

INEFOP



Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

MEMORIA 2013

CONTENIDO

I.- INTRODUCCIÓN.....	7
II.- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	14
Beneficiarios/as por programa	27
(2009 - 2013).....	27
III.- Área Empleo y Formación Profesional.....	28
PROJOVEN.....	29
PROIMUJER	34
PROCLADIS	39
Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Rurales	41
Programa de Capacitación para Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)	47
Emprende Uruguay.....	51
Programa FOMYPES	57
Programa de Capacitación a Empresarios.....	58
Otros Proyectos	60
IV.- Otros programas	63
Organización Marítima Internacional.....	63
Programa Uruguay Estudia	64
MTSS / INJU / INAU: Programa Yo Estudio y Trabajo.....	67
V.- Área Descentralización Territorial y Sectorial.....	69

Principales siglas utilizadas

ACA : Asociación de Cultivadores de Arroz

ADSL: Sigla del inglés Asymmetric Digital Subscriber Line

ANPL: Asociación Nacional de Productores de Leche

ANTEL: Administración Nacional de Telefonía

ANEP: Administración Nacional de Educación Pública

ARU: Asociación Rural del Uruguay

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BPC: Base de Prestaciones y Contribuciones

BPS: Banco de Previsión Social

CAF : Cooperativas Agrarias Federadas

CBU: Ciclo Básico Unico

CHDA: Comisión Honoraria de Desarrollo Apícola

CENFORES: Centro de Formación y Estudios (Ministerio de Educación y Cultura)

CES: Consejo de Educación Secundaria

CETP/UTU: Consejo de Educación Técnico Profesional

CNFR: Comisión Nacional de Fomento Rural

CTIOTE: Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo

CIU: Cámara de Industrias del Uruguay

CIPU: Centro Industrial de Panaderos

CUDECOOP: Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas

CUFP: Cámara Uruguaya de Fabricantes Pasta

CDL: Comités Departamentales y Locales

CNCS: Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay



CODOF Cooperativa de Docentes para una Formación Integral

DGDR: Dirección General de Desarrollo Rural

DIGEGRA: Dirección General de la Granja

DADE: División Asesoría y Desarrollo Empresarial

ECA: Entidad de Capacitación

EMB: Educación Media Básica

EMS: Educación Media Superior

FPB: Formación Profesional Básica

FR: Federación Rural

FRL: Fondo de Reconversión Laboral

FTP: File Transfer Protocol

IMM: Intendencia Municipal de Montevideo

IC: Intendencia de Canelones

IICA: Instituto Interamericano de Cooperación Agrícola

INC: Instituto Nacional de Colonización

INEFOP: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

INR: Instituto Nacional de Rehabilitación

INALE: Instituto Nacional de la Leche

INAVI: Nacional de Vitivinicultura

INIA: Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria

IPA: Instituto Plan Agropecuario

ITPC: Mesa Intergremial de Transporte Profesional de Carga Terrestre

ISEV: Instituto de Seguridad y Educación Vial

ISO: Organización Internacional para la Estandarización (por su sigla en inglés)

MB: Megabyte

MEC: Ministerio de Educación y Cultura

MIDES: Ministerio de Desarrollo Social

MO: Megaocteto

MTSS : Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OMI: Organización Marítima Internacional

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OPP: Oficina de Planeamiento y Presupuesto

OSE: Obras Sanitarias del Estado

PBIP: Buques e Instalaciones Portuarias

PIT - CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores- Convención Nacional de Trabajadores

PROGRESA: Programa de Respaldo al Aprendizaje

POE: Power Over Ethernet

PO: Proyecto Ocupacional

POE: Power Over Ethernet y permite la transmisión de electricidad y datos a través de cable UTP/STP

PNEL: Patronato de Encarcelados y Liberados

PUE: Programa Uruguay Estudia

RPV o VPN: de las siglas en inglés de Virtual Private Network. Una red privada virtual

SUL: Secretariado Uruguayo de la Lana

SUCTRA: Sindicato Unico de Transporte Profesional de Carga y Ramas Afines.

TSD: Trabajadores en Seguro de Desempleo

UDELAR: Universidad de la República

UD : Unidad de Descentralización

UNATRA: Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Ramas Afines

UPS: Uninterrumpible Power Supply. Fuente de alimentación ininterrumpible

I.- INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) 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 tanto de trabajadores y trabajadoras como de grupos vulnerables en el acceso al mercado laboral.

La actual integración del Consejo Directivo de INEFOP incluye representantes de: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), por las organizaciones más representativas de los trabajadores: Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT - CNT), por las organizaciones más representativas de los empleadores: Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), y un representante de las empresas de la economía social, introducido 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 término de generación de capacidades, así como de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

Misión

Actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado.

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.

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, propiciando activamente el Sistema Nacional de Cualificaciones y actuando a través de una amplia red de articulaciones institucionales.

A. Cometidos

La Ley 18.406 en su artículo 2° establece que 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, 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.

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.

Así como aquellos estudios relacionados con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.

Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores.

Además, figuran los cometidos del art. 217 de la ley 18996 de 7/11/2012:

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.



A. 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.

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)
Alternativa: Soc. Alicia Dambrauskas

Directora: Dra. Tania Mauri (Hasta abril de 2013) - Director: Dr. Juan Corbacho
(Actual)
Representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)
Alternativo: Sr. Héctor Díaz López

Sector Empresarial

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

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

Sector Trabajadores

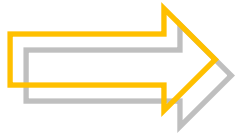
Director: Sr. Héctor Maseilot
Representante de Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT - CNT)
Alternativo: Sr. Ismael Fuentes

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

Empresas de la Economía Social

Director: Dr. Alberto Esteves
Representante de Empresas de la Economía Social (CUDECOOP)
Alternas: Dra. Graciela Fernández
Sr. Joaquín Pos Arenas (Desde agosto de 2013)

Secretario Ejecutivo: Lic. Agustín Pereira



Responsables de Áreas

Secretario Ejecutivo: Lic. Agustín Pereira

Administración: Cra. Fernanda Susaeta

Empleo y Formación Profesional: Prof. Martín Pasturino

Descentralización Territorial: Lic. Carolina Lagos

Asistente Jurídico: Dra. Gabriela Pierotti

Recursos Humanos: Sra. Matilde Larrosa

Comunicaciones: Lic. Adriana Aguirre

Monitoreo y Estadística: Dra. Gretel Villamonte



B. 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

C. Fuentes de financiamiento

Las actividades del Instituto se financian con recursos del Fondo de Reconversión 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 2013 correspondientes a los aportes de los distintos organismos recaudadores del FRL presentaron un incremento del 17.06% respecto al mismo período del año 2012.

Se destaca el incremento de los aportes de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios por encima del 25%, respecto al incremento en los restantes entes recaudadores.

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 2013, el monto por concepto de aportes del FRL fue de seiscientos treinta y dos millones cuatrocientos diez mil setecientos veinticuatro pesos (\$ 632.410.724.-) mientras que el monto por concepto de aportes de contrapartes de convenios y empresas beneficiarias sumó cuatro millones seiscientos ocho mil ciento treinta y dos (\$ 4.608.132).

Los ingresos financieros netos sumaron \$ 80.653.608.

COSTOS DE CAPACITACIÓN	2013
PROJOVEN	74.020.427
TSD	74.353.870
PROIMUJER	20.661.614
RURALES	28.315.037
URUGUAY ESTUDIA	43.105.381
TRAB. EN ACTIVIDAD	8.250.156
PROCLADIS	6.443.982
FOMYPES / EMPRESARIOS	11.818.395
EMPRENDE	11.865.027
PROYECTOS	51.800.191
Subtotales	330.634.080
OTROS INGRESOS (FOMYPES – EMPRESARIOS)	- 4.608.132
Totales	326.025.948

INEFOP- Contable

AÑO	Aporte BPS	Aporte Caja Bancaria	Aporte Caja Notarial	Aporte Caja Profesional	Total Aportes Entes Recaudadores \$	Aporte Rentas Generales	Total General \$
Total 2013	575.108.603	24.541.449	6.713.882	26.046.789	632.410.724	-	632.410.724
Var. año anterior	16,85%	14,37%	15,90%	25,10%	17,06%	-100,00%	-8,56%
Promedio x mes 2013	47.925.717	2.045.121	559.490	2.170.566	52.700.894	-	52.700.894
Var. 2013-2012 val.abs.	82.916.837	3.083.751	921.137	5.226.089	92.147.813	- 151.378.985	- 59.231.172

INEFOP- Contable

II.- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Reestructura y Reingeniería institucional

El Consejo Directivo adoptó la decisión de hacer una reestructura interna, como se establece en la Resolución 226/13, Acta 54/13 de dicho organismo, con fecha 15 de agosto de 2013, la implementación de la misma se realizará en el correr del año 2014.

Dicha resolución se enmarca en un contexto en donde el crecimiento sostenido de la economía y de la inversión verificada en los últimos años, implica que muchos sectores y empresas hicieran inversiones e innovaciones en productos y procesos, requiriendo nuevos conocimientos y habilidades en los actores del mundo del trabajo.

El cambio técnico, la agregación de valor, fuertemente promovida por la ley de inversiones, especialmente en su nueva reglamentación, implican una demanda nueva a la educación y a la formación profesional: la de aportar los nuevos conocimientos que se requieren.

El mundo del trabajo requiere conocimientos que no pueden ser adquiridos solamente a través de cursos de capacitación laboral para el desarrollo de una tarea específica. La capacitación laboral debe ser dinámica, no circunscripta a un área determinada y preferentemente inscribirse en un proceso de formación profesional.

El crecimiento y desarrollo económico, ha incorporado nuevos y más trabajadores. Las empresas requieren de más capacitación. A su vez hay nuevos y más emprendedores que también requieren de capacitación.

La creación del INEFOP y la realidad de un contexto de desarrollo económico y de aumento del empleo, conducen a la convicción de comenzar un proceso de reestructuración en el que se busca variar el eje de financiador de ofertas de capacitación, para tener un papel más activo en los procesos de desarrollo de la formación profesional como marco donde inscribir las actividades puntuales de capacitación y de fortalecimiento de mecanismos interinstitucionales.

La formación para el mundo del trabajo comienza a pasar del modelo de capacitación e inserción laboral, a un proceso más holístico, más integral de formación, en donde 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.

Para esto, el fortalecimiento de las capacidades de los actores que vinculan la educación y el trabajo, es uno de los ejes centrales de esta reestructura. De esta forma, si bien INEFOP mantiene las acciones de capacitación de trabajadores enviados al seguro de desempleo para facilitar

su reinserción en el mundo del trabajo, este nuevo rumbo busca intensificar las acciones con trabajadores en actividad y sectores de población especialmente vulnerables para acceder y mantener empleo decente.

Es así, que además de intensificar los cursos a ejecutarse a través de Entidades de Capacitación, se comenzaron a fortalecer actividades mediante convenios entre trabajadores y empresarios y diferentes sectoriales vinculadas al mundo de la educación y el trabajo. Cámara del Calzado, sector del transporte, vestimenta industrial, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Desarrollo Social, INAU SIRPA, INR, Junta Nacional de Drogas, Consejo de Educación Técnica Profesional, Universidad de la República, gobiernos departamentales, son algunos de los ejemplos de esta dirección.

Este proceso obliga a INEFOP a prepararse para ser un instituto capaz de comprender, orientar y facilitar diferentes acciones que mejoran el vínculo de la educación y el trabajo, de modo de ser un actor clave para el logro del desarrollo a escala humana a través del trabajo decente.

En el marco organizativo, la reestructura permite que el INEFOP comience a especializar sus áreas de orientación educativo – laboral, supervisión, evaluación y asesoramiento técnico, y varié la lógica de ejecución a través de programas para trabajar por áreas temáticas transversales a todo el instituto, como ser jóvenes, género, ruralidad, emprendedurismo, etc.

De esta forma, durante este año, el Instituto se ha preparado para diferenciar, potenciar y separar las funciones de asesoramiento estratégico, evaluación de la propuesta inicial a la posterior gestión y supervisión de los cursos y actividades, jerarquizando la orientación educativa y laboral. En este sentido la reestructura ha previsto también la evaluación de los aprendizajes, dentro de la Unidad de Evaluación.

Esto además supone cambiar la relación vincular con las Ecas. Se comenzó a transformar la lógica de realización de llamados a licitación, para pasar a una propuesta más abierta, en donde las diferentes Ecas pueden presentar, en cualquier momento del año, propuestas y programas de capacitación de acuerdo a las demandas, necesidades y propuestas que entiendan pertinente presentar a INEFOP. De este modo se espera aumentar, aún más, y de modo significativo, el volumen de cursos a ejecutarse a través de Ecas. Ya no se fijarán cupos licitatorios, sino que será la innovación y la capacidad de dichas instituciones el único límite para la ejecución de propuestas. En este sentido la reestructura ha previsto un sector dentro de la Unidad de Evaluación para atender y orientar a las Ecas, docentes y asesores registrados en INEFOP.

