

Vacantes, contrataciones y capacitaciones (2011-2012)

INVESTIGACIÓN SOBRE BÚSQUEDA DE PERSONAL Y VACANTES EN 2011,
CONTRATACIONES DE PERSONAL, NECESIDADES Y REALIZACIÓN DE
CAPACITACIONES DURANTE 2012

EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO
OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1º DE JULIO, 2012
AUTOR: EC. ALVARO BRUNINI



Sr. Eduardo Brenta
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Sr. Eduardo Pereyra
Director Nacional de Empleo

Ec. María José González
**Directora de Evaluación y monitoreo de
las relaciones laborales y el empleo**

Ec. Alvaro Brunini
**Diseño de encuesta, procesamiento de información y elaboración
del documento**

ÍNDICE

<u>RESUMEN</u>	<u>2</u>
<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>5</u>
<u>CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS</u>	<u>5</u>
<u>BÚSQUEDA DE PERSONAL 2011</u>	<u>7</u>
<u>CONTRATACIONES 2012</u>	<u>15</u>
<u>CAPACITACIONES</u>	<u>17</u>
<u>COMENTARIOS FINALES</u>	<u>20</u>
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>22</u>
<u>ANEXO I: CARGOS VACANTES</u>	<u>23</u>
<u>ANEXO II: FORMULARIO DE ENCUESTA</u>	<u>24</u>

Resumen¹

En este estudio se realiza una encuesta a empresas para intentar detectar la falta de mano de obra, así como obtener más información sobre las características de esta escasez, las decisiones de las empresas en materia de nuevas contrataciones y capacitaciones. La encuesta se realiza entre empresas que presentaron proyectos de inversión a la Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones (COMAP). Se les envió el cuestionario a 978 empresas de las cuales respondieron 419 empresas que presentaron proyectos a la COMAP.

El 53% de las empresas pertenece a Montevideo, mientras que el 47% restante pertenece a un departamento del Interior del país. Se destacan en importancia Canelones (9,5%), Soriano (5,7%), Colonia (5,5%), Maldonado (4,5%) y Salto (4%). En el resto de los departamentos se obtiene un bajo número de respuestas (inferior a 10 casos). Según rama de actividad se destacan los sectores “Comercio” (117 empresas que representan casi el 28%), “Industria Manufacturera” (86 empresas que representan el 20,5%), “Transporte, almacenamiento” (61 empresas que representan el 14,5%) “Prod. Agropecuaria, forestal y pesca” (44 empresas que representan el 10,5%) y “Establecimientos financieros y servicios empresariales” (38 empresas que representan el 9%).

De las 419 empresas el 86% buscó personal durante el año 2011, mientras que solamente el 14% no buscó personal. Analizando los métodos de reclutamiento de personal se observa la importancia que tiene para las empresas las Consultas internas (al personal, amigos, familiares). Le sigue en importancia los avisos en diarios y las Consultoras de RRHH. En el 11% de los casos se señalaron las Bolsas de trabajo electrónicas, las cuales son mencionadas en mayor medida que en nuestro anterior estudio. Por último los Servicios Públicos de Empleo como son los Centros Públicos de Empleo de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) son mencionados en el 2% de los casos.

El 88% de las empresas que buscó personal en 2011 consiguió todo el personal que buscó, contrariamente el 12% de las empresas (43) no lograron obtener todo el personal que demandaron. Esta cifra es similar entre Montevideo e interior, ya que no consiguieron todo el personal en el 13% y 11% de los casos respectivamente. En principio no se encuentran sesgos importantes por rama de actividad.

Al analizar los requisitos que exigían las empresas en los cargos vacantes, en primer lugar respecto a la preferencia entre un trabajador hombre o mujer, se destaca que el 45% de los puestos exigían que la persona seleccionada fuera un hombre, el 47% no especificaban ningún sexo, mientras que el 8% exigía que fuera una mujer.

En segundo lugar, en el 48% de los casos no existía requisito de años de experiencia laboral, mientras que en el 52% de los casos si existía este requisito. El rango de años de experiencia va de 1 año a 5 años, con un promedio de 2,4 años de experiencia laboral exigida.

¹ Se agradece la colaboración de la Lic. Carmen Betancourt en el contacto con empresas así como la lectura del documento por parte de la Soc. Magdalena Gutiérrez y la Analista Virginia Cabrera.

A las empresas que incluían un requisito de edad, se les preguntó cuál era la edad mínima y máxima exigida en los puestos que no pudieron ser completados. En primer lugar, el rango de edad mínimo requerido va desde los 18 años hasta los 30 años. En segundo lugar, el rango de edad máximo requerido va de 22 a 65 años. El promedio de edad máximo requerido fue de 48 años

Al analizar la categoría de ocupación de los puestos que no logaron ser cubiertos se observa una gran variedad de categoría con una predominancia de la categoría “trabajadores no calificados” que representa el 29% de los casos, seguido de “Profesionales y técnicos” (18%) “Vendedores o trabajadores de servicios” (16%), “Oficiales y operarios” (14%). Aunque el número de casos observados es bajo (73) los datos obtenidos en este estudio indicarían que los problemas para obtener mano de obra no parecerían por lo tanto concentrarse en puestos de trabajo calificado o no calificado sino involucrar a una amplia gama de categorías de ocupación. A su vez, al analizar los salarios de los puestos vacante se observa que el salario líquido promedio de las vacantes (12.632 y 11.910) se encuentra cercano al valor promedio de los ocupados recientes (12.600) pero por debajo del promedio de todos los trabajadores privados (18.060). En otras palabras no nos encontramos en un segmento de empleo de alta remuneración y alta calificación. En este sentido se podría entender que existen dificultades de reclutamiento porque las empresas no encuentran trabajadores al nivel salarial ofrecido, y no únicamente debido a problemas para obtener mano de obra calificada. Para obtener conclusiones más claras sería importante contar con una muestra más grande de los puestos vacantes.

El 71% de las empresas respondió que contratará personal, el 22% de las empresas respondieron que no tienen planificado contratar personal, mientras que el 6% respondió que no sabe o no contestó la pregunta. Si consideramos únicamente a las empresas que sí respondieron la pregunta (392), el 76% respondieron que van a contratar nuevo personal y el 24% respondieron que no. Este resultado es similar a nuestro anterior estudio donde el 75% de las empresas manifestaban que tenían planificado contratar personal durante 2011. No se observan diferencias importantes entre Montevideo e Interior, ya que respondieron que contratarán personal el 77% y 75% respectivamente. Tampoco se encuentran importantes diferencias por rama de actividad.

Las empresas contratarán 7.711 personas durante el año 2012 tanto para incremento de personal como para reposición de personal. El 50% de estas contrataciones corresponde a la categoría “Trabajadores no calificados”, en segundo lugar de importancia se destaca “Vendedores o trabajadores de servicios” con el 25% de las respuestas. El resto de categorías representan menos del 10% destacándose “Oficiales y operarios” (10%), “Administrativos” con el 6% y “Profesionales y técnicos”.

Las nuevas contrataciones durante 2012 se realizan en una amplia gama de sectores. Se destaca la contratación de 3.085 personas (40%) en el sector “Comercio”, cifra alta incluso considerando el número de empresas del sector que respondieron la encuesta (117) lo que da un promedio de 26 personas por empresa. En segundo lugar se encuentra “Transporte,

almacenamiento” que contratará durante el año 1.420 personas (18,4%) y en tercer lugar “Industria manufacturera”. La mayor relación entre contrataciones y empresas (71) se encuentra en el sector “Servicios común., soc., pers, públ.” donde 11 empresas contratarán 779 personas, dentro de este sector se encuentran las empresas de acompañantes de enfermos las cuales realizan un alto número de contrataciones y tienen un alto nivel de rotación de personal.

