

Advice

Monitor Laboral

Agosto 2025

Resultado mensual >

La demanda de personal permaneció estable en agosto, con más de 7.300 vacantes

Tema de análisis >

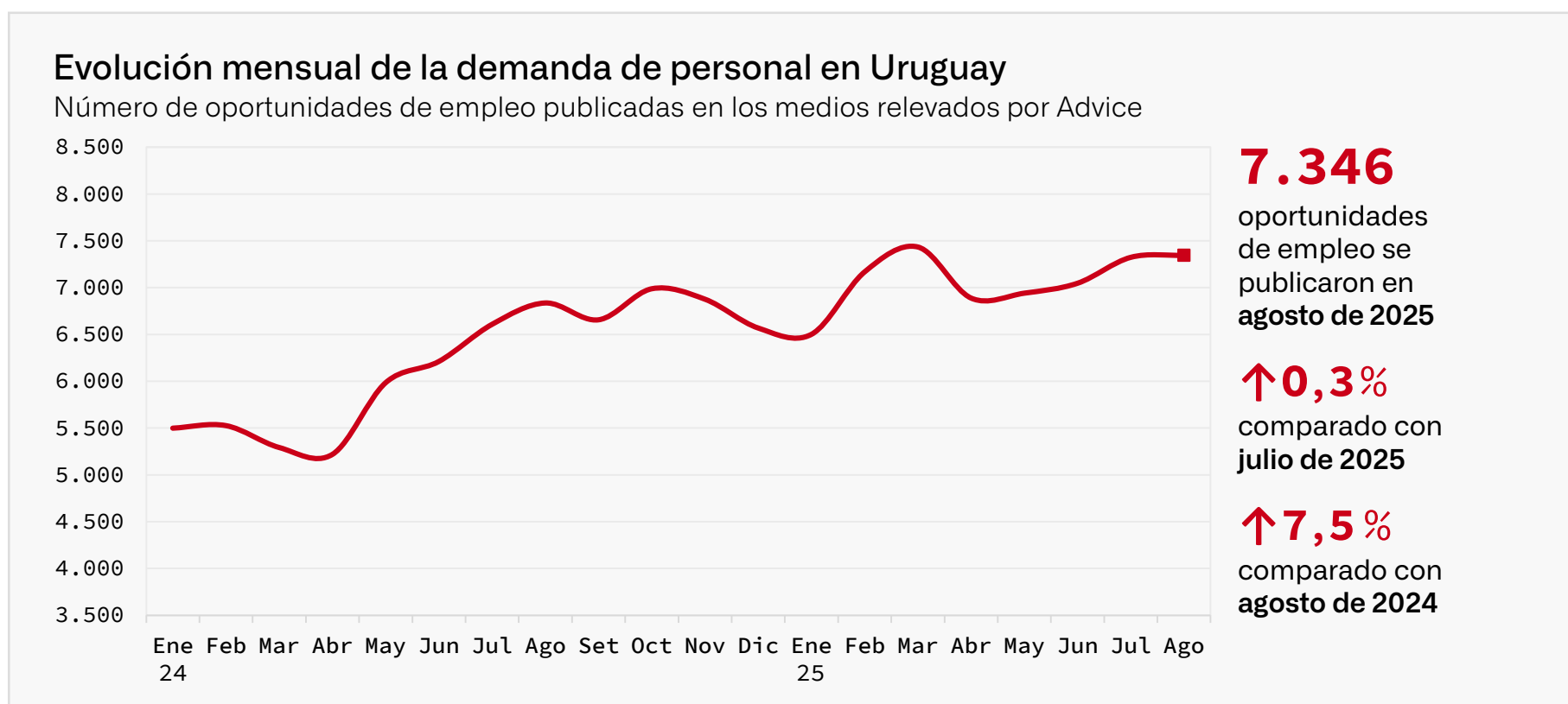
La demanda de líderes alcanzó un nuevo récord. ¿Cuáles son los más buscados?



RESULTADO MENSUAL

La demanda de personal permaneció estable en agosto, con más de 7.300 vacantes

Aunque a un menor ritmo de crecimiento interanual y pese a los desafíos del contexto macroeconómico, la demanda de trabajo evoluciona con relativa estabilidad y logra mantenerse por encima del año pasado.