Desde el punto de vista del emprendedurismo, la intervención a través de los tradicionales programas, se fue localizando crecientemente hacia acciones de promoción del desarrollo local, en clara coordinación con otras instituciones nacionales y departamentales. De esta forma,

INEFOP, participa en varios departamentos en programas de desarrollo local en coordinaciones interinstitucionales.

Así mismo, se han creado Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional en cada una de las capitales departamentales y en algunas ciudades importantes. A su vez, como lo indica la ley de creación del INEFOP, a solicitud de los diferentes actores se pueden crear Comités Sectoriales, de carácter tripartito, para analizar la capacitación necesaria en sus respectivos sectores productivos. Así se han creado comités en el sector de la construcción, transporte de carga, industria gráfica, celulosa y papel, etc. Estos Comités Sectoriales también tienen una función de asesoramiento y pueden proponer al Consejo Directivo que se realicen cursos y actividades de investigación vinculadas a temas laborales.

Por otra parte, pese a que la tasa de desempleo está en los menores niveles históricos, hay poblaciones que tienen dificultades importantes para ingresar al mercado de trabajo. Con este fin, se incrementaron e incrementarán los convenios y acuerdos interinstitucionales, de modo de atender requerimientos muy específicos, de distintas poblaciones. Estas acciones son monitoreadas por Comisiones de Seguimiento contemplados en los Convenios interinstitucionales, formándose un equipo técnico específico, entre las instituciones que forman parte del convenio, para definir y ejecutar las acciones.

Para estos sectores se realiza una capacitación muy diversificada, dado que también es muy variada la demanda de calificación. De esta forma se aumentan las posibilidades de ingresar al mercado laboral y se proporcionan mayores elementos y herramientas para la vida laboral y se promueve la reinserción y continuidad educativa.

De esta forma, INEFOP, junto con otras instituciones, ha sido parte protagonista del objetivo de reducción de la pobreza y eliminación de la indigencia, desarrollando acciones específicas de capacitación laboral para los sectores más vulnerables.

En particular, como se podrá apreciar en este documento, se han mantenido y promovido acciones de formación con jóvenes, orientando la formación hacia una mirada integral, en donde se ofrece la reinserción y continuidad educativa y una capacitación que contiene formación en habilidades generales para el trabajo (o para la vida); capacitación específica en algunas de las múltiples opciones que integran la oferta educativa.

Asimismo, dado que la realidad indica que las mujeres -particularmente las jóvenes con hijos- son quienes se ocupan de la mayor parte o la totalidad de las labores domésticas que incluye la atención de los hijos, lo que significa que su inserción laboral debe ser compatible con la mantención de ese rol familiar, INEFOP, promueve cursos de capacitación que incluyen un módulo pre ocupacional en habilidades para el desarrollo de proyectos de vida, de modo de apoyar las decisiones que implican la conciliación entre el mundo



productivo y reproductivo, promoviendo siempre la reinserción y continuidad educativa para la culminación de la educación media obligatoria, una necesaria y conveniente “plataforma” para continuar especializándose para el trabajo. En muchos casos, cuando el cuidado de los menores, es un impedimento para la realización de la capacitación laboral, se abonan costos para centros de educación infantil habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura.

En síntesis, el proceso de reestructura iniciado este año, crea:

- una Unidad de Asesoramiento Estratégico, integrando las políticas de empleo y formación profesional desde las diferentes políticas institucionales que las transversalizan, como juventud, género, discapacidad, empresarios y trabajadores en actividad, en el medio rural, en seguro de empleo y desocupados.
- una Unidad de Evaluación, separada de los procesos de supervisión y asesoramiento técnico de la capacitación, incluyendo la evaluación de las propuestas formativas, la evaluación de las instituciones que solicitan su ingreso y permanencia en el Registro de INEFOP, y la evaluación de los aprendizajes.

A su vez, la reestructura ha reformulado:

- el Área de Empleo y Formación Profesional, asignándole los cometidos de la Supervisión de los cursos y las asistencias técnicas contratadas, la gestión directa de cursos a cargo de INEFOP con sus docentes registrados, el asesoramiento técnico a los Comités Departamentales, Comités Sectoriales y Convenios interinstitucionales.
- la orientación tanto para la reinserción y continuidad educativa, como para la introducción al mundo del trabajo, para obtener, retener y mejorar el empleo, creando la Unidad de Orientación Educativo – Laboral dentro del Área de Empleo y Formación Profesional.

INEFOP apuesta de esta forma a mejorar la profesionalidad de sus Técnicos con una mayor y diversificada especialización en diferentes perfiles, tales como: Evaluadores, Supervisores, Asesores y Orientadores, como una forma mejor de contribuir a responder las necesidades, intereses y problemas de las políticas públicas y de los empleadores y trabajadores.



✓ Crecimiento en áreas de soporte

En el caso de las áreas de trabajo que ofician de soporte a la organización y que fueron creadas o reformuladas en la segunda mitad de 2012 - principios de 2013, como era de esperar, se registró un crecimiento, una definición de tareas y modalidades de trabajo que se siguen perfilando en función de los requerimientos institucionales. Tal es el caso de Recursos Humanos, Jurídica, Comunicaciones, Monitoreo y Estadística y Tecnología.

✓ Acciones y proyectos del Área de Comunicaciones

El Área de Comunicaciones creada a fines del 2012 comienza a consolidarse durante el 2013. Durante el año se concretaron proyectos propios del sector, además de las tareas de soporte y asesoramiento al Instituto en general.

Nueva web INEFOP

Resultó imprescindible la creación de un sitio web, dado que el existente requería ser renovado y prestar otro tipo de funcionalidades acordes a los requerimientos del Instituto.

Se planteó una nueva concepción del portal, relevándose en la interna las principales necesidades de la organización y de los públicos objetivo de los mensajes institucionales, creando una herramienta dinámica, amigable al usuario y ágil en el acceso

a los contenidos. La puesta on-line del nuevo sitio fue en el último trimestre de 2013, luego de un proceso de cotización, selección de proveedor y diseño del nuevo portal.

Se registró un importante incremento en el número de visitas a la web a partir de la implementación de la nueva herramienta.

Aporte a la gestión de comunicación interna: Intranet INEFOP

Como complemento a la nueva web, se orientó el trabajo en una importante necesidad a cubrir: una intranet para el Instituto.

En esta herramienta se partió desde cero. Se construyó la estructura y se elaboraron los materiales a ingresar, no tomándose ninguna fuente anterior ni migrándose contenido alguno.

La intranet permitió compartir documentos e información dentro de INEFOP, abriendo de esta manera un canal privilegiado de comunicación interna, mejora de la gestión e integración de acciones entre programas con el objetivo de compartir conocimiento y optimizar aprendizajes.

Inscripciones todo el año y campaña publicitaria

A diferencia de lo que se había estado haciendo hasta el momento, se extendió sin fecha límite el período de inscripciones de potenciales beneficiarios que desearan postularse a las capacitaciones que posibilita INEFOP. La inscripción se realiza a través de la web institucional, donde



se puede acceder a un formulario para completar por quienes estén interesados en que su postulación sea considerada en futuras capacitaciones.

Esta decisión permitió abrir más el espectro y extraer información relevante para el Instituto a partir de los datos incluidos en las postulaciones recibidas.

En paralelo, en función de las posibilidades reales, se fue procurando dar respuesta a las demandas.

Como ya se hiciera en años anteriores, en 2013 INEFOP decidió llevar adelante una campaña publicitaria, con motivo de convocar a inscripciones para cursos gratuitos de diversas modalidades de formación, así como ampliar los canales de difusión de sus cometidos y acciones. La campaña publicitaria se orientó a diferentes sectores de la población, en especial jóvenes y mujeres, si bien se

incluyeron también otros públicos, contemplando de esta forma un abanico más amplio que atendiera necesidades e intereses de personas en situación de vulnerabilidad en el marco del desarrollo económico y social del país.

Este llamado a inscripciones es uno de los procedimientos utilizados por INEFOP para completar una oferta educativa, junto a los planes de trabajo de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional de todo el país, los planes de trabajo de los Comités Sectoriales y las propuestas de capacitación de los convenios firmados con organizaciones públicas y privadas.

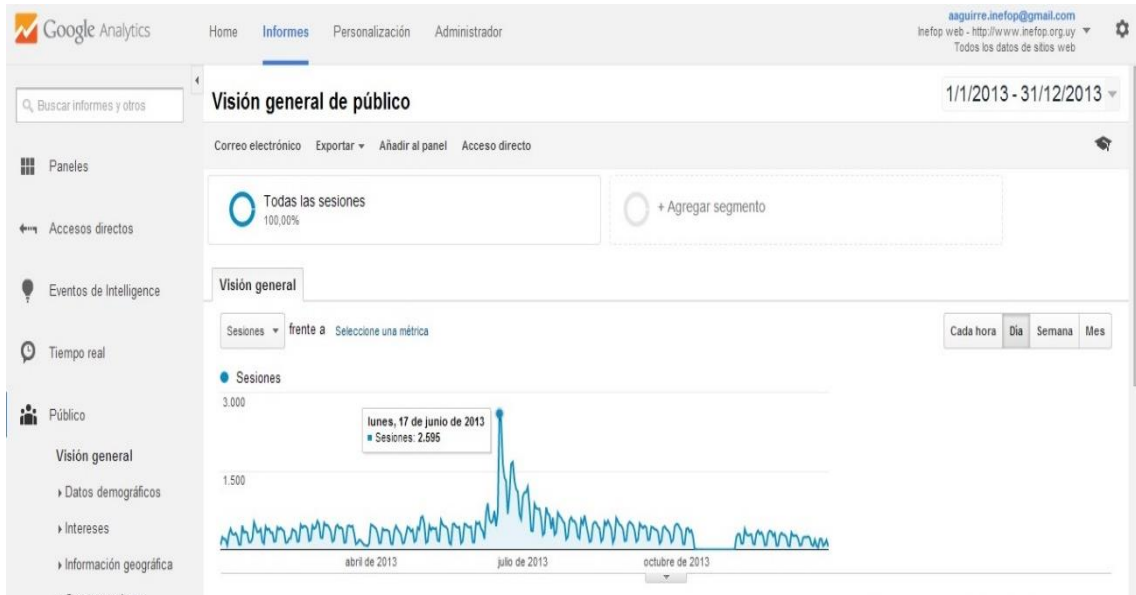
Se diseñaron piezas para tv, radio y vía pública (laterales ómnibus). El 14 de junio fue lanzada la campaña que duró aproximadamente -variando según el medio- un mes.



Imagen: aviso en lateral de ómnibus de la campaña publicitaria 2013.

Las inscripciones -que se realizaron exclusivamente vía web- aumentaron en forma sustancial, alcanzándose un pico de casi 2.600 sesiones a dos días

de iniciada la campaña, concretamente el 17.06.2013, como indica el gráfico siguiente.



Fuente: Google Analytics

Cabe señalar que analizando todo el año 2013, el porcentaje de nuevas consultas ascendió un 57%.

Se organizaron actividades propias del Instituto, como las entregas generales de certificados a los beneficiarios, y otras acciones propias del área, que se inscriben en el marco de la comunicación interna y externa de INEFOP. De esta forma se brindó asistencia a solicitudes e inquietudes del Consejo Directivo, técnicos y otros

sectores. Como ejemplo puntual orientado a aumentar la llegada a los espacios de difusión territorial puede citarse el esfuerzo realizado al participar INEFOP -por primera vez en todo el país- en todas las ediciones de Expo Educa. Se trata de una muestra orientada a democratizar el acceso a la información de la oferta educativa y aportar información para la toma de elecciones vocacionales responsables. Las instituciones coorganizadoras son: Instituto

Nacional de la Juventud / Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación y Cultura, Programa de Respaldo al Aprendizaje (PROGRESA) / UDELAR y Fondo de Solidaridad.

INEFOP participó en todas los departamentos donde se organizó la exposición con un stand, brindando información sobre el Instituto y las oportunidades de capacitación que ofrece.

En este mismo sentido se priorizó la presencia institucional en ferias sociales y fronterizas en diversos puntos del país, organizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) así como también en otros encuentros afines a los cometidos de INEFOP.

✓ Fortalecimiento tecnológico, innovación e inclusión

En el proceso de mejoramiento de gestión resulta sustantivo dar cuenta de los procesos de mejora en la Unidad de Tecnología que sirven de soporte al Instituto, facilitando el acceso a la información interna y externa.

Se instaló una nueva infraestructura lo que permite tener una red robusta contra amenazas externas y estable en funcionamiento mejorando rotundamente la operativa de los funcionarios, se apuntó a una topología de uso inalámbrico.

Los dispositivos instalados que se detallan en el recuadro permiten mejorar el acceso a la información estandarizándose la información tanto interna como externa. A su vez se mejoró la infraestructura técnica como

la adecuación del área en relación a las normas de seguridad establecidas para el Centro de Datos.

Centro de Datos:

- Nuevas conexiones eléctricas.
- Numeración y arreglo al cableado de red ya existente.
- Nuevas conexiones cableado a la bornera telefónica.
- Instalación extintor HaloClean específico para centro de datos.
- Control de acceso restringido.
- Sustitución aire acondicionado existente.
- Alojamiento de todos los dispositivos en Rack vertical 42U de 600 x 1000 mm (RVL42.6010-C), carga estática 800 kg., puerta frontal, puerta trasera micro perforada de dos hojas, laterales desmontables, pies, ruedas.

