



Ministerio  
**de Trabajo y  
Seguridad Social**

Dirección Nacional  
**de Empleo**

# **INFORME**

## **ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO RIVERA**

**Directora Nacional de Empleo**

Cra. Rosanna Fagalde

**División de Formación Profesional**

Soc. Rosana Corbo

**Coordinador División Formación Profesional**

Mag. Mauricio Vidal Vitello

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

Soc. Mariana Ferrer

Agosto 2024

Montevideo, Uruguay

## Contenido

<i>PRESENTACIÓN</i> .....	4
<i>INTRODUCCION</i> .....	5
1. <i>OBJETIVOS</i> .....	5
<b>1.1 Objetivo General</b> .....	5
<b>1.2 Objetivos Específicos</b> .....	5
2. <i>METODOLOGIA</i> .....	6
3. <i>PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL DEPARTAMENTO</i> .....	8
<b>3.1 SECTORES ESTRATÉGICOS</b> .....	8
4. <i>CARACTERIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO DE RIVERA 2018 – 2023</i> .....	10
<b>4.1 Evolución de las Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo. Rivera, 2018 – 2023.</b> .....	10
<b>4.2 Evolución de la estructura de la Población Ocupada. Período 2018-2023</b> .....	15
<b>4.3 Informalidad y Subempleo</b> .....	17
<b>4.4 Pobreza</b> .....	20
<b>4.5 Sector privado formal</b> .....	21
4.5.1 Empresas .....	21
4.5.2 Personas cotizantes.....	22
4.5.3 Subsidios por Desempleo .....	23
4.5.4 MIPYMES .....	23
5. <i>ANALISIS CUALITATIVO</i> .....	24
<b>5.1 PRINCIPALES DIMENSIONES DE ANALISIS</b> .....	24
5.1.1 Desarrollo de los sectores productivos .....	24
5.1.2 Mercado de Trabajo .....	27
5.1.3 Formación Profesional.....	28
5.1.4 Perfiles Ocupacionales .....	29
5.1.5 Dinámicas poblacionales y culturales.....	30
<b>5.2 POTENCIALIDADES, OPORTUNIDADES y DESAFÍOS</b> .....	30
<b>5.3 PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES</b> .....	32

**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.

## *PRESENTACIÓN*

Los permanentes cambios tecnológicos, demográficos, culturales, sociales, ambientales y económicos que se han producido y se producen en el mundo, repercuten en el “mundo del trabajo”, afectando de diversa forma las estructuras y las dinámicas de los mercados de trabajo, de las relaciones laborales y de la organización del trabajo.

En los esfuerzos para la promoción del empleo a partir de diversas políticas públicas y en cumplimiento de los objetivos institucionales<sup>1</sup>. Se está desarrollando en la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Plan Integral de Promoción del Empleo (PIPE). Dicho plan, busca apoyar el empleo digno con énfasis en jóvenes, mujeres y mayores de 45 años, trabajadoras/es desempleados/as e independientes, mediante la integración de esfuerzos interinstitucionales del orden nacional y territorial, prestando servicios innovadores en función de los cambios de la época.

En este contexto es que se vienen realizando diversos estudios sobre el mercado de trabajo, sectoriales, prospectivos y territoriales, para identificar sus impactos en clave de necesidades del sector productivo, territorios, empleo y estrategias de desarrollo productivo y social del país, que permitan orientar las acciones de política pública, especialmente las de Empleo y Formación Profesional, de manera que deriven en la generación de trabajo decente y empleo de calidad.

---

<sup>1</sup> En el marco de las políticas activas de empleo, la DINAE se plantea los siguientes objetivos: a) diseñar, ejecutar y monitorear políticas activas de empleo sostenibles con base en los principios rectores de la DINAE, desde un enfoque multidimensional de la inclusión y la perspectiva de equidad de género, en articulación interna y con instituciones y organizaciones referentes, b) desarrollar propuestas de políticas activas de empleo pertinentes, acorde a las necesidades del mercado de trabajo, con énfasis en los colectivos con mayores dificultades para su inserción o reinserción laboral, y c) ejecutar y dar seguimiento a planes, programas, proyectos, servicios de empleo e instrumentos, priorizando a los colectivos con mayores dificultades de integración al mundo del trabajo, desde una perspectiva integral y multidimensional.

## *INTRODUCCION*

En los años de la pandemia COVID-19 (2020 y 2021) todo el país vio afectada su economía y en especial los mercados de trabajo. Una vez superada la situación pandémica, gradualmente los indicadores muestran una creciente normalización de las dinámicas de los mercados laborales locales.

No obstante, en términos de empleo aun la situación del país dista bastante de ser considerada buena. Los indicadores nacionales así lo expresan, pero es conocido el hecho de que el país no es homogéneo y que cada departamento tiene dinámicas propias y comportamientos diferentes en sus mercados de trabajo.

Es la intención de esta línea de investigación de DINAЕ dar cuenta de esas diferencias y profundizar en el conocimiento de estos mercados de trabajo locales, para tener evidencia que permitan delinear, ajustar o profundizar las políticas de empleo de forma adecuada a las realidades actuales.

### *1. OBJETIVOS*

#### **1.1 Objetivo General**

Analizar la situación actual del mercado de trabajo del Departamento de Rivera, y su evolución en los últimos 5 años, e identificar las principales necesidades en materia de empleo y formación profesional que contribuyan a la toma de decisiones respecto de las políticas públicas en esta materia.

#### **1.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar las principales características del mercado de trabajo del departamento entre los años 2018-2023 e indagar respecto dimensiones específicas del mismo-tanto sectoriales, etarias, de género como territoriales.
2. Identificar la existencia de inversiones y emprendimientos a nivel local; oportunidades de empleo en el departamento.
3. Identifica las necesidades de formación profesional para diferentes poblaciones, sectores y/o territorios.
4. Identificar nuevos perfiles ocupacionales, o nuevas competencias laborales para perfiles ya existentes.
5. Elaborar recomendaciones para la formulación de políticas públicas de empleo y formación profesional en virtud de la evidencia relevada.

## 2. METODOLOGIA

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 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>.

Es así, que se combinó el análisis de los datos secundarios y cuantitativos al tiempo que se desarrollaron las técnicas cualitativas (entrevistas a actores locales clave).

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
<b>Analizar la situación actual del mercado de trabajo del departamento de Rivera, 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.</b>	Estructura productiva del departamento:	Análisis bibliográfica y documental
	Estructura y evolución del mercado de trabajo y contextualización.	Procesamiento de datos cuantitativos secundarios (ECH, BPS, etc.)
	Necesidades de empleo y formación profesional	Entrevistas a actores locales
<b>Identificar las principales características del mercado de trabajo del departamento entre los años 2019-2023 e indagar respecto de dimensiones específicas del mismo, sectoriales, etarias, de género, territoriales, etc.</b>	Mercado de trabajo del depto entre los años 2018-2023	Procesamiento de datos cuantitativos secundarios
	Empleo y desagregaciones sectoriales, etarias, de género, territoriales, etc.	Entrevistas a actores locales
<b>Identificar la existencia de inversiones y emprendimientos a nivel local; oportunidades de empleo en el departamento y nuevos puestos de trabajo, así como perfiles necesarios en los mismos.</b>	Inversiones, emprendimientos y empleo.	Entrevistas a actores del ámbito empresarial, institucional y laboral
	Perfiles ocupacionales	
<b>Determinar las necesidades de formación profesional para diferentes poblaciones, sectores y/o territorios.</b>	Formación Profesional brechas y necesidades de nuevos perfiles ocupacionales	Entrevistas a actores del ámbito empresarial, institucional y laboral
	Ofertas de formación profesional	Análisis bibliográfica y documental

<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)

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.
- (ii) 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) y de registros del BPS brindado por la Unidad de Estadística del MTSS.
- (iii) Trabajo de campo<sup>3</sup>:  
*“se realizaron 15 entrevistas en profundidad a actores de todo el departamento y un taller con un enfoque metodológico de grupo de discusión en la ciudad de Rivera. Entrevistas en profundidad a actores clave departamentales: se entrevistaron referentes del departamento, vinculados al mercado laboral:*
  - *Empresarios, empleadores*
  - *Actores sindicales*
  - *Actores sociales y Entidades de Capacitación**Las entrevistas tuvieron una duración aproximada entre 40 y 60 minutos, y fueron grabadas previo consentimiento del entrevistado. Las entrevistas fueron realizadas por profesionales y en base a una pauta de entrevista diseñada por CIFRA y aprobada por DINAE<sup>4</sup>.*  
*“Taller de validación y relevamiento de situación: A partir de la información que surgió de las entrevistas con los referentes departamentales, en el taller se trabajó sobre los tópicos principales. Sobre el perfil de los integrantes, se buscó que fueran trabajadores, tanto públicos como privados, y algunos referentes de la localidad que pudiesen contribuir a la discusión. Además, se integraron desempleados en busca de trabajo, para que también aportaran su visión sobre la situación actual.”<sup>5</sup>*
- (iv) Sistematización, categorización de la información, análisis de las entrevistas realizadas y elaboración de dimensiones centrales del ámbito laboral<sup>6</sup>
- (v) Análisis e interpretación de la información, triangulando los métodos utilizados y redacción del informe final (equipo técnico FP - DINAE).

---

<sup>3</sup> El trabajo de campo (la realización de las entrevistas y talleres) y un primer análisis de éste estuvo a cargo de la consultora CIFRA.

<sup>4</sup> Se anexa pauta de entrevista

<sup>5</sup> Relevamiento y procesamiento de información del mercado laboral en el departamento de RIVERA.

Consultora Cifra, DINAE – MTSS, 2024.

<sup>6</sup> Realizado por la consultora CIFRA.

### 3. PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL DEPARTAMENTO<sup>7</sup>

DATOS GENERALES	
Capital	Rivera
Superficie	9.370
Población	109.460
Densidad (hab. / km <sup>2</sup> )	12
Población Urbana	93%



Rivera es uno de los departamentos más al norte de Uruguay; es gemela con la ciudad brasileña de Santana do Livramento (Brasil); allí se fusionan dos culturas y dos idiomas, generando políticas de acción de carácter binacional en el área cultural, educativa, social y por supuesto, de desarrollo regional. Estas dos ciudades unidas por una calle suman más de 200.000 habitantes. A tan solo una hora de avión de la capital del país como de la capital del estado de Rio Grande do Sul (Porto Alegre), Rivera es la puerta de entrada y salida de miles de personas año a año.

Cuenta con un aeropuerto de uso binacional, el cual se encuentra en un periodo de reformulación edilicia para poder recibir vuelos desde Brasil en régimen nacional.

#### 3.1 SECTORES ESTRATÉGICOS<sup>8</sup>

##### ➤ FORESTAL

El sector forestal con más de 178 mil hectáreas plantadas es uno de los más destacados del departamento de Rivera. Las principales especies encontradas allí son Pinus con el 39% del total, seguido por bosque natural (35%) y Eucalyptus (24%). Además de la forestación en sí misma, encontramos también la industrialización forestal. Rivera cuenta con aserraderos de primera línea a nivel mundial en términos de capacidad de producción y calidad de gestión ambiental. La industrialización en el departamento presume un factor favorable en términos de eficiencia en la logística.

