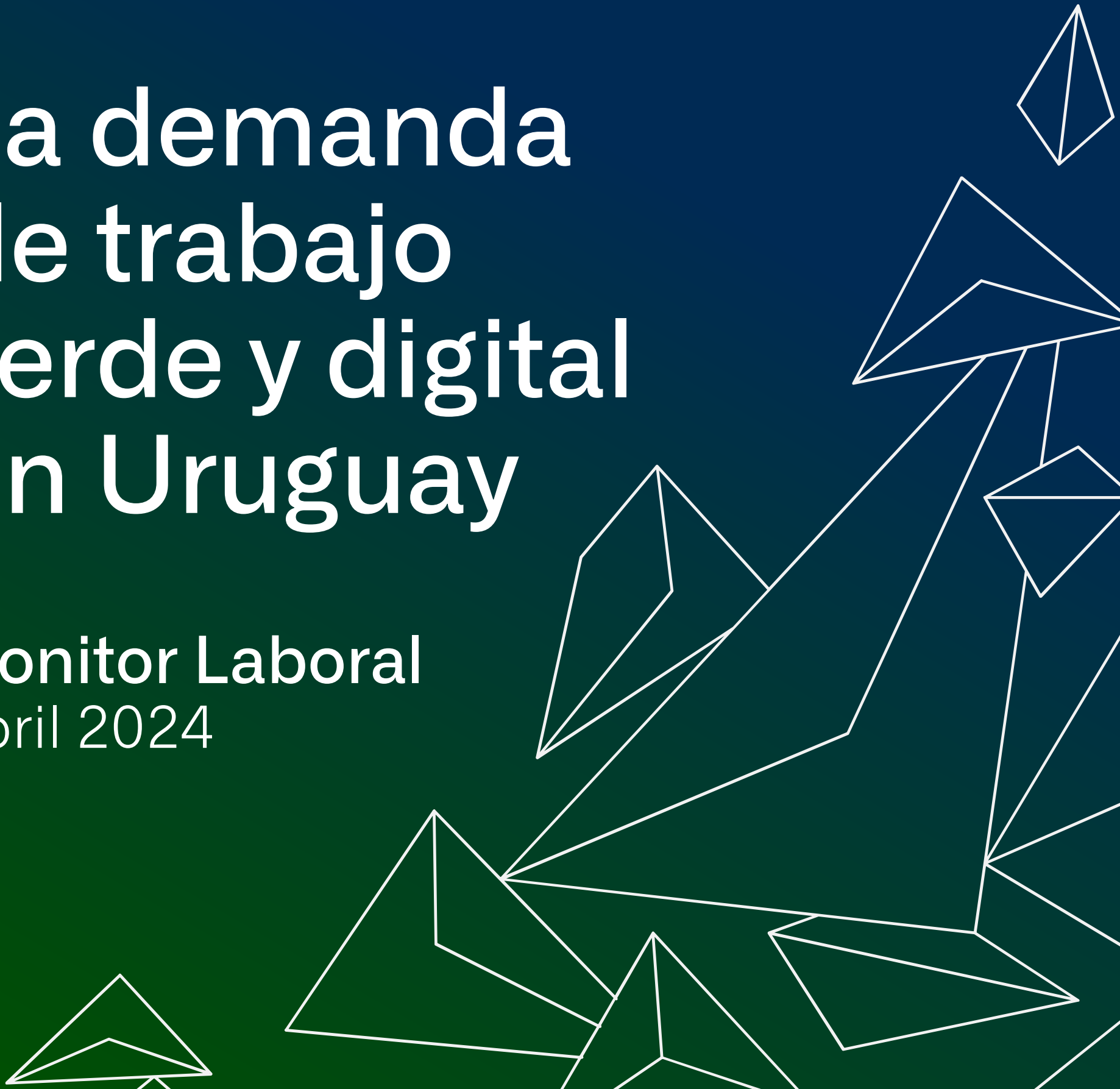


Advice

La demanda de trabajo verde y digital en Uruguay

Monitor Laboral
Abril 2024



La demanda verde y digital representa el 37% de las oportunidades de empleo en Uruguay

La transición de las economías hacia modelos de crecimiento sustentable es una de las tendencias con mayor potencial de transformación del mundo del trabajo, estimándose que puede generar 2,1 millones de empleos únicamente en la región del Cono Sur¹. Este potencial se apoya en gran medida en la creciente digitalización del empleo, que conlleva una reducción del impacto ambiental en diversas áreas de la economía².

Con el objetivo de medir la incidencia de estas dos tendencias en el mercado de trabajo, presentamos un estudio de la demanda laboral asociada a actividades digitales y verdes, basado en el análisis de más de 85.000 oportunidades de empleo publicadas entre 2023 y 2024 en los portales laborales y medios relevados por Advice³.

¿Qué significa **demanda digital** y **demanda verde**?

