



Udelar

Facultad de Derecho

# Licenciatura de Relaciones Laborales

Tema: Formación profesional en la empresa Cir S.A.

Tutora: Mariana Cabrera

Edison A. Rodríguez Irigoyen

**2015**

**6 de noviembre**

## FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA CIR S.A (METALÚRGICA)

### 1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La elección del tema, se debe a que considero que la Formación Profesional puede hacer un aporte relevante para la mejora de la calidad del empleo en el Uruguay y a su vez, está directamente vinculada a relaciones laborales maduras, para alcanzar su mayor eficacia. El mundo laboral del presente, precisa mano de obra calificada y al hablar del futuro, invariablemente debemos pensar en una alta especialización.

En estos días, los rápidos avances tecnológicos producen cambios en las formas de producir y las relaciones laborales no pueden mantenerse al margen. Por esta razón, las empresas se ven obligadas a seguir el ritmo impuesto por las nuevas tecnologías y parte de esto, es la capacitación de sus empleados que se da mediante la Formación Profesional; esto no es otra cosa que apostar al futuro.

Por esta razón, considero útil para este trabajo, la definición de formación profesional de Fernando Casanova: “Es una actividad educativa. Se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral, pero también a permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras. Posee componentes tanto teóricos como prácticos, pero con un mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación. Tiene una fuerte dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos. Conlleva un carácter marcadamente laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.”<sup>i</sup> El estudio de este caso, está enmarcado por esta definición y por cómo es entendida, tanto por la gerencia, como por el sindicato de la empresa.

Este trabajo trata de reflexionar sobre la utilidad de la Formación Profesional dentro de una empresa y como se logra su implementación; entendiéndose utilidad como los beneficios que puede aportar a la eficiencia productiva de la empresa.

Creemos que este tema no es una cuestión agotada y todavía está abierto a otros

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

puntos de vista u otros enfoques.

En la actualidad se afirma que la educación de los habitantes de una sociedad es la base del presente y del futuro. En palabras de la OIT:” La rápida transformación que atraviesa el mundo del trabajo, unido a la necesidad de aprovechar las oportunidades que se presentan como consecuencia de la rápida integración de la economía mundial, han colocado la educación, la calificación y la formación profesional como un desafío esencial para avanzar en el desarrollo económico y social de los países.”<sup>iii</sup>

La investigación trata de conocer y analizar la percepción de los actores que participan de la implementación de la formación profesional, sobre cómo ha sido el desarrollo de la misma y los efectos que ellos consideran ha tenido.

Pretendemos desarrollar ésta investigación convencidos del beneficio que se genera tanto para las empresas, como para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, estos nuevos procesos de Formación Profesional tienen como objetivo principal permitir que se produzca mejor y a menor costo de las tareas a realizar.

De sus trabajadores porque esto se ve reflejado en la producción.

La OIT lo expresa de la siguiente manera:” La calificación y la formación aumentan productividad e ingresos, y facilitan la participación de todos en la vida económica y social. Son fundamentales para incrementar la productividad y la competitividad. En el caso de los jóvenes, es parte fundamental de las estrategias para mejorar sus oportunidades al ingresar al mundo laboral.”<sup>iii</sup>

Si hablamos de un marco global creemos pertinente citar a Andrés Oppenheimer “(...) Los coreanos le han apostado de lleno a la educación, y han elevado su nivel de vida a un ritmo vertiginoso”.<sup>iv</sup>

“¿Qué paso? Los caminos se bifurcaron: los países latinoamericanos se dedicaron a vender materias primas como el petróleo o productos agrícolas. Corea del Sur, al igual que años más tarde lo harían China e India se dedicaron a invertir en la educación de su gente para crear productos cada vez más sofisticados, y venderlos en los mercados más grandes del mundo (...).”<sup>v</sup> Esta afirmación nos permite ver la relevancia de una política de formación profesional que apunte al desarrollo de las competencias laborales de los habitantes uruguayos y de este modo, agregarle

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

valor a la producción y a su vez, convertirnos en un país más competitivo tanto en la región como en el mundo. Esto traería aparejado un aumento en la calidad de vida de los habitantes del país, en general.

Se tienen que crear escenarios de comunicación en los que la Formación Profesional y las empresas encuentren nuevas formas de relacionarse, compartiendo conocimiento y soluciones.

En el segundo gobierno de Tabaré Vázquez, el flamante Ministro de Trabajo, Ernesto Murro, en su discurso inaugural, dio interesantes novedades sobre este tema. Se refirió a la cultura del trabajo y su importancia para lograr un desarrollo sostenible en el país, el documento "Cultura del Trabajo para el Desarrollo" resume la estrategia de este ministerio para este quinquenio. El referido documento declara la intención de apostar a la calidad del trabajo como medio para desarrollar al país a través de sus trabajadores. Superados los problemas de desempleo que hasta hace pocos años aquejaban al país, la nueva administración hace foco en aumentar la calidad de las tareas y de esta forma, las remuneraciones. Así, mediante una estrecha relación entre las políticas de empleo y la formación profesional del MTSS, se le podrá agregar valor a la producción nacional. En resumen, se pretende realizar modificaciones en el INEFOP y en el INACOOOP, para poder alcanzar las metas antes mencionadas y los objetivos para los cuales, fueron creados los institutos y en particular, se resuelve que el presidente y director del INEFOP, sea el actual Director Nacional de Empleo.

En el discurso se aprecia un cambio en la conceptualización de la formación profesional, por parte del gobierno actual. Desde ese lugar, se promocionara la misma en los lugares de trabajo, como forma de mejorar tanto la calidad del empleo, como el desarrollo de los trabajadores y de esa manera, aumentar los índices de desarrollo social del país. Hasta ahora, los cursos de capacitación laboral, impartidos por el estado, se hacían en sus propios locales. Esto queda de manifiesto en el discurso de Ernesto Murro:

..."Se ha venido avanzando en la creación del Sistema Nacional de Formación

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Profesional, Acreditación de Oficios y de Saberes, se ha venido avanzando en esto, con avances importantes, pero creemos que para una cultura del trabajo para el desarrollo es necesaria la capacitación permanente de todos, del trabajador, del empresario. ¿Por qué no hacer capacitación financiada por INEFOP en los propios lugares de trabajo? Esta es una posibilidad que podemos hacer, podemos llevar adelante y podemos potenciar, la vida es un continuo aprendizaje. Esto es parte de algo muy importante que hizo la administración saliente de este ministerio durante el 2011 que fue el Diálogo Nacional por el Empleo. Sobre la base de lo avanzado en ese diálogo de 2011 construiremos la base del Sistema Nacional de Formación Profesional y Acreditación de Saberes”...<sup>vi</sup>

### 1.2 La formación profesional y la cultura del trabajo

La formación profesional que se desarrolla en el país, tiene que estar vinculada a la cultura del trabajo reinante. La formación profesional debe adaptarse a dicha cultura. En caso que se haya alcanzado un consenso político y social de disconformidad con la cultura del trabajo, se puede utilizar a la formación profesional (cuando es por parte del estado) para intentar modificarla. Las empresas por su parte, pueden intentar cambiar los hábitos de sus empleados, mediante la formación profesional en los lugares de trabajo. Hoy en día se les critica a los jóvenes, su falta de compromiso y responsabilidad para con el trabajo.