Servicio de Internet:

Se realizó una mejora en el acceso a internet y el tipo de prestaciones de ADSL y acceso a banda ancha permitiendo adaptarse mejor a lo que se necesitaba reduciendo el precio y mejorando el servicio.

Infraestructura de red:

En relación a la infraestructura de red se realizaron esfuerzos de adecuación de la infraestructura a las necesidades generadas ante el crecimiento y desarrollo institucional. Se sustituyó el cableado por dispositivos inalámbricos, optimizándose a su vez los recursos con los que se contaba.

- 10 Access Points Cisco **AIR-CAP1602i-A-K9** con POE (Power Over Ethernet) distribuidos por todo el edificio.
- 2 Switch Centrales **CISCO Catalyst 2960S** de 24 bocas en Stack.
- 3 Switchs **CISCO Catalyst 2960S** de 8 bocas distribuidos en el edificio conectados por un troncal de fibra óptica.
- 2 Controladoras Wireless **AIR-CT2504-5-K9** en redundancia.
- 6 puestos redundantes de red para impresoras.
- 1 Firewall Cyberoam de Capa 8.
- Router Cisco 800 conexión MPLS 2/2 con MVDCOMM.
- Router Cisco 800 servicio de ADSL.
- 3 Racks pivotante de pared 6U de 600 x 550 mm (RPE06.6055-N).
- Sustitución de Conexión cableada a dispositivos inalámbricos.

En la misma línea de trabajo orientadas a la mejoras de equipamiento se accedió a la compra de una unidad ininterrumpida de electricidad que permite mantener la tensión eléctrica por un tiempo determinado frente a variaciones de energía o cortes de suministro. Esta unidad junto al dispositivo de respaldo permite evitar pérdidas de información

Dispositivos Instalados:

- UPS Smart-UPS RC 2000 XL para todos los dispositivos del centro de datos.
- Dispositivo de Almacenamiento Compartido Iomega
- Servidor IBM X3650 M4 con discos SAS en RAID.

Conexiones:

- Conexión MPLS 2 con MVDCOMM – Servidores Virtuales K2B de Producción
- Servicio VPN para acceder al instituto desde cualquier punto externo.
- Acceso remoto al MTSS - servidor ViaTrabajo

Se mejoraron las conexiones internas y externas al instituto, facilitando el acceso remoto y la conectividad con el MTSS

Firewall:

Especialmente se mejoró el acceso al flujo de internet mejorando la seguridad de los usuarios y de la información

Formularios Web:

Implantación y administración de formularios web que mejoran el acceso de las Entidades de Capacitación, de los Comités del Interior, técnicos y de los usuarios a la información.

- De Inscripción- <http://inscripciones.inefop.org.uy/>
- De Participantes - <http://participantes.inefop.trea.webfaccional.com/login/>
- De Registro de ECA - http://inscripciones.inefop.org.uy/registro_e_cas_especialistas/

Servicios e instalaciones:

- Servidores Virtuales de Test K2B alojados en Servidor IBM X3650 alojado en el centro de datos
- Instalación Servidor Virtual Vcenter Server 5.1 para manejo de Máquinas Virtuales.
- Instalación módulo de Auditoría K2B
- Procedimiento de impacto base de producción a parametrización, trasladar base a Fabrica K2B via FTP.
- Creación Imagen Estándar de instalación para equipos INEFOP basada en mejores prácticas.
- Implantación de equipos de escritorio MiniPc de mejor rendimiento y menor consumo.
- Cierre de más de 100 bugs de ViaTrabajo.
- Posibilidad de llegar al todo el interior con la red interna mediante VPN (k2b,gesdoc,etc)
- Disponibilidad de manuales de K2B en la red para todos los usuarios.
- Cargas Masivas e Individuales de beneficiarios a Viatrabajo de parte nuestra.
- Implementación K2B en Producción

Relevamiento y Acceso:

Se facilitó el acceso al Administrador en todos los equipos del instituto, de manera de poder hacer seguimiento y apoyo. Realizando la normalización de los equipos (Nomenclatura, Software, Hardware) el inventario al día los dispositivos y estableciendo un sistema de control de entrega de equipos e insumos.

Proyecto GesDoc:

Se avanzó en la implantación y Seguimiento de Sistema GesDoc para Gestión de Expedientes, un Sistema centralizado y unificado para el registro, gestión y seguimiento de la gestión documental, gestión de actos administrativos y de trámites que se procesen en el Instituto.

Relevamiento de requerimientos del instituto y adaptabilidad del software a las necesidades detectadas. Lo que incluyó creación de Usuarios para todo el personal de INEFOP y capacitación.

Página Web Institucional e Intranet (www.inefop.org.uy):

Seguimiento en la implantación, carga de Unidades de contenido, carga de archivos.

Capacitación:

Capacitación en tecnología de virtualización VMWARE 5.1.

Respaldos:

Procedimientos de respaldo de la base de datos K2B

Procedimiento de respaldo semanal base de datos Viatrabajo.

Se implementaron respaldos para diferentes unidades y áreas.

Otros:

Se mejoró las condiciones y disponibilidad equipos, red e impresión para evento de llamados en sede Sarandí y Colón. Así como el relevamiento y mejora parte eléctrica sede Sarandí y Colón.

Capacitaciones al Call Center.

Se realizó la gestión y tramite en conforme con INFOCORP para calificación académica en MICROSOFT reduciendo así enormemente el gasto en licenciamiento y software.

Se procedió a realizar la donación mediante el plan Antel Integra de equipos en desuso de sede Sarandí y Colón.

✓ Creación de la Unidad de Evaluación y Monitoreo

La Unidad de Evaluación y Monitoreo fue creada en abril de 2013. La misma permite sistematizar la información de las distintas áreas y programas del INEFOP generando datos pertinentes sobre las acciones que se desarrollan, la cobertura y las características específicas de la población comprendida en las instancias de formación en todo el territorio nacional.

Entre las actividades realizadas, se elaboró e implementó un formulario de inscripción web que canaliza la demanda espontánea de capacitación de las personas. Los datos de las inscripciones fueron utilizados para direccionar esa demanda a los cursos ofertados por los distintos programas. También se realizaron diversos estudios que permitieron describir el perfil socio-demográfico de los inscriptos, detectar subpoblaciones no cubiertas por la oferta del Instituto, proyectar la demanda, etc.

Se diseñó un formulario para los participantes de los cursos;

instrumento construido con el fin de recoger las informaciones necesarias sobre la situación pre-curso de los beneficiarios, fundamentalmente las relacionadas con su actividad laboral. Dicho instrumento se inscribe en el proceso de recolección de datos de los beneficiarios de las actividades de capacitación del Instituto que permitirá evaluar el impacto de esas acciones, cuya medición surgirá de comparar la situación post-curso con la situación pre-curso. Se creó una plataforma para la recolección y almacenamiento de esta información.

Las entidades de capacitación fueron capacitadas tanto en la aplicación del formulario como en el funcionamiento de la plataforma, que comenzó a operar en noviembre de 2013. Los datos ya recolectados constituyen la primera instancia de medición que junto a otras posteriores permitirán determinar el impacto de las acciones de capacitación.

Se diseñó e implementó una encuesta a empresas para detectar las necesidades de capacitación de la mano de obra, implementada en el software Survey Monkey.



✓ **Convenios con otras instituciones**

Atendiendo a la línea de trabajo de articulación interinstitucional y fortalecimiento este espacio de acuerdo con otras organizaciones para el logro de mejores resultados de gestión, se establecieron nuevos convenios y reeditaron acuerdos existentes que se venían desarrollando anteriormente.

Se incluyen aquí los nuevos que se han firmado en 2013. Más información sobre estos convenios puede buscarse en www.inefop.org.uy en el menú Convenios.

INEFOP - Centro de Ensayos de Software (CES) - 27/02/2013

INEFOP - Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP-UTU) - 16/04/2013

INEFOP - Universidad de la República - 10/09/2013

INEFOP - Ministerio del Interior - 24/09/2013

INEFOP - Instituto Nacional de Rehabilitación - Patronato de Encarcelados y Liberados - 24/09/2013
INEFOP - Intendencia de Maldonado - 27/09/2013

✓ **Proyecto de sistematización de metodologías e intervenciones**

Se plantea como proyecto para 2014 la sistematización de metodologías e intervenciones de INEFOP en diversas áreas, programas y espacios de trabajo de manera de contar con experiencias acumuladas que permitan dar cuenta de buenas prácticas institucionales y aprendizajes.

✓ **Investigaciones**

Entre las funciones de INEFOP, la Ley 18.406 en su artículo 2º establece entre otros, el "desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales", como forma de aportar a la generación de conocimientos e información que den soporte al diseño de políticas públicas pertinentes a los cometidos institucionales que la ley establece.

En este sentido, conjuntamente con otras instituciones especializadas ha realizado investigaciones vinculadas a los temas que le competen, priorizando la articulación interinstitucional.

En 2013 se publicó "**Empleo, educación y capacitación laboral en Salto y Maldonado**", un estudio desarrollado por INEFOP y la Universidad de la República (UDELAR). La investigación estuvo a cargo del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, por intermedio de los Sociólogos Marcelo Boado, Tabaré Fernández y Rafael Rey.

Este trabajo analiza los resultados de la Encuesta de Movilidad Ocupacional y Trayectorias Educativas (EMOTE) que realizó el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Esta permitió estimar en la Población Económicamente Activa (PEA) de las 2 ciudades las siguientes variables: la prevalencia de realización de cursos de formación para el trabajo, el manejo del idioma inglés entendiendo la misma como una competencia importante asociada al servicio turístico. Se relevó la cantidad de cursos de formación para el trabajo realizados en los últimos cinco años; la temática del más reciente; la institución dónde se realizó ese curso; la localidad, duración y forma de financiamiento del mismo, la culminación efectiva así como la utilidad atribuida al mismo por el entrevistado.

Dentro de los principales resultados que el estudio presenta se encontró que la capacitación laboral alcanzó a un 29% de los miembros de la PEA de Salto y a un 33% de los de Maldonado.

Ambas ciudades presentaron que el perfil educativo de las PEA determinó el acceso a este tipo de formación orientada al trabajo, en los últimos 5 años. Entre la población participante las mujeres fueron más proclives a realizar estos cursos que los hombres.

Los ocupados presentaron una mayor representación que los desocupados de cualquier tipo.

Aproximadamente una cuarta parte de la PEA de ambas ciudades suele completar los cursos que realiza.

En ambas ciudades ni el sexo, ni la educación, ni la trayectoria laboral, ni la inmigración, determinaron de manera desigual la chance de culminar los cursos.

Las temáticas dominantes de los cursos hechos por los entrevistados fueron: informática, administración y recursos humanos, servicios socio-culturales (educativo y artístico), salud y sanidad.

Finalmente se identificó una convergencia entre las ramas de actividad económica que concentraban la PEA y la concentración de las ramas de actividad de quienes hicieron los cursos de capacitación laboral de ambas ciudades.

Este material en su totalidad está disponible en la web institucional de INEFOP, dentro del menú Conocimiento. Se plantea ir enriqueciendo este espacio con otros estudios que resulten de interés.



Beneficiarios/as por programa (2009 - 2013)

Nº de beneficiarios por año según programa, período 2009-2013

Programa	Nº de Beneficiarios				
	2009	2010	2011	2012	2013
EMPRENDE	.	94	454	466	761
EMPRESARIOS	.	108	388	393	546
FOMYPES	.	442	421	516	323
OMI	96	400	590	844	1068
OTROS	65
PROCLADIS	135	90	196	120	165
PROIMUJER	1488	646	1093	1111	707
PROJOVEN	1599	2210	1943	2413	3002
PROYECTOS ESPECIALES	204	495	506	1147	1185
RURALES	936	858	1412	2730	1079
TRAB. EN ACTIVIDAD	4683	475	1412	583	354
TSD	651	3140	3734	3650	4262
URUGUAY ESTUDIA	.	2611	2976	3039	4392
YO ESTUDIO YO TRABAJO	.	.	.	609	742
Total Año	9857	11569	15125	17621	18856

Fuente: INEFOP

III.- Área Empleo y Formación Profesional

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 componen, en la medida que aporta al fortalecimiento de las políticas de formación profesional, de empleo y de capacitación en relación a los lineamientos establecidos por el Poder Ejecutivo. En este sentido es responsable de la ejecución de las iniciativas que este disponga en relación a las políticas de empleo así como 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.

A su vez brinda 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

otras organizaciones públicas, privadas y sociales a efectos de mejorar su nivel de capacitación profesional y empleabilidad, promover su inserción laboral o reinserción educativa.

En relación a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo digno, tiene dentro de sus cometidos apoyar la capacidad emprendedora por medio de crédito y/o seguimiento técnica. Puede para eso establecer fondos rotatorios o garantizar créditos con recursos del Fondo de Reconversión Laboral.

Comprende sus funciones a su vez, el fortalecimiento del sector productivo mediante el desarrollo investigaciones que fortalezcan la generación de información pertinente para los distintos actores sociales, iniciativas, programas y asistencia tanto técnica como crediticia respondiendo a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector.

