

## **ENCUESTA DE INDICADORES LABORALES MÓDULO ESPECIAL ANUAL: CAPACITACIÓN LABORAL CIUDAD DE BUENOS AIRES**

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un relevamiento mensual realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en conjunto con la Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Tiene como propósito medir la evolución del empleo privado formal de las empresas de 10 y más ocupados localizadas en dicha Ciudad.

Esta encuesta, que en la Ciudad de Buenos Aires comenzó a realizarse a partir de mayo de 2000, fue sujeta a un rediseño de sus contenidos - en febrero de 2005- con el objeto de obtener indicadores que permitan analizar las características del mercado de trabajo privado formal con un mayor nivel de profundidad. En ese marco, se incorporaron en su cuestionario desagregaciones por sexo, una nueva apertura para explicar las razones de los movimientos de personal, la variable de puestos vacantes y una desagregación diferente del nivel de remuneraciones brutas devengadas durante el período, por citar algunos de los principales cambios. También se diseñó un sistema de módulos anuales con el fin de indagar acerca de otras temáticas vinculadas a la problemática del empleo.

En este informe se exponen los resultados correspondientes al módulo de Capacitación Laboral. El mismo tiene por objeto conocer los niveles y las características de las actividades de capacitación que las empresas brindan a sus empleados. En el contexto de la encuesta, se consideraron actividades de capacitación a aquellas actividades formativas destinadas a los trabajadores de la empresa, planificadas y financiadas por la empresa en su totalidad, o parcialmente. Estas actividades pueden ser internas (desarrolladas al interior del establecimiento) o externas (cuando las personas concurren para su realización a un lugar fuera del ámbito del establecimiento). La financiación puede ser tanto pagando a una organización o a una persona externa, como permitiendo que se desarrolle durante la jornada de trabajo retribuida, cediendo locales, materiales, contratando instructores o a través de instructores internos, etc.

El módulo de Capacitación Laboral se llevó adelante en octubre de 2005. El relevamiento se realizó a la misma muestra de empresas de la EIL, es decir, establecimientos privados del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias.

## 1. Las empresas que capacitaron

Sólo el 28,2% de las empresas del sector privado formal de la Ciudad de Buenos Aires realizaron actividades de capacitación para su personal entre octubre de 2004 y septiembre de 2005.

El comportamiento de las firmas respecto a las actividades de capacitación brindadas difiere significativamente según el tamaño de las mismas. El 22% de las pequeñas empresas (10 a 49 empleados) desarrolló actividades de capacitación para su personal, mientras que la mitad de las medianas empresas (50 a 199 asalariados) capacitó a su personal en el período de referencia. En los establecimientos con 200 y más trabajadores, la proporción asciende al 68,9%.

Asimismo, al analizar rama de actividad se evidencia que las que más capacitaron a su personal fueron aquellas que se desenvuelven en las siguientes ramas de actividad: servicios financieros y a las empresas (46,0%) y servicios sociales, comunales y personales (29,6%).

### Participantes involucrados en las actividades de capacitación

En relación a la intensidad de la cantidad de participantes involucrados en las actividades formativas, cabe señalar que, aproximadamente, en el 30% de las empresas que capacitaron, el desarrollo de dichas actividades involucró a una proporción de participantes equivalente a entre la mitad y la totalidad de su personal<sup>1</sup>. Adicionalmente, se registra que otro 25,5% de las empresas que forman a su personal, desarrolló estas actividades con una cantidad de participantes que representa entre una vez y una vez y media la totalidad de sus empleados. Debe señalarse que esto no significa que estas empresas hayan capacitado a toda su fuerza de trabajo, dado que una misma persona pudo haber participado en más de una actividad de esta índole. (Cuadro 1)

**Cuadro 1.** Empresas que capacitaron según proporción de participantes formados en relación con el total de su personal. Ciudad de Buenos Aires.

