

MONITOR LABORAL

JULIO 2023



EN ESTA EDICIÓN:

Estabilidad en la demanda de trabajo

Se completó un trimestre sin variaciones significativas

Reconfiguración estructural

La demanda laboral apunta crecientemente a equipos altamente especializados, con liderazgos “horizontales”

Estabilidad en la demanda de trabajo

Se completó un trimestre sin variaciones significativas

En julio de 2023, se publicaron 5.583 oportunidades de empleo en los portales laborales y medios digitales relevados por Advice, lo cual representa una variación positiva de 0,6% con respecto a junio. Con esta cifra se completa un período de tres meses consecutivos — de mayo a julio — en los que la demanda permaneció sin cambios significativos, dando continuidad a la tendencia de estabilidad observada en el 1^{er} semestre de este año. ▼

Evolución mensual de la demanda de trabajo

N° de oportunidades de empleo publicadas por mes en los medios relevados por Advice.

5.583

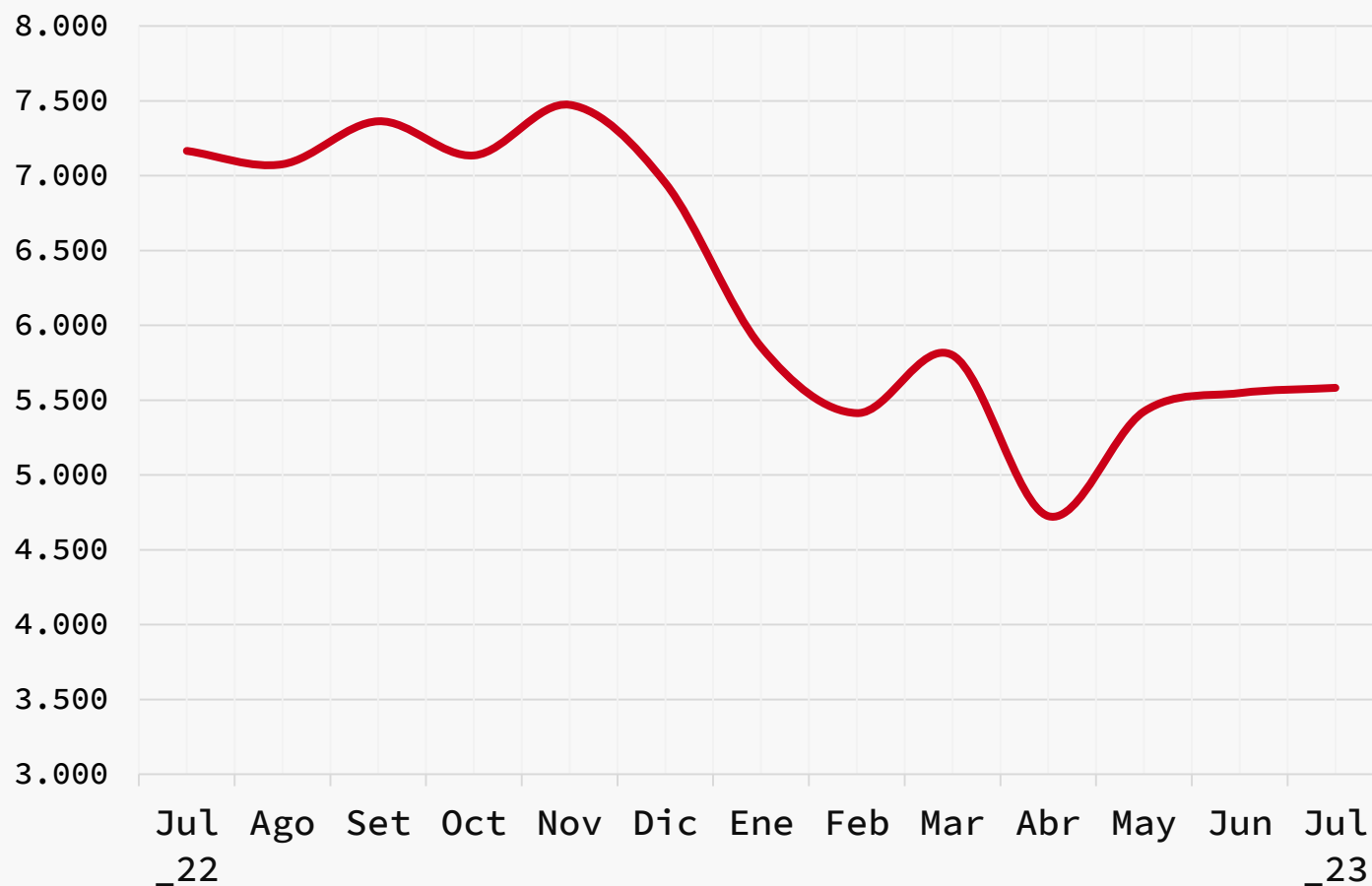
oportunidades de empleo se generaron en julio de 2023

