

**CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**Una medición a partir de la Encuesta**  
**Longitudinal de Protección Social**

**Psic. Cristina Kluver**



## **CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO. Una medición a partir de la Encuesta Longitudinal de Protección Social**

Psic. Cristina Kluver  
Asesoría en Políticas de Seguridad Social  
Noviembre 2015

### **Introducción**

La formación de los recursos humanos para el trabajo tiene dos grandes vertientes. Una es la educación formal, que se imparte en las escuelas, los colegios y las universidades, y cuya característica es la de ser sistematizada y organizada cronológicamente con el objetivo de obtener grados académicos. La otra es la educación no formal, que generalmente se desarrolla en las instituciones de capacitación –frecuentemente dependientes de empresas y/o sindicatos- o dentro de las empresas y ejecutadas por el mismo personal o por instructores contratados, dirigidas a personas que están en el mercado de trabajo o que pretenden ingresar al mismo.

Tienen la particularidad de ser experiencias formativas puntuales, menos sistematizadas y sin organización cronológica, y sus objetivos son específicos, apuntando al entrenamiento y generación de habilidades de aplicación inmediata.

La capacitación laboral puede definirse como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo.

La capacitación en el trabajo y la formación profesional son instrumentos de las políticas activas de empleo, las cuales a su vez se articulan con el resto de las políticas sociales destinadas a proteger a las personas de las contingencias y privaciones que enfrentan. “... *Un segmento importante de la población puede enfrentar una fuerte vulnerabilidad en su capacidad de inserción laboral y de generación de un flujo de ingresos en el mercado de trabajo, incrementando su dependencia de otras políticas sociales (pasivas) y deteriorando su capacidad para apropiarse de los beneficios del crecimiento económico*” (OPP – AGEV, 2008).

En nuestro país, la estrategia de capacitación laboral a nivel público desde el año 2008 está centralizada en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)<sup>1</sup>, organismo ejecutor de políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de las trabajadoras y trabajadores del Uruguay. Intervienen además una amplia gama de organismos públicos y privados, nacionales o internacionales, quienes realizan - por sí o en coordinación con el INEFOP- capacitación laboral y preparación para el trabajo: Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, (MTSS), de Desarrollo Social (MIDES), de Educación y Cultura, (MEC), Intendencias Departamentales, Empresas, Sindicatos, y el propio interesado.

La Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2012-2013, Ronda 1 Uruguay, (ELPS) aporta información sobre las dos vertientes de formación para el trabajo: la educación formal y la no formal. La que se analiza en este comentario es información sobre la capacitación para el trabajo de la educación no formal. La consulta de la capacitación para el trabajo de la Encuesta Longitudinal de Protección Social<sup>2</sup>, apunta principalmente a rescatar aquellas personas que acceden a las propuestas de capacitación laboral, sea para ingresar al mercado laboral, o para ampliar, actualizar o especializarse en conocimientos para mejorar su desempeño laboral.

El foco está en dos preguntas principales asociadas a: la participación de los entrevistados en los cursos de capacitación laboral, e identificar entre los cursos más importantes: relación con la tarea que desempeñan, carga horaria, principales instituciones que impartieron y financiaron.

## Análisis

En los apartados siguientes se analiza en primer lugar la capacitación laboral de los entrevistados a través de la participación en cursos, desagregado por sexo, tramos de edad, condición de actividad, cantidad de cursos realizados y nivel educativo del entrevistado. En el segundo punto, se investiga en los tres cursos de capacitación laboral que los entrevistados clasifican más importantes los aspectos: relación capacitación -

---

<sup>1</sup>[www.inefop.org.uy](http://www.inefop.org.uy). Creado por Ley N° 18.406, en octubre 2008 como una persona pública no estatal.

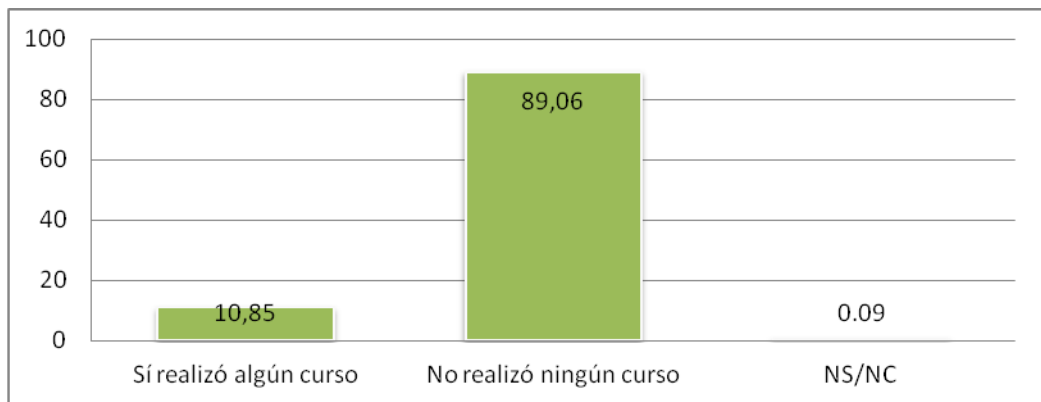
<sup>2</sup> Las preguntas sobre capacitación laboral en la (ELPS) 2012-2013, ronda 1, se encuentran en el Módulo B: Educación del Entrevistado. El objetivo de este módulo es caracterizar la formación básica, media y superior del entrevistado, tanto curricular como no curricular, haciendo foco también en la capacitación laboral y su utilidad en el mercado laboral.

tarea, duración de los cursos - en horas y semanas – y finalmente las instituciones que imparten y financian la capacitación laboral.

## 1. Participación en cursos de capacitación para el trabajo

La ELPS indaga: *En los últimos dos años ¿realizó algún curso de capacitación laboral?* El grupo de entrevistados de 14 años y más que participa en algún curso de capacitación laboral en los años 2012 y 2013 alcanza el 11% mientras, una importante mayoría (89%) no ha realizado ningún curso de capacitación laboral.