Son prioridades de gestión la creación y participación en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales que permita reconocer saberes, hábitos y prácticas adquiridos en el trabajo, como espacio de desarrollo de destrezas específicas. Realizar investigaciones acerca de la situación del mercado de trabajo y divulgar los resultados contribuyendo de esta

forma a una eficaz orientación laboral.

Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de necesidades de formación profesional y desarrollo

de trabajadores/as que se acuerden como resultado de convenios colectivos de trabajo o de negociación colectiva.

PROJOVEN

PROJOVEN es un Programa de alcance nacional 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.

El Programa 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.

Al igual que en 2012, Projoven continúa manteniendo sus modalidades de intervención.

Del total de cursos ejecutados durante 2013, la distribución territorial muestra que el 53% fueron en Montevideo y 47% en el interior del país.

Modalidades

a) Adolescente

El objetivo es la reinserción educativa de adolescentes de 15 a 17 años que están fuera del sistema educativo

Es un espacio de inclusión social y orientación educativa adaptado a las características adolescentes donde se los acompaña en la construcción de un proyecto educativo laboral personal y se realicen las derivaciones necesarias para colaborar en la concreción de los mismos.

b) Continuidad

El objetivo es la reinserción educativa y/o inserción laboral de jóvenes egresados de otros proyectos educativos que requieran continuar su proceso socio educativo e introducirse al mundo del trabajo.

c) Laboral

Se busca la inserción laboral y/o reinserción educativa según el proyecto personal de cada joven. Dirigido a jóvenes de 17 a 29 años y se implementa en 5 niveles según educación y situación socio-económica, familiar, personal.

Se trata de una propuesta técnica unida a las necesidades del mercado laboral y al perfil de jóvenes que presenten un fuerte interés y necesidad de inserción laboral

d) Semipresencial

Se procura la inserción laboral y/o reinserción educativa de jóvenes de 18 a 29 años que posean un habitual uso de herramientas informáticas y un adecuado acceso a las mismas ya que la modalidad es un 80 % virtual y 20 % presencial. Deberá unir varias localidades del interior.

e) TICS

Se propone aumentar conocimientos y destrezas en desarrollo y testing de software en jóvenes de 18 a 29 años estudiantes y/o con marcado interés y perfil en estas áreas para su inserción laboral, manteniéndose en el sistema educativo. Se prioriza a jóvenes con Bachillerato opción Ingeniería, Bachillerato Tecnológico de Informática (UTU), estudiantes de

hasta 2do de Facultad de Ingeniería, con prueba de ingreso.

f) Construyendo Caminos

Convenio INEFOP con la Junta Nacional de Drogas para la inclusión social, educativa, laboral de jóvenes de 17 a 29 años (2 niveles) en rehabilitación con consumo problemático de sustancias psicoactivas.

Son derivados por el Área de Empleo y por centros de tratamiento en el encuadre del convenio de la Junta Nacional de Drogas e INEFOP.

g) Rural

Apoya para la inserción laboral y/o reinserción educativa. Focalizado en jóvenes de 17 a 29 años que viven o tienen la aspiración de trabajar en el medio rural.

Es una propuesta técnica vinculada a las necesidades del mercado laboral rural y al perfil de jóvenes. Se diseñaron además otras modalidades.

h) Trabajador

Está dirigido a jóvenes de 18 a 29 años, que están insertos en el mercado laboral, con el objetivo de atender o mejorar el puesto laboral incrementando la productividad.

Es una propuesta acordada y diseñada entre INEFOP, empresa y sindicato, con los aportes específicos de cada actor.



i) Estudiantil

Se plantea la inserción laboral manteniendo la inserción educativa de jóvenes de 15 a 29 años, que se encuentran insertos en el sistema educativo formal

Se constituye en un aporte sustantivo para aquellos jóvenes en los que se detecte una situación familiar – personal en la que sea imprescindible obtener el ingreso económico.

Aspectos a destacar

En el marco de los primeros pasos del proceso de reestructura de INEFOP, incipiente durante 2012, Projoven profundiza en dos aspectos:

a) La articulación con otros programas de INEFOP

Por ejemplo, se ha avanzado con la inclusión de personas con discapacidad en los cursos regulares del programa, realizando un trabajo orientación previa (con jóvenes y ECA) y de supervisión conjunta (supervisor especializado en Juventud y supervisor especializado en Discapacidad), elementos que consideramos fundamental para el éxito de estas experiencias de inclusión.

b) La articulación interinstitucional a través de proyectos especiales, convenios y acuerdos comunitarios.

Los técnicos asignados a Projoven han aportado su experticia en formación profesional y empleo en varios convenios firmados por INEFOP (MIDES, UTU, Junta Nacional de Drogas, Instituto Nacional de Rehabilitación, etc.) y otros acuerdos (OPP, IMM, Jóvenes en Red, “Yo Estudio y Trabajo”, Uniendo Barrios, entre otros)

Formación dual: Projoven, Uniendo Barrios, Centro de Industriales Panaderos, Programa Objetivo Empleo (MTSS) - Proyecto especial “Aprendiz en Rotisería y Panadería con Ventas”

Esta propuesta interinstitucional destinada a jóvenes con primaria completa y/o Ciclo Básico sin terminar, que consta de:

- a) 5 semanas de capacitación
- b) A partir de la 6ta semana comenzaron a trabajar en empresas contactadas por CIPU (Centro de Industriales Panaderos), cobrando el correspondiente salario.
- c) Durante las siguientes 9 semanas, asistieron 5 días a trabajar a la empresa y el 6to concurren a capacitarse a CIPU en régimen de 8 horas (asimilando a una jornada laboral). Esto requiere de un trabajo de articulación y seguimiento cercano y profundo. Un elemento favorecedor de este proceso fue el “rol de la referente laboral” quien visito y capacitó a las empresas para la recepción de jóvenes. Esto hizo que las empresas se sintieran comprometidas en mayor grado con la población que se les derivaba para comenzar a trabajar.

Otra novedad de esta propuesta es la incorporación dentro del proceso de acompañamiento realizado por la ECA de 2 referentes comunitarias de la organización “Uniendo Barrios”, a las que se las capacitó previamente en aspectos tales como: definición y objetivos del acompañamiento, los perfiles de los/as jóvenes, perspectiva de género, competencias laborales, adicciones, entre otros.

Convenio INEFOP / INR (Instituto Nacional de Rehabilitación)

Desde principios del año 2012 el Instituto Nacional de Rehabilitación y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional trabajan de forma conjunta con el objetivo alcanzar la firma de un acuerdo marco de cooperación, conformándose una Comisión de Seguimiento y Comisión Técnica.

Este acuerdo se visibilizó en el 2013 con el diseño de un plan de acciones conjuntas sustentado en las necesidades de reinsertarse laboralmente en el mercado de trabajo de la población privada de libertad de las Unidades de Internación y las personas liberadas que asisten al Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados.

De esta forma se realizaron capacitaciones en las Unidades de Internación que a continuación se detallan: Unidad N° 2, Unidad N°4 Santiago Vázquez, Unidad N° 5 Femenino, Unidad N° 10 Juan Soler, y personas liberadas atendidas por el

PNEL (Patronato de Encarcelados y Liberados) que estén trabajando en convenio con la OSE.

Durante el año 2013 se ejecutaron 2 cursos: un curso intramuros en Centro 5 Femenino, ejecutado por la ECA CODOF en el rubro Patchwork y un curso para liberados asistidos por el Patronato de Encarcelados y Liberados ejecutado por UTU DADE en el rubro Sanitaria.

Acuerdo con CES Consejo de Educación Secundaria – Talleres de Orientación laboral para alumnos de Bachillerato.

Luego de la realización de la experiencia piloto en 2012, siendo la misma evaluada positivamente, se aprobó la realización de una segunda edición.

Esta segunda edición se agregan 2 de Montevideo: el liceo No. 58 “Mario Benedetti” y el liceo No. 15 “Ibiray”, y se sumaron 2 centros educativos del departamento de Canelones: el liceo No. 1 de Salinas, y el liceo de Toledo.



El Programa de Igualdad de Oportunidades en el acceso a la formación y empleo, en adelante PROIMUJER; fue el primer programa nacional de capacitación laboral con enfoque de género, implementado en el año 2001, impulsado por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo¹ (CTIOTE), asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Su finalidad es 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 mirada de género y generaciones.

También se han desarrollado estrategias dirigidas a transversalizar el enfoque de género en el conjunto de programas del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, INEFOP.

El Programa 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 del programa 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 las siguientes 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.

¹ Integrada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, El Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, las Cámaras empresariales y el PIT CNT.

² Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP); ONU Mujeres y PNUD, "Vida con proyectos, Guía de recursos didácticos para facilitadoras y facilitadores". 2ª. Edición Revisada. Montevideo, Uruguay, 2012.

Modalidades

A -Cursos regulares

Dirigido a mujeres- prioritariamente- entre 25 y 55 años de edad. Se podrán incluir varones hasta en un 20% de la unidad grupal.

B. Desempleadas

Dirigido a mujeres mayores de 40 años que nunca trabajaron o en situación de desempleo de larga duración, mayor a 2 años.

C - Preocupacional.

Dirigido a mujeres menores de 30 años, con hijos/as a su cargo. Dado el grado de vulnerabilidad de la población, la unidad grupal es de 15 participantes.

Para el desarrollo metodológico el programa cuenta con: una guía de recursos didácticos para facilitadores/as; un manual de autoformación para participantes; kit de herramientas didácticas para los equipos docentes. Estas herramientas han sido desarrolladas por el programa PROIMUJER.

D - Sectorial

El objetivo es ofrecer una capacitación técnica para el ingreso a un determinado sector de la economía o para el fortalecimiento de las capacidades en el trabajo. Está dirigido a mujeres que estén trabajando o demuestren interés para el ingreso al sector definido.

E - Mujeres Emprendedoras

Es una modalidad de acción conjunta con el Programa Emprende, cuyo objetivo es promover la formulación de un proyecto empresarial a través de una capacitación técnica para emprendedoras que no han formalizado sus empresas o se encuentren en una etapa previa o de reciente inicio de su actividad empresarial. Está dirigido a mujeres que estén en etapas de creación, formalización o desarrollo de un emprendimiento.

La articulación entre ambos programas pretende complementar las herramientas para que las participantes puedan elaborar un anteproyecto en el marco de la formación del Programa PROIMUJER y a posteriori, en caso de ser aprobado el mismo, recibir asistencia técnica del Programa Emprende.

Aspectos a destacar:

Cursos 2013 por distribución territorial



Como se desprende de la información referida en la tabla y en el gráfico anterior, vemos que el 64% de los cursos se encuentran entre los departamentos de Montevideo y Canelones, mientras el 46 % restante se distribuye en tan sólo seis departamentos, lo que confirma la tendencia a la disminución de cobertura territorial del programa.

Cantidad de participantes en los cursos 2013

En términos de cobertura se evidencia a su vez una disminución en términos totales evidenciando una clara concentración en la modalidad A del 76% de las/os participantes.

En esta modalidad de intervención puede atender hasta un 20% de hombres siendo que en el año 2013 apenas se ha podido atender a un 5% del total de la población distribuidos en 2% en modalidad A y 3% en modalidad E.

En cuanto a la cobertura de población en general, se sigue la tendencia a la disminución igual que la de cobertura territorial.

La información presentada fue elaborada por el programa PROIMUJER a partir de los datos suministrados por las entidades de capacitación, mediante el formulario de control de curso.

RECONVERSIÓN DE MUJERES CLASIFICADORAS DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS.

Convenio Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)- Intendencia de Montevideo (IdM) - Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas (CUFP)
El objetivo buscado con este acuerdo fue capacitar mujeres clasificadoras de residuos sólidos urbanos, dotándolas de nuevas competencias laborales necesarias para dejar esa actividad y mejorar su calidad de empleo.

El curso denominado, “*Operadora auxiliar para la industria alimentaria*”, formó parte de una intervención de formación y una acción coordinada entre: la Intendencia de Montevideo y sus dependencias: Secretaría de la Mujer y Desarrollo Social, al que se le sumaron los aportes realizados en forma comprometida por las empresas Nuvó y las empresas integrantes de la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas.



PROIMUJER – Operadora Auxiliar para la industrial alimenticia

En esta instancia se alcanzó a 20 participantes, que en un total de 160 horas de curso, distribuidas en: 44 horas de competencias transversales (Proyecto Ocupacional, seguridad y derechos), 56 horas de capacitación técnica y 60 horas de acompañamiento individual, se capacitaron para incorporarse al sector de ventas de pastas frescas.

La etapa de acompañamiento individual fue compartida y coordinada por parte del equipo de la Entidad de Capacitación (ECA), con referentes de la Intendencia, quienes desde la presentación de la propuesta se comprometieron a intervenir en esta tarea y lo hicieron desde la conformación misma del grupo. Dicha etapa consistió en encuentros grupales, entrevistas individuales, visitas a las empresas y contactos telefónicos.

