



# Formación para el trabajo en Uruguay

## EL PUNTO DE PARTIDA

El capital humano es un factor clave para el crecimiento económico y el desarrollo productivo. La formación —tanto educación como capacitación— constituye un mecanismo para mejorar la productividad, la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. Pero la falta de evidencia sobre gerencia y formación de trabajadores en Uruguay y en la región de América Latina y el Caribe es un obstáculo a la mejora de la calidad y la pertinencia de los sistemas de capacitación para el trabajo. La Encuesta de Productividad y Recursos Humanos, a través de un retrato detallado por sectores y tamaño de empresas, descubre información clave, sobre cómo las empresas de Uruguay contratan, forman y gestionan su capital humano.

### Cuatro hechos sobre la formación para el trabajo en Uruguay

#### 1. Las empresas que más capacitan son las más preocupadas por la innovación y por mejorar su productividad.

Cerca del 70% de los establecimientos que citaron a los recursos humanos como factor que impide la innovación y el aumento de la productividad llevaron a cabo actividades de capacitación entre sus trabajadores. Aproximadamente el 80% de las empresas con certificaciones de calidad o departamentos especializados de I&D capacitaron a sus empleados, y representaron el 72,3% de las que introdujeron innovaciones de productos, servicios, procesos, gestión o comercialización. En cambio, no capacitó a su personal el 44,3% de las empresas que no innovaron.

Capacitan más las empresas que tienen puestos más estables

**LA FORMACIÓN —tanto educación como capacitación— constituye un mecanismo para mejorar la productividad, la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores**

**La FALTA DE EVIDENCIA sobre gerencia y formación de trabajadores en Uruguay y en la región de América Latina y el Caribe es un obstáculo a la mejora de la calidad y la pertinencia de los sistemas de capacitación para el trabajo**

(menor rotación de personal). Además, a mayor tamaño del establecimiento, mayor es el porcentaje de ocupados capacitados (88,8% entre empresas más grandes, 68,8% entre las medianas y 58,7% entre las pequeñas).

#### 2. La formación se centra, fundamentalmente, en habilidades específicas al puesto de trabajo.

Dentro de la fuerza de trabajo uruguaya hay una importante mayoría que no alcanzó a completar la secundaria (43,8% de los trabajadores), y en este grupo se detecta un déficit de habilidades blandas y experiencia, que redundan en baja productividad laboral. De hecho, el 21,5% de los establecimientos citó problemas relacionados a los recursos humanos como obstáculos a la mejora de la productividad.

Las empresas priorizan formar a sus trabajadores en habilidades específicas (27% de las empresas), en especial las asociadas a la mejora productiva, uso de equipos, herramientas y tecnologías de la información. Éstas aparecen muy por encima de otras habilidades como son las de comportamiento (9,7%) o de conocimientos (4,4%) a la hora de decidir en qué capacita-

### ¿Qué razones aducen las empresas que no capacitan?

- 1. Falta de interés:** 32,4% (ya sea por parte de los trabajadores (12,9%), de los empleadores (7,2%) o de ambas partes (12,3%).)
- 2. Falta de financiamiento:** 7%.
- 3. No encuentran opciones** acordes a las necesidades de su empresa: 11,2%.

rá la empresa a sus trabajadores. Estas acciones tienen que ver con la apropiabilidad de los retornos de la capacitación por parte de la empresa, evitando así el alto riesgo de formar a un trabajador en habilidades y capacidades generales o blandas, y que el retorno esperado se pierda porque el trabajador marche a otra empresa.

Las preferencias formativas se centran en la mejora productiva, seguidas por el manejo de materiales, equipos y herramientas y por los relacionados a computación y tecnologías de la información.

### 3. Hay una cierta desconexión entre las habilidades y capacidades que demandan las empresas y las que poseen los trabajadores.

Las expectativas de ventas y contrataciones en el país son buenas, pero aproximadamente el 16% de las firmas enfrenta necesidades de personal sin cubrir, en especial en lo que refiere a trabajadores semicalificados (31,5% de los puestos no cubiertos), técnicos y profesionales (25,4% de las vacantes no cubiertas).

Entre los problemas para reclutar personal sobresalen la baja calificación de los postulantes y la falta de habilidades blandas de la fuerza laboral, según enfatizan las empresas. Otra cuestión relevante (15,9% para hombres y 11,6% para mujeres) fue la falta de experiencia de los candidatos. La categoría más difícil de cubrir fue operadores, montadores, oficiales, operarios y artesanos (30,9% de los puestos no cubiertos). Esto sugiere que faltan trabajadores semicalificados o en oficios, situaciones que se dan típicamente en economías que atraviesan períodos de modernización, y que requieren paulatinamente nuevas calificaciones y actualización de especialidades.

El 53,7% de todas las contrataciones se concentró en trabajadores no calificados, cifra que incluye tanto la generación de nuevos puestos de trabajo como los reemplazos. Además, la

## Dos de cada tres empresas formaron a su personal

El 96,2% de los establecimientos que capacitaron al personal encontraron resultados positivos de las intervenciones y pudieron resolver problemas de productividad

Un 16% de quienes buscaron personal no lograron cubrir todos los puestos requeridos

rotación es más alta entre trabajadores no calificados y en los grandes establecimientos.

### 4. El sector público puede potenciar más la formación para el trabajo.

La encuesta también aporta importantes indicios sobre una baja efectividad de la política pública en el ámbito de la formación e identifica importantes posibilidades para mejorar los resultados e impacto de las políticas de capacitación, fomentando una formación de calidad y que promueva un crecimiento sostenido y equitativo.

- El 84,1% de los establecimientos finanza la capacitación con fondos propios, y sólo un 1% usa servicios del INEFOP.
- Sólo el 0,6% de las empresas usa los servicios de intermediación laboral del MTSS.
- Sólo el 0,5% de los establecimientos recurre a los programas públicos de empleo o formación profesional.
- La mayoría de la formación externa (45,4%) se realiza en centros de capacitación privados (45,4%), y sólo un 17,2% en centros públicos o programas de gobierno.



<http://bit.ly/CFenUruguay>

### Descargue gratuitamente la monografía 'Formación para el trabajo en Uruguay: el punto de partida'

Puede descargar la publicación íntegra leyendo el código QR de la izquierda. En la web de publicaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (<http://publications.iadb.org>) también encontrará el resto de monografías de esta misma serie. Para estar permanentemente actualizado sobre los proyectos del BID en mercados laborales y seguridad social, síganos en Twitter y en nuestro blog Factor Trabajo.

[blogs.iadb.org/trabajo](https://blogs.iadb.org/trabajo) | @FactorTrabajo