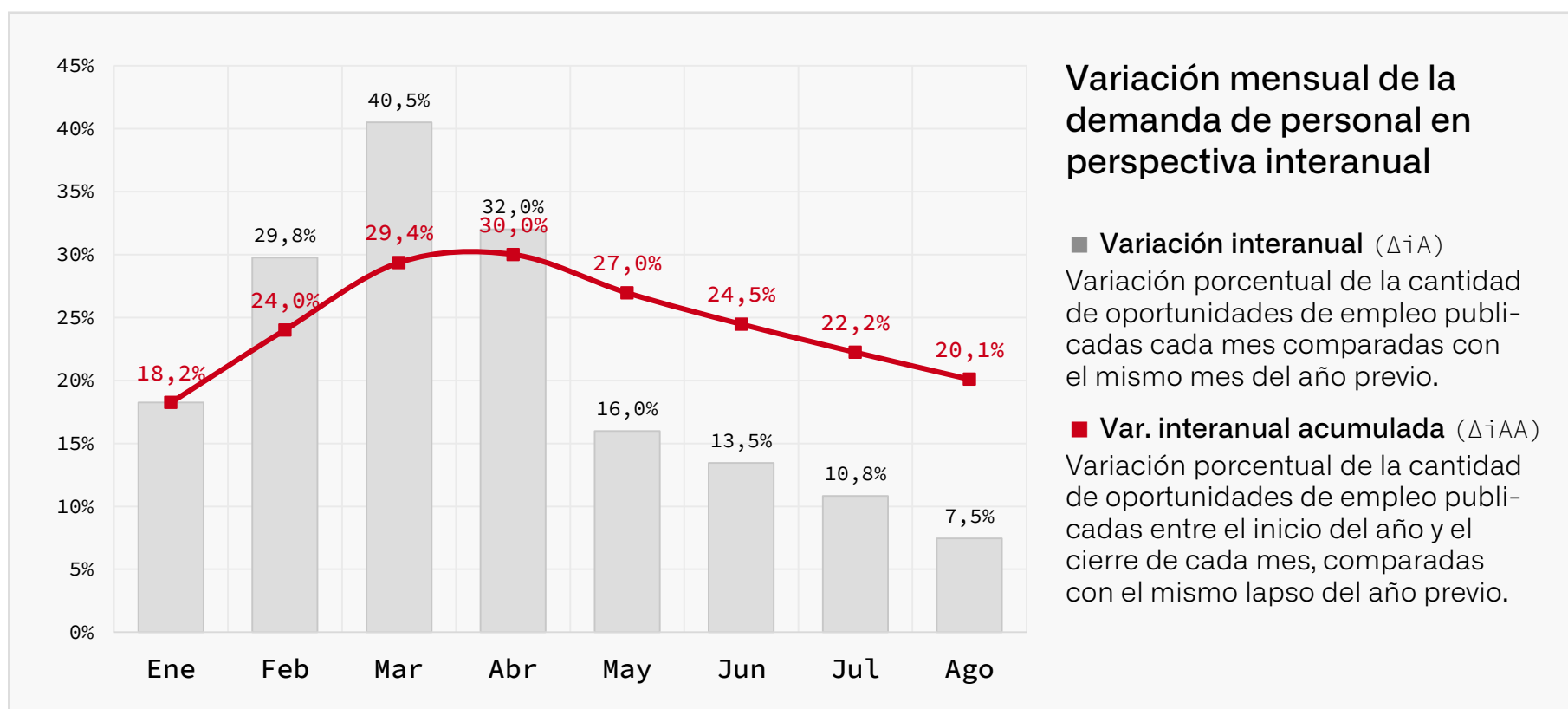


En agosto de 2025 se publicaron 7.346 oportunidades laborales en los portales y medios digitales de búsqueda de empleo relevados por Advice. Con este registro, **la demanda de personal se mantuvo prácticamente sin cambios con respecto a julio**, cuando se habían publicado 7.324 vacantes; **la variación mensual fue de apenas 0,3%**.

Los datos de julio y agosto permiten anticipar que el balance del 3er trimestre de 2025 reflejará una estabilidad de la demanda en relación a la primera mitad de este año: hacia el cierre de setiembre se habrán acumulado alrededor de 21.000 oportunidades laborales en el trimestre, cifra similar a los registros de los dos trimestres previos.

Esta estabilidad coincide con las proyecciones realizadas por Advice para el 2º semestre de 2025¹ y se enmarca en un contexto macroeconómico particularmente complejo, en el que persisten las tensiones en el escenario internacional mientras a nivel nacional la economía está moderando su ritmo de crecimiento². **La tasa de variación interanual de la demanda laboral en agosto fue la más baja en lo que va de 2025 (7,5%),** dando continuidad a un proceso de desaceleración del crecimiento que se viene observando desde abril.

