



MEMORIA ANUAL

2019



Índice

1. Introducción _____	8
2. Principales cometidos _____	10
3. Autoridades _____	10
4. Misión y visión _____	12
5. Atención a usuarios/as: herramientas y evaluación del servicio _____	14
6. Cumplimiento y cierre del Plan Estratégico 2015 -2019 _____	16
7. INEFOP en cifras _____	18
8. Fortalecimiento institucional _____	20
9. Proyectos interinstitucionales de alcance nacional _____	24
10. Proyección internacional _____	26
11. Descentralización y aplicación de herramientas en todo el territorio _____	28
12. Formación y trabajo: documentación e intercambios 2019 _____	30
13. Apoyo al empleo, emprendedurismo e innovación _____	32
14. Fortalecimiento de las transversalidades _____	34
15. Conclusión _____	38



Eduardo Pereyra, Director General de INEFOP

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

La satisfacción del deber cumplido

Evaluar y testificar lo realizado por INEFOP en el año 2019 supone, en este cierre de período, ubicar esos resultados en el cumplimiento del Plan Estratégico quinquenal que se trazó esta administración a partir de 2015, y cuyo sello distintivo ha sido el fuerte impulso a las distintas modalidades de políticas activas de empleo.

En ese sentido, y a la luz de los resultados que constatan esta y las anteriores memorias de esta administración, podemos afirmar con satisfacción y sin complacencia que el INEFOP de hoy es una herramienta sustancialmente más importante y necesaria para la sociedad que aquel creado en 2008 como continuación de la Junta Nacional de Empleo.

En este período que culmina INEFOP ha dado un salto en cantidad y calidad de sus políticas, gracias al esfuerzo mancomunado de su Consejo Directivo integrado por representantes de los trabajadores, los empresarios, el gobierno y las empresas de la economía social.

Respecto a la cobertura de nuestros servicios, por ejemplo, hemos llegado a la cifra récord de más de 440.000 capacitaciones en las distintas modalidades entre 2015 y 2019.

Y en cuanto a la satisfacción con la calidad de los servicios que prestamos, basta mencionar los resultados que arroja la encuesta 2019 de la empresa Equipos Consultores: el 96% de los encuestados tiene una visión positiva del curso realizado, destacándose que 61% lo califica como “Muy bueno”.

Estos resultados no sólo representan el logro de los objetivos institucionales, sino que son fruto de la apuesta a la formación profesional

continúa como herramienta clave para el empleo, la inclusión social, la transformación productiva y la mejora de la competitividad, una apuesta que ha estado en consonancia con el modelo de país desarrollado en estos años.

Como parte de esa política, en este período creamos la gerencia de empresas, para dotar al universo empresarial de las herramientas y apoyos necesarios en la asistencia técnica y formación profesional de su personal.

Si bien nuestras políticas están ancladas en el mercado de trabajo, en el entendido de que tenemos que preparar la fuerza laboral para afrontar los desafíos constantes que tiene, también nos vinculamos con el sistema educativo. Quizás el aporte más importante en ese sentido haya sido establecer un marco jurídico para la aplicación de Acercando Educación y Trabajo, una nueva modalidad formativa que articula el ámbito educativo con el laboral, acordada entre empresarios, trabajadores y el gobierno.

Hoy la negociación colectiva va más allá de las discusiones salariales e incorpora temas de género, productividad y formación profesional, gracias a que funcionan comités sectoriales que previamente definen sus estrategias y luego las validan en la negociación, lo que da cuenta de la madurez que existe en el sector público y privado.

Como bien reseña esta Memoria, hemos trabajado en varios programas de estímulo a la empleabilidad de jóvenes y también de mayores de 45 años; desarrollamos una efectiva descentralización a través de los Comités Departamentales y Locales que hoy cubren todos los departamentos del país; y fuimos artífices de la creación interinstitucional de los Centros de Competitividad Empresarial, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades empresariales en el interior.

También acompañamos desde el inicio una de las grandes apuestas productivas del futuro del país, como es UPM 2: al finalizar 2019, más de 200 trabajadores se habían capacitado en el marco de este emprendimiento.

En otros planos, los convenios que celebramos con decenas de instituciones públicas hoy representan una herramienta fundamental para el avance de la equidad social.

En ese sentido, el Sistema de Cuidados tiene a INEFOP como su principal aliado, y desde el Instituto lo concebimos como una política e instrumento clave para la inclusión de más mujeres en el mercado de trabajo y la promoción de la equidad de género.

En síntesis, y lejos de una actitud complaciente, repetimos, porque estamos en un mundo del trabajo repleto de cambios vertiginosos y desafíos múltiples, podemos afirmar que hemos dado cabal cumplimiento al Plan Estratégico que nos planteamos al principio de la gestión, superando incluso las metas planteadas año a año.

1. Introducción

Creado como una persona pública no estatal por la Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) tiene una integración tripartita. Tiene como principal objetivo ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo tanto de trabajadores y trabajadoras como de grupos vulnerables respecto al acceso al mercado laboral. La actual conformación del Consejo Directivo de INEFOP incluye representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), por el Poder Ejecutivo, de representantes del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT - CNT); de representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, de representantes de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), y un representante de las empresas de la economía social (incorporado por el art. 219 de la Ley 18.996).

Su principal objetivo es actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional, en el diseño y ejecución de políticas públicas que promuevan la mejora en los diferentes sectores, así como en la inclusión social. Tomando una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo, el Instituto identifica los intereses de los sectores: empleador y trabajador, así como de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

INEFOP surge a partir de un arreglo institucional que tiene como antecedentes la Junta Nación de Empleo (JUNAE) y el Fondo de Reconversión Laboral (FRL), creados en el ámbito del MTSS en el año 1992.

2. Principales cometidos

Entre los principales cometidos de INEFOP figuran:

A. Administrar el Fondo de Reversión Laboral.

B. 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.

C. Ejecutar las acciones que el Poder Ejecutivo determine en materia de políticas de empleo.

3. Autoridades

Los órganos de dirección del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional son el Consejo Directivo y el Director General.

El Consejo Directivo en 2019 estuvo compuesto por ocho miembros: tres en representación del Poder Ejecutivo, dos del sector empresarial, dos de la organización de trabajadores y uno de la economía social con voz y sin voto.

