



Advice

Monitor Laboral

Febrero 2025

Actualización | Febrero 2025

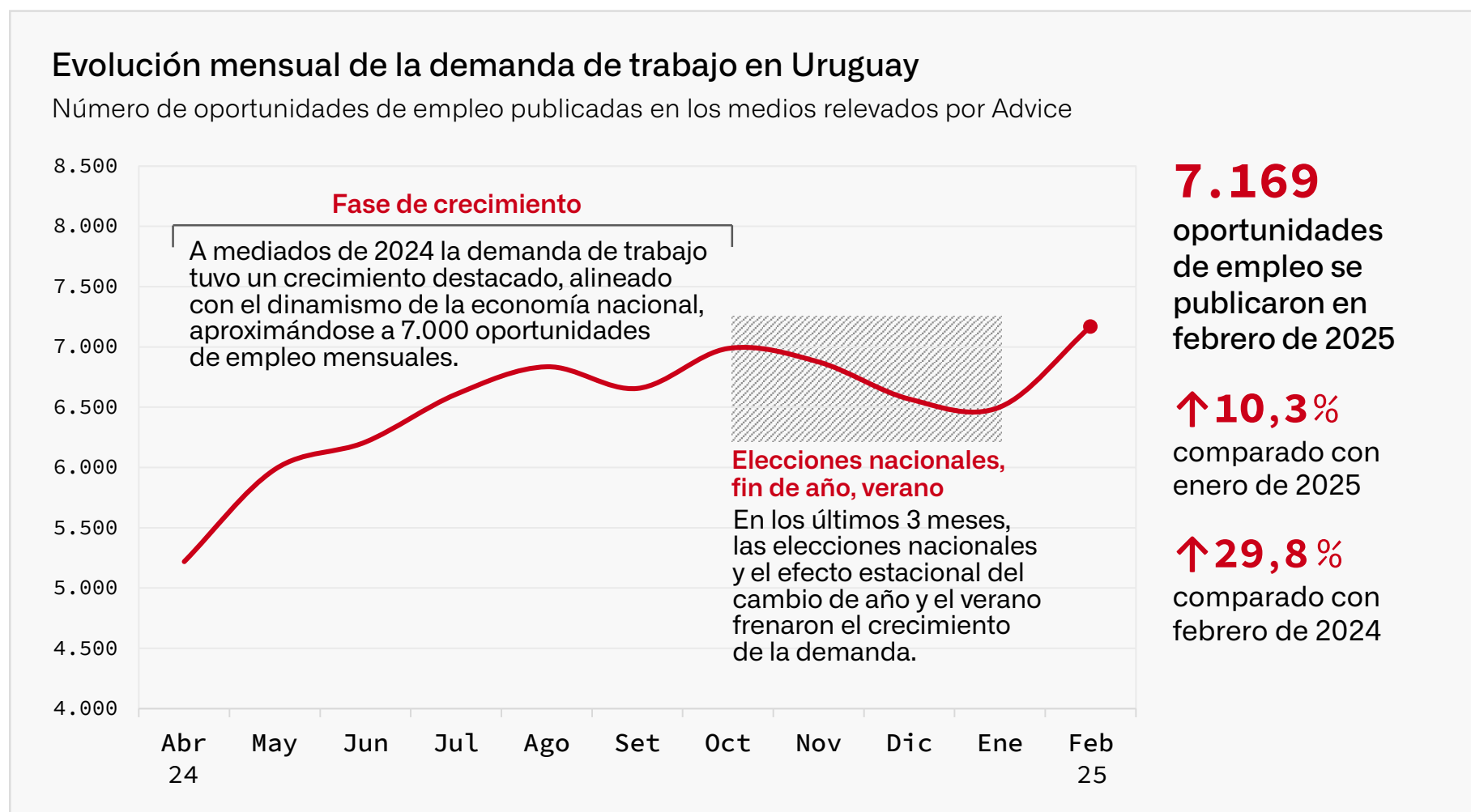
En febrero se publicaron más de 7.000 oportunidades laborales, el mayor registro desde 2022

Análisis de tendencia

Inteligencia Artificial y empleo en Uruguay: cómo la macrotendencia más disruptiva de nuestra era está transformando el panorama laboral

En febrero se publicaron más de 7.000 oportunidades de empleo, el mayor registro desde 2022.

El dato sugiere que la demanda de trabajo podría retomar la senda de crecimiento que inició en 2024 pero se frenó en el tramo final del año.



En febrero de 2025 se publicaron 7.169 oportunidades de empleo en los portales laborales y medios relevados por Advice. Este es el dato mensual más alto desde noviembre de 2022, (cuando se publicaron 7.457 vacantes de empleo, máximo valor registrado por este estudio¹), e indica que la demanda de trabajo podría retomar la tendencia de crecimiento que se inició a mediados del año pasado.

En 2024, la cantidad de oportunidades de empleo publicadas en portales digitales y medios de búsqueda laboral tuvo un aumento significativo, acompañando el gran dinamismo de →

→ la actividad económica nacional². Durante un período de 6 meses —entre abril y octubre— la demanda de personal acumuló un crecimiento de 33,9% y se aproximó al nivel de 7.000 oportunidades de empleo, que por poco no alcanzó³. En octubre y noviembre, en el contexto de las elecciones nacionales, que estuvieron atravesadas por el controversial plebiscito de la seguridad social, el crecimiento se “frenó”⁴, y en los meses siguientes la demanda tuvo un leve descenso de carácter estacional, asociado a fin de año y el verano⁵.