<sup>7</sup> Fuente:

<https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/84a63a2d433304e8455adc13c16cf64a57cc94f5.pdf>

<sup>8</sup> Fuente: ANDE RIVERA, <https://www.ande.org.uy/images/mapa-alcance-territorial/Informe%20Departamental%20Rivera%20para%20web.pdf>



➤ **ARROZ**

El sector arrocerero en Rivera se destaca por la presencia de grandes inversiones agropecuarias con capitales locales y provenientes de Brasil. Actualmente, el departamento cuenta con 2.300 hectáreas dedicadas al arroz, donde se destaca la existencia de buenas condiciones de suelo y riego.

➤ **GANADERÍA**

La ganadería es una actividad económica tradicional con el que el país está profundamente identificado. El departamento de Rivera destina gran parte de su superficie para la cría de ganado bovino (654 mil cabezas, 5,5% del total nacional) y ovino (233 mil cabezas, con el rebaño más grande del país).

➤ **VITIVINICULTURA**

El clima del departamento es ventajoso para el desarrollo de la viticultura. Rivera comparte el mismo paralelo que Mendoza, región apta para este desarrollo. Este sector está en pleno desarrollo y crecimiento. Es un rubro interesante básicamente no por volumen sino por calidad. Rivera cuenta con 49 hectáreas de plantación de uvas de las que se extraen más de 170 toneladas. Rivera y Livramento cuentan con una vitivinicultura de alto valor agregado y calidad reconocida con bodegas 4 bodegas ya afianzadas en el mercado.

➤ **APICULTURA**

Rivera encabeza la lista de cantidad de apicultores formalmente registrados con un total de 310 productores (11% del país, en 2021). En particular, se implementa un modelo productivo vinculado mayormente a la forestación, lo que le da algunas ventajas competitivas frente a otras regiones del país. Las más destacadas son la obtención de una miel sin presencia de glifosato y la alta productividad por colmena durante la floración del Eucalipto a comienzos de otoño que permiten cosechas de hasta 50 kg de miel por colmena, superando el promedio nacional de 23 kg. Estas ventajas han atraído a un gran número de apicultores a la región, consolidando a Rivera como uno de los departamentos con mayor presencia de colmenas a nivel nacional. En los últimos años, en conjunto con el gobierno departamental, el sector ha desarrollado estrategias comerciales para agregar valor a sus productos y realizar exportaciones directas. Los principales destinos de la miel son Estados Unidos, Alemania y España.

➤ **FREESHOP**

A la fecha se cuentan en la ciudad de Rivera aproximadamente 50 Free Shops (concentración de nivel único en la frontera Uruguay - Brasil y en todo el país). Los Free Shops representan hoy el 10% de la economía del departamento; además de alentar la hotelería, los restaurantes, el transporte y el almacenamiento.

➤ **TURISMO**

Llegan a Rivera un promedio de 200.000 turistas motivados principalmente por las compras en el sistema de Free Shops, mientras que 170.000 argentinos entran por este punto en viaje a Brasil, hacia zona de playas en el litoral atlántico y 150.000 brasileños entran a Uruguay con destino a destinos turísticos uruguayos y argentinos.

## 4. CARACTERIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO DE RIVERA 2018 – 2023

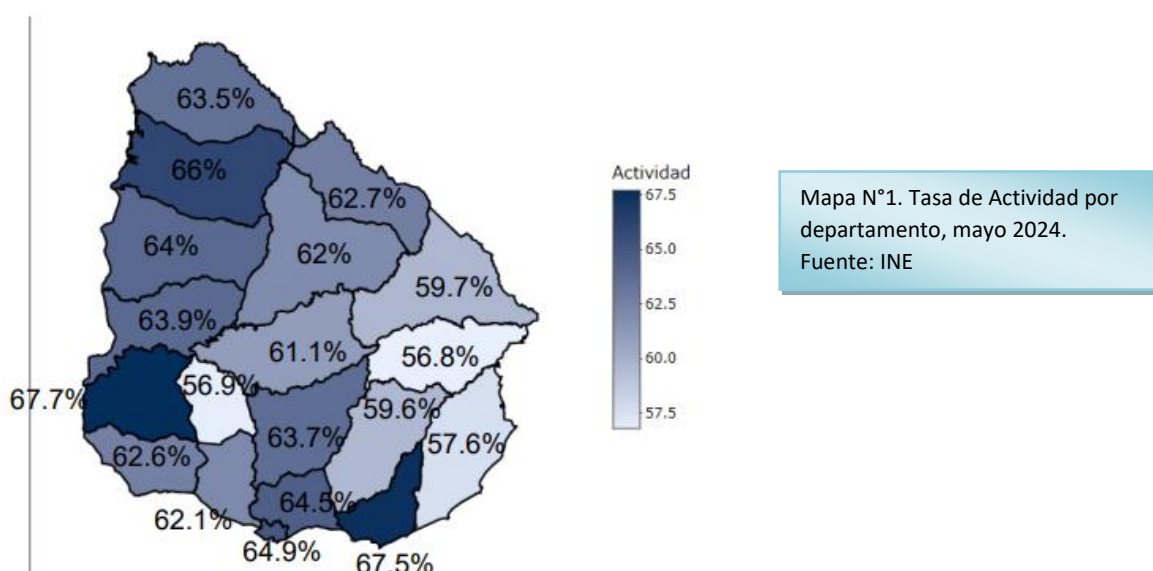
### 4.1 Evolución de las Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo. Rivera, 2018 – 2023.

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

**Cuadro N° 1: Evolución comparativa de las tasas de actividad, empleo y desempleo, Rivera y total país, 2018- 2023.**

	TA Rivera	TA país	TE Rivera	TE país	TD Rivera	TD país
2018	57,8	62,4	53,2	57,2	7,9	8,3
2019	58,6	62,2	54,0	56,7	7,9	8,9
2020	55,16	60,54	50,4	54,3	8,7	10,4
2021	57,8	61,8	53,5	55,9	7,6	9,4
2022	58,9	62,0	54,3	57,1	7,8	7,9
2023	61,5	63,4	55,6	58,1	9,5	8,33

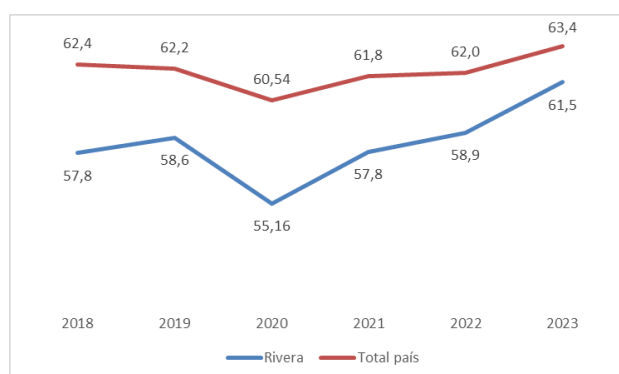
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH.



Para mayo del 2024, tal como lo muestra el Mapa N°1, la tasa de actividad de Rivera es de 62,7%

Como se puede observar en el cuadro N°1, para el año 2023, la **tasa de actividad** de Rivera es dos puntos más baja que la del promedio país, siendo el momento de menor diferencia entre ambos guarismos; si se comparan los valores iniciales y finales del período analizado, en esta tasa, hay un comportamiento similar al del país en su conjunto, mostrando incluso después de la pandemia (2020) una recuperación más acentuada en el departamento.

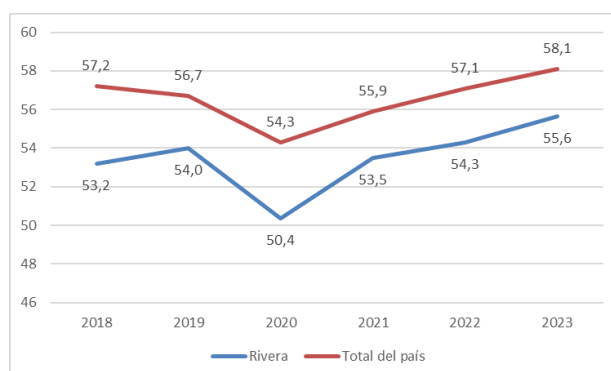
**Gráfica N° 1: Evolución de las tasas de actividad Rivera y total país, 2018- 2023.**



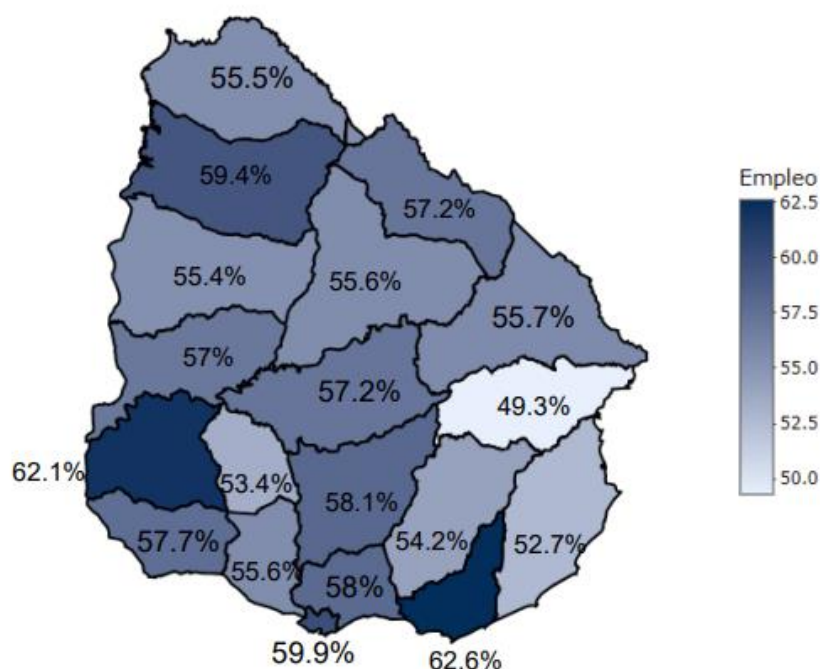
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Respecto de **las tasas de empleo**, también en el cuadro N°1, puede observarse que en el período considerado, la tasa del departamento está siempre por debajo del promedio nacional, aunque se comportan de forma similar en los años considerados: mostrando un importante descenso en el año de pandemia (2020) y una posterior recuperación, más acelerada para Rivera. Para el año 2023 la tasa de empleo de rivera es de 55.6% en tanto la de todo el país se ubica en 58.1%.

**Gráfica N° 2: Evolución de las tasas de empleo, Rivera y total país, 2018- 2023.**



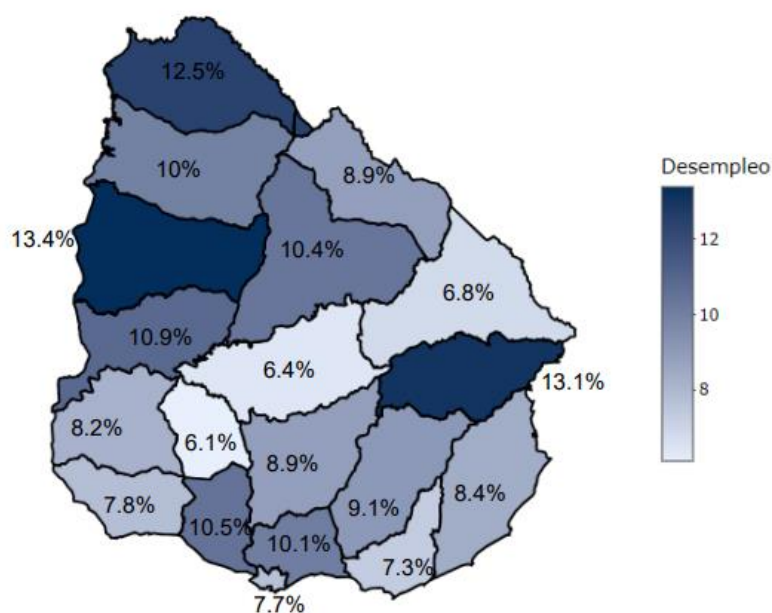
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS



Mapa N°2. Tasa de Empleo por departamento, mayo 2024.  
Fuente: INE.

