



MEMORIA 2015





CONTENIDO

I. Introducción	5
II. Fortalecimiento institucional	7
III. Poblaciones que atiende INEFOP	12
Jóvenes	13
Mujeres	13
Personas con discapacidad	14
Trabajadores rurales	14
Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)	15
Emprendedores	16
Micro y pequeñas empresas	16
Empresarios	16
IV. Otros	17
Organización Marítima Internacional (OMI)	17
Programa Uruguay Estudia	17
Programa Yo Estudio y Trabajo	18
V. INEFOP 2015 en cifras	19

AUTORIDADES

CONSEJO DIRECTIVO Poder Ejecutivo

Director General: Sr. Eduardo Pereyra (desde marzo de 2015)
Representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
Suplente: Sr. Fernando Figueredo (desde abril de 2015)
Director: Lic. Fernando Ubal (desde marzo de 2015)
Representante del Ministerio de Educación y Cultura (MEC)
Director: Sr. Gerardo Rodríguez Chanadari (desde marzo de 2015)
Representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)

Sector Empresarial

Director: Dr. Juan Mailhos (desde abril de 2009)
Representante de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS)
Alterna: Dra. Fernanda Maldonado
Director: Sr. Gerardo Garbarino (desde abril de 2015)
Representante de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)

Sector Trabajadores

Director: Sr. Julio Perdigón (desde abril de 2015)
Representante de Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)
Director: Sr. Ismael Fuentes (desde abril de 2015)
Representante de Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

Empresas de la Economía Social

Directora: Dra. Rosana Perdomo (desde junio de 2015)
Representante de Empresas de la Economía Social (CUDECOOP)
Alterno: Téc. Ag. Juan Carlos Canessa

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas de la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

I-INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) fue creado por la Ley N.º 18.406 del 24 de octubre de 2008, como una persona pública no estatal. Se integra en forma tripartita y 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 Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, de representantes de 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).

El objetivo de INEFOP 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 la inclusión social. El Instituto desde una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo identifica, especialmente, los intereses de los sectores: empleador y trabajador, así como de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

A - Cometidos

La Ley 18.406 en su artículo 2.º establece los cometidos:

- Administrar el Fondo de Reversión 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, a fin de 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, y Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional.
- Diseñar y gestionar programas de formación profesional. Promover la creación y de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales y participar en su diseño.
- 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 del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, promover su mejoramiento tecnológico y la recuperación de su capacidad de producción. Así como aquellos estudios relacionados con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.
- Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores.

De acuerdo con lo establecido en el art. 217 de la Ley 18996 del 7/11/2012 se incorporan los siguientes cometidos:

- 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.
- Para promover el empleo juvenil conforme a las leyes y decretos que regulen la promoción en el acceso al empleo de los jóvenes.
- Estos objetivos podrán ser cumplidos en coordinación con instituciones y entidades del ámbito público, privado y social.

B - ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Ley 18406 por la cual se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) en su Artículo 3.º establece que los órganos de dirección del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional serán el Consejo Directivo y el Director General.

Las nuevas autoridades del Consejo Directivo han sido designadas en sus funciones, entre los meses de marzo y junio de 2015.

C - POBLACIÓN OBJETIVO

INEFOP cuenta con una serie de estrategias de intervención que atienden las demandas específicas de capacitación y formación de los diferentes sectores de población objetivo del Instituto:

Mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores rurales y otros colectivos, especialmente vulnerables frente al desempleo.

Trabajadores en actividad.

- Trabajadores en seguro de desempleo.
- Trabajadores desocupados no amparados por el seguro de desempleo.
- Pequeños, medianos y grandes empresarios.
- Emprendedores actuales y eventuales.

Fuentes de financiamiento

Las actividades del Instituto se financian con recursos del Fondo de Reversión Laboral (FRL) que se compone mayoritariamente con las retenciones efectuadas por el Banco de Previsión Social (BPS), Caja Profesional, Caja Notarial y Caja Bancaria y por aporte de rentas generales establecido en el artículo 21 de la Ley 18.406.

Otros ingresos corresponden al cobro de las contrapartes de aportes de los beneficiarios emprendedores, trabajadores en actividad y empresarios por concepto de capacitaciones y asistencias técnicas, así como los ingresos financieros generados por las diferencias cambiarias.

II - FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Desde la reestructura interna, realizada por el Consejo Directivo, en 2014 el cambio técnico, la agregación de valor y profesionalización del trabajo, fuertemente promovida por la Ley de Inversiones, implican un nuevo desafío para la educación y la formación profesional, a fin de permitir la adecuación de las capacidades de los trabajadores, acompañando los cambios tecnológicos para evitar la exclusión por falta de formación adecuada.

La capacitación laboral debe ser dinámica, no circunscripta a un área determinada y preferentemente inscribirse en un proceso de formación profesional de mayor alcance.

INEFOP realiza en un contexto de desarrollo económico un proceso de reestructuración en el que se busca trascender el papel de financiador de ofertas de capacitación, para tener un rol más activo en los procesos de desarrollo de la formación profesional en consonancia con su misión y visión institucional.

La formación para el mundo del trabajo comienza a pasar del modelo de capacitación e inserción laboral a un proceso holístico, más integral de formación, en el que se busca mejorar y ampliar las capacidades y oportunidades de todos los participantes para su desarrollo humano, social, cultural y profesional, a lo largo de toda su vida.