Al no encontrar una definición de cultura de trabajo que me satisfaga, voy a utilizar mi propia definición y la misma será el resultado de combinar las definiciones de cultura y trabajo. A tal fin, usare las definiciones de la real academia española.

Cultura: Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

Trabajo: Ocupación retribuida. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*.

En función de estas dos definiciones, la mía sería:

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Cultura de Trabajo: Conjunto de costumbres que condicionan, cómo las personas valoran tener una ocupación retribuida y la forma en que se esfuerzan para producir riquezas.

En suma, la formación profesional puede utilizarse también para aumentar la valoración que tienen o hacen los trabajadores de sus empleos. De esta manera, se puede aumentar la calidad de la producción nacional, incidiendo en la cultura del trabajo. A modo de ejemplo, el sello de calidad “ Made in Germany”, se cimenta en valores como la autosuficiencia, responsabilidad e independencia, con que trabajan los alemanes y el orgullo que tienen por su producción nacional. Esto a su vez, los lleva a que a la hora de comprar un producto, elijan los nacionales por su calidad.

La legislación laboral, también influye en la formación profesional y para esto, hay que establecer cuál es el paradigma nacional de las relaciones humanas en los lugares de trabajo que se acepta en este tiempo. Al no haber una definición clara de la misma, voy a tomar como referencia, tres paradigmas europeos, estudiados en el trabajo: Una historia de la formación profesional en Europa. De la divergencia a la convergencia.

“El estudio (Bercusson et al., 1992) concluye presentando tres contextos paradigmáticos que incorporan la legislación laboral de estos tres países. Cada uno de los paradigmas refleja las características y sigue los contornos de la legislación predominante que describe (Mückenberger, 1998, p.37 et seq.):

(A) «En Gran Bretaña, las relaciones humanas en la producción se consideran simplemente un proceso del mercado en el que participan miembros de la sociedad, es decir, trabajadores, empresarios y otros asociados a los convenios colectivos. La imagen de la legislación es por consiguiente negativa y se caracteriza por el abstencionismo o la no intervención en estos procesos de mercado».

(B) «En Francia, incluso las relaciones humanas en la producción se consideran un hecho político. Los protagonistas implicados son el Estado y sus poderes ejecutivos, denominados “inspecteurs de travail”. Esta insistencia en el aspecto político se

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

manifiesta en el reconocimiento del “ordre public social”, una reglamentación que confiere al Estado (y no al mercado, como en Gran Bretaña, o a la interacción entre autonomía privada y el sistema jurídico, como en Alemania) un control central sobre la vida laboral. El lema paradigmático de esta versión republicana y francesa sería majesté de la loi, como máxima consecución de la Grande Révolution».

(C) «En Alemania, las relaciones humanas en la producción se consideran una especie de comunidad social, con tradición de responsabilidad recíproca y respeto al conjunto. Las normas que rigen esta comunidad social, al igual que en Gran Bretaña, no suelen venir impuestas directamente por la política. Los competidores sociales proponen, elaboran y corrigen por sí mismos dichas normas, hasta cierto punto. Con todo, cumplen una función más activa que los agentes sociales de Gran Bretaña, pues realizan un proceso atento y específico de adaptación caso por caso, derivado de la interacción entre jueces y juristas. Este sistema puede caracterizarse con los paradigmas de “estado civil constitucional”, “autonomía privada” y “ley supervisora”».

Así pues, vemos que los tres países también tienen diferentes prioridades en el ámbito de las relaciones industriales y la legislación laboral. En Inglaterra la primacía corresponde a lo económico, en Francia a lo político y en Alemania a lo social. Los autores del estudio consideran que ello se extiende asimismo a las diferentes prioridades de estos países en cuanto a “seguridad” y “libertad”. La seguridad se desarrolló y antes y mejor en Alemania que en Francia o Gran Bretaña, pero a cambio se acompaña de menores cotas de libertad. En Francia, el derecho de articulación, acción y organización políticas, incluso el derecho a la militancia, tienen prioridad sobre la seguridad. En Gran Bretaña la libertad también precede a la seguridad, no de la misma manera que en Francia, sino bajo la forma de actividad en el mercado y negociación colectiva. Según este estudio, la libertad en Francia es un derecho político, que se ejerce dentro y a través del Estado. En Gran Bretaña predomina en cambio un sentimiento de libertad al margen del Estado (Mückenberger, 1998, p.38).<sup>vii</sup>

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Basándonos en estas definiciones, creemos que el paradigma imperante en Uruguay, es parecido al de Francia y por tanto, la formación profesional está condicionada por las leyes que regulan las relaciones laborales y no puede desprenderse de las tradiciones y valores de nuestra sociedad. Esto se ve confirmado con el documento "Cultura del Trabajo para el Desarrollo" que va en la dirección del "modelo burocrático de regulación estatal, cuya primera aplicación rigurosa fue en Francia, utiliza el nuevo subsistema educativo de la formación profesional con el fin de crear una relación política de fuerzas entre el capital y la mano de obra. Por motivos sociopolíticos de orden general, los trabajadores estructuralmente desfavorecidos reciben una "cualificación" por medio de un sector educativo regulado y financiado estatalmente (que incluye también a la formación profesional). Los trabajadores pueden afrontar a continuación el subsistema del capital, una vez más en un marco regulado estatalmente."<sup>viii</sup>

Usando este trabajo para pronosticar las características del sistema de formación profesional que se propone desde el estado, estas serían:

"1) Las relaciones cuantitativas entre demanda de formación y formación profesional concreta están fijadas por organismos o burócratas del estado...

2) Los tipos de cualificaciones profesionales (aspecto cualitativo) son más independientes del uso inmediato en la empresa. Los principios centrales en los currículos de las escuelas profesionales suelen ser la abstracción, la verbalización y la teorización.

3) Los modelos escolares de formación suelen caracterizarse por una clara división en tipos de cursos formativos individuales. La admisión a las diversas escuelas, muy clasificadas en razón de la demanda de cualificaciones y la acreditación o certificado que expiden, suele depender normalmente de los diversos certificados obtenidos en las escuelas de enseñanza general, o de un examen específico de admisión.