Cada una de estas definiciones cuenta las oportunidades de empleo que se publican para trabajar en dos subcategorías de ocupaciones: una primera subcategoría nuclear, de ocupaciones estrechamente vinculadas a las definiciones más estrictas de “empleo digital” y de “empleo verde”, y una segunda subcategoría más amplia, de ocupaciones que se vinculan a estas tendencias desde la perspectiva de las transformaciones en el mundo del empleo.

DEMANDA DIGITAL = EMPLEOS DIGITALES + ALTAMENTE DIGITALIZADOS

DEMANDA VERDE = EMPLEOS VERDES + DE BAJO IMPACTO AMBIENTAL

Por un lado, la **demanda digital** comprende las la demanda de trabajadores en el área de las Tecnologías de la Información y en actividades que por definición se desarrollan en el ámbito digital, como el comercio electrónico y el marketing digital. Estos son los **empleos digitales**.

La demanda digital también cuenta las oportunidades de empleo en actividades que, si bien no son tecnológicas por definición, se desarrollan en entornos altamente digitalizados, por ejemplo los servicios profesionales en las áreas de contabilidad, gestión humana y finanzas, las actividades creativas y de comunicación como el diseño gráfico y el periodismo, y algunas áreas de investigación científica. Estos son los **empleos altamente digitalizados**.

La demanda verde y digital en Uruguay

Por otro lado, la **demanda verde** comprende la demanda de trabajadores en actividades que se centran en el cuidado ambiental y el desarrollo sostenible, como ingenieros ambientales y especialistas en recursos naturales, en ocupaciones que se denominan **empleos verdes**.

La demanda verde también cuenta las vacantes de empleo en servicios que tienen un impacto ambiental reducido en comparación con otras actividades como la industria, la construcción o la logística. Estos son los llamados **empleos de bajo impacto ambiental** y comprenden servicios diversos, que van desde la educación hasta los trabajos domésticos.

DEMANDA DIGITAL



Empleos digitales | 18,8 %

Son los que se vinculan directamente con las **Tecnologías de la Información** y actividades que por definición se desarrollan en el **ámbito digital**, por ejemplo, el comercio electrónico.

Empleos altamente digitalizados | 20,7 %

Abarcan **actividades profesionales, científicas y creativas** que, aunque no son por definición tecnológicas, se desarrollan en su mayor parte en entornos altamente digitalizados.

DEMANDA VERDE



Empleos verdes | 1 %

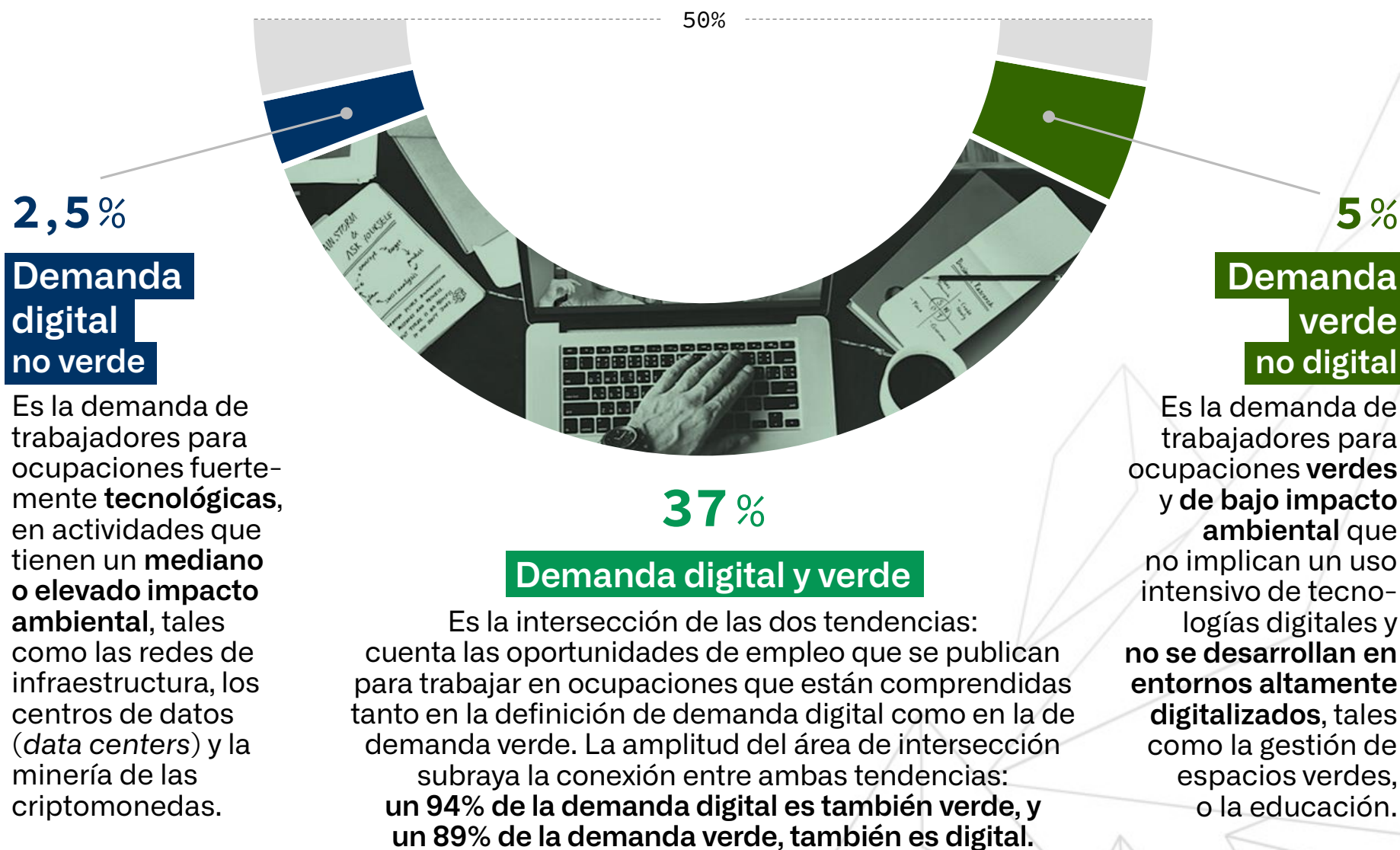
Son los que se centran en acciones orientadas al **desarrollo sostenible**, la **preservación de los recursos naturales** o la **reducción del impacto ambiental**.^{4 5}