Una vez despejada la incertidumbre en relación a las elecciones nacionales, y superado el descenso estacional del cambio de año, el dato de febrero constituye un indicador de que en 2025 la demanda laboral podría retomar la tendencia de crecimiento iniciada en 2024.

De todas formas, queda todavía por medir el efecto que tendrán el carnaval y la semana de turismo en los datos de marzo y abril, respectivamente. Se trata de dos eventos estacionales relevantes que pueden tener una incidencia notoria en la demanda de trabajo, según se ha medido en años anteriores⁶. No hay que perder de vista, además, que la demanda mantiene una correlación histórica con la actividad económica⁷, y las proyecciones para 2025 continúan situándose en 2,5%, es decir, un crecimiento algo menor al de 2024 (3,2%)⁸, siendo este un indicador importante a observar en los próximos meses.



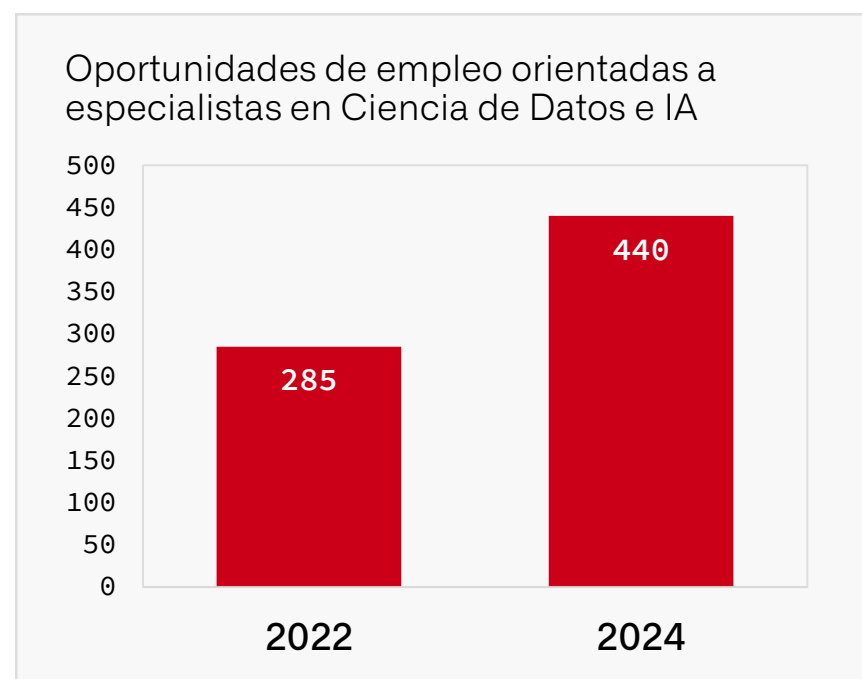
La vuelta a clases y la reactivación de la construcción dinamizaron el mercado de trabajo en febrero

Desagregando los datos de febrero por actividades, se observa que la **educación** y la **construcción** son las áreas que registraron el mayor crecimiento en su demanda de personal, siendo superior al 20%. En ambos casos, se trata de actividades que en febrero retornan a la actividad luego de una “parada” generalizada en enero, por las vacaciones de primaria y secundaria, y por la licencia de la construcción⁹. Entretanto, las áreas que acumulan la mayor parte de las oportunidades de empleo (las **actividades comerciales, administrativas, de TI y logística**) tuvieron un crecimiento en el orden del 6–10%, siendo las principales responsables del resultado global. Por otra parte, la demanda de personal en **turismo, hotelería y gastronomía** tuvo un descenso de 7%, caída esperada para febrero, cuando el punto más álgido del verano ya quedó atrás¹⁰.

Inteligencia Artificial y empleo en Uruguay: cómo la macrotendencia tecnológica más disruptiva de nuestra era está transformando el panorama laboral

La demanda de especialistas en Ciencia de Datos e IA creció un 192% desde el lanzamiento de ChatGPT, en 2022. Mientras la oferta educativa se renueva para atender esta demanda, en la generalidad del mercado la penetración de la IA es todavía baja, pero amplia: en 27 de 53 actividades estudiadas, los empleadores ya están buscando trabajadores que sepan usar herramientas de IA.

Desde el lanzamiento de ChatGPT, en noviembre de 2022, la Inteligencia Artificial (IA) ha sido considerada una de las principales macrotendencias que transformarán el mundo del trabajo. A diferencia de otras temáticas, que tienen una notoriedad transitoria, el interés en la IA se reenciende continuamente, con cada nuevo modelo que se presenta, las polémicas entre los gigantes tecnológicos detrás de estos desarrollos y la publicación de estudios que advierten sobre los potenciales riesgos para el empleo. Detrás de todo este ruido, ¿cuál es el impacto real que está teniendo la IA en el mercado de trabajo uruguayo? ¿Qué tan lejos (o cerca) estamos de un mundo laboral con la IA plenamente integrada a las tareas diarias?