4) La formación profesional de tipo escolar está financiada por el presupuesto del Estado...

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

5) Los modelos escolares de formación profesional sufren casi obligatoriamente el “efecto ascensor”, esto es, sus cursos muestran tendencia a incrementar el nivel de cualificaciones, al menos a medio plazo. Por consiguiente, resulta necesario crear continuamente nuevos cursos o instituciones formativas que sustituyan a los niveles de cualificación inferiores. De esta manera, la formación profesional para todos se encuentra en un estado de crisis casi permanente.”<sup>ix</sup>

En estos tres modelos europeos, se observa que la cultura del trabajo tiene diferentes prioridades, en el modelo inglés, la prioridad está dada por la economía y la formación profesional está regulada por el mercado; en el modelo francés, la prioridad la da la política y la formación profesional tiene un control burocrático; en el modelo alemán, la prioridad es la sociedad y la formación profesional está guiada por los intereses del mercado y con un control burocrático.

En base a esto, creemos que la formación profesional, propuesta por el nuevo gobierno, intentara incorporar aspectos del sistema alemán (modelo dual), es decir, apuntar a las necesidades de las empresas, con un control estatal y estableciéndola en las empresas, pero con especial atención en la sociedad y sus trabajadores.

### **1.3 La capacitación laboral como clave para el futuro**

“Cuanto más competencia hay, mas importante es estar a la altura de los competidores. La economía se mundializo y entonces, muchas empresas que no inviertan en la formación de sus trabajadores, no van a subsistir”<sup>x</sup>

La Formación Profesional se hace cada vez más necesaria e importante, por eso se deben aprovechar las oportunidades que se presentan y un ejemplo de esto es el convenio firmado por el Banco Republica (BROU), la Oficina de Presupuesto y Planeamiento (OPP) y la Cámara de Comercio e Industria Uruguayo-Alemana que acuerdan la llegada de expertos alemanes en diferentes áreas, ya jubilados, a pequeñas y medianas empresas con el fin de calificar trabajadores o compartir conocimientos. El sistema en cuestión, propone una formación dual, de aprendizaje teórico – práctico; a jóvenes que estudian, se le ofrecen oportunidades laborales de

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

manera que no se desvinculen de la educación. Lo que se busca es calificar trabajadores por un lado, además de evitar que los jóvenes abandonen sus estudios y se conviertan en mano de obra barata por no tener formación. En este proyecto se apunta a personas que no van a las facultades.

### **1.4 Presentación de la empresa C.I.R. S.A.**

La empresa CIR S. A, establecida desde 1934, pertenece al ramo metalúrgico y es considerada líder en la región. La misma pertenece a un grupo empresarial e inversor, denominado Grupo Cir; que en la actualidad se configura como un importante proveedor a nivel nacional e internacional de equipos industriales, bienes de capital y servicios, no solo para las principales industrias del país como Entes Autónomos y otras dependencias estatales, entre ellos Ancap, Ute, Ose, Botnia, Cousa, sino también en el exterior para países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y China.

Además de CIR S.A, el Grupo Cir está integrado por las siguientes empresas:

-NOALER S.A.

-T.F.U. Turboflow Uruguay S.A. Realiza el mantenimiento de la refinería de ANCAP.

-SERVIPIEZAS S.A. Entre sus clientes, se destaca la planta de Botnia.

-MEKATRONIC S.A.

-SARBILCO S.A.

Con respecto a Cir S.A, podemos agregar que cuenta con un establecimiento de 28.000 m<sup>2</sup> de área de galpones y todo esto se ubica en un predio de 80.000 m<sup>2</sup>, situado en Br. Aparicio Saravia 2449, zona suburbana de Montevideo.

La planta principal se complementa con una segunda instalación ubicada en la calle Campisteguy 2884 de 4500 m<sup>2</sup>. Además de las instalaciones propiamente industriales, la empresa cuenta con un edificio destinado a la administración y ventas, con frente a Br. Artigas, que junto al depósito completan la casi totalidad de

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

la manzana. Aquí están la Dirección, Contaduría, Administración, Dibujo e Ingeniería.

Esta certificada ASME (Americanc Society of Mechanical Engineers) desde 1999 (es la única del país y una de las pocas en la región que cuenta con este certificado) Desde 1934 fabrica insumos para calefacción y agua caliente, tanques para combustibles, etc. Por más de 70 años ha mantenido de forma ininterrumpida la fabricación de estos productos, prácticamente en forma exclusiva. Los equipos se fabrican utilizando tecnologías de primer nivel que la firma incorpora mediante acuerdos con firmas líderes, nacionales e internacionales.

Para lograr esto, el grupo cuenta con más de 350 dependientes, entre ellos profesionales y técnicos de primer nivel que hacen hincapié en las aéreas de diseño y control de calidad. En esta última, se cuenta con un departamento único en el país a nivel metalúrgico privado, equipado con las principales técnicas de ensayos no destructivos (rayos X, partículas magnéticas, tintas permanentes, metalografías, controles de dureza, etc.)

Esta breve descripción, nos es útil para entender por qué la seleccionamos, pues es una empresa con un grado de desarrollo (en lo que se refiere a tecnologías, volumen de producción y cantidad de empleados) por encima de la media de las empresas nacionales, excluyendo a las empresas públicas. En la misma, hay un manifiesto interés por la capacitación de los recursos humanos desde hace unos diez años y esto la convierte en unas de las pioneras, además de tener experiencia en el tema e información producto de la misma.

Cir S.A. cuenta con una estructura pensada para la implementación de la Formación Profesional y con personal calificado para tal fin y son justamente ellos quienes aportan datos útiles para éste trabajo mediante las entrevistas.

En resumen, esta empresa permite abarcar el estudio de la Formación Profesional desde la perspectiva de este trabajo, así como complementarlo o completarlo con estudios posteriores, si es que fuera requerido.

## 2 MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes Generales

Como antecedentes generales podemos destacar el trabajo de investigación realizado por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP); (2010); *Modernización de la Formación Profesional*; Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; Luxemburgo. Éste analiza en profundidad el contexto socio-económico que impulsa a la renovación de los sistemas de Formación Profesional, en particular, la necesidad de aumentar la competitividad pese al envejecimiento de la población, las demandas del mercado laboral y la escasez de mano de obra calificada.

Siguiendo con los antecedentes generales encontramos el trabajo realizado por María Angélica Ducci; (1990); *La Formación Profesional en el Umbral de los 90*; OIT/CINTERFOR; Montevideo, Uruguay. Éste informe es el resultado del estudio regional sobre instituciones y sistemas de Formación Profesional en los países de América Latina. El propósito de este trabajo fue realizar una revisión global y en profundidad sobre el desempeño de las instituciones en Formación Profesional.