Empleos de bajo impacto ambiental | 41 %

Son empleos en **servicios**, de todos los niveles de calificación, que **implican un menor impacto ambiental** en comparación con las actividades industriales y extractivas de materias primas.

Tendencias en intersección: entendiendo la demanda digital y verde

Es importante entender que **una misma ocupación puede contarse como digital y verde a la vez: no son tendencias excluyentes sino complementarias**. Como revela la gráfica, la mayor parte de las oportunidades de empleo comprendidas dentro de la demanda digital también entran en la definición de demanda verde, por ser de bajo impacto ambiental. La creciente digitalización del mundo del trabajo es uno de los puntos de apoyo de la transición hacia modelos sostenibles: **la mayoría de las actividades altamente digitalizadas son de bajo impacto ambiental precisamente por hacer uso intensivo de las Tecnologías de la Información**, que han “desmaterializado” el trabajo, evitando el costo ambiental asociado al transporte y ahorrando insumos y energía⁶.



Empleos de media y alta calificación: la huella digital y verde del futuro

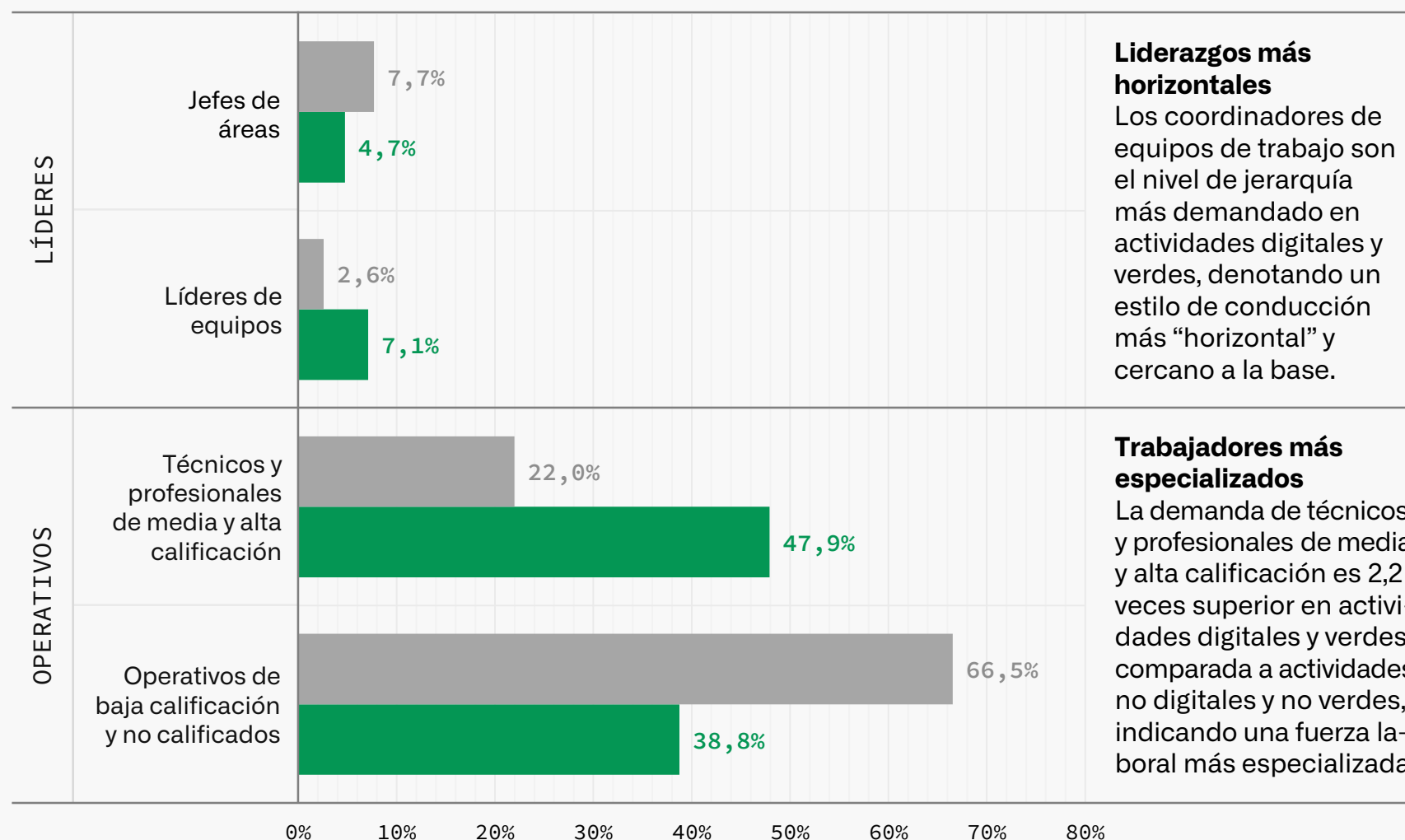
Enfocando el análisis en la demanda digital y verde (es decir, en la intersección de las dos tendencias) y desagregando los datos de acuerdo a los niveles de calificación y tipos de jerarquía asociados a los cargos demandados, puede observarse que se caracteriza por un **mayor requerimiento de técnicos y profesionales de media y alta calificación**, y que está estructurada por **liderazgos más cercanos a la base operativa**.

