

DEMANDA LABORAL EN ARGENTINA:

UN ANÁLISIS DE LAS VACANTES LABORALES ONLINE

Carlos Daboin y Graciana Rucci | Junio 2025

➔ Resumen*

Las vacantes laborales online proporcionan información detallada, granular y en tiempo real sobre la demanda laboral. Con ellas, es posible complementar las fuentes tradicionales de datos y, por tanto, fortalecer los sistemas de información del mercado de trabajo. Este informe analiza la evolución del empleo en Argentina a partir de datos de vacantes publicadas entre enero de 2023 y diciembre de 2024, con un enfoque en tendencias regionales, sectoriales y ocupacionales. La sección 2 presenta un análisis general del mercado laboral y las tendencias observadas en la publicación de vacantes, con un desglose por región, sector y tipo de ocupación. La sección 3 examina los requisitos más recurrentes en términos de formación, experiencia y habilidades, incluyendo la creciente demanda de competencias vinculadas a la economía del conocimiento y la transición energética. Finalmente, la sección 4 evalúa la intersección entre la demanda de empleo en Argentina y las tendencias globales como la transición energética y la economía del conocimiento. La información extraída permite identificar brechas entre oferta y demanda de talento, ofreciendo insumos clave para el diseño de políticas activas de empleo, formación y certificación de saberes.



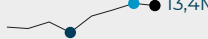
*Agradecemos a David Kaplan y Gabriel Sánchez por sus valiosos comentarios y revisiones.

➔ 1. Introducción

1.1 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE INDICADORES CONVENCIONALES

GRÁFICO 1

INDICADORES ANUALES DEL MERCADO LABORAL (2015-2024 Q3)

VARIABLE	VALOR ACTUAL	HISTORIAL
Tasa de Participación	47,2%	
Tasa de Desempleo	6,9%	
PEA Ocupada	13.368.000	

Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Al cierre del tercer trimestre de 2024, el mercado laboral argentino muestra signos de dinamismo, con niveles de participación y ocupación superiores a los registrados antes y durante la pandemia. Sin embargo, estos indicadores no reflejan con precisión la evolución de la demanda laboral ni los cambios en los perfiles y habilidades requeridos, aspectos que resultan clave para repensar las políticas laborales en un contexto de reordenamiento macroeconómico y regulatorio.

Según se observa en el Gráfico 1, la tasa de participación laboral –la cantidad de personas empleadas o en busca de empleo como proporción de la población en edad de trabajar– alcanzó el 47,2%, lo que representa un incremento de 7 puntos porcentuales respecto a 2017 y de 12 puntos porcentuales en comparación con 2020, año en el que disminuyó abruptamente la cantidad de personas empleadas o buscando empleo como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19.

El incremento en la participación laboral se vio acompañado por un crecimiento efectivo de la cantidad de personas ocupadas: en los 31 principales aglomerados urbanos, la población económicamente activa ocupada (PEA ocupada) alcanzó los 13,4 millones de personas, lo que representa un crecimiento del 18% respecto a 2017 y del 40% en relación con el año 2020.

Si bien las cifras evidencian mejoras en los niveles de ocupación, más de un tercio de las personas ocupadas permanece en situación de informalidad, lo que limita el acceso a empleos de calidad y plena vigencia de los derechos laborales.

En el actual contexto de reorganización macroeconómica, identificar y anticipar las tendencias de la demanda laboral resulta fundamental para orientar las políticas de empleo y formación. Contar con información sobre las ocupaciones y habilidades más requeridas permite mejorar la intermediación laboral, optimizar los programas de desarrollo de habilidades y certificación de competencias y fomentar la generación de empleos de calidad. El monitoreo de la demanda laboral también contribuye a reducir los desajustes con la oferta disponible, facilitando la inserción de jóvenes y personas en transición laboral –incluyendo beneficiarios de planes sociales– y el diseño de trayectorias de aprendizaje alineadas con los cambios tecnológicos y productivos de la actualidad.

1.2 LOS BENEFICIOS DE INCORPORAR BIG DATA DE VACANTES LABORALES ONLINE

A pesar de que los instrumentos estadísticos para monitorear la oferta laboral son comunes en América Latina y el Caribe, la información cuantitativa sobre la demanda de empleo sigue siendo escasa. Esto limita la capacidad de caracterizar y estimar con precisión la demanda de habilidades, lo cual dificulta el diseño de políticas activas del mercado laboral más efectivas (Amaral et al., 2018).

En este contexto, la aplicación de métodos de ciencia de datos para extraer y estandarizar información contenida en vacantes laborales publicadas en la web tiene el potencial de complementar los instrumentos tradicionales. Por ejemplo, González-Velosa y Peña Tenjo (2019) encuentran que es posible alcanzar una cobertura representativa de la demanda laboral del sector comercial y de servicios en Argentina, Chile, Colombia, México y Perú mediante el web scraping de los principales portales de empleo de estos países. Iniciativas como esta contribuyen a reducir la brecha de información sobre la demanda laboral al facilitar el seguimiento detallado y oportuno de las necesidades del mercado de trabajo.

Con el objetivo de profundizar estos esfuerzos, el [Observatorio Laboral del BID](#), en colaboración con Google Jobs, realiza un levantamiento quincenal de vacantes laborales publicadas en los principales portales de empleo de América Latina y el Caribe, organizándolas en un conjunto de microdatos estandarizados. Estos datos, disponibles en formato abierto, permiten a distintos actores de la sociedad civil integrar información actualizada sobre la demanda de recursos humanos en el diseño de políticas de inserción, reinserción y capacitación laboral.