**Gráfico 1. En los últimos dos años, es decir entre 2011 y 2012 ¿Realizó algún curso de capacitación laboral? (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013

La participación (11%) y no participación de los entrevistados en cursos de capacitación laboral, (89%), debe ser leída con cautela, considerando que es una pregunta que se aplica a todas las personas de 14 años y más y se refiere a un período corto (últimos dos años).

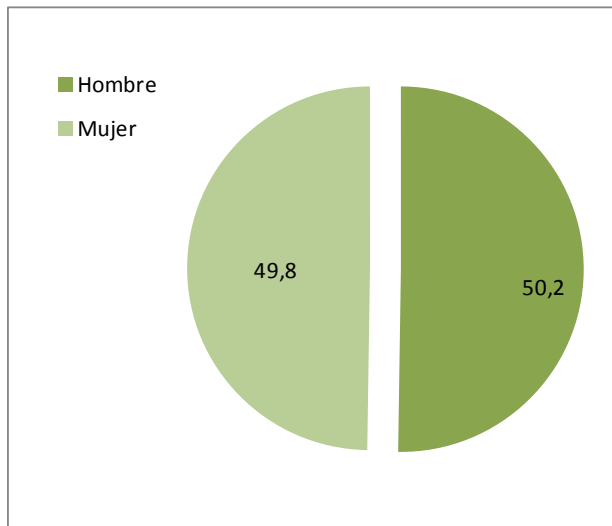
La aprobación en marzo del año 2012 por el INEFOP<sup>3</sup> de las “Bases generales para la presentación de proyectos de formación profesional” se delimitan una serie de intervenciones - en el marco de políticas activas de empleo -, que incluyen la apertura de ofertas de formación inicial, formación continua, formación a través de acciones integradas y la formación desde una perspectiva territorial y sectorial. Por otro lado, las bases resaltan los incentivos para la reinserción en la educación formal en el entendido de que la completitud de ciclos educativos y la elevación del nivel educativo de la fuerza de trabajo son elementos claves en el mediano y largo plazo para el desarrollo económico y social.

<sup>3</sup> Para mayor información se sugiere la lectura del documento de INEFOP Modalidades de formación y capacitación del INEFOP, según población objetivo. Año 2012, el análisis de los cambios producidos en el mundo del trabajo, muestra la incidencia en las modalidades que debe ofrecer el INEFOP desde la perspectiva de los componentes e incentivos o frente a la nueva demanda desde la oferta de empleo, según género o tramos etarios. Estos cambios, a los que se suma la oferta de empleo y los nuevos empleos creados en base al incremento de la inversión productiva, modificaron ampliamente el mapa del mercado de trabajo desde la creación de los programas en la década de los noventa.

## 1.1 Capacitación por sexo

Observando la participación en cursos de capacitación laboral desagregado por sexo, nos encontramos con una participación similar de hombres (50.2%) y mujeres (49.8%), según vemos en el Gráfico 2.

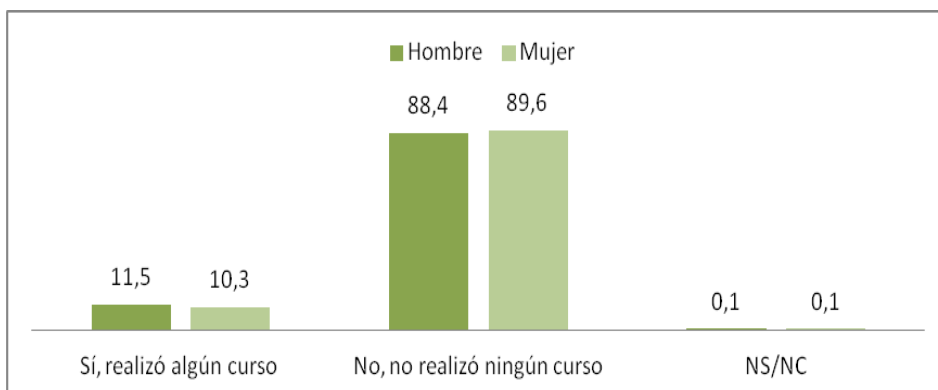
**Gráfico 2. Personas que realizaron algún curso de capacitación para el trabajo por sexo (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013

Al analizar los entrevistados desagregados según sexo si han realizado algún curso de capacitación laboral, encontramos diferencias poco significativas. En las respuestas afirmativas “sí realizó algún curso” los valores porcentuales ubican a los hombres en 11,5%, y en 10,3% a las mujeres. En las respuestas negativas “no realizaron ningún curso” los hombres se ubican en 88,4% y en 89,6% las mujeres.

**Gráfico 3. Capacitación para el trabajo por sexo (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013

## 1.2 Capacitación por tramo de edad

Según tramo de edad, acorde con lo que venimos observando, la mayoría de las personas entrevistadas, expresan que no han participado en ningún curso de capacitación laboral.

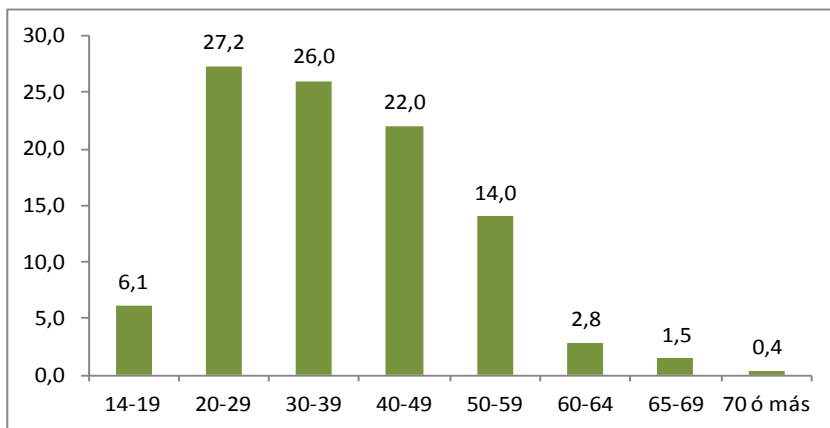
**Cuadro 1. Capacitación para el trabajo por tramo de edad (en%)**

