

Distr.
RESTRINGIDA

LC/MVD/R.108

Abril de 1993

ORIGINAL: ESPAÑOL

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



**PERFIL EDUCATIVO Y FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA URUGUAYA EN LAS RAMAS
LANA, TEXTIL, CUERO, VESTIMENTA Y QUIMICA**

Informe elaborado por CEPAL, Oficina de Montevideo, en el marco del Convenio con la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC).

I - FUENTES DE INFORMACION Y CONSIDERACIONES METODOLOGICAS



1 - Antecedentes

Atendiendo a la solicitud efectuada por los consultores de OREALC, este informe tiene por objetivo la presentación de algunos de los principales datos recabados en la "ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA EXPORTADORA" aplicada por la CEPAL, Oficina de Montevideo, en el 2do. semestre de 1992, a una muestra representativa de ellos. Con dicha encuesta, la CEPAL se propuso continuar el relevamiento efectuado durante el año 1990 sobre políticas de recursos humanos de la industria exportadora uruguaya y conocer, ahora a partir de la información brindada por los propios trabajadores, el perfil educativo y la historia ocupacional y formativa de la mano de obra movilizada por las empresas que habían participado en la investigación anterior. 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 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.^{1/} En esta segunda, se mantuvo el mismo universo de empresas pero los encuestados fueron los trabajadores de dichas empresas.

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

Ante la necesidad manifestada por los consultores de OREALC de contar con datos de esta naturaleza para su Programa de Mejoramiento de la Enseñanza Técnica, en este buscará una primera aproximación a la información disponible, centrándose en el aspecto educativo que permita distinguir entre trabajadores con estudios en el Consejo de Educación Técnico Profesional (de aquí en adelante UTU) y los restantes perfiles, abordando la participación en la industria, el perfil etario y de género así como la historia ocupacional y formativa.

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 dado 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.



2 - Metodología aplicada

2.1 Para encarar la **ENCUESTA A TRABAJADORES** se buscó la representación a nivel de las 12 subramas seleccionadas en la primera fase de la investigación las que a los efectos del análisis 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, Prod. Farmacéuticos y 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 muestro por cuota se mantuvo a nivel de cada rama pero teniendo en cuenta la composición interna en cuanto a categorías 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 a nivel 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.

2.2 Se diseñó un formulario de encuesta atendiendo a todos los aspectos a investigar para poder obtener el perfil laboral y formativo de los trabajadores así como sus expectativas de desarrollo y cuya estructura 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

2.3 A través de contactos directos con el Jefe de Personal de cada empresa se actualizaron los datos de la dotación y se establecieron los mecanismos de selección de los trabajadores. Se utilizaron diferentes metodologías (sorteo previo, sorteo de las tarjetas reloj o de los números de legajo, dados, etc.) según se adecuaban 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 categoría.
- b) se buscó asegurar que dicha selección no 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 categorías diferentes (por ejm. obreros y supervisores o capataces, etc.) de modo de asegurar la libertad de opiniones, confiabilidad y anonimato de la información (obviamente no se preguntó nombre y apellido del trabajador).

2.4 Una vez finalizada la aplicación de las encuestas se procedió a la definición de la codificación de las respuestas abiertas mediante la realización de listados las mismas, creándose diversas variables complementarias con el objetivo de poder evaluar con mayor facilidad y precisión algunos aspectos que resultaban de difícil apreciación si la codificación se circunscribía a las categorías ya preestablecidas. Así, entre otras muchas, se comprobó que

no bastaba con aplicar el código COTA para ocupación, de utilización habitual por el Instituto Nacional de Estadística, dado que no permite distinguir las diferentes categorías ocupacionales al interior de cada rama de actividad. Si bien en el análisis de cada una de ellas se explicitarán los criterios de codificación utilizados, sólo a título de ejemplo puede citarse el caso de la industria textil: el código de ocupación 609 se aplica para el aprendiz, peón, encargado, obrero, maquinista, forrador de elástico, capataz, remalladora, etc. Por ello, se creó una nueva variable "categoría ocupacional" que, considerando la descripción de tarea y la sección en la que se desempeña, agrupara a los trabajadores según su categoría (obreros no calificados y calificados, administrativos, técnicos, mandos medios, etc.).