Para el mes de mayo del 2024, la tasa de empleo del departamento se ubica en 57.2% tal como se visualiza en el Mapa N°2.

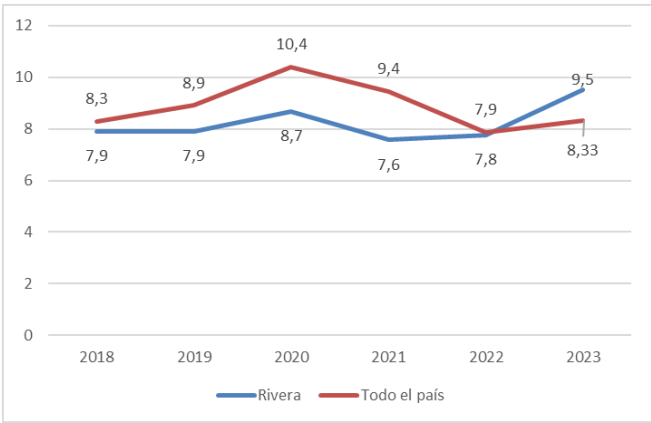
Al analizar las **tasas de desempleo**, se observa que mientras en el país, el valor más alto del período considerado se presenta en el año 2020 (10,4%) y luego desciende hasta el año 2022 donde se produce un nuevo ascenso, ubicándose en 2023 en 8,33%; en el departamento, donde comienza a descender, con un leve aumento en el año 2023 representado por el 8,3%; en el departamento de Rivera (que comienza con una tasa de desempleo menor que el promedio país), se da el mismo aumento en 2020 y posterior descenso a partir de allí, pero el aumento presentado en el año 2023 es más importante, tanto que supera tanto el promedio país como la tasa de desempleo del año centro de la pandemia (2020) situándose en 9.5%.



Mapa N°3. Tasa de Desempleo por departamento, mayo 2024.  
Fuente: INE.

En el Mapa N°3, se presentan las tasas de desempleo para todo el país para el mes de mayo del 2024, siendo para Rivera, de 8.9%.

**Gráfica N° 3: Evolución de las Tasas de desempleo, Rivera y total país, 2019- 2023.**



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

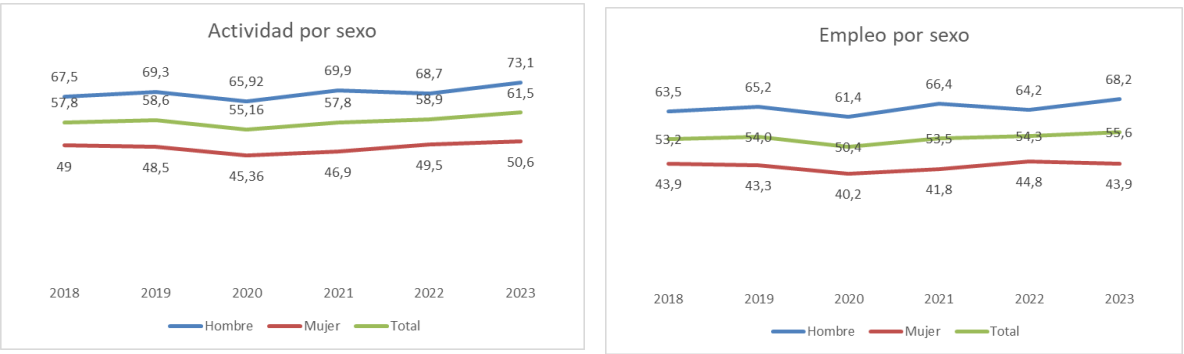
Al introducir la variable sexo es posible profundizar el análisis. En el cuadro N°2, se visualiza que la tasa de actividad de los hombres es mayor que la de las mujeres en la serie temporal presentada (para el año 2023 la diferencia es de más de 20 puntos porcentuales).

**Cuadro N° 2: Tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo, Rivera. 2018- 2023**

	ACTIVIDAD			EMPLEO			DESEMPLEO		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
2018	67,5	49	57,8	63,5	43,9	53,2	5,9	10,5	7,9
2019	69,3	48,5	58,6	65,2	43,3	54,0	5,8	10,7	7,9
2020	65,9	45,3	55,1	61,4	40,2	50,4	6,8	11,1	8,7
2021	69,9	46,9	57,8	66,4	41,8	53,5	5,0	11,1	7,6
2022	68,7	49,5	58,9	64,2	44,8	54,3	6,6	9,3	7,8
2023	73,1	50,6	61,5	68,2	43,9	55,6	6,7	13,4	9,5

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

**Gráfica N° 4: Evolución de las Tasas de actividad y empleo de hombres y mujeres en Rivera, 2018- 2023.**

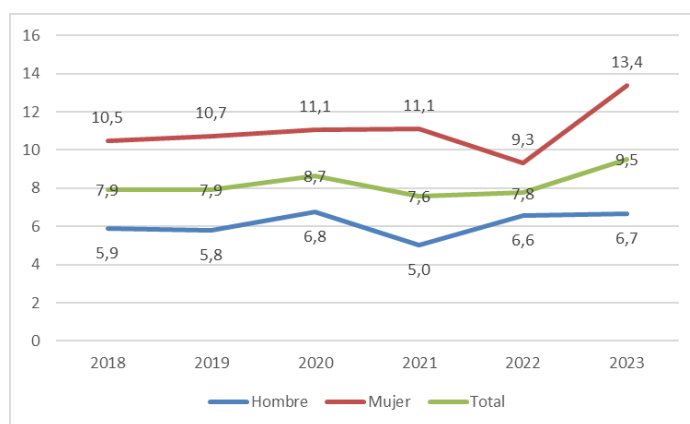


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

Lo mismo ocurre en la tasa de empleo en los años considerados. El empleo masculino para el año 2023, es mayor al empleo femenino en casi 25 puntos porcentuales; por lo que la brecha laboral de los sexos tiende a permanecer, incluso en el último año a profundizarse.

Respecto del desempleo, como se puede observar en la gráfica N°5, la situación es diferente. Las tasas de desempleo masculinas comienzan la serie siendo mucho más bajas que las femeninas, para achicar esa brecha en el año 2022 (año de menor diferencia entre el desempleo de los sexos, 3%) y para 2023, las tasas de desempleo femenino aumentan de forma muy importante, incluso mostrando su nivel más alto en el período considerado (13.4%) y duplicando el desempleo masculino (6.7%), que muestra cierta estabilidad.

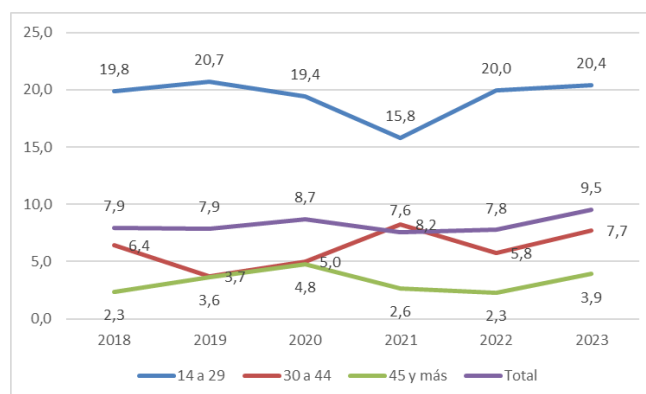
**Gráfica N° 5: Evolución del desempleo por sexo, Rivera, 2018- 2023.**



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

Al analizar la información por grupos de edades, se ve claramente en la gráfica N°6 que son los jóvenes los más afectados por el desempleo (20.4%) pero la tendencia al aumento del desempleo en los años considerados la muestran los que tienen entre 30 y 44 años (7.7%).

**Gráfica N° 6: Evolución del desempleo por tramo de edad, Rivera, 2018- 2023.**

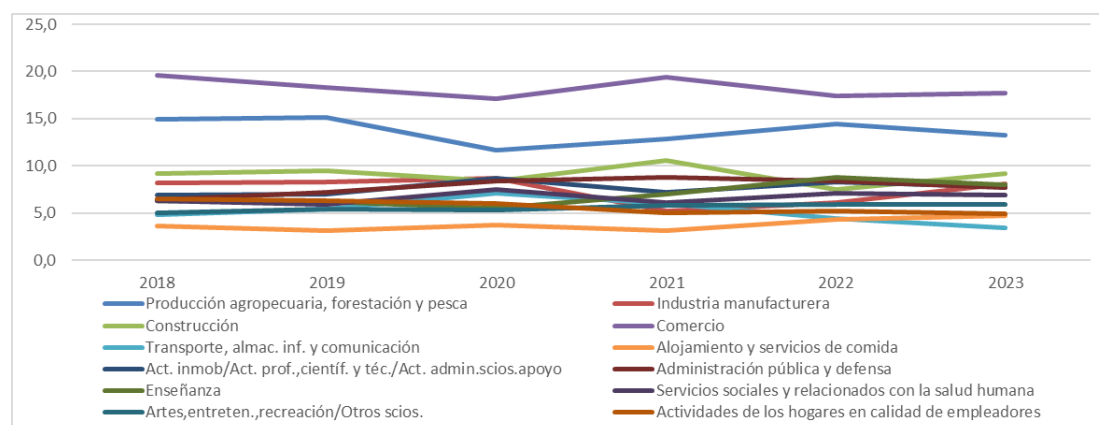


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-ECH procesados por UETSS-MTSS

## 4.2 Evolución de la estructura de la Población Ocupada. Período 2018-2023

Respecto de la distribución de la población ocupada según **rama de actividad**, se puede afirmar que las ramas que mayor cantidad relativa de mano de obra ocupan son el comercio (17.7%) y la producción agropecuaria (13.3%). La construcción se ubica en un bastante lejano tercer lugar (9,2%). En la gráfica N°7, se puede observar una relativa estabilidad en la estructura del mercado de trabajo en lo que a distribución por rama se refiere:

**Gráfica N°7. Evolución de la distribución de ocupados por rama de actividad. Rivera, 2018 - 2023.**



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

Sin embargo, es posible profundizando el análisis por rama, es posible detectar algunos comportamientos puntuales:

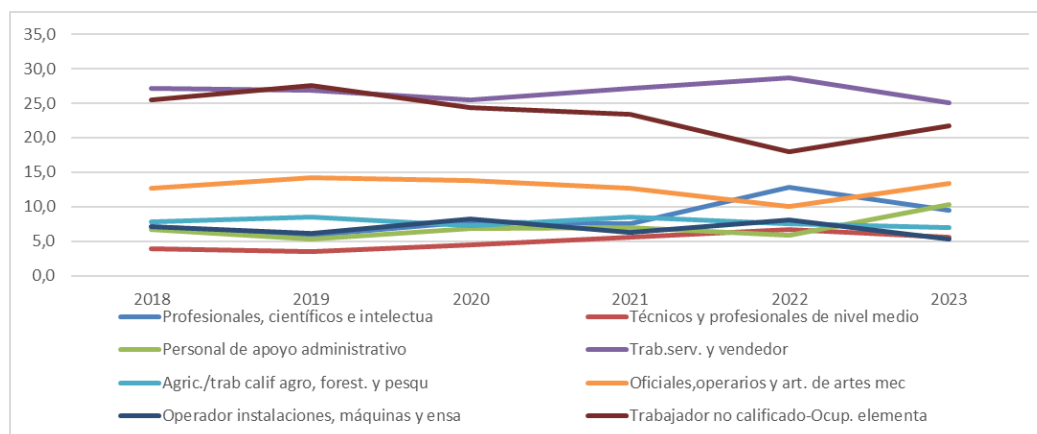
- Si bien es la rama que mayor cantidad de mano de obra ocupa, el comercio tiene una tendencia leve a la disminución.
- Lo mismo sucede con el sector Producción agropecuaria, forestación y pesca, que además muestra un descenso en el último año.
- Llama la atención la cantidad de población ocupada existente en la rama Administración Pública y Defensa, siendo mayor que en el promedio del país (7.7%), mostrando además una tendencia ascendente.
- Las ramas que muestran una muy leve tendencia al aumento de personal ocupado son: alojamiento y servicios de comida y enseñanza.
- Las ramas que muestran una muy leve tendencia al descenso son: Transporte, almac. inf. y comunicación, Act. inmob/Act. prof.,científ. y téc./Act. admin.scios.apoyo y Actividades de los hogares en calidad de empleadores.
- El resto de las ramas, más allá de oscilaciones en los diferentes años del período, aparecen con cierta estabilidad.