Tramos de edad	Sí	No	Ns/ Nr	Total
14-19	5,6	94,4	0,0	100,0
20-29	16,3	83,5	0,2	100,0
30-39	16,1	83,8	0,1	100,0
40-49	15,4	84,6	0,0	100,0
50-59	10,8	89,0	0,2	100,0
60-64	5,4	94,6	0,0	100,0
65-69	3,2	96,8	0,0	100,0
70-74	1,0	99,0	0,0	100,0
75 ó más	0,1	99,9	0,0	100,0
Ns/Nr	0,0	0,0	100,0	100,0
<b>Total</b>	<b>11,0</b>	<b>89,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Sin embargo cabe observar que los tramos de edades que comprenden desde 20 años a 59 años, son las edades de mayor participación en cursos de capacitación para el trabajo. De las personas que afirmaron haber realizado algún curso de capacitación en los últimos dos años, si bien la mayor parte son personas jóvenes, casi el 5% de ellos tienen 60 años y más. Situaciones diferenciales según la edad, que podrían tener su explicación en motivos relacionados con el ciclo laboral de las personas y el vínculo que mantienen con el mercado laboral.

**Gráfico 4. Personas que realizaron cursos de capacitación laboral por tramo de edad (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Los entrevistados jóvenes, - ubicados en los tramos de edades intermedios, de 20-29 años, 30-39 años , 40-49 años - el 27%, 26%, 22% respectivamente expresan que han realizado cursos de capacitación, lo cual podría dar cuenta del interés o necesidad de los jóvenes en la capacitación para su ingreso al mercado de trabajo, o la posibilidad de conseguir otro empleo. Si bien ocurre una menor participación en las personas de los tramos de edad de 50-59 (14%) y desde el tramo de 60-64 años en adelante (5%), en este caso podría pensarse que el interés por la capacitación laboral estaría mayormente centrada en actualizarse y perfeccionarse en el desarrollo de la tarea que desempeñan.

El caso de los entrevistados de los tramos de edades menores 14-19 años, con una participación en los cursos de capacitación menor al 10%, debe considerarse que son edades que pueden acceder a la educación formal, incentivos que promueven el INEFOP y los propios organismos educativos, buscando la reinserción en la educación formal, como observamos anteriormente.

### 1.3 Capacitación por nivel educativo

Hay acuerdo en considerar la capacitación para el trabajo, como una herramienta necesaria que debe acompañar las transformaciones del mercado de trabajo. Entre los desafíos a abordar, es atender las dos vertientes de la educación en la formación de los recursos humanos para el trabajo, que permita desarrollar en las personas su capacidad de aprendizaje.

Consultados los entrevistados, si han realizado algún curso de capacitación laboral, y analizados según su nivel educativo, se observa que los entrevistados de menor nivel educativo, - aquellos con mayor peso en la distribución general - con primaria completa (35%), con primer ciclo completo o segundo ciclo incompleto (26%), son los que menos han participado en cursos de capacitación laboral. - un 37% y 26% respectivamente, expresan que no lo han hecho - quienes sí lo han hecho alcanzan 18% y 24% y quienes no recuerdan se ubican en 18% y 28%, respectivamente.



**Cuadro 2. Capacitación para el trabajo según nivel educativo (en%)**

Nivel educativo	Sí	No	Nr/Nc	Total
Sin educación formal o primaria incompleta	1,7	10,6	6,5	<b>9,7</b>
Primaria completa	17,6	36,7	18,2	<b>34,6</b>
Primer ciclo completo o segundo ciclo incompleto	23,8	26,1	28,6	<b>25,7</b>
Segundo ciclo completo o terciaria incompleta	30,4	17,6	14,9	<b>19,2</b>
Terciaria no Universitaria completa	6,4	2,7	4,4	<b>3,1</b>
Terciaria Universitaria completa	20,1	6,2	27,4	<b>7,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

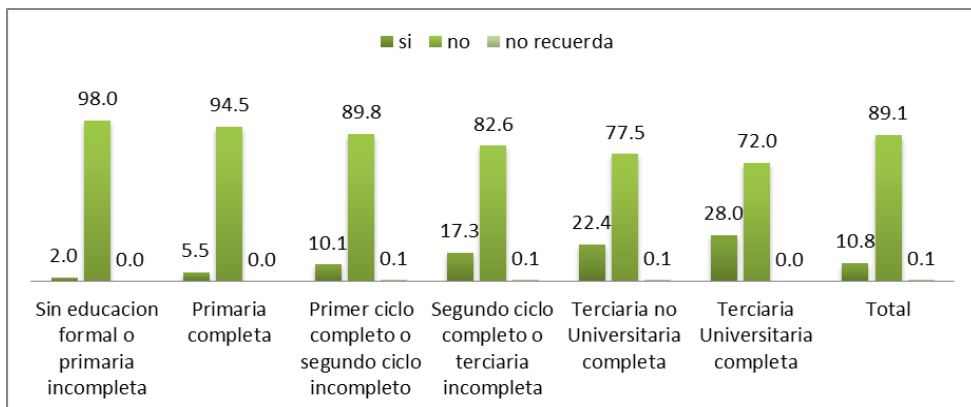
Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

A mayor nivel educativo, - con menor peso en la distribución general, - los que cuentan con .segundo ciclo completo o terciaria incompleta (19%), terciaria no universitaria completa (3%), nivel terciario universitario completo (8%) expresan mayormente, que sí han participado en cursos de capacitación laboral: 30%, 6% y 20%, quienes no recuerdan 15%, 4% y 27%, respectivamente.

