



# El empleo en la industria: una mirada desde el capital humano



Ec. Valeria Cantera  
(Departamento de Estudios Económicos de la Dirección de Investigación y Análisis de la CIU)

En vista de la próxima ronda de Consejo de Salarios, el comportamiento del personal ocupado del sector industrial se torna una variable clave para analizar la evolución que deberían seguir los salarios en la industria, ya que el mismo determina, junto con el factor capital, el desempeño de la productividad del sector.

Según la teoría económica, la evolución de los salarios debería tener una trayectoria similar al comportamiento de la productividad de la mano de obra, de forma tal de retribuir económicamente al trabajador el aporte que el mismo realiza a la producción. Si bien esta premisa se encuentra ampliamente aceptada, el punto clave está en cómo medir la contribución de la mano de obra en la producción de un sector a nivel agregado.

Asimismo, al analizar el comportamiento de la productividad resulta relevante contar con una buena estimación de los factores productivos que contribuyen en la producción. En este sentido, al considerar la evolución del factor trabajo no solo se debería tener en cuenta la cantidad de trabajadores involucrados en la producción, sino también la calidad de su trabajo, así como el grado de formación (conceptos que en la literatura económica se asignan al capital humano). En efecto, el capital humano es un factor de producción que se asemeja al factor trabajo pero que depende tanto de la cantidad de trabajadores como de la calidad de los mismos. La calidad puede medirse a través del nivel educativo, de experiencia o de habilidad

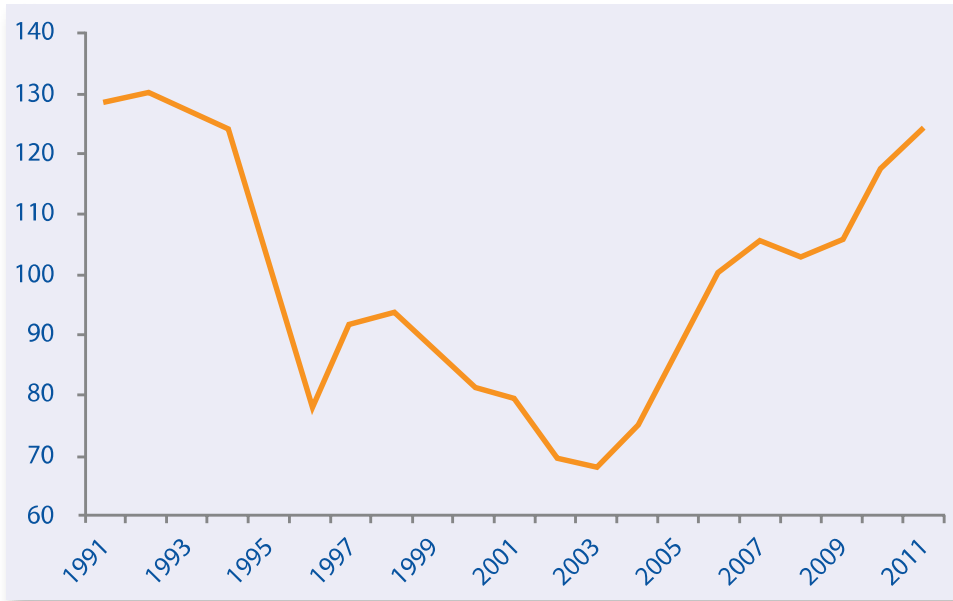
de los trabajadores, factores que determinan en última instancia la productividad de los mismos.

Una de las formas de incrementar el capital humano, sin incrementar la cantidad de trabajadores, consiste en que los mismos aumenten su nivel educativo de forma de mejorar la formación de recursos humanos involucrados en la producción.

Resulta interesante analizar entonces cuál ha sido el desempeño del capital humano en el sector industrial uruguayo.



