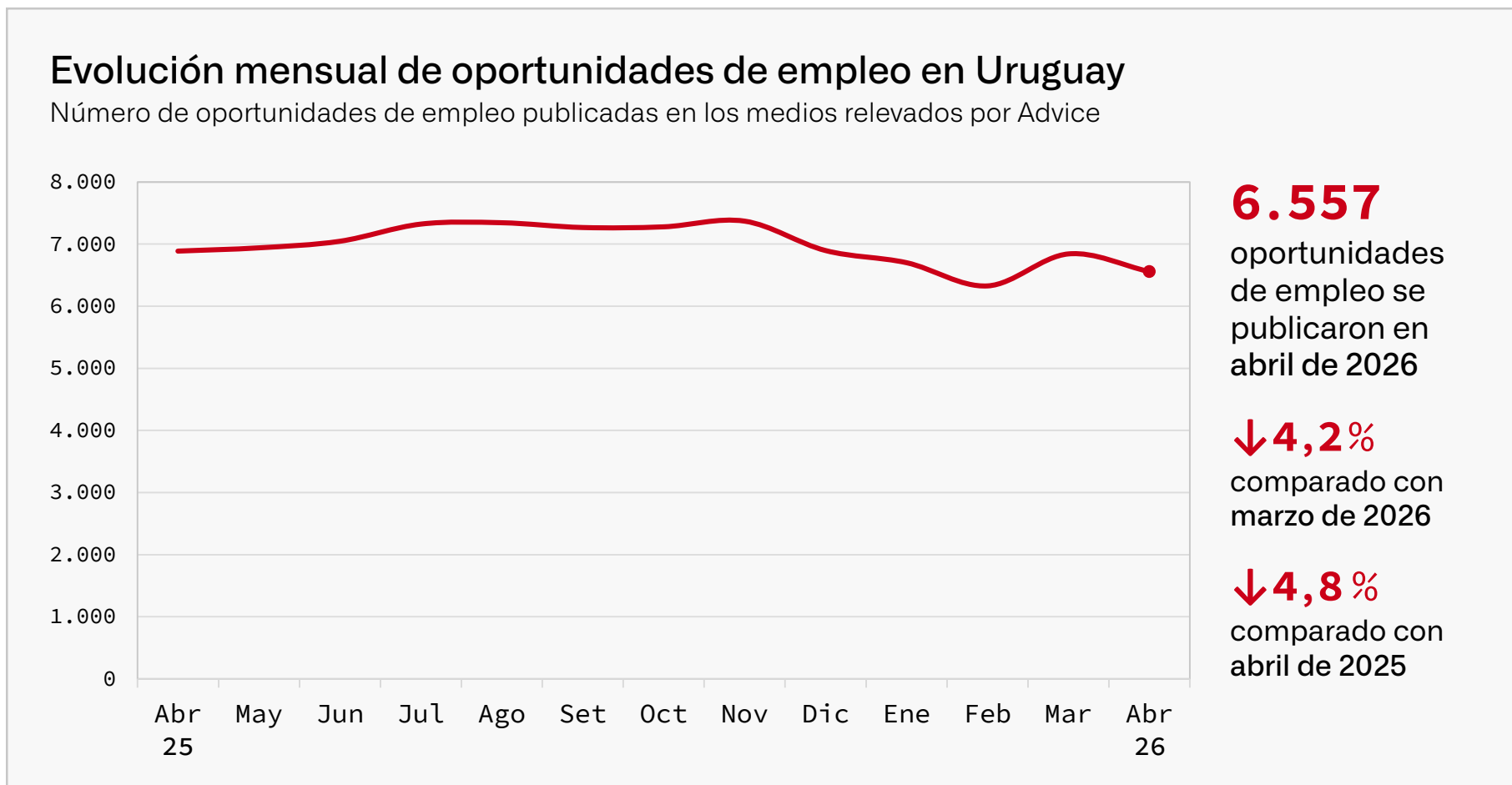
**La demanda laboral disminuyó 4,8%
interanual en abril**

TEMA DE ANÁLISIS >

**El cierre silencioso de puertas de entrada
al mercado laboral**

La demanda laboral disminuyó 4,8% en abril

Es el tercer mes consecutivo en el que registra una baja interanual de las oportunidades de empleo. La variación, sin embargo, fue más moderada que en los meses previos y se ubica dentro del desempeño proyectado para el mercado laboral en 2026.