Distribución de oportunidades de empleo por niveles de jerarquía y calificación⁷

Distribución de oportunidades de empleo por niveles de jerarquía y calificación de los cargos demandados

Período enero 2023 – abril 2024

- Demanda digital y verde (intersección de las dos tendencias)
- Demanda no digital y no verde



Liderazgos más horizontales

Los coordinadores de equipos de trabajo son el nivel de jerarquía más demandado en actividades digitales y verdes, denotando un estilo de conducción más “horizontal” y cercano a la base.

Trabajadores más especializados

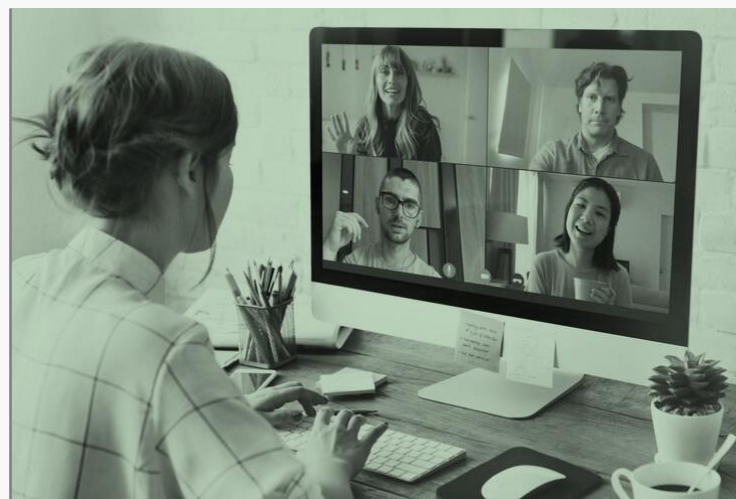
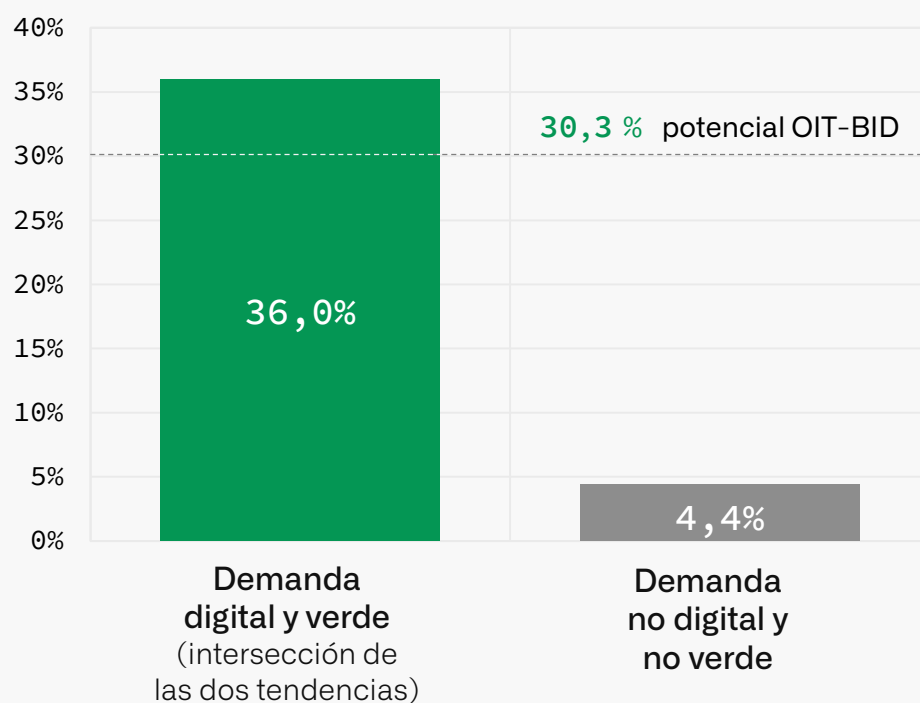
La demanda de técnicos y profesionales de media y alta calificación es 2,2 veces superior en actividades digitales y verdes, comparada a actividades no digitales y no verdes, indicando una fuerza laboral más especializada.