**Gráfico 1- Evolución del capital humano (Índice base 2006=100)**



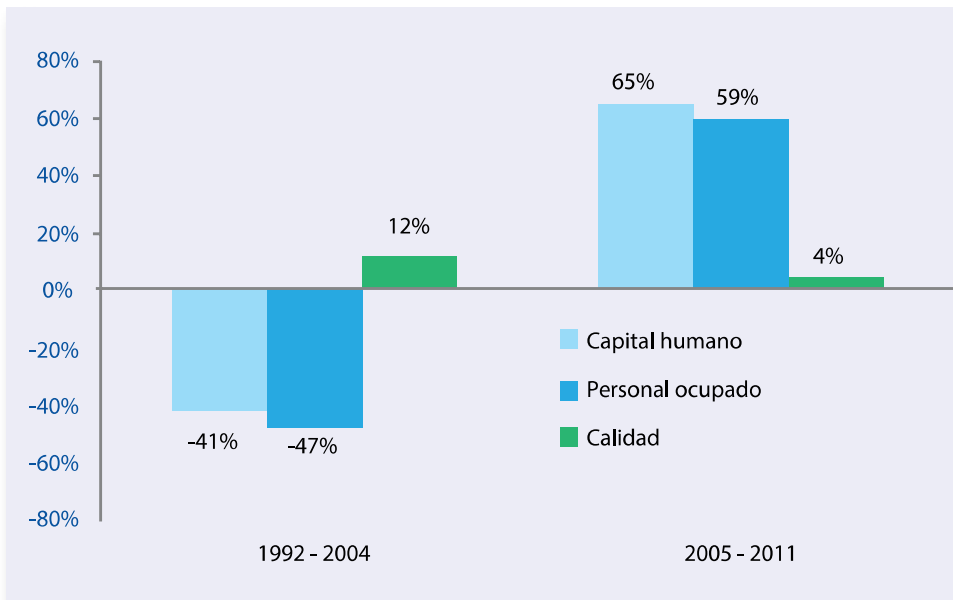
Fuente: Departamento de Estudios Económicos en base al INE

En efecto, en la industria manufacturera uruguaya, el capital humano mostró una tendencia descendente en el período 1992-2003, con algunas excepciones como es el caso de los años 1996 y 1997. A partir del año 2004, retomó su senda de crecimiento, lo que evidencia que este factor ha contribuido positivamente al buen desempeño de la producción industrial de los últimos años.

El número de ocupados también cayó fuertemente en la década de los '90, mostrando a partir del año 2004 altas tasas de crecimiento, lo que explicó por lo tanto parte de la trayectoria del capital humano, con expulsiones e incorporaciones de nuevos trabajadores en cada período.

Asimismo, como puede apreciarse en el gráfico 1, en la actualidad el capital humano permanece en niveles similares a los registrados en la década de los '90, con lo que cabe preguntarse si este magro desempeño se explicó únicamente por la dinámica de la variación en la cantidad de trabajadores en el sector u obedeció también al factor calidad.

**Gráfico 2- Variación del capital humano por componente**



Fuente: Departamento de Estudios Económicos en base al INE



### ¿Qué sucedió con la calificación de los trabajadores en el sector industrial?

Al analizar el desempeño de la calificación del personal ocupado del sector en los últimos 20 años, puede apreciarse una disminución importante de los trabajadores de menor calificación. En este sentido, mientras a inicios de la década de los '90 los trabajadores industriales sin educación formal representaban el 1%, en 2011 dicho guarismo descendió al 0,3%.

Por su parte, el personal ocupado del sector con primaria incompleta disminuyó 6,8 puntos porcentuales en igual comparación, pasando de representar el 11,7% en 1991 al 4,9% en 2011.

