

**INSTITUTO NACIONAL DE
EMPLEO Y FORMACIÓN
PROFESIONAL**

MEMORIA 2011

Presentación de contenido

CONTENIDO

I.- Introducción

II.- Fortalecimiento Institucional

III.- Área Empleo y Formación Profesional

Programas:

- Projoven
- Proimujer
- Procladis
- Trabajadores Rurales
- Trabajadores en Seguro de Desempleo
- Emprende Uruguay
- FOMYPES
- Empresarios
- Trabajadores en Actividad

IV.- Otros programas:

- Uruguay Estudia
- OMI
- Proyectos Especiales

V.- Área Descentralización y Desarrollo Territorial
Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional

VI.- Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional

VII.- Convenios con otras instituciones públicas y privadas

I.- INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional fue creado por Ley N° 18.406 de 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 de los trabajadores del país.

La actual integración del Consejo Directivo del INEFOP incluye representantes de: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT CNT), Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Cámara de Industrias del Uruguay (CIU).

El objetivo del Instituto Nacional de Empleo es actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado. El Instituto deberá postular una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo, 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.

Su Visión: *“Ser la institución referente para trabajadores, empresarios y Poder Ejecutivo en la ejecución de políticas públicas de Empleo y Formación Profesional del sector privado, y actuando a través de una amplia red de articulaciones institucionales”*

a. Cometidos:

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

- 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, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Ejecutar las políticas de empleo que el Poder Ejecutivo determine.
- Crear Comités Departamentales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional.
- Crear Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional.
- Diseñar y gestionar programas de formación profesional. Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales.
- Promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva.
- Cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente.
- Investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral.
- Dar cobertura a las personas derivadas de los Servicios Públicos de Empleo, Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su empleabilidad y promover su inserción laboral.
- Desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción.
- Desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.
- Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores.

Estos cometidos 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 3º establece que los órganos de dirección del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional serán el Consejo Directivo y el Director General.

b.1 Autoridades

Consejo Directivo

Poder Ejecutivo

Director General: Ec. Juan Manuel Rodríguez
Representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

Director: Lic. Jorge Camors
Representante del Ministerio de Educación y Cultura (MEC)
Alternativo: Soc. Alicia Dambrauskas

Directora: Dra. Tania Mauri
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)
Alternativo: Dra. Fernanda Maldonado

Director: Ing. Fernando Carpentieri
Representante de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)
Alternativo: Ing. Jorge Pazos

Sector Trabajadores

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

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

b.2 Personal de dirección superior

Secretario Ejecutivo

Lic. Agustín Pereira

Área de Administración

Cra. Fernanda Susaeta

Área de Empleo y Formación Profesional

Prof. Martín Pasturino

Área de Descentralización Territorial

Lic. Carolina Lagos

Asistente Jurídico

Dra. Gabriela Pierotti

c. Población objetivo

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

- Mujeres, jóvenes, discapacitados, trabajadores rurales y otros colectivos especialmente vulnerables
- 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

d. 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.

Los ingresos acumulados a diciembre de 2011 correspondientes a los aportes de los distintos organismos recaudadores del FRL presentaron un incremento del 25% respecto al mismo período del año 2010.

Se destaca el incremento de los aportes del BPS en un 27%, respecto a los restantes entes recaudadores que promediaron un aumento del 13%.

Otros Ingresos corresponden al cobro de las contrapartes de aportes de los beneficiarios de los programas FOMYPES y Empresarios por concepto de capacitaciones y asistencias técnicas, así como los ingresos financieros generados por las diferencias cambiarias.

Para el ejercicio 2011, el monto por concepto de aportes del FRL fue de cuatrocientos cincuenta y seis millones quinientos noventa y tres mil setecientos cincuenta y tres pesos (\$ 456, 593,753.-) mientras que el monto por concepto de aportes de beneficiarios sumó tres millones ochenta y dos mil seiscientos veinticuatro pesos (\$ 3, 082, 624.-) .

Los ingresos por concepto de aporte de Rentas Generales establecido en el literal C del art. 17 de la ley 18.406, sumaron \$ 151.378.985.-

Sumados los ingresos financieros netos por distintos conceptos, el monto total de ingresos en el ejercicio fue de \$ 673.227.666.-

II.- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

El 2011 fue un período de avance sustantivo en la institucionalización de INEFOP, que consolida aspectos operativos, programáticos de comunicación y físicos. Dentro de las dimensiones abordadas señalamos:

a) Sistema general de evaluación de capacitación

El proceso de institucionalización del INEFOP implicó el revisar los programas que lo integran, que venían desarrollando sus acciones con formatos propios, producto de la forma en que se fueron gestando, de los marcos de referencia que los sustentaban y de los aprendizajes que acumularon.

En el año 2011 se conforma el Área de empleo y Formación Profesional, intentando nuclear todo lo relativo a dichas temáticas unificando criterios. En marzo de 2011 se publicaron las bases del llamado especial unificado para la presentación de proyectos de formación profesional. Estas bases unificadas establecen criterios generales de presentación, gestión y evaluación de los proyectos, dando coherencia a las políticas del INEFOP a los efectos de asegurar calidad de las acciones y competencia de precios. Suponen un avance importante en la construcción de la identidad institucional.

Sumado a este marco, se realizaron 20 llamados públicos para la presentación de 80 capacitaciones y asistencias técnicas en todo el país, atendiendo la demanda específica recibida.

b) Registro de Instituciones Capacitadoras (o de asistencias técnicas) y personas físicas, según Resolución N° 185/11 de fecha 25 de abril de 2011 el

Consejo Directivo aprueba la creación de un Registro de carácter institucional de Instituciones de Capacitación en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) para desarrollar proyectos de formación, pudiendo otorgarse el carácter de Institución Capacitadora, tanto a personas físicas como jurídicas. El registro de Entidades de Capacitación entró en vigencia el 1° de setiembre de 2011.

Mediante un enlace disponible en la página web institucional los aspirantes a constituirse en proveedores de capacitación acceden al Formulario Registro de Entidades de Capacitación INEFOP, remitiendo mediante documento con carácter de declaración jurada, información legal, experiencia de la entidad en actividades de capacitación, formación y/o educación para el trabajo, grupos en los que focaliza su actividad, capacidad de gestión, infraestructura y logística para la capacitación, recursos humanos, datos de cada consultor o capacitador, relacionamiento con el mercado, etc. Al cierre del ejercicio 2011, 76 entidades de capacitación contaban con el número de Registro de INEFOP, estando en trámite de inscripción 65.

c) Establecimiento de sede

Durante el 2011 se realizó la selección del inmueble, cumpliéndose con los procedimientos acordados para la adquisición del inmueble ubicado en la calle Sarandí y Colón, realizándose la escritura compraventa del inmueble.

d) Control de gastos de funcionamiento

Se logra que el nivel de gastos de funcionamiento se sitúe por debajo del 10% en relación a lo recaudado en el 2010. Este rubro fue monitoreado trimestralmente lográndose el cumplimiento de la meta.

e) Relevamiento de demandas de formación

Se convocó a diferentes instituciones a conocer los Programas del Instituto así como sus metodologías de trabajo, a los efectos de estimular el incremento de la oferta de propuestas de capacitación adecuadas a las necesidades de cada localidad. En particular desde el Área Empresarial del INEFOP, en octubre de 2011 se realizó un taller convocando a Entidades de Capacitación de todo el país para conocer su metodología de trabajo y estimular la presentación de ofertas. En el Departamento de Colonia se realizó un trabajo por parte de técnicos del Instituto durante todo el 2011, de acercamiento a diferentes actores locales, particularmente a Entidades de Capacitación para conocer las necesidades de capacitación del Departamento y como darles respuesta; en los Departamentos de San José y Soriano se comenzó con este mismo proceso.

f) Relevamiento de demandas futuras de categorías laborales por sector y por localidad en el corto y mediano plazo.

