

reporte salarial uruguay 2026.




randstad

partner for talent.

índice.

04	ajustes salariales.	14	compras, comex, logística & supply chain.
06	beneficios.	15	construcción.
11	tablas salariales.	15	tecnología.
12	administración, contabilidad & finanzas.	16	nuestros servicios.
12	comercial.	17	canales de comunicación.
13	marketing y RSE.		
13	recursos humanos & legales.		
14	producción, operaciones, H&S & mantenimiento.		

reporte salarial 2026.



5 características que definen el trabajo ideal para los uruguayos

Estas son las 5 características que definen al empleador ideal, según los resultados de la edición 2026 del Randstad Employer Brand Research:

Desarrollo profesional, la prioridad del talento uruguayo. Las oportunidades de desarrollo profesional se posicionan como el atributo más valorado por los trabajadores uruguayos a la hora de elegir un empleador. En un mercado laboral atravesado por la transformación digital que acelera la necesidad de actualizar constantemente las habilidades laborales, las empresas que ofrecen capacitación, crecimiento y posibilidades concretas de carrera logran diferenciarse en términos de atractivo empleador.

La importancia de este factor es especialmente marcada entre la generación X y los millennials, así como entre las mujeres y las personas con mayor nivel educativo, lo que refleja una creciente expectativa del talento por desarrollarse y mantenerse vigente profesionalmente.

Ambiente de trabajo agradable, un diferencial clave. Aspectos como la relación con colegas y líderes, el reconocimiento, la comunicación interna y la cultura organizacional son determinantes en la percepción que construyen los trabajadores sobre una empresa.

Su valoración aumenta especialmente entre las personas de mayor edad y entre quienes cuentan con educación universitaria o superior. También las mujeres le asignan una importancia mayor que los hombres, consolidándose como uno de los pilares del empleador ideal.

Salario y beneficios, un aspecto siempre relevante. El salario y los beneficios continúan siendo uno de los principales drivers de atracción del talento. Sin embargo, los resultados muestran que ya no son el único factor decisivo al momento de elegir un empleador, sino que forman parte de una combinación más amplia en la que los factores monetarios y los intangibles le dan forma a la caracterización del empleador ideal.

La relevancia de este atributo aumenta a medida que las personas avanzan en las distintas etapas de la vida laboral, y es especialmente importante para quienes cuentan con mayor nivel educativo. Asimismo, las mujeres le otorgan una valoración superior respecto de los hombres.

Seguridad laboral, un valor que se mantiene firme. La seguridad laboral continúa posicionándose entre las prioridades centrales del talento uruguayo. La posibilidad de acceder a estabilidad y proyección a largo plazo sigue siendo un factor muy valorado tanto por quienes ya están empleados como por quienes evalúan nuevas oportunidades laborales.

Su importancia crece con la edad y mantiene niveles similares independientemente del nivel educativo, lo que evidencia que la estabilidad continúa siendo una expectativa transversal para gran parte de la fuerza laboral.

Balance entre vida personal y trabajo, una expectativa consolidada. Aunque se ubica algo más distante respecto de los factores anteriores, continúa consolidándose como una expectativa relevante para el talento. Las mujeres y las personas con mayor nivel educativo son quienes más priorizan este aspecto, reflejando una creciente búsqueda de bienestar integral y de modelos de trabajo que permitan compatibilizar el desarrollo profesional con la vida personal.

descargar el estudio: [aquí](#)

nuestro relevamiento.

Este reporte se basa en un estudio llevado a cabo entre mayo y junio de 2026 a una muestra de 75 compañías. A partir de sus respuestas, consolidamos los principales resultados en materia de compensaciones, esquemas de beneficios y fidelización del talento.

Nuestro objetivo en esta primera parte es repasar las tendencias de compensación aplicadas en 2025 y qué se proyecta para 2026. A su vez, analizamos las herramientas de retención y políticas de beneficios, haciendo foco en su influencia sobre los Key Talents.