PODER EJECUTIVO

Director General: Sr. Eduardo Pereyra. Representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Director Nacional de Empleo del MTSS.

Director: Lic. Fernando Ubal. Representante del Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

Director: Ec. Gerardo Rodríguez Chanadari. Representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP).

SECTOR EMPRESARIAL

Director: Dr. Juan Mailhos. Representante de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS).

Director: Sr. Gerardo Garbarino. Representante de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU).

SECTOR TRABAJADORES

Director: Sr. Julio Perdigón. Representante del Plenario Intersindical de Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

Director: Sr. Ismael Fuentes. Representante del Plenario Intersindical de Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

SECTOR EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Directora: Dra. Rosana Perdomo (desde junio de 2015 hasta noviembre 2019). Representante de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP).

Directora: Alicia Maneiro (desde diciembre 2019). Representante de la Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua (FUCVAM).

4. Misión y Visión

MISIÓN

Administrar el Fondo de Reconversión Laboral, de forma tripartita, contribuyendo al desarrollo social y productivo del país a través de:

- Desarrollar, en articulación con instituciones públicas y privadas, políticas públicas de empleo y acciones de formación profesional en el ámbito del sector privado.
- Ofrecer orientación y capacitación laboral, especialmente a las poblaciones con mayor vulnerabilidad frente al desempleo.
- Brindar asistencia técnica para la creación y desarrollo de las empresas, considerando los intereses de empresarios y trabajadores.
- Investigar y difundir estudios prospectivos sobre el mercado de trabajo.

VISIÓN

Ser la institución de referencia en la ejecución de políticas públicas de empleo y programas de formación profesional de calidad para el sector privado, pertinentes al desarrollo del país, asesorando al Poder Ejecutivo e incorporando los lineamientos que el Poder Ejecutivo determine.

5. Atención a usuarios/as: herramientas y evaluación del servicio

INEFOP desarrolla servicios asociados a su objetivo de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y el desarrollo productivo del país.

Como debe ser, las herramientas aplicadas contemplan diversas poblaciones y necesidades. Complementariamente, a los efectos de evaluar el alcance y nivel de satisfacción de las personas u organizaciones que han hecho uso de estos servicios, se realizó a través de un proveedor calificado una encuesta que se comentará más adelante en este documento.

HERRAMIENTAS SEGÚN POBLACIÓN

- Capacitación para trabajadores en actividad, trabajadores en Seguro por Desempleo y otras poblaciones.
- Asistencia técnica y formación profesional para empresarios, emprendedores y directivos de empresas.
- Becas y tutorías para la continuidad educativa de trabajadores (Programa Uruguay Estudia).
- Acciones de orientación educativo laboral.
- Intermediación y subsidio a la contratación de determinados perfiles poblacionales, en el marco de instrumentos jurídicos específicos (Ley de Empleo Juvenil, Ley de creación de nuevos puestos laborales).
- Culminación de ciclos educativos para trabajadores en actividad.
- Certificación de competencias.

PRESENTACIÓN DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

El 15 de agosto se presentó encuesta realizada por Equipos Consultores sobre satisfacción de usuarios que culminaron capacitaciones en INEFOP en 2018.

La presentación técnica estuvo a cargo de Ignacio Zuasnábar, Director de Opinión Pública de Equipos Consultores.

Entre otras conclusiones, el 96% calificó al curso recibido como bueno o muy bueno. Se analizaron los cursos 2018 brindados por las Gerencias de Empresas, Empleo y Formación Profesional de INEFOP. Estos resultados -ampliamente satisfactorios- permiten contar con insumos para la evaluación de las acciones desarrolladas por el Instituto y contribuir a la toma de decisiones.



Presentación de Encuesta de satisfacción

6. Cumplimiento y cierre del Plan Estratégico 2015-2019

INEFOP continuó desarrollando el primer Plan Estratégico desde su creación en el año 2008. Este Plan Estratégico se elaboró a partir de los lineamientos estratégicos definidos en 2015 por el Consejo Directivo tripartito.

Uno de los ejes clave ha sido la descentralización territorial a través de los Comités Departamentales y Locales; en 2019 se alcanzó la cobertura en todos los departamentos del país. Estos se han conformado como ámbitos privilegiados del diálogo social entre empresarios, trabajadores y autoridades locales.

Los Centros de Empleo y Formación Profesional, creados y puestos en funcionamiento en 2016 por convenio INEFOP-MTSS/DINAE, continuaron ofreciendo apoyo técnico en puntos definidos como estratégicos.

Como parte esencial de ese proceso de descentralización, se instalaron en 2018 -en conjunto con otras instituciones- los Centros de Competitividad Empresarial en Rivera y Tacuarembó, con miras a replicar esta herramienta en otros departamentos. En 2019, se realizaron nuevas inauguraciones de estos centros en Salto, Paysandú y Canelones.

En cuanto a la firma de convenios con instituciones públicas y privadas (nacionales y extranjeras), se continuó generando alianzas estratégicas. En 2019 se trabajó en más de 60 convenios, entre los que figuran: CETP-UTU, CUTI, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Desarrollo Social, Fiscalía General de la Nación, Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, ProCES, Mutual de Futbolistas, INAU, Instituto Cuesta Duarte, entre otras tantas instituciones. Vinculados al sector rural puede citarse: Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Asociación Nacional de Productores de Leche y Secretariado Uruguayo de la Lana, entre otros.

Un especial destaque merece el convenio con UPM para capacitar trabajadores con miras a la instalación de la nueva planta en el centro del país, con EduExcellence -institución educativa finlandesa- para formación de docentes, el Centro de Formación en Operación y Mantenimiento en Energías Renovables (CEFOMER) para concretar la capacitación y el desarrollo en este campo, y reforzar el sistema de Aulas móviles para la formación en automatización industrial en todo el territorio nacional. Con respecto al Compromiso de Gestión 2019 asumido por INEFOP con el MTSS, se cumplió ampliamente



Ceremonia de graduación - Docentes Programa Edu-Excellence (Uruguay - Finlandia)



Aulas móviles

con las metas cuantitativas establecidas, alcanzando a más de 20.000 usuarios:

META 1. Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo mediante la capacitación, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo. También, apoyar y asesorar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos de INEFOP. La meta era de 29.670 usuarios; el número final de usuarios alcanzados fue de 35.518.

