



Ministerio  
**de Trabajo y  
Seguridad Social**

Dirección Nacional  
**de Empleo**

# **INFORME**

## **ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO TREINTA Y TRES**

**Directora Nacional de Empleo**

Cra. Rosanna Fagalde

**División de Formación Profesional**

Soc. Lucía Saibene

**Coordinador División Formación Profesional**

Mag. Mauricio Vidal Vitello

**Unidad Estadística del Trabajo y la Seguridad Social – MTSS**

Soc. Mariana Ferrer

Septiembre, 2024

Montevideo, Uruguay

## Contenido

1. Introducción .....	4
2. Objetivos y Metodología .....	4
3. Principales características del departamento .....	6
4. Caracterización del Mercado de Trabajo de Treinta y Tres: 2019 – 2023 .....	9
Evolución de las Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo para el departamento de Treinta y Tres. Período 2019 – 2023. ....	9
5. Reflexiones del capítulo .....	26
6. Principales dimensiones de análisis en Treinta y Tres .....	27
Bibliografía .....	52
Anexo .....	53

## 1. Introducción<sup>1</sup>

El presente informe se enmarca en un contexto particular en el cual se han reconfigurado las dinámicas de los mercados de trabajo, las relaciones laborales y la organización social a partir de la paulatina recuperación de la pandemia COVID-19 (2020 y 2021) y el análisis estructural de sus consecuencias. Aspectos que repercuten de diversas formas en cada territorio y comunidad, por sus características y tendencias específicas, observadas a lo largo de los años. De esta manera, es posible describir las dimensiones productivas, económicas, laborales de Treinta y Tres y sus comportamientos tanto los comparables al resto del país como los particulares de la región. En tal sentido, es que este estudio se propone analizar la situación actual del mercado de trabajo del departamento y su evolución en los últimos 5 años, para identificar las principales necesidades de empleo y formación profesional que contribuyan a la toma de decisiones respecto de las políticas públicas, con el objetivo de aportar información sobre las distintas problemáticas existentes.

## 2. Objetivos y Metodología

### **Objetivo General:**

Analizar la situación actual del mercado de trabajo del departamento de Treinta y Tres, y su evolución en los últimos 5 años. Identificar las principales necesidades de empleo y formación profesional que contribuyan a la toma de decisiones respecto de las políticas públicas en ese sentido.

### **Objetivos Específicos**

1. Realizar la revisión bibliográfica sobre estudios, documentos e investigaciones existentes en el área y sistematizar la información recabada para su contextualización.
2. Identificar las principales características del mercado de trabajo del departamento entre los años 2019-2023 e indagar respecto dimensiones específicas del mismo-tanto sectoriales, etarias, de género como territoriales.
3. Describir las opiniones de actores del ámbito empresarial, institucional y laboral en relación a la existencia de inversiones, emprendimientos y puestos de trabajo demandados en el departamento.
4. Indagar sobre las ofertas de formación profesional desarrolladas en Treinta y Tres, así como posibles brechas y necesidades de nuevos perfiles ocupacionales desde la visión de los actores locales del territorio.
5. Proponer recomendaciones para la formulación de políticas públicas de empleo y formación profesional en virtud de la información analizada y sistematizada de las opiniones de las personas consultadas del departamento.

A partir de los objetivos propuestos, se seleccionó una metodología mixta y combinada, en el entendido de Sampieri (2018), al considerar como “un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos de investigación que

---

<sup>1</sup> Aclaración: En la redacción de este documento se procuró favorecer el uso de un lenguaje inclusivo, para ello se optó por la utilización de fórmulas y términos neutros cuando fuera posible o el uso tanto del femenino como masculino, en conjunto o alternadamente.

implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”.<sup>2</sup> En este sentido, se considera de acuerdo al campo de estudio planteado, la opción metodológica que permite una mayor comprensión y profundidad de las diversas aristas que componen la temática. Por tanto, la combinación del análisis de los datos secundarios y cuantitativos se realizó al tiempo que se desarrollaron las técnicas cualitativas.

Asimismo, en relación con el desarrollo del trabajo implementado, es de destacar las cinco etapas realizadas, relacionadas intrínsecamente:

- (i) Revisión bibliográfica y documental de antecedentes y estudios en la temática presentada. Sistematización de la información, análisis de datos secundarios y contextualización del departamento.
- (i) procesamiento y análisis de datos cuantitativos para la caracterización de la estructura del mercado de trabajo, realizada en base a datos secundarios, provenientes de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) brindado por la Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social del MTSS.
- (ii) Trabajo de campo: se desarrollaron 15 entrevistas individuales entre los meses de abril y mayo 2024 por parte de la empresa CIFRA a actores del territorio y un taller con un enfoque metodológico de grupo de discusión.<sup>3</sup>
- (iii) sistematización, categorización de la información, análisis de las entrevistas realizadas y elaboración de dimensiones centrales del ámbito laboral
- (iv) análisis de la información, triangulando los métodos utilizados y redacción del informe final.

---

<sup>2</sup> Citado en Sampieri, 2018: 612, Libro “METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA” Dr. Roberto Hernández-Sampieri Director del Centro de Investigación y del Doctorado en Administración Universidad de Celaya. Link: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

<sup>3</sup> A partir del llamado 0201-2024 de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE-MTSS) referido al estudio solicitado para el Relevamiento y procesamiento de información del mercado laboral en el departamento de TREINTA Y TRES, la empresa CIFRA realizó 15 entrevistas en profundidad a actores de todo el departamento y un taller con un enfoque metodológico de grupo de discusión. Asimismo, la empresa mencionada desarrolló un informe de análisis preliminar con la información relevada y la oferta formativa pública existente en el departamento. Elementos que son considerados de base para la realización del presente documento. Web institucional de CIFRA: <https://www.cifra.com.uy/>

### 3. Principales características del departamento <sup>4</sup>

El departamento de Treinta y Tres se ubica en el centro este del país. Es limítrofe con Brasil al este (Laguna Merín) y tiene como departamentos vecinos a Cerro Largo en el norte, Durazno y Florida en el oeste, y Lavalleja y Rocha en el sur. Su superficie es 9.529 km<sup>2</sup> (5,4% del total del país). Es una zona prácticamente agraria, donde la ganadería y la cosecha de arroz son los protagonistas. Éste último es el que hace que la actividad industrial sea de relevancia en el departamento y en el país, gracias a la presencia de los molinos arroceros más importantes. (MEF, 2019)

Asimismo, tal como se señala en el informe de Uruguay XXI: la ciudad de Treinta y Tres (capital departamental) y sus barrios circundantes concentran el 67% de la población que habita en el departamento, seguido por Vergara (8%), Santa Clara de Olimar (5%) y Cerro Chato (3%). Por su parte, el 7% reside en el medio rural y el 10% en el resto de localidades y poblados. La ciudad de Treinta y Tres está próxima a los pasos de frontera que se encuentran en Cerro Largo (Río Branco y Aceguá). Si bien es difícil

#### TREINTA Y TRES EN CIFRAS

DATOS GENERALES	
Capital	Treinta y tres
Superficie	9.676 km <sup>2</sup>
Población	50.467
Densidad (hab. / km <sup>2</sup> )	5
Población Urbana	93,4%



medir cuánto del movimiento internacional de carga se puede atribuir a Treinta y Tres, se estima que el vínculo más fluido es con Río Branco, (punto de entrada y salida) situado aproximadamente a 125 km de la ciudad de Treinta y Tres por la ruta 183. (Uruguay XXI, 2022).

<sup>4</sup> Fuente del mapa: Uruguay XXI. Link: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/62a162106b7359ffdddf0c65af5076d085d3682d.pdf](https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/62a162106b7359ffdddf0c65af5076d085d3682d.pdf)

## Sectores estratégicos

INDUSTRIALIZACIÓN Y CULTIVO DE ARROZ	GANADERÍA	BEBIDAS SIN ALCOHOL	MINERÍA
Tanto el cultivo del arroz como la industrialización del mismo son de las principales actividades productivas del departamento. (...) Treinta y Tres se caracteriza por ser el departamento con mayor concentración de empresas en la producción industrial de arroz, según datos del MGAP-DIEA para el período 2019-2020. (citado en Uruguay XXI, 2022)	Según el Anuario Estadístico de DIEA 2022, el departamento presentó aproximadamente una existencia de 630 mil cabezas de ganado vacuno y 248 mil cabezas de ovinos para el año 2021, situándose en la posición 11º y 9º respectivamente entre la totalidad de departamentos (citado en Uruguay XXI, 2022)	El departamento cuenta con la presencia de Lyda, una empresa fundada en el año 1929 que se dedica a la elaboración de refrescos y de jugos cítricos, además de agua de mesa. En la actualidad ocupa a 12 personas y vende su producción tanto a Treinta y Tres como a Rocha y Maldonado (citado en Uruguay XXI, 2022)	En este rubro se destaca la empresa Cementos del Plata S.A., perteneciente al grupo ANCAP, que en 2011 inició la construcción de una planta de cal en el departamento (...) Cabe aclarar que la minería es una actividad de importancia creciente en el departamento ya que el mismo cuenta con yacimientos de piedras calizas y un importante yacimiento de hierro (citado en Uruguay XXI, 2022)

De igual manera, es importante destacar lo analizado en el Informe de OPP (2018) respecto a las distintas empresas que desarrollan su actividad en el departamento y las modificaciones observadas en cada sector. Tanto por la incorporación de nuevas ramas de producción y el crecimiento asociado, como por dimensiones que constituyen un vínculo directo con el mercado de trabajo:

-En la microrregión de la ciudad de Treinta y Tres, se destaca ARROZUR (sociedad de los molinos SAMAN, COOPAR, CASARONE, PROCIPA y Arrozal Treinta y Tres), dedicada a la producción de arroz parboilizado y aceite de arroz. En esta misma zona se encuentra emplazado un molino de arroz, GLENCORE. La actividad frigorífica no es relevante, existiendo en la ciudad de Treinta y Tres un frigorífico de carne equina, Frigorífico del Este. A su vez, cuenta con una fábrica de elaboración de bebidas no alcohólicas, LYDA, fundada en 1929. Existen en el ámbito de la ciudad de Treinta y Tres actividades vinculadas con la diversificación de la matriz energética, GALOFER (empresa dedicada a la producción de energía a partir de la quema de la cáscara de arroz) y LUMIGANOR S.A., (OPP, 2018).

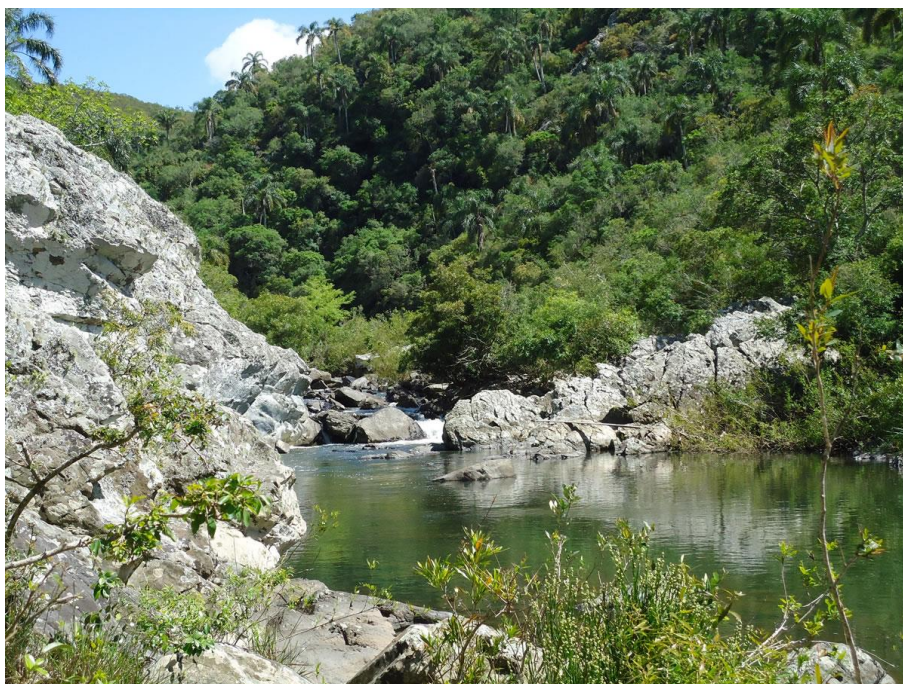
-En los últimos años, se ha dado un incremento significativo de la forestación y de las áreas de siembra de cultivos de secano, básicamente del cultivo de soja, actividades que repercuten de diferente manera en la economía del departamento. Las plantaciones de olivos son otra actividad en desarrollo en el departamento, con importantes superficies plantadas y con proyectos de instalación de plantas de producción de aceite de oliva. Dada la proximidad de algunos de estos emprendimientos a la ciudad de Treinta y Tres, de donde proviene la mayor parte de la mano de obra ocupada, se considera que la misma tiene una estrecha relación económica y social con este territorio. (OPP, 2018).

-La industria de la construcción cuenta con recursos humanos de gran especialización, siendo un importante aporte al desarrollo económico de la ciudad. El departamento presenta un gran potencial para desarrollar la actividad minera (hierro) y extractiva (calizas), las cuales pueden llegar a ser de gran impacto económico y

social en la región y contribuir de una manera significativa con la economía de la ciudad de Treinta y Tres y su microrregión. Existen también empresas dedicadas a la fabricación de materiales de construcción: ticholos, bloques, caños de hormigón, comederos para animales de hormigón, entre otros. Se pueden observar en diferentes barrios de la ciudad la presencia de hornos para la fabricación y secado de ladrillos. Dentro de esta microrregión, se encuentra localizada una cooperativa (AGROPATT) dedicada a la fabricación de raciones balanceadas. (OPP, 2018).

En la misma línea de análisis, se plantea la actividad económica vinculada al turismo, donde el Informe resalta las principales ofertas desarrolladas en el territorio. Igualmente en los antecedentes seleccionados, se encuentra que es un área con potencial para promover un mayor auge y diversificación del sector en el mediano plazo:

El Festival del Olimar constituye el mayor evento cultural del departamento. Dentro de la opción de ecoturismo, la Quebrada de los Cuervos y la Charqueada son los principales puntos de recepción de visitantes. En relación al turismo interno los datos del



Ministerio de Turismo ubican a Treinta y Tres con valores modestos en su recepción (2010). Ocupa el décimo séptimo lugar en preferencia nacional con 26.532 visitantes anuales. La Quebrada de los Cuervos se ubica sobre el camino rural 34 (Cno. Quebrada de los Cuervos), al norte de la ciudad de Treinta y Tres y al oeste de la ruta 8. Es la única área protegida del departamento y es el mayor atractivo turístico de su interior. (OPP, 2018).

Por otro lado, en el estudio denominado “Índice de Desarrollo Regional y Especialización Productiva de Treinta y Tres” (2016), se señala la presencia de instituciones relevantes en la región, que constituyen elementos centrales a considerar, a la vez que se mencionan aspectos que configuran debilidades del entramado económico y social del departamento:

- En la ciudad de Treinta y Tres, se encuentra emplazada una planta regional de ANCAP, con distribución de combustible para toda la región. También se localiza la sede del Instituto Nacional de

**Quebrada de los cuervos y Sierras del Yermal (Observatorio Ambiental Nacional, 2024)**

Investigación Agropecuaria (INIA) Treinta y Tres, la cual integra la red de centros regionales del INIA, y dos unidades experimentales: Unidad Paso de la Laguna con dedicación a investigación en arroz y producción arrocería-ganadera y la Unidad Palo a Pique, con dedicación a investigación en ganadería de cría vacuna y ovina, plantas forrajeras y rotaciones ganadero agrícolas. Dentro del predio de INIA se ha construido la sede Treinta y Tres de la región este de la Universidad de la República. En resumen, el departamento tiene una economía muy especializada en la cadena arrocería, además de la ganadera. No tiene otras actividades con dinamismo propio, salvo el consumo interno, que depende del nivel de actividad en el arroz y la ganadería. Es uno de los departamentos desfavorecidos por las economías de aglomeración urbana, en el contexto nacional. Es débil su estructura empresarial y es altamente dependiente del empleo público. (Rodríguez Miranda, 2016)



Asimismo, se plantean ciertos desafíos del departamento, los cuales según los autores es relevante potenciar en el transcurso del tiempo para dinamizar la producción económica local:

Los desafíos del departamento son múltiples. En principio, una línea de trabajo es muy evidente y consiste en potenciar a la cadena arrocerá y, en general, las actividades primarias, explorando las posibilidades de mayor vinculación con el medio local. En particular, promoviendo pymes que atiendan las demandas de servicios en el agro y que puedan innovar en esas prestaciones y generar nuevos nichos de mercado, con proyección de mercado más allá del departamento. Por otro lado, promover la diversificación de la economía local es muy importante. En este sentido, es necesario trabajar sobre las capacidades locales en términos de capital humano y de empresariedad local. Una de las líneas de acción puede ser, por ejemplo, promover actividades vinculadas a formas alternativas de turismo. Otra, de mayor impacto, es impulsar la potenciación de las localidades del departamento como centros de servicios para la producción del agro y su logística. En este sentido, trabajar en la conectividad del departamento y lograr un posicionamiento menos periférico en el sistema urbano nacional requeriría de una mirada regional, que integrara una estrategia conjunta con alguno de los departamentos vecinos. (Rodríguez Miranda, 2016)

De este modo se observan aspectos que constituyen aristas para el análisis de la temática señalada en el presente informe y los sectores productivos particularmente. Pues, por medio de los estudios planteados se contribuye a contextualizar las características de la región en el largo plazo, visualizando elementos que pueden estar relacionados con procesos sociales y económicos sustanciales para continuar indagando.

#### **4. Caracterización del Mercado de Trabajo de Treinta y Tres: 2019 – 2023**

##### **Evolución de las Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo para el departamento de Treinta y Tres. Período 2019 – 2023.**

En base a los datos de la ECH del INE procesados por la UETSS (Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social) la evolución de las tasas de actividad (TA), empleo (TE) y desempleo (TD) para el departamento en el período 2019-2023, muestra las siguientes características:

**Cuadro N° 1: Evolución comparativa de promedios anuales de TA, TE y TD en Treinta y Tres y total país. Período 2019- 2023.**

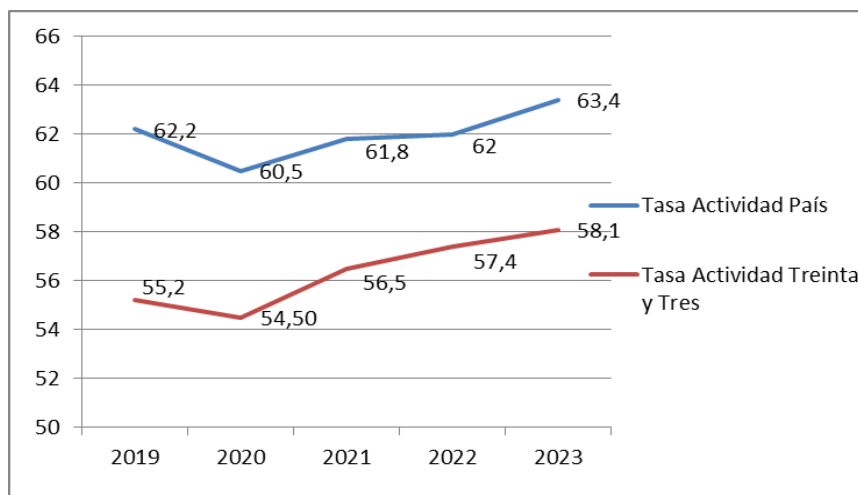
	TA país	TA Treinta y Tres	TE país	TE Treinta y Tres	TD país	TD Treinta y Tres
<b>2019</b>	62.2 %	55.2 %	56.7%	51.5 %	8.9 %	6.6 %
<b>2020</b>	60.5 %	54.5 %	54.3 %	47.8 %	10.4 %	12.3 %
<b>2021</b>	61.8 %	56.5 %	56.0 %	51.4%	9.4 %	9.0 %
<b>2022</b>	62.0 %	57.4%	57.1 %	52.6%	7.9%	8.4%
<b>2023</b>	63.4 %	58.1%	58.1 %	51.4%	8.3 %	11.6 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH.

Como se puede observar, en el cuadro N°1, para el año 2023, la **tasa de actividad** de Treinta y Tres es cinco puntos porcentuales menor que la del promedio país; si se comparan los valores iniciales y finales del período analizado, en esta tasa, hay un comportamiento similar al promedio país, con una caída leve en el departamento de referencia para el año 2020-2021 (año de pandemia COVID19). Al comparar la actividad

del año 2023 respecto de la actividad 2022, se observa una recuperación en Treinta y Tres y el promedio país de manera similar. (Gráfica N°1).

