

INEFOP



Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

**INSTITUTO NACIONAL
DE EMPLEO
Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

MEMORIA 2014

CONTENIDO

I. Introducción	pág. 4
II. Fortalecimiento institucional	pág. 11
III. Área de Empleo y Formacion Profesional	pág. 25
Jóvenes	pág. 29
Mujeres con dificultades de inserción laboral	pág. 31
Personas con discapacidad	pág. 32
Trabajadores rurales	pág. 34
Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)	pág. 35
Emprendedores	pág. 36
Micro y pequeñas empresas	pág. 37
Empresarios	pág. 38
IV. Otros	pág. 40
Organización Marítima Internacional (OMI)	pág. 41
Programa Uruguay Estudia	pág. 42
Programa Yo Estudio y Trabajo	pág. 46
V. Área de Descentralización Territorial	pág. 48

Principales siglas utilizadas

ADT: Área Desarrollo Territorial

BPS: Banco de Previsión Social

CECAP: Centros Educativos de Capacitación y Producción

CES: Consejo de Educación Secundaria

CETP: Consejo de Educación Técnico Profesional

CIU: Cámara de Industrias del Uruguay

CUDECOOP: Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas

ECAs: Entidades de Capacitación

EMB: Educación Media Básica

EMS: Educación Media Superior

FPB: Formación Profesional Básica

FHCE: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

FRL: Fondo de Reversión Laboral

INAU: Instituto Nacional del niño y adolescente

INJU: Instituto Nacional de la Juventud

INEFOP: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

INR: Instituto Nacional de Rehabilitación

MEC: Ministerio de Educación y Cultura

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OMI: Organización Marítima Internacional

OPP: Oficina de Planeamiento y Presupuesto

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

SIRPA: Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente

En la elaboración de este documento se reconoce el enfoque inclusivo del lenguaje que no deja invisibles ni discrimina a hombres ni a mujeres; no se utilizan duplicaciones, barras ni mecanismos similares para que no dificulten la lectura.

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 conformación 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 2º establece que los cometidos:

Administrar el Fondo de Reconversión 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.

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

Cooperar y brindar asistencia financiera:

A las organizaciones más representativas de trabajadores y de

empleadores que lo soliciten para la formación e investigación en materia de negociación colectiva.

Para promover el empleo juvenil conforme a las leyes y decretos que

regulen la promoción en el acceso al empleo de los jóvenes.

Estos objetivos podrán ser cumplidos en coordinación con instituciones y entidades del ámbito público, privado y social.

B. Estructura organizacional

La Ley 18406 por la cual se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) en su Artículo 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

Director: Dr. Juan Corbacho
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 Masseilot
**Representante de Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención
Nacional de Trabajadores (PIT - CNT)**
Alternos: 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)
Alternos: Dra. Graciela Fernández
Sr. Joaquín Pos Arenas

Secretario Ejecutivo: Lic. Agustín Pereira



Responsables de Áreas

Secretario Ejecutivo: Lic. Agustín Pereira

Administración: Cra. Fernanda Susaeta

Empleo y Formación Profesional:

Prof. Martín Pasturino - Ed. Soc. Alcides Larrea (desde julio de 2014)

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



C. Población Objetivo

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

En la nueva estructura, implementada en 2014, se continúa atendiendo a los diferentes públicos mencionados, pero no ya bajo la modalidad de "programa". Durante el año 2014 se atendió un total de **18.449 beneficiarios** en todo el país por medio de diferentes modalidades de intervención.

D. 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.

Existen ingresos acumulados a diciembre de 2014 correspondientes a los aportes de los distintos organismos recaudadores del FRL.

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

Para el ejercicio 2014, el monto por concepto de aportes del FRL fue de \$ 719.999.748 mientras que el monto por concepto de aportes de contrapartes de convenios y empresas beneficiarias sumó \$ 4.440.762. Los ingresos financieros netos sumaron \$ 83.921.949

II.- FORTALECIMIENTO 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 realizó 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 y profesionalización del trabajo, fuertemente promovida por la ley de inversiones, especialmente en su nueva reglamentación, implican un nuevo desafío para la educación y la formación profesional: la de lograr transformar estas competencias en modalidades de formación y capacitación pertinentes que permitan la adecuación de los/as trabajadores/as a estas transformaciones acompasando los cambios y evitando la exclusión por falta de formación adecuada.

El mundo del trabajo requiere competencias, habilidades y

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 de mayor alcance.

La creación de 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 trascender el papel de financiador de ofertas de capacitación, para tener un rol más activo en los procesos de desarrollo de la formación profesional en consonancia con su misión y visión institucional.

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

A. Reestructura

El fortalecimiento de las capacidades de los actores que vinculan la educación y el trabajo, es una de las prioridades de esta reestructura. En este sentido la interinstitucionalidad y la capacidad de articular con otros actores es central. 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 incrementar las acciones con trabajadores en actividad y sectores de población especialmente vulnerables para acceder y mantener un 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, empresarios y diferentes organismos sectoriales tanto públicos como privados vinculados al mundo de la educación y el trabajo: La Cámara del Calzado, Sector del Transporte, Vestimenta Industrial, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional del niño y adolescente (INAU) Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SIRPA), Instituto Nacional de Rehabilitación (INR), Junta Nacional de Drogas, Consejo de Educación Técnica Profesional, Universidad de la República, gobiernos departamentales son algunos de los ejemplos en 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 convertirse en un actor clave para el logro del desarrollo a escala humana a través del trabajo decente.

En el marco organizativo, la reestructura permite que INEFOP comience a especializarse en áreas de intervención como la orientación educativo – laboral, supervisión, evaluación y asesoramiento técnico. Esto se logra estableciendo un cambio sustantivo de la lógica de ejecución a través de programas dirigidos a públicos específicos (jóvenes, género, ruralidad, emprendedurismo, etc.), para trabajar por áreas temáticas transversales a todo el instituto.