Respecto de la distribución de ocupados por **tipo de ocupación** (gráfica N°8), casi el 50% de la población ocupada trabaja en tareas no calificadas y como trabajadores en servicios y vendedores. Se puede observar en términos generales cierta estabilidad en la estructura, con algunos comportamientos puntuales en algunas de las categorías:

- Se puede observar una tendencia al descenso de la ocupación de los trabajadores no calificados.

- Hay una tendencia al aumento de los profesionales, científicos e intelectuales.
- Leve aumento de los trabajadores calificados en el agro.
- Leve aumento de los técnicos y profesionales de nivel medio.
- Leve pero sostenido aumento del personal de apoyo administrativo.

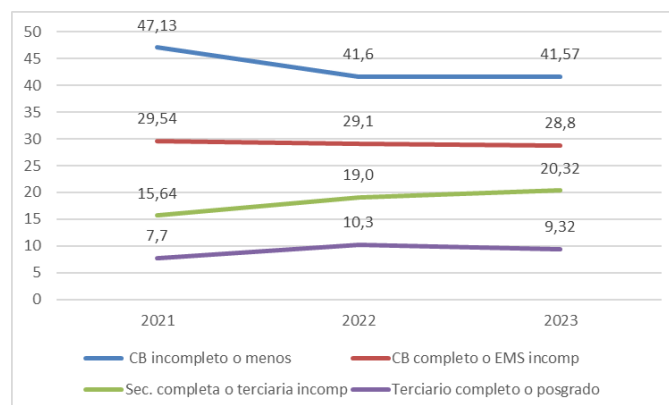
**Gráfica N°8. Distribución de ocupados por tipo de ocupación. Rivera 2018 - 2023**



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

Una información complementaria a este análisis, lo constituye la evolución de la distribución de la población total del departamento según nivel educativo.

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



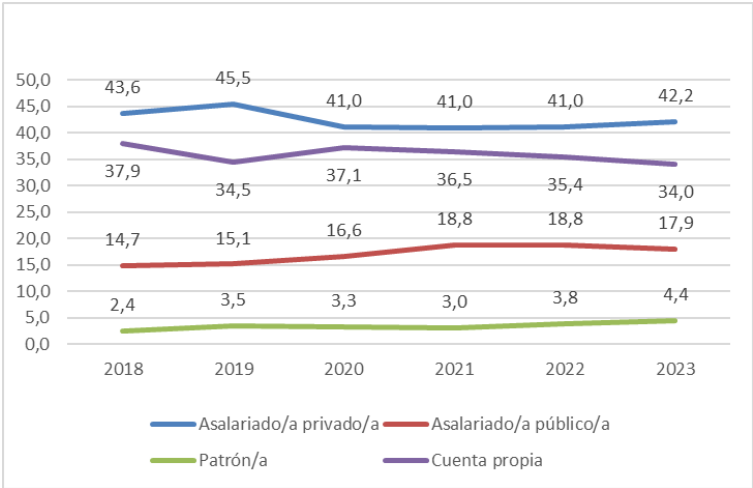
Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

Tal como se muestra en la gráfica N°9, el 41.5% de la población del departamento tienen ciclo básico incompleto o menos, seguido por quienes tienen Ciclo básico completo o EMS incompleto (28.8%), secundaria completa o terciaria incompleta (20.32%) y finalmente quienes tienen menor peso relativo son quienes tienen terciaria completa o posgrados (9.32%). Se puede observar que en los últimos años hubo un importante aumento de los que tienen secundaria completa o terciaria incompleta, en desmedro de quienes tienen ciclo básico incompleto o menos.



Respecto de la **categoría de la ocupación**, al igual que sucede en todo el país, son los asalariados privados los que dan cuenta de la mayoría relativa (42.2%) de los empleos del departamento, seguidos por los trabajadores por cuenta propia (34%). En la gráfica N°10, sin embargo se puede ver una tendencia al descenso de éstos últimos en beneficio de los asalariados públicos y los patrones.

**Gráfica N° 10. Evolución de ocupados por categoría de la ocupación, Rivera 2018 – 2023**

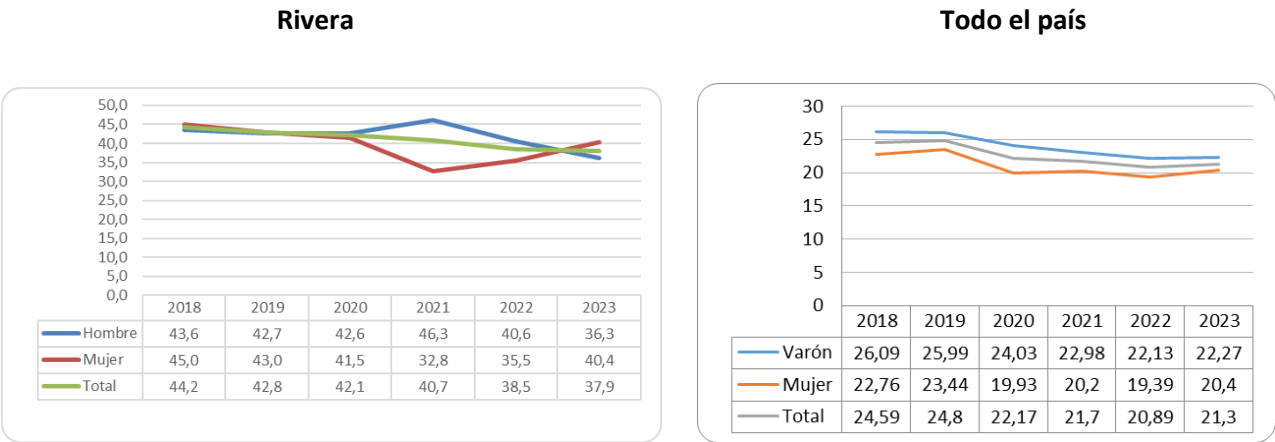


Fuente: Elaboración y análisis propio a partir de datos del INE-ECH, procesados por la UETSS-MTSS

### 4.3 Informalidad y Subempleo

A continuación, se presenta la información sobre la informalidad y el subempleo para el departamento de Rivera y su comparación con el total del país.

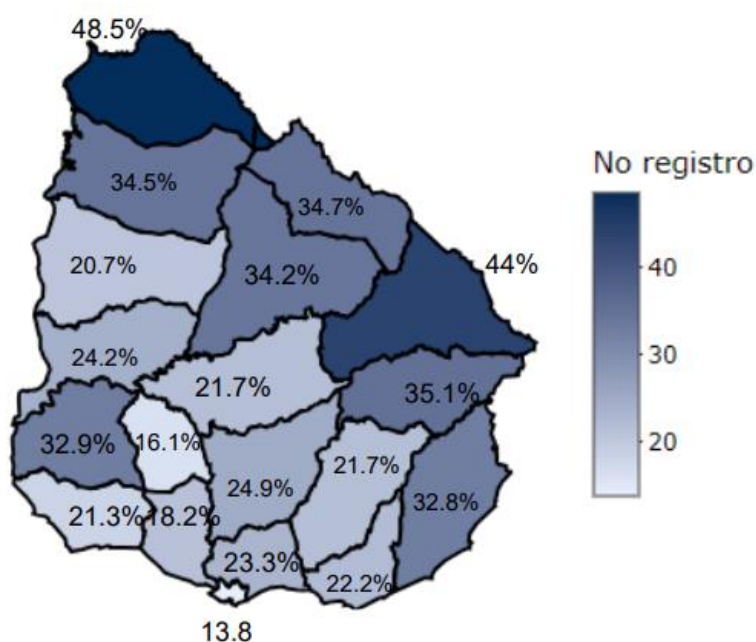
**Gráfica N° 11: Evolución de la informalidad por sexo, comparativo Rivera y todo el país 2018 – 2023.**



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

Como se puede observar en la gráfica N°11, Para el año 2023 la **tasa de informalidad** en el departamento de Rivera se ubica en el 37.9%, de las más altas del país y de sus promedios (21.3%). Esta tasa muestra una tendencia al descenso desde el año inicio de la serie (2018), tendencia que se rompe en los años de la pandemia, a partir de cuando se comienza a comportar diferente según el sexo. En el año 2021, la informalidad de los hombres aumenta de forma importante mientras que la femenina desciende. A partir de allí se da un proceso inverso y el año 2023 muestra informalidad femenina (40.4%) superior a la masculina (36.3%).

A nivel nacional hay una tendencia a la baja, explicada por ambos sexos y si bien en el último año se desacelera, no se revierte.



Mapa N°4. No registro a la seguridad social por departamento, abril 2024. Fuente: INE.

En abril del 2024, como puede observarse en el mapa N°4, la informalidad en Rivera se ubica en 35.2%.

En función de investigaciones en curso<sup>9</sup> es posible compartir

algunas características que adquiere la informalidad en el departamento:

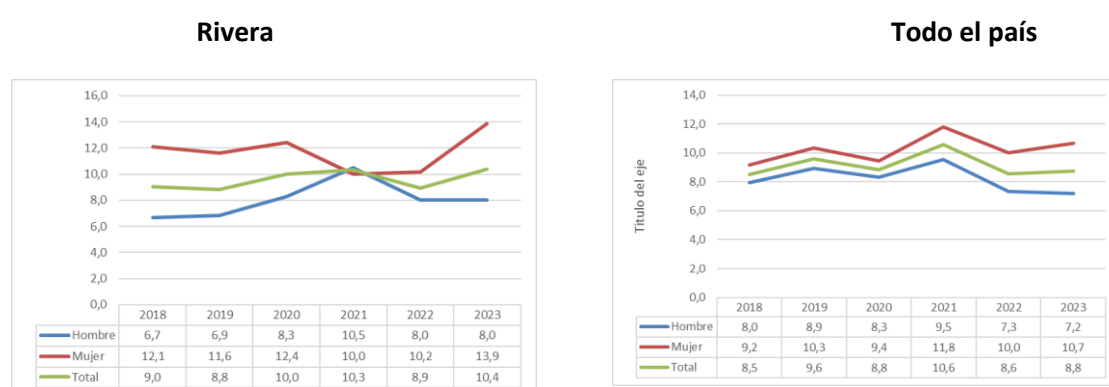
- La informalidad presenta mayores niveles en los trabajadores independientes que, en los dependientes, a pesar de que los asalariados presentan tasas de informalidad elevadas.
- Los ocupados informales se concentran principalmente en las microempresas.
- Los jóvenes y mayores de 65 años son los que presentan mayores tasas de informalidad.
- En cuanto a la ascendencia étnico racial, los trabajadores afrodescendientes son más informales que los trabajadores de raza blanca.
- En cuanto a la informalidad por sexo, se aprecia que las mujeres presentan ratios mayores que los hombres, pero la diferencia significativa entre sexos se da en el caso de los ocupados dependientes. En este caso, la tasa de informalidad del sexo masculino es sensiblemente menor que en el sexo femenino.

