



# DEMANDA LABORAL EN URUGUAY:

## UN ANÁLISIS DE LAS VACANTES LABORALES ONLINE

Carlos Daboin y Graciana Rucci | Abril 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 Uruguay 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. Finalmente, la sección 4 evalúa la intersección entre la demanda de empleo en Uruguay 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 Marisol Rodríguez Chatruc 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	64,7%	
Tasa de Desempleo	8,1%	
PEA Ocupada	1.749.200	

**Fuente:** Observatorio Laboral del BID.

Al cierre del tercer trimestre de 2024, el mercado laboral uruguayo muestra signos de dinamismo impulsados por la expansión de la oferta laboral. Sin embargo, la persistencia de niveles relativamente altos de desempleo sugiere un desajuste entre los atributos de la mano de obra disponible y los demandados por el mercado de trabajo.

La tasa de participación laboral alcanzó el 65%, ubicándose por encima del promedio registrado en el período prepandemia. Este resultado refleja la continuidad del proceso de recuperación de la oferta laboral tras su contracción en 2020, favorecido por un entorno de estabilidad macroeconómica y el incremento del salario real.<sup>1</sup>

En términos de empleo, la población económicamente activa ocupada (PEA ocupada) alcanzó un récord de 1,7 millones de personas, lo que representa un crecimiento del 10% respecto a 2020 y del 5% en comparación con 2019.

A pesar de los avances en participación y ocupación, la tasa de desempleo del tercer trimestre de 2024 se mantuvo en 8,1%, en línea con el año anterior. Este nivel sigue siendo superior al registrado en 2022 (7%) y al promedio regional (6,2%), lo que evidencia la dificultad de reducir el desempleo en Uruguay. La situación es aún más crítica entre los jóvenes de 14 a 24 años, cuya tasa de desempleo supera el 25%.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> El Índice Medio de Salarios Reales del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestra que el salario real promedio creció a una tasa del 4% durante 2023 y del 1,6% durante 2024. Fuente: Instituto Nacional de Estadística - INE (2024)

<sup>2</sup> En 2023, la tasa de desempleo juvenil se situó en el 26%, mientras que la tasa de desempleo general se ubicó en el 8%. Fuente: Informe diferencial de mercado de trabajo.

En resumen, aunque el mercado laboral uruguayo muestra avances significativos en términos de participación y ocupación, la persistencia de tasas de desempleo altas revela un desacople importante entre oferta y demanda laboral, especialmente entre la población joven. Identificar y anticipar las tendencias de la demanda laboral es clave para revisar políticas, programas y servicios relacionados con el empleo y la formación de jóvenes, incluyendo la orientación e intermediación laboral, y la capacitación para empleos de calidad.

## 1.2 LOS BENEFICIOS DE INCORPORAR DATOS MASIVOS 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 laboral sigue siendo limitada (González-Velosa y Peña Tenjo, 2019). En el caso específico de Uruguay, el último relevamiento detallado mediante métodos convencionales se realizó en 2012.<sup>3</sup>

Esta brecha se está reduciendo gracias a la aplicación de métodos de la ciencia de datos para extraer y estandarizar la información sobre la demanda laboral contenida en las vacantes publicadas en portales de empleo online (Di Capua et al., 2020).

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 detalle permite segmentar la demanda laboral de manera flexible y adaptarla a diversos propósitos de análisis, como identificar los sectores con mayor crecimiento en contrataciones, seguir la evolución de los requisitos de entrada o detectar cambios en la demanda de habilidades impulsados por la inteligencia artificial y la transición energética.<sup>4</sup>

A pesar de estas ventajas, las vacantes laborales online no representan con precisión la demanda laboral en sectores con baja presencia digital y altos niveles de informalidad. Por ello, cualquier análisis basado en esta fuente debe complementarse con estadísticas obtenidas a través de enfoques tradicionales, como encuestas de empleo, encuestas de hogares y encuestas a empresas, así como con métodos más cualitativos, incluyendo mesas sectoriales, entrevistas semiestructuradas y estudios sectoriales.