En cuanto al uso del fondo extraordinario², el mismo fue

² Son recursos de INEFOP para superar obstáculos que impiden la inserción laboral de la mujer en el mercado de trabajo, entre ellos se encuentran: cuidado de hijos/as, arreglos odontológicos y/o oftalmológicos, alojamiento temporal, rendición de exámenes y otras situaciones urgentes de

gestionado conjuntamente por la supervisión de INEFOP y los referentes del acompañamiento individual (IdM-ECA), con la finalidad de cubrir las necesidades de las participantes y la mejora de condiciones personales para la inserción laboral formal. Se destinaron en los siguientes rubros acordados: canasta de materiales, cuidado de niños, libreta de moto, atención a la salud: odontología y oftalmología así como la realización de algún análisis de laboratorio médico y boletos para el primer mes de trabajo y ropa.

Se identificaron dificultades, relacionadas con la estigmatización y discriminación que padecían, por su condición de ser mujeres, pobres, clasificadoras y provenientes de contexto socio económico vulnerable. En algunos casos también se dieron situaciones de discriminación por color de piel que se sumaron a la situación de estar alejadas del mercado laboral formal por un largo período.

Es de ahí que en paralelo a la formación específica se realizó especial hincapié en el empoderamiento de las participantes entendiéndolo por ello:

- adquisición de poder de decisión propio;
- contribución al acceso a la información;
- identificación de los recursos necesarios para la toma de una decisión adecuada;

apoyo a los/las participantes. INEFOP, Capítulo 10 de las Bases Generales para la presentación de proyectos - abril 2014.

- ampliación de opciones para mejorar su capacidad de elección;
- favorecer la asertividad en la toma de decisiones colectivas;
- contribución al desarrollo de habilidades para: enfrentar los cambios, aprender y mejorar su posicionamiento individual y familiar;
- mejoramiento de la percepción de su propia imagen y superación de la estigmatización y discriminación.

De la capacitación realizada y la metodología implementada se concluye que el grupo de participantes fue sumamente receptivo a la propuesta manteniendo niveles de motivación y compromiso durante todo el desarrollo de la misma. A su vez lograron en poco tiempo una transformación significativa en relación a su autoestima y visualizarse como sujeto de derecho, con las capacidades requeridas para ser parte de mercado laboral formal. Un indicador de éxito de esta capacitación es que 18 del total de inscriptas culminaron la formación y el 61% ya se han incorporado a empresas con trabajo estable.

Cuidadores/as de Adultos Mayores y personas con Discapacidad en el marco del Sistema Nacional de Cuidados

En el año 2013 se realizó la evaluación³ de la experiencia de ejecución de los primeros cursos en el área de cuidados.

³ Informe de Evaluación 12 de Setiembre de 2013 realizado por el programa PROIMUJER.

Los contenidos temáticos de la capacitación se ajustaron a los temas sugeridos por la Consultoría Nacional realizada por el Dr. Italo Savio⁴ a solicitud del MTSS y con el apoyo de Organización Internacional del Trabajo.

Participaron de la jornada de evaluación docentes de la formación específica y de Proyecto Ocupacional de las ECAs, el Director del Área de Empleo y Formación Profesional, los supervisores técnicos del Programa PROIMUJER, la Asesora de la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien ha venido acompañando otras experiencias de ejecución: Banco de Previsión Social (BPS)-Banco Interamericano de Desarrollo (BID)-Fundación Astur/Los Camilos, Centro de Formación y Estudios (CENFORES) y otros. A su vez participa del Grupo de Trabajo de Formación y regulación creado desde el Grupo de Trabajo Inter-institucional del Consejo Nacional de Políticas Sociales del Gabinete Social en el marco del Sistema Nacional de Cuidados.

⁴ Dr. Italo Enrique Savio Quevedo, Consultoría, Referencia: OIT, Contrato de Colaboración Externa PROG/COLEXT/178/2011 INFORME FINAL DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE CURRÍCULA FORMATIVA PARA CUIDADORES/AS DE ADULTOS MAYORES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUIDADOS, OIT, 201.

El Programa de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad (PROCLADIS) 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 “trabajadora/or”, como parte del desarrollo integral del individuo.

El propósito es 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° 17.266 (13/9/00). Ley N° 16.713 (03/09/95).

Sus objetivos específicos son tres:

- Capacitación para el empleo.
- Inserción laboral en un empleo convencional sub sector privado.

- Transversalizar la “discapacidad” en la gestión de esta política en “modalidad inclusiva”.

Modalidades

Capacitación Laboral Inclusiva: en este caso hay dos posibilidades: que Personas sin discapacidad se integren a los cursos de PROCLADIS o Personas con Discapacidad se incorporan a los otros Programas; en este caso, se busca utilizar todas las modalidades de capacitación laboral que ofrece INEFOP en cursos regulares de Projoven, Proimujer, Trabajadores Rurales, los cursos y la modalidad “Voucher” del Programa Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD).

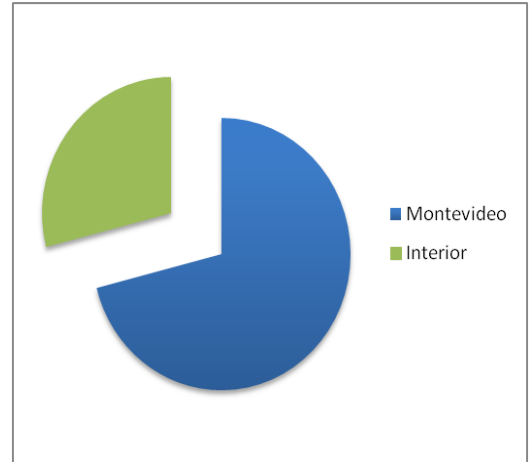
Se trata de avanzar y consolidar el modelo universalista de intervención en la discapacidad. El supuesto es que la Persona con Discapacidad debe en principio, acceder a los dispositivos de capacitación y acceso al empleo que estén previstos para todos. Si demuestra que no puede a causa de su déficit u otra circunstancia, se integra a algún dispositivo específico de PROCLADIS. El Modelo Universal 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 aumentar las posibilidades de empleo y la inserción

laboral es responsabilidad del participante.

Aspectos a destacar



Dentro del total de personas capacitadas el 54% fueron varones y el 46 % mujeres en los distintos cursos de formación.

En la distribución por departamentos se realizaron intervenciones en Canelones, Florida, Paysandú, Salto, Cerro Largo, Colonia, Lavalleja, Maldonado; Rio Negro, Tacuarembó y Montevideo. Estableciendo una importante cobertura territorial. En relación al tipo de deficiencia el 47% correspondía a intelectuales, el 17 % auditiva, el 15% motriz, 8% mental, el 4% visual , el 2% enfermedades crónicas y el porcentaje restante sin deficiencia.

Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Rurales

El Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Rurales es un programa de alcance nacional. Desde 1996 el programa rural – entonces (JUNAE-MEVIR), viene realizando capacitaciones en el medio rural a partir de organizar la demanda existente de formación de distintos actores sociales vinculados con el sector agropecuario.

El cometido del programa 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.

Promueve de esta manera la incorporación o el perfeccionamiento de conocimientos técnicos que mejoren la calidad del empleo de la población rural, así como apoya el manejo de tecnologías apropiadas que favorecen la reconversión productiva del sector.

Paralelamente y como aspecto estratégico 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 del programa, 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.

A modo de anécdota en el año 2013 el Programa contó con la participante cero falta a uno de sus cursos, una participante que caminó distancias de 8 km todos los miércoles luego de jornadas de trabajo en su predio y que culminó y aprobó todas las instancias formales.

La respuesta del Programa Rural se corresponde con la realidad de las familias, comunidades y más aún en el interior profundo, con escasos servicios en las zonas, que determina la dificultad de acceder a espacios educativos formales o no formales en capacitación técnica aplicada, sin costos económicos y adecuadas currículas, tiempos y horarios en relación a ciclos, zafras productivas y jornadas laborales.

Modalidades

Los cursos de capacitación en el área rural se organizan a partir de:

- 1) **Propuestas presentadas por Entidades de Capacitación (ECAS)** respondiendo a Llamados a presentación de ofertas, y considerando necesidades recabadas por las mismas ECAS (general a todos los programas).
- 2) **Necesidades planteadas por organizaciones, gremiales, asociaciones de empresarios,** que son trabajadas por las supervisoras del programa, evaluada su pertinencia, y en base a ésta se organiza el llamado para presentar cursos que den respuesta a tales necesidades.

Las modalidades de capacitación son:

- **Modalidad A.- Cursos de capacitación** (con contenidos específicos y contenidos transversales).
- **Modalidad B.- Modular** (Capacitación específica, charlas, etc. con contenidos puntuales, pero que pueden ser secuenciales).

Desde el Programa 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 la universalización de las problemáticas sociales y las respuestas globales a poblaciones y situaciones diferentes.



Inefop . Programa Trabajadores rurales 2013

Por lo cual 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, si bien actualmente el programa debido a la

re-estructuración sistemática del mismo, tiene acciones restrictivas en el medio.

Aspectos a destacar

- Promover que las acciones de todas las entidades vinculadas al Programa estén de acuerdo con los objetivos del mismo.
- Informar y fomentar el conocimiento del Programa entre las gremiales rurales, asociación de productores y trabajadores rurales.
- Supervisar el correcto desarrollo de la oferta educativa adjudicada.
- Evaluaciones y cierres de curso

Dentro de la población capacitada en el 2013 se destaca que el 31% fueron mujeres. Ese hecho resulta sustantivo desde el fortalecimiento de competencias para la inserción y la permanencia de la mujer en el medio rural.

Los y las participantes pertenecen a las siguientes ciudades y localidades: Sarandí Grande (Florida), Punta de Laurel (San José), Garzón (Maldonado), Santa Lucía (Lavalleja), Las Cañas (Maldonado), San Gregoria de Polanco (Tacuarembó), La Coronilla (Maldonado), San Miguel (Rocha), Colonia Valdense (Colonia), Lascano

(Rocha), Centenario (Durazno), Chuy (Rocha), Melo (Cerro Largo), Rivera (Rivera), Salto (Salto), Baltasar Brum (Artigas), Bella Unión (Artigas), Young (Río Negro), Paso del Campamento (Artigas), Cuaró (Artigas), Las Toscas (Cerro Largo), Nuevo Berlín (Río Negro) Cuaró (Artigas), Caraguatá (Artigas), Paso de los Mellizos (Río Negro), Colonia Itapebí (Salto), Tomás Gomensoro (Artigas), Colonia Palma (Artigas), Paso de los Toros (Tacuarembó), Fray Marcos y San Gabriel (Florida) y Tapia, Santa Lucía, Santa Rosa, Tala en (Canelones).

Los cursos realizados se corresponden con los llamados de febrero-marzo y julio y con cursos coordinados con los Comités Departamentales de Empleo en los departamentos correspondientes.

Los cursos realizados durante 2013 cubrieron las necesidades de diferentes rubros productivos del sector, ellos son: Maquinaria Agrícola de precisión, Apicultura, Quesería artesanal caprina y vacuna, Operario de Silos, Operario Agrícola, Operario de Motosierra, Gestión de Empresa Agropecuaria, Horticultura a campo y protegida, Manejo de Cultivo de Olivos, Cría de Terneros, Alimentación de Ganado Bovino, entre otros.

Actividades principales:

Estas actividades, se enmarcan en los llamados Proyectos Especiales, dado que no están dentro de ningún Programa o Proyecto específico del Área de Formación y Empleo.

El objetivo principal es el desarrollo del relacionamiento y trabajo en conjunto con otros actores del medio rural, desde otro ámbito y con otro enfoque. En estas intervenciones se plantea la Capacitación como una herramienta para el desarrollo local y la intervención como transformadora desde un punto de vista territorial, donde se da una interacción fuerte con los actores locales y las instituciones público-privadas de la zona donde se interviene.

El público objetivo son todos aquellos productores familiares (según la definición del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP) y trabajadores que esté o quieran estar vinculados a las tareas agropecuarias (en actividad o desocupados).

Para ello se busca promover acciones con todas las entidades vinculadas al sector rural y coincidan con los objetivos de INEFOP.

Se trató en primera instancia de informar y fomentar el conocimiento del Instituto entre las Entidades vinculadas a la institucionalidad agropecuaria, públicas y privadas (Federación Rural (FR), Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), Cooperativas Agrarias Federadas

(CAF), Asociación Rural del Uruguay (ARU), Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL), Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), Instituto Nacional de Colonización (INC), Instituto Nacional de la Leche (INALE), Instituto Plan Agropecuario (IPA), Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP) ((Dirección General de Desarrollo Rural (DGDR), Dirección General de la Granja (DIGEGRA), Unidad de Descentralización (UD) y sus respectivos Consejos Agropecuarios Departamentales-Mesas de desarrollo locales)), Intendencia de Canelones (IC), y otras; Comisión Honoraria de Desarrollo Apícola (CHDA), Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA), Instituto Nacional de Vitivinicultura (INAVI), Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Ramas Afines (UNATRA), etc.)

Se continuó trabajando en la ejecución de los convenios con: Instituto Nacional de Colonización (INC), en esta caso en conjunto con Empeñe Uruguay; Instituto Nacional de Leche (INALE), Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL), Unidad de Educación Permanente (UDEP) de la Universidad de la República (UDELAR) e Intendencia de Canelones (IC).