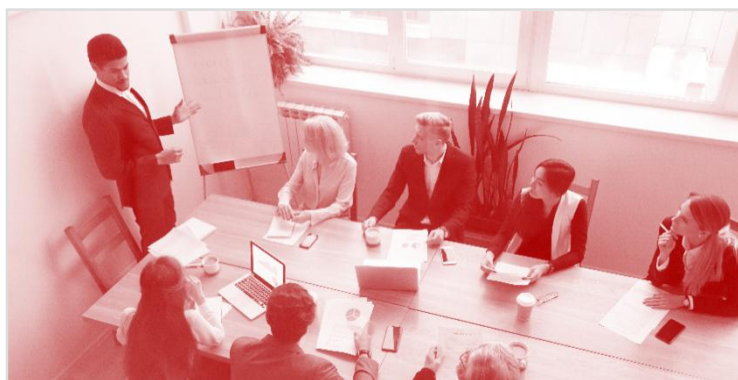
No obstante, en términos acumulados, es decir, considerando el período enero–agosto, la demanda de personal logra mantener una ventaja considerable con respecto a 2024, siendo un 20,1% superior a la del mismo período del año pasado (sin perjuicio de que la evolución de este indicador también evidencia una moderación del ritmo de crecimiento).



Además, importa poner en contexto que, pese a su reciente desaceleración, la demanda de personal continúa en un nivel elevado para sus datos históricos: en lo que va de 2025, las cifras de oportunidades de empleo relevadas por Advice han estado dentro de los valores más altos de los que se tienen registro en la serie de datos del Monitor Laboral⁴. Esto es consistente con la evolución de los indicadores de empleo y desempleo del INE, que de acuerdo a los datos más recientes, se ubican en sus mejores niveles de la última década⁵.

La demanda de líderes alcanzó un nuevo récord. ¿Cuáles son los más buscados?

Con más de 6.500 oportunidades de empleo abiertas desde el inicio de este año y un crecimiento interanual de 24,4%, la demanda de ejecutivos evidencia un dinamismo superior al promedio del mercado de trabajo. ¿Cuáles son los perfiles de liderazgo más buscados por las organizaciones y qué rol estratégico juegan en el panorama laboral de 2025?



INDICADORES

DEMANDA

6.580

oportunidades laborales en puestos de liderazgo se publicaron desde el comienzo de 2025 (enero–agosto)

CRECIMIENTO

24,4%

creció la demanda en comparación con enero–agosto de 2024

INCIDENCIA

12%

representa la demanda de líderes sobre la totalidad de oportunidades de empleo relevadas por Advice

En agosto de 2025, contando más de 900 vacantes, la demanda de trabajadores para ocupar posiciones de liderazgo alcanzó su máximo nivel en la serie de datos del Monitor Laboral de Advice⁶. Con este registro se supera el récord anterior, alcanzado en 2022, cuando la demanda de personal estaba transitando una fuerte expansión asociada a la recuperación económica pospandemia.