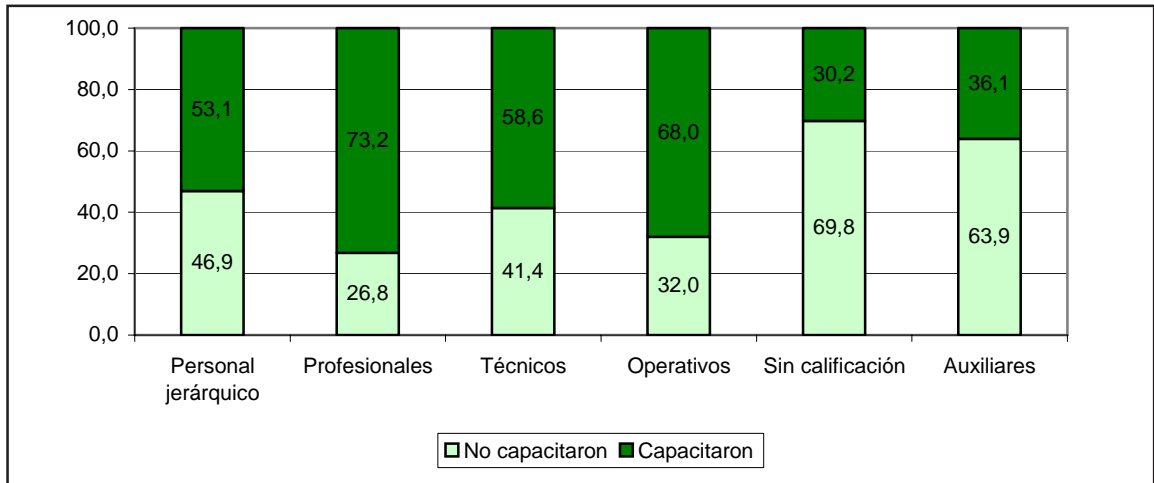
Proporción de participantes capacitados con relación al total del personal de las empresas	Empresas que capacitaron %
Menos de la cuarta parte de la dotación	20,8
Entre la cuarta parte y la mitad de la dotación	14,5
Entre la mitad y la totalidad de la dotación	29,9
Entre una vez y una vez media la dotación	25,5
Entre una vez y media y dos veces la dotación	4,9
Más de dos veces la dotación	3,5
NS/NC	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo (MTEySS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A). Encuesta de Indicadores Laborales. Módulo de Capacitación Laboral.

<sup>1</sup>El indicador da cuenta de la relación entre la cantidad de participantes que estuvieron involucrados en las actividades de capacitación, y la totalidad de personal de los establecimientos que realizaron actividades formativas en el período de referencia.

Asimismo, es relevante conocer quiénes son los que participaron de ellas. En lo que a este aspecto concierne, se observa que hay una mayor proporción de empresas con tareas de capacitación que incluye en sus actividades formativas al personal con alta y media calificación de la tarea. Así, aproximadamente 7 de cada 10 firmas con actividades de capacitación, incluyó en las mismas a los trabajadores profesionales y el 68% incluyó a los asalariados de calificación operativa. (Gráfico 1).

**Gráfico 1** Proporción de empresas que capacitaron a su personal entre octubre /04 y septiembre /05 según calificación laboral. Ciudad de Buenos Aires.



**Fuente:** Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo (MTEySS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A). Encuesta de Indicadores Laborales. Módulo de Capacitación Laboral.

En el cuadro 2 se expone otra forma de mirar el perfil de los participantes de las actividades formativas. En dicho cuadro, se puede comparar la distribución de los empleados de las empresas que capacitaron y el perfil de los trabajadores capacitados según calificación laboral. En primer lugar, se evidencia que el personal operativo además de ser aquel que tiene mayor peso en la totalidad de personal de las empresas que capacitaron (46%) es también el grupo que recibió más actividades de formación (60,2%). Asimismo, el personal jerárquico también tuvo una participación superior en las actividades formativas en comparación a su distribución en la estructura de las firmas que capacitaron. En sentido contrario, los empleados no calificados representan el 11,6% de la dotación de las firmas consideradas, pero sólo el 5% de los participantes de las actividades de capacitación desarrolladas en el período de referencia. Se identifica la misma tendencia entre el personal auxiliar.

**Cuadro 2.** Proporción del personal que participó en actividades de capacitación y del personal en empresas que capacitaron según calificación de la tarea. Ciudad de Buenos Aires

Calificación de la tarea	Personal en empresas que capacitaron. %	Personal que participó en capacitación. %
Jerárquico	4,8	6,1
Profesional	11,1	10,6
Técnico	16,3	14,7
Operativo	46,0	60,2
Sin calificación	11,6	5,0
Auxiliar	10,1	3,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo (MTEySS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A). Encuesta de Indicadores Laborales. Módulo de Capacitación Laboral.

### Planificación y evaluación de la capacitación

Del conjunto de las empresas que capacitaron a su personal, más de la mitad (53,7%) desarrolló el proceso integral que implica planificar, capacitar y evaluar dichas actividades. Por su parte, hay otro grupo de firmas (27,1 %) que capacitó a sus empleados y si bien, no desarrolla un proceso integral en su gestión, evalúa o planifica las actividades de capacitación. El 19,2% de los establecimientos sólo capacitan. (Cuadro 3)

Distinguiendo según el tamaño de la firma, se observa que la proporción correspondiente al desarrollo integral de capacitación se incrementa al 69 % cuando se trata de empresas grandes (200 y más empleados). En el otro extremo, el 49,9% de las firmas pequeñas que capacitaron a su personal desarrolló el proceso integral de planificación y evaluación. En contrapartida, una menor proporción de empresas grandes sólo capacitan, mientras que dicho porcentaje se incrementa en las firmas de menor tamaño. Puede ser entonces que la realización del proceso integral guardara relación con el tamaño de la empresa. (Cuadro 3).

