

# Advice

EDICIÓN ESPECIAL

# Monitor Laboral

## 1<sup>er</sup> Semestre 2024

- > La demanda laboral creció un 2,9% interanual y avanza en una tendencia positiva
- > Cae la demanda de empleos TI: ¿qué pasó con el sector más dinámico de los últimos años?
- > Más oportunidades de empleo, de menor calificación: ¿cómo cambió el perfil de la demanda laboral en el último año?
- > Menos experiencia, más competencias: una mirada analítica a qué buscan los empleadores

# Monitor Laboral | 1<sup>er</sup> Semestre 2024

## Parte 1 Balance semestral

- 3 En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 la demanda laboral creció un 2,9%
- 4 En junio se publicaron más de 6.200 oportunidades de empleo, dando continuidad al crecimiento de mayo que quebró con la estabilidad
- 5 El período abril-junio fue el primer trimestre de crecimiento interanual desde 2022, consolidando una tendencia favorable en lo que va del año

## Parte 2 Características del empleo demandado

- 6 ¿Qué actividades generaron más oportunidades de empleo?
- 7 ¿Cuánto varió la demanda en las actividades principales?
- 8 Cae la demanda de empleos TI: ¿qué pasó con el sector más dinámico de los últimos años?
- 9 ¿En qué niveles de responsabilidad y calificación se ubican los cargos demandados?
- 10 Más oportunidades de empleo, de menor calificación
- 11 Las oportunidades de empleo part time crecieron 4,3 veces más que el promedio
- 12 ¿Cuánto incidió el empleo estacional en la demanda?

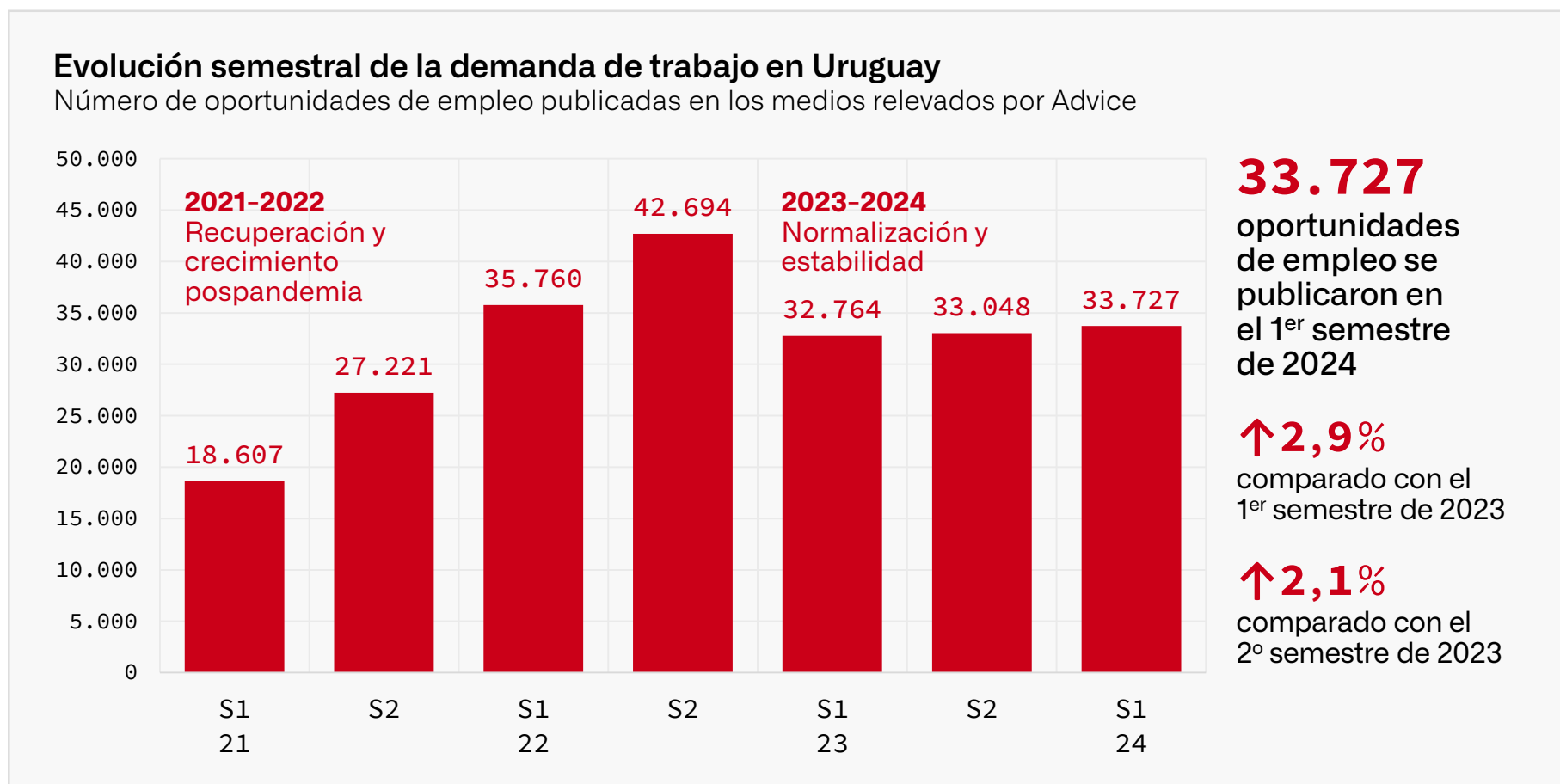
## Parte 3 Demanda de experiencia y competencias

- 13 ¿Cuántos años de experiencia piden los empleadores?
- 14 Los empleadores moderaron su demanda de experiencia ante la dificultad de encontrar candidatos para suplir sus vacantes
- 16 ¿Cómo evolucionó la demanda de competencias en el último año?
- 17 Descendió el porcentaje de anuncios de empleo que piden idiomas
- 18 Competencias tecnológicas: una tendencia que no para de crecer
- 20 Soft skills: las habilidades que nunca se vuelven obsoletas

Primera parte

# Balance semestral

En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 la demanda laboral creció un 2,9%, completando un período de un año y medio de estabilidad, en el que permaneció en el entorno de 33.000 oportunidades de empleo por semestre. De abril a junio se registró el primer trimestre de crecimiento interanual desde 2022, consolidando una tendencia positiva que podría poner fin a la estabilidad y significar un mayor crecimiento de la demanda en la segunda mitad del año.



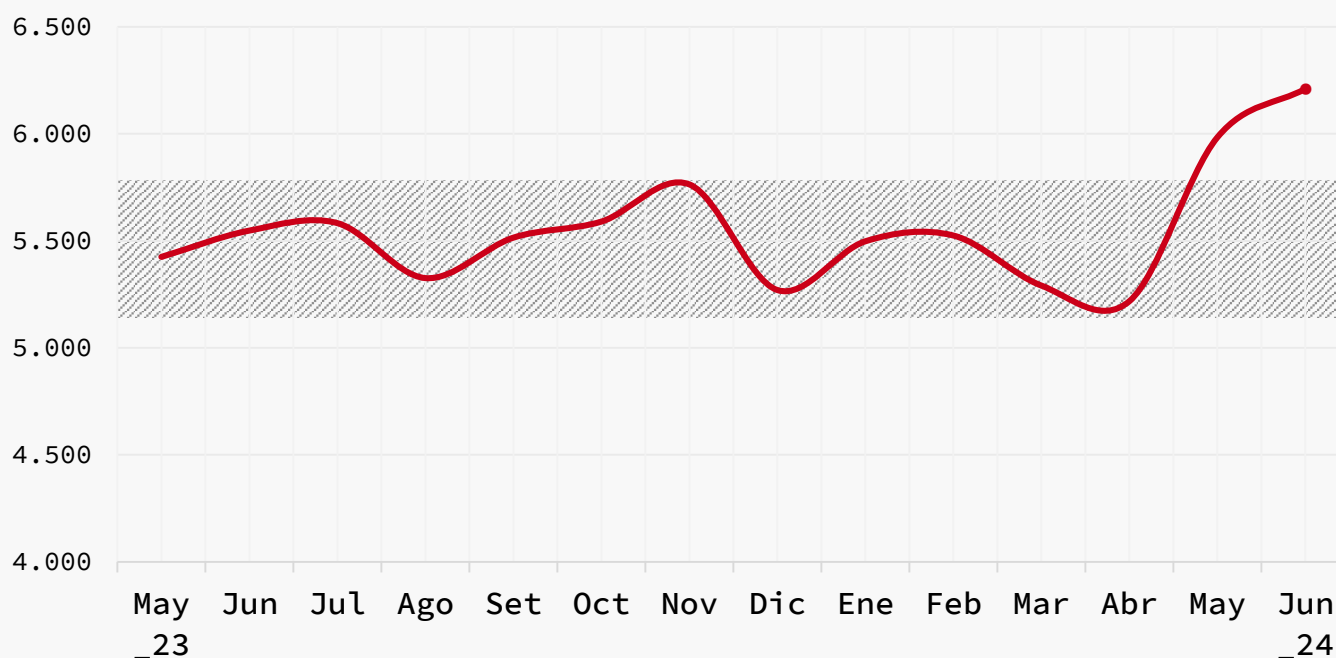
En línea con las proyecciones de Advice, en el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 la demanda de trabajo permaneció estable, registrando variaciones históricamente bajas comparadas con años anteriores<sup>1</sup>. En los primeros 6 meses de este año se publicaron 33.727 oportunidades de empleo en los portales laborales y medios digitales relevados, completando un período de un año y medio en el que la demanda ha permanecido en el entorno de este valor.

## En junio se publicaron más de 6.200 oportunidades de empleo, dando continuidad al crecimiento de mayo que quebró con la estabilidad

Aunque en términos semestrales se observa estabilidad en la evolución de la demanda, en los meses más recientes se registraron valores que podrían significar un cambio de tendencia. En junio se superó la marca de 6.000 oportunidades de empleo publicadas, valor que no se alcanzaba desde 2022. Este fue, además, el segundo mes consecutivo en el que la demanda se ubicó por encima del rango de estabilidad de  $\pm 5\%$  respecto al promedio de 5.500 oportunidades laborales, dentro del cual se mantuvo durante un año<sup>2</sup>.