De esta forma, durante el año 2014, el Instituto se ha preparado para diferenciar las funciones de asesoramiento estratégico, evaluación de la propuesta inicial de la posterior gestión y supervisión de los cursos y actividades, jerarquizando la orientación educativa y laboral y potenciando su rol. En este sentido se ha previsto también la evaluación de los aprendizajes, dentro de la Unidad de Evaluación de manera de sistematizar buenas prácticas y reflexionar sobre las lecciones aprendidas en este proceso.

Esta transformación institucional supone cambiar la relación vincular con las entidades de capacitación (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 según las demandas identificadas en territorio, de acuerdo a la detección de necesidades específicas que entiendan pertinente presentar a INEFOP. De este modo se espera aumentar de modo significativo el volumen de cursos a ejecutarse a través de Entidades de capacitación. Esto ya no será a través de cupos licitatorios, sino que será la innovación, la pertinencia y la capacidad de articulación y formulación de propuestas de dichas instituciones el único límite para la ejecución de cursos.

En este sentido, uno de los desafíos refiere al fortalecimiento de las capacidades de las propias Entidades, por esta razón se 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 coordinación con otras instituciones nacionales y departamentales fortaleciendo la interinstitucionalidad en los abordajes territoriales.

En relación a la inserción territorial de INEFOP se han profundizado las estrategias de relacionamiento con el

entorno productivo local, creando Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional en cada una de las capitales departamentales y en algunas ciudades importantes.

Por otra parte, el mandato institucional establecido por la ley de creación de INEFOP, permite la creación de Comités Sectoriales, de carácter tripartito a solicitud de los diferentes actores, con el objetivo de analizar las necesidades de capacitación en sus sectores productivos. En este sentido se han creado comités en el sector de la construcción, transporte de carga, industria gráfica, celulosa y papel, etc. Estos espacios sectoriales tienen a su vez una función de asesoramiento y pueden proponer al Consejo Directivo que se realicen cursos y actividades de investigación vinculadas a temas laborales.

En otros aspectos, 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 los convenios y acuerdos con instituciones, 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 multidisciplinario entre las organizaciones 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 más herramientas para la vida laboral, promoviendo asimismo la reinserción y continuidad educativa en el marco del sistema educativo formal.

De esta manera, 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.

Se ha hecho énfasis en aquellas poblaciones que siguen presentando especiales vulnerabilidades en el acceso al empleo, la calidad y la permanencia. En este sentido, se han mantenido y promovido acciones de formación con jóvenes de bajos recursos, orientando la formación hacia una mirada integral, en donde se ofrece la reinserción y continuidad educativa como elemento central de inclusión y una capacitación que integra formación en habilidades generales para el trabajo (o para la vida); capacitación específica en algunas de las múltiples opciones que integran la oferta formativa.

Asimismo, el Instituto es consciente de la persistencia de las desigualdades en el acceso al mercado laboral de las mujeres -particularmente las jóvenes con hijos a cargo - quienes presentan una carga importante asociada a las tareas reproductivas y de cuidados de acuerdo al mandato asociado a la división sexual del trabajo, lo que dificulta su inserción efectiva y permanente en el mercado laboral. Por eso 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, como elemento básico para continuar desarrollando capacidades específicas hacia el mercado laboral. 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 el marco de la promoción de la corresponsabilidad entre familias, estado y mercado.

Reingeniería institucional

En síntesis, el proceso de reestructura iniciado en el año 2014, crea:

Unidad de Asesoramiento Estratégico que integra 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 seguro de empleo y desocupados, así como cursos destinados a población localizada en el medio rural.

Unidad de Evaluación y Control de Calidad. Tiene como propósito evaluar las propuestas de capacitación presentadas al Instituto mediante todas las modalidades existentes (llamados generales, especiales, proyectos especiales, Comités Departamentales, Sectoriales, etc). Comprende la valoración de las propuestas de todas las poblaciones objetivo del Instituto (jóvenes, discapacitados, trabajadores en seguro de desempleo, trabajadores rurales, empresarios así como proyectos especiales).

Releva elementos referidos a pertinencia, calidad, precio de acuerdo a criterios preestablecidos en las bases y protocolos correspondientes.

Podrá formular cuando corresponda, sugerencias técnicas de corrección, ampliación o reformulación de los proyectos presentados para el mejor cumplimiento de sus fines educativo laborales.

Sus técnicos inspeccionarán previamente, cuando corresponda, a las ECAs a los efectos de verificar condiciones edilicias, técnicas etc.

Informará de la situación de las evaluaciones periódicamente al Secretario Ejecutivo y por su intermedio al Consejo Directivo.

Esta Unidad tiene dentro de sus cometidos la evaluación de los procesos de aprendizaje, relevamiento de metodologías educativas que muestren impactos importantes y sistematización de buenas prácticas.

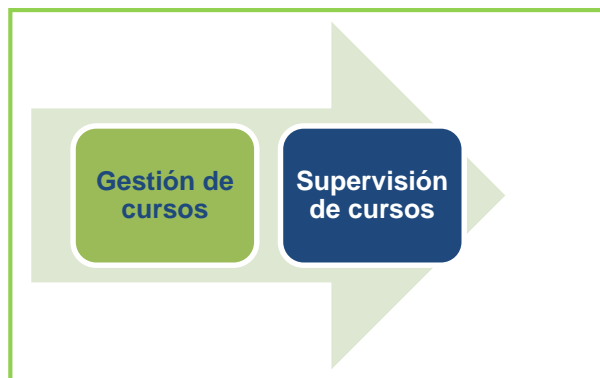


Área de Empleo y Formación Profesional.

En esta área se integran las funciones de gestión directa de la formación profesional. Comprende la supervisión de los cursos y las asistencias técnicas contratadas. Abarca la gestión directa de cursos a cargo de INEFOP a través de sus docentes registrados, el asesoramiento técnico a los Comités Departamentales, Comités Sectoriales y convenios interinstitucionales

▪ Unidad de Cursos

Tiene como cometido organizar y ejecutar cursos (propios a cargo de docentes contratados por INEFOP), la Supervisión de cursos ejecutados por Entidades de Capacitación, y el Asesoramiento a proyectos que formule INEFOP; también aquellos formulados o en el proceso de formulación de otros actores sociales e institucionales. Integra el Área de Empleo y Formación Profesional.