↑0,6%

variación con respecto a junio de 2023

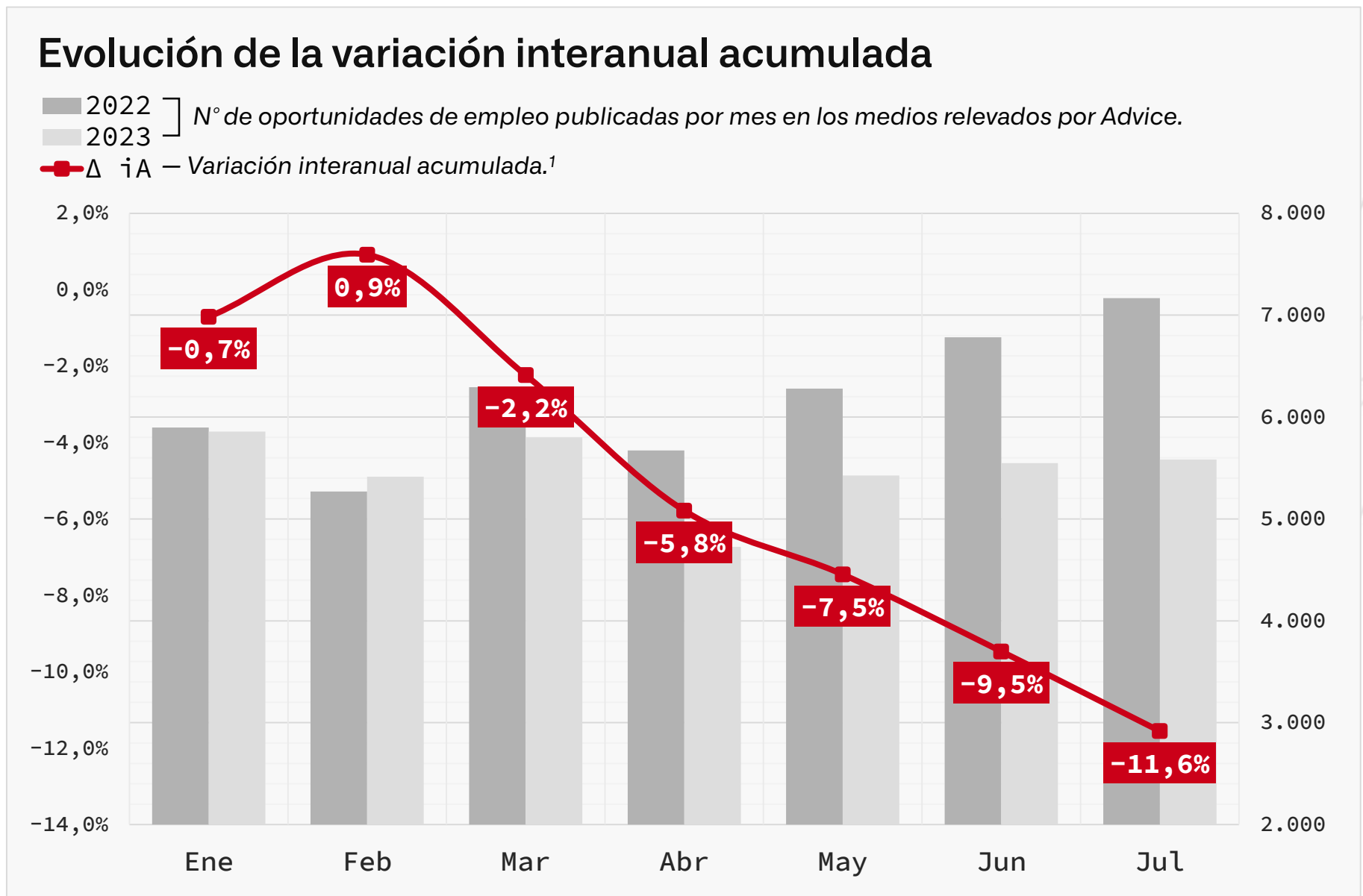
↓22,1%

variación con respecto a julio de 2022



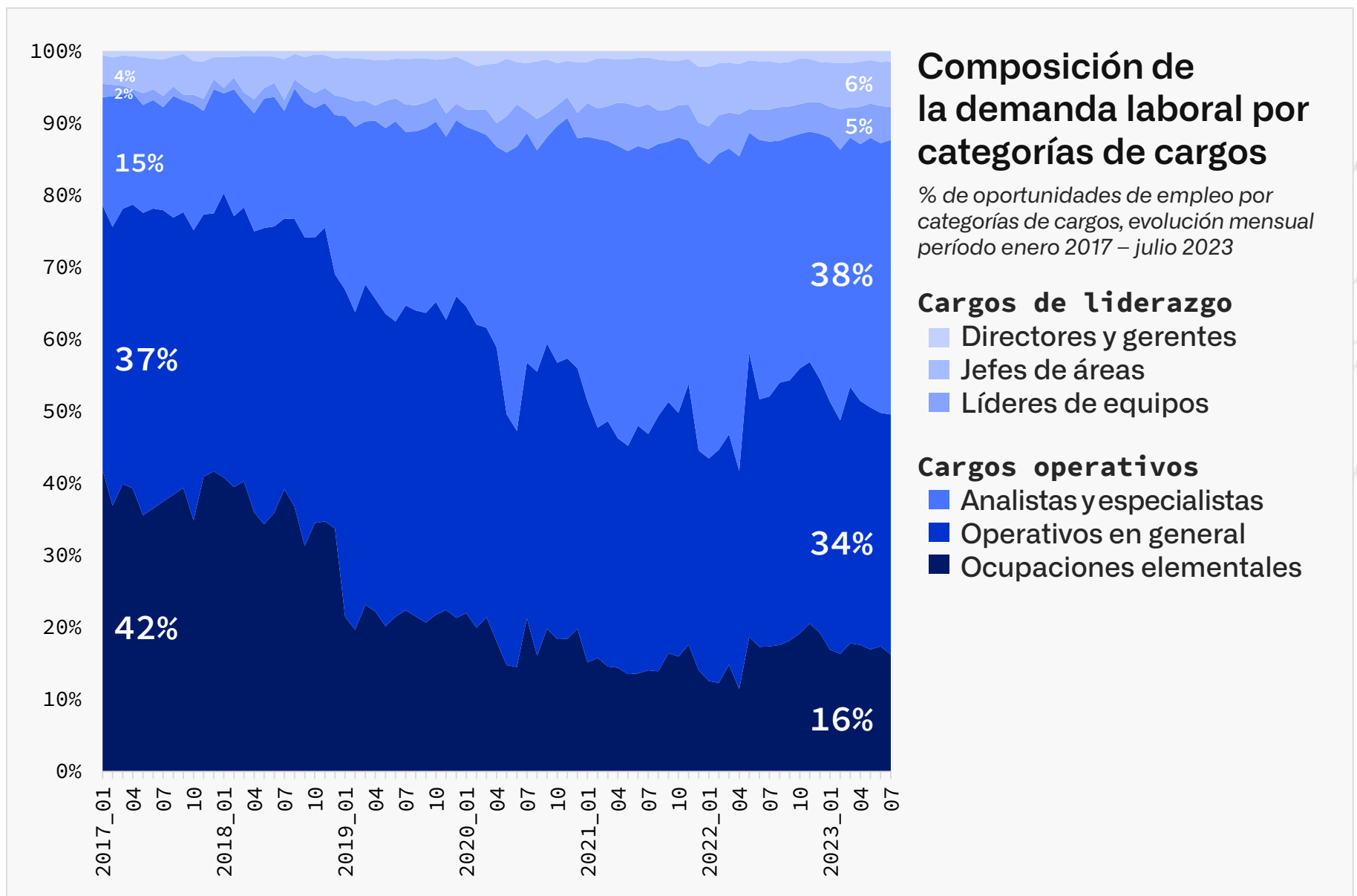
DEMANDA LABORAL

Por otro lado, como se analizó en ediciones anteriores, la variación interanual, que fue de -22,1% en el mes de julio, se explica por el