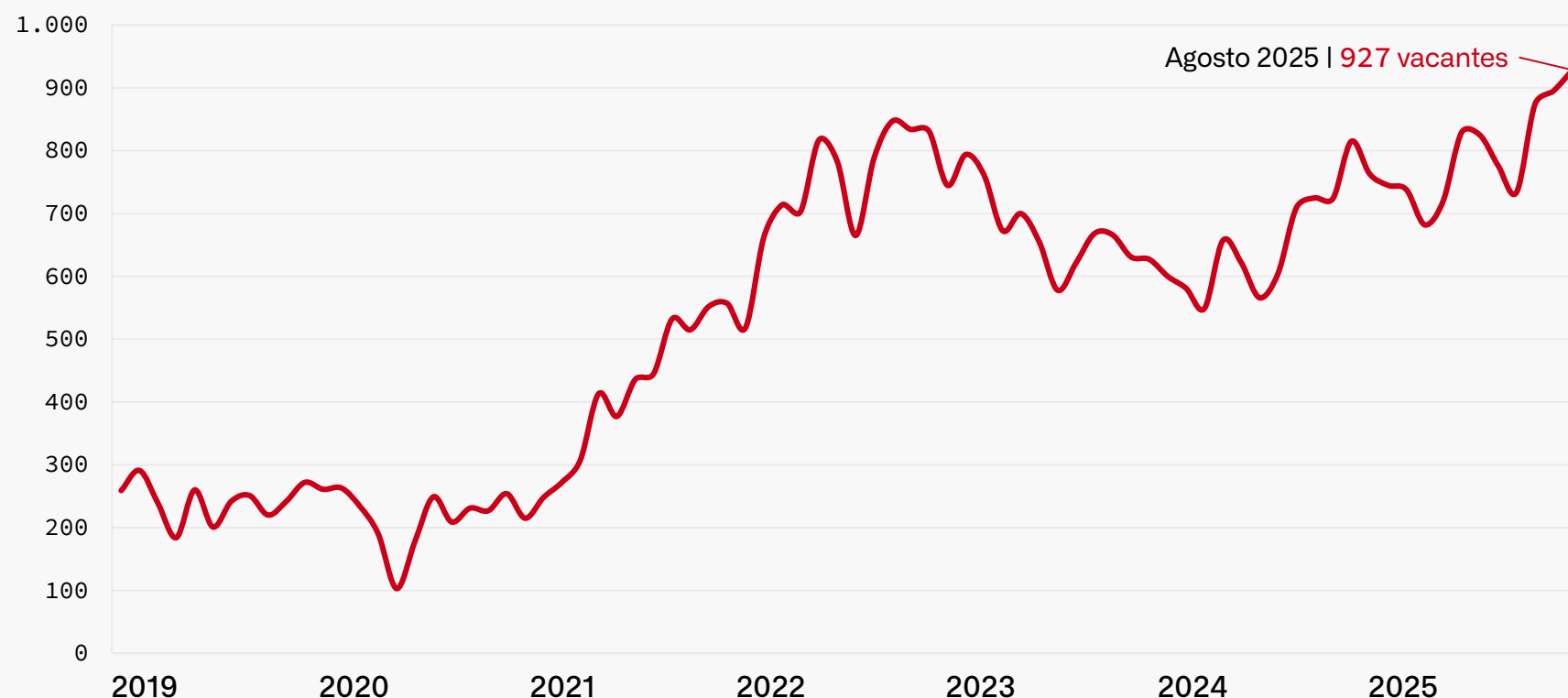
Considerando el período enero–agosto de 2025, se acumulan 6.580 vacantes de empleo publicadas que corresponden a puestos ejecutivos, representando un crecimiento de 24,4% en comparación con igual período de 2024.

Si bien este resultado acompaña la tendencia global de la demanda de personal en Uruguay, que viene en crecimiento desde 2024 y se posiciona actualmente en niveles similares a los del 2º semestre de 2022⁷, la demanda de ejecutivos presenta particularidades que es oportuno analizar en detalle.

En los últimos tres meses, mientras el ritmo de crecimiento de la demanda de personal a nivel agregado →

Evolución mensual de la demanda de líderes

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



→ experimentó una desaceleración marcada (en el trimestre junio–agosto de 2025, la tasa de crecimiento interanual fue, en promedio, de 10,5%, tras haber sido de más de un 30% en los meses previos), **la demanda de ejecutivos ha sostenido un dinamismo significativo**, con un crecimiento interanual de 19,1%, es decir, cerca del doble que el promedio general.