Se invitó a Instituciones de investigación a presentar propuestas para realizar un trabajo de investigación/docencia para diseñar una encuesta para recoger demandas de calificaciones futuras. La encuesta fue asignada al Instituto de Estadística de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República, habiendo entregado el Informe de Avance acordado al cierre del ejercicio, estando prevista la entrega del informe final al 30 de junio de 2012.

El trabajo en proceso incluye: a) Elaboración de una muestra de empresas medianas y grandes (mayores/iguales de 20 trabajadores) abierta en sectores económicos y departamentos b) Elaboración de un formulario de encuesta que recoja la experiencia internacional para relevar las demandas de calificaciones en los siguientes 6 meses, 1 año y 2 años; c) Precisar los requisitos mínimos para cada calificación demandada.

g) Campaña de comunicación

El objetivo primario de la campaña publicitaria realizada, se centró en la captación de potenciales beneficiarios al llamado 2011. Estuvo dirigida a dos segmentos de población: jóvenes entre 15 y 29 de todo el país con educación formal incompleta, desocupados o sin experiencia laboral. El otro grupo fueron las mujeres entre 25 y 55 años. Como objetivo secundario se dio difusión al Instituto, generando un posicionamiento en distintos segmentos sociales y potenciando las relaciones interinstitucionales.

Los resultados de la campaña fueron evaluados de acuerdo al impacto que tuvieron en el público meta seleccionado y el efecto residual buscado implícitamente al posicionar la marca INEFOP.

La estrategia fue evaluada satisfactoriamente tomando en cuenta como indicadores la evolución de las visitas registradas en la página web institucional que aumentó significativamente alcanzando las 18.435 visitas en el mes de la campaña, y las llamadas telefónicas se incrementaron en más de un 330% durante el mes del lanzamiento de la publicidad y un 300% al mes siguiente, tomando como referencia el mes previo a su colocación en los medios.

h) Implementación de sistema de comunicación interna

La comunicación interna está asociada al sistema informatizado de gestión. Se han establecido procedimientos de comunicación formales y se encuentran en vigencia una serie de procedimientos ya implementados que regulan y definen

parámetros en la comunicación institucional. Estos avances servirán de modelo para definir los requerimientos del software a desarrollar.

III.- Área Empleo y Formación Profesional

El Área integra los programas dirigidos a emprendedores, pequeños y medianos empresarios, trabajadores en seguro de desempleo, trabajadores en actividad, jóvenes, mujeres, personas con discapacidades varias, trabajadores ubicados en áreas rurales, etc.

El Área Empleo y Formación Profesional contribuye a los cometidos de INEFOP a través de las acciones que desarrollan los distintos programas que la integran en la medida que asesoran al Poder Ejecutivo en materia de políticas de Formación Profesional, de empleo y de capacitación. Siendo responsables de la ejecución de las acciones que el Poder Ejecutivo determine en materia de políticas de empleo; se encargan del diseño y la gestión de programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas; ofrecen cobertura a través de sus servicios de orientación, formación, capacitación, acreditación de competencias y apoyo de iniciativas a las personas derivadas del Servicio Público de Empleo, los Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su nivel de capacitación profesional y empleabilidad, promover su inserción laboral, reinserción educativa, apoyar su capacidad emprendedora; cooperar y brindar

apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente; pudiendo para ello establecer fondos rotatorios o garantizar los créditos con recursos del Fondo de Reconversión Laboral. Desarrollan investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia respondiendo a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo. Desarrollan investigaciones relacionadas con sus cometidos a requerimiento de los actores sociales. Promueven la creación y participan en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales. Realizan investigaciones acerca de la situación del mercado de trabajo y divulgan los resultados contribuyendo de esta forma a una eficaz orientación laboral. colaboran en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores que se acuerden como resultado de convenios colectivos de trabajo o de negociación colectiva.

PROJOVEN

PROJOVEN es un Programa de alcance nacional para la formación e inserción laboral y/o reinserción educativa de jóvenes que se encuentren desvinculados del sistema educativo y/o que no están trabajando. Vinculan las necesidades e intereses de los jóvenes con acciones de formación y con las necesidades y oportunidades de los sectores productivos.

El Programa está dirigido a jóvenes de ambos sexos, entre 18 y 29 años, provenientes de hogares de bajos ingresos que no han completado su educación formal, con limitada o nula experiencia laboral y que al momento de inscribirse no estén trabajando y ni estudiando.

Se trata de mejorar las oportunidades de empleo de jóvenes de menores ingresos mediante cursos de capacitación laboral articulados con las demandas de recursos humanos de empresas privadas. Para ellos se implementan procesos que combinan la capacitación específica, talleres de orientación laboral y social, prácticas en las empresas, acompañamiento individual y capacitación complementaria.

El Programa cubre todos los gastos de capacitación otorgando además un viático para transporte durante la formación. Todos los cursos incluyen un Taller de Orientación Ocupacional y vocacional que prepara a los jóvenes para comprender las lógicas, códigos y requerimientos del mundo del trabajo.

Equipo integrado por: 1 coordinadora, 1 administrativa, y 6 técnicos, de los cuales 2 son contratados

Se realizan coordinaciones permanentes con Procladis a los efectos de facilitar la participación de jóvenes con discapacidad en los cursos regulares de PROJOVEN.

En este año se realizó una coordinación que exigió el diseño de la intervención específica ante la demanda de capacitación realizada por una empresa cítrica, en el marco de los clústers priorizados por el Gabinete productivo. El trabajo fue compartido con PROIMUJER con el que se realizaron 4 cursos, coordinando todas las fases de los proyectos.

TOTAL DE BENEFICIARIOS ALCANZADOS POR EL PROGRAMA: 1943

Se realizaron 79 cursos regulares:
38 en Montevideo - 41 en el interior

De los cursos realizados en el interior:
21 en capitales departamentales - 20 en localidades

De los cursos realizados en el interior, 5 fueron para actividades rurales
ECA's participantes: 40

Total de recursos invertidos por el programa en el 2011: 74.741.268

Proyectos especiales:

Estos proyectos atienden a población con mayor nivel de vulnerabilidad, que requieren de apoyaturas específicas, diferentes a las que se ponen en juego con los cursos regulares, para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

◆ **PROJOVEN CECAP**

Se realizaron 2 cursos
35 adolescentes y jóvenes
Montevideo y área metropolitana

Se realizó capacitación laboral con apoyo a la inserción laboral para adolescentes y jóvenes egresados/as del tercer y cuarto semestre de los Centros de Educación y Capacitación y Trabajo (CECAP) de Montevideo, La Paz y Barros Blancos.

Se realizó la capacitación específica en ambos cursos y uno de ellos se encuentra en la fase de acompañamiento en las instancias de aprendizaje en la empresa e inserciones laborales y/o reinserción educativa. Posibilitó que el Programa llegase a adolescentes de 15 a 17 años y jóvenes cuyo nivel de formación no estaba contemplado dentro de los perfiles del programa.