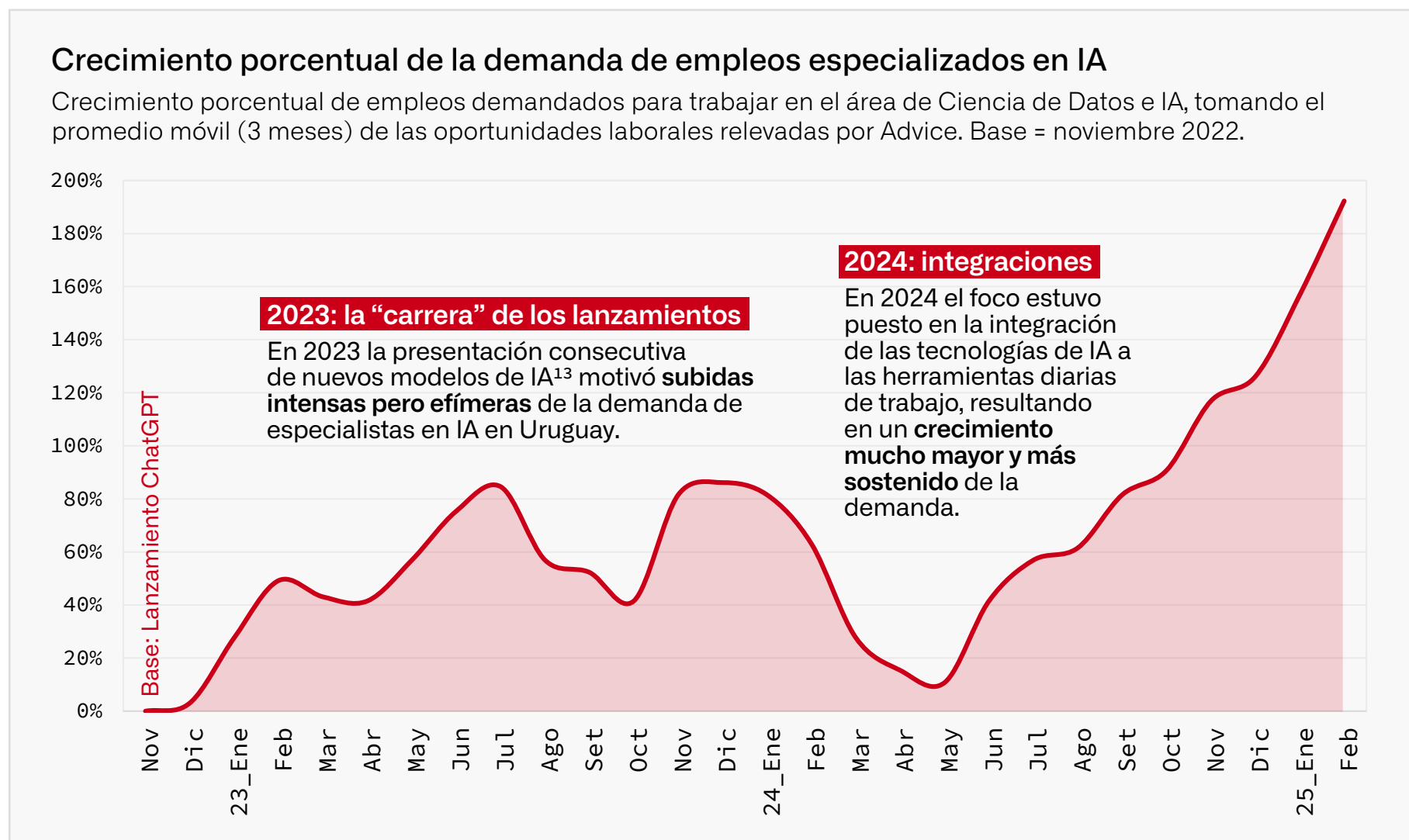


El primer dato a considerar es que, a contramano de una tendencia global recesiva en el sector de las Tecnologías de la Información¹¹, la demanda de especialistas en Ciencia de Datos e IA tuvo un crecimiento destacado.

Entre 2022 y 2024, mientras la demanda de empleos TI sufrió una retracción de 34,4%, dentro de este grupo, el área de Ciencia de Datos e IA creció un 54%. **En el año 2024 se abrieron más de 400 oportunidades de empleo para especialistas en Ciencia de Datos e IA**, revelándose como un segmento emergente de la demanda laboral.

Haciendo un análisis “punta a punta”, esto es, comparando la cantidad de especialistas en Ciencia de Datos e IA que se demandaron en noviembre de 2022 (mes de lanzamiento de ChatGPT) y febrero de 2025 (último mes cerrado), **la demanda escaló un 192%**. Entre estos, se destacan los perfiles del Data Scientist, el Ingeniero de Machine Learning, el Ingeniero de Datos y el Programador de IA (ver páginas 6 y 7). El creciente interés por estos profesionales coincide con un estudio de macro tendencias realizado por el Foro Económico Mundial en 55 países, que destaca a estos empleos como los que más crecerán en los próximos años¹².