El 59% manifestó que considera necesario capacitar a su personal, mientras que el 32% consideró que no era necesario y el 9% no respondió la pregunta. Tomando únicamente en cuenta a las empresas que respondieron afirmativamente o negativamente (381) obtenemos un 65% de respuestas afirmativas y un 35% de respuestas negativas. El porcentaje de empresas que manifestaron la necesidad de capacitar su personal, es inferior a nuestro estudio anterior para 2011 donde el 85% de las empresas habían manifestado esta necesidad. Por región no se observan importantes diferencias, la necesidad de capacitar al personal es levemente superior en el interior (67%) que en Montevideo (63%). Tampoco se observan diferencias relevantes por rama de actividad.

Respondiendo a las necesidades de capacitación del personal, 241 empresas tienen planificado realizar durante el año 583 cursos de capacitación en los cuales estarían involucradas 23.156 participantes, lo cual da un promedio de 40 personas por curso y 2,4 cursos por empresa.

Las empresas detallaron los nombres de los cursos de capacitación, los cuales se clasificaron en seis áreas. En primer lugar se encuentran los cursos relacionados a la “Producción” de la empresa (43%), mientras que en segundo lugar se encuentran cursos vinculados a formar a los “Recursos Humanos” de forma genérica (26%), le siguen los cursos vinculados al área “Mercadeo y Ventas” (12%) y “Administración e Informática” (10%).

Respecto a la forma de implementación en el 34% de los casos los cursos se realizarán en la propia empresa impartidos por profesionales externos a la misma, mientras que en el 24% los cursos serán impartidos por personal interno a la empresa y en el 23% serán cursos a realizarse en centros privados. En el caso de estas empresas existe un bajo grado de utilización de instituciones públicas

Introducción

Nuestro país alcanzó en 2011 ocho años consecutivos de crecimiento económico, con un mercado laboral que se ha presentado muy dinámico en los últimos años presentando niveles históricos de tasa de desempleo, empleo y formalidad. Este nuevo escenario presenta nuevas oportunidades pero también nuevos desafíos, entre ellos la falta de mano de obra y la necesidad de aumentar los niveles de calificación de los trabajadores, así como se presenta una ventana de oportunidad histórica para lograr la inserción laboral plena de los colectivos más vulnerables (jóvenes, mujeres y personas de baja calificación). Con esta motivación se decide realizar una encuesta a empresas para intentar detectar la falta de mano de obra, así como obtener más información sobre las características de esta escasez, las decisiones de las empresas en materia de nuevas contrataciones y capacitaciones.

La encuesta se realiza entre fines de febrero y fines de marzo de 2012, entre empresas que presentaron proyectos de inversión a la Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones (COMAP). Se les envió el cuestionario a 978 empresas de las cuales respondieron 419 empresas. Por lo tanto respondieron el 43% de las empresas a las que se les envió el cuestionario, esta cifra es levemente superior al mismo estudio realizado a fines de 2010 (38%) y a la encuesta de evaluación realizada por el BID en el año 2010² (32%).

El número de respuestas de las empresas es alto (419) para responder el grupo fundamental de temas objeto de este estudio. Sin embargo, no puede considerarse representativo de la realidad de todas las empresas del país (principalmente al desagregar la información por departamento o sector de actividad) ya que no se realizó una muestra representativa sino que se decidió encuestar a un grupo de empresas que presentan determinadas características y por lo tanto sesgos: todas se presentaron para obtener los beneficios de la Ley de Inversiones.

Características de las empresas

A cada empresa se le asignó el departamento, sector de actividad y tamaño de empresa declarado a la hora de presentarse a la COMAP. En el siguiente cuadro se muestra a las empresas según departamento. El 53% de las empresas pertenece a Montevideo, mientras que el 47% restante pertenece a un departamento del Interior del país³. Se destacan en importancia Canelones (9,5%), Soriano (5,7%), Colonia (5,5%), Maldonado (4,5%) y Salto (4%). En el resto de los departamentos se obtiene un bajo número de respuestas (inferior a 10 casos).

² BID (2010)

³ Al clasificar a las empresas según región se incluyó en Interior a las empresas que respondieron la opción "Varios departamentos"

Departamento	N°	Porcentaje
Artigas	5	1.19
Canelones	40	9.55
Cerro Largo	2	0.48
Colonia	23	5.49
Durazno	2	0.48
Flores	5	1.19
Florida	6	1.43
Lavalleja	4	0.95
Maldonado	19	4.53
Montevideo	222	52.98
Paysandú	6	1.43
Río Negro	7	1.67
Rivera	4	0.95
Rocha	4	0.95
Salto	17	4.06
San José	6	1.43
Soriano	24	5.73
Tacuarembó	4	0.95
Treinta y Tres	1	0.24
Varios Departamentos	18	4.30
Total	419	100.00

También se le asignó a cada empresa la rama de actividad que declararon a la hora de presentarse a la COMAP. Considerando la cantidad de empresas se destacan los sectores “Comercio” (117 empresas que representan casi el 28%), “Industria Manufacturera” (86 empresas que representan el 20,5%), “Transporte, almacenamiento” (61 empresas que representan el 14,5%) “Prod. Agropecuaria, forestal y pesca” (44 empresas que representan el 10,5%) y “Establecimientos financieros y servicios empresariales” (38 empresas que representan el 9%).

Ramas de actividad	N°	Porcentaje
Minas y canteras	2	0.48
Prod.agrop, forestac.y pesca	44	10.50
Industria manufacturera	86	20.53
Electricidad,gas,agua	2	0.48
Construcción	19	4.53
Comercio	117	27.92
Transporte,almacenamiento	61	14.56
Alojamiento, serv.comidas	20	4.77
Informática /comunicación	19	4.53
Establ.financ.,serv.emp.	38	9.07
Serv.comun,soc,pers,públ.	11	2.63
Total	419	100.00

Búsqueda de personal 2011

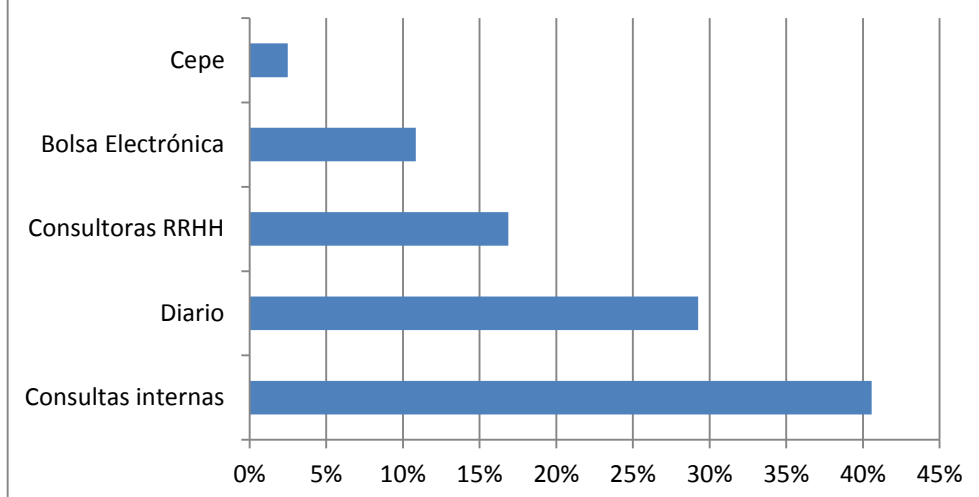
De las 419 empresas el 86% buscó personal durante el año 2011, mientras que solamente el 14% no buscó personal.