◆ **PROJOVEN interior rural Fraile Muerto, Cerro Largo**

17 adolescentes:
1 curso
1 localidad del interior

Proceso focalizado en jóvenes de 18 a 29 años de zonas rurales, con bajo nivel socio educativo; se financiaron alojamientos, alimentación y traslados para viabilizar la participación.

Para ellos La migración es una estrategia frecuente para la inserción laboral, para lo que se abordó el fortalecimiento de identidad, de las habilidades sociales en la construcción de una ruta de salida individual en el marco del Acompañamiento Individual de estos jóvenes

La fortaleza de esta experiencia radicó en la articulación inter-institucional en el territorio. Esto implicó por parte de PROJOVEN visitas a territorio, diagnóstico y negociación con agentes locales que demandaban capacitación.

◆ **PROJOVEN a distancia (semi - presencial): aula Uruguay**

20 jóvenes provenientes de más de 5 localidades

Curso de Capacitación con oportunidades de inserción laboral, en el área administrativo-comercial para jóvenes provenientes de diferentes localidades ubicadas sobre el eje de ruta 5 en modalidad semi-presencial.

Metodología: Cuatro días a la semana la capacitación se realizó a través de una plataforma virtual y una jornada de 8 horas presencial.

Esta propuesta adapta la metodología a las TICs aprovechando la inclinación y el interés por lo tecnológico de estas nuevas generaciones de nativos-digitales Participaron adolescentes del eje de ruta 5: Florida, San José, Ciudad del Plata, San Ramón, Las Piedras.

◆ **PROJOVEN Girasoles**

20 jóvenes hijos de clasificadores
Montevideo

Se realizan cursos de capacitación laboral con apoyo a la inserción laboral continuando la etapa trabajo protegido que estos jóvenes habían realizado

durante 6 meses en el proyecto Girasoles de la I de M. Se proporciona un viático mayor de que está establecido para los cursos regulares, intentado evitar que abandonen la capacitación por la urgencia de obtener el sustento económico en la actividad que ya venían realizando: el reciclaje de residuos.

Se destaca la articulación con el programa Girasoles de la I de M para la continuidad educativa de grupos de población en extrema vulnerabilidad.

♦ PROJOVEN Hotel Carrasco

17 jóvenes de ambos sexos Situación socio económica de alta vulnerabilidad

Se realizó un curso de capacitación laboral para 17 jóvenes, en su mayoría de alta vulnerabilidad con el objetivo de apoyar su inserción laboral formal en el Hotel Carrasco que prevé abrir sus puertas en el 2012. Para ello se modificó el esquema de capacitación habitual que utiliza PROJOVEN y se contrató para el abordaje de las competencias técnicas específicas a diferentes instituciones de vasta trayectoria en el medio especializadas en informática, inglés y hotelería.

La responsabilidad del desarrollo de competencias transversales y el acompañamiento educativo quedó en manos de la ECA seleccionada y la referencia global del curso en manos de PROJOVEN.

Se destaca la fuerte articulación con la empresa (Hotel Carrasco), así como la circulación dentro de una misma

propuesta de diferentes instituciones educativas de reconocida trayectoria en el medio, posibilitando que jóvenes sin ciclo básico aprobado y proveniente de sectores socio económicamente vulnerables puedan estar en condiciones de insertarse laboralmente en un hotel cinco estrellas.

♦ PROJOVEN Junta nacional de drogas

La propuesta se orienta a la inclusión socio-educativo-ocupacional de jóvenes en rehabilitación por consumo problemático de drogas, en sintonía con el proceso terapéutico que esté realizando. Se trabajó en dos modalidades:

a) Derivación a cursos regulares de PROJOVEN

b) Proyecto específico para jóvenes en rehabilitación de 15 a 23 años, derivados de los centros de tratamiento del Sistema Nacional de Drogas en el que se incrementa el acompañamiento individual, en relación a este componente en los proyectos regulares de PROJOVEN.

La fortaleza de estos proyectos para jóvenes en rehabilitación, innovadores en nuestro país, es la coordinación permanente con los Centros de tratamiento, con las ECAS, la JND y las familias. En todo el proyecto también se articula con DINAIE, INJU, INAU, Portal Amarillo, Hospital Maciel y otros centros de tratamiento.

Actividad destacada del año: PROJOVEN Adolescente

Se trabajó por primera vez con adolescentes entre 15 y 17 años de Montevideo y zona metropolitana a través de una propuesta integral, donde se incluyó tanto a los y las jóvenes como a sus familias.

Propuesta pedagógica:

Se construyó un Proyecto educativo - ocupacional de corto y mediano plazo que les permitiera plantearse objetivos. Se abordan cuestiones relativas a la ciudadanía activa, la inclusión social, con pares y con adultos, aspectos de salud, consumos, embarazo adolescente, maternidad-paternidad. Además se trabajaron aspectos de inclusión digital, a través de un componente de Informática y nuevas tecnologías desde una perspectiva de uso responsable de esta herramienta.

Metodología:

Se destaca por su flexibilidad al ajustar rápidamente contenidos y planificaciones de acuerdo a cada grupo

en particular y cada joven para sostener la motivación, a la exigencia del trabajo en red comunitaria, al seguimiento personalizado tanto a el/la joven como a la familia.

Los principales ejes han sido la circulación ciudadana, la motivación por el aprendizaje para el regreso al sistema educativo, la socialización con pares y con adultos-autoridad. Se trabajó fuertemente lo vincular, la autoestima, la motivación para lo ocupacional y habilidades para la vida

Se destaca como fortaleza de esta experiencia la articulación tanto intra - institucional (se coordina cada 15 días con todas las entidades capacitadoras e INEFOP) como inter - institucional se está articulando con el Programa Nacional de Educación y Trabajo del MEC; logrando dar una respuesta más certera y desde diferentes ángulo a las necesidades de los jóvenes.

PROIMUJER

El Programa:

El Objetivo General es contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en la formación y en el empleo.

Objetivos Específicos

1. Contribuir a la inserción laboral de mujeres con dificultades de acceso al empleo mediante acciones formativas con enfoque de género y equidad pertinentes con la demanda laboral.
2. Fortalecer a las Entidades de capacitación (ECAs) en términos de

calidad y equidad tanto en sus propuestas pedagógicas como en sus equipos institucionales.

3. Fortalecer a las Instituciones del interior del país en su capacidad de generar iniciativas locales sustentables de formación con calidad y equidad.
4. Incorporar criterios de equidad de género en las políticas y Programas de formación y empleo.

Se implementó en el año 2001 impulsado por la Comisión Tripartita para la

Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Su finalidad es la de contribuir a la igualdad de oportunidades y de trato en la formación profesional y en el empleo mediante el desarrollo de acciones de formación con calidad y equidad. Así mismo ha desarrollado estrategias destinadas a transversalizar el enfoque de género en el conjunto de programas del INEFOP.

El programa está dirigido a mujeres residentes en áreas urbanas o rurales desocupadas, que buscan empleo por primera vez o se encuentran en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones.

Población destinataria:

- Mujeres entre 25 y 55 años desocupadas con dificultades para ingresar y/o mantenerse en el mercado de trabajo.
- Mujeres y varones (cupo mínimo de varones 20% y máximo 50%) entre 25 y

55 años desocupadas/os y con dificultades para ingresar y/o mantenerse en el mercado de trabajo.