La evolución de la demanda en el transcurso de los 28 meses analizados muestra que **el mayor crecimiento se produjo cuando las tecnologías impulsadas por IA empezaron a integrarse a herramientas diarias de trabajo** (como Microsoft Copilot y Gemini):

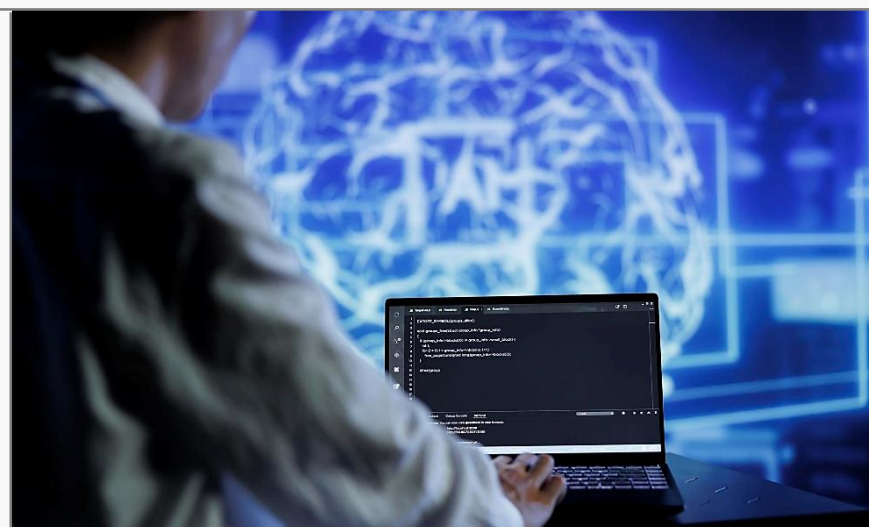
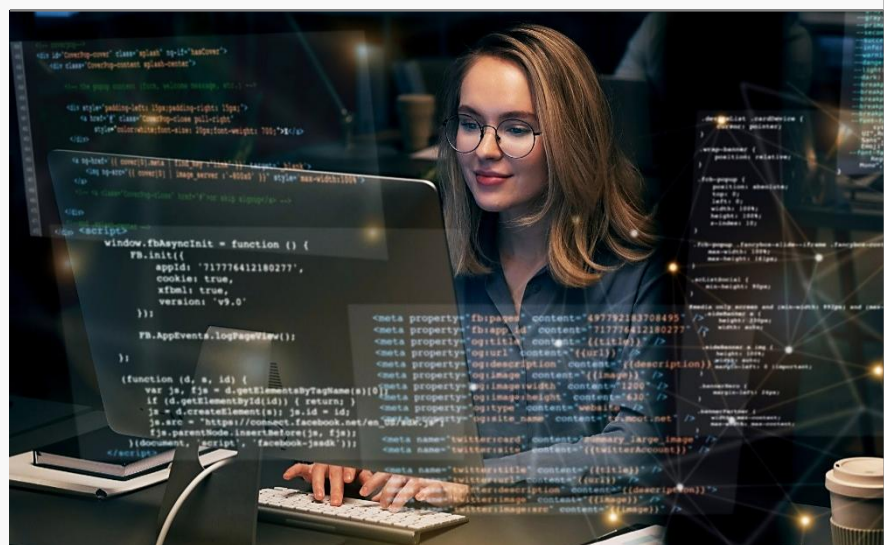


¿Quiénes son los **especialistas en IA** demandados?

Simplificando en una taxonomía común la variedad de denominaciones que pueden tener, estos son los 4 perfiles profesionales de especialistas en IA que se demandan en Uruguay. Importa tener presente que, dependiendo del tamaño de las empresas y la naturaleza de los proyectos, los roles pueden tener cierta superposición o especializarse en ramificaciones.

Data Scientist

Trabaja con grandes volúmenes de datos complejos, aplicando **técnicas estadísticas** y de **análisis exploratorio** para identificar tendencias relevantes y generar insights útiles para la toma de decisiones. Mediante la utilización de algoritmos, desarrolla **modelos que automatizan procesos o generan predicciones**. Se enfoca en la formulación de modelos y la interpretación de datos más que en su implementación técnica o en su infraestructura.



Ingeniero de Machine Learning

Su función es implementar y optimizar los **algoritmos de aprendizaje automático**, transformando los modelos teóricos en soluciones prácticas. Es el responsable de **entrenar, validar y ajustar los modelos de IA**, asegurándose de que aprendan correctamente a partir del conjunto de datos con los que fueron entrenados, y que funcionen de forma eficiente y escalable. Su rol está enfocado en la **puesta en producción y el desempeño de los modelos**.

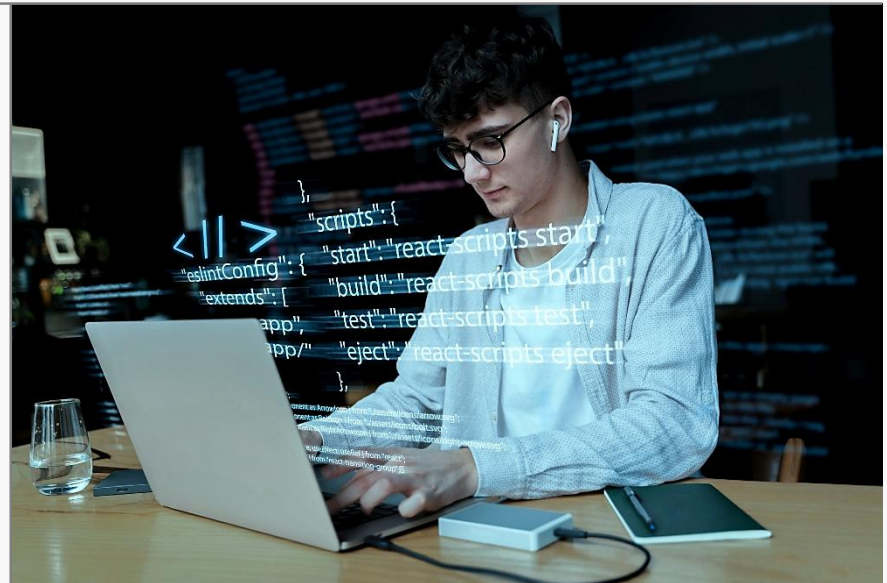
continúa →

→ continúa

Ingeniero de Datos

Se encarga de **diseñar, construir y mantener la infraestructura** necesaria para recopilar, almacenar y procesar **grandes volúmenes de datos**. Esto incluye construir flujos que integren diversas fuentes, manteniendo la **calidad y seguridad de la información**.