Nuevas autoridades

Los cambios en el gobierno nacional, producto de los resultados electorales, determinaron cambios en la composición del Consejo Directivo de INEFOP. Como se indica al inicio de este documento, el nuevo Consejo Directivo de INEFOP tiene como director general, desde marzo de 2015 al Sr. Eduardo Pereyra, representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad. Los nuevos integrantes del Sector Poder Ejecutivo en el Consejo, también designados en marzo de 2015, son el Lic. Fernando Ubal, representante del Ministerio de Educación y Cultura, y el Ec. Gerardo Rodríguez Chanadari, representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). Asimismo, componen el Consejo Directivo de INEFOP —también en calidad de directores—

representantes del Sector Empresarial, el Dr. Juan Mailhos y el Ing. Gerardo Garbarino; del Sector Trabajadores, el Sr. Ismael Fuentes y el Sr. Julio Perdigón, y del Sector Empresas de la Economía Social la Dra. Rosana Perdomo. En 2015 se designaron también directores alternos/suplentes.

Lineamientos estratégicos

El Consejo Directivo de INEFOP estableció los Lineamientos Estratégicos para el quinquenio 2015 - 2020.

Por primera vez en la historia del Instituto, se determinaron estos Lineamientos, contemplados en la Resolución N.º 133/15-Acta N.º 35/15, con unanimidad de todos los sectores.

Constituyen la matriz que orienta la toma de decisiones a todos los niveles organizacionales para el cumplimiento de los fines institucionales.

El documento fue presentado el 26 de junio de 2015, hubo una exposición a cargo del director general, Eduardo Pereyra y representantes de los diferentes sectores que integran el Consejo Directivo de INEFOP hicieron uso de la palabra.

Entre los principales lineamientos se planteó el apoyo a las políticas públicas vinculadas:

- La Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”, realizando aportes a la campaña general de difusión tendiente a incrementar las competencias, capacidades y habilidades de trabajadores y futuros trabajadores.
- Al estímulo de la culminación de los ciclos educativos de los trabajadores.
- A la mejora de la competitividad como clave para el proceso de desarrollo del país.
- Al Sistema Nacional de Cuidados, actualmente en proceso de elaboración de la Ley.

- Al fomento del Empleo Juvenil (Ley 19.133 de 20 de setiembre de 2013).
- En relación a la mejora de la gestión institucional, se estableció:
- La jerarquización de las distintas demandas que se presentan, según los siguientes criterios:
- El diseño de una ventanilla única de atención a demandas y usuarios, interactuando a estos efectos con la Dirección Nacional de Empleo (MTSS).
- La redefinición del proceso de descentralización.
- El diseño e implementación de un sistema informático integral e integrado
- La mejora del desarrollo del tripartismo, permeando los procesos de gestión del Instituto.
- La mejora de la atención a las empresas, brindando asistencia técnica, capacitación en gestión y formación a mandos medios y empresarios.
- La jerarquización de la capacitación y formación de los trabajadores en actividad.

Plan estratégico

Como complemento a los Lineamientos Estratégicos, atendiendo a la puesta en marcha de estas ideas, se presentó públicamente el Plan estratégico para 2015-2020, el día 9 de octubre en la Sala Felisberto Hernández de IMPO.

El Consejo Directivo de INEFOP, a través de su director general, Eduardo Pereyra, expuso el Plan, luego de un informe de coyuntura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la mesa principal lo acompañaron representantes de todos los sectores que integran ese órgano: Poder Ejecutivo, Sector Trabajadores, Sector Empresarial y Sector Empresas de la Economía Social.

El acto contó con la oratoria de autoridades del ámbito público y privado. En la segunda parte hicieron uso de la palabra: la Dra. Graciela Fernández, presidenta de CUDECOOP; el Sr. Fernando Pereira, presidente del PIT-CNT; el Sr. Washington Corallo, presidente de la Cámara de Industrias (CIU), el Cr. Álvaro García, director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP); el Prof. Wilson Netto, presidente del CODICEN y el Mtro. Ernesto Murro, ministro de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Lineamientos y Plan estratégico



Convenios 2015

INEFOP —en el cumplimiento de sus objetivos— ha generado sinergia en todo el país mediante la firma de más de treinta convenios con organizaciones públicas y privadas en 2015.

- ANEP-CODICEN (Cultura para el Desarrollo)
- Banco de Seguros del Estado (BSE)
- Centro de Ensayos de Software (CES)
- CETP-UTU y CHERY
- CETP-UTU y Tecnova
- CETP-UTU y Urupanel
- CETP-UTU con Organización Marítima Internacional (OMI) y Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)
- CUTCSA
- Fondo de Capacitación de la Construcción (FOCAP)
- Gremiales rurales
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd)
- Instituto Plan Agropecuario
- Intendencia de Canelones
- Junta Nacional de Drogas (JND)
- Ministerio de Educación y Cultura (MEC) -Continuidad Educativa
- Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP)
- Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) / ANEP (Esquinas del Mañana)
- Ministerio de Turismo (MINTUR)
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP), ITPC y SUTCRA
- Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL)
- STIQ-ASIQR
- Universidad de la República (UdelaR) - Facultad de Humanidades



Firma de convenio INEFOP-MINTUR



Entrega de certificados por convenio con TECNOVA

Reuniones informativas con Entidades de Capacitación

A los efectos de mantener informados con el funcionamiento del Instituto y las decisiones que se fueron tomando, se realizaron reuniones informativas con Entidades de Capacitación (ECAs) que están inscriptas en el Registro INEFOP y son las responsables de dar los cursos.

Como ya se hiciera en otras oportunidades, el martes 24 de noviembre se organizó una jornada de trabajo con las ECAs en el Hotel Holiday Inn, un intercambio que resultó altamente provechoso para ambas partes.