crecimiento que tuvo la demanda en 2022. La siguiente gráfica muestra que este año la variación interanual ha sido crecientemente negativa, pese a que la cantidad de oportunidades de empleo generadas cada mes ha permanecido relativamente estable, en el entorno de las 5.500 nuevas oportunidades por mes. Esto evidencia que la variación interanual negativa no responde a un deterioro actual de la demanda de trabajo sino al crecimiento que tuvo en 2022. ▼



Reconfiguración estructural

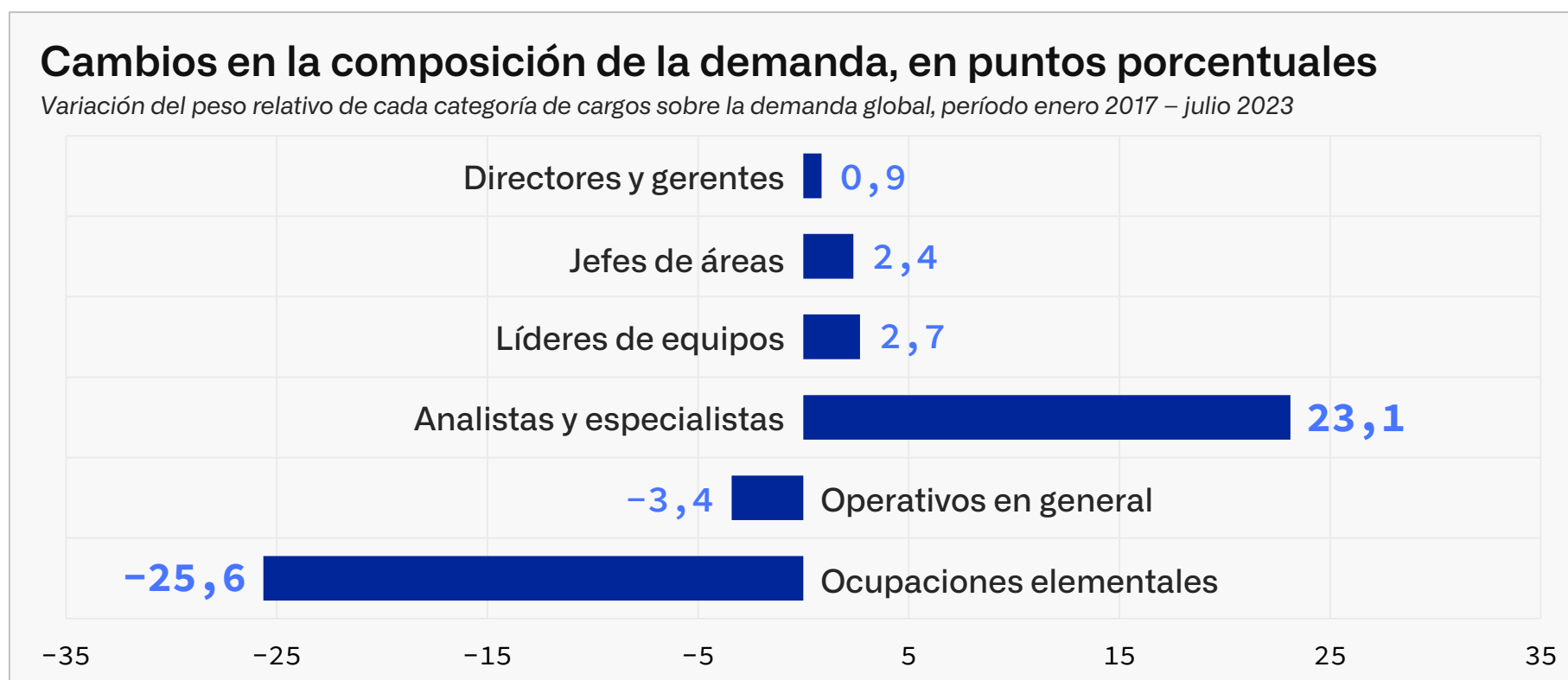
La demanda laboral apunta crecientemente a equipos altamente especializados, con liderazgos “horizontales” y metodologías de trabajo dinámicas.



RECONFIGURACION ESTRUCTURAL

Entre los numerosos cambios que están teniendo lugar en el mercado de trabajo, uno de los más relevantes es el que refiere a la reconfiguración estructural de la demanda laboral: un cambio en cómo se distribuyen las oportunidades de empleo de acuerdo al nivel de responsabilidad que implican los cargos demandados, y a su nivel de calificación.

Se trata de un cambio que ha involucrado prácticamente a un tercio de la demanda de empleo en Uruguay: en el transcurso de los últimos 6 años y medio, se comprueba un **desplazamiento de 29 puntos porcentuales** en la composición de la demanda. Esta proporción se ha movido desde cargos operativos de baja calificación y no calificados hacia cargos operativos de media y alta calificación, y hacia posiciones de liderazgo.

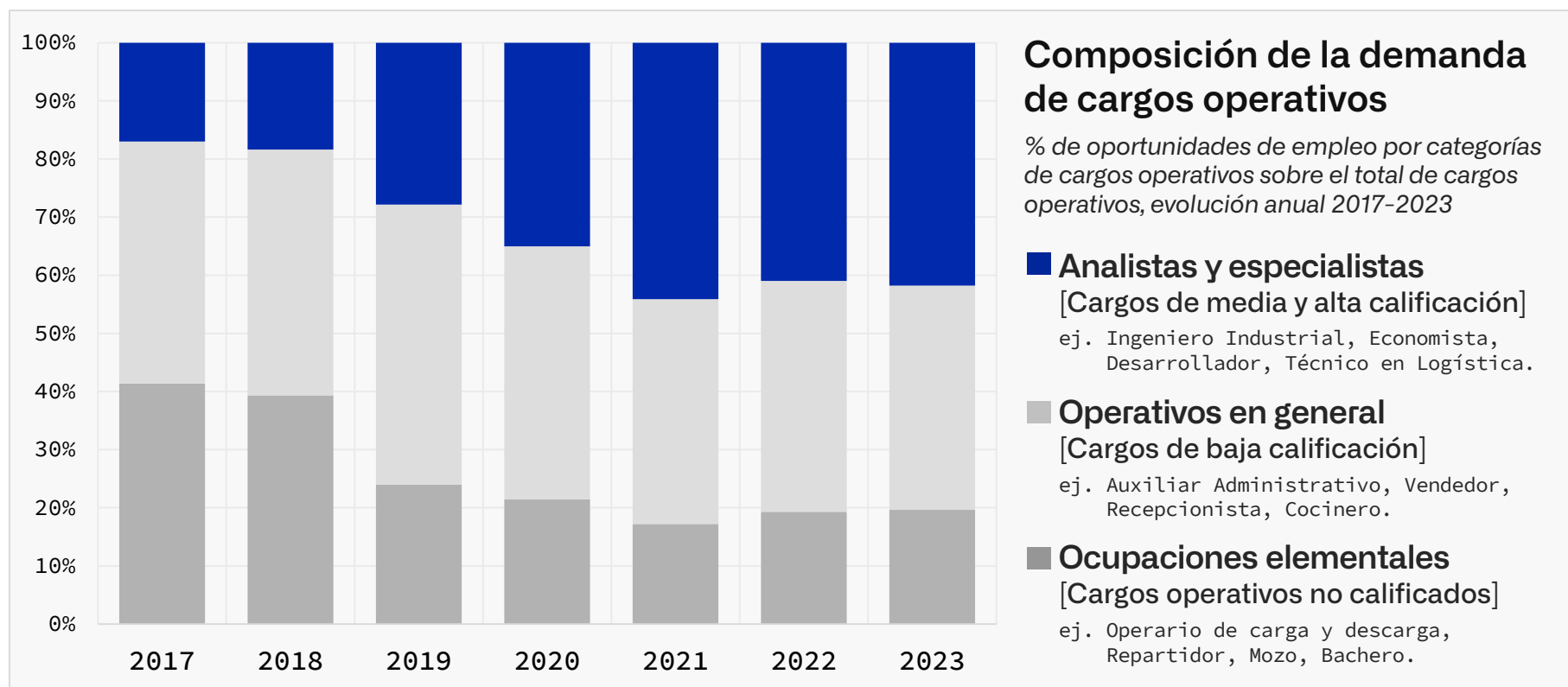


La gráfica de la página anterior refleja que estamos frente a una **tendencia de largo plazo** que ha evolucionado de manera sostenida, más allá de las variaciones ocasionales de las mediciones mensuales. Por el contexto particular de los últimos años, también importa señalar que es una tendencia que no se vio afectada por la pandemia de Covid-19. Esta, aunque significó un descenso en el volumen de la demanda y una posterior reactivación, no alteró los procesos estructurales que se venían observando desde años anteriores y que continúan observándose en la actualidad.

Especialización de los perfiles operativos

El cambio más importante en la composición de la demanda laboral se produjo a nivel de los cargos operativos, y como refleja la siguiente gráfica, la reconfiguración estructural afectó más a los extremos de la escala de calificación.

La incidencia de los cargos de media y alta calificación – que incluye a técnicos, ingenieros y profesionales en general, categorizados como **analistas y especialistas** – se duplicó en el período de estudio, pasando de representar 2 de cada 10 oportunidades de empleo a nivel operativo en 2017, a representar 4 de cada 10 en 2023. Compensando este cambio, el peso relativo de las **ocupaciones elementales** (cargos que involucran tareas básicas, para las que no se requiere formación) se redujo a la mitad. ▼

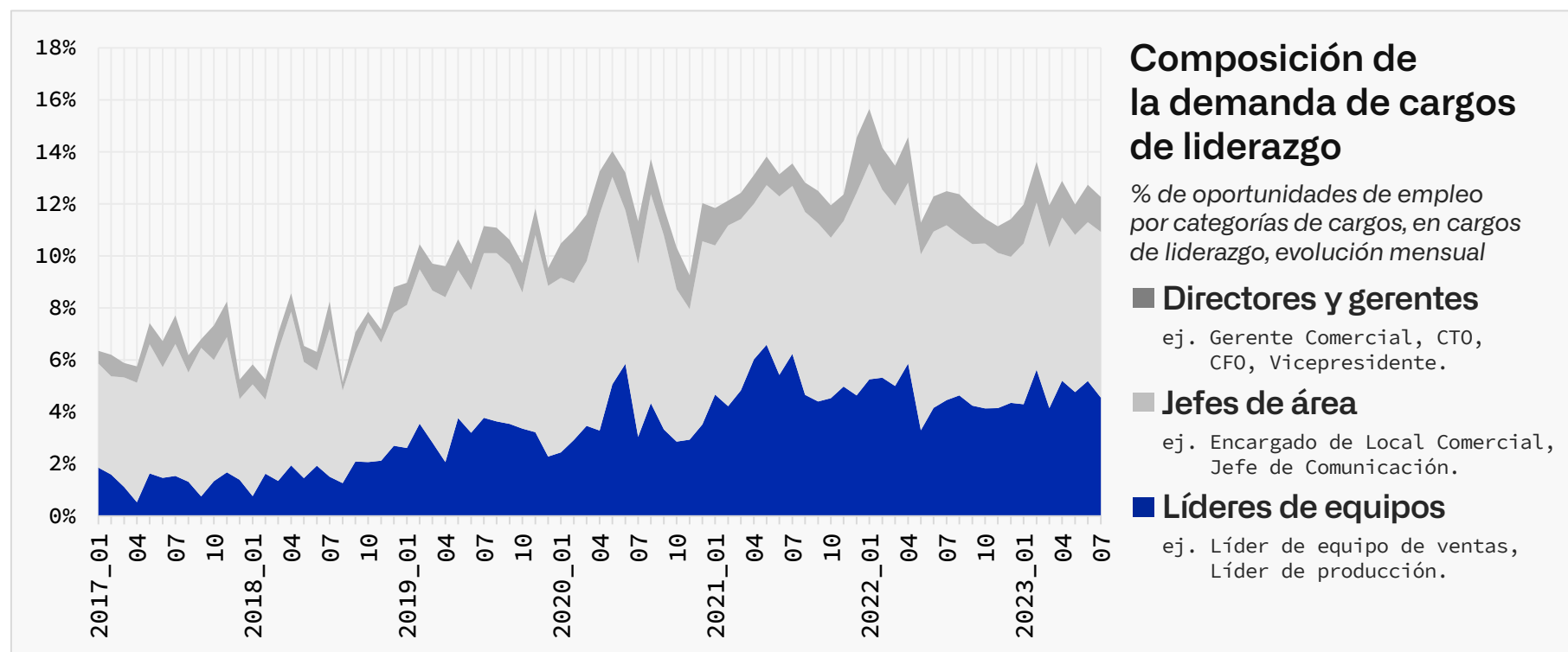


Entretanto, la participación de los cargos operativos de baja calificación – categorizados como **operativos en general** – no tuvo un cambio tan significativo en el mismo período: continúan representando en 2023 aproximadamente 4 de cada 10 oportunidades de empleo a nivel operativo, proporción similar a la que representaban en 2017.

Un nuevo tipo de liderazgo

Los cargos de liderazgo, aunque representan un segmento pequeño de la demanda laboral, han duplicado su peso relativo en los últimos 6 años y medio, pasando de representar un 6% de las oportunidades de empleo a inicios de 2017, a un 12% en la actualidad.

Dentro de estos, los **líderes de equipos** emergen como un perfil de liderazgo crecientemente demandado por los empleadores, constituyendo la categoría de cargos que más impulsó el crecimiento de la demanda de cargos de liderazgo en los últimos años. ▼