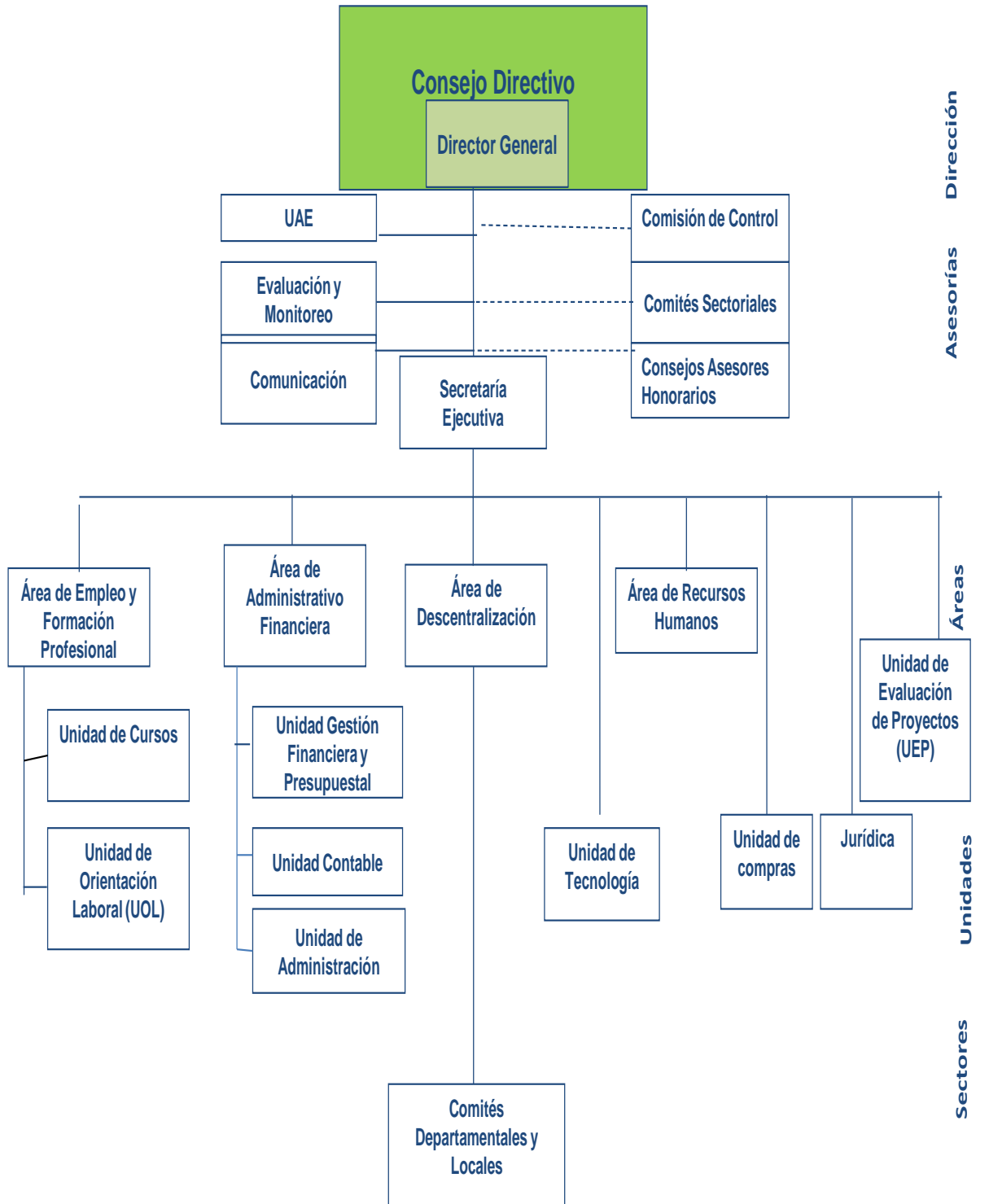
- **Unidad de Orientación Educativo – Laboral** El objetivo es realizar la orientación tanto para la reinserción y continuidad educativa como para

la introducción al mundo del trabajo, para obtener, retener y mejorar el empleo.



INEFOP apuesta así a mejorar la profesionalidad de sus técnicos con una mayor y diversificada especialización de acuerdo a perfiles profesionales, tales como: Evaluadores, Supervisores, Asesores y Orientadores, como una mejor forma de contribuir a dar respuesta a las necesidades, intereses y problemas del mundo del trabajo por medio de las políticas públicas y de los empleadores y trabajadores como actores concretos del desarrollo y el crecimiento con inclusión social.

Diagrama de la Estructura Organizativa de INEFOP a partir de la reestructura:



Resultados 2014

✓ **Modificaciones en las modalidades de capacitación y ajustes de la oferta**

Durante el año 2013 el Consejo Directivo del INEFOP dispuso la realización de consultorías en dos campos considerados claves para el desarrollo institucional:

- El clima institucional y su estructura organizativa
- El análisis de los costos de los cursos de capacitación destinados a poblaciones de mujeres, jóvenes, discapacitados y trabajadores rurales.

El estudio de la estructura de costos de la oferta se realizó a través de una consultoría con la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR, ante la emergencia de costos considerados elevados en relación a otros cursos similares a nivel regional y los del mercado de capacitación en Uruguay.

Los resultados de estas consultorías entre otros elementos dieron lugar a que el Consejo Directivo de INEFOP dispusiera realizar cambios en la estructura organizativa de la Institución y en las Bases para la presentación de cursos del año 2014.

Estas dos iniciativas realizadas en forma concomitante -a los efectos de transformar y mejorar la eficacia y eficiencia la gestión de los servicios- impactaron negativamente en la ejecución de algunas modalidades de capacitación durante el año 2014.