En ésta perspectiva la investigación se orientó a identificar los rasgos distintivos de los modelos organizativos, de financiamiento, de planificación, de gestión y de operación puestos en práctica por las instituciones de Formación Profesional de los países de América Latina.

Otro antecedente que destacamos es la Ponencia del Seminario que realizó Claudio De Moura Castro; (2001); *Los Grandes Temas de la Formación Profesional: ¿Cómo se ubica Uruguay?*; Cuaderno de Trabajo N° 2; Piriápolis, Uruguay. El propósito de este seminario fue discutir y enriquecer la propuesta del programa de modernización de la enseñanza media y de la formación docente de Uruguay, a partir de las experiencias y lecciones aprendidas de otros procesos de transformación de la educación media en otros países.

### 2.2 Antecedentes Específicos

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Como antecedentes específicos encontramos un trabajo realizado por la Lic. Analía Viviana Álvarez; (2006); *Un informe prometedor para la industria metalúrgica*; Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales; Departamento de Investigación Social y de Mercado; Santa Fe, Argentina. Este informe habla de la problemática que enfrentan las empresas para encontrar personal calificado para ciertos oficios como torneros, soldadores, fresadores los cuales han sido dejados de lado por trabajos destinados al área de los servicios. Esta problemática trajo como consecuencia que haya industrias que se encontraron con máquinas paradas sin poder hacerlas funcionar debido a la falta del personal calificado para hacerlas funcionar.

Un concepto relevante, al cual nos adherimos es el que plantea José Cardona Andújar:“(...) la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos (...)”<sup>xi</sup>

“(...) El Derecho a la Formación Profesional ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales (...)”<sup>xii</sup>

El Convenio 142 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos establece que todo Estado que lo ratifique deberá desarrollar programas de orientación y formación profesional, estrechamente relacionados con el empleo, en especial a través de los servicios públicos del empleo. A tal fin, los Estados deberán desarrollar sistemas complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional, y de formación profesional. Estos programas deberán ampliarse gradualmente a jóvenes y adultos, incluyendo programas apropiados para los minusválidos. Establece que todo Estado que lo ratifique deberá formular y aplicar una política concebida para fomentar, a través de métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas,

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

la concesión de licencias pagadas de estudios con fines de formación profesional en todos los niveles, de educación general, social o cívica, y de educación sindical.

De acuerdo con el marco normativo uruguayo, en el año 1979 se promulgó la primera ley que hace referencia a la formación profesional. Esto se manifiesta en diferentes leyes tales como la nro. 14869, la cual habla de la creación de un consejo de capacitación profesional. El mismo estará integrado por un consejo honorario de capacitación profesional, que tendrá como cometidos formular programas de formación técnico profesional para todos los sectores del país, como complemento de la enseñanza curricular; impulsar el sistema de capacitación técnico profesional y coordinar sus acciones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM) y Ministerio de Educación y Cultura (MEC); fijar las normas técnicas mínimas que regirán al sistema de capacitación técnico profesional; evaluar y controlar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación técnico profesional ejecutados.

### 2.3 Inefop

En Uruguay, la formación profesional fue valorizándose gradualmente hasta que se convirtió en una preocupación específica del Estado, al punto en que se insertó en la estructura orgánica del aparato estatal, mediante el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, creado por Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008 como una persona pública no estatal. Su principal cometido es ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras del Uruguay. Está dirigido por un Consejo Directivo integrado por 8 titulares, con sus respectivos alternos, en representación del Poder Ejecutivo, el Sector Empresarial, el Sector Sindical y un representante de las empresas de la economía social.

Cometidos de INEFOP<sup>xiii</sup>

La Ley 18.406 en su artículo 2º establece que los cometidos del INEFOP son:

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

- Administrar el Fondo de Reconversión Laboral.
- Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional, orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del empleo, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Ejecutar las políticas de empleo que el Poder Ejecutivo determine.
- Crear Comités Departamentales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional.
- Crear Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional.
- Diseñar y gestionar programas de formación profesional. Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales.
- Promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva.
- Cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente.
- Investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral.
- Dar cobertura a las personas derivadas de los Servicios Públicos de Empleo, Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su empleabilidad y promover su inserción laboral.
- Desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción.

- Desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.
- Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores. Además, figuran los cometidos del art. 217 de la Ley 18.996 de 7/11/2012:
- Cooperar y brindar asistencia financiera a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores que lo soliciten para la formación e investigación en materia de negociación colectiva.
- Cooperar, participar y brindar asistencia financiera para promover el empleo juvenil conforme a las leyes y decretos que regulen la promoción en el acceso al empleo de los jóvenes.
- Estos cometidos podrán ser cumplidos en coordinación con instituciones y entidades del ámbito público, privado y social.

Las actividades están dirigidas a:

- trabajadores en actividad.
- trabajadores en Seguro de Desempleo.
- trabajadores desocupados no amparados por el Seguro de Desempleo.
- pequeños empresarios y emprendedores.
- mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores rurales y otros colectivos vulnerables para quienes resulta difícil la inserción laboral.

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Como se aprecia en esta descripción, tiene muchos puntos en común con el modelo de formación profesional que funciona en Francia, haciendo énfasis en las personas y no en las necesidades del mercado.

“(…) El desarrollo de las personas se haya estrechamente relacionado con el desarrollo de sus carreras. Carrera es una sucesión o secuencia de cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional. La carrera presupone desarrollo profesional gradual y cargos cada vez más elevados y complejos (…)”.<sup>xiv</sup> Esta frase compuesta por Chiavenato nos permite definir la formación profesional como el conjunto de técnicas formativas que tienen como objetivo la formación para el trabajo y el trabajo, cualquiera sea el nivel, inicial o superior. La formación profesional aparte de aumentar la calidad del personal de la empresa es una inversión, ya que de esta manera se benefician ambas partes, el trabajador porque no siente el sentimiento de estancamiento y porque adquiere nuevos conocimientos para su desarrollo profesional y personal, y el empleador porque se favorece ya que va a tener a su personal motivado y mejor calificado para el desempeño. Un buen plan de formación profesional puede tener como resultado disminuir la movilidad laboral. Basándonos en las afirmaciones de Bradford D. Smart, podemos decir que, las empresas deberían invertir en aquellos trabajadores comprometidos con los objetivos de la empresa y dedicados a su tarea.<sup>xv</sup> Un plan de formación también puede favorecer tanto al empleador como al trabajador, en el caso de una reestructura interna de la empresa.

