

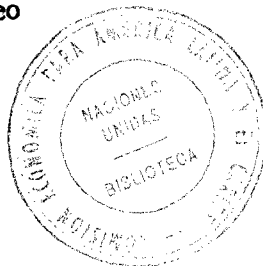
c.1

LC / MUD / R.118 / Rev.1

CEPAL

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

Oficina de Montevideo



**LOS CAMINOS DE LA FORMACION
DEL CAPITAL HUMANO
EN LA INDUSTRIA EXPORTADORA URUGUAYA**



NACIONES UNIDAS

Distr.
RESTRINGIDA

LC/MVD/R.118.Rev.1

Setiembre de 1994

ORIGINAL: ESPAÑOL

CEPAL
Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Oficina de Montevideo

LOS CAMINOS DE LA FORMACION DEL CAPITAL HUMANO
EN LA INDUSTRIA EXPORTADORA URUGUAYA

Este documento fue preparado por Sara Silveira y Gloria Fanta, consultoras de CEPAL, Oficina de Montevideo. Las opiniones expresadas en el trabajo son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la organización.

14 OCT 1994

La realización de esta investigación ha sido posible gracias a la disposición y buena voluntad de las empresas estudiadas y de sus directivos del área de Personal que no sólo autorizaron el ingreso de las encuestadoras a sus plantas y permitieron a sus trabajadores responder a la Encuesta durante la jornada laboral sino que colaboraron en la organización al mismo tiempo que respetaron, en forma absoluta, los criterios de selección establecidos y el carácter confidencial de las respuestas obtenidas. Por su lado, la Asociación de Dirigentes de Personal (ADPU) estimuló esta investigación e invitó a sus asociados a cooperar en la misma. A todos ellos y a los trabajadores que pacientemente respondieron a nuestro cuestionario, nuestro especial reconocimiento al igual que a Rosario Oldán y Lourdes Balcedo que nos acompañaron en la ejecución de las tareas de campo.

ÍNDICE

Página

I.	FUENTES DE INFORMACIÓN Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	5
	A. ANTECEDENTES	5
	B. METODOLOGÍA	7
II.	EL UNIVERSO DE LA MUESTRA Y SU REPRESENTACIÓN EN EL CONTEXTO ECONÓMICO NACIONAL	9
	A. LOS PORQUÉ DE UN ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA	10
	B. EL COMPORTAMIENTO DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA Y DE LOS SECTORES SELECCIONADOS	11
	1. Las tendencias del comercio exterior en las últimas décadas	11
	2. Las industrias procesadoras de materias primas agropecuarias (textil y curtiembres)	14
	3. La industria química	16
	C. LOS RECURSOS HUMANOS EN TIEMPOS DE APERTURA E INTEGRACIÓN	17
III.	LA COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	21
	A. LAS RAZONES PARA UNA REDUCCIÓN EN EL NÚMERO DE EMPRESAS PARTICIPANTES	22
	B. LA DOTACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES	27
	C. LA REPRESENTATIVIDAD DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES	31
IV.	LA ESTRUCTURA DE LA DOTACIÓN DE LAS EMPRESAS EXPORTADORAS	33
	A. LA COMPOSICIÓN DEL UNIVERSO POR SEXO	34
	B. LA COMPOSICIÓN ETARIA Y LA TENDENCIA HACIA LA RENOVACIÓN DE LA DOTACIÓN	39
	C. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES	45

V.	EL PERFIL EDUCATIVO Y FORMATIVO DE LOS RECURSOS HUMANOS	47
A.	LA ENSEÑANZA GENERAL	48
1.	Las diferencias educativas por sexo y edad	49
2.	Las relaciones entre educación general y calificación ocupacional	53
B.	LA FORMACIÓN TÉCNICA	55
C.	EL PERFIL EDUCATIVO Y FORMATIVO	61
1.	Las diferencias generacionales	62
2.	Las diferencias en los perfiles educativos según ramas de actividad y niveles tecnológicos empresariales	64
VI.	LA HISTORIA OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA	69
A.	LA INICIACIÓN LABORAL Y LA CONTINUIDAD EN EL EMPLEO	70
B.	LA ADQUISICIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL ..	76
1.	La antigüedad en la empresa	77
2.	La antigüedad en el puesto de trabajo y el acceso a promociones	79
3.	La experiencia previa y la especialidad en la rama y la ocupación	83
VII.	LOS CAMINOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL	93
A.	LA CAPACITACIÓN VOLUNTARIA	96
B.	LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL	100
1.	Los sujetos de la capacitación	101
2.	Las temáticas de capacitación	107
3.	Autoevaluación, expectativas y proyectos de los trabajadores encuestados	117
	A MODO DE CONCLUSIÓN	129
	ANEXOS:	
	Nómina de empresas participantes	131
	Encuesta a trabajadores	133

I. FUENTES DE INFORMACION Y CONSIDERACIONES METODOLOGICAS

Mediante la aplicación de una Encuesta a una muestra representativa de los trabajadores de las industrias exportadoras de los sectores lana, textil, cuero, vestimenta y química, el presente texto se propone obtener una radiografía de la mano de obra movilizada por dichos sectores, estudiando su perfil educativo, su composición por sexo y edad y su historia ocupacional y formativa. También pretende indagar en las estrategias desarrolladas por las empresas para adecuar y capacitar a su personal de acuerdo a las exigencias de los cambios tecnológicos y organizativos que está transitando el sector productivo nacional.

A. ANTECEDENTES

Continuando el relevamiento efectuado durante el año 1990 sobre políticas de recursos humanos de la industria exportadora uruguaya, la CEPAL, Oficina de Montevideo encaró la realización de una Encuesta a una muestra representativa de trabajadores de las empresas participantes en la primera fase de la investigación. El objetivo fue el de conocer el perfil educativo, la composición por edad y sexo, la historia ocupacional y formativa, las expectativas a nivel de desarrollo personal y profesional, etc. de la mano de obra movilizada. En la primera instancia de este relevamiento fueron analizadas las políticas y estrategias en materia de selección, capacitación y administración de los recursos humanos desarrolladas por 60 empresas, representativas de los sectores lana, textil, cuero, química y vestimenta que, con sus exportaciones, aportaron en el año 1989 más del 25% del total de ventas de bienes al exterior de Uruguay. El resultado de este estudio fue el informe elaborado por Germán W. Rama y Sara Silveira, publicado por CEPAL y CINTERFOR, "Políticas de recursos humanos en la industria exportadora de Uruguay. Modernización y desequilibrios", el que se constituye así en el fundamento teórico y en fuente de datos prioritaria para la actividad de la que ahora se pretende dar cuenta. En él se desarrollaron diversas categorías de análisis sobre el grado de desarrollo tecnológico de las empresas y su correspondencia con el de profesionalización de sus áreas de Relaciones Laborales, que serán recuperadas para su aplicación aquí, y se analizaron las repercusiones que ambos aspectos tienen en la estructura de calificaciones y educación de la mano de obra así como en las políticas de reclutamiento y selección de la misma.

Entre otros muchos aspectos, esa investigación mostró la necesidad de contar con datos precisos e individualizados sobre los perfiles de la mano de obra utilizada en el país, al verificarse que un porcentaje elevado de empresas reconocía dificultades y/o carencias para ofrecer precisiones estadísticas y registros regulares y actualizados sobre los niveles educativos y la historia ocupacional de su personal.

Esta falta de información precisa y detallada puede tener efectos negativos en el momento de definir políticas de capacitación y reconversión del personal ya sea a nivel empresarial como nacional. Cada día aumenta la conciencia sobre la necesidad de instrumentar este tipo de acciones dados los desafíos de la integración regional, las nuevas orientaciones de los mercados con los que comercia el país y las exigencias de competitividad y conquista de una calidad siempre creciente a las que se ve enfrentada la actividad exportadora. En este esfuerzo, la existencia de personal con formaciones educativas múltiples, variadas y sometidas a actualizaciones permanentes constituye una de las herramientas imprescindibles y parece indiscutible que, para dominarla, es necesario conocer en profundidad los recursos humanos con los que se cuenta en el presente así como las principales carencias o dificultades a enfrentar. El presente estudio se propone aportar información en este sentido, intentando obtener una radiografía de la mano de obra requerida por las sub-ramas de actividad estudiadas, así como de las estrategias y los avances encontrados por las empresas en los procesos de su adecuación y formación y colaborar con la difusión de la experiencia acumulada a los efectos de rectificar o ratificar caminos y actividades.

Si bien éstas son las intenciones, dado el carácter exploratorio de este análisis, es necesario alertar acerca del riesgo metodológico de extender los datos recabados a la totalidad de la industria exportadora nacional o de generalizar los perfiles de los trabajadores encuestados al conjunto de la población trabajadora de todas las regiones del país desde que, por un lado, la **Encuesta** no se propuso lograr una representación de empresas proporcional a las registradas como exportadoras en todas las ramas ni, menos aún, alcanzar determinada proporción de personal ocupado por sectores o regiones, circunscribiéndose a las empresas más significativas al interior de las actividades escogidas. Ello implica, de igual modo, que debe tenerse en cuenta las restricciones que impone el tamaño muestral utilizado al realizar análisis bivariados o de mayor dimensión (como, por ejemplo, género y edad o rama simultáneamente).

B. METODOLOGÍA APLICADA

Para encarar la **Encuesta a trabajadores** se buscó la representación a nivel de las 12 sub-ramas seleccionadas en la primera fase de la investigación las que a los efectos del análisis actual fueron, a su vez, reagrupadas en las siguientes 8: lana, textil (lana y no lana) vestimenta (algodón, lana y cuero), cuero y accesorios, química orgánica, química inorgánica, productos farmacéuticos/perfumería y cerámica. Se ajustaron los datos disponibles a nivel de personal ocupado por empresa para 1990 y se trabajó con una fracción mínima de muestreo del 5% del total. El muestreo por cuota se mantuvo a nivel de cada sub-rama pero teniendo en cuenta la composición interna en cuanto a calificaciones ocupacionales (obreros no calificados, obreros calificados, administrativos, técnicos y mandos medios) y sexo a nivel de cada empresa interviniente. Ello permitió que, manteniéndose un muestreo probabilístico a nivel de rama, se respetaran las características internas de cada empresa e, igualmente, facultó el aumento de la representatividad de mandos medios y técnicos, en el entendido que son las categorías ocupacionales que demandan mayor especialización e idoneidad profesional y, por tanto, ofrecen un espectro más amplio y diversificado a nivel educativo y formativo.

Paralelamente, se diseñó un formulario de encuesta atendiendo a todos los aspectos a investigar a los efectos de poder conocer el perfil laboral y formativo de los trabajadores según edad y sexo, la edad a la que tuvieron su primer trabajo y el desenvolvimiento de su historia ocupacional, la movilidad en el empleo, el grado de especialización -ya sea a nivel de rama de actividad como de ocupación desempeñada-, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, etc. La estructura del formulario (que se adjunta en anexo) ha sido la siguiente:

- 1 - Datos de la empresa
- 2 - Datos personales
- 3 - Experiencia en la empresa
- 4 - Historia ocupacional
- 5 - Formación profesional
- 6 - Carrera laboral
- 7 - Retribuciones

Las tareas de campo para las que fueron conectados los responsables de Personal de las 60 empresas integrantes de la muestra original se desarrollaron desde julio 1992 a enero 1993. Mediante este contacto directo, se actualizaron los datos de la dotación y se establecieron los mecanismos de selección de los trabajadores. Para efectuar esta selección se recurrió a diversos métodos (sorteo previo según listado de personal, sorteo de las tarjetas reloj o de los números de

legajo, datos, etc.) según se adecuaron a la realidad empresarial, asegurando siempre el cumplimiento de tres principios básicos:

a) la selección de trabajadores para cubrir el número preestablecido para la muestra fue siempre aleatoria, por azar, dentro de cada calificación ocupacional;

b) se buscó evitar que dicha selección estuviera sesgada o direccionada por la empresa, de modo de respetar su carácter representativo, lo que se logró en la mayoría de los casos.

c) la aplicación de la **Encuesta** fue realizada directamente por las representantes de CEPAL, y cuidando de manera especial la no concurrencia simultánea de calificaciones ocupacionales diferentes (por ej. obreros y supervisores o capataces, etc.) de modo de preservar la libertad de opiniones, confiabilidad y anonimato de la información (obviamente no se preguntó nombre y apellido del trabajador).

Para asegurar que la representatividad de la muestra no se viera sustancialmente alterada ante situaciones imprevistas y justificables como, por ejemplo, la ausencia de alguno de los trabajadores previamente sorteados, los encuestadores dispusieron de una planilla con la estructura de la dotación por empresa, con los pertinentes niveles de desagregación por ocupación y sexo, los datos básicos de la organización y las características empresariales -todo ello disponible a partir de la información recabada en la fase precedente- lo que les permitía contar con los elementos necesarios para proceder a la sustitución respetando el perfil inicial del trabajador.

Como última observación, cabe señalar que la aplicación de las encuestas estuvo a cargo de un equipo de cuatro personas, coordinado por la consultora de CEPAL que efectuara el relevamiento empresarial en la fase I. De este modo se buscó asegurar la aplicación uniforme de los criterios preestablecidos y la continuidad de los análisis ya transitados.

II. EL UNIVERSO DE LA MUESTRA Y SU REPRESENTACIÓN EN EL CONTEXTO ECONÓMICO NACIONAL

El interés por estudiar las políticas de recursos humanos en la industria exportadora se explica por el dinamismo exportador que caracterizó a Uruguay desde mediados de los 70, liderado por la industria manufacturera que, para competir en el mercado internacional, debió incorporar tecnología e incrementar la calidad organizativa y productiva. El presente capítulo revisa la participación y la evolución de las ramas estudiadas en la performance exportadora nacional, prestando especial atención a las avatares originados en los aspectos macroestructurales registrados desde el inicio de la década de los 90. Ello permite detectar el crecimiento de la producción de lana y, paralelamente, el descenso del nivel de empleo en el sector textil que aparece vinculado tanto a la introducción de equipamientos de alta tecnología -con su consiguiente reducción del número de puestos- como a la pérdida de competitividad de aquellas empresas que, por incapacidad financiera, no han podido invertir en innovaciones. El sector cuero también registra una fuerte retracción causada por la caída de las faenas vacunas, la reducción de subsidios y problemas de la demanda de los productos de mayor valor agregado. Por su lado, la industria química aparece afectada por los costos de insumos internos, las cargas sociales y el funcionamiento deficitario de servicios básicos como el puerto y la energía pero con auspiciosas tendencias de crecimiento exportador, fundamentalmente por el incremento de la especialización basada en tecnología y capacitación de su personal.

A su vez se observa, en el año 1992, un aumento de la productividad del trabajo en la industria manufacturera en el orden del 7% que encuentra sus más exitosos exponentes en los subsectores de tops, hilados, acabado de textiles y productos químicos en general. Todos estos elementos del orden macroeconómico parecen por tanto, confirmar la significación del problema de la calidad de los recursos humanos en los procesos de desarrollo económico que está transitando el país.

A. LOS PORQUÉ DE UN ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA

Para entender la composición del universo de estudio debe tenerse presente que en la primera fase de esta investigación se optó por indagar las políticas de recursos humanos de la industria exportadora dado el dinamismo exportador registrado en el país en los últimos veinte años. En efecto, mientras en la década de los 70 el coeficiente exportador de la economía nacional se encontraba en el en torno al 15%, para 1989 ya se había incrementado hasta el 24% siendo la industria manufacturera la principal protagonista de este fenómeno.

Ese cambio implicó un aumento de la significación de la actividad exportadora en el conjunto de las ocupaciones, una intensa incorporación de tecnología productiva y un creciente liderazgo en el establecimiento de controles de calidad y de modernización de los sistemas de administración y supervisión técnica. Todo ello generaba interrogantes acerca de la composición de su mano de obra y suponía, teóricamente al menos, que ella representaba el segmento de la fuerza de trabajo más expuesto a la necesidad de múltiples adaptaciones en su desempeño así como de incorporación de los conocimientos y destrezas más exigentes constituyendo la "frontera" de los recursos humanos que debería fungir de señal para la tendencia futura de las calificaciones. Al interior de la industria exportadora manufacturera fueron seleccionados los sectores cuero (curtiduría y accesorios), química (orgánica, inorgánica, productos farmacéuticos, de tocador, perfumería y cerámicos), textil (lana y fibras) y vestimenta (algodón, lana, cuero) dada, precisamente, la cuantía de los montos exportados por estos sectores (durante el período 1985-1989), la innovación tecnológica requerida, el valor agregado y la especialización de la producción (con distinto peso en cada sector). La conjunción de estos aspectos los definía como los de mayor interés y representatividad de la inserción exportadora del país. A su vez, en cada uno de dichos sectores se seleccionaron a las empresas que, habiendo registrado dinamismo en su comportamiento exportador en el período 1981-1988, alcanzaron los mayores valores exportados en el año 1988.

B. EL COMPORTAMIENTO DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA Y DE LOS SECTORES SELECCIONADOS

1. Las tendencias del comercio exterior en las últimas décadas

Durante los últimos quince años se ha registrado un dinamismo exportador que se tradujo en un aumento considerable de la participación de la demanda externa en la oferta doméstica. Como ya fuera señalado, la relación entre las exportaciones y el PBI (coeficiente exportador) se incrementó en un 9% desde los años 70 al final de los 80.

Comparando el período 1978-1985 con el de 1985-1989 se observa que Uruguay incrementa su participación en el mercado internacional debido a que, por un lado, aumenta la proporción del comercio exterior que se realiza en sectores de demanda creciente y por otro, se torna competitivo en más sectores (Montado-Vaillant 1991).

Estos avances se lograron en un contexto caracterizado por un lento crecimiento de la economía mundial, la recesión en Brasil, la caída de los precios de productos primarios y un cierto atraso cambiario, pese a lo cual, las exportaciones realizadas durante el año 1992 llegaron a U\$1.703 millones, un 6.1% mayores a las realizadas en el año anterior (Apex Feb 1993).

Las exportaciones tradicionales, a su vez, aumentaron 9.3%, observándose claras diferencias en el comportamiento de distintos rubros. Por ejemplo, mientras la exportación de tops, pese a su disminución en volumen físico (1.6%), creció en un 9.4%, la de lana sucia se redujo en un 11.4%.

En cuanto a las exportaciones no tradicionales que interesan en este estudio, se registraron comportamientos variados, con reducciones significativas en rubros como el de curtiembres y marroquinería y avances en textiles y prendas de vestir (ver Cuadro II.2).

Cuadro II.1
Composición de los valores exportados

	1991	1992	Variac.
Exportac. Tot.	1.604.724	1.702.520	6.1%
Exportac. Trad.	470.719	514.425	9.3%
Exportac.No Tra.	1.134.005	1.188.095	4.8%

Fuente: BCU cifras preliminares.

Cuadro II.2
Exportaciones cumplidas
(miles de dólares)

Sector de activ.	1991	1992	Variac.
Textiles	326.274	350.741	7.5%
Prendas de vestir	122.427	132.887	8.5%
Curtiemb y marroq.	158.729	147.230	-7.2%
Productos químicos	101.900	102.703	0.8%

Fuente: BCU.

En cuanto al destino geográfico de las exportaciones, las ventas a Argentina tuvieron un crecimiento del 74% (explicado en gran parte por la venta de energía eléctrica), mientras a Brasil disminuyeron un 26%, el mercado de estos dos países es de especial importancia dado que el 35% de las exportaciones totales del país tiene ese destino.

Durante el año 1992 se observa un crecimiento de otros mercados de la región -Chile y México- así como también los de Estados Unidos y la CEE. En cambio, las exportaciones hacia los países de Europa Oriental registran una disminución mientras las que se dirigen hacia el resto del mundo se mantienen a niveles similares a los del año anterior.

Uruguay ha mostrado, en las últimas décadas, un aumento moderado en la participación de las manufacturas pero registró un importante aumento de las semimanufacturas. Así, los productos manufacturados representaron un 35% en 1989 (Ver cuadro II.3), cifra muy superior al nivel medio del conjunto de América Latina (Comercio de manufacturas de A.L. 1962-1989, Estudios Cepal).

Cuadro II.3
Exportaciones

		<u>Millones de dólares</u>	<u>Composición (%)</u>			<u>Tasas de crecimiento de vol. físico (%)</u>	
			1970	1980	1989	1970-1980	1980-1989
1	Product.Primar.	501	65.7	39.8	34.7	1.7	1.9
2	Semimanufact.	424	9.1	24.5	29.4	18.7	3.6
3	Prod. manufact.	512	24.6	35.4	35.5	9.3	1.9
4	Indust. tradic.	367	19.7	25.1	25.4	7.9	1.4
5	Indust. insumos básicos	36	2.5	3.7	2.5	8.9	-1.5
6	Indust. nuevas b/m tecnología	95	1.4	5.0	6.6	19.6	7.0
7	Indust. nueva alta tecnología	13	0.9	1.6	0.9	14.4	-4.1
	Total	1443	100.0	100.0	100.0	6.5	2.3

Esta alta participación de los bienes manufacturados se concentró en las industrias tradicionales. Hay que considerar que las exportaciones del país tienen un fuerte componente importado, debido al régimen de incentivos que permite el uso de insumos de origen externo en los casos que el producto nacional resulte poco competitivo en el mercado internacional.

Por último, cabe señalar que el país exportó en 1989 U\$S 425 por habitante mientras que el promedio de la región fue de U\$ 350 (precios 1980) y los países desarrollados alcanzaron a U\$S 2500.

2. Las industrias procesadoras de materias primas agropecuarias (textil y curtiembres)

a) El complejo textil

i. Textil lana

A nivel mundial y regional los grandes productores de lana sucia son: Australia, Nueva Zelandia, Argentina, Sudáfrica, Brasil y Uruguay. Estos seis países no sólo representan más de la mitad de la producción mundial (53%), sino que acreditan más del 85% de la lana sucia comercializada internacionalmente.

En Uruguay, dentro de la producción ovina, la lana -su principal producto- representa un 27% del valor bruto pecuario y los ingresos por concepto de exportaciones han representado, en los últimos años, un 30% de las exportaciones totales.

La actividad descansa en 53.000 establecimientos ocupando un área de 16 millones de hectáreas. La generación de empleo del complejo ganadero vacuno-ovino es baja con una ocupación de un trabajador cada 45 hectáreas.

La producción de lana se ha incrementado en los últimos años alcanzando el año 1991 la cifra de 86.000 toneladas, o sea 46% superior a la de veinte años atrás. La capacidad de producción de los lavaderos de lana cubre con exceso la producción de lana sucia. Se estima que la capacidad instalada de las peinadurías de lana permite industrializar toda la lana sucia uruguaya.

El país es un exportador neto de lana bajo la forma de lana sucia, lavada, tops, hilados y tejidos. El consumo interno de éstos productos es de poca significación frente a los volúmenes exportados. Las exportaciones uruguayas han debido someterse a cuotas en los mercados de EEUU, Canadá y de la CEE y, en la mayoría de los casos, Uruguay no llega al tope de sus cuotas.

Existen distintas familias de productos exportados que son comercializados por empresas disímiles con características diferentes: i) la lana sucia, la lavada y los tops, ii) los hilados y tejidos de lana cardada y peinada iii) los tejidos y prendas de punto, iv) las confecciones y vestimenta de lana.

En el país, a fines de 1991, las hilanderías y tejedurías de lana ocupaban aproximadamente 5.000 personas y las peinadurías 2.000. El sector tejidos de punto alcanzó un máximo de ocupación de 4.850 personas en 1991 oscilando en los años posteriores entre 2.000 y 2.800 personas ocupadas. La vestimenta ocupa de 9.000 a 10.000 personas incluyendo lana, cuero, algodón y sintéticos.

El nivel de empleo ha ido descendiendo en forma global, lentamente al principio y, en forma acelerada, en los últimos diez años. Entre los factores explicativos para ello puede señalarse la interacción de: la evolución positiva de las empresas líderes en el sector lanero que, al ir acompañada por incrementos de producción, mantuvo estable la ocupación; el estancamiento de empresas que, al carecer de capacidad financiera para efectuar las inversiones imprescindibles para mantener su competitividad, debieron soportar un lento proceso de deterioro y achicamiento y por último, los cambios tecnológicos que han implicado introducción de equipos modernos que requieren menor personal aunque con mayor capacitación.

ii. Textil Algodón

La producción de las Hilanderías y Tejedurías de algodón y otras fibras se destina prácticamente en un 90% a la industria nacional de Confecciones.

La evolución del sector en los últimos años se ha caracterizado por un crecimiento importante hasta 1987 debido al influjo de la demanda de la industria nacional de Confecciones y crecientes exportaciones al Brasil. Al año siguiente se produce una crisis en el sector, la actividad se retrae bruscamente sin recuperarse a posteriori. Este estancamiento obedece, principalmente, a un menor dinamismo de las confecciones, junto al aumento sostenido de las importaciones de estos productos así como al estancamiento de las colocaciones de tejidos al Brasil.

Por su lado, las exportaciones de hilados y tejidos se ubican en el año 1991 prácticamente en los mismos valores observados en 1987-89. Ello indicaría una fuerte retracción de los volúmenes vendidos al exterior, considerando que en ese período los precios de los productos textiles de algodón se incrementaron cerca de un 40% en dólares.

b. El sector del cuero

Dentro del comercio mundial de cueros curtidos, América del Sur exporta un 20%, Argentina más del 10% del total, Brasil 5% y Uruguay 3% .

En el caso del comercio mundial de la vestimenta de cuero los principales exportadores son Corea, Turquía, Italia y Hong-Kong. En América del Sur, Argentina participa con un 2%, Brasil y Uruguay con 1%, ubicándose dentro de los primeros veinte exportadores mundiales.

La evolución de las actividades del complejo ha presentado fases bien diferentes en las dos últimas décadas, en función de las condicionantes impuestas tanto por la demanda externa, principal destino de la producción, como por las fluctuaciones de abastecimiento de materia prima nacional que depende, sustancialmente, de los niveles de faena vacuna.

En los últimos cinco años ha habido una pequeña baja de la actividad del sector, debido principalmente a una fluctuación de las faenas explicada por problemas climáticos.

A fines de los años 70, el sector participó en casi un 13% del valor agregado de la industria manufacturera para posicionarse en el en torno al 5% a fines de los 80. Las principales causas pueden encontrarse en una caída importante de las faenas vacunas, fuerte reducción de subsidios al sector y problemas en la demanda externa de los productos de mayor valor agregado por costos y calidad en algunos casos.

Por último, hay que señalar que, en 1992, se ha observado una disminución en los volúmenes de exportación. La industria se enfrenta a problemas serios de oferta de materia prima. No se espera un aumento del volumen de las exportaciones en el corto plazo sino más bien una tendencia a su disminución. A su vez, durante el pasado año se produjeron problemas de demanda en los países industrializados y también pérdida de dinamismo de las importaciones desde la ex URSS y desde los países del Este (CEPAL, Situación y perspectivas del sector exportador uruguayo, agosto 1992).

Como perspectiva alentadora puede indicarse que, con la libre circulación de materia prima para el sector, el Mercosur podría llegar a aliviar el señalado problema de la oferta de materia prima.

3. La industria química

x

Dentro de la industria química -que incluye también productos farmacéuticos, de tocador y cerámicos- hay una tendencia a exportar hacia los mercados de Argentina y Brasil, si bien la recesión de este último ha originado algunos problemas de demanda.

En esta rama el procesamiento de insumos importados adquiere cierta relevancia y ha habido una tendencia a invertir principalmente en el rubro maquinaria, pero los factores que han afectado negativamente la competitividad han sido, principalmente, los costos de insumos internos, las cargas sociales y problemas derivados de los servicios, tales como el puerto y la energía. De todas

maneras, las perspectivas a corto plazo son en general favorables, estimándose un aumento del volumen exportado. En principio, el Mercosur no debería afectar negativamente el desempeño reclamando más bien mayores ahorros en mano de obra e incrementos en la productividad.

La industria cerámica, en particular, es una de las pocas actividades manufactureras que es poco vulnerable a los cambios económicos y registra un marcado crecimiento especializándose cada vez más hacia las exportaciones, incorporando nueva tecnología y aumentando su competitividad.

Las industrias químicas, en su conjunto, han mostrado en algunos segmentos tendencia de crecimiento en el rubro exportaciones exhibiendo una creciente especialización intraindustrial con un aumento del nivel de tecnología y utilizando recursos humanos más altamente calificados.

En suma, durante la última década, la actividad manufacturera ha evidenciado una evolución creciente en el nivel de actividad y, a la vez, un incremento en la especialización exportadora en aquellas ramas que han concentrado la mayor parte de la inversión industrial en los últimos años; tales como cerámica, textil, curtiduría y química.

C. LOS RECURSOS HUMANOS EN TIEMPOS DE APERTURA E INTEGRACION.

La implementación de las medidas acordadas entre los cuatro países del Mercosur han traído un renovado interés en la competitividad y reducción de costos en las empresas.

La creciente globalización de los mercados en general y la realidad económica regional en particular hicieron impostergable el inicio de una seria modernización productiva y, en ese contexto, la necesidad de aumentar los niveles de productividad.

Competitividad, eficiencia, rentabilidad, calidad total, atención al cliente, son algunos de los nuevos retos que, en los países con estabilidad macroeconómica, marcan el camino del crecimiento y desarrollo de las organizaciones. En este contexto, la productividad es un factor determinante en la estrategia de desarrollo de un país. Ya no se habla de la mera relación entre productos e insumos sino más bien de un cambio cualitativo: hacer cada vez mejor las cosas (calidad), utilizar más racionalmente todos los recursos y producir bienes y servicios que respondan, cada vez más, a las señales de la demanda (eficiencia más eficaz). Por lo tanto, no se trata de ser competitivo

en términos de precio solamente, sino de un continuo mejoramiento en la utilización de los factores de producción y de la aplicación de tecnología e insumos de la mejor calidad.

Para ello, hay que disponer de RRHH no solamente calificados y capacitados sino, sobretodo, motivados para coparticipar en la continua aproximación al valor agregado "ideal" que define la presencia del consumidor. Se trata, en definitiva, de implementar esa productividad a través de las personas y no contra las personas (simples despidos). Es aquí donde el tema de los RRHH pasa a ser fundamental (niveles de educación, ausentismo versus "espíritu de camiseta", perfiles de ingreso y beneficios, correlación entre la capacitación y posibilidades de promoción, carrera laboral, etc.).

Exitosas empresas pueden obtener resultados extraordinarios con RRHH de nivel medio simplemente porque saben motivarlos, escucharlos, orientarlos, incorporándolos a la búsqueda por mejorar el producto a través de la rutina del proceso productivo. La capacitación es la condición necesaria para aumentar la productividad pero la motivación para incorporarse activamente al proceso de producción es la condición suficiente para sostener ese aumento de productividad.

En este marco, los procesos de apertura económica e integración regional representan toda una serie de formidables desafíos; hay por lo menos dos referidos a RRHH que hay que destacar: su aptitud (calidad de su educación técnica o formación profesional) y su actitud (su voluntad de contribuir al éxito de la empresa o su "espíritu de camiseta").

En América Latina en general y en Uruguay en particular, todo indica una creciente conciencia entre los empresarios y los sindicatos acerca del hecho de que los procesos de reconversión deben pasar, inevitablemente, tanto por una permanente actualización de aptitudes a todos los niveles, como por una creciente actitud de trabajo en equipo y una elevada motivación para que tanto el proceso productivo como el producto resulten más competitivos.

Es así que la calidad de la inversión en RRHH pasa a ser uno de los principales componentes de toda estrategia eficaz de desarrollo económico.

En este sentido, la transformación productiva puede considerarse incompleta cuando no incluye la actualización de los RRHH y corre el riesgo de no poder sostenerse en el mediano y largo plazo. El desarrollo de los RRHH es considerado como un proceso de valoración del potencial tanto individual como colectivo; su finalidad es crear y ofrecer a los trabajadores oportunidades de utilizar creativamente su propio potencial, incorporando conocimientos y

alentando aquellas capacidades, actitudes, motivaciones y comportamientos que promueven el crecimiento personal y colectivo.

El proceso de apertura económica e integración regional de los últimos tres años cuestiona seriamente la viabilidad económica de muchos rubros de actividad exportadora lo que conduce a la necesidad de aplicar medidas para transformar la estructura productiva exportadora en función de una creciente especialización. De hecho, muchas empresas exportadoras están involucradas en un proceso de transformación y modernización orientado hacia un aumento de productividad, reducción de costos, incorporación de mayor valor agregado, especialización en determinadas líneas de producción.

Así, durante el año 1992, la industria manufacturera uruguaya registró un aumento de productividad del trabajo (medido en términos de la cantidad de producto obtenido con una hora de trabajo obrero) en el entorno del 7%. Prácticamente en todos los rubros se produjeron aumentos; así, por ejemplo, textiles, prendas de vestir e industrias del cuero alcanzaron el 14%, destacándose tops, hilados y acabado de textiles que llegaron al 20%. Por su lado, productos químicos incrementó su productividad en un 16.7% (Apex enero-setiembre 1992) ^{1/}.

Frente a todos estas consideraciones de carácter macroeconómico, así como ante la magnitud de las demandas y desafíos en materia de productividad y competitividad, parece de sumo interés avanzar en el conocimiento de la situación y características de los RRHH que están protagonizando dichos procesos. Tal conocimiento debería permitir constatar el grado de progreso y profundización alcanzado, identificar las carencias y modificaciones que el país aún debe enfrentar y, complementariamente, verificar si se está dando un ajuste claro entre los presupuestos teóricos explicativos de la actual coyuntura y la realidad del mercado.

^{1/} Es importante destacar que mientras aumentó el volumen físico las horas trabajadas disminuyeron; lo que significa que el aumento de producto se debe principalmente al uso de métodos productivos más eficientes y no a la utilización de mayor cantidad de trabajo.