La base de datos del Observatorio Laboral ofrece información detallada sobre cada vacante procesada, incluyendo la ocupación asociada, el sector del empleador, las habilidades requeridas, la experiencia previa y el nivel educativo exigido, entre otros aspectos. Este nivel de granularidad permite segmentar la demanda laboral de manera flexible y adaptarla a múltiples objetivos de análisis, como identificar los sectores con mayor crecimiento en contrataciones, monitorear la evolución de los requisitos de entrada en un sector particular, o detectar cambios en la demanda de habilidades impulsados por la automatización y digitalización de procesos productivos y por la transición energética (Di Capua et al., 2020).

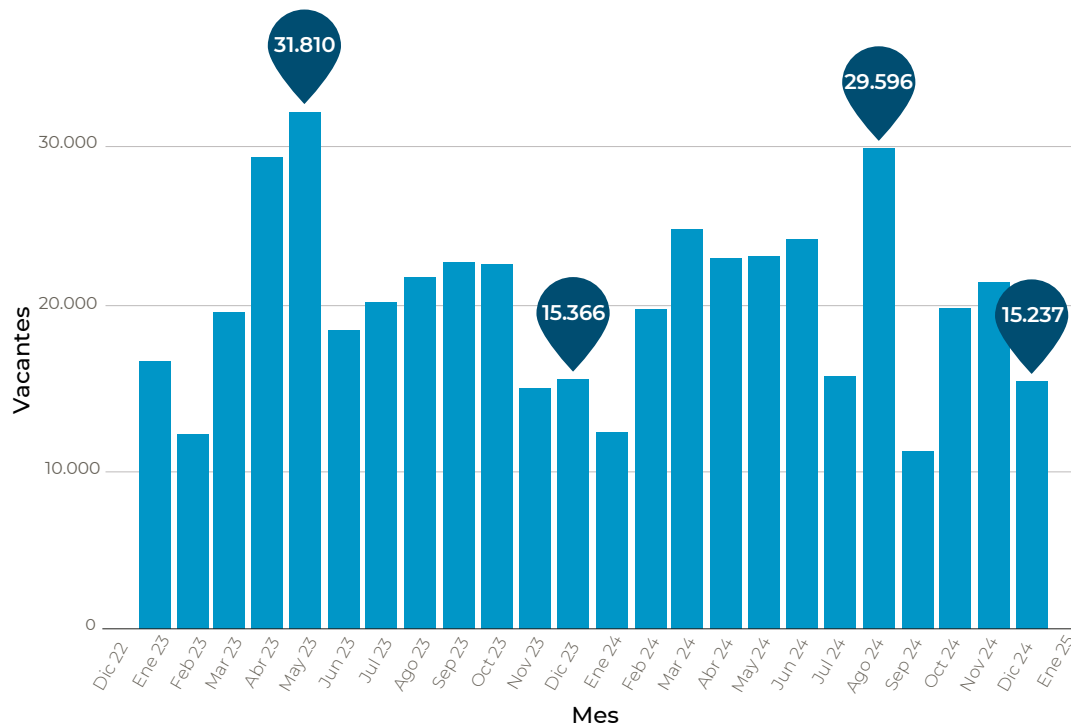
A pesar de sus ventajas, las vacantes laborales online no representan con precisión la demanda en sectores con baja digitalización o altos niveles de informalidad. Por esta razón, cualquier análisis basado en esta fuente debe complementarse con estadísticas provenientes de enfoques tradicionales, como encuestas de empleo, de hogares y a empresas, así como con métodos cualitativos, entre ellos mesas sectoriales, entrevistas semiestructuradas y estudios sectoriales.



2. Tendencias generales capturadas por los datos de vacantes online

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN MENSUAL DE VACANTES RECOPIADAS



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Los microdatos del Observatorio registran la fecha de publicación de cada vacante, lo que permite monitorear mensualmente la aparición de nuevas oportunidades laborales.

El Gráfico 2 muestra que la demanda laboral online alcanzó su punto máximo en mayo de 2023, mientras que los niveles más bajos —exceptuando septiembre de 2024— se registraron durante la temporada de verano austral de ambos años, con 15.366 y 15.237 vacantes respectivamente. Este comportamiento sugiere un patrón estacional: la demanda es mayor durante el segundo y tercer trimestre del año, y menor al comenzar el verano.

En términos anualizados, el número total de vacantes publicadas descendió un 2%, pasando de 244.000 en 2023 a 238.000 en 2024.

La capacidad de monitorear la demanda laboral con periodicidad mensual permite anticipar fluctuaciones estacionales y proyectar tendencias de mediano y largo plazo. Esta información, combinada con los atributos analizados en las siguientes secciones, convierte esta base de datos en un insumo valioso para el diseño de políticas de inserción y capacitación laboral a nivel regional, sectorial y ocupacional.

Una lección clave aprendida de múltiples programas de inserción y formación es la importancia de alinear la oferta formativa con necesidades concretas del mercado de trabajo. Disponer de datos con periodicidad mensual no solo permite identificar dichas necesidades, sino también sincronizar las fases de diseño, implementación y cierre de los programas con los momentos de mayor dinamismo en la demanda laboral.

2.1 TENDENCIAS POR REGIÓN METROPOLITANA

El Observatorio estandariza la información geográfica contenida en las publicaciones laborales y clasifica las vacantes por región metropolitana, lo que permite realizar un análisis territorial detallado de la demanda laboral.

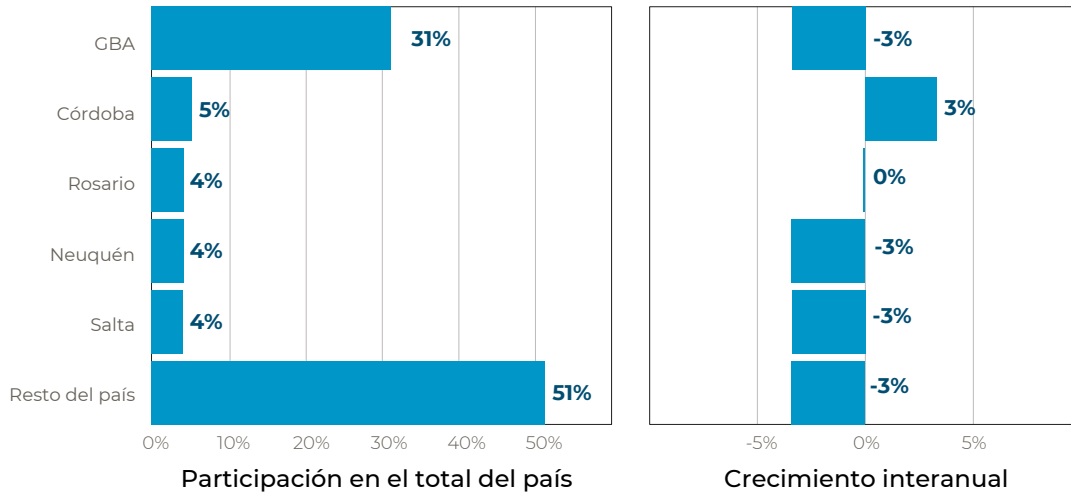
El Gráfico 3 muestra que el Gran Buenos Aires (GBA)¹ concentra el 31% del total de vacantes a nivel nacional y presenta una caída interanual del 3%.

Fuera del GBA, las regiones metropolitanas de Rosario, Neuquén y Salta concentran, cada una, un 4% de las vacantes. Mientras que en Rosario la cantidad de vacantes no muestra una variación significativa respecto de 2023, en Neuquén, Salta y el resto del país se observa una disminución del 3%.

¹ La base de datos distingue las vacantes publicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de aquellas correspondientes a los partidos del Conurbano bonaerense. Para los fines de este informe, ambas geografías se agrupan manualmente bajo la categoría "Gran Buenos Aires" (GBA).

GRÁFICO 3

ANÁLISIS POR REGIÓN METROPOLITANA



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: El panel a (izquierda) muestra la concentración de vacantes al cierre de 2024. El panel b (derecha) muestra el crecimiento entre los acumulados de 2023 y 2024.

2.2 TENDENCIAS POR SECTOR

El Observatorio clasifica las vacantes en sectores económicos a partir del análisis de la descripción del puesto. Los sectores se definen según la taxonomía del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS), lo que permite una estandarización que facilita el monitoreo de tendencias a nivel sectorial.

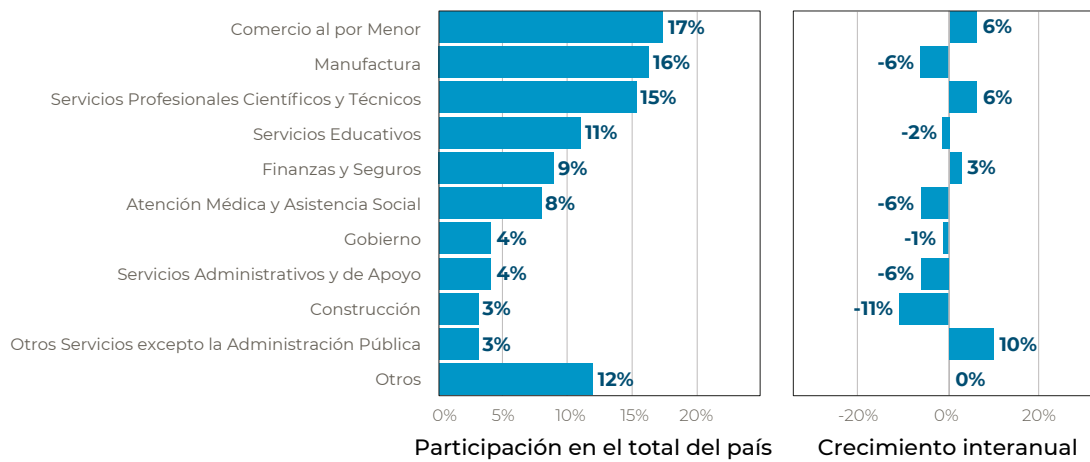
El análisis de participación sectorial (Gráfico 4) muestra que el comercio al por menor concentra el 17% del total de vacantes, seguido por la manufactura (16%) y los servicios profesionales, científicos y técnicos (15%). Estos tres sectores agrupan casi la mitad de las vacantes publicadas. Por otro lado, sectores como finanzas y seguros (9%) y atención médica y asistencia social (8%) presentan una participación menor, aunque siguen siendo relevantes dentro del conjunto analizado.

En términos de variación interanual, se observan dinámicas contrastantes entre sectores. El sector de “otros servicios excepto la administración pública” registró el mayor crecimiento, con un incremento del 10%, seguido por los servicios profesionales, científicos y técnicos, que aumentaron un 6%. En contraste, la manufactura y el sector de atención médica y asistencia social experimentaron caídas del 6%, mientras que los servicios educativos mostraron una contracción más leve del 2%. La mayor disminución se registró en el sector de la construcción, con una caída del 11%, reflejando una menor demanda laboral.

Al contrastar esta distribución con datos de empleo y producto interno bruto (CEPALSTAT, 2023), se observa que sectores como servicios profesionales y finanzas están sobrerrepresentados en la muestra, probablemente debido a su alto grado de digitalización en los procesos de contratación.² En cambio, sectores como minería, hidrocarburos y actividades agropecuarias están subrepresentados, lo cual puede atribuirse a prácticas de reclutamiento más tradicionales, privadas y de alcance local.

Si bien los anuncios laborales online no reflejan de manera uniforme la estructura sectorial del empleo, el seguimiento de estas tendencias permite mejorar la efectividad de los programas de capacitación e inserción laboral. Además de facilitar la identificación de sectores con mayor dinamismo, este enfoque contribuye a alinear los programas específicos con los ciclos de contratación propios de cada industria.

GRÁFICO 4 DISTRIBUCIÓN DE VACANTES POR SECTOR (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: El panel a (izquierda) muestra la concentración de vacantes al cierre de 2024. El panel b (derecha) muestra el crecimiento entre los acumulados de 2023 y 2024.

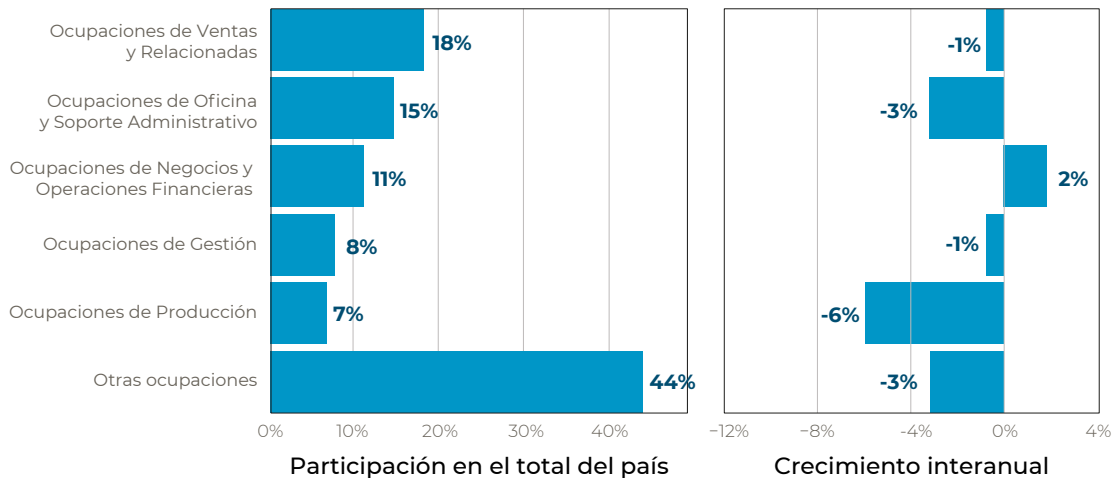
² Ambos acumulan 26% de las vacantes y tan sólo 16% del empleo.

2.3 TENDENCIAS POR TIPO DE OCUPACIÓN

Las expectativas a corto y largo plazo sobre la demanda de ocupaciones y habilidades pueden orientar el diseño de políticas de formación de capital humano, además de influir en las decisiones de los hogares respecto a la elección de estudios y trayectorias profesionales. El Observatorio clasifica las vacantes de acuerdo con el Sistema de Clasificación de Ocupaciones Estandarizadas (SOC, por sus siglas en inglés), lo que permite analizar la demanda laboral tanto a nivel de ocupaciones específicas como de grupos ocupacionales.

GRÁFICO 5

PARTICIPACIÓN Y CRECIMIENTO INTERANUAL DE GRUPOS OCUPACIONALES (SOC 2-DÍGITOS)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: El panel a (izquierda) muestra la concentración de vacantes al cierre de 2024. El panel b (derecha) muestra el crecimiento entre los acumulados de 2023 y 2024.

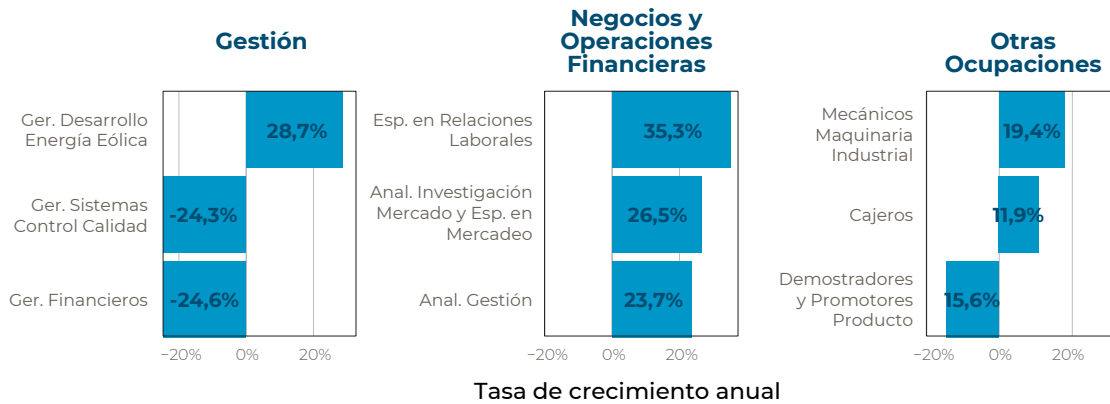
El Gráfico 5 muestra que los grupos ocupacionales más representados en los anuncios de vacantes online corresponden a ocupaciones de ventas y relacionadas (18%), seguidas por ocupaciones de oficina y soporte administrativo (15%), negocios y operaciones financieras (11%) y ocupaciones de gestión (8%). No obstante, la categoría "otras ocupaciones" concentra el mayor porcentaje (44%), reflejando la diversidad de vacantes más allá de los roles más representados.

En términos de crecimiento interanual, se registran caídas en la mayoría de los grandes grupos ocupacionales. Las ocupaciones de negocios y operaciones financieras fueron el único grupo que mostró un leve crecimiento (2%). En contraste, las ocupaciones de ventas y relacionadas, así como las de gestión, experimentaron disminuciones moderadas del 1%. Las mayores contracciones se observaron en las ocupaciones de producción (-6%) y en las de oficina y soporte administrativo (-3%).

Sin embargo, al analizar el crecimiento interanual dentro de cada grupo ocupacional, se evidencian dinámicas más heterogéneas. El Gráfico 6 muestra que, entre las ocupaciones de gestión, los gerentes en energía eólica presentan un crecimiento destacado frente a otros roles directivos. En el grupo de negocios y operaciones financieras, las vacantes para especialistas en relaciones laborales y analistas de mercado registran incrementos superiores al 20%. En el conjunto de “otras ocupaciones”, también se observa un aumento significativo en la demanda de mecánicos de maquinaria industrial y cajeros. .

GRÁFICO 6

CRECIMIENTO ANUAL DE LA DEMANDA DE OCUPACIONES (SOC 6-DÍGITOS) SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL (SOC 2-DÍGITOS)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: Se muestra el crecimiento entre los acumulados de 2023 y 2024.



3. Requisitos recurrentes

3.1 DATOS DE REQUISITOS MÍNIMOS DE ENTRADA

El Observatorio clasifica las vacantes en niveles de preparación utilizando las zonas laborales del sistema O*NET. Estas agrupan las ocupaciones según los requisitos mínimos en términos de nivel educativo, experiencia previa y formación específica, permitiendo identificar las demandas predominantes en el mercado laboral y su distribución entre sectores.

Los niveles de preparación se definen de la siguiente manera:

- **Nivel 1:** Poca o ninguna preparación formal.
- **Nivel 2:** Algo de preparación, como entrenamiento básico y un diploma de secundaria.
- **Nivel 3:** Preparación media, que incluye formación técnica o experiencia laboral relevante.
- **Nivel 4:** Preparación considerable, con un título universitario y varios años de experiencia.
- **Nivel 5:** Preparación extensa, que exige títulos avanzados y alta especialización.

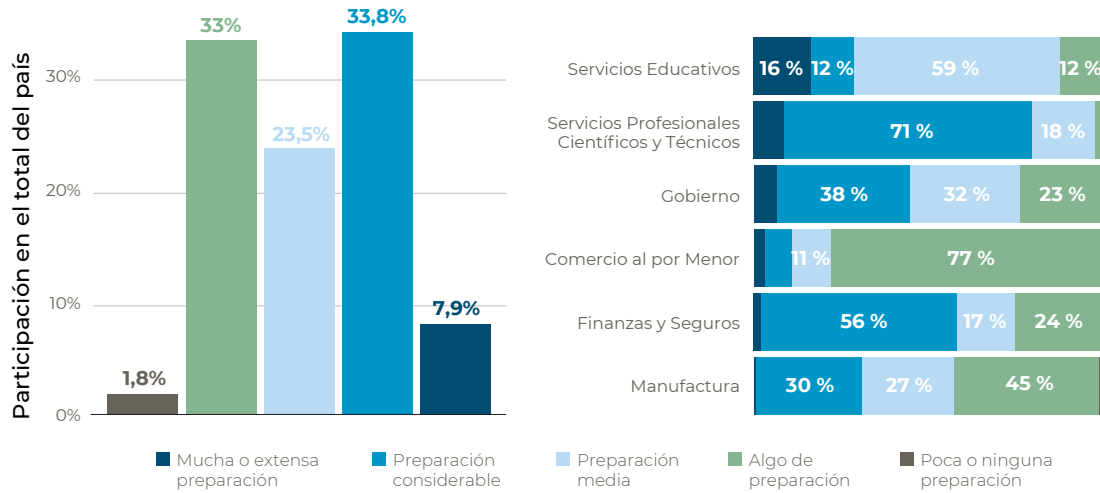
El Gráfico 7 muestra que el 33% de las vacantes exige algo de preparación (nivel 2), el 24% requiere preparación media (nivel 3) y el 34% demanda preparación considerable (nivel 4). En los extremos, solo el 1,8% requiere poca o ninguna preparación (nivel 1), mientras que el 8% exige preparación extensa (nivel 5).

Las diferencias entre sectores son significativas. En los servicios profesionales, científicos y técnicos predomina la preparación considerable, con un 71% de las vacantes en el nivel 4. En los servicios educativos, el 59% de las vacantes requiere preparación media (nivel 3), lo que refleja la necesidad de habilidades técnicas especializadas. Por otro lado, en el comercio al por menor, el 77% de las vacantes demanda poca o ninguna preparación (niveles 1 y 2), relacionado con el predominio de roles operativos y de atención al cliente.

Este análisis puede orientar el diseño de políticas activas de empleo alineadas con los niveles de educación y experiencia requeridos en cada sector. Por ejemplo, la alta proporción de vacantes de nivel 2 en comercio al por menor, manufactura y seguros, sugiere que la combinación de capacitación técnica con programas de nivelación educativa podría mejorar sustancialmente la inserción de personas con escolaridad incompleta en estos sectores. Al mismo tiempo, los servicios de intermediación laboral dando acompañamiento a buscadores de empleo en nivel 4 podrían incrementar su eficacia de concentrar esfuerzos en reubicarlos en sectores como servicios profesionales y técnicos, finanzas y seguros, y manufactura.

GRÁFICO 7

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES POR NIVEL DE PREPARACIÓN (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: El panel a (izquierda) muestra la proporción de vacantes pertenecientes a cada zona. El panel b (derecha) muestra la proporción de vacantes pertenecientes a cada zona a lo interno de un conjunto de sectores seleccionados.

3.2 HABILIDADES Y SUBHABILIDADES REQUERIDAS

Las vacantes laborales reflejan una amplia gama de habilidades requeridas, que incluyen tanto habilidades blandas y cognitivas fundamentales como competencias técnicas específicas asociadas a cada rol o tarea. Identificar estas demandas y compararlas con las habilidades disponibles en la fuerza laboral resulta clave para el diseño de políticas y programas de desarrollo de habilidades que permitan reducir las brechas entre oferta y demanda, contribuyendo así a un funcionamiento más eficiente del mercado laboral. Además, esta información permite a las instituciones formativas y a los sistemas de certificación de saberes ofrecer programas de formación y certificaciones con valor agregado, tanto para las personas como para las empresas, favoreciendo el desarrollo de perfiles profesionales alineados con las necesidades del mercado.

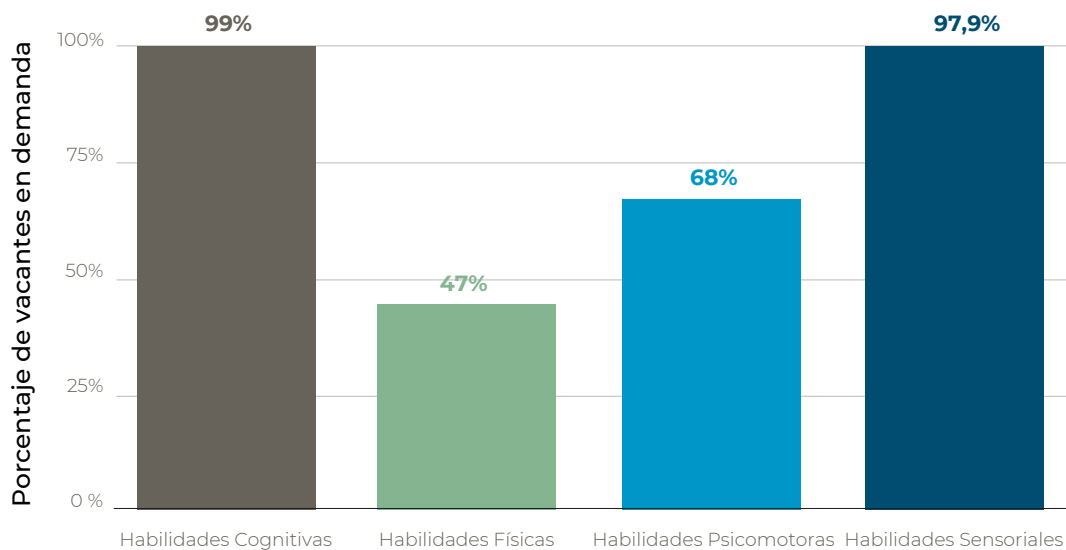
Las vacantes publicadas en portales de empleo evidencian una marcada preferencia por habilidades cognitivas y sensoriales. El Gráfico 8 muestra que más del 99% de las vacantes requieren al menos una habilidad de estos tipos, mientras que solo el 47% y el 68% exigen habilidades físicas o psicomotoras, respectivamente.

Dentro del grupo de habilidades cognitivas, las más valoradas son la comprensión y la expresión oral, seguidas de la comprensión escrita, lo que subraya la centralidad de las competencias comunicativas en los entornos laborales. Entre las habilidades sensoriales, destacan la claridad y el reconocimiento del habla, lo que refuerza nuevamente la importancia de la comunicación efectiva.

Los requerimientos se vuelven más específicos al analizar sectores particulares. Por ejemplo, el Gráfico 10 muestra que en sectores como servicios profesionales y técnicos se valoran especialmente habilidades relacionadas con el pensamiento estructurado, el razonamiento matemático y la creatividad. En contraste, en el comercio al por menor sobresalen habilidades físicas como la fuerza, la estabilidad y la destreza manual, mientras que en el sector manufacturero cobran mayor relevancia las habilidades psicomotoras, como el control de ritmo y el tiempo de reacción.

GRÁFICO 8

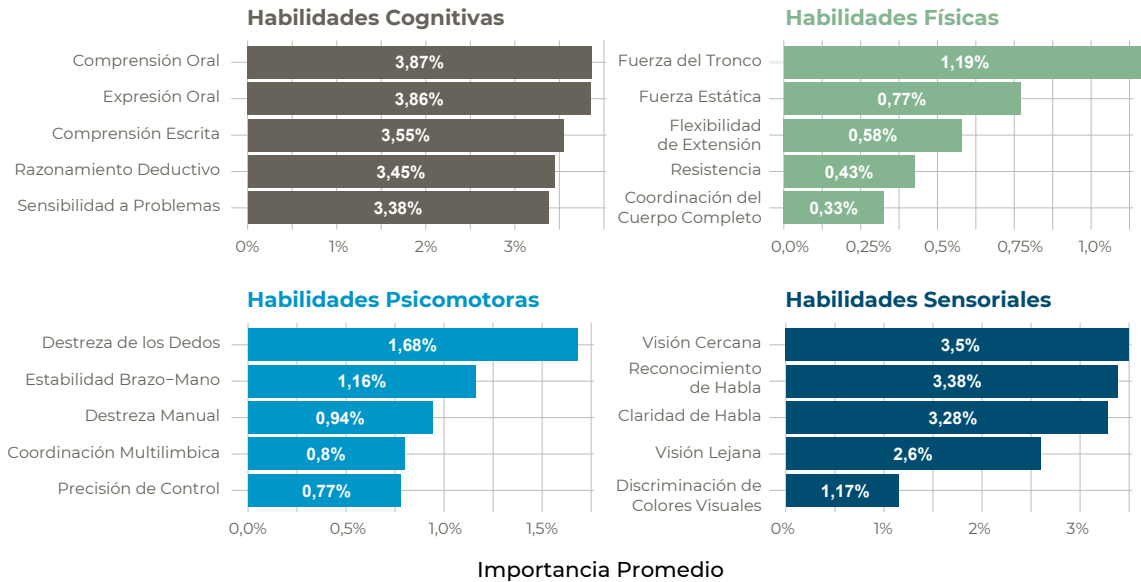
PORCENTAJE DE VACANTES DEMANDANDO CADA TIPO DE HABILIDAD (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

GRÁFICO 9

IMPORTANCIA PROMEDIO DE LAS SUBHABILIDADES EN LA VACANTE, SEGÚN TIPO DE HABILIDAD (2024)

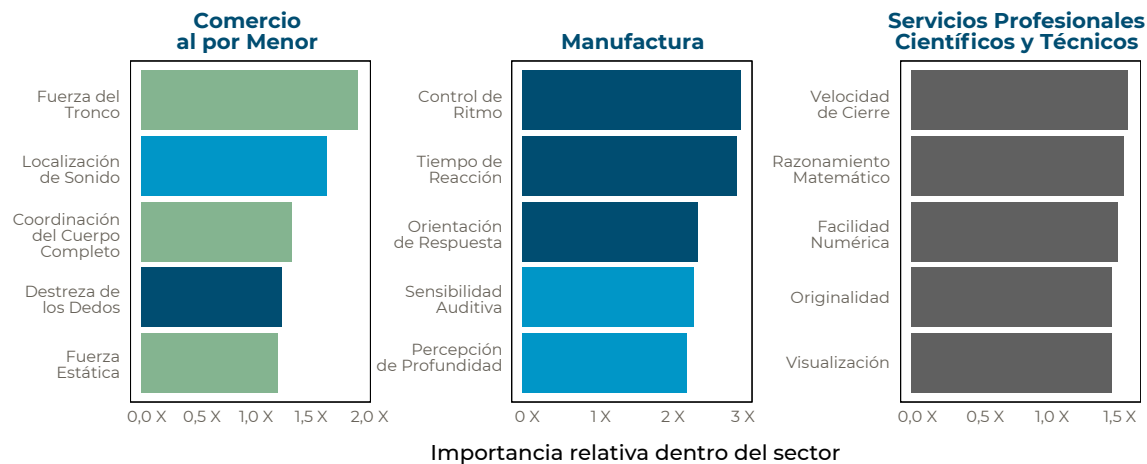


Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: La importancia promedio se calcula promediando los scores de importancia de cada subhabilidad en cada vacante.

GRÁFICO 10

IMPORTANCIA RELATIVA DE CADA SUBHABILIDAD - 3 SECTORES (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: La importancia relativa de cada subhabilidad se calcula al dividir su importancia promedio en el sector en cuestión entre su importancia promedio para todas las vacantes.



4. Tendencias globales

4.1 ACTIVIDADES DEL CONOCIMIENTO

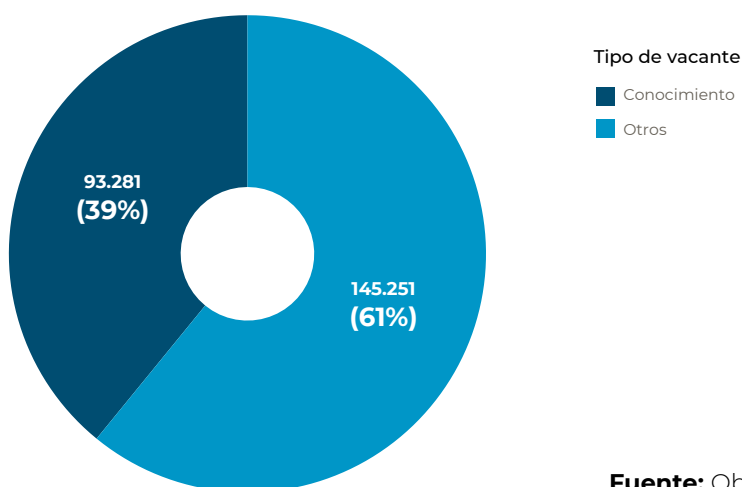
Los servicios basados en el conocimiento representan un sector con alto potencial de crecimiento en materia de empleo y exportaciones para América Latina y el Caribe. Estos servicios, intensivos en capital humano altamente calificado. Estos servicios fueron asociados por el Observatorio a un conjunto específico de ocupaciones.³ Para facilitar su análisis, las vacantes correspondientes se agrupan bajo la categoría “Economía del Conocimiento”, lo que permite examinar de forma sistemática la dinámica de la demanda laboral en este sector estratégico.

En el mercado laboral argentino, estas ocupaciones representan el 39% del total de vacantes, lo que confirma su peso creciente y su relevancia para el desarrollo económico y productivo.

Esta clasificación permite monitorear la demanda de habilidades técnicas a un nivel más agregado que el que ofrecen las segmentaciones tradicionales por sector, ocupación o tipo de habilidad, ofreciendo así una herramienta valiosa para evaluar el resultado de políticas o acontecimientos transversales a la economía del conocimiento en Argentina.

GRÁFICO 11

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES SEGÚN SU VÍNCULO CON LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

³ Se trata de un conjunto de 319 ocupaciones detalladas, predominantemente relacionadas con la computación, las ciencias naturales, la ingeniería, la arquitectura y el mantenimiento, instalación y reparación de maquinaria, entre otros.

4.2 DEMANDA DE HABILIDADES VERDES (RELACIONADAS A LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA)

La transición hacia fuentes de energía sostenibles está impulsando una mayor demanda de habilidades verdes, asociadas a tecnologías limpias, eficiencia energética y gestión ambiental. Este proceso está transformando el mercado laboral, al incorporar perfiles esenciales para avanzar hacia una economía más sostenible.

El Observatorio clasifica las ocupaciones según su vinculación con actividades de la transición energética, utilizando la metodología desarrollada por O*NET. Esta clasificación contempla tres categorías:⁴

- **Aumento de la demanda verde:** ocupaciones existentes cuya demanda crece como resultado de la transición energética.
- **Habilidades ecológicas mejoradas:** ocupaciones que requieren nuevas competencias relacionadas con tecnologías sostenibles.
- **Nuevas y emergentes:** ocupaciones creadas específicamente para actividades de la economía verde.

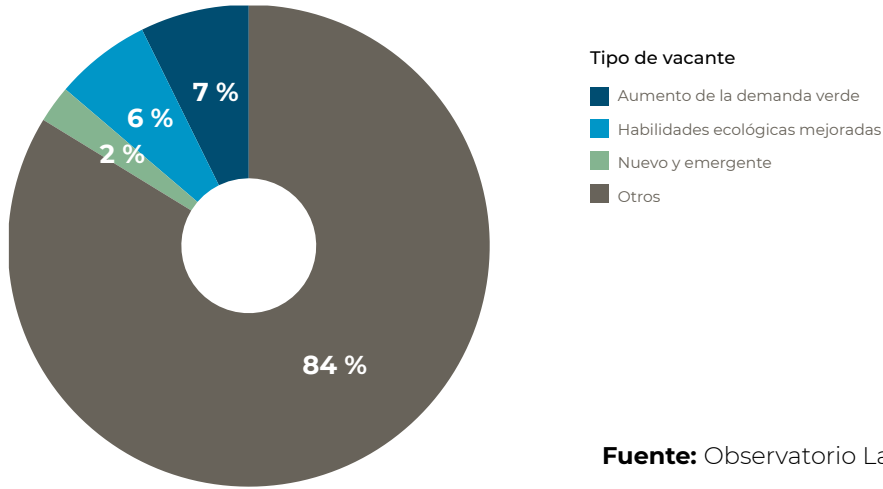
En Argentina, las ocupaciones verdes representan el 15% del total de vacantes publicadas. De ese porcentaje, el 7% corresponde a ocupaciones cuya demanda se ha incrementado a raíz de la transición energética (como los inspectores agrícolas), el 6% corresponde a ocupaciones que requieren habilidades ecológicas mejoradas (como los ingenieros civiles), y el 2% se clasifica como nuevas y emergentes (por ejemplo, técnicos en procesamiento de biocombustibles).

La capacidad de segmentar la demanda laboral en función de su vínculo con la economía verde tiene un gran potencial para articular políticas de formación, intermediación laboral y desarrollo de habilidades con estrategias de transición energética y movilidad sostenible, facilitando su implementación en distintos niveles de gobierno.

⁴ Para más información, se puede consultar [el sitio oficial de ONET](#).

GRÁFICO 12

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES SEGÚN SU VÍNCULO CON LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.



Conclusión

El análisis del mercado laboral basado en datos de vacantes laborales online permite construir una visión más completa de la demanda laboral. La identificación de patrones territoriales, sectoriales y por tipo de ocupación, junto con el análisis de los requisitos de entrada y las habilidades demandadas, contribuye a mejorar la eficiencia y efectividad de las políticas activas del mercado de trabajo, incluyendo los programas de desarrollo de habilidades para el empleo, la certificación de saberes y los servicios de intermediación laboral.

Combinado con instrumentos de perfilamiento de la oferta laboral, este tipo de análisis permite comprender con mayor precisión las brechas entre oferta y demanda de talento, facilitando el diseño de soluciones que promuevan el bienestar de las personas, la productividad de las empresas y el crecimiento de los países.

Asimismo, esta información —complementada con otras fuentes estadísticas y cualitativas— tiene el potencial de orientar las decisiones de estudiantes, trabajadores y proveedores de formación, reduciendo las fallas informativas que afectan tanto a las personas como al ecosistema de desarrollo de habilidades.

Las tendencias globales, como el crecimiento de ocupaciones y habilidades vinculadas a la economía del conocimiento y a la transición energética, están transformando el panorama laboral e impulsando nuevas dinámicas de integración de los mercados de trabajo. Este contexto exige un monitoreo continuo y dinámico, que permita anticipar y aprovechar las oportunidades presentes y futuras.



Referencias

- Amaral, N., M. E. de Diego, C. Pagés y M. F. Prada. 2018. Hacia un Sistema de Formación Técnico Profesional de Chile: Un Análisis Funcional. Nota Técnica IDB-TN-1522. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/hacia-un-sistema-de-formacion-tecnico-profesional-de-chile-un-analisis-funcional>.
- Amaral, N., N. Eng, C. Ospino, C. Pagés, G. Rucci y N. Williams. 2018. ¿Hasta dónde pueden llevarte tus habilidades? Cómo utilizar los datos masivos para entender los cambios en el mercado laboral. Nota Técnica IDB-TN-1501. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/hasta-donde-pueden-llevarte-tus-habilidades-como-utilizar-los-datos-masivos-para-entender-los>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2023. CEPALSTAT: Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. Noviembre. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=2&lang=en>.
- Di Capua, L., V. Queijo Von Heideken y G. Rucci. 2020. Demanda de Trabajo en Uruguay: Un Análisis de Vacantes en Línea. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002511>.
- González-Velosa, C. y N. Peña Tenjo. 2019. Demanda de Trabajo en América Latina: ¿Qué Podemos Aprender de los Portales de Vacantes Online? Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0001965>.
- National Center for ONET Development. 2025a. ONET OnLine: Skills - ONET Data Dictionary*. O*NET Resource Center. Consultado el 7 de febrero de 2025. <https://www.onetcenter.org/dictionary/21.1/excel/skills.html>.
- . 2025b. ONET OnLine: Green Occupations - ONET Data Dictionary. O*NET Resource Center. Consultado el 7 de febrero de 2025. https://www.onetcenter.org/dictionary/22.0/excel/green_occupations.html.
- . 2025c. ONET OnLine: Job Zones - ONET Data Dictionary. O*NET Resource Center. Consultado el 7 de febrero de 2025. https://www.onetcenter.org/dictionary/22.0/excel/job_zones.html.

Copyright © 2025 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