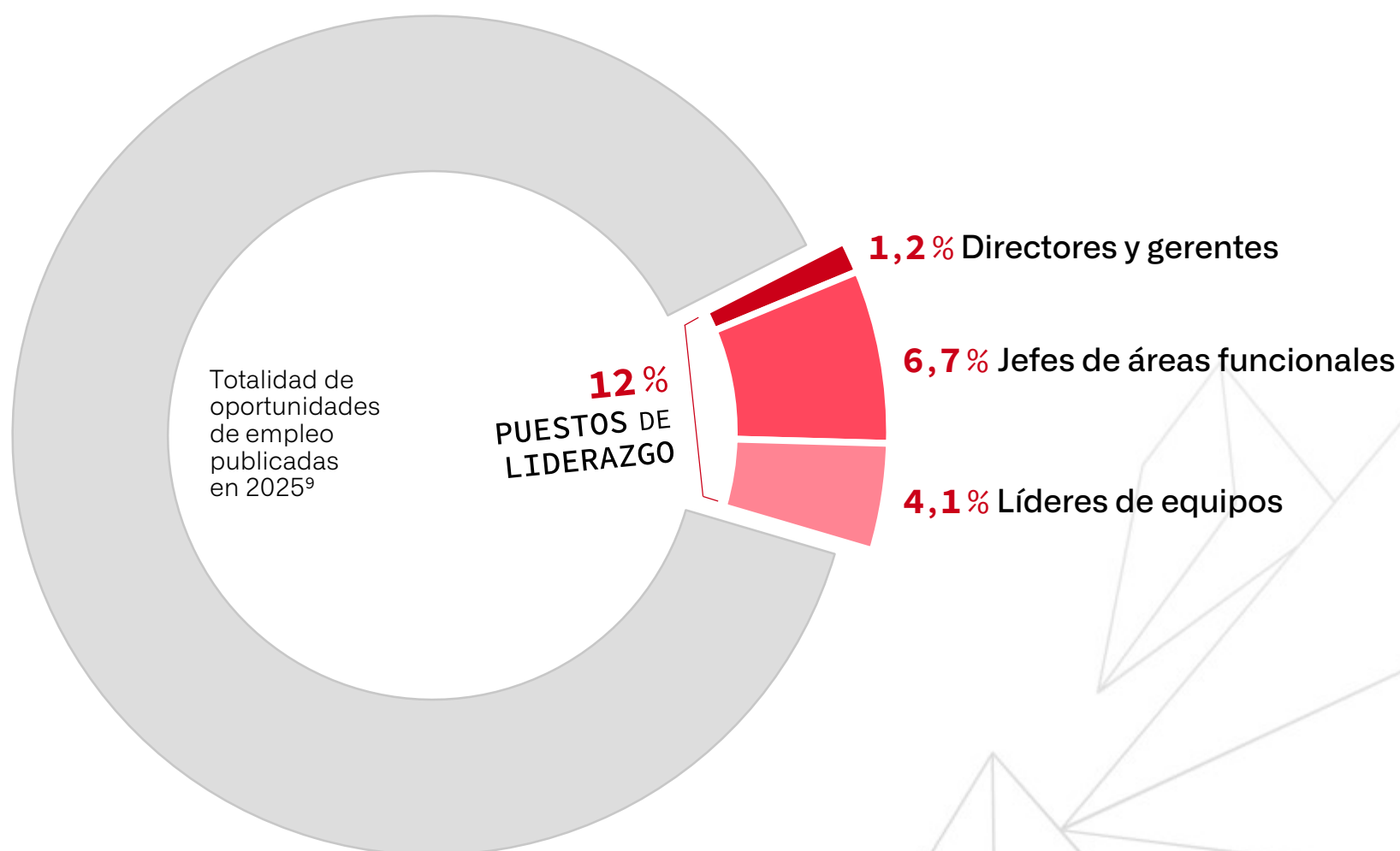
Estas dos tendencias no están desconectadas sino que reflejan de manera simultánea un **cambio de foco en las organizaciones**: en un contexto de mayor incertidumbre y menores proyecciones de crecimiento económico⁸, las empresas buscan la optimización de sus procesos y productividad más que la expansión de su fuerza laboral.

Esto explica que, mientras el crecimiento de la base operativa se desacelera, se mantiene la necesidad estratégica de perfiles que puedan gestionar el cambio, reestructurar los equipos de trabajo y liderar transformaciones clave (por ejemplo, la digitalización y la automatización de tareas mediante incorporación de tecnologías como la inteligencia artificial), sin que esto implique una reducción de la fuerza laboral.

Al mismo tiempo, el dinamismo que mantiene la demanda de líderes puede explicarse por el hecho de que las decisiones de contratación de cargos ejecutivos responden a **objetivos estratégicos y líneas de trabajo de mediano y largo plazo**, a diferencia de las contrataciones a nivel operativo, que son más inmediatas y sensibles a la coyuntura a corto plazo.

Ahora bien, desagregando los datos de la demanda de personal según la posición que ocupan los cargos demandados en la estructura de las organizaciones, es posible dimensionar que **los puestos ejecutivos representan un 12% de las oportunidades laborales** del período enero–agosto de 2025, mientras el 88% restante corresponde a cargos de nivel operativo.

Asimismo, pueden distinguirse **3 niveles de jerarquía** dentro de las posiciones de liderazgo, que se ilustran en la gráfica y se analizan con más detalle en las páginas a continuación.



Importa señalar que, si bien es posible que este indicador se encuentre parcialmente subvaluado (ya que es frecuente que las posiciones de liderazgo se cubran con trabajadores que ya están en la organización y han transitado un camino de crecimiento en la empresa, así como también es frecuente que algunos procesos de selección ejecutiva se conduzcan de forma reservada, siendo indetectables para la metodología de este estudio), la consistencia de este indicador, que se ha mantenido estable en un 12% en el transcurso de los años (incluso ante shocks como la pandemia en 2020), permite sostener que logra captar un patrón estructural en el mercado de trabajo.

Se presentan a continuación los rankings de los cargos más demandados en los 3 niveles de jerarquía junto a algunos datos adicionales de su participación en la demanda total.

Los directores y gerentes más demandados en 2025

Los puestos de mayor jerarquía en la estructura de las empresas representan un **10% de las oportunidades de empleo para puestos de liderazgo**, lo cual se traduce un 1,2% de la demanda de personal a nivel agregado. Entre enero y agosto de 2025 se contabilizaron **681 procesos de selección de altos ejecutivos** en el relevamiento del Monitor Laboral, siendo el segmento de líderes que ha mostrado el mayor dinamismo en lo que va de este año.