En la actualidad se exige del trabajador una formación continua a lo largo de su carrera profesional, por esto, todos los estudios y enseñanzas deben estar orientados a la inserción, reinserción y actualización laboral, donde el objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades. Siguiendo a Chiavenato podemos decir que no es raro que haya vacantes ofrecidas que no son cubiertas, debido al analfabetismo profesional de los candidatos.<sup>xvi</sup> Las profesiones (y las calificaciones) están cambiando. Quien no cambie junto con ellas pierde la oportunidad de empleo brindada; esto vale para el taller de fabrica o para la jefatura

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

de la empresa.”<sup>xvii</sup>

Según Chiavenato existen varias técnicas de desarrollo de habilidades personales tanto en el cargo como fuera del cargo. En el cargo, las técnicas utilizadas son: rotación de cargos, posición de asesorías, aprendizaje práctico, asignación de proyectos, participación en cursos y seminarios externos, ejercicios de simulación, entrenamiento fuera de la empresa, estudios de casos, juegos de empresas y centros de desarrollo interno. Fuera del cargo tenemos a la tutoría y a la asesoría a los empleados.

“El mismo derecho del trabajo depende cada día más de la formación profesional. Lo mismo puede decirse del derecho a condiciones de trabajo dignas y a una remuneración justa. En gran medida, el derecho a no ser discriminado en el empleo tiene mejores posibilidades de ser alcanzado por trabajadores que cuentan con adecuada formación. La formación profesional también desarrolla importantes vínculos con el diálogo social y la negociación colectiva.”<sup>xviii</sup>

Todo lo anteriormente mencionado nos da una idea del concepto de formación profesional, sus reglamentaciones, su incentivación por parte de los marcos normativos tanto internacionales como nacionales, así como la relevancia y el desarrollo de dicha formación profesional que marca el mismo Chiavenato en el ámbito empresarial.<sup>xix</sup> No obstante, no se pueden dejar de lado dos variables importantísimas a la hora de ejecutar un plan de formación profesional, una es “Los costos de la Instrucción” y otra es la relación entre formación y producción.

Los costos de la formación profesional de los trabajadores de una empresa es un tema condicionante, no solo a la hora de ver la relación entre beneficios y costos, sino también al momento de visualizar sus derivaciones, como lo afirma Moura Castro “(...) evaluar los resultados de la capacitación (...)”.<sup>xx</sup> La formación y la capacitación técnica profesional deben estar vinculadas y destinadas al ejercicio de la actividad económica de la empresa, y sobre todo a la producción de la misma. El concepto de costo está íntimamente ligado al proceso de producción, ya que supone un desgaste de una serie de factores productivos. Por lo tanto hay que ejecutar un buen plan de formación profesional donde el costo del mismo genere un beneficio mayor. Todo costo a su vez lleva un elemento de subjetividad de valoración, cuánto

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

valor tiene tal curso para (x) proceso de producción.

Si se concreta la idea de llevar la Formación Profesional a las empresas, los cursos en CIR S.A se verían complementados y en cierta forma, el Estado estaría haciendo su aporte económico.

### 3 OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

Analizar los resultados obtenidos por la Formación Profesional y el papel que ha pasado a cumplir para las relaciones laborales al interior de la empresa, desde las diferentes perspectivas que tienen la gerencia de Recursos Humanos y el sindicato de la empresa.

#### 3.2 Objetivos específicos

- Averiguar si los cursos de Formación Profesional aumentaron la estabilidad laboral de los trabajadores.
- Conocer la percepción de la empresa y el sindicato, con respecto al grado de conformidad del trabajador con los cursos impartidos y sus efectos en cuanto al compromiso del mismo para con sus tareas y con la empresa.
- Indagar si la rotación de personal vario, luego de la implementación del Plan de Formación Profesional.
- Investigar si el tema de la prevención de accidentes laborales en la empresa CIR S.A. está incluido en el plan de Formación Profesional.
- Conocer la valoración que hace el sindicato, sobre la Formación Profesional, al instalarse el Departamento de Recursos Humanos en la empresa.

### 4 HIPÓTESIS

- 1- A partir del año 2006, y luego de la introducción de un Plan de Formación Profesional en la empresa, la rotación de personal disminuyó.
- 2-La empresa, luego de la implementación del Plan de Formación Profesional, considera que el personal realizara sus tareas con más seguridad y mayor compromiso.
- 3-El sindicato, luego de la capacitación de los trabajadores y con los resultados a la vista, demandara con mayor insistencia, por cursos de capacitación.
- 4-La empresa intentara cubrir vacantes con trabajadores formados en los cursos impartidos dentro del Plan de Formación Profesional.
- 5-El desarrollo de la capacitación del personal requiere cierta negociación e interacción del sindicato con la empresa en las decisiones de formación. Esto lleva a que no se excluya a los trabajadores sindicalizados de la participación en la formulación y discusión sobre la Formación Profesional en la empresa.

### 5 METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta los objetivos de esta investigación, optamos por utilizar técnicas cualitativas ya que estas nos permitirán entender las razones que llevaron a CIR S.A a incorporar el Plan de Formación Profesional en sus políticas. Esta investigación cualitativa nos va a permitir conocer los resultados de la implementación del Plan de Formación Profesional

Entre las técnicas elegidas están la entrevista y el análisis del material recopilado. Optamos por entrevistas semiestructuradas ya que las vamos a desarrollar a través de un cuestionario, explorando temas previstos. Algunas preguntas se repiten en las diferentes entrevistas con el fin de contraponer los diferentes puntos de vista de los actores.

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

De los entrevistados seleccionados, buscamos que queden representados todos los actores involucrados en el Plan de Formación Profesional, entre estos encontramos a los que implementan el Plan, los que seleccionan a los trabajadores a capacitar; aquellos que representan a los trabajadores.

Optamos por entrevistar al Gerente de Recursos Humanos ya que entendemos que éste brindará la opinión institucional de CIR S.A sobre las políticas de Formación Profesional, su implementación y sobre el compromiso de los trabajadores tanto en la tarea como en la empresa.

La Entrevista al integrante de la Comisión de Formación Profesional dará a conocer los objetivos de la capacitación, los métodos de selección de trabajadores a capacitar y el grado de conformidad e interés de dichos trabajadores.

Para conocer la opinión del Sindicato en relación a la Formación Profesional en la empresa, vamos a entrevistar a un Delegado del Comité Sindical.

De una única entrevista a un trabajador capacitado, podremos obtener ideas en cuanto al grado de conformidad o no que hay con dichos planes.

La técnica de recopilación de datos a emplear es la investigación documental e investigación de campo. La investigación documental consistirá en el estudio y análisis de los documentos escritos otorgados por la empresa. En tanto la investigación de campo consistirá en obtener información directa de los propios actores a través del cuestionario realizado en la entrevista.

