



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)
PROGRAMA MULTI-BILATERAL DE COOPERACIÓN TÉCNICA

INFORME DE AVANCE / INFORME FINAL

Código del Proyecto:	URU/01/01M/URU
Título del Proyecto:	Proimujer Programa de Igualdad de Oportunidades en la Formación y el Empleo
Periodo de informe:	Junio 2001 - Diciembre 2007
Presupuesto total:	US\$498.450
Fecha de inicio:	1 de Junio de 2001
Fecha de finalización:	31 de diciembre de 2007
(Fecha de evaluación)	Diciembre 2003 – Abril 2004
Ejecutado por:	OIT/CINTERFOR
Donante:	Junta Nacional de Empleo -Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay
Preparado por: Matilde Capurro	Revisado por: Sara Silveira
Lugar: Dinae - MTSS	Lugar: OIT/Cinterfor, Montevideo

TRABAJO REALIZADO VERSUS PREVISTO

Las principales actividades desarrolladas por el Programa desde los inicios hasta la fecha se centraron en el diseño, implementación, ejecución y monitoreo de actividades de capacitación e inserción laboral con enfoque de equidad de género, orientadas a mujeres de bajos ingresos, desempleadas o subempleadas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Las previsiones anuales de acciones formativas se cumplieron tal como estaban previstas, logrando un promedio de 20 cursos anuales con un promedio de participación de 20 beneficiarias por curso y un porcentaje promedio de deserción del 7%

En el período analizado se ejecutaron 147 cursos de los cuales participaron 3073 beneficiarias lográndose un porcentaje de inserción laboral formal del 35%. (Ver anexos)

EVALUACION DE PROGRESO CON RESPETO A LOS OBJETIVOS (EFECTOS)

Logro de los objetivos del proyecto:

Transversalización del enfoque de género

En las instituciones de formación profesional

La estrategia se orientó a fortalecer conceptual y metodológicamente a las instituciones en la incorporación de la perspectiva de género en los equipos de las instituciones y en sus diseños curriculares.

Para ellos se exigió por un lado la incorporación en los equipos de una experta en género y por otro se implementaron un conjunto de talleres orientados a trabajar aspectos conceptuales y metodológicos vinculados al enfoque de género y competencias y Proyecto Ocupacional, a la vez que se abrió un espacio de intercambio, evaluación y propuesta con las instituciones involucradas.

Este espacio permitió constatar la heterogeneidad y diversidad de las estrategias de implementación y de situaciones en que se encontraban los equipos y las propias instituciones. Pero también reveló la existencia de aprendizajes y ejes conceptuales comunes en relación a la incorporación de la perspectiva de género, más allá de las aplicaciones concretas.

Actualmente todas las Entidades de Capacitación que trabajan con los Programas de Formación profesional del sistema JUNAE/DINAE han incorporado dicho enfoque tanto desde el punto de vista estratégico como metodológico.

En los Programas de Formación Profesional de la JUNAE

El conjunto de programas de formación profesional de la JUNAE/DINAE han incorporado o están incorporando el enfoque de género en sus equipos y en sus diseños. Para ello se

trabajó en talleres conceptuales y metodológicos con los equipos técnicos, desarrollando posteriormente un trabajo de asesoramiento en el diseño de pliegos y formularios para la presentación de ofertas formativas con enfoque de género así como en el seguimiento de las actividades correspondientes.

Se consolidó un espacio de coordinación de todos los programas para generar formas de intervención que transversalicen los diferentes enfoques en propuestas formativas integrales e integradoras

Desarrollo del Proceso Formativo

- Se incorpora el enfoque de género y competencias en los diseños curriculares
- Se sensibiliza en diferente grado al conjunto de actores en la temática de género y en el enfoque de competencias
- La incorporación de la asesor/a en género habilitó y legitimó la integración del enfoque de género en las Currículas Formativas.
- Fortalecimiento de las Entidades de Capacitación en la temática de género
- Se avanzó hacia una participación multiactoral por lo menos en algunas localidades.