Garantiza que los datos sean de alta calidad y estén disponibles para que otros especialistas (como los Data Scientists e Ingenieros de Machine Learning) puedan entrenar modelos de IA, sin que esta sea necesariamente su responsabilidad principal.



Desarrollador de IA

Se encarga de **integrar modelos de IA en aplicaciones y sistemas**, adaptándolos a las necesidades del usuario final. Esto implica **implementar soluciones de IA a productos específicos**, asegurando que los algoritmos funcionen y se integren de manera fluida con otros sistemas de software. Aunque también trabaja con modelos de IA, su principal responsabilidad es el desarrollo y la integración de estas soluciones en aplicaciones, funcionando como puente entre la investigación y el producto final.

Una oferta educativa emergente en el área de IA

El área de la Ciencia y Analítica de Datos, siendo todavía relativamente reciente, se ha nutrido de profesionales de diversas áreas. Los equipos se integran no solo por profesionales de las ingenierías de computación o de *software*, sino también por economistas, contadores y otros profesionales de disciplinas empresariales, que se encuentran en el área más por su trayectoria laboral y por haber adquirido las habilidades necesarias (como la programación) que por su formación académica.

No obstante, es posible que esto cambie en los próximos años. En 2024 surgió una nutrida oferta de carreras de grado, posgrados y maestrías en el área de Ciencia de Datos e IA, para atender la demanda de trabajadores con perfiles de formación más específicos. Si bien esta se concentra por ahora en el ámbito de las universidades privadas, implicará un influjo relevante de nuevos profesionales a esta área de actividad que todavía es un nicho en Uruguay, y un cambio gradual desde un perfil multidisciplinario hacia un perfil más especializado.



Carreras de grado (4–5 años)

Lic. en Ingeniería de Datos e Inteligencia Artificial (UTEC Rivera)
Ingeniería en Inteligencia Artificial y Ciencia de Datos (UCU)
Ingeniería de Datos e Inteligencia Artificial (UM)
Lic. en Ciencia de Datos para Negocios (UM)

Maestrías (2 años)

Maestría en Big Data (ORT)
Maestría en Inteligencia Artificial (ORT)
Maestría en Ciencia de Datos (UCU)
Maestría en Ciencia de Datos (UM)

Posgrados y diplomas (8–18 meses)

Posgrado en Robótica e Inteligencia Artificial (UTEC Rivera)
Posgrado en Data Science & Big Data (UM)
Posgrado en Ciencia de Datos para Finanzas (UM)
Posgrado en Business Intelligence & Data Science (UM)
Diploma de especialización en Inteligencia Artificial (ORT)
Diploma de especialización en Analítica de Big Data (ORT)
Diploma en Inteligencia Artificial Aplicada (UDE)

La demanda de conocimientos de Ciencia de Datos e IA es todavía incipiente, pero amplia, comprendiendo a 27 de 53 actividades estudiadas

En base al análisis de las competencias que se demandan en el contenido textual de las oportunidades de empleo publicadas, se puede afirmar que la penetración de la IA en el mundo del trabajo todavía es baja: solo un 3,6% de los empleos demandados actualmente requiere algún conocimiento en el área de Ciencia de Datos e IA. No obstante, en 27 de las 53 actividades estudiadas¹⁴ se detecta algún grado de demanda de estos conocimientos. Haciendo una analogía, la penetración de la IA en el mundo del trabajo puede compararse con la orilla de una playa, donde el agua todavía es poco profunda, pero cubre una parte cada vez mayor de la arena.

Y aunque sea todavía poco profunda, mantiene un ritmo relevante: al nivel actual de la demanda, un 3,6% significa que cada mes se abren 250 oportunidades de empleo que piden algún conocimiento en IA, un volumen nada despreciable para una tendencia emergente. En algunas actividades, el porcentaje de empleos demandados que requieren competencias en el área de Ciencia de Datos e IA es hasta 5 veces mayor que el promedio (ver página 10).