Encuentro con Entidades de Capacitación

Encuentro con Entidades de Capacitación

Centros de Empleo y Formación Profesional (CEFOP)

La Ley 18.406 establece entre los cometidos de INEFOP el crear Comités Departamentales, tarea que el Instituto viene desarrollando desde que abrió sus puertas, cubriendo prácticamente todo el territorio nacional.

Como parte esencial de los avances en materia de descentralización territorial, se prevé para 2016 aunar esfuerzos entre INEFOP y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del MTSS y hacer pruebas piloto en algunos puntos del territorio uruguayo, creando oficinas para que los usuarios accedan a las prestaciones en forma coordinada y complementaria, atendiendo así a las demandas departamentales.

Entrega certificados en el interior - Rocha - 06 11 2015



Entrega certificados en el interior - Rocha - 06 11 2015

Nueva sede prevista para 2016

El Instituto ha crecido significativamente en los últimos años y esto lleva a la necesidad de contar con una sede más amplia y adecuada para quienes trabajan en el Instituto, para beneficiarios, representantes de ECAs, de otras instituciones y público en general.

Se realizaron gestiones para la compra de un edificio ubicado en Ciudad Vieja, en la calle Sarandí esquina Misiones.

Edificio que será la futura sede de INEFOP

La concreción de este proyecto y la firma de la compraventa están programadas para los primeros meses de 2016.



Edificio que será la futura sede de INEFOP

Cultura de trabajo para el Desarrollo y Ley de Empleo Juvenil

En setiembre de 2015, el Gobierno lanzó la estrategia de Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Esta directriz estratégica —elaborada e impulsada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social— cuenta con la participación del sector empresarial, sindical, educativo y académico.

En ese marco, INEFOP ha hecho y proyecta seguir haciendo aportes, tomando al documento como una de las directrices principales de este quinquenio, componente esencial del apoyo a las políticas públicas vigentes. El fomento del Empleo Juvenil, a través de la Ley 19.133 de 20 de setiembre de 2013, también forma parte de una línea de trabajo. El Instituto ha participado activamente en acciones y comisiones interinstitucionales para dar a conocer los contenidos de la ley a los diferentes públicos involucrados.

Planificación estratégica 2016

Se estableció —con el apoyo de Gestión y Evaluación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (AGEV/OPP)— el inicio de un proceso de planificación estratégica a largo plazo, coordinando reuniones de trabajo para 2016 en las que participarán referentes de área de INEFOP junto con representantes de AGEV/OPP.

Descripción de cargos OIT-CINTERFOR

Se contrató una asistencia técnica de descripción de cargos liderada por OIT-CINTERFOR para que acompañe la estructura organizacional definida.

Perspectiva de género y personas con discapacidad

A través de capacitaciones y de acciones concretas, se siguió profundizando en el tema de la perspectiva de género y de las personas con discapacidad, ampliando la mirada hacia otros colectivos específicos, para procurar una mejor inserción en el mercado de trabajo.



III - Poblaciones que atiende INEFOP

Desde sus inicios, el Instituto atiende poblaciones muy diversas no solo aquellas consideradas “vulnerables” sino que abarca un amplio espectro de necesidades.

Del 1.º de enero al 31 de diciembre de 2015, han sido atendidas en el marco de las diferentes modalidades de INEFOP, más de 28.000 personas.

Cada una de las personas capacitadas recibe su certificado, emitido por INEFOP. Ya son tradición en el Instituto los actos de entrega de certificados, que en ocasiones han llegado a reunir a más de 500 asistentes que participan de este logro y su celebración, junto a miembros del Consejo Directivo y reconocidas autoridades del ámbito público y privado.

Se presenta a continuación un gráfico con el número de personas que han sido atendidas por INEFOP, en el marco de algunas de sus modalidades (cursos, asistencias técnicas, y becas) durante el 2015 y su comparación con lo logrado en el 2014.

Como puede apreciarse en la primera columna de la izquierda en el gráfico, el número de personas atendidas por INEFOP durante 2015, supera en más de 40 % el número de personas atendidas en 2014. La diferencia se debe, básicamente a un aumento en el número de personas que participaron de cursos y a un aumento en el número de “becas” que se han otorgado. En la única modalidad que no se ha registrado aumento, sino disminución, en comparación a lo logrado el año anterior, es en el número de asistencias técnicas. La diferencia con el año anterior se explica por la decisión de suspender asistencias técnicas, de otro modo se estarían superando los logros del año anterior, también en esta modalidad.



Entrega general de certificados - Salón Azul - Intendencia de Montevideo - junio de 2015

Sistema Nacional de Formación Profesional

Se trabajó en la participación y promoción de un sistema nacional de certificación de perfiles profesionales por competencias laborales con anclaje sectorial.

Un aspecto a destacar es el aumento del número de personas que se han capacitado en el marco de algunos convenios; siendo una de las posibles explicaciones el fortalecimiento del rol de los técnicos asesores y las mejoras que se han incorporado en la gestión de los convenios.

En función de lo expuesto, se desprenden dos grandes desafíos para el 2016:

- 1) diseñar y fomentar propuestas de capacitación para personas mayores de 29 años (que no puedan acceder a ninguna de las modalidades ya existentes).
- 2) fomentar los cursos para personas del medio rural que no estén contemplados en los convenios ya existentes.