## 6 ANÁLISIS

### 6.1 Análisis

Considerando la definición de formación profesional, por parte de Fernando Casanova y establecida en la introducción y justificación del tema, creo que los cursos impartidos por CIR SA, se encuadran en la misma. Por esto, procedemos a analizar las diferentes opiniones de los actores que participan de una u otra forma.

El proceso de implementación de la Formación Profesional en la empresa Cir S.A. se da luego de la creación del Departamento de Recursos Humanos. Dicho

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

departamento constató varios inconvenientes vinculados a los recursos humanos entre los que se destacó un estancamiento o descenso en el desempeño de los trabajadores en sus tareas.

Los motivos principales para tal situación son las incorporaciones de nuevas tecnologías y/o técnicas de trabajo, así como la modificación de viejas rutinas. También se comienza a visualizar la vida laboral del trabajador como un plan de carrera dentro de la empresa para lo que necesitara cierta capacitación. Creo que esto puede estar influido por la baja del desempleo que ha ocurrido en los últimos años y que aumenta las dificultades y costos de las empresas, para cubrir las vacantes que se dan en las mismas; así como también, las carencias de educación formal con que se presentan los aspirantes.

El plan de Formación Profesional en la empresa Cir S.A. es la consecuencia del diagnóstico dado por el Departamento de Recursos Humanos, luego de haber notado las necesidades de capacitación que presentaba el personal de la fábrica. Una vez definidas esas necesidades, se establecieron las acciones necesarias para satisfacer los requerimientos de producción con mayor eficiencia.

### **6.2 Capacitación y mejora de la calidad de la tarea**

En opinión de Miguel Oliveros, Gte. De Recursos Humanos, la utilidad de la Formación Profesional se ve reflejada en una mejora de la calidad de la tarea; considera que hay una notoria disociación entre la educación formal impartida en los centros de estudio y capacitación y los conocimientos requeridos y necesarios para realizar las tareas inherentes a las actividades de la empresa.

En la búsqueda de una producción más eficiente (producir mejor y a menor costo), la empresa considera que para lograrlo, no hay otra forma que colabore mas con este fin, que la capacitación permanente.

En la actualidad, donde hay una baja tasa de desempleo, se observan dificultades para obtener mano de obra calificada; por esta razón, cuando hay cargos vacantes en la empresa, lo primero que se hace es intentar llenar ese cargo internamente.

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Muchas veces esto requiere de una capacitación complementaria impartida por la empresa.

### **6.3 Capacitación como mecanismo**

En lo referente a si aumentó la estabilidad laboral, de las entrevistas no se puede afirmar que esto es así. De las respuestas de Miguel Oliveros, se puede interpretar que si, pues señala que el trabajador, al momento de ingresar, tiene los conocimientos mínimos necesarios y, entonces, al ser capacitado, aumentan sus posibilidades de mantener su trabajo en la empresa. Por su parte, el delegado sindical, considera que si hay un crecimiento personal, pero que no abarca a todos los que participan en los cursos. Explica Laura Justo, Asistente de Recursos Humanos e integrante de la Comisión de Formación Profesional, que la empresa prevé con anticipación cubrir ciertos cargos con empleados. Muchos de ellos requieren capacitación y a tal fin, se plantea esta necesidad en el Plan Anual, de esta manera, se busca disminuir la brecha entre la persona seleccionada internamente y los requerimientos del cargo a cubrir.

El delegado sindical, Danilo Delgado, confirma lo dicho por Miguel Oliveros y Laura Justo, pues él fue capacitado por la empresa, su formación y habilidades fueron adquiridas en la empresa. Aclara que esta era una práctica habitual de la empresa que en la actualidad puede estar cambiando, considera que algunos cargos se están cubriendo con personal ya calificado. Esto indica que la empresa no siempre puede encontrar dentro de su plantilla, personas con las calificaciones necesarias para recibir la capacitación que requieren algunos cargos. Lo expresado por el delegado, da un indicio de que efectivamente, un trabajador que es capacitado, se involucra de manera positiva con sus tareas y actividades laborales. Otro trabajador entrevistado, expuso que a mas capacidad, mejor tarea; esto se puede inferir como que se siente satisfecho e involucrado con la empresa.

En su trabajo, “Un informe prometedor para la industria metalúrgica”, la Lic. Analía V. Álvarez, afirma que muchas empresas, al no encontrar torneros, soldadores, fresadores calificados, tienen que detener maquinas por la falta de personal

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

calificado para hacerlas funcionar. Es posible que antes de tomar esta medida, hayan intentado captar empleados de otras empresas (head hunting) pero en Cir S.A. no se observa esta situación a pesar de los datos del mercado laboral. Laura Justo explica que no existe un elevado nivel de rotación dentro del personal. Esta es su percepción, pero no hay estadísticas que lo avalen. Este nivel de rotación puede tener otras explicaciones, como pueden ser los aumentos salariales que se han dado en periodo que coincide con los cursos impartidos o los bajos índices de desempleo, esto último, puede haber llevado a la empresa a ser más flexible en las evaluaciones de personal. Estas cuestiones podrían ser abordadas con estudios posteriores a este trabajo.

### **6.4 Prevención de accidentes**

El tema de la prevención de accidentes laborales, está incluido dentro del plan de formación profesional, esto es ratificado por Oliveros: "La empresa tiene un plan de capacitación anual en el que en un comité se detectan las necesidades de todo el personal desde operarios hasta cargos gerenciales y en base a eso y con un presupuesto mediante, se consiguen las mejores opciones de capacitación que en algunos casos son internas y dentro de ellos está el capítulo de la higiene y seguridad industrial, que tiene un lugar importante, que trata de que toda la estructura tome conciencia de los riesgos y se prevenga"

El delegado sindical confirma lo expresado por Oliveros, pero los entiende insuficientes, tanto en la profundidad con que se toca el tema, como en el alcance que tiene dentro de la plantilla de personal." Sí posee, pero a mi entender son muy básicos, en un tema tan importante como es la seguridad de cada trabajador, creo que se debería profundizar más en el tema, y sin lugar a dudas incluir a absolutamente a todos los trabajadores"

El trabajador capacitado, entrevistado, se refiere al tema de la prevención de accidentes como insuficiente, ratificando lo expresado por el delegado sindical: "Sí

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

recibí, ojo, tampoco es la gran cosa, más que nada el uso de implemento de seguridad, donde está la salida de emergencia, ese tipo de cosas pero nada del otro mundo, por ejemplo, una de las cosas que yo siempre digo, es que un buen plan de evacuación de la planta no tenemos”

### **6.5 Valoración global de la formación profesional**

En cuanto a las valoraciones que hacen los diferentes actores de la formación profesional, la misma se encuentra dentro del plan de mejora continua que tiene la empresa, Oliveros afirma: “Por otra parte si se pretende una mejora continua no hay otra forma que la de capacitarse permanentemente”. Interpreto esto como una visión positiva de la formación, directamente vinculada a los intereses de la empresa CIR S.A.