DATO DESTACADO

4 de cada 10 oportunidades laborales en puestos de dirección y gerencia (39,5%) se concentran en los 10 cargos más buscados



- 01_ Gerente Comercial
- 02_ Gerente de Desarrollo de Software
- 03_ Director de Obra (Construcción)
- 04_ Gerente de Finanzas
- 05_ Gerente de Ventas
- 06_ Gerente General
- 07_ Gerente de Operaciones
- 08_ Gerente de Sistemas
- 09_ Gerente de Gestión Humana
- 10_ Gerente de Local Comercial

Los líderes intermedios más demandados en 2025

Entre los altos mandos y la base operativa es posible identificar dos niveles de liderazgo intermedio. Por un lado, los supervisores y jefes se identifican con las **áreas funcionales tradicionalmente definidas en la estructura de las organizaciones** y representan más de la mitad de las oportunidades de empleo orientadas a puestos ejecutivos (56%). Por otro lado, los líderes de equipos se identifican con un estilo de liderazgo más “horizontal” y cercano a la base operativa, a veces ubicándose dentro de las áreas funcionales tradicionales en posiciones de menor rango jerárquico que los jefes, y otras veces como **coordinadores de áreas transversales o equipos de trabajo que se forman para proyectos puntuales** (práctica muy común en empresas de tecnología); estos representan un tercio de la demanda de líderes (34%).



JEFES Y SUPERVISORES

- 01_ Encargado de Local Comercial
- 02_ Supervisor de Ventas
- 03_ Jefe Comercial
- 04_ Encargado de Depósito
- 05_ Jefe de Mantenimiento
- 06_ Jefe de Recursos Humanos
- 07_ Supervisor de Operaciones
- 08_ Jefe de Producción
- 09_ Jefe de Obra (Construcción)
- 10_ Supervisor de Marketing

LÍDERES DE EQUIPOS

- 01_ Líder de Equipo de Desarrollo (Software)
- 02_ Project Manager
- 03_ Líder de Equipo de Datos
- 04_ Coordinador de Marketing
- 05_ Coordinador Comercial
- 06_ Líder de Gestión Humana
- 07_ Coordinador Administrativo
- 08_ Líder Técnico (Tecnologías de la Información)
- 09_ Líder de Aseguramiento de Calidad
- 10_ Coordinador de Logística

DATO DESTACADO

9 de cada 10

oportunidades de empleo en puestos de liderazgo se ubican en el nivel intermedio de jerarquía (89,7%), orientándose a jefes de áreas funcionales y líderes de equipos

Salarios: ¿cuánto más se gana por ser líder?

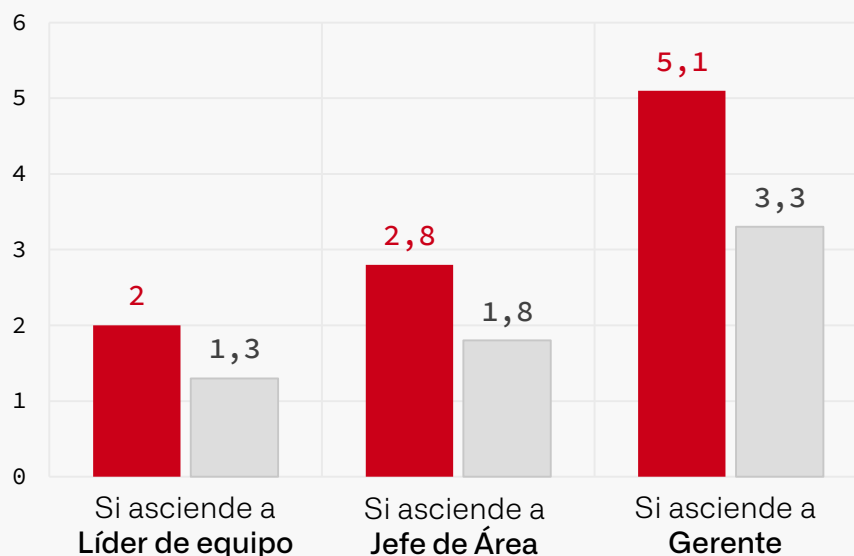
La correlación entre los salarios y el nivel de responsabilidad de los cargos es uno de los aspectos clave a tener en cuenta en la planificación de la estructura de remuneraciones, no solo por el equilibrio que debe ser contemplado entre ambas variables sino porque constituye una de las principales motivaciones de los trabajadores para permanecer en la empresa o cambiar de empleo.