En el Gráfico 5 se puede observar claramente la asociación de la capacitación para el trabajo con la educación. Sin dejar de considerar los valores porcentuales de no participación de los entrevistados en los cursos de capacitación para el trabajo - según veíamos y explicábamos más arriba - interesa mostrar que claramente a medida que aumenta el nivel educativo, aumenta la participación de los entrevistados en los cursos de capacitación laboral.

Aquellos entrevistados sin educación formal o primaria incompleta que participan en cursos de capacitación laboral representan un 2%, de los que completan primaria representan un 5,5%, luego progresivamente según el nivel educativo alcanzado se observa el aumento de la participación de los entrevistados en los cursos de capacitación: 10%, 17%, 22% y 28%, respectivamente.

**Gráfico 5. Capacitación para el trabajo según nivel educativo (en%)**



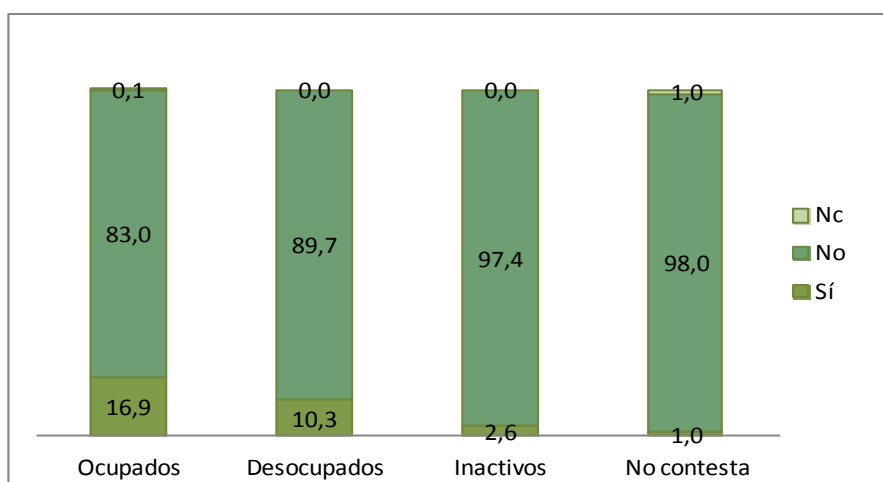
Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Esta asociación entre nivel educativo de los entrevistados y cursos de capacitación para el trabajo podría estar dando cuenta de la importancia de las dos vertientes de formación de los recursos humanos -educación formal y no formal - para el desempeño laboral.

## 1.4 Capacitación por condición de actividad

La aplicación del cuestionario a todas las personas de 14 años y más seleccionadas, identifica su condición laboral<sup>4</sup>: ocupados, desocupados o fuera de la fuerza de trabajo - inactivos. Sea cual sea la condición laboral de los entrevistados, la amplia mayoría no ha participado - 83.0%, 89.7%, 97.4% y 98.0% respectivamente - en cursos de capacitación laboral.

**Gráfico 6. Capacitación para el trabajo por condición de actividad (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Quienes sí han participado, son los ocupados quienes alcanzan el 16.9%, los desocupados el 10.3%, y los inactivos 2.6%. Las mismas características, presenta la población desocupada. Una importante mayoría no ha realizado ningún curso de capacitación laboral.

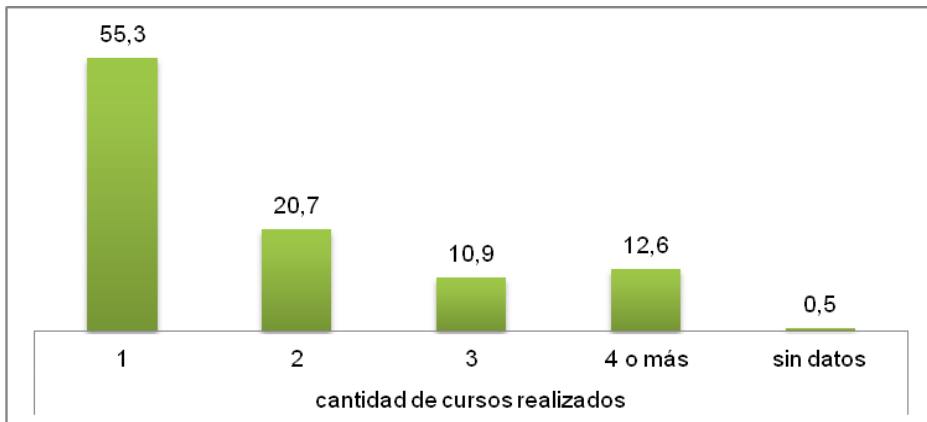
<sup>4</sup> La población económicamente activa (PEA) se divide en las personas ocupadas y las personas desocupadas. Las personas ocupadas son todas aquellas personas de 14 años o más, que se encuentran trabajando en forma remunerada o no, o que no están trabajando por situaciones coyunturales - por estar de vacaciones, por enfermedad, accidente, conflicto de trabajo, averías, falta de materiales o materias primas - pero retornarán a su trabajo a la brevedad. Es suficiente que la persona hubiera trabajado una hora en la semana anterior para considerarla ocupada.

Las personas desocupadas son todas las personas de 14 o más años de edad que durante el período de referencia no estaban trabajando por no tener empleo, pero que buscaban un trabajo y que se encuentran disponibles para comenzar a trabajar. Esta categoría comprende a las personas que trabajaron antes pero perdieron su empleo - desocupados propiamente dichos - los desocupados en seguro y aquéllas que buscan su primer trabajo. En: Mercado de Trabajo. Principales conceptos y definiciones. Economía, 2013

## 2. Cantidad de cursos realizados

De los entrevistados que respondieron afirmativamente a la consulta sobre participación en cursos de capacitación laboral, un poco más de la mitad expresaron haber participado en un curso (55,3%), un grupo un poco menor ha hecho dos cursos (20,7%), un 10,9% ha participado en tres y el 12,6% en cuatro o más cursos.