META 2. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores en actividad. Asimismo, apoyar y asesorar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP. La meta era de 17.455; se capacitó a 93.049 usuarios incluyendo los cursos online con el sectorial de la Salud (Ministerio de Salud Pública).

META 3. Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos. De la misma manera, apoyar y asesorar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos de INEFOP. La meta establecía 7.080 usuarios (incluyendo atención a empresas y nuevos emprendimientos). Se atendió a 14.652 usuarios, alcanzando a 3.240 empresas atendidas.

Otra de las metas cumplidas fue mantener la certificación del Sistema de Gestión de Calidad y la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Asimismo, se realizaron estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo como dispone la Ley Orgánica. Se trabajó también en políticas de transversalización de la perspectiva de género, discapacidad y afrodescendencia.



Aulas móviles

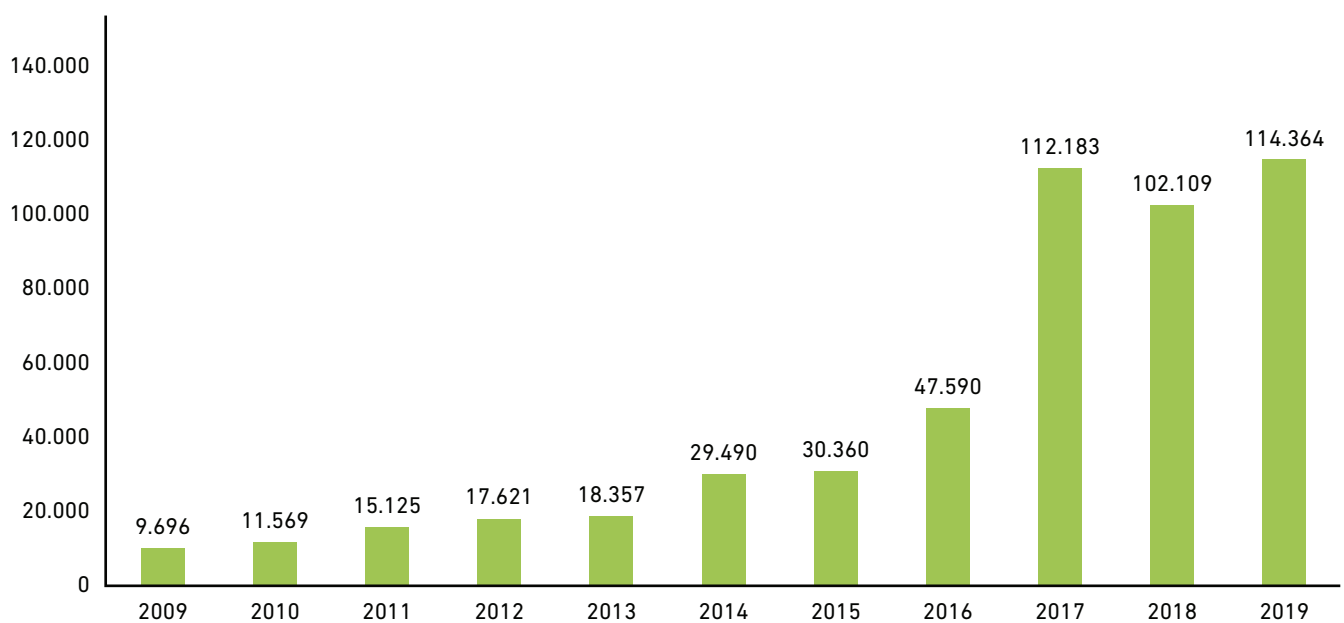
Para analizar los avances del Compromiso de Gestión 2019, al ser el último año del Plan Estratégico, corresponde analizar la evolución de lo comprometido y lo ejecutado finalmente. Cabe señalar que INEFOP ha cumplido con las metas de los Compromisos de Gestión de los últimos 5 años, ejecutando por encima de lo convenido en función de las demandas, "relevando especialmente los intereses de los sectores empleador y trabajador, así como de los sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación" como señala su Ley Orgánica. Estas demandas significaron una mayor cantidad de usuarios y de recursos, razón por la cual a partir del año 2016 debió recurrir a las reservas generadas en el Fondo de Reversión Laboral acumuladas por la baja ejecución de los años precedentes y especialmente en su arreglo institucional previo a la creación de INEFOP.

En suma, INEFOP está actuando en la ejecución de políticas públicas que mejoran la educación, la salud, la competitividad, la inversión y el empleo, permitiendo así la concreción de resultados contundentes. Con más de 120.000 usuarios anuales INEFOP se ha transformado en un actor esencial en la formación profesional del sistema no formal, tanto en términos cuantitativos como en financiamiento, coadyuvando al incremento de las capacidades de la fuerza de trabajo, a la inserción laboral de poblaciones vulnerables, a la productividad de las empresas y al desarrollo social y económico del país.

7. INEFOP en cifras

Se presenta a continuación la tendencia anual de los servicios que brinda el Instituto, a partir de la base unificada de monitoreo mensual.

NUMÉRO DE CUPOS DE CAPACITACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA | TOTAL PAÍS 2009-2019



Fuente: 2009-2016 Memoria anual, 2017-2019 Unidad de Evaluación y Monitoreo, a partir de datos administrativos.