JÓVENES

Se busca diseñar estrategias de capacitación con la finalidad de aumentar y mejorar las oportunidades de formación y empleo de jóvenes entre 15 y 29 años provenientes de hogares de menores ingresos que no han completado, o están teniendo dificultades para completar su educación formal y que poseen limitada o nula experiencia laboral.

Para alcanzar estos objetivos se implementan procesos que combinan la capacitación específica con el reforzamiento de competencias básicas, talleres de orientación laboral y social, prácticas formativas en las empresas y el acompañamiento individual de situaciones personales que obstaculicen el acceso y sostenimiento de la experiencia por parte de los/as jóvenes.



Jóvenes visitando stand de INEFOP en Expo Educa 2015

MUJERES

En términos de Género y de Personas con Discapacidad, el propósito es integrar cada vez más estas transversalidades a las capacitaciones impartidas a través del Instituto.

Se busca contribuir a la igualdad de oportunidades y trato en la formación profesional y en el empleo mediante el desarrollo de acciones de formación con calidad y equidad desde una perspectiva de género a personas con dificultades para la inserción laboral.

El trabajo está abocado al diseño, implementación, ejecución y monitoreo de actividades de capacitación e inserción laboral con enfoque de género,



aportando al diseño de una política activa, ajustada a los perfiles de las y los participantes según su ciclo vital, tiempo de desvinculación con el mercado de trabajo, nivel educativo y obstáculos para el acceso a la formación profesional, considerando además el perfil ocupacional demandado.

La propuesta formativa en todas las etapas, diseño, desarrollo y evaluación, debe incorporar el análisis de las desigualdades socialmente asignadas a hombres y mujeres así como las situaciones agravadas por edad, nivel socioeconómico, ciclo de vida, etnia o raza, que afectan en mayor medida a la inclusión laboral de las mujeres en términos de competencias laborales y ejercicio pleno de derechos.

La población objetivo son mujeres desocupadas residentes en áreas urbanas o rurales, que buscan empleo por primera vez o se encuentran en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones.

Se han definido varias modalidades en función de edades, situación ocupacional/ tipo de inserción en el mercado laboral, nivel de instrucción, jefatura de hogar y personas menores de edad a cargo. Existen cursos regulares, capacitaciones para mujeres desempleadas, pre-ocupacional, sectorial (para ingresar a determinado sector) y mujeres emprendedoras. En este último caso, la articulación pretende complementar las herramientas para que las participantes puedan elaborar un anteproyecto en el marco de la formación y a posteriori, en caso de ser aprobado el mismo, recibir asistencia técnica.

INEFOP cubre los gastos del joven durante la capacitación, otorgando un viático para transporte y otros gastos complementarios que faciliten la permanencia del joven en la misma y en la primera etapa de la inserción laboral.

La atención a jóvenes (tradicionalmente conocido como PROJOVEN) incluye a varias modalidades, de acuerdo a la edad, perfil y tipo de capacitación.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Por medio de esta modalidad se pretende generar igualdad de oportunidades mediante el desarrollo de una política activa de empleo para este sector de la población.

Se trata además, de participar en la construcción de la identidad de trabajador como parte del desarrollo integral del individuo.

Busca incorporar al mundo del trabajo a las Personas con Deficiencias, que presenten un nivel de autonomía suficiente como para integrarse al mercado abierto de trabajo en el sub-sector privado con los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador.

Comprende desde los 18 años hasta el final de la vida laboral activa.

Se privilegia a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad social y laboral.

Aquellos usuarios/as que tienen "Pensión por Invalidez" o "Subsidio Transitorio" otorgado por el BPS, pueden realizar los cursos, trabajar legalmente y no pierden el beneficio; Ley N.º 17.266 (13/9/00), Ley N.º 16.713 (03/09/95).

Sus objetivos son tres:

- Capacitación para el empleo.
- Inserción laboral en un empleo convencional, sub sector privado.
- Transversalización de la "discapacidad" en la gestión de esta política en "modalidad inclusiva".

EN CUANTO A LAS MODALIDADES, SE MANTIENEN:

- Capacitación Laboral Inclusiva - En este caso, hay dos posibilidades que personas sin discapacidad se integren a los cursos personas con discapacidad o que se incorporen a las otras modalidades; en este caso, se busca utilizar todas las modalidades de capacitación laboral que ofrece INEFOP en cursos regulares.
- Se trata de avanzar y consolidar el modelo universalista de intervención en la discapacidad. de abordaje es el Plan Estratégico, el focalizado es un movimiento táctico.
- Laboral - Este es uno de los casos de Modelo Focalizado, en donde los cursos están integrados solo por personas con discapacidad y con la meta de incorporar al empleo por lo menos al 30% de las personas que aprobaron el curso.
- Empleabilidad - Se trata del otro dispositivo focalizado en donde la unidad grupal está compuesta solo por Personas con Discapacidad y cuyo objetivo es aumentar las posibilidades de empleo y la inserción laboral es responsabilidad del participante.

TRABAJADORES RURALES

Desde 1996 se vienen realizando capacitaciones en el medio rural, organizando la demanda existente de formación de distintos actores sociales vinculados con el sector agropecuario.

El cometido es apoyar las políticas de empleo del sector rural, promoviendo las capacidades laborales de la población y fortaleciendo las redes que permiten impulsar y sostener el desarrollo local.

Su principal objetivo es contribuir a mejorar la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras que residen en el medio rural. Con este fin, organiza cursos de capacitación para aumentar la calificación de la mano de obra del sector y favorecer la creación de puestos de trabajo.