III. LA COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El esfuerzo por recuperar, dos años después, el universo empresarial que se analizara en el informe **Políticas de recursos humanos en la industria exportadora. Modernización y desequilibrios** permitió detectar, en el período comprendido entre el 2do. semestre de 1990 y el de 1992, una importante disminución en la mano de obra ocupada por las más dinámicas empresas de las ramas de actividad vestimenta, cuero, lana, textil, química y cerámica. Dicha reducción no ha sido uniforme entre los distintos sectores, siendo los más afectados los dos primeros, seguidos en importancia por la rama química y también tuvo impactos muy diferentes según el nivel tecnológico de las empresas, al interior de cada actividad. Así se comprobó que el cierre o la disminución significativa de personal y de los negocios afectó a las 3/4 partes de las empresas de tipo artesanal, poniendo de manifiesto la retracción del mercado y el elevado grado de exposición ante el desempleo al que han quedado sometidos los trabajadores con un bajo perfil educativo y mínima calificación que se ocupaban, mayoritariamente, a este tipo de empresas.

De igual modo, el impacto fue disímil entre las distintas calificaciones ocupacionales: mientras los administrativos y obreros disminuyeron, los técnicos y mandos medios aumentaron en forma significativa señalando el impacto de los avances tecnológicos y las nuevas modalidades de organización del trabajo de las empresas que sobrevivieron a la crisis. La caracterización por niveles tecnológicos y de profesionalización de las áreas de Recursos Humanos de las empresas permite, igualmente, visualizar el proceso de transformación que ha debido transitar la industria manufacturera nacional para mantener su inserción internacional, desde que han sido aquéllas que se definían por una producción de tipo artesanal o industrial de escasa y desigual tecnificación las que más seriamente comprometida vieron su competitividad.

A. LAS RAZONES PARA UNA REDUCCIÓN EN EL NÚMERO DE EMPRESAS PARTICIPANTES

De las 60 empresas participantes en la primera fase de este investigación, se pudieron recuperar para la aplicación de la **Encuesta a trabajadores** solamente 30, o sea la mitad. A ello debe agregársele la subdivisión de una de las firmas, tanto en lo que hace a su localización como a su actividad productiva, por lo que el universo de estudio actual ha quedado constituido por 31 empresas, distribuidas en las 8 ramas de actividad preseleccionadas.

Cuadro III.1

Representación de la muestra por rama de actividad				
	Empresas		Trabajadores	
lana	6	19.3%	80	14.7%
Textil	6	19.3%	92	16.9%
Vestimenta	6	19.3%	92	16.9%
Cuero	2	6.5%	62	11.4%
Quím. Orgánica	4	12.9%	66	12.1%
Quím. Inorgánica	1	3.2%	9	1.7%
Farm/perfum.	5	16.1%	50	9.2%
Cerámica	1	3.2%	94	17.2%
Total empresas	31	100.0%	545	100.0%

Un análisis de las razones de esta fuerte reducción del universo de análisis arroja luz sobre la compleja situación que ha atravesado la industria exportadora en el último bienio y aporta elementos para visualizar algunas de las transformaciones que se han estado manifestando en el mercado de trabajo de Uruguay.

En efecto, la no participación de 30 empresas en la actual fase investigativa da testimonio del proceso de transición y reconversión generado por la apertura económica y la integración regional. El relevamiento de las razones

que explican esta no participación conduce a dos situaciones claramente diferenciadas: por un lado, la de las empresas que están atravesando o han superado recientemente instancias críticas ya sea en el orden económico o estructural y, por otro, la de aquéllas que, dados los lineamientos de sus políticas de recursos humanos, no juzgaron pertinente su participación. En el primer grupo, las situaciones críticas han conducido ya sea al cierre o cambio de giro empresarial o a la reducción de personal. El cese total de actividades afectó a 3 de las empresas no participantes a las que deben sumarse otras 2 que combinaron reducción con cambio de giro, totalizando así un 16,7% de firmas dadas de baja del universo exportador inicial. Otras 13 atravesaron procesos complejos que concluyeron en reducción de personal o condicionaron la puesta en marcha de dicho mecanismo lo que, en el momento de realización de las tareas de campo, implicaba una alta proporción de trabajadores en seguro de paro, licencias forzadas, etc. Si a ellas se suman las 5 firmas cerradas, se concluye que, en el lapso de dos años (1990-92) que ha mediado entre la realización de la primera **Encuesta de políticas de recursos humanos a las empresas exportadoras** y la aplicación de la actual indagación a una muestra de su personal, 18 de las 60 empresas participantes han visto seriamente afectada su viabilidad económica por la incidencia -de significación diversa en cada caso o rama- de factores tales como la situación coyuntural de la industria exportadora, las demandas crecientes de reestructuración e innovación tecnológica acelerada que ella ha impulsado y continúa provocando o las perspectivas inciertas de la integración regional. Dicho de otro modo, las distintas facetas del proceso de transición y apertura económica explican la exclusión del 60% de las empresas actualmente no intervinientes.

A su vez, otro 30% (9 empresas) rehusó participar alegando razones de política empresarial que constituían impedimentos para facilitar un contacto directo con los trabajadores, como el que exigía la aplicación de la **Encuesta**, ya sea por entender que ello podría afectar la producción y el pago de los correspondientes incentivos o por considerar que dicho diálogo podría generar inquietudes o situaciones de tensión entre aquéllos. Por último, otro 10% fue descartado porque la combinación de dotación escasa y muy poco diferenciada desde el punto de vista de las calificaciones ocupacionales no aportaba elementos válidos a la muestra representativa.

Estos datos resultan de significación en la aprehensión de la actual coyuntura económica del país, al mismo tiempo que son de interés para explorar y confirmar algunas de las caracterizaciones, que fueran desarrolladas en la investigación precedente, sobre nivel tecnológico de las empresas y su incidencia en las políticas de recursos humanos por ellas implementadas.

En efecto, tal como se anticipaba desde el título del libro, la conclusión central del análisis fue la constatación del carácter desequilibrado que presentaba

la modernización en las industrias manufactureras exportadoras. Desequilibrio detectado tanto al comparar entre sí las cuatro ramas de actividad seleccionadas como al interior de cada una de ellas, lo que se traducía en diferentes niveles de desarrollo tecnológico y de profesionalización de sus áreas de Personal. Esta convivencia de ramas y empresas con muy desigual estructura tecnológica y disímil calidad educativa y profesional de sus recursos humanos permitió concluir que, en aquel momento, el dinamismo exportador no era patrimonio exclusivo de las empresas con más actualizado equipamiento y mano de obra más calificada . En efecto, conjuntamente con éstas, otras empresas con diferente perfil -pero que habían optimizado su capacidad de comercialización, especializándose en productos que necesitaban menor modernización de recursos, o apostado a la maximización del control de calidad o de la organización gerencial y administrativa- lograban similar éxito en su inserción en el mercado internacional. Por ello, se concluía que no se debía adjudicar, de manera global y uniforme, a la exportación industrial igual capacidad de modernización productiva y social, si bien el grado de avance en ambos terrenos permitía definir su perfil específico en el conjunto de la industria de transformación.

Por lo expuesto, parecería de interés revisar el nivel tecnológico de las empresas que no han podido participar en esta etapa para ver si éste puede contribuir a explicar su actual situación coyuntural.

Dado los desniveles en dotación de capital y tecnología detectados en 1990 entre las firmas indagadas en la primera fase de la investigación, se desarrolló la siguiente clasificación cuatripartita respecto al nivel tecnológico empresarial:

- 1) Artesanal: es el de las empresas con alto insumo de mano de obra, reducidas inversiones de capital y que no encararon, en las últimas décadas, cambios tecnológicos significativos.
- 2) Industrial: constituye un nivel medio, y por lo tanto mayoritario, que agrupó a las empresas con una organización industrial y equipamiento con pisos tecnológicos dispares, originados en un sistema de renovación parcial que conduce a la coexistencia de equipos nuevos y antiguos y que exhiben incipientes procesos de recomposición de la estructura de la mano de obra, en lo que se refiere a porcentajes de técnicos, mandos medios y aún administrativos.
- 3) Tecnología de última generación: corresponde a empresas con plantas que en 1990, en su totalidad o en la mayoría de sus componentes, tenían una antigüedad no superior a los 5 años, algunas por tratarse de plantas "llave en mano" y otras porque sufrieron modificaciones e incorporaciones tecnológicas que implicaron el cambio de la organización fabril. En estos casos la tecnología incorporada por la máquina originó la modernización de los procesos.

4) **Innovativo:** es el presentado por un número reducido de empresas que reúnen simultáneamente un equipamiento de tecnología avanzada, la modificación en el manejo de insumos por la incorporación de maquinaria de última generación e incluso cambios en los procesos de trabajo. Igualmente, pertenecen a este nivel, aquellas empresas que han incorporado no sólo equipamiento moderno sino procesos productivos innovadores y/o actividades de investigación científica para el desarrollo de productos.

De las 11 empresas que se clasificaron de nivel artesanal (18% del universo original) sólo se obtuvo la participación de 3 y de las 8 no participantes 5 están en situación de crisis que va desde la instancia de menor gravedad que implica el grueso del personal en seguro de paro a la moratoria y alternativa de cierre definitivo, otra ya ha sido cerrada, una alegó falta de interés y razones de política interna y una última fue desconsiderada por su escasa dotación. Esto significa que el 75% de las empresas artesanales no recuperadas en esta investigación no ha podido sostener su inserción exportadora y tampoco parece haber concretado exitosamente, hasta ahora, el reciclaje para producción interna, debiendo afectar o reducir drásticamente la cuantía de su mano de obra. Esta fuerte disminución de las fuentes de trabajo es especialmente significativa porque se trata de las empresas que movilizaban una dotación más numerosa, mayor porcentaje de obreros y menor nivel educativo del conjunto de la dotación. En efecto, en la estructura de la dotación por calificaciones ocupacionales las empresas uruguayas exportadoras se ordenaron en forma similar a la evolución que se ha registrado en los países más desarrollados: cuanto más alto es el nivel tecnológico, menor es la presencia de obreros no calificados o escasamente educados y mayor la de técnicos, obreros con alta calificación e, incluso, administrativos.

El cierre o achicamiento de más de la mitad de las empresas artesanales puede ser leído, así, como un doble indicador. Por un lado, de la fragilidad que presentó, en un contexto macroeconómico regional e internacional convulsionado y con una política nacional de retraso cambiario, un modelo de inserción exportadora sostenido en aspectos coyunturales, tales como la colocación mayoritaria de los productos en un solo mercado (lo que implicó un elevado grado de vulnerabilidad al depender de la coyuntura económica de otro país), la comercialización de un producto favorecido, circunstancialmente, por los precios relativos o la especialización sólo atendible por una plaza de pequeña escala como Uruguay.

Por otro, también señala la retracción del mercado de trabajo formal y el consiguiente alto nivel de exposición en el que han quedado los trabajadores con un perfil educativo bajo y escasa especialización, como el que caracteriza a las empresas de tipo artesanal.

Otra lectura, lógicamente complementaria, es la que aporta la distribución de estas empresas por rama de actividad. Las empresas artesanales estaban concentradas en los distintos rubros de vestimenta (8 en 11) a las que se agregaba una productora de cerámica, una curtiembre con maquinaria sin actualización tecnológica y una clasificadora de lana. Esta composición por sector es coincidente, entre otros factores, con el efecto sobre la competitividad que ha tenido, en dichas industrias, el incremento del costo de la mano de obra en términos de dólar ^{2/} o el agotamiento de la veta generada por la colocación, en un solo mercado, de un producto especializado, como fue el caso de la curtiembre estudiada.

Si la mirada se centra en las 29 empresas caracterizadas como de nivel industrial, que constituían casi la mitad de las encuestadas (48.3%), el porcentaje de recuperadas en esta instancia es muy similar. En efecto, participan actualmente 9 firmas o sea el 31% de las convocadas y las razones de la no participación se distribuyen equitativamente: un 50% por crisis o cierre y el otro por políticas internas y, entre las primeras, las que se encuentran en reestructura y/o achicamiento son el doble de las que cesaron totalmente en sus actividades. Complementando esta visión puede señalarse que las que se abstuvieron de participar por motivaciones de organización y política, con sólo dos excepciones, habían sido caracterizadas como desvalorizadas o tradicionales, según el grado de profesionalización y desarrollo del área de Recursos Humanos, correspondiendo a ambas categorías los menores niveles de modernización.

A diferencia de la concentración de ramas de actividad que se registraba entre las empresas artesanales, este estadio tecnológico se caracteriza por tener representados a todos los sectores productivos estudiados. Además, en el caso de vestimenta, pertenecen a él las firmas con mayor avance tecnológico del sector y la totalidad de las de la sub-rama de perfumería. Esto indica que es la naturaleza de las ramas la que no requeriría de mayor expansión tecnológica y, por tanto, no resulta posible definir, con los elementos aquí manejados, qué cuota parte han tenido en la situación atravesada las condiciones específicas de producción y comercialización de las mismas y cuánto las pudo agravar o no atenuar el hecho de que el avance tecnológico fuera limitado o con incoherencias y desequilibrios.

Por su lado, el universo de las empresas de tecnología de última generación e innovativas ha sido recuperado prácticamente en su totalidad quedando afuera solamente dos empresas, una de cada nivel. Una de ellas fue desconsiderada por lo pequeño de su dotación y la otra no participó por estar

^{2/} Es necesario tener presente la incidencia determinante en la estructura de costos que tienen los recursos humanos en la industria de la vestimenta o en la cerámica artesanal.

en un proceso de reestructuración, que incluye reducción, originado prioritariamente en un cambio de firma.

Como consecuencia de todo lo expuesto -y por razones totalmente ajenas a la CEPAL- la **Encuesta a Trabajadores de la industria exportadora** ha adquirido un fuerte sesgo hacia las empresas dinámicas, caracterizadas por un avanzado desarrollo tecnológico y, paralelamente por una dotación de recursos humanos más calificada. El hecho de que las empresas cuyos trabajadores han sido entrevistados se definan por este perfil es, en todo caso, un interesante indicador del camino que ha debido transitar la industria exportadora nacional para mantener la competitividad y calidad requerida en el mercado internacional. En el anterior trabajo se señalaba que, para responder a los desafíos de la exportación a mercados cada vez más competitivos, se podía **"prever que, en una forma más lenta o más acelerada -según las políticas macroeconómicas y los comportamientos empresariales, (el avance en materia de modernización productiva) irá impregnando en forma sucesiva a las distintas ramas industriales y homogeneizando al interior de las mismas a los distintos tipos de empresas"**.

La observación efectuada sobre las empresas no participantes parece estar confirmando esta hipótesis, al menos en cuanto a los aspectos tecnológicos se refiere. La **Encuesta a los trabajadores** permitirá incursionar más en profundidad sobre los actuales perfiles de los trabajadores y, por tanto, brindará información acerca de si esta tendencia hacia la homogeneización también se refleja a nivel de la mano de obra movilizada.

B. LA DOTACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES.

Tal como fuera indicado, para efectuar la muestra de trabajadores a los que les sería aplicada la **Encuesta** se consultó a las empresas participantes sobre su dotación actualizada al momento de la investigación, o sea al 2do. semestre de 1992. Ello permitió establecer que el universo de referencia estaba compuesto por 7.300 puestos de trabajo, de los cuales 220 correspondían al personal directivo que no fue incluido a los efectos de la aplicación de la **Encuesta**.

Una primera observación de interés surge al comparar esta cifra con la dotación que dichas empresas poseían en el 2do. semestre de 1990. Dicha comparación permite constatar la existencia de 932 puestos de trabajo menos, lo que equivale a una reducción del 11.32% que se ha verificado en los dos pasados años. Esta disminución ha afectado, en primer lugar, a las industrias de la vestimenta y del cuero que se ubican en el entorno al 17% por debajo de la

dotación que poseían en 1990, seguidas por química orgánica y farmacia/tocador cuyo decrecimiento superó el 13%.

Esta merma en la cantidad de puestos de trabajo testimonia los procesos de reestructura que han estado experimentado las empresas caracterizadas por haber implementado tempranamente, aunque en diferentes grados, la modernización tecnológica (sea por inversiones en equipamientos de tecnología avanzada que afectaban parcialmente la planta o por instalación "llave en mano" con tecnología de última generación).

En general, los efectos de la innovación tecnológica no son de fácil identificación ni se pueden detectar, muchas veces, en lo inmediato. Existe una primera consecuencia previsible que es la reducción inmediata de la cantidad de trabajadores, en especial de los que pueden ser reemplazados por el incremento de los procesos de automatización que, habitualmente, son los menos calificados. Como este efecto puede ser previsto con antelación, muchas empresas de las aquí estudiadas se fueron preparando para él implementando políticas de no sustitución de vacantes, despidos incentivados, jubilaciones, etc. lo que equivale a disminuciones graduales de la dotación. Pero, dado el perfil de empresas que se recuperaron para la **Encuesta a Trabajadores**, la disminución detectada entre 1990 y 1992 sólo en parte puede vincularse a este primer efecto inmediato puesto que la innovación tecnológica ya había sido emprendida en el momento del anterior análisis. Debe pensarse, entonces, en la combinación de diversos factores: procesos posteriores de ajuste y reestructura de la dotación que pueden derivar de un mayor aprovechamiento en el uso de un equipamiento nuevo que sólo se domina después de un tiempo más o menos prolongado de uso; una mayor selectividad del personal relacionada con acciones de capacitación u observación de la adaptación a los nuevos procesos y tecnologías; profundización y continuidad del esfuerzo modernizador pero, conjuntamente, hay que pensar en la necesidad de minimizar costos e incrementar los esfuerzos para mantener la competitividad que se derivan de las condicionantes macroeconómicas que han afectado a la industria exportadora en este período (combinación de pérdidas de mercados y aumento de la competencia, reducción arancelaria, retraso cambiario, etc.).

La menor dotación actual de las 31 empresas participantes de esta etapa de la investigación se suma a las explicaciones para la exclusión de otro tanto de firmas que ya fuera revisada para constituir un indicador común: el de la reducción de la mano de obra que se verifica, en el período comprendido entre el 2do. semestre de 1990 y el de 1992, en la industria manufacturera exportadora indagada. Esta disminución testimonia, por tanto, un proceso de cambio en el mercado de empleo formal e industrial, en el que intervienen, interactuando, la innovación tecnológica, la reconversión productiva, las improntas macroeconómicas y las peculiaridades y desafíos del mercado común regional.

Independientemente del mayor peso puntual que cada uno de ellos pueda tener para provocar este efecto en cada una de las empresas o ramas de actividad, importa aquí recuperar la consecuencia común sobre el empleo que está generando y que plantea múltiples interrogantes e inquietudes (muchas de las cuales no corresponde aquí responder). Estas van desde la indagación en torno a la recolocación de los trabajadores que han sido separados de estas industrias (que, de acuerdo a los datos estadísticos, no han ido a engrosar las filas de los desempleados) hasta los procedimientos y estrategias implementados por las empresas para concretar estos redimensionamientos (que transitan vertientes diferentes tales como la capacitación y reconversión, la tercerización de algunos servicios o áreas, la aplicación de un nuevo paradigma tecnológico-industrial que implica modificación de los patrones de eficiencia organizacional y administrativa y, por ende, recomposición de las dotaciones, etc.).

La segunda observación que se desprende de la comparación de las dotaciones de 1990 y 1992 muestra que la reducción detectada, así como no ha sido uniforme entre las distintas ramas de actividad, tampoco lo ha sido entre las diferentes calificaciones ocupacionales al interior de aquéllas e, incluso, estas distancias son mucho más notorias y significativas. En efecto, como se desprende del cuadro III.2 las calificaciones más afectadas han sido la de obreros y administrativos. Las industrias de la vestimenta, cuero, química orgánica y farmacia/tocador han disminuido su personal obrero en más de un 18% mientras la textil lo ha hecho en un 10% y las restantes no muestran alteraciones. La variación referida a los administrativos es, por su lado, totalmente heterogénea pero, en el total del universo estudiado, es ésta la categoría que registra la mayor disminución (16.85%) lo que conduciría a pensar en procesos de modernización acelerados a nivel de gestión administrativa y comercialización, seguramente derivados de un empuje en la informatización de estas áreas. Complementado esta mirada se registra el crecimiento de técnicos y mandos medios (liderados los primeros por la industria química (41.38%) y los segundos por la del cuero (28.23%) lo que resulta coherente con los nuevos perfiles ocupacionales que plantean los avances tecnológicos y las nuevas modalidades de organización del trabajo que incrementan las responsabilidades y la autonomía funcional, así como con las características productivas de los sectores. Esta clasificación ocupacional refiere a grandes grupos y encubre tareas, exigencias y atribuciones muy disímiles: las diferencias entre un obrero de una lanera y otro de una planta química son tales que cuesta aceptarlos en una misma categorización y, por tanto, los datos aquí presentados sólo enuncian grandes tendencias que merecen ser indagadas en profundidad.

Cuadro III.2

Personal ocupado en empresas encuestadas por calificación ocupacional según rama de actividad - 2do. semestre 1992

	Val.absol.	Obreros	Administ.	Técnicos	M.Mdios	P.Direct
50 Lana	(878)	76.99	11.50	2.73	5.35	3.42
60 Textil	(1426)	75.32	13.04	2.10	5.33	4.21
70 Vestimenta	(1214)	86.41	7.17	0.66	3.79	1.98
80 Cuero	(884)	72.17	4.86	3.39	17.99	1.58
90 Química Org.	(494)	43.12	30.36	8.30	10.73	7.49
91 Química Inorg.	(124)	45.16	45.97	2.42	4.03	2.42
92 Farm/Tocador	(672)	53.27	27.08	7.74	7.59	4.32
94 Cerámica	(1608)	76.06	11.26	0.81	10.45	1.43
Total	(7300)	72.42	13.52	2.75	8.29	3.01

Personal ocupado en empresas encuestadas por calificación ocupacional según rama de actividad - 2do. semestre 1990

	Val.absol.	Obreros	Administ.	Técnicos	M.Mdios	P.Direct
50 Lana	(992)	68.35	10.89	2.72	4.94	3.02
60 Textil	(1619)	73.75	15.50	1.48	3.77	5.50
70 Vestimenta	(1478)	87.21	6.63	0.54	3.99	1.62
80 Cuero	(1067)	73.57	9.09	4.12	11.62	1.59
90 Química Org.	(570)	45.79	33.86	5.09	8.77	6.49
91 Química Inorg.	(124)	45.16	45.97	2.42	4.03	2.42
92 Farm/Tocador	(774)	56.46	26.10	6.72	6.59	4.13
94 Cerámica	(1608)	76.06	11.26	0.81	10.45	1.43
Total	(8232)	71.95	14.42	2.43	6.89	3.10

Reducción de la dotación de 1992 según calificación ocupacional por rama de actividad con relación a la de 1990

	Val.absol.	Obreros	Administ.	Técnicos	M.Mdios	P.Direct	Total
50 Lana	(114)	0.29	6.48	11.11	4.08	0.00	11.49
60 Textil	(193)	10.05	25.90	-25.00	-24.59	32.58	11.92
70 Vestimenta	(264)	18.62	11.22	0.00	22.03	0.00	17.86
80 Cuero	(183)	18.73	55.67	31.82	-28.23	17.65	17.15
90 Química Org.	(76)	18.39	22.28	-41.38	-6.00	0.00	13.33
91 Química Inorg.	(0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
92 Farm/Tocador	(102)	18.08	9.90	0.00	0.00	9.38	13.18
94 Cerámica	(0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total	(932)	10.74	16.85	-0.50	-6.70	13.73	11.32

(Los valores con signo (-) indican crecimiento de la dotación)

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a trabajadores de la industria exportadora (1992) y Encuesta sobre políticas de recursos humanos en empresas industriales exportadoras (1990)

C. LA REPRESENTATIVIDAD DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES

La muestra finalmente obtenida, quedó compuesta por 545 trabajadores, pertenecientes a 31 empresas y distribuidos por sub-rama de actividad de acuerdo a lo indicado en el cuadro III.2. A su vez, si se tiene en cuenta la ubicación de la planta principal de las empresas analizadas, el 54.5% de los trabajadores realizan sus tareas en Montevideo y el 45.5% en el Interior Urbano (englobando en tal concepto ciudades tales como Dolores, Durazno, Florida, Fray Marcos, Las Piedras, Pando, Paysandú, Trinidad, etc.)

Cuadro III.3

Representación de la muestra por calificación ocupacional			
	Total personal ocupado por las empresas estudiadas	Personal encuestado	% s/ total
Obreros	5.287	299	5.9
Administrativos	987	70	7.0
Técnicos	201	69	34.3
Mandos medios y Jefes	605	107	17.7
Personal directivo	220	--	
Total excluido pers.Directivo	7.080	545	7.7

El total de la muestra comprende un 7.7% del total de la dotación actualizada de las empresas al momento de realización de la **Encuesta**. Se buscó deliberadamente incrementar la muestra para técnicos y mandos medios (34.3% y 17.7% respectivamente) de modo de disponer no sólo de un universo de análisis que permitiera cruces e indagaciones con valor estadístico sino, además, abarcar la máxima variedad posible de los perfiles incluidos en estas categorías. Esta alta representatividad permite otorgarle a los datos recabados, pese a sus restricciones cuantitativas, un poder de generalización considerable para el universo preestablecido. De este modo, en adelante, al analizar los resultados de la **Encuesta** se asume que ella representa a la dotación general de los sectores analizados con una importante salvedad: dada la acentuación puesta en el estudio de las categorías técnicas y de mandos medios es necesario recordar que la composición por calificaciones ocupacionales de la muestra no es correspondiente a la de la estructura ocupacional de la industria. Por eso, para este aspecto se presentan los datos sobre dotación total por rama de actividad que son los que permiten dimensionar las relaciones cuantitativas entre las distintas categorías. Al interior de cada calificación ocupacional así como en los restantes aspectos estudiados la muestra resulta suficientemente representativa.

IV. LA ESTRUCTURA DE LA DOTACIÓN DE LAS EMPRESAS EXPORTADORAS

La composición por sexo y edad de las dotaciones estudiadas permite señalar que la industria exportadora uruguaya se caracteriza por una presencia femenina minoritaria y una significativa presencia de jóvenes. En efecto, apenas 3 de cada 10 trabajadores son mujeres, lo que indica que la participación femenina es aún inferior a la que mantiene en la PEA a nivel nacional y su presencia se concentra en las tareas manuales, de menor calificación y en las administrativas. A su vez, son las empresas con producción artesanal las que presentan mayoría femenina reafirmando la segregación ocupacional que aleja a las mujeres, del punto de vista cuantitativo, de las ramas con mayor innovación tecnológica. Las posibilidades de desarrollo profesional femenino aparecen estrechamente condicionadas por su capital educativo comprobándose que sólo acceden a los puestos técnicos en la medida en que presentan un nivel educativo mayor que el de sus compañeros. Como contrapartida, los puestos de supervisión y jefatura les resultan de muy difícil acceso, aún en aquellas ramas, como vestimenta, ampliamente feminizadas.

Si bien el personal adulto (30 a 49 años) constituye más de la mitad de la dotación global de la industria, se observa un "rejuvenecimiento" de la misma evidenciado por un doble fenómeno: 1 de cada 3 trabajadores tiene menos de 30 años y el 30% posee una antigüedad de hasta 3 años. Complementando este dato, se observa que 2 de cada 3 trabajadores ingresados a la industria exportadora en los últimos tres años fueron jóvenes. Ello permite afirmar que los esfuerzos de innovación tecnológica realizados desde mediados de los 80 se han complementado, en la presente década, con una renovación de los recursos humanos, apoyada en la remoción del personal de mayor antigüedad, una alta rotatividad y una reestructura interna a nivel de las calificaciones ocupacionales que implicó la disminución del total de efectivos y el incremento de mandos medios y técnicos.

A. LA COMPOSICIÓN DEL UNIVERSO POR SEXO

La muestra mantuvo la representación por sexo en el conjunto de la dotación y, en la medida de lo posible, al interior de cada categoría por lo que resulta indicativa de la actual composición, según esta variable, de la población trabajadora de las empresas indagadas.

La distribución por sexo de la población estudiada señala que de cada 10 trabajadores sólo 3 son mujeres (68.1% y 31.9% respectivamente), mostrando una relación entre los sexos levemente inferior a la que se da en el total de la población ocupada a nivel nacional (PEAF del 35% sobre el total de la población en edad de trabajar) (Cuadro IV.1). Esta composición también resulta inferior a la que se había comprobado en 1990 al estudiar las 60 empresas participantes de la primera fase de la investigación. En ese momento las mujeres constituían el 37.5% del personal ocupado y esta disminución es, fundamentalmente, explicable por la caída de la participación de la industria de la vestimenta que es el rubro en el que se concentra fuertemente la presencia femenina. Mientras en 1990 ellas constituían, promedialmente, el 75% de la dotación en este rubro, en el estudio más reciente su participación se redujo al 65%. De todos modos, la industria de la vestimenta continúa siendo la más claramente caracterizable por el reclutamiento femenino, seguida por las industrias de productos farmacéuticos/perfumería y textil las que emplean una mujer cada cuatro hombres.

Cuadro IV.1
Composición de la muestra
según rama de actividad y sexo

	Total		Sexo			
	casos	%	Masculino		Femenino	
			casos	%	casos	%
Total	545	100.0%	371	68.1%	174	31.9%
<u>Rama de actividad</u>						
Lana	80	100.0%	74	92.5%	6	7.5%
Textil	92	100.0%	54	58.7%	38	41.3%
Vestimenta	92	100.0%	32	34.8%	60	65.2%
Cuero	62	100.0%	59	95.2%	3	4.8%
Quím.Org.	66	100.0%	54	81.8%	12	18.2%
Quím.Inorg.	9	100.0%	8	88.9%	1	11.1%
Farm/perfum	50	100.0%	29	58.0%	21	42.0%
Cerámica	94	100.0%	61	64.9%	33	35.1%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

La composición según sexo y rama de actividad de la dotación es un dato importante a tener en cuenta al analizar los niveles educativos de ambos sexos, desde que los requerimientos educativos de las sub-ramas en las que el peso femenino resulta más importante son menores que en las restantes actividades y ello contribuye a la creación de un sesgo característico de la industria exportadora estudiada, que parece seguir concentrando la presencia femenina en las tareas manuales que, habitualmente, equivalen a las de menor calificación y más baja remuneración. Esta desventajosa posición femenina se ve confirmada al analizar las empresas según nivel tecnológico: son las empresas artesanales las que detentan un perfil femenino mayoritario (70%), reafirmando la segregación ocupacional que aleja a la mujer, desde el punto de vista cuantitativo, de las ramas con más alta innovación tecnológica (24.6% en las de tecnología de última generación y apenas 7.4% en las innovativas) y, por ende, con mayores perspectivas de desarrollo profesional y estabilidad laboral en la actual coyuntura. Esta distancia en la representación entre los sexos tiene otro aspecto complementario que surge del hecho de que las empresas con tecnología más moderna tienden a reducir los puestos de trabajo con lo cual puede darse una traba adicional al ingreso femenino: hay menos vacantes y, salvo que las exigencias de la tareas (por ejemplo, manualidad fina) o de la calificación educativa lo impongan, el factor sexo termina transformándose en un criterio de selectividad.

Cuadro IV.2
Composición de la muestra
según nivel tecnológico y sexo

	Total		Sexo			
	casos	%	Masculino		Femenino	
			casos	%	casos	%
total	545	100.0%	371	68.1%	174	31.9%
<u>Nivel</u>						
<u>tecnológico</u>						
Artesanal	40	100.0%	12	30.0%	28	70.0%
Industrial	153	100.0%	82	53.6%	71	46.4%
Tec.de últ.gen.	284	100.0%	214	75.4%	70	24.6%
Innovativo	68	100.0%	63	92.6%	5	7.4%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

Complementando esta apreciación, y tal como era previsible, se observa que las mujeres se desempeñan mayoritariamente como obreras calificadas y administrativas. Más significativa resulta la relación entre los sexos al focalizar la atención en las categorías de mandos medios, jefes y técnicos. En efecto, mientras esta relación es algo más de 1 mujer por cada 6 hombres cuando se trata de supervisores y encargados, se reduce a más de 1 cada 4 para las jefaturas, sean técnicas o no y la "mejor" representación femenina se encuentra en la categoría técnicos donde se encuentra casi 1 de cada 3 varones. Como se observará al indagar en los perfiles educativos esta representación corresponde a la rentabilidad educativa: la perspectiva de desarrollo profesional para la mujer depende, fundamentalmente, de su mayor esfuerzo educativo. Y esa dificultad para acceder a cargos de supervisión está estrechamente condicionada por los estereotipos que le adjudican, entre otras características, escasa capacidad de decisión y excesiva "permisividad" en su relación con los subordinados.

Cuadro IV.3
Composición de la muestra
según calificación ocupacional y sexo

	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	casos	sexo	casos	sexo
Total	371	68.1%	174	31.9%
<u>Calificación</u>				
<u>Ocupacional</u>				
Ob.n/cal.	67	12.3%	28	5.1%
Ob.cal.	124	22.8%	80	14.7%
M.Mdios	65	11.9%	14	2.6%
Jefes	24	4.4%	4	.7%
Administ.	35	6.4%	35	6.4%
Técnicos	32	5.9%	9	1.7%
Jef.técn.	24	4.4%	4	.7%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

No es posible comparar la composición de la dotación aquí presentada con la estructura de la PEA a nivel de país -por un doble motivo: se trata de una muestra y, además, de sectores industriales específicos- pero sí esta comparación permite afirmar que la estructura ocupacional de las empresas estudiadas es coincidente, en cuanto tendencia, con la nacional. Así, los datos presentados en el trabajo de CEPAL, Los cambios recientes en el mercado de trabajo del

Uruguay muestran que corresponden al grupo de ocupación recodificada Nro.5 -que comprende, entre otros, a obreros de la industria química, curtiembres, técnicos en cueros, etc.^{3/}- el 12.5% de la PEA masculina y apenas el 1.1% de la femenina mientras que revista en el grupo 6, al que pertenecen los empleados de oficina, el 15.6% y el 26.5%, respectivamente, de la población económicamente activa de cada sexo.