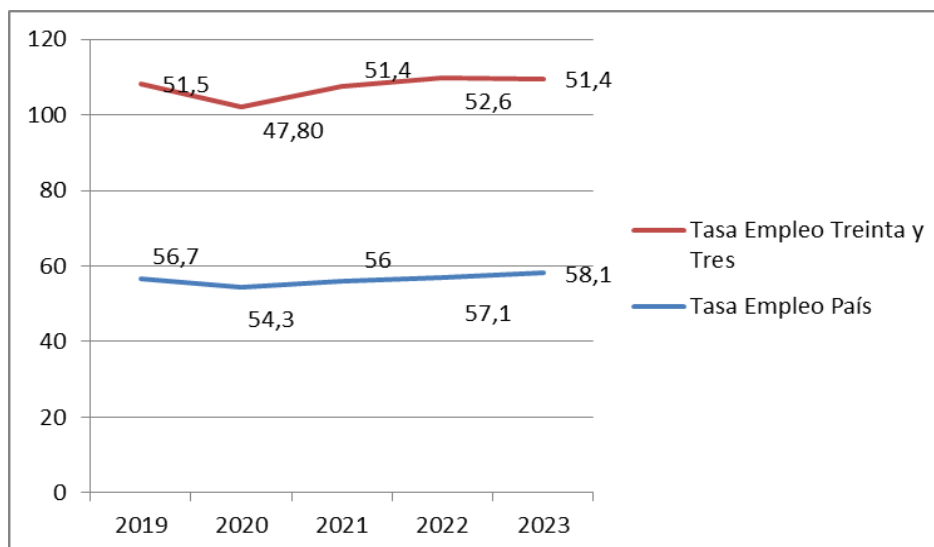
**Gráfica N° 1: Evolución de las Tasas de actividad de Treinta y Tres y del promedio país. Período 2019- 2023.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Respecto de **las tasas de empleo**, en el cuadro N°1, puede observarse que, desde el inicio del período considerado, el nivel de empleo en Treinta y Tres es menor que el del promedio país (para el año 2023 la diferencia es de seis puntos porcentuales); igualmente ambos guarismos han tenido un comportamiento similar, de descenso para el año 2020, y a partir de la recuperación experimentada en el año 2021, se observa el aumento del indicador. Es de mencionar que en Treinta y Tres esta recuperación es menos constante, desarrollando un aumento de la tasa de empleo de 52,6% en el año 2022, para luego descender levemente a 51,4 % en el siguiente año (gráfica N°2). Estas modificaciones pueden deberse a particularidades socioeconómicas del departamento en el período de tiempo analizado (pospandemia de Covid 19)

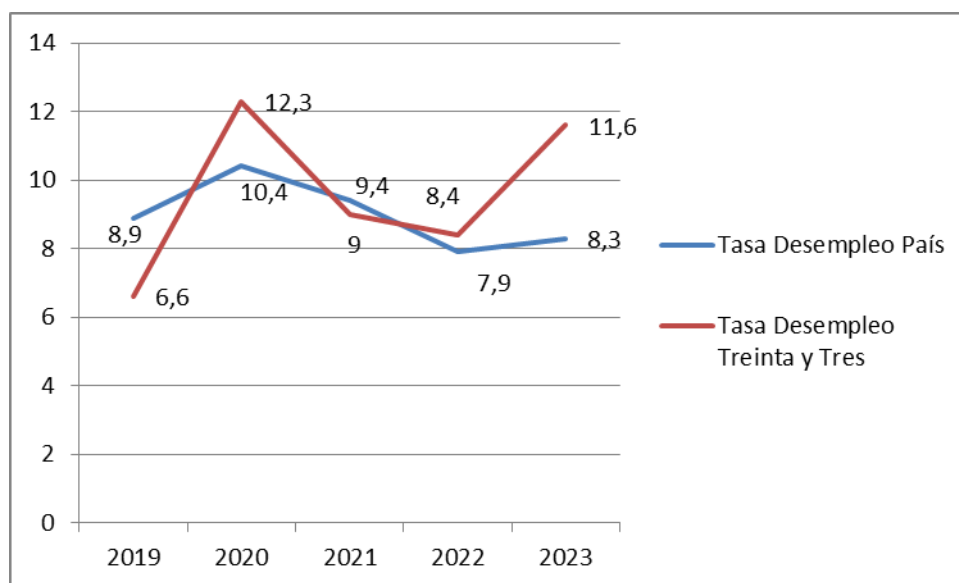
**Gráfica N° 2: Evolución de las Tasas de empleo de Treinta y Tres y del promedio país. Período 2019- 2023.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Al analizar las **tasas de desempleo**, se observa que mientras en el promedio país, el valor más alto del período considerado se presenta en el año 2020 y luego comienza a descender, con un leve aumento en el año 2023 representado por el 8,3%; en el departamento de Treinta y Tres la tendencia creciente y decreciente se mantiene en los años consecutivos de manera notoria (gráfica N°3). Destacándose en el año 2020 el mayor desempleo del departamento (12,3%), y en el año 2023 con un nuevo aumento del indicador. Dichas fluctuaciones pueden estar relacionadas a elementos del territorio específico que serán analizados con mayor profundidad en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis.

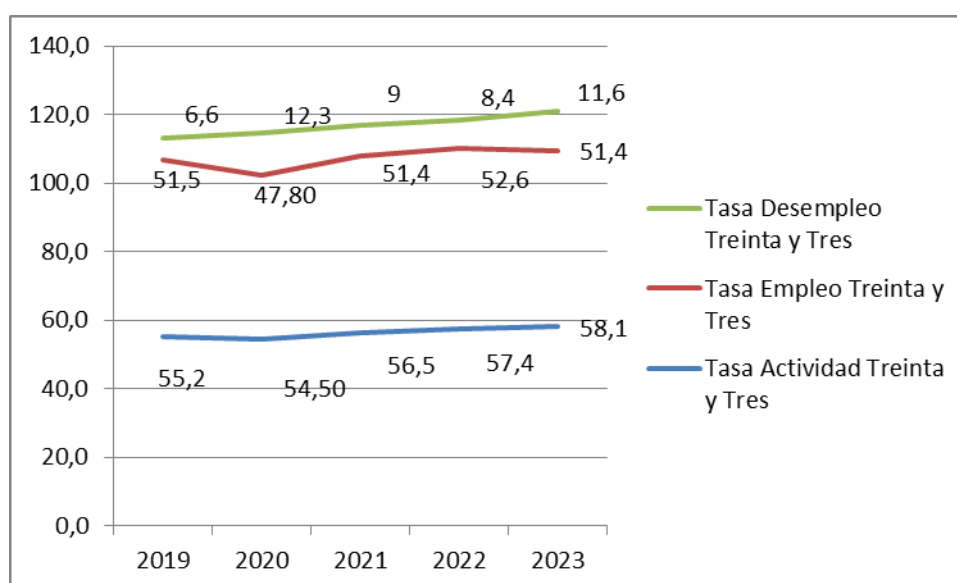
**Gráfica N° 3: Evolución de las Tasas de desempleo de Treinta y Tres y del promedio país. Período 2019-2023.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Si se relacionan los tres indicadores analizados (actividad, empleo y desempleo), se puede observar en la gráfica N°4, el leve descenso de la actividad y el empleo en el proceso de desarrollo de la pandemia por el virus COVID 19, el cual presenta en el año 2020 y 2021, su momento más crítico. A partir de ese momento hay cierta recuperación en esos indicadores. Asimismo, en el desempleo, se observa una tendencia decreciente a partir del año 2021 y en el año 2023 nuevamente aumenta el indicador.

**Gráfica N° 4: Evolución de las TA, TE y TD en Treinta y Tres (promedios anuales). Período 2019- 2023**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

En tal sentido, es posible profundizar el análisis al observar el cuadro N°2, donde se detalla la composición de los principales indicadores de mercado de trabajo para el departamento. Aquí se pueden visualizar diferencias importantes entre la tasa de actividad masculina y femenina, pues en la serie temporal presentada, para el año 2022 la desigualdad es de 17,8 puntos porcentuales respectivamente. Aspectos que se evidencian como tendencias en los distintos indicadores analizados, a lo largo del tiempo. Es decir, tanto en la tasa de empleo, como desempleo la diferencias notorias se observan a favor del género masculino- 16% y 5,4% específicamente en el año 2023-. Aspectos que pueden estar relacionados con las variables socioeconómicas y culturales del departamento de Treinta y Tres, así como por cuestiones macro-estructurales que es importante continuar indagando para profundizar en el análisis<sup>5</sup>.

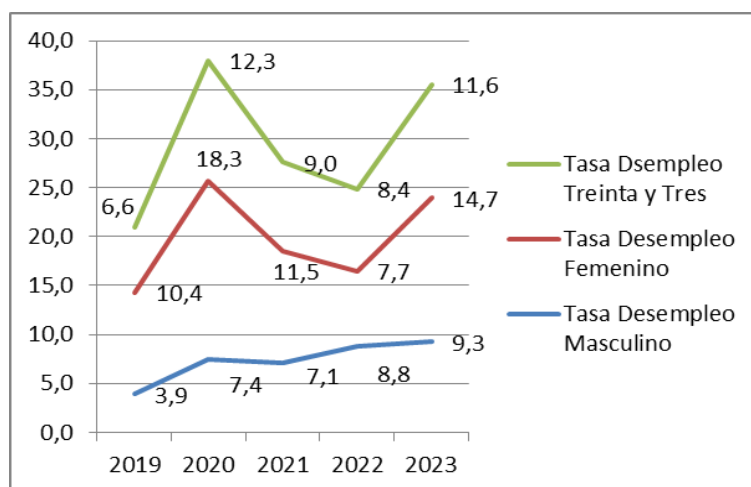
**Cuadro N° 2: Tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo, Treinta y Tres. 2019- 2023**

AÑO	TASA DE ACTIVIDAD			TASA DE EMPLEO			TASA DE DESEMPLEO		
	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES
2019	55,2	64,8	45,7	51,5	62,3	40,9	6,6	3,9	10,4
2020	54,58	65,16	45,07	47,8	60,3	36,5	12,3	7,4	18,3
2021	56,5	64,1	49,3	51,4	59,6	43,7	9,0	7,1	11,5
2022	57,4	66,1	48,3	52,6	60,3	44,6	8,4	8,8	7,7
2023	58,1	65,3	50,7	51,4	59,2	43,2	11,6	9,3	14,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

<sup>5</sup> Por más información ver Informe: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Link: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

**Gráfica N° 5: Evolución de la Tasa de Desempleo por sexo en Treinta y Tres (promedios anuales).**  
**Período 2019- 2023**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Asimismo, en el cuadro N°3, se puede observar la composición del **desempleo según los tramos de edad**, para el año 2023. El desempleo en el departamento de Treinta y Tres se ubica en el lugar más alto del país para las personas más jóvenes (33,1%) superando el promedio nacional en catorce puntos porcentuales. Asimismo, en el rango de edad entre 30 y 44 años el desempleo es de 5,1 %. Mientras que, para los mayores de 45 años, esta tasa se ubica en 4,4 %, similar al promedio nacional.

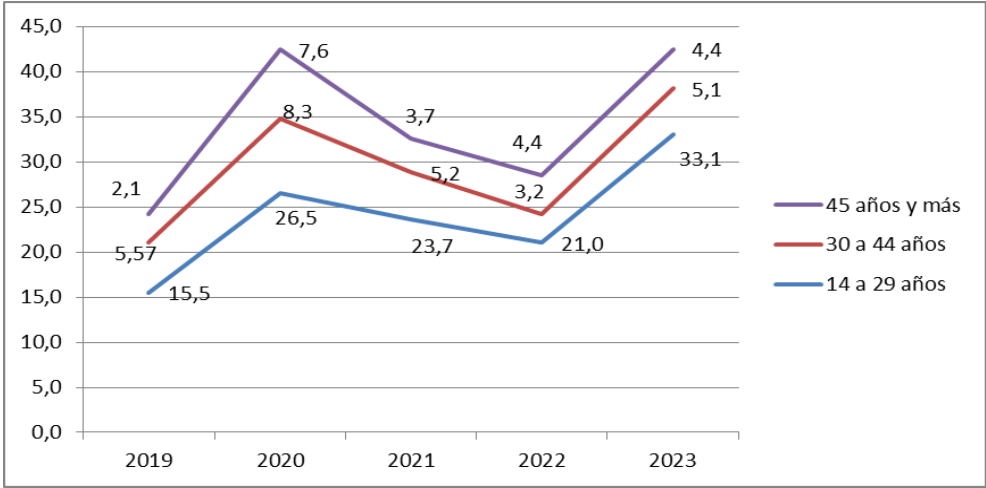
**Cuadro N° 3: Tasas de desempleo por tramo de edad a nivel país, año 2023**

Departamento	14 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años
Montevideo	16,9	4,7	4,2
Artigas	25,5	8,8	6,4
Canelones	19,4	6,1	4,4
Cerro Largo	10,4	3,1	2,1
Colonia	13,6	3,5	1,1
Durazno	27,5	5,7	4,8
Flores	20,4	3,9	3,8
Florida	16,1	3,6	5,5
Lavalleja	18,8	6,6	2,9
Maldonado	13,4	3,6	2,9
Paysandú	20,4	8,5	5,4
Río Negro	29,1	9,0	5,2
Rivera	20,4	7,7	3,9
Rocha	24,2	8,0	4,5
Salto	24,0	8,0	8,2
San José	17,5	5,9	3,1
Soriano	22,5	5,7	3,4
Tacuarembó	26,5	5,9	4,8
Treinta y Tres	33,1	5,1	4,4

<b>Total</b>	<b>18,7</b>	<b>5,4</b>	<b>4,2</b>
--------------	-------------	------------	------------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

**Gráfica N° 6: Evolución del desempleo por tramo de edad, Treinta y Tres, 2019- 2023.**



Años	2019	2020	2021	2022	2023
14 a 29 años	15,5	26,5	23,7	21,0	33,1
30 a 44 años	5,57	8,3	5,2	3,2	5,1
45 años y más	2,1	7,6	3,7	4,4	4,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Respecto de las edades, el desempleo del departamento afecta en mayor medida a los más jóvenes, evidenciando una realidad compleja, con momentos críticos como los vividos luego de la Pandemia del virus Covid 19. Asimismo, a partir de los datos presentados en la gráfica N°6, se puede visualizar un aumento exponencial del indicador en el año 2023. Elementos que se retoman en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis, cotejando la información que surge de las entrevistas realizadas en Treinta y Tres, con los aspectos señalados a nivel regional sobre la problemática (OIT,2023).

- Evolución de la estructura de la Población Ocupada. Período 2019-2023**

Al indagar respecto de la distribución de la población ocupada según **rama de actividad**, se puede afirmar que la mayor cantidad de mano de obra en el año 2023 es en el sector de producción agropecuaria y de forestación (20%). La siguiente rama de actividad es el comercio que emplea al 13,2% de las personas ocupadas y la Administración pública y defensa con 10,66% respectivamente.

**Cuadro N°4. Evolución de la distribución de ocupados por rama de actividad. Treinta y Tres, 2019-2023.**

Sector	2019	2020	2021	2022	2023
Producción agropecuaria, forestación y pesca	19,3	18,13	17,97	20,1	20,08
Explotación de minas y canteras	0,5	0,63	0,39	0,0	0
Industria manufacturera	7,4	7,51	6,39	7,1	10,09
Electricidad, gas, agua	2,5	2,11	2,71	3,1	0,35
Construcción	11,1	9,11	5,41	5,6	7,39
Comercio	12,5	15,54	12,6	16,9	13,27
Transporte, almac. inf. y comunicación	3,5	5,66	3,7	5,3	3,95
Alojamiento y servicios de comida	3,8	2,33	3,7	2,9	3,43
Actividades financieras y seguros	0,2	0,47	0,28	0,5	0,44
Act. inmob./Act. prof.,científ. y téc./Act. admin.scios.apoyo	6,3	7,29	5,5	8,1	6,44
Administración pública y defensa	6,6	7,74	11,94	8,9	10,66
Enseñanza	5,9	6,08	6,58	5,5	5,26
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	6,0	9,45	8,85	6,5	8,65
Artes,entreten.,recreación/Otros scios.	5,1	2,6	7,31	4,3	2,68
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	9,3	5,36	6,67	5,4	7,32
Act. Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0	0	0,0	0
Total	100,0	100,0	100	100	100

Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

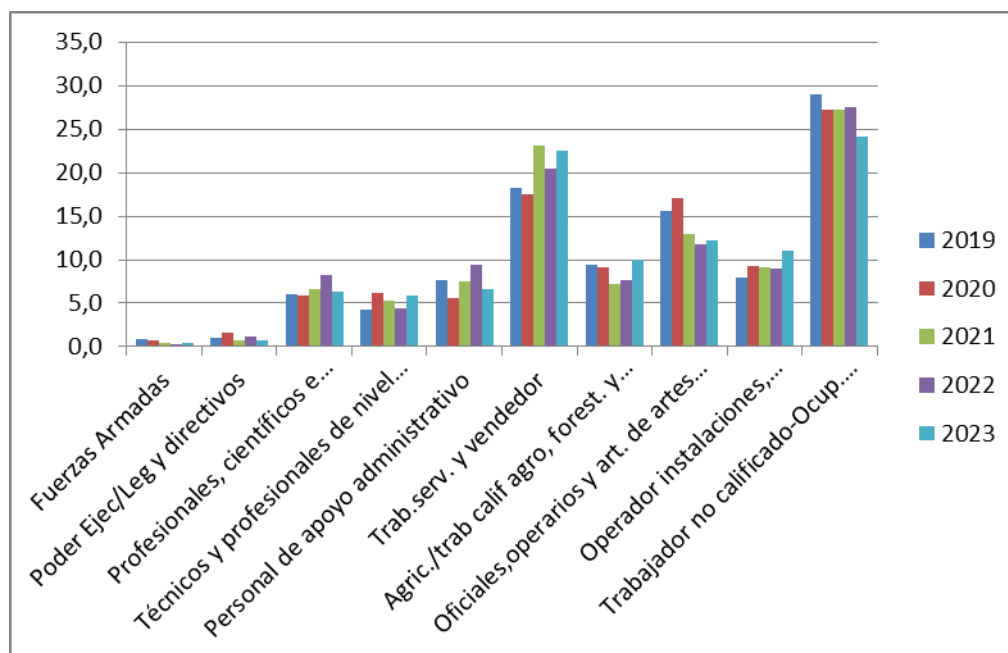
Asimismo, a partir de los datos presentados se pueden observar ciertas fluctuaciones:

- Enseñanza, Alojamiento y servicios de comida y Actividades financieras y seguros, son de las ramas que presentan una tendencia similar en el tiempo.
- Actividades inmobiliaria, profesionales, administrativas y de apoyo es uno de los sectores que muestra una tendencia hacia la baja en cantidad de ocupados en relación al año 2022-representando el 6,4% al año 2023.
- La rama de actividad de la industria manufacturera emplea al 10% de las personas ocupadas, visualizando un aumento de aproximadamente tres puntos porcentuales respecto al año anterior (7,1% en 2022)

Referente a la distribución de ocupados por **tipo de ocupación** (gráfica N°8), se visualiza que el 24% de la población de Treinta y Tres trabaja en tareas de ocupación elemental en el año 2023, observando un

descenso respecto al año anterior, en aproximadamente tres puntos porcentuales (al año 2022 representaba el 27,5%)<sup>6</sup>

**Gráfica N°8. Distribución de ocupados por tipo de ocupación. Treinta y Tres 2019 – 2023**



Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por UETSS-MTSS

De igual manera, se puede observar en términos generales cierta estabilidad en la estructura, con comportamientos puntuales en las siguientes categorías:

- Hay una leve tendencia al aumento de operador de instalaciones, así como trabajadores de servicios y ventas, del agro, forestación, entre los años analizados.
- Fuerzas armadas y directivos, son de los grupos que presentan mayor estabilidad en el período de tiempo mencionado.
- Se visualiza un leve descenso de la cantidad de personal de apoyo administrativo así como de profesionales, científicos- representando el 6,28 % y 7 % al año 2023 respectivamente-

<sup>6</sup> Ver listado de Código MTSS : Ocupaciones elementales (página 108) Link: [chrome-extension://efaidnbmninnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2019-07/Listado\\_de\\_ocupaciones\\_5\\_dgitos\\_version\\_MTSS-1.pdf](https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2019-07/Listado_de_ocupaciones_5_dgitos_version_MTSS-1.pdf)



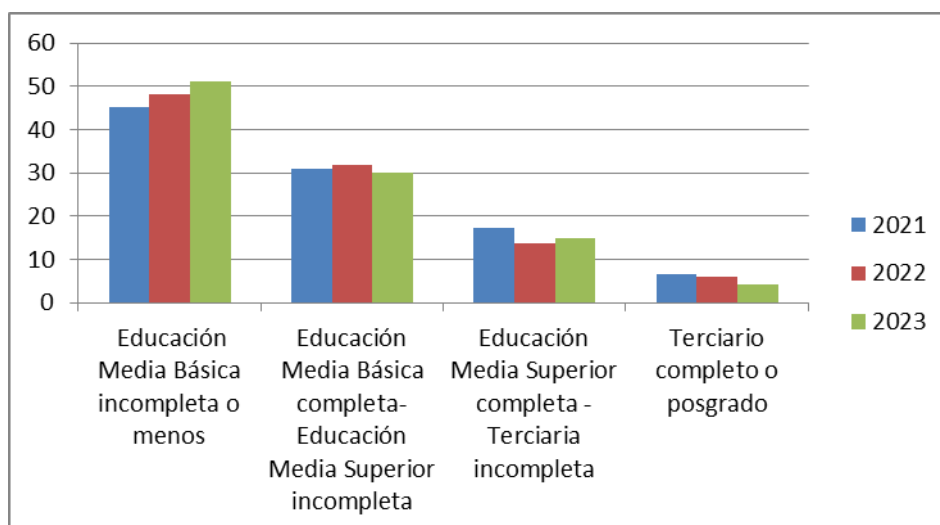
Tipo de ocupación	2019	2020	2021	2022	2023
Fuerzas Armadas	0,9	0,7	0,41	0,33	0,45
Poder Ejecu/Leg y directivos	1,0	1,6	0,7	1,24	0,78
Profesionales, científicos e intelectual	6,1	5,9	6,65	8,21	6,28
Técnicos y profesionales de nivel medio	4,2	6,2	5,27	4,36	5,89
Personal de apoyo administrativo	7,6	5,5	7,5	9,35	6,59
Trab.serv. y vendedor	18,2	17,5	23,14	20,47	22,58
Agric./trab calif agro, forest. y pesqu	9,4	9,1	7,15	7,68	10,08
Oficiales, operarios y art. de artes mec	15,7	17,0	12,95	11,78	12,26
Operador instalaciones, máquinas y ensa	8,0	9,3	9,09	9,01	11,03
Trabajador no calificado-Ocup. elemental	29,0	27,2	27,16	27,55	24,06
Total	100,0	100,0	100	100	100,00

Asimismo, una información complementaria a este análisis, lo constituye la evolución de la distribución de la población total del departamento según nivel educativo. Tal como se muestra en el gráfica N° 9, el 51% de las personas de Treinta y Tres tienen Educación Media Básica incompleta o menos, seguido por quienes tienen Educación Media Básico completa o Educación Media Superior incompleta (30%). Asimismo, se puede observar la tendencia descendente en el último año al peso relativo de la población que cuenta con nivel terciario o Educación Media Superior completa en el departamento (4,19% y 15% respectivamente).<sup>7</sup> Elementos que pueden estar relacionados con la existencia de ciertas dificultades en el territorio mencionado, por lo que en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis, se profundizará en dichos aspectos, teniendo en cuenta las opiniones de las personas entrevistadas.