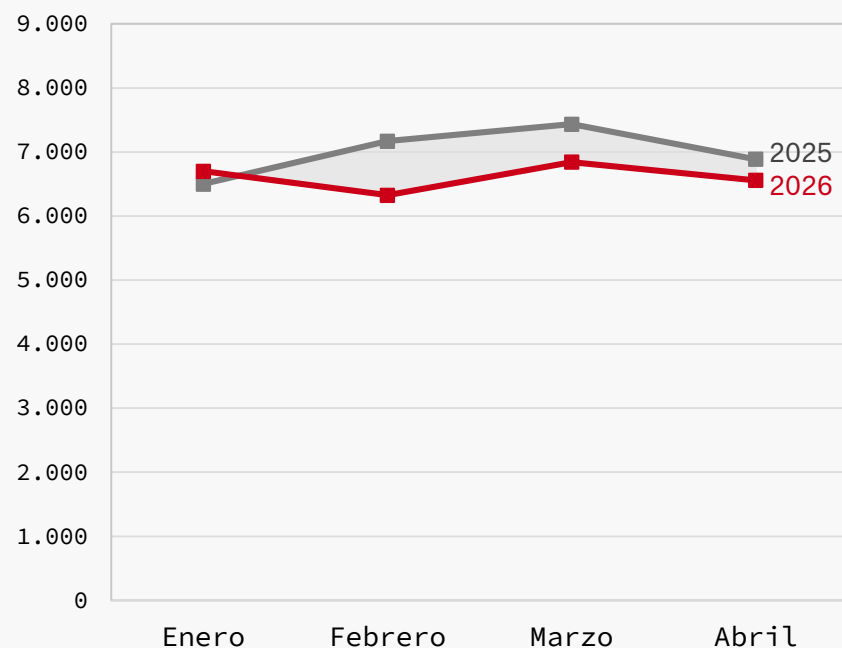
RESULTADO MENSUAL > En abril de 2026 se publicaron 6.557 oportunidades de empleo en los portales laborales y medios digitales relevados por Advice. Esto implica que la demanda laboral disminuyó un 4,2% con respecto a marzo de este año y un 4,8% con respecto a abril de 2025; en ambos períodos de comparación, las mediciones del Monitor Laboral habían superado las 6.800 oportunidades de empleo.

UN TRIMESTRE MÓVIL DE DISMINUCIÓN INTERANUAL > El descenso interanual que tuvo la demanda de trabajo en abril es la tercera variación interanual negativa que se registra de forma consecutiva, completando un trimestre móvil de caída con respecto a 2025. Excepto por enero, en lo que va de 2026 la demanda se ha posicionado por debajo del nivel del año pasado, como se puede observar comparando visualmente la evolución mensual de la demanda entre ambos años (gráfica a la izquierda).

Comparación interanual de la demanda laboral en enero–abril 2025/26

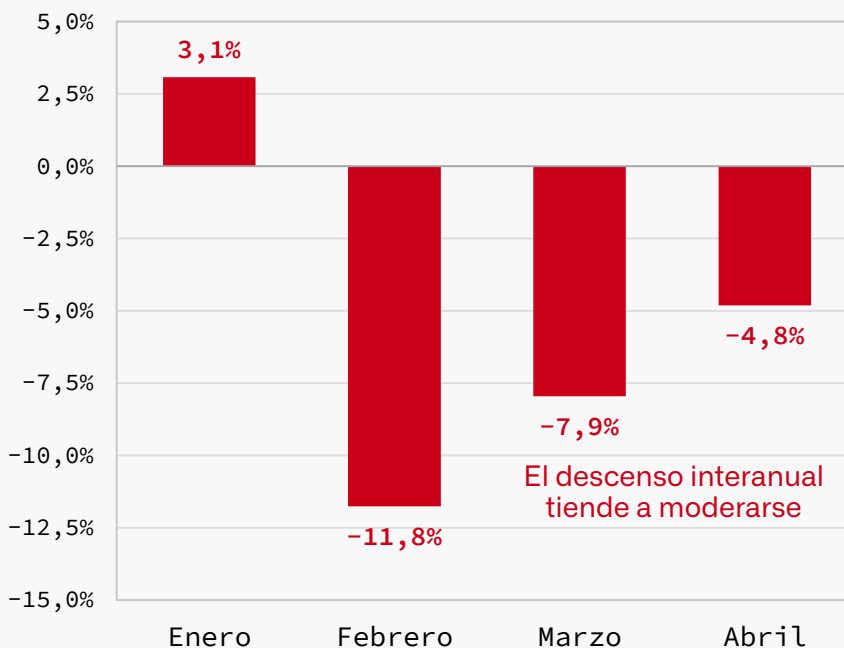
Volumen de demanda

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



Variación interanual

Variación de las oportunidades de empleo publicadas cada mes en relación al mismo mes del año previo.