### Evolución mensual de la demanda de trabajo en Uruguay

- Número de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice\*
- ▨ Rango de  $\pm 5\%$  respecto al promedio del período de estabilidad (mayo 2023–abril 2024)



**6.211**

oportunidades de empleo se publicaron en junio de 2024

↑ **12%**

comparado con junio de 2023

↑ **3,8%**

comparado con mayo de 2024

\* el eje vertical maximiza el rango de las 4.000 a 6.500 oportunidades de empleo para optimizar la visualización de las variaciones

Es necesario aguardar los datos de julio para discernir si el crecimiento del último bimestre se trata de una salida transitoria de la estabilidad o se está efectivamente ante un cambio de tendencia. Mientras tanto, la lectura de otros indicadores, analizados a continuación, permite entrever que en la segunda mitad de 2024 podría observarse un mejor desempeño de la demanda laboral en comparación al moderado crecimiento del 1<sup>er</sup> semestre.

## El período abril-junio fue el primer trimestre de crecimiento interanual desde 2022, consolidando una tendencia favorable en lo que va del año

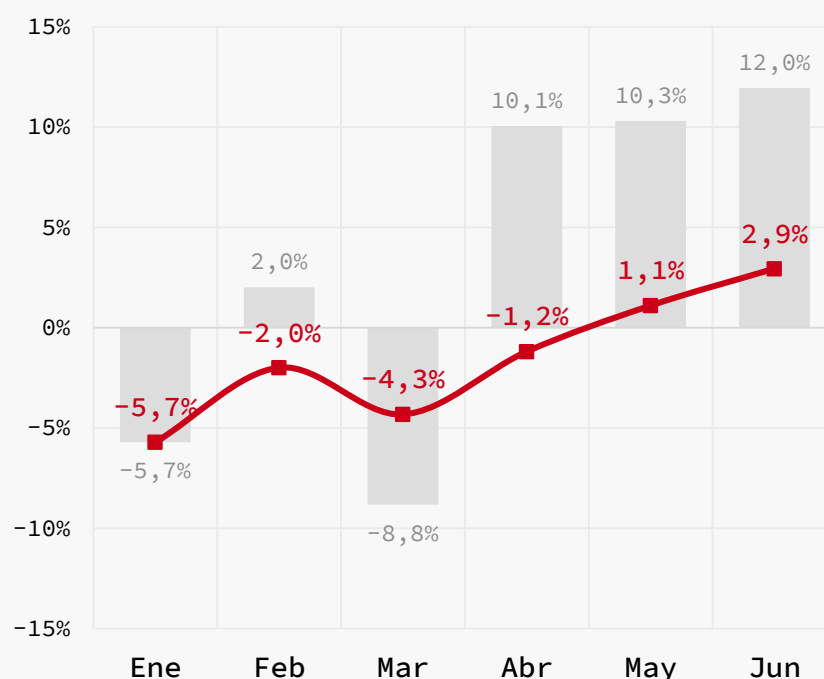
Con el dato de junio se completó un trimestre en el que la demanda laboral fue un 10,8% superior a la del mismo período de 2023, siendo el primer registro de crecimiento interanual trimestral desde el último trimestre de 2022. Es significativo que en los 3 meses del período se constató un incremento interanual que superó el 10%<sup>3</sup>. Por otro lado, la variación interanual acumulada desde el inicio del año evolucionó favorablemente con el cierre de cada mes, partiendo de una diferencia negativa de -5,7% en enero hasta superar el nivel de 2023 por un 1,1% y 2,9% en los balances de mayo y junio.

**Variación interanual trimestral de la demanda laboral (1<sup>er</sup> trimestre 2023-2<sup>o</sup> trimestre 2024)**



Durante todo 2023, pese a evolucionar con estabilidad, la demanda laboral se había posicionado por debajo del nivel de 2022 debido al alto crecimiento que había tenido la demanda en ese año. En 2024 la evolución de este indicador cambió de dirección, registrándose entre abril y junio el primer trimestre de crecimiento interanual desde el último trimestre de 2022.

**Variación interanual mensual y acumulada de la demanda laboral (1<sup>er</sup> semestre 2024)**



- **Variación interanual mensual\_** expresa la diferencia porcentual entre el número de llamados laborales publicados en un mes, e igual mes del año anterior.
- **Variación interanual acumulada\_** expresa la diferencia porcentual entre el número de llamados laborales publicados desde el inicio del año hasta el cierre de cada mes, e igual período del año anterior.



## Segunda parte

# Características del empleo demandado

Aunque 4 de las 5 actividades de mayor demanda tuvieron un resultado positivo, la caída en el área de las TI condicionó el balance semestral. El crecimiento global de 2,9% se explica por una mayor demanda de trabajadores de baja calificación y no calificados, mientras bajó la demanda de cargos de media y alta calificación. Entretanto, las oportunidades de empleo part time tuvieron un crecimiento más de 4 veces superior al del promedio general.

## ¿Qué actividades generaron más oportunidades de empleo?

PRINCIPALES **74%**

SECUNDARIAS **20%**

Los 5 grupos de actividades que pueden identificarse como principales representan aproximadamente 3 de cada 4 oportunidades de empleo que se publican en los portales laborales y otros medios de búsqueda laboral.

Se ubican en el orden del 2-5% y acumulan una quinta parte de la demanda total.



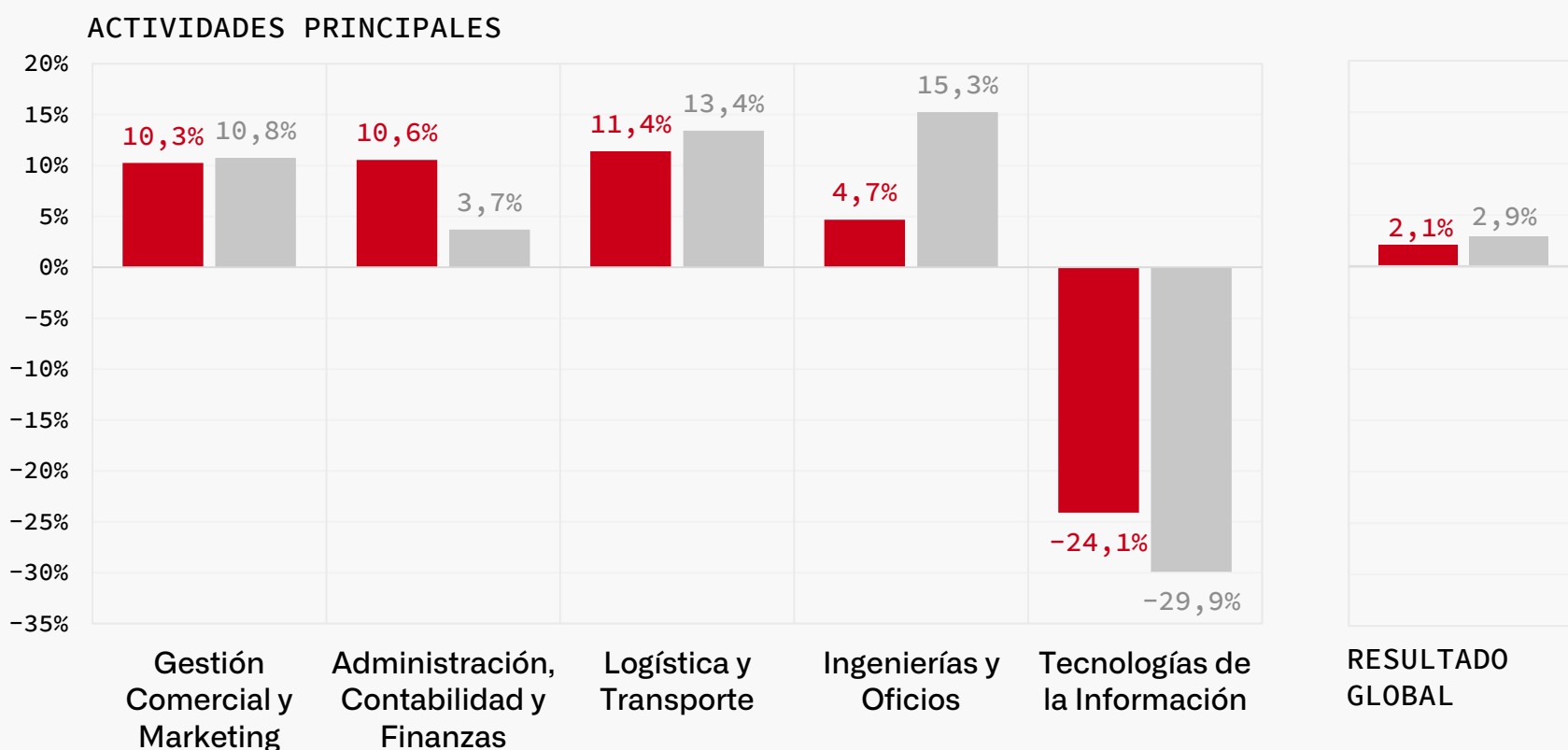
En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 se produjo un cambio sustantivo en la estructura de la demanda de trabajo de acuerdo a en qué actividades se ubican los empleos demandados: el grupo de las Tecnologías de la Información, que desde 2020 se posicionaba como el segundo de mayor demanda, se desplazó al 3<sup>er</sup> lugar (ver página 8). Pese a este cambio de orden, los 5 grupos de actividades principales mantuvieron en conjunto su importancia, representando 3/4 partes de la totalidad de oportunidades de empleo publicadas.

## ¿Cuánto varió la demanda en las actividades principales?

En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024, 4 de los 5 grupos de actividades principales tuvieron un resultado positivo, tanto en comparación con el 1<sup>er</sup> semestre de 2023 como con respecto al semestre anterior. La excepción fue el grupo de las Tecnologías de la Información, que con una caída de casi 30% interanual condicionó el resultado global; este último terminó siendo de un crecimiento más moderado en comparación a la demanda de los 4 grupos de actividad principales, que en el balance del semestre evidenciaron un crecimiento más contundente.