Algunos datos preliminares sobre el perfil de la muestra:

- Los principales rubros de las empresas participantes se reparten entre Servicios (27%), Manufactura (23%), Consumo Masivo (19%) y Retail & Comercio (12%)
- La muestra presenta una distribución equitativa entre empresas pequeñas, medianas y grandes.

En la segunda parte, presentamos los rangos salariales de diversas posiciones a nivel nacional. Estos datos surgen del relevamiento realizado, pero también están validados por el expertise y el trabajo diario de los consultores de Randstad Uruguay junto a clientes y candidatos. Cabe destacar que todos los valores reflejan la remuneración bruta mensual (sin contemplar comisiones ni adicionales) para perfiles Semi Senior.

ajustes proyectados.

En cuanto a las políticas de compensación relevadas, las empresas reportaron un ajuste promedio del 5,07% durante 2025. Para 2026, el incremento aplicado hasta el momento es del 3,6%, con una proyección del 3,8% para lo que resta del año. Además, un 8% de la muestra afirma otorgar aumentos superiores a lo sugerido por el Consejo del Salario.

Promedio ajustado por las empresas: 3,6%

ajuste aplicado en 2026 a la fecha

	Mínima	Promedio	Moda	Máxima
ajuste realizado en 2025	3,79%	5,07%	5,20%	7,67%

	Mínima	Promedio	Moda	Máxima
ajuste proyectado para 2026	1,4%	3,8%	4%	4,3%

revisión salarial.

Casi la mitad de las organizaciones (47%) revisa su estructura salarial una vez al año, mientras que un 36% prefiere hacerlo cada seis meses para acompañar los movimientos del mercado.

¿Con qué frecuencia revisa la política salarial para realizar los ajustes?	
Anual	47%
Semestralmente	36%
Trimestralmente	4%
Cuatrimestralmente	4%
Otro	10%

La compensación variable pisa fuerte: un 69% de la muestra aplica políticas de bonos y un 54% maneja esquemas de comisiones. A esto se suma un 25% que liquida otros incentivos o premios.

¿Qué indicadores utiliza para la revisión salarial? (Más de una opción)	
Consejo del salario	72%
Cumplimiento de objetivos	52%
Rendimiento de la compañía	35%
Mercado	32%
IPC	7%
Clima interno	7%
Desempeño	5%
Encuesta de salarios	2%

modalidad de trabajo.

En nuestra muestra, el formato de trabajo presencial predomina con un 65%, superando ampliamente al modelo híbrido (35%). Esta fuerte inclinación se explica por la composición del relevamiento, donde tienen gran peso sectores operativos (como Servicios, Retail y Manufactura) en los que la presencialidad es indispensable.

De las empresas que aún cuentan con modalidad híbrida, el 53% exige una presencialidad de 3 veces por semana.



El 35% que afirma contar con un esquema híbrido de trabajo se reparte de la siguiente manera la cantidad de días presenciales por semana:



beneficios más frecuentes.

capacitaciones.

El 60% de las empresas encuestadas ya cuenta con políticas de capacitación interna. Las temáticas más impulsadas son las habilidades blandas (57%) y el desarrollo específico para el rol (55%), complementadas con formaciones en tecnología y liderazgo.

Desde Randstad valoramos la importancia de personalizar los planes de formación. Resulta más efectivo dirigir estas oportunidades a quienes realmente las aprecian, en lugar de aplicar planes estandarizados para toda la nómina. Así, la capacitación se consolida como un pilar fundamental de la propuesta de valor, clave tanto para retener el talento actual como para atraer nuevos perfiles.