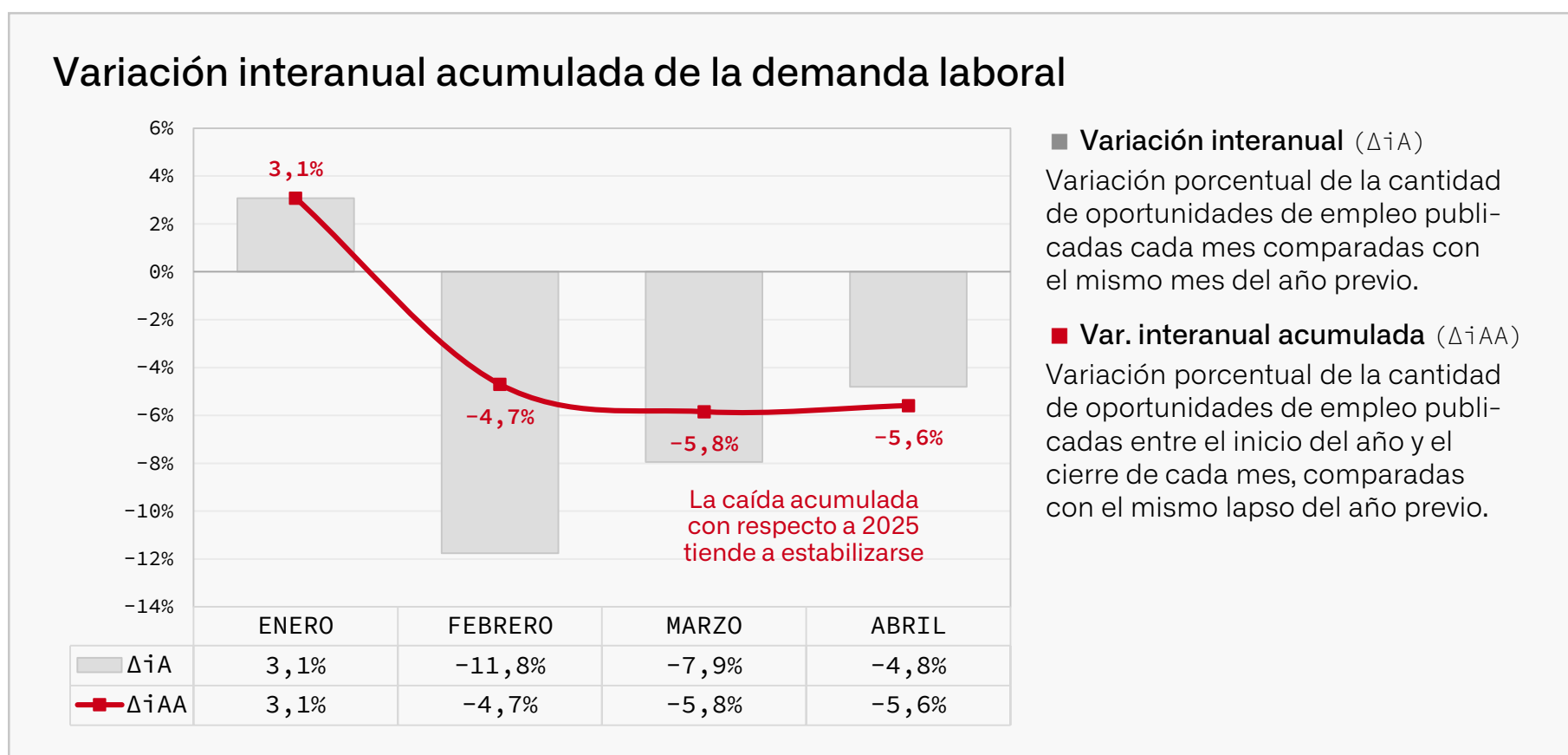


UN DESCENSO QUE TIENDE A MODERARSE > Por otro lado, es de rigor señalar que las tasas de variación interanual muestran una tendencia a moderarse: en febrero, la caída interanual había sido de 11,8%, mientras en marzo fue de 7,9% y en abril, de 4,8% (gráfica a la derecha). Los indicadores de evolución a largo plazo configuran un escenario que, si bien es negativo, no tiende a agravarse; por el contrario, los datos sugieren que la demanda apunta a mantenerse dentro de los valores ya observados.

PERSPECTIVA ENERO-ABRIL > Abril cierra un primer tramo del año que se caracteriza por un alto componente de estacionalidad, asociado al verano y feriados variables en los calendarios (Carnaval y Semana Santa cambian de fechas cada año, impactando de forma diferente en la evolución de la demanda); por eso es conveniente una mirada temporalmente más comprensiva que la de las variaciones mes a mes.

En el primer cuatrimestre de 2026, se publicaron 26.427 oportunidades de empleo, 1.565 menos que en enero-abril de 2025.

Un seguimiento de la variación interanual acumulada entre enero y abril muestra que la diferencia con respecto a 2025 es ligera y tiende a estabilizarse: el indicador permaneció prácticamente sin cambios entre marzo (balance del 1^{er} trimestre: -5,8%) y abril (-5,6%).



BAJO CRECIMIENTO ECONÓMICO Y PROYECCIONES > El descenso interanual de la demanda laboral registrada en enero-abril de 2026 coincide con el bajo crecimiento de la economía nacional que se preveía para este año. Los primeros datos ya confirmados evidencian un inicio de año prácticamente sin crecimiento de la actividad económica (0,4% en enero; →

→ 0,1% en febrero, datos del Banco Central¹⁾ y las proyecciones se han revisado a la baja, apuntando a un balance de 2026 aún más magro que el que se registró en 2025².

Coincidiendo con la correlación histórica comprobada entre la actividad económica y la demanda de trabajo³, los resultados observados hasta el momento se ubican dentro de lo esperado, reflejando un menor dinamismo del mercado laboral que acompaña un menor ritmo de crecimiento económico⁴.