30 de abril - Salto - Día del Trabajador rural

Se promueve de esta manera la incorporación o el perfeccionamiento de conocimientos técnicos que mejoren la calidad del empleo de la población rural. Se brinda apoyo en el manejo de tecnologías apropiadas que favorecen la reconversión productiva del sector.

Paralelamente y como aspecto estratégico, se trabaja a nivel territorial promoviendo la participación de los actores locales, organizaciones e instituciones, desde el enfoque de desarrollo local.

La población que se define como objeto de capacitación es aquella cuya condición de trabajador/a rural se determina en razón del lugar de residencia (medio rural propiamente dicho o localidades urbanas menores con estilo de vida rural) y/o aquella población cuyo principal ingreso se obtenga del sector productivo rural, corresponda tanto a la producción primaria (como es la producción familiar) o a la agroindustria (empresas de servicios agroindustriales, empleados zafrales o permanentes de la industria, etc).

Esto implica a personas de bajos recursos y con precaria inserción en el mercado laboral —hombres, mujeres y jóvenes desocupados o en actividad, trabajadores asalariados, independientes o que tengan un emprendimiento familiar— así como con bajo o nulo nivel educativo: educación primaria y escasamente secundaria y analfabetos por desuso.

Los participantes de los cursos son mayores de 15 años, a excepción de aquellos rubros rurales que impliquen manejo de maquinaria y que requieren mayoría de edad.

Generalmente en los cursos de capacitación, al tener respuestas locales y por tanto muy próximas a la familia rural, suelen participar más de un miembro de la misma, e incluso parejas e hijos, vecinos y familiares o vecinos de otras localidades que deciden trasladarse en caballo, moto, auto o a pie.

Los cursos en el área rural se organizan a partir de propuestas presentadas por Entidades de Capacitación (ECAs) respondiendo a llamados a presentación de ofertas, y considerando necesidades recabadas por las mismas ECAs.

También puede darse según las necesidades planteadas por organizaciones, gremiales u asociaciones de empresarios. Se evalúa su pertinencia y en base a esta se organiza el llamado para presentar cursos que den respuesta a tales necesidades.

Se considera un pilar fundamental tomar en cuenta las particularidades de las problemáticas de empleo que se presentan en cada región del país. Esto implica generar acciones distintas que respondan a necesidades diversas, descartando las respuestas globales a poblaciones y situaciones diferentes.

Por esta razón, las concepciones de ruralidad y neo-ruralidad (tomando en cuenta las transformaciones económico-sociales y culturales de las últimas décadas), así como los enfoques territoriales y de desarrollo local son los paradigmas que encuadran la intervención en el territorio desde sus inicios.



Trabajando con lana - Convenio con SUL

TRABAJADORES EN SEGURO DE DESEMPLEO (TSD)

Se busca mejorar las competencias laborales de dichos trabajadores, a través de cursos de capacitación transversal y específicos, vinculados a la demanda del mundo del trabajo, y mediante nuevas oportunidades de ingreso al sistema educativo.

Pueden acceder a los beneficios de estas capacitaciones los trabajadores que perciban el Seguro de Desempleo y tengan causal de despido.

Una vez concretada la entrevista de orientación y derivación son posibles de ser derivados para tomar un curso de capacitación.

Es a partir del año 2009 que comienza la ejecución bajo el formato de TSD (Trabajadores en Seguro de Desempleo), en el marco de la nueva normativa de seguro de desempleo, la Ley N.º 18.399, que dispone tomar cursos de capacitación al promediar el período del seguro o demostrar la imposibilidad de ello.

De esta forma, comienzan a estructurarse en INEFOP las tres modalidades mencionadas para asignar cursos:

- Modalidad Grupos - grupos ofrecidos por ECA a INEFOP.
- Modalidad Cupos - cupos en cursos ya ofrecidos públicamente por las ECAs.
- Modalidad Voucher o vale-elección por parte del beneficiario de un curso de plaza que es evaluado, caso a caso, por INEFOP.

Finalmente, al trabajador en seguro de desempleo que no puede acceder a un curso —por razones aceptables— se lo libera ante el BPS para que pueda seguir cobrando la prestación (en la segunda mitad del período) sin cumplir con la capacitación.

Se observa una diferencia importante entre las personas fijadas en agenda, es decir, las que solicitan una entrevista y las que efectivamente se presentan a la entrevista. Como ya se señaló, se ha logrado reducir sustancialmente el tiempo de espera entre la llamada y la entrevista. Está en proceso un análisis del resultado de los cursos y de las causas de desistimiento.

EMPRENDEDORES

Se orienta al apoyo, creación y fortalecimiento de micro y pequeños emprendimientos que agreguen nuevo valor capitalizando las oportunidades del mercado y que generen nuevos puestos de trabajo genuinos y contribuyan al incremento real del PBI.

INEFOP se dirige en este caso a micro y pequeñas empresas informales, con un mínimo de un año de trabajo sostenido y a empresas formales, con hasta dos años de inicio e instaladas tanto en Montevideo como en el interior del país.

El marco general de la intervención parte de un trabajo conjunto con los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional planificando actividades en forma semestral y la articulación con los diferentes programas y proyectos públicos y privados generando la identificación de recursos locales y sumando sinergias. Se prioriza la articulación público privada y sociedad civil organizada.

A partir de la identificación de demandas a través de los Comités Departamentales y Locales y de contacto directo con las empresas se busca conocer las necesidades de recursos humanos calificados en el corto y largo plazo. Son insumos importantes, para el desarrollo de las actividades, la articulación con las Mesas Departamentales de Desarrollo, la relación y comunicación permanente con las áreas de desarrollo productivo de las Intendencias y organismos públicos como: Ministerios y Entes Descentralizados y los Centros Comerciales y Sociedades de Fomento Rural.