Nivel Educativo	2021	2022	2023
Educación Media Básica incompleta o menos	45,13	48,3	50,99
Educación Media Básica completa- Educación Media Superior incompleta	30,96	31,9	29,91
Educación Media Superior completa -Terciaria incompleta	17,23	13,8	14,91
Terciario completo o Posgrado	6,7	6,1	4,19

<sup>7</sup> Se presenta el nivel educativo para toda la población del departamento respecto a los tres últimos años por temáticas relacionadas a la representatividad estadística y por cambios de criterios respecto a la definición de categorías del INE (Instituto Nacional de Estadística del Uruguay).

**Gráfica N°9. Evolución de la distribución de toda la población según nivel educativo. Treinta y Tres 2021 - 2023**

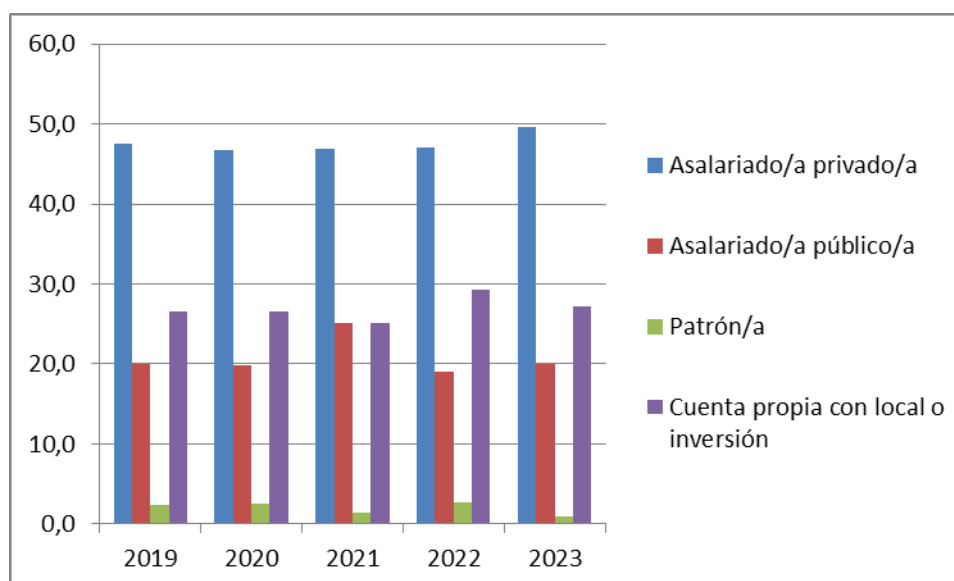


Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por UETSS-MTSS

Al vincular las dimensiones de educación y trabajo, así como las trayectorias laborales de las personas, se puede observar la **categoría referida a la ocupación y las fluctuaciones en el último tiempo**, donde principalmente los asalariados privados cuentan con la mayoría de los empleos disponibles (49,6 %), seguidos por el sector público (20% al año 2023). En la gráfica N°10, también se puede ver una tendencia al descenso de trabajadores por cuenta propia y patrón/a, as especialmente en el último año en que se sitúan en el 27% y 0,9% respectivamente de la fuerza de trabajo departamental.

Categoría de la Ocupación	2019	2020	2021	2022	2023
Asalariado/a privado/a	47,6	46,7	46,89	47,02	49,61
Asalariado/a público/a	20,0	19,8	25,09	19,05	19,96
Patrón/a	2,4	2,6	1,35	2,69	0,9
Cuenta propia con local o inversión	26,5	26,5	25,13	29,2	27,15
Total	69,9	0,0	100	100	100

**Gráfica N° 10. Evolución de ocupados por categoría de la ocupación, Treinta y Tres 2019 - 2023**



Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

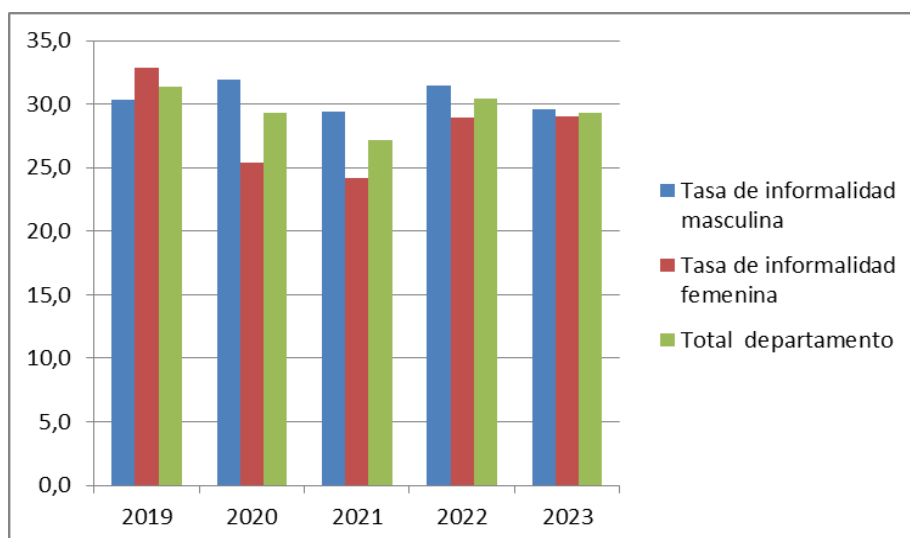
### Informalidad y Subempleo

A continuación, se presenta la información sobre la informalidad y el subempleo para el departamento y su comparación con el total del país. En 2023 el indicador se ubicó en 29,4%, un porcentaje mayor al presente a nivel nacional, el cual representa el 21,3% en el año 2023.

Tasa de Informalidad	2019	2020	2021	2022	2023
Total país	24,8	22,2	21,7	20,9	21,3
Total departamento	31,3	29,3	27,2	30,5	29,4

Asimismo, al indagar respecto a la tasa de informalidad según sexo, se encuentra cierto equilibrio de los datos analizados en el año 2023 respecto a la situación de los hombres y las mujeres en el registro en la seguridad social de Treinta y Tres. Igualmente, es importante mencionar- si se compara el año 2021 con el año 2023- el comportamiento variable de la informalidad en cada caso. Lo cual puede estar relacionado con particularidades socioeconómicas del departamento así como por cuestiones estructurales y culturales que es importante continuar indagando, para profundizar en el análisis. Elementos que serán retomados con mayor profundidad en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis.

**Gráfica N° 11: Evolución de la informalidad por sexo, comparativo Treinta y Tres y todo el departamento 2019 – 2023.**

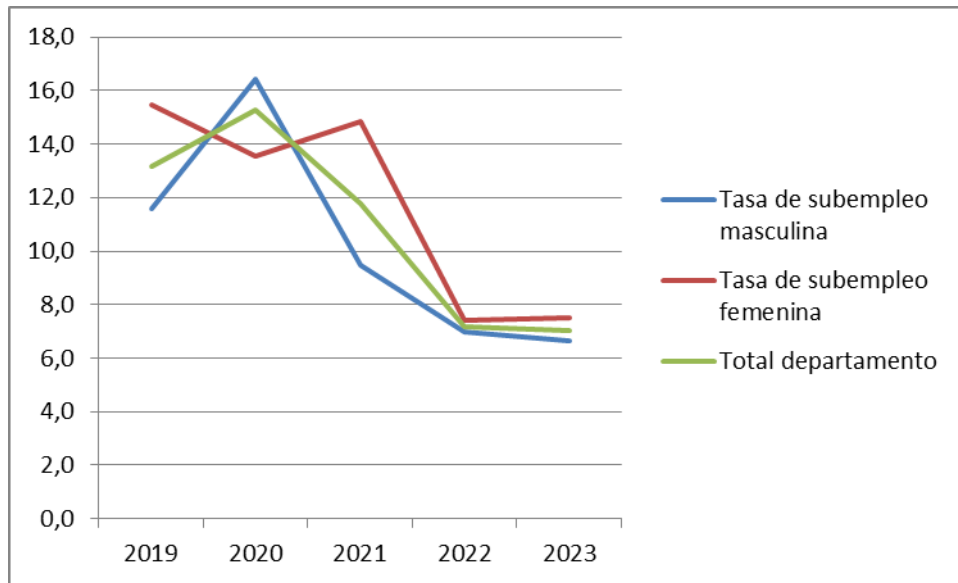


Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

Tasa de Informalidad Treinta y Tres	2019	2020	2021	2022	2023
Masculino	30,3	32,0	29,5	31,5	29,6
Femenino	32,9	25,4	24,2	29,0	29,1
Total departamento	31,3	29,3	27,2	30,5	29,4

En el caso del **subempleo**, que también opera como variable interviniente, se puede observar una tendencia decreciente y creciente en el departamento, marcando un punto de inflexión la comparación entre los años 2019-2020, donde este guarismo aumentó dos puntos porcentuales en Treinta y Tres. Es importante mencionar que dicho incremento se presenta mayormente en lo referido al subempleo masculino (16,4 %) Asimismo, si se compara con el total del país, se pueden visualizar ciertas fluctuaciones en los porcentajes, con un mayor nivel en el año 2021 (10,6%) el cual puede deberse al momento de pos Pandemia por el virus Covid 19-.

**Gráfica N°12 Evolución del subempleo según sexo. Comparativo Treinta y Tres y total departamental.  
2019 – 2023**



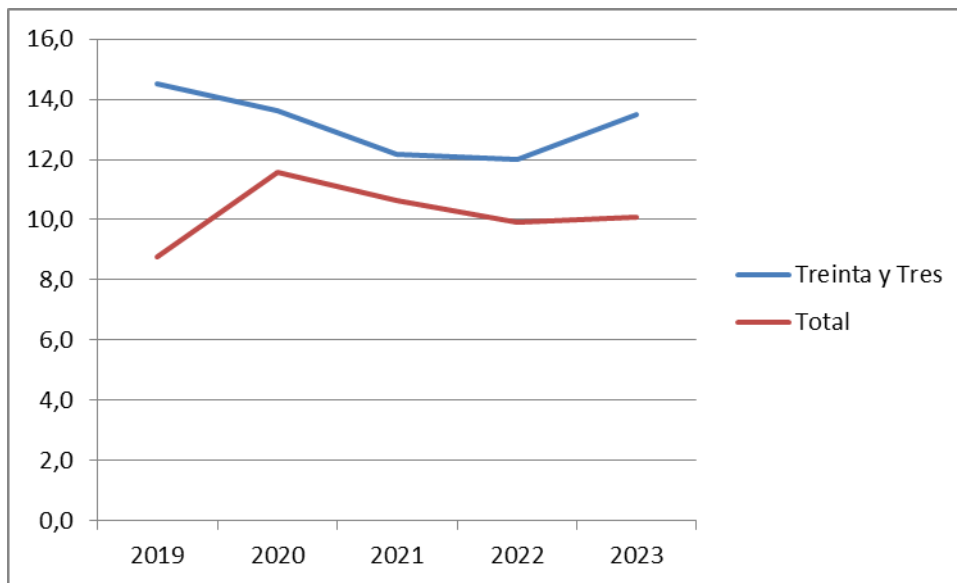
Subempleo	2019	2020	2021	2022	2023
Tasa de subempleo masculino	11,6	16,4	9,5	7,0	6,6
Tasa de subempleo femenino	15,5	13,5	14,8	7,4	7,5
Total departamento	13,1	15,3	11,8	7,2	7,0
Total País	9,6	8,8	10,6	8,6	8,8

Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

- **Pobreza**

En este sentido, es importante observar la dimensión referida a la pobreza del departamento, en relación al resto del país. En el gráfica N° 13, se pueden visualizar las tendencias del indicador en el tiempo con variaciones de crecimiento y decrecimiento, destacando el punto de inflexión del año 2020, donde el departamento muestra su nivel más alto (13,6%). Y el año 2023 donde el indicador retoma valores similares. Dichas fluctuaciones pueden estar relacionadas a las características de la Pandemia del Virus Covid 19 y elementos del territorio específico que serán retomados con mayor profundidad en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis.

**Gráfica N°13. Comparativo de pobreza en Treinta y Tres y total del país, años 2019 – 2023**



Pobreza	2019	2020	2021	2022	2023
Treinta y Tres	14,5	13,6	12,2	12,0	13,5
Total país	8,8	11,6	10,6	9,9	10,1

Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

- **Sector privado formal**

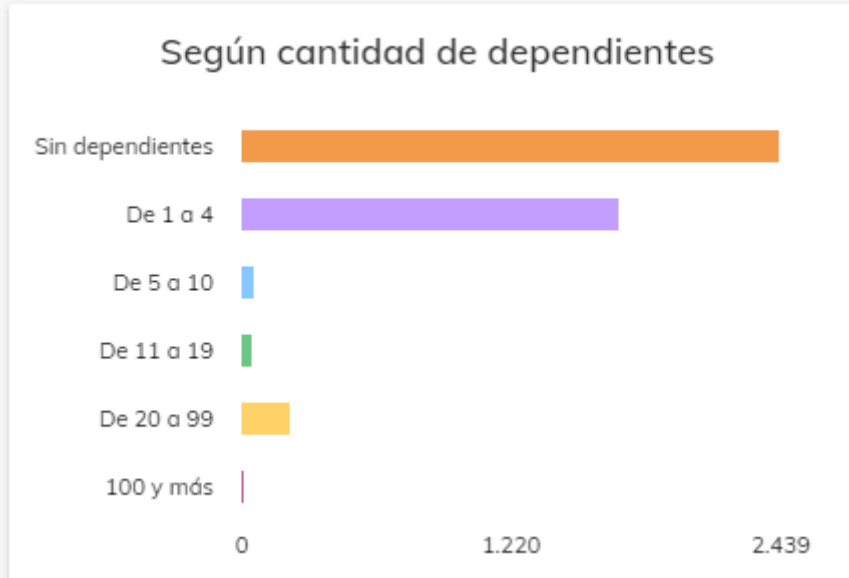
A partir de la información presentada en los registros de BPS, es posible analizar algunos indicadores que dan cuenta del empleo formal del sector privado, referido a la cantidad de empresas, su conformación, tipo de actividad y características generales del personal.

- **Empresas**

Según datos del BPS, al mes de julio de 2024, la cantidad de empresas formales del departamento ascendió a 4.483 respecto al año anterior, de las cuales 975 (21,7%) son monotributistas y 3.659 (82%) son unipersonales. En la gráfica N°14 se presenta su distribución respecto de la cantidad de dependientes. Allí se puede observar tres aspectos centrales:

- 218 empresas cuentan con 20 a 99 personas en su trabajo
- 1.706 tienen de uno a cuatro personas dependientes
- 2438 empresas no cuentan con personal dependiente

**Gráfica N°1. Empresas según cantidad de dependientes. Treinta y Tres, julio 2024**



Fuente: Banco de Previsión Social, 2024<sup>8</sup>

Respecto de la rama de actividad (gráfica N° 15), en su mayoría las empresas, pertenecen al sector Agropecuario (1695), le siguen el comercio (908), los hogares en calidad de empleadores (663) y la industria manufacturera (218):

**Gráfica N°15. Empresas por rama de actividad. Treinta y Tres, julio 2024.**

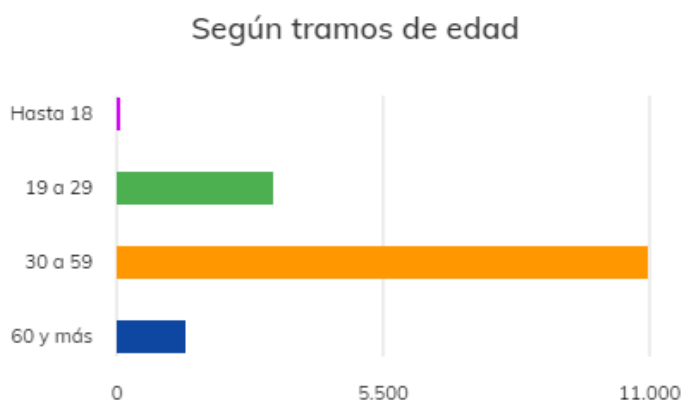


Fuente: Banco de Previsión Social, 2024<sup>9</sup>

<sup>8</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/empresas>

### -Personas cotizantes

Las personas cotizantes en el departamento ascienden a 15.753 en julio 2024, según datos registrados por BPS.<sup>10</sup> Respecto de las ramas de actividad, en su mayoría provienen de la producción agropecuaria, forestación y pesca (3598), de la administración pública y defensa (2.995) y del comercio (2526). Mientras que al indagar en relación a la distribución según sexo, más de la mitad de los cotizantes son hombres (54%) y mujeres en menor medida (45%). Asimismo, la variable etaria predominante de las personas cotizantes es el rango entre 30 y 59 años (70%) (Gráfica N°16)



**Gráfica N°16. Personas cotizantes según sexo y tramos de edad. Treinta y Tres, julio 2024**



Fuente: BPS, 2024<sup>11</sup>

<sup>9</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/empresas>

<sup>10</sup> BPS Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/personas-cotizantes>

Según la definición utilizada por la Institución, se considera PUESTOS DE COTIZANTES: al equivalente a la cantidad de puestos de trabajo declarados en nómina para un mes de cargo dado, con la salvedad de que si una persona ocupa más de un puesto de trabajo dentro de la misma empresa, se lo considera como un solo puesto. (BPS, 2018).

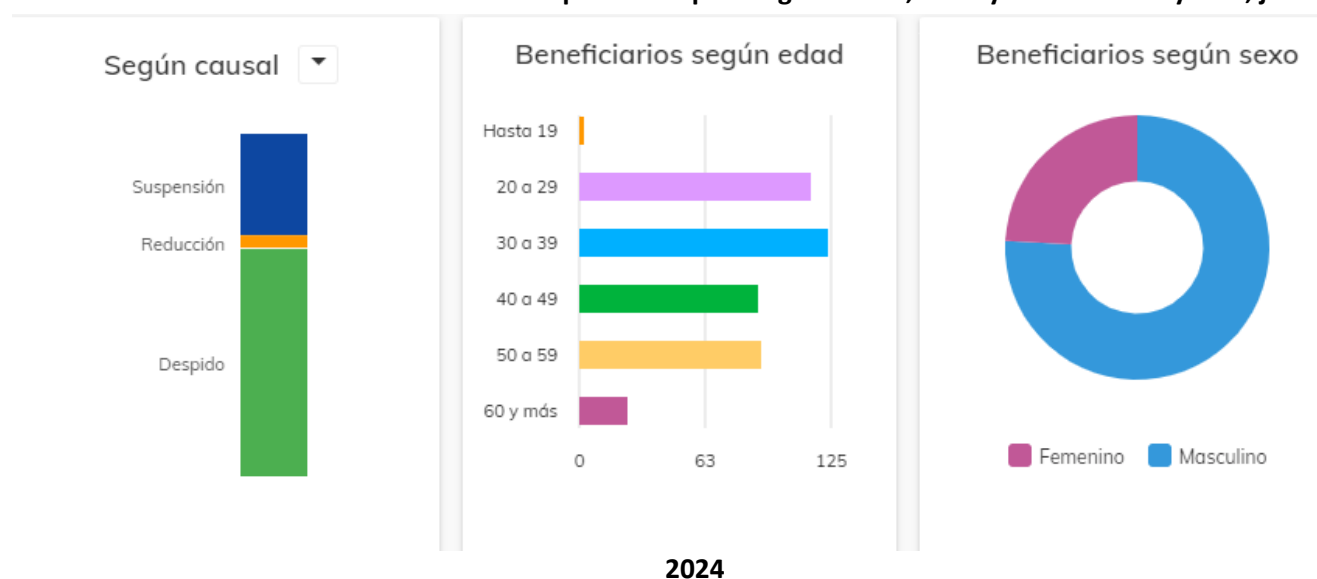
<sup>11</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/personas-cotizantes>



- **Subsidios por Desempleo**

Al analizar los datos sobre el subsidio por desempleo se observa que al mes de julio 2024, son 446 personas. Por su parte las causales son en su gran mayoría (66%) despedidos, en tanto el 29,6% lo son por suspensión y 4% por reducción. ( gráfica N°17). Aspectos que pueden estar relacionados con movimientos del mercado de trabajo que serán profundizados en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis, según la opinión de informantes calificados del departamento

**Gráfica N°17. Beneficiarios del Subsidio por desempleo según causal, edad y sexo. Treinta y Tres, julio**



Fuente: BPS, 2024<sup>12</sup>

Según la distribución por sexo, se observa en su mayoría el porcentaje de los beneficiarios por subsidio de desempleo (masculino: 76%) mientras que al visualizar el rango etario, las personas se concentran en la franja de edad entre los 20 a 29 años (26%) y 30 a 39 años (28%) predominantemente, tal como se observa en la gráfica. Elementos que también serán cotejados con la información que surge de las entrevistas realizadas, para profundizar en el análisis de variables relacionadas con el mundo productivo, social, económico y cultural de la comunidad mencionada.