### Variación porcentual de las oportunidades de empleo publicadas en el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 en comparación con períodos anteriores, en los 5 grupos de actividad principales

- Variación en comparación con el semestre anterior
- Variación en comparación con el 1<sup>er</sup> semestre de 2023

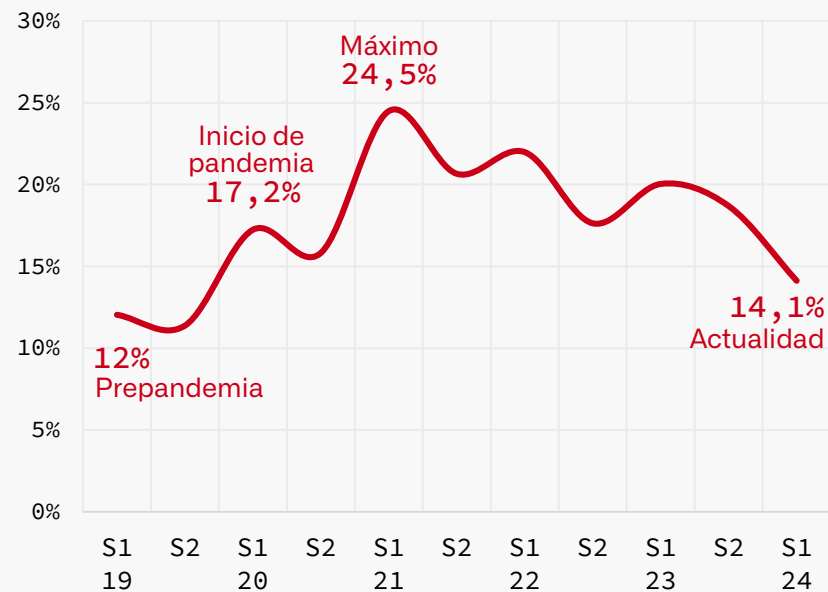


## Cae la demanda de empleos TI: ¿qué pasó con el sector más dinámico de los últimos años?

El grupo de actividades de Tecnologías de la Información, que en 2020 cobró relevancia y se posicionó como el 2º grupo que generaba más oportunidades de empleo en Uruguay, en el 1º semestre de 2024 retornó al 3º lugar, que ocupaba antes de la pandemia. Este cambio puede entenderse como una normalización de la demanda TI luego del intenso crecimiento que tuvo en 2020-2022 en el contexto de la pandemia de Covid-19, en el que numerosas empresas requirieron soporte para llevar sus operaciones al ámbito digital.

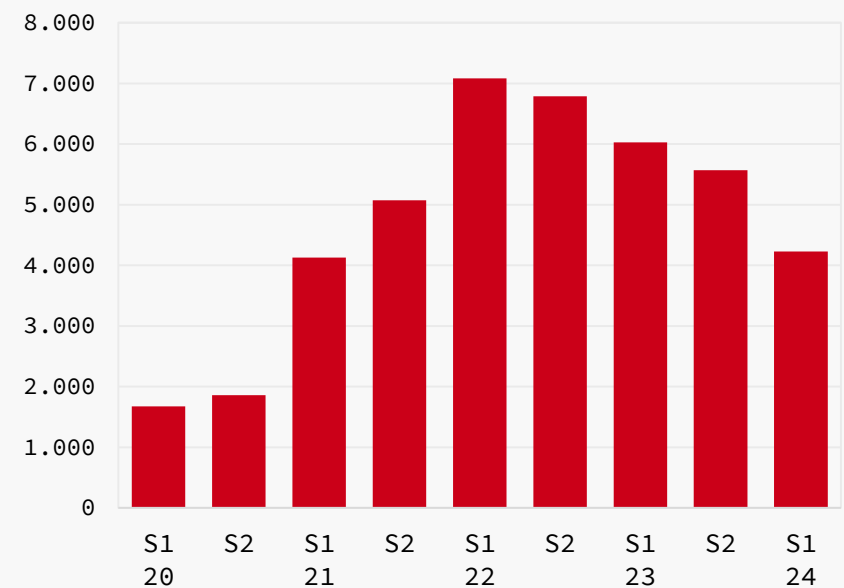
### Incidencia del empleo TI en la demanda laboral

Porcentaje que representan las oportunidades de empleo del grupo de actividades TI sobre la totalidad de las oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice.



### Evolución de la demanda laboral en actividades TI

Número de oportunidades de empleo publicadas en los medios relevados por Advice para trabajar en funciones vinculadas a las Tecnologías de la Información, por semestres.



Con el inicio de la emergencia sanitaria, la incidencia de los empleos TI en la demanda laboral tuvo un vertiginoso crecimiento, pasando de 12% en 2019 a 24,5% en el 1º semestre de 2021, es decir, duplicando su peso relativo en un corto período de tiempo (gráfica izquierda). Luego de mantenerse en valores superiores al 20% durante más un año y tener un pico de llamados laborales en el 1º semestre de 2022 (gráfica derecha), la demanda comenzó a normalizarse. Importa notar que este cambio de tendencia no es una particularidad de Uruguay sino que se enmarca en el contexto de una retracción del empleo TI a nivel global<sup>4</sup>.



## ¿En qué niveles de responsabilidad y calificación se ubican los cargos demandados?

Un 12% de las oportunidades de empleos publicadas en el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 fueron para ocupar posiciones de liderazgo, mientras un 88% corresponde al nivel operativo, relación que se ha mantenido sin cambios en comparación con mediciones pasadas. Asimismo, dentro de los cargos operativos pueden distinguirse tres niveles de calificación:

12%

PUESTOS DE  
LIDERAZGO



88%

PUESTOS  
OPERATIVOS

Dentro de la gran categoría de los puestos operativos es posible agrupar las oportunidades de empleo según el nivel de calificación que corresponde a los cargos para los que se solicita personal. Desde esta perspectiva, se puede señalar que los puestos de baja calificación y no calificados (ocupaciones elementales) son una amplia mayoría de 57%, es decir, casi 6 de cada 10 oportunidades de empleo.



31%

### Puestos de media y alta calificación

Esta subcategoría comprende los llamados laborales orientados a técnicos y profesionales, que son demandados en su calidad de especialistas en diversos campos del conocimiento.

37%

### Puestos de baja calificación

Cumplen roles de soporte operativo, brindando asistencia en diversas áreas funcionales. Por ser puestos que no requieren un alto nivel de formación, suelen ser una puerta de entrada al mercado laboral para jóvenes estudiantes de carreras terciarias.

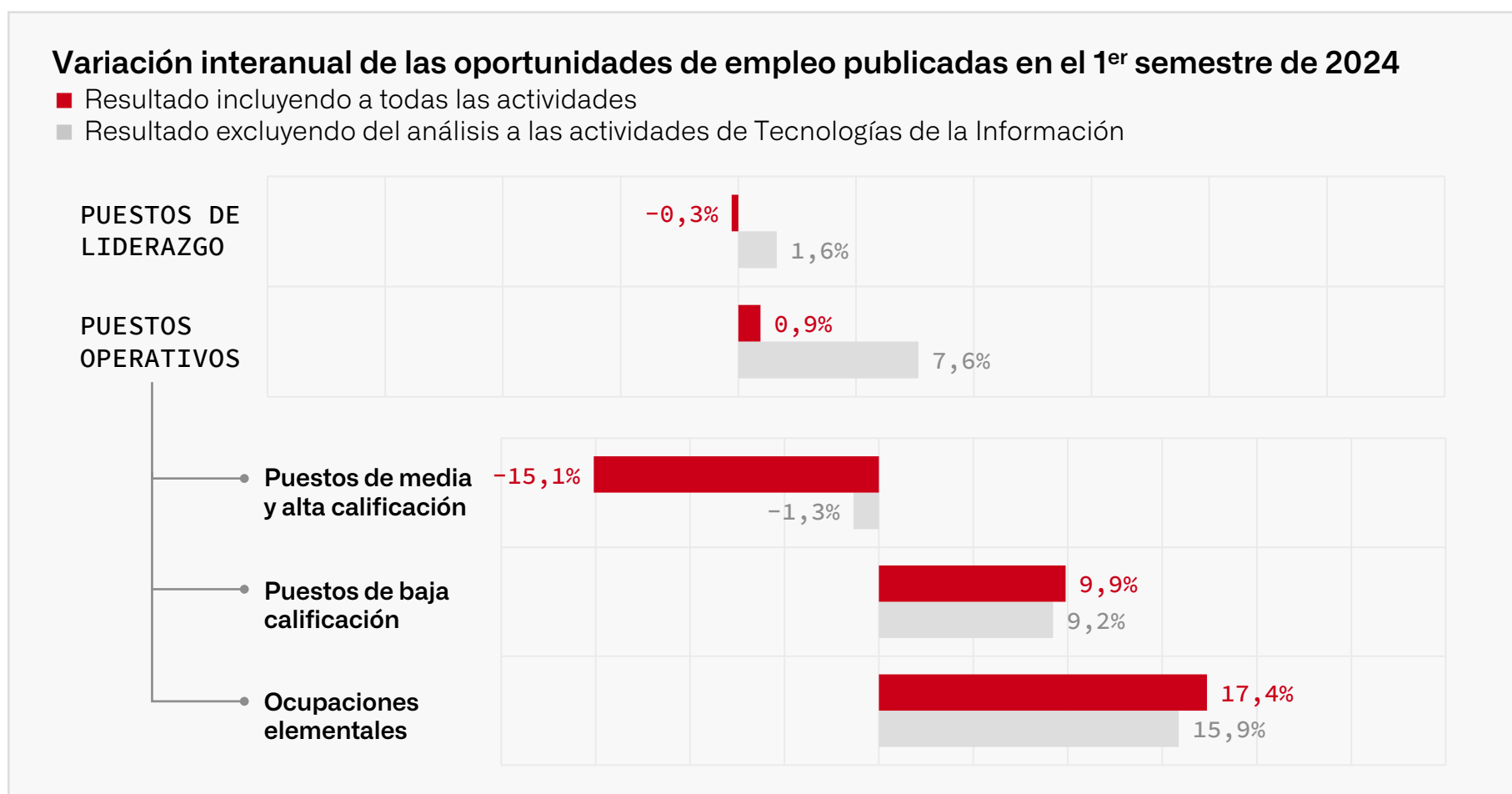
20%

### Ocupaciones elementales

Son empleos que no requieren formación y típicamente consisten en tareas de trabajo físico.

## Más oportunidades de empleo, de menor calificación

Analizando cuáles fueron las variaciones interanuales de la demanda de trabajo por niveles de responsabilidad y calificación, es posible advertir que **el crecimiento de 2,9% que expresa el resultado global se explica por una mayor demanda de cargos de baja calificación y no calificados**, dado que la demanda de posiciones de liderazgo permaneció prácticamente sin cambios, mientras la demanda de cargos de media y alta calificación disminuyó.



Aunque este resultado se encuentra parcialmente condicionado por la caída de la demanda de los empleos TI —sector intensivo en demanda de técnicos y profesionales de media y alta calificación—, si se excluye del análisis a este grupo de actividades, también se registra una caída de la demanda de cargos de media y alta calificación (más moderada), mientras crece la demanda de cargos de baja calificación y no calificados. Con esto puede constatarse que el resultado global del semestre se explica por una mayor demanda de trabajadores menos calificados.