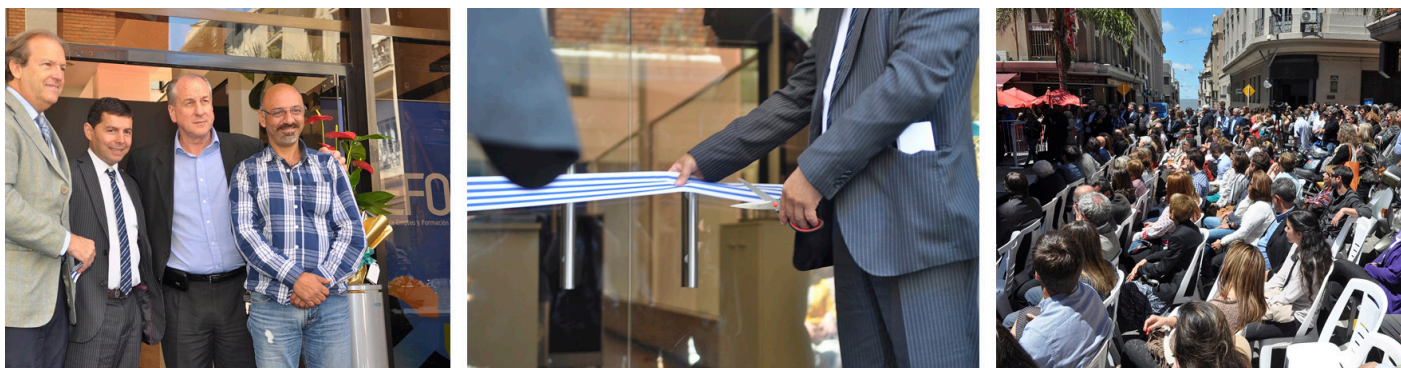


NÚMERO DE CUPOS OFRECIDOS SEGÚN TIPO DE POBLACIÓN Y SERVICIO - 2019

Población	Servicio	Número de cupos
Trabajadores desempleados y en Seguro de Desempleo	Usuarios orientados y participantes en cursos	27437
Trabajadores en actividad	Usuarios orientados y participantes en cursos dirigidos a trabajadores en actividad	11688
	Participantes de cursos en el marco del convenio con el MSP	60286
	Participantes de cursos en el marco del Sistema Nacional de Certificación	217
	Participantes de cursos del Programa Objetivo Empleo y Trabajo Protegido Joven	207
Culminación de ciclos educativos	Usuarios que recibieron becas Programa Uruguay Estudia	8783
	Usuarios que recibieron tutorías	873
Ley de Empleo Juvenil	Usuarios contratados en el marco de los vínculos funcionales 109, 105, 107 y 117	4326
	Usuarios orientados en el marco del programa Yo Estudio y Trabajo	791
	Emprendimientos	55
Acciones de promoción a empresas, usuarios y emprendimientos	Emprendedores que recibieron capacitaciones	1769
	Empresas que recibieron capacitaciones y asistencias técnicas	3211
	Uduarios que recibieron capacitaciones y asistencias técnicas	12760
	Fondos rotatorios	125
	Cursos y asistencias técnicas sobre propuestas asociativas	30

Fuente: Unidad de Evaluación y Monitoreo a partir de datos administrativos.

8. Fortalecimiento institucional



Inauguración de la sede central de INEFOP en 2016

En la interna, a través de una consultora se trabajó en el Proyecto de Optimización de Procesos (POP), a los efectos de mejorar la gestión administrativa del Instituto. Tiene como visión fortalecer procesos que se están realizando, revalorizando el trabajo de quienes integran la organización, entendiéndolo de forma integral, conscientes de que puede ser perfectible a través de la consolidación de propuestas de mejora, con el compromiso como motor de la tarea. El 6 de junio en el Salón de actos de INEFOP se realizó el lanzamiento del proyecto de optimización de procesos con foco administrativo. Se hicieron reuniones de puesta a punto con el personal y envió de boletines informando de los avances en este proceso, que continuará en 2020.


Otro tema relevante para la interna, ya mencionado, fue el mantener la certificación del Sistema de Gestión de Calidad y la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. En noviembre se realizaron las auditorías externas por parte de la consultora LSQA, para el seguimiento de las certificaciones de los Sistemas de Gestión implantados, 9001: Calidad y 27001: Seguridad de la Información. Se obtuvo un resultado muy positivo, el mantenimiento de ambas certificaciones, así como un reconocimiento expreso del esfuerzo institucional que ha implicado esta tarea desde el inicio, un camino que comenzó en 2016. También en el mes de noviembre, se cumplieron tres años de la instalación de la sede central del Instituto en el

edificio ubicado en Misiones y Sarandí, en el corazón de Ciudad Vieja. El cambio de local constituyó un avance destacado para quienes trabajan en el Instituto, ofreciendo un espacio confortable para trabajar y lugar suficiente para personal y directores. A esto se sumó el esfuerzo realizado para sacar el mejor provecho al edificio en función de las nuevas necesidades y desafíos. Por otra parte, el local permite brindar una mejor atención a personas que hacen o quieren hacer uso de los servicios ofrecidos, representantes de entidades de capacitación, de instituciones que articulan proyectos con INEFOP y del público en general.


Una de las herramientas aplicadas para la comunicación interna, aprobada a fines de 2018 para su instrumentación en 2019 fue la Revista Digital INEFOP. Este boletín electrónico, de carácter mensual, releva las noticias más importantes, externas e internas. En algunos casos hubo notas y videos creados especialmente para esta publicación -como por ejemplo, entrevistas a funcionarios- logrando un producto ameno que consiguió un alto índice de apertura entre los destinatarios.

Desde la interna y con miras hacia afuera, se reforzó el trabajo en redes sociales. Se generaron placas, animaciones y videos de distinto porte y formato para canalizar información sobre los instrumentos que maneja INEFOP para diversas poblaciones y otros contenidos institucionales, llamados a capacitación, convocatorias, talleres, proyectos, entre otros. En cifras, desde diciembre de 2018 a diciembre de 2019 hubo: 5.918.095 visualizaciones, más de 18.000 mensajes privados contestados (solamente en redes, sin contar otras vías de acceso al Instituto), 179.578 reacciones en social media y más de 225 posts y producciones audiovisuales.

En cuanto a materiales audiovisuales, se realizaron piezas sobre temas especialmente significativos para el Instituto, así como también otras piezas con un enfoque interinstitucional del tema en cuestión.




REVISTA DIGITAL DE INEFOP
#11 NOVIEMBRE 2019



Experiencia
INEFOP
Capacitación
Carpintería

TESTIMONIO 1



TESTIMONIO 2

Capacitaciones del Convenio INEFOP-DINALI

En el marco del convenio entre el Instituto y la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI), se concretaron capacitaciones en Gastronomía, Elaboración de Pastas, Panadería y Carpintería en Madera y aluminio, entre otros. Se trata de generar conjuntamente herramientas que faciliten la inserción laboral.