Los procesos de transformación institucional enlentecieron la ejecución debido a la generación de nuevos perfiles de cargos, llamados internos y externos a los nuevos cargos, así como los cambios en los criterios de la Bases para los llamados 2014.

Las Bases 2014 y los nuevos criterios para la presentación de ofertas de cursos tuvieron repercusión sobre el mercado de capacitación y sus actores, en especial sobre las acciones de algunas ECAs. Esto implicó una merma de la oferta que -como es lógico- impactó en el número total de beneficiarios de las capacitaciones en el año 2014.

✓ **Fortalecimiento de la interinstitucionalidad**

En el marco de los procesos de transformación de INEFOP se diseñaron y fortalecieron los mecanismos de articulación con otras instituciones públicas y privadas para los logros de los objetivos de gestión establecidos. En este sentido se consolidaron los acuerdos por medio de convenios nuevos y de actualización de acuerdos que ya venían de años anteriores impactando

positivamente en las poblaciones con mayores dificultades de empleo y formación profesional.

Estas modalidades de intervención buscan fortalecer la calidad técnica, pertinencia, y territorialización de las acciones llevadas adelante. Se busca asimismo la promoción de un uso optimizado de los recursos materiales y humanos de las instituciones que participan.

Es sustantivo mencionar que durante el año 2014 se logró designar un referente para más del 95% de los convenios que INEFOP tiene con otras instituciones. Este enlace técnico permite un mejor aprovechamiento de la figura del propio convenios y sus posibles estrategias de trabajo efectivizando la implementación de acciones conjuntas.

Convenios	Fecha
Redentis-INEFOP	19/11/2014
Intendencia de Salto -INEFOP	03/10/2014
MEC-INEFOP	17/09/2014
Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU)-Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SIRPA)-INEFOP	09/09/2014
Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)-INEFOP	05/09/2014
Universidad de la Republica- INEFOP	02/10/2014
Organización Internacional de Trabajo (OIT)-INEFOP	26/08/2014
Consejo de Educación Técnico-Profesional (C.E.T.P) - INEFOP (Artigas)	19/08/2014
Consejo de Educación Técnico Profesional UTU-DADE	13/08/2014
Intendencia de Artigas - INEFOP	08/08/2014
Intendencia de Cerro Largo- INEFOP	30/07/2014
Consejo de Educación Técnico-Profesional (C.E.T.P) - INEFOP (Durazno y Flores)	22/07/2014
Intendencia de Durazno -INEFOP	15/07/2014
MEC-INEFOP	29/05/2014
Secretariado Uruguayo de la Lana (S.U.L)-INEFOP	01/03/2014
OIT/CINTERFOR-INEFOP	20/02/2014
Consejo de Educación Técnico-Profesional (C.E.T.P)-INEFOP	05/02/2014
Consejo de Educación Técnico-Profesional (C.E.T.P)-INEFOP	15/01/2014

✓ **Cursos y promedio de precios**

La Unidad de Cursos recibió para su evaluación durante el año 2014 un total de **389 ofertas**, en todas las modalidades.

La cifra de ofertas presentadas no difiere con la del año pasado, que estuvo en el entorno de las 400 ofertas, hecho que se evalúa como positivo tomando en cuenta el proceso de cambio en la modalidad de presentación a partir del proceso de reorganización.

Cabe resaltar que se observa un cambio significativo en el promedio de precio de las ofertas, éste fue 654.667 pesos, mientras que en el año 2013 fue de 786.593, lo que muestra una reducción de 17 %.

✓ **Reducción de tiempos de espera**

Se logró bajar sustantivamente el tiempo de espera en la atención a quienes participan en Trabajadores en Seguro de Desempleo, que en algún momento llegó a ser de hasta dos meses y medio, siendo actualmente de 3 o 4 días. También se logró que el Banco de Previsión Social enviara la planilla de trabajadores habilitados con una mayor frecuencia, pasando a dos veces al mes y no una.

✓ **Entregas de certificados**

Buscando mejorar el proceso de entrega de certificados a quienes finalizan las capacitaciones a través de INEFOP se redactó un procedimiento interno orientado a optimizar los tiempos y a no duplicar esfuerzos ni recursos. Los actos de entrega de certificados, que se desarrollan a lo largo de todo el año en distintos puntos del territorio uruguayo, constituyen una actividad sustancial para INEFOP, las ECAs, la sociedad en general y especialmente para el beneficiario, como prueba de la calificación lograda que le permitirá conseguir un empleo o mejorar en el que tiene.

✓ **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.

Se realizó una investigación sobre **“Jóvenes, Educación y Trabajo en**

los cursos de CECAP- Projoven” a cargo del Espacio de Investigación en Políticas de Educación No Formal de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de la República (FHCE-UdelaR). El trabajo fue coordinado por el Programa Nacional de Educación y Trabajo del Ministerio de Educación y el entonces Programa Projoven de INEFOP.

Este estudio indagaba sobre los aportes significativos de estas experiencias educativo laborales en las trayectorias de inclusión de los adolescentes. El análisis de las trayectorias educativas (en sus etapas de ingreso, permanencia y egreso) y del vínculo que establecen con el espacio educativo, los saberes, las metodologías de enseñanza y aprendizaje, los pares y los adultos, brinda interesantes elementos para enriquecer estas incipientes experiencias que denotan fortalezas, debilidades y desafíos.