Orientación y Acompañamiento a la Inserción Laboral –Aplicación del Proyecto Ocupacional

- Desarrollo de una actitud pro-activa en las beneficiarias
- Impacto en la reinserción al sistema educativo
- Integra la dimensión de la subjetividad
- Es un hilo conductor, buen articulador del proceso formativo
- Se avanzó en la construcción de metodologías y técnicas con enfoque de género para la implementación y puesta en marcha de los proyectos ocupacionales de las participantes.
- Se implementó un fondo de apoyo a microemprendimientos

Pertinencia para la población destinataria:

El programa buscó promover la participación directa de los actores locales en el diseño y ejecución de sus diversos componentes, a fin de mejorar la pertinencia de sus acciones y su adecuación a las realidades locales y características de la población meta.

Con ese propósito, la JUNAE suscribió convenios de cooperación entre PROIMUJER y los Gobiernos Municipales de los departamentos seleccionados por medio de los cuales éstos se comprometían a favorecer la inserción del Programa a nivel local, y brindar apoyos en las diferentes etapas de la ejecución.

Estos acuerdos de cooperación formalizaron un marco de actuación y compromiso mutuo, pero la forma de articulación de los actores municipales y el grado de involucramiento con los objetivos del programa fue muy dispar.

Por otra parte se consolidó la herramienta Proyecto Ocupacional como instrumento que en la medida que pone el foco en el sujeto le otorga pertinencia a las intervenciones, y al constituirse en eje articulador de los procesos formativos facilita la transversalización del enfoque de género.

Se consolidó la incorporación de un componente de actividades con familiares y referentes comunitarios.

Se avanzó en el desarrollo de metodologías y herramientas en proyectos de formación profesional con enfoque de género focalizados en n poblaciones doblemente discriminadas (privadas de libertad, no videntes, raza, pobreza extrema). En ese sentido se realizaron cursos, que abordaron género y raza, discapacidad y privadas de libertad.

Contribución a los objetivos y estrategias principales de la OIT;

Se contribuyó plenamente con objetivos y estrategias de la OIT en la medida que se trabajo bajo los postulados de pertinencia, equidad y trabajo decente incorporados en las estrategias y prácticas de todas las actividades del Programa.

Contribución a las estrategias nacionales.

Los objetivos y metas del Programa coincidieron plenamente con las estrategias nacionales, ya que se enmarcaron en el Plan Nacional de Igualdad y el Plan de Equidad implementados por el actual gobierno.

Por otra parte Proimujer con el apoyo de Cinterfor promovió la creación de la Red Nacional de Género y Trabajo concretada en el año 2005 e integrada por instituciones pública y privadas, cuyo objetivo es el de potenciar los aportes específicos de las instituciones miembro en la incorporación del enfoque de género a nivel de las políticas públicas de manera de reducir las inequidades de género en el mercado laboral. En diciembre de 2007 se realizó en Primer Encuentro Nacional de la Red de Género y Trabajo.

PROBLEMAS/LIMITACIONES

Las mayores dificultades

- Avanzar en actividades de fortalecimiento de los sistemas locales sustentables de formación y empleo con enfoque de género y competencias. Continúa siendo débil en muchos departamentos el anclaje local de los proyectos formativos. La participación de los actores locales en las diferentes zonas en donde se ejecutan ofertas es muy dispar tanto en calidad como en grado y forma de involucramiento.

- Avanzar en la articulación, empresarios, trabajadores y actores de la formación. (Difusión, sensibilización, participación). Todavía es insuficiente el grado de sensibilización y de compromiso con relación a la temática por parte del sector empresarial. Y el tripartismo como sistema que aporta a la pertinencia y calidad de las ofertas así como a la eficiencia de un sistema integrado de formación profesional, no se ha consolidado a nivel de los territorios, si bien se han logrado avances importante en aquellas localidades en donde operan en forma eficiente los comités tripartitos locales de empleo.