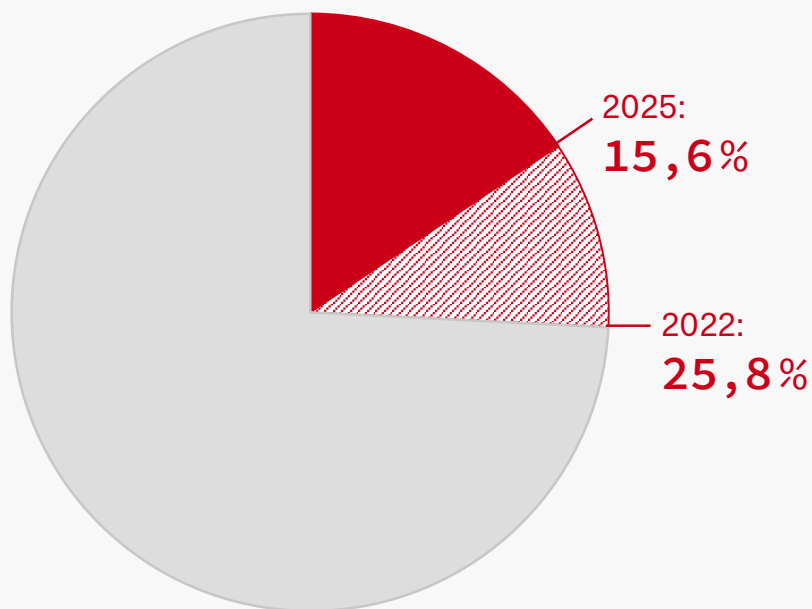
El cierre silencioso de puertas de entrada al mercado laboral

En un contexto de bajo crecimiento económico, volatilidad global y avances en IA, cada vez hay menos oportunidades de empleo orientadas a jóvenes sin experiencia laboral. Con menos margen para el error, los empleadores buscan perfiles más preparados, que acorten la curva de aprendizaje.

Distribución de oportunidades de empleo en puestos de entrada al mercado laboral según nivel de experiencia demandado a los postulantes

- Sin experiencia o menos de 1 año de experiencia
- 1 año de experiencia o más
- ▨ Diferencia 2022–2025

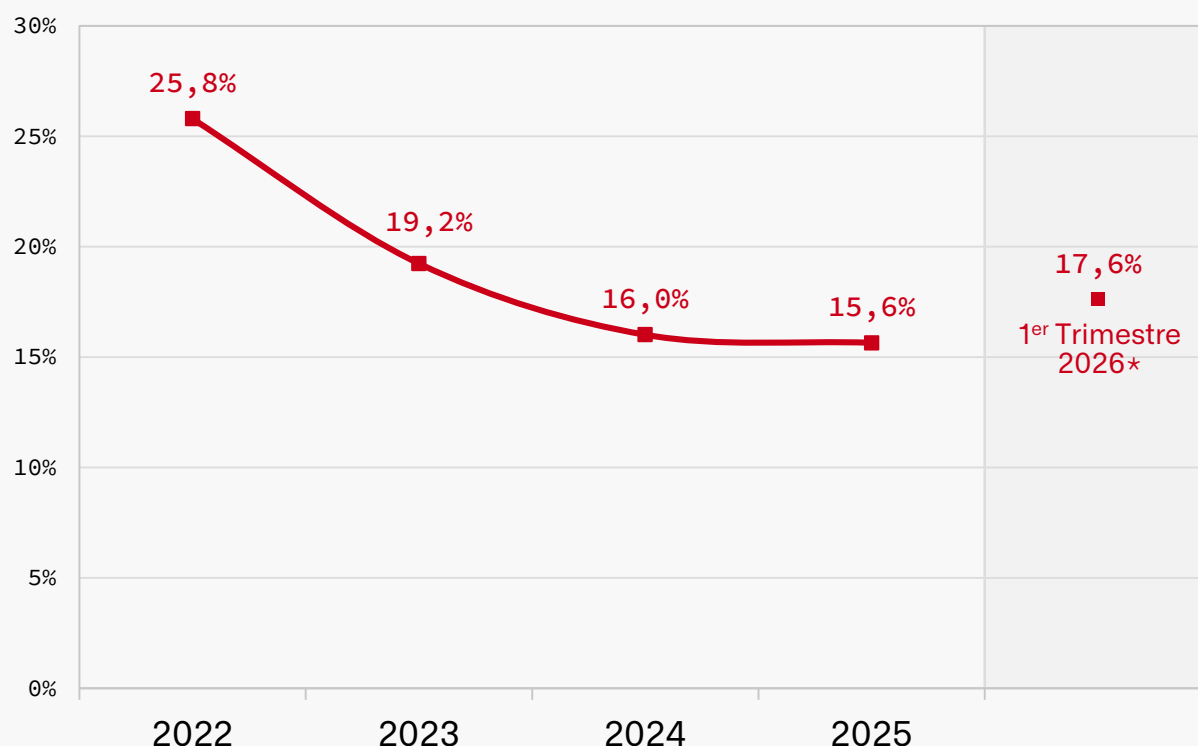
Incluso en puestos de entrada al mercado laboral, la mayoría de las oportunidades de empleo demandan **1 año de experiencia o más** en tareas y responsabilidades similares a las que involucra el puesto.