**Cuadro 3.** Empresas que capacitan, planifican y evalúan las actividades formativas según tamaño de las firmas. Ciudad de Buenos Aires.

Empresas que capacitan	Tamaño de la empresa			Total %
	Pequeñas %	Medianas %	Grandes %	
Realizan el proceso integral: planifican, capacitan y evalúan	49,9	56,5	69,0	<b>53,7</b>
Capacitan y planifican o evalúan	28,7	30,1	11,1	<b>27,1</b>
Sólo capacitan	21,4	13,4	19,9	<b>19,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo (MTEySS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A). Encuesta de Indicadores Laborales. Módulo de Capacitación Laboral.

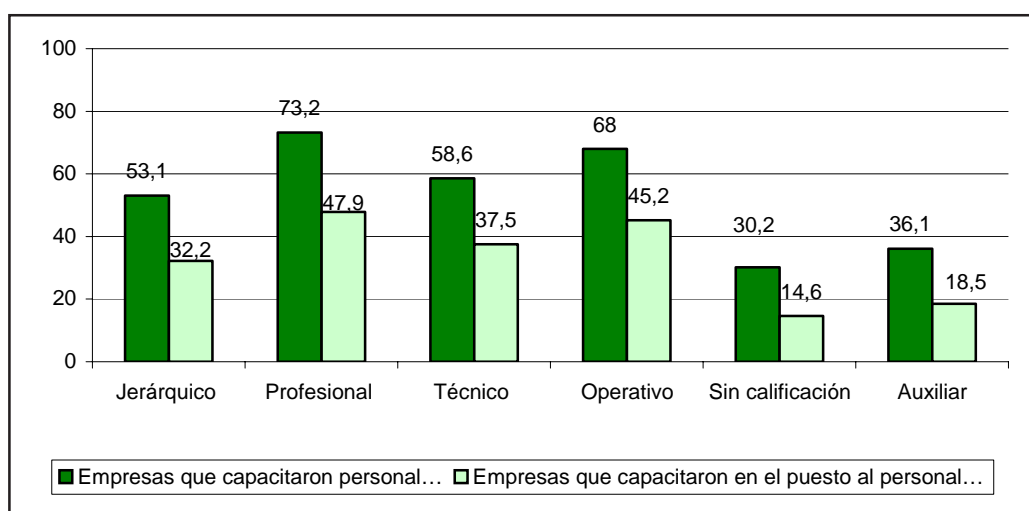
## Capacitación para el personal en el puesto de trabajo

En el contexto de la encuesta, se definió como capacitación en el puesto de trabajo al impartir conocimientos y al desarrollo de competencias que se realizan durante el desenvolvimiento de las tareas cotidianas, con el apoyo de un tercero o del supervisor. Esta actividad se orienta a mejorar la capacidad del trabajador para realizar las funciones relativas a su puesto de trabajo.

Aproximadamente 6 de cada 10 empresas que capacitaron en el período de referencia, lo hicieron en el puesto de trabajo. Dicha proporción es menor en las firmas pequeñas y se incrementa con el tamaño. En lo que a este aspecto concierne, el 60,8% de las empresas pequeñas desarrollaron capacitación en el puesto de trabajo, mientras que esta proporción asciende al 67,1% al considerar los establecimientos de 200 empleados o más.

Se evidencia que la utilización de capacitación en el puesto de trabajo difiere según la calificación de la tarea de los trabajadores. El 47,9% y el 45,2 % de las firmas que desarrollaron actividades de formación en el puesto de trabajo lo hicieron para los trabajadores profesionales y de calificación operativa, respectivamente. (Gráfico 2)

**Gráfico 2.** Relación entre empresas que capacitaron y empresas que capacitaron en el puesto según calificación de las tareas<sup>2</sup>. Ciudad de Buenos Aires.



Fuente: Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo (MTEySS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A). Encuesta de Indicadores Laborales.

## 2. Las empresas que no capacitaron

Poco más de 7 de cada 10 empresas del sector privado formal de la Ciudad de Buenos Aires no realizó actividades formativas de sus empleados entre octubre de 2004 y septiembre de 2005.

Distinguiendo según tamaño de la firma, se evidencia que, en mayor proporción, fueron las empresas pequeñas las que no capacitaron a sus empleados, dado que el 78 % de las mismas no invirtió en esta materia. Por su parte, sólo el 31,1% de los grandes establecimientos no desarrolló actividades formativas.