- Mujeres de más de 40 años con desempleo de larga duración o que nunca estuvieron insertas en el mercado laboral formal,
- Mujeres entre 18 y 29 años con hijas/os a cargo pertenecientes a sectores socio-económico bajos, con dificultades para ingresar y/o mantenerse en el mercado de trabajo.
- Trabajadoras domésticas. En el marco de la estrategia de *abordaje sectorial* planteada por el Programa y la aprobación de la ley 18.065 de trabajo doméstico, se realizaron acciones coordinadas con la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo asesora del MTSS, para la generación de una propuesta de formación profesional específica.

El equipo lo integran cuatro supervisores técnicos y una administrativa.

Total de personas que participaron: 1.093 de las que el 80% son mujeres

Total de cursos regulares: 49

Total de recursos invertidos en el 2011: 52, 419,692

En el marco del Plan Juntos se desarrollaron
3 Jornadas de capacitación con las ECA's

Actividad destacada: Plan Juntos Proyecto M

El Proyecto M es un Programa Conjunto del Sistema de Agencias de Naciones Unidas para el "Apoyo al diseño e implementación del Plan Nacional de Integración Socio-Habitacional - JUNTOS". Las familias seleccionadas reciben apoyo en el área de la salud, la educación y el trabajo.

Se realizó una experiencia piloto con el objetivo de generar insumos y aprendizajes para la implementación del Plan a nivel nacional en los próximos cuatro años.

Es en este marco que el INEFOP a través de PROIMUJER asume la ejecución de dos cursos incorporando la metodología

de trabajo "Vida con Proyecto", destinado a mujeres jóvenes madres de hijos menores de 5 años, con alta vulnerabilidad social, que desde el 2009 se viene implementando en alianza con el Programa Desarrolla del PNUD . Se realizan en el asentamiento "1ero de Mayo" próximo a Avda. San Martín y Capitán Tula y asentamiento "Cabañitas" próximo a Camino Carrasco y Oncativo, para un total de 30 mujeres.

En el 2011 finalizó la etapa Pre ocupacional con una muy buena evaluación externa contratada por ONU Mujeres.

Los productos generados son los siguientes:

1.- Documento: "Transversalización de la perspectiva de género en el análisis del perfil socio ocupacional, la pobreza y la vulnerabilidad de los hogares uruguayos y en las singularidades de los asentamientos Cabañitas y 1ero de Mayo, con

focalización de las condiciones de empleabilidad de sus madres adolescentes y jóvenes.

2.- Creación de un set de indicadores cualitativo y cuantitativos de seguimiento y evaluación de mujeres participantes de los programas de formación

3.- La transversalización de la perspectiva de Derechos y ciudadanía a la "Guía Metodológica Vida con Proyecto".

4.- La reimpresión de los materiales:

- Guía Metodológica
- Caja de herramientas para el trabajo grupal
- Cuadernolas de trabajo individual de las participantes

5.- Evaluación de la implementación de la metodología "Vida con Proyecto" informe contenido en el documento.

PROCLADIS

PROCLADIS es un Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad, que tiene como objetivo promover su inclusión social, contribuyendo a formar su identidad como trabajador.

Participan del programa las Personas con Discapacidad (todos los tipos de Deficiencia) mayores de 18 años que estén en condiciones de autonomía como para integrarse al mercado abierto de trabajo.

Las personas 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° 17.266 (13/9/00). Ley N° 16.713 (03/09/95). Se privilegia a aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social y laboral.

El Programa tiene cobertura nacional, incorporando a las Personas con Discapacidad del medio urbano y rural al empleo convencional, con los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador.

Se propone realizar cursos que respeten e integren la escala local de las comunidades con las que se trabaja.

Desarrolla tres Modalidades de Cursos de capacitación laboral:

- “PROCLADIS LABORAL”: cursos solamente para Personas con Discapacidad, con un compromiso de inserción laboral del 30% de las personas que aprueban.
- “PROCLADIS EMPLEABILIDAD”: cursos solamente para Personas con Discapacidad, en los que la inserción laboral es responsabilidad de la persona. Son cursos que intentan aumentar el nivel de empleabilidad.
- “PROCLADIS INCLUSIVO”: cursos de población “con” y “sin” discapacidad tanto del medio urbano como rural. Son cursos inclusivos que incorporan personas de otros programas del INEFOP (PROJOVEN, Rurales, Trabajadores en Seguro de Desempleo, PROIMUJER).

Con respecto a la coordinación con otros programas, con PROJOVEN se coordinan 2 cursos por año bajo dos modalidades: bajo la modalidad PROCLADIS en donde se incorporaron jóvenes sin discapacidad y modalidad PROJOVEN en donde fueron las personas con discapacidad que se incluyeron en ese programa. En el marco de la “Modalidad Inclusiva” se viene desarrollando una experiencia con el Programa Trabajadores Rurales. La estrategia de PROCLADIS es que el Programa sea solo para las personas con discapacidad que demuestren que no se pueden incorporar a los otros programas y no a la inversa Partimos de la hipótesis de que toda persona con discapacidad es capaz de integrarse a cualquier oferta de capacitación en igualdad de oportunidades (Modelo

Universalista) y solo en casos específicos se deberían tratar bajo políticas especiales (Modelo Focalizado).

Con respecto a los 12 cursos regulares desarrollados en el período, los tipos de deficiencias de los/as participantes fueron: Intelectual: 32%, visual: 27%, auditiva: 18%, motriz: 17%, trastorno mental: 3%, enfermedades crónicas: 3%.

Se están gestionando 14 cursos dictados en 2010, que están en su fase de inserción laboral, en donde se capacitaron 210 personas, en las modalidades de PROCLADIS Laboral y Empleabilidad. En estos cursos los tipos de deficiencias de los/as participantes son: Intelectuales 50%; Motrices: 16%; Deficiencias Auditivas 15%; Trastornos Mentales: 11%; Visuales 4%; y Enfermedades Crónicas 4%.

4 de estos Cursos se realizaron en Montevideo y 10 en el interior, todos en capitales departamentales.

En el período se desarrollaron líneas de trabajo con organizaciones que proyectan concretarse mediante convenios en el ejercicio siguiente con BPS, ANEP y Grupo MARFRIG los que están siendo considerados por el Consejo Directivo de INEFOP.

- BPS: realizar cursos de reconversión laboral para las personas con “subsidio transitorio” que poseen una discapacidad generada por enfermedad profesional que los inhabilita para el desarrollo de su tarea habitual.
- ANEP: se trata de articular con PROCLADIS la “Continuidad educativa de personas que egresan de escuela especial (la mayoría con Deficiencia intelectual) y que no tienen propuestas de formación laboral. Participan personas con un promedio de edad de 30

años que continúan en los talleres de las escuelas de referencia.

- **MARFIRG:** este grupo económico se compromete a incorporar personas con discapacidad formadas por el Programa en todas sus unidades productivas. (Tacuarembó, Salto, san José, Tarariras y Montevideo)

Se realizaron otras acciones principalmente en el interior del país para:

- Presentación y difusión del Programa.
- Coordinación de acciones con MIDES, Comisiones Departamentales de la Discapacidad, Intendencias Municipales, Comité de Empleo Locales

Beneficiarios atendidos:

Total 196: 61 mujeres - 135 hombres

Cursos realizados: 13

PROCLADIS laboral: 9 - PROCLADIS Empleabilidad: 3

Localización: 6 de los cursos se realizaron en Montevideo y 6 en el interior, 5 en capitales departamentales y 1 en una localidad

Total de recursos invertidos en el 2011: \$ 6.660.693

Actividad destacada del año

Como actividades importa destacar dos procesos de coordinación interinstitucional que van a implicar la sinergia de programas existentes atendiendo situaciones para las que las que no existen políticas que las atiendan.