Si bien se ha avanzado en el vínculo con el sector productivo, continúa siendo insuficiente en su compromiso con la temática en términos de responsabilidad empresarial, su participación activa en la elaboración de los diagnósticos de mercado e identificación de la demanda, así como en su sensibilización en la temática de género.

- Consolidar un componente específico para el desarrollo de microemprendimiento, y la articulación con el programa Emprende Uruguay JUNAE es parcial en la medida que está restringida desde el punto de vista territorial a tres departamentos. De consolidarse este programa que hasta la fecha se encuentra en su fase piloto y con quien ya se han realizado coordinado acciones, se considera más viable y racional la articulación estratégica y orgánica con dicho programa más que en la incorporación de un componente específico. Esto enmarcado en el proceso de coordinación del conjunto de programas del sistema. Como logro se señaló la constitución de un fondo de apoyo a la inserción laboral que incluye dentro de sus objetivos la creación o fortalecimiento de microemprendimientos.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y LECCIONES APRENDIDAS

- Avanzar en análisis de la demanda en función de contextos y mercado de trabajo y de población objetivo
- Flexibilizar los análisis de mercado de manera de poder actualizarlos y adaptarlos a los cambios a lo largo del proceso
- Incorporar el componente microemprendimiento en el diseño del Programa o avanzar en articulaciones con programas nacionales específicos
- Avanzar más en la incorporación de los actores locales en los estudios de mercado como forma de validar la información obtenida.
- Orientar acciones que fortalezcan las redes empresariales locales
- Avanzar en actividades de fortalecimiento de los sistemas locales sustentables de formación y empleo con enfoque de género y competencias
- Avanzar en la articulación, empresarios, trabajadores y actores de la formación. (Difusión, sensibilización, participación)

- Adecuar criterios de selección en función del perfil ocupacional
- Definir con mayor precisión el rol de asesor/a en género
- Darle más significación en el diseño al componente de Fortalecimiento Institucional
- Incorporar actividades con familiares de las beneficiarias.
- Fortalecer la estrategia de comunicación del Programa.

EL PROYECTO EN PERSPECTIVA:

En el marco de las actividades de reestructura de la DINA E, el Programa Proimujer plantea un modelo de intervención para una fase intermedia, la cual se caracteriza por incorporar las recomendaciones de la JUNA E entorno al fortalecimiento del sistema de formación profesional. Se proponen dos niveles de intervención, por un lado retomar las prácticas, modalidades, recursos institucionales y humanos de todos los Programas de la JUNA E/DINA E para la construcción colectiva de un modelo integrado y por otro, la implementación de acciones de formación y empleo con calidad, pertinencia y equidad, insertas en los contextos y proyectos departamentales y locales de desarrollo.

Proimujer diseña e implementa sus estrategias y metodologías para atender a las personas según sus condicionamiento de género y sociales. Ahí se ubican las acciones para revertir las inequidades y discriminaciones específicas entre varones y mujeres que se expresan en los diversos colectivos con quien trabaja el Programa.

Los objetivos planteados para la nueva etapa

- a) Desarrollar actividades de formación para el empleo con calidad, pertinencia y equidad.
- b) Contribuir al desarrollo de modelos locales de formación y empleo con enfoque de género articulando con los Planes de Desarrollo Municipal.
- c) Desarrollar experiencias formativas desde un abordaje sectorial, acorde a las demandas de empleo.
- d) Desarrollar acciones de formación integradas entre los diferentes Programas de la Junta Nacional de Empleo, en coordinación con los CEPEs, Comité Locales y Gobierno Municipal.

IV.- Estratégias de intervención

El Programa tiene previsto diversas modalidades: llamado a licitación pública, fortalecimiento institucional con abordaje sectorial y/o territorial.