<sup>9</sup> Fuente: "Análisis y diseño de políticas públicas activas en temas estratégicos del mercado laboral actual informalidad en departamentos de frontera". Cámara de Industrias del Uruguay – DINAIE (investigación en curso.)

- La tasa de informalidad desciende a medida que aumenta el nivel educativo de los ocupados.
- Los sectores de actividad donde se presenta mayor informalidad corresponden al turismo, construcción y otras actividades de servicios, si bien hay otros sectores como el agro, comercio e industria que si bien la tasa de informalidad no es tan elevada como en los sectores mencionados anteriormente, presentan una importante cantidad de trabajadores informales por la importante contribución que hacen estos sectores al empleo de cada región. La tasa de informalidad de los trabajadores del sector doméstico, comerciantes de tiendas, peones, albañiles, cocineros y panaderos es también elevada.
- Al analizar la informalidad por regiones, se observa que la tasa de informalidad en las localidades de menos de 5.000 habitantes y 5.000 habitantes o más es similar, mientras que en la zona rural la informalidad es bastante menor (si bien la cantidad de ocupados es muy baja en este último caso).
- Asimismo, del análisis se desprende que la informalidad incide de forma considerable en los bajos ingresos que reciben los trabajadores por su trabajo.

En el caso del **subempleo**, se puede observar una diferencia en las tendencias según el sexo de los trabajadores/as; en primer lugar el mismo afecta más a las mujeres que a los hombres; hasta el año 2021 se dio un proceso de descenso en las mujeres y de ascenso en los hombres. En ese año las tasas por sexo fueron muy similares, por tanto similares a la tasa total de subempleo ubicada en 10.4%. A partir de allí, volvió a generar la diferenciación entre los sexos, alcanzando en el año 2023 la tasa más alta de subempleo para las mujeres en los años considerados (13.9%) mientras los varones vuelven a descender llegando a 8% (gráfica N°12).

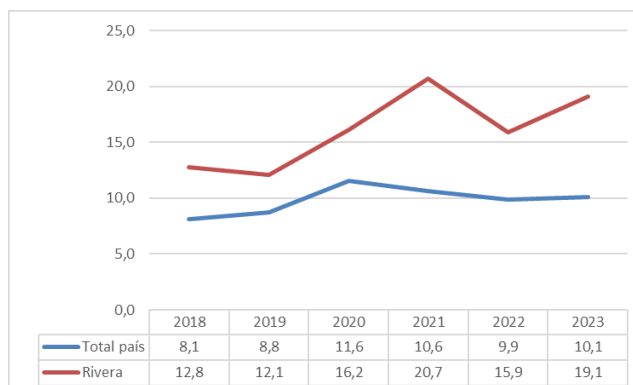
**Gráfica N°12 Evolución del subempleo según sexo. Comparativo Rivera y total del país.  
2018 – 2023**



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

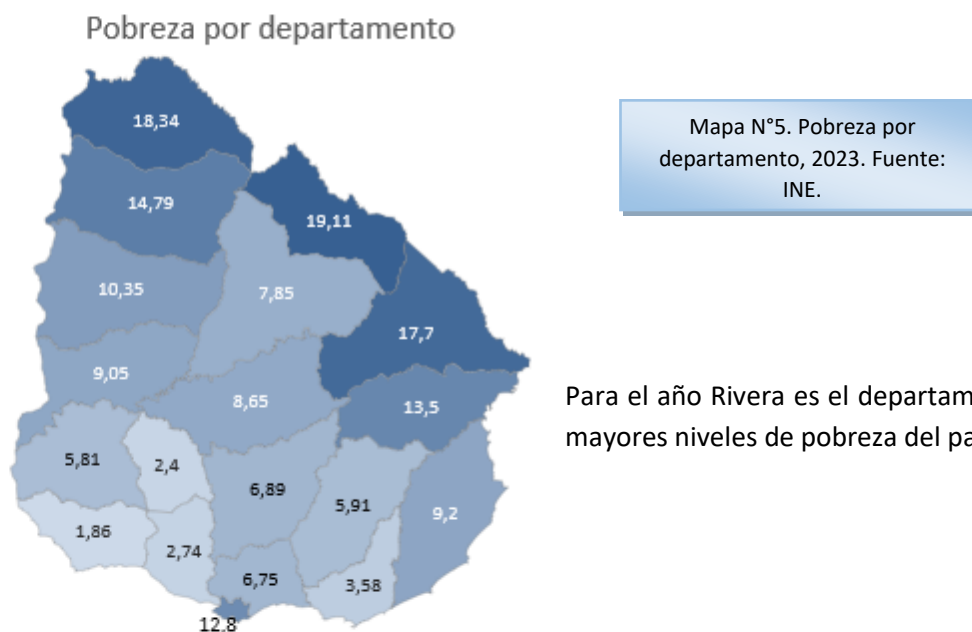
#### 4.4 Pobreza

**Gráfica N°13. Comparativo de pobreza en Rivera y total del país, años 2018 – 2023**



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

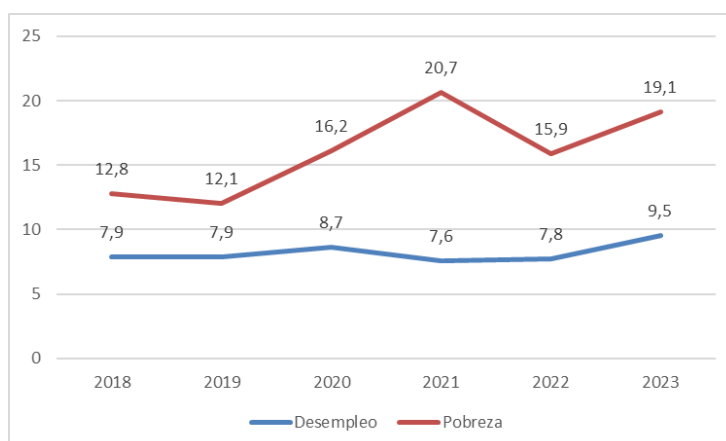
En la gráfica N° 13, se puede observar el nivel de pobreza del departamento, en relación con el resto del país. Como puede verse, en Rivera el porcentaje de hogares debajo de la línea de pobreza es casi el doble del promedio país, siendo el departamento que presenta el nivel más alto del país (19.1%).



Para el año Rivera es el departamento con mayores niveles de pobreza del país.

En la gráfica N° 14, se puede ver los comportamientos de la pobreza y del desempleo en el departamento. Es llamativo visualizar que mientras el desempleo crece de forma moderada, la pobreza presenta un crecimiento muy importante en el departamento.

**Gráfica N°14. Comparativo de pobreza y desempleo en Rivera, años 2018 -2023**



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

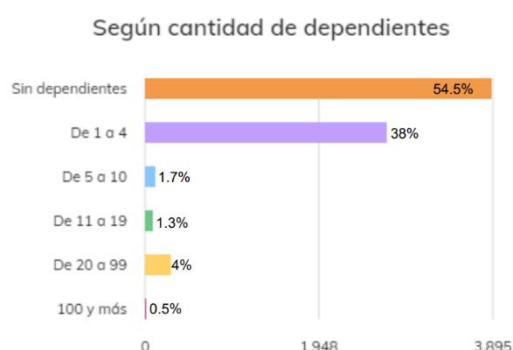
## 4.5 Sector privado formal

A partir de la información surgida de los registros de BPS, es posible analizar algunos indicadores que dan cuenta del empleo formal del sector privado.

### 4.5.1 Empresas

Según datos del BPS, al mes de junio de 2024, la cantidad de empresas formales del departamento ascendió a 7139 de las cuales 6022 (84.3%) son unipersonales y existen 1962 monotributos. En la gráfica N°15 se presenta su distribución respecto de la cantidad de dependientes:

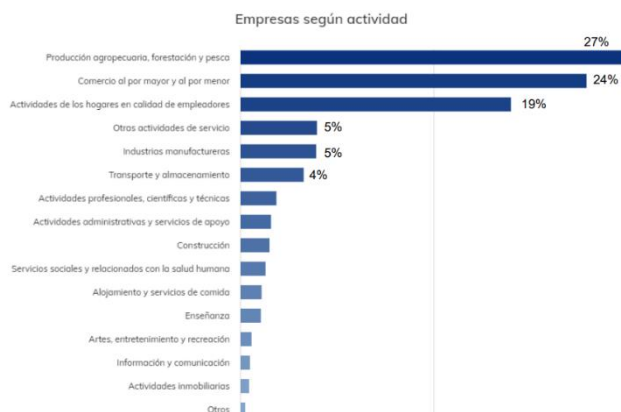
**Gráfica N°15. Empresas según cantidad de dependientes. Rivera junio 2024<sup>10</sup>**



Como se puede observar, el 54.5% de las empresas son sin dependientes y el 38% tienen entre 1 y 4 empleados.

<sup>10</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/empresas>

**Gráfica N°16. Empresas por rama de actividad. Rivera, junio 2024<sup>11</sup>**



Respecto de la rama de actividad (gráfica N° 16), el número más alto de empresas, pertenecen al sector agropecuario (27%), le siguen el Comercio (24%) y los hogares en calidad de empleadores (19%); entre estos tres sectores conforman el 70% de las empresas del departamento. Le siguen en importancia otras actividades de servicios. la industria manufacturera y el transporte y almacenamiento.

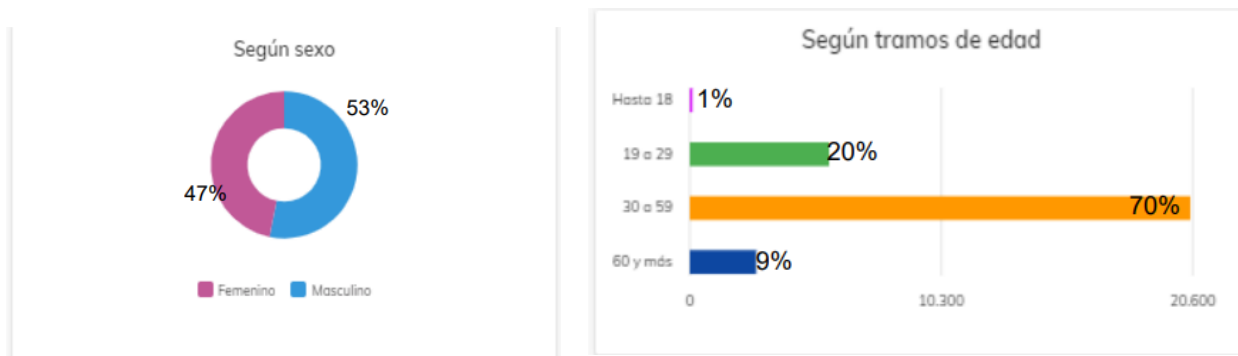
#### 4.5.2 Personas cotizantes

Las personas cotizantes en el departamento ascienden a 29134 en junio 2024.

Respecto de las ramas de actividad, las que más aportan cotizantes son la administración pública (18%), producción agropecuaria (18%), comercio (16%), servicios sociales y de salud (7%) y la industria manufacturera (6.6%).

Con relación a la distribución según sexo (gráfica N°17), más de la mitad de los cotizantes son hombres (53%), y en relación con la edad, la gran mayoría de los cotizantes tienen entre 30 y 59 años (70%), y le siguen en importancia los más jóvenes de entre 19 y 29 años (20%).

**Gráfica N°17. Personas cotizantes según sexo y tramos de edad. Rivera, junio 2024.**



Fuente: BPS<sup>12</sup>

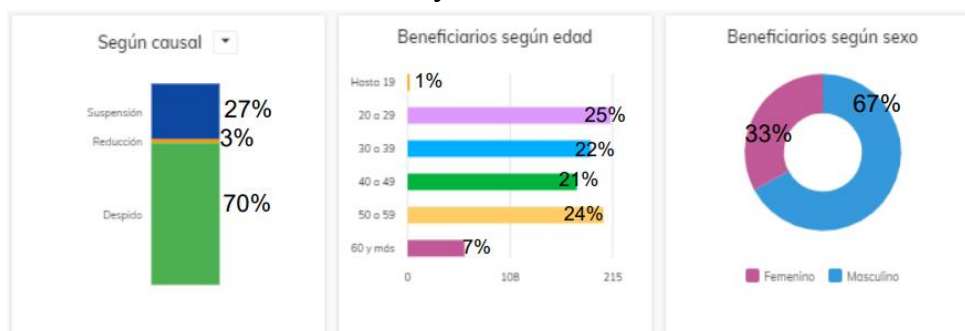
<sup>11</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/empresas>

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

#### 4.5.3 Subsidios por Desempleo

Al analizar los datos sobre el subsidio por desempleo se observa que al mes de junio de 2024, los beneficiarios ascendieron a 852 trabajadores. Estos son mayoritariamente (70%) despedidos, hombres (67%) y se distribuyen de forma relativamente equitativa según su edad (gráfica N°18).

**Gráfica N°18. Beneficiarios del Subsidio por desempleo según causal, edad y sexo. Rivera, junio 2024.**



Fuente: BPS<sup>13</sup>

Según la rama de actividad de la que provienen los beneficiarios, la enorme mayoría lo hacen del comercio (19%), construcción (18.6%), actividades agropecuarias (18.6%). la industria manufacturera.

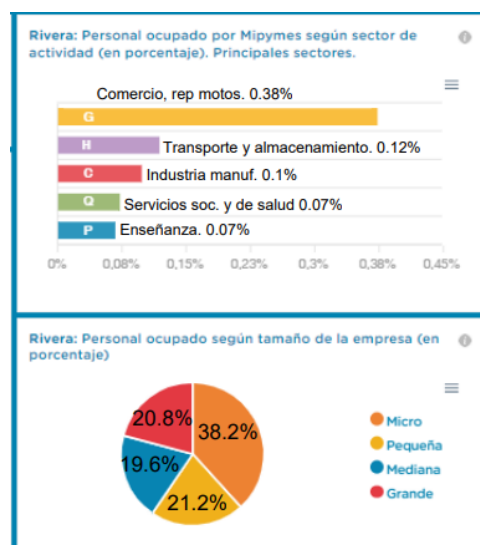
#### 4.5.4 MIPYMES

Siendo Rivera un departamento con la mayoría de sus empresas pequeñas y medianas, cuya importancia es relevante para las políticas departamentales, parece adecuado incorporar al análisis información del Monitor MiPymes de ANDE para 2023:

Como se puede observar en el recuadro, el personal ocupado en MiPymes para el año 2023, asciende al 79.15% del total, mientras que a nivel nacional este porcentaje es del 65%.



Respecto de los sectores, el Comercio es en donde hay más personal ocupado en estas empresas, especialmente en el sub sector de reparaciones de vehículos de motor y motocicletas. Le siguen en importancia el transporte y almacenamiento, las industrias manufactureras, los servicios sociales y de salud y la enseñanza.



En relación con el tamaño de las empresas en que se insertan estos trabajadores, se observa que la mayoría (59.4%), son micro y pequeñas.

<sup>13</sup> BPS en Cifras: <https://observatorio.bps.gub.uy/#/subsidio-desempleo>

## 5. ANALISIS CUALITATIVO

### 5.1 PRINCIPALES DIMENSIONES DE ANALISIS

En esta sección se presentarán los resultados obtenidos a partir del análisis de las principales categorías definidas para este estudio; algunas de las cuales fueron predefinidas a partir de los objetivos de la investigación y otras surgen de las propias entrevistas.

Se realizaron 11 entrevistas individuales, dos colectivas y un taller entre los meses de mayo y junio de 2024<sup>14</sup>.

Se presentan en la siguiente tabla las categorías y en algunos casos las correspondientes subcategorías abordadas:

Categorías analíticas	Subcategorías
Desarrollo de los sectores productivos	Inversiones previstas Oportunidades de Empleo Diferenciación territorial Principales dificultades
Mercado de Trabajo	Situación estructural Situación coyuntural Políticas de Empleo
Formación Profesional	Relación Formación/empleo Necesidades/Demandas Oferta Formativa INEFOP
Perfiles Ocupacionales (PO)	PO ya existentes Nuevos PO emergentes
Dinámicas poblacionales y culturales	Migración Dinámicas fronterizas Actores Locales
Potencialidades/oportunidades	

#### 5.1.1 Desarrollo de los sectores productivos

##### ➤ FORESTAL

El área que se encuentra en desarrollo y que se amplía cada vez más es la forestal. Se ve un crecimiento y consolidación de los aserraderos de la zona: algunos formales, otros no formales. Se

<sup>14</sup> Se adjunta el listado de actores entrevistados.



Menciona un total de 40, entre los pequeños, medianos y grandes. Se nombran empresas de gran porte y relevancia como FYMNSA, o aserraderos como URUFOR, que duplicará su tamaño.

Las localidades principales tienen una matriz productiva propia que les permite sustentarse y retener a su población, ofreciendo fuentes de empleo: en el caso de **Tranqueras** se menciona la fortaleza del área forestal y el surgimiento de aserraderos que emplean a personas de la localidad y alrededores, que se complementan con las zafras y con el turismo:

*“En Tranqueras lo principal es la forestación. Estamos rodeados de montes de pinos y eucaliptos, y lo que lleva adelante la economía tranquerense es la forestación, los aserrados que llevan el día a día de la gente.”*

*“Después en Tranqueras tenés zafras, como la zafra de la sandía, pero son pocos meses, es algo que mueve también pero no mucho”*

El crecimiento de emprendimientos vinculados a lo forestal se ve tanto en la capital departamental como en Tranqueras, donde también se registra que es donde más ha aumentado la demanda de trabajo en el último tiempo. Según mencionan, hay entre 40 y 50 aserraderos (formales), aunque sólo unos pocos son grandes y con un perfil exportador. Sin embargo, tienden a ser empleos bien remunerados y capacitan a sus trabajadores.

*“(Hablando de fuentes de empleo) Después (del comercio), la forestación, acá hay tres de los aserraderos más grandes del país. Entonces eso lleva mucha gente y lleva mucho personal colateral que da servicios. Y en su vuelta están los que cortan la madera, los que transportan la madera, los que cargan la madera. Mueve muchísimo.”*

#### ➤ **TURISMO**

Otro rubro en el cual se ve movimiento es el turismo, con proyectos (algunos por concretarse, otros meramente una idea aún) como el del Aeropuerto, Puerto Seco, Zona Franca. Se cree que es un área que se debe fortalecer, trabajar en ella e integrar la visión de las distintas localidades, ya que Rivera es un departamento con diversidad que tiene atractivos turísticos a ser explotados:

*“Y después el tema del turismo, porque tenemos acá el Valle del Lunarejo que es algo que se está moviendo y hay más de 15 operadores turísticos. Viene creciendo día a día y ha fomentado la mano de obra en la zona rural principalmente.”*

#### ➤ **EDUCACION**

La presencia de la **UdelaR** y la **UTEC** han generado un cambio importante, valorado por todos los actores entrevistados, pero en particular por los habitantes de la capital y por quienes viven del otro lado de la frontera, tanto uruguaya como brasileña. Se resaltan las iniciativas que aprovechan la localización de Rivera en la frontera (como forma de enfrentar también los desafíos que conlleva): desde la Intendencia se valoran los proyectos con perspectiva binacional, vinculados tanto al sector privado como al público. Un ejemplo son las formaciones que ofrece UTEC en conjunto con instituciones educativas de Brasil y Argentina.

Las autoridades educativas de UDELAR Y UTEC son optimistas y mencionan la próxima construcción del Parque Tecnológico Nacional, que será el tercer polo nacional del país, y actuará como una plataforma de empleo del estilo del LATU. Además, se creará el Centro de Convenciones, lo que movilizará otros rubros y áreas como el comercio y el turismo:

*“Y ahora se va a instalar el Parque Tecnológico regional acá al lado. (...) La idea es que sea una plataforma apta para empresas de afuera que se quieran instalar, que hoy en día no existe. Tipo el LATU (...)”*

*“Ahora se contrató la consultoría para un Centro de Convenciones, para espectáculos abiertos de 5.000 personas”*

La instalación del polo educativo con convenios locales, regionales e internacionales genera múltiples ofertas educativas que se espera que impacten en el desarrollo del departamento, y aunque más arriba se constataba (a partir de datos de la ECH) un leve aumento del nivel educativo de la población en general, estos procesos son largos y aun es pronto para que dicho impacto se cristalice:

*“Y sí, lo que pasa que esto es todo nuevo. Hace cinco años acá había pasto.... y las carreras tienen cinco años entonces en efecto se va a dar claro, de diez a veinte años hacia adelante...”*

#### ➤ **MINERIA**

En el caso de **Minas de Corrales**, se menciona que siempre fue un pueblo minero, y la minería generaba muchos puestos de trabajo, pero en 2018 la empresa que realizaba la extracción de oro se retiró:

*“El mayor sustento, desde antes del 1900 hasta el 2018, y la principal fuente de ingreso en la localidad era el tema de la minería en oro.”*

Con relación a la situación actual, desde el Municipio señalan que no hoy no hay un rubro en particular que provea muchas fuentes de trabajo, sino que hay una variedad de emprendimientos vinculados a ganadería, apicultura, la arrocera (que ocupa a 50 personas aproximadamente) y mucha forestación (que ocupa a poco personal).

Sin embargo, se sigue pensando que puede revivir la minería, ahora con capitales provenientes de Brasil.

#### ➤ **AGRO**

En el caso de **Vichadero**, se destaca el agro, complementado por algunas pequeñas empresas:

*“Es un pueblo agrícola-ganadero. Estamos ubicados a 100 km de Melo y a 140 km de la ciudad de Rivera. La parte agrícola-ganadera es una de las principales fuentes laborales que hay acá en la zona, aparte de las pequeñas y medianas empresas que van surgiendo a raíz de un crecimiento de la población –que crece día a día por la gente de campaña, que se viene para la zona urbana de Vichadero.”*

Además, Vichadero se beneficia porque se encuentra lejos de las ciudades capitales, y todo lo que se genera económicamente se gasta en Vichadero mismo, favoreciendo la economía local.