Implicarán un aporte sustantivo para las poblaciones priorizadas.

En primer lugar se señala el trabajo que se viene realizando en la coordinación de acciones con BPS y ANEP: Situación de Jóvenes con Deficiencia Intelectual de Escuelas Especiales.

Se ha avanzado en el diseño de una propuesta para: "Coordinar con el sistema educativo formal acciones en relación a la capacitación, aumento del nivel de empleabilidad e inserción laboral de las Personas con Deficiencia Intelectual con Nivel de Limitaciones

entre Moderado y Leve (mayores de 18 años) que facilite el tránsito hacia la "edad adulta y vida activa" en condiciones de inclusión.

Se implementarán propuestas de las tres líneas de acción definidas por PROCLADIS

Se realizará el relevamiento cuantitativo de la población potencialmente beneficiaria egresada de las Escuelas Especiales del País, valorando la discapacidad psicosocial. Se iniciará la implementación progresiva del proyecto, comenzando por tres escuelas del Dpto. de Montevideo.

◆ Convenio con BPS

Este convenio tiene el propósito de abordar la situación del trabajador activo que adquiere una deficiencia y como consecuencia de ella, se incapacita para

el desempeño de su tarea habitual, con pocas oportunidades de reinsertarse en el mercado laboral si ese es su propósito.

En similar situación se encuentra otro sector de trabajadores, que por razones de enfermedad (patologías crónicas) está certificado en forma prolongada en los Seguros de Salud (ex DISSE), cumpliendo las etapas correspondientes de su proceso de rehabilitación funcional, pero con pronóstico de incapacidad laboral para su tarea habitual.

Superada la etapa de la rehabilitación funcional, la reinserción laboral es particularmente dificultosa para estas personas, entre otros motivos por la falta del apoyo institucional para que

adquieran nuevas herramientas, de acuerdo a sus capacidades remanentes.

La legislación nacional en consonancia con el marco legal internacional, establecen el derecho de las personas con discapacidad a procurar una reinserción laboral en aquellos casos que sea viable y oportuno, contando con orientación y formación profesional adecuadas.

En ese sentido, el Banco de Previsión Social además de constituir el instrumento de captación de la población objetivo, dispone del personal técnico idóneo para evaluar la capacidad remanente de la población objetivo, la relación puesto-postulante, atendiendo a las particularidades de las personas que participen.

Programa de capacitación para trabajadores rurales

El Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Rurales se propone mejorar la situación laboral de los trabajadores que residen en el medio rural. Con este fin, organiza cursos para aumentar la calificación de la mano de obra y favorece la creación de puestos de trabajo.

El Programa se dirige a todos los

trabajadores que viven en el medio rural o que trabajan en actividades agrarias, hombres, mujeres y jóvenes, desocupados o en actividad, asalariados o independientes, o que tengan una empresa familiar.

Trabaja con la participación de los actores, organizaciones e instituciones locales y pobladores que lo deseen.

Localidades en las que se realizaron actividades, según departamento			
Departamento	Localidad	Departamento	Localidad
Montevideo	Melilla	Rio Negro	Grecco, San Javier
Artigas	Paso de la Cruz	Rivera	Paso de los Mellizos, Paso Hospital
Canelones	Canelones ciudad, Juanico, Puntas de Sauce, Santa Lucía, Tapia, Vejigas	Rocha	Lascano, Punta del Diablo, Valizas
Cerro Largo	Melo, Noblia / La Mina, Tupambaé	Salto	Laureles
Lavalleja	Battle y Ordóñez, Villa del Rosario	San José	Costas de Pereyra, Carreta Quemada, Paso Came, Rincón de la Bolsa, San José, Raigón
Maldonado	Aiguá, Pan de Azúcar	Soriano	Villa Soriano
Paysandú	Guichón	Tacuarembó	Pueblo Edén

El equipo de trabajo, está integrado por 5 personas: 1 Coordinador y 4 técnicos/as con una dedicación horaria de 40 horas semanales cada uno

Actividades realizadas en el marco de convenios con otros organismos:

Instituto Nacional de la Leche (INALE): Durante el año 2011 se trabajó en la implementación de un convenio entre el INALE, INEFOP y UDELAR para desarrollar los siguientes temas:

- Desde los tambos universitarios hacer pruebas, ajustar la metodología, invitar a potenciales docentes que se integren y promover la interacción con productores.
- Cursos de capacitación permanente a docentes.
- Definición de temas para el currículo
- Llamado a interesados a través de las gremiales y asociaciones vinculadas al INALE.

Instituto Nacional de Colonización (INC): A través de convenio suscrito entre INEFOP y el Instituto Nacional de Colonización (INC), se establecieron las prioridades de capacitación

particularmente para los nuevos colonos en temas de Gestión empresarial, asociativismo y conocimiento de la Ley de Creación del Instituto Nacional de Colonización.

Intendencia de Canelones: En el marco del convenio entre INEFOP y la Intendencia de Canelones se están desarrollando cinco cursos de gestión de la empresa familiar rural.

Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL): En acuerdo con el S.U.L. se han desarrollado los siguientes cursos:

- Curso de empresarios de esquila: realizado en la localidad de San Antonio, Salto con la participación de 13 personas.
- Escuela de esquila y acondicionamiento: se realizaron 9 cursos de 11 previstos con la participación de 183 personas.
- Escuela de perfeccionamiento de esquila y acondicionamiento: se realizaron tres cursos de los cuatros propuestos inicialmente. Participaron 40 personas.
- Curso intensivo de clasificación de lanas: Se realizó 1 curso en Paysandú con la participación de 60 personas.

Otras acciones desarrolladas por el Programa:

Reuniones con los Comités departamentales de Empleo de los departamentos de Tacuarembó, Artigas, Paysandú, Treinta y Tres, San José, Salto, Lavalleja.

ACTIVIDAD DESTACADA DEL AÑO:

Taller de capacitación con la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA) del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca. Participaron los técnicos del Programa e integrantes de las ECAs.

Beneficiarios atendidos: 1412

Cursos realizados: 96

Total de recursos invertidos en el 2011: \$ 46.870.630.-

Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)

El Programa de Capacitación para Trabajadores en Seguro de Desempleo se propone 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 del Programa los trabajadores interesados que perciban el Seguro de Desempleo y tengan causal de despido.

Se accede al Programa a través del teléfono 0800 - 8764. Los interesados son agendados para una próxima entrevista. Una vez concretada la entrevista son posibles de ser derivados para tomar un curso de capacitación en tres posibles modalidades: 1. cupo - 2. Grupo - 3. Vaucher.

Se destaca que en comparación con el año 2010, en el 2011 hubo una diferencia sustantiva en el número de personas agendadas, lo que se explica por la ausencia de agendados en dieciséis departamentos del interior que no realizan entrevistas. Por otra parte se observa una diferencia importante entre las personas agendadas, es decir las que solicitan una entrevista y las que efectivamente se presentaron a la entrevista. Está en proceso un análisis del resultado de los cursos y de las causas de desistimiento.