<sup>12</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/subsidio-desempleo>

## 5. Reflexiones del capítulo:

- En el periodo de tiempo analizado, el nivel de empleo y actividad en Treinta y Tres es menor que el del promedio país (para el año 2023 la diferencia es de seis puntos porcentuales); asimismo, se observa en el departamento de Treinta y Tres la tendencia creciente y decreciente de la tasa de desempleo, destacándose en el año 2020 el mayor porcentaje del departamento (12,3%), y en el año 2023 un nuevo aumento del indicador. De igual modo, al profundizar en las dimensiones etarias, el desempleo en el departamento de Treinta y Tres se ubica en el lugar más alto del país para las personas jóvenes (33,1% en año 2023). Dichas fluctuaciones pueden estar relacionadas a tendencias regionales (OIT, 2023) así como del territorio específico que serán analizados con mayor profundidad en el siguiente capítulo.
- Respecto al género, se pueden visualizar diferencias importantes entre la tasa de actividad masculina y femenina. Aspectos que se evidencian como tendencias en los distintos indicadores analizados, a lo largo del tiempo. De igual manera, tanto en la tasa de empleo, como desempleo la diferencias notorias se observan a favor del género masculino-16% y 5,4% específicamente en el año 2023-.
- En el caso del subempleo, que también opera como variable interviniente del mercado de trabajo, se puede observar una tendencia decreciente y creciente en el departamento, marcando un punto de inflexión la comparación entre los años 2019-2020, donde este guarismo aumentó dos puntos porcentuales en Treinta y Tres. Si se compara con el total del país, se pueden visualizar ciertas fluctuaciones en los porcentajes, con un mayor nivel en el año 2021 (10,6%) el cual puede deberse al momento de pos Pandemia por el virus Covid 19.
- Asimismo, en 2023 la Informalidad se ubicó en 29,4%, un porcentaje mayor al presente a nivel nacional, el cual representa el 21,3% en el año 2023. En este sentido, también es importante observar la dimensión referida al subsidio por desempleo donde se observa que al mes de julio 2024, son 446 personas. Por su parte las causales son en su gran mayoría (66%) despedidos, en tanto el 29,6% lo son por suspensión y 4% por reducción.
- Según la distribución por sexo, se observa en su mayoría el porcentaje de los beneficiarios por subsidio de desempleo (masculino: 76%) mientras que al visualizar el rango etario, las personas se concentran en la franja de edad entre los 20 a 29 años (26%) y 30 a 39 años (28%) principalmente.

Aspectos que pueden estar relacionados con movimientos del mercado de trabajo y con características socioeconómicas que serán profundizadas en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis, según la opinión de informantes calificados del departamento.

- La evolución de la distribución de la población total del departamento según nivel educativo es una de las variables a considerar, parte de los procesos analizados en el presente informe. Aquí el 51% de las personas de Treinta y Tres tienen Educación Media Básica incompleta o menos, seguido por quienes tienen Educación Media Básica completa o Educación Media Superior incompleta (30%). Asimismo, se puede observar, se puede visualizar la tendencia descendente en el último año al peso relativo de la población que cuenta con nivel terciario o Educación Media Superior completa en el departamento (4,19% y 15% respectivamente). Elementos que pueden estar relacionados con la

existencia de ciertas dificultades en el territorio mencionado, por lo que en el capítulo denominado: Principales dimensiones de análisis, se profundizará en dichos aspectos, teniendo en cuenta las opiniones de las personas entrevistadas.

- En tal sentido, al vincular las dimensiones de educación y trabajo, así como las trayectorias laborales de las personas, se puede observar la **categoría referida a la ocupación y las fluctuaciones en el último tiempo**, donde los asalariados privados cuentan con la mayoría de los empleos disponibles (49,6 %), seguidos por el sector público (20% al año 2023. También es de resaltar, según datos del BPS, al mes de julio de 2024, la cantidad de empresas formales del departamento- 4.483 de las cuales: 975 son monotributistas y 3.659 son unipersonales.
- Asimismo, en relación a la distribución de la población ocupada según rama de actividad, se puede afirmar que la mayor cantidad de mano de obra en el año 2023 es en el sector de producción agropecuaria y de forestación (20%). La siguiente rama de actividad es el comercio que emplea al 13,2% de las personas ocupadas y la Administración pública y defensa con 10,66% respectivamente

## **6. Principales dimensiones de análisis en Treinta y Tres**

En esta sección se presentarán el análisis realizado a partir de las principales categorías definidas para este estudio, considerando la información estadística presentada en el capítulo anterior, las entrevistas realizadas a informantes claves del departamento y fuentes disponibles sobre la temática. De este modo a continuación se plantean las correspondientes dimensiones abordadas, las cuales surgen de los objetivos de la investigación así como de la apertura a la elaboración de nuevas emergentes del discurso:

- Desarrollo de los sectores productivos del departamento: Empleo y Desempleo en la región.
  - Ofertas de formación profesional: brechas, potencialidades y oportunidades
  - Propuestas y recomendaciones de las personas entrevistadas
- **6.1 Desarrollo de los sectores productivos del departamento: Empleo y Desempleo en la región.**

Las personas entrevistadas coinciden en señalar y destacar al sector agropecuario como el principal sector productivo del departamento. Aquí el cultivo de arroz es mencionado en la mayoría de los discursos como característica central del territorio. En tal sentido, se plantean ciertas dificultades encontradas por las diversas particularidades territoriales que inciden en problemáticas vividas por los habitantes del departamento. Pues, tanto las cuestiones climáticas, como las fragilidades sociales existentes se destacan con preocupación:

La economía local siempre es muy dependiente de la cadena del agro y del arroz fundamentalmente. Siempre estamos como de la mano en cuán bien va ahí o no y repercute después toda la cadena de valor del departamento.

El efecto de la pandemia fue muy lento y ahora se ven más impactos negativos en los empresarios, este año ha sido un portal para muchas Pymes. Venimos de dos años de eventos meteorológicos adversos y el principal sector de la economía en Treinta y Tres es el primario, y eso afecta directamente. Si le va mal al productor

agropecuario, al arrocero, y al sojero impacta directamente en nuestra sociedad...ahora hubo unas grandes inundaciones

En este momento estamos con una emergencia agropecuaria declarada para algunas zonas del departamento, por inundación. Y a futuro va a ser complicado, porque la parte que se inundó, hay mucha parte arrocería, se inundó mucho arroz que quedó bajo agua que no se va a poder cosechar, eso genera que va a haber menos cosecha, con menos gente adentro, y eso se siente. Y toda una cantidad de soja que no se va a cosechar

Asimismo, se señalan las oportunidades laborales y sus transformaciones a lo largo del tiempo en función de dificultades asociadas al empleo y a la desigualdad social donde se reclama mayor coordinación interinstitucional para solucionar los efectos:

Las inundaciones acá en el departamento afectan a barrio más humildes, entonces quedan las casas enteras bajo agua y genera problemas, que son muy grandes y una respuesta pública desde mi percepción, tiene que ser algo muchísimo más integral, muchísimo más coordinado, muchísimo más planificado de que estas cosas pueden suceder y hay que tener un protocolo de acción. No hay protocolo entonces es un problema grande. Nosotros tenemos algunas zonas inundables que eso por lo general son barrios con fragilidad del punto de vista social y eso complica más. Es muy común un porcentaje de gente que está en la changa diaria, en ese trabajo informal. --Hay mucha informalidad en el trabajo en Treinta y Tres, en general, es altísima la informalidad

De igual manera, se mencionan las características del departamento en relación a la idiosincrasia construida, las opciones existentes y cierto formato de vida donde las personas entrevistadas resaltan la necesidad de **despegar**, de generar mayor movimiento que permita un desarrollo potenciado en los diversos aspectos que conforman la realidad social y productiva de Treinta y Tres:

El departamento de Treinta y Tres, no es de los departamentos más atractivos desde muchos punto de vista, y competitivamente no tiene elementos que otros departamentos tienen... una de las mayores preocupaciones que yo tengo y que noto Treinta y Treses es la falta de oportunidades. O sea, como que todo está bastante planchado

Yo creo que hay una falta de inversión y de perspectiva, cuando vos no tenés oportunidades y no tener dinamismo en el departamento, la vida se hace como chata. No es lo mismo que un departamento costero que tiene otro dinamismo porque bueno, porque hay otro tipo de inversión, o porque hay otro tipo de trabajo, ahí el tema del turismo genera otro dinamismo. Acá es como muy plano, está la zafra agropecuaria pero no emplea todo el mundo, subemplea, entonces bueno, por eso la gente se va.<sup>13</sup>

Hay un problema social bastante grande, y estoy convencido de que quienes más lo deben estar sufriendo son la tercera edad y los niños. También puedo asegurar que veo fragilidades sociales en los jóvenes que están yendo a estudiar

En general, en todo el país, la mujer tiene un rol que está costando mucho, bueno esa igualdad por la cual queremos que se nos reconozca en todos los trabajos, en general los que coordinan son hombres, por más que estén menos calificados que nosotras. Lo mismo pasa en Treinta y Tres, más acentuado, porque es un lugar que es chato, que es quieto, que le cuesta mucho despegar

<sup>13</sup> En este sentido solo en una entrevista se menciona el Festival del Olimar, característico del departamento: "ahí es cuando se aprovecha a hacer un poquito de plata, y dan a conocer sus emprendimientos, porque los artesanos aprovechan muchísimo esas fechas para la gente que viene después puedan venderle a través de las redes y por pedido".

Es un departamento bastante chato, hay poco movimiento a nivel económico, a nivel de estudio, es un departamento que si bien no es en tamaño el más chico, no es una sociedad que se movilice mucho, que reclame, que haga, sino que queda ahí.

Se está tratando de dar otro empuje al núcleo comercial en la ciudad, se ha tratado de avanzar en la evolución de lo que antes era el centro comercial. Hay gente empleada en ese tipo de comercios, tiendas, restaurantes, hotelería, farmacias, todo ese tipo de servicios que están presentes tanto en la capital como en las localidades. Pero yo diría que hoy el principal comercio es el empresario chico digamos, el emprendedor o bueno, el pequeño comerciante que tiene uno dos o tres empleados, ese es el común denominador, digamos, de las Pymes.

Por otro lado, en el siguiente cuadro se puede visualizar la opinión de las personas entrevistadas, donde destacan las principales actividades productivas de Treinta y Tres. Allí se señalan las fuentes de empleo centrales, en las cuales se resalta la órbita pública y el sector agropecuario por la cantidad de puestos de trabajo generados, en sus palabras. Igualmente, es importante analizar la distinción planteada en algunos discursos según el grado de formalidad del vínculo laboral existente en cada sector. Es decir, el formato puede ser estable, inestable- zafral, dependiente, independiente con las consecuencias que ello genera:

Discursos	Principales actividades productivas y oportunidades laborales
<p>Por un lado digamos todo lo que ronda la órbita pública, llámese Intendencia, batallón, policía, profesores, maestros, la salud. Pero bueno, dentro de la órbita pública, en cada una hay diferentes tipos de calidad de empleo. Por ejemplo, lo que hay una buena base de empleados es en la Intendencia Municipal donde nos encontramos que un enorme grupo de trabajadores municipales tienen contratos a términos de seis meses, de un año, entonces eso genera como cierta inestabilidad.</p> <p>Organismos públicos: Antel, OSE, UTE, BPS y DGI</p> <p>Acá en Olimar, la principal fuente laboral es el regimiento, el ejército que tienen ciento y algunos funcionarios, después de la forestación, empleados rurales y la Alcaldía con 60 funcionarios.</p>	Órbita pública
<p>Por el otro, en el comercio acá en Treinta y Tres hay diversos emprendimientos, empresas, más grandes, más chicas, son una fuente de empleo por lo menos en lo que hace a nivel ciudad y departamento.</p> <p>(...) las cadenas grandes en supermercados, que tienen rotación de personal y, en la medida que pueden están incorporando gente--la panadería, la zapatería, la tienda el supermercado, el autoservice chico, ferretería, barraca-</p> <p>Están las estaciones de servicio que también, hay una empresa grande acá, que tiene la central acá en Treinta y Tres y después tiene sucursales en varios departamentos. También si bien no tienen una rotación alta de personal, pero bueno, siempre están generando fuentes de empleo, ya sea gente joven, que está también previo a irse a estudiar y quieren generar esa capacitación, mediante contratos a términos y eso se está implementando también, son puestos de pistero, pero con toda la formalidad correspondiente.</p>	Empresas, comercios y servicios
<p>Hay una planta frigorífica que funciona medio discontinuada. Después están instituciones académicas, como puede ser INIA, la Universidad de la República</p>	Planta frigorífica

<p>con el Centro Universitario Regional Este, el CURE, que tiene una sede en Treinta y Tres, instituciones de carácter de apoyo a la agropecuario. Hay gente que se dedica a la producción hortícola más de venta ocasional</p> <p>Hay algún tambero que remite leche a Conaprole, pero hay unos pocos, algunos otros pocos también que producen quesos artesanales</p> <p>También hay varias empresas forestales, no están radicados acá en la capital, sino más bien en el área de ruta 7 que es una zona más forestal.... es zafral y tampoco es un empleo calificado</p> <p>Vino una, AF <sup>14</sup> forestal vinculada a la producción de láminas de madera, se radicó en Treinta y Tres en un incipiente Polo-la empresa forestal Olimar Forest Group, ya tiene una plantilla de más de 40 trabajadores locales.</p>	<p>Instituciones académicas</p> <p>Empresas Forestales</p>
<p>La gran fuente de ocupación, hoy es el sector agropecuario, digo por la cantidad de gente que allí se gana la vida—las principales fuentes de ingreso es la producción agropecuaria, que es lo que emplea más trabajadores en el sector</p> <p>Naturalmente hay una gran base asociada ligada al sector agropecuario, por ejemplo, la segunda ciudad del departamento que es Vergara, está fuertemente asociada a las zafras de cosecha de arroz</p> <p>-Arrozur, que es un molino arrocero- y Galofer, son las 2 industrias que están a la entrada de la ciudad y que tienen una cartera de funcionarios bastante amplia, deben de tener 200 personas ahí, son las más grandes</p>	<p>Sector Agropecuario</p>
<p>Hay otra fuente de empleo que se ha venido desarrollando en los últimos años, es el tema de producción olivícola, hay unas cuantas hectáreas comparado con lo que es el cultivo de de la aceituna en otros departamentos, está bastante bien en ese sentido</p>	<p>Producción Olivícola</p>
<p>Tenemos tres cementeras en este momento: Cementos del Plata, Cielo Azul y Cementos Charrúa</p> <p>Hay Treinta y Tres radicado una Cementera que es una fuente de trabajo para cierta porción del departamento –</p> <p>Se han instalado algunas industrias que es lo que creemos y estamos convencidos que puede generar un despegue en el territorio, porque eso genera más trabajo con las empresas proveedoras de servicios a esa y eso genera empleo. Se han instalado algunas, que en su momento era las Cementeras, fundamentalmente en lo que es obra y construcción.</p> <p>Todo eso en su momento tuvo como 100 trabajadores por un periodo de tiempo, pero la obra civil se termina y después quedan solo con 50 o 70 personas</p> <p>Hay dos plantas más de producción de calizas en el departamento. Algunos están con un grado de desarrollo intermedio, para emprendimiento de turismo rural, diría que es algo de desarrollo medio intermedio en etapa, inicial o intermedia.</p>	<p>Empresas de Cementos</p>
<p>Hay emprendedores, los puntos fuertes de esos emprendedores para mí son el sector de la gastronomía y después la venta de artesanías. Se han hecho muchas ferias y se ha promovido a los pequeños emprendimientos.</p> <p>Ahora ha crecido la parte de artesanías, incluso de gente que trabaja en la salud y después tiene una empresa como artesanías en cuero, y la llegada del Centro Pyme ha ayudado también en eso, porque los ha ido guiando a mejorar en cuanto</p>	<p>Emprendimientos en el sector de gastronomía y artesanías</p>

<sup>14</sup> Agroempresa Forestal. Ver link: <https://www.revistaforestal.uy/industria/asi-se-gesto-la-nueva-planta-de-debobinado-en-treinta-y-tres>

<p>a la calidad y a tener accesibilidad a capacitaciones gratuitas y asesoramiento gratuitos, que ayuda a mejorar muchísimo lo que es el tema de emprendedurismo</p> <p>Hay algunas rotisería y hay gente que vende comida, pero mucha que no es legal, es informal. Después todo lo que tiene que ver con el tema de artesanías, hay grupos de artesanos que producen su propio empleo</p>	
---	--

- **Empleo**

Asimismo, al analizar las variables referidas al empleo del departamento, las personas entrevistadas mencionan lo particular del mercado laboral por la cantidad de personas y el movimiento comercial existente. En este sentido se resalta la capacidad de consumo, y su vínculo con la instalación de empresas de rubros similares, pues se solapan las demandas y no generan un aumento del empleo, en sus palabras:

Suele aparecer alguna empresa del área comercio, como por ejemplo, Guapa, que se instaló el año pasado y generó una cantidad de personas con empleo, pero por lo general también lo que pasa es que contratan gente que estaba trabajando en otras empresas

Básicamente es un departamento agrícola- ganadero. Los servicios, comercios no tienen mucho peso. Por ejemplo, Tiendas Montevideo que debe estar en todo Uruguay, acá cerró, ahora la volvieron abrir de vuelta, pero estuvo más de medio año cerrado. Son empresas grandes que ahí te dan la pauta del bajo movimiento que tiene acá a nivel comercial.

Apareció Guapa a fin de año, y el primero de enero cerraron Tiendas Montevideo que es un rubro similar. Porque el mercado y los ingresos de la gente que hay en Treinta y Tres y consume es el mismo entonces, es difícil que cambie

En Santa Clara del Olimar cuesta invertir, es difícil. Como que es un mercado muy chico y dos personas haciendo lo mismo ya se cuesta, verdad? Por decirte una cosa, acá tenías dos panaderías tradicionales de muchos años antigüedad, vino una nueva se instaló y ya una antigua cerró, no hay una población como para que trabajen mucho en lo mismo, entonces como que una heladería, ya hubo un momento que hubieron dos y ya no anduvieron, cuesta ese tipo cosas.

Por otro lado, respecto a la posibilidad de promover **emprendimientos** frente a la falta de empleo existente en el departamento, se encuentra que fue una salida laboral y una opción viable en el desarrollo de las dificultades observadas por la Pandemia del virus Covid 19 a nivel general. Hoy en día se mantiene en algunos sectores principalmente, según las personas entrevistadas:

Surgió naturalmente fue una reacción, que creo que fue a nivel nacional, de gente que empezó a quedarse sin empleo, comenzó a cocinar en la casa a repartir viandas hacer a vender su ropa en vivo de facebook, yo creo que hoy están subsistiendo, a algunos les ha ido mejor, pudieron abrir un local y la están piloteando, otros no

Ahí hay una persona que tiene la maquinaria, y hay otro que tiene el cultivo, entonces yo te contrato y son como independientes, verdad? Los camiones también, si bien algunas empresas grandes tienen sus propios camiones, generalmente en la época de zafra, no les da para todos y siempre contrata camiones.

En este sentido, es de resaltar lo planteado por informantes calificados de la temática en relación al registro de los emprendimientos, y la formalidad requerida. Pues se observa que en algunos casos la competencia existente entre las empresas que *si tienen todo en regla* con las que aún son informales, más los gastos que conlleva el trámite pueden opacar la necesidad de generar ese proceso:

Vos podés estar informal un tiempo, porque esto es política pública, estamos adentro de una Cámara, donde se defienden los intereses de la empresa que tienen todo en regla, y después nosotros estamos acá atendiendo todo el tiempo empresas informales. De repente hasta un año, hasta ayudarlo ordenar los números, y ver, pero después ya tiene que dar ese paso

El tema es que el salto cualitativo tiene que ver con la formalidad. Sí está registrado sea como monotributista o como empresa y ahí es un problema de gasto que quizá hoy esos micro emprendimiento no ven la necesidad

El tema de la falta de trabajo es demasiado, yo trabajo con muchas empresas y estoy viendo que cada vez hay menos facturación, porque trabajan menos porque obviamente no hay mercado en Treinta y Tres, hay empresas que cierran continuamente porque no les da como para mantener los gastos, porque los impuestos son demasiados altos. También el día de mañana si vos querés legalizar tu emprendimiento no vas a poder porque es demasiado caro

Asimismo, se presentan las dificultades asociadas a las condiciones laborales observadas en distintos empleos y sectores productivos. Las cuales constituyen también características del mercado laboral del departamento que es imprescindible modificar, en sus palabras:

Se instaló una fábrica de madera hace unos meses y hay trabajadores que están trabajando en negro todavía.--  
-Lo mismo pasa en el área de la construcción, cuando llegan al departamento y hay una obra grande, por ejemplo, ahora están remodelando la Plaza está el peón no calificado lo toman de acá, que son menos cargos, pero los mando medios y más grandes que ya requieren cierta calificación y experiencia, por lo general, esas empresas ya los traen consigo, son gente que trabaja con ellos hace años y recorre el país de un lado para el otro.