## Las oportunidades de empleo part time crecieron 4,3 veces más que el promedio de los llamados laborales en el 1<sup>er</sup> semestre

Un 8,6% de las oportunidades de empleo publicadas en el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 fueron en la modalidad part time. Esta proporción se aproxima a la tasa de subempleo, que en la medición más reciente se ubicó en un 9,1%<sup>5</sup> y representa la proporción de la población ocupada que trabaja menos de 40 horas por semana, teniendo la voluntad de trabajar más horas pero sin encontrar las oportunidades para hacerlo. Los empleos part time se destacan por ser una de las categorías de la demanda laboral que más crecieron en el último año: tuvieron un aumento de 12,4% interanual, esto es 4,3 veces el crecimiento del promedio general, de 2,9%.

**8,6%**

de las oportunidades laborales publicadas en el 1<sup>er</sup> semestre fueron para empleos part time

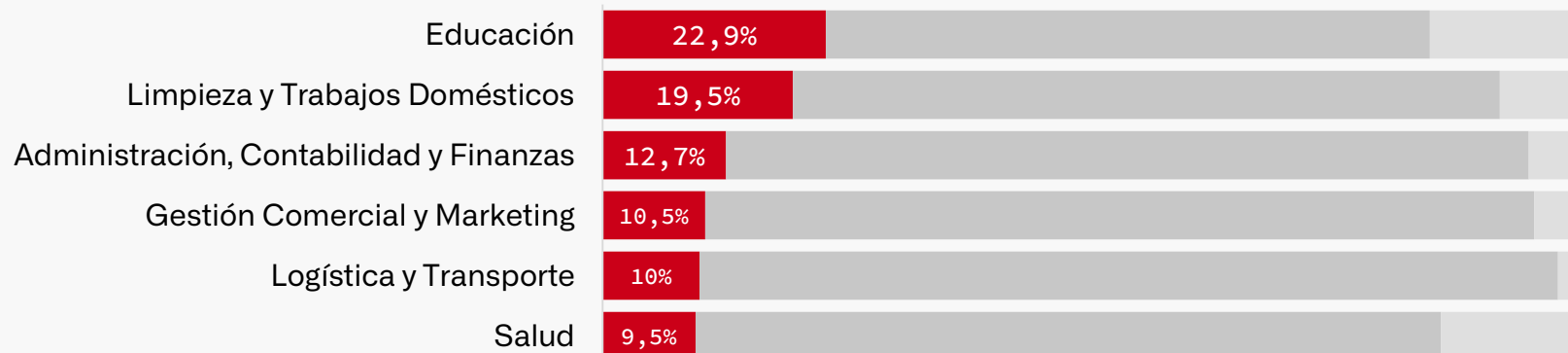
**↑12,4%**

creció la demanda de empleos part time en comparación con el 1<sup>er</sup> semestre de 2023

### Distribución de oportunidades de empleo según duración de la jornada<sup>6</sup>



### Actividades con mayor % de oportunidades de empleo part time:



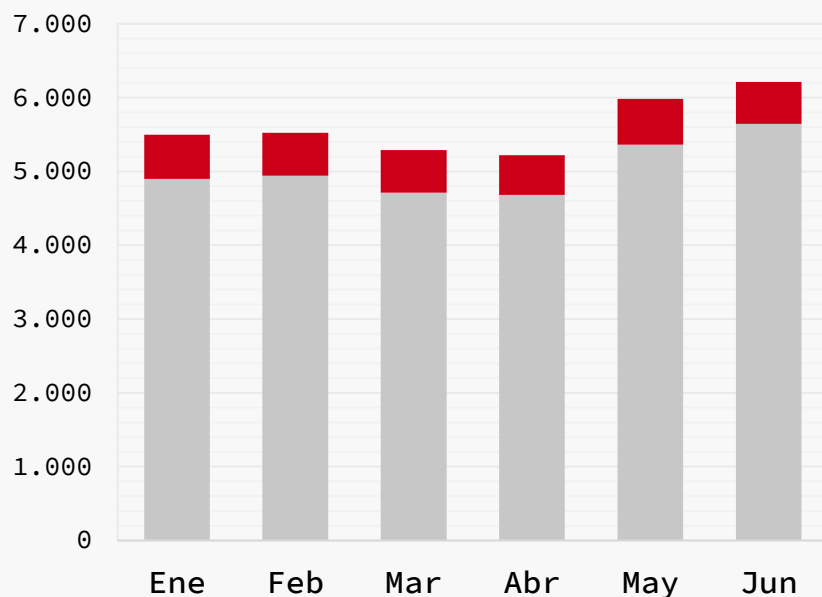
## ¿Cuánto incidió el empleo estacional en la demanda?

En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024, un 10,3% de las oportunidades laborales publicadas fueron de carácter temporal. Esta categoría refleja la demanda ocasional de trabajadores por parte de empresas que tienen una mayor actividad en momentos puntuales del año. La cantidad de llamados laborales temporales tuvo un descenso de 1,7% en comparación con el semestre pasado, que se explica porque los últimos meses del año son los de mayor demanda estacional, en cambio hacia los meses centrales del año se produce un descenso sustancial de las oportunidades laborales temporales; no obstante, en relación al 1<sup>er</sup> semestre de 2023 hubo un crecimiento de 2%, en línea con el resultado global.

### Evolución mensual de la demanda de trabajo

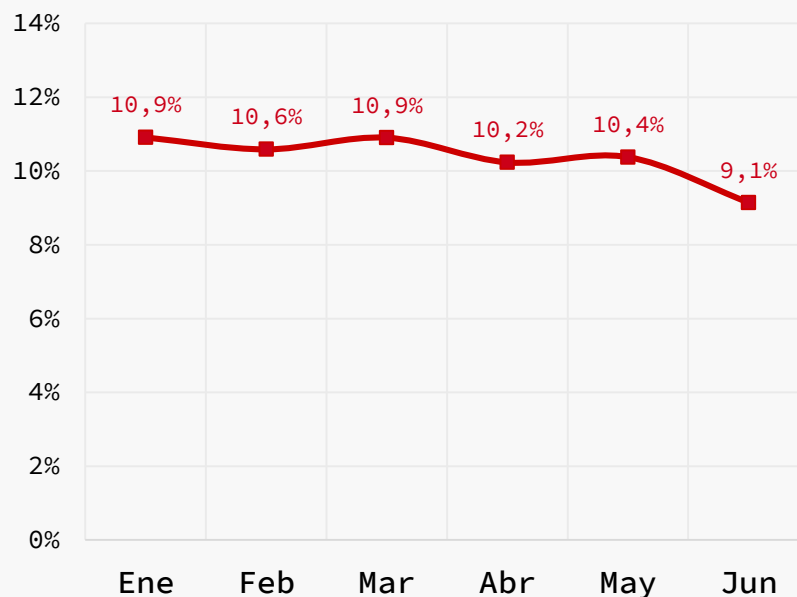
Número de oportunidades de empleo publicadas por mes en los medios relevados por Advice. Enero – Junio 2024

- Oportunidades de empleo temporal
- Oportunidades de empleo en otras modalidades



### Incidencia del empleo temporal en la demanda

Porcentaje que representan las oportunidades de empleo temporal sobre la totalidad de las oportunidades de empleo publicadas cada mes en los medios relevados por Advice. Enero – Junio 2024



El mayor crecimiento de las oportunidades de empleo temporales se constató en las actividades de Turismo, Hotelería y Gastronomía, en las que alcanzó un 23,6% interanual. Esto coincide con el alto dinamismo que se registró durante la Semana de Turismo, que implicó una notoria mejora con respecto a 2023<sup>8</sup>. También se registró un incremento significativo de la demanda estacional en las actividades de Construcción (15,5%), Ingenierías y Oficios (15,3%) y Logística y Transporte (13,4%).

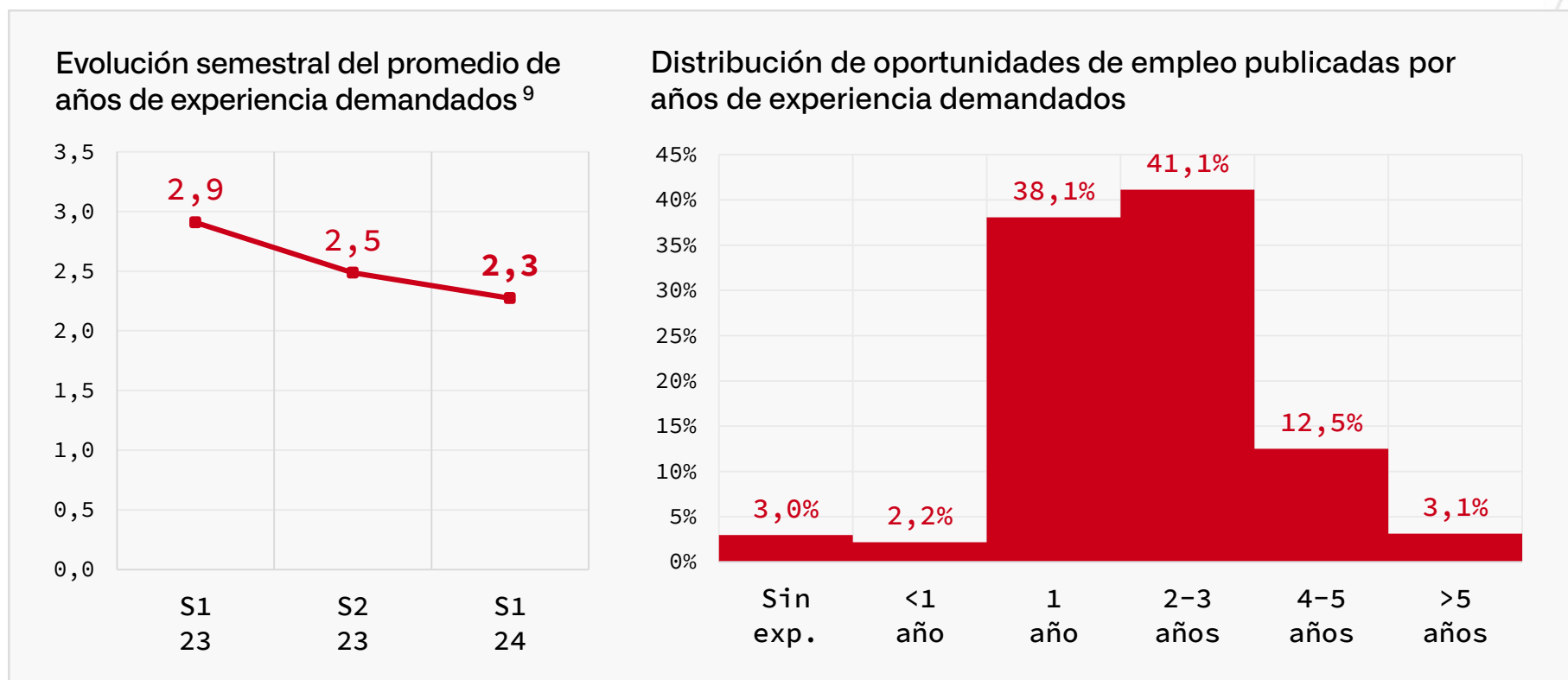
## Tercera parte

# Demanda de experiencia y competencias

Analizando los requisitos que establecen los empleadores para acceder a las vacantes que ofrecen, se observa una menor demanda de experiencia e idiomas, asociada particularmente a puestos de media y alta calificación, mientras sigue creciendo la demanda de competencias tecnológicas y habilidades blandas.