Casanova afirma que la Formación Profesional que busca descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En opinión de Danilo Delgado, delegado sindical, los trabajadores crecen económica y profesionalmente, luego de recibir los cursos de capacitación, esto es a tal punto que en ciertas ocasiones, son los trabajadores que la exigen cuando lo consideran pertinente.

Uruguay al haber ratificado en Convenio 142 de la OIT, debe desarrollar sistemas complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como formación profesional. Esto ha sido complementado con leyes tales como la 14.869 y 18.406 para formular programas de formación técnico profesional y crear el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. Al ser consultado al respecto, Miguel Oliveros, afirma que el Estado no colabora con la empresa Cir S.A. en los planes de formación profesional. Esto podría cambiar próximamente, si como adelantó el Ministro de Trabajo Ernesto Murro, se llevan los cursos de capacitación profesional, a los lugares de trabajo, por parte de INEFOP.

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Chiavenato afirmó que el desarrollo de las personas está estrechamente relacionado con el desarrollo de sus carreras, la formación profesional además de aumentar la calidad del personal, es una inversión que beneficia a ambas partes pues el trabajador adquiere nuevos conocimientos para su desarrollo profesional y personal y el empleador obtiene personal motivado y mejor calificado. Un buen plan de formación profesional debe disminuir la movilidad laboral y según Bradford D. Smart, las empresas deben enfocarse en trabajadores comprometidos con los objetivos de la empresa. Estas ideas son validadas por todos los entrevistados; Danilo Delgado afirma percibir un crecimiento en el desarrollo personal de ciertos trabajadores y se lamenta de que no es masivo, es decir, le gustaría se extienda a la totalidad del personal. Dichos trabajadores calificados, realizan sus tareas diarias correctamente. Por su parte, Nicolás Allende, dice que los cursos recibidos le han facilitado la realización de sus tareas y por otra parte, dice no tener interés en buscar otro trabajo pues se siente cómodo en Cir S.A. En mi opinión, creo que los cursos le han fidelizado para con la empresa y por tanto, está más comprometido con la misma y sus tareas. También dice haber estado muy interesado en recibir la capacitación para poder desarrollarse dentro de la empresa y lograr hacer una carrera dentro de la misma. Miguel Olleros dice que las personas que ingresan en la empresa, lo hacen con un mínimo de calificación y se busca plantearle desafíos durante su carrera laboral, que deberán cubrir con formación profesional. Esta última opinión está confirmada por Laura Justo que dice que antes de asignar un curso a un empleado, se aseguran de que esté interesado en participar; este compromiso lo demuestran con la concurrencia a los cursos y su involucramiento en los mismos, además del relevamiento que se hace a la finalización de la capacitación.

Chiavento considera que el Derecho del Trabajo, Derecho a condiciones de trabajo dignas y una remuneración justa, dependen cada día más de la formación profesional pues aquellos trabajadores con una adecuada formación, tienen menos posibilidades de que se vulneren dichos derechos. En Cir S.A. los trabajadores

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

cuentan con condiciones dignas y remuneraciones justas. Se observa en la baja tasa de rotación de la plantilla.

Dos variables importantes son los costos de la instrucción y la relación entre formación y producción. La primera es una condicionante importante y la segunda debe ser correctamente evaluada, según Moura Castro. Un buen plan de formación profesional debe generar un beneficio mayor que sus costos. Esto se refleja en la empresa cuando Danilo Delgado considera que los cursos deberían extenderse a una mayor cantidad de trabajadores o cuando los trabajadores exigen cursos de capacitación

### 7 CONCLUSIONES

Hoy en día, la empresa tiene desarrollada una metodología de trabajo que da forma a ese plan de Formación Profesional. Sus etapas son:

1. Desarrollo de actividades planificadas; definidas las necesidades de capacitación, se establecen las acciones a seguir para proveerlas. En esta etapa se relevan las necesidades de capacitación con los Jefes de Áreas y se analiza su urgencia, además de establecer la forma en que se impartirá la capacitación en los casos en que se apruebe. Finalizado el curso, se evalúan los resultados en el desempeño de los trabajadores capacitados.
2. Desarrollo de actividades no planificadas; responden al surgimiento de necesidades que no estaban incluidas en la planificación anual, surgen inesperadamente por diferentes causas, tales como la incorporación de nuevas tecnologías o el egreso de trabajadores.

Como se observa, la Formación Profesional en la empresa Cir S.A., tiene un grado de desarrollo interesante, que se explica por la seriedad que se le da al tema y por la experiencia adquirida a lo largo de estos años de trabajo; la misma está diseñada, programada y realizada en forma sistemática y rigurosa, difícilmente la improvisación pueda dar buenos resultados que conformen. Esto es un indicio de que los resultados obtenidos, satisfacen las expectativas de la gerencia de

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

Recursos Humanos, de otra manera no se le prestaría tanta atención a los cursos. También es una manifestación de la relevancia que tiene la formación del personal para la empresa, en la búsqueda de una mayor eficacia.

El sindicato percibe la Formación Profesional como algo positivo pues permite un desarrollo profesional y económico de los trabajadores, al punto que a veces son los mismos trabajadores que exigen recibir cursos de capacitación. Consideran que los cursos deberían de llegar a más trabajadores y aquellos que han recibido dichos cursos, lo ven como una oportunidad de mejorar, tanto en el desarrollo de sus tareas como aumentar las posibilidades de ascenso dentro de la empresa. Esto último verifica una de las hipótesis que afirmaba que los trabajadores ven en los cursos una posibilidad de ascenso.

Los trabajadores por su parte están de acuerdo con los planes de Formación Profesional y los consideran como algo bueno pues les permite realizar sus tareas con mayor facilidad y confianza además de las posibilidades de mejoras que surgen, tales como: “más capacidad, mejor tarea”. Dicha concepción del tema, se manifiesta en un mayor interés por recibir los cursos. La empresa constata dicho entusiasmo con los cursos, en la asistencia y participación de los trabajadores, en los mismos.

En lo que se refiere a las relaciones laborales en la empresa, los cursos de capacitación y el dialogo que se da entre la empresa y el sindicato, son un reflejo de la madurez que han alcanzado en Cir S.A.