3 - El universo

Las tareas de campo se desarrollaron desde julio.1992 a enero.1993 para lo que fueron conectados los responsables de Personal de las 60 empresas integrantes de la muestra obteniéndose la participación efectiva de 31 de ellas, lo que redujo el universo inicialmente previsto. Esta reducción obedeció a múltiples factores con significación y orígenes diferentes. Se constató el cierre de 3 de las empresas, el cese de la actividad exportadora de otra y el cambio de firma de 2. La situación de crisis interna y reducción drástica de personal - con diferentes grados de representatividad- motivó la no participación del 27% del total (16 empresas). Si a ellas se suman las 6 anteriores ello implica que el 74% de empresas no participantes ha visto seriamente afectados -en los últimos dos años- su rendimiento y competitividad, lo que resulta un dato a tomar en cuenta en el análisis económico del período. Por su lado, las restantes explicaron su exclusión por diferentes motivaciones entre las que cabe destacarse la decisión empresarial de no permitir un contacto directo con los trabajadores, ya sea por entender que ello podría afectar la producción o por considerar que el diálogo podría generar inquietudes o situaciones de tensión.

Por lo expuesto, la muestra quedó compuesta por 545 trabajadores, pertenecientes a 31 empresas y distribuido por subrama de actividad de acuerdo a lo indicado en el cuadro pertinente que indica que la mayor representación de la muestra la tuvieron Lana, Textil y Vestimenta (20 % del total), seguidas en significación por Farmacia, Perfumería y Tocado y Química Orgánica. A su vez, si se tienen 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.)

La representatividad adquiere mayor significación cuando se observa la distribución de los trabajadores encuestados por categorías ocupacionales: representan el 7.7% del total de la dotación actualizada de las empresas al momento de realización de la encuesta, alcanzando para técnicos el 34.3% y para mandos medios el 18%. Esta alta representatividad permite otorgarle a los datos recabados, pese a sus restricciones cuantitativas, un poder de generalización considerable para el universo preestablecido.

REPRESENTACION 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%
QUIM.ORGANICA	4	12.9%	66	12.1%
QUIM.INORGANICA	1	3.2%	9	1.7%
FARM/PERFUM.	5	16.1%	50	9.2%
CERAMICA	1	3.2%	94	17.2%

REPRESENTACION DE LA MUESTRA POR CATEGORIA OCUPACIONAL			
	Total personal ocupado por las empresas estudiadas	Personal encuestado	% s/ total
OBREROS	5.287	299	5.9
ADMINISTRATIVOS	987	70	7.0
TECNICOS	201	69	34.3
MANDOS MEDIOS	605	107	17.7
PERSONAL DIRECTIVO	220	--	
TOTAL EXCLUIDO P.DIRECTIVO	7.080	545	7.7

Respecto a dicho universo es necesario tener presente que la elección de las subramas estuvo fundada en el hecho que por los montos exportados (durante el período 1985-1989), la innovación tecnológica requerida, el valor agregado o la especialización de la producción (con distinto peso en cada sector) resultaban las de mayor interés y representatividad de la inserción exportadora del país. A su vez, al interior de las mismas se seleccionó 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. Asimismo, la opción por la actividad exportadora se fundó en su alta significación cuantitativa en el conjunto de la ocupación, en su intensa incorporación de tecnología productiva y el liderazgo en el establecimiento de controles de calidad y de modernización de los sistemas de administración y supervisión técnica. Todo ello permitía suponer que el conocimiento de la composición de su mano de obra implicaba, teóricamente al menos, la aprehensión del segmento de ella más expuesto a la necesidad de múltiples adaptaciones en su desempeño y de los más exigentes conocimientos y destrezas, constituyendo la "frontera" de los recursos humanos y sirviendo de señal para la tendencia futura de las calificaciones.

II - ESTRUCTURA Y PERFIL EDUCATIVO Y FORMATIVO DE LA DOTACION.

1. La composición por sexo y edad según categorías ocupacionales

La composición por sexo señala que de cada 10 trabajadores de la industria exportadora estudiada sólo 3 son mujeres (68.1% y 31.9% respectivamente), mostrando una relación entre los sexos similar a la que se da en el total de la población ocupada (PEAF del 35% sobre el total de la población en edad de trabajar) (Cuadro 1a).