Beneficiarios atendidos: 3734

Cursos realizados: 615

Total de recursos invertidos en el 2011: \$ 49.958.834.-

Programa Emprende Uruguay

Emprende Uruguay es un Programa de apoyo a la creación y fortalecimiento de micro y pequeños emprendimientos que agreguen nuevo valor capitalizando las oportunidades del mercado, generen nuevos puestos de trabajo genuinos y contribuyan al incremento real del PBI.

El Programa está dirigido 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.

Las actividades del Programa están orientadas a desarrollar acciones estratégicas, articulando con diferentes actores locales para: disminuir la vulnerabilidad económica y fortalecer las empresas, fomentar el empleo formal, aumentar los ingresos empresariales – familiares, fomentar la asociatividad y la integración a cadenas productivas.

Los servicios ofrecidos por el Programa consisten en: cursos de capacitación en gestión empresarial, asistencia técnica personalizada en gestión, formulación de un plan estratégico, apoyo para la formalización, estudio de viabilidad económica y acceso a crédito por medio de garantía, trabajo en redes empresariales.

El Programa ha coordinado acciones con el Programa Trabajadores Rurales y PROIMUJER

Metodología de trabajo:

A partir de la experiencia adquirida y de los aprendizajes que se han incorporado al equipo de trabajo, durante el año 2011 se comienza a repensar los enfoques y la metodología aplicada a partir de la reflexión proactiva para llegar a lograr una acción más efectiva y una mayor coordinación de las diferentes intervenciones en los distintos territorios.

En las instancias de trabajo llevadas adelante por el equipo y las acciones realizadas en coordinación con otros programas del INEFOP, Emprende Uruguay ha ido desarrollando un método de trabajo consolidado y abierto.

El programa ha desarrollado actividades principalmente en los departamentos de Montevideo, Canelones, Maldonado, Colonia, Soriano, San José y Florida; interviniendo en los distintos territorios con metodología, técnica y herramientas definidas desde el programa, las que se han ido adecuando a la realidad socio-económica y cultural de la población objetivo.

Las demandas llegan a través de distintas vertientes:

- a) Solicitud por parte del Consejo Directivo de INEFOP.
- b) Solicitud desde el Área Descentralización.
- c) Convenios con Intendencias, Institutos y Ministerios.

- d) Coordinaciones con otros Programas de INEFOP.
- e) Inscripciones en página Web.
- f) Otras derivaciones públicas y privadas.

Recibida la demanda se inician las intervenciones promoviendo jornadas y talleres con la población objetivo a efectos de generar un proceso de construcción de la demanda a nivel del territorio. Para esto se realizan reuniones, coordinaciones y acuerdos de trabajo con los actores locales. Luego de identificada la demanda, los recursos locales y su potencial se define la estrategia de intervención. A partir de la definición de la estrategia se aplican las herramientas del Programa: capacitación, asistencia técnica, estudio de viabilidad económica y/o acceso a crédito por medio de garantía. La asistencia técnica acompaña todo el proceso de intervención que tiene un plazo que oscila en un año.

Otra actividad relevante para la ejecución del programa es la elaboración de los términos de referencia y posterior selección de las entidades de capacitación (ECAs). Para ello se considera el perfil de la población objetivo y el contexto en que desempeña sus actividades productivas o de servicios.

Con el fin de asegurar el logro de los objetivos trazados, supervisar las actividades y eventualmente tomar medidas correctivas, se mantiene contacto periódico con la ECA responsable de la capacitación, así como con las personas beneficiarias del curso.

Una vez finalizada la capacitación, durante la cual se realizaron los planes de negocios de los emprendimientos generados, se realiza un nuevo llamado a instituciones y consultores locales con competencias para ofrecer el asesoramiento necesario para la implantación de los mismos. Los técnicos del Programa realizan la evaluación de estos planes de negocio y el seguimiento a su implantación. Durante el proceso de asistencia técnica se evalúan la posible necesidad de crédito. De considerarse pertinente se eleva la solicitud al Consejo Directivo de INEFOP que otorga la garantía y envía la solicitud al BROU. Finalizada la etapa de capacitación y asistencia técnica, los emprendedores/as quedan vinculados a al Programa Emprende Uruguay y tienen la posibilidad de participar en diversas actividades y eventos.

Beneficiarios atendidos:

Total: 440: 236 mujeres - 204 hombres

Cursos realizados: 14

Talleres realizados: 11

Localización:

Los 14 cursos se realizaron en localidades del interior del país.

Con respecto a los Talleres, 3 fueron realizados en Montevideo y 8 en el interior de los cuales 2 se realizaron en capitales departamentales y 6 en pequeñas localidades

Otras acciones desarrolladas por el Programa:

11 Asistencias técnicas: 2 en Montevideo - 9 en Interior

14 Garantías otorgadas: 2 en Montevideo - 12 en Interior

58 planes de empresa evaluados (PROIMUJER): 17 en Montevideo - 41 Interior

Total de recursos invertidos en el 2011:

\$ 6,308,017

ACTIVIDADES DESTACADAS DEL AÑO:

1. Intervención en Colonia

En el marco del convenio marco firmado entre la empresa Montes del Plata (MDP) y el Poder Ejecutivo, y el rol que le cabe al Inefop en el mismo, se ha definido como objetivos estratégico de la intervención en el departamento, en particular en la zona de influencia de Conchillas:

- La creación y el fortalecimiento de micro y pequeñas empresas.
- La Promoción de la actividad empresarial.
- La Creación de puestos de trabajo en la zona.
- Apoyo al desarrollo local: para el cumplimiento de este cometido, el Programa Emprende Uruguay se propuso los siguientes objetivos:
 - Fortalecimiento del entramado empresarial de la zona.
 - Creación de servicios de apoyo en Asistencia Técnica y de acceso a información, financiación y tecnología.
 - Mejora de la infraestructura existente.
 - Coordinación con la empresa MDP a los efectos de unir oferta con demanda de servicios de Mipymes de la zona.

La importancia de esta intervención se centra en los niveles de coordinación con diferentes actores locales: Comisiones

vecinales, Alcaldes, Centros Comerciales, Intendencia, y con la empresa Montes del Plata, resaltándose la experiencia de articulación público-privada y como modalidad para el desarrollo de las capacidades emprendedoras de un territorio.

2. Intervención en Canelones

En el marco del Convenio firmado entre la Intendencia de Canelones (IC) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) se llevaron adelante diversas intervenciones de acuerdo a la demanda de la IC, ajustando la misma a la población objetivo. En ese contexto se llevaron adelante seis cursos de capacitación en gestión básica de empresas, orientados a personas que su principal ingreso proviene de la venta en ferias regularizadas del departamento.

Al culminar la capacitación las personas participantes contaron con herramientas teóricas - prácticas para la conducción de su emprendimiento e información clara y suficiente para el registro de la empresa en modalidad Mono - tributo.

La importancia de esta intervención se basa en dos vertientes: interna y externa. A la interna, la innovación de trabajar con esta población, ajustando la metodología a esta población tan particular. En lo externo, el reconocimiento como trabajador de

quienes trabajan en ferias, el reconocimiento de ser microempresario y perteneciente a un sector determinado,

generando autoestima, trabajo decente, logrando procesos de integración social.

Programa FOMYPES

FOMYPES es un Programa que 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 modalidades de asistencia son variadas, a los efectos de atender diferentes necesidades y situaciones.

Las empresas beneficiarias del programa son Micro y Pequeñas Empresas de hasta diecinueve empleados, radicadas en todo el territorio nacional.

Entre sus objetivos 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.

Regularmente coordina acciones con el Programa Emprende Uruguay.