Una rápida revisión de la composición por sexo y calificación ocupacional al interior de las distintas ramas de actividad contribuye a confirmar esta concentración femenina en una abanico restringido de actividades y ocupaciones. La presencia de las mujeres es nula en las puestos de jefatura de planta, intermedia y técnica en las industrias de la lana, cuero y química inorgánica; en la textil, pese a superar a los hombres ampliamente en la categoría obrera, su participación como mandos medios es tres veces menor y aún en la industria de la vestimenta, rotundamente femenina en lo cuantitativo, los escasos técnicos son hombres, en los puestos de jefatura las mujeres son la mitad que sus pares varones y dos veces y media menos si la tarea es de supervisión en planta (mandos medios).

En este contexto se recorta la situación del sector química orgánica donde las mujeres superan ampliamente a los hombres en la jefatura técnica (25% de la dotación femenina y 3.7% de la masculina revistan en esta categoría) e incluso se acerca a una representación equitativa en las categorías de jefes y técnicos. Como se verá posteriormente, esta distribución está estrechamente vinculada al factor educativo donde las mujeres pueden mostrar igual o superiores calificaciones y su idoneidad no parece estar cuestionada.

^{3/} Ver recodificación de los grupos ocupacionales y datos estadísticos en el libro de Máximo Rossi y Carlos Mendive, Los cambios recientes en el mercado de trabajo de Uruguay, CEPAL, LC-MVD-R101.

Cuadro IV.4
Composición de la dotación por rama de actividad
según sexo y calificación ocupacional

	Total	Calificación ocupacional						
		Ob.n/cal	Ob.cal.	M.Mdios	Jefes	Administ	Técnicos	Jef.técn
		%	%	%	%	%	%	%
<u>Sexo Masculino</u>	(371)							
Lana	(74)	25.7%	33.8%	17.6%	4.1%	5.4%	9.5%	4.1%
Textil	(54)	22.2%	24.1%	24.1%	5.6%	5.6%	11.1%	7.4%
Vestimenta	(32)	9.4%	46.9%	25.0%	6.3%	9.4%	3.1%	
Cuero	(59)	10.2%	50.8%	18.6%	6.8%	3.4%	1.7%	8.5%
Quím.org.	(54)	25.9%	9.3%	14.8%	9.3%	16.7%	20.4%	3.7%
Quím.inorg.	(8)	12.5%	37.5%		25.0%	12.5%	12.5%	
Farm/Perfum.	(29)	3.4%	17.2%	24.1%	13.8%	20.7%	6.9%	13.8%
Cerámica	(61)	18.0%	45.9%	8.2%	1.6%	11.5%	4.9%	9.8%
<u>Sexo Femenino</u>	(174)							
Lana	(6)	16.7%	33.3%			33.3%	16.7%	
Textil	(38)	15.8%	44.7%	7.9%		26.3%	5.3%	
Vestimenta	(60)	10.0%	61.7%	10.0%	3.3%	15.0%		
Cuero	(3)					100.0%		
Quím.Org.	(12)		8.3%	8.3%	8.3%	33.3%	16.7%	25.0%
Quím.Inorg.	(1)					100.0%		
Farm/Perfum.	(21)	23.8%	33.3%		4.8%	14.3%	19.0%	4.8%
Cerámica	(33)	30.3%	48.5%	12.1%		9.1%		

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

B. LA COMPOSICIÓN ETARIA Y LA TENDENCIA HACIA LA RENOVACIÓN DE LA DOTACIÓN

La distribución de la dotación por edad marca una clara mayoría del 54.1% para los trabajadores adultos (30 a 49 años) seguidos en importancia por los jóvenes de 22 a 29 años (31.6%). Tal como ya había sido señalado al analizar las políticas empresariales, se confirma otra vez la ausencia de menores de 18 años y la muy baja presencia de los más jóvenes (18 a 21) que, con menos del 5%, no parecen tener un buen espacio de inserción en la industria exportadora. Esta realidad es, además, consistente con los registros a nivel de la PEA nacional. Estos señalan la caída de la tasas de actividad de los grupos muy jóvenes (14 a 19 años) -especialmente en Montevideo donde ha sufrido un retroceso desde el 41% que presentaba en 1987 al 37.5% en el primer semestre de 1992- y el crecimiento de la de las personas que tienen entre 25 y 49 años ^{4/}.

Cuadro IV.5
Distribución etaria de la dotación
según sexo

	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino		casos	%
	casos	%	casos	%		
Total	371	100.0%	174	100.0%	545	100.0%
Edad						
Menor 18			1	.6%	1	.2%
18 a 21	19	5.1%	6	3.4%	25	4.6%
22 a 29	119	32.1%	53	30.5%	172	31.6%
30 a 49	198	53.4%	97	55.7%	295	54.1%
50 a 59	31	8.4%	15	8.6%	46	8.4%
60 y más	3	1.1%	1	1.2%	4	1.1%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

En efecto, según la muestra obtenida, 3 de cada 10 trabajadores son jóvenes que ya cumplieron la mayoría de edad y tienen menos de 30 años lo que estaría señalando un interesante "rejuvenecimiento" de la mano de obra movilizadora en estas empresas, que se confirma al cruzar la edad de los trabajadores con su antigüedad en la firma.

^{4/}Ver Máximo Rossi y Carlos Mendive, Los cambios recientes en el mercado de trabajo del Uruguay, CEPAL, LC/MVD/R.101 - Mayo 1993.

A su vez, la distribución etaria por sexo muestra una muy leve diferencia a favor de los varones jóvenes (37% de la PEA masculina es menor de 30 años y este valor desciende al 34% en la femenina) lo cual conduce a suponer una política empresarial de priorización del factor edad, o sea éste parecería ser un requisito de ingreso especialmente atendido. Esta prioridad está determinada, de acuerdo a las opiniones de los empresarios, por la combinación de potencial para el desarrollo de carrera, nuevas formaciones o, al menos, actualización de los niveles educativos para colocarse en el promedio de años de escolarización imperante en el momento actual en la sociedad, maleabilidad como para adaptarse a la cultura y organización del trabajo que define a cada empresa sin arrastrar prácticas o costumbres ("vicios") de otras experiencias laborales previas, mayor plasticidad frente a los cambios constantes y adaptación casi natural al mundo tecnológico (aún cuando no tengan formación específica por carencias u obsolescencias de la educación recibida). Pero, también, testimonia el rechazo empresarial a tomar a los decididamente jóvenes. La explicación para esta exclusión resulta oscilante: por un lado, se encuentra en la normativa vigente que obtiene, vía exceso de protección y medidas burocráticas, el efecto no deseado de inhibir el ingreso de los menores de 18 años y, por otro, en una no muy precisa "convicción" y/o "comprobación" por parte de las jefaturas de Personal en torno a la falta de hábitos de trabajo y fallas en la responsabilidad que parece caracterizar a los jóvenes "adolescentes". Por el contrario, se apuesta a que, superando la barrera de los 20 años, las responsabilidades sociales o familiares aumenten y esto se refleje en las prácticas laborales ^{5/}.

Por lo expuesto, la verdadera dimensión de la variable edad, a los efectos de caracterizar la dotación, surge al cruzarla con otras significativas, tales como antigüedad en el empleo, calificación ocupacional, educación, etc. Por eso, en la realización de los análisis bi o trivariados se entendió necesario reagrupar a los trabajadores encuestados según tres grandes grupos de edad: el de los jóvenes (18 a 29 años) que constituye el 36.3% de la población estudiada, el mayoritario de los adultos (30 a 49) y, por último, el de los trabajadores mayores (50 y más) que alberga, en el 9.5% que representa en el total, a una muy pequeña proporción que supera los 60 años (1.1%).

Para poner a prueba la tendencia hacia el "rejuvenecimiento" de la dotación es especialmente importante el cruce de la variable edad con la antigüedad en el empleo. Dicho cruce, en primer lugar, muestra que el 46% de la dotación de las empresas exportadoras tiene hasta 5 años inclusive de antigüedad en el empleo y, de ese porcentaje, un 30% un máximo de 3 años. Esta escasa antigüedad reconoce explicaciones diferentes según los niveles tecnológicos de las empresas. Para las que, desde mediados de la década de los

^{5/} Ver Políticas de recursos humanos de la industria exportadora ... op.cit. capítulo IV ítem B.

80, optaron por incrementar los esfuerzos de innovación tecnológica, es legítimo suponer que continuaron o complementaron los mismos, en los últimos tres años, con una renovación de sus recursos humanos. Esta puede haberse apoyado en la remoción del personal de mayor antigüedad y menor educación así como en el reposicionamiento interno a nivel de calificaciones ocupacionales ya analizado y se revela en la disminución gradual de los efectivos. El incremento de las categorías de mandos medios, técnicos e incluso obreros con nuevas calificaciones requiere de mano de obra con mayor educación y, en principio, ésta la aportan las nuevas generaciones. Por su parte, para las empresas de tipo artesanal la explicación se encuentra en la alta rotatividad de la dotación que registran así como en el peso que tienen en la misma las ocupaciones de escasa calificación, para las que el reclutamiento de los jóvenes ^{6/} resulta muy conveniente desde que se trata de tareas repetitivas que se aprenden sustancialmente en la práctica por lo que los altos índices de "turn-over" (propios del personal joven que desempeñan dichas tareas provisoriamente hasta encontrar una ocupación más acorde con sus aspiraciones y/o educación, pero también de aquellas sub-ramas que presentan menores ingresos vinculados a tareas no calificadas) no resultan tan perjudiciales como lo son para las actividades donde la experiencia y antigüedad en el puesto condicionan el dominio de la tarea por parte del trabajador.

Cuadro IV.6
Antigüedad en el empleo
según edad

	Total		Edad					
	casos	%	18 a 29 años		30-49 años		50 y más	
			casos	%	casos	%	casos	%
Total	545	100.0%	198	36.3%	295	54.1%	52	9.5%
<u>Antigüedad</u> <u>empleo</u>								
Menos de 1 año	28	5.1%	22	78.6%	6	21.4%		
De 1 y 3a.	135	24.8%	85	63.0%	47	34.8%	3	2.2%
De 4 a 5a.	88	16.1%	47	53.4%	36	40.9%	5	5.7%
De 6 y 10a.	128	23.5%	41	32.0%	78	60.9%	9	7.0%
De 11 a 20a	112	20.6%	3	2.7%	94	83.9%	15	13.4%
Más de 20a.	54	9.9%			34	63.0%	20	37.0%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

^{6/} Ver Cuadro IV.8

También, es necesario tener presente que integran el universo de estudio, un contingente de empresas nuevas -equivalente al 17% del total- que han instalado sus plantas "llave en mano" y con una definición más moderna de los recursos humanos a reclutar, lo que deberá reflejarse al indagar el perfil educativo de los trabajadores. Todos estos factores pueden, por tanto, estar explicando esta impronta de trabajadores con poca antigüedad y con una significativa representación de jóvenes que aparece como característica de las empresas estudiadas que, se recuerda una vez más, son las de mayor modernización tecnológica u organizacional en sus ramas.

Corroborando lo antedicho se observa que, de los 198 trabajadores menores de 30 años, más de la mitad ha ingresado a partir de 1989 e incluso un 11% lleva menos de un año en su empresa. A su vez, otro casi 24% no supera los cinco años. En la dotación "adulta", en cambio, figura un 18% con un máximo de 3 años y, considerados globalmente, 1 de cada 3 trabajadores cuya edad oscila entre 30 y 49 años tiene hasta 5 años de antigüedad. Otra lectura de estos datos indica que de los ingresos efectuados por las empresas en los tres últimos años 2 de cada 3 trabajadores fueron jóvenes y, en el último año, esa relación se incrementó a algo más de 3 de cada 4. Esta información permite, por tanto, identificar un proceso de renovación de la mano de obra ocupada en el último quinquenio por las empresas estudiadas producida ya sea por el reemplazo de trabajadores mayores por otros más jóvenes o por un alto "turn-over" de éstos. Igualmente, puede afirmarse que dicha renovación implicó una reducción de los puestos de trabajo en las categorías obreras y administrativas que no fue compensada, desde el punto de vista cuantitativo general, por el incremento de los cargos de mandos medios y técnicos registrados.

La indagación de la variable edad en las distintas ramas de actividad estudiadas revela que es la industria de la cerámica la que presenta una dotación mayoritariamente joven desde que 1 de cada 2 trabajadores pertenecen a esta categoría. La siguen vestimenta y química orgánica. Dado que la primera está representada en este universo solamente por una empresa que está localizada en el Interior del país su perfil no puede ser generalizado. Pero sí resulta significativa la presencia juvenil en las otras dos ramas desde que está mostrando que aproximadamente 4 de cada 10 puestos de trabajo son desempeñados por menores de 30 años.

En el otro extremo se halla química inorgánica con 1 de cada 3 trabajadores superando los 50 años.

La observación de las empresas según su nivel tecnológico presenta una distribución menos diferenciada ubicando en ambos extremos a las empresas artesanales e industriales: las primeras caracterizadas por tener el mayor número de jóvenes pero también el de mayores lo que complementándolo con la

composición por sexo es perfectamente coherente desde que aglutinan a las obreras no calificadas del rubro vestimenta, afectadas por una alta rotatividad y en el que encuentran alternativas laborales las mujeres mayores con escasa educación formal. Por su lado, las empresas de nivel industrial se apoyan prioritariamente en trabajadores experientes que conocen los procesos productivos muy bien por la larga práctica y en las cuales la innovación tecnológica incipiente no parece haber demandado aún una fuerte renovación de la mano de obra.

Cuadro VI.7
Composición etaria de la dotación
según rama de actividad

	Total		Edad					
	casos	%	18-29 años		30-49 años		50 y más	
			casos	%	casos	%	caso	%
Total	545	100.0%	198	36.3%	295	54.1%	52	9.5%
<u>Rama de actividad</u>								
Lana	80	100.0%	26	32.5%	44	55.0%	10	12.5%
Textil	92	100.0%	31	33.7%	55	59.8%	6	6.5%
Vestimenta	92	100.0%	39	42.4%	44	47.8%	9	9.8%
Cuero	62	100.0%	17	27.4%	35	56.5%	10	16.1%
Quím.Org.	66	100.0%	26	39.4%	38	57.6%	2	3.0%
Quím.Inorg.	9	100.0%	2	22.2%	4	44.4%	3	33.3%
Farm/Perfum	50	100.0%	9	18.0%	34	68.0%	7	14.0%
Cerámica	94	100.0%	48	51.0%	41	43.7%	5	5.3%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

La desagregación por sexo, edad y nivel tecnológico también parece permitir observar, con las limitaciones que lo reducido de los casos impone, una relación entre trabajo joven femenino y empresas innovativas y de tecnología de punta, lo que seguramente está vinculado con una concepción más profesional y moderna de los recursos humanos y con la "brecha" laboral que ofrecen a las mujeres, con mayores niveles educativos, las empresas que priorizan la tecnología productiva u organizativa.

Cuadro IV.8
Composición etaria de la dotación
según nivel tecnológico y sexo

	Total		Edad					
	casos	%	18 a 29		30 a 49		50 y más	
			casos	%	casos	%	casos	%
Total de la dotación	545	100.0%	198	36.3%	295	54.1%	52	9.5%
<u>Nivel tecnológico</u>								
Artesanal	40	100.0%	18	45.0%	17	42.5%	5	12.5%
Industrial	153	100.0%	51	33.3%	89	58.2%	13	8.5%
Tec.de punta	284	100.0%	104	36.6%	152	53.5%	28	9.9%
Innovativo	68	100.0%	25	36.8%	37	54.4%	6	8.8%
Sexo femenino	174	100.0%	60	34.5%	97	55.7%	17	9.8%
<u>Nivel tecnológico</u>								
Artesanal	28	100.0%	11	39.3%	12	42.9%	5	17.9%
Industrial	71	100.0%	19	26.8%	45	63.4%	7	9.9%
Tec.de punta	70	100.0%	26	37.1%	39	55.7%	5	8.1%
Innovativo	5	100.0%	4	80.0%	1	20.0%		

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

C. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES

La amplia mayoría de los trabajadores de las industrias estudiadas (78.4%) tiene pareja (casados o unidos) y algo más de 2 de cada 3 son jefes de su hogar, entendiéndose por tal a la persona que proporciona los mayores ingresos.

Esta fuerte responsabilidad familiar viene a confirmar los comentarios realizados por las jefaturas de Personal en torno a la preferencia, en el momento de la selección para el ingreso, por aquellos trabajadores a los que, por tener un entorno familiar que depende prioritariamente de su ingreso, se les presupone un desempeño que refleje mayor dedicación y disciplina, bajo ausentismo y empeño en progresar.

Cuadro IV.9
Estado civil del personal ocupado
según posición en el hogar

	Total		Posición en el hogar					
	casos	%	Jefe/a		Dependiente		Otro/a	
			casos	%	casos	%	casos	%
Total	545	100.0%	371	68.1%	166	30.5%	8	1.5%
Estado civil								
Soltero/a	124	100.0%	40	32.3%	77	62.1%	7	5.6%
Casad/unido/a	385	100.0%	302	78.4%	83	21.6%		
Divorc/Separ.	36	100.0%	29	80.6%	6	16.7%	1	2.8%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

Este acento en las responsabilidades familiares se refleja especialmente en el perfil familiar de las mujeres y los jóvenes. En efecto, el 39% de las mujeres son jefas de hogar y de éstas un 57% son casadas, un 23% divorciadas o separadas y las restantes solteras. Este porcentaje de mujeres jefas de hogar es equivalente al que se constata en la PEA nacional. Respecto a los trabajadores que tienen entre 18 y 29 años el 52% de ellos están casados o lo han estado confirmando que, de ser factible, los empresarios seleccionan a los jóvenes que tienen una clara necesidad de trabajar.

V. EL PERFIL EDUCATIVO Y FORMATIVO DE LOS RECURSOS HUMANOS

La heterogeneidad educativa y las dísimiles performances entre generaciones caracterizan a la industria exportadora analizada. En ambos extremos del espectro educativo, se encuentra un 7% de trabajadores que no ha terminado la primaria y otro tanto con estudios universitarios completos mientras, paralelamente, 1 de cada 3 no ha concluido la educación básica. Una muestra de esta heterogeneidad es el hecho de que, con distinta representación, aún el nivel de primaria completa continúa teniendo representación en todas las calificaciones ocupacionales, a excepción de la de administrativos. La diversidad educativa se acentúa, a su vez, según ramas de actividad mostrando a los sectores químicos y farmacia/perfumería como los que detentan no sólo el mayor perfil sino una descripción de tareas, al interior de cada calificación ocupacional, más homogénea y acorde con la especificidad educativa requerida. A su vez, se detectan fuertes diferencias en los requerimientos educativos por sexo y edad: el salto educativo de las nuevas generaciones determina que mientras la categoría de primaria incompleta es residual entre los jóvenes afecta a un cuarto de los mayores de 50 años y que el ciclo básico se haya transformado en la formación dominante de los obreros jóvenes. Por su lado, las exigencias de calificación para igual puesto son claramente mayores para las mujeres que para los hombres.

A su vez, la presencia de la formación profesional y técnica brindada por la UTU comprende a 1 de cada 3 trabajadores, con niveles y especialidades muy variadas y, fundamentalmente, con una muy diferente educación de base demostrando que sus réditos - medidos en posibilidades de acceder a puestos técnicos y de jefatura- se incrementan en la medida en que crece la educación general, o sea, la enseñanza profesional no sería de por sí una formación completa sino que estaría actuando como especialización, cuyo nivel de rentabilidad posterior dependería de los estudios generales previos.

El desempeño de la tarea por parte de los trabajadores presupone poner en práctica su acervo educativo previo, las aptitudes naturales y las adquiridas así como su capacidad para incorporar, mediante la práctica y la exposición ante

rutinas diferentes o cambiantes, nuevos conocimientos que se plantean como condición de dicha tarea. Por eso, la educación formal (en su doble expresión de educación general y formación técnica) y la calificación y formación incorporada a lo largo de su experiencia ocupacional o por voluntad propia, como complemento y especialización de la educación recibida, están profundamente asociadas y su conocimiento implica necesariamente la definición del perfil de los recursos humanos movilizados pero también el de los requeridos.

Por ello, la **Encuesta a los trabajadores** enfatizó fuertemente la indagación sobre estos aspectos educativos y formativos en el entendido que ellos son los que condicionan la inserción, el aprovechamiento y el desarrollo del principal capital social disponible.

La definición del perfil educativo y formativo reclamó de la elaboración de una variable compuesta, confeccionada a partir de combinaciones de las respuestas a múltiples preguntas: máximo nivel educativo, último año aprobado en la enseñanza general, máximo nivel alcanzado en los estudios en la enseñanza técnico- profesional y su especialización, etc. Se debieron, por tanto, efectuar aproximaciones sucesivas y eslabonadas de modo de avanzar de lo general a lo particular y de los datos desagregados a las categorías específicas, tanto en lo que se refiere a niveles educativos como a áreas de conocimiento.

A. LA ENSEÑANZA GENERAL

Una primera aproximación necesariamente debía centrarse en la enseñanza general. Ella evidencia que un 40 % de los trabajadores de la industria exportadora no ha completado los nueve años de educación básica, un 20% la culminó (CBU completo) y otro 39% la superó aunque con muy diversos alcances (desde 2do. ciclo incompleto a educación superior completa). En ambos extremos del espectro se encuentra un 7% de trabajadores que comprende, por un lado, a los que no pudieron concluir la primaria y por otro, a quienes completaron su educación universitaria. Ello muestra la disímil performance educativa que, en la actualidad, es detectable en esta actividad. El 24 % que tiene como máximo nivel la enseñanza primaria completa más el casi 10% con CBU incompleto componen la categoría de escolarización elemental o baja. Su magnitud se explica por la alta proporción de obreros no calificados que tiene la industria exportadora estudiada, en la que aún parece estar pesando la tendencia tradicional -que, al observar las generaciones jóvenes, ya se detecta cambiada- de asimilar la condición obrera a la escasa educación así como la supervivencia de trabajos automatizados y organizaciones de tipo taylorista y neotaylorista en el conjunto de la actividad. También contribuye a la baja

calificación formal de la fuerza de trabajo, la localización de los establecimientos, desde que el mayor peso de primaria incompleta y completa se encuentra en el Interior del país.

1. Las diferencias educativas por sexo y edad

La relación entre edad y nivel educativo testimonia con claridad las consecuencias del incremento del capital educativo de las nuevas generaciones: mientras apenas 1 cada 40 de los jóvenes (18-29 años) revista en la categoría primaria incompleta, allí está 1 de cada 20 adultos y 1 de cada 4 de los trabajadores con más de 50 años. Si la barrera se coloca en primaria completa, éste es el máximo nivel educativo alcanzado por el 63.4% de éstos últimos. De igual modo, cuando se trata de completar los 9 años de educación básica la relación entre ambos grupos extremos es de 1 a 3 y para los estudios terminales completos de 1 a 7. Y, como era esperable, pese a que puede suponerse que, por edad, los trabajadores mayores deberían estar en los puestos de mayor responsabilidad o de dirección, sólo el 13% ha superado la enseñanza básica y tiene 2do.ciclo incompleto o más.

Las distancias educativas entre generaciones se observan en su máxima expresión al revisar la distribución por sexo y edad.

En primer lugar, se torna evidente el salto educativo dado por las mujeres. Mientras el 23.5% de las mayores son primarias incompletas, en este nivel se encuentra el 5.2% de las adultas y menos del 2% de las jóvenes. Más significativo aún es este avance al observar el comportamiento de quienes cuentan con más de 9 años de educación: el máximo nivel alcanzado para la generación mayor ha sido 2do. ciclo incompleto y en esa situación están 6 de cada 100 trabajadoras. Por el contrario, han terminado sus estudios terciarios 8 de las adultas y casi 12 de las jóvenes. Y tienen 12 años y más de educación el 43% de las mujeres jóvenes ocupadas en la industria exportadora y el 30% de las adultas.

Este acelerado proceso de incremento en los años de educación es producto de la expansión educativa registrada en la segunda mitad del siglo, que rige para ambos sexos, compensando la inequidad existente en las generaciones mayores en las cuales las mujeres sólo excepcionalmente tenían la posibilidad de estudiar, pero también -como se observará al comparar ambos sexos- de una inserción laboral femenina más tardía y más exigente que permite o impone un mayor tiempo de permanencia en el sistema educativo así como de los menores índices de repetición de las mujeres.

Cuadro V.1
Distribución del personal ocupado
según educación general por edad

	Total		Edad					
	casos	%	18-29 a.		30-49 a.		50 y más	
			casos	%	casos	%	casos	%
Total	545	100.0%	198	100.0%	295	100.0%	52	100.0%
<u>Nivel educativo general</u>								
Primaria incomp.	34	6.2%	5	2.5%	15	5.1%	14	26.9%
Primaria comp.	130	23.9%	32	16.2%	79	26.8%	19	36.5%
CBU incomp.	51	9.4%	23	11.6%	20	6.8%	8	15.4%
CBU comp.	110	20.2%	48	24.2%	58	19.7%	4	7.7%
2do.C.incomp.	72	13.2%	34	17.2%	34	11.5%	4	7.7%
2do.C.compl.	73	13.4%	28	14.1%	44	14.9%	1	1.9%
Sup.incomp.	33	6.1%	15	7.6%	18	6.1%		
Sup. comp.	42	7.7%	13	6.6%	27	9.2%	2	3.8%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

Una segunda observación es para marcar las diferentes exigencias educativas que rigen para hombres y mujeres. La comparación entre los perfiles educativos de los jóvenes es claro testimonio de ello: el más grueso agrupamiento muestra que, en el universo masculino, el 62% tiene 9 años de educación o menos (ello incluye 2 de cada 10 con un máximo de primaria completa) y el 38% se distribuye entre 2do. ciclo incompleto y superior completo. Estos guarismos se invierten, casi exactamente, en el caso de las mujeres (sólo el 8.3% son primarias y casi 1 de cada cuatro tiene estudios superiores). De este modo se confirma lo ya detectado en otras investigaciones de CEPAL en torno a las mayores exigencias planteadas a las mujeres para ingresar a la actividad. Tal como lo señala Germán W. Rama en el libro Los jóvenes de Uruguay. Esos desconocidos (CEPAL, 1992) "si bien esa mayor educación femenina está asociada a mayores tasas de actividad laboral y a estrategias que permitan disponer de más alta educación para vencer las mayores discriminaciones que les afectan en el desempeño ocupacional, también responde a una regulación normativa de la sociedad sobre desempeño autónomo y responsabilidades que promueve a los hombres a desertar del sistema educativo para asumir roles laborales".

Cuadro V.2
Distribución del personal ocupado por educación general
según sexo y edad

	Total	Sexo					
	%	Masculino			Femenino		
		18-29 a.	30-49 a.	50 y más	18-29 a.	30-49 a.	50 y más
Valores absolutos	(545)	(138)	(198)	(35)	(60)	(97)	(17)
<u>Nivel educativo general</u>							
Primaria incomp.	6.2%	2.9%	5.1%	28.6%	1.7%	5.2%	23.5%
Primaria comp.	23.9%	19.6%	24.7%	31.4%	8.3%	30.9%	47.1%
CBU incomp.	9.4%	12.3%	8.1%	11.4%	10.0%	4.1%	23.5%
CBU comp.	20.2%	26.8%	21.2%	11.4%	18.3%	16.5%	
2do.C.incomp.	13.2%	16.7%	10.1%	8.6%	18.3%	14.4%	5.9%
2do.C.compl.	13.4%	12.3%	14.1%	2.9%	18.3%	16.5%	
Sup.incomp.	6.1%	5.1%	7.1%		13.3%	4.1%	
Sup.comp.	7.7%	4.3%	9.6%	5.7%	11.7%	8.2%	

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

La mayor selectividad para el ingreso femenino se percibe igualmente al comparar los niveles educativos de hombres y mujeres según calificación ocupacional: ello permite comprobar que las "exigencias" de calificación para igual puesto son mayores para las mujeres. Así, el 61.5% de las técnicas tiene educación superior mientras el mismo nivel se les ha requerido al 33.9% de los hombres y, cuando se trata de los mandos medios, tienen 12 años y más de educación alrededor del 30% de los hombres y casi el 54% de las mujeres. Estos valores confirman los datos de la PEAFA a nivel nacional que muestra mayor educación que la masculina e, incluso, son aún más contundentes en cuanto se atienden los logros ocupacionales de unos y otros. Sin embargo, las industrias exportadoras estudiadas que reclutan a su personal femenino joven y adulto con mayores niveles educativos que el masculino, no sólo presentan una participación menor de éstas sino que les ofrecen menores posibilidades de desarrollo de carrera. En efecto, como ya ha sido visto, el 62% de la dotación femenina revista como obreras y obreras calificadas y sólo el 10.3% "llega" a mandos medios y el 7.5% ocupa cargos técnicos. Estos guarismos para los hombres son del 24% y el 15.1% respectivamente.

Cuadro V.3
Distribución del personal ocupado según educación general
por sexo y calificación ocupacional

	Sexo									
	Masculino					Femenino				
	Calificación ocupacional agrupada					Calificación ocupacional agrupada				
	Ob.N/C	Ob.Cal	M.Mdios	Admin.	Técnic	Ob.N/C	Ob.Cal	M.Mdios	Admin.	Técnic
Val.absolutos	(67)	(124)	(89)	(35)	(56)	(28)	(80)	(16)	(35)	(13)
<u>Nivel educativo general</u>										
Primaria incomp.	11.9%	11.3%	2.2%			17.9%	3.8%	5.6%		7.7%
Primaria comp.	40.3%	33.1%	15.7%	2.9%	7.1%	28.6%	40.0%	16.7%		
CBU incomp.	10.4%	13.7%	12.4%	5.7%		14.3%	10.0%	5.6%	2.9%	
CBU comp.	22.4%	20.2%	29.2%	22.9%	16.1%	10.7%	23.8%		14.3%	
2do.C.incomp.	9.0%	11.3%	11.2%	34.3%	7.1%	17.9%	10.0%	16.7%	28.6%	
2do.C.compl.	6.0%	8.1%	12.4%	17.1%	26.8%	7.1%	10.0%	33.3%	25.7%	15.4%
Sup.incomp.		2.4%	9.0%	14.3%	8.9%	3.6%	2.5%	11.1%	14.3%	15.4%
Sup.comp.			7.9%	2.9%	33.9%			11.1%	14.3%	61.5%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

2. Las relaciones entre educación general y calificación ocupacional

El examen de la relación entre nivel educativo y calificación ocupacional muestra una fuerte estratificación, caracterizable por el hecho que a la gradación de jerarquías ocupacionales corresponde, en general, una similar de los niveles de educación marcando importantes diferencias entre el mundo obrero y el de los técnicos y administrativos. También se observa una importante dispersión educativa en cada calificación ocupacional que es consecuencia de la diversidad tecnológica de las empresas.

Si bien en términos generales y como era esperable, a mayor calificación ocupacional se verifica mayor nivel educativo, la convivencia en la misma categoría de trabajadores pertenecientes a grupos etarios diferentes y las exigencias propias de cada rama de actividad explican que, con distinta representación, el nivel de primaria completa tenga representación en todas las calificaciones ocupacionales, con excepción de la de administrativos. De todos modos 1 de cada 2 obreros no calificados tienen 6 años de educación y un 19% ha completado el ciclo básico. La representación de primarios decae al 43% cuando se trata de obreros calificados y se reduce al 18% para los mandos medios que, sin duda, constituyen la categoría de mayor heterogeneidad educativa. En efecto, han superado los 9 años de educación obligatoria el 46% de ellos, incluido un 18% que tiene más de 12 años de educación. Pero, en el otro extremo se encuentra un porcentaje igual de primarios. Esta heterogeneidad está multicondicionada por la diversidad tecnológica de las empresas, los diferentes requerimientos de los sectores y las peculiaridades de la función, que encubre desde supervisores de línea hasta jefes de área y desde artesanos que han ascendido por antigüedad y/o buen desempeño a profesionales universitarios responsables de procesos extremadamente complejos. Por su lado, los técnicos aparecen como la categoría con un perfil más uniforme desde que casi las tres cuartas partes de ellos tienen 12 y más años de educación.

Más significativa resulta la composición educativa de las calificaciones ocupacionales cuando se introduce la variable edad. Si se agrupan los trabajadores indagados en dos grandes categorías: 18 a 29 años y 30 y más se observa con mucha claridad el cambio educativo de las categorías obreras. Mientras entre los adultos son primarios (incompletos o completos) 2 de cada 3 obreros no calificados y en los calificados esta relación es de algo más de 1 de cada 2, en el grupo de los jóvenes, en ambas categorías, los primarios no alcanzan al 30%. Completariamente, cuando se observa a los menores de 30 años se descubre que han cursado estudios de ciclo básico (completo o no) el 46% de los obreros no calificados y el 37% de los calificados e incluso, entre estos últimos 1 de cada 6 tiene 12 años o más de educación, nivel que en la generación mayor sólo se encontraba en 1 de cada 12 obreros calificados.

Cuadro V.4
Distribución del personal ocupado según educación general
por calificación ocupacional

	Calificación ocupacional									
	Ob.N/Cal.		Ob.Cal.		M.Mdios/Jef.		Administ.		Técnicos	
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	95	100.0%	204	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	69	100.0%
<u>Nivel educativo general</u>										
Primaria incomp.	13	13.7%	17	8.3%	3	2.8%			1	1.4%
Primaria comp.	35	36.8%	73	35.8%	17	15.9%	1	1.4%	4	5.8%
CBU incomp.	11	11.6%	25	12.3%	12	11.2%	3	4.3%		
CBU comp.	18	18.9%	44	21.6%	26	24.3%	13	18.6%	9	13.0%
2do.C.incomp.	11	11.6%	22	10.8%	13	12.1%	22	31.4%	4	5.8%
2do.C.compl.	6	6.3%	18	8.8%	17	15.9%	15	21.4%	17	24.6%
Sup.incomp.	1	1.1%	5	2.5%	10	9.3%	10	14.3%	7	10.1%
Sup.comp.					9	8.4%	6	8.6%	27	39.1%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la industria exportadora.