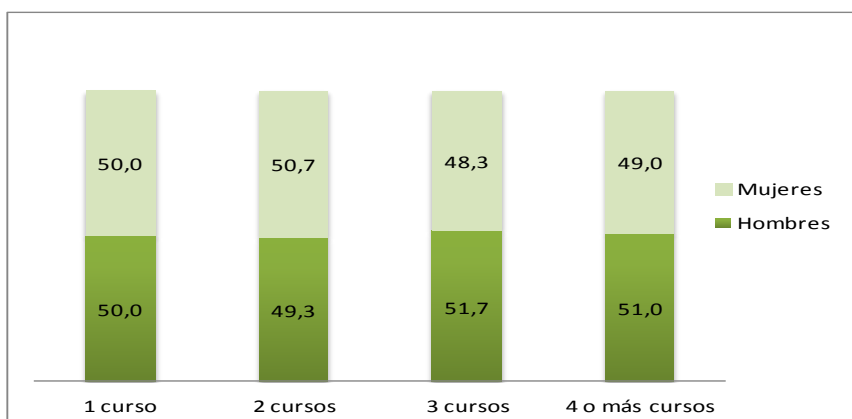
**Gráfico 7. Capacitación para el trabajo por cantidad de cursos realizados (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

La participación de los hombres y las mujeres en la cantidad de cursos realizados, presenta un escenario con pocas variaciones. La participación en el primer curso, alcanza los mismos valores para hombres (50%) y mujeres (50%). Entre los que realizaron dos cursos las mujeres participan un poco más (50,7%) que los hombres (49,3%), mientras la participación en tres (51,7% hombres, 48,3% mujeres) y cuatro o más cursos, (51% hombres, 49% mujeres) son los hombres quienes más intervienen.

**Gráfico 8. Capacitación para el trabajo por sexo según cantidad de cursos realizados (en%)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

La participación de los entrevistados en un solo curso, según tramos de edad, presenta una distribución desde el 40% al 100%. Los entrevistados que se destacan son quienes se ubican en los tramos de edad extremos, es decir los más jóvenes: 14-19 (78%), 20-29 (61%) y los tramos de las personas de mayor edad, 65 -69 años (62%) y el de 75 y más (100%). Los entrevistados de edades intermedias - 30-39 a 60-64 años - se ubican entre el 40% y 54%.

**Cuadro 3. Capacitación para el trabajo por cantidad de cursos realizados según tramos de edad (en%)**

Tramos de edad	Cantidad de cursos realizados en los últimos dos años					Total
	1	2	3	4 o más	Ns/Nc/Sd	
14-19	78,5	16,7	3,4	1,4	0,0	100,0
20-29	61,4	19,2	10,1	9,1	0,2	100,0
30-39	56,4	21,0	10,0	12,2	0,4	100,0
40-49	47,9	24,1	12,2	15,3	0,5	100,0
50-59	42,5	21,4	16,0	19,3	0,8	100,0
60-64	53,7	16,5	12,5	17,3	0,0	100,0
65-69	62,3	17,0	11,0	9,7	0,0	100,0
70-74	46,9	16,2	6,1	5,2	25,6	100,0
75 y más	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>55,3</b>	<b>20,7</b>	<b>10,9</b>	<b>12,6</b>	<b>0,5</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

La participación en dos y tres cursos nos muestra la prevalencia de los entrevistados de los tramos de edades intermedias, - desde de 20 años a 59 años, situación que ya se podía observar más arriba en el Cuadro 1.

### 3. Caracterización de los cursos de capacitación laboral

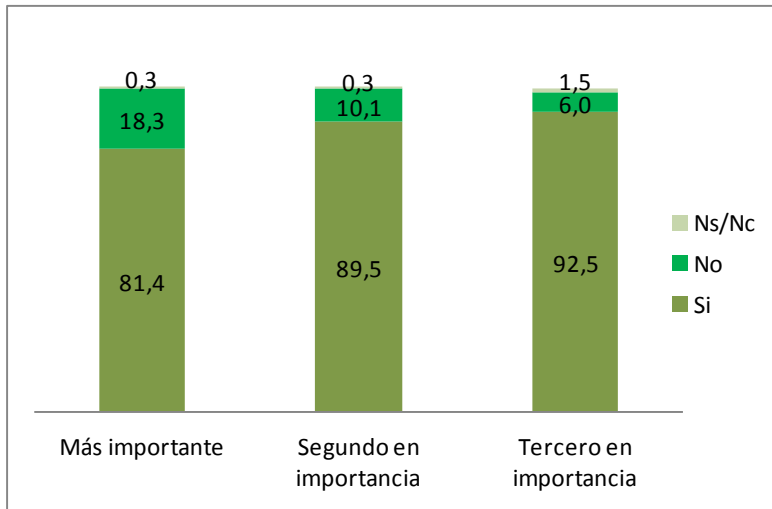
El otro punto de consulta a la población entrevistada está asociado a identificar entre los cursos realizados, los tres que el entrevistado considera más importantes: la relación con la tarea, la carga horaria, y las instituciones que imparten y financian la capacitación para el trabajo.

#### 3.1 Relación capacitación vs tarea

Un buen desempeño laboral involucra conocimientos, y el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades acordes al puesto de trabajo o tarea, como las principales herramientas de mejoras en la productividad y competitividad de la empresa u organización. Significa entonces que la relación entre capacitación y tarea, debe ser una de las finalidades principales que deben considerar las instituciones públicas o privadas abocadas a la formación de sus recursos humanos - ministerios, universidades, empresas, sindicatos.

En la ELPS se consulta: *Los cursos de capacitación laboral que Ud. clasifica como los tres más importantes ¿Están o estaban relacionados con la tarea que desempeña?* El 81,4% de las personas que realizaron capacitación laboral señalan que el curso más importante en el que participó se relacionaba con la tarea que desempeñaba. Ese alto porcentaje aún se incrementa para el segundo (89,5%) o tercer (92,5%) curso en que hayan participado.