La **Encuesta de Remuneraciones de Advice**, que recopila información sobre salarios, beneficios e incentivos de organizaciones referentes en sus respectivos sectores de actividad¹⁰, permite dimensionar cuántas veces se multiplica el salario al ascender de posición, según se detalla en la gráfica.

Coeficiente de Proyección Salarial de Advice

El eje vertical expresa cuántas veces se incrementa el salario entre la posición actual y la posición aspirada

- Desde un puesto de baja calificación
- Desde un puesto de media o alta calificación



INDICADORES

Más allá del incremento salarial, las posiciones de liderazgo guardan una correlación con otras variables clave del empleo:



ESTABILIDAD

4,8%

de los puestos de liderazgo se demandan en carácter **temporal**, en comparación con un 11,9% de los puestos operativos.¹¹



FLEXIBILIDAD

21%

de las oportunidades de empleo en posiciones de liderazgo contemplan la posibilidad del **teletrabajo**, comparado con un 11% en los puestos operativos.¹²



EXPERIENCIA

3,7

son los **años de experiencia** demandados, en promedio, a los candidatos a ocupar puestos de liderazgo, *versus* 2,5 a nivel operativo.¹³



FORMACIÓN

7 de cada 10

oportunidades laborales en cargos ejecutivos se asocian a un nivel de **educación terciaria** (69,6%), comparado con solo 2 de cada 10 operativos (19%).¹⁴

Notas

1_ En la edición especial del Monitor Laboral correspondiente al balance del 1^{er} semestre de 2025, se expresó que “el escenario más probable para el 2^o semestre de 2025 sería que la demanda laboral evolucione con relativa estabilidad, manteniéndose a un nivel similar o ligeramente inferior al actual”. Para una lectura más detallada de las previsiones para el desenlace de este año, recomendamos un repaso de las páginas 7 y 8 del informe referido, publicado el 23/07/2025.

2_ Según datos del Banco Central del Uruguay (BCU), en el 1^{er} trimestre de 2025, la economía nacional tuvo una expansión de 3,4% en términos de la variación interanual del PIB; entretanto, en el 2^o trimestre, el crecimiento interanual fue más moderado, ubicándose en 2,1%. Al mismo tiempo, en su más reciente Informe de Política Monetaria, el organismo expresa que “el contexto sigue permeado por tensiones e incertidumbres”, entre las que destaca en particular la política arancelaria de Estados Unidos y una escalada de los conflictos geopolíticos en el escenario internacional.

3_ Además de la creciente incertidumbre en el contexto internacional y las previsiones de un menor ritmo de crecimiento económico, se mencionó el deterioro de las perspectivas de los empleadores, según relevaron distintas encuestas de expectativas empresariales, realizadas por Exante, la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSU) y la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), que fueron citadas en el análisis del informe del Monitor Laboral del 1^{er} semestre de 2025. Para una lectura más detallada de este análisis, recomendamos un repaso de las páginas 7 y 8 del informe referido, publicado el 23/07/2025.

4_ El Monitor Laboral de Advice se realiza desde el año 2008 y en su trayectoria ha pasado por distintas instancias de actualización de su metodología, en las que se incorporaron nuevas fuentes de información y se perfeccionaron los procedimientos de trabajo con los datos, para ampliar las posibilidades de análisis y obtener una imagen de mayor definición del mercado laboral. La serie actual de datos inicia en enero de 2019. Los datos desde esa fecha hasta el presente no son estrictamente comparables con los relevados con anterioridad a 2019, motivo por el cual el análisis se enfoca en el período de 2019 al presente.

5_ En julio de 2025 (datos más recientes a la fecha de este informe), las tasas de empleo y desempleo elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registraron sus mejores valores de los últimos años. En concreto, la tasa de empleo se ubicó en 59,8%, el valor más alto desde diciembre de 2015 (si bien hay que aclarar que en noviembre y diciembre de 2024 ya se había alcanzado este valor, del que no se alejó significativamente en los primeros meses de 2025, posicionándose ligeramente por debajo del mismo) y la tasa de desempleo se ubicó en 6,9%, el valor más bajo desde diciembre de 2017.

6_ Ver nota 4.

7_ A nivel agregado, la demanda de personal se posiciona actualmente a un nivel similar al del 2^o semestre de 2022, cuando el conjunto de la economía estaba experimentando una significativa reactivación tras la caída sufrida en 2020 en el contexto de la pandemia de Covid-19 y una recuperación parcial en 2021. →

→ Con mayor precisión: en el 2º semestre de 2022 el promedio mensual de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice fue de 7.116; en lo que va de 2025 (considerando desde enero hasta agosto), el promedio mensual se ubica en 7.081.