El mapeo de recursos ha sido una herramienta fundamental para ordenar y dar respuesta adecuada a la demanda. En concordancia con la misión institucional de INEFOP, el trabajo se centró durante este año en zonas de frontera, implicando un esfuerzo de análisis de una realidad compleja desde lo cultural, social y económico.

La metodología de trabajo está basada en el conocimiento directo de las comunidades y su entorno, lo que permite conocer la realidad de las personas en las diferentes etapas de la vida y realizar la selección y derivación de los participantes, facilitando y ordenando la demanda, tarea que está a cargo de los técnicos.

MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Se ofrece apoyo económico a las micro y pequeñas empresas para la contratación de asistencia técnica o para la participación de sus propietarios y trabajadores en actividades de capacitación, que contribuyan a mejorar la competitividad de las MYPES, mediante la calificación de su capital humano. Las empresas beneficiarias son Micro y Pequeñas Empresas de hasta 19 empleados, radicadas en todo el territorio nacional.

Entre los objetivos buscados se encuentran: la mejora de la gestión y de la eficiencia productiva de las MYPES, con la finalidad de incrementar su competitividad y nivel de actividad; generar un efecto multiplicador que redunde en la creación de puestos de trabajo; fomentar la formalidad de las empresas y del empleo; favorecer la sinergia entre las empresas y sus trabajadores; y sensibilizar a trabajadores y empleadores sobre las ventajas de adoptar estrategias asociativas.

A efectos de atender diferentes necesidades y situaciones existen diferentes modalidades de asistencia.

EMPRESARIOS

Tiene como objetivo profesionalizar la gestión de las empresas privadas a través de la capacitación de su personal jerárquico.

Las acciones están orientadas a dotar de herramientas de gestión adicionales que permitan mejorar la competitividad de las empresas; contribuir al fomento de una cultura empresarial que apunte a la calificación permanente de las personas que integran una empresa; conocer las necesidades de capacitación de las personas decisoras en las empresas de país.

Los beneficiarios son directores, gerentes y jefes de empresas privadas, con más de veinte empleados formalmente establecidas en el país, de cualquier sector de la actividad nacional.

Para acceder a estas capacitaciones las empresas interesadas deben solicitar a través de correo electrónico el formulario de solicitud de propuestas de capacitación y presentarlo para su evaluación.

En este marco, se brindan cursos regulares y capacitaciones a medida.

IV. OTROS

Organización Marítima Internacional (OMI)

La Organización Marítima Internacional (OMI) es el organismo especializado de las Naciones Unidas, encargado de adoptar medidas para mejorar la seguridad del transporte marítimo internacional y prevenir la contaminación del mar por los buques.

El propósito de los cursos es adiestrar a la Gente de Mar conforme a las disposiciones adoptadas por el Convenio sobre las Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar STCW 78/95 “Convenio internacional para la formación, titulación y guardia para la gente de mar”.

En 2015 se brindaron capacitaciones en Montevideo, Colonia, Maldonado y Soriano, alcanzando un total de 635 cursos.

Entre las capacitaciones dictadas figura las vinculadas a: lucha contra incendio, control de multitudes, protección de buques e instalaciones portuarias (PBIP), habilitación de embarque e inglés técnico básico.

PROGRAMA URUGUAY ESTUDIA

Es el resultado de un convenio interinstitucional celebrado en el año 2009 entre varios Ministerios y Entes públicos, bajo la coordinación de la Dirección Educación del Ministerio de Educación y Cultura.

Su objetivo es contribuir a la formación de personas jóvenes y adultas para su inclusión y participación social y activa en los procesos de desarrollo humano del Uruguay democrático, social, innovador, productivo e integrado.

Teniendo en consideración las características de la evolución nacional del sistema educativo y en función de las líneas impulsadas desde la perspectiva de la Ley General de Educación, se desarrollan estrategias tendientes a revertir los fenómenos de abandono y desvinculación del sistema educativo.

En tal sentido, el Programa Uruguay Estudia se focaliza en la promoción de estrategias interinstitucionales que permitan efectivizar la democratización educativa en todos los niveles para dicha población.

Estas acciones están orientadas a la universalización de la enseñanza media, la finalización de ciclos educativos en el sistema educativo formal, la promoción de procesos formativos a lo largo de la vida y a enfatizar a la educación como un derecho fundamental.

Se mantienen las modalidades ya aplicadas:

- Finalización de Educación Primaria:
- Finalización de la Educación Media Básica
- Finalización de la Educación Media Superior (bachilleratos)
- Se continúa trabajando en la coordinación de más acciones que permitan alcanzar a más personas.

Formación en Educación

El Programa Uruguay Estudia también ha desarrollado un componente de promoción de la culminación de magisterio y profesorado. Se hace un replanteo de la modalidad de becas de culminación para la finalización de la carrera docente y magisterial. Se atendió a estudiantes que tuvieron entre una y cinco asignaturas para la finalización de la carrera, designándole un tutor para orientar el proceso educativo en su etapa final, pudiendo solicitar hasta 2 BPC por asignatura, una al inicio y otra cuando apruebe la misma.

Se priorizó en la selección a aquellos alumnos que tengan menos asignaturas para culminar la carrera.