El porcentaje de oportunidades de empleo que buscan personas **sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia** en puestos de entrada al mercado laboral descendió significativamente entre 2022 y 2025.

Con el objetivo de medir el grado de apertura del mercado de trabajo a personas que están iniciando o buscando iniciar su trayectoria laboral, se estudiaron **269 puestos de entrada al mercado laboral** (definición y ejemplos en página 8), en 134 actividades⁵, comprendiendo más de 60.000 oportunidades de empleo publicadas entre 2022 y 2026⁶, en las que se →

¿Cuántas oportunidades de empleo en puestos de entrada al mercado laboral buscan personas sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia?



Evolución anual del porcentaje de oportunidades de empleo en puestos de entrada al mercado laboral orientadas a personas sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia.

* El 1er trimestre de 2026 se separa de la evolución anual por ser un período temporal más corto y con la incidencia de factores estacionales, que no necesariamente representa la tendencia a largo plazo.

→ evaluó qué porcentaje se orientan a personas sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia laboral, de acuerdo a lo expresado en el contenido textual de las publicaciones.

El seguimiento de este indicador evidencia que entre 2022 y 2025, el grado de apertura del mercado laboral se redujo de forma significativa⁷. Hace 4 años, 1 de cada 4 oportunidades de empleo en puestos de entrada al mercado laboral buscaban expresamente personas sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia laboral previa (25,8%); para 2025, este porcentaje se había reducido a 15,6% (1 de cada 6 oportunidades de empleo, aproximadamente).

La caída de 10,2 puntos porcentuales representa, proporcionalmente, el cierre de más de un tercio de las puertas de entrada al mercado laboral: por cada 10 oportunidades de empleo que en 2022 buscaban personas sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia laboral, solo quedaban 6 en 2025.

¿Cuáles son los puestos de entrada al mercado laboral?

Para este estudio se midió la demanda de experiencia asociada a 269 puestos de entrada al mercado laboral: ocupaciones que, por el bajo nivel de especialización y responsabilidad de las actividades que involucran, son aptos para que los ocupe una persona sin experiencia o con menos de 1 año de experiencia laboral.

Estos comprenden, por una parte, las llamadas **ocupaciones elementales**, que consisten en tareas rutinarias de trabajo físico, que pueden ejecutarse tras una instrucción inicial mínima (por ejemplo: armador de pedidos, repartidor, reponedor, mozo), y por otra parte, **puestos de soporte operativo en diversas áreas funcionales** (por ejemplo: auxiliares de administración y contabilidad, logística, gestión comercial y marketing, gestión humana, entre otras), que típicamente constituyen la primera experiencia laboral de estudiantes y recién graduados de carreras técnicas y universitarias.

IA, automatización y un entorno laboral más complejo

En informes previos del Monitor Laboral se estudió cómo la Inteligencia Artificial (IA) está empezando a transformar el mundo del empleo a medida que va creciendo su adopción para automatizar procesos empresariales y ganar eficiencia operativa⁸.

La Encuesta de Perspectivas 2026 de Advice, al mismo tiempo, reveló que la automatización de procesos y tareas mediante tecnología, y el uso de esta para complementar y aumentar la productividad de los trabajadores, son los dos objetivos que la mayoría de los directores, gerentes y altos ejecutivos señalaron como prioridad para este año⁹.

Esto tiene implicancias directas para los puestos de entrada al mercado laboral en áreas de soporte operativo, ya que se trata, en su mayoría, de ocupaciones basadas en tareas cognitivas rutinarias, altamente digitalizadas y relativamente estandarizadas, que tienden a ser automatizadas por IA¹⁰.

Pero más allá de lo que refiere a la automatización de tareas, hay que considerar que en los últimos años la tecnología ha impactado de múltiples maneras el mundo del trabajo, resultando en un entorno laboral más complejo, que les presenta a las empresas el constante desafío de la adaptación para no perder competitividad.

El avance del trabajo híbrido¹¹, la creciente diversificación y complejidad de las tecnologías implementadas¹² y la deslocalización geográfica de las empresas globales¹³—tres tendencias ya estudiadas en informes del Monitor Laboral—forman **una nueva realidad del empleo en la que se ha disuelto parte de la arquitectura organizacional que facilitaba formar trabajadores nuevos**: los equipos se dispersan, la coordinación es más compleja y, en consecuencia, el entorno de aprendizaje se vuelve más desafiante para un trabajador sin experiencia.

Pero la tecnología no explica por sí sola el cierre de puertas de entrada al mercado laboral.