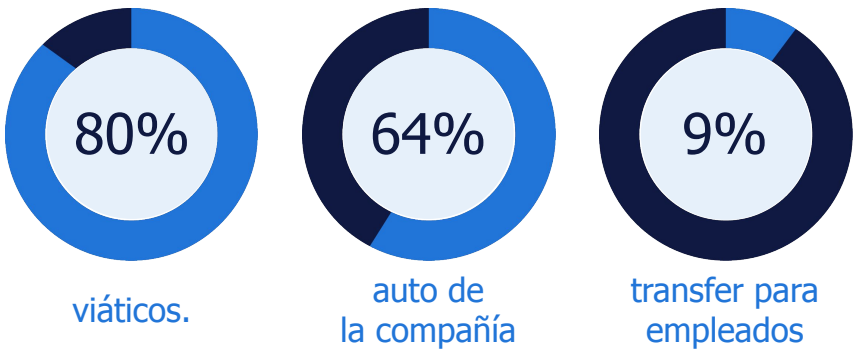
Desarrollo de posición	Desarrollo profesional general	Habilidades blandas	Pago total o parcial de carrera de grado	Pago total o parcial de carrera de posgrado	Idioma	Inclusión & diversidad	Sostenibilidad y medio ambiente
55%	40%	57%	14%	21%	26%	24%	14%

*Más de una opción

movilidad.

Si bien en ciertas posiciones la movilidad es una necesidad operativa excluyente, en muchas otras funciona como un beneficio diferencial muy valorado. En este contexto, el 20% de las empresas encuestadas ya implementa algún tipo de política de movilidad. Dentro de este grupo, los beneficios se distribuyen de la siguiente manera:

*Más de una opción



conectividad.

En cuanto a los esquemas de trabajo híbrido o remoto, el 26% de las empresas asume total o parcialmente el costo del servicio de internet en el hogar de sus colaboradores. Para cubrir este gasto, las modalidades más demandadas se reparten de manera equitativa entre la asignación de un monto fijo mensual y el pago de un porcentaje específico de la factura.

salud y bienestar.

Las organizaciones priorizan beneficios tradicionales y de alto impacto como:

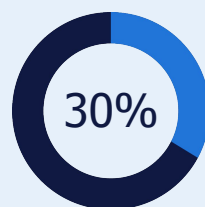
- Seguros médicos privados.
- Pago de emergencias móviles.
- Cobertura y reintegros del carné de salud.

El 17% de las empresas brinda beneficios asociados a gimnasios y planes de entrenamiento con el objetivo de fomentar un estilo de vida activo alineado a las nuevas tendencias de wellness.

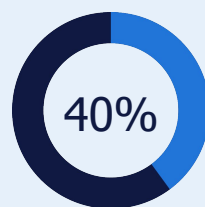
comedor/refrigerios.

El 16% de las empresas encuestadas ofrece alguna cobertura de comedor o refrigerios. Dentro de este grupo, el formato tradicional prevalece: un 44% dispone de comedor in company y un 11% entrega viandas.

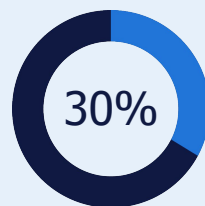
Sigue destacándose el crecimiento sostenido de alternativas más flexibles, ya que un 33% de estas organizaciones se inclina por tickets, vouchers o tarjetas prepagas para comidas, mientras que el 11% restante prefiere depositar un monto mensual fijo a sus colaboradores.



pase a
gimnasio.



pago de
membresía.



gym integrado
a la compañía.

beneficios familiares.

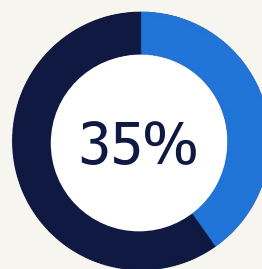
El foco en la familia es una tendencia que sigue ganando terreno en el ámbito corporativo. Actualmente, el 25% de las empresas encuestadas ofrece beneficios orientados al núcleo familiar. Dentro de esta categoría, la sala de lactancia lidera ampliamente las menciones (73%). Además, destacan otras prestaciones muy valoradas para el bienestar integral, como los servicios de emergencia móvil y los programas de apoyo psicológico.

flexibilidad y días libres adicionales.