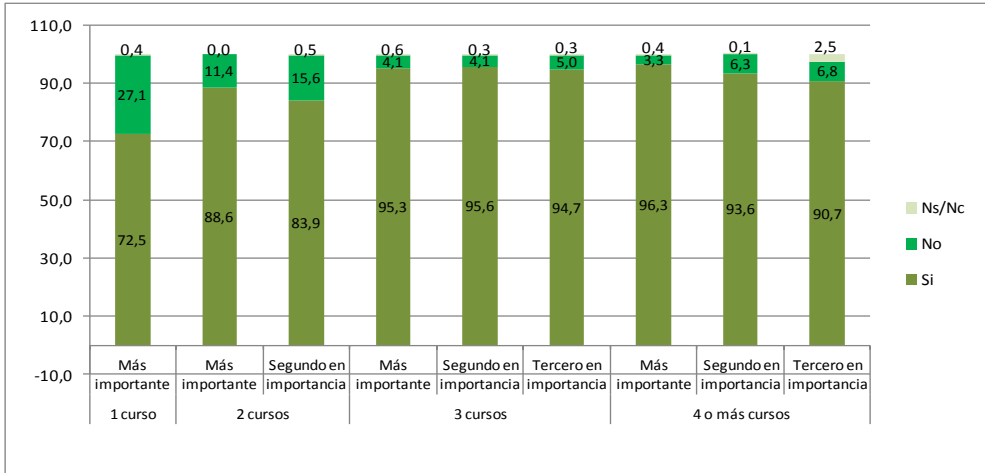
**Gráfico 9. Capacitación para el trabajo por importancia del curso, según si estaban o no relacionados con la tarea (en %)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Si se considera la cantidad de cursos que la persona realizó, esos altos porcentajes de vinculación entre el entrenamiento y la tarea se mantienen, y se observa que para aquellos que han realizado más cursos dicha asociación aumenta para el curso más importante. Por ejemplo, si se realizó solo un curso, esa formación se vincula a la tarea en el 72,5% de los entrevistados. Si se concurrió a dos cursos en el período, el 88,6% de las personas señalan que el más importante estaba relacionado con su actividad laboral y el segundo en importancia el 83,9%. Para las personas que efectuaron tres y cuatro o más cursos en el período señalado, la capacitación más importante se relacionaba con la tarea en el 95,3% y 96,3% de ellas y los siguientes cursos en importancia (segundo y tercero) representan porcentajes un poco menores, pero siempre superior al 90% de los entrevistados.

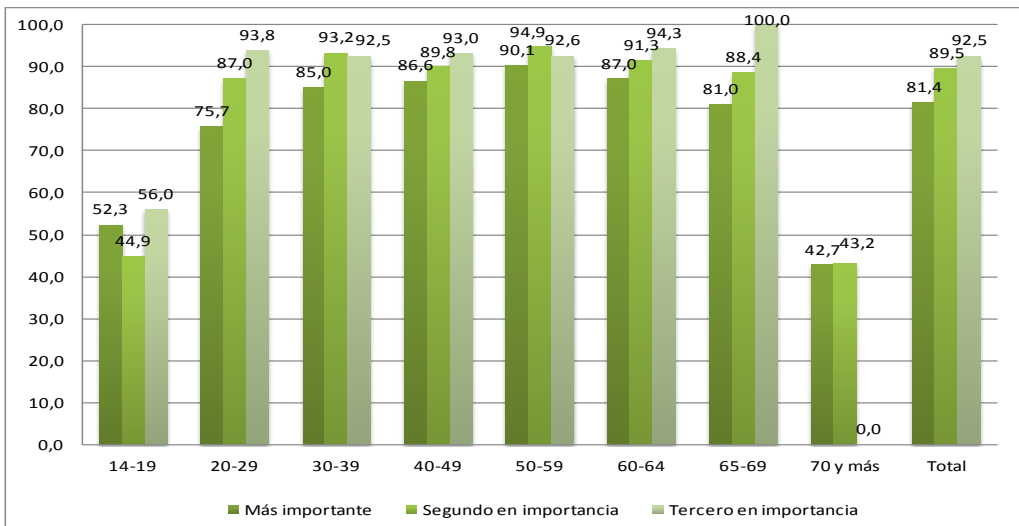
**Gráfico 10. Capacitación para el trabajo por cantidad e importancia de los cursos, según si estaban o no relacionados con la tarea (en %)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

En un análisis por edad, consultados a los entrevistados sobre la relación de los contenidos de los cursos con la tarea que realizaban, en las tres capacitaciones que ellos identificaron como las más importantes, se observa en general altos porcentajes en todas las edades, excepto en las edades extremas, y sin que sea de significación el grado de importancia del curso definido por el respondiente.

**Gráfico 11. Capacitación para el trabajo relacionada con la tarea por importancia del curso en cada tramo de edad (en %)**



Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

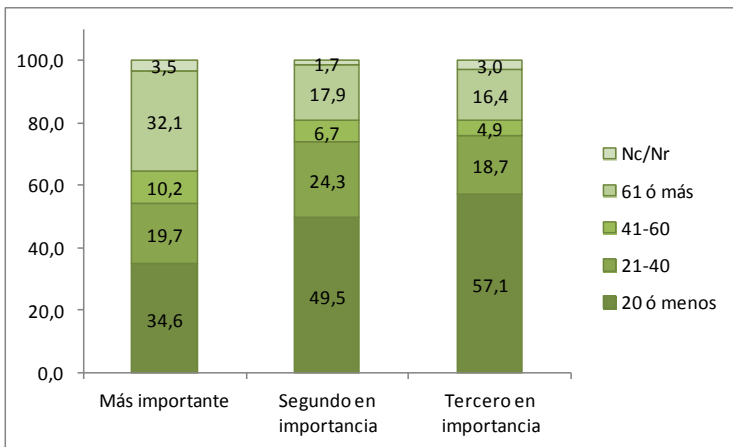
Los más jóvenes y los de mayor edad indican menor vinculación de los cursos con la tarea, tal vez porque realizan entrenamientos laborales pero con objetivos más amplios, con intención de ingresar al mercado laboral, en el caso de los primeros o aspirar a obtener un cambio de empleo en los segundos. Las personas de mediana edad, entre 30 y 64 años, señalan asociación entre cursos y tarea desde un 85% en adelante para el curso de mayor importancia y porcentajes superiores para los segundos y terceros en importancia.