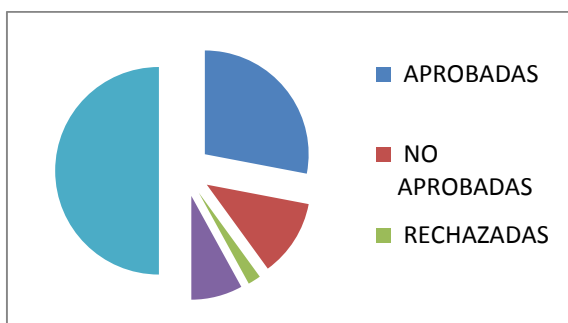
Otra de las investigaciones realizadas durante el período de referencia, en este caso por convenio entre INEFOP, Formación Profesional y la Intendencia Municipal de Canelones, se refiere a la situación en relación al empleo en Zonamérica. Se denomina **“Trabajo y Empleo en los ejes de las rutas N°5, N°8 y N°101”**. Estuvo a cargo de los consultores Andrea Boschiero y Federico Michelotti

✓ **Análisis de ofertas (Unidad de Evaluación y Control de Calidad)**

Este año ha sido atípico en la presentación de ofertas en INEFOP, no solo por el cambio que implicó la recepción de ofertas de manera quincenal, sino por la instalación, en el mes de junio de la Unidad de Evaluación.

Es de destacar que la mayoría de las ofertas fueron presentadas en los últimos meses del 2014. Solo en las últimas dos aperturas, fechadas el 9 de diciembre y el 26 de diciembre se presentó un total de 70 ofertas nuevas. Esto representa el 18 % del total de ofertas presentadas en el año.

TOTAL DE OFERTAS	389
APROBADAS	217
NO APROBADAS	93
RECHAZADAS	14
EN EVALUACIÓN	62



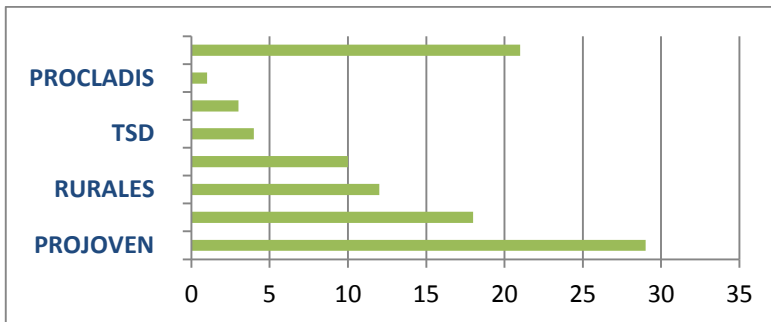
Fuente: INEFOP Unidad Evaluación

La información que se presenta no toma en cuenta algunas tareas de evaluación que se realizaron previamente a la consolidación de la Unidad, dado que no se cuenta con datos exhaustivos de esas ofertas.

En este sentido a las ofertas de TSD cuyos datos se exponen a continuación, y que fueron presentadas en el formato de las Bases Generales hay que agregar otras 67 ofertas que fueron evaluadas y aprobadas este año, en el formato anterior.

Los datos presentados en este apartado provienen de los registros de la Unidad de Evaluación.

Teniendo en cuenta la cantidad de ofertas por programa los datos se distribuyen de la siguiente forma:



El costo promedio de dichas ofertas ha sido de 654.667 pesos (sin subsidios). Las ofertas aprobadas han tenido un costo promedio de 581.655 pesos (sin subsidios). Las diferencias que pueden apreciarse en el cuadro a continuación responden fundamentalmente al hecho de que las ofertas tienen grandes diferencias en las cantidades de horas de docentes y técnicos que presupuestan, en función de las particularidades de la población.

De este modo la modalidad de atención a personas con discapacidad (PROCLADIS) presenta las ofertas más costosas en función de las apoyaturas que requiere este tipo de población, en tanto que Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD) y la nueva Modalidad Flexible son mucho más económicas dado que presentan muchos menos componentes.

MODALIDAD	COSTO PROMEDIO DE LA OFERTA
Todas las Modalidades (aprobadas y no aprobadas)	\$ 654.667
Todas las Modalidades (aprobadas)	\$ 587.065,4
PROCLADIS	\$ 911.838
PROIMUJER	\$ 793.559
EMPRENDE	\$ 767.138
PROJOVEN	\$ 716.677
RURALES	\$ 404.334
TSD	\$ 354.470
LLAMADOS ESPECIALES	\$ 329.211
FLEXIBLE	\$ 239.723

III. Área Empleo y Formación Profesional

El Área Empleo y Formación Profesional contribuye a los cometidos de INEFOP a través de las acciones de capacitación y supervisión en sus diferentes modalidades 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 cursos 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.

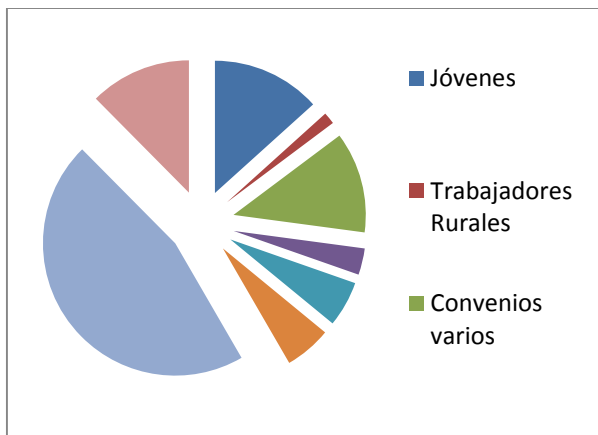
Los datos a continuación dan cuenta de la cobertura de acuerdo a la población y a la modalidad de intervención que integran el área. En este año de transición en el que convivieron la modalidad de programas anterior y los ejes de capacitación de acuerdo a poblaciones específicas.

2014	
Poblaciones vulnerables diferentes modalidades	8979 personas capacitadas
Empresas con Asistencia. Técnica. Formación emprendedores, directivos, cargos medios y operarios	466 empresas c/ A.T 2625 personas capacitadas
Orientación educativo laboral	1961 personas capacitadas
Becas	4884

2014	
Asistencia técnica (FOMYPES y Emprende)	(FOMYPES y Capacitación a Empresarios) 54 empresas Emprende asistencia técnica, 412 Sub total 466
Formación emprendedora Emprende.	Emprende 1013
Formación de trabajadores en actividad y empresarios	Formación (FOMYPES) 1011 y (Capacitación para Empresarios) 601. Total 1612

Fuente: Área de Empleo y Formación Profesional

La distribución de cursos por modalidad en el 2014 es la siguiente:



Otros aspectos que fueron parte de lo realizado dentro del área durante el 2014 están asociados al mejoramiento de los procesos de trabajo y gestión institucional (principalmente el segundo semestre).