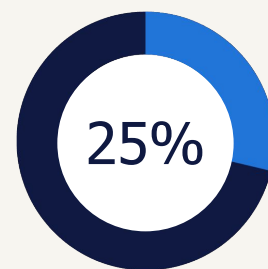
El tiempo libre y las licencias especiales se consolidan como beneficios altamente valorados por el talento.

Actualmente, un 34% de las empresas encuestadas incluye este beneficio. Dentro de este grupo, el 35% otorga un complemento por certificación médica, mientras que un 33% brinda días de licencia por maternidad o paternidad que superan lo exigido por la ley.

El promedio de días libres adicionales por año es de entre 3 y 4.



Día libre de cumpleaños.

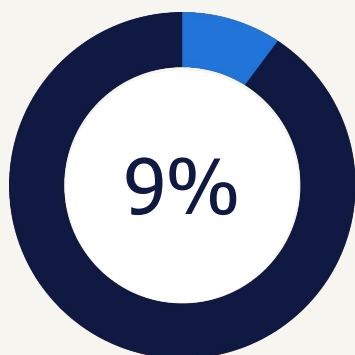


Días adicionales de vacaciones.

trabajo en el exterior.

Un 9% de la muestra implementa este beneficio. A la hora de gestionar el tiempo otorgado, la regla general en las empresas es el análisis caso por caso (a medida).

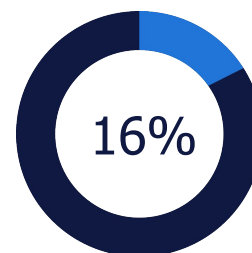
Sin embargo, cuando existen políticas con plazos predeterminados, estas suelen fijarse en una semana anual o en bloques de 1 a 3 meses.



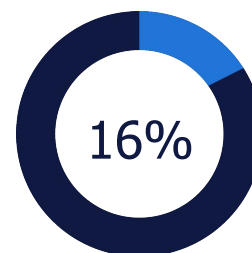
Brinda días de trabajo remoto por el mundo.

frecuencia a acordar	65%
1-3 meses al año	24%
1 semana al año	11%

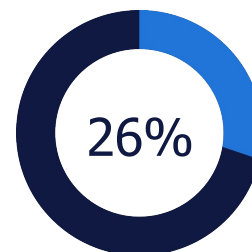
regalos.



Regalo de cumpleaños.



Regalo de casamiento.



Regalo por nacimiento.

retención de key talents.

Para fidelizar a los key talents, las empresas de nuestro estudio recurren principalmente a otorgar ajustes salariales especiales.

Este año cobraron gran relevancia herramientas complementarias como el flex time y la financiación de carreras o posgrados.

Como resultado de estas acciones, un 38% de las organizaciones logra retener a sus talentos clave por un promedio de 3 a 5 años.

tiempo	%
1 a 3 años	15%
3 a 5 años	38%
5 a 10 años	32%
10 a 20 años	9%
más de 20	6%

beneficios más usados por las empresas para retener a los Key talents.

beneficios	%
Ajustes salariales especiales	48%
Flextime	37%
Pago de carreras de postgrados y másters	21%
Prepaga y/o seguro médico para grupo familiar a cargo de la empres	18%
Capacitación	4%

otros beneficios.

Otros beneficios mencionados por algunas empresas son:

- Descuentos en locales o plataformas.
- Otros regalos en días especiales.
- Útiles y gastos escolares.
- Productos y servicios de la empresa con precios especiales.
- Reconocimientos específicos.
- Giftcards.

tablas salariales uruguay 2026.



partner for talent.

administración, contabilidad & finanzas.

Todos los montos corresponden a una remuneración bruta mensual, sin adicionales ni comisiones, para una posición Semi Senior. Se muestran los percentiles 25 y 75 del mercado para cada una de ellas, actualizados a junio 2026.