La distribución por edad marca una 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%). A su vez, la distribución etaria por sexo no registra diferencias sustanciales dándose para ambos los menores porcentajes en los grupos extremos, destacándose la ausencia de menores de 18 años y la muy baja presencia de los más jóvenes que con menos del 5% no parecen tener un buen espacio de inserción en la industria exportadora (Cuadro 1a).

Dada la acentuación puesta en el estudio de las categorías técnicas y de mandos medios importa recordar que la composición por categorías ocupacionales de la muestra no es correspondiente a la de la estructura ocupacional de la industria. En efecto, en la industria exportadora el porcentaje obrero es más alto (74,67% para el conjunto de las empresas comprendidas) pero sí se ha conservado la distribución por género y, obviamente, nuestra muestra resulta representativa al interior de cada categoría en todos los niveles abordados.

Cuando se observa la composición por sexo de las categorías ocupacionales tampoco aparecen sorpresas: la presencia femenina se concentra en la categoría obrera calificada y administrativa y es ostensiblemente menor en las categorías técnicas y de mandos reiterando la segregación ocupacional detectable en la PEA nacional. Por otra parte, la representación que en nuestra muestra tiene la rama de Vestimenta agudiza la participación femenina en la categoría obrera (mientras para los hombres la sumatoria de obreros no calificados y calificados ubica allí al 51% del universo, en las mujeres este valor es del 62%).

2. El perfil educativo y formativo

La definición del perfil educativo y formativo reclamó de la elaboración de una variable compuesta elaborada 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. 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 categorizaciones, tanto en lo que se refiere a niveles educativos como a áreas de conocimiento.

2.1 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 han completado los nueve años de educación básica, un 20% la culminó y otro 39% la superó aunque con muy diversos alcances (desde 2do. ciclo incompleto a educación superior completa) (Cuadro 2a). El ambos extremos del espectro se encuentra un 7% de trabajadores compuesto por los que no pudieron concluir la primaria por un lado y los universitarios completos por el otro. Ello

muestra la disímil y polarizada performance educativa que, en la actualidad, es detectable en esta actividad. Un 24 % sólo tiene como máximo nivel la enseñanza primaria completa y compone el casi el 46% del total de ambas categorías obreras. También aporta a esta fuerte presencia de la escolarización elemental o baja otro casi 10% con CBU incompleto y ella se puede explicar por la alta composición de la categoría obreros no calificados que tiene la industria exportadora pero también debe pesar la tendencia tradicional a asimilar la condición obrera con la escasa educación y la supervivencia de trabajos automatizados y organizaciones de tipo taylorista y neotaylorista en el conjunto de la actividad. Por supuesto, la localización de la dotación también interviene desde que el mayor peso de primaria incompleta y completa se encuentra en el Interior del país.

El perfil educativo por sexo es ligeramente favorable a las mujeres que superan a los hombres a partir del 2do. ciclo de Secundaria coincidentemente con la participación femenina en el mercado general de empleo que aparece más claramente promovida por la educación que la masculina. Si bien las diferencias en la distribución son pequeñas (61.4% del universo femenino tiene 9 años y más de educación contra el 60.2% del masculino) la persistencia de las mismas, el hecho que la brecha se agrande en la medida en que aumenta el nivel educativo y la segregación ocupacional que se observa (disminución de la participación femenina en relación con el incremento de la categoría) constituyen todos elementos básicos para caracterizar el empleo femenino. Para complementar lo expuesto basta comparar los niveles educativos de hombres y mujeres según categoría ocupacional para comprobar que las "exigencias" de calificación para igual puesto son mayores para las mujeres. Así, el 64% de las técnicas tiene educación superior mientras el mismo nivel lo alcanza el 46% de los hombres (Cuadro 2b).

Por su lado la relación entre edad y nivel educativo muestra con claridad el incremento del capital educativo de las nuevas generaciones: si se agrupan los trabajadores con 9 años de educación y más por un lado y con educación básica incompleta por otro y se comparan los tramos de edad puede observarse como con el incremento de ésta decae la representación de los niveles superiores de educación (Hombres: 68,9% para el grupo etario 22-29 y 32,2% para 50-59, agudizándose esta brecha para las mujeres: 77.4% para el grupo 22-29 años, 59.7% para 30-49 y apenas 6.7% para las de 50 y más lo que se corresponde con la mayor representación de primarias y su concentración en las categorías obreras) (Cuadro 4a y 4b).