<sup>3</sup> Resultados de la encuesta de productividad y formación de recursos humanos y en establecimientos - MTSS (2012)

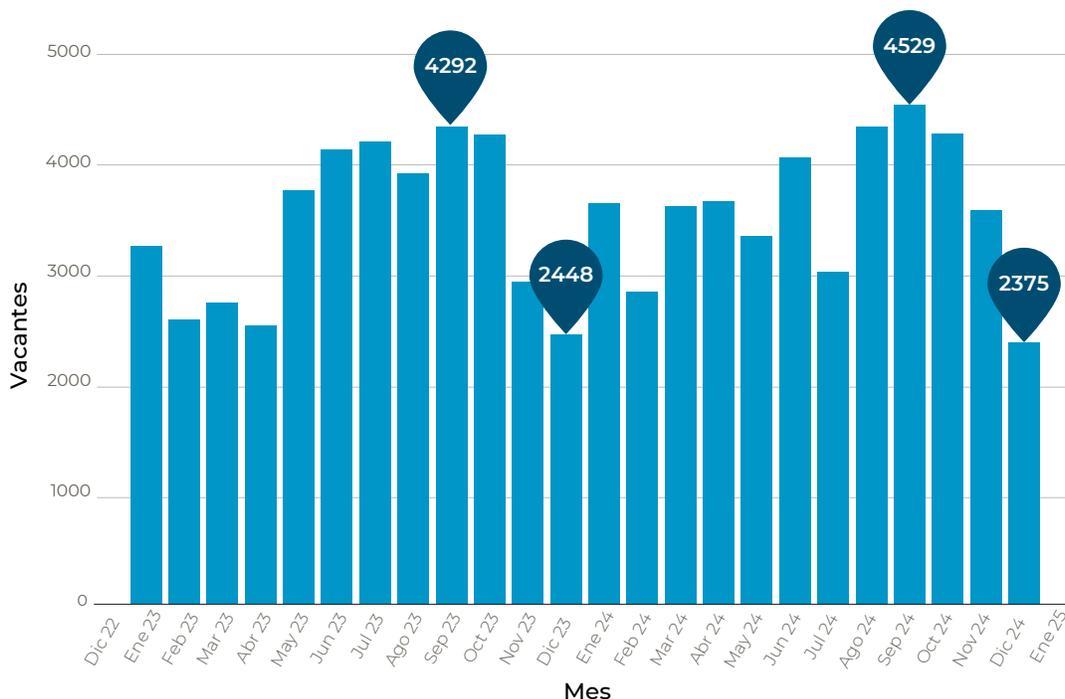
<sup>4</sup> ¿Qué suma la ciencia de datos a la identificación y anticipación de la demanda de habilidades?- Rucci y Echeverría (2022).



## 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 facilita el monitoreo mensual de nuevas oportunidades laborales.

El Gráfico 2 muestra que la demanda laboral online alcanzó sus picos en septiembre 2023 y septiembre de 2024, con 4.292 y 4.529 respectivamente, mientras que los niveles más bajos se registraron en diciembre de ambos años, con 2.448 y 2.375 vacantes. Este comportamiento sugiere un patrón estacional, en el que la demanda de vacantes tiende a ser más alta en el tercer trimestre

del año y disminuye con el comienzo de la temporada de verano austral. En términos anualizados, el número de vacantes publicadas creció un 5% pasando de 41.018 en 2023 a 43.217 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, junto 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. Su utilidad radica en la posibilidad de desarrollar programas de empleo y paquetes formativos basados en puestos de trabajo reales y existentes.

Una lección clave aprendida de muchos programas de inserción y formación es la importancia de considerar la existencia de empleos de calidad y las necesidades reales de las empresas, evitando así desajustes entre la oferta de formación y la demanda laboral.

## 2.1 TENDENCIAS POR REGIONES METROPOLITANAS

El Observatorio estandariza la información sobre el lugar de trabajo contenida en las publicaciones laborales y clasifica las vacantes en regiones metropolitanas, lo que facilita un análisis territorial detallado de la demanda laboral.<sup>5</sup>

El Gráfico 3 muestra que el Área Metropolitana de Montevideo (AMM), que agrupa a Montevideo, Canelones y San José de Mayo, concentra el 49% de las vacantes a nivel nacional y registra un crecimiento interanual del 2%, consolidándose como el principal núcleo de la demanda laboral.