Beneficiarios atendidos:

Total: 421 233 mujeres - 188 hombres

cursos realizados: 95

Localización: Montevideo: 66 Interior: 29

Interior - capitales: 23

Interior - localidades: 6

Total de recursos invertidos en el 2011: \$ 8.543.825.-

Otras acciones desarrolladas por el Programa: Contactos con Centros Comerciales y Cámaras del Interior del país.

ACTIVIDAD DESTACADA DEL AÑO: Ampliación del subsidio a todo el territorio. Hasta el año 2010 el Programa estaba presente únicamente en siete departamentos.

Programa de Capacitación a Empresarios

El Programa de Capacitación a 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 del país.

Los beneficiarios del Programa 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 al programa las empresas interesadas deben solicitar a través de correo electrónico el formulario de solicitud de propuestas de capacitación y luego de completarlo presentarlo para su evaluación.

Beneficiarios atendidos: 338

Cursos realizados: 106

Total de recursos invertidos en el 2011:
\$ 3.576.195

Trabajadores en Actividad

Beneficiarios atendidos: 1412

Cursos: 15

Total de recursos invertidos en el 2011:
\$ 15.985.373.-

Projovent - Proimujer : caso empresa Milagro

Cantidad de personas: 80, de 18 a 55 años

La propuesta:

A partir de los análisis efectuados por el gabinete productivo en torno a las cadenas productivas, se incluye la cítrica como "cadena prioritaria en la política del gobierno por su importancia social y económica en la generación de empleo de calidad, de divisas y su aporte a la descentralización".

Considerando la existencia de ventajas comparativas que permiten producir en fruta en contraestación, se definen, entre otras medidas, la capacitación de trabajadores y la modernización en la gestión de recursos humanos, en los derechos laborales rurales, promoviendo formas de incrementar la productividad del trabajo. Otro tema a resolver es el del trabajo zafra y la inestabilidad laboral y sus consecuencias para trabajadores y para las empresas cuando termina la cosecha.

La demanda surge a partir de la necesidad de la empresa cítrica Milagro para capacitar a su personal zafra, evitando la rotación y deserciones que impactan negativamente en su productividad. Esta población pertenece a colectivos muy vulnerables, principalmente jóvenes y en su mayoría mujeres. De ahí que este proyecto lo hayan abordado en forma conjunta Proimujer y PROJOVEN

En el diseño del proyecto participan representantes de la empresa y el sindicato del sector para evitar la pérdida de personal capacitado en la empresa en el período inter zafra y es presentado por la entidad de capacitación CODOF.

Se estructuró un proceso de capacitación-inserción-seguimiento, de 1 año y 6 meses de duración. Los y las participantes se situaron entre los 18 y los 55 años explotando la riqueza que esta integración inter-generacional permite en el área de los aprendizajes del mundo del trabajo.

Se realizaron 4 cursos de 75 jornadas, con una carga horaria de 280 horas en las áreas de capacitación específica, para un total de 80 personas que optaban entre packing, conducción de autoelevadores y autogestión - microemprendimientos. La capacitación general transversal finaliza en marzo del 2011, de febrero a abril del 2011 se realiza la capacitación específica, de abril a octubre el seguimiento en zafra y en noviembre se inicia la profundización de apoyo y seguimiento cuya finalización será en abril del 2012.

Para todo el proceso se diseña e implementa una metodología flexible y modulada, se consolida un equipo multidisciplinario para el acompañamiento y seguimiento, la conformación de una comisión de seguimiento, se incluye espacio recreativo para niños/as para sostener la asistencia de las madres.

A fines del 2011 la empresa da cuenta de que las bajas de la zafra del 2011 fueron de un 27%, frente a un 56% registrado en el 2010.

Fue un proyecto de aprendizajes intra programas, Proimujer y Projovent, así como con el sindicato, la empresa e INEFOP.

PROIMUJER - Emprende Uruguay

La modalidad (6) de PROIMUJER incluye un trabajo final que consiste en la elaboración de un plan de negocios. En este marco el Programa Emprende Uruguay realizó durante el año 2011 58

evaluaciones de planes de empresa elaborados por participantes de PROIMUJER.

Planes de negocio evaluados: 58

Localización: Montevideo 17 - Canelones 20 - Soriano 21

IV.- Otros programas

Uruguay Estudia

Se otorgaron 2.976 becas por un monto total de \$ 14, 948,306

Durante el año 2011 se otorgaron 2.976 becas por un monto total de \$ 14, 948,306, distribuidas de la siguiente manera:

- 1033 fueron otorgadas a DSEA para la aprobación de educación primaria,
- 1615 a CETP - UTU para la finalización de educación media básica en FPB,
- 328 a CES - EMS, para tutorías para finalizar 581 materias de bachillerato.

A continuación se detalla información por niveles educativos:

La **finalización de Educación Primaria** fue desarrollada en acuerdo con la Dirección Sectorial de Educación de Adultos (DSEA) ANEP. Cada participante recibe 1 BPC al iniciar cursos y 2 BPC con la aprobación de la prueba de acreditación. Durante el 2011

se otorgaron, con fondos INEFOP, 1033 becas para la finalización de la Educación Primaria.

Finalización de la Educación Media Básica

Se desarrolló en el 2011 solamente con el Consejo de Educación Técnico Profesional (UTU), bajo la modalidad de Formación Profesional Básica (FPB). Cada estudiante recibe 1/2 BPC mensual durante el período de cursos (Marzo a Noviembre) iniciando a partir de su recepción y aceptación por parte de Oficina Becas MEC.

Durante el 2011 se otorgaron, con fondos INEFOP 4801 becas para 1615 beneficiarios. De estas 1615 personas que recibieron becas finalizan su proceso curricular anual de enseñanza 1383 estudiantes. Se registraron 156 bajas de beneficiarios con renovación de becas del 2010 y 76 beneficiarios nuevos.

Renovaciones	Bajas con renovación	Nuevas	Bajas Nuevas	Total Beneficiarios	Total Bajas
669	156	946	76	1615	232

Finalización de la Educación Media Superior (bachilleratos), se desarrollaron a través de un sistema de tutorías docentes en acuerdo con el Consejo de Educación Secundaria (CES) y el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP). En esta

modalidad, cada participante recibió en el período, una beca equivalente al valor de 1 BPC que se pagan en dos veces: un 25% al iniciar la tutoría y el 75% restante con la aprobación del examen. Se otorgaron becas en el período a 328 estudiantes para finalizar 581 materias de bachillerato (tutorías).

Cursos 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 el 2011 el número total de beneficiarios alcanzados por el programa fue de 660 personas en 31 cursos, 14 de los cuales se realizaron en Montevideo y 17 en el interior. Del total de personas capacitadas, el 70% se encontraba en actividad.

Contenido del curso	Montevideo	Piriápolis	Mercedes	Colonia	Maldonado	Total de Cursos
Buque Tanque Gasero, Quimiquero y Petrolero	5					5
Habilitación de Embarque y Seguridad Personal y Responsabilidad Social	3	4	1	1	1	10
Control de Multitudes	2	2	1	1	1	7
Botes Salvavidas y Botes de Rescate	1				1	2
Protección de los Buques e Instalaciones Portuarias. PBIP	1	1			2	4
ISM-IGS	2				1	3
Total por departamento	14	7	2	6	2	31

Beneficiarios alcanzados: 506

Cursos realizados: 12

Total de recursos invertidos en el 2011:
\$ 6,816,382

V.- Área Descentralización Territorial y Sectorial

La Ley 18406 en su artículo 10 establece que los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional tendrán carácter tripartito y podrán estar integrados por un delegado de la Intendencia Departamental respectiva, un delegado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dos delegados de las organizaciones de empleadores más representativas y dos delegados de las organizaciones de trabajadores más representativas.