El último aspecto a abordar en esta primera aproximación es la relación entre nivel educativo y categoría ocupacional: la dispersión educativa al interior de cada categoría es testimonio de la diversidad tecnológica y estratégica de las empresas que ya ha sido analizada con profundidad en el informe de CEPAL que ha originado esta investigación (Cuadro 3a y 3b).

2.2 La formación técnica.

Del total de trabajadores encuestados 181 (33.2%) asistió a la enseñanza técnico profesional en alguno de sus niveles y especialidades. Esta cifra incluye un 6.6% de trabajadores que acudieron a institutos privados o al INET. La información recabada no permite saber si estos estudios fueron completos o no, así como tampoco si están concurrendo en la actualidad ni en qué etapa de su proceso educativo asistieron. 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 superior y, en los escasísimos casos de diversas áreas de conocimiento se tomó la perteneciente a ese mayor nivel (Cuadros 5a y 5b).

La integración de las diversas áreas de formación se efectuó según la composición indicada en los ESQUEMAS CURRICULARES - 1989 elaborados por la División de Planeamiento Educativo de la UTU y para su codificación se combinaron los respuestas de los trabajadores a las preguntas 2.7 y 2.8 del formulario de ENCUESTA. Posteriormente se agruparon aquellas especialidades que fueron consideradas afines por los consultores de OREALC para conformar una categorización de especialidades más reducidas. Ello implicó integrar las siguientes áreas:

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

Dadas las dificultades para distinguir por el mero título del curso entre Formación Profesional de 1er. y 2do. nivel y Educación Profesional, así como entre Cursos y Bachilleratos técnicos, sumadas a la inseguridad y confusión manifestada por los propios trabajadores para precisar el nivel de estudios realizado, 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 ET como el superior.

DISTRIBUCION DE LA DOTACION POR NIVEL Y AREA DE ESPECIALIDAD AGRUPADA EN LA FORMACION TECNICA

	Valores absolutos	%	% acumulado
FP Administración	29	16.0	16.0
FP Agraria	3	1.7	17.7
FP Artesanía	6	3.3	21.0
FP Vestimenta	20	11.0	32.0
FP Construcción	20	11.0	43.1
FP Electricidad	22	12.2	55.2
FP Gráfica	3	1.7	56.9
FP Metal Mecánica	29	16.0	72.9
FP Prevención	4	2.2	75.1
FP Privado	3	1.7	76.8
ET Administración	4	2.2	79.0
ET Agraria	2	1.1	80.1
ET Vestimenta	1	.6	80.7
ET Construcción	6	3.3	84.0
ET Electricidad	14	7.7	91.7
ET Metal Mecánica	3	1.7	93.4
ET Priv/INET	12	6.6	100.0
Total	181	100.0	100.0

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

Tampoco se pudo utilizar como factor de control excluyente el nivel máximo de enseñanza general para determinar el de formación en UTU desde que por un lado, es posible acceder incluso a los Cursos Técnicos sin haber completado la enseñanza básica y más aún a la Educación Técnica y, por otro, al ignorarse en qué momento del ciclo formativo se asistió a la UTU la relación entre enseñanza general y estudios técnicos no puede efectuarse mecánicamente. A ello debe agregársele que dado que siempre se trata de exigencias mínimas (por ejemplo enseñanza primaria completa para acceder a Formación Profesional) ello no excluye la posibilidad de que, con mayor escolarización, se opte por realizar cursos específicos e instrumentales y que 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 que se conservó diferenciadamente en la variable compuesta para definir el perfil educativo. Ello en el entendido que el nivel de educación general resulta determinante y permite diferenciaciones adicionales a los estudios UTU.

Un segundo abordaje en el estudio de los perfiles educativos fue la formación UTU independientemente 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 áreas de especialidad y el 24% 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 % Bachilleros para 1991) pero hay que tener en cuenta que nuestro universo 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, con excepción del reciente Curso Técnico implementado en la Escuela Arias). Los hombres, por su lado, también muestran concentración- aunque no tan notoria- siendo las más concurridas las FP en Metal Mecánica, Electricidad y Construcciones (Cuadros 6a y 6b).

Si la atención se presta a la relación entre estudios UTU y categoría 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 nos muestra que los trabajadores con formación UTU ocupan aproximadamente el 30% de los puestos, ubicándose la mayor incidencia en los administrativos y la menor entre los jefes técnicos (Cuadros 6a y 6b).