El teletrabajo es verde: un aliado en la reducción del impacto ambiental

Otro dato significativo que emerge del análisis de la demanda digital y verde es que el porcentaje de oportunidades de empleo que se ofrecen en modalidad de teletrabajo es 8,2 veces superior en comparación al de la demanda no digital y no verde, lo cual subraya la importancia de la digitalización del trabajo en la reducción del impacto ambiental.

Porcentaje de oportunidades de empleo que se ofrecen en modalidad de teletrabajo

Período enero 2023 – abril 2024



8 veces superior

es el porcentaje de oportunidades de empleo que se ofrecen en modalidad de **teletrabajo** en el caso de empleos comprendidos dentro de la demanda digital y verde, en comparación con la demanda no digital y no verde

En el año 2020, en pleno desarrollo de la pandemia de Covid-19, un estudio conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) posicionó a Uruguay como el 3^{er} país de la región con mayor potencial para el teletrabajo⁸, estimando que un 30,3% del trabajo podía realizarse a distancia. Tomando esta cifra como referencia, puede analizarse que la demanda digital y verde comprende en la actualidad un porcentaje superior de oportunidades de empleo que se ofrecen en modalidad a distancia, permitiendo proyectar que el potencial para el teletrabajo en este tipo de ocupaciones es todavía mayor al del promedio de ocupaciones en Uruguay.

Nota metodológica

Las publicaciones de empleo relevadas fueron clasificadas en las cuatro categorías que se presentan en el informe (empleos digitales, empleos altamente digitalizados, empleos verdes y empleos de bajo impacto ambiental) desde el punto de vista de las actividades que desarrollan y las funciones que desempeñan los cargos demandados.

Este enfoque prioriza el papel del empleo sobre el sector económico en el que se ubica, de modo que, por ejemplo, una oportunidad de empleo para un cargo de contabilidad en una empresa de logística es considerada como demanda digital y verde, porque la contabilidad constituye una actividad altamente digitalizada y por ende de bajo impacto ambiental; en cambio, una oportunidad para un cargo de cadetería, que conlleva el impacto ambiental del transporte, no es considerada como demanda digital y verde aunque el cargo sea contratado por una empresa que brinda servicios profesionales de contabilidad.

Una ventaja de este enfoque es que permite un análisis más minucioso que el que considera de forma categórica a los sectores de actividad económica, que toma como indicador el rubro de las empresas para clasificar a los empleos como verdes o digitales y pierde el detalle de las actividades que desarrollan y las funciones que desempeñan las distintas ocupaciones.

Por otra parte, aunque este enfoque es útil para dimensionar y describir las oportunidades de empleo que constituyen la demanda digital y verde en el presente, se puede ampliar y complementar por un enfoque de habilidades, que explore el potencial de empleos no digitales y no verdes para digitalizarse y “enverdecerse” en el futuro.

Existen numerosas ocupaciones que no son tradicionalmente verdes, por ejemplo en la construcción, el transporte y el turismo; sin embargo tienen el potencial de “enverdecerse” mediante tecnologías y metodologías sostenibles, que hagan un uso más responsable de los recursos y conlleven una reducción significativa de su impacto ambiental. En tal sentido, un enfoque de competencias, que identifique y estudie la evolución de la demanda de las llamadas “habilidades verdes” (que involucran conceptos de sostenibilidad aplicados a diversas actividades) permitirá medir la transformación de empleos que tradicionalmente no son considerados verdes hacia modelos más sostenibles.

Este será el tema de próximos estudios e informes del Monitor Laboral, con los que se complementará y profundizará el enfoque presentado en este informe.