8_ Para un análisis más detallado de la coyuntura macroeconómica y las previsiones para el desenlace de este año, consultar la edición del Monitor Laboral del 1º semestre de 2025, publicada el 23/07/2025.

9_ La gráfica se basa en datos de oportunidades de empleo publicadas entre el 1/1/2025 y el 31/8/2025 en los medios relevados por Advice.

10_ Los datos presentados en esta sección del informe reflejan un promedio general de los empleos relevados en la Encuesta de Remuneraciones 2024–2025 de Advice y es necesario tener en cuenta que estos pueden variar por áreas de actividad u otras variables relevantes como el tamaño de la empresa. Por más información acerca de la metodología de la encuesta y datos de remuneraciones de cargos específicos: DataAnalytics@advice.com.uy

11_ Este indicador refleja el porcentaje de oportunidades de empleo que, en el contenido textual del anuncio—donde incluyen la información acerca de las características del empleo, las cualidades esperadas de los candidatos y las condiciones para postularse—especifican una modalidad de vínculo laboral que supone un período de tiempo acotado (por ejemplo, contrato a término definido o contrato por obra o labor), a diferencia de los contratos permanentes o por tiempo indefinido.

12_ Este indicador incluye el trabajo 100% remoto y el trabajo híbrido (semipresencial) como posibilidades alternativas de teletrabajo.

13_ Este indicador se refiere a los años de experiencia demandados *en tareas y responsabilidades similares* a las que implica el puesto demandado, no a la totalidad de años de experiencia acumulados en la historia laboral del candidato.

14_ Este indicador se refiere al porcentaje de empleos demandados que se asocian por definición a formaciones específicas de nivel terciario, de lo cual se puede deducir automáticamente el requisito de contar con tal formación. El nivel terciario incluye formaciones técnicas, carreras de nivel terciario no universitario, carreras universitarias de grado y cursos de posgrado (maestrías y doctorados).

IMG_ Fotos de yanalya (página 4), gpointstudio (7) y Freepik (pág. 8) vía Freepik.

ICO_ Íconos de Freepik vía flaticon.

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 personal 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 desarrolladores 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, tales 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.



Acerca de Advice

Advice es una organización profesional que ofrece a sus clientes servicios de Executive Search, Selección y Evaluación, Digital & IT, Data Analytics, Outsourcing, Capital Humano y Gestión de Nómina. Está presente en el mercado local desde febrero de 2004 y posee sus oficinas en Montevideo (Uruguay).

Advice es partner exclusivo de ADP en Uruguay y Paraguay. Con más de 1 millón de clientes en 140 países, ADP es el líder mundial con la experiencia y escala para respaldar a empresas de todos los tamaños, desde pequeñas empresas hasta empresas globales, en todas las industrias. Con plataformas tecnológicas integradas, análisis de datos y orientación estratégica en todos los aspectos de la gestión del capital humano, ADP sigue dando forma al futuro del trabajo.

Advice forma parte de NPWorldwide. Durante más de 50 años, NPWorldwide ha estado conectando empresas de reclutamiento mundial, siendo la red de reclutamiento más antigua de su tipo, con una membresía internacional compuesta por empresas en Europa, Asia, Australia, África y las Américas.

Advice

Encuesta de Remuneraciones

Desde hace más de dos décadas, la Encuesta de Remuneraciones de Advice es la referencia indiscutida en el mercado uruguayo. Con más de 20 años de experiencia en análisis salarial, hemos acompañado a las organizaciones en la construcción de políticas de compensación basadas en datos sólidos y verificables.

Cada año, más de 80 empresas líderes de distintos sectores y tamaños participan de la encuesta, compartiendo de forma segura sus estructuras salariales y beneficios. Gracias a ese compromiso constante, logramos generar un *benchmark* confiable sobre más de 250 cargos en más de 10 áreas clave, desde posiciones directivas hasta niveles operativos.

Participá hasta el 30 de setiembre en la Encuesta de Remuneraciones de Advice y respaldá tus decisiones de gestión humana con información confiable y actualizada.

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



Advice

Para comentarios, sugerencias o más información sobre el Monitor Laboral:

Federico Muttoni | Director

Federico.Muttoni@advice.com.uy

Advice Data Analytics

Aiuba González | Gerente de Data Analytics

Diego Estellano | Líder de Data Analytics

Mauricio Milano | Analista & Editor Responsable del Monitor Laboral