### 3.2 Duración de la capacitación laboral

La consulta sobre la duración de los cursos de capacitación, se realiza en diferentes unidades de medida temporales: horas, semanas y meses. La participación de los entrevistados se distribuye en todos ellos con características similares lo que motiva que en este comentario y por practicidad se presentan sólo según su duración en horas.

El análisis de la duración de los cursos realizados medidos en cantidad de horas muestra que a medida que el curso es de menor importancia, según criterio del propio entrevistado, son de menor carga horaria y viceversa, los cursos categorizados como más importantes tuvieron mayor duración.

**Gráfica 12. Capacitación laboral por duración en horas, según importancia del curso (en %)**



El 34,6% de los entrevistados indican que el curso más importante que realizaron tuvo una duración de 20 horas o menos, pero seguidos de un 32,1% que señalan que en total el curso tuvo 61 o más horas. El 19,7% de las personas que se capacitaron lo hicieron en cursos de 21 a 40 horas y el 10,2% en entrenamientos que duraron de 41 a 60 horas.

Para el segundo curso en importancia casi la mitad de las personas (49,5%) indicaron que el mismo duró 20 o menos horas. Ese porcentaje aumenta a más de la mitad de los entrevistados (57,1%) para el tercer curso más importante. En sentido inverso, la cantidad de participantes en estos segundos y terceros cursos en importancia disminuye a medida que se plantea mayor carga horaria: el 17,9% y el 16,4% de las personas realizaron cursos de 61 o más horas, respectivamente.

### 3.3 Instituciones que imparten capacitación laboral

En nuestro país una de las estrategias<sup>5</sup> previstas en la capacitación laboral refiere a “impulsar participativamente acciones que impacten en el incremento de las capacidades de los actuales y futuros trabajadores de nuestro país, aportando al sostenimiento del crecimiento y al desarrollo en un intento de fomentar la pertinencia y calidad de la capacitación, y promover una estrecha articulación entre las empresas y el Estado.

Entre las diversas instituciones que imparten cursos de capacitación laboral, en esta oportunidad, son las empresas, quienes cobran mayor protagonismo. En el primer curso más importante, el 37%, 23% y 15% de los entrevistados, señalan a la empresa en la cual trabaja, a las empresas que brindan capacitación, y otras empresas, como las instituciones que impartieron los cursos de capacitación laboral. En el tercer curso más importante alcanza el 43% de los entrevistados, que reiteran como institución que imparte la capacitación a la empresa en la cual trabaja.

Las instituciones de enseñanza como la UDELAR<sup>6</sup>, siguiendo la importancia de la capacitación recibida - 7% y 5% - y la UTU<sup>7</sup>, cuyos valores porcentuales se ubican en 5% y 0,4% - y el INEFOP<sup>8</sup> - 4% y 0,4% - son también identificadas por los entrevistados - en menor medida - como instituciones que imparten cursos de capacitación laboral.

**Cuadro 4. Capacitación laboral por instituto que lo impartió según importancia del curso (en %)**

	Más importante	Tercero en importancia
UDELAR	7,1	5,1
INEFOP	4,0	0,4
UTU	5,0	0,4
Instituciones de enseñanza	0,1	1,5
Empresa que brinda capacitación	23,3	9,1
Empresa en la cual trabaja	36,6	43,0
Otra empresa	15,2	6,7
En el exterior	1,1	10,0
Organizaciones sin fines de lucro	2,2	0,0
Otros	1,0	19,1
Ns/Nc/Nr	4,4	4,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Nota: sin datos del segundo curso en importancia.

<sup>5</sup> Directriz Estratégica del MTSS 2015-2020: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

<sup>6</sup> La Universidad de la República (UDELAR) es la principal institución de educación superior y de investigación del Uruguay. Es una institución pública, autónoma y cogobernada por sus docentes, estudiantes y egresados. [www.universidad.edu.uy](http://www.universidad.edu.uy).

<sup>7</sup> El Consejo de Educación Técnico Profesional (Universidad del Trabajo del Uruguay), por Ley de Educación N° 15.739, es responsable desde el Estado, de la Educación Técnica y Profesional de nivel medio y terciario. En: [www.utu.edu.uy](http://www.utu.edu.uy).

<sup>8</sup> Sus actividades se dirigen a trabajadores en actividad, en Seguro de Desempleo, desocupados no amparados por el Seguro de Desempleo, pequeños empresarios y emprendedores, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores rurales y otros colectivos vulnerables para quienes resulta difícil la inserción laboral. En: [www.inefop.org.uy](http://www.inefop.org.uy)



### 3.4 Instituciones que financian la capacitación laboral

La financiación para acceder a los cursos de capacitación laboral tiene diferentes modalidades. En general son financiados por instituciones, nacionales o extranjeras, de carácter público, privado, por sindicatos y hasta por la persona misma, mientras ocurren otros casos a los que se accede a través de cursos gratuitos.

**Cuadro 5. Institución que financia el curso (en%)**

MTSS	1,5
Intendencias Municipales	2,0
MIDES	1,1
MEC	6,8
Empresa para la cual trabaja	48,4
Ud. mismo o su familia	19,7
Sindicato u organismo gremial	0,5
Gratuito	5,2
Otro	13,0
Ns/Nc	1,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaborado con datos de la ELPS 2012-2013.

Nota: Corresponde a las respuestas del segundo curso más importante.

En concordancia con los datos observados más arriba, es la “empresa para la cual trabaja la que es identificada por casi la mitad de los entrevistados (48%) como las instituciones que financian la capacitación para el trabajo. La financiación por el propio entrevistado o su familia es otra de las opciones que expresan el 20% para acceder a los cursos de capacitación laboral.