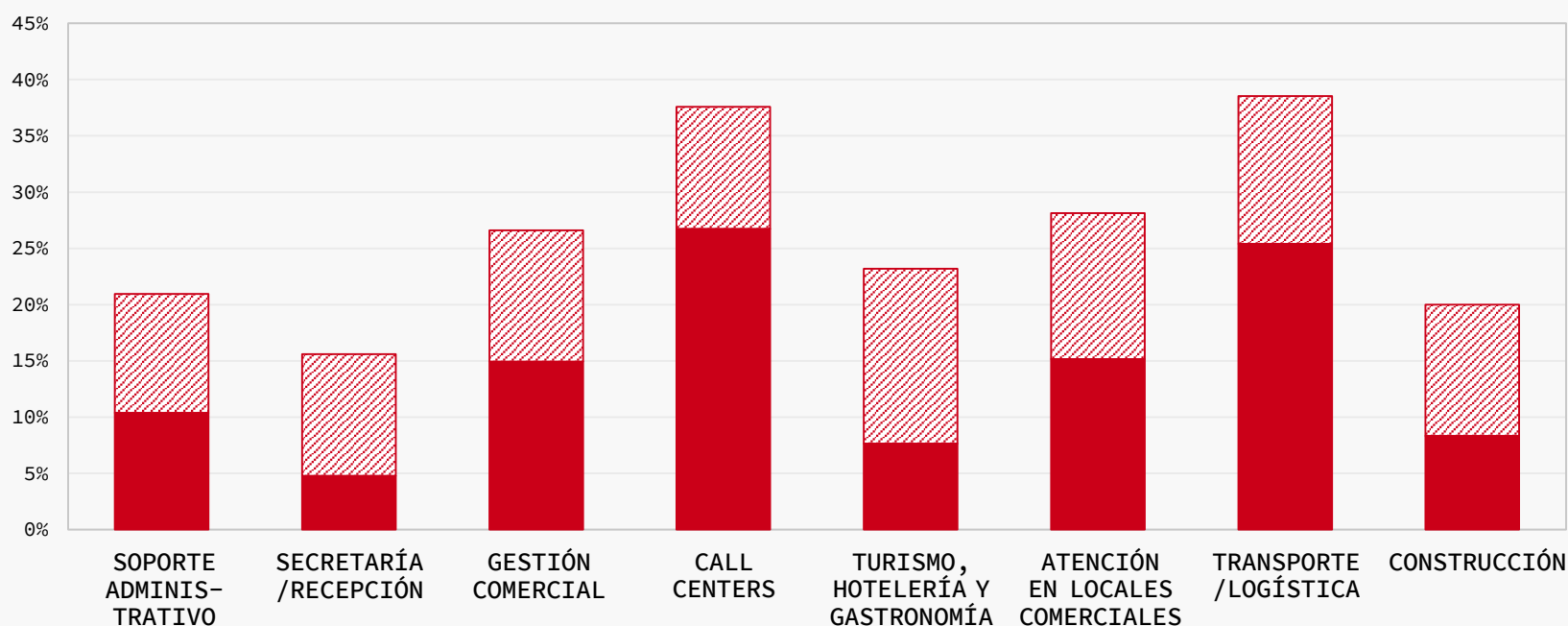
INSIGHT

¿La IA está detrás del cierre de puertas de entrada al mercado laboral?

Sí, pero no exclusivamente. La disminución del porcentaje de oportunidades de empleo orientadas a jóvenes sin experiencia no solo se comprueba en áreas de soporte operativo, gestión y atención al cliente, donde la IA se está aplicando para automatizar procesos, sino también en **actividades no intensivas en tecnología**, como transporte, turismo y hotelería, denotando que la tendencia responde a un conjunto más amplio de factores.

Gráfica: Distribución de oportunidades de empleo en puestos de entrada al mercado laboral según nivel de experiencia demandado a los postulantes, en áreas funcionales seleccionadas.