Revista digital INEFOP



Entrega General de Certificados - Salón Azul IMM

Asimismo, además de las entregas continuas de certificados en diversos puntos del territorio, se mantuvo la ya tradicional entrega general de certificados en Montevideo y zona metropolitana en el Salón Azul de la Intendencia de Montevideo, incluyendo en cada ocasión un espectáculo para amenizar la reunión. En una de estas instancias se llegó a entregar más de 800 certificados.

En 2019 se firmaron y ejecutaron decenas de convenios con diferentes entidades. Se mencionan algunas, a modo de ilustración.

INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PARAESTATALES:

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Defensa Nacional (MDN), Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA), Fiscalía General de la Nación, CETP-UTU, Intendencia de Montevideo, Intendencia de Paysandú, Secretaría Nacional del Deporte, Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente (INISA), MEVIR e Instituto Nacional de la Leche (INALE).

INSTITUCIONES PRIVADAS:

Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI), Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), Directores Asociados de Espectáculos Carnavalescos y Populares del Uruguay (DAECPU), ÁNIMA, Alianza Cultural Uruguay- Estados Unidos, Cámara de Turismo, Centro de Extensionismo Industrial, Fundación Forge, Fundación Zelmari Michelini, Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB), Mundo Afro, Asociación Civil Colectiva Mujeres, Instituto Cuesta Duarte, Asociación de Amigos de la Casa de la Cultura Afrouruguaya, Movimiento Nacional de Ladrilleros, FUNDASOL, ProCES y Mutual Uruguaya de Futbolistas (MUFP).

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES:

IPE UNESCO, Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP) y EduExcellence.



Entrega general de certificados – Salón Azul



Orquesta Juvenil del SODRE – Convenio capacitación luthería

9. Proyectos interinstitucionales de alcance nacional

Más allá de los proyectos país en los que INEFOP ha estado participando junto a otras organizaciones – es el caso de Acercando Educación y Trabajo - en 2019 se sumó Uruguay Certifica y UPM 2.

ACERCANDO EDUCACIÓN Y TRABAJO

También conocido en otros países como formación dual o de alternancia, lo que en Uruguay se denominó Acercando Educación y Trabajo, continuó desarrollando acciones en el marco de la comisión conformada por INEFOP, MTSS, la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP/UTU), la Universidad Tecnológica (UTEC), el PIT-CNT, la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS).

En esta modalidad de enseñanza la empresa es considerada un espacio de aprendizaje y la práctica se constituye en un eje central, a partir del trabajo de un tutor y una institución educativa. Apunta a incidir directamente en las formas en que los jóvenes actualmente se vinculan desde el sistema educativo al mercado laboral.

Entre otras acciones, en setiembre se realizó la “Presentación pública de propuestas 2019 y 2020 que integran a las empresas como espacios formativos” y fue tema de exposición en la 44ª reunión de la Comisión Técnica OIT/CINTERFOR que tuvo lugar en agosto.

URUGUAY CERTIFICA

El 22 de mayo, en la Sala Enrique Erro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional, integrada por INEFOP entre otras

instituciones llevaron adelante el acto de lanzamiento de la Política Nacional Uruguay Certifica.

Uruguay Certifica es un espacio interinstitucional validado por el Estado, el ámbito educativo, el Sector Trabajador y el Sector Empresarial para reconocer pública y formalmente la capacidad laboral, los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras.

El objetivo principal es reconocer públicamente los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas trabajadoras poseen en relación con un perfil ocupacional, independiente de la forma como las hayan adquirido.

Además, la certificación de competencias busca mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras para hacer frente a los desafíos actuales del mercado laboral, que demandan a las organizaciones una competitividad creciente, basada en la productividad, calidad e innovación, con vistas a un desarrollo inclusivo, integrador, equitativo y sustentable. Por otra parte, las empresas podrán detectar oportunidades de formación y contar con trabajadores más calificados.



URUGUAY
CERTIFICA
COMISIÓN NACIONAL DE
CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL
TU EXPERIENCIA VALE



Entrega de certificados – Pueblo Centenario

PROYECTO UPM2

INEFOP participa en UPM2 brindando capacitaciones. Al finalizar el año 2019, más de 200 se habían capacitado en el marco del proyecto con UPM.

El viernes 22 de noviembre, en el Gimnasio de Pueblo Centenario (Durazno), se realizó la entrega de certificados correspondientes al curso “Conocimientos básicos para la construcción”, impulsado por INEFOP junto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), como componente fundamental del proyecto UPM 2 que se instalará en Pueblo Centenario.

Esta capacitación está comprendida en el Protocolo de Capacitación y Mano de Obra que surge del Acuerdo Marco del Área Laboral celebrado el 12 de setiembre de 2017 entre el Gobierno del Uruguay, la empresa UPM South América S.A., el PIT-CNT, la Cámara de la Construcción y la Cámara Metalúrgica.

La primera etapa que plantea el Protocolo es la capacitación de 200 personas que no tengan experiencia en el sector de la construcción y que vivan en la zona geográfica de influencia.

En tal sentido, uno de los principales objetivos de la capacitación que se brindó, además de la posibilidad de vincularse directa o indirectamente en el Proyecto de UPM, es que contribuya a la formación o el perfeccionamiento de trabajadores en oficios que posteriormente sean de demanda sostenida y aprovechamiento en otras actividades productivas del país, con la finalidad de mejorar su acceso al empleo.



10. Proyección internacional

El Instituto participó bajo diferentes modalidades en diversas instancias sobre diferentes temáticas (seminarios, congresos, foros) que promovían el conocimiento e intercambio con referentes internacionales.

Se señalan a continuación dos encuentros que revisten especial relevancia.

FORO INTERNACIONAL DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL DE AMÉRICA LATINA

El miércoles 29 de mayo, en la Sala Nelly Goitiño del SODRE, se realizó el Foro Internacional de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional de América Latina, llevado adelante en el marco de la Semana de Educación y Trabajo. En esta oportunidad, expertos nacionales e internacionales transmitieron sus saberes y experiencias. Esta iniciativa fue organizada por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), la Administración Nacional

de Educación Pública (ANEP), CETP-UTU, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la UNESCO. El foro involucró una jornada completa con exposiciones de especialistas internacionales, así como de representantes nacionales de trabajadores y empresarios, quienes también compartieron sus conocimientos y trayectorias.