## Síntesis

Con datos de la ELPS Ronda 1, Uruguay 2012-2013, se analizaron dos preguntas referidas a la participación de los entrevistados en cursos de capacitación laboral no formal, - con desagregación por sexo, tramo de edad, condición de actividad, cantidad de cursos realizados, nivel educativo - y a la identificación entre los cursos más importantes: la relación de la capacitación con la tarea que desempeñan, carga horaria, principales instituciones que impartieron y financiaron la capacitación laboral.

En nuestro país, si bien la estrategia de capacitación laboral está centralizada en el INEFOP, intervienen además organismos públicos y privados, nacionales o internacionales, quienes realizan - por sí o en coordinación con el INEFOP- cursos de capacitación laboral y preparación para el trabajo, entre los que podemos citar al MTSS, MIDES, MEC, Intendencias Departamentales, Empresas, Sindicatos, Instituciones de Enseñanza, entre otros.

En general de la población entrevistada el 11% expresa que sí ha participado en cursos de capacitación laboral en el año 2012-2013 y un 89% responde que no ha realizado ningún curso.

Es poca la diferencia entre hombres y mujeres, que han participado en los cursos de capacitación laboral. En las respuestas afirmativas “sí, realizó algún curso” el 11.5% son

hombres, y el 10.3% son mujeres. En las respuestas negativas “no realizaron ningún curso” los hombres se ubican en 88.4% y en 89.6% as mujeres.

Los entrevistados jóvenes, - ubicados en los tramos de edades intermedios, de 20-29 años, 30-39 años, 40-49 años - el 27%, 26%, 22% respectivamente expresan que han realizado cursos de capacitación, lo cual podría dar cuenta del interés en la capacitación o la necesidad de perfeccionarse de los más jóvenes para su ingreso al mercado de trabajo, o la posibilidad de conseguir otro empleo. Si bien ocurre una menor participación en las personas de los tramos de edad de 50-59 (14%) y desde el tramo de 60-64 años en adelante (5%), en estos casos podría pensarse que el interés por la capacitación laboral estaría mayormente centrado en actualizarse y perfeccionarse en el desarrollo de la tarea que desempeñan.

Sea cual sea la condición laboral de los entrevistados, expresan que no ha participado - 83% ocupados, 90% desocupados y 97% inactivos - en cursos de capacitación laboral.

A medida que aumenta el nivel educativo formal de los entrevistados, aumenta su participación en los cursos de capacitación. Los entrevistados, sin educación formal o primaria incompleta (2,0%), primaria completa (5,5%), luego progresivamente, a mayor nivel educativo, aumenta también la participación de los entrevistados - 10%, 17%, 22% y 28%, en los curso de capacitación. Ello da cuenta de la importancia de las dos vertientes de formación de los recursos humanos -educación formal y no formal - para el desempeño laboral.

El 81,4% de las personas que realizaron capacitación laboral señalan que el curso más importante en el que participó se relacionaba con la tarea que desempeñaba. Ese alto porcentaje aún se incrementa para el segundo (89,5%) o tercer (92,5%) curso en que hayan participado.

El análisis de la duración de los cursos realizados medidos en cantidad de horas muestra que a medida que el curso es de menor importancia, según criterio del propio entrevistado, son de menor carga horaria y viceversa, los cursos categorizados como más importantes tuvieron mayor duración.

Finalmente desde el aspecto institucional, entre las diversas instituciones que imparten los cursos de capacitación laboral, las empresas cobran protagonismo. El 36% y 43% de los entrevistados, - según la importancia del curso - , señalan a la empresa en la cual trabaja, como la institución donde realizó los cursos de capacitación laboral. Es también la “empresa para la cual trabaja”, la que es identificada por casi la mitad de los entrevistados (48%), y el propio entrevistado o la familia (20%) como las instituciones que financian la capacitación para el trabajo.

Sin duda, la capacitación para el trabajo, es un instrumento con altas potencialidades para mejorar el desempeño laboral, elevar los niveles de productividad y competitividad de las empresas. Cabe enfatizar un elemento central, la capacitación no formal, no sustituye la formación obtenida en la educación básica - primaria y secundaria - Incentivar la reinserción de los más jóvenes en la educación básica, y mantener la calidad de la educación básica es fundamental, pues de otra manera podría ser ilusorio pensar que la capacitación no formal pueda tener impactos significativos.

## Siglas

AGSS	Asesoría General de Seguridad Social
BPS	Banco de Previsión Social
ELPS	Encuesta Longitudinal de Protección Social
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
MEC	Ministerio Educación y Cultura
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MTSS	Ministerio Trabajo y Seguridad Social
Nc	No contesta
Nr	No recuerda
Ns	No sabe
UDELAR	Universidad de la República
UTU	Universidad del Trabajo

## Bibliografía

- BPS-AGSS ELPS 2012-2013 primera ronda
- INEFOP Modalidades de formación y capacitación según población objetivo. Año 2012
- Mercado de Trabajo. Principales conceptos y definiciones. Economía, 2013
- MTSS Directriz Estratégica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020 “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) – Área de Gestión y Evaluación del Estado (AGEV). Informes estratégicos de políticas públicas. La nueva institucionalidad del empleo: INEFOP en el nuevo modelo de relaciones laborales, documento N° 3, Diciembre de 2008.
- PNUD, Uruguay EL FUTURO EN FOCO CUADERNOS SOBRE DESARROLLO HUMANO SERIE Informes de la Economía Real EMPLEO Y DESARROLLO SOCIAL Año VI Nro. 32 – Septiembre 2011
- Schwartzman Kaplan, Rebeca Capacitación Basada en Normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, vol. 4, núm. 14, enero, 2000, pp. 87-93 Universidad La Salle Distrito Federal, México. en: [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Páginas web:

[www.inefop.org.uy](http://www.inefop.org.uy).

[www.utu.edu.uy](http://www.utu.edu.uy)

[www.universidad.edu.uy](http://www.universidad.edu.uy)

[www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)