El grupo etario de mayor peso entre los trabajadores con estudios UTU es el de 30 a 49 años seguido por los de 22-29 años. Si bien la diferencia entre ambos grupos no es muy significativa (7 puntos) puede estar indicando algunas modificaciones en los perfiles educativos en el sentido de una atracción menor de los estudios UTU en los jóvenes aunque sería interesante evaluar la incidencia que puede tener en estos guarismos el hecho que la especialidad más concurrida entre los egresados de 30 a 49 años es la FP en Administración que ya se había visto es mayoritariamente femenina (Cuadros 5a y 5b).

La rama de actividad con mayor presencia de trabajadores con estudios técnicos es la Textil, seguida por Cerámica y Lana (cuadros 7a y 7b). 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 que más de la mitad de los trabajadores (100) con formación en UTU se estén desempeñando en empresas con tecnología de última generación ²/, 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 MMecánica 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 que se requieren 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, la adecuación a las innovaciones tecnológicas y a las peculiaridades de los equipamientos se obtiene en la práctica laboral (Cuadro 8).

2.3 El nivel educativo y formativo.

Combinando el nivel educativo general con los estudios UTU se elaboró el perfil educativo y formativo de los trabajadores. Para ello se reagruparon las especialidades UTU que se estuvieron analizando en el punto 2.2 en dos grandes áreas de conocimiento, manteniendo a su interior la distinción entre los niveles formativos de la UTU:

- 1 y 3 = FP y ET en Administración, Agraria, Artesanía y Vestimenta
- 2 y 4 = FP y ET en Construcciones, Electricidad, Gráfica, Metal mecánica y Prevención (incorporando en ésta área los institutos privados y el INET dado que las especialidades que tenían los trabajadores pertenecían sustancialmente a esta área).

De este modo se generó una variable transitoria (NIVEL EDUCATIVO Y FORMATIVO) que si bien permite conocer, con un alto índice de desagregación, al mismo tiempo el máximo nivel educativo general, el nivel de estudios UTU y las grandes áreas de especialización tiene el inconveniente de perder capacidad discriminatória y representatividad, dada las dimensiones de la muestra. De todos modos se adjunta su composición y la desagregación por sexo y edad de modo de permitir una lectura detallada de los mismos y de su utilización combinada con la variable definitiva utilizada para los cruces (Cuadro 10 a y 10b).

Ante la inconsistencia y riesgo de establecer relaciones entre la especialización formativa y la rama de actividad o la ocupación desempeñada y a los efectos del estudio de los diferentes aspectos de la encuesta se consideró de mayor utilidad la elaboración de un perfil que atendiera al nivel educativo (según fuera completo o no) y al máximo nivel alcanzado en la enseñanza técnico profesional, desconsiderando el área de conocimiento (NIVEL EDUCATIVO Y ESTUDIOS UTU). Ello permite discriminar a quiénes asistieron a esta rama de la educación de aquellos que sólo poseen educación general y, al mismo tiempo, mejora la representatividad eliminando la alta dispersión y faculta la alternativa de visualizar efectos y logros de la formación UTU adicionada a la enseñanza general.

Así, desde el punto de vista de la composición por género se puede observar que las combinaciones con mayor adhesión femenina resultan ser 2do. Ciclo Completo y CBU completo con Formación Profesional mientras que los hombres realizaron con igual representatividad Primaria y CBU con FP. Si esta distribución se complementa con los cuadros desagregados por áreas de conocimiento se comprueba que en las mujeres prevalece en el área 1 y en los hombres la 2 (Electricidad, Construcciones, etc.). Si bien la dimensión de la muestra amerita precauciones claras en este tema por el efecto de los agrupamientos realizados resultan confirmatorios de las caracterizaciones conocidas tanto de formación por género como de nivel educativo (mayor cantidad de años de escolaridad y especializaciones segmentadas), confirmación que se repite para la distribución por grupos de etarios que revela crecimiento del CBU y menor o nula presencia de la Primaria incompleta en la medida que desciende la edad (Cuadro 11).

Por su lado, la presentación misma de la variable visualiza con más claridad la división del universo de trabajadores con formación UTU y sin ella que ya se había indicado que revela que de cada 10 trabajadores apenas 3 tienen algún nivel de formación técnica y ello 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.