Posición	Administración, Contabilidad & Finanzas.	
	percentil 25	percentil 75
Analista Contable	65.000	120.000
Analista de auditoria interna	70.000	105.000
Analista de cobranzas	60.000	95.000
Analista de cuentas a pagar	60.000	95.000
Analista de cuentas corrientes	60.000	95.000
Analista de facturación	55.000	90.000
Analista de impuestos	70.000	115.000
Analista de pagos	55.000	85.000
Analista de Reporting	70.000	120.000
Analista de siniestros	70.000	120.000
Analista en Control de Gestión	70.000	120.000
Analista Financiero	70.000	115.000
Analista riesgo/fraude	70.000	110.000
Director de Finanzas	400.000	600.000
Director General	550.000	700.000
Gerente financiero	250.000	400.000
Jefe de Administración y Finanzas	170.000	250.000
Jefe de Contabilidad	170.000	250.000

comercial.

Posición	Comercial	
	percentil 25	percentil 75
Analista Comercial	75.000	120.000
Analista de inteligencia comercial	75.000	120.000
Analista de planeamiento comercial	75.000	120.000
Business Development Manager	100.000	170.000
Data Scientist	100.000	170.000
Director Comercial	350.000	500.000
Ejecutivo de Cuentas	60.000	100.000
Gerente Comercial	250.000	350.000
Jefe comercial	150.000	250.000

marketing & RSE.

Todos los montos corresponden a una remuneración bruta mensual, sin adicionales ni comisiones, para una posición Semi Senior. Se muestran los percentiles 25 y 75 del mercado para cada una de ellas, actualizados a junio 2026.

Posición	Marketing & RSE	
	percentil 25	percentil 75
Analista de Marketing	65.000	95.000
Analista de trade marketing	65.000	95.000
Brand Manager	100.000	160.000
Community Manager	50.000	75.000
Director de Marketing	250.000	400.000
E commerce Analyst	65.000	95.000
E commerce Lead	75.000	120.000
Gerente de E-Commerce	160.000	240.000
Gerente de Marketing	190.000	300.000
Jefe de Marketing	125.000	200.000
Jefe de RSE	125.000	200.000
SEO Manager	95.000	150.000

recursos humanos & legales.

Posición	Recursos Humanos & Legales	
	percentil 25	percentil 75
Analista de Legales	80.000	130.000
Director de Legales	350.000	420.000
Gerente de Legales	250.000	390.000
Jefe de Legales	150.000	250.000
Analista de nomina	60.000	90.000
Analista RRHH	70.000	110.000
Director de Recursos Humanos	300.000	450.000
Gerente de Recursos Humanos	190.000	270.000
HR RECRUITER	65.000	100.000
HRBP	110.000	150.000
Jefe de RRHH	150.000	235.000

producción, operaciones, H&S y mantenimiento.

Todos los montos corresponden a una remuneración bruta mensual, sin adicionales ni comisiones, para una posición Semi Senior. Se muestran los percentiles 25 y 75 del mercado para cada una de ellas, actualizados a junio 2026.

Posición	Producción, Operaciones, H&S y Mantenimiento	
	percentil 25	percentil 75
Analista de H&S y calidad	75.000	120.000
Ingeniero prevencionista	95.000	155.000
Gerente de Planificación y Mantenimiento	210.000	340.000
Jefe de mantenimiento	160.000	270.000
Jefe del Departamento Técnico	130.000	210.000
Planificador de Mantenimiento	90.000	150.000
Gerente de Operaciones	220.000	350.000
Jefe de Operaciones	135.000	230.000
Analista de Procesos	75.000	125.000
Analista Químico	90.000	130.000
Gerente de Planta/producción	250.000	350.000
Ingeniero industrial	130.000	220.000
Jefe de producción	150.000	260.000
Planificador de Producción	110.000	175.000

compras, comex, logística & supply chain.