Becas para finalización de ciclos educativos

Motivados por la perspectiva compartida de la necesaria articulación entre educación y trabajo para el desarrollo de procesos de formación humana y productiva en el país, se implementa un proyecto de trabajo en conjunto entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) orientado a contribuir a la reinserción, culminación de ciclos y continuidad educativa, así como acceder a otras propuestas educativas en general y de formación profesional, en particular; aportando a la mejora de los niveles de formación de los recursos humanos que el país requiere.

Para ello INEFOP aporta recursos del Fondo de Reconversión Laboral para otorgar becas de apoyo económico. INEFOP recibe las solicitudes de becas, luego de ser procesadas por la Oficina de Becas del MEC, y deposita el importe necesario a efectos de ser abonado en el sistema de pagos de la red ABITAB.

Estos aportes son destinados a ciudadanos que, habiendo dejado de estudiar hace 2 años o más, manifiestan deseo de volver a estudiar y finalizar los distintos ciclos educativos. Este retorno al sistema educativo adquiere distintas modalidades según el nivel educativo a cursar, las becas están relacionadas a ello, su importe entre ½ BPC y 10 BPC.

PROGRAMA YO ESTUDIO Y TRABAJO

El programa “Yo estudio y trabajo” comenzó en 2012, en el marco de las políticas públicas tendientes a reducir la tasa de desempleo en jóvenes y la desvinculación de los mismos del sistema educativo.

El vínculo de los jóvenes con el mundo de la educación y con el mundo del trabajo constituye uno de los principales retos que enfrenta el país.

Se entiende que la educación y el trabajo conforman ejes fundamentales para el desarrollo del individuo como sujeto de derecho, y en materia de inclusión social. La educación en un sentido amplio permite el desarrollo cognitivo y la integración social. Por eso es fundamental generar acciones para que el vínculo entre estos dos mundos sea complementario, enriquecedor y efectivo, permitiendo la realización plena del individuo como trabajador en constante formación. El trabajo es una de las actividades humanas más integradoras, pues a través de su desarrollo la humanidad ha podido desplegar su capacidad transformadora desde la antigüedad. El trabajo concebido como relación social es un espacio en que las personas dan sentido a su labor, siendo a su vez generador de identidad social y sentido de pertenencia.

El Programa “Yo estudio y trabajo” es una iniciativa interinstitucional para fortalecer el vínculo con el sistema educativo de jóvenes que están estudiando, al tiempo que facilita la primera incursión en el mercado laboral, asumiendo este como un ámbito también socializador e integrador que aporta identidad, pertenencia social, da sentido a la labor, contribuyendo a reconstruir y enriquecer los lazos y puentes entre la educación y el trabajo.

Está coordinado por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Además de INEFOP y el MTSS, participa el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y otras instituciones.

En función de la estructura y recursos de INEFOP, se introdujo en 2015 una serie de mejoras metodológicas que permitieron optimizar la distribución del trabajo.

Con este cambio, se logró disminuir sustancialmente el número de jóvenes por cada técnico orientador, permitiendo un mejor acompañamiento a los participantes del programa y aportando a la calidad en la intervención del Instituto, en este proyecto.

Asimismo, se trabajó fuertemente en la coordinación interinstitucional en pos de un trabajo integrado.



V. INEFOP 2015 en cifras

El número de personas capacitadas ha ido creciendo desde que INEFOP dio inicio a sus actividades, en especial en el año 2015.

En 2015 se destinaron **14,8 millones de dólares** para acciones directas de capacitación y formación profesional y desde la creación de INEFOP más de 85 millones de dólares han sido invertidos con este propósito.

Se atendió a **28.501 beneficiarios**, como lo indican los cuadros presentados a continuación

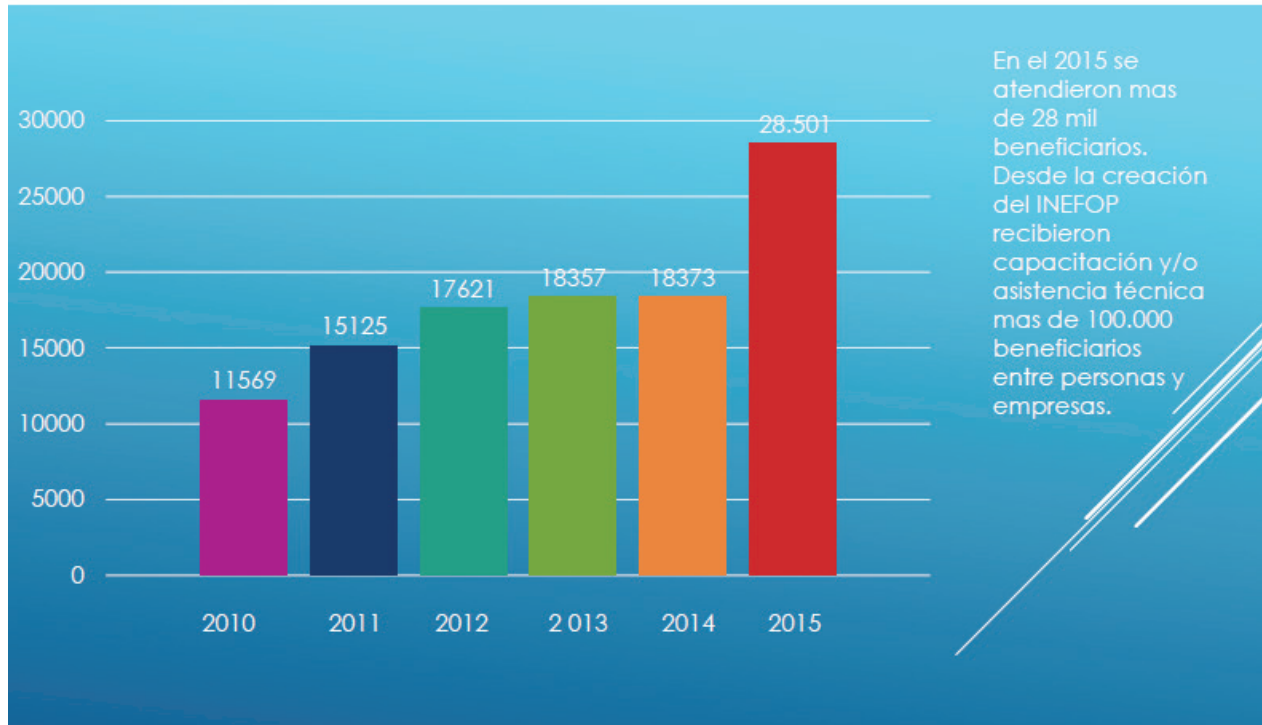
Número de beneficiarios por población según año