Como resultado de la investigación, se pudo establecer que existe en los planes de Formación Profesional, el tema de la prevención de accidentes laborales en la empresa Cir S.A. Si se constató que los trabajadores no se sienten satisfechos con los cursos brindados sobre este tema, consideran que los mismos son muy básicos y que no alcanzan a todos los trabajadores. Por su lado la empresa, en palabras del Gte. de Recursos Humanos Miguel Oliveros, considera que han sido brindadas las capacitaciones necesarias para hacer entender al personal, la importancia de este tema y que se tome consciencia de los riesgos para poder prevenir. En la entrevista

## Formación Profesional en la empresa Cir S.A.

---

hace notar un condicionamiento de los cursos al presupuesto y esto se puede vincular con la insatisfacción de los trabajadores con los cursos impartidos

En lo referente al compromiso del trabajador con su tarea, de la investigación no se pueden extraer conclusiones al respecto, solo algunos indicios que pueden ameritar una ampliación de la investigación. A modo de ejemplo, luego de acudir a los cursos, por lo general, el trabajador se siente más comprometido con sus tareas y con la empresa. Esto se constata tanto en la opinión de algún trabajador que manifiesta no tener interés en salir a buscar otro trabajo a pesar de las altas tasas de empleo que hay en el país, también lo confirma la empresa por medio de la Asistente de R.R.H.H. Laura Justo, que dice que no hay un elevado nivel de rotación en la nomina de la empresa. Se tiende a pensar que los cursos tienen un efecto fidelizador por el valor que le otorga el trabajador a la posibilidad de asistir a los cursos y esto es visto como una fortaleza de la empresa. Tampoco se pudo verificar o desmentir, si la rotación de personal disminuyo o aumento la estabilidad laboral de los trabajadores, ambos temas que podrían profundizarse en otro estudio.

Por último, se puede afirmar que el sindicato hace una valoración positiva de la Formación Profesional y que aprueba totalmente su implantación en la empresa. Por otra parte, desea ampliar y profundizar los cursos impartidos, especialmente en lo que a seguridad laboral se refiere. En este tema se observa una diferencia, en cuanto al grado de importancia que se le otorga a la seguridad. Para la empresa son suficientes y en cambio el sindicato, exige más.

Si bien no hemos establecido empíricamente si la rotación de personal disminuyó, esta última afirmación nos permite pensar que antes de los planes de Formación Profesional, difícilmente la rotación fuera menor que la actual. También se confirma la hipótesis de que los trabajadores, luego de recibir los cursos, se sienten más comprometidos con la empresa.

**8 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- i Fernando Casanova, Formación profesional y relaciones laborales. Que es la formación profesional? Pág. 11. Año 2003.
- ii OIT, Formación Profesional en América Latina y el Caribe. <http://www.ilo.org/americas/temas/formaci%C3%B3n-profesional/lang-es/index.htm>, 06/06/2015.
- iii OIT, Formación Profesional en América Latina y el Caribe. <http://www.ilo.org/americas/temas/formaci%C3%B3n-profesional/lang-es/index.htm>, 06/06/2015.
- iv Andrés Oppenheimer, ¡Basta de historias! Editorial Debate. Corea del Sur registra 7500 patentes, Brasil 100. Edición 2011. Pág. 14.
- v Andrés Oppenheimer, ¡Basta de historias! Editorial Debate. Corea del Sur registra 7500 patentes, Brasil 100 Edición 2011. Pág. 15.
- vi Discurso de asunción del ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro. [http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/noticia-ampliada/-/asset\\_publisher/PC7v/content/presentacion-de-la-cultura-del-trabajo-para-el-desarrollo](http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/noticia-ampliada/-/asset_publisher/PC7v/content/presentacion-de-la-cultura-del-trabajo-para-el-desarrollo)
- vii Wolf-Dietrich Greinert, Formación Profesional. Revista Europea. Nro. 32, mayo-agosto 2004. Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica Pág. 20.
- viii Wolf-Dietrich Greinert, Formación Profesional. Revista Europea. Nro. 32, mayo-agosto 2004. Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica Pág. 22.
- ix Wolf-Dietrich Greinert, Formación Profesional. Revista Europea. Nro. 32, mayo-agosto 2004. Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica Pág. 23.
- x Dirk Lahme, Director del Senior Experten Service (SES) para América Latina, Nota en el diario El País, sección B, Economía, pág. 9, domingo 12 de julio de 2015.
- xi José Cardona Andújar, Epistemología del saber docente. Editorial Uned. Glosario, OIT-1975. Pág. 253.
- xii Idem xi.
- xiii [http://www.inefop.org.uy/uc\\_38\\_1.html](http://www.inefop.org.uy/uc_38_1.html)
- xiv Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. 8va edición, 2007. Capacitación y desarrollo del personal. Pág. 447.
- xv Bradford D. Smart, El valor del capital humano.. Evaluación y contratación de los mejores, desde arriba hacia abajo. Edición 2007. Pág. 277.
- xvi Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. 8va edición, 2007. Capacitación y desarrollo del personal. Pág. 452.
- xvii Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. 8va edición, 2007. Capacitación y desarrollo del personal. Pág. 455.
- Xviii** Cinterfor/OIT, 2000, Boletín técnico interamericano de formación profesional, Números 148-151.
- xix Ídem xvi.
- xx Claudio de Moura Castro, Como mejorar la educación. Editores Aime Verdisco, Claudio de Moura Castro. Pag 185.

## 8 INDICE

### 1- Introducción.

1.1- Introducción y justificación del tema. Pág. 1.

1.2- La formación profesional y la cultura del trabajo. Pág. 4.

1.3- La capacitación laboral como clave para el trabajo. Pág. 8.

1.4- Presentación de la empresa C.I.R. S.A. Pág. 8.

2- Marco Teórico. Pag 10.

- 2.1- Antecedentes Generales. Pag 10.
- 2.2- Antecedentes Específicos. Pag 11.
- 2.3- Inefop. Pág. 12.
- 3- Objetivos. Pág. 17.
- 3.1- Objetivo General. Pág. 17.
- 3.2- Objetivos Específicos. Pág. 17.
- 4- Hipótesis. Pág. 18.
- 5- Metodología. Pág. 18.
- 6- Análisis. Pág. 19.
- 6.1 Análisis. Pág. 19.
- 6.2- Capacitación y mejora de la calidad de la tarea. Pág. 20.
- 6.3- Capacitación como mecanismo. Pág. 20.
- 6.4- Prevención de accidentes. Pág. 22.
- 6.5- Valoración global de la formación profesional. Pág. 22.
- 7- Conclusiones. Pág. 24.
- 8- Referencias bibliográficas. Pág. 28.
- 9- Índice. Pág. 29.
- 10- Anexo. Pág. 30.

## **9 ANEXOS**