INDICADORES

PROFUNDIDAD

3,6%

de los empleos demandados requieren tener conocimientos y manejar herramientas en el área de Ciencia de Datos e IA

TRANSVERSALIDAD

27 de las 53

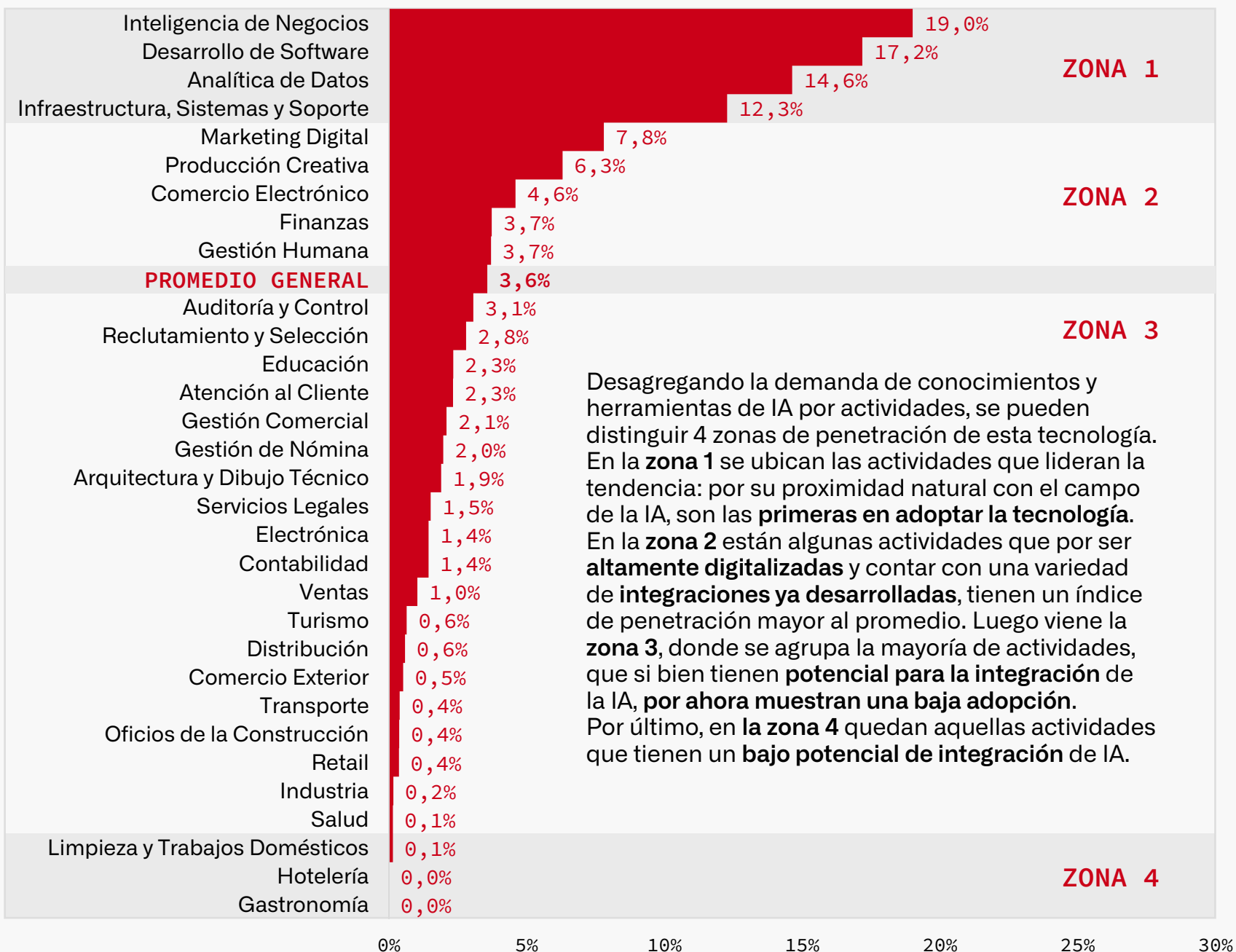
actividades estudiadas muestran algún grado de demanda de conocimientos y tecnologías de Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial

LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS DE IA Y CIENCIA DE DATOS MÁS DEMANDADOS

- 01_ Machine Learning (aprendizaje automático)
- 02_ Big Data
- 03_ Modelos de Lenguaje
- 04_ Generative Pretrained Transformer (GPT)
- 05_ TensorFlow
- 06_ IA Generativa
- 07_ PyTorch
- 08_ Procesamiento de Lenguaje Natural (NLP)
- 09_ ChatGPT
- 10_ Modelos Predictivos

Demanda de competencias de IA y Ciencia de Datos por actividades

Porcentaje de oportunidades de empleo que en el contenido textual de la publicación mencionan algún conocimiento o herramienta del área de Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial como parte del perfil de competencias requerido a los candidatos a ocupar el puesto demandado. Basado en las oportunidades de empleo relevadas por Advice en 2024. Se seleccionan 32 actividades para la representación gráfica.



Se trata de un indicador en el que **Uruguay se encuentra alineado con la tendencia global**. Un estudio publicado por Lightcast, que analizó la demanda de conocimientos y herramientas de IA en las publicaciones de empleo (es decir, en términos comparables a los datos de Advice), encontró que esta se sitúa entre un 0,5% y 5% de la demanda total, en 16 países¹⁵.

Ahora bien, ¿qué conocimientos en Ciencia de Datos e IA se demandan en Uruguay? Las áreas de conocimiento más solicitadas por los empleadores son las que refieren a Machine Learning, big data, modelos de lenguaje, Generative Pretrained Transformers, IA Generativa, Procesamiento de Lenguaje Natural, y modelos predictivos.

En cuanto a las herramientas más requeridas por los empleadores, se destacan, a un nivel básico, las nociones de cómo utilizar ChatGPT, y a nivel más avanzado, las bibliotecas de código TensorFlow (de aprendizaje automático), Scikit-learn (de análisis predictivo y modelado estadístico) y Matplotlib (de gráficos y visualizaciones de datos), así como el framework de *deep learning* PyTorch.