## ¿Cuántos años de experiencia piden los empleadores?

Analizando los requisitos de los anuncios de empleo publicados en el 1<sup>er</sup> semestre de 2024, emerge que los empleadores les demandan a los candidatos, como promedio, **2,3 años de experiencia previa en funciones similares al cargo a ocupar**. Este promedio cae 0,6 puntos desde el registro de un año atrás, que se ubicaba en 2,9.



Aunque a los efectos prácticos parece no haber una diferencia sustancial entre 2,3 y 2,9 años, importa tener presente que este es un promedio que sintetiza miles de casos en los que la demanda de experiencia se detalla en el contenido textual de los anuncios, y estos ▶

## Parte 3 | Demanda de experiencia y competencias

► datos se ponderan de acuerdo a su frecuencia. Desde esta perspectiva, no es menor que el descenso en el promedio de años demandados tiene una magnitud del 21%. Si bien esta variación tiene la incidencia de una menor participación de los empleos TI, que son especialmente intensivos en la demanda de experiencia, si se excluye del análisis a este grupo de actividades, el indicador igualmente cae un 12% (de 2,4 a 2,1).

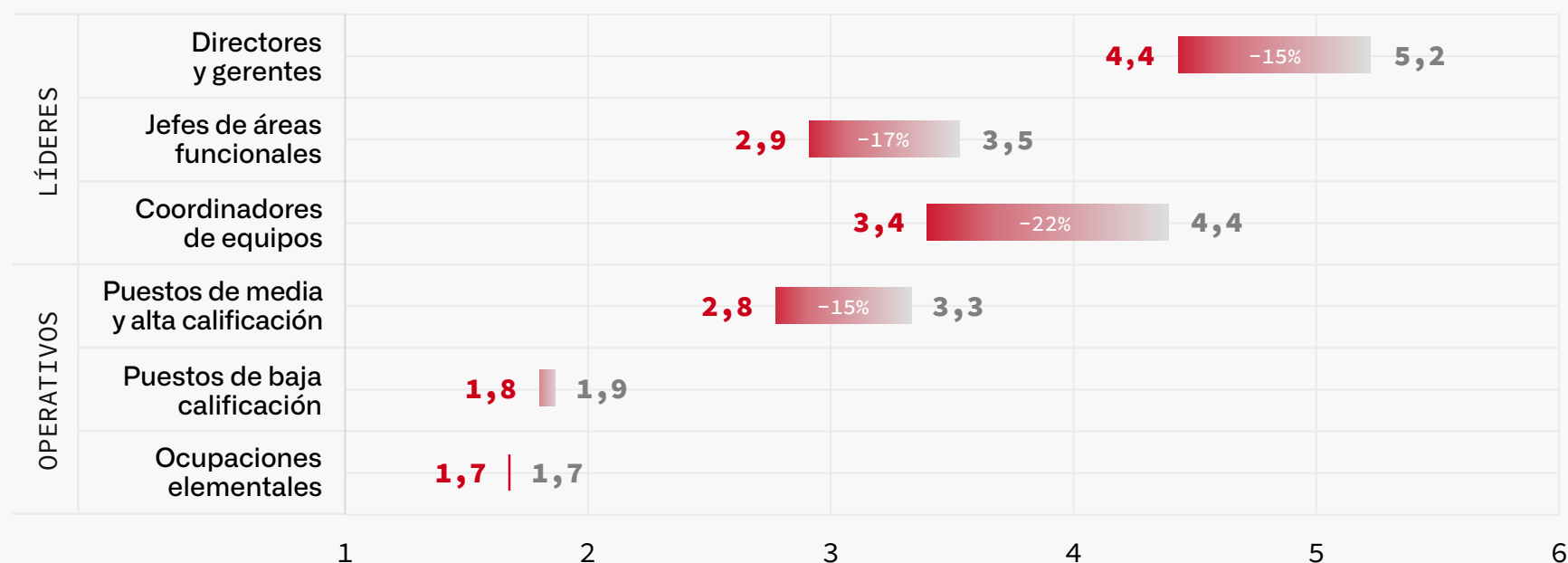
### Los empleadores moderaron su demanda de experiencia para cargos de media y alta calificación y posiciones de liderazgo ante la dificultad de encontrar candidatos para suplir sus vacantes

Desagregando los datos según el nivel de responsabilidad y calificación de los cargos, se puede identificar que el descenso del promedio global de años de experiencia demandada está asociado específicamente a los cargos operativos de media y alta calificación, y a las posiciones de liderazgo: el promedio descendió entre 15% y 22% en las cuatro categorías ►

#### Cambio en el promedio de años de experiencia demandados por categorías de cargos

Promedio de años de experiencia en posiciones similares definidos en el contenido textual de los anuncios de empleo como requisito, por nivel de responsabilidad y especialización de los cargos demandados

■ 1er semestre 2024 ■ 1er semestre 2023





► superiores de cargos, mientras se mantuvo prácticamente sin cambios en cargos de baja calificación y no calificados. Nuevamente hay que precisar que, aunque esta variación tiene una incidencia marcada por la menor demanda de empleos TI, si estos se excluyen del análisis, el promedio de años demandados igualmente desciende en los cargos de media y alta calificación y posiciones de liderazgo, entre 5% y 17%, y permanece constante en cargos de baja calificación y no calificados, de modo que no se trata del caso específico de las actividades TI sino de una tendencia general.

La experiencia es una de las condiciones más importantes que establecen los empleadores como filtro para los procesos de selección. La moderación que se observa en esta variable podría deberse a que están teniendo dificultades para encontrar los candidatos que buscan para suplir sus vacantes en los cargos de mayor especialización y nivel de responsabilidad. En efecto, estudios anteriores del Monitor Laboral han evidenciado una mayor dificultad de los empleadores para cubrir vacantes en cargos de media y alta especialización<sup>10</sup>.

Es necesario tener en cuenta que desde 2021 la demanda de trabajo ha mantenido un gran dinamismo: tuvo un crecimiento extraordinario en el período 2021-2022, y luego de un ajuste al inicio de 2023, ha permanecido estable en un nivel que es elevado para sus registros históricos (menor que 2022, pero más alto que los años anteriores)<sup>11</sup>.

Según se informó en ediciones anteriores del Monitor Laboral, en estos años el mayor crecimiento de la demanda de trabajo se produjo precisamente en los cargos de media y alta calificación, que ganaron participación, mientras iba siendo proporcionalmente menor la demanda de cargos de baja calificación y no calificados<sup>12</sup>.

En el presente, las empresas que salen al mercado de trabajo a buscar candidatos encuentran que hay una **baja disponibilidad de trabajadores de media y alta calificación**: según las mediciones más recientes del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de empleo alcanza un 80% en personas que acreditan estudios de nivel terciario (comparado con un 58,5% en el promedio de los casos) y la tasa de desempleo es de apenas 2,7%<sup>13</sup>. Esto significa que la amplia mayoría de los trabajadores de media y alta calificación que están disponibles para trabajar, ya se encuentran trabajando, con lo cual las empresas deben salir a competir por estos talentos con una oferta atractiva y **flexibilizar sus requerimientos**.

## ¿Cómo evolucionó la demanda de competencias en el último año?

En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 se observó un nuevo incremento de la demanda de competencias tecnológicas y habilidades blandas (*soft skills*), que vienen en una tendencia de crecimiento desde 2019. Por otra parte, la demanda de idiomas, asociada principalmente a posiciones de liderazgo y cargos de media y alta calificación, tuvo un descenso.

Para obtener una imagen real de cómo ha evolucionado la demanda de competencias en la generalidad del mercado de trabajo, sin la distorsión introducida por la variación interanual de las actividades TI, estas se excluyen del análisis.



### Nota técnica: ¿cómo leer estos indicadores?

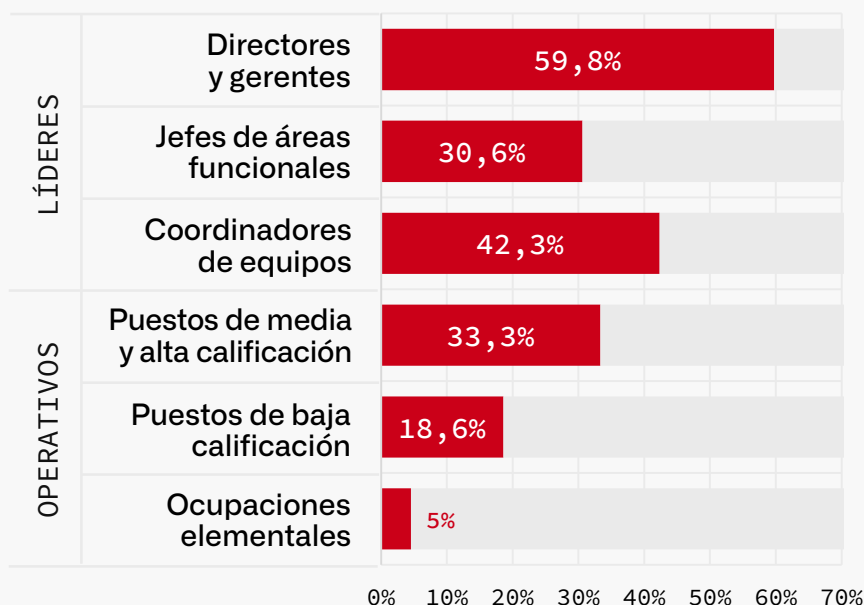
Los indicadores de demanda de competencias reflejan el porcentaje de anuncios de empleo que nombran idiomas, herramientas tecnológicas y habilidades blandas (*soft skills*) como parte del perfil de competencias que buscan en los candidatos a cubrir las vacantes demandadas. Esto no significa que en los demás casos no se demanden competencias, sino que no se puede afirmar que lo hagan en base al contenido textual del anuncio. Teniendo esto en consideración, los indicadores pueden interpretarse como un “piso” de demanda que se puede medir con fiabilidad y que sirve para visualizar tendencias, porque permite detectar qué competencias identifican los empleadores como más relevantes, especificándolas en sus llamados laborales, pero hay que tener presente que es probable que la dimensión real de la demanda de competencias sea mayor a la que reflejan estos porcentajes.