GESTION DE BENEFICIARIOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PROJOVEN	2.210	1.943	2.413	3.002	1.662	1.924
PROCLADIS	90	196	120	165	90	131
PROIMUJER	646	1.093	1.111	707	612	1.058
RURALES	858	1.412	2.730	1.079	1.250	789
TSD	3.140	3.734	3.650	4.262	4.269	5.040
TRAB. EN ACTIVIDAD (*)	875	2.002	1.427	1.068	846	7.288
PROYECTOS ESPECIALES	495	506	1.147	1.539	1.659	2.997
EMPRENDE	94	454	466	761	855	1.600
FOMYPES/EMPRESARIOS	550	809	909	640	975	787
URUGUAY ESTUDIA	2.611	2.976	3.039	4.392	6.155	6.778
YO ESTUDIO Y TRABAJO	-	-	609	742	-	-
LEY EMPLEO JUVENIL	-	-	-	-	-	109
TOTALES	11.569	15.125	17.621	18.357	18.373	28.501
TOTALES sin PUE /Yo Estudio y trabajo/Literal ñ	8.958	12.149	13.973	13.223	12.218	15.930

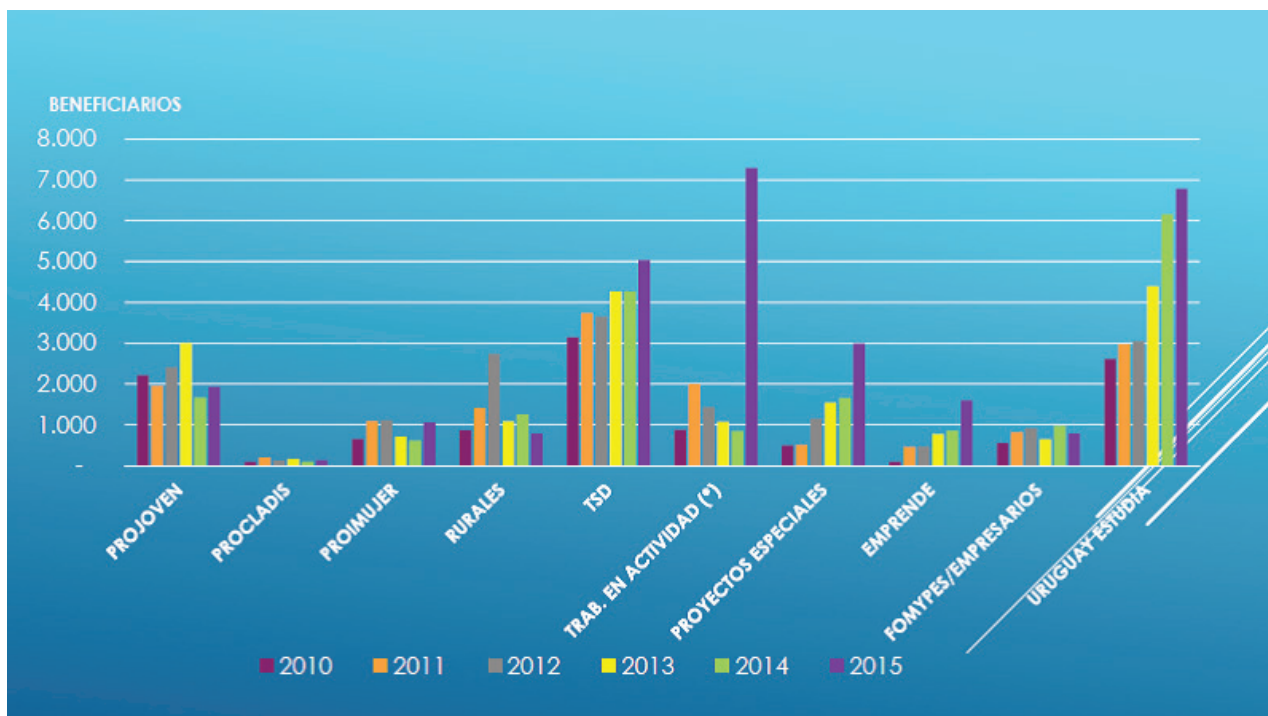
Datos 2015 Trabajadores en activo. Incluye 5.684 beneficiarios Literal ñ.

Incremento del 55% en el número de beneficiarios totales, 30% de incremento en modalidades de capacitación destinadas a población vulnerable.

Evolución del número de beneficiarios totales



Evolución del número de beneficiarios por población





www.inefop.org.uy