Por otra parte, es relevante considerar las competencias *adyacentes* al área de Ciencia de Datos e IA, es decir, conocimientos y herramientas que tienen aplicaciones en el área de IA y Ciencia de Datos o integran tecnologías de IA, por ejemplo, los lenguajes de programación y la Robotización Automática de Procesos (RPA). Ampliando el análisis para considerar estas competencias, se observa que un 15% adicional de los empleos demandados las requieren, y en 48 de las 53 actividades estudiadas se detecta algún grado de demanda, revelando que **el área para el crecimiento potencial de la IA abarca casi a la totalidad del mercado laboral, en términos de aplicaciones e integraciones**.



¿Qué aspectos preocupan a los empleadores acerca de la IA en el área de gestión humana?

En la **Encuesta de Beneficios, Políticas y Prácticas de Gestión Humana** realizada por Advice en octubre de 2024¹⁶, se consultó a 88 empresas referentes en sus respectivos segmentos de mercado, que conjuntamente emplean a más de 8.000 trabajadores, acerca de la aplicación de herramientas de IA en el ámbito de la gestión humana.

Un 52% de estas empresas declararon utilizar alguna herramienta de IA en sus procesos de selección de personal o en funciones relativas a la gestión de sus plantillas, como optimizar los horarios y turnos de los trabajadores, y analizar su rotación, tareas para las que 6 de cada 10 empresas considera que la IA es “efectiva” (41%) o “muy efectiva” (19%).

Ahora bien, consultados acerca de qué aspectos de la IA aplicada a la gestión humana consideran riesgosos o preocupantes, la mayoría de las respuestas se refirieron a la privacidad de los datos de los empleados, a sesgos en los algoritmos y al potencial impacto en la cultura organizacional:

Pregunta: *¿cuáles son las principales preocupaciones de su empresa respecto al uso de IA en gestión humana?* Fuente: Encuesta de Beneficios, Políticas y Prácticas de Gestión Humana de Advice (2024).



Notas

1_ El Monitor Laboral de Advice se realiza desde el año 2008 y en su trayectoria ha pasado por una serie de instancias de actualización de la 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. Aunque los datos desde esa fecha hasta el presente no son estrictamente comparables con los relevados con anterioridad a 2019, una estimación de los datos de las diversas fuentes relevadas bajo los distintos enfoques metodológicos, según las tendencias generales que tuvo la demanda laboral en cada período, permite concluir que el máximo valor histórico de este estudio se registró en el mes de noviembre de 2022.

2_ Entre mayo y agosto de 2024 la demanda tuvo un crecimiento destacado: acumuló 4 meses consecutivos de resultados positivos, con los que se “despegó” del nivel de 2023, aproximándose a las 7.000 oportunidades de empleo por mes y alcanzando registros no observados desde 2022. Esta “escalada” de la demanda laboral reflejó el gran dinamismo económico de este período, en el que la actividad creció en el orden de un 4% interanual, de acuerdo a datos del Banco Central del Uruguay. Más detalles sobre la evolución mensual de la demanda laboral y su vínculo con los indicadores económicos en 2024 pueden consultarse en la edición *Balance Preliminar 2024 y Proyecciones 2025* (páginas 3–5), y en el Informe Anual 2024 (páginas 4 y 5) del Monitor Laboral, publicados en diciembre y enero, respectivamente.

3_ El máximo valor registrado en 2024 fue de 6.988 oportunidades de empleo, en el mes de octubre.

4_ La incidencia del clima electoral en la demanda de trabajo se analizó con profundidad en la Edición Especial Elecciones 2024 del Monitor Laboral, publicada en octubre de 2024.

5_ Para un análisis pormenorizado del resultado de diciembre y la incidencia de factores estacionales en la demanda laboral, remitimos al Informe Anual 2024 del Monitor Laboral (páginas 6 y 7), publicado en enero de 2025.

6_ Analizando históricamente la evolución mensual de la demanda laboral, se comprueba una incidencia significativa de la semana de turismo, implicando una disminución en la cantidad de oportunidades de empleo publicadas, pudiendo afirmarse que constituye un fenómeno estacional esperable entre los meses de marzo y abril, dependiendo de en qué fecha sean establecidos los feriados. El carnaval, por su parte, tiene una incidencia más sutil y que no se ha comprobado con la misma magnitud todos los años, constituyendo un fenómeno menos predecible.

7_ La correlación histórica entre la cantidad de oportunidades de empleo publicadas y el desempeño de la economía nacional (medida en términos de la variación interanual del PBI) se ha analizado con anterioridad en distintas ediciones del Monitor Laboral. El análisis más reciente de estos indicadores puede consultarse en el informe *Balance Preliminar 2024 y Proyecciones 2025* (página 6), publicado en →

→ diciembre de 2024. Este análisis será actualizado en el próximo informe del Monitor Laboral, que contendrá un balance del 1^{er} trimestre de 2025.

8_ A febrero de 2025, la mediana de las estimaciones realizadas por los agentes económicos consultados por el Banco Central (instituciones y profesionales independientes) se ubicó en un 3,2% en términos de la variación interanual esperada para el PBI nacional en el balance definitivo de 2024, que será publicado este mes. Asimismo, la mediana de las proyecciones realizadas para el balance de 2025 se ubicó en 2,5%. Fuente: Encuesta de Expectativas Económicas, Banco Central del Uruguay.