DISTRIBUCION DE LA DOTACION POR NIVEL EDUCATIVO Y ESTUDIOS UTU

	Valores		%
	Absolutos	%	Acumulados
Ning/p.inc	31	5.7	5.7
Prim.completa	91	16.7	22.4
CBU incompleto	30	5.5	27.9
2o.C.incomp.	44	8.1	36.0
Sup.inc	29	5.3	41.3
CBU completo	60	11.0	52.3
2o.C.completo	40	7.3	59.6
Sup.com	37	6.8	66.4
Sin inform	3	.6	67.0
Prim.com.FP	39	7.2	74.1
CBU inc.FP	19	3.5	77.6
CBU inc.ET	2	.4	78.0
CBU com.FP	41	7.5	85.5
CBU com.ET	9	1.7	87.2
2o C.inc.FP	18	3.3	90.5
2o.C.inc.ET	10	1.8	92.3
2oC.com.FP	22	4.0	96.3
2o.C.com.ET	11	2.0	98.3
Sup.inc.ET	4	.7	99.1
Sup.com.FP	4	.7	99.8
Sup.com.ET	1	.2	100.0
TOTAL	545	100.0	100.0

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

Especial atención merece la incidencia del nivel educativo en las categorías ocupacionales dado que ello permitiría la comparación de los réditos del nivel educativo general con los alcanzados cuando hay complemento de estudios UTU. Por supuesto que sin olvidar en ningún momento el carácter singular y fuertemente determinado por la

retroalimentación entre condiciones personales y peculiaridades empresariales que tiene el desarrollo profesional de cada individuo. Esta consideración permite entender que un 15% de los trabajadores con Primaria completa alcancen puestos jerárquicos (englobando Mandos Medios, Jefaturas y Jefaturas Técnicas) y que igual logro obtengan el 20% de los que adicionan FP. Para el estadio de CBU completo este nivel es alcanzado por el 23.3% de los trabajadores, el 55% de los que tienen además ET y el 24.4% de los que asistieron a FP. Si el nivel comparativo es 2do.Ciclo Completo los porcentajes continúan incrementándose, obviamente y 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 con FP tienen ese desarrollo profesional lo que parece mostrar que los réditos de formación UTU se solidifican en la medida que crece la educación general. Lamentablemente, la representatividad de la UTU entre los estudiantes superiores no permite hacer observaciones sobre este punto (Cuadro 12b).

También puede ofrecer pautas interesantes de análisis la composición al interior de cada categoría ocupacional: así por ejemplo puede observarse la escasa participación de la formación UTU en las categorías técnicas representada mayoritariamente por 2do. Ciclo Completo con FP y la intensificación de dicha participación en los obreros calificados.

Dado que la combinación nivel educativo y estudios UTU aparece como la más acertada a los efectos discriminatorios, será utilizada como la variable de corte para el tratamiento de la restante información. Y a los efectos de los análisis por sexo y edad esta variable debió ser nuevamente recodificada generándose otra a la que designamos AÑOS DE ESTUDIO Y PRESENCIA DE UTU que permite la conformación de cuatro grandes grupos con dos áreas de corte: hasta 9 años de enseñanza básica y más de 9 y su correspondiente combinación con ausencia o presencia de UTU. Si bien de este modo se pierden las precisiones que hemos estado revisando se vuelve factible la descomposición por sexo y grupos de edad que, en algunos casos, puede aportar información necesaria y complementaria.

III -

LA HISTORIA OCUPACIONAL

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 y en su conformación interviene desde la edad del primer trabajo hasta las promociones recibidas y las perspectivas de desarrollo futuro y para acercarse a él fueron pensadas las preguntas que se analizan en este ítem.

Más de la mitad de los trabajadores de la industria exportadora estudiada tuvo su primer trabajo como máximo a los 18 años (66.7%) y ello adquiere especial significación cuando se piensa que el 60% tiene hasta 9 años de educación lo que indica que una buena proporción ha estudiado y trabajado al mismo tiempo. Si se cruza con la edad actual se observa que de estos 364 trabajadores, 141 (38.7%) tienen actualmente menos de 30 años y 223 (61.3%) más de 30, siendo mujeres 29 y 50 respectivamente lo que estaría mostrando cierta tendencia a la disminución del ingreso temprano al trabajo en las últimas décadas pero, de todos modos, muestra la significación del empleo juvenil (Cuadro 16a, 16b, 16c).