- ✓ Se mejoraron los sistemas de coordinación y comunicación a la interna de los equipos de trabajo. La mayoría de quienes trabajaban en el marco de los “programas” no contaban con reuniones de equipo, actualmente se organizó todo el personal del área de empleo y formación profesional en 5 equipos: Técnicos Asesores, Técnicos Supervisores, Orientadores, Administrativos, Coordinación y Dirección del área. Cada uno de los equipos cuenta con reuniones periódicas que permiten conocer el estado de situación, trabajar posibles inconvenientes, y planificar la tarea.
- ✓ Se realizaron mejoras y ajustes en las formas de funcionamiento,

horarios y registros y coordinación interna.

- ✓ Creación de la figura del “Técnico Referente” que trabajará más próximo a los Comités Departamentales de Empleo, lo que permitirá reducir los tiempos desde que se realiza la solicitud hasta la redacción de los términos de referencia.
- ✓ Designación de un referente para los convenios que INEFOP tiene con otras instituciones.
- ✓ Se retomó luego de varios años la supervisión a los cursos desarrollados en el marco de trabajadores en seguro de desempleo.
- ✓ Se ha podido dar respuesta a solicitudes de capacitación que estaban pendientes desde tiempo atrás. Actualmente todas las solicitudes que ingresaron al área, están siendo trabajadas por los técnicos asesores.
- ✓ Se fortaleció por medio de formación a la Unidad de Orientación sobre temas relacionados a su función.

- ✓ Se realizaron mejoras en la coordinación interna y la forma de trabajo.
- ✓ Se mejoraron los procesos de coordinaciones con otras áreas del INEFOP: Descentralización, Recursos humanos, Unidad de monitoreo, Comunicaciones, Evaluación, y en menor medida con Administración.
- ✓ Se acordó un sistema de trabajo con la Unidad de evaluación, de manera de mejorar el intercambio y la coordinación.

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

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

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

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 realizan las derivaciones necesarias para colaborar en la concreción de los mismos.

b) Continuidad

El propósito 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. Está 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 da prioridad 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

Parte de un convenio de 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 mencionado.

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.

MUJERES con dificultades de Inserción Laboral

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 trabajo está abocado al diseño, implementación, ejecución y monitoreo de actividades de capacitación e inserción laboral con enfoque de género, aportando al diseño de una política activa, ajustada a los perfiles de las y los participantes según su ciclo vital, tiempo de desvinculación con el mercado de trabajo, nivel educativo y obstáculos para el acceso a la formación profesional, considerando además el perfil ocupacional demandado.

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

La población objetivo 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.

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.

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 lo emprendedor, 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 pretende complementar las herramientas para que las participantes puedan elaborar un anteproyecto en el marco de la formación y a posteriori, en caso de ser aprobado el mismo, recibir asistencia técnica.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

Se trata además, de participar en la construcción de la identidad de “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 son tres:

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

Modalidades

Capacitación Laboral Inclusiva - En este caso hay dos posibilidades: que Personas sin discapacidad se integren a los cursos Personas con Discapacidad o que se incorporen a los otras modalidades; en este caso, se busca utilizar todas las modalidades de capacitación laboral que ofrece INEFOP en cursos regulares.

Se trata de avanzar y consolidar el modelo universalista de intervención en la discapacidad. 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. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Generalmente en los cursos de capacitación, al tener respuestas locales y por tanto muy próximas a la familia rural, suelen participar más de un miembro de la misma, e incluso parejas e hijos, vecinos y familiares o

vecinos de otras localidades que deciden trasladarse en caballo, moto, auto o a pie.

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).

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.

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

Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)

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

Pueden acceder a los beneficios de estas capacitaciones los trabajadores

interesados que perciban el Seguro de Desempleo y tengan causal de despido.

Modalidades

Una vez concretada la entrevista de orientación y derivación son pasibles 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, al trabajador en seguro de desempleo que no puede acceder a un curso -por razones aceptables- se lo libera ante el BPS para que pueda seguir cobrando la prestación (en la segunda mitad del período) sin cumplir con la capacitación.

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

EMPRENDEDORES

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

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

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

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.

MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Se ofrece apoyo económico a las micro y pequeñas empresas para la contratación de asistencia técnica, o para la participación de sus propietarios y trabajadores en actividades de capacitación, que contribuyan a mejorar la competitividad de las MYPES mediante la calificación de su capital humano.

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

Entre los objetivos buscados se encuentran: la mejora de la gestión y de la eficiencia productiva de las MYPES, con la finalidad de incrementar su competitividad y nivel de actividad; generar un efecto multiplicador que redunde en la

creación de puestos de trabajo; fomentar la formalidad de las empresas y del empleo; favorecer la sinergia entre las empresas y sus trabajadores; y sensibilizar a trabajadores y empleadores sobre las ventajas de adoptar estrategias asociativas.

Modalidades

A efectos de atender diferentes necesidades y situaciones 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.

EMPRESARIOS

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

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

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

Para acceder a estas capacitaciones las empresas interesadas deben

solicitar a través de correo electrónico el formulario de solicitud de propuestas de capacitación y presentarlo para su evaluación.