Como señala Germán W. Rama, al analizar estos datos en el contexto de un trabajo sobre Los jóvenes y el mundo del trabajo en el Uruguay^{2/}: "... El ciclo básico ha pasado a ser el nivel de formación dominante en las nuevas generaciones de obreros". "... Las industrias exportadoras dinámicas -que son las más atractivas por sus más altas remuneraciones- van camino a excluir de su dotación obrera a quienes pertenecen al universo de los estudios primarios y, no solamente se han desplazado en sus requerimientos hacia el ciclo básico sino que en los obreros calificados pesan más los que tienen 2o. Ciclo de Enseñanza Secundaria y más que los que sólo tienen Primaria. De la industria exportadora van quedando excluidos, incluso de la condición obrera, los jóvenes con sólo educación primaria y ya "cuesta" ingresar con sólo Ciclo Básico a la condición de obrero calificado.

El mercado ocupacional se está estratificando acentuadamente para los jóvenes. Los jóvenes sin considerables dotaciones de "capital educativo" quedan excluidos de este tipo de industrias -hacia cuyo patrón se tendrían que reconvertir las que producían para un mercado interno protegido- porque se les hace difícil acceder a los puestos obreros y casi imposible a las calificaciones ocupacionales de mayor crecimiento, como son los mandos medios, los administrativos y los técnicos. Hoy los jóvenes obreros poco tienen que ver con esa imagen tradicional de lo que era un obrero y la composición de los trabajadores de la industria indica que cada vez son más los "no obreros" cuyos perfiles educativos son muy altos"

B. LA FORMACIÓN TÉCNICA

Cuando se trata de confeccionar el perfil educativo de los recursos humanos del país, el rol de la formación profesional y técnica adquiere una relevancia incuestionable. Bajo el rótulo común de formación profesional y técnica habitualmente se engloba no sólo una gama casi infinita de áreas y especialidades sino también diferentes niveles de los mismos así como distintas vías de acceso a dicha formación que van desde la enseñanza formal, pasando por los cursos de capacitación y formación privados hasta el entrenamiento y aprendizaje en los puestos de trabajo. Ante esta altísima heterogeneidad resulta necesario acotar y definir los diferentes ámbitos para poder obtener una aproximación con cierto nivel de comparabilidad. En la **Encuesta a los trabajadores** se distinguieron dos grandes universos formativos: el constituido por la formación profesional y técnica propiamente dicha o formal -considerando como tal la brindada por el Consejo de Educación Técnico-Profesional (ex UTU,

^{2/} Estudio preparado por el autor para el Banco Interamericano de Desarrollo, 1993, (mimeo).

sigla que se utilizará para su designación de aquí en más) y/o por los institutos afines reconocidos- y, por otro lado, el de la capacitación profesional no formal adquirida por los trabajadores por voluntad propia en diversos centros formativos o a través de las empresas para las que trabajan o trabajaron que se analizará bajo la designación común de capacitación profesional.

Cuadro V.5
Distribución de la dotación por calificación ocupacional según educación general y edad

	Calificación ocupacional					Total
	Ob.N/C	Ob.Cal	M.Mdios y/Jef.	Admi- nist.	Técni- cos	%
<u>Nivel educativo general</u>						
18 a 29 años	(41)	(81)	(23)	(30)	(23)	(198)
Prim.incomp.		6.2%				2.5%
Primaria comp.	29.3%	22.2%	4.3%		4.3%	16.2%
CBU incomp.	17.1%	14.8%	8.7%	6.7%		11.6%
CBU comp.	29.3%	22.2%	39.1%	13.3%	21.7%	24.2%
2do.C.incomp.	14.6%	18.5%	17.4%	26.7%	4.3%	17.2%
2do.C.compl.	7.3%	12.3%	13.0%	26.7%	17.4%	14.1%
Sup.incomp.	2.4%	3.7%	8.7%	16.7%	17.4%	7.6%
Sup.compl.			8.7%	10.0%	34.8%	6.6%
30 años y más	(54)	(121)	(84)	(40)	(45)	(344)
Prim.incompl.	24.1%	9.8%	3.6%		2.2%	8.4%
Primaria comp.	42.6%	44.7%	19.0%	2.5%	6.5%	28.2%
CBU incomp.	7.4%	10.6%	11.9%	2.5%		8.1%
CBU comp.	11.1%	21.1%	20.2%	22.5%	8.7%	17.9%
2do.C.incomp.	9.3%	5.7%	10.7%	35.0%	6.5%	11.0%
2do.C.compl.	5.6%	6.5%	16.7%	17.5%	28.3%	13.0%
Sup.incomp.		1.6%	9.5%	12.5%	6.5%	5.2%
Sup.incomp.			8.3%	7.5%	41.3%	8.4%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

Del total de trabajadores encuestados, 181 (33.2%) asistieron a la enseñanza técnico-profesional en alguno de sus niveles y especialidades. Esta cifra incluye un 6.6% de trabajadores que acudió a institutos privados o al Instituto Nacional de Educación Técnica (INET). La información recabada no permite saber si estos estudios fueron completos o no, si estaban estudiando en el momento de aplicación de la Encuesta y tampoco tiene referencias temporales que permitan saber en qué etapa de su vida asistieron a la UTU. Por tanto, se analizará la formación técnica de manera global asumiendo siempre el máximo

nivel alcanzado sin discriminar interiormente si se trata de estudios completos o no. Igualmente, para los casos de asistencia a más de una formación o especialización se considera la de nivel superior y, en los escasísimos casos de formación en diversas áreas de conocimiento, se tomó la perteneciente a ese mayor nivel.

Dada la amplísima gama de especialidades que la UTU ofrece, se realizó un reagrupamiento de las áreas de formación partiendo de la composición indicada en los Esquemas curriculares - 1989 elaborados por la División de Planeamiento Educativo de la UTU y reuniendo las más afines de modo de conformar una categorización más reducida de especialidades. De ese modo, quedaron integradas las siguientes áreas:

- | | |
|---|------------------|
| a) Administración e Informática | = Administración |
| b) Agraria | = Agraria |
| c) Alimentación, Artesanía, Belleza y Relojería | = Artesanía |
| d) Calzado, Cuero y Vestimenta | = Vestimenta |
| e) Carpintería y Construcción | = Construcción |
| f) Electricidad y Refrigeración | = Electricidad |
| g) Gráfica y Comunicaciones | = Gráfica |
| h) Marítima y Metalmecánica | = Metalmecánica. |

Como la oferta educativa de la ex-Universidad del Trabajo del Uruguay ha sido rediseñada en más de una oportunidad, resulta muy difícil distinguir por la mera designación del curso entre los distintos niveles de dicha formación. Así no se puede determinar cuándo se trata de Formación Profesional de 1er. y 2do. nivel o de ésta y Educación Profesional, ni cuándo de Cursos o Bachilleratos Técnicos. En principio, es el nivel de educación general el que actúa para estratificar la educación técnica desde que éste es uno de los prerequisites para acceder a los distintos tipos de cursos. Así, la Formación Profesional de 1er. nivel recluta a sus alumnos entre los primarios completos y mayores de quince años. A su vez, la Formación Profesional de 2do. nivel (actualmente Educación Profesional) requería la aprobación de la anterior pero, a partir de 1990, se solicita ciclo básico de enseñanza media. Por su lado, para la Educación Técnica (integrada por los Cursos y los Bachilleratos) se demanda la aprobación del ciclo básico e, incluso, en algunas especialidades, también de 4to. año de Enseñanza Secundaria. Pero, al tratarse de exigencias mínimas ello no excluye la posibilidad de que, con mayor escolarización, se opte por realizar cursos específicos e instrumentales. Además, las instancias de articulación entre niveles han ido variando a lo largo del tiempo con una tendencia fuerte a la flexibilidad. Esto permite infinitas combinaciones entre años de estudio en la enseñanza general y niveles formativos UTU, siendo posible encontrar, por ejemplo egresados de Cursos Técnicos con primaria incompleta.

Además de este complejo entramado, la **Encuesta** permitió constatar también la inseguridad y confusión manifestada por los propios trabajadores para precisar el nivel de estudios realizado. Por ello, para analizar los estudios UTU, se optó por agruparlos en Formación Profesional- FP (constituida por FP 1er.nivel, FP 2do. nivel y Educación Profesional) y Enseñanza Técnica - ET. (Cursos y Bachilleratos Técnicos) considerando la FP el menor nivel de formación UTU y la ET como el superior.

Un primer abordaje factible es, por tanto, el de la formación UTU con independencia de su vinculación posterior con la educación general. Este muestra que el universo de trabajadores con formación UTU se compone por un 76.8% que asistió a cursos de Formación Profesional en sus diversas área de especialidad y el 23% restante a Enseñanza Técnica. Esta distribución resulta superior a la de la matrícula de los últimos años de la UTU (15% Cursos Técnicos y 3% Bachilleratos para 1991) pero hay que tener en cuenta que el universo de estudio es, desde el punto de vista etario, heterogéneo y también lo es desde el punto de vista educativo general.

Para la población femenina el 1er.nivel formativo es el rotundamente mayoritario (apenas el 8% tiene ET) hallándose además concentradas en las áreas "tradicionalmente" femeninas (Vestimenta y Administración, debiéndose recordar que los estudios en Informática se hallan incluidos en esta última área). Los hombres, por su lado, también muestran concentración -aunque no tan notoria- siendo las más concurridas las FP en Metalmecánica, Electricidad y Construcciones.

En cuanto a la relación entre estudios UTU y calificación ocupacional, más del 55% de los formados se desempeñan como obreros, un 14,4% como administrativos mientras el restante 30% se distribuye entre mandos medios y técnicos. Llegan a desempeñarse como técnicos (sumando ayudantes técnicos y jefes) sólo el 10% de los asistentes. Esta apreciación debe complementarse con los datos acerca de la participación de los estudios UTU al interior de cada categoría que es acorde al porcentaje de participación en la dotación general (en el entorno del 30% de los puestos), ubicándose la mayor incidencia en los administrativos (37% de los trabajadores), seguidos por los mandos medios (35.4%) y la menor entre los jefes (28.6%).

El grupo etario de mayor peso entre los trabajadores con estudios UTU es el los jóvenes (18-29 años) que, con el 41% de ellos con dicha formación, supera ampliamente el 28% del grupo constituido por los trabajadores mayores de 30 años con igual condición. Ello podría estar señalando una tendencia creciente hacia la profesionalización de los recursos humanos de la industria exportadora, en especial porque entre los adultos la especialidad más concurrida es la FP en Administración que, ya se había visto, es mayoritariamente femenina.

Cuadro V.6
La formación técnica de la dotación
según sexo y calificación ocupacional

	Sexo		Calificación ocupacional						
	Masc.	Fem.	Ob.N/Cal.	Ob.Cal.	M.Mdios	Jefatura	Administ.	Técnicos	Jef.Téc.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Total	(133)	(48)	(28)	(71)	(28)	(8)	(26)	(12)	(8)
ESTUDIOS UTU									
FP Adminis.	7.5%	39.6%	10.7%	7.0%	7.1%	12.5%	50.0%	33.3%	12.5%
FP Agraria	2.3%		3.6%	1.4%			3.8%		
FP Artesanía	1.5%	8.3%	3.6%	2.8%	3.6%		7.7%		
FP Vestimenta		41.7%	7.1%	19.7%	10.7%			8.3%	
FP Construc.	15.0%		32.1%	9.9%	10.7%		3.8%		
FP Electric.	16.5%		7.1%	18.3%	21.4%			8.3%	
FP Gráfica	1.5%	2.1%		2.8%		12.5%			
FP MMecánica	21.8%		21.4%	19.7%	17.9%	12.5%	11.5%		
FP Prevenc.	3.0%						3.8%	16.7%	12.5%
FP Privado	2.3%			1.4%		12.5%	3.8%		
ET Adminis.	2.3%	2.1%		2.8%	7.1%				
ET Agraria	1.5%				3.6%		3.8%		
ET Vestimenta		2.1%		1.4%					
ET Construc.	3.8%	2.1%	3.6%	4.2%			3.8%	8.3%	
ET Electric.	10.5%		10.7%	5.6%	3.6%	25.0%	3.8%	8.3%	25.0%
ET MMecánica	2.3%			1.4%	7.1%				
ET Priv/INET	8.3%	2.1%		1.4%	7.1%	25.0%	3.8%	16.7%	50.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

La rama de actividad con mayor presencia de trabajadores con estudios técnicos es la textil, seguida por cerámica y lana. Poco puede deducirse de la estructura de las áreas de especialidad al interior de las ramas de actividad dada la alta dispersión. Lo que sí resulta interesante es el hecho de que más de la mitad de los trabajadores (100) con formación en UTU se estén desempeñando en empresas con tecnología de última generación, que se caracterizan por haber tenido modificaciones e incorporaciones tecnológicas sustanciales y cambios en la organización del trabajo. A ellas se han incorporado 21 de los 29 trabajadores con FP Metalmecánica y 16 de los 22 con FP Electricidad (si bien no debe deducirse que estas especialidades son homogéneas puesto que son el resultado de los agrupamientos señalados arriba). Y ello es coincidente, por un lado, con la intencionalidad de formación de trabajadores calificados, con fuerte capacitación en taller, que ha tenido la enseñanza profesional en el país y por otro, con la demanda y los criterios de selección empresarial que muestran preferencia por la formación UTU en dichas áreas, formación que es requerida en toda la producción industrial, independientemente de su especialización por rama. En este aspecto los empresarios señalan que la formación en UTU resulta imprescindible para la apropiación de las destrezas básicas y, en general, para la adecuación a las innovaciones tecnológicas mientras las peculiaridades de los equipamientos se obtiene en la práctica laboral.

Buscando respuestas a la pregunta acerca de si realmente la industria exportadora está demandando formaciones técnicas específicas a su personal, se les solicitó a los trabajadores entrevistados una somera descripción de las principales tareas desempeñadas. De este modo se dispone, por primera vez, de un listado de tareas agrupables según educación, categoría y nivel tecnológico lo que permite agregar algunas observaciones adicionales al análisis.

Para el caso de la formación UTU resulta interesante confirmar, tal como se desprende de la heterogeneidad educativa al interior de cada calificación ocupacional que, sin desmedro de la asociación entre ésta y las tareas de mantenimiento, en especial en las empresas con tecnología de avanzada, no surgen elementos claros que permitan afirmar que la realización de estos estudios es una condición necesaria para acceder a una tarea específica. Así, las tareas de mantenimiento y reparación de maquinaria dentro del proceso productivo las realizan trabajadores que no necesariamente han realizado estudios en UTU y que se desempeñan igualmente como medio oficiales mecánicos, oficiales electricistas, etc. La otra cara de este proceso muestra que, con el mismo nivel de enseñanza primaria y estudios UTU, se encuentran trabajadores desempeñando tareas tan disímiles como peón especializado en preparación o pasaje de máquina, medio oficial mecánico, oficial zurcidora, capataz electricista o diseñador de dibujo técnico. A su vez, si bien entre quienes tienen 2do. ciclo más UTU se reduce el número de los que se desempeñan como obreros no calificados, las distancias entre las tareas también

son fuertes. Se los puede encontrar como operario práctico encargado de armar fardos, tops y subproductos, urdidor, oficial mecánico, operario de mano, supervisor de mantenimiento, ayudante técnico administrativo, dibujante técnico responsable de cálculo de cañerías, diseño de instalaciones, etc. En definitiva, toda la información disponible conduce a señalar no sólo la heterogeneidad educativa al interior de cada calificación ocupacional que se registra en las empresas uruguayas estudiadas sino también a llamar la atención acerca de los múltiples caminos formativos que tanto los trabajadores como los empresarios son capaces de integrar, estimular y aprovechar.

C. EL PERFIL EDUCATIVO Y FORMATIVO

Una configuración más en profundidad del perfil de los recursos humanos se obtiene al combinar el nivel educativo general con los estudios UTU. Para ello fue necesario testear múltiples alternativas dado que las combinaciones -como ya se ha visto- resultan muy variadas, en especial si se intenta recuperar las áreas de especialidades en UTU. En efecto, al ser tan amplio el abanico de alternativas se verifica que, por ejemplo, con un mismo título de egresado de Formación Profesional en Electricidad, se encuentran trabajadores en calificaciones ocupacionales tan disímiles como obreros no calificados y técnicos o mandos medios. Lo mismo ocurre al vincular ambas instancias educativas: ya se observó que de cada 10 trabajadores 3 tienen formación UTU pero con muy diferente composición de la educación de base: el 34 % no completó los 9 años de educación básica, otro 28% sí lo hizo, mientras el restante 38% combinó diversas alternativas de estudios secundarios o superiores con UTU.

Los sucesivos tests mostraron la necesidad de adscribir la formación UTU a los estudios generales dado que es el ordenamiento de éstos el que marca las diferencias entre niveles culturales y determina, mayoritariamente, desiguales capacidades de utilización de una misma formación profesional o técnica específica. De ese modo es posible comparar los réditos del nivel educativo general con los alcanzados cuando hay complemento de estudios UTU: así se observa que mientras un 15% de los trabajadores con primaria completa alcanzó puestos jerárquicos (englobando mandos medios, jefes y jefes técnicos), esta calificación la conquistó el 20% de los que adicionan FP. Para el estadio de CBU completo, este nivel jerárquico es alcanzado por el 23.3% de los trabajadores, por el 55% de los que tienen además ET y por el 24.4% de los que asistieron a FP. Si el nivel comparativo es 2do.ciclo completo los porcentajes continúan incrementándose. Así, el 37.5% de los trabajadores con enseñanza general, el 45,5% de los de igual nivel más ET y apenas el 18.2% de los que hicieron cursos de FP logran desarrollarse profesionalmente, lo que parece mostrar que los réditos de formación UTU se solidifican en la medida que crece

la educación general. O, dicho de otro modo, con igual formación en UTU alcanzan mejores perspectivas de carrera quienes tienen mayor nivel educativo general desde que éste, seguramente, les permite "una capacidad mayor de 'aprender a aprender' y una potencialidad de gestión superior" ^{8/}. Lamentablemente, la representatividad de la UTU entre los estudiantes superiores no permite hacer observaciones sobre este punto.

Cabe paralelamente señalar que, aunque resulte de imposible cuantificación con los datos disponibles, en el desarrollo de una "carrera laboral", la retroalimentación entre condiciones personales y peculiaridades empresariales incide fuertemente en la asociación entre nivel educativo y formativo y acceso a puestos de trabajo de mayor calificación y responsabilidad, por lo que ésta no es rígida y excluyente aunque sí muestra una fuerza explicativa muy importante.

1. Las diferencias generacionales

Ahora bien, esta asociación entre educación y perfil ocupacional de la mano de obra se torna más clara si se incorpora al análisis la variable edad.

Al fijar la mirada en el grupo de los jóvenes se verifica que la totalidad de los que tienen como máximo nivel primaria más UTU son obreros e, incluso, el 44% obreros no calificados. Por el contrario, igual nivel permitió a más del 20% de los "adultos" llegar a mandos medios y a un 9% a técnicos.

Cuando el capital educativo está constituido por CBU con UTU, 2 de cada 3 jóvenes se están desempeñando como obreros, un 22% permanece como no calificado mientras solamente un 14% ha obtenido puestos de mandos medios. Entre los adultos, en cambio, con igual nivel sólo el 5.7% es obrero no calificado y 1 de cada 3 ascendió a mando medio.

Por último, si se trata de 2o.ciclo con UTU estas distancias son aún más evidentes desde que casi la mitad de los jóvenes con esta formación revistan como obreros y 2 de cada 10 como no calificados. A su vez sólo el 10% está siendo reconocido como técnico. Igual nivel entre los mayores de 30 años aporta a las categorías obreras a 1 de cada 3, al igual que a las de administrativas y un 28% está desempeñándose como técnico. Ello está indicando, por tanto, la caída de la formación UTU en las categorías técnicas y un casi total encausamiento de los jóvenes con ese perfil en las ocupaciones obreras calificadas.

^{8/} Germán W. Rama Los jóvenes y el mundo de trabajo en Uruguay, (op.cit).

Lo expuesto muestra, al decir de Germán W. Rama "los caminos que posibilitan que los jóvenes accedan a las buenas ocupaciones. Esos caminos consisten en lograr un alto nivel en la educación secundaria y luego realizar estudios técnicos o adquirir una formación profesional específica en UTU.

La enseñanza profesional no sería, de por sí, una formación completa como opción a la formación general sino que operaría de hecho como centro de capacitación en una especialidad o técnica cuyo nivel de calidad, y de rentabilidad posterior, dependería de los estudios generales previos realizados por la mayoría de los estudiantes en esa especialidad técnica. ..."

... "cabe concluir indicando que las oportunidades de movilidad social ascendente por la vía de la ocupación tienen un primer escollo en la no continuidad de los estudios más allá de Primaria y, un segundo, en no poder continuar los estudios generales hasta 2o. ciclo de Enseñanza Secundaria y que quienes intentan evitar este último con la formación profesional y la educación técnica inmediatamente posterior a la realización del ciclo básico, sólo en forma muy moderada consiguen superarlo".

Cuadro V.7
Composición de la dotación según nivel educativo y formativo
Por grupos de edad y calificación ocupacional

	Calificación ocupacional					Valor. Absol.
	Ob.N/C	Ob.Cal	M.Mdios S/Jef.	Admin.	Técnicos	
Grupos de edad						
Entre 18 y 29a.						
Total	20.7%	40.9%	11.6%	15.2%	11.6%	198
Primaria	23.8%	66.7%	4.8%		4.8%	21
Prim./UTU	43.8%	56.3%				16
CBU	31.4%	40.0%	17.1%	2.9%	8.6%	35
CBU/UTU	22.2%	44.4%	13.9%	13.9%	5.6%	36
2o.Ciclo	9.1%	51.5%	6.1%	27.3%	6.1%	33
2o.Ciclo/UTU.	20.7%	27.6%	17.2%	24.1%	10.3%	29
E.Superior	3.6%	10.7%	14.3%	28.6%	42.9%	28
30a. y más						
Total	15.6%	35.4%	24.2%	11.5%	13.3%	347
Primaria	31.7%	52.9%	13.5%		1.9%	104
Prim./UTU	13.0%	52.2%	21.7%	4.3%	8.7%	23
CBU	14.5%	40.0%	27.3%	14.5%	3.6%	55
CBU/UTU	5.7%	48.6%	34.3%	5.7%	5.7%	35
2o.Ciclo	11.8%	15.7%	37.3%	21.6%	13.7%	51
2o.Ciclo/UTU.	6.3%	21.9%	12.5%	31.3%	28.1%	32
E.Superior		4.3%	31.9%	17.0%	46.8%	47

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora.

Esta lectura de los datos no está desatendiendo u olvidando la incidencia que la antigüedad en el empleo tiene en el acceso a promociones (que se presentará en el próximo capítulo) sino que pretende identificar la impronta, cada vez más prioritaria, que la educación de base está adquiriendo en la composición de los nuevos perfiles ocupacionales. Si bien puede razonablemente argumentarse que los jóvenes incrementarán sus posibilidades de acceso a puestos superiores en la medida en que adquieran mayor experiencia, no parecen caber dudas de que, si su acervo educativo es mínimo o inespecífico, esa perspectiva se torna prácticamente irrealizable.

2. Las diferencias en los perfiles educativos según ramas de actividad y niveles tecnológicos empresariales.

En la primera fase de esta investigación así como en este estudio se ha puesto de manifiesto que tanto los perfiles educativos como las calificaciones ocupacionales se hayan sujetos a especificaciones diferentes según las ramas de actividad y el tipo de empresas por lo que debe tenerse presente que, si bien se trata de categorizaciones de valor universal, ellas suelen encubrir rutinas y responsabilidades no siempre comparables. No hay muchas alternativas para superar esta realidad y prueba de ello es que en los estudios e investigaciones internacionales se continúa apelando a estas tipificaciones y, normalmente, se acepta que aún cuando un obrero de la vestimenta y otro de la química desarrollan tareas de complejidad diversa, ambos son catalogados por sus respectivas empresas como obreros y así son remunerados y considerados.

Es, por tanto, en ese contexto que deben leerse las diferencias que se hacen patentes al analizar el perfil educativo y formativo de la dotación según rama de actividad. En primer lugar se destaca la rama cerámica por una presencia mayoritaria (52.2%) de trabajadores primarios y primarios con UTU. Dado que se trata de una sola empresa y, además, con la planta encuestada localizada en el Interior, este sesgo no puede generalizarse para la rama. Pero, lo que sí puede afirmarse es que dicho perfil resulta consistente con un tipo de proceso fabril que combina un notorio avance tecnológico a nivel de equipamiento y procesos con tareas seriadas que no requieren de mano de obra especialmente calificada. En el otro extremo se encuentran farmacia/perfumería y química orgánica que ostentan la menor representación de primarios (14% y 16.7%) y la más alta de trabajadores con 12 años y más de educación e incluso con más de 1 de cada 3 con educación superior. Como ya fuera señalado en el informe anterior, esta presencia de trabajadores altamente educados caracteriza a ambas industrias porque en ellas "la condición de obrero no tiene nada en común con la similar en los otros sectores de actividad" y porque, complementariamente, estos sectores presentan la mayor proporción de

administrativos que son exclusivamente reclutados entre secundarios completos y universitarios incompletos o completos (33.86% en química orgánica y 26.1% en farmacia- Ver Capítulo III punto B).

En algunos casos, la diversidad de tareas realizadas por personas con similares perfiles de calificación formal puede estar asociada a una fuerte subutilización del capital humano. En la rama de vestimenta, por ejemplo, se encuentran trabajadores con más de 12 años de educación ocupándose de revisar las prendas para identificar fallas y colocar el fusonado; realizando el control de la calidad de la vestimenta de cuero o marcando delanteros y altura de los bolsillos. En contraste, en química y farmacia/perfumería se visualiza en forma precisa el alto grado de responsabilidad de las tareas a cargo de los trabajadores con ese mismo nivel de escolarización (a vía de ejemplo basta citar: jefe de ingeniería industrial, responsable del análisis y procesamiento de la eficiencia de la producción; jefe de laboratorio a cargo del control de calidad de productos terminados y el desarrollo de nuevos productos; responsable de la dirección y capacitación del personal; encargado de marketing, publicidad e investigación de mercados, etc.). Esta descripción es, al mismo tiempo, reveladora de otro aspecto de la segregación ocupacional que ya fuera abordado desde que, en el caso de la vestimenta, la dotación es mayoritariamente femenina y evidencia la sobreexigencia que oculta un mercado de trabajo estereotipado por sexo, que recluta a mujeres más educadas y las asigna a puestos de menor desarrollo o responsabilidad.

Con un perfil opuesto a estos sectores se presentan vestimenta y cuero, desde que más del 30% y más de un cuarto de sus respectivas dotaciones tienen 6 años de escolarización, a los que una pequeña proporción adiciona estudios UTU. A su vez, la presencia de trabajadores con secundaria completa y más fluctúa entre el 12 y el 16%. En el caso de la industria del cuero es importante tener en cuenta que en el período 1990-1992, en medio de un proceso de ajuste de su dotación que se redujo en un 17%, incrementó fuertemente la presencia de los mandos medios (28% de crecimiento) lo que puede explicar la alta concentración (aproximadamente 60%) de trabajadores que tienen CBU, CBU con UTU y 2do. ciclo.

Con una distribución educativa heterogénea se encuentran las industrias de la lana y textil. La primera, consecuente con el proceso productivo, recurre, por un lado, a un contingente importante de trabajadores primarios (36%) que revistan como peones y obreros no calificados, fundamentalmente dedicados al trasiego y lavado de la lana y, por otro, a un 25% de personal altamente educado, dedicado a los procesos técnicos de selección y tratamiento de calidad de la materia prima y a las áreas de comercialización. La segunda se posiciona próxima a química y farmacia en lo que hace a reclutamiento de primarios (18%) y luego presenta valores bastante equilibrados entre los dos niveles de secundaria.

Cuadro V.8
Composición de la dotación según nivel educativo y formativo
por rama de actividad

	Total	Rama de actividad							
	%	Lana	Textil	Vesti- menta	Cuero	Quím. Org.	Quím. Inorg.	Farm/ Perfum	Cerá- mica
Total	(545)	(80)	(92)	(92)	(62)	(66)	(9)	(50)	(94)
<u>Nivel educativo y formativo</u>									
Primaria	22.9%	27.5%	10.9%	26.1%	25.8%	10.6%	22.2%	14.0%	39.4%
Prim./UTU	7.2%	8.8%	7.6%	8.7%	1.6%	6.1%			12.8%
CBU	16.5%	21.3%	17.4%	17.4%	22.6%	12.1%	22.2%	14.0%	10.6%
CBU/UTU	13.0%	12.5%	19.6%	9.8%	11.3%	13.6%		10.0%	13.8%
2o.Ciclo	15.4%	7.5%	16.3%	20.7%	25.8%	10.6%	11.1%	16.0%	12.8%
2o.Ciclo/UTU.	11.2%	13.8%	17.4%	9.8%	4.8%	12.1%	22.2%	8.0%	8.5%
E.Superior	13.8%	8.8%	10.9%	7.6%	8.1%	34.8%	22.2%	38.0%	2.1%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

Por su lado, el cruce entre niveles educativos y tecnológicos de las empresas no presenta variaciones sustanciales, con excepción de las empresas innovativas que, con 6 de cada 10 trabajadores con 12 años y más de educación, corroboran la congruencia entre desarrollo tecnológico y profesionalización de la dotación. Esta ya había podido ser identificada en la investigación anterior, partiendo de las caracterizaciones de perfiles dadas por las empresas y ahora se verifica con los datos estadísticos aportados por los trabajadores. En aquella oportunidad se señalaban las diferencias entre un sistema teórico puro -que indica que en la medida en que asciende el nivel tecnológico de la empresa, se incrementa la dotación de personal universitario y altamente educado en la estructura ocupacional- y la realidad de las empresas uruguayas que, ante una coexistencia de niveles tecnológicos dispares, realizaban diferentes apuestas, ya fuera al equipamiento tecnológico o a la sobrecualificación de sus recursos humanos.

Cuadro V.9
Composición de la dotación según nivel educativo y formativo por nivel tecnológico de la empresas

	Total	Nivel tecnológico			
	%	Arte- sanal	Indus- trial	T.últ. gener.	Innova tivo
Total	(545)	(40)	(153)	(284)	(68)
<u>Nivel educativo y formativo</u>					
Primaria	22.9%	22.5%	20.3%	27.8%	8.8%
Prim./UTU	7.2%	7.5%	5.9%	8.1%	5.9%
CBU	16.5%	15.0%	18.3%	15.5%	17.6%
CBU/UTU	13.0%	7.5%	14.4%	14.1%	8.8%
2o.Ciclo	15.4%	27.5%	15.7%	13.4%	16.2%
2o.Ciclo/UTU.	11.2%	10.0%	13.1%	10.2%	11.8%
E.Superior	13.8%	10.0%	12.4%	10.9%	30.9%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

La situación actual de las empresas recuperadas para la investigación muestra una tendencia más homogénea en materia de recursos humanos entre los niveles artesanal, industrial y tecnología de última generación. Esto puede obedecer a diversos factores entre los que es posible identificar, por un lado, la depuración del universo analizada, que ha conducido a la supervivencia de las empresas con mayores adelantos e inversiones tecnológicas, aún en aquellas que,

por el tipo de proceso, pueden seguir siendo consideradas como artesanales o industriales; por otro, a una lenta pero firme modificación de los requisitos educativos establecidos por las empresas que conducen al crecimiento de los niveles. De ese modo, no se observan diferencias sustanciales entre los tres primeros estadios tecnológicos y sí se recorta claramente el innovativo que constituiría el modelo teórico puro. También puede haberse registrado en el bienio un proceso de continuidad en el esfuerzo tecnológico que haya acercado a las empresas industriales y a las de última generación, teniendo en cuenta que éstas, mayoritariamente, estaban constituidas por "empresas llave en mano" lo que permite suponer que no han continuado con igual intensidad sus inversiones en equipamiento mientras que las industriales pueden haber avanzado en la tecnificación de nuevas secciones o etapas del proceso. Y, por último, es factible que comience a evidenciarse con fuerza uno de los aspectos "novedosos" de la innovación tecnológica que ya se está registrando en los países desarrollados: las nuevas tecnologías hacen evolucionar la naturaleza de las operaciones y, por tanto, pueden exigir un gran despliegue tecnológico y de calificación de los recursos humanos para determinadas instancias del proceso productivo o de comercialización, pero también simplificar notablemente algunas tareas manteniendo un importante número de trabajos en extremo simples. Esto conduce a que las tareas obreras, en especial, puedan efectuarse perfectamente con trabajadores que no han concluido la educación básica. Esta realidad ha sido explicitada por numerosos Jefes de Personal para explicar los perfiles educativos requeridos y estaría dando cuenta del 40% de los trabajadores caracterizados por este tipo de escolaridad.

VI. LA HISTORIA OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA

El análisis de la trayectoria ocupacional de los trabajadores aporta no sólo una visión en profundidad de los requerimientos y preferencias empresariales para la elección de su personal sino que también permite constatar la multiplicidad de caminos y estrategias que intervienen en la "construcción" del capital humano del país. Así se observa un rico interjuego, con prioridades distintas según las ramas de actividad y el nivel tecnológico empresarial, entre la primera internalización de pautas y normas laborales, el aprendizaje en el puesto de trabajo o capacitación informal, la experiencia previa -ya sea específica en una rama de actividad o calificación ocupacional o dispar-, la capacitación formal acumulada y la educación de base que actúa potenciando o compensando estos aportes.