#### ➤ **COMERCIO**

Más allá de que existen potenciales inversiones o proyectos que pueden llegar a establecerse en el departamento, hoy hay poco trabajo de calidad para sus habitantes, sobre todo en la capital departamental, donde el rubro principal es el Comercio, que aun no se recupera de la retracción de la pandemia.

*“Generamos toda una movida con el tema también de los call centers, se generaron 100 y pico de empleos en la parte de call centers. Después, por razones de mercado, esos call centers se fueron.”*

*“Hay un problema de empleo formal, hay inestabilidad acá, ¿cómo lograr la estabilidad? Y bueno hay que invertir, ahora se hablaba de la zona franca, que estaba por acá cerca, a 30 km, que iban a abrir una zona franca tecnológica, y capaz que zona franca mete 2.000 empleos.”*

### 5.1.2 Mercado de Trabajo

En general, prevalece la sensación de falta de oportunidades, fundamentalmente de calidad. Hay pocas fuentes de trabajo y muchas de las que hay son precarias y/o informales, algo que sucede en la mayoría de los rubros:

*“Hay una precarización del trabajo hace un montón (...) es mucho trabajo informal.”*

*“Hay lugares donde te contratan por un salario muy bajo, muchas horas, y tenés también lugares que directamente no tenés un contrato de trabajo.”*

*“El informalismo es gigante y es difícil sopesar eso.”*

*“la mayoría de los informales son gente que trabaja por su cuenta en talleres mecánicos, sanitarios, peluqueros, y la industria de los alimentos.”*

A la hora de pensar en las posibles causas de esta problemática que perdura y a la vez se identifica como creciente en el territorio, los entrevistados mencionan una variedad de situaciones que no colaboran o que potencian la informalidad: por un lado, un sistema de formalización que no se ve atractivo ni que genera incentivo a la población, y por otro, un tema estructural, histórico y también asociado a la problemática de la frontera, con la competencia feroz por puestos de trabajo.

*“El sistema de formalización no es atractivo. (...) Nosotros, si logramos 15 o 20 formalizaciones, es un logro enorme. Y cuando vos miras la cantidad de informales, estamos hablando arriba de 10.000. Es una realidad, y es una realidad que sucede en interior y lo vas a ver en la frontera más que más.”*

*“Estructural, incluso estructural uruguayo, agravado por la frontera.”*

*“Facilita el informalismo el hecho de que tenemos una frontera seca, es muy fácil comprar 5 o 6 cosas y venir acá a venderlo.”*

En relación con otros momentos, el departamento enfrenta una dificultad mayor en el acceso de su población a fuentes laborales. Se identifica un crecimiento del desempleo vinculado a la pandemia, de la que algunos sectores, entre ellos el comercio, no han podido recuperarse del todo. De esta forma, situaciones particulares como las inundaciones actuales constituyen un nuevo golpe para la ciudad de Rivera ya que, aunque se entiende pasajero, puede implicar aumento de seguros de paro y desempleo temporal. Las posibilidades de un empleo formal –con seguridad, estabilidad y derechos laborales—se asocian a los empleos públicos o a trabajos en las empresas forestales. Tienden a concentrarse en la capital departamental, pero también hay en otras zonas del departamento.

También en la visión de actores del sector empresarial la sensación es que hay algunos rubros que han ido consolidándose y creciendo, aunque coinciden con que faltan empleos formales:

*“Hay cosas que siguen creciendo porque en el departamento, por ejemplo, hay soja, hay arroz, hay plantaciones de otras cosas que uno, desde acá desde el comercio, a veces no lo ve.”*

El movimiento del área forestal es importante para el departamento, y parece continuará creciendo, estimando que generaría aproximadamente 400-500 nuevos puestos de trabajo, que además significarán *“empleos genuinos y de buena calidad”* para la población.

Como ya se mencionó, la sensación general es que el comercio, una de las fuentes de trabajo principales de la capital departamental, está atravesando una etapa de retracción (tal cual se visualiza en el análisis de los datos cuantitativos más arriba).

La población que se identifica como más afectada por el tema del desempleo y del escaso acceso a formación son los jóvenes y la gente con poca educación formal.

### **5.1.3 Formación Profesional**

Respecto de la Formación Profesional, en general la opinión es que si bien hay una oferta educativa muy importante, por otro lado hay carencias de formación en temas específicos y en territorios determinados.

Se pueden analizar distintas dimensiones del tema.

#### **A. Relación formación/empleo**

Obviamente existen contradicciones en el funcionamiento del mercado de trabajo. Esto se expresa en, por un lado, la necesidad de mayor formación de la fuerza de trabajo en términos generales, pero sin correlato en las posibilidades de conseguir empleo y menos empleo de calidad. La relación entre formación profesional y empleo ya no es tan directa.

La excepción a esto, son los egresados de UTEC, que en general (más allá de ser pocos en número) todos están trabajando en Rivera o en departamentos vecinos, especialmente los de ciertas áreas para las que existe formación terciaria de calidad. Estos tienen una buena inserción laboral, al menos en la región.

*“(La salida laboral) es muy variada. Pero la mayoría están trabajando acá, en Rivera, Tacuarembó... En la región.”*

*“Los estudiantes y egresados de Control Automático Industrial, ya no conseguís a nadie”.*

En otras localidades del departamento, la oferta de formación es escasa o nula, lo que implica que muchos de quienes aspiran a capacitarse deben trasladarse a la capital departamental o incluso a otros departamentos -los más mencionados son Montevideo y Durazno-.

#### **B. Incorporación de Tecnología.**

La incorporación de tecnología está demandando otros saberes y habilidades de los trabajadores en casi todos los sectores de actividad y esto es casi un axioma en el mundo del trabajo, pero para operar en el mundo de la tecnología hacen falta niveles educativos más elevados de los existentes hoy en el departamento.

#### **C. Descentralización territorial.**

La diferencia de acceso entre la capital departamental y el interior del departamento a las formaciones existentes es un tema abordado por múltiples actores, si bien la oferta educativa y formativa en la capital es *“buena y amplia”*, en localidades como Vichadero, Minas de Corrales o Tranqueras, el acceso es más complicado y la oferta, mucho más limitada.

#### **D. Demanda de capacitaciones.**

La falta de capacitación en algunos rubros es mencionada por muchos actores, pero existe dificultad a la hora de identificar esas carencias para intentar resolverlas. Se plantea una ampliación de la

oferta de la UTU y un ajuste mayor de sus cursos a las demandas de las empresas que ofrecen puestos de trabajo: forestales, comercios, etc.

## **E. INEFOP**

Hay buenas evaluaciones de distinto tipos de cursos implementados. Entre las capacitaciones que ha brindado en la capital departamental se mencionan cursos de tisanería, decorador de vidriera, cocina, informática. Se destaca el curso de operador de aserradero, que ajusta a algunas demandas de empleadores o empresas de la zona. Sin embargo, en ocasiones, aunque se valora la herramienta, se menciona que, por el proceso de reconversión que ha atravesado INEFOP en los últimos años, se generaron atrasos en la oferta de cursos.

### **5.1.4 Perfiles Ocupacionales**

Todos coinciden en que el área forestal, será la puede movilizar y que podría requerir (o ya requiere) nuevos perfiles ocupacionales, entre ellos en afilado de herramientas y manejo de maquinaria. La UTU es la que aparece como la institución más adecuada para formaciones en estas áreas, pero no se descarta que otros, como UTEC y UDELAR, puedan ofrecer carreras vinculadas.

*“No es que se precise un ingeniero agrónomo, pero sí un operador de tractor, un mayordomo, tareas inherentes al campo, trabajo de alambrado, por ejemplo.”*

Desde la Intendencia se resalta la necesidad de fortalecer y potenciar el desarrollo de perfiles BPO (Business Process Outsourcing<sup>15</sup>). Según destacan, esto fomentaría la instalación de empresas internacionales en Rivera, movilizando los puestos de trabajo requeridos. Sobre este perfil, se menciona además que requeriría bilingüismo, lo cual implicaría pensar en formar y capacitar a las personas también en ese sentido.

En línea con lo anterior, sería importante ampliar la capacitación vinculada al sector turismo en sentido amplio, y no concentrarse sólo en turismo de compras:

*“Después, de los nuevos empleos que hay, tal vez los del comercio se visualicen más... Estamos tratando que de alguna forma se supere aquello de ‘turismo nada más que de compras’, porque somos ciudad fronteriza. En eso se está trabajando. Creo que eso lo pueden visualizar capaz que los más jóvenes o los que están trabajando en innovación.”*

En el caso de los aserraderos, se menciona que requieren personal capacitado en distintos rubros: electricista, mecánico, electromecánico, y también expertos en logística y comercio exterior. Los empresarios también destacan la poca oferta de personal con las calificaciones que requieren:

*“Nos estamos peleando todos más o menos por los mismos recursos, lo que pasa que es un oficio muy calificado y especializado a la vez. O sea, esa dificultad la tenemos”*

Más allá de que se identifica falta de oferta de capacitación en algunas áreas, también se reconoce que en otras sí la hay, y que los egresados consiguen trabajo:

---

<sup>15</sup> “Según la definición del Outsourcing Institute, los servicios BPO se refieren a la subcontratación de funciones de procesos de negocio con proveedores de servicios, ya sea internos o externos a la compañía (CPC, 2010)”. Citado en “Estudio de perfiles ocupacionales del sector Business Process Outsourcing en la ciudad de Manizales”, Cardona, Soto, Serna, Castro, Celis, Botero, 2013. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Oficina Colombia, Colombia. Página Web: [www.pnud.org.co](http://www.pnud.org.co)

*“Para logística, tenemos una oferta enorme de la UTEC de los estudiantes de ingeniería logística. Académicamente son buenos, entonces a ese perfil lo pensamos mucho más como asistente, como auxiliares.”*

En el área del turismo, se hace hincapié en la necesidad de formar a las personas en todo lo que se considera “básico” en dicho rubro: atención al cliente, ventas, manejo de dinero, etc. Además, más allá de lo netamente comercial, es bueno pensar en formar personas que puedan desenvolverse en todo lo que implica el turismo de la región, pensando sobre todo en las oportunidades de crecimiento de Rivera.

#### **5.1.5 Dinámicas poblacionales y culturales**

La ubicación geográfica de frontera seca (que imprime ciertas estrategias locales económicas, culturales, empresariales y laborales) y la lejanía de Montevideo como centro político e institucional del país (*“estos 500km nos matan, nos asfixian, en el sentido de que hay que leer mucho papel, hay que estar muy cerca de la información”*), son dos factores importantes que hacen a la idiosincrasia cultural del departamento.

La dinámica migratoria local es inestable y depende de los beneficios que los tipos de cambio de los países lindantes otorguen, para uno u otro lado. En opinión de los entrevistados, hay en este momento alrededor de veinte mil familias riverenses que viven y/o trabajan al otro lado de la frontera, por lo que no figuran en las estadísticas oficiales del país: *“porque los uruguayos tienen, no sé, 20.000 viviendas en Livramento, ¿no? Le agarran 20.000 riverenses por ahí viviendo”*.

En líneas generales, hoy es más barato invertir, trabajar y vivir del otro lado de la frontera, que además opera como una estrategia de supervivencia ante los niveles de pobreza crecientes.