La **estrategia territorial** apunta a insertarse en los procesos de desarrollo de los territorios seleccionados y promover el fortalecimiento de actores locales en su capacidad de construir

propuestas. Estas acordes a los contextos y sus demandas, enmarcadas en los postulados de trabajo decente enunciados y promovidos por OIT y acordado por el gobierno Uruguayo.¹ Se dará prioridad al anclaje local de la propuesta como estrategia para asegurar la sostenibilidad, promoviendo la intervención de aquellas organizaciones locales vinculadas a temática del desarrollo local y el empleo. La actuación desde las instituciones responsables de la formación en articulación permanente con otros actores del ámbito local, integrándose a proyectos de desarrollo local más amplios facilita el logro de los objetivos y mejora la calidad y eficiencia de los procesos.

Desde esa lógica de construcción conjunta, este modo de intervención se propone abordar el doble desafío de fortalecer las capacidades locales institucionales a la vez que trascender la lógica de experiencias focalizadas, generando un sistema integrado de formación.

Tal como se plantea en el Documento de Estrategia para el Empleo de la DINAE, se entiende que el **abordaje sectorial** implica *“la articulación con los actores del mundo del trabajo (principalmente trabajadores y empleadores) para consensuar acuerdos que permitan desarrollar instrumentos que apunten a generar empleo o mejorar la calidad del empleo existente en sectores de actividad, o encadenamientos productivos identificados en forma conjunta”*. Dichos acuerdos entre empresarios y trabajadores en materia de necesidad, pertinencia y definición de los perfiles ocupacionales, aparecen como elementos estratégicos a la hora de evaluar la sustentabilidad de las acciones y la calidad de los resultados.

Las actividades con los sectores se programaran una vez sean que la JUNAE defina los sectores priorizados.

Es así que este tipo de intervención se debe ubicar, preferentemente, en el marco de los Convenios Colectivos, introduciendo la formación profesional como uno de los puntos de acuerdo.

Concomitantemente, el abordaje sectorial tiene su vinculación directa o indirecta con el abordaje territorial en la medida de los alcances y contenidos de las políticas de desarrollo y empleo definidos por los gobiernos departamentales, orientando las acciones hacia el fortalecimiento de *“las relaciones con otros organismos administrativos que tienen programas de promoción para el desarrollo, cadenas o conglomerados productivos y acciones convergentes hacia los mismo”*.²

Los ejes metodológicos

Como se plantea en la estrategia de intervención, la metodología que se propone parte de la hipótesis de que para lograr propuestas con equidad, pertinencia y calidad se debe apostar a

¹ Agenda Hemisférica 2006 – 2015 “Promoviendo el trabajo decente en las Américas”

² Documento de Estrategia de Empleo DINAE

la participación protagónica de los actores locales y a su fortalecimiento en su capacidad de proponer, diseñar y ejecutar dichas iniciativas.

Se abordará la formación desde un enfoque sistémico, integrando todas las variables que configuran la situación de la formación y el empleo y utilizando la herramienta Proyecto Ocupacional (PO) como eje articulador del proceso de aprendizaje.

El Proyecto Ocupacional

El PO es la herramienta que permite la transversalización de las competencias para la empleabilidad y el enfoque de género en Procesos Formativos que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso y en el trato en la formación y en el empleo en un contexto dado. *“La incorporación del trabajo por proyecto en la formación, permite introducir la reflexión sobre los enfoques de género y competencia laborales incluyendo los conceptos de ciudadanía y empleabilidad”.*³

Enfoque de Competencias y Género

La articulación del enfoque de competencias laborales con la perspectiva de género permite el reconocimiento integral de las personas potenciando las capacidades de estas. Hace posible la construcción de itinerarios recuperando diversos desempeños a lo largo de la vida y en distintos ámbitos, centrando la mirada en el sujeto. Son enfoques incluyentes que contienen la potencialidad del sujeto, el desempeño y el reconocimiento social. Ambos enfoques reconocen y aprovechan distintos espacios y estilos de aprendizajes y producción de saberes, facilitando la construcción de itinerarios personales adecuados a intereses diversos y entornos variados.