En cuanto al potencial de los empleos para digitalizarse, hemos estudiado la penetración de las habilidades digitales en diferentes actividades y presentado los resultados en anteriores publicaciones. Para más información al respecto, referimos a los informes del Monitor Laboral de los meses de abril, junio y noviembre de 2023.

Notas

1_ De acuerdo a proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la transición hacia una economía de “cero emisiones netas” tiene el potencial de crear 15 millones de empleos en América Latina y el Caribe en comparación con un escenario de permanencia respecto a la situación actual. Esta cifra es el resultado de la creación de 22,5 millones de puestos de trabajo en algunas actividades, a lo que se resta la destrucción de 7,5 millones en otras actividades. En particular para el Cono Sur, se estima una creación neta de 2,1 millones de empleos. Fuente: *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe (2020)*, Organización Internacional del Trabajo y Banco Interamericano de Desarrollo.

2_ Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) publicado en 2022 identificó a la digitalización de la economía como “un elemento clave” para cumplir con los compromisos en materia de desarrollo sostenible, “especialmente en lo que respecta a la transición verde”. El informe destaca la capacidad de las tecnologías digitales para “desmaterializar la economía mediante la oferta de bienes y servicios digitales, lo que ayuda a disminuir la necesidad de desplazamientos y así reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes” y la “desintermediación de las actividades [...] que conlleva una disminución de los costos de transacción, con ahorros de energía e insumos”. Fuente: *Un camino digital para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe (2022)*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

3_ Los resultados presentados en este informe se basan en el análisis de 87.344 oportunidades de empleo publicadas entre enero de 2023 y abril de 2024 en los portales digitales de empleo y medios relevados por Advice.

4_ No existe una definición única de empleos verdes. Cada estudio considera diferentes variables y algunos incluso exceden lo que refiere estrictamente a la cualidad de “verde”, para considerar aspectos relativos a la formalidad del empleo y la seguridad social. Para esta definición particular consideramos las características comunes encontradas en toda la bibliografía consultada durante la investigación.

5_ La proporción que representa la demanda de empleos verdes sobre el total de la demanda laboral es mínima, pero consistente con mediciones que se han realizado del empleo verde a nivel nacional. El estudio *Indicadores de empleo verde y azul en Uruguay (2022)* del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo y el programa PAGE identificó en 2022 una suma de 89.263 empleos verdes en Uruguay, que representan el 6% de los puestos cotizantes al Banco de Previsión Social durante el período del estudio. Dentro de esos empleos, la amplia mayoría (69.631) son del sector agropecuario. No existe consenso respecto de si los empleos agropecuarios pueden ser por definición considerados empleos verdes, dado que varias actividades agropecuarias, como la ganadería, son de alto impacto ambiental. Descontando el sector agropecuario, los empleos verdes representan el 1,3% de los puestos cotizantes al Banco de Previsión Social, cifra similar a los datos de la demanda laboral medida por Advice.

6_Ibid. 3

7_ Se omite de la gráfica el porcentaje correspondiente a la demanda de puestos directivos y de gerencia dado que representan una proporción mínima de la demanda y no se observa en este tipo de cargos una diferencia significativa entre la demanda digital y verde con respecto a la demanda no digital y no verde: constituyen un 1,5% de las oportunidades de empleo en el caso de la demanda digital y verde, y un 1,2% en el caso de la demanda no digital y no verde.

8_Ibid. 2

IMG_ Fotos de Freepik (pág. 3) y Raw Pixel (4, 6) vía Freepik.

Advice

Monitor Laboral

Abril 2024

En abril la demanda laboral creció un 10,1%; considerando los 4 primeros meses de 2024, registra un ligero descenso comparado a 2023