El INEFOP proporcionará a los Comités Departamentales de Empleo presupuesto y personal suficientes para el cumplimiento de sus cometidos y en caso de ser necesario podrá colaborar con la infraestructura locativa.

Los representantes de los actores sociales en los Comités Departamentales percibirán una partida para viáticos y podrán recibir formación y capacitación para el mejor desempeño de sus responsabilidades. A esos efectos podrán recibir el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de las Intendencias Departamentales y de organismos de cooperación nacional o internacional.

En relación a los cometidos la citada Ley en su artículo 11 estipula que serán cometidos de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional:

A) Asesorar al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional en el desarrollo de políticas activas de empleo y formación profesional en lo departamental.

B) Apoyar las acciones formativas que el Instituto desarrolle en el departamento.

C) Proponer las investigaciones y programas en materia de formación y empleo que estime necesarias para el desarrollo departamental.

D) Coordinar con otros actores y referentes departamentales los asuntos vinculados a la materia propia del Instituto.

E) Proponer la creación de Comités Locales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional en aquellas localidades que así lo ameriten, a efectos de cumplir con los cometidos del Instituto.

F) Realizar otras tareas que específicamente le sean encomendadas por el Instituto.

A enero de 2011 aún no se habían instalado los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional de los departamentos de Rivera, Rocha, Lavalleja, Canelones y Durazno.

En el transcurso del año se instalaron los Comités Departamentales de Rocha, Lavalleja, Durazno y el Comité Local de Young en el departamento de Río Negro.

No se ha logrado la instalación de los Comités Departamentales Canelones y el de Rivera.

El artículo 12 de la mencionada Ley establece que el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional proporcionará asistencia técnica a las iniciativas que se generen entre organizaciones de empleadores y trabajadores en el nivel del sector de actividad relativas a la formación continua, capacitación e innovación tecnológica. A tales efectos, promoverá la creación de Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional, cuyos integrantes serán de carácter honorario y tendrán como cometidos básicos:

- A) Determinar los requerimientos de formación existentes en el sector de actividad respectivo y colaborar en la implementación de planes y programas de capacitación.
- B) Colaborar en las acciones que el Instituto realice en materia de certificación laboral.
- C) Formular recomendaciones en lo relacionado con las políticas de

formación y adaptación a las nuevas tecnologías en el sector respectivo.

D) Evaluar las acciones de formación en orden al mejoramiento de la productividad y la calidad y cantidad del empleo.

E) Realizar otras acciones que se acuerden a nivel bipartito en referencia al desarrollo del empleo y la formación.

En el ejercicio 2011, se realizaron más de 50 cursos provenientes de demandas derivadas de los Comités Departamentales distribuidos en 17 departamentos.

En el mes de marzo se realizó el Primer Encuentro Nacional de Comités Departamentales y/o Locales de Empleo y Formación Profesional de INEFOP en Montevideo, con una participación de más de 80 personas de los 19 departamentos. Asimismo, en abril se convocó la reunión con los referentes de los Comités Departamentales y Locales de todo el país por el tema Uruguay Estudia. Sobre fines de año en la ciudad de Paysandú se realizó el encuentro regional de Comités.

VI.- Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional

De acuerdo al Informe de ejecución 2011 en ese año se conformaron comités sectoriales tripartitos con el cluster de la industria naval, en el sector de transporte de carga, el sector de bio y nanotecnología, el sector forestal, madera y papel, la industria de la construcción, y el sector de los medios de comunicación.

Conforme a las necesidades planteadas por cada sector de actividad se atendieron en acuerdo con INEFOP diversas acciones dando respuesta a las demandas puntuales, a saber:

- Cluster naval: Diseño de currículos para los cursos de calderero y soldador.
- Transporte de carga: Capacitación de conductores certificados para transporte de mercancías peligrosas mediante la realización de un curso teórico/ práctico internacional impartido por el Instituto de Seguridad y Educación Vial (ISEV) con la Asistencia Técnica de la

Universidad de Valencia, en el marco del Convenio entre INEFOP - MTOP - ITPC - SUTCRA.

- Bio y Nanotecnología: Llamado a consultoras especializadas en

estudios de mercado laboral, calificaciones, puestos críticos y formación técnica en el sector.

- Forestal, madera y papel: Etapa de diagnóstico de necesidades del sector.
- Construcción: Selección, contratación y evaluación de docentes jubilados de construcción, capacitación a clasificadores en el área de la construcción para mejorar sus

condiciones de trabajo y acceder a una mejor calidad de vida para sus familias con inserción laboral a cargo de STILER.

- Medios de comunicación: Presentación de propuesta de diseño y actualización de conocimientos para adecuarlos a los nuevos desafíos tecnológicos.

Total de recursos invertidos en el 2011:

2,146,284.57

VII.- Convenios

Se han firmado acuerdos Interinstitucionales con diversas entidades referentes en ámbitos específicos con el objetivo de aportar cada uno su experticia mejorando los resultados buscados.

- Instituto Nacional de la Leche.- Para dar cumplimiento a este Convenio cada parte elaborara de común acuerdo programas, proyectos de cooperación y convenios de vinculación.
- Instituto Nacional de Colonización.- En el marco del acuerdo firmado el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional se propone ejecutar en el ejercicio 2012 mediante un convenio específico a través de los Programas Emprende Uruguay y de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales iniciar actividades en 30 Colonias.
- Dirección Nacional de Empleo.- El objeto del presente Convenio marco consiste en la conjunción de esfuerzos de manera de promover la complementariedad en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y formación profesional, en el ámbito de las respectivas competencias de cada parte.

- Junta Nacional de Drogas, El objeto del presente Convenio es promover el intercambio y la cooperación entre la INEFOP y la Junta Nacional de Drogas, fomentando el desarrollo de líneas de trabajo de capacitación laboral, técnico profesional y educativa orientadas a usuarios problemáticos de drogas, a través de programas y proyectos que contribuyan a una adecuada inserción e integración social de los mismos. Contribuir al abordaje de la temática del Uso Problemático de Drogas en las poblaciones que ya desarrollan programas de capacitación técnico profesional. Contribuir a la prevención y promoción de salud en los ambientes laborales en coordinación con los actores sindicales de trabajadores y de cámaras empresariales. Favorecer la sensibilización de entidades y colectivos profesionales en relación a la inclusión de la temática del Uso Problemático de Drogas en planes, programas y proyectos de Formación Laboral Profesional.

Asociación Clúster de la Industria Naval.- El objeto del presente Convenio es promover el intercambio y la

cooperación entre el INEFOP y la ACLIN, fomentando el desarrollo de líneas de capacitación laboral y técnico profesional orientadas a operarios, técnicos y profesionales relacionados o interesados en vincularse al sector definiendo entre las partes el diseño de instrumentos o actividades específicas de colaboración que podrán incluir las siguientes áreas o campos de acción:

Capacitación, Infraestructura,
Información, Investigación y
Cooperación.

Asimismo, se han desarrollado actividades en el marco de Convenios suscritos en ejercicios anteriores con la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información, Ministerio de Desarrollo Social, Intendencia de Canelones entre otros.