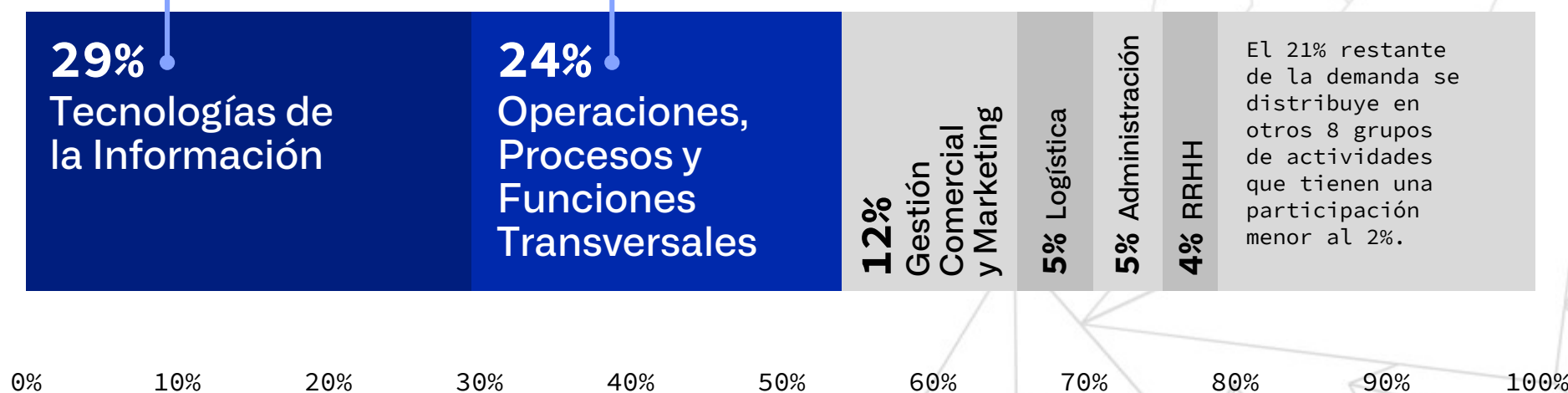
La distribución de las oportunidades de empleo en cargos de liderazgo muestra que los líderes de equipos prácticamente duplicaron su incidencia en el período de estudio: en 2017, su demanda equivalía a 2 de cada 10 cargos de liderazgo (21%), en cambio en 2023 representan **4 de cada 10 cargos de liderazgo que se demandan en Uruguay** (39%). Este desplazamiento de 18 puntos porcentuales en la composición de la demanda se produjo a costo de la demanda de los tradicionales jefes de área, que redujeron su peso relativo en la misma medida. Entretanto, la demanda de cargos de dirección y gerenciales ha mantenido su peso relativo, representando un 12% de los cargos de liderazgo demandados.