La edad de iniciación laboral y la cantidad de empleos anteriores muestra que la industria exportadora prefiere ingresar a trabajadores jóvenes, aunque no menores de 18 años, pero que hayan comenzado a trabajar tempranamente, apostando a que de esa manera han adquirido conciencia de los deberes que entraña la práctica laboral. A su vez, el comienzo temprano de la vida activa está acompañado de una considerable rotatividad que se incrementa en relación directa a la disminución del nivel educativo. También la exigencia de experiencia previa aparece condicionada por la educación desde que se comprueba que a menor educación se incrementan las exigencias de experiencia en igual rama de actividad, buscando compensar así las carencias formativas. Por último, la combinación entre antigüedad en el puesto de trabajo y acceso a las promociones revela alto grado de movilidad ocupacional de la industria estudiada: la amplia mayoría de sus trabajadores han transitado, en los últimos cinco años, cambios en sus rutinas laborales porque el proceso productivo se modificó o porque han tenido acceso a nuevas responsabilidades y entre los escasos que no protagonizaron dichos cambios la relación es de 2 a 1 desfavorable a los primarios.

Dado que el trabajo es, ante todo, una actividad teórico-práctica, la caracterización de los recursos humanos debe necesariamente prestar igual

atención tanto a los aspectos educativos "formales" como al aprendizaje en la práctica del trabajo y a la capacitación profesional. Ese aprendizaje práctico es el resultado de la experiencia laboral que permite el desarrollo y aplicación de aptitudes y destrezas y en su conformación intervienen la antigüedad en la empresa y en la rama, la edad del primer trabajo, las promociones recibidas, las posibilidades de desempeñar tareas diferentes e incluso las perspectivas de carrera futuras. Esta experiencia constituye la historia ocupacional del trabajador, se apoya en su educación de base y se incrementa y solidifica con la capacitación que el trabajador se ha propuesto adquirir y la que la empresa le aporta o facilita. A los efectos del análisis aislaremos ambos aspectos pero en el entendido que son interactuantes y mutuamente modificadores.

A. LA INICIACIÓN LABORAL Y LA CONTINUIDAD EN EL EMPLEO

Dos de cada tres trabajadores de la industria exportadora estudiada tuvieron su primer trabajo como máximo a los 18 años (66.7%) y, de ellos, 1 de cada 4 antes de los 15 años. Esto adquiere especial relevancia al observar que en este universo el 31% (114 personas) tiene 9 años y más de educación lo que permite presuponer que han compartido trabajo y estudio o, al menos, han alternado períodos de trabajo temporario con ciclo formativo. Esta alternativa se ve reforzada al observar la cantidad de empleos que han tenido, incluyendo el actual. En efecto, de los 364 trabajadores que iniciaron su vida laboral antes de los 18 años sólo 29, o sea el 8% ha tenido un solo empleo, mientras que otro 47% ha tenido hasta 3, un 30% entre 3 y 5 y el restante 15% más de 5 trabajos lo que permite concluir que, tendencialmente, la iniciación laboral temprana se acompaña de una importante rotatividad. Para explicarla es posible pensar en dos hipótesis: la obvia surge de considerar que a mayor tiempo en el mercado de trabajo hay mayores posibilidades de cambio de empleo. Pero, también puede asociarse el inicio laboral a la inestabilidad del empleo provocada tanto por falta de formación del joven, el hecho frecuente de apelar al trabajo sólo para satisfacer una necesidad económica puntual y luego abandonarla así como por el tipo de trabajo al que pueden acceder los más jóvenes. Este, habitualmente, se caracteriza por su baja calificación y por su condición de trabajo temporario o a prueba lo que permite al empleador prescindir del joven antes de que conquiste la efectividad.

Cuadro VI.1
Iniciación laboral
por cantidad de empleos

	Cantidad de empleos								Total	
	Uno		Hasta 3		Entre 3 Y 5		Mas de 5		casos	%
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%		
Total	86	15.8%	250	46.0%	145	26.7%	62	11.4%	543	100.0%
<u>Edad del primer trabajo</u>										
Menos de 15 a.	3	2.1%	58	40.0%	46	31.7%	38	26.2%	145	26.7%
Entre 15 Y 18 a.	26	11.9%	115	52.5%	61	27.9%	17	7.8%	219	40.3%
Entre 18 Y 21 a.	36	30.5%	54	45.8%	25	21.2%	3	2.5%	118	21.7%
Entre 21 Y 25 a.	14	29.2%	19	39.6%	11	22.9%	4	8.3%	48	8.8%
Mas de 25 a.	7	53.8%	4	30.8%	2	15.4%			13	2.4%

Fuente: CEPAL, Encuesta a los trabajadores de la industria exportadora

Cuando se indaga acerca del carácter continuado o discontinuado de sus prácticas laborales, se verifica que de los 335 trabajadores que se iniciaron como tales entre los 15 y los 18 años y tuvieron desde un mínimo de 2 empleos a más de 5, el 70% trabajó continuamente, el 18.5% lo hizo en forma discontinuada por períodos de desempleo y sólo un 12.5% tuvo lapsos sin trabajo por voluntad propia. Este segmento de "trabajadores tempranos" que tuvieron prácticas ocupacionales discontinuas está integrado en su totalidad por quienes detentan más de 9 años de educación, lo que permite suponer que las interrupciones están estrechamente vinculadas a la realización de estudios. Claro que, tal como fue revisado, queda un segmento importante que muestra la doble condición de "trabajador temprano con alta educación y empleo continuado" lo que supone trabajo y estudio paralelo.

Por su lado, cuando la atención se focaliza en quienes tuvieron su primer trabajo después de los 18 años -que constituyen el 33% del universo de la muestra- la primera observación es para señalar el incremento de los que sólo han tenido el presente empleo. Mientras en los trabajadores tempranos éstos eran apenas el 8%, entre los "trabajadores tardíos" esta condición la cumple el 32%, el 43% tuvo entre 2 y 3 trabajos, el 21.2% hasta 5 y apenas el 4% más de 5 en comparación del 15% registrado en el grupo de los iniciados en la adolescencia. Parece, por tanto, posible pensar que, en la medida en que se inicia la vida activa a edades muy tempranas, aumentan las posibilidades de enfrentar un largo proceso de búsqueda y ensayos para poder construir la historia ocupacional. De este modo, y por otra vía, se refuerzan las apreciaciones acerca de la no incorporación de menores por las empresas exportadoras dinámicas (que presuponen una mayor estabilidad y formalización el empleo) situación que "empuja" a los más jóvenes al empleo informal ("changas", ayuda a negocios familiares, tareas agrícolas o de servicios, etc.) que, normalmente, implica puestos peor remunerados, con menores exigencias de calificación y escaso acceso a los beneficios sociales. Complementariamente estos datos, que muestran una preferencia de las empresas exportadoras por incorporar trabajadores con múltiples empleos anteriores, confirman las afirmaciones de un número significativo de los jefes de Personal encuestados que, al caracterizar los perfiles requeridos, plantean como trabajador ideal a los jóvenes, mayores de 21 años, con responsabilidades familiares o notoria necesidad de trabajar y con experiencia acerca de los deberes que entraña la práctica laboral pero, al mismo tiempo, sin los "vicios" adquiridos, muchas veces, en empresas de la misma rama, tal como se podrá observar al analizar la especialización en la ocupación y en la actividad.

Cuadro VI.2
Edad del primer trabajo según sexo
y por grupo de edad

	Total	Edad del primer trabajo									
	casos	Menos de 15		Entre 15 y 18		Entre 18 y 21		Entre 21 y 25		Mas de 25 a	
		casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
<u>Hombres</u>											
Entre 18 y 29a.											
Total	138	43	31.2%	63	45.7%	26	18.8%	6	4.3%		
30a. y más											
Total	231	81	35.1%	98	42.4%	39	16.9%	12	5.2%	1	.4%
<u>Mujeres</u>											
Entre 18 y 29a.											
Total	60	7	11.7%	22	36.7%	18	30.0%	12	20.0%	1	1.7%
30a. y más											
Total	114	14	12.3%	36	31.6%	35	30.7%	18	15.8%	11	9.6%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Si se cruza con la edad actual se observa que de estos 364 trabajadores tempranos, 135 (37%) tienen actualmente menos de 30 años y 229 (63%) más de 30, manteniéndose igual la representación por sexos al interior de cada subgrupo (29 y 48 mujeres). Ello estaría mostrando cierta tendencia a la disminución del ingreso temprano al trabajo en los más jóvenes pero, testimoniando de todos modos, la significación del empleo juvenil.

Por último, es necesario marcar que el empleo temprano entre los trabajadores de la industria exportadora es mucho más frecuente en los hombres que en las mujeres, lo que también resultaba previsible dada la interacción de la menor representatividad de éstas en el trabajo industrial y la fuerza de la diferenciación de roles entre los sexos que circunscriben a la mujer a las tareas domésticas. Esta estereotipificación de roles -que está sufriendo importantes cambios en la segunda mitad del siglo y que tan importantes sesgos determina cuando de niveles educativos se trata e incluso en la relación entre éstos y la ocupación- se registra con claridad en el momento de la inserción laboral: con independencia de la pertenencia generacional, las mujeres comienzan su práctica ocupacional más tardíamente que los hombres.

La iniciación en el trabajo en plena adolescencia (menos de 15 años), como era previsible, se ordena regularmente con el nivel educativo: el 40% de los primarios y el 12% de los que actualmente tienen educación superior se encuentran en esta categoría y al interior disminuyen los porcentajes con regularidad al incremento educativo plantéandose, otra vez como dato interesante, el hecho de que a igual nivel educativo general quienes adicionan UTU se posicionan "mejor" en el sentido de no comenzar su vida laboral tan tempranamente. En este caso ello se relaciona con el incremento de años de estudio, desde que quienes hicieron primaria y UTU tuvieron como mínimo 8 años de escolaridad y así sucesivamente. También puede estar incidiendo en el incremento de la iniciación temprana de quienes tienen educación general la escasa carga horaria del CBU, por ejemplo, que les permite a los jóvenes combinar trabajo y estudio o desempeñarse en tareas de tipo administrativo o de mensajería durante los períodos de vacaciones. Por su lado, el aprendizaje de un "oficio" al que direcciona la UTU determina la realización de tareas más específicas y, normalmente, en horario completo.

Cuadro VI.3
Edad del primer trabajo según nivel educativo y formativo

	Total	Edad del primer trabajo										
		casos	Menos de 15		Entre 15 Y 18		Entre 18 Y 21		Entre 21 Y 25		Mas de 25 a	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	543	145	26.7%	219	40.3%	118	21.7%	48	8.8%	13	2.4%	
<u>Nivel educativo y formativo</u>												
Primaria	125	50	40.0%	44	35.2%	17	13.6%	4	3.2%	10	8.0%	
Prim./UTU	38	10	26.3%	16	42.1%	11	28.9%	1	2.6%			
CBU	89	30	33.7%	42	47.2%	13	14.6%	2	2.2%	2	2.2%	
CBU/UTU	71	18	25.4%	40	56.3%	9	12.7%	4	5.6%			
2o.Ciclo	84	17	20.2%	34	40.5%	25	29.8%	7	8.3%	1	1.2%	
2o.Ciclo/UTU.	61	11	18.0%	28	45.9%	16	26.2%	6	9.8%			
E.Superior	75	9	12.0%	15	20.0%	27	36.0%	24	32.0%			
<u>Grupos de edad</u>												
Entre 18 y 29a	198	50	25.3%	85	42.9%	44	22.2%	18	9.1%	1	.5%	
Primaria	21	9	42.9%	7	33.3%	4	19.0%			1	4.8%	
Prim./UTU	16	6	37.5%	6	37.5%	4	25.0%					
CBU	35	13	37.1%	14	40.0%	6	17.1%	2	5.7%			
CBU/UTU	36	8	22.2%	20	55.6%	7	19.4%	1	2.8%			
2o.Ciclo	33	6	18.2%	17	51.5%	9	27.3%	1	3.0%			
2o.Ciclo/UTU.	29	6	20.7%	15	51.7%	4	13.8%	4	13.8%			
E.Superior	28	2	7.1%	6	21.4%	10	35.7%	10	35.7%			
30a y mas	345	95	27.5%	134	38.8%	74	21.4%	30	8.7%	12	3.5%	
Primaria	104	41	39.4%	37	35.6%	13	12.5%	4	3.8%	9	8.7%	
Prim./UTU	22	4	18.2%	10	45.5%	7	31.8%	1	4.5%			
CBU	54	17	31.5%	28	51.9%	7	13.0%			2	3.7%	
CBU/UTU	35	10	28.6%	20	57.1%	2	5.7%	3	8.6%			
2o.Ciclo	51	11	21.6%	17	33.3%	16	31.4%	6	11.8%	1	2.0%	
2o.Ciclo/UTU.	32	5	15.6%	13	40.6%	12	37.5%	2	6.3%			
E.Superior	47	7	14.9%	9	19.1%	17	36.2%	14	29.8%			

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora.

La otra categoría de trabajadores tempranos (entre 15 y 18 años) se nutre mayoritariamente de quienes completaron el ciclo obligatorio, en primer lugar aquéllos que además tienen UTU o realizaron sus estudios en el ámbito de la Educación Técnica. Más de 1 de cada 2 trabajadores de este nivel tuvieron su primer trabajo entre los 15 y 18 años al igual que el 47% de los de CBU. Esta visión se completa observando a quienes llegaron a la educación superior: el 68% comenzó a percibir remuneración sólo después de los 18 años. Cuando, además, se desglosa el universo de la muestra por grupos de edad esta relación entre mayor nivel educativo e ingreso más tardío al trabajo se hace más intensa en la generación joven: mientras entre quienes tienen 18-29 años y comenzaron a trabajar antes de los 15 años la relación entre primarios y superiores es de 1 a 6, entre los mayores de 30 años esta relación es de 1 a 2.7 o, en el otro extremo, mientras entre los jóvenes que comenzaron a trabajar después de los 21 años no hay ninguno con primaria y está el 36% de los universitarios, entre los adultos en esta situación se inscribe un 8% de los primarios y un 29.8% de los universitarios.

Se confirman, por tanto, con estos datos algunos de los cambios culturales registrados en la sociedad uruguaya en la segunda mitad del siglo, no sólo en lo que hace a la ampliación de la cobertura educativa -que atenúa en ciertos aspectos la estratificación social- sino, fundamentalmente, en cuanto al esfuerzo de cierto sector de las familias para mantener a sus hijos en el sistema educativo por períodos más extensos o, lo que es lo mismo, hasta edades más avanzadas, prolongando así la etapa de "irresponsabilidad económica" de los jóvenes. Esta paulatina ampliación del período de exoneración de las obligaciones para el autosostén da cuenta tanto de la significación que la sociedad otorga a una educación prolongada -producto de la retroalimentación entre valorización "per se" de la educación e incremento de las exigencias del mercado laboral- como de la internalización de las nuevas concepciones en torno a la juventud que entrañan una exaltación y tolerancia mayor para el "tiempo para ser joven", del incremento de los recursos familiares derivados de la disponibilidad de un segundo ingreso aportado por las mujeres y, también, de la retracción de la oferta de empleo para los más jóvenes.

B. LA ADQUISICION DE LA EXPERIENCIA LABORAL

En el interjuego de experiencias que componen la historia ocupacional de un trabajador adquiere singular importancia la antigüedad en el desempeño de una determinada tarea, en el empleo o en una rama de actividad, desde que cada una de ellas aporta al logro de un "expertise" que constituye su capital personal y que incide fuertemente en el momento de reubicarse en el mercado laboral o de acceder a promociones y a instancias de desarrollo en el empleo presente.

1. La antigüedad en la empresa

Tal como ya ha sido visto en el capítulo IV ítem B, la dotación de la industria exportadora ha estado sujeta a un significativo proceso de renovación que se refleja en el hecho que prácticamente la mitad de sus trabajadores tengan como máximo 5 años de antigüedad en la empresa y sólo 3 de cada 10 superen los 10 años. Por eso resultaba interesante indagar acerca de las posibles relaciones entre antigüedad en la empresa, nivel educativo y calificación ocupacional.

Dado que, habitualmente, los primeros cinco años en una empresa constituyen un período clave no sólo en términos de experiencia y formación sino también desde el punto de vista de la identificación institucional, es factible reagrupar a los trabajadores -especialmente a los efectos de realizar los mencionados cruces bivariados- según su antigüedad, en dos grandes categorías que señalan el período de adaptación y formación (hasta 5 años) y el de consolidación y posible desarrollo (de 6 en más) . Por otra parte, en el caso del análisis de esta **Encuesta**, los últimos cinco años (1988-1992) resultan especialmente reveladores en el contexto económico nacional e internacional, así como en el marco de los procesos de innovación tecnológica y de integración regional por lo que, adicionalmente, permiten realizar algunas consideraciones complementarias al análisis de la antigüedad. Por último, si bien esta división no compone universos equivalentes resultan muy próximos desde el punto de vista de su representación de la dotación desde que el 46% corresponde a los trabajadores con hasta 5 años de antigüedad y el 54% a los que la superan.

La asociación entre antigüedad y nivel educativo y formativo confirma lo indicado acerca de los lentos pero evidentes cambios en los perfiles educativos del personal reclutado por las empresas: la educación superior es el máximo nivel alcanzado por casi 6 de cada 10 de los trabajadores ingresados en los últimos cinco años mientras que apenas comprende a 1 de cada 6 de los que tienen entre 6 y 10 años. De forma paralela se muestra, entre los primeros, una tendencia a la menor representación de primarios así como a un crecimiento del número de años de educación. Especialmente esta situación se hace evidente al comparar los perfiles de quienes tienen entre 1 y 3 años y aquéllos que están entre 6 y 10 dando cuenta, una vez más, de los nuevos requerimientos empresariales pero también, lógicamente, del incremento educativo de la oferta laboral. También se detecta la mayor incidencia que en los trabajadores con menos de 5 años tiene la formación UTU si se la compara con la de los iguales en nivel educativo correspondientes a la enseñanza básica y que se reitera para los de 6 a 10 años en el nivel CBU. El cruce de la antigüedad en el empleo y la edad, que ya ha sido revisado, complementa esta observación desde que el 40% de los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad tienen menos de 29 años, y en ese grupo etario la presencia de UTU se da en el 41% del universo.

Cuadro VI.4
Antigüedad en la empresa
según nivel educativo y formativo

	Antigüedad en la empresa											
	Menos de 1a.		De 1 a 3a.		De 4 a 5a		De 6 a 10a.		De 11 a 20a		Mas de 20a.	
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
<u>Nivel educativo y formativo</u>	28	5.1%	135	24.8%	88	16.1%	128	23.5%	112	20.5%	54	9.9%
Primaria	7	5.6%	22	17.6%	15	12.0%	34	27.2%	27	21.6%	20	16.0%
Prim./UTU	2	5.1%	15	38.5%	5	12.8%	6	15.4%	6	15.4%	5	12.8%
CBU	4	4.4%	18	20.0%	17	18.9%	24	26.7%	17	18.9%	10	11.1%
CBU/UTU	3	4.2%	20	28.2%	14	19.7%	13	18.3%	16	22.5%	5	7.0%
2o.Ciclo	5	6.0%	18	21.4%	12	14.3%	24	28.6%	20	23.8%	5	6.0%
2o.Ciclo/UTU.	3	4.9%	16	26.2%	11	18.0%	15	24.6%	11	18.0%	5	8.2%
E.Superior	4	5.3%	26	34.7%	14	18.7%	12	16.0%	15	20.0%	4	5.3%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a los trabajadores de la industria exportadora.

Por su lado, los resultados del análisis de la relación de antigüedad con calificación ocupacional también corroboran, como era lógico, la significación que ésta tiene para el acceso a los puestos de supervisión (el 74% de los mandos medios tienen más de un quinquenio) lo que resulta aún más significativo al recordar el 17% de empresas nuevas (con menos de 10 años) que componen esta muestra y cuyo personal, consecuentemente, no está categorizado por su antigüedad en ellas sino por sus niveles educativos o por su experiencia anterior. Más interesante resulta observar la considerable incorporación de técnicos que las empresas han realizado entre 1988 y 1991: si bien se divide cuantitativamente por partes iguales quienes tienen menos y más de 5 años de antigüedad, prácticamente la mitad de los técnicos han sido incorporados en el último período y ello evidencia, otra vez, la intensidad del esfuerzo de modernización y tecnificación realizado en este lapso (no puede dejar de señalarse que mientras en 2 años se incorporó un 30%, el ingreso de la mitad de la actual dotación técnica se distribuye en cuatro lustros).

Al asociar antigüedad en la empresa con rama de actividad, la industria de la vestimenta es la que registra la mayor renovación de su dotación y, por ende, la de más alta rotatividad, (sólo 39% con más de 5 años); en el otro polo, química inorgánica y farmacia/perfumería presentan entre el 65 y el 90% de su personal con más de un quinquenio de pertenencia a la firma.

2. La antigüedad en el puesto de trabajo y el acceso a promociones

Otro elemento que puede evaluarse en este acercamiento a la historia ocupacional de los trabajadores de la industria exportadora surge de observar la relación entre antigüedad en el empleo y en el cargo: mientras el 31% tiene más de 11 años de trabajo sólo el 14.2% ha permanecido en su puesto más de 10 años. Si bien no se puede olvidar que la no existencia de promoción y/o rotación (cambio de tarea o sección conservando igual categoría) no puede adjudicarse simplemente al trabajador, dado que juegan papeles de muy difícil ponderación variables como las políticas empresariales y las características del puesto, merece observarse que, de los 77 trabajadores que no han sido rotados o promovidos desde hace más de una década, el 49% tiene hasta 9 años de educación y alrededor del 16% el mismo nivel más UTU. Entre los que completaron o superaron la educación básica, la relación también resulta favorable a la presencia UTU: 24 % de quienes no la hicieron y 14 % de los que podría considerarse como pertenecientes a la instancia más elevada desde el punto de vista de la formación para el trabajo (más de 9 años de estudios con UTU).

Cuadro VI.5
Antigüedad en la empresa
según calificación ocupacional

	Antigüedad en la empresa											
	Menos de 1a.		De 1 a 3a.		De 4 a 5a		De 6 y 10a.		De 11 a 20a		Mas de 20a.	
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Categoría ocupacional												
Ob.N/cal.	13	13.7%	31	32.6%	9	9.5%	25	26.3%	13	13.7%	4	4.2%
Ob. Cal.	10	4.9%	56	27.5%	35	17.2%	48	23.5%	35	17.2%	20	9.8%
M.Mdios/Jef	1	.9%	13	12.1%	14	13.1%	32	29.9%	27	25.2%	20	18.7%
Administ.	4	5.7%	14	20.0%	17	24.3%	15	21.4%	16	22.9%	4	5.7%
Tecnicos			21	30.4%	13	18.8%	8	11.6%	21	30.4%	6	8.7%

Fuente: CEPAL, Encuesta a los trabajadores de la industria exportadora

Dos de cada 3 trabajadores de la industria reconocen haber cambiado de puesto desde su ingreso y, a su vez, 1 de cada 3 de quienes tienen una antigüedad superior al quinquenio lo ha hecho en el último año. Estos datos, junto con los referidos a la antigüedad en la empresa, permiten establecer como rasgo de la industria estudiada una interesante rotatividad en el puesto de trabajo y, de forma más precisa, circunscribirla a los últimos cuatro años.

Frente a este importante registro de rotatividad la pregunta a hacerse es si ésta obedece a cambios de tarea que no importaron promociones o si efectivamente el trabajador ha tenido mejoras en su calificación ocupacional. Por ello se preguntó al trabajador por las razones que explicaban la promoción considerada por él como la más importante de los últimos cinco años. De esa forma, si bien no se reconstruye la totalidad de la historia ocupacional del trabajador (para lo que sería necesario contar con información minuciosa sobre todos los cambios de categorías y tareas experimentados durante la relación laboral), se puede, al menos, obtener una caracterización subjetiva de este aspecto que resulta interesante como aproximación tanto a la trayectoria profesional de los trabajadores como a los lineamientos organizacionales de las empresas.

El 62% de los trabajadores entrevistados reconoce haber sido promovido en dicho lapso lo cual está indicando que la mayoría de los que cambiaron de tarea desde su ingreso también cambiaron su calificación ocupacional (apenas un 5% manifestó haber realizado cambios en sus rutinas laborales o en la sección en la que se desempeñaba sin que ello implicara una alteración en su remuneración). Esta masiva correspondencia entre cambio de tarea y categorización es propia de empresas con una organización precisa de su estructura salarial y es explicable en el universo de análisis por tratarse de ramas de actividad que, mayoritariamente, se rigen por convenios colectivos que tienen fuertemente estratificado el proceso productivo o, en su ausencia, por políticas de personal que suplen dicha estratificación con jerarquizaciones internas claramente establecidas.

Cuando ninguno de estos dos fenómenos se registra, se incrementa el número de trabajadores que rota de puesto o sección, incorpora nuevas destrezas o experiencias transformándose en un trabajador multiexperiente pero sin que ello se refleje en recategorizaciones, aunque lógicamente sí puede traducirse en incrementos salariales voluntarios. Desde ya que ambas posibilidades no son excluyentes pero, en el caso de los trabajadores estudiados, el 70% de los no promovidos en los últimos 5 años recibió, en igual período, aumentos salariales vinculados con incremento/cambio de tarea y de ellos más de la mitad son mandos medios o jefes y técnicos, lo que resulta coherente desde que se trata de personal fuera de convenio y/o en quienes la empresa premia o compensa factores tales como desempeño, responsabilidad, desarrollo personal, etc. El otro

30 % se distribuye entre trabajadores con hasta 3 años de antigüedad (de los cuales un 11% tiene incluso menos de un año) por lo que, en puridad, muy excepcionalmente podrían estar en condiciones para acceder a las promociones.

Más allá de lo previsible de estos resultados lo que sí resulta significativo es que si se tienen en cuenta los promovidos más los recompensados económicamente por incremento/cambio de tarea, puede afirmarse que la plena mayoría de los trabajadores de la industria estudiada ha protagonizado, en el pasado quinquenio, modificaciones en sus rutinas laborales ya sea porque el proceso productivo ha variado en alguna medida o porque el crecimiento o la rotación interna de la empresa le ha permitido avanzar en su carrera laboral. Este dato merece ser retenido para poder confrontarlo con la asistencia a cursos de capacitación reconocida por los trabajadores, desde que podría suponerse que una tan alta movilidad de tareas reclamaría de aprendizajes continuos. Por supuesto que también es factible realizar este aprendizaje en el mismo puesto de trabajo, con la práctica y el apoyo de compañeros y jefes y todo indica que éste es el procedimiento más habitual al que, hasta ahora, han apelado las empresas para ir adecuando sus procesos a las nuevas tecnologías y demandas de competitividad.

La explicación que dan los entrevistados para la más significativa de las promociones recibida también es confirmatoria de este aspecto, desde que la primera causal es la modificación de la tarea que se venía realizando, ya sea por incrementarse o por variaciones en el proceso, generalmente derivadas de cambios en el equipamiento. En esta situación se encuentra el 27% de los promovidos, mientras que, a su vez, un 22% asumió funciones de supervisión, otro 20% cambió de puesto o tarea, el 16% vio recompensada con una promoción la mejora de su capacitación y un 15% ascendió por antigüedad.

Cuando se vincula nivel educativo y formativo, promoción y calificación ocupacional se puede apreciar el claro interjuego entre estas tres variables. El 63% de los obreros no calificados que han recibido alguna promoción (en esta jerarquía promoción implica normalmente cambio de grado dentro de la misma categoría) lo hicieron como consecuencia del traslado de puesto o de la modificación de su tarea y el resto por mera antigüedad. A su vez, cuando se observa la educación se constata que el 70% de los primarios no ha sido beneficiado por promoción mientras que este porcentaje se reduce al entorno del 40% cuando los trabajadores completaron o superaron los 9 años de educación básica. Si la atención se centra en los obreros calificados sólo con primaria, el 7% ha asumido tareas de supervisión o mejoró su capacitación y ello les habilitó el ascenso. Esta situación se registró, en cambio, en el 34% de los trabajadores con CBU.

En los actuales mandos medios, el peso de las promociones por antigüedad se vuelve mínimo y la educación incide fuertemente desde que el 100% de los que tienen 2do. ciclo y el 75% de quienes poseen educación superior consideran que, en los últimos cinco años, su promoción más significativa se debió a la asunción de funciones de supervisión o a la capacitación adquirida. Estas causales de promoción explican también las recibidas por el 85% de los técnicos con educación superior entre los cuales, al igual que para administrativos y mandos medios, es insignificante la incidencia de la promoción por mera antigüedad en el puesto.

3. La experiencia previa y la especialidad en la rama y la ocupación

La experiencia previa ya sea en la misma rama de actividad, en alguna afín o en igual puesto de trabajo figura, en muchas ocasiones, como requisito imprescindible para el ingreso a una empresa. Contando con ella, el empleador puede no sólo obviar el costo del período de aprendizaje o capacitación sino enriquecer las propias rutinas con el acervo de experiencias incorporadas en actividades con iguales objetivos productivos y estadios tecnológicos dispares. Al estudiar las políticas de reclutamiento de personal en la primera fase del proyecto se había señalado "la baja representación de empresas que aseguran preferir personal sin experiencia lo que se ve confirmado tanto por la insignificante representación de menores como por los datos sobre experiencia laboral...". El aporte de la experiencia es también valorizado por las empresas aún cuando no se haya acumulado en la misma rama de actividad u ocupación pero, en esos casos, se valoran especialmente los antecedentes éticos y comportamentales, en especial en lo que hace referencia a una educación para la responsabilidad y a una fuerte internalización de las prácticas de cumplimiento y honestidad.

Ya ha sido señalada, en el presente universo de análisis, la presencia mayoritaria de trabajadores con responsabilidades familiares y más de un empleo anterior por lo que la observación en torno a la experiencia previa y la especialización en la rama agrega un nuevo rasgo al tipo de perfil preferido por la industria exportadora. La primera observación es que sólo 1 de cada 3 de los trabajadores encuestados (179) ha tenido experiencia previa en la misma rama de actividad mientras que, tal como ya fuera presentado, el 74% ha tenido como mínimo otro empleo antes de ingresar a su actual empresa lo que estaría señalando que, con el rejuvenecimiento registrado en el último quinquenio, las empresas han priorizado en la selección de personal factores tales como edad, comportamiento, prácticas laborales anteriores con independencia del tipo de actividad, educación, etc. La otra cara de este fenómeno es que cuando las empresas requieren de la experiencia previa en la rama parece valorarse

especialmente la cuantía de dicha experiencia desde que el 57% de los especializados en la rama ha tenido más de 5 años.

La relación entre experiencia previa en la rama y calificación ocupacional muestra, por un lado, que es en los técnicos y los mandos medios o jefes en quienes esta experiencia es más valorizada: el 42% de los primeros y el 35.5% de los segundos la tienen y, además, en el caso del personal con funciones de supervisión priman aquéllos que tienen más de 10 años de experiencia. Estos datos arrojan luz sobre algunos de los procedimientos o recursos de los que se valen las empresas en sus esfuerzos organizativos: la mayor necesidad de capacitación y experiencia se concentra en estas categorías y la adquisición de este bagaje se obtiene, en la mejor opción, por la combinación de educación y experiencia y, en el caso concreto de los mandos medios, cuyo perfil, aptitudes y exigencias resultan de tan dificultosa definición por parte de los empleadores y la formación específica tan escasa, todo conduce a priorizar la experiencia (en muchos casos reemplazando o compensando el nivel educativo), en especial en las empresas con escaso o incipiente nivel tecnológico, donde se espera que la supervisión organice el trabajo pero también mejore la productividad y los rendimientos, en sustitución de la opción por innovaciones tecnológicas generalizadas.

Resulta también interesante comprobar la complementariedad que se establece entre nivel educativo y cuantía de la experiencia previa, especialmente si se toman los niveles mínimos y máximos: a menor educación mayor cantidad de años de experiencia y viceversa. Mientras superan los 5 años de experiencia previa el 68.5% de los primarios experimentes, este guarismo se reduce al 44% cuando se trata de trabajadores con educación superior y, aunque con algunas excepciones, esta relación se mantiene para casi todos los niveles educativos.

El otro lado de esta relación surge cuando se indaga la representación en el total de cada nivel educativo de quienes, además, tienen experiencia previa en la rama desde que en esa situación se encuentra casi la mitad de los que tienen más de 12 años de educación y sólo 1 de cada 4 de los primarios con UTU lo que parecería estar indicando que la combinación estudios superiores con corta experiencia en la rama resulta especialmente atractiva para los selectores de personal de las empresas estudiadas o, dicho de otro modo, que un alto nivel educativo suple, como era previsible, una escasa experiencia desde que se supone una más rápida aptitud de aprendizaje ante lo nuevo y una mayor capacidad de aprender a aprender. A su vez, de los 36 trabajadores de nivel educativo superior y experiencia previa, 19 son técnicos y 9 mandos medios.

Cuadro VI.6
Experiencia en la rama de actividad
por calificación ocupacional del personal con experiencia previa

	Total		Experiencia en la rama de actividad							
	casos	% sobre total categ.	Hasta 1 año		Entre 1 Y 5 años		Entre 5 Y 10 años		Más de 10 a.	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	179		32	17.9%	45	25.1%	46	25.7%	56	31.3%
OB.N/CAL.	25	26.3%	4	16.0%	7	28.0%	7	28.0%	7	28.0%
OB.CAL.	64	31.3%	13	20.3%	13	20.3%	21	32.8%	17	26.6%
M.MDIOS/JEF	38	35.5%	6	15.8%	7	18.4%	9	23.7%	16	42.1%
ADMINIST.	23	32.8%	5	21.7%	7	30.4%	5	21.7%	6	26.1%
TECNICOS	29	42.0%	4	13.8%	11	37.9%	4	13.8%	10	34.5%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

Cuadro VI.7
Experiencia en la rama de actividad
por nivel educativo y formativo

	Total		Experiencia en la rama							
	casos	% s/ total nivel educ.	Hasta 1 año		Entre 1 y 5 años		Entre 5 y 10 años		Más de 10 a.	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	179		32	100.0%	45	100.0%	46	100.0%	56	100.0%
Primaria	38	30.4%	3	9.4%	9	20.0%	12	26.1%	14	25.0%
Prim./UTU	10	26.3%	1	3.1%	3	6.7%	2	4.3%	4	7.1%
CBU	25	28.0%	6	18.8%	6	13.3%	5	10.9%	8	14.3%
CBU/UTU	24	33.8%	3	9.4%	6	13.3%	7	15.2%	8	14.3%
2o.Ciclo	22	26.2%	6	18.8%	2	4.4%	4	8.7%	10	17.9%
2o.Ciclo/UTU.	24	39.3%	6	18.8%	6	13.3%	10	21.7%	2	3.6%
E.Superior	36	48.0%	7	21.9%	13	28.9%	6	13.0%	10	17.9%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora

Una última mirada a los datos sobre experiencia previa conduce a preguntarse sobre la importancia que las distintas ramas de actividad le otorgan, lo que muestra que es el sector de la vestimenta el que más recluta personal de firmas de la competencia: del total de trabajadores de dicha rama un 65% cuenta con experiencia previa, seguida por química orgánica que cuenta con 1 de cada 2 con esta condición. A su vez, los sectores que menos aprecian este camino de formación de su personal son cerámica y curtiembre, explicable en ambos casos por una mayoritaria localización en el Interior del país de las plantas fabriles participantes lo que reduce las perspectivas de reclutar personal que ya haya trabajado en la misma actividad así como, en el caso de cerámica, por la escasa competencia al interior de la propia rama y, para el área del cuero, por las fuertes diferencias tecnológicas que se registran en el sector, que pueden tornar obsoleta o inaplicable la experiencia adquirida en empresas de igual rubro pero con paradigmas productivos muy diferentes.

Dado que el rubro vestimenta se caracteriza por un estadio de escaso desarrollo tecnológico (nivel industrial como máximo) no es de sorprender que recluten especialmente obreros calificados y mandos medios con especialidad en la rama, puesto que se requiere de una amplia práctica e incorporación de las rutinas en tareas y organización productiva seriada con un fuerte componente artesanal antes que de específicos conocimientos teóricos como podrían ser los aportados por los técnicos. A su vez, la química orgánica aparece como la rama que valora especialmente al personal técnico experiente que acreciente su avanzado nivel educativo con el acervo práctico que otorga el conocimiento de la especialidad aunque, como ya fuera indicado, esta experiencia previa sea de corta duración (el 41.2% de los trabajadores experientes de este sector tiene una antigüedad en la rama entre 1 y 5 años). La dependencia de la experiencia previa en el ramo vestimenta se torna más contundente al observar que de los 60 trabajadores que cuentan con ella 42, o sea el 70% tiene más de 5 años en la rama e incluso el 40% de ellos supera el decenio.

Si la variable de análisis es la especialización en la calificación ocupacional (continuidad en el tipo de tarea con independencia de la rama de actividad) se comprueba que un 16% de los trabajadores se desempeñaron con la misma categoría en todos sus trabajos anteriores, un 11% lo hizo sólo en alguno de los trabajos previos, a otro 12 % los sucesivos cambios de trabajo les ha permitido evolucionar ocupacionalmente (comenzar como obrero no calificado y ser, en la actualidad, mando medio, por ejemplo) y el restante 60% se divide en un 45% que se ha desempeñado en puestos o categorías diferentes al que detenta en el momento de la Encuesta y un 15.1% para el que el actual ha sido su único empleo.

Este enfoque de la historia ocupacional se enriquece cuando se cruza con educación: resulta evidente que las perspectivas de desarrollo están

estrechamente vinculadas con la mayor cantidad de años de estudio: apenas 1 de cada 15 trabajadores primarios y el 4.5% de los primarios con UTU evolucionaron en su ocupación mientras lo lograron 1 de cada 7 de quienes tienen ciclo básico con UTU o 2do. ciclo y casi la mitad de los que cuentan con más de 12 años de educación. La contrapartida de esta relación se da cuando se atiende a la mayoría de trabajadores encuestados, cuya historia ocupacional está labrada por trabajos diferentes o con calificaciones ocupacionales disímiles. En efecto, al prestar atención en el cuadro VI.9 a la penúltima columna que comprende a aquéllos cuyas ocupaciones anteriores fueron diferentes a la actual, lo que permite suponer menores posibilidades de desarrollo de carrera, es posible concluir:

a) La educación general, en sus tres niveles, aparece asociada a la ausencia de especialización ocupacional desde que un cuarto de los trabajadores con educación primaria y alrededor de un sexto de los con CBU o 2do. ciclo se encuentran en esta categoría.

b) Los estadios educativos que determinan con mayor intensidad una especialización en la ocupación son la educación superior, por un lado, y la combinación de los distintos niveles con UTU. Entre éstos la mejor performance en cuanto a especialización la obtiene la combinación de nivel primario con UTU, justificándose esta alteración de la relación previsible porque -aún con las variaciones ya reseñadas al interior de los dos grandes grupos de edad- la mayoría de los trabajadores con primaria se concentran en la categoría obrera y el agregado de una formación UTU, especialmente en metalmecánica, electricidad y construcción, permite mayores perspectivas de acceso a la categoría de obreros calificados e incluso mandos medios, alejando la alternativa de dispersión ocupacional.

c) Las observaciones anteriores confirman, ahora desde quienes no han podido alcanzar la especialización en la ocupación, lo ya señalado en el ítem C del capítulo V donde se analizaba cómo se construyen las relaciones entre educación general y formación técnico-profesional en el momento de establecer los réditos educativos. En aquella oportunidad se señalaba que, con igual formación en UTU, las mayores perspectivas de carrera eran para quienes mostraban mayor capital educativo general. Aquí parece corroborarse que, en la construcción de una especialización ocupacional, la ventaja máxima está para quienes alcanzaron los más altos niveles educativos y luego (con la excepción ya señalada de primaria con UTU) se ordenan en forma decreciente según combinen mejor nivel educativo general y formación UTU, quedando con las menores perspectivas, lógicamente, quienes sólo concurren a la primaria.

Cuadro VI.8
Experiencia en la rama de actividad por calificación ocupacional
según rama de actividad

	Total		Calificación ocupacional									
	casos	%s total dotac.	O.N/cal.		Ob.Cal.		M.Mdios/Jef		Administ.		Técnicos	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	179		25	100.0%	64	100.0%	38	100.0%	23	100.0%	29	100.0%
Rama de actividad												
Lana	27	33.7%	4	16.0%	7	10.9%	8	21.1%	1	4.3%	7	24.1%
Textil	21	22.8%	5	20.0%	6	9.4%	5	13.2%	2	8.7%	3	10.3%
Vestimenta	60	65.2%	4	16.0%	37	57.8%	13	34.2%	6	26.1%		
Cuero	10	16.1%			3	4.7%	4	10.5%	3	13.0%		
Quím.Org.	34	51.5%	4	16.0%	4	6.3%	6	15.8%	9	39.1%	11	37.9%
Quím.Inorg.	2	22.2%	1	4.0%					1	4.3%		
Farm/Perfum	16	32.0%	3	12.0%	4	6.3%	2	5.3%	1	4.3%	6	20.7%
Cerámica	9	9.5%	4	16.0%	3	4.7%					2	6.9%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora.

Cuadro VI.9
Historia ocupacional - Especialización en la ocupación
según nivel educativo y formativo

	Ocupaciones anteriores									
	Iguales		Sólo alguna		Con evolución		Diferentes		Unico empleo	
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	89	100.0%	61	100.0%	66	100.0%	245	100.0%	84	100.0%
Primaria	23	25.8%	14	23.0%	4	6.1%	67	27.3%	17	20.2%
Prim./UTU	10	11.2%	6	9.8%	3	4.5%	18	7.3%	2	2.4%
CBU	14	15.7%	11	18.0%	6	9.1%	46	18.8%	13	15.5%
CBU/UTU	11	12.4%	8	13.1%	9	13.6%	33	13.5%	10	11.9%
2o.Ciclo	12	13.5%	8	13.1%	9	13.6%	38	15.5%	17	20.2%
2o.Ciclo/UTU.	9	10.1%	9	14.8%	5	7.6%	25	10.2%	13	15.5%
E.Superior	10	11.2%	5	8.2%	30	45.5%	18	7.3%	12	14.3%

Fuente: CEPAL, Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora

Todo lo hasta aquí señalado permite constatar los múltiples y diferentes senderos que se transitan en el mundo del trabajo para "construir" los recursos humanos necesarios y calificados que la actual coyuntura económica y tecnológica está demandando. No hay una única solución ni mucho menos opciones aisladas y excluyentes. Por el contrario, se registra un complejo entramado, un interjuego que tiene prioridades distintas según las ramas de actividad y los niveles tecnológicos empresariales, entre la mera internalización de rutinas y responsabilidades laborales, la experiencia previa y específica en la rama de actividad o en la ocupación a la que se aspira y la formación de base compuesta por la escolarización previa, el aprendizaje en el puesto de trabajo (o capacitación informal) y la capacitación formal acumulada. Respecto a la primera, la presente **Encuesta** permite visualizarla como adquirible, prioritariamente, con la exposición a experiencias múltiples de trabajos, generalmente disímiles y muchas veces frustrantes, pero que permiten incorporar pautas y valores, adquirir la "correcta valorización de lo que significa un trabajo" que tanto reclaman los selectores y jefes de personal. En cuanto a la adquisición de la experiencia previa y la específica en la ocupación, este capítulo ha mostrado cuán estrechamente vinculada está su valorización a las peculiaridades de cada sector y a la opción tecnológica empresarial y cómo se compensa o potencia con la educación de base, lo que ha sido extensamente indagado en este texto. Resta, entonces, encarar cómo se inscribe en esta urdimbre la capacitación laboral propiamente dicha.

VII. LOS CAMINOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Para identificar los aportes de los diversos factores que coayuvan para que un trabajador domine las tareas bajo su responsabilidad se buscó complementar el perfil educativo y formativo previo con las actividades de capacitación a las que tuvo acceso, distinguiéndose entre la capacitación voluntaria, realizada por cuenta y decisión del trabajador y la empresarial que obedece a las necesidades y proyectos de la empresa. Respecto a la primera se constata que: la mitad de los trabajadores indagados asistió, al menos, a una actividad de capacitación; las mujeres lo hacen en una proporción aún mayor y para ambos sexos, la asistencia está condicionada por la educación de base: el 60% de los que la han realizado han superado los 9 años de educación.

Esta asociación se incrementa en la capacitación empresarial: no sólo más de la mitad de los capacitados por las empresas superan la enseñanza básica sino que 1 de cada 4 tiene educación superior y, una vez seleccionados, es en ellos en los que se concentra el esfuerzo formativo de las empresas: el 94% de los capacitados asistió a 2 o más actividades mostrando que, quien tiene escasa instrumentación de base, no logra superarla por la formación financiada por su empleador. Con independencia de la rama, son los mandos medios y jefes las calificaciones ocupacionales priorizadas al igual que los trabajadores con una antigüedad promedio de 3 años. La contrapartida es que más de las 3/4 partes de los capacitados han sido promovidos sin que se pueda determinar cuál es la causa y cuál el efecto. Las temáticas de mayor atención han sido Producción, Informática y Supervisión y Administración de Personal y las ramas con actividad más intensa química orgánica e inorgánica y cuero lo que coincide con un grado avanzado de innovación tecnológica. Predominan las empresas que acuden en forma puntual a la capacitación y se encuentran relaciones claras entre a quiénes capacitan y sus estrategias productivas: mandos medios y jefes si la preocupación es la organización y el nivel tecnológico es intermedio; técnicos y obreros calificados cuando se apuesta a un grupo de excelencia que pilotee los procesos.

Durante mucho tiempo se concibió el proceso educativo como sólo alcanzable en la enseñanza formal y durante la niñez y la juventud. Pero el siglo XX y, más específicamente esta segunda mitad, incorporó a las ciencias de la educación dos instancias formativas de importancia crucial para el desarrollo humano: la educación de adultos y la educación permanente y ambas están justificadas y sostenidas en la incuantificable expansión de los conocimientos y del desarrollo tecnológico que lo tipifican.

Mientras la generación de nuestros abuelos apeló y necesitó durante toda su vida laboral los mismos conocimientos y las mismas herramientas y recursos, la de nuestros padres ya asistió a la sustitución de procesos y materiales, conoció el cambio en las rutinas organizativas e incluso comenzó a verificar la disminución del esfuerzo físico y la mejora de las condiciones ambientales del trabajo y, por su lado, quienes se han incorporado al mercado de trabajo en el último cuarto de siglo ya han transitado tres o cuatro versiones de su tarea y conocen muy bien el término "obsoleto" para aplicarlo tanto a equipamiento como a procedimientos productivos. Ello ha llevado a los adultos a ser sujetos activos de la educación no sólo por la renovación constante en las formas de hacer lo que ya hacían sino, además, por la aparición de nuevas actividades profesionales, paradigmas y objetivos del trabajo.

Frente a esta innovadora situación se incorpora el concepto de educación permanente, que tiene por destinatarios privilegiados a los adultos en general y a los trabajadores en particular. Aparecen, por tanto, nuevos métodos y formas de aprendizaje y enseñanza, también nuevos espacios y, de manera especial, es el ámbito laboral, la fábrica o la oficina, el lugar que reclama en forma constante del dominio de nuevas habilidades y aptitudes. Las organizaciones comienzan a descubrir las dificultades que tienen para sacar adelante sus objetivos si no atienden, como actividad propia, la formación y actualización de sus propios recursos humanos. Es en este contexto que se puede afirmar, como lo hace el profesor de Harvard y Ministro de Trabajo de los EEUU Robert Reich en su libro "The Work of Nations" (Knopf, 1991) que: "El verdadero desafío económico que confrontan los Estados Unidos en los años venideros -al igual que todos los demás países- es el de aumentar el valor potencial de lo que sus ciudadanos pueden agregar a la economía mundial a través del mejoramiento de sus aptitudes y capacidades, y a través de la incorporación de esas aptitudes y capacidades a las necesidades del mercado mundial".

Según Reich la riqueza de las naciones dependerá, principalmente, de los trabajadores que desarrollan nuevos procedimientos para identificar y resolver problemas planteados con la introducción de nuevos conocimientos y tecnologías. De las habilidades de estos trabajadores (llamados "analistas de procesos" y que pueden ser no solamente ingenieros, banqueros y gerentes sino también arquitectos y artistas) dependerá el valor agregado a cada proceso de producción

de bienes y servicios. Puesto que los analistas de procesos representan una pequeña minoría de los trabajadores (un máximo de 20% en los EEUU por ejemplo), el destino de las naciones dependerá mucho de lo que haga el resto de los trabajadores, los que no desarrollan sino más bien aplican o reproducen los nuevos procedimientos.

El desafío principal para la mayoría de las naciones y de las empresas se traduce así en capacitar e incentivar a sus trabajadores para aplicar en los procesos productivos (de bienes y servicios) los nuevos conocimientos y tecnologías desarrollados por los "analistas de procesos". Esto significa que tanto las naciones a nivel macro como las empresas a nivel micro se verán obligadas a elaborar políticas de capacitación de sus recursos humanos si quieren viabilizar su competitividad a largo plazo.

Por ello, todo esfuerzo por realizar un diagnóstico de la situación de los recursos humanos en el país y, en lo específico de esta investigación en la industria exportadora, pasa necesariamente por registrar las estrategias y esfuerzos, los recursos e instrumentos a los que han apelado, o de los que están necesitados, los empresarios y trabajadores uruguayos para responder a las actuales exigencias de la tecnología y la comercialización.

A los efectos de tener un panorama más preciso de las necesidades y fundamentos de la capacitación de los trabajadores, se consideró necesario distinguir entre la realizada voluntariamente por éstos, con independencia de su situación laboral pasada o presente (capacitación voluntaria) y la generada, financiada o motivada por las exigencias de la tarea desempeñada en un puesto de trabajo concreto (capacitación empresarial). Habitualmente, la capacitación voluntaria es complementaria a la educación formal y la decisión sobre su temática responde tanto a intereses y aptitudes personales como a la necesidad de construir un perfil profesional acorde con los presuntos requisitos y habilidades exigidos por el mercado de empleo y que permitan "ofertarse" con ciertas posibilidades de éxito, o dicho de otro modo, en las mejores condiciones para obtener el empleo buscado. Por su lado, la capacitación decidida o facilitada por las empresas se propone como objetivo prioritario lograr que sus trabajadores dispongan de los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren sus tareas o sus proyectos productivos, por lo que - teóricamente- dichas acciones deben asegurar que se enseñe lo que se necesita, que lo enseñado efectivamente se aprenda y, complementariamente, deberían crearse las condiciones para que lo aprendido sea trasladado a la tarea y, además, se transfiera a los otros miembros de la organización construyendo así la rutina de dichos procesos y el "capital organizativo y cultural" de la firma.

A. LA CAPACITACION VOLUNTARIA

La capacitación realizada por iniciativa del trabajador y, por ende, también financiada por él o su familia se articula con su educación de base y su experiencia laboral para construir el "capital de giro" en el mercado laboral, por lo que su lectura debe tener en cuenta algunas de las variables personales básicas, tales como sexo y edad. Como cada persona puede haber concurrido a más de un curso o actividad de capacitación, se preguntó a los entrevistados "Fuera de la enseñanza formal, ¿ha asistido a otras instituciones para recibir algún tipo de capacitación? ¿Cuáles y en qué especialidad?", por lo que se dispone de información no sólo sobre quiénes asisten sino también en qué se capacitaron. Así, se puede establecer que el 48% de los trabajadores encuestados asistió al menos a un curso o actividad de capacitación por voluntad propia y de ellos algo menos de la mitad a dos o más y, al igual que lo acontecido con los niveles educativos, las mujeres -proporcionalmente- lo han hecho más que los hombres. En efecto, si se compara las mujeres con capacitación voluntaria en relación a su representación en el total de la dotación se percibe que el 58% de las trabajadoras actuales de la industria exportadora ha realizado al menos una actividad de capacitación mientras que en esta situación se encuentran menos de la mitad de los hombres. Cuando de cantidad de cursos realizados se trata, las diferencias se atenúan considerablemente aunque continúa una mínima ventaja femenina: ellas tienen un promedio de 1.7 cursos cada una y sus compañeros 1.6.

Estas relaciones entre los sexos adquieren aristas más interesantes cuando, además, juega la variable edad. De los 260 trabajadores con capacitación voluntaria, 105 tienen entre 18 y 29 años. Dado que en el conjunto de la dotación este grupo etario está integrado por 198 trabajadores, esto significa que más de la mitad de los trabajadores jóvenes de la industria exportadora (53%) ha tenido la inquietud de complementar, aunque sea mínimamente, su educación con alguna actividad formativa. Cuando la relación se efectúa para los adultos (347) se verifica que dicha inquietud y la posibilidad de concretarla fue menor y aparece en el 44% de los casos.

Ahora bien, cuando se observa a quienes asistieron a cursos de capacitación voluntaria según grupo de edad y sexo se detecta con claridad el salto cualitativo dado por las mujeres, más significativo aún al compararlo con sus compañeros. En el grupo de los adultos, el 42.7% de los hombres y el 49% de las mujeres asistieron a cursos fuera de la educación formal, en el de los jóvenes estos guarismos son del 43.6% y el 75%. Es, por tanto, notorio que el avance educativo de las mujeres jóvenes también se ha extendido al área de la formación profesional. Otra lectura complementaria conduce a confirmar las apreciaciones realizadas acerca de las mayores exigencias formativas que

soportan las mujeres para ocupar menor cantidad de puestos de trabajo y con perspectivas de desarrollo y remuneración más recortadas.

La distribución temática de los cursos de capacitación voluntaria -pese a su fuerte dispersión- no ofrece sorpresas y se ordena de acuerdo a lo previsible: es el aprendizaje de un idioma extranjero el que convoca los más significativos esfuerzos formativos de los trabajadores: casi 1 de cada 3 se propusieron aprenderlo y la preferencia clara es por el inglés (de 130 cursos realizados 100 corresponden a esta lengua). El segundo lugar lo ocupa el área Administración que atrajo a algo más de 1 de cada 4 trabajadores y a continuación se posiciona Informática. Si la unidad de observación se desplaza a los grupos etarios se aprecia el fuerte crecimiento de la Informática entre los más jóvenes y el paso atrás dado por el aprendizaje de idiomas extranjeros en relación a Administración, lo que seguramente está condicionado por la universalización de la enseñanza de idiomas en el sistema educativo nacional (en especial en la educación privada bilingüe), la mayor exigencia del mercado de trabajo de aptitudes y habilidades específicas y técnicas y también por el mayor peso relativo de las mujeres que, tradicionalmente, optaron por dicha formación y continúan haciéndolo con más fuerza aún, pese a los esfuerzos por diversificarles las ofertas formativas. También es necesario tener presente en esta lectura que, bajo el rótulo de formación en el área Administración, cada vez más se incorpora la Informática y las distintas especializaciones derivadas del avance tecnológico (desde centrales telefónicas computarizadas a correo electrónico, etc.).

Igualmente merece atención la reducción que entre los jóvenes - especialmente mujeres- muestra el área de producción (se incluyeron allí estudios de Mecánica, Electrónica, Electricidad, Corte y confección, etc. realizados fuera de la UTU o afín). Una vez más se detecta aquí el cambio del perfil de los recursos humanos: menor interés en los puestos de obreros (lo que no quiere decir que no se deban aceptar ante las características del mercado), más educación general y conciencia acerca de las limitaciones que tiene una formación profesional formal carente de experiencia y práctica en la fábrica o empresa o excesivamente teórica y obsoleta con relación a los equipamientos empresariales.

Cuadro VII.1
Temática de capacitación voluntaria según grupo de edad

	Totales		GRUPOS DE EDAD							
		%	Entre 18 y 29a.				30a. y más			
			SEXO				SEXO			
			Masculino		Femenino		Masculino		Femenino	
				%		%		%		%
Total casos	260	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	99	100.0%	56	100.0%
Total respuestas	420	100.0%	93	100.0%	78	100.0%	159	100.0%	90	100.0%
<u>Capac. Voluntaria</u>										
Direc. empresa	2	.5%			1	1.3%	1	.6%		
Administrac.	111	26.4%	23	24.7%	31	39.7%	34	21.4%	23	25.6%
Informática	63	15.0%	27	29.0%	11	14.1%	16	10.1%	9	10.0%
Comercializ.	6	1.4%	1	1.1%			5	3.1%		
Superv/Person.	9	2.1%	2	2.2%			3	1.9%	4	4.4%
Producción	47	11.2%	7	7.5%	2	2.6%	25	15.7%	13	14.4%
Comunicación	7	1.7%	1	1.1%	1	1.3%	2	1.3%	3	3.3%
Mantenimiento	3	.7%	1	1.1%			2	1.3%		
Seguridad	7	1.7%					6	3.8%	1	1.1%
Tecnología	12	2.9%	3	3.2%			8	5.0%	1	1.1%
Idiomas	130	31.0%	24	25.8%	26	33.3%	50	31.4%	30	33.3%
Otros	23	5.5%	4	4.3%	6	7.7%	7	4.4%	6	6.7%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Lo anterior se ve reforzado por la relación entre capacitación voluntaria y nivel educativo y formativo. El 60% de los que la han efectuado supera los 9 años de educación regular y, a su vez, éstos han realizado 2 de cada 3 del total de cursos. Otro 25% tiene CBU con o sin UTU. Por su lado, la presencia general de los trabajadores con formación UTU es del 35%, lo que indica que mantiene igual relación con la incidencia UTU en el total de la dotación. Entre quienes detentan escolaridad básica con UTU la mayor concurrencia se da en Informática y Administración, mientras que entre quienes, haciendo UTU superaron los 9 años de educación, un 40% concurrió a cursos de idiomas y otro 20% a Administración. La segmentación educativa y formativa -que se observará con más detalle al analizar la capacitación empresarial- comienza, entonces, antes que la instrumente el propio mercado laboral. Son los más educados los que tienen mayor conciencia de sus limitaciones y de la necesidad de incrementar o perfeccionar sus saberes así como mayor capacidad de aprendizaje por lo que individual o familiarmente se esfuerzan para obtener un perfil más adecuado y, por ende, con mayores posibilidades de inserción laboral. En cambio, quienes deben dejar el sistema educativo tempranamente - ya sea por razones económicas o de escaso rendimiento- se ven empujados a reforzar sus limitaciones de origen con una cada vez más genérica y débil "instrumentación para el trabajo" (sólo 1 de cada 7 de los capacitados tiene como máximo nivel educativo la primaria). En definitiva, el círculo se estrecha para quienes tienen escasa educación formal porque ello no les permite acceder económicamente a una capacitación complementaria o visualizar su potencialidad a futuro y, en esas condiciones, tampoco serán seleccionados fácilmente para beneficiarse de la capacitación que dan las empresas. A ello debe sumársele la pérdida de calidad de la educación formal y su notorio desajuste con los requerimientos del actual mercado de trabajo, por lo que es dable suponer que la persistencia de este tipo de segregación o exclusión se tornará mucho más preocupante en la medida que se vayan incrementando las exigencias de calificación impuestas por la mayor competitividad y el avance tecnológico. Esta lectura permite explicar el incremento y la cuantía de la capacitación voluntaria que estos trabajadores entrevistados están mostrando.

Sin embargo, resulta interesante señalar que, pese a lo que muestra la realidad de la capacitación declarada por los trabajadores, no parece existir en ellos una clara conciencia o la suficiente reflexión acerca del papel que la misma ha tenido para permitirles desempeñar bien sus tareas. En efecto, se les preguntó a los entrevistados: "Para su actual tarea ¿dónde adquirió prioritariamente las capacidades básicas que le permiten desempeñarla?" "¿Y dónde se formó en las destrezas y conocimientos específicos? (Marque el fundamental)". Respecto a las primeras, las opiniones mayoritarias se dividieron entre primaria y secundaria y cuando se vincula la elección con el máximo nivel educativo alcanzado, surge que quienes más lo valoran son los trabajadores con formación UTU y los universitarios. De 181 con formación UTU 98 la eligen

lo que da una adhesión del 54.% que sólo es superada por la Universidad que alcanza el 82% de opiniones afirmativas acerca de su rol formador. En el otro extremo, un 16% de trabajadores consideró que la educación formal no les ha servido para la instrumentación básica y que ésta la han adquirido ya sea en el trabajo o en otro lugar de formación. Si bien se trata de una minoría de trabajadores, merece atención desde que denuncia un divorcio entre la educación "formal" y el mundo del trabajo, especialmente si además se observa que, cuando se trata de adquirir los conocimientos específicos, el papel de la tarea surge con fuerza incuestionable: 64% le adjudica al "hacer" los créditos de su formación y otro 16% entiende que la trasmisión de tipo "tutorial", que puede brindar un supervisor, fue la forma que tuvo de acceder a las destrezas necesarias para su trabajo.

Lo expuesto conduce, por tanto, a destacar dos fenómenos paralelos que se están registrando en la industria exportadora. Por un lado, el incremento -más fuerte y coherente en los más educados- de la preocupación por la capacitación profesional y, por otro, la persistencia -que también es detectable en los empleadores- de la valorización del "aprender a aprender haciendo". Este fuerte papel formativo del entrenamiento en el puesto de trabajo no puede, por tanto, sólo ser leído como un síntoma de la supervivencia de viejos esquemas en torno a la educación para el trabajo sino, además, como reflejo de uno de los desafíos más importantes de la actual formación profesional y técnica: alcanzar el necesario equilibrio entre una sólida educación de base, la especialización técnica y la experiencia que otorga el hacer. De lo contrario, los jóvenes y sus familias continuarán empeñándose en la búsqueda de una capacitación que genera muy magros resultados, ya sea porque no puede acompañar la velocidad del cambio tecnológico y la reconversión productiva o porque, aún ajustándose a los lineamientos de ambos, necesita de la participación de la empresa o la fábrica para poder tornarse operativa.

B. LA CAPACITACION EMPRESARIAL

Cuando se encara la capacitación empresarial se verifica que el 42.8% de los trabajadores encuestados (223) ha asistido, en los últimos cinco años, al menos a una actividad de este tipo financiada en su totalidad o parcialmente por la empresa en la que trabaja o trabajó, lo que está indicando una iniciativa capacitadora fuerte por parte del empresariado que se acrecienta cuando la mirada se fija en las actividades específicas (cursos, seminarios, jornadas, pasantías o estadías de apredizaje en empresas o centros, etc) realizadas - 429 - desde que ellas indican un promedio de casi 2 acciones por trabajador. En efecto, en la Encuesta se solicitaba al trabajador -al igual que para la capacitación voluntaria- que detallara las tres actividades de capacitación más

importantes realizadas en los últimos cinco años y ello permite afirmar que 223 se beneficiaron con un curso, 145 con dos y 64 con tres o más lo que estaría indicando que, una vez seleccionado un trabajador para ser capacitado, las empresas prefieren continuar la inversión en él antes que expandirla a nuevos miembros. Esta concentración de la acción formativa se comprende mejor al observar las calificaciones ocupacionales que son beneficiarias de la misma e incluso la temática desde que muestran la coexistencia de estrategias de multiplicación de los beneficios de la capacitación (tal es la opción por la formación de mandos medios, jefes y técnicos) y de abordaje y resolución de problemas puntuales (cursos específicos técnicos y/o productivos, mantenimiento de equipos, etc.). Por ello, el análisis de la capacitación empresarial debe abordarse desde dos universos diferenciados que, a su vez, constituyen las respuestas a dos preguntas básicas: a quién capacitan las empresas estudiadas y en qué capacitan.

1. Los sujetos de la capacitación

Cuando el universo de análisis responde a la primera de las preguntas arriba enunciadas, el objeto de estudio son las personas. Allí se evidencia la estrecha relación entre educación de base y acceso a la capacitación empresarial, desde que sólo el 8.1% de los trabajadores capacitados son primarios a lo que debe agregársele otro 4.5% que adiciona UTU para componer el 12.6% de primarios que han tenido alternativas de mejorar su formación. Por su lado, el CBU es el máximo nivel de otro 30% de los capacitados. El 57.2% restante ha superado los 9 años de enseñanza básica y 1 de cada 4 tiene educación superior. Esta fuerte relación entre nivel educativo y acceso a la capacitación empresarial se torna más evidente cuando se cruza con las ramas de actividad. A título de ejemplo pueden analizarse algunos casos: cuando se compara la representación por nivel educativo de los capacitados con la que dicho nivel tiene en el conjunto de la dotación se observa que entre los trabajadores capacitados el 48.8% tienen estudios superiores, el 14.6% 2do. ciclo más UTU y el 12.2% 2do. ciclo, en la dotación general estos guarismos son del 34.8%, 12.1% y 10.6% respectivamente; más notorio es el comportamiento con los primarios desde que figuran entre los capacitados el 9.8% y en la dotación alcanzan al 16.7%. En el sector lana el 12.8% de los capacitados tienen educación superior y el 28.4% 2do. ciclo (con y sin UTU) mientras que en el total de la dotación dichos niveles representan el 8.8% y el 21.3% respectivamente. Por último, si se presta atención a la rama de vestimenta, más de la mitad de los beneficiarios de capacitación tienen más de 9 años de educación mientras este nivel lo alcanza el 38% de sus trabajadores actuales. Y, en el polo opuesto, mientras 1 de cada 3 de sus trabajadores tienen como máximo nivel la primaria, entre los que fueron capacitados los primarios no llegan a ser 1 de cada 6.

Cuadro VII.2
Temática de capacitación voluntaria
según nivel educativo y formativo

	Nivel educativo y formativo														Totales	
	Primaria		Prim./UTU		CBU		CBU/UTU		2o.Ciclo		2o.Ciclo/UTU		E.Superior			
		%		%		%		%		%		%		%		
Total casos	23	8.8%	13	5.0%	41	15.8%	28	10.8%	56	21.5%	41	15.8%	58	22.3%	260	100.0%
Total respuestas	30	100.0%	16	100.0%	62	100.0%	35	100.0%	99	100.0%	68	100.0%	110	100.0%	420	100.0%
<u>Capacitación</u>																
<u>Voluntaria</u>																
Direc.empresa													2	1.8%	2	.5%
Administrac.	4	13.3%	2	12.5%	28	45.2%	10	28.6%	39	39.4%	16	23.5%	12	10.9%	111	26.4%
Informática	1	3.3%	4	25.0%	8	12.9%	8	22.9%	19	19.2%	10	14.7%	13	11.8%	63	15.0%
Comercializ.									3	3.0%	1	1.5%	2	1.8%	6	1.4%
Superv/Person.					1	1.6%	1	2.9%	1	1.0%	4	5.9%	2	1.8%	9	2.1%
Producción	15	50.0%	3	18.8%	4	6.5%	4	11.4%	6	6.1%	3	4.4%	12	10.9%	47	11.2%
Comunicación	1	3.3%			2	3.2%			1	1.0%			3	2.7%	7	1.7%
Mantenimiento	1	3.3%							1	1.0%			1	.9%	3	0.7%
Seguridad									4	4.0%	3	4.4%			7	1.7%
Tecnología	1	3.3%	4	25.0%	2	3.2%					2	2.9%	3	2.7%	12	2.9%
Idiomas	2	6.7%	1	6.3%	14	22.6%	6	17.1%	21	21.2%	27	39.7%	59	53.6%	130	31.0%
Otros	5	16.7%	2	12.5%	3	4.8%	6	17.1%	4	4.0%	2	2.9%	1	.9%	23	5.5%

Fuente: CEPAL - Encuesta a trabajadores de la ind.exportadora.

Cuadro VII.3
Trabajadores con capacitación empresarial según categoría
por nivel educativo y formativo

	Calificación ocupacional										Total	
	Ob.n/cal.		Ob.Cal.		M.Mdios/Jef		Administ.		Técnicos		casos	%
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%		
Total	13	100.0%	39	100.0%	78	100.0%	39	100.0%	54	100.0%	223	100.0%
Primaria	4	30.8%	6	15.4%	7	9.0%			1	1.9%	18	8.1%
Prim./UTU	2	15.4%	3	7.7%	3	3.8%			2	3.7%	10	4.5%
CBU	4	30.8%	12	30.8%	16	20.5%	5	12.8%	5	9.3%	42	18.8%
CBU/UTU	1	7.7%	6	15.4%	13	16.7%	4	10.3%	1	1.9%	25	11.2%
2o.Ciclo	1	7.7%	4	10.3%	15	19.2%	10	25.6%	8	14.8%	38	17.0%
2o.Ciclo/UTU.	1	7.7%	5	12.8%	7	9.0%	12	30.8%	9	16.7%	34	15.2%
E.Superior			3	7.7%	17	21.8%	8	20.5%	28	51.9%	56	25.1%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Esta observación se confirma en el cruce de educación con categoría de los trabajadores capacitados: mientras entre el 12% de primarios (incluyendo a quienes además hicieron UTU) 1 de cada 2 es obrero calificado o no, el 80% del universo de los capacitados con educación superior está integrado por técnicos (50%) y mandos medios, a lo que debe agregársele otro 14% que revistan como administrativos. De este modo parece cerrarse el ciclo de segmentación desde que una escasa educación general direcciona fuertemente hacia las categorías obreras y éstas merecen una menor atención empresarial en materia de capacitación, desde que las rutinas se entienden aprendibles en el puesto de trabajo o mediante la instrucción dada por otros compañeros y el personal de supervisión, en tanto que una mayor cantidad de años de escolarización posiciona mejor para las categorías jerárquicas o técnicas, entrena para el aprendizaje continuo, otorga una mayor "capacidad de aprender" y, a su vez, al invertir en dichas categorías las empresas buscan asegurar un efecto multiplicador y saltos cualitativos en los procesos y en la innovación tecnológica.

Suele afirmarse, con frecuencia, que la empresa se ve obligada a actuar con capacitación para remontar las carencias o limitaciones educativas de sus trabajadores. Sin embargo, estos resultados revelan que la práctica más habitual, o al menos mayoritaria, en materia de capacitación empresarial es la de desarrollar y/o adaptar los conocimientos y la educación previa del trabajador para tornarlo más eficaz y en esta opción -salvo excepciones que hacen a situaciones individuales- aquél que cuenta con escasa instrumentación previa no parece tener muchas posibilidades de superarse por intermedio de la formación profesional financiada por su empleador.

Este comportamiento no sufre alteraciones si la variable de análisis es la cantidad de cursos o acciones de capacitación que totalizan 429, como ya fuera señalado. La distribución por calificación ocupacional se ordena de la siguiente forma:

- i) Mandos medios y jefes con 163 cursos, concentrando el 38% del total de dictados.
- ii) Técnicos y jefaturas técnicas con 115 representan el 27% .
- iii) Administrativos: 75 cursos (17.5%).
- iv) Obreros calificados: 58 cursos (13.5%).
- v) Obreros no calificados con 18 acciones lo que equivale al 4% del total.

La realización de capacitación empresarial presenta algunas diferencias significativas según los sectores de actividad. Las ramas que han capacitado a mayor número de trabajadores son las industrias textil, química orgánica y lana que tienen algo menos del 20% de los encuestados que han asistido al menos a un curso. Por su lado, la que menos capacitación parece haber efectuado es la

química inorgánica que, en contrapartida, no presenta diferencias en cuanto a las calificaciones ocupacionales a las que involucra en esta actividad.

Cuando la atención se fija en las categorías capacitadas la priorización de los mandos medios y jefes se torna notoria con independencia de la rama de actividad. Así, la rama de la vestimenta -que ha capacitado sólo al 10.2% de sus trabajadores- concentra sus esfuerzos sustancialmente en ellos, al punto que más de la mitad de los capacitados pertenecen a dicha categoría seguidos por el personal administrativo. También son los funcionarios con responsabilidades de mando los que más interesan o preocupan, cuando de capacitación se trata, a los sectores textil y cerámica; estos se posicionan inmediatamente por debajo de vestimenta en este aspecto (40% de mandos medios entre los capacitados) pero superándolo ampliamente en la capacitación de técnicos (1 de cada cuatro) lo que habla, una vez más, de las diferencias entre actividades derivadas de los distintos estadios tecnológicos. En efecto, la formación de técnicos no es prioridad para la vestimenta desde que su avance en cuanto a desarrollo tecnológico se ha circunscripto a la informatización de las áreas de diseño y administración y sí le resulta problemática la organización del trabajo, el logro de estándares cada vez más altos de productividad y calidad y la reducción de costos que puede obtenerse por esta vía y por el manejo y rendimiento del personal. En cambio, para la química orgánica y farmacia/perfumería la formación de sus técnicos ocupa el primer lugar (36.6% y 40.9) dada la complejidad de los procesos productivos y/o tecnológicos por ellas encarados, aunque también manifiestan diferencias en cuanto a la capacitación de las otras calificaciones ocupacionales: química orgánica se perfila como el sector que encara en forma más uniforme la capacitación de su dotación desde que en todas las categorías aparecen funcionarios que han tenido acceso a estas actividades y farmacia/perfumería ha invertido mayoritariamente en técnicos y mandos medios. Una última apreciación para esta relación capacitación-rama de actividad-calificación ocupacional es para señalar el comportamiento empresarial en cuanto a formación de obreros: la de obreros no calificados es inexistente o escasa en todos los sectores y la de obreros calificados se polariza ubicando en ambos extremos a química orgánica y cerámica (10% del total de capacitados) y a la industria del cuero (28.1%), en un rango intermedio, en torno al 20%, se posicionan los restantes sectores. Al significar estas diferencias es necesario recordar que la presencia obrera tiene la menor representación -no sólo en lo estrictamente cuantitativo sino en su rol en el proceso productivo- en la industria química (45% del total de la dotación) así como que buena parte de la innovación tecnológica en curtiembres se apoya en nuevas maquinarias y equipos lo que reclama de un área de mantenimiento en constante actualización y de mano de obra calificada para el trasiego de la materia prima.

Cuadro VII.4
Trabajadores con capacitación empresarial según calificación ocupacional por rama de actividad

	Total		Calificación ocupacional									
	casos	%	Ob.N/Cal.		Ob.Cal.		M.Mdios/Jef		Administ.		Técnicos	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	223	100.0%	13	5.8%	39	17.5%	78	35.0%	39	17.5%	54	24.2%
Rama de actividad												
Lana	39	17.5%	7	17.9%	7	7.9%	12	30.8%	6	15.4%	7	17.9%
Textil	41	18.4%	1	2.4%	8	19.5%	16	39.0%	6	14.6%	10	24.4%
Vestimenta	23	10.3%			4	17.4%	12	52.2%	6	26.1%	1	4.3%
Cuero	32	14.3%	2	6.3%	9	28.1%	12	37.5%	3	9.4%	6	18.8%
Quím.Org.	41	18.4%	2	4.9%	4	9.8%	10	24.4%	10	24.4%	15	36.6%
Quím.Inorg.	5	2.2%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%
Farm/Perfum	22	9.9%			4	18.2%	7	31.8%	2	9.1%	9	40.9%
Cerámica	20	9.0%			2	10.0%	8	40.0%	5	25.0%	5	25.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Para hacerse acreedor del beneficio de la capacitación en las empresas exportadoras estudiadas es necesario poseer una antigüedad mayor de 1 año y, para ser más precisos, superior a tres. En efecto, de los trabajadores encuestados y capacitados sólo 1 no superaba el año de ingresado, el 18% tiene hasta 3 años y el 82% restante se reparte equitativamente entre 4 y 10 años y 11 y más, lo que estaría indicando una actitud precavida del empresariado que, previamente a la inversión, se asegura contar con suficientes elementos de análisis acerca de la fidelidad a la empresa y "espíritu de camiseta" demostrados por el funcionario, lo que resulta previsible dado que se trata de una inversión (económica y en tiempo) cuya rentabilidad depende exclusivamente de la permanencia de éste. Por otra parte, la capacitación comienza lentamente a ser visualizada por los trabajadores como parte integrante de las políticas de beneficios y motivaciones desde que pasa a ser capital incorporado por el trabajador y, en la medida que se reducen las posibilidades de asegurar la estabilidad en el empleo, ella contribuye a incrementar la "empleabilidad", lo que no es poco en momentos de retracción del mercado laboral.

Un elemento interesante para visualizar el papel que las empresas reservan a la capacitación de sus trabajadores, surge de indagar la relación entre ésta y el acceso a promociones. Más de las tres cuartas partes de los capacitados en los últimos cinco años fue promovido, al menos una vez, en el mismo período. Y quienes muestran la doble condición de capacitados y promovidos, a su vez, concentran el 77% del total de cursos realizados lo que estaría indicando una estrecha vinculación entre estos dos aspectos, especialmente porque el 30% de ellos explica su promoción por la asunción de funciones de supervisión, un 18% la adjudica a la mejora de su capacitación y otro 30 % se reparte equitativamente entre quienes rotaron de puesto o tuvieron modificaciones en el que venían realizando. Con la excepción de los 32 trabajadores que la explican por la mejora de su capacitación, para los restantes no se posee información sobre la relación causal entre promoción y capacitación (se ignora si fue la primera la que permitió o exigió la capacitación o a la inversa) por lo que sólo es posible señalar que la inversión formativa empresarial se concentra fuertemente en aquellos trabajadores a los que se les reconocen méritos o condiciones para el desarrollo profesional. Al abordar, en el próximo ítem, las temáticas de capacitación se podrán apuntar algunos otros elementos para perfilar las políticas de capacitación vigentes en las empresas estudiadas.

2. Las temáticas de capacitación

El abordaje de las temáticas de capacitación constituye, en los hechos, un testimonio de las principales necesidades de las empresas en el área, si bien es claro que siempre hay necesidades aún no abordadas, e incluso ni siquiera

detectadas, situación en la que es fácil suponer que se encuentran aquellas empresas que no realizan capacitación o que lo hacen simplemente frente a la oferta del mercado. De todos modos, es legítimo suponer que los cursos ya realizados obedecieron a necesidades concretas y efectivamente detectadas por lo que permiten hablar de las principales deficiencias en materia de formación de recursos humanos que enfrenta la industria exportadora nacional.

Como ya ha sido dicho, las empresas concentran sus esfuerzos de capacitación en un espectro restringido de su dotación y, por ello, del 40% de trabajadores que ha sido beneficiario de dichos esfuerzos, el 94% ha participado en 2 o más cursos.

Al abordar este aspecto de la capacitación empresarial, es necesario tener presente, como caracterización determinante, la heterogeneidad detectada tanto en las temáticas como en la duración y las instituciones que realizan la capacitación. Ante la constatación de esta diversidad se procedió a agrupar las actividades en 13 grupos temáticos según el área de interés de modo de poder identificar las tendencias sobresalientes aceptando, desde el comienzo, una inevitable limitación en el análisis: bajo una misma temática se engloban acciones diversas que apuntan a la capacitación de niveles disímiles y que implican distintos grados de heterogeneidad pero que corresponden a una misma área de conocimientos y/o destrezas.

En primer lugar, deben señalarse aquellas temáticas que resultan comunes a las distintas ramas de actividad estudiadas (Administración, Supervisión/Personal, Máquinas y Equipos, Mantenimiento, etc.) por lo que tienen una diversidad menor, sustancialmente derivada de la duración de la actividad y las calificaciones ocupacionales participantes. A título de ejemplo, entre las actividades de Supervisión y Personal se encuentran cursos de Legislación laboral, Liquidación de Sueldos y jornales, Auxiliar de Personal, Formación de Instructores, TWI 1 y 2, Supervisión industrial, Metodologías de trabajo, Tecnologías japonesas en Administración de Personal e incluso Licenciatura en Relaciones Laborales.

Un segundo grado de heterogeneidad es el que presentan áreas como Dirección de empresa, Informática, Comercialización, Comunicación y Seguridad donde a la duración y la calificación ocupacional debe sumársele algunas peculiaridades del sector de actividad que condicionan el nivel de especialización de la capacitación encarada. Así, los 25 cursos de Informática comprenden desde Procesadores de Texto, Manejo de planillas electrónicas, Operador PC a Analista-programador, Diagramación y diseño computarizado, Robótica, Inteligencia artificial, Bases de datos relacionadas, Lenguaje Link, Programación Clipper, etc.

Por último, son las áreas de Producción y Tecnología las que representan la mayor dispersión dado que en ellas inciden, además de los factores presentes en las anteriores, una fuerte especialización -definida por la rama de actividad- y el nivel de desarrollo tecnológico de la empresa. Cuando de Producción se trata se encuentran juntos cursos, seminarios, pasantías o rotaciones tanto en otros sectores de la misma firma como en otras empresas de la rama o elaboradoras de tecnología y equipamiento aplicable. Actividades todas ellas que pueden efectuarse en la propia empresa, en otra, en el país o en el exterior y que abarcan desde: Control de calidad, Métodos y tiempos, Productividad, Foguistas, Instalación y producción de gases del aire, Matricería y tornería, Tecnología de terminación, Teoría del color, Modelaje industrial, etc.

Tal como se observa en el cuadro VII.5 es el área de Producción la que mayores esfuerzos de capacitación ha merecido: el 26.3% de las acciones efectuadas (113) correspondieron a ella con énfasis especial en Control de calidad (24), Tecnología de procesos (11) y Procesos productivos (11) mientras que las restantes actividades presentan una fuerte dispersión y especificación.

El segundo lugar lo ocupa la Informática con un 16% de la capacitación empresarial (67 cursos). En ella las empresas han optado por formar fundamentalmente a sus trabajadores en Lenguaje Basic (25 cursos), Planilla Lotus (18) y Operador PC (9).

La tarea de Supervisión y Administración de Personal representa otra de las importantes dificultades en el ámbito organizativo de las empresas y, por ello, el 12.5% de los esfuerzos realizados estuvo dedicado a esta temática con especial atención en la formación de mandos medios, a cuyo propósito estuvieron dirigidos 3 de cada 5 de los 53 cursos efectuados.

En orden de importancia decreciente se encuentran Seguridad Industrial (9%), Comercialización (8%) y Comunicaciones (5.6%) donde se agruparon las actividades destinadas tanto a mejorar las Relaciones Públicas de la empresa - con un componente fundamental de enseñanza de idioma extranjero (prioritariamente inglés)- como las Relaciones Humanas (Comunicación dentro de la empresa, Psicología grupal, Desarrollo profesional, etc.). Merece especial atención la insistencia en el aprendizaje del inglés porque, aún en aquellas empresas que no realizan sistemáticamente capacitación, este aparece testimoniando una de las carencias de la enseñanza básica en el país.

El resto de las áreas abarcan porcentajes menores al 5% por lo que su significación está más relacionada con cada una de las ramas de actividad.

Como ya había sido verificado al estudiar a quiénes capacitan las empresas, cuando el universo de análisis está compuesto por los cursos

realizados, se observa que más del 60% de dichas actividades ha sido realizada por quienes superan la escolarización básica. En efecto, son los trabajadores con 2do. ciclo (con o sin UTU) los que han realizado el mayor número de cursos (31.5%) seguidos muy de cerca por quienes tienen Ed.Superior (28.8%) mientras que los primarios sólo han sido beneficiados con 1 de cada 10 de las acciones financiadas por las empresas que, sustancialmente, corresponden al área de Producción. En el extremo opuesto, los más educados tienen representación en todas las áreas de capacitación. Cuando se intenta definir el perfil de los trabajadores con formación UTU se percibe que, en el caso de los primarios, las empresas los encasillan, mayoritariamente, en capacitación para el área de Mantenimiento mientras que un mayor nivel de educación general (2do.ciclo) les diversifica las posibilidades de calificación al igual que las de desarrollo profesional (Ver Cap. V ítems B y C). Así, los trabajadores con 2do. ciclo más UTU aparecen con porcentajes del entorno al 15% en Producción, Supervisión, Informática, Comercialización y Seguridad.

Como se señalaba en el ítem anterior, las empresas capacitan fundamentalmente a aquellos trabajadores que han sido o serán promovidos, al punto tal que sólo el 23% de los capacitados en los últimos cinco años no fue promovido en igual período, o si el referente son los promovidos, 1 de cada 2 de ellos ha sido también capacitado.

Ahora bien, cuando se vincula la temática de los cursos con la explicación de la promoción no aparecen relaciones determinantes (Cuadro VII.6). Así, cuando la mirada se focaliza en los 94 cursos efectuados por los 50 trabajadores que adjudican su promoción a la asunción de funciones de supervisión puede resultar sorprendente que sólo el 28% de ellos hayan estado destinados a la formación en Supervisión y manejo de personal mientras el 72% se distribuye en las restantes temáticas, con especial acento en Producción. Esto testimonia la diversidad de los comportamientos empresariales para la preparación de sus mandos medios. Muchas empresas utilizan como criterio de selección para estas promociones la opción por el muy buen obrero calificado o el funcionario con una buena o excelente preparación para la tarea a su cargo, con aptitudes demostradas para el aprendizaje y la adaptación a las innovaciones en materia de rutinas operativas, suponiendo que ellos son los más idóneos para "organizar o mandar" a los restantes trabajadores. Cuando ésta es la opción, la capacitación (previa o posterior a la promoción) pone el acento en la formación específica (Producción, Informática, Tecnología, etc.) y puede explicar la multitud temática registrada.

Cuadro VII.5
Temáticas de capacitación empresarial
según nivel educativo y formativo

	Nivel educativo y formativo															
	Primaria		Prim./UTU		CBU		CBU/UTU		2o.Ciclo		2o.Ciclo/UTU		E.Superior		Total	
	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%
Total	24	100.0	19	100.0	76	100.0	46	100.0	74	100.0	67	100.0	123	100.0	429	100.0
<u>Temáticas de capacitación</u>																
Direc.empresa					2	2.6			2	2.7			8	6.5	12	2.8
Administrac.					3	3.9			8	10.8	4	6.0	7	5.7	22	5.1
Informática	1	4.2	1	5.3	9	11.8	5	10.9	16	21.6	10	14.9	25	20.3	67	15.6
Comercializac.					4	5.3	2	4.3	6	8.1	9	13.4	12	9.8	33	7.7
Superv/person.	5	20.8	2	10.5	8	10.5	7	15.2	14	18.9	12	17.9	5	4.1	53	12.4
Maq/Equipos			1	1.3	7	9.2	5	10.9			1	1.5	2	1.6	16	3.7
Producción	10	41.7	3	15.8	23	30.3	15	32.6	14	18.9	12	17.9	36	29.3	113	26.3
Comunicación	3	12.5	1	5.3	4	5.3	1	2.2	3	4.1	5	7.5	7	5.7	24	5.6
Mantenimiento			5	26.3	1	1.3	1	2.2	1	1.4	2	3.0	4	3.3	14	3.3
Seguridad	3	12.5	3	15.8	12	15.8	8	17.4	1	1.4	8	11.9	4	3.3	39	9.1
Tecnología			3	15.8	1	1.3			1	1.4			7	5.7	12	2.8
Idiomas	1	4.2			2	2.6	1	2.2	7	9.5	3	4.5	6	4.9	20	4.7
Otros	1	4.2					1	2.3	1	1.4	1	1.5			4	0.9

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Cuadro VII.6
Capacitación empresarial de los trabajadores promovidos
según explicación de la promoción

	Explicación de las promoción												Total	
	Cambio de tarea		Modificación de tarea		Asunción de supervisión		Mejora de capacitación		Antigüedad		Sin explicac		casos	%
	cursos	%	cursos	%	cursos	%	cursos	%	cursos	%	cursos	%		
Total casos	25	14.7	25	14.7	50	29.4	32	18.8	14	8.2	24	14.1	170	100.0
Total cursos	43	100.0	45	100.0	94	100.0	74	100.0	26	100.0	49	100.0	331	100.0
<u>Temática cap.</u>														
Direc.empresa			1	2.2			3	4.1			4	8.2	8	2.4
Administrac.			3	6.7	3	3.2	7	9.5	2	7.7	4	8.2	19	5.7
Informática	7	16.3	5	11.5	11	11.7	14	18.9	4	15.4	5	10.2	46	13.9
Comercializac.	7	16.3	3	6.7	4	4.3	7	9.5	1	3.8	4	8.2	26	7.9
Superv./Personal	4	9.3	5	11.1	26	27.7	6	8.1	3	11.5	2	4.1	46	13.9
Maq/Equipos	3	7.0	4	8.9	3	3.2	2	2.7	2	7.7			14	4.2
Producción	13	30.2	16	35.6	24	25.5	13	17.6	8	30.8	16	32.7	90	27.2
Comunicación	3	7.0	3	6.7	5	5.3	5	6.8	1	3.8	1	2.0	18	5.4
Mantenimiento					2	2.1	1	1.4	4	15.4			7	2.1
Seguridad	1	2.3	4	8.9	6	6.4	7	9.5	1	3.8	7	14.3	26	7.9
Tecnología	2	4.7			7	7.4	2	2.7			1	2.0	12	3.6
Idiomas	3	7.0	1	2.2	3	3.2	5	6.8			4	8.2	16	4.8
Otros							2	2.7			1	2.0	3	0.9

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Cuadro VII.7
Temáticas de capacitación empresarial
según rama de actividad

	Rama de actividad															
	Lana		Textil		Vestimenta		Cuero		Quím.Org.		Quím.Inorg.		Farm/Perfum.		Cerámica	
	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%	cur- sos	%
Total	74	100.0	80	100.0	41	100.0	54	100.0	86	100.0	9	100.0	48	100.0	37	100.0
<u>Temática de capacitación</u>																
Direc.empresa	1	1.4	1	1.3			2	3.7	1	1.2			6	12.5	1	2.7
Administrac.	4	5.4	5	6.3	2	4.9	2	3.7	5	5.8			3	6.3	1	2.7
Informática	5	6.8	11	13.8	6	14.6	8	14.8	27	31.4	3	33.3	4	8.3	3	8.1
Comercializac.	3	4.1	3	3.8	6	14.6			16	18.6			5	10.4		
Superv/Pers.	12	16.2	7	8.8	7	17.1	10	18.5	4	4.7			5	10.4	8	21.6
Maq/Equipos	10	13.5	2	2.5	2	4.9									2	5.4
Producción	21	28.4	27	33.8	11	26.8	13	24.1	19	22.1	6	66.7	8	16.7	8	21.6
Comunicación			10	12.5	2	4.9	5	9.3	4	4.7			2	4.2	1	2.7
Mantenimiento	1	1.4	8	10.0					1	1.2			2	4.2	2	5.4
Seguridad	10	13.5	3	3.8	1	2.4	6	11.1	4	4.7			6	12.5	9	24.3
Tecnología	1	1.4			3	7.3	1	1.9	2	2.3			5	10.4		
Idiomas	6	8.1	3	3.8			6	11.1	3	3.5			2	4.2		
Otros					1	2.4	1	1.9							2	5.4

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Otra alternativa conduce a concebir la función de jefatura o mandos medios con un perfil propio que exige conocimientos múltiples, entre los que ocupan un lugar especialmente destacado los referidos a relaciones laborales, técnicas de manejo grupal y comunicación interpersonal, incorporación de nuevos paradigmas organizativos, etc. y, en estos casos, se valora la capacitación en Supervisión/Personal. Desde ya que ambas alternativas no son excluyentes y, en la actualidad, comienza a detectarse en muchas empresas la voluntad de formar en estas áreas a todo el personal que está en ejercicio de la función de supervisión o jefatura o que se presupone con potencialidad para ascender. Pese a que las manifestaciones de los Jefes de personal en torno a la preocupación y dificultades para desarrollar las capacidades gerenciales o de jefatura requeridas en su personal indican que este último debería ser el comportamiento adecuado, la presente **Encuesta** muestra que aún la puesta en práctica de este tipo de capacitación es incipiente y, por ello, la actitud mayoritaria empresarial es la de actuar para atender lo puntual, para enfrentar el problema una vez que ya se torna muy evidente y, sólo excepcionalmente, se concreta la planificación de carrera que permite ir desarrollando, acumulada y organizadamente, el potencial de los trabajadores y realizar prospectivas sobre los perfiles y necesidades futuras (obviamente en el ámbito empresarial el futuro implica casi siempre el mediano plazo) de sus recursos humanos. Ello también puede explicar que entre los 331 cursos realizados por los 170 promovidos-capacitados sólo el 14% haya estado destinado a la formación para el manejo de personal.

El complemento de esta observación puede encontrarse en la lectura de los 74 cursos realizados por los 32 trabajadores que consideran que lo que les permitió ser ascendidos fue mejorar su capacitación: todas los temas tienen representación pero Informática y Producción se perfilan claramente como las áreas en las que las empresas tienen más necesidades, invierten más y en las que "premián" a los trabajadores mejor preparados.

Otra lectura de los datos sobre la capacitación empresarial realizada es la que surge de cruzar esta variable por el nivel tecnológico de las empresas y por la rama de actividad. La distribución cuantitativa de los cursos no puede ser considerada dado que las empresas artesanales e industriales han reducido su peso en la composición muestral pero sí resulta interesante revisar las temáticas. Las empresas de nivel artesanal (mayoritariamente pertenecientes al sector vestimenta y con una dotación notoriamente femenina) realizan el doble de capacitación en la temática de Supervisión que en Administración, Informática, Comercialización y Máquinas/equipos y carecen de formación en las restantes áreas lo que resulta coherente con su paradigma productivo que reclama, prioritariamente, de un manejo eficiente y estricto de la abundante y conflictiva mano de obra movilizada, donde el escaso desarrollo tecnológico se circunscribe a la informatización de la administración y la inserción exportadora depende de una exitosa gestión comercial (Cuadro VII.8).

En el otro extremo, las empresas innovativas superan a las de tecnología de última generación en la capacitación en Informática, Comercialización, Producción y Tecnología que constituyen, precisamente, las áreas claves en las que su apoya su avance tecnológico (Cuadro VII-4).

El sector de la química ocupa las posiciones extremas si el universo de análisis está compuesto por la cantidad de cursos realizados, aunque esta caracterización debe relativizarse desde que la química inorgánica está representada por una sola empresa. Una de cada 5 de las actividades capacitadoras empresariales corresponde a la química orgánica, seguida muy de cerca por las industrias textil y lanera, con el 18.6% y el 17.2%. Es la Informática la que preocupa mayoritariamente al sector químico mientras los procesos productivos reclaman la atención privilegiada de las otras dos.

Mayor interés tiene la lectura de la capacitación empresarial por rama de actividad cuando se calcula el porcentaje de personal capacitado sobre la dotación encuestada (lo que dado el carácter representativo de la muestra equivale a porcentaje sobre el total de la dotación). Han capacitado a más de la mitad de su personal la química orgánica (62.2%), química inorgánica (55.5%) y cuero (51.6%) con lo que pueden ser consideradas, sin dudas, como las ramas que conciben la capacitación como un recurso dinamizador y fundamental en su política de recursos humanos. Las industrias de la lana, textil y farmacia han estimulado con capacitación aproximadamente al 45% de su personal y, con la menor voluntad capacitadora, aparecen vestimenta (25%) y cerámica (21.2%, pero hay que tener presente que se trata de una planta localizada en el Interior del país). Este posicionamiento respecto a la capacitación permite corroborar, por tanto, las hipótesis elaboradas en el informe de la primera fase de esta investigación al caracterizar los estadios tecnológicos de las distintas ramas y los diferentes comportamientos que estaban teniendo en cuanto al logro de la calidad de sus recursos humanos.

Respecto a las modalidades de capacitación transitadas por las empresas se observa una preferencia clara por los cursos dictados en la propia empresa o "intramuros" (26%). En cuanto a los que se efectuaron apelando a servicios externos se distribuyen así: en diversas instituciones privadas 35 cursos (8%), en Escuelas de Informática 25 (6%), en UNIT fueron dictados 18 cursos (4%), en COCAP 17 (4%), en el BSE cerca del 3% y en la UTU apenas el 1.2%. Las restantes instituciones presentan demasiada desagregación como para mencionarlas específicamente. A su vez, en el exterior las empresas financiaron 11 actividades de distinta índole -7 en Brasil y 6 en Argentina- entre las que sobresalen las estadías o pasantías en las casa matrices o sucursales.

Con una escasa participación del 5% en los cursos de capacitación contratados por las empresas exportadoras, el COCAP y la UTU están poniendo

en evidencia una impostergable necesidad de estrechar vínculos con las empresas industriales y de actualizar sus ofertas formativas. De este modo se podría lograr el tan deseado acercamiento escuela-empresa que, en estos momentos, sólo muy fracturadamente se está realizando con las instituciones privadas las que, de acuerdo a estos datos, se estarían ajustando más a las demandas concretas de capacitación de las empresas.

Los datos precedentes definen algunas de las estrategias empresariales dominantes en materia de inversión en el capital humano. En el universo estudiado se reconocen sustancialmente dos actitudes hacia la capacitación del personal. Por un lado, se encuentran las escasas empresas que la consideran básica para la generación de los recursos humanos con los que pretenden contar y, por ello, encaran planes de formación eslabonados y a largo plazo, con el objetivo final de involucrar en los mismos a la totalidad de la dotación. Se pone, en estos casos, especial atención en los aspectos comportamentales, el logro de una cultura institucional compartida y la estimulación de la diversidad ocupacional (que permite identificar los mayores potenciales en los cuales invertir para lograr un claro desarrollo profesional).

La otra actitud, que por ahora resulta mayoritaria, es la de aquellas empresas que entienden la capacitación como una herramienta de aplicación puntual. En ellas los esfuerzos -que testimonian las necesidades- se concentran en un número restringido de trabajadores cuya educación de base, en combinación con la función desempeñada, permite presuponer una mayor captación y aprovechamiento de la capacitación, así como un efecto multiplicador o estratégico en la organización y a ellos se les concede o se les estimula para la realización de múltiples acciones de capacitación.

Cuando el acento se pone en los mandos medios y jefes se está mostrando la preocupación por la calidad y la organización de los procesos productivos al mismo tiempo que se está confiando en el efecto multiplicador que la capacitación de este personal debería generar.

Por el contrario, cuando la inversión se realiza en técnicos e incluso en obreros calificados, está indicando que la necesidad empresarial es la de contar con pocos trabajadores altamente especializados que asuman ya sea el desarrollo e investigación de productos o la atención puntual de los problemas operativos, mientras que para el desempeño de los restantes miembros de la organización basta con el aprendizaje en el puesto del trabajo dado que las tareas son relativamente simples y con una fuerte automatización.

A su vez, el carácter condicionante de la educación de base ha sido registrado en múltiples aspectos de los encarados en este informe y, por supuesto, también reaparece al revisar la capacitación empresarial. Los datos

analizados no dejan dudas acerca de las estrategias dominantes seguidas por las empresas estudiadas: se apoyan, para desarrollar los perfiles necesarios de sus recursos, en la educación de base, cuanto más extensa y técnica ella sea mejor, dado que una mejor educación asegura mayor y más rápido aprovechamiento de la capacitación ofrecida y permite ahondar en las especializaciones requeridas. Pero, lentamente, también comienzan a aparecer empresas que asumen la necesidad de reciclar o capacitar a aquellos trabajadores que tienen limitaciones educativas, entendiendo que si la empresa pretende obtener los recursos humanos altamente calificados que está demandando la innovación tecnológica, debe necesariamente complementar o compensar las falencias de la educación general y ajustarla a sus requerimientos.

Estas carencias pueden manifestarse tanto en cantidad como en calidad y preocupan a las empresas en la medida que se traducen en limitantes laborales, encontrándose en esta situación, de manera prioritaria, los mandos medios.

3. Autoevaluación, expectativas y proyectos de los trabajadores encuestados

En el mundo del trabajo, la valorización del rol de la capacitación y la educación habitualmente se hace desde los empleadores o desde los ofertantes y, sólo excepcionalmente, aparecen indicios de lo que piensan de ella los propios receptores. Un estudiante normalmente define su proyecto educativo basándose en sus inclinaciones, aptitudes y expectativas a futuro, pero esa proyección de la fantasía y los deseos se diluye muchas veces cuando el ámbito de desarrollo es el laboral, desde que en él se aceptan como inevitables los desajustes, cuando no las notorias oposiciones, entre las alternativas concretas ofertadas por el mercado laboral y la realización personal. El imperativo de la sobrevivencia y la adecuación al contexto económico y social condicionan los caminos del desarrollo personal restringiendo el universo de opciones y, en la mayoría de los casos, el diseño de la carrera laboral se va "haciendo" sin una previa decisión o evaluación del propio trabajador que, habitualmente, sólo puede profundizar y explotar al máximo las posibilidades que una circunstancial inserción laboral le ha brindado. Esta capacidad de adaptación, esta flexibilidad para ajustar los propios conocimientos y aptitudes a los requerimientos y perspectivas de la tarea que se debe cumplir, se halla en la base de la noción de "reconversión" y, en puridad, toda práctica laboral implica y exige de esta adecuación sobre la que no siempre se tiene conciencia. Para indagar estos aspectos, en la presente **Encuesta** se incluyeron diversas preguntas con el objetivo de detectar la visión que los trabajadores tienen de su instrumentación laboral y de sus perspectivas y proyecciones a futuro.

Cuadro VII.8
Temáticas de capacitación empresarial
según nivel tecnológico empresarial

	Nivel tecnológico							
	Artesanal		Industrial		Tec. última generac.		Innovativo	
	cursos	%	cursos	%	cursos	%	cursos	%
Total	16	100.0	114	100.0	199	100.0	100	100.0
<u>Temática de capacitación</u>								
Direc. empresa			2	1.8	8	4.0	2	2.0
Administrac.	2	12.5	9	7.9	7	3.5	4	4.0
Informática	2	12.5	23	20.2	22	11.1	20	20.0
Comercializac.	2	12.5	8	7.0	9	4.5	14	14.0
Superv./Personal	4	25.0	11	9.6	29	14.6	9	9.4
Maq/Equipos	2	12.5	1	.9	8	4.0	5	5.0
Producción	1	6.3	33	28.9	51	25.6	28	28.0
Comunicación			7	6.1	13	6.5	4	4.0
Mantenimiento			3	2.6	10	5.0	1	1.0
Seguridad			9	7.9	22	11.1	8	8.0
Tecnología	2	12.5	4	3.5	3	1.5	3	3.0
Idiomas			4	3.5	14	7.0	2	2.0
Otros	1	6.3			3	1.5		

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Respecto al primer aspecto, ya fueron analizadas las respuestas en torno al aprendizaje de las capacidades básicas y los conocimientos específicos. De ellas surgía con claridad el rol adjudicado al aprendizaje empírico, puesto de manifiesto en el hecho de que 8 de cada 10 trabajadores entendieran que así fue cómo lograron dominar sus tareas (sumando entrenamiento en la tarea y a cargo de supervisores e instructores). Complementando esta indagación se les solicitó que juzgaran sus destrezas y conocimientos optando entre los siguientes juicios de valor: "son suficientes para los requerimientos del puesto; superan los requerimientos del puesto; podrían mejorarse pero no tengo cómo; deberían mejorarse con mayor entrenamiento práctico; deberían mejorarse con mayor capacitación general; otra (especifique)".

El cuadro VII.8 muestra que 1 de cada 2 trabajadores entiende que posee los conocimientos y destrezas suficientes para el puesto que está desempeñando mientras que 1 de cada 3 considera que pueden mejorarse. Estos datos permiten, como mínimo, dos lecturas que apuntan a remarcar las diferencias y complejidades, en materia de formación y modernización de los recursos humanos, que enfrenta la industria uruguaya de exportación.

Por un lado, parece evidente que, con independencia del nivel educativo de base, la mayoría de los trabajadores no registra dificultades para el desempeño eficiente de sus tareas e, incluso, un porcentaje que oscila entre un mínimo del 11% y un máximo del 26%, se evalúa subutilizando su potencial. Son quienes se encuentran munidos de una mejor o más específica educación de base (2do.ciclo más UTU y Educación superior) los que -como era lógico suponer- más conciencia tienen de esa realidad.

Por otro, un importante segmento de la población trabajadora ya ha percibido los desafíos que conlleva el presente estadio de desarrollo industrial, con su consiguiente revalorización de las calificaciones necesarias para determinadas tareas que se complejizan en forma creciente y reclaman de un personal más calificado, polivalente, con capacidad de aprendizaje rápida y múltiple y que trabaje en forma autónoma. La atención de estas demandas reclama de una sólida formación de base que permita actualizaciones constantes y, por ello, no es de extrañar que el 72% de quienes quieren mejorar sus conocimientos y destrezas entienda que necesitaría mayor capacitación general. La contundencia de estas cifras remite a otra doble lectura, ahora desde los paradigmas de organización industrial que pueden detectarse en la realidad empresarial uruguaya actual.

Desde un punto de vista diacrónico debe tenerse en cuenta que el cambio tecnológico no se da de manera súbita ni generalizada, que las nuevas maquinarias no se implantan en forma instantánea e íntegramente sino que conviven con los sistemas de producción tradicional cuyo dominio requería

escasa instrucción y mucha práctica. Paralelamente, la innovación tecnológica, en una buena proporción, implica mayor automaticidad, mayor rapidez o productividad, mejor calidad pero, en muchos aspectos, conlleva mayor simplicidad en los procedimientos y facilitación de las rutinas por lo que la experiencia obtenida en anteriores equipamientos es rápida y fácilmente adaptable a los nuevos requerimientos e, incluso, en la medida en que se simplifican algunas operaciones, el "expertise" excede a la exigencia del puesto, tal como se señalara en el capítulo V, ítem 2 al analizar las tareas realizadas según nivel educativo alcanzado.

Desde una visión sincrónica, se percibe que las consecuencias de los cambios en la organización y la calificación del trabajo que caracterizan a las actuales décadas son diferentes según las categorías de trabajadores, el sexo, el nivel de calificación que posean, la rama de actividad e incluso difieren claramente cuando la tecnología se aplica en países altamente industrializados o en aquéllos en vías de desarrollo, como es el caso de Uruguay. Ello provoca una polarización de los requerimientos, generando una notoria distancia entre las calificaciones superiores e inferiores: un número reducido de puestos exigen todo el saber tecnológico e innovativo y la mayoría de las tareas sólo reclaman de mantener la atención constante para la repetición. Todos estos elementos, sumados a una parcial o escasa información y reflexión de los trabajadores acerca de la real significación de los actuales cambios tecnológicos y productivos, se hallan en juego para explicar tanto la mayoría de trabajadores satisfechos con sus "saberes" como el reconocimiento de un tercio de la dotación de la necesidad de incrementar su capacitación. Igualmente, lo señalado contribuye a entender mejor la concentración de los esfuerzos de capacitación empresarial en un número selecto de trabajadores que se ha constatado.

La evaluación de los conocimientos y destrezas propios en relación con las exigencias del puesto presenta algunas peculiaridades ligadas al nivel educativo y la calificación ocupacional. Son los primarios quienes manifiestan la menor necesidad de capacitación, ubicándose en el punto más bajo los que además adicionan UTU (18%) al igual que son ellos los que más requieren entrenamiento práctico. La estrecha relación entre primarios y las tareas obreras explica esta posición que se ve confirmada al realizar el cruce por la variable calificación ocupacional: el 25.4% de los obreros no calificados y el 31.4% de los calificados desearían una mayor capacitación y, consecuentemente, entre los primeros casi el 10% entiende que necesita mayor práctica lo que resulta perfectamente coherente con lo antedicho en torno a las modificaciones en los perfiles de las tareas que están generando los nuevos paradigmas productivos. En el otro polo se encuentran los trabajadores con CBU y 2do. ciclo más UTU que, rondando el 40%, lideran la demanda de capacitación. En efecto, de acuerdo a las opiniones de los Jefes de Personal del país, el CBU se perfila como el nivel educativo menos apto - por su carácter excesivamente general y

humanístico así como por la ausencia de formación en áreas prioritarias para la industria, como pueden ser inglés o computación- para otorgar instrumentación laboral a sus egresados.

Los diagnósticos efectuados por la CEPAL sobre la calidad de la enseñanza ^{2/} aportan suficientes elementos probatorios de las fuertes deficiencias en los dos códigos básicos (matemática y lengua) que los actuales estudiantes manifiestan, situación que se verá aún más agudizada en la medida en que las jóvenes generaciones intenten ingresar al mercado laboral. Por su lado, quienes concluyeron los 12 años de educación y además hicieron la UTU es probable que puedan registrar con más propiedad sus limitaciones o la necesidad de actualización y ampliación de conocimientos que trae consigo la actual revolución tecnológica, especialmente porque quienes se encuentran en esta situación educativa corresponden sustancialmente a las especialidades de Administración e Informática. Y ello se confirma al observar que la calificación ocupacional que reclama mayor capacitación general es, precisamente, la de los administrativos (41.4%), amplia gama donde confluyen desde los más tradicionales perfiles de recepcionistas y dactilógrafas/os hasta quienes llevan el control del proceso productivo mediante complejos programas computacionales, auxiliares especializados en comercio exterior, asistentes ejecutivas trilingües, etc.

A la indagación sobre las perspectivas y proyectos a futuro de los trabajadores se dedicó el capítulo 6 de la **Encuesta** denominado **Carrera laboral**. Lo primero que se les planteó fue si tenían posibilidades de ascensos (carrera profesional) en la empresa y en caso afirmativo se les solicitó que explicaran sintéticamente de qué dependía su concreción. El 55.6% de los encuestados que respondió a esta pregunta contestó afirmativamente lo que está indicando un alto índice de expectativas de crecimiento profesional que, en principio, debería estar apoyado en una constatación del nivel de movilidad ocupacional que la empresa ha presentado hasta el momento, así como en una visión optimista sobre el futuro desarrollo. Es decir, al considerar viable su futura promoción puede suponerse que el trabajador tiene como referencia su propia historia ocupacional pero también la filosofía institucional en esta materia y los derroteros seguidos por sus pares o superiores.

Si se tiene en cuenta lo observado en el capítulo VI punto B ítem 2 este supuesto tiene un fuerte componente de veracidad: si el 62% de los trabajadores indagados ha obtenido al menos una promoción en el último quinquenio, resultan coherentes las perspectivas de progreso laboral que manifestaron más de la mitad de los encuestados.

^{2/}¿Aprenden los estudiantes en el Ciclo Básico de Educación Media?, CEPAL, Oficina de Montevideo, 1992.

Cuadro VII.9
Conocimientos y destrezas para el puesto desempeñado según nivel educativo y formativo

	Total		Nivel educativo y formativo													
	casos	%	Primaria		Prim./UTU		CBU		CBU/UTU		2o.Ciclo		2o.Ciclo/UTU		Ed.Superior	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	545	100.0	125	100.0	39	100.0	90	100.0	71	100.0	84	100.0	61	100.0	75	100.0
<u>Conocimientos con relación al puesto</u>																
Son suficientes	277	50.8	77	61.6	24	61.5	45	50.0	37	52.1	39	46.4	25	41.0	30	40.0
Exceden	84	15.4	15	12.0	8	20.5	9	10.0	8	11.3	12	14.3	12	19.7	20	26.7
Mejorables	18	3.3	3	2.4	1	2.6	3	3.3	4	5.6	2	2.4	2	3.3	3	4.0
Más práctica	32	5.9	10	8.0	3	7.7	4	4.4	4	5.6	6	7.1	2	3.3	3	4.0
Mayor capac.grl	130	23.9	20	16.0	3	7.7	29	32.2	17	23.9	24	28.6	20	32.8	17	22.7
Otra	4	0.7							1	1.4	1	1.2			2	2.7

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Cuadro VII.10
La dependencia de los ascensos según rama de actividad

	Total		¿De que depende la promoción?											
	casos	%	Desempeño		Capacitación		Exper/Antig.		Finalización estudios		Reconoci- miento empr.		No sabe	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	295	100.0	64	21.7	42	14.2	22	7.5	10	3.4	142	48.1	15	5.1
Lana	43	100.0	6	14.0	10	23.3	3	7.0			21	48.8	3	7.0
Textil	45	100.0	13	28.9	3	6.7	1	2.2	1	2.2	27	60.0		
Vestimenta	33	100.0	8	24.2	8	24.2	2	6.1			12	36.4	3	9.1
Cuero	37	100.0	9	24.3	8	21.6	3	8.1	4	10.8	12	32.4	1	2.7
Quím.Orgánica	39	100.0	5	12.8	6	15.4	4	10.3	3	7.7	18	46.2	3	7.7
Quím.Inorgánica	2	100.0					1	50.0			1	50.0		
Farm/Perfumería	23	100.0	3	13.0	2	8.7	2	8.7			13	56.5	3	13.0
Cerámica	73	100.0	20	27.4	5	6.8	6	8.2	2	2.7	38	52.1	2	2.7

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Igualmente interesante es la revisión de los aspectos identificados por los trabajadores al explicar la dependencia de esta hipotética futura promoción. Se listaron las respuestas para agruparlas según sus prioridades temáticas y así se pudo establecer que quienes se consideran con perspectivas de promoción se dividen casi por partes iguales entre quienes entienden que dicha promoción depende prioritariamente de la empresa, mediante el reconocimiento de méritos y aptitudes y quienes se adjudican un papel activo en la concreción de la misma. En este último grupo el ordenamiento de prioridades es el siguiente: el 46.4% entiende que la promoción dependerá de su desempeño, un 30.4% de la capacitación que pueda adquirir, otro 16.0% cree que necesitará adquirir más experiencia y/o antigüedad en el puesto y, por último, un 7.2% piensa que será la finalización de estudios (se agruparon en esta categoría tanto los estudiantes universitarios incompletos como quienes están terminando la enseñanza media o técnica) la que le permitirá aspirar a mejorar su posición laboral. Ello implica que casi 4 de cada 10 trabajadores "promovibles" que asumen responsabilidad en la conquista de nuevas jerarquías ocupacionales condiciona las perspectivas de desarrollo profesional al mejoramiento de su nivel formativo. Si bien en el conjunto del universo de los "promovibles" la valorización del papel de la capacitación resulta escasa (14.2%) y más aún lo es la de la finalización de los estudios (3.4%), esta distribución parece estar indicando una preocupación por la formación por parte de los trabajadores que, pese a su rezago, estaría paulatinamente acompañando la puesta de manifiesto por el empresariado.

Esta interpretación también encuentra sustento en las respuestas a la pregunta **"Si pudiera capacitarse, para continuar su carrera laboral, ¿qué tipo y especialidad querría?"** que permiten asegurar que el 25% de los trabajadores tienen proyectos e inquietudes formativas y un 9.7% reconoce carencias educativas básicas que quisiera superar. El restante 65% aparece conforme con su perfil educativo o no muestra inquietud en el tema, lo que refleja las distancias entre los presupuestos teóricos manejados en torno a la necesidad de la capacitación permanente y la internalización de esa necesidad por parte de los trabajadores que efectivamente están transitando los cambios tecnológicos.

La mirada opuesta -la de quienes se consideran sin posibilidades de ascender- se distribuye en un 43% que lo adjudica a la ausencia de cargos superiores, un 14% que trabaja en empresas donde no hay habitualmente promociones, otro 12% porque la tarea es muy específica, un 17% que alega otros motivos o no saber porqué y un 13.6% que reconoce como primer impedimento sus falencias educativas. Más de la mitad de los trabajadores que se ubican en este último grupo tiene como máximo nivel educativo la primaria y 1 de cada 3 el CBU mostrando, una vez más, la fuerte incidencia de la educación de base en el desarrollo ocupacional de los trabajadores. A su vez, si se les observa según calificación ocupacional un 56% es obrero y otro 28% mando medio.

Cuadro VII.11
Los impedimentos para el desarrollo de carrera
según nivel educativo y formativo

	Total		¿Porqué no puede ser promovido?											
	casos	%	Ausencia cargos superiores		No hay promociones		Faltencias educ.		Tarea específica		Otro motivo		No sabe	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	235	100.0	101	43.0	32	13.6	32	13.6	29	12.3	15	6.4	26	11.1
Nivel educativo y formativo														
Primaria	62	100.0	14	22.6	6	9.7	17	27.4	5	8.1	5	8.1	15	24.2
Prim./UTU	15	100.0	9	60.0	1	6.7			2	13.3	1	6.7	2	13.3
CBU	44	100.0	19	43.2	8	18.2	5	11.4	6	13.6	4	9.1	2	4.5
CBU/UTU	29	100.0	14	48.3	4	13.8	6	20.7	2	6.9	1	3.4	2	6.9
2o.Ciclo	29	100.0	11	37.9	4	13.8	3	10.3	7	24.1	2	6.9	2	6.9
2o.Ciclo/UTU.	23	100.0	11	47.8	4	17.4	1	4.3	4	17.4	1	4.3	2	8.7
E.Superior	33	100.0	23	69.7	5	15.2			3	9.1	1	3.0	1	3.0

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Cuadro VII.12
Intereses y proyectos laborales según nivel educativo y formativo

	Total		Intereses y proyectos laborales a futuro									
	casos	%	Sin cambios		Crecimiento en la empresa		Cambio de empresa		Cuentapropia		Emigrar/Reiniciar activ.	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	545	100.0	163	100.0	85	100.0	102	100.0	146	100.0	49	100.0
Nivel educativo y formativo												
Primaria	125	22.9	53	32.5	11	12.9	7	6.9	38	26.0	16	32.7
Prim./UTU	39	7.2	11	6.7	2	2.4	7	6.9	15	10.3	4	8.2
CBU	90	16.5	25	15.3	15	17.6	13	12.7	23	15.8	14	28.6
CBU/UTU	71	13.0	23	14.1	7	8.2	14	13.7	25	17.1	2	4.1
2o.Ciclo	84	15.4	24	14.7	16	18.8	16	15.7	23	15.8	5	10.2
2o.Ciclo/UTU.	61	11.2	17	10.4	13	15.3	13	12.7	13	8.9	5	10.2
E.Superior	75	13.8	10	6.1	21	24.7	32	31.4	9	6.2	3	6.1

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Cuadro VII.13
Intereses y proyectos educativos según nivel educativo y formativo

	Total		Interes y proyectos educativos a futuro							
	casos	%	Sin expect. particulares		Reconoc.carencias		Conformidad		Con proyectos	
			casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Total	545	100.0%	177	100.0%	53	100.0%	179	100.0%	136	100.0%
Primaria	125	22.9%	62	35.0%	32	60.4%	17	9.5%	14	10.3%
Prim./UTU	39	7.2%	12	6.8%	2	3.8%	15	8.4%	10	7.4%
CBU	90	16.5%	33	18.6%	9	17.0%	24	13.4%	24	17.6%
CBU/UTU	71	13.0%	20	11.3%	7	13.2%	27	15.1%	17	12.5%
2o.Ciclo	84	15.4%	31	17.5%	1	1.9%	28	15.6%	24	17.6%
2o.Ciclo/UTU.	61	11.2%	12	6.8%	2	3.8%	27	15.1%	20	14.7%
E.Superior	75	13.8%	7	4.0%			41	22.9%	27	19.9%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo - Encuesta a trabajadores de la ind. exportadora.

Para conocer los intereses y proyectos a nivel estrictamente laboral se preguntó a los encuestados **"Si tuviera la posibilidad o la necesidad de cambiar de trabajo ¿qué tarea/especialidad le gustaría realizar? y "¿ Qué necesitaría o qué impedimentos tendría para concretar ese cambio?"**. El análisis de estas respuestas ofrece una primera sorpresa: pese a la invitación a imaginar una situación hipotética de cambio casi la mitad de la población estudiada manifiesta resistencias al mismo o no puede pensar un proyecto alternativo viable (un 30% no desea cambiar o no sabe qué le gustaría y otro 15.6% sólo concibe el crecimiento en la propia empresa). Si a éstos se les incorpora otro 18.7% que, ante la alternativa propuesta, buscaría otra firma pero manteniendo su perfil ocupacional actual, nos encontramos que 2 de cada 3 de los trabajadores de la industria exportadora uruguaya no parecen haberse planteado alternativas de reconversión laboral en un momento en que abunda la información en torno a los cambios estructurales, los desafíos que entraña la propuesta de integración regional, etc. Si bien es muy factible pensar en la incidencia de factores tales como resistencia a manifestar las fantasías de cambio, temor de una posible filtración de la información a la empresa que terminara convenciéndola de su disconformidad con la situación actual, e incluso inhibiciones o falta de práctica para un pensamiento hipotético, parece evidente que el miedo al cambio o al desafío de nuevos aprendizajes se halla en la base de este tipo de respuestas y estaría señalando algunas de las resistencias básicas que habría que manejar en la situación de enfrentar una reconversión importante de la población trabajadora uruguaya.

También estos datos testimonian la preocupación por mantenerse dentro del mercado formal de empleo que, a la inversa, parece no interesar a un 26.8% de los entrevistados que imaginan como alternativa el cuentapropismo y a otro 9% que desearía emigrar (del país o de la ciudad) o realizar un giro completo de actividad incluyendo allí a quienes desearían abandonar el trabajo y superar sus limitaciones educativas de base.

Esta aspiración por el cuentapropismo que viene siendo muy estimulada por las tendencias a la libertad del mercado está, mayoritariamente, vinculada a perfiles educativos bajos o imprecisos y este es otro elemento a tener en cuenta en el diseño de políticas de capacitación de gran envergadura a nivel nacional. En la medida en que aparece ausencia de calificación se acrecienta la distancia para la apropiación tecnológica y, a la inversa, cuando existe un perfil técnico o capacitación ocupacional crece la conciencia de que, individualmente, las posibilidades de acceder a la tecnología -que cambia vertiginosamente- son escasas y, por tanto, el desarrollo profesional más factible se da un marco empresarial organizado y formal.

A MODO DE CONCLUSION

Todos los datos emergentes de los distintos abordajes sobre el capital humano de la industria exportadora apuntan a remarcar fracturas y singularidades, tanto desde las estrategias y opciones empresariales como desde la propia visión de los trabajadores acerca de las perspectivas y demandas, a mediano plazo, del actual proceso de reestructura tecnológica y económica. Se detectan una creciente preocupación y una paralela incertidumbre frente a las exigencias de adecuación ante los caminos tecnológicos y ante los derroteros económicos derivados de los nuevos reordenamientos del mercado y los desafíos de la integración. Pese a la persistencia de estos signos, la contrastación entre la situación de la industria exportadora en 1990 y en 1992 muestra mayor homogeneidad en la incorporación de la tecnología de última generación y en el proceso general de modernización; se han reducido las situaciones de modernización incongruente o desequilibrada y han sido las empresas y ramas de actividad que realizaron una apuesta tecnológica intensa hacia fines de la década del 80 las que han sobrevivido en mejores condiciones y mantienen su dinamismo exportador. Del igual modo, la estructura ocupacional por categorías ha acentuado su encuadramiento en los presupuestos teóricos que indican la disminución de obreros tradicionales, con escasa educación, y el incremento de técnicos con altas calificaciones en la medida que asciende el nivel tecnológico.

Las respuestas empresariales ante los requerimientos de la intensificación tecnológica se han instrumentado en torno a los siguientes ejes: redimensionamiento interno con reducción de personal, aprovechamiento máximo de la capacidad de adaptación de los recursos humanos preexistentes, priorización de las formaciones de base y de la experiencia acumulada del personal del área de producción. Paralelamente, ya sea como consecuencia no siempre planificada del referido redimensionamiento u obedeciendo a una política preestablecida en torno al rol de la educación y la capacitación se procesó una modificación de los perfiles educativos y etarios de la dotación que se traduce en un rejuvenecimiento lento pero firme de la misma.

Al mismo tiempo, se están desarrollando esfuerzos de capacitación concentrados en grupos selectos de trabajadores que parecen ser los destinados a ocupar los puestos de mayor exigencia técnica y, por ende, de más claras perspectivas de desarrollo. La capacitación masiva de los trabajadores aparece como un proyecto a largo plazo de escasas firmas que, a su vez, son las que más claramente han apostado a la innovación en sus aspectos tecnológicos u organizativos. Por su lado, los trabajadores aún no manifiestan, en forma considerable o mayoritaria, una actitud activa o de demanda clara de capacitación, quizás porque no poseen suficientes elementos de reflexión acerca del devenir o porque conviven con estrategias de "soluciones puntuales" y de "adaptaciones creativas y momentáneas" ante las exigencias de nuevas calificaciones.

Todo lo cual confirma la urgente necesidad de una política nacional integral de formación de los recursos humanos que tenga como meta el dominio, por parte de todos los ciudadanos, de los códigos básicos de la modernidad.

NOMINA DE EMPRESAS PARTICIPANTES

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

AGAS S.A.
BAYER URUGUAY LTDA.
COOPER URUGUAY LTDA.
CURTIEMBRE BRANAA S.A.
DANCOTEX S.A.
EL MAGO S.A.
JANKA S.A.
LABORATORIOS DISPERT S.A.
LANAS TRINIDAD S.A.
LANERA SANTA MARIA S.A.
LANERA PIEDRA ALTA
METZEN Y SENA S.A.
MILTON S.A.
PAYCUEROS (PAYSANDU INDUSTRIA DEL CUERO S.A.)
PAYLANA S.A.
PINTURAS INCA S.A.
PINTURAS INDUSTRIALES LTDA.
POLIMEROS URUGUAYOS S.A.
RELOS S.A.
RHONE POULENC PHARMA URUGUAY S.A.
RUALIN S.A.
SAGRIN S.A.
SANTA ELENA S.A.
SINTETICOS DEL PLATA S.A.
SINTETICOS SLOWAK S.A.
SIRFIL S.A.
SOCIEDAD INDUSTRIALIZADORA DE LANAS S.A.
SUDY LEVER S.A.
TOPS FRAY MARCOS S.A.
WOOLMONTE S.A.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CEPAL
Oficina de Montevideo

ENCUESTA A TRABAJADORES

Montevideo, Agosto 1992

Rama de actividad _____

Principales productos _____

Entrevistador _____

Número de formulario: _____

LA INFORMACION AQUI SOLICITADA TIENE CARACTER ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL Y SOLAMENTE SERA UTILIZADA CON FINES ESTADISTICOS POR LA CEPAL, OFICINA DE MONTEVIDEO.

POR FAVOR, MARQUE CON UN O LA OPCION QUE CORRESPONDA CUANDO LAS PREGUNTAS TENGAN VARIAS ALTERNATIVAS.

1. DATOS DE LA EMPRESA

1.1 Nombre o razón social:

1.2 Dirección y teléfono :

2. DATOS PERSONALES

2.1 Apellido y nombre:

2.2 Sexo

Masculino	1	Femenino	2
-----------	---	----------	---

2.3 Edad

Menor de 18 años	1	30 a 49 años	4
18 a 21 años	2	50 a 59 años	5
22 a 29 años	3	60 años y más	6

2.4 Estado civil

Soltero/a	1	Divorciado/a	4
Casado/a	2	Separado/a	5
Unido/a	3	Viudo/a	6

2.5 ¿Cuál es su posición en el hogar en relación al jefe del mismo, entendiendo por tal a la persona que proporciona los mayores ingresos al hogar ?

Jefe/a	1	Padre/Madre	4
Cónyuge	2	Otro/a pariente	5
Hijo/a	3	Otro/a no pariente	6

dicho nivel?

	Ultimo año aprobado	
Ninguno		1
Primaria		2
Enseñanza Secundaria 1er.ciclo		3
Enseñanza Secundaria 2do.ciclo		4
Educación Superior (Universidad, Magisterio, Profesorado, etc.)		5
Otros		6

2.7 ¿Cuál es el máximo nivel que Ud. ha alcanzado o está cursando en la enseñanza técnico-profesional?

UTU - Formación profesional (Cursos post/primarios de 2 o 3 años de duración)	1
UTU - Educación profesional (Para egresados de 1er ciclo E.S. o de FP-1er nivel)	2
UTU - Cursos y bachilleratos técnicos	3
Institutos privados - Formación profesional	4
Institutos privados - Educación profesional	5
Institutos privados - Cursos y bachilleratos técnicos	6
Otro (especifique).....	7

2.8 Para el caso de estudios específicos (técnicos o universitarios) indique la Institución y el área de especialidad.

Institución	Nombre o especialidad

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.9 Fuera de la enseñanza formal ¿ha asistido Ud. a otras Instituciones para recibir algún tipo de capacitación?

1 Sí

2 No (Pase a punto 3)

2.10 ¿ A cuáles y en qué especialidad?

Institución	Curso y especialidad	Duración	
		meses	días

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. EXPERIENCIA EN LA EMPRESA

3.1 ¿Cuál fue el año de su ingreso a la empresa?

1	9		
---	---	--	--

3.2 ¿Cuál es su cargo/ocupación actual?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

3.3 Describa sintéticamente las principales tareas que Ud. realiza:

.....

.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

3.4 ¿En qué Area/Gerencia Ud. trabaja?

Producción (Fábrica)	1
Técnica (Laboratorio, Investigación, Diseño, etc.)	2
Comercialización (Ventas, Comercio Exterior, Marketing, etc.)	3
Administración (Contabilidad, Personal, Facturación)	4
Otra (especifique).....	5

3.6 ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo/ocupación actual?

Menos de 3 meses	1
Entre 3 meses y 1 año	2
Entre 1 y 5 años	3
Entre 5 y 10 años	4
Más de 10 años	5

3.7 ¿Cuántos años de experiencia tiene Ud. en esta misma rama de actividad, (Cuero, Química, Textil, Vestimenta, etc.) sin contar esta empresa?

Hasta 1 año	1
Entre 1 y 5 años	2
Entre 5 y 10 años	3
Más de 10 años	4

3.8 En caso de ejercer supervisión o jefatura ¿cuántas personas tiene a su cargo? (Si no corresponde pase a 3.9)

Hasta 5	1
Entre 6 y 20	2
Más de 20	3

3.9 Desde su ingreso en esta empresa ¿ha tenido Ud. cambios de categoría ocupacional?

1 Sí

2 No

(Pase a 3.11)

3.10 ¿Cuál considera Ud. que ha sido la más importante de las promociones recibidas en los últimos cinco años? (Indique la categoría anterior y la nueva y explique sintéticamente el cambio de funciones).

Categoría anterior

Categoría actual

Breve explicación
.....
.....

3.11 Ha recibido Ud, en los últimos cinco años, aumentos de sueldo, fuera de los ajustes salariales generales, relacionados con incremento/cambio de tareas sin que haya sido acompañado de una promoción?

1 Sí

2 No (Pase a punto 4)

3.12 Para aquel aumento que considere más importante en los últimos cinco años, explique sintéticamente en qué consistió el incremento/cambio de tareas.

.....

4. HISTORIA OCUPACIONAL

4.1 ¿A qué edad tuvo Ud. su primer trabajo?

Antes de los 15 años	1
Entre los 15 y los 18 años	2
Entre los 18 y los 21 años	3
Entre los 21 y los 25 años	4
Después de los 25 años	5

4.2 ¿Cuántos trabajos ha tenido, contando el actual?

Uno	1
Hasta 3	2
Entre 3 y 5	3
Más de 5	4

4.3 A partir de su primer empleo ¿ ha trabajado Ud...

Continuamente (Pase a 4.5)?	1
Discontinuada por quedar desempleado/a?	2
Discontinuada por voluntad propia?	3

4.4 ¿ Cuáles fueron sus 3 últimos trabajos, antes de ingresar a esta empresa?

Rama de Actividad (o qué hacía la empresa)	Cargo/ocupación
1)	
2)	
3)	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.5 ¿Cuál es la razón principal por la que se vino a trabajar a esta empresa?

Conveniencias personales	1
Mejor sueldo	2
Mejor puesto	3
Perdió el otro trabajo	4
Cerró/se redimensionó la empresa	5
Otro (especifique)	6

4.6 ¿Cómo ingresó a esta empresa?

Por recomendación y/o presentación	1
Presenté una solicitud	2
Respondí a un aviso	3
A través de una selectora de personal	4
Me conocían profesionalmente y me fueron a buscar	5
Es la empresa de un amigo/familiar	6
Otro (especifique)	7

4.7 Para incorporarlo ¿fue sometido a una prueba?

1 Sí

2 No (Pase a punto 5)

4.8 ¿De qué tipo?

Destreza manual	1
Conocimiento de equipos	2
Conocimientos generales	3
Tareas administrativas	4
Suficiencia técnica	5
Otra (especifique)	6

5.1 Para el cargo que tiene ¿ se exigía tener...?

		SI	NO
1	Una edad determinada?	1	2
2	Ser hombre?	1	2
3	Ser mujer?	1	2
4	Determinado nivel educativo?	1	2
5	Experiencia previa?	1	2
6	Otro requisito? (especifique).....	1	2

5.2 Para su actual tarea ¿dónde adquirió prioritariamente las capacidades básicas que le permiten desempeñarla?

Primaria	1
Secundaria	2
UTU	3
Universidad	4
Otro Instituto de Capacitación (especifique).....	5

5.3 ¿Y dónde se formó en las destrezas y conocimientos específicos? (Marque el fundamental)

Entrenamiento en la práctica de la tarea	1
Entrenamiento en el puesto a cargo de supervisores/instructores	2
Experiencia de trabajos anteriores	3
Cursos de capacitación nacionales	4
Cursos de capacitación en el exterior	5
Otros (especifique)	6

5.4 Las destrezas y conocimientos que Ud. posee:

Son suficientes para los requerimientos del puesto(Pase a 5.7)	1
Superan los requerimientos del puesto (Pase a 5.7)	2
Podrían mejorarse pero no tengo cómo	3
Deberían mejorarse con mayor entrenamiento práctico	4
Deberían mejorarse con mayor capacitación general	5
Otra (especifique)	6

5.5 ¿Por qué no ha tenido entrenamiento o capacitación para este puesto?

Poco tiempo en el puesto	1
La empresa no realiza capacitación	2
No ha sido seleccionado para participar en planes de capacitación	3
No ha podido realizarla por razones personales	4
Otro (especifique)	5

5.6 Si pudiera capacitarse, para continuar su carrera laboral qué tipo y especialidad querría?

.....

.....

5.7 Para quienes han asistido a actividades de capacitación (a cuenta de su empleador o propia), detalle las tres más importantes que ha realizado en los últimos cinco años.

Para informar sobre la financiación del curso utilice el siguiente código:

- 1 - Usted o su familia
- 2 - Pago por la empresa
- 3 - Una beca
- 4 - El Estado
- 5 - Otro (explique)

Temática	Institución	Pago por	Duración	
			Meses	Días
		1-2-3-4-5		
		1-2-3-4-5		
		1-2-3-4-5		

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.8 Las tareas por Ud. realizadas en este cargo/ocupación han sufrido modificaciones por la introducción de nueva maquinaria y/o técnicas de procesamiento, en los últimos cinco años?

- 1 Sí 2 No (Pase al punto 6)

5.9 ¿ Ha recibido Ud. capacitación para aprender a utilizarlas o aplicarlas ?

- 1 Sí (Pase a 5.10) 2 No

5.10 ¿ Quién le dio ese entrenamiento ?

Supervisor/instructor de la empresa	1
Proveedor de la máquina	2
Instituto de Capacitación en el país	3
Curso fuera del país	4
Otro (especifique)	5

7.2 ¿Qué beneficios y/o remuneraciones en especie recibe Ud. de la empresa, además de su salario mensual?.

		Si=1	No = 2
1	Gratificaciones/aguinaldo extraordinario	1	2
2	Salario/período vacacional complementario	1	2
3	Licencia por exámenes/estudio	1	2
4	Asistencia médica en la planta/fábrica	1	2
5	Cobertura para asistencia médica de urgencia en todo momento	1	2
6	Complemento/reconocimiento de gastos de asistencia médica	1	2
7	Asistencia/reconocimiento de gastos médicos para familiares	1	2
8	Caja complementaria de seguro de enfermedad	1	2
9	Seguro de vida	1	2
10	Comedor en la empresa	1	2
11	Compensación monetaria por comida	1	2
12	Uniformes/ ayuda para equipamiento/provisión de equipos especiales	1	2
13	Pago de gastos de transporte	1	2
14	Guardería o reconocimiento de gastos por ese concepto	1	2
15	Becas/reconocimiento de gastos por estudio o capacitación (matrícula, texto, etc.)	1	2
16	Ayuda para compra de textos/uniformes escolares para los hijos	1	2
17	Cooperativas de consumo/vivienda	1	2
18	Otro	1	2



NACIONES UNIDAS