A las 362 empresas que buscaron personal durante 2011 se le preguntó sobre los métodos de búsqueda de personal, pidiéndoles que señalaran los dos métodos más utilizados. Mientras que 291 empresas señalaron dos métodos, 355 empresas señalaron al menos uno de los métodos. Considerando todas las respuestas se observa la importancia que tiene para las empresas las Consultas internas (al personal, amigos, familiares) como método de reclutamiento de personal. Le sigue en importancia los avisos en diarios y las Consultoras de RRHH. En el 11% de los casos se señalaron las Bolsas de trabajo electrónicas, las cuales son mencionadas en mayor medida que en nuestro anterior estudio. Por último los Servicios Públicos de Empleo como son los Centros Públicos de Empleo de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) son mencionados en el 2% de los casos⁴.

⁴ Un método de reclutamiento de personal no incluido entre las opciones pero que fue señalado por diversas empresas en el campo "observaciones" es el análisis de los CV que envían de forma permanente las personas a las empresas.

¿Método de búsqueda de personal?



En Cabrera (2010) se clasifican las “puertas” de entrada al mercado laboral entre particularistas y universalistas. En las particularistas se incluyen “conocidos, amigos, familiares”, “a través de miembros de clubes, iglesias sindicatos u otros”. En las universalistas se incluyen “agencias de colocación, avisos, concursos” y “consulta o solicitud en la propia empresa”. A estas opciones se agregan los programas públicos los cuales también podrían clasificarse como universalista.

Las opciones universalistas ponen “a priori” en pie de igualdad a todos los postulantes. Surge por tanto como relevante aumentar las opciones “universalistas” como son los Servicios Públicos de Empleo de forma de democratizar el acceso al empleo en el sector privado, pero también como forma de ampliar para las empresas los perfiles de personal.

Los métodos de búsqueda tienen algunas diferencias por región. Se destacan las diferencias en las “Consultas Internas” y en “Consultoras de RRHH”, en el primer caso esta opción es más utilizada en el Interior del país, mientras que en el segundo caso es más utilizada en Montevideo. Por lo tanto, es importante desarrollar una estrategia de promoción de las opciones “Universalistas” en el Interior del país.

Región	Diario	Bolsa Electrónica	Consultas internas	Consultoras RRHH	Cepe	Total
Montevideo	31%	13%	32%	21%	2%	100%
Interior	27%	8%	51%	11%	3%	100%
Total	29%	11%	41%	17%	2%	100%

El 88% de las empresas que buscó personal en 2011 consiguió todo el personal que buscó, contrariamente el 12% de las empresas (43) no lograron obtener todo el personal que demandaron. Esta cifra es similar entre Montevideo e interior, ya que no consiguieron todo el personal en el 13% y 11% de los casos respectivamente.

La no concreción de la demanda de personal por parte de una empresa marca la restricción más dura en cuanto a las dificultades para reclutar personal, ya que marcan puestos de trabajos que se podrían haber concretado pero que no se efectivizaron. Manifestaciones

más “blandas” de esta restricción por ejemplo son la mayor dificultad y los mayores tiempos para reclutar el personal que enfrentan las empresas, también la opción de contratar personal cuyo perfil no se ajusta 100% al perfil solicitado o la mayor rotación de personal por decisión de los trabajadores. Aunque estas dificultades no son relevadas específicamente en nuestro estudio, si han sido señalado por varias empresas (en el campo de observaciones)



En principio no se encuentran sesgos importantes por rama de actividad⁵. En el caso de comercio se generaron vacantes en el 9% de las empresas y en la industria en el 15%, mientras que en Transporte y Almacenamiento en el 11% de los casos, o sea siempre valores cercanos al promedio (12%).

A las 43 empresas que no consiguieron todo el personal se les pidió que detallaran los cargos para los cuales no lo consiguieron. Mientras que 12 empresas señalaron que no consiguieron personal en 3 cargos⁶, 18 empresas no consiguieron en al menos dos cargos y 43 empresas no consiguieron todo el personal requerido por lo menos en una situación. En total no se obtuvo el personal en 73 cargos, como la demanda para un cargo puede corresponder a varios puestos de trabajo la cifra de puestos de trabajo no cubiertos es superior, alcanzando los 484 puestos. Considerando que 362 buscaron personal en 2011, entonces en promedio cada empresa no pudo conseguir 1,3 trabajadores.

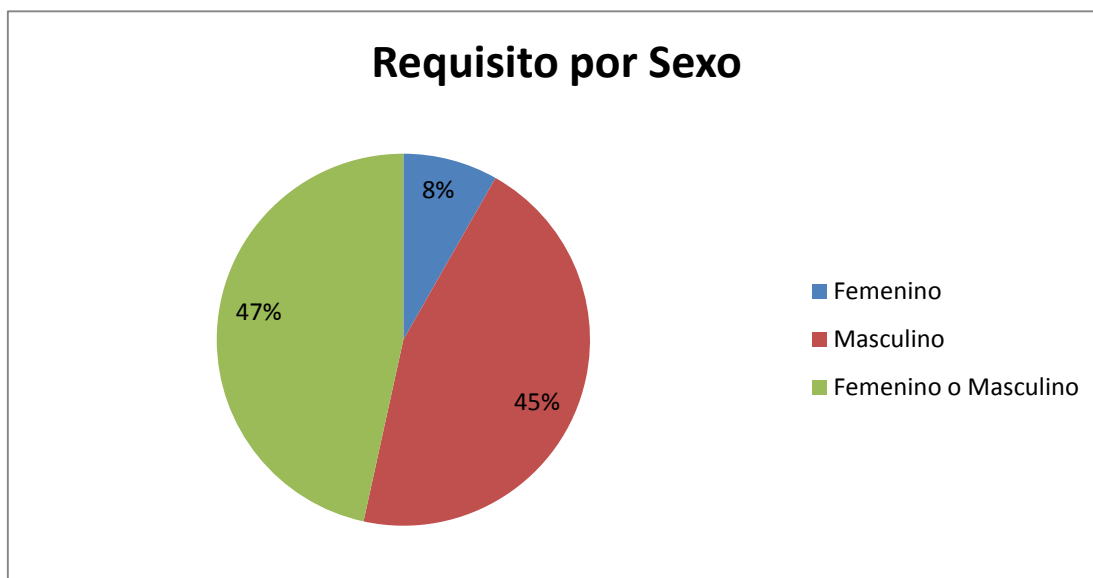
A continuación se describen las principales características de los puestos ofrecidos por las empresas que no pudieron ser cubiertos. Las características refieren a los requisitos de sexo, edad, años de experiencia, salario ofrecido y categoría de ocupación solicitada.

En primer lugar, respecto a la preferencia entre un trabajador hombre o mujer, se destaca que el 45% de los puestos exigían que la persona seleccionada fuera un hombre, el 47% no

⁵ Se considera importante profundizar el análisis sectorial de la escasez de personal, algo que requiere tener una muestra representativa de los diferentes sectores. En este caso se optó por desglosar la respuesta en las tres ramas con mayor número de respuestas de las empresas.

⁶ Se les permitía a las empresas detallar hasta tres cargos en los cuales no pudieron obtener el personal, basado en anteriores estudios entendemos que este número de opciones es suficiente.

especificaban ningún sexo, mientras que el 8% exigía que fuera una mujer. Considerando la baja tasa de desempleo entre los hombres (4,5% en 2012) y principalmente entre los hombres mayores de 25 años (2,5%) y que la tasa de desempleo de las mujeres duplica la de los varones, se hace evidente que el requisito por sexo representa no solo un problema de discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral sino también un problema de racionalidad económica en la medida en que explica una de las dificultades para contratar personal en el contexto actual del mercado laboral. En este sentido, las políticas de promoción de la inserción de las mujeres en el mercado laboral parecen tener un papel clave a desempeñar.



En segundo lugar, en el 48% de los casos no existía requisito de años de experiencia laboral, mientras que en el 52% de los casos si existía este requisito. El rango de años de experiencia va de 1 año a 5 años, con un promedio de 2,4 años de experiencia laboral exigida, concentrándose la mayoría de respuesta entre 1 y 2 años como se observa en el cuadro siguiente.

Años requeridos	N°	Porcentaje	Porcentaje con requisito
0	35	48%	
1	12	16%	32%
2	13	18%	34%
3	5	7%	13%
5	8	11%	21%
Total cargos	73		
Promedio	1,3		
Promedio con requisito	2,4		
Total cargos con requisitos	38		

Respecto a la edad del trabajador, el 58% de los puestos no exigía un rango etario para la contratación mientras que el 42% si lo exigía.



A las empresas que incluían un requisito de edad, se les preguntó cuál era la edad mínima y máxima exigida en los puestos que no pudieron ser completados. En primer lugar, el rango de edad mínimo requerido va desde los 18 años hasta los 30 años. En promedio la edad mínima requerida es de 21 años, aunque hasta esa edad se acumula el 71% de las respuestas. Por lo tanto, no parecería existir una restricción importante respecto al mínimo de edad exigido.

Edad mínima requerida	N°	Porcentaje	Porcentaje ac.
18	20	48%	48%
20	9	21%	69%
21	1	2%	71%
23	3	7%	79%
24	2	5%	83%
25	4	10%	93%
27	1	2%	95%
30	2	5%	100%
Total	42	100%	
Promedio de edad mínima	21		

En segundo lugar, el rango de edad máximo requerido va de 22 a 65 años⁷. El promedio de edad máximo requerido fue de 48 años, acumulando hasta los 45 años el 55% de las respuestas. Por lo tanto en este caso el requisito de edad parecería constituirse en una restricción relevante para conseguir personal dado que la mayoría de las respuestas se encuentran muy lejanas a la edad obligatoria para jubilarse de los trabajadores.

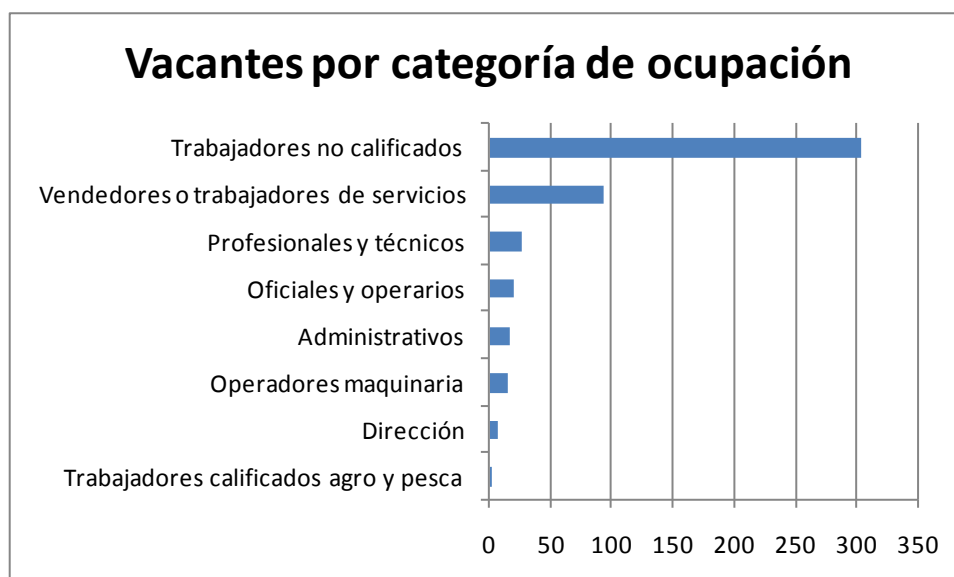
⁷ En 11 casos las empresas establecían una edad mínima, pero no una edad máxima. En la edad máxima se asignaron estas respuestas a los 65 años (máxima edad declarada por una empresa).

Edad máxima requerida	N°	Porcentaje	Porcentaje ac.
22	1	2%	2%
28	1	2%	5%
30	3	7%	12%
32	1	2%	14%
35	5	12%	26%
40	8	19%	45%
45	4	10%	55%
50	2	5%	60%
59	1	2%	62%
60	2	5%	67%
65	14	33%	100%
Total	42	100%	
Promedio de edad máxima	48		

Al analizar la categoría de ocupación de los puestos que no logaron ser cubiertos se observa una gran variedad de categoría con una predominancia de la categoría “trabajadores no calificados” que representa el 29% de los casos, seguido de “Profesionales y técnicos” (18%) “Vendedores o trabajadores de servicios” (16%), “Oficiales y operarios” (14%). Aunque el número de casos observados es bajo (73) los datos obtenidos en este estudio indicarían que los problemas para obtener mano de obra no parecerían por lo tanto concentrarse en puestos de trabajo calificado o no calificado sino involucrar a una amplia gama de categorías de ocupación. En el anexo 1 se detallan los nombres de los 73 cargos, donde también se observa la importante variedad de los cargos vacantes.

Categoría de ocupación	N°	Porcentaje
Dirección	3	4%
Profesionales y técnicos	13	18%
Administrativos	8	11%
Vendedores o trabajadores de servicios	12	16%
Trabajadores calificados agro y pesca	1	1%
Oficiales y operarios	10	14%
Operadores maquinaria	5	7%
Trabajadores no calificados	21	29%
Total	73	1

Sin embargo si tomamos en cuenta la cantidad de puestos de trabajo para cada cargo (recordar que los 73 cargos vacantes corresponden a 484 puestos de trabajo) entonces se observa una clara predominancia de la categoría de ocupación “trabajadores no calificados”. Este resultado se explica porque para cada cargo de esta categoría existió un número importante de puestos de trabajo demandado. Le sigue en importancia “Vendedores o trabajadores de servicios”, mientras que el resto de las categorías representan una número claramente inferior de registros.



Una característica relevante que se le preguntó a las empresas es el salario nominal que ofrecieron⁸. La interrogante que se intenta responder con esta pregunta, es si los puestos vacantes se están generando en puestos de trabajo de baja remuneración (y bajo nivel de calificación) o de alta remuneración (y mayor nivel de calificación).

En este caso tenemos el salario ofrecido en 65 cargos⁹. El promedio de salario nominal¹⁰ es 16.105 pesos, mientras que la mediana¹¹ de las respuestas equivale a 11.850 pesos. La mediana es menor al promedio ya que existen pocos datos de valores altos que influyen en el promedio pero no tanto en la mediana¹². El salario mínimo ofrecido fue de 6.400 pesos, levemente por encima del salario mínimo en 2011 (6.000). El 25% de los salarios más bajos ofrecidos se encuentran por debajo de \$9.579, mientras que el 25% de los salarios más altos se encuentran por encima de \$20.000. Por último se destaca que el salario máximo fue de \$40.995.

Variable	Nº de obs.	Promedio	Mediana	Mínimo	Máximo	1er cuartil	3er cuartil
Salario Nominal	64	16.105	11.850	6.400	40.995	9.579	20.000

En el siguiente gráfico de densidad se muestra la distribución del salario nominal de las vacantes donde el alto de las barras representa la frecuencia en que aparecen los cargos (cantidad de puestos por cargos) a un salario nominal determinado. Se observa una concentración importante en los salarios más bajos.

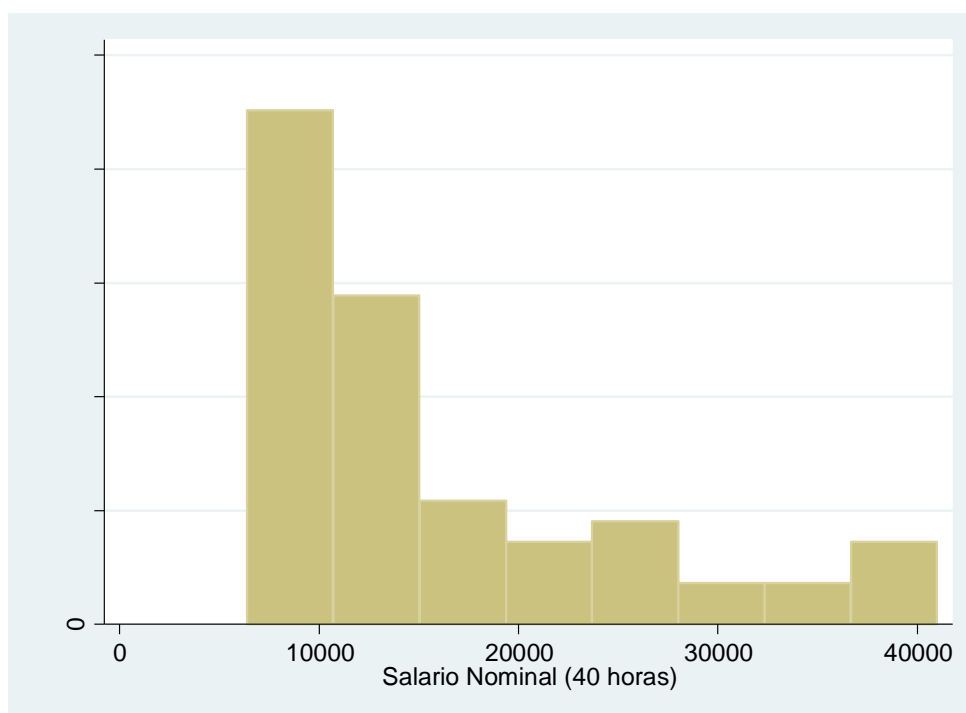
⁸ Salario nominal mensual por 40 horas semanales.

⁹ El número de respuestas en este caso fue inferior a las respuestas de otras características de las vacantes.

¹⁰ Para el análisis se excluyó un dato de \$100 mil pesos, el cual distorsionaba la información ya que se trata de un dato atípico en relación al resto de las observaciones.

¹¹ Para calcular la mediana se ordenan todos los salarios del menor al mayor, y la mediana es el dato para el cual se acumula el 50% de las observaciones.

¹² La mediana es menos sensible a valores extremos que el promedio.



El salario líquido promedio de los asalariados privados en 2011 fue de 18.060 pesos mientras que la mediana se ubicó en 13.240. Además de comparar con todos los trabajadores privados, es importante comparar con los ocupados recientes en 2011. En este caso el promedio salarial fue de 12.600 y la mediana se ubicó en 10.340.

Para comparar el salario ofrecido en los puestos vacantes con los salarios de mercado, se calculó el salario líquido de los primeros¹³. En los siguientes cuadros se muestra el salario líquido de los cargos vacantes, y en el segundo cuadro se pondera por la cantidad de personas solicitadas en cada cargo. Al ponderar por la cantidad de personas demandadas por cada cargo se observa menores valores de promedio, mediana, primer cuartil y tercer cuartil. Esto sugiere que un mayor número de puestos se concentra en los cargos de menor salario.

Variable	Nº de obs.	Promedio	Mediana	Mínimo	Máximo	1er cuartil	3er cuartil
Salario líquido vacantes	64	12.632	9.539	5.152	30.008	7.711	16.048

Variable	Nº de obs.	Promedio	Mediana	Mínimo	Máximo	1er cuartil	3er cuartil
Salario líquido ponderado	64	11.910	8.754	5.152	30.008	7.694	13.685

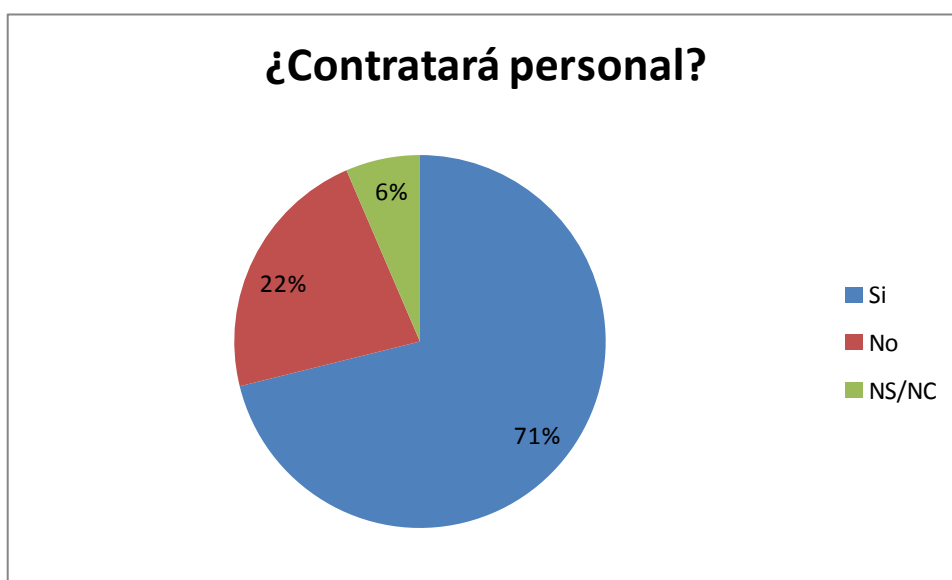
En ambos casos el salario líquido promedio de las vacantes (12.632 y 11.910) se encuentra cercano al valor promedio de los ocupados recientes (12.600) pero por debajo del promedio de todos los trabajadores privados (18.060). En otras palabras no nos encontramos en un segmento de empleo de alta remuneración y alta calificación. En este sentido se podría entender que existen dificultades de reclutamiento porque las empresas no encuentran trabajadores al nivel salarial ofrecido, y no únicamente debido a problemas para obtener

¹³ El salario líquido depende también de algunas características de la persona contratada, debido a que los puestos quedaron vacantes para llevar los salarios de nominales a líquido se realizaron los siguientes supuestos: único empleo, no hay hijos a cargo, no aporte a AFAP.

mano de obra calificada. Para obtener conclusiones más claras sería importante contar con una muestra más grande de los puestos vacantes.

Contrataciones 2012

Se les preguntó a las 419 empresas sobre las nuevas contrataciones a realizar durante 2012. El 71% de las empresas respondió que contratará personal, el 22% de las empresas respondieron que no tienen planificado contratar personal, mientras que el 6% respondió que no sabe o no contestó la pregunta. Si consideramos únicamente a las empresas que sí respondieron la pregunta (392), el 76% respondieron que van a contratar nuevo personal y el 24% respondieron que no. Este resultado es similar a nuestro anterior estudio donde el 75% de las empresas manifestaban que tenían planificado contratar personal durante 2011. No se observan diferencias importantes entre Montevideo e Interior, ya que respondieron que contratarán personal el 77% y 75% respectivamente. Tampoco se encuentran importantes diferencias por rama de actividad.



Las empresas contratarán 7.711 personas durante el año 2012 tanto para incremento de personal como para reposición de personal. El 50% de estas contrataciones corresponde a la categoría “Trabajadores no calificados”, en segundo lugar de importancia se destaca “Vendedores o trabajadores de servicios” con el 25% de las respuestas. El resto de categorías representan menos del 10% destacándose “Oficiales y operarios” (10%), “Administrativos” con el 6% y “Profesionales y técnicos”.

Categoría de ocupación	N°	Porcentaje
Trabajadores calificados agro y pesca	193	3%
Dirección	43	1%
Operadores maquinaria	259	3%
Administrativos	427	6%
Oficiales y operarios	636	8%
Profesionales y técnicos	410	5%
Vendedores o trabajadores de servicios	1924	25%
Trabajadores no calificados	3819	50%
Total	7711	100%

El alto porcentaje de “Trabajadores no calificados” en los puestos vacantes como en las contrataciones a realizarse durante el año 2011 marca que existe espacio para que las políticas de empleo colaboran en insertar desocupados en trabajos de baja calificación. Recordemos que en 2011 el 60% de los desocupados no habían culminado secundaria y el 45% no había culminado ciclo básico, pero también el 63% de los desocupados recientes fueron personas con secundaria incompleta lo que alienta las posibilidades de inserción de estos grupos.



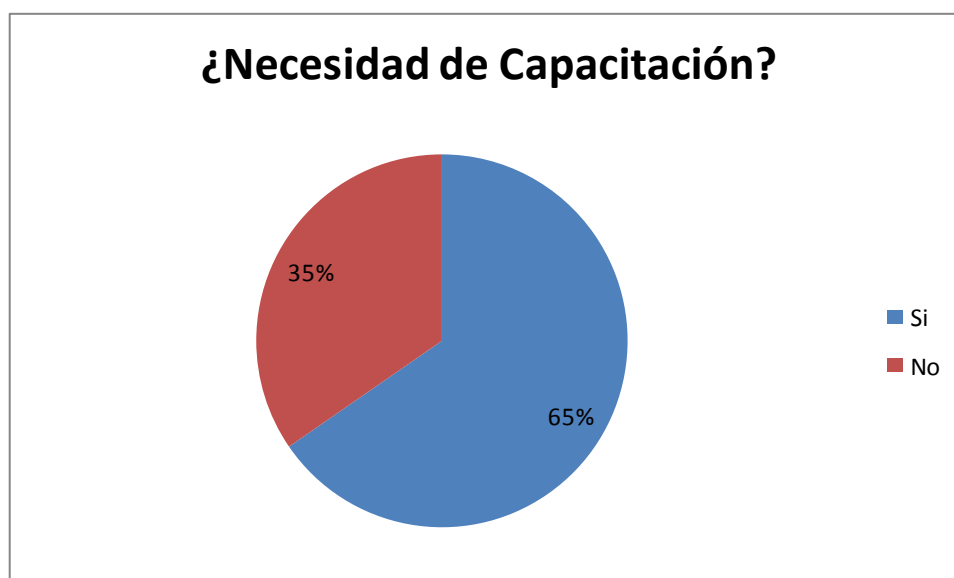
Las nuevas contrataciones durante 2012 se realizan en una amplia gama de sectores como se observa el cuadro siguiente (solamente tres ramas de actividad realizarán un bajo número de contrataciones). Se destaca la contratación de 3.085 personas (40%) en el sector “Comercio”, cifra alta incluso considerando el número de empresas del sector que respondieron la encuesta (117) lo que da un promedio de 26 personas por empresa. En segundo lugar se encuentra “Transporte, almacenamiento” que contratará durante el año 1.420 personas (18,4%) y en tercer lugar “Industria manufacturera”. La mayor relación entre contrataciones y empresas (71) se encuentra en el sector “Servicios común., soc., pers, públ.” donde 11 empresas contratarán 779 personas, dentro de este sector se encuentran las

empresas de acompañantes de enfermos las cuales realizan un alto número de contrataciones y tienen un alto nivel de rotación de personal.

Ramas de actividad	N° de contrataciones	Porcentaje	N°/empresas
Minas y canteras	14	0.18	7
Prod.agrop, forestac.y pesca	400	5.19	9
Industria manufacturera	994	12.89	12
Electricidad,gas,agua	29	0.38	15
Construcción	244	3.16	13
Comercio	3.085	40.01	26
Transporte,almacenamiento	1420	18.42	23
Alojamiento, serv.comidas	66	0.86	3
Informática /comunicación	229	2.97	12
Establ.financ.,serv.emp.	451	5.85	12
Serv.comun,soc,pers,públ.	779	10.10	71
Total	7.711	100.00	18

CAPACITACIONES

El 59% manifestó que considera necesario capacitar a su personal, mientras que el 32% consideró que no era necesario y el 9% no respondió la pregunta. Tomando únicamente en cuenta a las empresas que respondieron afirmativamente o negativamente (381) obtenemos un 65% de respuestas afirmativas y un 35% de respuestas negativas. El porcentaje de empresas que manifestaron la necesidad de capacitar su personal, es inferior a nuestro estudio anterior para 2011 donde el 85% de las empresas habían manifestado esta necesidad. Por región no se observan importantes diferencias, la necesidad de capacitar al personal es levemente superior en el interior (67%) que en Montevideo (63%). Tampoco se observan diferencias relevantes por rama de actividad.



Respondiendo a las necesidades de capacitación del personal, 241 empresas tienen planificado realizar durante el año 583 cursos de capacitación en los cuales estarían

involucradas 23.156 participantes¹⁴, lo cual da un promedio de 40 personas por curso y 2,4 cursos por empresa. En algunos casos las empresas señalaron (en el campo observaciones) que ante la falta de mano de obra con la especialización específica necesaria, se optó por realizar cursos de capacitación internas para formar a las personas que se contrataban.

Las empresas detallaron los nombres de los cursos de capacitación, los cuales se clasificaron en seis áreas. Como se observa en el cuadro siguiente en primer lugar se encuentran los cursos relacionados a la “Producción” de la empresa (43%), mientras que en segundo lugar se encuentran cursos vinculados a formar a los “Recursos Humanos” de forma genérica (26%), le siguen los cursos vinculados al área “Mercadeo y Ventas” (12%) y “Administración e Informática” (10%).

Área de capacitación	N°	Porcentaje
Dirección General	19	3%
Administración e Informática	61	10%
Mercadeo y Ventas	72	12%
Producción	248	43%
Contable y Financiera	17	3%
Recursos Humanos	153	26%
No bien especificados	13	2%
Total	583	100%

En el siguiente cuadro se incluyen algunos ejemplos de los temas de capacitación según área de capacitación. Los temas de capacitación son muy diversos principalmente dentro del Área “Producción” ya que dependen de la operativa particular de cada empresa. En esta área se encuentran temas como “Operario Industrial”, “Logística”, “Buenas Prácticas de Manufactura”. Dentro del área “Mercadeo y Ventas” se reiteran cursos de “Atención al Cliente” y “Ventas”. Los cursos sobre temas informáticos incluyen software de uso corriente como el paquete Office, pero también cursos de programas específicos de las empresas. En el área “Recursos Humanos” se encuentran temas como “Idiomas” y “Liderazgo” pero también aparece de forma reiterada cursos de “Seguridad Laboral”.

¹⁴Como las empresas podía detallar hasta 5 cursos de capacitación, la cifra de 23.156 personas participantes de los cursos puede incluir a una persona en más de un curso.

Área de capacitación	Nombre de capacitación
Dirección General	Management
Administración e Informática	Excel avanzado
Administración e Informática	Office
Mercadeo y Ventas	Atención al cliente
Mercadeo y Ventas	Ventas
Producción	Operario Industrial
Producción	Logística
Producción	BPM
Producción	Manejo
Contable y Financiera	Liquidación de Sueldos
Recursos Humanos	Seguridad Laboral
Recursos Humanos	Idiomas
Recursos Humanos	Liderazgo

Respecto a la forma de implementación en el 34% de los casos los cursos se realizarán en la propia empresa impartidos por profesionales externos a las misma, mientras que en el 24% los cursos serán impartidos por personal interno a la empresa y en el 23% serán cursos a realizarse en centros privados. El resto de las opciones tiene un bajo nivel de respuesta como se observa en el siguiente cuadro. En el caso de estas empresas existe un bajo grado de utilización de instituciones públicas

Formas de implementación	N°	Porcentaje
Capacitación impartida por el propio personal de la empresa	135	24%
Cursos a efectuarse en la empresa, impartidos por profesores externos a la misma	192	34%
Cursos a efectuarse en centros privados	131	23%
Cursos a efectuarse en centros públicos	12	2%
Curso a financiarse por el INEFOP	14	3%
Entrenamiento por parte de proveedores de equipos (o tecnología)	25	4%
Aún no lo tiene definido	41	7%
Otros	10	2%
Total	560	100%

Una discusión importante en las políticas de formación profesional es hacia donde deben estar orientadas. En primer lugar parece claro que la formación básica y en competencias transversales debe ser fomentado por el Estado ya que se tratar de un tipo de conocimiento genérico por parte del trabajador. En este sentido las empresas tienen menores incentivos a fomentar este tipo de conocimiento. Por el contrario cuanto más específica a una empresa sea la formación más capacidad tiene la empresa de apropiarse de ese conocimiento y menos capacidad tiene el trabajador de utilizarla en otra actividad.

También parece relevante que el Estado fomente la inserción laboral de los colectivos vulnerables. La formación profesional (laboral) tiene un rol central a la hora de fomentar esta inserción para lo cual parece relevante capacitar en temáticas relevantes para las empresas. También surge como relevante fomentar en las empresas la capacitación de trabajadores en determinadas temáticas que a priori no sean siempre priorizadas por las empresas. A modo de ejemplo cursos como “normativas y derechos laborales” así como

“acoso laboral, y sexual”. En un contexto de crecimiento e incorporación de tecnología como el actual, las políticas de formación también tienen un rol a jugar fomentando la reconversión laboral. Por último, en un contexto de mayores dificultades para encontrar personal con especializaciones específicas surge como alternativa la contratación de personas que no cumplan 100% el perfil solicitado pero que puedan ser calificadas en las competencias específicas.

Comentarios finales

En función del análisis de las respuestas de las empresas a la encuesta surgen varias reflexiones. En primer lugar, los métodos de búsqueda de personal utilizados por las empresas muestran la importancia de aumentar la utilización de opciones “universalistas”. En este sentido fortalecer los servicios y programas públicos de empleo, aumentando el grado de utilización de los mismos se vuelve fundamental para lograr un mayor grado de equidad en el acceso a los puestos de trabajo.

En segundo lugar, las empresas presentan dificultades para obtener personal con el perfil adecuado y el salario ofrecido. Esta mayor dificultad se expresa en mayores tiempos para reclutar personal, contratación de personal sin cumplir 100% el perfil, mayor rotación del personal, y en su expresión más “dura” la generación de puestos vacantes. Estas dificultades no parecerían estar asociadas a un sector específico de actividad o región geográfica. Tampoco parecería estar asociado a una categoría de ocupación específica, aunque existe una cierta predominancia de los trabajadores no calificados

Para obtener mejores resultados es relevante que las empresas rediscutan algunas características básicas del perfil solicitado, principalmente en cuanto al sexo y edad máxima requerida. Pero también el relativo bajo nivel salarial de los puestos (algo asociados a la predominancia de los trabajos no calificados) evidenciaría la necesidad de elevar los salarios de estos puestos ante un mercado laboral sumamente dinámico.

Las empresas continuarán contratando personal durante 2012. El alto porcentaje de “Trabajadores no calificados” tanto en los puestos vacantes como en las contrataciones a realizarse durante el año 2011 marca que existe espacio para que las políticas de empleo colaboran en insertar desocupados en trabajos de baja calificación. Recordemos que en 2011 el 60% de los desocupados no habían culminado secundaria y el 45% no había culminado ciclo básico, pero también el 63% de los desocupados recientes fueron personas con secundaria incompleta lo que alienta las posibilidades de inserción de estos grupos. Las nuevas contrataciones durante 2012 se realizan en una amplia gama de sectores.

Las necesidades de capacitación surge en la mayoría de las empresas, no encontrándose mayores diferencias por región geográfica ni por rama de actividad. Estas necesidades surgen tanto por la introducción de tecnología, como por el proceso de inducción del trabajador a la empresa, las mayores dificultades para obtener personal con el perfil adecuado, la modificación de procesos, el cumplimiento de normativas legales, etc.

Respondiendo a estas necesidades las empresas realizarán durante 2012 un número importante de capacitaciones en áreas muy diversas. En el caso de estas empresas existe un bajo grado de utilización de instituciones públicas a la hora de financiar las capacitaciones.

Una discusión importante en las políticas de formación profesional es hacia que temas, sectores y poblaciones deben estar orientadas. La formación profesional (laboral) tiene un rol central a la hora de fomentar esta inserción para lo cual parece relevante capacitar en temáticas relevantes para las empresas. También surge como relevante fomentar en las empresas la capacitación de trabajadores en determinadas temáticas que a priori no sean siempre priorizadas por las empresas. A modo de ejemplo cursos como “normativas y derechos laborales” así como “acoso laboral, y sexual”. En un contexto de crecimiento e incorporación de tecnología como el actual, las políticas de formación también tienen un rol a jugar fomentando la reconversión laboral. Por último, en un contexto de mayores dificultades para encontrar personal con especializaciones específicas surge como alternativa la contratación de personas que no cumplan 100% el perfil solicitado pero que puedan ser calificadas en las competencias específicas.

Bibliografía

Brunini, A. (2010). *Informe preliminar sobre Necesidades de Calificación y Personal de las empresas*. Montevideo: MTSS.

Cabrera, M. (2010). *Segundo Informe Enaj: Los adolescentes, los jóvenes y el mercado laboral*. Montevideo: MIDES.

Perazzo, I. (2012). *El Mercado Laboral Uruguayo*. Montevideo: IECON-UdelaR.

Triaca L, Godoy G. (2012). *Proyectos presentado ante la Ley de promoción de inversiones*. Montevideo: MTSS.

ANEXO I: Cargos vacantes

Nombre del cargo vacante
Administrativo
Administrativo Capacitado
Analista Senior Genexus
Asistente de Medios
Aux.de Limpieza
Auxiliar de Ventas (Reponedores)
Auxiliar Administrativo
Auxiliar de Depósito
Auxiliar de ventas, auxiliar de servicios
Auxiliar mecánico
Auxiliar de Ventas (Mostrador)
Ayudante de Reparto
Ayudante Enc.Mantenimiento
Barman
Cadete
Cajero
Chofer Terminal Tractors
Choferes
Coordinador de Desarrollo de Operaciones
Cortador
Encargado
Foguista
Guardia de Seguridad
Ingenieros
Instalador
Jefe de Mantenimiento
Jefe de Reparaciones
Jefe de Salon
Mecánico industrial
Mozo
Naftero/pistero/administrativo
Oficial de 1º
Oficial de refrigeracion
Oficial Eléctrico
Operador / Telemarketer
Operador de maquina de coser strobel
Operador Grúa Pórtico y Móvil
Operario para armar calzados
Operarios
Operarios de rustica
Peon
Peon de Carga
Portero acomodador
Promotor
Recepcionista
Reposición
Secretaria administrativa
Sub Gte RR.Hh
Supervisor de Procesos
Supervisor Distribución
Tecnico en inyeccion de Poliuretano
Tecnico Prevencionista
Topógrafo
Vendedor

ANEXO II: Formulario de encuesta

Necesidades de personal y calificaciones 2012

Encuesta sobre necesidades de personal y calificaciones Encuesta a empresas con proyectos promocionados en el marco de la ley de Inversiones 16.906 Observatorio del Mercado de Trabajo - DINAE - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Formulario autoadministrado) Por dudas comunicarse a abrunini@mtss.gub.uy

* Required

Nombre de la empresa*

RUT*

Nombre del Contacto*

Mail de la persona de contacto*

Teléfono de la persona de contacto*

1) ¿Realizó en 2011 alguna búsqueda de personal (mediante avisos en diarios, bolsas de trabajo, consultoras en Recursos Humanos, consultas a su propio personal, etc., excluyendo las tercerizaciones)? *1-Si; 2-No

- 1
- 2

2) Si respondió SI indique qué estrategia de búsqueda siguió (marque en los dos recuadros los números de las dos opciones más utilizadas). 1- Avisos clasificados en diario; 2- Bolsas de trabajo electrónicas; 3- Consultas a su propio personal, amigos o familiares; 4- Consultoras de Recursos Humanos; 5- Servicios Públicos de Empleo (CePEs)

	1	2	3	4	5
Opción más utilizada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Segunda opción más utilizada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3) Indique si logró mediante esas búsquedas cubrir las necesidades de mano de obra de su empresa en todos los puestos requeridos. 1- Si; 2-No

- 1
- 2

4) Si respondió NO indique las principales características de los requerimientos de personal que NO pudieron cubrirse mediante la oferta de trabajadores disponible en el mercado laboral, y que resultaban más significativos desde el punto de vista de su empresa (3 cargos como máximo).

Nombre del cargo 1

Sueldo Nominal Ofrecido (Escriba solo números sin puntos ni palabras)

Cantidad de personas Poner números. Ej.: 1, 2, 3...100

Experiencia requerida de años (si no se requiere poner 0):

Sexo1-Femenino; 2-Masculino; 3-Indiferente

- 1
- 2
- 3

Edad requerida1- Sin requerimientos de edad; 2-Con requerimientos de edad

- 1
- 2

Edad Mínima (poner número). Completar en caso de haber puesto requerimiento de edad

Edad Máxima (poner número).Completar en caso de haber puesto requerimiento de edad

Categoría de ocupación 0. No Contesta 1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

0	1	2	3	4	5	6	7	8	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Nombre del cargo 2

Cantidad de personas Poner números. Ej.: 1, 2,3...100

Sueldo Nominal Ofrecido Escriba solo números sin puntos ni palabras

Experiencia requerida de años (si no se requiere poner 0):

Sexo1-Femenino; 2-Masculino; 3-Indiferente

- 1
- 2
- 3

Edad requerida 1- Sin requerimientos de edad; 2-Con requerimientos de edad

- 1
- 2

Edad Mínima (poner número) Completar en caso de haber puesto requerimiento de edad

Edad Máxima (poner número) Completar en caso de haber puesto requerimiento de edad

Categoría de ocupación 0. No Contesta 1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

0	1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nombre del cargo 3

Cantidad de personas Poner números. Ej.: 1, 2,3...100

Sueldo Nominal Ofrecido Escriba solo números sin puntos ni palabras

Experiencia requerida de años (si no se requiere poner 0):

Sexo 1-Femenino; 2-Masculino; 3-Indiferente

- 1
- 2
- 3

Edad requerida 1- Sin requerimientos de edad; 2-Con requerimientos de edad

- 1
- 2

Edad Mínima (poner número) Completar en caso de haber puesto requerimiento de edad

Edad Máxima (poner número) Completar en caso de haber puesto requerimiento de edad

Categoría de ocupación 0. No Contesta 1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

0	1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) ¿Tiene previsto incorporar nuevo personal en 2012? 1- Si; 2-No

- 1
- 2

6) En caso afirmativo, indique la cantidad aproximada a ser incorporada según las categorías siguientes:

1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

1. Personal de dirección (directores, gerentes). Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores. Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

3. Empleados administrativos. Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

4. Vendedores o trabajadores de servicios. Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros. Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

6. Oficiales, operarios o artesanos. Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas. Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

8. Trabajadores no calificados Complete en el cuadro de texto la cantidad de trabajadores aproximada a ser incorporada (utilizar números)

7) ¿En la empresa se considera necesario capacitar a su personal? 1- Si; 2-No

- 1
- 2

8) En caso afirmativo, complete de cada curso: la temática, el número aproximado de participantes, las categorías de ocupación destinatarias y la forma con la cual la empresa piensa cubrir dicha necesidad de capacitación.

Curso 1: Temática

Número de participantes

Categoría de ocupación (Poner la opción mayoritaria) 1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forma de implementación 1. Capacitación impartida por el propio personal de la empresa; 2. Cursos a efectuarse en la empresa, impartidos por profesores externos a la misma; 3. Cursos a efectuarse en centros privados; 4. Cursos a efectuarse en centros públicos; 5. Curso a financiarse por el INEFOP; 6. Entrenamiento por parte de proveedores de equipos (o tecnología); 7. Aún no lo tiene definido; 8. Otros

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Curso 2: Temática

Número de participantes

Categoría de ocupación (Poner la opción mayoritaria) 1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forma de implementación 1. Capacitación impartida por el propio personal de la empresa; 2. Cursos a efectuarse en la empresa, impartidos por profesores externos a la misma; 3.

Cursos a efectuarse en centros privados; 4. Cursos a efectuarse en centros públicos; 5. Curso a financiarse por el INEFOP; 6. Entrenamiento por parte de proveedores de equipos (o tecnología); 7. Aún no lo tiene definido; 8. Otros

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Curso 3: Temática

Número de participantes

Categoría de ocupación (Poner la opción mayoritaria)1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forma de implementación1. Capacitación impartida por el propio personal de la empresa; 2. Cursos a efectuarse en la empresa, impartidos por profesores externos a la misma; 3. Cursos a efectuarse en centros privados; 4. Cursos a efectuarse en centros públicos; 5. Curso a financiarse por el INEFOP; 6. Entrenamiento por parte de proveedores de equipos (o tecnología); 7. Aún no lo tiene definido; 8. Otros

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Curso 4: Temática

Número de participantes

Categoría de ocupación (Poner la opción mayoritaria)1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forma de implementación1. Capacitación impartida por el propio personal de la empresa; 2. Cursos a efectuarse en la empresa, impartidos por profesores externos a la misma; 3. Cursos a efectuarse en centros privados; 4. Cursos a efectuarse en centros públicos; 5. Curso a financiarse por el INEFOP; 6. Entrenamiento por parte de proveedores de equipos (o tecnología); 7. Aún no lo tiene definido; 8. Otros

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Curso 5: Temática

Número de participantes

Categoría de ocupación (Poner la opción mayoritaria) 1. Personal de dirección (directores, gerentes); 2. Profesionales y técnicos que no pertenecen a las categorías anteriores; 3. Empleados administrativos; 4. Vendedores o trabajadores de servicios; 5. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 6. Oficiales, operarios o artesanos; 7. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas; 8. Trabajadores no calificados

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forma de implementación 1. Capacitación impartida por el propio personal de la empresa; 2. Cursos a efectuarse en la empresa, impartidos por profesores externos a la misma; 3. Cursos a efectuarse en centros privados; 4. Cursos a efectuarse en centros públicos; 5. Curso a financiarse por el INEFOP; 6. Entrenamiento por parte de proveedores de equipos (o tecnología); 7. Aún no lo tiene definido; 8. Otros

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones Escriba cualquier observación, comentario, sugerencia que quiera realizar