La empresa trae personas de otros departamentos y no toman la nuestra, porque las traen y están en negro, la mayoría de sus funcionarios, vienen desde Artigas, desde Salto.--- en realidad este el grupo de gente de la Intendencia, que estuvo conectando con la empresa en las etapas previas a la decisión de venir a radicarse acá, entre las cosas que siempre se hablan es uno de los requisitos que normalmente digamos el sector político trata de negociar, es que a la hora de contratar gente prioricen a los del departamento

Lo que ha pasado últimamente con las empresas que se instalan en Treinta y Tres es que no se toma mano de obra local y esas empresas, ya vienen con su gente. Hay una bolsa de trabajo, en base a un sorteo implementado, que se debería respetar para dar la opción a todas las personas que estamos presentes acá

Surge con frecuencia en los discursos, la problemática de la informalidad, la reglamentación asociada a las leyes laborales, la salud ocupacional y los sueldos percibidos por las personas es una preocupación y reclamo constante en el territorio:

La empresa dice que tienen 200 funcionarios y la salud laboral no es buena para esos trabajadores. El Estado no controla absolutamente nada de eso, porque las leyes están, el problema que el Estado no controlan las empresas, no controlan a las empresas si cumplen con los reglamentos que tiene que tener cada empresa, --- Hay poco control del gobierno. Así pasa en la Cementera, y en todos esos lugares. Y más cuando estamos alejados, también dicen tenemos las 8 horas en los peones rurales jamás en la vida, cuando pedimos los trabajadores que vengan a controlar las arroceras que se le fumiga arriba a los compañeros, y terminan con grandes infecciones respiratorias, las inspecciones del Ministerio de Trabajo llegan, pero solamente para estar adentro de un escritorio y no ven lo que hacen. Entonces la precarización que hay en el trabajo es impresionante.

Después de la pandemia muchas de las empresas hicieron reducción de personal, sobre todo en las grandes superficies (cadenas de supermercados) se dieron cuenta que funcionaban con menos funcionarios, los sacaron y ya no los reincorporaron. Entonces todos en ese momento nos vimos sorprendidos por la situación,



todos pusimos lo mejor que podíamos para que las cosas siguieran andando, en las condiciones que tenía todos los trabajadores nos esforzamos más en cumplir, más roles con menos sueldo porque nos bajaron a menos horas. Y bueno, las empresas se dieron cuenta que funcionaban igual. Lo veo sobre todo en las grandes superficies, que cuando vamos como clientes, tienes más espera, porque están trabajando con menos funcionarios, ves el descontento de los funcionarios porque están trabajando recargados.

Acá los sueldos en Treinta y Tres son muy bajos, incluso lo público, la intendencia debe ser por lejos, la Intendencia que tiene los sueldos más bajos. También pensar que el alquiler es carísimo y encima lo que encontrás....para poder encontrar una vivienda de dos dormitorios o tres que esté en condiciones, cerca de los \$30.000, y estamos hablando de sueldos muchísimo más bajos que en otros lugares.

Es de mencionar un aspecto que transversaliza la temática, pues se encuentra que la precarización laboral, y la baja calidad del empleo no constituyen particularidades de la esfera privada, también es observado en el ámbito público, en sus palabras. Aspectos que requieren continuar trabajando con las personas en el conocimiento y reconocimiento de sus derechos así como en la **formación ciudadana** de la comunidad:

Yo creo que quizá algo cultural, si se quiere este falta de formación ciudadana, para ambas partes entender lo importante de tener personas aportando lo importante quizás para, un ventiañero que entra a trabajar, voy a poner un ejemplo, una frutería no está pensando en cuando cumpla 60 y se va a jubilar. Eso también quizás es algo cultural que genera como esa ese círculo vicioso, no solo en la informalidad, sino en la calidad de empleo

Los sueldos de Treinta y Tres son muy bajos, han bajado en estos cuatro años, en la salud privada los sueldos de los compañeros que ingresan nuevos, son muchos más bajos que lo que ya trabajan- Se va a al Ministerio, se reclama, pero las empresas no cumplen el convenio, mismo trabajo mismo sueldo no pasa.

En Treinta y Tres está el empleo en negro, el empleo que no aporta el BPS o aporta por un porcentaje y el otro porcentaje se lo pagan en negro... Porque no hay trabajo, no hay fuente de laboral.... También estamos en los peores niveles a nivel nacional en empleo de mujeres y de gente mayor. La gente mayor se queda sin trabajo a los 40 y algo y no consiguen ningún lado y si consigue, consigue para trabajar en negro.

y cómo se acceden a los empleos. Por ejemplo, estoy hablando de mi percepción en la Intendencia Municipal cuando se genera empleo a corto término inestable y solamente por designaciones directas ya que no hay otro modo de ingreso según la Oficina Nacional de Servicio Civil a la función pública acá generamos también empleados municipales que no se ven como tal sino son empleados municipales que responden a tal o cual sector de ciertos partidos políticos. Entonces no es algo solamente de comercio y de lo privado, sino que hay una baja calidad de ciudadanía y de empleo también en esferas públicas.<sup>15</sup>

En tal sentido, se visualiza la importancia de continuar potenciando en mayor medida las **políticas de empleo y generación de oportunidades reales** en un departamento con problemáticas complejas en la temática. Pues se observa que la implementación de ciertos programas y la gestión de los procesos requiere de un análisis más integral, interinstitucional, considerando las características del territorio específico:

Las Leyes que hay de beneficios fiscales para el Empleo Juvenil, el empleo de personas con discapacidad y demás, nosotros las hemos difundido pila, intentamos de que las empresas las conozcan, también las que son por contratar pasantes y surgen algunas empresas que las utilizan, pero son las

menos. Si bien la difusión está, no hay una gran inserción por ahí. Pero yo creo que además de política de empleo, el foco de generación de empleo va con la generación de oportunidades.

<sup>15</sup> Aspectos que se cotejan con la información analizada en el estudio “Índice de desarrollo regional Uruguay 2006-2022 IDERE”: En lo que refiere al porcentaje de personal presupuestado en la plantilla de la intendencia (con datos actualizados a 2019), lidera Montevideo, con un 77%, seguido por Maldonado, con 70%, y Canelones, con 55%. Les siguen Paysandú, con 54%, San José, con 51%, y Rocha, con 50%. Esto contrasta con la situación general del resto de los gobiernos departamentales, sobre todo de algunos que presentan porcentajes muy bajos de personal presupuestado. Los departamentos de Colonia, Treinta y Tres, Cerro Largo, Durazno, Artigas, Tacuarembó y Flores tienen sólo entre 15% y 33% del personal presupuestado. (FCEA, ANII, 2024). Link: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglcfindmkaj/https://mail.mtss.gub.uy/service/home/~/?auth=co&loc=es&id=3232&part=2

Hay un programa del Mides que es Acceso<sup>16</sup>, son personas que a la vez ingresan a ese programa porque ya estuvieron en otros programas de acompañamiento del Mides y tienen esta oportunidad laboral, en distintos lugares y después bueno, si lo cumplen bien ellos consiguen una recomendación para que las empresas privadas lo tomen. –Pero lo que hicieron fue darle un año de trabajo en una institución, pero no veo la inserción después.

En el caso del Mides tiene un programa que es Acceso, termina siendo más un plan laboral donde ellos trabajan esos meses y se le terminó. Tampoco genera a futuro después de salir ahí una proyección laboral. Los mismos Jornales Solidarios<sup>17</sup> también, generalmente son gente que no tiene el ingreso directamente, entonces son unos meses que lo tienen y después vuelven a planes sociales, verdad? No hay mucho más que eso. Ha aumentado el reclamo por estos puestos de trabajo, quizá un hecho que pueda ser significativo para poder calibrar un poco esto es que, con esto de los Jornales Solidarios que se abre cierta cantidad de cupos, para ingresar a trabajos a término, que no revierten de un gran sueldo, por supuesto ni mucho menos, la cantidad de gente que se anota es enorme, es una gran cantidad de personas para tan pocos puestos de trabajo.

Asimismo, en el caso de la mirada empresarial se plantea como respuesta a la problemática del empleo, la necesidad de asociarse para combinar los servicios de cada sector productivo, y poder potenciar el movimiento del departamento.

Me parece que es una economía relativamente chica la de Treinta y Tres, no hay mucha movida comercial como en otras capitales, puede ser Minas, Durazno, que surgen tiendas o comercios, acá no hay mucho dinero circulante. La gente no consume, la gente va compra en otras localidades o en otros departamentos. Hay una brecha con la cadena de valor, que es con los prestadores de servicios para el agro, porque hay muchos servicios que lo tienen que contratar fuera del departamento- la gente que hay acá no tiene ni la maquinaria ni la capacidad para prestar esos servicios. Eso se menciona en un estudio sectorial acerca de esa cadena de valor en relación al agro y la industria forestal, que se realizó, y si bien es incipiente en el departamento, detectamos que ellos reconocen sus necesidades. Detectamos que algunos empresarios estarían dispuestos a trabajar en asociatividad para poder brindar esos servicios que hoy vienen desde afuera, y se está trabajando en esa línea. Ahora también se está implementando las tarjetas de beneficios, para que el comerciante

Según las personas entrevistadas, existen desigualdades sociales y económicas profundas que requieren un abordaje integral de los distintos actores implicados en la temática. En los siguientes discursos se visualiza el planteo:

(...) hay egresadas de Udelar que vienen de familias muy humildes, que te hablan y no te miran a la cara. Y son súper inteligentes pasaron por la Universidad, egresaron, pero no tienen habilidades blandas, entonces van a una entrevista de trabajo y esa persona no puede mirar a la cara al entrevistador, y así no la quieren contratar. Entonces parece mentira, pero faltan habilidades blandas, por el entorno en el que nacieron, en el que estuvieron, y por la falta de vínculos y de roce.

Los que tuvieron un poco más de suerte y que de repente su familia tiene alguna empresa de la índole que sea, de repente con empresas familiares van directamente a eso, y sino veo mucha gente trabajando de lo que encontró, ni siquiera de lo que se pudo capacitar.

En este sentido es que surge la interrogante sobre si la desigualdad de origen y la diferencia de capital social (Bourdieu, 1986) incide en algunos casos en la trayectoria laboral de las personas y en la consecuencia del desempleo estructural.

-Por más información ver libro de Bourdieu y Passeron (2009): Los herederos: los estudiantes y la cultura. Link: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://proletarios.org/books/Bourdieu-Los\\_herederos\\_los\\_Estudiantes\\_y\\_la\\_Cultura.pdf](https://proletarios.org/books/Bourdieu-Los_herederos_los_Estudiantes_y_la_Cultura.pdf)

<sup>16</sup> Por más información ver link institucional: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/observatorio/programas/accesos>

<sup>17</sup> Por más información ver link institucional: <https://www.gub.uy/oportunidad-laboral>

pueda obtener esa tarjeta y que no solamente tengas los descuentos en las cadenas de grandes supermercados, y que puedan obtener esos beneficios; también para brindarle al cliente, y que se genere una red en esa en esa línea con el comerciante. Se apuesta a consumir acá localmente.

## Desempleo

Respecto a la categoría relacionada con el desempleo en Treinta y Tres, las personas entrevistadas plantean la dificultad presente en la temática, así como los elementos centrales de su análisis. De esta manera se menciona el vínculo con la educación, y la tensión entre la automatización de los procesos productivos con la promoción de puestos laborales en el último tiempo. En sus palabras:

Desde enero tenemos 1500 candidatos que se han postulado a los distintos llamados y se ve que la baja calificación que hay en eso influye un montón y que hace también que los estudiantes terminen sus estudios y se vayan y no vuelvan a Treinta y Tres. Después hay mucha gente también que se va, por ejemplo a Maldonado, que van a hacer temporada, generan ingresos, trabajan por cuatro o cinco meses y vuelven a Treinta y Tres con la esperanza de conseguir algo estable. Si surge algo estable se quedan y bueno eso es lo difícil.

El desempleo se observa en el grupo con poca formación educativa para empezar, vienen de familias de generaciones y generaciones humildes, que quizá replicaron empleos que fueron sustituidos hoy por maquinaria, por gente más formada y yo creo son las principales condicionantes

Es de los departamentos que tiene mayor desempleo del país generalmente el tercer lugar, y en términos relativos comparados con los otros departamentos siempre estamos dentro de los peores departamentos no hay grandes oportunidades de empleo. También el máximo nivel educativo alcanzado en Treinta y Tres es bajo, básicamente no llega a ocho años. Estamos hablando de que un porcentaje bajo de estudiantes egresa de Secundaria, un porcentaje mucho menor pasa a Terciario y todo eso se está repitiendo desde hace muchos años. Entonces todo eso está haciendo que se genere como una inercia

Por otro lado, se visualiza desde el sector empresarial (medianas empresas) la posibilidad de automatizar los procesos para contar con menos recursos humanos. La explicación desde su mirada es por la problemática del ausentismo laboral y las actitudes del grupo de trabajadores, así como la falta de profesionalización en los procesos de gestión:

Los empresarios están buscando cada vez más automatizar procesos, y disminuir la mano de obra, no quieren crecer para no tener que tener más recursos humanos.... prefieren automatizar el proceso, y no depender de recursos, todos te dicen si hubiera una máquina que lo hiciera, porque le faltan, porque no terminan atendiendo bien a la gente, el tema de ausentismo es impresionante.

Los que están en un escalón de medianas empresas, están como a tope con el tema de los recursos humanos, buscando de todas formas digitalizar procesos y tener menos recursos humanos a cargo, sobre todo por la falta de compromiso de los trabajadores, por la ausencia, si llueve muchos no van a trabajar

Todos los empresarios nos dicen, llueve mucho y te piden para no ir, cosas que en Montevideo no existe. Eso pasa acá. Te pasa todo el tiempo. Es un problema el tener un equipo con muchos empleados, es un problema para el empresario. Y no hay eso, por ejemplo, en Montevideo, está eso de que bueno no vas y te descuentan, acá como es todo muy familia y no está ese rigor de que no vas te descuentan. Está como esa tensión entre empresa familiar, empresa chica, y que te perdono y después llega un momento que termina siendo una carga para el empresario porque en realidad, termina siempre haciendo tareas

Es decir, en dos discursos se presenta la tensión entre explicaciones destinadas a las características de los trabajadores –surgen conceptos como *cultura del trabajo*, *falta de habilidades blandas*- con elementos de la

gestión empresarial y la dificultad en estipular formatos con mayor reglamentación. Es así que la mención a las particularidades de la dinámica existente dentro de una *empresa chica* se visualiza como una arista a continuar analizando y problematizando. Tanto por las herramientas profesionales con las que cuentan para lograr promover condiciones laborales y productivas con reglamentos para todos los trabajadores a su cargo, como por elementos estructurales que es necesario considerar. Pues, la automatización de los procesos productivos se viene desarrollando a escala mundial, y existen tendencias que repercuten en los territorios y comunidades, más allá de las actitudes de los trabajadores.<sup>18</sup> Aspectos que se podrían vincular también con la situación de desempleo femenino y geográfico. En palabras de informantes calificados entrevistados, es que se observa la brecha en la categoría analizada y los elementos culturales, sociales y simbólicos que aún perduran en la problemática:

Bueno, a nivel rural ser joven y mujer está complicado, no hay nada, básicamente. A nivel rural cero, es muy difícil conseguir en el campo generalmente, terminas migrando a la ciudad porque no tenés otra salida y después acá en la ciudad también es complicado, no es fácil acceder, si no estás calificada es muy difícil acceder a cualquier trabajo, así sea tener un negocio

Yo siempre digo es un tema cultural. En mi primer entrevista laboral me dijeron que estaba todo bárbaro, pero que preferían trabajar con hombres, y ahora me parece que los empleadores se cuidan, no te lo dicen, no te lo dicen tan así, pero lo camuflan de otra manera.

Lo que se ve, es que la gente después de que te desafectan de un trabajo es bastante complejo enganchar en otro, salvo que sea muy bueno en lo que hacía, sino es complicado. Y también se sigue viendo lo que se da a nivel nacional, de esa brecha entre un hombre y mujer para mismos cargos en algunos lugares.

Asimismo, se visualiza mayor desempleo en determinados sectores productivos, donde la reducción de costos por parte de algunas empresas y la dificultad en brindar las condiciones laborales requeridas, se transforman en elementos frecuentes de la realidad del departamento. Según las personas entrevistadas:

Teníamos Tiendas Montevideo por ejemplo, que hace un tiempo cerró, que tenía 12 funcionarios y cerró de la nada, quedaron todos sin trabajo de un día para otro y ahora reabrió con gente nueva. El tema de empleo para la realidad de Treinta y Tres está difícil.

La construcción acá en Treinta y Tresno tiene ningún trabajo, hace cuatro años que no hay ni una obra pública en Treinta y Tres y los compañeros de la construcción no tienen trabajo, en este momento se está haciendo una obra pública la plaza principal de Treinta y Tres, vino una empresa que no es de Treinta y Tres y trajo todos sus trabajadores no hay ninguna mano de obra que sea oriunda de Treinta y Tres, ni siquiera un porcentaje.

En la zona de Vergara y de Rincón, más rumbo a la frontera con Cerro Largo, hubo un despido masivo de 60 trabajadores de un Molino, que se quedaron sin trabajo. Venían con conflictos, reclamando derechos,

---

<sup>18</sup> El debate actual sobre el impacto de la revolución digital en el empleo está lejos de estar saldado. No cabe duda que los avances digitales están amenazando algunas tareas que antes no podían ser automatizadas, pero no parece realista afirmar que se destruirán masivamente empleos. Existe evidencia que muestra que el impacto de la revolución digital sobre el empleo (y sobre los salarios) depende primordialmente del contexto político e institucional que configura la aplicación de la revolución tecnológica. Por ello no hay nada predeterminado por el avance tecnológico. Todo está aún por construirse. (...) Así, la cuestión central resultante sería cómo habilitar y acompañar procesos de cambio tan profundos en la estructura productiva y en el mercado de trabajo, sin generar incrementos sostenidos en los niveles de desempleo, manteniendo y mejorando las condiciones laborales, y expandiendo el bienestar social a través de sistemas que aseguren una progresiva distribución de los enormes excedentes económicos fruto del progreso técnico, tanto entre Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050 - Volumen II - Automatización y empleo en Uruguay - Una mirada en perspectiva y en prospectiva empresarios y trabajadores, como al interior de estos últimos. Y también hacia el Estado, cuyo papel regulador, de la sociedad y la economía y proveedor de servicios sociales que posibiliten la reconversión y reinserción de grandes contingentes de trabajadores, será cada vez más necesario. Fragmento citado en "Automatización y empleo en Uruguay Una mirada en perspectiva y en prospectiva", OPP, 2018.

Link: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-06/2256\\_Publicacion\\_Automatizacion\\_y\\_empleo\\_en\\_Uruguay.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-06/2256_Publicacion_Automatizacion_y_empleo_en_Uruguay.pdf)

seguramente por la pérdida de derechos de salario, horas de trabajo o horas extras, pero termina siendo peor. Porque la realidad es que la empresa como no le sirve, cierra y quedan varios sin trabajo, y esa gente está en situación más crítica todavía. Porque es gente de muy escaso nivel educativo.

Por otro lado, una dimensión planteada con preocupación en los discursos es el referido al desempleo juvenil. Se encuentran diversas opiniones sobre la temática, tanto relacionadas a problemáticas estructurales, vinculadas a la educación, la informalidad y las expectativas de la juventud en el último tiempo.; como por elementos complejos del entramado social:

La gente joven no consigue trabajo y se termina yendo o buscando otros horizontes, o no hay un trabajo que les resulte interesante. Los millennials que no están dispuestos a trabajar tanto por poca plata, prefieren seguir buscando y encontrar mejores condiciones. Hay como un cambio generacional en ese sentido, que las generaciones nuestras es más conformista en ese sentido y la gurizada no. Hoy no es el foco cumplir 18-20 años y tratar de formar una familia. Sino bueno, que quiero y a dónde quiero ir, cuáles son mis expectativas, hay otro tipo de búsqueda.

Tenemos un problema en la Educación, que en realidad se entra a complicar en el Bachillerato Superior, ahí empezamos a perder gente en el proyecto educativo, no egresan y ahí donde empieza ese alto porcentaje de gente que no estudia ni trabaja. Y eso preocupa, porque es estructural y eso trae problemas a la hora de la calidad del empleo, a la hora de la informalidad, se empiezan a romper las estructuras sociales y familiares.

Es difícil para la juventud, para los jóvenes conseguir empleo, porque no hay mucha oferta, es complicado para la juventud, muy complicado para la juventud. Tenemos una base chica, hay poco movimiento, hay poco comercio y pocas posibilidades laborales

En este sentido, se observan el vínculo con la experiencia laboral demandada para ciertos puestos, la desvinculación educativa y el efecto en la dinámica diaria de sus trayectorias. Es decir, el desempleo del departamento afecta en mayor medida a los más jóvenes, (33,1 %) superando el promedio nacional en catorce puntos porcentuales. Evidenciando una realidad asociada a la problemática investigada por diversas instituciones de la región.