<sup>2</sup> Las proporciones se calcularon sobre el grupo de empresas que desarrolló actividades de capacitación durante el período de referencia, es decir, el 28,2 % del conjunto de las firmas bajo estudio.

Asimismo, al analizar la falta de actividades de capacitación, cabe destacar que son las empresas pertenecientes a las ramas de la construcción (80,3%), el comercio, restaurant y hoteles (80,1%) y la industria (73,2%) las que muestran una mayor ausencia de tareas formativas a sus empleados.

Al indagar en las razones por las cuales las firmas no desarrollaron actividades de capacitación, se destaca que el 82,8% de los establecimientos considera que uno de los motivos fue que la formación actual de los empleados se corresponde con las necesidades de la empresa. Adicionalmente, el 20,8% de las empresas incorporó entre sus razones la incapacidad de financiamiento para destinar a tal fin. Asimismo, la adjudicación de la capacitación como una responsabilidad del trabajador (y no de la empresa) y la dificultad de la firma para evaluar las necesidades de formación, se identificaron como otras de las razones de la falta de entrenamiento a los empleados en el 14,6% y 7,8% de las empresas respectivamente.

### **3. Pasantías y prácticas de empleo/ formación**

El 17,4% de las empresas consultadas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación. Estas modalidades evidencian relación con el tamaño de la firma, siendo más utilizadas en las empresas grandes (200 y más asalariados), donde la proporción asciende al 37,6% de las mismas. Por su parte, sólo el 14,4% de las pequeñas empresas incorporó jóvenes bajo estas modalidades de contratación.

Entre las empresas que declaran haber desarrollado actividades formativas a sus empleados durante el período de referencia, se registra una proporción más elevada de esta alternativa de incorporación de personal, dado que el 34,2% de las firmas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación.

Al evaluar la experiencia de la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/ formación en aquellas firmas que adoptaron esta alternativa, cabe destacar que el 84,5 % de las mismas recuerda la experiencia de manera favorable (entre buena y muy buena). Asimismo, en poco más de la mitad de los casos los pasantes fueron incorporados a la planta permanente de personal.

En lo que respecta a la predisposición de las empresas a aceptar jóvenes en los establecimientos para realizar prácticas de empleo/formación con apoyo financiero del Estado, se evidencia que el 34,6% del conjunto de las empresas encuestadas señalan su predisposición a participar. En lo que a este aspecto concierne, se evidencia un mayor nivel de aceptación en las grandes empresas (61,3%).

### **4. Proyección de las empresas en materia de capacitación para el 2006<sup>3</sup>**

El 26,8 % de las empresas del sector privado formal de la Ciudad relevadas por la encuesta proyectan desarrollar actividades de capacitación durante el año siguiente. El 39,5% manifiesta incertidumbre en la materia, mientras que el 33,7% señala que no proyectan capacitar a sus empleados en el período de referencia.

---

<sup>3</sup> La pregunta fue formulada de la siguiente manera "¿Proyecta realizar actividades de capacitación durante los próximos doce meses?". Como el relevamiento de campo se realizó durante el mes de octubre de 2005, el período al que refiere la consulta es de noviembre de 2005 a octubre de 2006.

Asimismo, cabe destacar que las expectativas vinculadas a las actividades formativas difiere significativamente según las empresas hayan o no desempeñado acciones de capacitación entre octubre de 2004 y septiembre de 2005. De este modo, el 67,6% de las firmas que realizaron actividades de capacitación durante el período de referencia afirma que volverá a hacerlo en los próximos doce meses, mientras que la proporción desciende al 10,8% al indagar en las empresas que no desarrollaron actividades de formación a sus empleados entre octubre de 2004 y septiembre de 2005.

**Cuadro 4.** Proyección de la capacitación para 2006 según empresas que capacitaron y que no lo hicieron entre octubre/04-septiembre/05.

Proyecciones para el 2006	Empresas que capacitaron %	Empresas que no capacitaron %	Total de empresas %
Proyectan capacitar	67,6	10,8	<b>26,8</b>
No saben	29,6	43,3	<b>39,5</b>
No proyectan capacitar	2,7	45,9	<b>33,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo (MTEySS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A). Encuesta de Indicadores Laborales. Módulo de Capacitación Laboral.

Como era de esperar, el tamaño del establecimiento influye, entre otros aspectos, en las expectativas de formación. Sólo 2 de cada 10 empresas pequeñas (aproximadamente) proyectan capacitar a su personal en los próximos doce meses, mientras que la proporción asciende a 6 de cada 10 entre las firmas de 200 o más empleados.