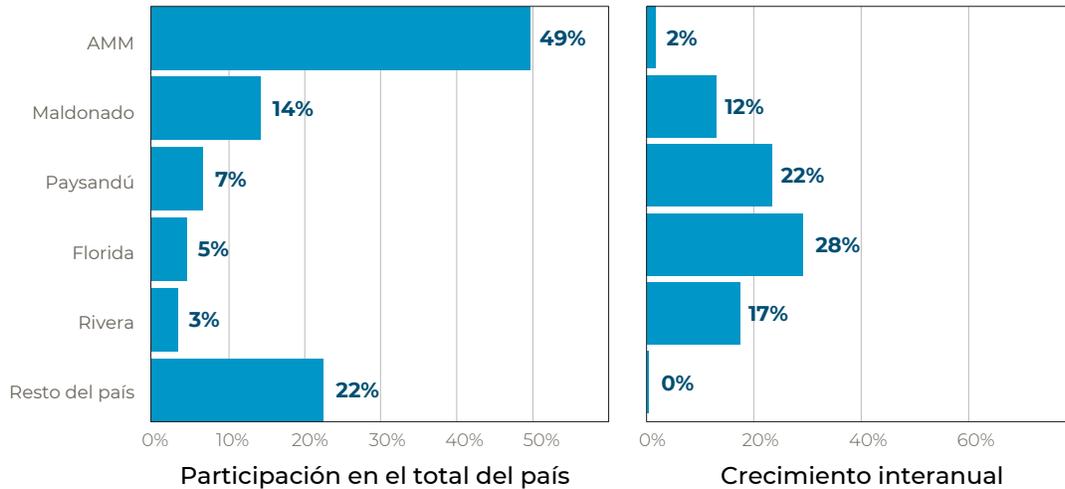
Fuera de la AMM, Maldonado concentra el 14% de las vacantes y registra un crecimiento interanual del 12%, posicionándose como el segundo centro laboral más importante. Paysandú (7%) y Florida (5%) también destacan, con incrementos del 22% y 28%, respectivamente. En tanto, Rivera, con el 3% de las vacantes, registra un incremento significativo del 17%. Finalmente, el resto del país concentra el 22% de las vacantes y no muestra cambios en su volumen de vacantes respecto al año anterior.

Este análisis corrobora la relevancia de la AMM como eje central de la demanda laboral en Uruguay, al tiempo que evidencia el dinamismo creciente en otras regiones como Rivera, Florida y Maldonado. Sin embargo, es importante considerar que el aumento en la cantidad de vacantes publicadas no solo refleja una mayor demanda laboral, sino también un avance en la digitalización de los procesos de contratación en estas regiones.

<sup>5</sup> La base de datos de vacantes distingue un total de 21 regiones metropolitana, incluyendo las capitales departamentales y otros aglomerados urbanos. La categoría "AMM" resulta de la agregación manual de las regiones metropolitanas pertenecientes a los departamentos de Montevideo, Canelones y San José de Mayo.

## 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 mediante el 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.

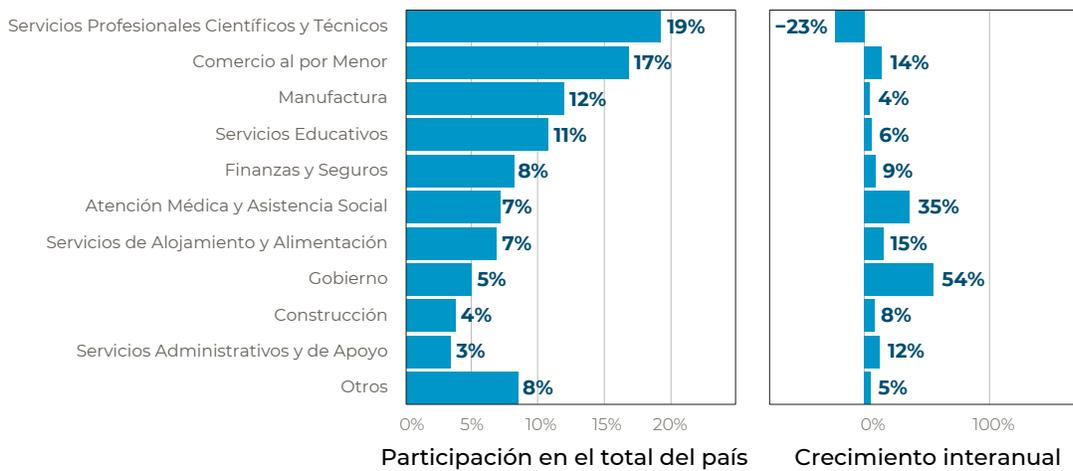
El análisis de participación sectorial (Gráfico 4) muestra que los servicios profesionales, científicos y técnicos concentran el 19% del total de vacantes, seguidos por el comercio al por menor (17%) y la manufactura (12%). Estos tres sectores agrupan casi la mitad de las vacantes publicadas. Por otro lado, sectores como atención médica y asistencia social (7%) y servicios de alojamiento y alimentación (7%) tienen una menor participación, pero siguen siendo relevantes dentro de la muestra.

Los cambios interanuales en la cantidad de vacantes revelan un crecimiento significativo en sectores como gobierno (54%), atención médica y asistencia social (35%) y servicios educativos (6%), lo que podría estar relacionado con una mayor formalización y digitalización de los procesos de contratación en estos sectores. En contraste, el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos experimentó una contracción del 23% en la cantidad de ofertas laborales.