Tal como se plantea en el estudio realizado por la OIT sobre los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe, “Panorama Laboral 2023”<sup>19</sup>. Lo cual se coteja con las palabras de las personas entrevistadas:

Ahora no tenemos plaza, pero lo que veíamos antes ahí en la plaza y lo que se ve en las noches y demás, hay un grupo de 16 a 26 – 27- 28 años, que a lo mejor seguramente veo también que abandonaron sus estudios y que no están ni estudiando, ni trabajando y tal vez sea porque no ven un futuro, no visualizan algo .... Y muchas veces no terminaron la Educación Media Básica.... Yo veo más varones que mujeres.

Veo pila de gurises, un grupo de diez en una plaza haciendo nada. Yo creo que ahí está el sector más afectado por el desempleo: son los jóvenes seguros.

---

<sup>19</sup> “El informe alerta sobre la situación del empleo juvenil. La tasa de desocupación de las personas jóvenes es de 14,4 por ciento, más del doble que la general, situada en 6,5 por ciento. Sin embargo, algunos países de la región exhiben tasas significativamente más altas que esas, llegando a valores cercanos al 30 por ciento. Adicionalmente, persisten dificultades históricas que experimentan las personas jóvenes en los mercados de trabajo de la región. Ellos enfrentan una mayor intermitencia laboral explicada, en parte, por las intensas entradas y salidas de la fuerza de trabajo. La mayor inestabilidad ocupacional, a su vez, se asocia a su mayor prevalencia en actividades informales, precarias y de baja calificación. Estos desafíos, advierte el informe, pueden intensificarse con las transformaciones tecnológicas. En el actual contexto de una creciente necesidad de habilidades digitales, la formación profesional emerge como un elemento esencial para disminuir la brecha digital y de competencias entre los jóvenes. Además, juega un papel crucial al asegurar una mayor empleabilidad y acceso a empleos de calidad para este grupo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Citado en Link: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_907143/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_907143/lang-es/index.htm)

Principalmente en los jóvenes, se agrava muchísimo el desempleo en los jóvenes. -- En los jóvenes creo que hay mucha falta de empleo joven, también asociado a la experiencia laboral, que se requieren en cierto en ciertos trabajos.

Aspectos que pueden estar relacionados con una temática delicada y preocupante, presente en todo el territorio en la cual se observan asimismo datos de algunas localidades donde la proporción del suicidio adolescente y de adultos es mayor. Según las personas entrevistadas, la falta de empleo y de perspectivas educativas son elementos que se vinculan en una problemática social compleja que amerita la necesaria implementación de políticas públicas integrales destinadas a su abordaje urgente<sup>20</sup>: En sus palabras: *Vivimos en una decadencia, en un pozo que no tiene políticas sociales para la salud mental.*

Acá, una cosa bastante complicada y preocupante es el suicidio adolescente, que es altísimo en el departamento, altísimo lamentablemente. Yo creo que acá de Treinta y Tres todo el mundo conoce a alguien, algún hijo o el hermano, el tío, siendo adolescente... Es terrible- Entonces hay un problema con la juventud acá, no solo la falta de estudios, de posibilidades de estudio, la falta de nivel laboral, sino que además a nivel emocional es bastante complicado.... Es como muy difícil, sí, yo la veo, mi hijo y todos los amigos se van y me dijo yo el día que me vaya, no vuelvo. Así, yo acá no vuelvo, me dijo. A mí cuánto me salga el traslado, me voy. Es bastante complicado, yo la verdad que viví la juventud y la adolescencia en otra época, ahora me parece que está como más chato todavía.

Le pasa a los jóvenes cuando tienen toda la presión de los padres porque tienen una fuente laboral mínima y quieren que los gurises estudien para sacarlos adelante pero muchos jóvenes toman la determinación lamentablemente por la presión que sienten.

También vivimos en un departamento que lamentablemente nos azota y hace muchísimos años, la tasa de suicidio a causa del desempleo. Es un factor fundamental en estos temas tanto no solo para los jóvenes, sino para las personas grandes, es una gran afección que nos compete a nosotros, en Treinta y Tres lamentablemente.

## • 6.2 Ofertas de formación profesional: brechas, potencialidades y oportunidades

Al analizar las variables referidas a la formación profesional existente en el departamento, las personas entrevistadas destacan diversas instituciones que componen el entramado educativo y formativo del territorio. Entre ellas se menciona a UTU (DGTEP), INEFOP, UTEC, UDELAR-CURE, IFD (CFE) principalmente<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Al mirar el mapa de Uruguay, en 2022 la mayor incidencia de muertes por suicidio fue en Treinta y Tres, con 37,6, seguido por Lavalleja con 36 y Soriano con 33,5. (MSP, 2020 citado en La Diaria- Link: <https://ladiaria.com.uy/salud/articulo/2023/7/la-tasa-de-suicidio-en-uruguay-es-mas-del-doble-que-en-el-resto-de-america-latina/> )

Aspectos analizados de igual manera en el estudio “Índice de desarrollo regional Uruguay 2006-2022”, realizado por FCEA, ANII: La variable referida a los suicidios muestra una situación compleja, con un empeoramiento promedio para los departamentos del país respecto a 2006. El país en su conjunto muestra desde 2006 tasas elevadas, con el penoso registro de tener la mayor tasa de suicidios en América Latina (en 2019 Uruguay mostraba una tasa de 18,8 cada 100.000 habitantes, mientras el promedio de América Latina era de 6). Para 2022 el promedio general de los 19 departamentos se sitúa en casi 28 suicidios cada 100.000 habitantes, cuando en 2006 este valor era de 19. En 2022 los departamentos con peor desempeño son Treinta y Tres (37,6 cada 100.000 habitantes), Lavalleja (36), Soriano (33,5), Durazno (32,2), Colonia (31,8), Maldonado (31,5), Flores (30,2), Cerro Largo (30,1) y Rocha (29,6). Hay que señalar que este problema se viene manifestando desde la década del ochenta y con una tendencia creciente que persiste (Hein y González, 2017; Monza y Cracco, 2023)

<sup>21</sup> DGTEP- ANEP: Dirección General de Educación Técnico Profesional (UTU)\_INEFOP: instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional\_ UTEC: Universidad Tecnológica del Uruguay\_ UDELAR: Universidad de la República Oriental del Uruguay- . Centro

Es importante aclarar que se opta por el criterio de delimitación de categorías etarias por considerar la definición planteada por OIT (2003) en la temática, asociada al ingreso del mercado de trabajo y el vínculo con el mundo educativo.

UTU tiene la básica de Administración de empresas, que es siembre una muy buena base para lo que es trabajo administrativo, está desde siempre y siempre tiene grupos. Después tiene Tecnicaturas nuevas como en Logística y en manejo de Recursos Humanos, tiene algunas también en oficios, últimamente Pagnificados, Peluquería, eventualmente surgen otras. Pero tiene en oficios alguna variedad, Mecánica Automotriz por lo general siempre se está dando, a veces suelen bajar algunas diferentes como Carpintería, pero tiene algo básico y necesario como opción para aquellos que no terminan secundaria o no se pueden ir a estudiar a otro lado, tiene alguna opción.

Después el CURE tiene la Tecnicatura en Tecnólogo Administrativo Contable, esa es la base, con un año más terminan de Contador, ya hay los primeros egresados en el departamento y lo terminan acá porque simplemente se cursan a distancia y dan exámenes.

Esta el CURE, que también es formación terciaria, está Magisterio, Profesorado y Primera Infancia. A nivel terciario y bueno la otra UTU que también tiene Administración. Por otro lado, dentro de lo privado está la Escuela de Enfermería<sup>22</sup>-- también el Centro Pyme que da ciertos cursos a nivel privado

Yo quiero destacar muy especialmente es la presencia del CURE que es la Universidad, nosotros tenemos ese privilegio de tener el Instituto de Investigación Agropecuaria, ahí funciona la Facultad con algunas carreras que hay profesionales que se han recibido que si no fuera por la presencia de la Universidad acá, no se hubieran podido hacer la carrera por diferentes motivos; por ser gente grande, que ya tenía su familia y que no es como cuando se es joven o adolescente

Asimismo, se destacan algunas instituciones con formación específica y la diversidad de opciones que se busca implementar en el departamento, con una lógica de potenciar los procesos educativos de la población por medio de la *sinergia institucional*:

El área de la Administración, es la que más cantidad de alumnos tiene y es algo genérico, después nosotros que innovamos en Logística y que la volvemos a abrir por el Polo logístico que se va a formar acá con estas nuevas empresas que hay

En Santa Clara del Olimar, siempre están trayendo carreras, de curso de INEFOP, se ha dado repostería, panadería, electricidad, después ahora se va a empezar con el de refrigeración de aire acondicionado, también

La formación profesional es reconocida como un derecho fundamental por diversas Declaraciones, Pactos y Tratados Internacionales de la máxima jerarquía. Nuestro país ha suscrito los más importantes en la materia. La Constitución recepta el derecho a la formación profesional en su parte dogmática, mediante los artículos 68 y 70, y más claramente a través del ingreso a través del mecanismo de los artículos 72 y 332 de las disposiciones contenidas en la Declaración universal de derechos humanos, el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, la Declaración americana de derechos y deberes del hombre, la Convención americana de derechos humanos y su protocolo adicional, la Declaración sociolaboral del Mercosur y demás normas (...). Dichas normas ubican la formación profesional en el entorno del derecho a la educación o del derecho del trabajo. (citado en BARRETTO GHIONE, H.; RACCIATTI, O.C.; GARMENDIA ARIGÓN, M. Derecho de la formación

---

Universitario Regional del Este (CURE) Sede de Treinta y Tres\_ IFD-CFE, ANEP: Instituto de Formación Docente del Consejo de Formación en Educación\_ Ver en Anexo- **Cuadro de opciones de formación profesional**

<sup>22</sup> Según una de las personas entrevistadas, al momento del trabajo de campo: *"ahora justo Escuela de Enfermería me parece que cerró. Ahora está en la noticia esa que de un momento para otro cerro, no sé si las autoridades van a tomar cartas en el asunto, el Ministerio de Educación y Cultura, están en eso los estudiantes .La semana pasada se desayunaron con eso, que cerró, van y no se encuentra con nada, no hay respuesta, ni nada".*



se busca mucho con los cursos vincular con la fuente laboral más cercana, por ejemplo forestación, motosierista, maquinaria, todo ese tipo cosas

El año pasado se organizó entre la UTEC con el apoyo de la Intendencia y de Inia una capacitación en tecnologías que tienen que ver con el modernismo de la maquinaria agrícola va a tener un cupo para 30 personas se anotaron 90 y ahora estamos evaluando porque está medio finalizando. Entonces eso, te da la pauta de que aquí ahí hay una necesidad sentida (...) Se está buscando lograr de que la UTEC también tenga una presencia más continua a nivel del departamento, entonces la Intendencia colabora, por ejemplo, con el traslado de estudiantes que tienen algunas clases virtuales in situ en el departamento y algunas que tienen que necesariamente moverse a Durazno o Montevideo, entonces ahí buscamos la forma de generar sinergia interinstitucional.

En este sentido se resalta la creación de Tecnicaturas y la ampliación de la formación terciaria, articulando modalidades híbridas con la mejora en la gestión del traslado de los estudiantes a otras localidades, para lograr complementar las oportunidades existentes:

Tratamos de diversificar un poco las capacitaciones pensando en otros rubros que de repente hoy no están ni siquiera presentes en el departamento como puede ser el tema de la Tecnicatura Audiovisual que se creó el año pasado acá Treinta y Tres, apostando un poco a todo ese mundo que se viene de esas películas que se vienen a filmar a Uruguay por el tema de los de las locaciones, de los paisajes, bueno que si tienen que venir a nuestro departamento que se encuentren con gente preparada que maneje el tema audio, imagen y todo lo vinculado a eso.

Nosotros tenemos otra innovación que es por primera vez salió acá en Treinta y Tres que es audiovisual que no había ese terciario y es un acuerdo con la Intendencia porque paga la locomoción porque las prácticas son todas en Montevideo cada 15 días. (...) Es una carrera también con potencial, de gran desarrollo en Treinta y Tres.

Con UTEC se empezaron a hacer capacitaciones en el área de técnico hidráulico, ingeniero hidráulico, que parte de las clases se dictan en Durazno entonces los estudiantes viajan con apoyo para el traslado de la Intendencia y parte de las clases son online digamos, y la UTEC también está en una actitud muy de arrimarse a la gente a los territorios y captar demanda y tratar de ver cómo pueden adecuar algunos cursos, incluso están pensando la posibilidad de de implementar algunas capacitaciones más cortas, como tienen en universidades en el extranjero.

Hay convenios con la Intendencia, con la UTEC donde las carreras son híbridas y las prácticas son en Durazno, por ejemplo, entonces ahí hay chicos que están estudiando carreras terciarias y lo pueden hacer sin moverse Treinta y Tres, entonces hay gente trabajando, tratando de mejorar esa oferta educativa terciaria

Igualmente, las personas entrevistadas también encuentran ciertas dificultades en la posibilidad del desarrollo educativo de la población. Por aspectos asociados a la necesidad de movilidad departamental frente a la continuidad de determinadas formaciones y por la obtención de trabajos zafrales en otras regiones que cuentan con mayor demanda laboral:

Lo vimos en varias oportunidades, cuando se abrió el CURE se hicieron llamamos a concurso para distintas puntos y en Treinta y Tres se presentaba uno cuando Rocha o Maldonado se prestaban quince. Y así medio pasa con todo y después lo otro es que está que lo que pasa en varios lados que la gente joven se va a formar a Montevideo y en general es bastante difícil que retorne, pero sumado a eso todavía seguimos teniendo el imán de Maldonado que mucha va en el verano para hacer trabajos zafrales y algunos también se instalan por allá, para apoyo al sector de Hotelería o a la Construcción

Los jóvenes se terminan yendo, el que no se va a estudiar, se termina yendo a trabajar a otro lugar, los jóvenes que trabajan en la Construcción se han ido del departamento, van trabajan los días de semana y cuando tienen libre vuelven para Treinta y Tres y a veces te dicen que no hay mano de obra específica especializada para eso, sí hay, lo que pasa que es en otros departamentos donde trabajan.



Los que tienen posibilidades de estudiar, los que pueden acceder a trabajo en verano, porque no es como en Lavalleja que ellos pueden ir y venir por el día a Treinta y Tres vos tenes que quedarte, y quedarte en Maldonado no es fácil, no es accesible la vivienda, el alquiler, en verano todo es caro, tenes que tener las posibilidades, no es solo querer. ... También, la población más adulta se traslada para el trabajo, o sea, no es solo los jóvenes en estos departamentos, hay gente adulta que esa es su vida.

Es decir, se relaciona la movilidad laboral hacia otros departamentos, con la opción educativa realizada y el retorno real al territorio. En general se resalta en sus palabras: *la fuga de profesionales de Treinta y Tres, los únicos que vuelven son muy pocos algunos que se pueden establecer, básicamente Contadores, Escribanos, Abogados*. Lo cual se vincula con discursos que plantean la demanda de contar con planificaciones que contemplen las complejidades del departamento en relación a la formación y el empleo:

Un reclamo muy constante es no solo la fuerte de empleo en poblados más chicos como La Charqueada, como Santa Clara, sino también la oferta educativa que se presenta, la falta de oportunidades para poder progresar académicamente, para poder formarse para conseguir otra clase de empleos, y demás.--acá la gente lo que reclama es trabajo, para poder subsistir, y para poder mantener a sus familias, la gente reclama también formación, y oportunidades de capacitación para poder trabajar, que la oferta es muy baja acá en el departamento.

Acá naturalmente hay muchos reclamos en la parte educativa. Porque yo lo relaciono también más fuente de empleo, pero más fuente de empleo de calidad. Yo creo que haya que ampliar la oferta educativa para incluir acá profesionales que quizá hoy la realidad es que la mayoría se tienen que ir a estudiar a Montevideo y terminan radicándose allá porque acá no hay oportunidad. Entonces creo que las experiencias en otro departamento como Salto, Tacuarembó, donde se han generado polos universitarios más fuertes que acá, han generado un círculo virtuoso de empleo, de empleo de calidad de nuevos profesionales que derraman también trabajo. Entonces relaciono más empleo sí, pero más empleos de calidad asociado a la formación de un mundo que cada vez precisa de que estemos más formados más capacitados porque el mundo de trabajo está cambiando.

Asimismo, se presentan reclamos donde el poder potenciar el Polo Universitario, y la educación en general del departamento se encuentra como elementos centrales para modificar ciertas lógicas de funcionamiento y articular a las nuevas necesidades de formación profesional:

Por la Educación es por donde puede llegar a repuntar Treinta y Tres, y yo entiendo que además hay un tema que es muy escasa la formación de políticas y de los dirigentes políticos de años para atrás, donde el desarrollo nunca fue una prioridad, y sigue siendo la prioridad lo básico, las Obras, las Direcciones típicas, y no apoyar tanto a la educación. Entonces nos vamos quedando con generaciones que son las que se quedan y las que se van, no vuelven a aportar al departamento. Por suerte justo ahora hay en algunas instituciones caras visibles que jugamos de taquito, coordinamos y traemos este curso, por ejemplo de Terciaria o analizamos qué es lo que se precisa. Bueno robótica, inteligencia artificial, logística. Y entonces apoyar para eso, pero somos algunos jugadores.

Yo creo que los cambios tecnológicos, hablando de de las tecnologías que tienen que ver con la incorporación de computadoras a bordo de las cosechadoras, con apoyo satelitales, y ese tipo de cosas no es tanto que desplacen mano de obra, sino que aumentan el nivel de exigencia de conocimiento, entonces ahí se abre todo un campo de preocupación y ocupación para tratar de ir acompañando a la capacitación y las ofertas de capacitación para esos desafíos que se están viniendo.

En este sentido, las personas entrevistadas observan las modificaciones ocurridas en algunos sectores productivos que fueron adaptando los requerimientos tecnológicos con la necesaria capacitación al grupo de trabajadores, tanto implementada por las empresas o articulada con industrias de otros países:

El agro tiene un problema hace bastante tiempo, porque si bien por un lado, tiene ese mercado de trabajo para esa persona con poca calificación y educación que son las tareas más rudimentarias que cada vez entiendo, yo se están minimizando porque están siendo suplidas por la compra de equipos, que cada vez hacen más cosas, cubren el trabajo de un montón de hombres. Igual necesitan ese personal calificado y ahí tienen una brecha. Lo que vemos, que están haciendo es calificar ellos mismos por lo general, o con las mismas empresas que le venden esa maquinaria. Es decir, calificar ellos mismos el personal mandándolo a Montevideo o incluso a Brasil a otros lugares y lo hizo, por ejemplo, la Cementera. En el arroz también, cuando traen las cosechadoras y todo este tipo de maquinaria nueva tienen que capacitar a los trabajadores, porque no hay conocimiento sobre eso, hay una brecha ahí y lo están solucionando de esa manera<sup>23</sup>

El sector Forestal fue tomando personal de la localidad, fue capacitando y tomando gente más capacitada. Entonces fue cambiando eso, y hoy por hoy tenés gente de trabajo de la localidad y de hace muchos años en la misma empresa, eso mejoró mucho a la localidad en sí, de no tener gente desconocida, y a su vez de darle trabajo a la gente de localidad, con sueldo bastante bueno para la localidad, cobran bien, entonces eso mejoró. Además la empresa capacita, también capacitan.

A la gente que está ingresando se les brinda capacitación in company, o sea, dentro de la empresa para que la persona bueno, genere el conocimiento ya que no hay experiencia en el rubro forestal, se realizan capacitaciones internas para que la persona pueda fortalecerse y poder estar al tanto de toda la línea de producción, desde la maquinaria industrial que manejan hasta todo lo que requiera normas de seguridad, todo lo que requiere la planta industrial digamos.

Es decir, se encuentran con frecuencia, la mención a diversas demandas de formación en el departamento, que promovería un mayor desarrollo y valoración de los conocimientos así como de las trayectorias educativas-laborales de la población. Por lo que en el siguiente cuadro se sistematizan las opiniones analizadas sobre la temática, con las principales categorías mencionadas:

Categorías emergentes demandadas	Discursos
Promover mayor formación aplicada a sectores productivos: arrocero, ganadero, forestal	<p>En la cosecha de arroz tenés que tener conocimiento empírico del tema, y después cada vez hay más tecnologías, toda la maquinaria que se utiliza es cada vez más tecnológica, ya es cada vez vía satelital, entonces ese tipo de maquinaria requiere una persona que pueda manejar tanto esa cosechadora o esa aplicación que se hace, entonces son empleos que cada vez son más especializados</p> <p>Se debe ir a lógicas de lo que es el concepto de Economía del Conocimiento y debe ir a dar valor a los procesos a través de la tecnología, la innovación, el conocimiento. Entonces yo creo que formar gente en temas de software, automatismo, es clave, vinculado a la cadena de valor del arroz, vinculado a la cadena forestal maderera que hay un futuro, vinculado a la ganadería. Ahí yo creo que, pensando muy en el largo plazo tenemos todo el potencial para trabajar mucho en biotecnología</p> <p>Así como hay trabajos que desaparecen, hay otros que aparecen. No sé si son</p>

<sup>23</sup> Aspectos relacionados con lo mencionado anteriormente respecto a la automatización de los procesos productivos y la brecha generada en ese sentido. Por más información ver estudio: “Automatización y empleo en Uruguay Una mirada en perspectiva y en prospectiva”, OPP, 2018.