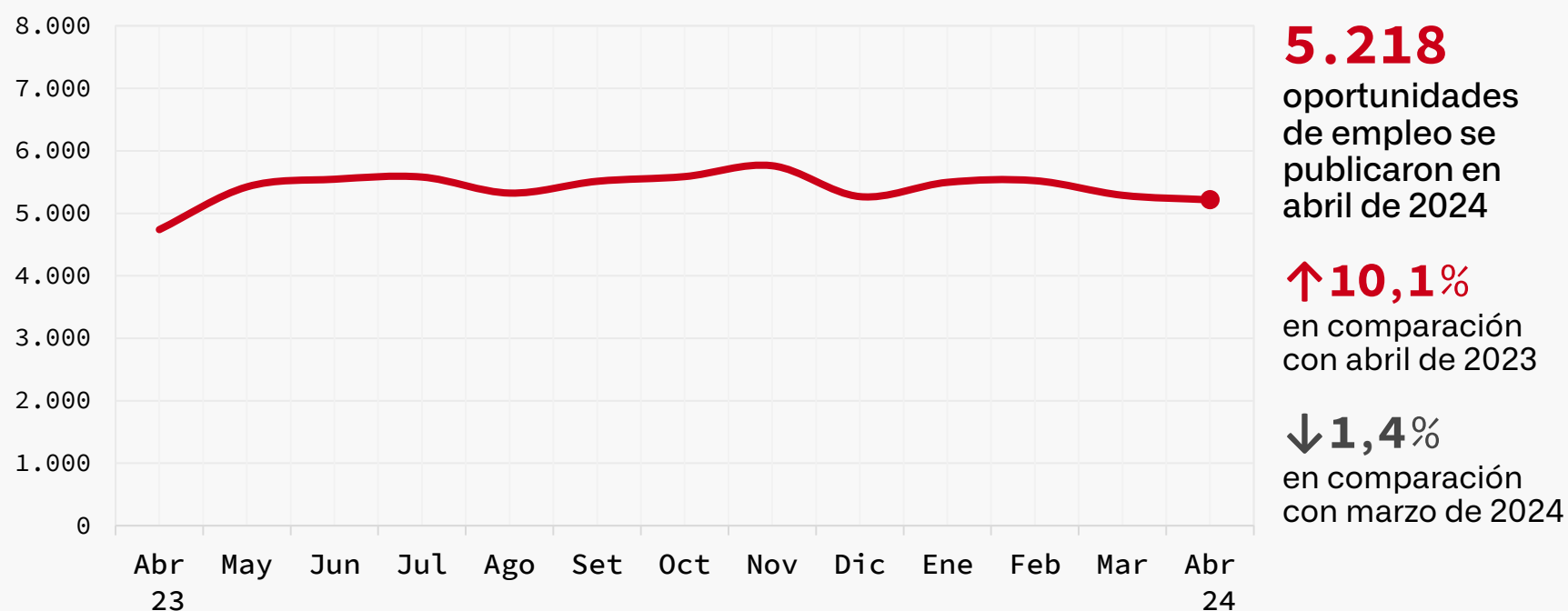


En abril la demanda laboral creció un 10,1%; considerando los 4 primeros meses de 2024, registra un ligero descenso comparado a 2023

En el mes de abril se publicaron 5.218 oportunidades de empleo en los medios relevados por Advice, representando un **crecimiento de 10,1% en comparación con abril de 2023**, que se explica por la diferencia entre años en cuándo se fijó la Semana de Turismo. Esta representa históricamente un descenso de los procesos de selección en varias áreas de actividad¹ y no siempre se fija en el mismo mes: el año pasado fue en abril, mientras este año fue en marzo, condicionando la comparación interanual. Por esta razón conviene analizar el bimestre marzo-abril en su conjunto (ver próxima página).

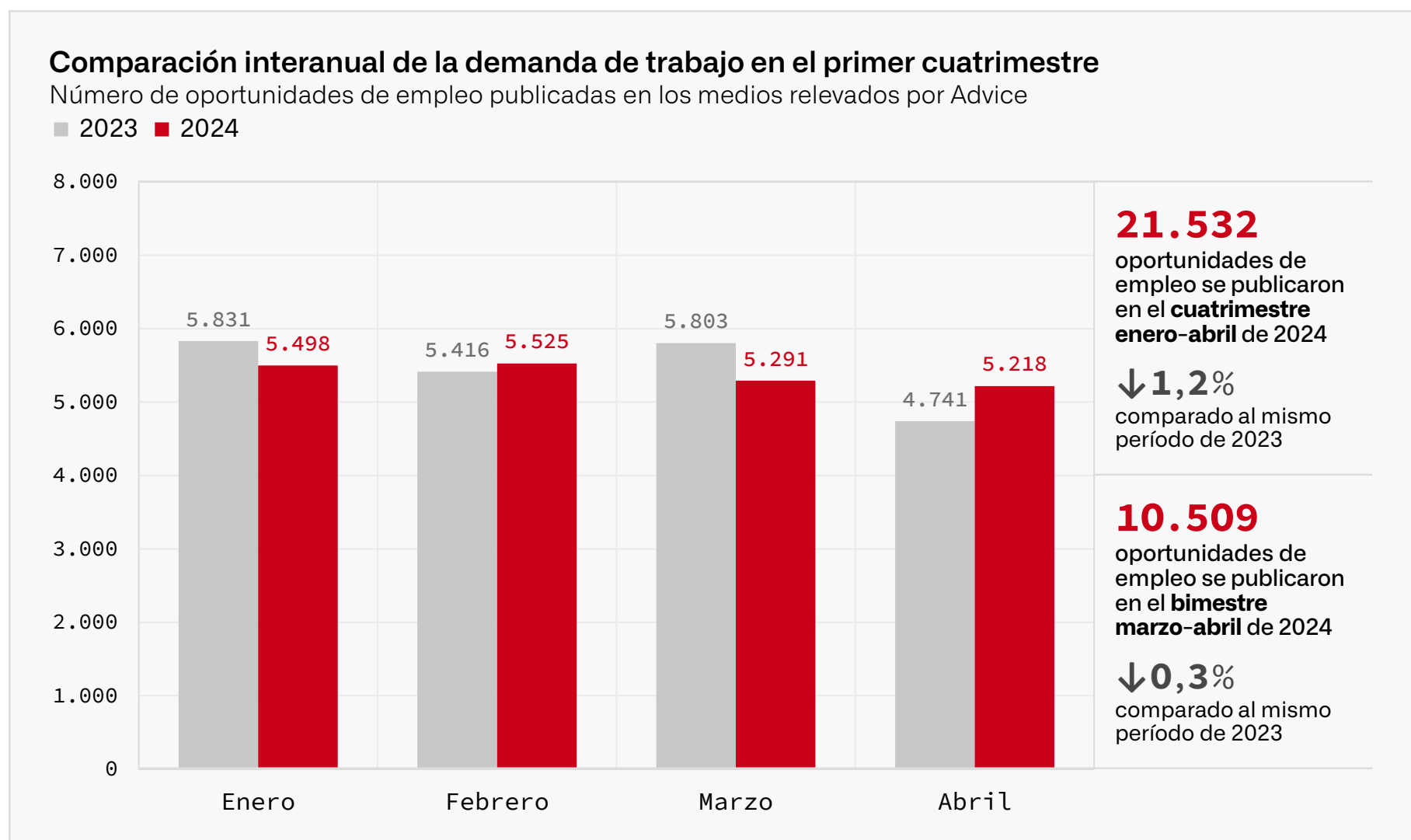
Evolución mensual de la demanda de trabajo en Uruguay

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



En comparación con marzo, la demanda laboral registró un leve descenso de 1,4% que no representa un alejamiento significativo del promedio de los últimos 12 meses, en el que ha permanecido consistentemente sin mayores oscilaciones. De mantenerse esta tendencia, en mayo se completará un año de estabilidad, en alrededor de 5.500 vacantes por mes.

En el transcurso de los cuatro primeros meses de 2024, se han publicado 21.532 vacantes de empleo en los medios relevados por Advice, una variación ligeramente negativa de 1,2% respecto al primer cuatrimestre de 2023. **La diferencia, en términos prácticos, es mínima y se ubica dentro de un rango que puede considerarse como de estabilidad:** representa solo 259 oportunidades laborales menos que las que se publicaron en el mismo período de 2023, en el marco de una demanda que en ambos casos superó las 21.500 vacantes.



Por otra parte, considerando la demanda del bimestre marzo-abril y comparando los datos con los del mismo período de 2023 se logra evitar la distorsión introducida por el efecto de la Semana de Turismo, que cambió de mes entre ambos años. **El análisis interanual refleja que la demanda laboral permaneció prácticamente igual que en 2023 durante el segundo bimestre de este año:** la variación fue de apenas -0,3%.

Notas

1_ La Semana de Turismo conlleva un menor dinamismo de la demanda de trabajo, dado que es menor la cantidad de empresas que abren procesos de selección. La contracción en el volumen de la demanda no se constata únicamente durante la semana de los feriados sino que el ritmo de las publicaciones de empleo comienza a desacelerarse ya en la semana anterior, de modo que prácticamente la mitad del mes se ve impactado por la incidencia de este evento. Importa notar que, pese al descenso estacional, en marzo la cantidad de oportunidades de empleo publicadas no se distanció del promedio de los últimos 12 meses, lo cual constituye otro indicador de la estabilidad que se observa en la demanda laboral desde mediados de 2023. Lo explicado en esta nota es una síntesis de lo publicado en el informe de marzo de 2024 del Monitor Laboral de Advice, al que referimos para un análisis más detallado de la incidencia de la Semana de Turismo en la demanda laboral.

Advice

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

La misión de **Advice Data Analytics** es ofrecer información de alto valor que contribuya al desarrollo del mundo del trabajo y de la economía en su conjunto. El cumplimiento de este objetivo comprende la recolección de datos, la elaboración de indicadores fiables y prácticos para la toma de decisiones estratégicas, y la edición de informes que aporten perspectivas únicas para la comprensión de los diversos temas del mundo del trabajo.

Algunos de nuestros servicios

Organizaciones

People Analytics

Maximiza el rendimiento y la satisfacción de tus colaboradores a través de insights estratégicos y una gestión del talento basada en datos.

Personas

Career Path

Toma decisiones informadas sobre tu carrera y desarrollo profesional y mejora tu empleabilidad con datos actualizados del mercado laboral.

Instituciones educativas

Proyección laboral para estudiantes

Empodera a tus estudiantes con conocimientos del mercado laboral para una transición exitosa de la academia al mundo profesional.

Conocé más sobre nuestros servicios en:

www.advice.com.uy/advice/data-analytics/es/



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 | Coordinador de Data Analytics

Mauricio Milano | Editor Responsable del Monitor Laboral