Se siguió trabajando en la elaboración y concreción de convenios con: Comisión Honoraria de Desarrollo Apícola, Instituto Interamericano de Cooperación Agrícola (IICA) y el Instituto Plan Agropecuario (IPA),

convenio ya aprobado por el Consejo Directivo de INEFOP y que se está a punto de firmar.

Además se sigue trabajando en la temática de la capacitación Rural,

formado parte de la Comisión de Rurales del consejo Directivo de INEFOP, quien entre otros cometidos, está encargada de determinar las políticas hacia el sector.

Instituto Nacional de Colonización (INC):

CURSO	LOCALIDAD
Manejo ganadero bovino para productores familiares colonos y vecinos	La Paloma, DURAZNO
Manejo del ganado bovino y del suelo y gestión predial para colonos de colonia misiones sociopedagógicas	Noblía, CERRO LARGO
Gestión predial para colonos productores de caña de azúcar, de Colonia Raúl Sendic.	Bella Unión, ARTIGAS

Secretariado Uruguayo de la Lana (S.U.L.):

Dado que hubo retraso en la aprobación del convenio específico para el año 2013, se comenzó a financiar cursos a partir del 5 de setiembre (fecha de la resolución de Consejo Directivo), por lo que el número de cursos es mucho menor al de otros años.

CURSO	LOCALIDAD
A-Cosecha de Lana	
Entrenadores de perros de trabajo con ovinos	Estancia La Gravida, Arbolito, CERRO LARGO
Entrenadores de perros de trabajo con ovinos	Establecimiento de Debis Bello, Vergara, TREINTA Y TRES
Curso adiestradores perros de trabajo	19 de abril - ROCHA
Escuela esquila y acondicionamiento	Guarapirú - PAYSANDÚ
Escuela esquila y acondicionamiento	Pampa - TACUAREMBÓ
Escuela esquila y acondicionamiento	Saucedo - SALTO
Escuela esquila y acondicionamiento	San Pedro – ARTIGAS (2 cursos)
Escuela esquila y acondicionamiento	Minas de Corrales/RIVERA
Escuela esquila y acondicionamiento	Sarandí del Yi – DURAZNO (2 cursos)
Escuela esquila y acondicionamiento	Aiguá - MALDONADO
Escuela esquila y acondicionamiento	Pirarajá – LAVALLEJA
Escuela esquila y acondicionamiento	Bañado Medina/C. LARGO
Escuela esquila y acondicionamiento	Guaviyú -PAYSANDÚ
Escuela de perfeccionamiento esquila acondicionamiento	San Pedro - ARTIGAS

Instructores esquila	Pampa - TACUAREMBÓ
Coreo	TACUAREMBÓ / MVDEO.
B-Cursos de producción ovina	
Curso práctico en producción ovina	Cerro Colorado – FLORIDA (2 cursos)
Curso para jornaleros en trabajo con c	Valentín - SALTO
Curso tutores capacitadores	Cerro Colorado - FLORIDA

Instituto Nacional de la Leche (INALE):

CURSO	LOCALIDAD
Operario básico de Tambo	San Javier, RIO NEGRO
Operario básico de Tambo	Estación Porvenir, PAYSANDÚ
Operario básico de Tambo	Tacuarembó, TACUAREMBÓ (2 cursos)

Intendencia Municipal de Canelones (IMC):

CURSO	LOCALIDAD
Manejo de majada y cría de cordero pesado.	Empalme Olmos, CANELONES (2 cursos)
Quesería artesanal caprina	Nicolich, CANELONES

UDELAR-Gremiales Rurales:

CURSO	LOCALIDAD
Apicultura	Sauce, CANELONES

Cursos para los Trabajadores Citrícolas amparados en el Seguro de Paro Especial según Decretos nº 266/12 y 311/12:

Cursos dictados por el INIA, Salto Grande:

CURSO	LOCALIDAD
Variedad de citrus y su propagación bajo cubierta	INIA, Salto Grande, SALTO
Sanidad citrícola	Regional Norte, UDELAR, SALTO
Sanidad citrícola	Packing de Caputto, SALTO
Poda	Fac. Agronomía, San Antonio, SALTO
La planta citrícola	Regional Norte UDELAR, SALTO (2 cursos)
Cosecha	INIA Salto Grande, SALTO
El suelo y su incidencia en la nutrición vegetal	Regional Norte UDELAR, SALTO (2 cursos)
Reconocimiento de plagas de citrus	INIA Salto Grande, SALTO (2 cursos)
Variedad de citrus y su propagación bajo cubierta	INIA Salto Grande, SALTO

Cursos Dictados por la DI.GE.GRA.-M.G.A.P.:

CURSO	LOCALIDAD
Uso y manejo seguro de plaguicidas (teórico)	Salto, SALTO (2 cursos)
Uso y manejo seguro de plaguicidas (práctica)	Salto, SALTO (2 cursos)

Curso de Seguridad e Higiene Laboral:

CURSO	LOCALIDAD
Seguridad e higiene laboral	Salto (3 cursos)
Seguridad e higiene laboral	Constitución, SALTO
Seguridad e higiene laboral	Fray Bentos, RIO NEGRO
Seguridad e higiene laboral	Young, RIO NEGRO
Seguridad e higiene laboral	San José, SAN JOSÉ
Seguridad e higiene laboral	Paysandú (2 cursos)

Curso de Derechos y Obligaciones del Trabajador:

CURSO	LOCALIDAD
Derechos y obligaciones del trabajador/a	Montevideo
Derechos y obligaciones del trabajador/a	PAYSANDÚ (2 cursos)
Derechos y obligaciones del trabajador/a	Fray Bentos, RIO NEGRO
Derechos y obligaciones del trabajador/a	Young, RIO NEGRO
Derechos y obligaciones del trabajador/a	Salto, SALTO (3 cursos)
Derechos y obligaciones del trabajador/a	Constitución, SALTO.
Derechos y obligaciones del trabajador/a	San José.

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 fijados en agenda para una próxima entrevista.

Modalidades

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. Voucher.

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° 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:

1. Modalidad Grupos - grupos ofrecidos por ECAs a INEFOP.

2. Modalidad Cupos - cupos en cursos ya ofrecidos públicamente por las ECAs.

3. Modalidad Voucher o vale - elección por parte del beneficiario de un curso de plaza que es evaluado, caso a caso, por INEFOP.

Finalmente, el 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 presentaron a la entrevista. Está en proceso un análisis del resultado de los cursos y de las causas de desistimiento.

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.

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.

El trabajo se organiza a partir de la identificación de demandas a través de los Comités Departamentales y Locales y de contacto directo con las empresas en búsqueda de 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 económica

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.

En 2013 se avanzó en la consolidación de actividades en los departamentos de Artigas (Bella Unión), Salto, Paysandú, Rocha, Cerro Largo, Rivera, Tacuarembó, Montevideo, Maldonado y Canelones.

MONTEVIDEO:

Se realizaron 2 cursos de Gestión Empresarial Integral y 2 grupos de Asistencia Técnica que se encuentran en seguimiento. Estas instancias son una primera experiencia de articulación de los diferentes Programas de INEFOP dando respuesta a la realidad de jóvenes, personas en seguro de desempleo, y personas con discapacidad leve. Este

proceso se ha ido fortaleciendo integrando los diferentes objetivos de grupos poblacionales que atiende el instituto, dando respuesta a la población económicamente activa mediante el desarrollo de competencias emprendedoras y la creación de autoempleo.

ARTIGAS

Se ha desarrollado un trabajo constante con los integrantes del Comité Departamental.

Los procesos de formación iniciados en el departamento se realizaron con una fuerte articulación, con el Comité Local, el Municipio de Bella Unión, Centro Comercial, Asociación de Productores de Azúcar.

Se realizaron 4 cursos en el departamento, dos en la ciudad de Bella Unión, uno en la localidad Mones Quintela y un curso en ciudad de Artigas todos en proceso de seguimiento técnico.

En Mones Quintela se llevó un proceso dentro de la comunidad, como punto de partida se puso foco en el fortalecimiento cooperativa CARCU, empresa cañera legalmente establecida que vende recursos a ALUR, en esta se trabajó en capacitación para ir hacia un proceso de cambio de matriz productiva, el que se encuentra actualmente en seguimiento técnico

Una particularidad de esta intervención es que fue solicitado por la Cooperativa CARCU y fue abierto por esta a toda la comunidad durante la etapa de capacitación.

Se destaca que a partir de esta etapa de formación se crea una nueva empresa, con el apoyo económico de CARCU, para iniciar la actividad en el rubro gastronómico liderada por dos mujeres, y se avanza en la constitución de un grupo de mujeres que inician un proceso hacia la creación de una empresa en giro plantas aromáticas y floricultura, y en el desarrollo de una empresa en el rubro ganadero, todas instancias que se encuentran en proceso de seguimiento.

En cuanto a articulación territorial se participó de la mesa de desarrollo convocadas por el Programa Microfinanzas de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) en Artigas.

En Bella Unión en respuesta a una invitación realizada por el equipo técnico del Ministerio de Vivienda, en el marco del proceso de reubicación y urbanización que vienen llevando en el Barrio Las Láminas, se realizaron encuentros con la comunidad. El objetivo era propiciar el acceso a cursos de capacitación de jóvenes y particularmente de mujeres adultas que reciben capacitación del Ministerio en articulación con UTU y SUNCA en oficios no tradicionales de construcción, siendo esta una posible salida laboral. Actualmente se encuentran en un proceso de formación en cooperativismo con el apoyo del Ministerio de Desarrollo Social.



PAYSANDU

Como resultado de un trabajo permanente con el Comité Departamental se conforma un cronograma de actividades en respuesta a las demandas enfocadas a la gestión empresarial, fundamentalmente de los participantes en los proyectos apoyados por el Programa de Inversión Productiva (PIP) que lleva adelante la Dirección Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo y seguridad Social) en coordinación con la Intendencia. En ese sentido se trabajó para iniciar un proceso de información de los servicios de INEFOP y específicamente de aquellos dirigidos a los micro y pequeños emprendedores.

En este proceso se ha participado en el Consejo Agropecuario Departamental, la Mesa de Desarrollo Rural en Guaviyú y en instancias de coordinación con la Intendencia y el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP) para atender y conocer las necesidades de la población rural.

MALDONADO

Se inicia un espacio de coordinación con Incubadora IDEAR en San Carlos para brindar servicios de consultoría y asistencia técnica a empresas en pre-incubación e incubadas. Este proceso da lugar a la firma de un Convenio marco con la Intendencia de Maldonado y un Convenio específico para realizar consultorías a 15 empresas. El Convenio se encuentra en etapa de ajustes para la ejecución en 2014

ROCHA

Se inicia un espacio de fortalecimiento dando respuesta a requerimientos del Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional. Partiendo de la presentación de los Programas empresariales se definió un plan de trabajo en relación a las necesidades de fortalecimiento del sector turístico, priorizando a micro y pequeñas empresas ya instaladas para 2013 y la creación de nuevas empresas para 2014.

Se realizaron encuentros con empresarios en el Chuy, ciudad en donde se dio inicio a un curso de gestión empresarial integral y asistencia técnica a empresas provenientes de balnearios de Rocha. La articulación en el territorio especialmente en el Chuy se ha fortalecido para INEFOP logrando conocer a actores del territorio y el tejido y entramado cultural social y económico.

TACUAREMBO

Se trabajó con el Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional preparando una agenda de actividades en relación a las demandas de apoyo a micro y pequeñas empresas y a población en edad económicamente activa que por razones de salud no pueden realizar actividades laborales como dependientes.

Se realizaron encuentros de trabajo con el Comité y en articulación con las organizaciones del departamento y en actividades directas con los participantes.



En este proceso se trabajó con personas dializadas manteniendo reuniones con los médicos del centro de atención de diálisis, y dos talleres con los participantes.

Se identificaron posibles alianzas estratégicas y espacios de coordinación con el Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP) del Banco Interamericano del Desarrollo (BID) partiendo de la identificación conjunta de las necesidades de las pequeñas y micro empresas y nuevos emprendedores que brindan servicios a empresas de tracción.

RIVERA

Se inició un espacio de intercambio con el apoyo de la Intendencia del Centro Comercial, avanzando en la presentación del Programa y sus propósitos

CONVENIOS **Intendencia de Canelones**

Se dio continuidad a los acuerdos establecidos en 2012 realizando la capacitación básica en gestión empresarial a feriantes de las zonas de Las Piedras, Canelones Ciudad, Atlántida, Paso Carrasco, Suárez, Toledo y Santa Lucía.

En seguimiento al proceso de capacitación y asistencia técnica a empresas familiares del medio rural se evaluaron 54 planes de negocios y dio inicio una etapa de apoyo y monitoreo a la implementación de los planes de negocios.

En respuesta a la demanda presentada por el Departamento de Desarrollo Productivo de Canelones

se realizaron presentaciones en articulación con el Centro Comercial de Santa Lucía dando lugar a la formación de un grupo de empresas formalmente constituidas socias del Centro Comercial. Estas empresas presentan características de empresas familiares, trabajan en diversos rubros y requieren de conocimientos en gestión para la mejora y reconversión de sus emprendimientos, por tratarse todas de micro y pequeñas empresas. Actualmente el proceso de capacitación y asistencia técnica se encuentra en seguimiento.