Link: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-06/2256\\_Publicacion\\_Automatizacion\\_y\\_empleo\\_en\\_Uruguay.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-06/2256_Publicacion_Automatizacion_y_empleo_en_Uruguay.pdf)

	<p>más los que desaparecen o los que aparecen, pero ahora con la inundación que tienen los campos, me comentaba un productor hace dos o tres días que iba a alquilar un Dron para sembrar porque no se puede entrar con la maquinaria. Y a ese Dron lo tiene que manejar a alguien que sepa, no? es decir esa es una nueva actividad que hay, que se abre para potenciar la capacitación de esa área</p> <p>Acá no hay personas capacitadas para manejar maquinaria pesada. Y de quiénes arreglen esa maquinaria tampoco- Lo que pasa también me imagino que además vos necesitás la máquina para manejar, para probar, y no debe ser fácil conseguir una máquina de esas para el tema de la práctica, de la capacitación.</p>
<p>Promover mayor formación en Oficios: mecánica, electricidad, soldadura, carpintería, sanitaria</p>	<p>Lo que está faltando acá, por ejemplo es esencialmente capacitación y sobre todo los jóvenes, es lo que uno percibe, hay una cantidad de oficios que me parece que están faltando, y que ahí hay oportunidades, en la medida que se capaciten.</p> <p>El tema de la parte eléctrica, mecánica soldador. Estas empresas grandes hacen un llamado para gente con formación técnica en electricidad o en mecánica, hay mucha demanda en ese sentido y no hay tantos técnicos</p>
<p>Potenciar la capacitación en Administración y Finanzas para las empresas pequeñas</p>	<p>Manejo de finanzas, para pequeñas empresas del agro, que por lo general hay mujeres involucradas que son las que están siempre con cabeza más abierta a incorporar nuevas herramientas para trabajar mejor. Alguna pequeña incursión se ha hecho, pero hay un debe bastante grande todavía</p> <p>Bueno todo esto de la inteligencia artificial, o sea, todo lo que es herramientas digitales, eso tiene que estar en constante actualización. O los sistemas de gestión, los software de gestión, los sistemas contables, eso también</p> <p>Todo lo que hace la Administración de Empresas, y herramientas digitales: whatsapp business, facturación electrónica, software de gestión</p>
<p>Promover capacitación en Atención al público- Idiomas- Formación en Ventas, Liderazgo</p>	<p>Atención al público para mejorar los servicios-Acá viene gente, un turista, nadie sabe, se miran porque nadie sabe cómo responderle ,es muy poca la gente que tiene capacitación en idiomas y se necesita</p> <p>En nivel comercio, vendedor calle, pero acá, por ejemplo, hubieron empresas locales que hasta el día de hoy, quieren supervisores comerciales, o de liderazgo también, posiciones de liderazgo, eso también. Hay como ese debe, los mandos medios, por ejemplo, nosotros observamos la falta de liderazgo, del liderazgo positivo digamos en las personas, eso se visualiza un montón</p>
<p>Incorporar la formación en Educación Física</p>	<p>Hay un reclamo de mucha gente, por ejemplo, de que se pueda estudiar Educación Física acá, es algo que atrae a mucha gente, a muchos jóvenes, por ejemplo, eso es un reclamo que hemos visto como una constante.</p>
<p>Potenciar la carrera de Industria Creativa y Audiovisual</p>	<p>Tenemos una cultura en cuanto a la música, la literatura, bueno, hay que explotar eso. También lo demuestra la carrera Audiovisual con 40 o 50 personas que se inscriben, 30 y pico que la siguen cursando, Bachilleratos de audiovisual lleno, o sea, el núcleo de arte y Humanidades es muy fuerte en estos lugares, es</p>

	<p>parte de nuestra idiosincracia, y tenemos que ver cuáles son las cadenas que se conectan con esos perfiles y potenciar, darle oportunidades de lo local en esas áreas.</p>
<p>Gestionar y ajustar la oferta Terciaria con el público objetivo de las formaciones brindadas, para asegurar la real continuidad del proceso educativo</p>	<p>Una cuestión que preocupa muchísimo es que estamos trayendo ofertas educativas en general y no para público que nosotros queremos.... Las ofertas educativas Terciarias, siempre tienen que tener concordancia con el Bachillerato, entonces tienes que tener la continuidad de esos estudiantes, y eso no siempre se da</p> <p>Yo lo que veo es que pensamos carreras en general, pasa con el nivel Terciario que no captamos al que recién egresa de Bachillerato, ahí se pierde la continuidad educativa de esos jóvenes</p> <p>Es decir, captamos gente que ya pasó por otra carrera, que se quiere seguir formando. En Audiovisual, en Logística también es todo gente grande</p>
<p>Flexibilidad en la conformación y gestión de cursos de INEFOP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-cantidad de cupos ajustada al a realidad del departamento - considerando la cantidad de población en las localidades y dificultades en el Transporte, así como las características del territorio (zona inundable)</li> <li>-dinamizar las gestiones en relación a la formación profesional planificada</li> </ul>	<p>Me da la impresión de que INEFOP tiene todavía una forma de gestionar un poquito rígida, en el sentido de que levanta las posibles demandas, pero claro como después ellos lo tienen que estructurar a nivel central, y te lo elevan a nivel central tiene que venir armado desde allá y a veces si no llegas a determinado cupo mínimo ....que ahí también los cupos mínimos tendrían que ser un poquito más laxos. Yo no digo mover a un docente por cinco personas, pero buscar un número un poco más adecuado para la realidad nuestra (12 o 15 personas). Igual yo creo que tiene una presencia interesante INEFOP y buena voluntad, pero como toda institución tratar de que se pudiera flexibilizar un poco más y adaptarse más al territorio</p> <p>Lo que tiene es que para que INEFOP de un curso tiene que haber por lo menos 20 alumnos, entonces primero tienen que juntarse. Pero no se puede hacer, es muy difícil- Me parece que falta profundizar más en la oferta de capacitaciones a la realidad departamental.</p> <p>Las capacitaciones son muy a medida de las necesidades de las empresas grandes que surjan. Y lo que te pasa es que bueno, nunca sabes y a veces también, si bien podemos conseguir capacitaciones, lo que nos pasa es que los trámites son lentos. Ahí es cuando visualizamos que viene una Industria y queremos capacitar, para que cuando vengan tomen gente de acá, el proceso entre que llega, que la autorización, que se hace el llamado, que la ECA (Entidades de Capacitación) demora meses o un año, cuando ya la empresa empezó, ya trajo el personal de otro lado y la gente se frustra. También va en que la gente quiera hacerlo y que visualice una salida por ahí, es como muy difícil atar las dos</p> <p>Yo creo que INEFOP cumple un rol muy importante. Creo que, lo que pasa que ahí es un poco el análisis de cómo la demanda, en que formaciones esta y la oferta que tenés. Y un poco como para qué formas, también hay un tema ahí de ver para qué formas.</p>
<p>Promover mayores opciones educativas y asegurar docentes para las localidades olvidadas</p>	<p>Las localidades fueron olvidadas, toda la vida, en el Liceo no tiene ni los profesores, terminan sexto sin haber visto matemáticas, y son egresados porque los tienen que egresar. El problema también es en Treinta y Tres ciudad, pero más se perpetúa en el tema de las localidades que son lugares como olvidados, que nadie se acuerda que existe, Cherro Chato, Santa Clara.</p>

	<p>Toda la falta de descentralización es muy difícil, muy difícil que tú puedas tener profesores capacitados y de buena disposición que vayan a dar clase a Vergara.</p> <p>Evidentemente toda esa parte es muy compleja</p> <p>También pasa algo particular que es un problema de financiamiento para poder traer profesores, erradicarlos acá, y poder ampliar la oferta educativa, pero el problema de financiamiento en realidad parte de una cuestión interna de UDELAR, entonces hay todo un mundo ahí, entonces tenemos un CURE realmente limitado.</p>
<p>Necesidad de apoyo, potenciar la realización de talleres de Orientación Educativa para estudiantes de Educación Media</p>	<p>Los estudiantes tienen que ir decidiendo, tienen la oportunidad, y ahí hay que trabajar desde 3°, 4° de Liceo en sus vocaciones y que sepan que están las opciones educativas.</p> <p>Eso falta, no hay mucho trabajo en ese sentido, están como todos los eslabones desvinculados, entonces hay que hacer como una organización, que es lo que estamos tratando de hacer ahora. Por ejemplo, vamos a hacer un trabajo, dónde vamos a hacer Talleres con todos los gurises para ver por qué ellos no se identifican estudiando Terciaria, o en qué quieren insertarse laboralmente...es como que falta trabajar más con edades tempranas</p>
<p>Promover la Educación en general, así como la información y asesoramiento sobre las opciones educativas, las proyecciones de cada formación</p>	<p>Lo primero que se tiene que potenciar es la Educación. Ahí se juega el partido, como si usted va a construir un edificio y hace los cimientos más o menos, después se le va a caer y se le va a romper, la educación me refiero no solo a la a las aulas, la educación en general. Yo creo que es un tema que nos compete a todos por igual, y los actores que nosotros le confiamos los destinos del país, creo que deben solucionar el problema, pero tiene que buscar los caminos para que cada uno encuentre el suyo, como mejor le resulte. Es un tema de política de Estado sin duda, pero que para mí arranca en la en la educación, ahí arranca, ahí, ahí es el comienzo de todo</p> <p>Acá está instalada la idea que si no vas al aula de la Universidad en Montevideo no vas a aprender lo mismo en una formación virtual, es un prejuicio que también tiene que ir de a poco logrando que se cambie.</p> <p>Que se instale que no, que es lo mismo. Porque le sirve para el que no puede viajar y también para ver si logramos un departamento que se llene de gente preparada, y cambiar un poco la realidad</p> <p>Capacitación y persuadir es un trabajo hormiga de cada día. Hacerle ver a la gente que a veces se aferra al pasado y bueno, hay cosas que ya no son más. Creo que pasa mucho más por un trabajo de persuasión, de información para que la gente comprenda... cuáles son los países que les va mejor en el mundo y son los que están más abiertos y los que tienen mejor formación en su gente.</p>

### - 6.3 Propuestas y recomendaciones de las personas entrevistadas

En relación a las sugerencias planteadas por las personas entrevistadas, para potenciar el departamento y el desarrollo productivo de la región, se encuentran tres grandes categorías de información. Por un lado las opiniones referidas a las inversiones y políticas de empleo, en segundo lugar las recomendaciones vinculadas con aspectos de la educación y la formación profesional necesaria en esta etapa, según los informantes

calificados consultados. Por último, las proyecciones visualizadas en Treinta y Tres y las propuestas en tal sentido.

1-Se demandan diversos aspectos referido a la posibilidad de inversión en el departamento, con el necesario involucramiento de instituciones públicas y privadas que acompañen los procesos laborales. En tal sentido también se destaca la importancia de lograr ampliar el mercado, tanto en potenciar el vínculo con otros departamentos, como a nivel regional, *mirar más a Brasil*. En sus palabras:

- Se debería poder desarrollar más la parte Turística que tiene el departamento, ahí deberían de poder desarrollarla con mayor contenido, complementarla con mayor contenido y poder generar un atractivo. Ese atractivo, además puede ser todo el año, con lo cual es interesante, hay que complementarlo porque por sí solo, solo eso no, hay que meterle más. Y por otro lado, que eso también depende de un proyecto que se puede articular entre lo público y lo privado, es decir el interés de lo público que articule con la inversión privada
- Están todos los empresarios muy encerrados en Treinta y Tres, y en el mercado de acá, no piensan en Brasil, no piensan en otros departamentos, no piensan en Montevideo. Están todo el día en la diaria de ellos y les cuesta horrible verse vinculándose con empresas de otro departamento, viendo qué pasa en Brasil.(...) Ahí tenemos un foco, sería por ahí la salida. Podría ser este interesante y podría darnos un despegue
- Promover el despegue del departamento, también por medio del impulso de que se concrete una zona industrial, un Parque Industrial en el departamento. Es decir la Ley de Parque Industrial <sup>24</sup> que hay en los decretos reglamentarios, apuntan justamente, a ciudades donde el desempleo sea un factor relevante, y a generar con eso un impacto en la economía del departamento que cambie esa realidad. Y bueno se han hecho algunas acciones, hay una zona industrial delimitada por un decreto....En este caso un Parque Industrial podría ser de contexto privado o público. La opción que hay hoy día propuesta es pública, porque está en una zona que es propiedad del Gobierno Departamental, y por ende administración del Gobierno Departamental. Igual yo considero que no se han juntado las acciones necesarias de la parte pública y privada, no se han dado las circunstancias para que se genere realmente un despegue ahí.

-Asimismo, surge con frecuencia en los discursos marcar el diferencial, promover una identidad y una imagen de Treinta y Tres, *el marketing departamental*. Basado en la particularidad de su forma de producción y en las características centrales del territorio que conforman un entramado específico, que requiere una reglamentación de inversiones acorde, según las personas entrevistadas<sup>25</sup>:

- Me parece que hay que poder generar obra pública, inversión desde lo público porque si no es muy difícil de poder dinamizar la economía del departamento. Y tratar de posicionarse y decir bueno, ¿qué somos nosotros, por dónde va? Y tratar de atraer empresa que sean en esa línea, los arroceros y todos los productos derivados del arroz, bueno, tratemos de atraer que se instalen en este departamento empresas vinculadas a eso. O qué

---

<sup>24</sup> Po información en la temática ver estudio “La herramienta “Parques industriales” y el desarrollo territorial: algunas reflexiones sobre la iniciativa en Uruguay” (Udelar, 2014). Link: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://otu.opp.gub.uy/sites/default/files/docsBiblioteca/Parques%20industriales\\_IECON\\_dt-02-14.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://otu.opp.gub.uy/sites/default/files/docsBiblioteca/Parques%20industriales_IECON_dt-02-14.pdf)

<sup>25</sup> Por información sobre la temática ver estudio: “REGIMENES PROMOCIONALES PARA LA INVERSIÓN.- Guía del inversor”, 2024. Uruguay XXI.

somos, buscar una identidad, por dónde va el desarrollo y ahí caminar para esa identidad, me parece que va por ahí, por lo menos yo lo pensaría por ahí.

- Lo que está faltando es de que vengan más inversiones, más empresas al departamento. También una de las cosas que uno se pregunta es cuáles son las claves para lograr que una empresa se radique en Treinta y Tres...para lograr que se radiquen después que toma la decisión de venir, cuál es el diferencial que tenemos, por qué vendrían a hacerlo acá cuando en realidad en otros lados tienen mucha más infraestructura, muchos más servicios. Esa es una de las cosas que me parece desde ámbitos más centrales a la hora de pensar estas cosas, habría que tratar de poner alguna ficha; que trate de manera diferente lo que es diferente.
- A mí me parece una tendría que haber algún incentivo de índole económica o exoneración de algún tipo de tributo nacional significativo y que no sea simbólico, pero por otro lado también me parece que hay que trabajar en la imagen del departamento. El caso del marketing departamental, qué es lo que hace que sea lindo vivir en Treinta y Tres porque hoy lo vemos como debilidad: que es una zona chata con poco movimiento, eso puede ser la gran fortaleza, decir bueno mirá: “acá hay calidad de vida, una vida apacible, tranquila, pero además tenés conectividad con todos los servicios y estás en un punto geográfico estratégico porque estás a la misma distancia de Montevideo que de Brasil.

¿Cuál es el apoyo real de la de la política pública para qué territorios no privilegiados como Treinta y Tres que no compiten igual, tengan diferenciales?. No podés tratar igual lo que es diferente, yo no puedo tener la misma Ley de Inversiones que marca Canelones, San José, con la que está a Treinta y Tres a cientos kilómetros, entonces bueno, ahí es donde recién vamos a empezar a hablar si vamos a intentar cambiar esto del punto de vista estructural.

Entonces a la gente que va a invertir, le vendes el paquete y mira si venís acá vas a tener una exoneración departamental del impuesto tal, te vas a poder radicar en el Polo Logístico que se está desarrollando con caminería y acceso a energía. Además tu familia y la familia de la gente que trabaja contigo, va a tener estos beneficios, van a vivir en un lugar armonioso, con la naturaleza”

- En ese sentido, de igual manera se mencionan diversos aspectos referidos a la posibilidad de capacitación continua y la mejora de la implementación de instrumentos financieros adecuados que operen en el territorio con el personal necesario, para promover un mayor desarrollo empresarial:

- Las inversiones son vitales en cualquier rincón del mundo y en el Uruguay más, también hay que trabajar mucho en las Pymes, que son el motor del país, hay que allanarles el camino, no con subsidio, sino con condiciones para que puedan caminar solos- Toda la apuesta al emprendedurismo, a la micro y pequeña empresa, a la capacitación y al incentivo es vital.
- La mayor limitante ahora es el tema financiero, para acceder a incorporar tecnología. Nos pasa que varios empresarios no tienen computadora, digitalización. Desde Montevideo lanzan instrumentos de, por ejemplo, arman un software y los empresarios no tienen computadora, eso llega a Treinta y Tres y ¿qué hacemos? son cosas básicas que en otros lados hay. La mayoría, por ejemplo el 90% de las empresas con las trabajamos, siguen con planillita papel
- Un instrumento en tal sentido es el de del Ministerio de Industria del fondo de Vinculación Tecnológica y el fondo industrial<sup>26</sup>, pero el Ministerio de industria no tiene a nadie acá para ayudar. Entonces esos

<sup>26</sup> Link: <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/comunicacion/convocatorias/fondo-vinculacion-tecnologica->

instrumentos terminan quedando siempre en Montevideo, o en los departamentos donde tienen un referente que ayuda. Es una lástima, porque vemos que son fondos que le cambiarían la vida a un empresario, que pasaría de repente de 15 empleados a 20, porque necesita más personas para que operen maquinarias por ejemplo.

-En la misma línea, las personas entrevistadas coinciden en señalar la importancia de generar sinergia entre los actores, con el involucramiento de organismos, instituciones que acompañen y aseguren los procesos relacionados a las políticas de empleo y las condiciones laborales de los sujetos. En sus palabras:

- Se necesita crear empleos y también contratar mano de obra local, ya que sino las empresas vienen con sus empleados. Igualmente, a partir del año pasado, una cosa que se hizo fue poner una cláusula donde determinado porcentaje de mano de obra sea local, antes tampoco se hacía
- La sociedad en sí, toda, organizarnos y poder trabajar para que en Treinta y Tres lleguen las fuentes laborales. Y controlar a las empresas de parte del MTSS, la precarización laboral es grande en el departamento
- Hacer sinergia y poder trabajar en conjunto y que todas las agrupaciones, ya sea gremios empresariales, y de los distintos sectores, se puedan complementar y sobre todo en un departamento que es relativamente chico, podría ser de fácil acceso para que se logran buenas prácticas
- Yo creo que cuanto mayor podamos unirnos las instituciones, ya sea públicas y privadas que se puedan trabajar de manera complementaria, obviamente que va a ser siempre para un mejor funcionamiento de la localidad, del departamento. Por lo menos estar en una misma línea y a la hora de identificar necesidades de empleo sea un poco como en consenso, digamos y que vayamos por una misma senda.

2- Respecto a la temática de la Educación, y la Formación Profesional requerida en el departamento, se destaca en los discursos de forma mayoritaria ampliar la oferta educativa con la correspondiente orientación, socialización de la información y asesoramiento a la población sobre las opciones existentes. En el sentido de promover instancias donde se resalte la importancia de los derechos laborales de los sujetos, que corresponden en cada vínculo de trabajo, asociado a la pertinencia de una mayor educación que oficie de puente con nuevas aperturas y miradas:

- Quienes toman decisiones realmente están apoyando lo que es la formación Terciaria local, y es algo que va a impactar en el mediano a largo plazo... me parece que es un buen camino que se trata transitando.
- Mayor oferta educativa por un lado y retomar planes de formación de profesiones, formaciones de corta duración y con utilidad pensada en el departamento, que pueda servir para la formación de oficio rápido y seguro también.
- Yo creo que el desafío que hoy tiene Treinta y Treses ampliar una oferta educativa para los sectores más humildes que hoy no está en su horizonte poder estudiar, y trabajar el aspecto de la formación ciudadana.
- Hay un trabajo de mediano y largo plazo que hacer más constante, de difundir lo que es la oferta difundir, por dónde va el mundo, difundir como la inteligencia, la tecnología va a variar el comportamiento de las capacidades y habilidades que va a tener la gente para poder desempeñarse laboralmente. Entonces, en la interacción con los jóvenes venimos muy conformes y está bueno lo que se está haciendo con los Talleres, es más, ahora en esta planificación que hacemos entre toda la instituciones veíamos que no solo hay que hacerlo

---

2024#:~:text=El%20Fondo%20de%20Vinculaci%C3%B3n%20Tecnol%C3%B3gica,as%20externos%20a%20la%20empresa  
.Link: <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/politicas-y-gestion/programas/fondo-industrial>



con los chicos de sexto, tenemos que ir bajando a quinto, tenemos que ir bajando a cuarto, tenemos que lograr trabajar con ellos un periodo de tiempo mucho más largo si queremos tener un impacto en el mediano y largo plazo sostenible.