Modalidades

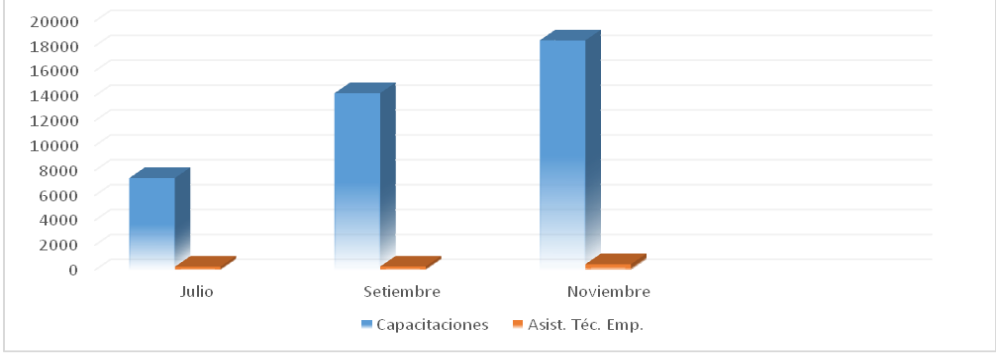
Capacitación en Cursos Regulares -

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.

EVOLUCIÓN, PERSONAS CAPACITADAS Y ASISTENCIA TÉCNICA A EMPRESAS, AÑO 2014



IV.- OTROS

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”.

<i>LOCALIDAD</i>	<i>CURSO</i>	<i>CODK2B</i>	<i>INICIO</i>	<i>FIN</i>	<i>inscritos</i>	<i>capacitados</i>
Montevideo	PBIP	102	17/02	21/02	18	15
Montevideo	Mercancías peligrosas	215	19/02	21/02	17	11
Montevideo	M. Peligrosas	216	26/02	28/02	20+2	19
Montevideo	Hab.embarque	167	10/03	15/03	19	16
Colonia	Hab.embarque	170	18/03	23/03	20+1	21
Montevideo	m.peligrosas	217	19/03	21/03	19	10
Montevideo	Fam. Buque Tanque	164	24/03	28/03	20+1	17
Montevideo	Av. Buque Gasero	143	31/03	04/04	20+4	18
Colonia	Fam. Buque Tanque	161	07/04	11/04	20+4	20
Montevideo	Control Multitudes	154	09/04	10/04	18	14
Colonia	Control Multitudes	158	28/04	29/04	20	17
Montevideo	Av.lucha c/Incendios	206	06/05	09/05	20	18
Maldonado	Hab.Embarque	171	12/05	17/05	20	19
Montevideo	PBIP	193	19/05	23/05	20	12
Montevideo	Botes de rescate	176	30/05	01/06	20+3	18
Montevideo	Lanchas Rápidas	187	13/06	15/06	17	14
Colonia	PBIP	195	09/06	13/06	20+2	20
Montevideo	Av. Buque Petrolero	144	16/06	20/06	16	8
Montevideo	Hab. Embarque	168	23/06	28/06	20+6	20
Montevideo	Fam. Buque Tanque	166	07/07	11/07	20+2	18
Montevideo	M. Peligrosas	218	21/07	23/07	20	18
Montevideo	M. peligrosas	219	24/07	26/07	20+3	9
Montevideo	Fam. Buque Tanque	270	28/07	01/08	20+7	20
Colonia	ISM-IGS	198	30/07	31/07	20+4	23
Maldonado	PBIP	196	04/08	08/08	20+3	16
Montevideo	Av. Buque Tanque	184	11/08	15/08	16	9

Colonia	M. Peligrosas	214	13/08	15/08	20+2	13
La Paloma	Hab. Embarque	273	18/08	23/08	20	
Maldonado	Fam. Buque Tanque	162	26/08	29/08	20+3	10
La Paloma	Hab. Embarque		26/08	31/08	20	8
Montevideo	ISM-IGS	201	29/08	30/08	20+3	18
Colonia	Av. Buque Tanque	172	10/09	13/09	20+3	15
Montevideo	Av Cuidados Médicos	211	08/09	12/09	19	15
La Paloma	PBIP	264	08/09	11/09	17	14
Colonia	Hab. Embarque		22/09	27/09	20+4	21
La Paloma	Fam. BuqueTanque	271	29/09	02/10	18	10
Montevideo	Hab. Embarque	272	06/10	11/10	20+3	22
Maldonado	AvBuque Tanque	173	13/10	16/10	16	11
Colonia	Control Multitudes	159	22/10	23/10	18	11
Montevideo	Control Multitudes	155	27/10	28/10	20+2	
La Paloma	M.Peligrosas	153	27/10	29/10	17	
La Paloma	Control Multitudes	160	30/10	31/10	21	9
Colonia	M.Peligrosas	1484	05/11	07/11	21	13
Montevideo	M.Peligrosas	220	17/11	19/11	20+4	
Montevideo	Botes de Rescate	177	21/11	23/11	20+4	
Colonia	Hab. Embarque	1485	24/11	29/11	20+2	22
Montevideo	Fam. Buques Tanque		01/12	05/12	20+14	
Montevideo	PBIP	1385	15/12	18/12	20+3	18
Montevideo	Lanchas Rápidas	1386	19/12	21/12	16	13

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

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

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

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

Estas acciones están orientadas a :

- a.** La universalización de la enseñanza media
- b.** la finalización de ciclos educativos en el sistema educativo formal
- c.** la promoción de procesos formativos a lo largo de la vida

d. enfatizar la educación como un derecho fundamental

e. la mejora de los niveles de capacitación y formación

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

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.

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.

Formación en Educación:

El Programa Uruguay Estudia también ha desarrollado un componente de promoción de la culminación de magisterio y profesorado. A diferencia de años anteriores en el 2014 se hace un replanteo de la modalidad de becas de culminación para la finalización de la carrera docente y magisterial. Se atendió a estudiantes que tuvieron entre 1 y 5 asignaturas para la finalización de la carrera, designándole un tutor para orientar el proceso educativo en su etapa final, pudiendo solicitar hasta 2 BPC por asignatura, una al inicio y otra cuando apruebe la misma.

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

Becas para finalización de ciclos educativos.

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

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

Estos aportes son destinados a ciudadanos que, habiendo dejado de estudiar hace 2 o más años, manifiestan deseo de volver a

estudiar y finalizar los distintos ciclos educativos. Este retorno al sistema educativo adquiere distintas modalidades según el nivel educativo a cursar, las becas están relacionadas a ello oscilando su importe de ½ BPC hasta 10 BPC.