9_ En el sector de la construcción los períodos de licencia se establecen a través de convenios colectivos y disposiciones de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS). Este año, el primer período de licencia comprendió desde el lunes 23 de diciembre de 2024 hasta el viernes 10 de enero de 2025 inclusive.

10_ En las actividades vinculadas al turismo, la mayor demanda de personal se registra en los meses de octubre y noviembre. Esta anticipación al verano responde al tiempo que conllevan los procesos de selección: los empleadores necesitan contratar personal con cierto grado de previsión, para llegar preparados a diciembre. Históricamente, la demanda laboral es más alta en estos meses, que pueden considerarse de *pretemporada* de verano, y disminuye gradualmente en el trimestre diciembre-febrero, cuando el verano ya está en marcha.

11_ Desde 2023, la demanda de trabajo en el sector de las Tecnologías de la Información se encuentra en una tendencia recesiva. Entre 2020 y 2022 la demanda de empleos TI en Uruguay se multiplicó por 4 aproximadamente, siguiendo una tendencia global en la que no solo las compañías tecnológicas sino empresas de numerosos sectores contrataron técnicos y profesionales TI para proporcionar soporte e infraestructura para dar continuidad a las actividades de manera remota en el contexto de la pandemia. La urgencia que impuso la pandemia motivó estrategias de contratación expansivas, que ya en 2022 empezaron a desacelerarse y a partir de 2023 a ajustarse a la baja. Como referencia, además de los datos de la demanda laboral en Uruguay, que se mencionan en este informe, es pertinente monitorear las cifras de despidos de compañías tecnológicas de escala global, líderes en sus respectivas áreas de especialidad, tales como Meta, Microsoft, Google, Tesla y Amazon. De acuerdo a datos de Layoffs.fyi, en 2023, alrededor de 1.200 compañías efectuaron 264.220 despidos. En 2024, los despidos se redujeron significativamente con respecto a 2023 pero igualmente continuaron: se registraron 152.074 despidos, de 546 compañías.

12_ Según el informe *Future of Jobs Report 2025* del Foro Económico Mundial, publicado en enero de 2025, los empleos que tienen el mayor crecimiento proyectado en los próximos 5 años son los que están vinculados a desarrollos tecnológicos, y en particular a los avances en IA. Los puestos de especialista en Machine Learning (IA and Machine Learning Specialist), Data Scientist e Ingeniero de Datos (Data Engineer) se destacan entre los cargos de mayor crecimiento proyectado en el horizonte temporal de 2030. Estas proyecciones emergen de las perspectivas de más de 1.000 empleadores consultados por el Foro Económico Mundial, que emplean a más de 14 millones de trabajadores en 55 países.

13_ Entre febrero y diciembre de 2023 los principales competidores en el campo de la IA generativa presentaron modelos propios en respuesta al lanzamiento de ChatGPT en noviembre de 2022. Entre estos, se destacan Gemini de Google, Copilot de Microsoft, Grok de X, LLaMA de Meta y Claude de Anthropic (si bien varios de ellos tuvieron originalmente nombres diferentes). Sucesivamente, en el transcurso de 2023 cada uno de estos competidores lanzó nuevas versiones de sus productos, extendiendo sus capacidades y ampliando gradualmente su disponibilidad al público general.

14_ Todas las oportunidades de empleo relevadas por Advice en el marco del Monitor Laboral se clasifican en áreas de actividad según las tareas que desempeñan y las funciones que cumplen. Las 53 actividades mencionadas en este informe corresponden al nivel intermedio de agregación en la taxonomía de Advice; es decir, estas pueden desagregarse en actividades más específicas (por ejemplo, Contabilidad puede desagregarse en funciones de créditos y cobranzas, pagos, facturación o impuestos, entre otras) o integrarse a otras, formando grupos de actividades (por ejemplo, Administración, Contabilidad y Finanzas). El nivel intermedio de agregación fue el elegido para este análisis por presentar una visión amplia y comprensiva de diversas áreas de actividades, sin perder la mirada global, que tiende a ser más difusa cuando se despliega un nivel más detallado al interior de cada actividad.

15_ *The Lightcast Global AI Skills Outlook*, publicado por Lightcast. Los datos más recientes mencionados en la publicación corresponden al año 2023.

16_ Para adquirir el informe de resultados de la encuesta o participar en la próxima edición, le invitamos a comunicarse a DataAnalytics@advice.com.uy

IMG_ Fotos de Freepik (6[1], 7[2]) y DC Studio (6[2], 7[1]) vía Freepik, Conny Schneider (9) vía Unsplash, y Comunicación de Presidencia Uruguay (3).

Las fotos se acreditan indicando el número de página en la que aparecen entre paréntesis () y orden de aparición de la imagen en la composición de la página, de izquierda a derecha y de arriba a abajo, entre paréntesis recto []. De este modo, por ejemplo, “Freepik (6[1])” significa que la primera foto de la página 6, leyendo la composición de la página de izquierda a derecha y de arriba a abajo, es autoría de Freepik.

Imagen de página 8 generada con IA de Freepik.

Advice | Monitor Laboral

Acerca del Monitor Laboral

Advice elabora desde hace 16 años 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 Selección y Evaluación, Executive Search, Advice Digital & IT, Outsourcing, Data Analytics, Gestión de Nómina y Capital Humano. Está presente en el mercado local desde 2004 y posee sus oficinas en Montevideo (Uruguay).



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