Posición	Compras, Comex, Logística & Supply chain	
	percentil 25	percentil 75
Analista de Comercio Exterior	75.000	120.000
Comprador	90.000	140.000
Gerente de compras & comex	200.000	350.000
Jefe de compras	140.000	210.000
Administrativo/a Logística	50.000	75.000
Analista de Inventarios	55.000	80.000
Analista Supply Chain	70.000	110.000
Coordinador Logístico	85.000	150.000
Gerente de Logística	220.000	350.000
Jefe de Logística	140.000	240.000

construcción.

Todos los montos corresponden a una remuneración bruta mensual, sin adicionales ni comisiones, para una posición Semi Senior. Se muestran los percentiles 25 y 75 del mercado para cada una de ellas, actualizados a junio 2026.

Posición	Construcción	
	percentil 25	percentil 75
Arquitecto	130.000	205.000
Jefe de Obra	155.000	240.000

tecnología.

Posición	Tecnología	
	percentil 25	percentil 75
Analista de datos	80.000	120.000
Analista de operaciones it	90.000	160.000
Analista de sistemas	110.000	180.000
Analista Funcional	110.000	150.000
Analista Programador	115.000	180.000
Analista Qa	85.000	135.000
Desarrollador .net	115.000	175.000
Desarrollador java	115.000	175.000
Desarrollador React Native	115.000	175.000
Fullstack Developer	120.000	175.000
Gerente de IT	250.000	420.000
Jefe de IT	190.000	300.000
Project Manager	150.000	230.000

en randstad tenemos una solución para cada necesidad de nuestros clientes.

operational.

En los roles operativos clave, entendemos que el tiempo y la eficiencia son fundamentales. Para que las cosas funcionen, necesitas una solución efectiva con la cantidad y calidad de talento adecuadas en el momento justo.

Nuestra gama de soluciones combina experiencia en recursos humanos, conocimiento del mercado y capacidades de entrega personalizadas, lo que nos convierte en un socio diferente para tus necesidades de talento operativo.

Contamos con soluciones de personal eventual o Staffing, soluciones para proyectos de alto volumen bajo el modelo Inhouse Services y también con soluciones de tercerización o Outsourcing, donde dejás en nuestras manos las actividades auxiliares de tu negocio.

digital.

Somos el partner estratégico que necesitás para afrontar el desafío de la transformación digital con éxito porque entendemos que en un entorno tecnológico, el talento de las personas es lo que va a marcar la diferencia.

Aprovechá los beneficios de trabajar con nosotros, ya sea optimizando las operaciones de IT, contratando talentos excepcionales o subcontratando un proyecto completo.

enterprise.

Somos el principal proveedor global de soluciones de talento, permitiendo que las empresas creen valor comercial sostenible y agilidad, manteniendo a las personas en el centro de sus organizaciones.

Ofrecemos soluciones estratégicas que abarcan todo el ciclo de vida del talento: desde la adquisición, consultoría y desarrollo de talentos, hasta la transición de carrera, así como también nos especializamos en la externalización de procesos de reclutamiento y selección de talento con nuestra solución RPO.

professional.

Conectamos talento profesional de alto nivel con empresas, para unir a las personas adecuadas con los roles adecuados. Al construir equipos de trabajo especializados, ayudamos a las personas a prosperar en sus carreras y a las empresas a alcanzar el éxito.

Somos el socio estratégico de las compañías en su búsqueda por el talento que impulse su crecimiento. Nuestros consultores son expertos en diversas especialidades, donde ayudamos a cubrir puestos clave con talento de primer nivel para impulsar el crecimiento y la agilidad de tu empresa.



estamos
para ayudarte.

podés contactarnos por cualquiera de
nuestros canales de atención virtual.



www.randstad.com.uy



[randstad-uruguay](#)



línea telefónica:
(+598) 2402 4444



[randstad_uruguay](#)