Foro Internacional de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional de América Latina

44ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE OIT/CINTERFOR

Del 6 al 8 de agosto se desarrolló la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de la Organización Internacional del Trabajo -OIT/Cinterfor (RCT) en Montevideo, con el apoyo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

INEFOP participó activamente en esta actividad como uno de los actores clave en Uruguay en materia de formación profesional y capacitación. La conferencia tuvo lugar en el Hotel Radisson Victoria Plaza y contó con autoridades y referentes técnicos del Instituto en calidad de oradores y participantes.

En esta oportunidad, el tema central fue la "Formación profesional para el desarrollo sostenible", abordado mediante conferencias magistrales con destacados invitados, conversatorios temáticos y otros espacios de intercambio. Al encuentro asistieron unos 120 expertos del exterior, además de especialistas nacionales.



44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor

11. Descentralización y aplicación de herramientas en todo el territorio

OFICINAS EN LOS 19 DEPARTAMENTOS

Como ya se mencionó, cumpliendo con los cometidos establecidos en la Ley N°18.406, art. 2do., el Instituto tiene instaladas oficinas en todo el territorio nacional, brindando atención en los 19 departamentos.

Esta medida se inscribe en el marco de una política de descentralización aplicada por INEFOP desde los inicios. De esta manera se evita la concentración en Montevideo y se contemplan las demandas de cada región y departamento. Cabe señalar que en varios casos donde la demanda de capacitación y asistencia técnica es alta, además de existir un Comité Departamental en la ciudad capital, funcionan Comités Locales. Concretamente, en el país funcionan 18 Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional y 4 Locales (Juan Lacaze, Carmelo, Young y Bella Unión).

NUEVOS CENTROS DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL (CCE)

INEFOP sumó esfuerzos para trabajar en el fortalecimiento de capacidades y actividad empresarial en diferentes puntos del territorio nacional. Esto llevó a la creación de los Centros de Competitividad Empresarial, que constituyen un espacio para las micro, pequeñas y medianas empresas, emprendedores, productores familiares y cooperativas puedan encontrar apoyo integral y especializado para mejorar las capacidades y desarrollar una empresa o emprendimiento a largo plazo.

La Red de Centros de Competitividad Empresarial se encuentra enmarcada en el Sistema Nacional de Transformación Productiva y Competitividad (Ley N°19.472).

El Proyecto es dirigido por un Comité integrado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, la Agencia Nacional de Desarrollo, la Secretaría de Transformación Productiva y Competitividad, el Ministerio de Industria, Energía y Minería y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. INEFOP ha participado en financiamiento, junto con ANDE, y está abocado a brindar capacitaciones y asistencia técnica.

En 2019, se inauguraron tres Centros de Competitividad Empresarial (CCE) en Salto, Paysandú y Canelones (Las Piedras). En diciembre comenzó a funcionar el Centro de Ciudad de la Costa. En total son 6 si se agrega Tacuarembó y Rivera, que ya habían sido presentados en 2018.





Centro de Competitividad Empresarial de Las Piedras

12. Formación y trabajo: documentación e intercambios 2019

Contemplando la formación y el trabajo, temas centrales en la gestión, se tomaron iniciativas que merecen ser destacadas, dado que en 2019 fue la primera vez que se hicieron. Este impulso ha constituido un hito significativo, no solamente para INEFOP sino también para todos los actores vinculados a esta temática.

Las iniciativas aludidas abarcan instancias de encuentros, seminarios, talleres y la sistematización de conocimientos.

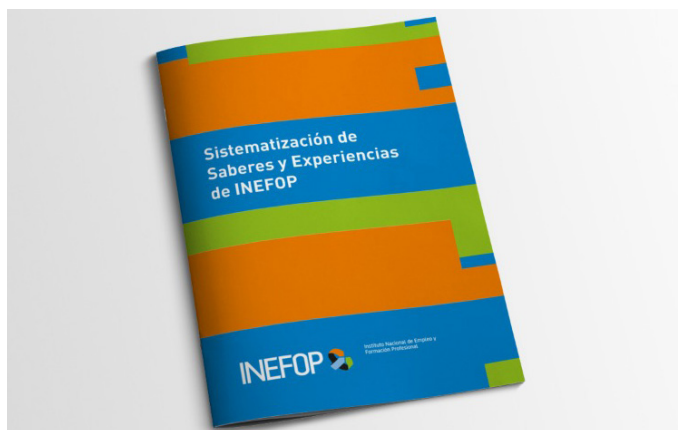
PRIMERA SEMANA DE LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO



Primera Semana de la Educación y el Trabajo

Del 27 y el 31 de mayo de 2019 se llevó adelante en Uruguay la Primera Semana de Educación y Trabajo, una iniciativa organizada por INEFOP, ANEP, CETP-UTU y MEC, que reunió un conjunto de actividades técnicas, educativas y culturales de carácter nacional e internacional.

CONVERSATORIO EN INEFOP: SISTEMATIZACIÓN DE SABERES Y EXPERIENCIAS



Conversatorio en INEFOP: sistematización de saberes y experiencias

Funcionarios del Instituto, Consejo Directivo e invitados externos compartieron con alegría el primer encuentro de saberes y experiencias de INEFOP, una iniciativa que se orientó a compartir conocimiento y reflexionar sobre lo realizado en los últimos años, que tomó la forma de conversatorio en el marco de la Primera Semana de la Educación y el Trabajo.



Primera Semana de la Educación y el Trabajo

Se invitó a funcionarios a redactar y exponer sobre los proyectos de mayor impacto en los que han estado trabajando. Esta experiencia se recogió en una publicación que lleva por título Sistematización de saberes y experiencias de INEFOP. Allí se plantea una síntesis de cada uno de estos proyectos.

MARCO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

Surgió en la interna del Instituto la iniciativa de elaborar un Marco Pedagógico Institucional.

El 13 de diciembre, INEFOP realizó la presentación del proceso de elaboración del Marco Pedagógico Institucional del Instituto. El proceso había comenzado el 13 de marzo de ese año con la firma del convenio celebrado entre INEFOP y la institución Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP) de Brasil. La instancia también permitió la presentación del documento Repertorio de Políticas de Empleo y Formación Profesional.