A su vez, la composición por nivel educativo del universo de "trabajadores iniciales jóvenes" es: 45.6% con "hasta 9 años", 23.1% "hasta 9 con UTU", 19.8% "más de 9" y 11.5% "más de 9 con UTU", lo que muestra a las claras que la mayor exposición educativa implica incorporación laboral más tardía.

El hecho que casi el 70% de los trabajadores de la industria exportadora estudiada tenga una antigüedad en el empleo menor a los 10 años debe leerse, por un lado desde la propia composición etaria de la dotación pero también desde el efecto combinado de la importante renovación en materia de equipamiento, la fuerte crisis recesiva de los años 80 seguida de la posterior expansión del sector exportador e incluso, también por la incidencia de la instalación de plantas nuevas o llave en mano, en especial en el interior del país y que se hallan fuertemente representadas en nuestra muestra. De todos modos puede observarse 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 con el sexo y la edad complementa esta observación desde que el 40% de los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad tienen menos de 29 años, tal como ya se observara, y en ese grupo etario la presencia de UTU se da en casi la mitad del universo (Cuadros 17a, 17b y 17c).

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 14.1 ha permanecido en su puesto más de 10 años (Cuadro 18a). Si bien no se puede olvidar que la no existencia de promoción o rotación no puede adjudicarse simplemente al trabajador, dado que juegan papeles de casi imposible determinación tanto las políticas de la empresa como 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 48% tiene hasta 9 años de educación, otro casi 16% el mismo nivel pero con UTU, y entre los que completaron o superaron la educación básica la relación también resulta favorable a UTU: 22 % del total quienes no la

hicieron y 13 % para la que podría considerarse, sólo de manera tendencial por supuesto, la instancia más elevada desde el punto de vista de la formación para el trabajo (más de 9 años de estudios y UTU) (Cuadros 18b y 18c).

Se observó que la antigüedad mayoritaria en el empleo en la industria exportadora no superaba los 10 años lo que podría llevar a suponer tanto la no muy fuerte necesidad de acumulación de conocimientos prácticos como una modificación bastante permanente de las rutinas pero en la generación del "expertise" de la especialidad también incide el aprendizaje en otros trabajos de la misma rama de actividad que los trabajadores efectúan. En nuestro caso el 32% de los entrevistados tuvo experiencia previa y entre ellos puede apreciarse el peso mayoritario de los que tuvieron una trayectoria de especialización en la actividad de más de 10 años que se vincula con un perfil educativo general dado que, de ellos, sólo el 25% tuvo formación en UTU. Igualmente prima el perfil educativo general entre quienes ejercen funciones de supervisión o jefatura: 106 en 157 trabajadores lo que implica un 67.5% 9 (Cuadro 19).

Cerrando el ciclo de aproximación a la historia ocupacional y complementado lo que se señalaba al prestar atención a quienes no habían cambiado de ocupación en más de 10 años se aprecia que, de acuerdo a la explicación dada por los trabajadores para las promociones recibidas en los últimos 5 años, las principales motivaciones han sido la modificación en la propia tarea y la asunción de funciones de supervisión, y en esta última causal la educación general (61%) casi duplica a la UTU (Cuadros 20a, 20b y 20c). Ambos aspectos, aunque desde ópticas distintas y necesariamente referidos a todos los otros factores que juegan en el proceso productivo, pueden apuntar hacia las modificaciones en la organización del trabajo que se vienen registrando en la industria de las últimas décadas y que han corrido suerte diversas según las empresas y las ramas de actividad. Por ello este dato puede enriquecerse con las creencias de los trabajadores acerca de su futura movilidad laboral al interior de la empresa: el 43% de los trabajadores actuales de la industria exportadora consideran que no tienen posibilidades de continuar ascendiendo y de ellos otro 43% lo adjudica a la ausencia de cargos superiores y otro 40% a la especificidad de la tarea, la ausencia de políticas de desarrollo en la empresa y a las propias falencias educativas (12.3% del total de los que carecen de expectativas de crecimiento profesional y que son sustancialmente primarios mayores de 30 años) (Cuadros 21a, 21b y 21c).