## Descendió el porcentaje de anuncios de empleo que piden idiomas

En el 1<sup>er</sup> semestre de 2024 se registró una menor demanda de idiomas en comparación con el mismo período de 2023: el porcentaje de oportunidades de empleo que solicitan idiomas bajó 4,1 puntos porcentuales, de 23,4% a 19,2%. Esta variación se encuentra en línea con la menor demanda de puestos de media y alta calificación que se analizó anteriormente, dado que estos son los que más demandan idiomas a nivel operativo.

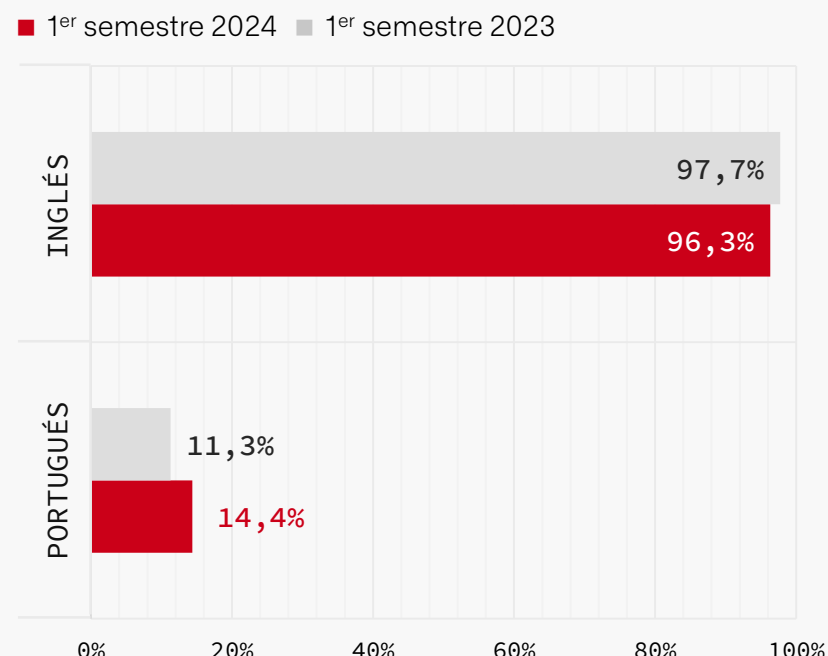
### Oportunidades de empleo que demandan idiomas por niveles de responsabilidad y calificación

Porcentaje de oportunidades de empleo que demandan al menos un idioma en el contenido textual del anuncio como parte de los requisitos que deben acreditar los candidatos para postularse al proceso de selección, sobre el total de anuncios de empleo relevados en el período enero-junio de 2024.



### Idiomas más demandados

Porcentaje de oportunidades de empleo que demandan inglés y portugués sobre el total de oportunidades de empleo que demandan al menos un idioma en el contenido textual del anuncio como parte de los requisitos que deben acreditar los candidatos para postularse al proceso de selección.



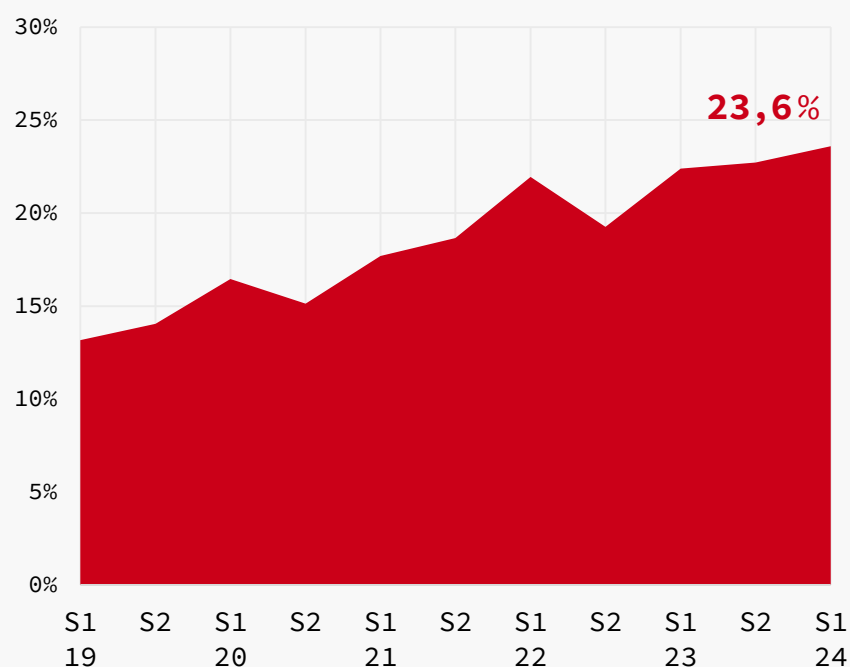
Dentro de las oportunidades de empleo que piden idiomas, el **inglés** se mantuvo como el idioma más solicitado en la abrumadora mayoría de los casos, sin una variación significativa con respecto al 1<sup>er</sup> semestre de 2023. El **portugués**, en cambio, si bien ocupa una 2<sup>a</sup> posición distante con respecto al inglés, tuvo un incremento interanual de 3,1 puntos, que constituye una variación más relevante en proporción a su demanda. Entretanto, otras lenguas continúan representando proporciones mínimas de la demanda de idiomas, inferiores al 1%.

## Competencias tecnológicas: una tendencia que no para de crecer

Las competencias tecnológicas suelen asociarse a los empleos del área de las Tecnologías de la Información porque estos son los que las aplican de manera más evidente e intensiva. No obstante, en una economía cada vez más digitalizada<sup>14</sup>, las competencias tecnológicas deben empezar a pensarse como transversales. La evolución de su demanda comprueba la creciente incidencia que tienen en el mundo laboral: incluso excluyendo del análisis a los empleos TI, el porcentaje de oportunidades de empleo que solicitan competencias tecnológicas creció de 13,2% a 23,6% entre el 1<sup>er</sup> semestre de 2019 y el mismo semestre de 2024, es decir, aproximadamente se duplicó en 5 años.

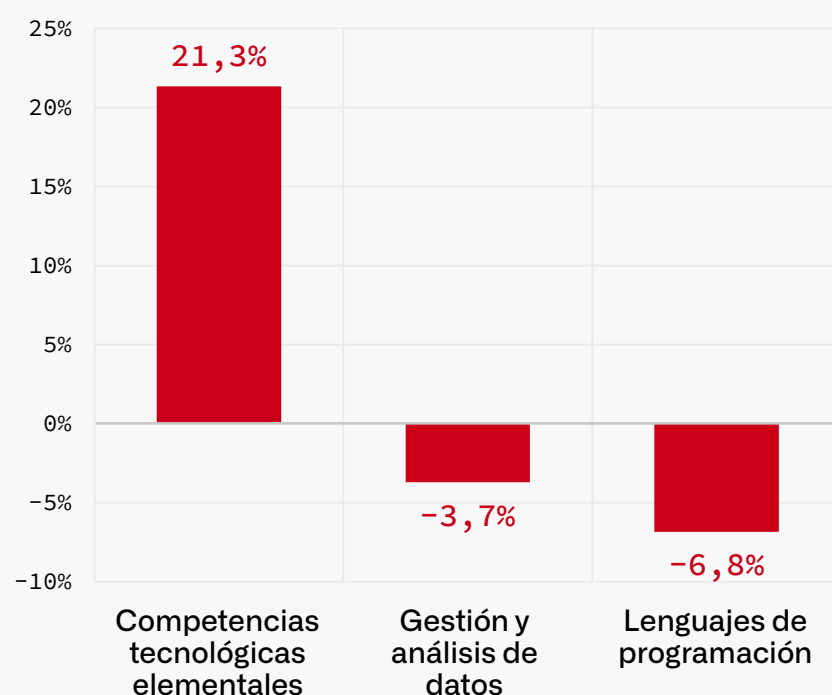
### Porcentaje de oportunidades de empleo que demandan competencias tecnológicas

Porcentaje de oportunidades de empleo que demandan como mínimo una competencia tecnológica, sobre el total de anuncios de empleo relevados, excluyendo empleos TI.



### Variación interanual en la demanda de competencias tecnológicas, por tipo de competencias

Variación porcentual en el número de oportunidades de empleo que demandan alguna competencia tecnológica de cada tipo, excluyendo empleos TI (1<sup>er</sup> semestre 2024/1<sup>er</sup> semestre 2023)