Este acuerdo permitió el trabajo conjunto para que FUNDEP brinde sus servicios de asesoría técnica y orientaciones conceptuales en la formación profesional ligada al empleo. Mediante una metodología colaborativa entre las partes, se elaboró un documento que será la referencia para orientar las acciones de Formación Profesional del Instituto.



Presentación del Marco Pedagógico Institucional

REPERTORIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Al cierre de esta Administración, con el fin de recapitular un proceso recorrido, que no se limita a este último período sino que abarca varios lustros, se elaboró junto al MTSS un documento titulado “Repertorio de políticas de empleo y formación profesional y sus procesos de construcción”, con el aporte de referentes de ambas instituciones.

Los objetivos estaban muy claros: relevar y dar a conocer las políticas de empleo y formación profesional implementadas en el país en los últimos veinte años; analizar dichas políticas en consonancia con la concepción de desarrollo nacional; esbozar algunas propuestas ante los desafíos que imprimen al mercado de trabajo y al desarrollo del país los cambios tecnológicos que ya se están procesando en el presente siglo; todo esto sin dejar de reconocer que estas políticas comenzaron a implementarse en el país anteriormente, aunque con objetivos y en un contexto político y económico diferente.

El documento fue presentado en diciembre en el Salón de Actos de INEFOP, con la presencia de directores, gerentes, coordinadores y asesores de INEFOP y del MTSS, así como también de funcionarios de las dos organizaciones. En la oratoria participó Marcos Supervielle, en representación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

13. Apoyo al empleo, emprendedurismo e innovación

Más allá de las acciones más genéricas de capacitación y asistencia técnica, se aplicaron programas y herramientas para atender requerimientos especiales.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO - LEY N°19.689

La promoción del empleo es una de las principales inquietudes de INEFOP, dado que en los últimos años los indicadores de empleo muestran cierto entretencimiento.

En tal sentido, se buscó estimular la contratación de personas para incidir directamente en la promoción del empleo en Uruguay a través de la Ley N°19.689, actuando en conjunto con el MTSS. Subsidia a partir de beneficios fiscales y se dirige a determinados perfiles poblacionales. Por un lado, las empresas que contraten a personas de entre 15 y 45 años tienen un beneficio del 25% de un salario y medio mínimo en relación financiado por INEFOP por cada trabajador empleado. Por otro lado, aquellas empresas que contraten a personas mayores de 45 años obtendrán un beneficio económico, que se traduce en un 40% de un salario y medio mínimo.

PROMOVÉ

En setiembre, se realizó el cierre de la 2da edición de Promové y la presentación de los resultados obtenidos en este proyecto llevado adelante por INEFOP y la Administración Nacional de Educación Pública con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y el PIT-CNT, con el objetivo de dar apoyo a proyectos y trayectorias formativas.

La iniciativa, dirigida fundamentalmente a estudiantes de 16 a 20 años de CETP-UTU y liceos públicos del país, buscó promover en los jóvenes la generación de ideas. Esto implica darles la posibilidad de validarlas, probarlas, crear y ejecutar un proyecto de innovación y/o emprendimiento que pueda ser un aporte al desarrollo de su entorno regional. Además, permite ejercitar las habilidades necesarias para la cooperación, poder concretar un logro en equipo, comunicar y defender sus ideas.

Por otra parte, fortalece la formación de aquellos estudiantes que -teniendo un buen desempeño académico- necesitan complementar la educación formal con temáticas específicas exigidas en el mundo laboral.



CEFOMER – Capacitación

CENTRO DE FORMACIÓN EN OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ENERGÍAS RENOVABLES (CEFOMER)

En materia de innovación, otro de los hechos significativos se relaciona con el Centro de Formación en Operación y Mantenimiento en Energías Renovables (CEFOMER).

Al cierre del año culminaron dos etapas de cursos para el fortalecimiento del capital humano que se viene desempeñando en los parques eólicos de Uruguay.

La Asociación Eólica Empresarial (AEE) de España fue la institución que estuvo a cargo

de llevar adelante los cursos. Cabe señalar que es la única capacitación de Técnico de Mantenimiento de Parques Eólicos que cuenta con prácticas en instalaciones de los conocimientos adquiridos durante el curso.

El Proyecto involucra a otras instituciones: Ministerio de Industria, Energía y Minería, Cámara de Industrias del Uruguay, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, PIT-CNT y la Universidad Tecnológica (UTEC).

14. Fortalecimiento de las transversalidades

GRUPO IMPULSOR DE LAS TRANSVERSALIDADES

En 2018 el Consejo Directivo aprobó la creación del Grupo Impulsor de las Transversalidades con el objetivo de generar procesos e instrumentos de trabajo que aspiren a impulsar y asegurar que los temas de equidad de género, discapacidad, afrodescendencia, salud y seguridad laboral, derechos y obligaciones de los trabajadores sean considerados tanto en acciones internas y externas, ya sea en programas y acuerdos de cooperación nacionales o internacionales del Instituto. Esta iniciativa posibilitó la conformación de un grupo de más de diez funcionarios de INEFOP de diversas gerencias y unidades para trabajar en estas temáticas.

INTERVENCIONES EN FACHADA

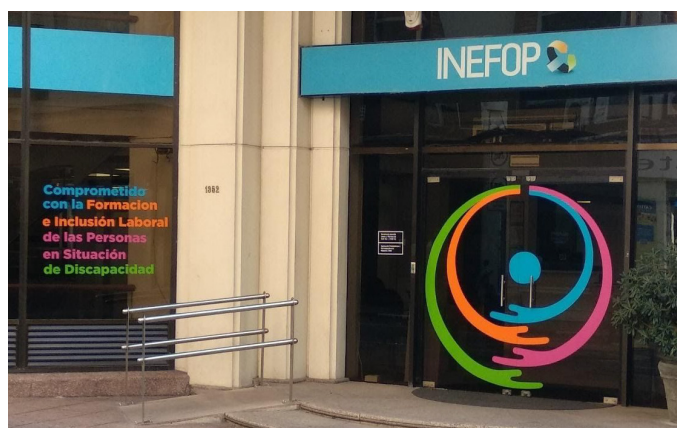
La conmemoración de determinadas fechas asociadas a las transversalidades motivó que el Instituto resolviera intervenir la fachada de su edificio sede, ubicado en Misiones y Sarandí, Montevideo. En 2019 se intervino la fachada por el Día Internacional de la Mujer, el Mes de la Diversidad y el Día Internacional de las Personas en Situación de Discapacidad.