De todos modos, la mayoría de los trabajadores de la industria tiene expectativas de crecimiento (56% de los respondientes) y consideran que el mismo depende en primer lugar de la empresa (48%) y luego de sí mismos (22% entiende que de su desempeño y 14% de su capacitación).

La capacitación profesional, en su doble acepción de educación y formación para el trabajo, debería desempeñar un papel preeminente en el surgimiento, preparación y desarrollo de los recursos humanos y comienza a desenvolverse desde la propia escuela primaria. Por ello se preguntó a los entrevistados dónde aprendieron las capacidades básicas y los conocimientos específicos. Respecto a las primeras, las opiniones mayoritarias se dividen entre primaria y secundaria reiterando, como no podía ser de otro modo, el perfil educativo poblacional. Pero, sin embargo, aparece un 16% (89 trabajadores) que entienden que la educación formal no les ha servido para la instrumentación básica y que la han adquirido ya sea en el trabajo o en otro lugar de formación (Cuadro 22). Y esta cifra no es nada desdeñable dado que enuncia 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 la formación específica y otro 16% entiende que la transmisión de tipo "tutorial", que puede brindar un supervisor, fue la forma que tuvo de acceder a las destrezas necesarias para su trabajo (Cuadro 23).

Otra forma de visualizar la significación otorgada para la adquisición de capacidades básicas a la educación formal puede surgir de vincular los totales de elección con la distribución educativa de trabajadores y de ahí surge que 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 (Cuadro 22).

Complementando la educación formal, el 48 % de los trabajadores estudiados asistieron a algún curso de capacitación a lo largo de su historia ocupacional por iniciativa propia. Dadas las dimensiones de la muestra y la diversidad de las opciones no es posible realizar cruces por género y edad y por ello nos limitamos a efectuar los cuadros por grandes grupos educativos. Se verifica que las áreas de capacitación con mayor concurrencia fueron Idiomas extranjeros (casi exclusivamente inglés), Administración e Informática y sus asistentes pertenecen a todos los niveles educativos con una tendencia hacia la menor participación de quienes poseen UTU (Cuadro 24a y 24b).

La presencia de trabajadores con formación UTU entre el total de los que asistieron voluntariamente a alguna actividad de capacitación 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% concurre a cursos de Idiomas y otro 20% a Administración.

Por su lado, la realización de capacitación por parte o a cuenta de las empresas implicó a 223 trabajadores (40.9%) lo que indica una iniciativa capacitadora fuerte del empresariado (Cuadro 24a). La capacitación en Producción afecta al 27% de los asistentes seguida por Informática (17.5%) y Supervisión y Manejo y Administración de Personal (14.3%). Estas áreas expresan por tanto las necesidades de la industria y, al mismo tiempo, las áreas de conocimiento con carencias o imperativos permanentes de actualización.

La desagregación por categorías ocupacionales señala a los mandos medios como los cuadros en los que más invierten las empresas (24% más 11 de Jefes) seguidos por los Administrativos (17.5%). No aparecen diferencias entre Técnicos y Jefaturas Técnicas puesto que ahí priman las necesidades puntuales y específicas tanto a nivel de actualización como de formación (si bien han concurrido a acciones de capacitación en diversas áreas las prioritarias fueron lógicamente Tecnología y procesos productivos).

El perfil educativo de los capacitados por las empresas otorga la primacía al 1er nivel de escolarización con UTU en las área de Producción, Supervisión y Personal, Informática y Operación de máquinas y equipos y entre los con escolarización superior y UTU a Producción e Informática. La estructura educativa al interior de cada área temática muestra una participación bastante equitativa entre los 4 grandes grupos y la presencia UTU se torna mayoritaria en Mantenimiento y Seguridad Industrial, áreas en las que las empresas estudiadas consideran imprescindible la formación UTU e incluso, en algunos casos, requisito de ingreso y a la que, por lo aquí observado, apuestan como instrumentación de base a ser complementada/actualizada con capacitación (Cuadro 25a, 25b, 25c).

Notas

¹/ El resultado de ese estudio fue el informe "**Políticas de recursos humanos de la industria exportadora de Uruguay. Modernización y desequilibrios**", CEPAL/CINTERFOR, Montevideo, 1991.

²/ Ver categorización de nivel tecnológico en el libro ya citado "**Políticas de recursos humanos en la industria exportadora ...**" CEPAL/CINTERFOR.