Al comparar esta concentración con datos sobre empleo y producto interno bruto por sector (CEPAL, 2023), se observa que sectores de alta calificación y digitalización, como servicios profesionales y finanzas y seguros, están sobrerrepresentados en la muestra de vacantes online.<sup>6</sup> En cambio, sectores relacionados con servicios públicos, comercio y actividades agropecuarias están subrepresentados, probablemente debido a métodos de contratación más tradicionales o informales. El sector manufactura destaca por tener una participación acorde con su peso en la economía real.<sup>7</sup>

Si bien los anuncios laborales online no reflejan de manera uniforme todos los sectores desde el punto de vista estadístico, el seguimiento de tendencias sectoriales puede mejorar la efectividad de los programas de capacitación e inserción laboral, así como optimizar el uso de recursos públicos. Además de facilitar la identificación de sectores con mayor crecimiento, permite alinear programas específicos con los ciclos anuales de contratación 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.

<sup>6</sup> Ambos acumulan 27% de las vacantes, mientras que acumulan 16% del empleo y 14% del PIB.

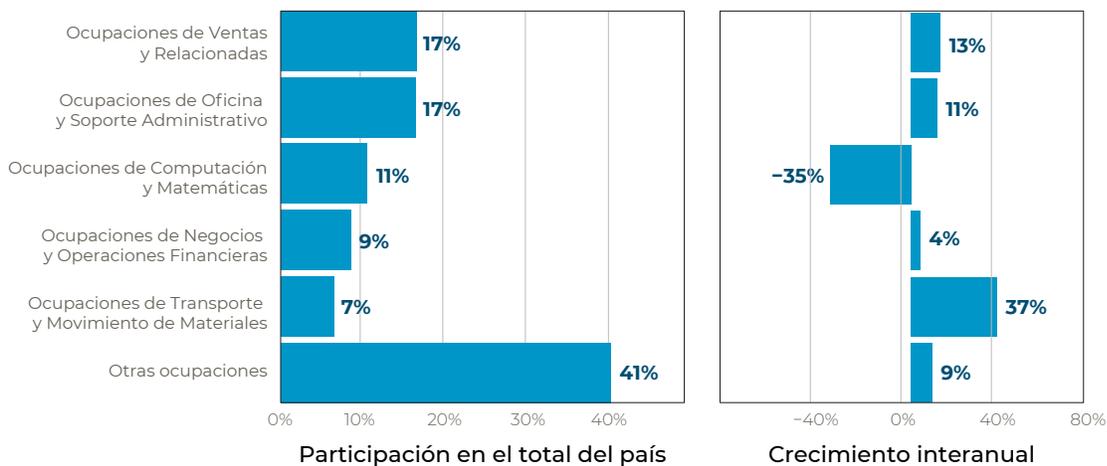
<sup>7</sup> Manufactura representa el 12% de las vacantes, 8% del empleo, y 12% del PIB.

## 2.3 TENDENCIAS POR TIPO DE OCUPACIÓN

Las expectativas a corto y largo plazo sobre la demanda de ocupaciones pueden orientar las políticas de formación de capital humano y, además, influir en las decisiones de las personas, ya sean estudiantes o trabajadores, en aspectos como la elección de estudios y trayectorias profesionales, la búsqueda de empleo y las oportunidades de progreso profesional. 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.

El Gráfico 5 muestra que los grupos ocupacionales más representados en los anuncios de vacantes online son ventas y relacionadas y oficina y soporte administrativo, cada uno con un 17% del total. Les siguen de cerca computación y matemáticas (11%), negocios y operaciones financieras (9%) y transporte y movimiento de materiales (7%). La categoría otras ocupaciones (41%) agrupa vacantes de dieciocho grupos ocupacionales adicionales, que pueden ser analizados en detalle en los datos abiertos del Observatorio.

**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.

En términos de crecimiento interanual, destacan las ocupaciones de transporte y movimiento de materiales (37%), ventas (13%) y oficina y soporte administrativo (11%), mientras que negocios y operaciones financieras muestran leve aumento (4%). Por otro lado, las ocupaciones de computación y matemáticas exhiben una reducción interanual del 36% en la cantidad de vacantes publicadas.

Desde el punto de vista de los grandes grupos ocupacionales, parece que la demanda de ocupaciones operativas y administrativas ha crecido a un ritmo más acelerado que la de ocupaciones que requieren mayor especialización, como las vinculadas a finanzas y tecnología se mantuvieron estables o disminuyeron. Sin embargo, el crecimiento de roles específicos dentro de estos grupos no ha sido homogéneo.

El Gráfico 6 muestra que, dentro de las ocupaciones de computación y matemáticas, los especialistas en soporte técnico presentan un crecimiento notable en comparación con otros roles, como ingenieros o arquitectos de sistemas computacionales. Por otro lado, las vacantes para comerciantes en internet registran tasas de crecimiento destacadas dentro de las ocupaciones de negocios y operaciones financieras, mientras que en otras ocupaciones se observa un incremento significativo en operadores de maquinaria y conductores/vendedores.

## 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 REQUISITOS DE FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL

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.

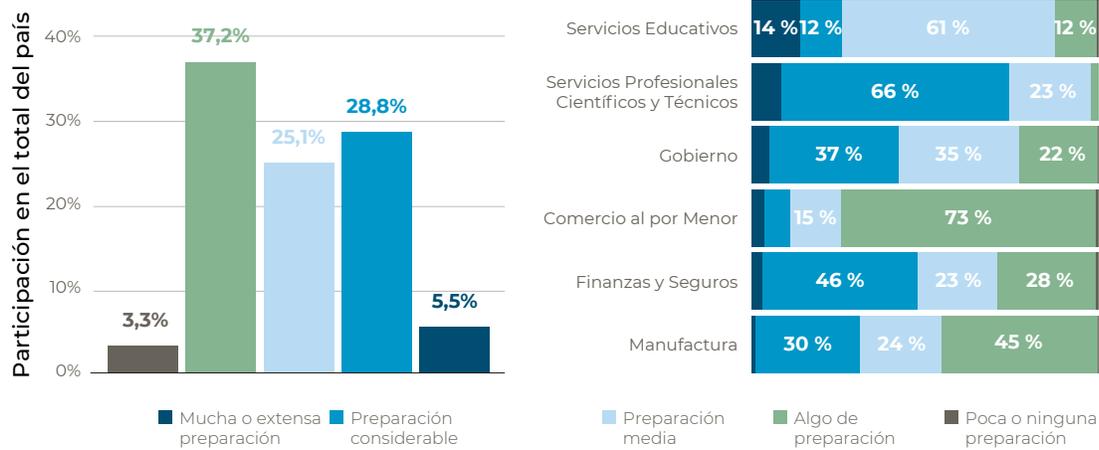
El Gráfico 7 muestra que el 37% de las vacantes exige algo de preparación (nivel 2), el 25% requiere preparación media (nivel 3) y el 29% requiere preparación considerable (nivel 4). En los extremos, solo el 3% requiere poca o ninguna preparación (nivel 1), mientras que el 6% demanda preparación extensa.

Por sector, las diferencias son notables. En servicios profesionales, científicos y técnicos, predomina la preparación considerable, con un 66% de las vacantes en el nivel 4. En manufactura, el 45% de las vacantes requiere algo de preparación (nivel 2) mientras que 30% requiere preparación considerable (nivel 4), reflejando la diversidad de oportunidades disponibles en este sector. Por otro lado, en comercio al por menor, el 70% de las vacantes demanda poca o ninguna preparación (niveles 1 y 2), resaltando 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 demandados en cada sector. Por ejemplo, en comercio al por menor, manufactura y seguros, la alta demanda de perfiles de nivel 2 sugiere que combinar capacitación técnica con programas de nivelación educativa podría mejorar significativamente la inserción laboral de personas con escolaridad incompleta. Al mismo tiempo, los servicios de intermediación laboral pueden ser más eficientes y efectivos en el apoyo a buscadores de empleo con preparación de nivel 4 en sectores como servicios profesionales y técnicos, finanzas y seguros, y manufactura, siempre que sus habilidades sean compatibles con los requisitos de cada industria.

## 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 para cada rol o tarea. Identificar estas demandas y compararlas con las habilidades disponibles en la fuerza laboral es clave para el diseño de políticas y programas de desarrollo de habilidades que reduzcan las brechas entre oferta y demanda, contribuyendo así a un mejor funcionamiento del mercado laboral. Además, esta información ayuda a las instituciones formativas y de certificación de saberes a ofrecer programas de formación y certificaciones con valor agregado tanto para las personas como para las empresas, desarrollando perfiles profesionales alineados con las necesidades del mercado.

Las vacantes publicadas en portales de empleo reflejan una marcada preferencia por habilidades cognitivas y sensoriales. El Gráfico 8 muestra que más del 99% de las vacantes requieren al menos una habilidad cognitiva o sensorial, mientras que solo el 46% y el 73% exigen habilidades físicas o psicomotoras, respectivamente.

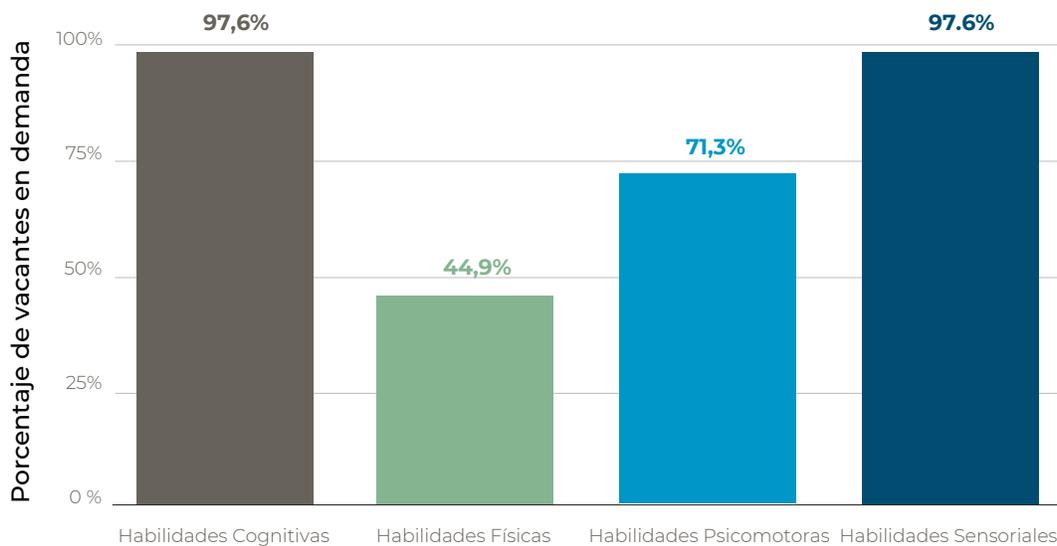
Dentro de las habilidades cognitivas, las más valoradas son la comprensión y la expresión oral, seguidas de la comprensión escrita, lo que subraya la relevancia de las herramientas de comunicación en el ámbito laboral. Entre las habilidades sensoriales, destacan la claridad y el reconoci-

miento del habla, reforzando la importancia central de la comunicación. En su conjunto, estos hallazgos reflejan un aspecto fundamental para la política pública y la inversión en capital humano de un país: más allá de los requerimientos específicos de cada industria o sector, las habilidades fundacionales, transversales y generales ocupan el primer lugar en las prioridades de los empleadores. Estas competencias, que deberían desarrollarse durante la educación obligatoria, parecen ser una condición necesaria para acceder al mercado laboral. Este hallazgo es clave a la hora de definir en qué tipo de habilidades debe enfocarse en primer lugar la política pública para fomentar trayectorias exitosas de aprendizaje y empleo.

Los requerimientos se vuelven más especializados al analizar sectores particulares. Por ejemplo, el Gráfico 10 muestra que habilidades relacionadas con la matemática, el pensamiento estructurado y la creatividad son especialmente valoradas en sectores como servicios profesionales y técnicos. En contraste, en comercio al por menor predominan habilidades físicas como la fuerza, la estabilidad y la destreza manual, mientras que en manufactura cobran mayor importancia las habilidades psicomotoras, como el control de ritmo y el tiempo de reacción.

## GRÁFICO 8

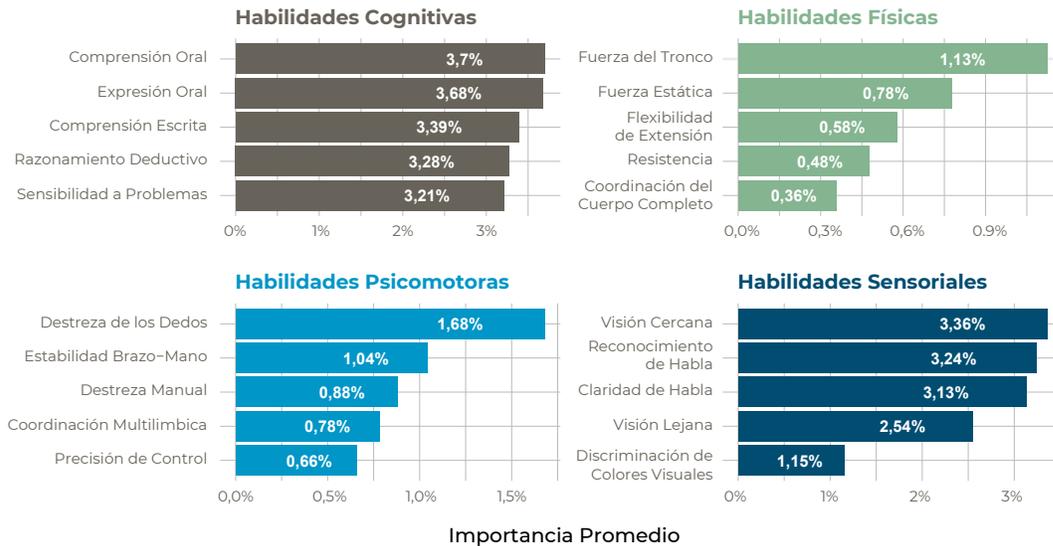
### PORCENTAJE DE VACANTES DEMANDANDO CADA TIPO DE HABILIDAD (2024)