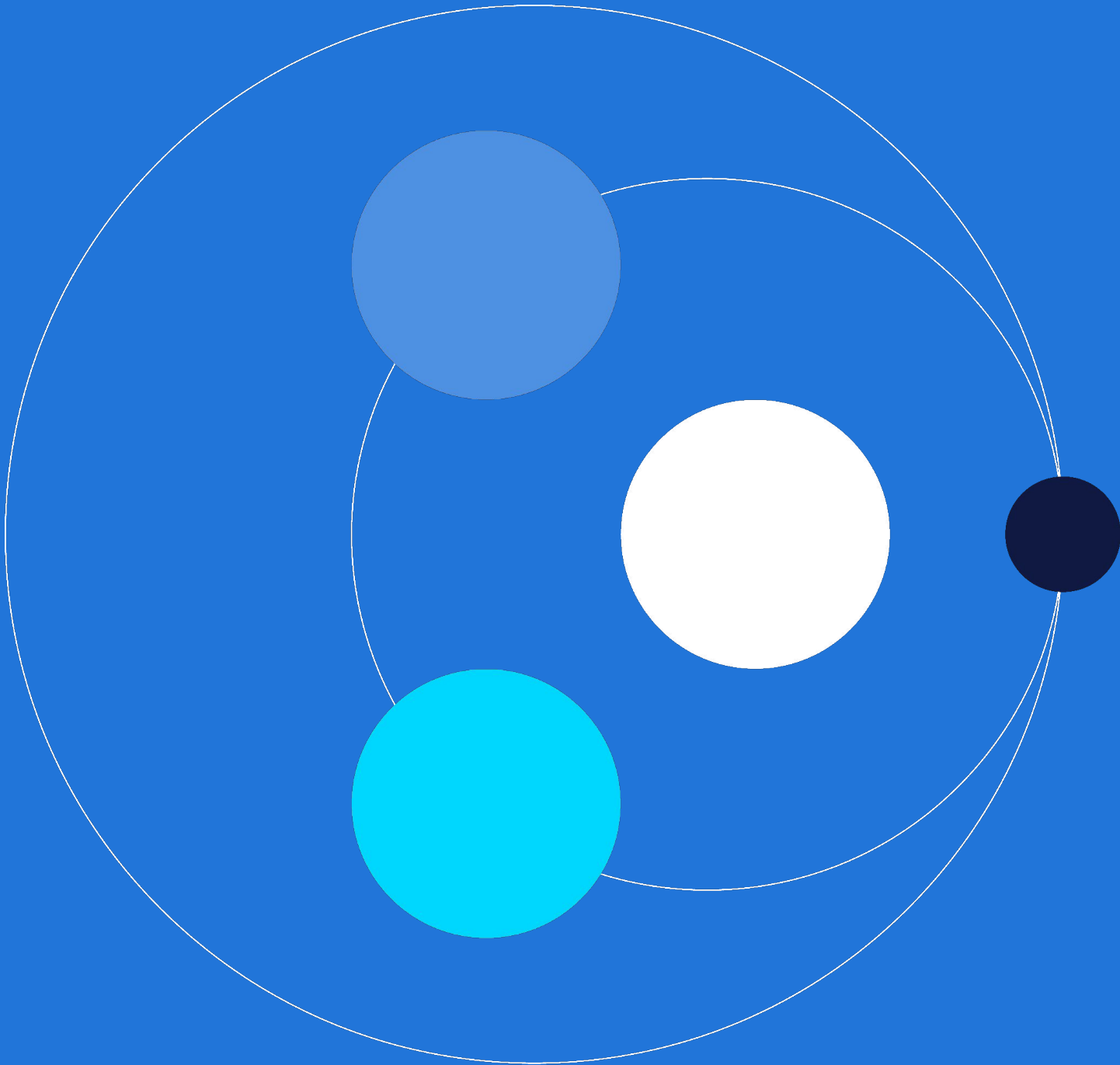
[randstaduruguay](#)



info@randstad.com.uy

más conectados que nunca.

partner
for talent.



randstad

randstad.com.uy