■ Sin experiencia o menos de 1 año de experiencia ▨ Diferencia 2022–2025

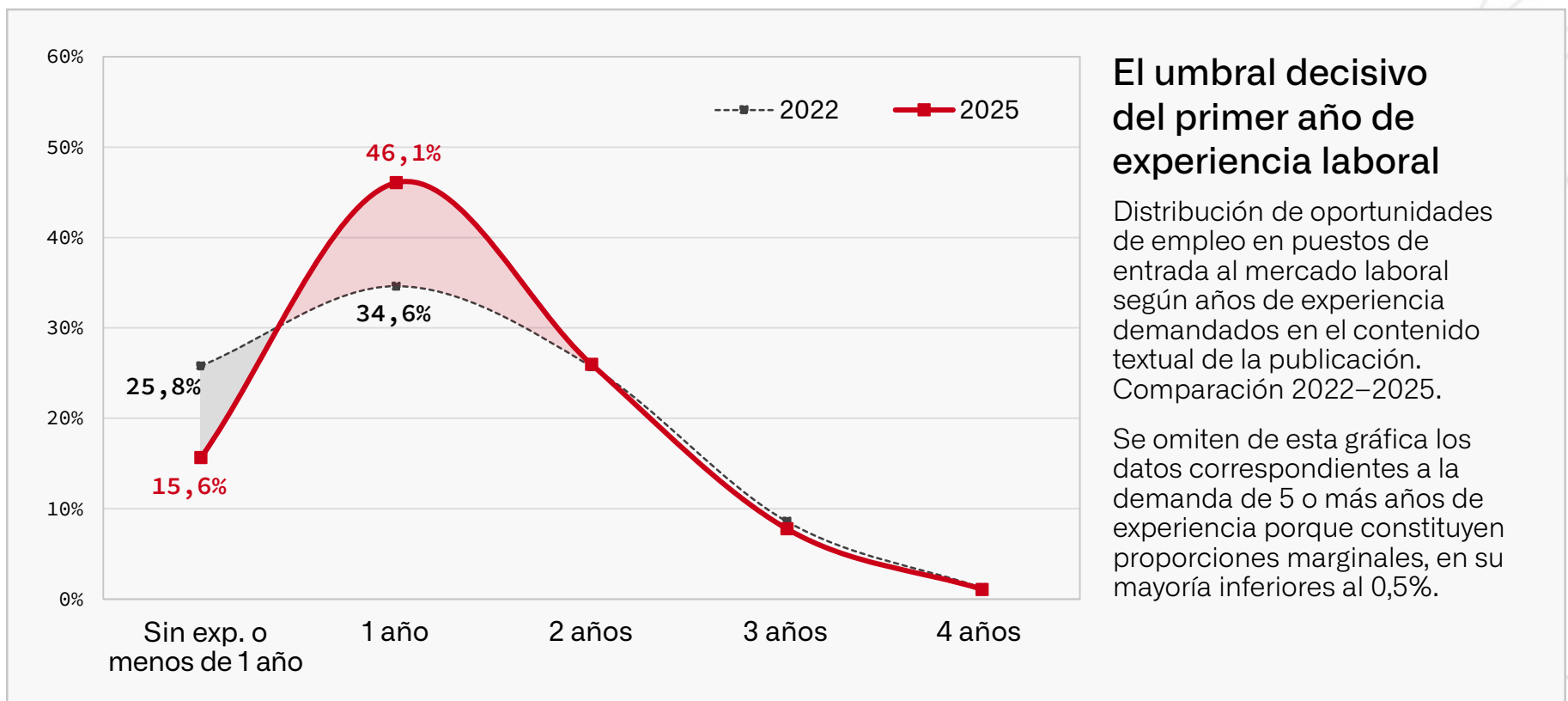


Mayor incertidumbre, menor margen para el error

El cierre silencioso de puertas de entrada al mercado laboral se produce en un contexto de bajo crecimiento de la economía nacional, con desaceleración del consumo privado¹⁴, y un escenario global de alta volatilidad—marcado por conflictos geopolíticos y proteccionismo comercial—configurando un panorama que los empleadores perciben con preocupación e incertidumbre, como reflejó la Encuesta de Perspectivas 2026 de Advice¹⁵.

En un contexto menos previsible y en el que alcanzar los objetivos de negocios se vuelve más difícil, las empresas buscan optimizar sus procesos y dejar menos holgura para ineficiencias. En términos de empleo, esto significa que se vuelven más selectivas: cuando hay menos margen para experimentar y absorber errores, **disminuye la predisposición de los empleadores a invertir en la capacitación interna de trabajadores sin experiencia**—que demandan tiempo de entrenamiento, acompañamiento, supervisión y tolerancia a una curva de aprendizaje—**y tienden a preferir candidatos que “entren funcionando”**.

En efecto, si se observa *cuánta* experiencia demandan las oportunidades de empleo en puestos de entrada al mercado laboral, el gran cambio entre 2022 y 2025 consistió en un →



→ desplazamiento de la demanda desde perfiles con menos de 1 año de experiencia hacia perfiles con, al menos, 1 año de experiencia (ver gráfica en la página anterior), mientras la demanda de perfiles con 2 o más años de experiencia permaneció sin cambios relevantes.

De este modo, **el primer año de experiencia laboral se revela como un umbral decisivo para el acceso a más oportunidades de empleo**. El 46,1% de los llamados para ocupar puestos de entrada al mercado laboral demandan haber superado este nivel básico de práctica adquirida, 3 veces más que el 15,6% de oportunidades de empleo que no lo requieren.

¿Qué significa esto para los jóvenes sin experiencia?

En un contexto en el que el desempleo entre los jóvenes menores de 25 años es 3,4 veces mayor al del promedio de la población (24%)¹⁶, el cierre silencioso de puertas de entrada al mercado laboral constituye una señal de alerta.

En particular, el primer año de trabajo se destaca como el desafío más relevante a superar desde el punto de vista de las expectativas de los empleadores, indicando la necesidad de **un mayor acercamiento del sistema educativo al mundo laboral** mediante pasantías, prácticas profesionales y programas de educación dual que permitan a los jóvenes acreditar la experiencia que se les pide, y el diseño de **políticas públicas que fomenten el empleo de los jóvenes**, ayudándolos a insertarse en el mercado de trabajo.

Notas

1_ Tasas de variación interanual del Indicador Mensual de Actividad Económica (IMAE) del Banco Central del Uruguay.