Por otro lado, algunos actores identifican un crecimiento en inversiones “del otro lado”, lo cual acentúa la percepción de estancamiento de Rivera.

### **5.2 POTENCIALIDADES, OPORTUNIDADES y DESAFÍOS**

Como se ha visto en las páginas anteriores, la situación del departamento en términos de mercado de trabajo es vivida como crítica.

Si bien los indicadores clásicos del mercado de trabajo (actividad, empleo y desempleo) se mantienen relativamente estables, la realidad riverense dice otra cosa: *“si tu miras la cifra de desempleo de desocupados, no condice con la sensación que tiene la gente de que piden empleo”*

En función de todas las fuentes relevadas, el problema del mercado de trabajo más importante que se detecta en el departamento es la informalidad.

Es un tema reiterado por los actores entrevistados, sobre todo en los referentes de la capital departamental, en la cual esta problemática sería más prevalente en el sector comercio, y menos entre otros empleadores importantes como los aserraderos.

Las demás localidades de Rivera parecen enfrentarse a una realidad distinta, la ausencia de empleos de calidad, donde el peso de la informalidad no se destaca tanto como sí se destaca la zafralidad y el bajo nivel salarial. Todo se ve agravado por las circunstancias actuales, de retracción económica debido a realidades fuera de frontera.

Estas tres condiciones, informalidad, zafralidad y bajos salarios, configuran una sostenida precarización del mercado de trabajo departamental.

Sin embargo, es posible identificar algunas **potencialidades** que hacen de Rivera también un departamento con ciertas oportunidades de desarrollo:

- La existencia de un polo educativo tecnológico importantísimo, con acuerdos binacionales, tanto con Brasil como con Argentina, del que surgen múltiples posibilidades de educación y formación para su población (en opinión de los entrevistados hay entre 60 y 70 carreras en la frontera).
- Todas las políticas binacionales existentes y en construcción que pueden llegar a generar oportunidades de desarrollo para el departamento.
- La existencia de actores locales, la práctica de la coordinación interinstitucional, la capacidad de organizarse y de sumar esfuerzos colectivos en pos de un objetivo común (instituciones locales y nacionales que trabajan de forma coordinada, Sociedad Civil organizada y varios espacios de diálogo permanente).
- Algunos rubros en desarrollo, como parte de complejos más importantes como el Complejo Forestal Maderero, que continúa en expansión y con perspectivas de crecimiento.
- Los planes de consolidación de un centro logístico en la región con la instalación del aeropuerto binacional, la zona franca, el parque tecnológico, etc.

Sin embargo, existen también **obstáculos o desafíos**; algunos estructurales y otros relacionados con las políticas públicas:

- La falta de inversiones en algunos rubros como el turismo, que permitan generar puestos de trabajo de calidad.
- La burocratización a la hora de acceder a políticas de financiamiento puntuales.
- Los aun bajos niveles educativos de la población y la insuficiencia de formaciones específicas en algunos temas como por ejemplo el sector forestal.
- La ausencia de políticas explícitas de combate a la informalidad.
- La ausencia de políticas de frontera para equilibrar las diferencias de precios y costos.
- La falta de difusión de las políticas existentes
- La insuficiente coordinación entre políticas nacionales y departamentales
- La diferencia de acceso entre la capital departamental y el interior del departamento a las formaciones existentes.

## 5.3 PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se listarán las propuestas que han surgido de los actores entrevistados en función de su alcance y especificidad:

### NIVEL NACIONAL

- Generar políticas de Estado de combate a la informalidad, con las características antes enunciadas<sup>16</sup>.
- Generar una Política Nacional de Atracción de Inversiones para el crecimiento y desarrollo del turismo.
- Generar políticas de frontera para equilibrar las diferencias de precios y costos.
- Profundizar las políticas de empleo y formación, hacia el sector forestal.
- Profundizar las políticas de empleo y formación para los jóvenes
- Desburocratizar acceso a políticas de financiamiento.

### NIVEL DEPARTAMENTAL

- Potenciar el desarrollo del comercio, ampliando su oferta y modernizándolo.
- Profundizar las coordinaciones entre las políticas nacionales y las departamentales.
- Difundir las políticas y herramientas existentes
- Generar una Política Departamental de Atracción de Inversiones para el crecimiento y desarrollo del turismo

### FORMACION PROFESIONAL

- **En general se demanda Formación Profesional adecuada al sector productivo y a los territorios donde se genere empleo.**
- Área Forestal: apostar a capacitar en todo el sector, especialmente se mencionan afilado de herramientas y manejo de maquinaria.
- Área rural: operador de tractor, mayordomo, tareas inherentes al campo, trabajo de alambrado
- Fortalecer y potenciar el desarrollo de perfiles BPO (Business Process Outsourcing).
- Idiomas
- Ampliar la capacitación vinculada al sector turismo en sentido amplio, y no concentrarse sólo en turismo de compras
- Aserraderos, electricista, mecánico, electromecánico, expertos en logística y comercio exterior.
- Área turismo, temas “básicos” en dicho rubro: atención al cliente, ventas, manejo de dinero, etc.
- Habilidades blandas, cursos en paquetes de software específicos e idiomas.
- Formación específica en Medicina.
- Formar/acompañar a personas que aspiran a armar su propia empresa.

---

<sup>16</sup> En páginas anteriores se describían algunas características de la informalidad que pudieran dar elementos para políticas específicas.



## BIBLIOGRAFIA

- 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>
- Informe Departamental Rivera, Agencia Nacional de Desarrollo (2020 – 2022). Link: <https://www.ande.org.uy/images/mapa-alcance-territorial/Informe%20Departamental%20Rivera%20para%20web.pdf>
- Informe Departamental Rivera, Uruguay XXI (2023). Link: <https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/c1871d57822d3ff62fcf487e8ca841a3d2d60996.pdf>
- Análisis y diseño de políticas públicas activas en temas estratégicos del mercado laboral actual informalidad en departamentos de frontera (investigación en curso). Cámara de Industrias del Uruguay – DINAIE.
- Intendencia Departamental de Rivera, pág. Web: <https://www.rivera.gub.uy/medioambiente/informacion/economia/>

## ANEXOS

### OFERTA EDUCATIVA DEL DEPARTAMENTO

RESUMEN OFERTA FORMATIVA PÚBLICA (en base a lo relevado en las entrevistas y complementado con información disponible en la web de UTU y Udelar)			
	UTU	IFD	Otras capacitaciones (UDELAR, INEFOP, ANDE, INTENDENCIA)
RIVERA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciclo Básico Tecnológico y Formación Profesional Básica (2021) en Estética Capilar, Muebles por Diseño, Deporte y Recreación y Mecánica Automotriz.</li> <li>- Formación Profesional Básica (2007) en Audiovisual, Gastronomía, Construcción, Deporte y Recreación y Electricidad</li> <li>- Educación Media Profesional en Administración, Carpintería, Electrotecnia, Gastronomía Cocina y Mecánica Automotriz</li> <li>- Bachillerato Profesional en Belleza Integral y Gastronomía</li> <li>- Bachillerato Figari en Dibujo y Pintura</li> <li>- Educación Media Tecnológica en Administración, Construcción, Deporte y Recreación, Estética Integral, Electroelectrónica, Electromecánica, Informática para Internet, Informática, Desarrollo y Soporte, Desarrollo Web y Sistema de Energías Renovables</li> <li>- Tecnólogo en Gestión de Deporte y Recreación</li> <li>- Tecnicaturas en Administración, Gastronomía Binacional, Logística Binacional, Gestión Humana, Sistemas de Energías Renovables               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingeniero Tecnológico en Electrotecnia</li> </ul> </li> <li>- En Polo Tecnológico: Ciclo Básico Tecnológico Rural, FPB (2021) en Producción Agropecuaria Sustentable, FPB (2007) de Vivero, EMP Agroforestal, EMT Agraria Binacional, en Automatización Industrial y en Química Industrial, Tecnólogo en</li> </ul>	Magisterio y Profesorado	<p>UDELAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciclo Inicial Optativo Área Social.</li> <li>- Licenciatura en Biología Humana, en Educación Física, en Recursos Naturales y en Enfermería.</li> <li>- Tecnicatura en Artes Plásticas y Visuales y en Gestión de Recursos Naturales y Desarrollo Sustentable.</li> <li>- Tecnólogo en Madera.</li> <li>- Ofrecen además cursos de Educación Permanente que varían.</li> </ul> <p>UTEC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnólogo en Análisis y Desarrollo de Sistemas</li> <li>- Licenciatura en Ingeniería de Datos e Inteligencia Artificial</li> <li>- Ingeniería en Logística, Ingeniería en Control y Automática</li> <li>- También ofrecen Maestrías, algunas binacionales.</li> </ul> <p>INEFOP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- curso de tisanería, decorador de vidriera, cocina, informática.</li> <li>- En conjunto con Intendencia: cursos sobre paquetes de softwares, idiomas, habilidades blandas</li> </ul>

	Madera, Tecnólogo en Recreación, Tecnólogo Forestal Binacional y Prevencionista semipresencial.		
MINAS DE CORRALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciclo Básico Tecnológico Rural</li> <li>- Educación Media Profesional Rural Agrícola Ganadero</li> <li>- Educación Médica Tecnológica Agrario</li> <li>- Curso Técnico Terciario de Producción Agrícola Ganadera</li> </ul>		
TRANQUERAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachillerato Profesional en Instalaciones Eléctricas</li> <li>- Educación Media Tecnológica de Informática</li> </ul>		
VICHADERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Profesional Básica de Carpintería e Instalaciones Eléctricas</li> </ul>		

## ACTORES ENTREVISTADOS RIVERA

<b>ENTREVISTADO 1</b>	Luciano Viera - Alcalde Tranqueras
<b>ENTREVISTADO 2</b>	Hugo Pereira - Asesor Municipio Minas de Corrales
<b>ENTREVISTADO 3</b>	Alejandro Berton - Intendencia
<b>ENTREVISTADO 4</b>	Rodrigo Vargas - Intendencia
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Wilder Lacuesta - PITCNT
<b>ENTREVISTADO 6</b>	Carlos Sanchez - Asociación Comercial Rivera
<b>ENTREVISTADO 7</b>	Luis Alberto Coutinho - Alcalde Vichadero
<b>ENTREVISTADO 8</b>	Diego Gonzalez - Empresario Freeshop
<b>ENTREVISTADO 9</b>	Patricia Viera - Directora UDELAR
<b>ENTREVISTADO 10</b>	Felipe Fajardo - Director UTEC
<b>ENTREVISTADO 11</b>	Director UTU Vichadero
<b>ENTREVISTADO 12</b>	Estela Abramo - Bioener SA
<b>ENTREVISTADO 13</b>	Fagundez - Fundador REDEMA
<b>ENTREVISTADO 14</b>	González - Dueño Hotel Frontier
<b>ENTREVISTADO 15</b>	Flor de Liz Bentos - Sociedad Rural

## GUÍA DE ENTREVISTA

### 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? EXPLORAR posibilidades para jóvenes, mujeres, inmigrantes.

¿Cuáles son los motivos por los que no tienen empleo? EXPLORAR falta de preparación, cultura de trabajo, conformación familiar y responsabilidad: donde dejar hijos, adultos mayores, etc.

¿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? EXPLORAR: juventudes, áreas temáticas, por ej.

¿Qué opina sobre las políticas públicas enfocadas a la formación acorde a la demanda, por ej. INEFOP, UTU, u otros programas?

##### 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