RECONFIGURACION ESTRUCTURAL

La creciente demanda de líderes de equipos responde a un interés cada vez mayor de las organizaciones en conformar equipos altamente dinámicos, con metodologías de trabajo que les permitan responder con flexibilidad y rapidez a los cambiantes desafíos del entorno. Estas **metodologías de trabajo dinámicas**, también llamadas *metodologías ágiles* o *lean*, si bien se originaron en el ámbito de las Tecnologías de la Información, han comenzado a permear hacia otros sectores de actividad y a abrirse espacio el mundo del trabajo. Los líderes de equipos, caracterizados por un vínculo más “horizontal” con la base operativa, emergen como un perfil de liderazgo ideal para la aplicación de este tipo de metodologías.

Las TI representan un 20% de las oportunidades de empleo a nivel de la generalidad de cargos demandados, pero en la demanda de líderes de equipos, su incidencia aumenta a un 29% — es decir, 3 de cada 10 líderes de equipos son demandados para actividades vinculadas a las TI.

Una cuarta parte de las oportunidades de empleo en cargos de liderazgo de equipos no se ubican en áreas funcionales tradicionalmente definidas como Administración o Recursos Humanos, sino que se orientan al desempeño de funciones transversales, como **operaciones, procesos, gestión de proyectos** y **desarrollo de productos**, que involucran a varias áreas de actividad multilateralmente.



REFERENCIAS

1. La variación interanual acumulada expresa la diferencia porcentual en el número de oportunidades de empleo generadas desde el inicio de 2023 hasta el mes de referencia con respecto a las oportunidades generadas en igual período de 2022. De este modo, la variación interanual acumulada de julio 2023 indica que la cantidad de oportunidades de empleo generadas entre enero y julio de este año, es un 11,6% menor a la cantidad de oportunidades de empleo generadas entre enero y julio de 2022.

Íconos e ilustraciones: Freepik vía flaticon.com

NOTAS METODOLOGICAS

Segmentaciones

El análisis de este informe se basa en una taxonomía de más de 1200 cargos definidos por Advice como parte de la metodología de investigación. De acuerdo a esta metodología, los cargos son asignados a diferentes áreas y niveles de jerarquías de acuerdo a las funciones principales que comprenden y el grado de responsabilidades que implican. En base a estos criterios, los cargos demandados integran áreas y grupos de actividades, en el sentido de que constituyen segmentos de la demanda laboral que son analizados. Es necesario tener presente que estos segmentos no equivalen estrictamente a sectores de actividad económica, aunque en algunos casos pueda comprobarse una correlación.

Cambio de metodología

En enero de 2023 se implementó un cambio metodológico en el Monitor Laboral de Advice, siguiendo los objetivos de ampliar el alcance de muestreo, afinar la precisión de los datos recabados, y tener una mayor apertura de los mismos, obteniendo así una imagen más rica y definida de la demanda laboral en Uruguay. Aunque esta actualización de la metodología mejora la calidad de los datos desde enero de 2023 en adelante, implica que las cifras presentadas pueden no ser estrictamente comparables con las que se presentaron en informes previos.

ADVICE ANALYTICS



+164 millones **de data points**

integran la base más extensa y comprensiva de la demanda laboral en Uruguay.



+470.000 **anuncios de empleo**

publicados en portales laborales y medios digitales relevados por Advice desde 2012 al presente.



+1.250 **cargos únicos**

se organizan en una taxonomía que le da un lenguaje común a la diversidad del mercado.



+600 **variables monitoreadas**

componen una imagen de altísima resolución de la demanda laboral, actualizada semanalmente.



+150 **áreas de actividades**

se agregan y desagregan en 19 grupos de acuerdo a las necesidades de análisis.



13 **categorías de cargos**

distinguen el nivel de jerarquía y responsabilidad que conllevan en la estructura de las empresas.



+470 **competencias**

definen la combinación única de conocimientos y habilidades que buscan los empleadores.



+582.000 **datos de remuneraciones**

de la encuesta anual de remuneraciones de Advice y fuentes adicionales.



Advice es una organización profesional que ofrece a sus clientes servicios de Executive Search, Selección y Evaluación, 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 involucrados en el mundo del trabajo.

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 | Analista de datos