En concordancia con los lineamientos de coordinación interna de INEFOP se realizó, en articulación con el Programa Procladis, dos cursos a jóvenes con discapacidad en Colonia Nicolich y Las Piedras. En coordinación con Programa Rural Manejo de majada y cría de cordero pesado en Empalme Olmos

Se continúa en el seguimiento de los cursos a jóvenes en articulación con el Programa Projoven en la ciudad de Atlántida.

Atendiendo la complejidad de las diferentes regiones del departamento y con el objetivo de tener mayor conocimiento de la demanda y ser más eficientes en la respuesta se inicia una investigación, [Trabajo y Empleo en los ejes de las rutas 5, 8 y 101](#). El objetivo general fue la investigación de las necesidades de capacitación en la zona, con la finalidad de contar con una visión sistémica del empleo y del trabajo buscando atender el contexto productivo y a las poblaciones destinatarias.

**CONVENIO OFICINA DE
PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
- FONDO DE COMPENSACION
TERRITORIAL - PROGRAMA
URUGUAY INTEGRAL**

El Programa Uruguay Integra apoya los esfuerzos de Uruguay para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, contribuyendo a consolidar el proceso de desarrollo económico y social con equidad, a través del apoyo a la política sectorial de cohesión territorial.

Es un Programa ejecutado por el Gobierno Nacional, a través de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) de la Presidencia de la República y su Área de Políticas Territoriales y cuenta con el apoyo de la Unión Europea.

Cumplida su primera fase de ejecución (2008 – 2012), Uruguay Integra ha trabajado en proyectos con los 19 gobiernos departamentales, 22 gobiernos municipales, ministerios, entes descentralizados y actores de la sociedad civil, quienes han participado como socios activos de los proyectos ejecutados. 60.000 personas se han visto beneficiadas en forma directa con las acciones del Programa, a las que se agregan otras tantas en actividades de formación y sensibilización.

En su segunda fase (2012 – 2015), Uruguay Integra busca contribuir a mejorar la equidad territorial entre las regiones, departamentos, municipios y localidades, favoreciendo la igualdad de oportunidades para la cohesión social y territorial del Uruguay.

Para el logro de sus objetivos, en esta fase el Programa cuenta con aportes financieros de 174 millones de pesos uruguayos del Gobierno

Nacional y de 182 millones de pesos de la Unión Europea

CERRO LARGO

En esta segunda etapa INEFOP se suma como socio en los Proyectos presentados en los departamentos de Cerro Largo, Canelones y Artigas en el componente de capacitación y empleo

En Cerro Largo desde septiembre 2013 se trabaja de forma conjunta con el equipo del Proyecto CERRO LARGO INCLUYE que interviene en localidades de menos de 1000 habitantes. La zona de intervención se focalizará en torno a las localidades de Arévalo, Paso de Pereira, Quebracho, Tres Islas, Cerro de las Cuentas, Ramón Trigo, Bañado de Medina, Cuchilla Grande, Arbolito, La Pedrera, Micaela, Plácido Rosas, Caña, Laguna Merín, Poblado Uruguay, Centurión, San Diego, Mangrullo y zonas rurales aledañas.

Se realizaron entre octubre y diciembre 2013 tres visitas y talleres en las localidades de Plácido Rosas y Arévalo y visitas a empresas de Melo, y Rio Branco.

En este proceso se ha comenzado a participar en el espacio interinstitucional convocado por MICROFINANZAS (OPP) del cual participan instituciones públicas y privadas articulando acciones en el territorio que impacten en el desarrollo económico

CANELONES (en el marco del Convenio)

En Canelones desde septiembre 2013 se incorporó el equipo en el diseño y revisión del proyecto **Canelones de Cerca**.

Esta propuesta se implementa en los barrios de Vista Linda y el Dorado de la ciudad de Las Piedras y Progreso. Queda delimitada la propuesta entre las calles Millán, Padre Novoa, Ruta 5, Francisco de Ponga y Antonio Sellanes. Es una de las zonas del área metropolitana del Departamento de Canelones con mayor concentración de adolescentes y jóvenes, con escasez de servicios específicos orientados a la misma. Se realizaron reuniones de articulación y un taller de capacitación a técnico/as del Proyecto.

Encuentros de Trabajo con los Proyectos

En el mes de noviembre Empeñe estuvo presente en el primer encuentro de trabajo con los diez proyectos del Fondo de Compensación Territorial del Programa Uruguay Integra.

Los objetivos de esta actividad fueron dirigidos a:

- Promover la consolidación interna de los equipos de los proyectos, estimulando la reflexión e identificación de los desafíos comunes y los aprendizajes compartidos
- Reflexionar acerca de la importancia de la contextualización de los proyectos en el marco de las políticas públicas de cohesión social y territorial
- Aportar herramientas conceptuales y metodológicas que contribuyan a una gestión eficaz y eficiente de los mismos



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



Fuente INEFOP- Cierre CUIMOI, con alumnos, docentes y autoridades de gremiales

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.

Modalidades

A efectos de atender diferentes necesidades y situaciones el Programa cuenta con cuatro modalidades de asistencia:

Modalidad I – Las empresas solicitan apoyo para asistencia técnica o capacitación in company diseñada a medida de sus requerimientos.

Modalidad II - Las empresas envían uno o más personas (directores, socios o empleados), a cursos regulares de capacitación en entidades inscriptas en el registro del INEFOP (Vía Trabajo).

Modalidad III – Las empresas participan en actividades de capacitación organizadas por Instituciones Gremiales de las que forman parte (Cámaras,

Centros Comerciales, Asociaciones, y otras).

Modalidad IV – Las empresas participan en grupos (proyectos asociativos), buscando apoyo en materia de asistencia técnica o capacitación.

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 de 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 presentarlo para su evaluación.

Modalidades

Capacitación en Cursos Regulares:

Las empresas envían uno o más personas (directores, gerentes, y mandos medios), a cursos regulares de capacitación en entidades inscriptas en el registro de INEFOP (Vía Trabajo).

Modalidad Capacitación a Medida:

Las empresas solicitan apoyo para capacitación *in company* diseñada a medida de sus requerimientos por una entidad de capacitación, capacitando a directores, gerentes, y mandos medios (jefes de área, supervisores), de medianas y grandes empresas.

Actividades destacadas y casos de éxito

- Se comenzaron a realizar intervenciones en los territorios, donde se realizaron algunas presentaciones de los Programas, incluyendo al Programa Emprende Uruguay, a modo de ejemplo, presentaciones en conjunto en los departamentos de Artigas, Salto, Soriano, Lavalleja. En este tema reuniones con autoridades locales, tanto públicas como privadas.
- Como desde hace 2 años, se apoyaron empresas que han logrado su certificación en calidad, bajo distintas normas ISO. A modo de ejemplo, algunas de las empresas apoyadas en su momento que lograron distintos premios en el premio nacional de calidad: Empresa Sombra Fresca S.A. (My Suites Boutique Hotel & Wine Bar), dedicada a la hotelería y gastronomía – Premio Compromiso Calidad con el Turismo. Empresa Habilis S.A. (IDM Uruguay), dedicada a la representación,

importación y exportación de servicios y productos – Premio Compromiso con la Gestión Pyme Oro. Empresa Dental Leduc S.R.L., dedicada a la fabricación y venta de dispositivos terapéuticos de uso odontológico – Premio Compromiso con la Gestión Pyme Plata.

- Otras empresas que han logrado la certificación en calidad, gracias a los apoyos del Instituto. Empresa Clínica Elbaum (CC Ltda.), obtención de la certificación en calidad, bajo la norma ISO 9001-2008. Empresa Temsi S.R.L., obtención norma

ISO 9001-2008, Empresa Hygies (Panaceasalto S.R.L.), obtención de la certificación ISO 14001-2004 (Sistemas de Gestión Ambiental), entre otras.



Cap Empresarios. Cierre UNIT, con alumnos, docentes y autoridades nacionales.

Llamado conjunto Área de Descentralización y Área de Empleo y Formación Profesional

En respuesta a las demandas detectadas por los comités de Empleo y Formación Profesional, se realiza un llamado a Entidades registradas en INEFOP para ejecutar propuestas en el Interior.

Se realizó un curso de Operario de Silos en la ciudad de Nueva Palmira, Departamento de Colonia, dirigido a 20 participantes, con instancias teóricas y prácticas implementadas por empresas del sector y en el puerto de Nueva Palmira. Fue ejecutado por la Asociación civil El Abrojo. INEFOP cubrió todos los gastos del curso, incluyendo subsidios de transporte para tres personas participantes de la localidad de Carmelo.

Se ejecutó un curso de Apicultura Avanzada con cría de reinas, en la localidad de Rosario, departamento de Colonia. El curso culminó con 19 participantes y se realizó con instancias teóricas y con prácticas en apiarios de la zona. Fue ejecutado por la Entidad SERINF. INEFOP cubrió todos los gastos del curso, incluyendo montos de alimentación de los participantes para jornadas puntuales extensas de capacitación.

Se ejecutó un curso de Construcción en Yeso en la ciudad de Trinidad, departamento de Flores, que culminó con 19 participantes. El curso fue ejecutado por la Entidad HEROL SRL. INEFOP cubrió todos los gastos

del curso, incluyendo subsidios de transporte para una participante proveniente de la ciudad de Durazno.



Capacitación en Yeso

Cursos para conductores profesionales de camiones de carga.

En el marco del convenio INEFOP-MTOP- SUCTRA- ITPC, de fecha 20 de octubre de 2013, se inició la ejecución de seis grupos de Formación Profesional de Conductores de Camiones de Carga, destinados a personas en actividad como personas interesadas que cumplieran como requisito mínimo el disponer de tres años en categoría A.

El curso consta de 141 horas, distribuidas en componentes teóricos, uso de simulador y prácticas en camión semi remolque. El curso culmina con la obtención de la libreta categoría D, tramitada en la Intendencia respectiva, con la obtención del carné de transporte de mercaderías peligrosas (válido por 5 años) y con el certificado emitido por INEFOP- MTOP-SUCTRA-ITPC. – ISEV, Universidad de Valencia-España.

La ejecución de los cursos inició el 7 de noviembre, correspondiendo 2 grupos para el departamento de San José, uno para el departamento de Florida, uno para Durazno, uno para la ciudad de Rocha y otro para Treinta y Tres. Se capacitaron un total de 165 participantes. Los participantes fueron derivados por los comités departamentales de Empleo y Formación Profesional respectivos y fueron ejecutados por la institución ISEV.

Los cursos son financiados en un 70% por INEFOP, en un 20% por el MTOP y en un 10% por el ITPC. El consejo directivo de INEFOP validó solicitudes de apoyo económico para

cubrir los costos de la libreta de conducir y/o obtención de carné de salud, para 3 participantes de San José, tres participantes de Treinta y Tres y un participante de Rocha.



COMISIÓN TÉCNICA, CONVENIO INEFOP / CETP-UTU

Luego de firmado el Convenio Marco de Cooperación Técnica entre el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) se instala la **Comisión de Seguimiento** del mismo, integrada por el Lic. Jorge Camors y el Sr. Julio Perdigón, en su calidad de Directores del Consejo Directivo, representantes del Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y del PIT-CNT respectivamente, el Lic. Agustín Pereira, como Secretario Ejecutivo del INEFOP, Lic. Fernando Ubal y Mtro. Tec. Miguel Venturiello, como representantes del CETP-UTU.

Se decide conformar una Comisión Técnica integrada por técnicos de ambas instituciones para comenzar a trabajar temas relacionados con el convenio marco y elevar propuestas a la Comisión de Seguimiento. Se definieron los integrantes, la naturaleza y los cometidos de la misma. La misma se reunió quincenalmente.

CURSOS EN ARTIGAS DESARROLLADOS EN EL MARCO DEL CONVENIO

Dada la complejidad de la propuesta y la cantidad de actores involucrados se creó una sub comisión especialmente para el desarrollo de los cursos en el departamento de Artigas.

En los meses agosto, setiembre y octubre 2013 se realizaron dos cursos en el área de Vestimenta

Industrial con 29 participantes cada uno y una carga horaria total de 280 horas cada curso, que incluye las asignaturas de orden transversal. Aprobaron el 84% de las/os participantes.

Vale aclarar que aún falta desarrollar dos de los componentes que son parte del curso.

CASAVALLE- MONTEVIDEO

Por Resolución del Consejo Directivo de INEFOP se aprobó la realización de un **curso de Obra Seca – Básico de estructura Liviana a cargo de CETP UTU en Casavalle**. La propuesta fue solicitada y diseñada por la mesa interinstitucional de Cuenca Casavalle con el objetivo de dar respuesta a 20 jóvenes residentes en la zona, con un total de 240 horas. 70% de participantes aprobaron el curso.