**Fuente:** Observatorio Laboral del BID.

## GRÁFICO 9

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

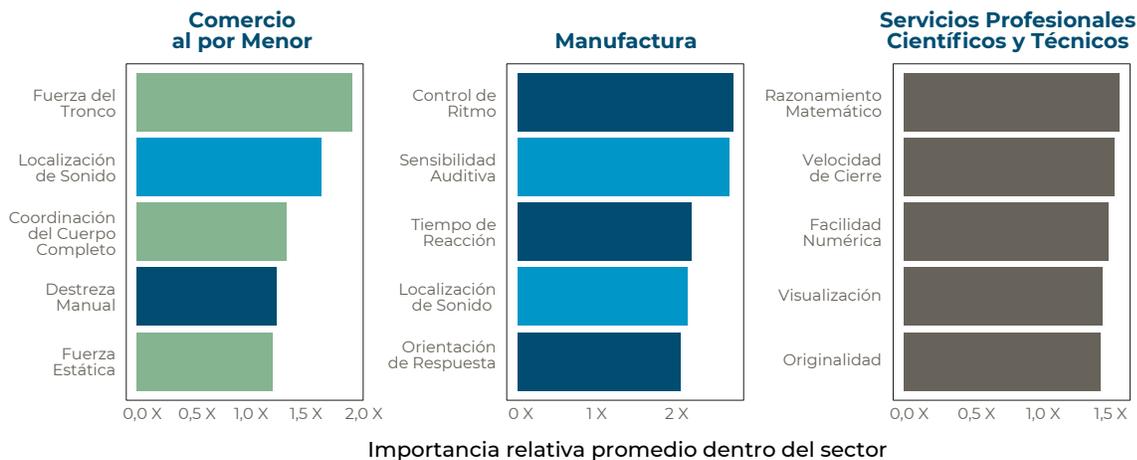


**Fuente:** Observatorio Laboral del BID.

**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 el promedio de su importancia para las vacantes de cada sector entre su importancia promedio para todas las vacantes.



## 4. Tendencias globales

### 4.1 OPORTUNIDADES EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

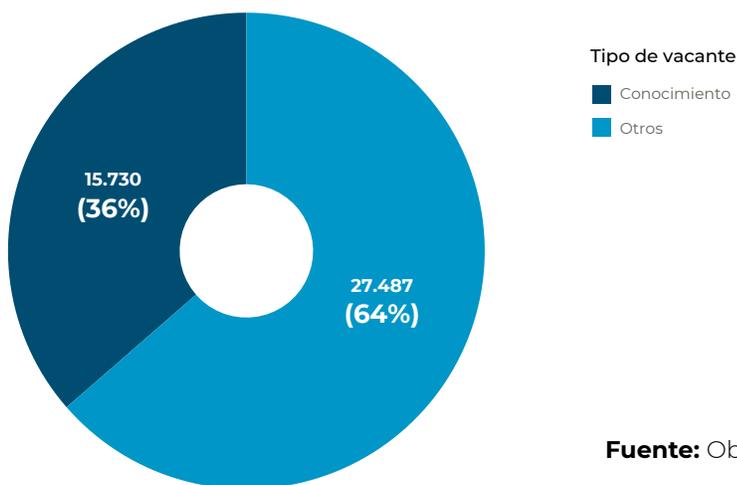
Los servicios basados en el conocimiento representan un sector con alto potencial de crecimiento en empleos y exportaciones para América Latina y el Caribe. Estos servicios, intensivos en capital humano altamente capacitado, están asociados a categorías ocupacionales específicas.<sup>8</sup> Para su seguimiento continuo, el Observatorio agrupa las vacantes relacionadas con estas ocupaciones bajo la categoría “Economía del Conocimiento”, lo que permite analizar la dinámica de la demanda laboral en este sector estratégico.

En el mercado laboral uruguayo, estas ocupaciones representan el 36% del total de vacantes, lo que permite analizar la dinámica de la demanda laboral en este sector estratégico.