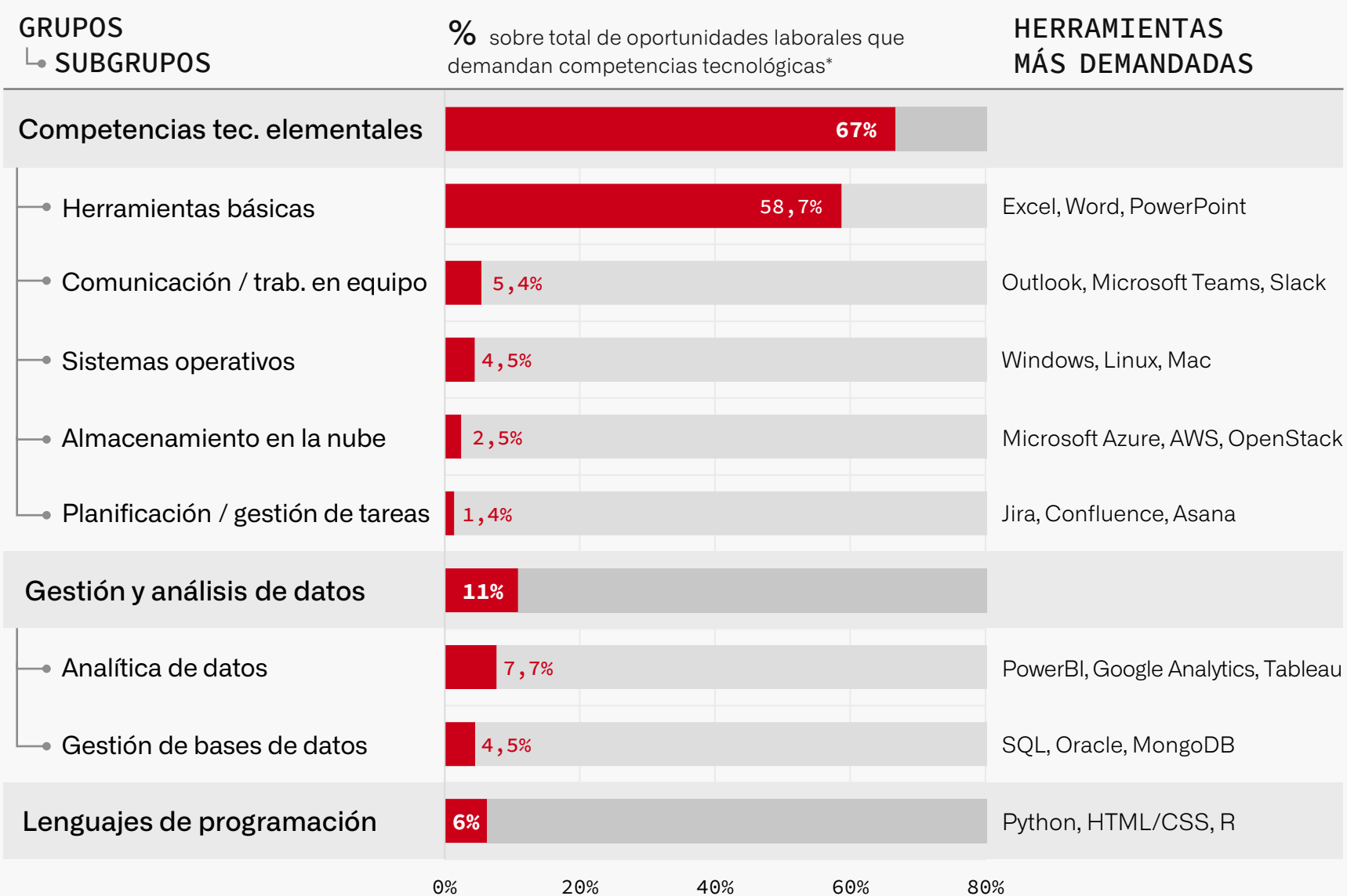


En cuanto a cuáles son las competencias tecnológicas más demandadas, se destacan en primer lugar aquellas que son de uso más extendido. Las herramientas básicas de trabajo, que pueden caracterizarse como **competencias tecnológicas elementales**, aparecen en ▶

## Parte 3 | Demanda de experiencia y competencias

► un 67% de los llamados laborales que demandan competencias tecnológicas y tuvieron un crecimiento de 21,3% interanual. Por otra parte, las herramientas de **gestión y análisis de datos** y los **lenguajes de programación** son solicitados en proporciones comparativamente menores (11% y 6%) y tuvieron una disminución interanual de 3,7% y 6,8%, que puede interpretarse como una normalización luego del gran crecimiento que habían tenido en 2023, dado el interés que suscitaron los avances en inteligencia artificial y ciencia de datos<sup>15</sup>.

### Demanda de competencias tecnológicas en el 1er semestre de 2024



\* Los porcentajes no suman 100 dado que la demanda de una herramienta tecnológica no es excluyente de la demanda de otra.

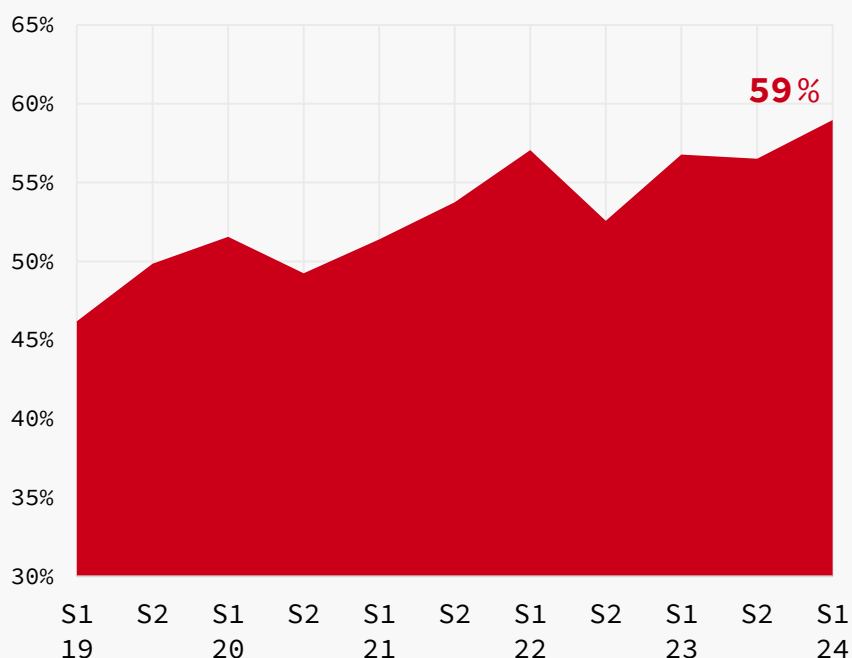


## Soft skills: las habilidades que nunca se vuelven obsoletas

Por último, la demanda de habilidades personales e interpersonales, comúnmente llamadas “habilidades blandas” o *soft skills*, es otra tendencia que sigue cobrando fuerza con los años: actualmente se sitúa en 59% la proporción de llamados laborales que demandan alguna de estas habilidades como parte del perfil de candidato que buscan, cifra que ha crecido 12,8 puntos porcentuales desde 2019 (2,2 puntos en el último año).

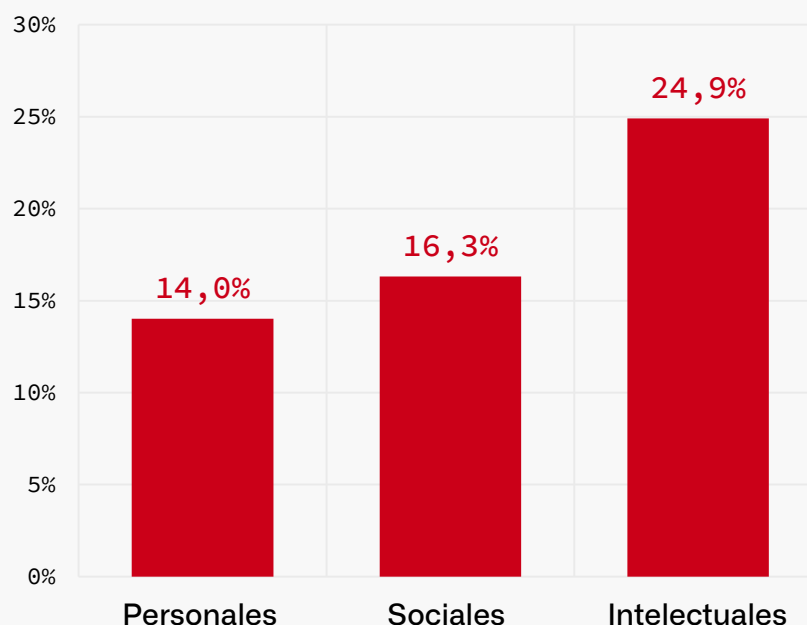
### Porcentaje de oportunidades de empleo que demandan *soft skills*

Porcentaje de oportunidades de empleo que demandan como mínimo una habilidad blanda en el contenido textual del anuncio, sobre el total de anuncios de empleo, excluyendo empleos TI.



### Variación interanual en la demanda de *soft skills*, por tipo de habilidades

Variación porcentual en el número de oportunidades de empleo que demandan alguna habilidad blanda de cada tipo, excluyendo empleos TI (1er semestre 2024/1er semestre 2023)



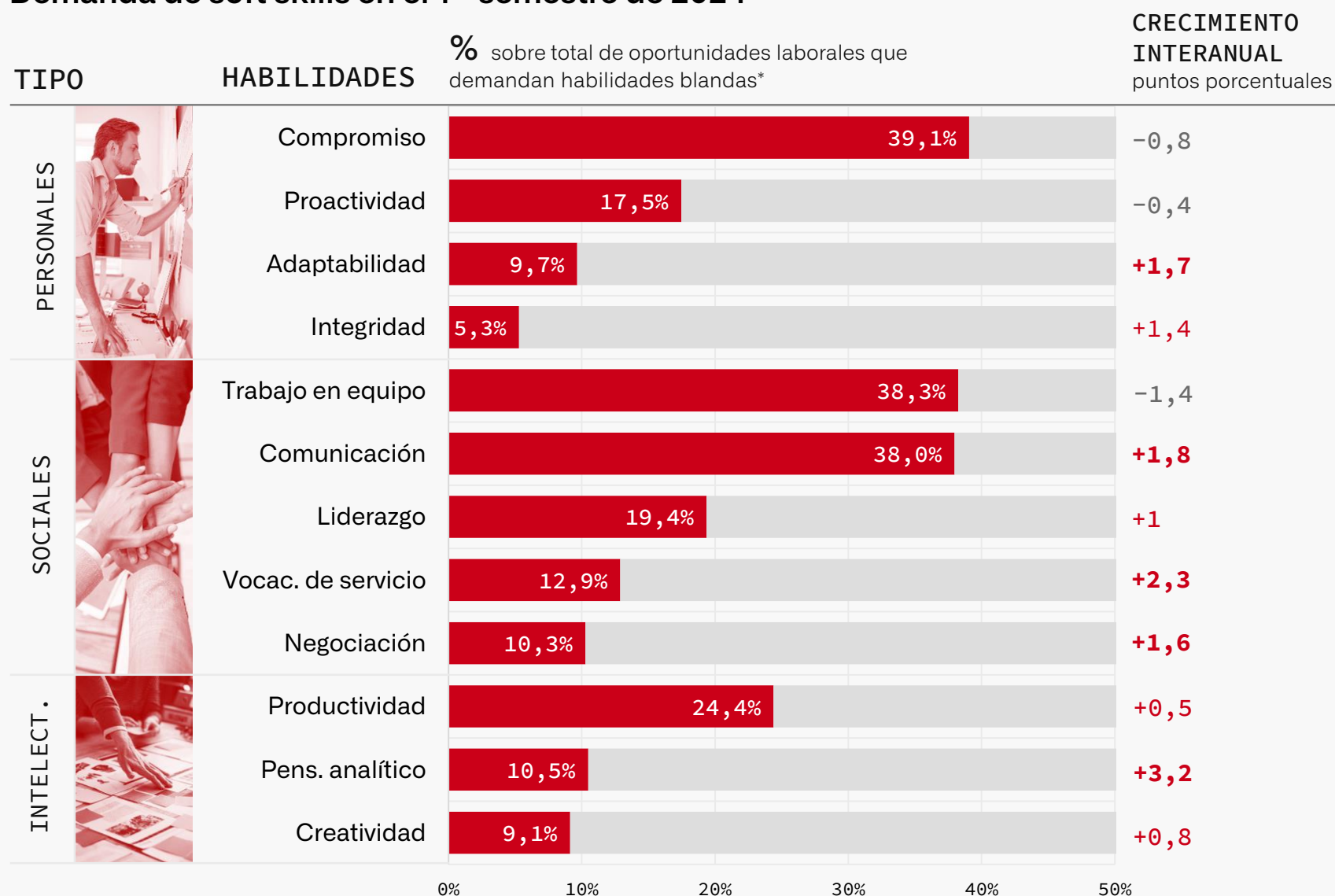
Desagregando los datos por tipos de habilidades, se puede analizar que las **habilidades sociales** son las más demandadas por los empleadores, siendo solicitadas en un 77% de los llamados laborales que requieren alguna habilidad blanda. 4 de las 5 habilidades comprendidas en esta categoría tuvieron una mayor demanda en el 1er semestre de 2024 que en igual período del año pasado (ver próxima página), representando conjuntamente un incremento interanual de 16,3% en la demanda de las habilidades sociales.