Durante el 2014 se otorgaron 4884 becas por un monto total de \$ 42.021.249

Becas otorgadas para la culminación de niveles educativos:

- 909 fueron otorgadas a DSEA para la aprobación de Educación Primaria.
- 2927 CETP – UTU para la finalización de educación media básica en FPB.
- 804 becas otorgadas para la culminación de EMB (Programa Rumbo CETP-UTU, Plan 2009 y 2012).
- 144 EMS-CES. Tutorías por materia que han iniciado proceso de Preparación exámenes para culminar bachillerato. 108 corresponden al Consejo de Educación Secundaria y 36 al Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP-UTU)
- 53 becas de transporte y alimentación para EMS Técnica y Profesional
- 47 becas para la culminación de Magisterio y Profesorado en el marco del Consejo de Formación en Educación (CFE)

Becas para “Seguir Estudiando”

Características de la propuesta:

Financiadas a través de aportes realizados por BROU.

Destinatarios a egresados de bachilleratos del CES o CETP-UTU que hayan culminado el nivel educativo a través del Programa Uruguay Estudia.

Monto máximo de \$ 40.000 para cubrir los costos derivados de la propuesta formativa

Se enviaron 336 invitaciones a participar del llamado acorde a base de datos de egresados PUE. 120 iniciaron el llenado de formulario pre-inscripción De éstos, 73 completaron el formulario definitivo de solicitud.

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.

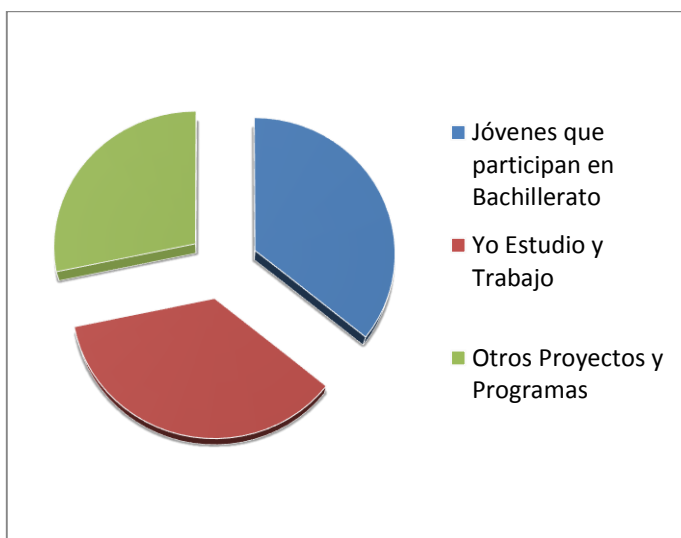
El Programa es coordinado por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Además de INEFOP y el MTSS, participa el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y otras instituciones.

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.

Se presenta a continuación la distribución de cobertura:



Fuente: INEFOP Área de Formación Profesional y Empleo

En relación a las becas asignadas en el 2014 la cantidad estimada al cierre del 2014 supera lo establecido en las metas de gestión, tal como muestra el cuadro a continuación:

Meta comprometida	Logros a la fecha	% de logro
4800 Becas	4884 (cifra estimada para fines de diciembre, tomando en cuenta lo comprometido en noviembre)	101,75 %

V: Área Descentralización Territorial

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.

De acuerdo a las líneas estratégicas definidas por el Consejo Directivo de INEFOP, específicamente dentro del marco de acción del Área de Descentralización Territorial (ADT) en el año 2014 el plan de acción propuesto estuvo marcado por la continuidad del desarrollo y

fortalecimiento de los territorios. Para ello se continuó con la línea orientada a mejorar la capacidad de gestión a nivel local y a la adecuación edilicia.

Se instalaron dos oficinas más con sus respectivas secretarías, alcanzando así la cifra de **14 departamentos con presencia de INEFOP** – Artigas, Salto, Paysandú, Río Negro, Soriano, Colonia, San José, Lavalleja, Rocha, Maldonado, Flores, Florida, Durazno y Tacuarembó. El trabajo que vienen desarrollando los Comités Departamentales y Locales de Empleo y Formación Profesional en territorio se ha visto potenciado por el fortalecimiento y acercamiento que genera esa descentralización.

Profundizando la **descentralización** se conformó el **Comité Local de Empleo de Juan Lacaze** dependiente del Comité Departamental de Colonia, donde la funcionaria de la Oficina de Colonia se traslada una vez a la semana para la atención general de la ciudad y zonas de influencia.

Se realizaron siete capacitaciones a los funcionarios del interior, donde 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 en el mes de diciembre con un taller sobre

Atención al público con discapacidad, dictado por la Unidad de Asesoramiento Estratégico.

En el marco de continuar con la línea de acción estratégica en lo referente al eje de participación y articulación a nivel nacional vinculando 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.

La coordinación en territorio fortalece el desarrollo local, ya que estos mecanismos de articulación constituyen una estrategia importante para promover las condiciones para la implementación de acciones conjuntas e integrales de las políticas públicas. Asimismo, se acompañó transversalmente desde ADT al MIDES en la elaboración de Agendas Estratégicas en algunos departamentos.

Por otra parte, a lo largo del año se estuvo presente en distintas actividades como ser la Fiesta Nacional e Internacional de la Leche realizada en San José (abril), Segundo Encuentro de Mesas Intercooperativas (Cudecoop) Salto (diciembre), Encuentro Regional Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales del MIDES realizado en Paysandú (mayo, 2014), EXPO Melo (diciembre, 2014), EXPO EDUCA donde participaron un total de 24.380 jóvenes en los departamentos de

Rivera, Treinta y Tres, Salto, Soriano, Durazno y Montevideo. INEFOP mantuvo presencia y a su vez, los jóvenes tuvieron oportunidad de asistir a talleres dictados por técnicos del Área de Empleo y Formación Profesional en Orientación Educativa – Laboral.