2_ En la edición más reciente de la Encuesta de Expectativas Económicas del Banco Central, que releva periódicamente las proyecciones de diversas instituciones y profesionales independientes, la mediana de las estimaciones de crecimiento para la economía nacional en el balance de 2026 se ubicó en 1,3%. Hace 6 meses (noviembre 2025), la mediana de proyecciones para 2026 era de 2%. En paralelo, el Fondo Monetario Internacional, en su más reciente informe *World Economic Outlook* (abril 2026) estimó para Uruguay un crecimiento de 1,8% en 2026, proyección que se ajustó a la baja desde la edición anterior del mismo informe (octubre 2025), cuando se proyectaba un 2,4%.

3_ Esta correlación se ha analizado en varias ediciones del Monitor Laboral de Advice. Como referencia, consultar la edición *Balance Preliminar 2025 y Proyecciones 2026*, publicada el 19/12/2025, y el *Informe Anual 2025*, publicado el 21/01/2026.

4_ Importa tener presente que, sin perjuicio de lo anterior, el mercado laboral sigue en una buena condición relativa, con un nivel de oportunidades de empleo, tasas de empleo y desempleo que se mantienen dentro de sus mejores valores de la última década. 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. En el 1^{er} trimestre de 2026 ambos indicadores se mantuvieron en estos valores, iguales a los del balance de 2025, aunque con un leve deterioro respecto →

→ al trimestre previo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

5_ La clasificación por actividades responde a una taxonomía propia del Monitor Laboral de Advice, que agrupa las ocupaciones de acuerdo a las funciones que desempeñan y actividades en las que se especializan. Esta clasificación comprende distintos niveles de especificidad que se eligen para cada informe de acuerdo a las necesidades de análisis.

6_ Con más exactitud, este estudio se basa en el análisis de 60.194 oportunidades de empleo publicadas entre enero de 2022 y marzo de 2026 en las fuentes relevadas por Advice, correspondientes a los 269 puestos definidos como puestos de entrada al mercado laboral (ver recuadro en página 8), que detallan el nivel de experiencia demandado en el contenido textual de la publicación.

7_ El año 2022 se toma como referencia por ser un año de similar evolución y volumen de demanda que 2025 (nivel récord de oportunidades de empleo y tendencia decreciente de las tasas de variación interanual). Importa señalar que entre ambos períodos el peso relativo de los puestos de entrada al mercado laboral se mantuvo relativamente estable, e incluso creció ligeramente (estos representaron el 49,3% de la demanda total en 2022 y el 52,7% en 2025). De esta forma queda aislado el factor de composición, descartando que la mayor demanda de experiencia pueda explicarse por una menor demanda de puestos de entrada al mercado laboral y una mayor demanda de puestos más especializados.

8_ A modo de referencia, consultar las ediciones del Monitor Laboral de febrero 2025 (*Inteligencia Artificial y empleo en Uruguay: cómo la macro-tendencia más disruptiva de nuestra era está transformando el panorama laboral*), publicada el 19/03/2025, la edición especial del 1^{er} semestre de 2025 (*Habilidades para el nuevo mundo laboral: desafíos y oportunidades 2025-2030*), publicada el 23/07/2025 y el Informe Anual 2025, publicado el 21/01/2026.

9_ La Encuesta de Perspectivas 2026 de Advice consultó a 190 directores, gerentes y altos ejecutivos de 180 empresas, en su mayoría medianas y grandes, que son referentes en sus respectivos sectores de actividad. Consultados acerca de los principales objetivos y desafíos que visualizan en esta área en el horizonte del próximo año, aproximadamente 6 de cada 10 directivos (58,9%) identificó como prioridad “acelerar la automatización de procesos y tareas mediante tecnología”. A su vez, la segunda respuesta más mencionada fue “complementar y aumentar la productividad de los trabajadores con nueva tecnología” (52,6%).

10_ 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).

11_ Un análisis más detallado de esta tendencia puede consultarse en la edición de julio de 2024 del Monitor Laboral (*El teletrabajo no se fue, pero cambió de forma: la demanda de trabajo híbrido creció 4,2 veces desde 2022, sustituyendo al trabajo remoto*), publicada el 14/08/2024.

12_ Ver nota 8

13_ Un análisis más detallado de esta tendencia puede consultarse en la edición de febrero de 2026 del Monitor Laboral (*Servicios globales en Uruguay: la demanda de empleo se estanca entre problemas de competitividad y el desafío de la automatización inteligente*), del 22/03/2026.

14_ En su más reciente Informe de Política Monetaria, el Banco Central expresó que en 2026 se espera que el consumo privado continúe impulsando el crecimiento de la economía nacional, “aunque a un ritmo más moderado” que en 2025.

15_ La Encuesta de Perspectivas 2026 de Advice consultó a 190 directores, gerentes y altos ejecutivos de 180 empresas, en su mayoría medianas y grandes, que son referentes en sus respectivos sectores de actividad. Consultados acerca de los factores que podrían afectar su negocio entre el presente y 2030, el bajo crecimiento de la economía nacional, la incertidumbre y volatilidad del entorno macroeconómico y el contexto regional emergieron entre los temas de mayor preocupación.

16_ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El dato citado corresponde a la tasa de desempleo diferencial para la población menor de 25 años en el 2^o semestre de 2025.

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 | Analista & Editor Responsable del Monitor Laboral