-Asimismo se reclama la necesidad de mejorar la implementación de pasantías, y la gestión de programas relacionados a las primeras experiencias laborales de los sujetos. Pues, en palabras de las personas entrevistadas, se requiere una mayor sinergia interinstitucional para sostener los procesos y realizar un seguimiento de las trayectorias educativas y laborales:

- Lo que falta son más pasantías reales, no las que a veces dicen y luego no salen. En una empresa tuvimos una reunión hace dos meses y nos pidió pasantes-, todavía estamos esperando que nos manden la nota. E incluso nuestros alumnos se propusieron hacer una pasantía gratis, hubo 11 alumnos que se anotaron.
- En las primeras experiencias laborales, como *Yo estudio de trabajo*, lo que yo veo de ese programa es que no se le hace un seguimiento real al estudiante, ni se tiene contacto con el estudiante, nunca se pide un informe del estudiante, ni saben si está estudiando y sin embargo se llama *yo estudio y trabajo* porque supuestamente estudian. También, con el centro educativo incluso una de las cosas es que tienen que arreglar los horarios y a veces las empresas son intransigentes con los horarios de los estudiantes. Entonces, claro son situaciones que me parece que son programas que están muy lindos en la teoría, pero la práctica no acompaña a estos jóvenes. Desde la gestión no tienen comunicación con los centros educativo, ni tampoco sabemos a dónde dirigirnos –falta un seguimiento directo con la institución educativa.

3-Proyecciones y propuestas en el departamento: En relación a la tercer categoría analizada, se encuentran elementos asociados a la planificación de inversiones a realizar en el territorio, así como necesidades en el área de Deportes y de Salud Mental. Las personas entrevistadas resaltan la posibilidad de mejora del departamento por medio de distintas recomendaciones y expectativas existentes:

- Nosotros estábamos viendo el tema de reciclaje, porque es una problemática la basura porque estamos muy lejos de todos, entonces nos cuesta, nadie viene a buscar la basura acá. Se debería implementar una planta de reciclaje acá en Santa Clara del Olimar
- Del rubro forestal, creo que ya se filmó el comodato incluso, y es una empresa más grande todavía, así que bueno, apostamos a eso. Es decir, la cadena forestal tiene potencial, ya hay una primera industria que se instaló, y ya viene otra, ya está aprobado que está la inversión de Garnica atrás. Van a necesitar gente, y va a generar mano de obra sin duda, y ojalá funcione lógica de cadena de valor y derrame.<sup>27</sup>
- Hay otra empresa de fertilizantes que también está bastante seguro que va a venir y hay una cuarta también de origen brasileño que compró un pedacito de campo, para instalarse y todo, o sea que hay cierto movimiento. Y si a eso le sumamos la expectativa de que es muy probable o al menos hay mucho más chances, que se concrete la tan deseada salida por la Hidrovía de la Laguna Marín, nosotros pensamos que en la medida que eso se concrete va a provocar un sacudón bastante interesante no solamente en Treinta y Tres sino en la región en general.<sup>28</sup>

-De igual manera, se resalta la posibilidad de generar mayor conexión con los departamentos limítrofes y con la región. En este sentido se señala a partir de movimientos proyectados, poder **levantar la mirada a Brasil** y

---

<sup>27</sup> Link: <https://www.garnica.one/blog/garnica-abrira-una-nueva-fabrica-en-uruguay.html>

<sup>28</sup> Por más información en la temática ver noticia: <https://dialogue.earth/es/agua/uruguay-y-brasil-impulsan-nueva-hidrovia-en-medio-de-riesgos-ambientales/>

potenciar el punto estratégico de Treinta y Tres, con una dinámica comercial, asociando la producción con el sector servicios. En sus palabras:

- A mí me parece que hay distintas actividades que pueden dinamizar, generar puestos de trabajo, que no tienen que ver directamente con Treinta y Tres. Por ejemplo, el puente que hicieron ahora que sobre el río Cebollatí, que une Treinta y Tres con Rocha, ya es un caso de que por ahí va a pasar mucha más gente, muchos más camiones. Se puede explotar la parte turística de Charqueada que es divino, y que quedaba en un lugar muy difícil de llegar. Hay algunos otros proyectos que tienen que ver con la Hidrovía con Brasil. A lo que voy es, que si crece la parte productiva, necesariamente tiene que venir atrás la parte de los servicios. Porque si crece solo el servicio sin el sustento, es lo que está pasando, te abre un restaurant a los seis meses cerró porque la gente no va.<sup>29</sup>
- Tanto como la Hidrovía que se está pensando hacer hacia Brasil, y todas esas cosas, que de pronto para la zona es crucial, absolutamente crucial porque ahí sí surgen posibilidades nuevas, posibilidades de nuevo cultivos, por lo tanto más posibilidades de mano de obra, posibilidades de un puerto, posibilidades de una conexión como es el puente Charqueada, que cambia toda la circulación de la gente hacia lo que es la frontera. Y todo lo que eso redunde, lo que o sea un puerto sea donde sea que permite todavía va a traer construcción, va a traer mano de obra, va a traer crecimiento en una zona donde justamente lo que falta, es ese tipo de cosas.
- Treinta y Tres está bien posicionado lógicamente, no está mal posicionado, si cambiamos la mirada a Montevideo y levantamos a Porto Alegre. A ver, yo me salgo de acá y estoy de 6 horas en Porto Alegre, entonces mi nicho de potenciales clientes es enorme si yo miro para arriba. Ahora el mirar por arriba el primer paso que tiene que me dejen pasar rápido por la frontera, si yo me voy con mi carga y estoy 25 años para pasar un kilo de lo que sea, muy difícil, entonces ahí hay un tema de política pública de inversiones, apertura Mercosur, intercambio con Brasil etcétera, etcétera, pero me parece que estas regiones Cerro Largo, Treinta y Tres, Rocha, la cuenca de la Laguna Merín, pensar en el concepto de Cuenca con una mirada no solo tradicionalista hacia Montevideo si no levantar así a Brasil, podría ser algo interesante.

-Por otro lado, las personas entrevistadas mencionan propuestas y construcciones a realizar en el territorio, relacionadas con el deporte y la expansión de formatos que habilitan una mayor socialización, intercambio de la comunidad y comunicación de la población:

- Lo que están haciendo y lo que está sucediendo acá en Treinta y Tres es que se está generando que antes no había Polideportivo. Con piscina techada, ciclismo, es lo que está en construcción.-- Están haciendo un Poli deportivo que yo creo que eso va a cambiar un poco a la sociedad. Porque nosotros no teníamos piscina climatizada (...) ahora se está realizando una piscina climatizada con un centro de rehabilitación.
- Se inauguró ya una pista de ciclismo, se está haciendo una cancha de fútbol 7 y de hockey, el hockey tampoco existía, se instaló hace unos años fue creciendo...En Treinta y Tres es el departamento donde mayor creció el deporte porque empezó de cero, ahora tenemos como cuatro cuadros principalmente
- A mí a mí me gustaría que se desarrollará mucho más la parte del deporte. Ahora vi que están terminando un polideportivo bastante grande y bueno, ayer vi una noticia también, que por ejemplo, están empezando la obra de la terminal, Treinta y Treses la única capital departamental que no tenía una terminal de ómnibus.

---

<sup>29</sup> Por más información en la temática ver comunicación: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.aca.com.uy/wp-content/uploads/2024/01/El-sueno-del-puente-de-La-Charqueada-que-se-hizo-realidad.pdf

-Aspectos vinculados con la necesidad de trabajar y promover políticas integrales en la temática del Empleo y la Salud Mental, para lograr acompañar los procesos de las personas con programas, recursos humanos y estrategias sostenidas en el tiempo, que colaboren en la mejora de la problemática social. En sus palabras:

- Me parece que el deporte es una herramienta increíble para mantener a la gente, y también combate directamente con todos los males de nuestra sociedad. Treinta y Tres tienen un índice altísimo de suicidio, la droga, la delincuencia incide, y yo creo que el deporte es una de las mejores formas de combatirlo. Porque se pueden generar estrategias para emplear gente, sea organizando una liga de fútbol más grande o competencias deportivas, yo creo que sería muy inteligente fomentar eso.
- Es fundamental trabajar todo en conjunto, en políticas destinadas a lo que afecta mucho el no tener trabajo, en lo que no tener fuente laborales y para los jóvenes es la salud mental en la sociedad. Nosotros tenemos un gran problema de salud mental en Treinta y Tres, y aparte no tenemos técnico, no tenemos médico para que la traten, un tratamiento bien hecho. Y el problema en los jóvenes no tenés trabajo, estás ocioso y llegamos a la droga. Y de ahí pasamos al suicidio, el suicidio es muy alto, de jóvenes,
- Yo conozco gurises que se han suicidado, y conozco gurises que después de 10 años están en el mismo lugar, no tienen capacitación, no tienen empleo y eso es terrible, es muy triste. Entonces no tengo la solución, pero me parece que ahí es donde habría que apuntar.

## Bibliografía

BARRETTO GHIONE, H.; RACCIATTI, O.C.; GARMENDIA ARIGÓN, M. Derecho de la formación profesional en Uruguay. Montevideo: CINTERFOR, 2003.

Jiménez (2012). LA ENTREVISTA EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: NUEVAS TENDENCIAS Y RETOS. Centro de Investigación y Docencia en Educación Universidad Nacional, Costa Rica Link: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3945773>

Ministerio de Economía y Finanzas- MEF (2024). Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones – COMAP- Link: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/Comap>

Observatorio Ambiental Nacional- OAN (2024) Ministerio de Ambiente. Link consultado: <https://www.ambiente.gub.uy/oan/snap/quebrada-de-los-cuervos-y-sierras-del-yerbal/>

Oficina de Planeamiento y Presupuesto-OPP (2018).PROGRAMA VIAL DEPARTAMENTAL Treinta y Tres, BID-Intendencia Departamental de Treinta y Tres- Link: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/2019-10/PVD\_Treinta%20y%20Tres.pdf

Rodríguez Miranda y Martínez (2016). Índice de Desarrollo Regional y Especialización Productiva de Treinta y Tres, Agencia Nacional de Desarrollo- Instituto de Economía de FCEA, UDELAR. Link consultado: [https://desarrolloterritorial.ei.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2019/04/Treinta-y-Tres\\_final.pdf](https://desarrolloterritorial.ei.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2019/04/Treinta-y-Tres_final.pdf)

Sampieri, ( 2018), Libro “METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA” . Centro de Investigación y del Doctorado en Administración Universidad de Celaya. Link: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Uruguay XXI (2022). Informe departamental de Treinta y Tres. Link: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/62a162106b7359ffdddf0c65af5076d085d3682d.pdf

## Anexo

Anexo 1- OFERTA FORMATIVA			
TREINTA Y TRES	Dirección General de Educación Técnico Profesional (DGETP- ANEP) <sup>30</sup>	Instituto de Formación Docente " Mtro. Julio Macedo"- del Consejo de Formación en Educación (CFE- ANEP) <sup>31</sup>	UDELAR. Centro Universitario Regional del Este (CURE) Sede de Treinta y Tres
	Formación Profesional Básica FPB (2021) en Alimentación	Formación en Educación (CFE- ANEP) <sup>31</sup>	Licenciatura en Gestión Ambiental
	FPB (2007) de Carpintería, Electricidad, Informática, Audiovisual, Deporte y Recreación y Panadería	-Maestro/a en Primera Infancia	Tecnólogo Minero
	Educación Media Profesional (EMP) de, Capilar, Electrotecnia, Gastronomía Sala Bar, Gastronomía Cocina, Mecánica Automotriz y Operador de Procesos Industriales, Deporte y Recreación	-Maestro/a en Educación Primaria	Tecnólogo en Administración y Contabilidad
	Bachillerato Profesional de Construcción	Profesorado de Educación Media. Link: <a href="https://www.cfe.edu.uy/index.php/carreras/planes-y-programas2/planes-vigentes-para-profesorado">https://www.cfe.edu.uy/index.php/carreras/planes-y-programas2/planes-vigentes-para-profesorado</a>	Ciclo Inicial Social
	Educación Media Tecnológica de Administración, Agrario, Electromecánica Automotriz, Electromecánica e Informática, Deporte y Recreación		Ciclo Inicial Ciencia y Tecnología
	Formación Terciaria, Tecnicatura en		Por información detallada ver web institucional: <a href="https://www.cure.edu.uy/institucional/sedes/carreras-dictadas-en-la-sede-treinta-y-tres/">https://www.cure.edu.uy/institucional/sedes/carreras-dictadas-en-la-sede-treinta-y-tres/</a>

<sup>30</sup> Por información detallada ver web institucional de ANEP con datos del Monitor Educativo de la DGETP, UTU:

<https://www.anep.edu.uy/monitorutu/servlet/com.monitorutu16.fichautu?U,1319901>

<https://www.anep.edu.uy/monitorutu/servlet/com.monitorutu16.fichautu?CentroSistema=U&Centroid=1319921>

<sup>31</sup> Por información detallada ver web institucional: <https://ifdtreintaytres.cfe.edu.uy/index.php>

	Administración – Gastronomía		
<b>Escuela Agraria Vergara</b>	<p>FPB (2007) en Deporte y Recreación y Producción Agropecuaria Sustentable</p> <p>Educación Media Profesional de Mecánica en Producción</p> <p>Educación Media Tecnológica de Administración, Agrario y Deporte y Recreación</p> <p>Educación Media Profesional en Carpintería</p> <p>Por información detallada ver web institucional de ANEP con datos del Monitor Educativo de la DGETP, UTU:  <a href="https://www.anep.edu.uy/monitorutu/servlet/com.monitorutu16.fichautu?CentroSistema=U&amp;Centroid=1319703">https://www.anep.edu.uy/monitorutu/servlet/com.monitorutu16.fichautu?CentroSistema=U&amp;Centroid=1319703</a> </p>		<p><b>Otras capacitaciones:</b></p> <p>CECAP- Centro Educativo de Capacitación y Producción CECAP, del Ministerio de Educación y Cultura</p> <p>Por información detallada ver web institucional:  <a href="https://www.museofigari.gub.uy/innovaportal/v/14730/2/mec/centro-educativo-de-capacitacion-y-produccion-cecap?parentid=253">https://www.museofigari.gub.uy/innovaportal/v/14730/2/mec/centro-educativo-de-capacitacion-y-produccion-cecap?parentid=253</a> </p>
<b>Escuela Agraria Santa Clara del Olimar (DGETP-ANEP)</b>	<p>Ciclo Básico Tecnológico en alternancia</p> <p>Educación Media Tecnológica- Agrario</p> <p>Por información detallada ver web institucional de ANEP con datos del Monitor Educativo de la DGETP, UTU:  <a href="https://www.anep.edu.uy/monitorutu/servlet/com.monitorutu16.fichautu?CentroSistema=U&amp;Centroid=13198">https://www.anep.edu.uy/monitorutu/servlet/com.monitorutu16.fichautu?CentroSistema=U&amp;Centroid=13198</a> </p>		

	<u>03</u>		
Otras capacitaciones: NEFOP, ANDE, INTENDENCIA	INEFOP: Por información detallada ver web institucional: <a href="https://rumbos.powerapspportals.com/cursos-inscripcion/">https://rumbos.powerapspportals.com/cursos-inscripcion/</a>	Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE): Por información detallada ver web institucional: <a href="http://s://ande.org.uy/cursos-pymes/item/treinta-y-tres-2.html">http://s://ande.org.uy/cursos-pymes/item/treinta-y-tres-2.html</a>	Intendencia: Por información detallada ver web: <a href="https://www.uruguayemprendedor.uy/programa-de-apoyo/programa-de-desarrollo-empresarial-pde33-i-treinta-y-tres-pde33/">https://www.uruguayemprendedor.uy/programa-de-apoyo/programa-de-desarrollo-empresarial-pde33-i-treinta-y-tres-pde33/</a>

Anexo 2- Se presenta a continuación la tabla referida a los objetivos planteados en el informe, las dimensiones analíticas centrales y las técnicas asociadas en cada caso para el cumplimiento de los mismos:

Objetivos	Dimensiones	Técnicas y Actividades
Analizar la situación actual del mercado de trabajo del departamento de Tacuarembó , y su evolución en los últimos 5 años. Identificar las principales necesidades de empleo y formación profesional que contribuyan a la toma de decisiones respecto de las políticas públicas en ese sentido	mercado de trabajo y contextualización  necesidades de empleo y formación profesional	Análisis bibliográfico y documental  Entrevistas a actores locales  Procesamiento de datos cuantitativos secundarios
Identificar las principales características del mercado de trabajo del departamento entre los años 2019-2023 e indagar respecto dimensiones específicas del mismo-tanto sectoriales, etarias, de género como territoriales	mercado de trabajo del departamento entre los años 2019-2023  categorías sectoriales, etarias, de género y territoriales	Análisis bibliográfico y documental  Entrevistas a actores locales  Procesamiento de datos cuantitativos secundarios
Describir las opiniones de actores del ámbito empresarial, institucional y laboral en relación	Inversiones, emprendimientos	Entrevistas a actores del ámbito

a la existencia de inversiones, emprendimientos y puestos de trabajo demandados en el departamento.	y puestos de trabajo del departamento	empresarial, institucional y laboral
Indagar sobre las ofertas de formación profesional desarrolladas en Tacuarembó , así como posibles brechas y necesidades de nuevos perfiles ocupacionales desde la visión de los actores locales del territorio	ofertas de formación profesional  brechas y necesidades de nuevos perfiles ocupacionales	Entrevistas a actores del ámbito empresarial, institucional y laboral  Análisis bibliográfico y documental

-ANEXO 3. Listado de personas entrevistadas y participantes de Talleres:<sup>32</sup>

Entrevista 1	Janet Gutiérrez - Gerenta Cámara Empresarial
Entrevista 2	Cecilia Ois - Centro PYME ANDE Treinta y Tres
Entrevista 3	Luciana Alfaro – Cámara empresarial
Entrevista 4	Fernanda Bayeto - Oficina INEFOP
Entrevista 5	Andrea Alayón - UTU 2 Treinta y Tres
Entrevista 6	Natalia Gigena - Territorial Desarrollo Rural
Entrevista 7	Nelis Saravia - Plenario Departamental de Treinta y Tres
Entrevista 8	Enzo Téliz - Diputado suplente del FA
Entrevista 9	Pablo Echeverría - Municipio de Santa Clara de Olimar
Entrevista 10	Horacio Saravia - Desarrollo Económico
Entrevista 11	Paola Elso – Periodista
Entrevista 12	Francisco Denis - Periodista
Entrevista 13	Hernán Zorrilla - Periodista
Entrevista 14	Yamandú Vinay - Desarrollo Económico Territorial, Asesor de la Intendencia
Entrevista 15	Hernán Zorrilla – ACA

<sup>32</sup> Agradecer especialmente a las personas que participaron en las entrevistas y talleres realizados, por su disponibilidad de tiempo y su interés en la investigación propuesta.



### **PREGUNTAS DISPARADORAS**

1. Nombre
2. Ocupación
3. Área que representa:

#### **1. MERCADO DE TRABAJO:**

En este departamento ¿cuáles son las principales fuentes de trabajo, inversiones, emprendimientos, etc.?

En su percepción, ¿diría que hoy hay más oportunidades para los trabajadores que buscan empleo que 5 años atrás (antes de la pandemia) o que hoy hay menos?

¿A qué causas atribuye la suba/baja del desempleo en el departamento? ¿Qué factores cree Usted que están contribuyendo a la suba/baja? Explorar si es sólo a nivel departamental, regional o nacional.

¿Cuáles son las ramas de actividad más afectadas por el desempleo? ¿De qué sectores proviene el mayor caudal de desempleados y cómo podría pensarse su reconversión?

Hablando de las ofertas de trabajo, ¿cuál es el rubro o sector más importante o en el que se emplean más personas actualmente?

Considerando el trabajo independiente, ¿qué características presenta a nivel del departamento, cuáles son sus fortalezas y cuales sus debilidades?

#### **2. DINAMICAS POBLACIONALES Y CULTURALES:**

¿Cuál es la población, a su entender, más afectada por el tema del desempleo? ¿Cuáles son los motivos por los que no tienen empleo? -¿Existen localidades de este departamento con problemáticas específicas? PROFUNDIZAR

#### **3. FORMACIÓN PROFESIONAL:**

##### **3.1 OFERTA FORMATIVA**

En cuanto a la oferta de capacitación, ¿cómo considera que está la zona? ¿Qué formación se ofrece hoy? Explorar: qué instituciones públicas/ privadas hay.

¿Y esta oferta de formación es acorde a los requerimientos de las empresas que buscan personal?

¿La población de este departamento puede acceder a estas ofertas, por qué si/no? ¿qué tipo de población está quedando afuera?

¿Qué opina sobre las políticas públicas enfocadas a la formación acorde a la demanda?

##### **3.2 DEMANDA DE FORMACION**

¿Qué formación, capacitación estaría faltando en la zona para cubrir las necesidades de los puestos hoy? Explorar causas

¿Y pensando en el futuro qué necesidades de formación y capacitación le parece que puedan necesitarse en la zona?

¿Existen profesiones u oficios que estén siendo más requeridos hoy por los empleadores de la zona? Se consiguen?

#### **4. DESARROLLO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS:**

¿Sabe si están surgiendo nuevos emprendimientos, proyectos que requieran otros perfiles de empleados? ¿Cuáles y que perfiles?

¿Y pensando a FUTURO cómo visualiza la zona en cuanto a inversiones a nivel local y sus posibles efectos en el campo del empleo? EXPLORAR sobre cantidad de nuevos puestos de trabajo y perfiles necesarios.

**5. POTENCIALIDADES/OPORTUNIDADES:**

¿Qué políticas de empleo identifica en el departamento, nacionales y/o departamentales?

¿Qué opina de las mismas (Oficinas de Empleo, INEFOP, etc.)

¿Tiene usted alguna idea, propuesta o recomendación para realizar en pro del fortalecimiento de las políticas de empleo y formación profesional? PROFUNDIZAR