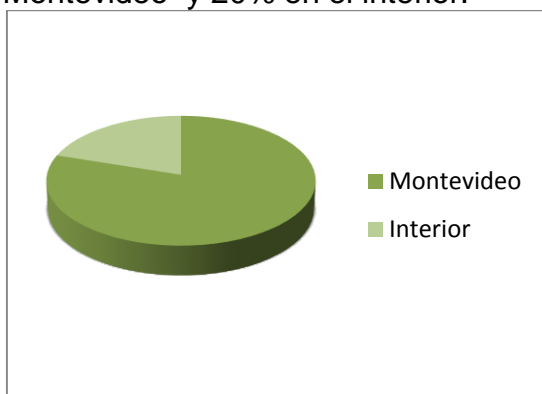
IV.- Otros programas

Organización Marítima Internacional

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 2013 se dictaron 64 cursos, 80% de los cuales se realizaron en Montevideo y 20% en el interior.



Según la temática de los cursos se distribuyeron de la siguiente manera:

- Familiarización de Buque Tanque Gasero, Quimiquero y Petrolero (9)
- Habilitación de Embarque, Seguridad Personal y Responsabilidad Social (6)
- Control de Multitudes (5)
- Botes Salvavidas y Botes de Rescate no rápidos (4)
- Protección de los Buques e Instalaciones Portuarias. (PBIP)(4)
- SM-IGS (2)
- Avanzado en Buques Tanque Petrolero, Gasero y Quimiquero.(9)
- Avanzado de Lucha contra Incendios (4)
- Cuidados Médicos (2)
- Botes de Rescate Rápidos (1)
- Mercancías Peligrosas (19)

Según localidad y número de participantes el 83% se localizó en Montevideo, el 10% en Colonia, el 4% en Rocha y 3% en Piriápolis/Rocha.

Cabe destacar que, a raíz de la Disposición Marítima N° 138, la empresa Schandy solicitó apoyo a INEFOP para capacitar a 107 trabajadores en el curso de Mercancías Peligrosas. Esta gestión fue derivada, por el Consejo Directivo, al programa OMI. (Aunque no se trata de "gente de mar" sino de trabajadores "en tierra").

El Programa Uruguay Estudia (PUE), 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.

Las acciones programáticas están orientadas por cuatro componentes de trabajo a modo de líneas estratégicas:

- Formación y capacitación.
- Becas de estudio.
- Pasantías laborales
- Crédito al egreso de los cursos.
- Orientación educativa

Acuerdo INEFOP – ANEP – MEC.

A partir de la perspectiva compartida acerca de la necesaria articulación entre educación y trabajo para el desarrollo de procesos de formación humana y productiva en el país, surge 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

fortalecimiento de procesos de continuidad educativa, así como facilitar el acceso 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.

En este marco, ANEP contribuye con el pago de las horas docentes necesarias y las instalaciones para la implementación de los cursos mientras que INEFOP aporta recursos destinados al otorgamiento de becas de apoyo económico. Las solicitudes de becas son procesadas por la Oficina de Becas del MEC y luego pasan a INEFOP quien hace efectivo el pago.

Estos apoyos son destinados a ciudadanos/as que, habiendo dejado de estudiar hace 2 o más años, tienen interés en retomar los estudios y finalizar los distintos ciclos educativos. El importe de las becas se ubica entre ½ BPC y 2 BPC, el monto correspondiente está relacionado con el nivel educativo que se está cursando.

Modalidades

La culminación de ciclos educativos se implementa a partir de propuestas flexibles, que integran tutorías individuales y grupales. A continuación se presenta sintéticamente las modalidades de trabajo:

A. Finalización de Educación Primaria:

Dirigido a toda persona mayor de 15 años que no haya finalizado la Educación Primaria. La propuesta se lleva a cabo en la modalidad semi-presencial con clases de apoyo personalizada en el centro educativo. La persona que participa de esta propuesta finaliza o acredita la educación primaria, en corto tiempo, debido a que se tienen en cuenta los conocimientos previos del estudiante, adquiridos en otros ámbitos que se articulan con las exigencias curriculares

Se desarrolla en acuerdo con la Dirección Sectorial de Educación de Adultos (DSEA) ANEP. Cada participante que necesite un apoyo económico para realizar dicho curso puede solicitar una beca. Esta beca consiste 1 BPC al iniciar cursos y 2

BPC con la aprobación de la prueba de acreditación.

B. Finalización de la Educación Media Básica (EMB):

Dirigida a personas mayores de 15 años que no han finalizado la EMB y hace dos o más años que no cursan en un centro educativo. Aquellos estudiantes que para poder cursar necesitan apoyo económico pueden solicitar una beca. Esta beca consiste en recibir $\frac{1}{2}$ BPC mensual durante el desarrollo del curso.

Se coordinan acciones de acuerdo al convenio mencionado con la ANEP, a través del Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP-UTU) con la modalidad FPB (Formación Profesional Básica). Esta propuesta (FPB) con continuidad educativa tiene como objetivo la culminación de la educación media básica con componente profesional específico.

Becas para culminación de Primaria, EMB/FPB , EMB/*Tutoreado*, Plan 2009, EMB/ Plan 2012 EMB/Áreas Pedagógicas, EMS Tutorías, EMS/Técnico-profesional, Transporte y Formación docente.

Total de becas:

4.392 en el año 2013.

C. Finalización de la Educación Media Superior (Bachilleratos):

Esta modalidad está dirigida a personas que tienen pendiente hasta 4 materias de 5º o 6º año de EMS y hace 2 años que no cursan. Los participantes son apoyados en el estudio de las asignaturas y la preparación de exámenes por docentes-tutores en los centros educativos habilitados para el programa mediante modalidades flexibles acordadas entre las partes (estudiante y tutor).

Se desarrollan 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 recibe una beca equivalente al valor de 1 BPC por materia cursada; que se pagan en dos veces: un 25% al iniciar la tutoría y el 75% restante con la aprobación del examen.

Nivel Educativo	Becas ejecutadas
Primaria	821
Educación Media Básica /FPB	2500
Tutoreados Plan 2009	-
Areas Pedagógicas	-
Educación Media Superior/Tutorías	247
Educ. Media Superior/Técnico	29
Profesional Transporte	-
Formación Docente	374
Total	4392

INEFOP - Informe preliminar de Compromiso de Gestión

MTSS / INJU / INAU: Programa Yo Estudio y Trabajo

En el mes de mayo de 2012 se dio inicio a al programa “*Yo estudio y trabajo*” 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. A los efectos de su puesta en marcha se definieron los requisitos para el ingreso de los y las jóvenes al programa y el procedimiento para su postulación a nivel nacional.

El objetivo del Programa es ofrecer una primera experiencia laboral formal en empresas públicas a jóvenes estudiantes de 16 a 20 años que no cuenten con experiencia laboral formal, generando habilidades básicas para desempeñarse en el mercado laboral

La metodología de trabajo fue participativa, con la inclusión de dinámicas lúdico-recreativas combinadas con información calificada, lo que llevó un tiempo previo de planificación y coordinación.

Para contribuir a este programa en 2012 INEFOP contrata a un equipo de 8 orientadores/as educativos laborales, a quienes se brinda formación y apoyo para su consolidación como un equipo que pueda sostener el cúmulo de trabajo y responsabilidades de un programa de estas características. En 2013

contratan y suman a este equipo 2 orientadores más.

Este equipo se encarga de realizar los talleres de orientación laboral de los/as jóvenes previo al ingreso a las empresas y de realizar el seguimiento y apoyo de los mismos durante el año de inserción laboral.

Se realizó el seguimiento y apoyo con diferentes abordajes, por un lado el contacto constante mediante llamadas telefónicas y vía Internet y por otro mediante entrevistas individuales, con jóvenes, familiares o algún otro referente significativo.

Los principales cambios del programa durante 2013, fueron el aumento de la cobertura en tanto en número de jóvenes participantes como en desarrollo territorial llegando a 64 localidades en todo el país.

Instituciones participantes

El MTSS, el MEC, INEFOP, INAU y el MIDES a través del INJU, bajo la ejecución de dicho programa, coordinación del primero, trabajaron conjuntamente en la gestión. En la pasantía participaron las siguientes empresas ANCAP, ANII, ANTEL, BPS, BROU, BSE, CEIBAL, INC, LATU, OSE y UTE

El trabajo de los orientadores laborales de INEFOP ha sido muy bien evaluado, tanto por las otras instituciones participantes como por las empresas y los jóvenes.

Actualmente dicho equipo se encuentra consolidado y la experiencia adquirida les ha permitido participar en múltiples proyectos de INEFOP relacionados con Orientación Laboral.

Distribución por Departamentos	
DPTOS	JÓVENES
ARTIGAS	15
CANELONES	77
CERRO LARGO	14
COLONIA	28
DURAZNO	19
FLORES	7
FLORIDA	10
LAVALLEJA	18
MALDONADO	23
MONTEVIDEO	373
PAYSANDÚ	33
RÍO NEGRO	11
RIVERA	13
ROCHA	16
SALTO	13
SAN JOSÉ	21
SORIANO	14
TACUAREMBÓ	19
TREINTA Y TRES	15
TOTALES	739

En estos 2 años la tendencia del programa ha sido de crecimiento, desarrollo territorial y complejidad.

Empresas:	
2012 (10)	2013 (16)
ANCAP BROU BSE UTE ANTEL LATU OSE BPS (solo interior) CEIBAL INC (solo interior)	ANCAP BROU BSE UTE ANTEL LATU OSE BPS (solo interior) CEIBAL INC (solo interior) INAC ANII ANP COOPERATIVA BANCARIA AEBU CORREO CLAUSEN (primera empresa privada que se integra)

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. 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.

Dentro del marco de acción del Área de Descentralización Territorial (ADT) en el año 2013 en la planificación anual se propuso la continuidad del desarrollo y fortalecimiento de los territorios en base a **cuatro líneas** claramente definidas:

La primera línea orientada a la capacidad de gestión a nivel local y de adecuación edilicia.

Se continuó con la descentralización de INEFOP, teniendo en el 2013 instaladas **12 oficinas** en los departamentos de Artigas, Salto, Paysandú, Río Negro, Soriano, Flores, Florida, San José, Tacuarembó, Durazno, Rocha y Lavalleja, donde se las dotó de un funcionario capacitado para la atención de los mismos. Para ello, se realizaron 6 talleres de actualización laboral en el año, donde se enfocaron principalmente en los procesos de trabajo no solo del Área sino de funcionamiento en general y el relacionamiento interno y externo.

A su vez, se los capacitó en el nuevo sistema de gestión K2B y en las nuevas aplicaciones que se incorporaron al sistema de gestión:

- K2B: GESDOC – Es un programa que se integró al porta de la Institución que habilitó la gestión de documentos en forma electrónica centralizando el acceso en un único punto.
- K2B: Tesorería - Sistema de ingreso administrativo de los gastos relacionados con la rendición de la caja chica.
- Página web / intranet - Sistema web de inscripción de los potenciales beneficiarios como del formulario de seguimiento de los participantes en los cursos.

A través de la Unidad de Tecnología se les ha instalado nuevo hardware

y software donde la comunicación ha mejorado sustancialmente.

Una segunda línea orientada a la capacitación de los representantes de los Comités Departamentales y Locales de Empleo y Formación Profesional.

Se profundizó el proceso de regionalización y descentralización donde se constituyeron los ejes centrales en los talleres realizados. Esta propuesta descentralizadora se fundamenta no sólo en el fortalecimiento de lo local sino

Se realizaron cinco capacitaciones regionales a los representantes de los Comités de Empleo y en el mes de diciembre el Segundo Encuentro Nacional de Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional. El objetivo de los talleres fue que incorporaran los conceptos y herramientas de gestión del desarrollo territorial para el cumplimiento de los cometidos establecidos que tienen dentro de la Ley No 18406. Culminó con la presentación del plan estratégico de ADT para el 2014.

La tercera línea de acción estratégica fue el eje de participación y articulación a nivel nacional articulando lo territorial a través de la Comisión Territorial de Políticas Sociales, de la Mesa Interinstitucional de Desarrollo Local y de las Mesas de Desarrollo Rural. Se trabajó en coordinación con el resto de las Instituciones (MIDES, MSP, MTSS, MEC, OPP, MI, BPS, MGAP, etc.).

Estos mecanismos de articulación constituyeron una estrategia importante para promover las condiciones para la implementación de acciones coordinadas e integrales de las políticas públicas a nivel territorial.

Se acompañó transversalmente desde ADT al MIDES en las Agendas Estratégicas en lo referente a INEFOP. El avance existente desde la creación de ADT y la adquisición de nuevas responsabilidades por parte de los referentes en el territorio de todas las instituciones involucradas viene requiriendo de un diseño de plan conjunto para incursionar en forma conjunta en las agendas de desarrollo productivo territorial y la generación de empleo como de emprendimientos sustentables.

Asimismo, esta articulación ha requerido de un enfoque integrado buscando vincular todas las iniciativas.

La cuarta línea de acción es la coordinación conjunta de ADT y el Área de Empleo y Formación Profesional. A través de los técnicos del Área de Empleo y Formación Profesional se ha venido atendiendo las necesidades tanto de los Comités de Empleo como de iniciativas, acciones y estrategias de actores locales y regionales a fin de lograr resultados en los diferentes ámbitos territoriales. Esta línea se conjuga con el resto de las líneas existente, ya que el rol de los técnicos de INEFOP en el territorio es fundamental para la consolidación institucional descentralizada de INEFOP.