## Parte 3 | Demanda de experiencia y competencias

Las **habilidades intelectuales**, pese a ser las menos demandadas (en un 36% de los casos), fueron las que tuvieron el mayor crecimiento en el último año: la habilidad de pensamiento analítico, en particular, fue la que tuvo el incremento interanual más significativo de las 12 habilidades estudiadas. Por su parte, las **habilidades personales** son nombradas en un 56% de los anuncios de empleo que demandan habilidades blandas, y tuvieron un crecimiento de 14% en el último año, con resultados mixtos entre las habilidades que componen el grupo.

### Demanda de soft skills en el 1er semestre de 2024



\* Los porcentajes no suman 100 dado que la demanda de una habilidad no es excluyente de la demanda de otras.

# Notas

- 1\_ En la edición de mayo de 2024 del Monitor Laboral se expresó que la demanda de trabajo “se estará ubicando cerca de las 33.000 oportunidades de empleo publicadas en el balance del 1<sup>er</sup> semestre de 2024, consolidando la tendencia de estabilidad que se viene observando desde el inicio de 2023”.
- 2\_ Entre mayo de 2023 y abril de 2024, la cantidad de oportunidades de empleo publicadas se mantuvo dentro de un margen de  $\pm 5\%$  con respecto al nivel de referencia de 5.500 vacantes. El promedio exacto de los 12 meses comprendidos en el período referido es de 5.463 oportunidades de empleo mensuales publicadas en los medios relevados por Advice, cifra que se redondea a 5.500 a los efectos de simplificar la lectura del análisis. Más detalles sobre este período de estabilidad pueden consultarse en la edición de mayo de 2024 del Monitor Laboral.
- 3\_ A Si bien en abril el crecimiento interanual se explicó por la incidencia estacional de la Semana de Turismo, en mayo y junio el crecimiento fue “orgánico”. Más detalles sobre la incidencia estacional de la Semana de Turismo pueden consultarse en las ediciones de marzo y abril de 2024 del Monitor Laboral.
- 4\_ Es necesario tener presente que el sector TI en Uruguay se encuentra muy conectado a la demanda global de servicios: en 2023, las Tecnologías de la Información representaron un 20% de las exportaciones de servicios de Uruguay, según datos de Uruguay XXI. En un grupo de actividades fuertemente vinculadas al mercado exterior, la evolución desfavorable de la demanda de trabajo refleja la coyuntura del sector tecnológico a nivel global, que en el último año ha experimentado recortes de empleo significativos y evidencia un menor dinamismo en la generación de nuevas oportunidades laborales. En lo que va de 2024, 366 compañías tecnológicas basadas en Estados Unidos han recortado cerca de 110.000 empleos, dando continuidad a la tendencia que se observó en 2023, cuando se recortaron más de 260.000 empleos, según datos de Layoffs.fyi. La lista de empresas que han realizado recortes de personal incluye a gigantes tecnológicos como Google, Amazon, Meta y Microsoft. Esta nota es una síntesis (con cifras actualizadas) del análisis desarrollado en la edición de marzo de 2024 del Monitor Laboral.
- 5\_ La cifra citada corresponde a la medición de mayo de 2024, dato más reciente disponible a la fecha de elaboración de este informe. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.
- 6\_ La distribución se basa en una muestra de 17.401 anuncios de empleo que contienen información relativa a la duración de la jornada laboral, representando el 51,6% del universo de datos, es decir, de la totalidad de oportunidades de empleo relevadas en el período enero-junio de 2024.
- 7\_ En esta categoría se incluyen los llamados laborales que tienen una modalidad de jornada laboral variable entre part time y full time, y los que declaran que la duración de la jornada es “indiferente” o a convenir con el candidato.

---

8\_ Comparar datos trimestrales de actividad turística puede dar lugar a interpretaciones incorrectas en el caso de la Semana de Turismo por su variabilidad en el calendario: en 2023 fue en abril, mientras en 2024 fue en marzo. Para un análisis exacto de cómo varió en términos interanuales el nivel de actividad turística, conviene comparar los meses en los que se observaron los feriados de la tradicional semana. En este caso, comparando los datos de abril de 2023 con los de marzo de 2024, se observa un aumento de 10% en la cantidad de turistas ingresados al país y un aumento de 34,2% del gasto que realizaron los turistas durante su estadía. Estos datos emergen del Observatorio de Turismo Inteligente del Ministerio de Turismo, consultados en julio de 2024.

9\_ El promedio ponderado considera un total de 27.065 anuncios de empleo que contienen información relativa a la cantidad de años de experiencia requeridos, representando un 80,2% del universo de datos, es decir, de la totalidad de oportunidades de empleo relevadas en el período enero-junio de 2024.

10\_ Un estudio realizado por Advice en 2023 encontró que los cargos de más alta y más baja calificación se asocian a una mayor dificultad para cubrir vacantes en comparación con la generalidad de los cargos. En el caso de los cargos de alta calificación, la baja disponibilidad de trabajadores (mayor tasa de empleo y menor tasa de desempleo) contribuye a explicar la flexibilización de los requerimientos de los empleadores como la cantidad de años de experiencia en posiciones similares al cargo a ocupar, mientras en el caso de los cargos de baja calificación y no calificados, la disponibilidad más amplia de personas (menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo) no motiva esa flexibilización. Más detalles sobre este estudio pueden consultarse en la edición de marzo de 2023 del Monitor Laboral.

11\_ El Monitor Laboral de Advice se realiza desde el año 2008 y en su trayectoria ha pasado por una serie de instancias de actualización de la metodología, en las que se incorporaron nuevas fuentes de información y se perfeccionaron los procedimientos de trabajo con los datos, para ampliar las posibilidades de análisis y obtener una imagen de mayor definición del mercado laboral. La serie actual de datos inicia en 2019 y registró su máximo histórico en noviembre de 2022. Estos datos no son estrictamente comparables con los relevados con anterioridad a 2019.

12\_ Esta reconfiguración estructural se estudió con detalle en la edición de julio de 2023 del Monitor Laboral, que puede consultarse para más información al respecto.

13\_ Tasas de empleo y desempleo según nivel educativo, correspondientes a mayo de 2024 (datos más recientes disponibles a la fecha de elaboración de este informe). Fuente: Instituto Nacional de Estadística

14\_ Según se analizó en la edición de abril de 2024 del Monitor Laboral, los empleos digitales y altamente digitalizados representan cerca del 40% de la demanda laboral en Uruguay.

15\_ Esta tendencia fue estudiada con más detalle en la edición de abril de 2023 del Monitor Laboral, y actualizada con nuevos datos y perspectivas en la edición de noviembre del mismo año.

---

IMG\_Fotos de Freepik (6[1], 9[2], 16[1]), Pv Productions (6[2]), Pressphoto (6[3]), Prostooleh (6[5]), gpointstudio (9[1]), Drazen Zigic (9[3]), rawpixel (16[2], 211[3]), Master1305 (16[3]), Cookie Studio (21[1]) y Pch.Vector (21[2]) vía Freepik, y Wynand van Poortvliet (6[4]) vía Unsplash.

Las imágenes se acreditan indicando el número de página en la que aparecen entre paréntesis ( ) y orden de aparición de la imagen en la composición de la página, de izquierda a derecha, entre paréntesis recto [ ]. De este modo, por ejemplo, “Freepik (9[2])” significa que la segunda foto de la página 9, leyendo la composición de la página de izquierda a derecha, es autoría de Freepik.

# 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).

---

## Advice fue certificada como empresa *age friendly*



El **Age-Friendly Institute** certifica a empresas amigables con las personas de más de 50 años, por sus políticas y prácticas en la gestión del talento. El objetivo del Age Friendly Institute es identificar a aquellas empresas empleadoras inclusivas, libres de discriminación por edad, que valoren el conocimiento, la experiencia, la madurez y la productividad de este grupo de edad.

Para obtener la certificación, Advice pasó por un proceso de evaluación de sus políticas y prácticas de Gestión Humana, siendo comparadas con un modelo de Mejores Prácticas reconocido internacionalmente, que destaca a las organizaciones comprometidas con la contratación y retención de colaboradores mayores de 50 años, en un entorno laboral inclusivo y amigable con la edad.

En Advice, creemos firmemente que un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con todas las edades no solo es justo, sino que también enriquece nuestro equipo y potencia nuestra capacidad de innovar y crecer. Valorar a las personas en función de sus competencias, calificaciones y contribución.

Además, **Advice ha firmado un Partnership con el Age Friendly Institute para promover el sello Age Friendly Employer en empresas de Uruguay.** Nuestro objetivo es ser referentes e impulsores de un cambio cultural y social, concientizando a más empresas sobre la importancia de crear entornos laborales amigables con personas de +50 años.



# Advice

Para comentarios, sugerencias o más información sobre el Monitor Laboral:

**Federico Muttoni** | Director

[Federico.Muttoni@advice.com.uy](mailto:Federico.Muttoni@advice.com.uy)

## **Advice Data Analytics**

Aiuba González | Gerente de Data Analytics

Diego Estellano | Líder de Data Analytics

Mauricio Milano | Editor Responsable del Monitor Laboral