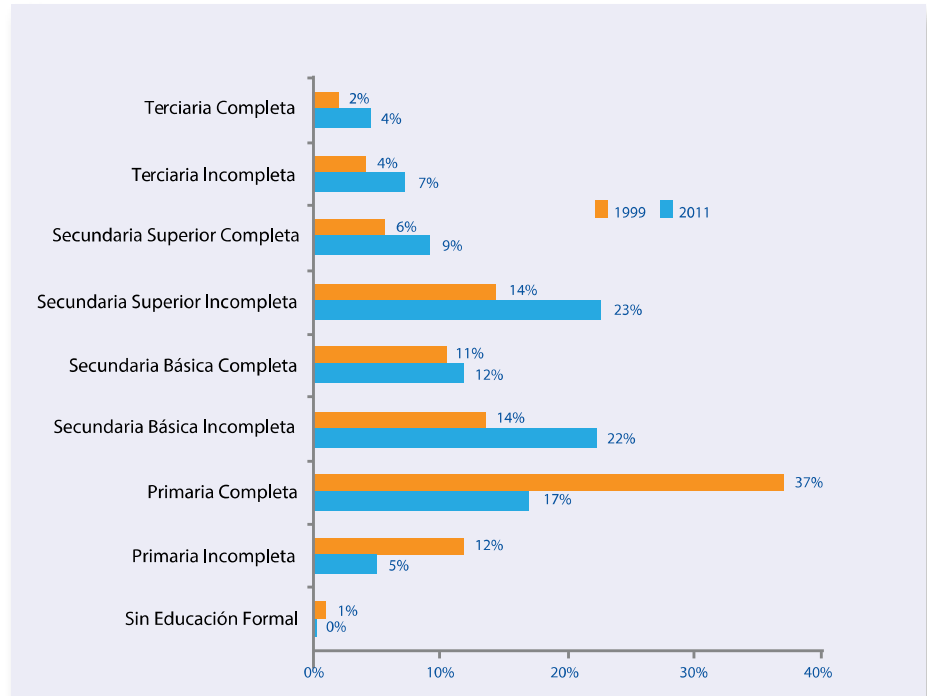
En línea con lo anterior, se evidencia también un descenso importante en la cantidad de trabajadores que como máximo contaban con primaria completa, ya que dicho ratio pasó del 37% en 1991 al 17% en 2011, ganando participación los ocupados que contaban como máximo con educación secundaria básica y superior.

En efecto, mientras que en 1991 el personal ocupado que contaba con educación secundaria básica incompleta alcanzaba el 13,5%, en 2011 dicho ratio trepó al 22,3% de los ocupados industriales.

A su vez, los empleados que contaban con secundaria básica completa aumentaron 1,4 puntos porcentuales en el período considerado, mientras que los trabajadores con secundaria superior incompleta pasaron de representar el 14,4% al 22,6% del empleo industrial, en igual comparación.

En lo que refiere a los trabajadores con secundaria superior completa, los mismos representaban el 5,6% en 1991, mientras que en 2011

Gráfico 3- Personal ocupado en la industria por tipo de calificación



Fuente: Departamento de Estudios Económicos en base al INE

dicho guarismo ascendió al 9,3% de los ocupados del sector.

En cuanto a la educación terciaria, también se observó un incremento del personal ocupado en dicha categoría, aunque menor de lo verificado por los niveles más bajos de educación. En efecto, los empleados que contaban con educación terciaria incompleta representaban el 4,2% en 1991, mientras que alcanzaban el 7,3% en 2011. Asimismo, el personal ocupado con educación terciaria finalizada aumentó 2,4 puntos porcentuales en igual comparación.

Con los resultados que surgen del análisis de la calificación de los empleados del sector, podría concluirse que el magro desempeño que mostró el capital humano en el período 1991-2011 obedeció al comportamiento de la cantidad de trabajadores del sector (que disminuyeron

considerablemente hasta el año 2003, para luego comenzar su proceso de recuperación), ya que la calificación de los trabajadores mejoró respecto a inicios de la década de los '90.

Dadas las características del mercado laboral actual, con una tasa de empleo extraordinariamente alta y una tasa de desempleo baja en la comparación histórica, resulta poco probable que en el futuro se alcancen nuevos incrementos en la cantidad de ocupados del sector, con lo que la posibilidad de mejora del capital humano dependerá de las mejoras que puedan realizarse en cuanto a la calidad de la mano de obra y la calificación de los trabajadores del sector. En tanto, resulta importante la mejora en la capacitación y formación de los trabajadores para potenciar el capital humano del sector y alcanzar tasas de crecimiento sostenibles en el largo plazo.