Intervención en fachada - Diversidad



Intervención en fachada - Género



Intervención en fachada - Discapacidad

CONVENIOS GENERADOS

Con relación a las transversalidades mencionadas, se alcanzaron acuerdos con instituciones públicas y privadas con el objetivo de seguir apoyando y brindando mayores herramientas a sectores de la población que tienen dificultades en materia de acceso al empleo. Realizaron acuerdos con INEFOP, la Asociación Civil Colectiva Mujeres, Asociación de Amigos de la Casa de la Cultura Afrouruguaya y Mundo Afro, entre otros.

CAPACITACIONES

El trabajo en territorio en materia de transversalidades ha cobrado un mayor impulso en 2019 con la concreción de diferentes capacitaciones, charlas y talleres en todo el país.

En la formación profesional de las Personas en situación de discapacidad, las acciones se continuaron y profundizaron en dos ámbitos complementarios:

- Formación laboral de las Personas con discapacidad, en el marco de una estrategia inclusiva, teniendo como marco teórico y práctico el "Protocolo de Actuación para la inclusión educativa de las Personas con discapacidad en los Centros Educativos". En 2019, se capacitaron 470 personas; 274 en cursos inclusivos y 216 en cursos focalizados (integrado solo por personas

en situación de discapacidad). En quinquenio 2015-2019 se llevan capacitados 1.908 usuarios; 1.325 en cursos inclusivos y 583 en cursos focalizados.

- Intervenciones de concientización e información en el entorno más inmediato para facilitar la inclusión laboral de las Personas en situación de discapacidad. En los aspectos específicos y característicos de la discapacidad, se desarrollaron talleres y seminarios a las entidades de capacitación, empresarios, trabajadores y público en general. Estas instancias se desarrollaron en ocho departamentos (Colonia, Durazno, Lavalleja, Montevideo, Paysandú, Salto, Soriano y Tacuarembó). Las intervenciones de Concientización en el quinquenio 2015-2019 se realizaron en 17 departamentos: Artigas, Canelones, Colonia, Durazno, Flores, Florida, Lavalleja, Maldonado, Montevideo, Paysandú, Rio Negro, Rivera, Salto, San José, Soriano, Tacuarembó y Treinta Tres.



En cuanto a Género, en 2019 se produjo la renovación del convenio INEFOP -MIDES-INMUJERES, que permitió la capacitación a mujeres en situación de salida de violencia basada en género, con un aumento significativo del 50% más de cursos postulados y dictados.

El trabajo constante de prevención y de acercamiento de nuestras herramientas a las empresas, permitió un 50% más de cursos de prevención de Acoso Sexual Laboral, especialmente con empresas del interior. Más de 462 gerentes y mandos medio de todo el país fueron formados para replicar la prevención en sus empresas.

Se ha trabajado interinstitucionalmente para una mejor llegada y capacitación a personas de la comunidad LGTBI, con especial acento en las mujeres trans que sufren la mayor vulneración de derechos. Se logró aumentar los números de capacitadas en diferentes cursos tanto de Montevideo como del interior.

La población afrodescendiente también ha sido contemplada por INEFOP como un público relevante para la aplicación de sus políticas públicas. En el marco de la Ley N° 19.122, el Instituto realiza acciones para reducir las inequidades históricas del racismo, la discriminación y la estigmatización de las personas afrodescendientes desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista señaladas como crímenes contra la humanidad.

Se trabajó a partir de una fuerte articulación interinstitucional público-privada-sociedad civil-academia que permitió avanzar en reflexión y acción, en instancias de diálogo, información y formación para analizar mitos y creencias hacia y desde los afrodescendientes vinculados a tareas, oficios, profesiones, roles y lugares en el trabajo y empleo. Significó también una oportunidad para presentar las herramientas disponibles para todas las personas en INEFOP y promocionar las oportunidades para la formación profesional y la importancia del empleo decente en los territorios.

La estrategia de articulación de recursos nacionales departamentales, locales y de cooperación permitió alcanzar acuerdos hacia el diseño de proyectos de formación profesional en sectores dinámicos de la economía, el fomento del emprendedurismo en los departamentos de Artigas, Rivera, Cerro Largo y Salto con énfasis en promover la participación de afrodescendientes.

La estrategia de comunicación incorporó un banco de imágenes de calidad con el objetivo de dar identidad visual a la diversidad étnica racial, quedando plasmado en un folleto de promoción de la Ley N°19.122 y servicios de INEFOP, publicado en junio de 2019 con distribución a nivel nacional.



15. Conclusión

En síntesis, al cumplir una década desde su puesta en marcha como Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, INEFOP ha asistido a un proceso sostenido de crecimiento y maduración. Ha dado cumplimiento al último tramo de su primer Plan Estratégico 2016-2019, impulsando las políticas activas de empleo y lo estipulado en la “Cultura del trabajo para el desarrollo” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Su integración tripartita asegura el diálogo social y la conjunción de visiones diferentes y complementarias. INEFOP se ha posicionado en términos de imagen institucional como un actor clave en el contexto uruguayo en materia de capacitación y empleabilidad.

Este camino de trabajo constante hacia la transparencia y mejora continua en todos los aspectos de su gestión refuerza el compromiso de INEFOP con la sociedad en su conjunto, y hacen que ocupe un lugar estratégico en el desarrollo de las políticas activas de empleo.

Este documento ha sido elaborado por la Unidad de Comunicación de INEFOP. Para su estructuración y redacción se tomaron insumos de la Unidad de Asesoramiento Estratégico y de la Unidad de Evaluación y Monitoreo en cuanto a planificación, cumplimiento de metas y análisis de la gestión del Instituto en su conjunto.

Todo lo escrito en este documento refiere a hombres y mujeres y cumple con el lineamiento estratégico de INEFOP referido a las políticas de transversalidad de igualdad de género, discapacidad y afrodescendencia.

INEFOP



Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional