

## **LA EXPERIENCIA URUGUAYA**

**GUILLERMO DUTRA**

Director Nacional de Empleo  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Uruguay

Los diversos subsistemas de formación responden en cada caso a una realidad social diferente, señalaba en su intervención Jorge Travesedo Dasi con respecto a los existentes en España. Eso es algo que también sucede en nuestros países y, por ende, nuestro trabajo debe terminar siendo un claro emergente de esas diversas realidades sociales.

Uruguay, en su propósito de lograr un desarrollo económico y social sostenido al igual que los demás países de la región y aun del mundo desarrollado, se encuentra inserto en un contexto que está determinado por variables que se presentan en forma constante, tales como la globalización, la innovación tecnológica y en consecuencia los cambios permanentes en la organización social de la producción y el trabajo.

La competitividad, la productividad, la calidad de los procesos y productos, son los nuevos imperativos que jalonan el actual crecimiento económico productivo y están llevando a nuestras empresas y trabajadores a tener que lograr el desarrollo de otras capacidades, como la innovación y la adecuación, para poder enfrentar los retos que impone esta nueva realidad.

Las empresas están abocadas a incorporar nuevas estrategias para ser competitivas, y los trabajadores, a tener conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan mantenerse en el mercado de trabajo

y a desenvolverse en forma competente en los actuales procesos productivos.

Estos procesos, cada vez más exigentes, se caracterizan por la búsqueda de la creatividad, son gestionados con inteligencia por redes de trabajo que se constituyen al interior de la empresa, se conforman de funciones polivalentes y apuntan a una producción diversificada.

Ante esta realidad, la calificación de los recursos humanos cobra una importancia fundamental y se transforma en una ventaja competitiva para el país, lo cual lleva a considerar que el aprendizaje debe ser asumido como un proceso permanente que le permita a nuestras empresas y a nuestros trabajadores potenciar sus capacidades de innovación y de adecuación.

Hoy, en nuestro país, estamos asumiendo el desafío de promover y generar una nueva cultura de organización basada en la cooperación que nos permita alcanzar y asumir eficientemente las nuevas funciones que deben cumplir las empresas, los trabajadores y el Estado y así poder transformarnos en beneficiarios e impulsores del cambio.

A partir de 1995, en Uruguay se ha venido conformando un nuevo escenario de la capacitación y de la formación profesional, el cual está determinado por la aparición de nuevos actores y el surgimiento de nuevas instancias en la toma de decisiones.

En el marco de la reforma educativa, el Consejo de Educación Técnico Profesional ha formulado los Bachilleratos Tecnológicos como una alternativa moderna de Educación Técnica para los jóvenes, y con una mayor integración a los requerimientos del mercado de trabajo.

La acción del Ministerio de Trabajo con la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y la utilización del Fondo de Reconversión Laboral, ha dado lugar a la formulación de programas de capacitación laboral dirigidos a trabajadores amparados al seguro de desempleo, a jóvenes, a microempresas, a trabajadores rurales, discapacitados, trabajadores en actividad, etc. La ejecución de lo anteriormente expuesto tiene como referente el Registro de Entidades de Capacitación de la DINAE con 300 entidades inscriptas y que, en el marco de la cooperación con el BID, está en reformulación para transformarlo en un instrumento que garantice la transparencia y la calidad de este nuevo mercado de capacitación.

Recientemente fue aprobada la Ley 16.783 que regula contratos laborales atípicos para jóvenes (Contrato de Aprendizaje, Becas y Contrato de Práctica Laboral), con el propósito de facilitar su empleabilidad a través de la promoción de aprendizaje como producto de una articulación entre la formación teórica y práctica, entre instituciones de formación profesional y empresas.

Asimismo la conformación de un Observatorio de Mercado de Trabajo en la DINAE promueve una transparencia del mercado de trabajo en el país y proporciona a la DINAE-JUNAE la información básica necesaria para la toma de decisiones de política institucional en empleo y formación profesional.

En sus relaciones laborales, empleadores y trabajadores incorporan cada vez más el tema de la formación profesional. También los gobiernos departamentales y las ONG se han venido involucrando en este escenario, dando mayor dimensión territorial a esta temática.

Ahora más que nunca, surge en el Uruguay la necesidad de crear los vínculos que deben existir entre capacitación, producción y empleo, a fin de consolidar y potenciar este escenario y poder alcanzar una institucionalidad sistémica que permita la formación continua y pertinente de toda nuestra fuerza de trabajo.

Queda pendiente aún el poder quebrar la dependencia de la oferta de capacitación disponible, orientarla según los requerimientos del mercado de trabajo y fijar los requisitos que las instituciones de formación deben reunir para ser parte de un sistema.

La formación basada en competencias laborales se presenta como un referente a tener en cuenta para alcanzar este propósito, porque:

- centra su enfoque en la demanda;
- desarrolla los conceptos de formación y capacitación como procesos continuos;
- posibilita una mejor coordinación institucional entre centros de trabajo y oferta de capacitación y formación;
- provee al mercado laboral de información veraz y oportuna;
- favorece la aplicación de programas de formación y capacitación con la calidad, flexibilidad y pertinencia requeridas; y
- permite alcanzar más rápido la adaptación y actualización del Sistema de Formación y Capacitación a las necesidades del cambio tecnológico y productivo.

El enfoque de competencias, además, puede ayudar a dar respuesta a un tema pendiente de resolución efectiva en el país: instituir mecanismos que permitan evaluar las diversas formas en que el hombre aprende a desempeñarse en el trabajo y otorgarles reconocimiento en el mercado mediante certificación.

En el marco de la cooperación con el FOMIN/BID, la DINAIE ha encarado el Proyecto «Sistema de Competencias Laborales» con el objetivo de diseñar una propuesta de un «Sistema Nacional de Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales» involucrando a los actores genuinos (presentes en el Consejo Consultivo del Proyecto) gestionando experiencias piloto a nivel sectorial y empresarial y pretendiendo que el resultado final sea el producto de una acción integrada y legitimada por una fuerte cohesión social y político-institucional. ♦