Esta capacidad de análisis facilita el monitoreo de la demanda de habilidades técnicas a un nivel más agregado que el que ofrecen las segmentaciones tradicionales por sector, ocupación o habilidades.

#### GRÁFICO 11

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



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

<sup>8</sup> 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, relacionadas con tecnologías limpias, eficiencia energética y gestión ambiental. Este cambio está transformando el mercado laboral, incorporando perfiles esenciales para una economía más sostenible.

El Observatorio clasifica las ocupaciones según su relación con actividades de la transición energética, utilizando la metodología de O\*NET. Esta clasificación incluye tres categorías:<sup>9</sup>

- **Aumento de la demanda verde:** Trabajos existentes cuya demanda crece debido a la transición energética.
- **Habilidades ecológicas mejoradas:** Trabajos que requieren nuevas competencias relacionadas con tecnologías sostenibles.
- **Nuevo y emergente:** Trabajos creados específicamente para actividades de la economía verde.

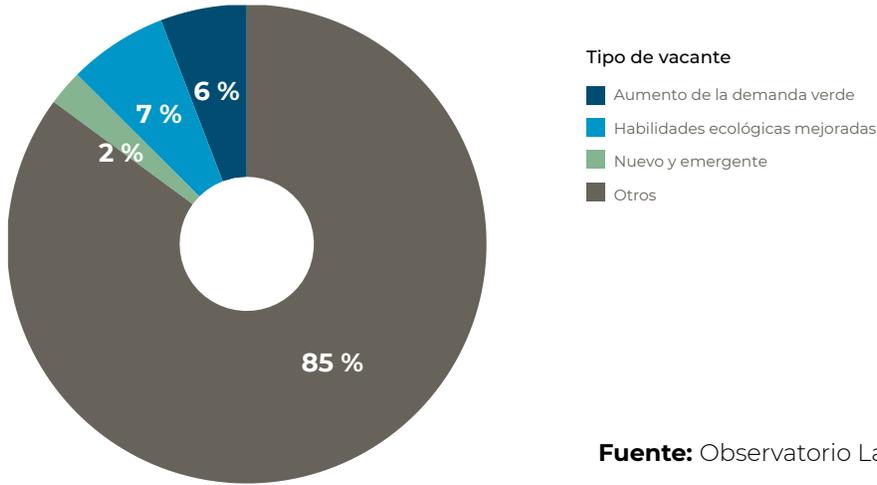
En Uruguay, los trabajos verdes representan el 15% de las vacantes en el mercado laboral. Dentro de este grupo, el 6% corresponde a ocupaciones cuya se correlaciona con la transición energética (como los inspectores agrícolas), el 7% corresponde a ocupaciones que demandan habilidades ecológicas mejoradas (como los ingenieros civiles), y el 2% se clasifica como nuevo y emergente (incluyendo a los técnicos en procesamiento de biocombustibles).

La capacidad de clasificar y analizar la demanda laboral según sus habilidades verdes tiene un gran potencial, ya que permite alinear estrategias de transición energética y movilidad sostenible con el desarrollo de capital humano. Esto, a su vez, puede impulsar la creación de empleos y negocios de calidad, ofreciendo mayores oportunidades laborales.

<sup>9</sup> Para más información, puede visitar [el sitio 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 contribuye a 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 y habilidades demandadas, contribuye a la mejorar la eficiencia y efectividad de políticas activas e mercado laboral incluyendo programas para el desarrollo de habilidades para el trabajo, programas certificación de saberes, y servicios de intermediación laboral. Combinado con instrumentos de perfilamiento de la oferta laboral, este tipo de análisis permite comprender mejor las brechas de habilidades entre oferta y demanda, facilitando el desarrollo de soluciones que mejoren el bienestar de las personas, la productividad de las empresas y el crecimiento de los países. Además, esta información, complementada con otras fuentes, tiene el potencial de orientar a estudiantes, trabajadores y proveedores de formación en la toma de decisiones, reduciendo las fallas informativas que enfrentan las personas y el 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 redefiniendo el panorama laboral y la integración de los mercados de trabajo. Esto hace cada vez más necesario un seguimiento continuo y dinámico para aprovechar las oportunidades presentes y futuras.



## Referencias

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>.

INE (Instituto Nacional de Estadística). 2024a. Índice Medio de Salarios (IMS) - Noviembre 2024. Noviembre. [\[Enlace\]](#).

———. 2024b. Encuesta Continua de Hogares: Informe Diferencial de Mercado de Trabajo. Julio. [\[Enlace\]](#).

MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). 2012. Resultados de la Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos. 7 de noviembre. [\[Enlace\]](#).

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](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](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.