Transversalización

Significa incorporar una mirada inclusiva, integradora en todas las acciones teniendo en cuenta las experiencias, conocimientos e intereses de las mujeres y de los hombres. Refiere a la capacidad de observación y anticipación frente a los desafíos y oportunidades para lograr no sólo la equidad de género sino la equidad social. Por ello tiene que estar presente en todo el ciclo de la intervención, desde los objetivos a las actividades y estrategias generales y específicas y desde el análisis de las condiciones externas a las internas de las organizaciones ejecutoras. Cuando se transversaliza género se está trabajando para transformar en el mediano y largo plazo las relaciones sociales.⁴

³ Proyecto Ocupacional- Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad –Formujer - CINTERFOR/OIT

⁴ Documento de sistematización del Seminario Regional del Curso PCyEF. Sara Silveira

Contexto: articulación y cooperación con el entorno productivo y social

Se generarán espacios donde se incluyan recursos específicos como estrategias y alternativas para el diseño de acciones de formación profesional de calidad, pertinencia y equidad. Para lograr una formación de calidad y equitativa es necesario conocer tanto los requerimientos, las expectativas y las potencialidades del sector productivo como de quienes producen.

VI.- Gestión

Las actividades de formación propuestas para el Programa se realizarán en **Canelones y Montevideo** mediante llamado público a presentación de ofertas de capacitación para el empleo. Las mismas son evaluadas por la Unidad Coordinadora del programa y luego de acordada el puntaje con los delgados sectoriales ante el programa se eleva el informe correspondiente a la Junta Nacional de empleo para su aprobación. Una vez aprobado, las instituciones firman contrato con la JUNAE e hincan el proceso de convocatoria selección y ejecución de la formación.

Para el **resto de los departamentos** se desarrollarán acciones orientadas a la generación y fortalecimiento de instituciones locales. Dichas acciones se orientarán a capacitar a las instituciones locales en el diseño y ejecución de ofertas de formación profesional con enfoque de género. Ello supone privilegiar el diálogo social mediante el trabajo tanto al interior de las instituciones como en enlace con todos los actores sociales involucrados en el proceso de desarrollo de la iniciativa: gobierno, trabajadores/as, sector productivo, otras instituciones públicas y privadas, gobiernos locales y departamentales, agentes comunitarios, organizaciones no gubernamentales, etc.

Se buscará la inserción del Programa en el nivel local desde ámbitos preexistentes, de manera de aprovechar capacidades instaladas, conocimientos y saberes específicos así como compromisos institucionales ya generados. En términos operativos, facilita las acciones de convocatoria, organización, y concreción de encuentros, en tanto aprovecha recursos locales.

Por otra parte se integrará el espacio de coordinación de todos los programas del sistema JUNAE a los efectos de diseñar y ejecutar acciones integradas entre los programas que incorporen en una única propuesta formativa los enfoques, metodologías y prácticas específicas de abordaje de las poblaciones atendidas.

ANEXO 1. Tabla de los objetivos e indicadores del proyecto en comparación con los logros.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Indicadores de cumplimiento previstos	Indicadores alcanzados
1. Contribuir a reducir las inequidades vinculadas a la condición de la mujer, promoviendo su empleabilidad, la igualdad de oportunidades y de trato en la formación y en el acceso al empleo.	1. Fortalecer a las entidades de capacitación a través de la incorporación de la perspectiva de género y las competencias básicas para la empleabilidad, en sus equipos institucionales y en propuestas pedagógicas.	Por lo menos 20 Entidades de Capacitación incorporan el enfoque de género en sus equipos y en sus propuestas El 25% de las participantes a los cursos logra la inserción laboral formalizada	Más de 40 instituciones han incorporado plenamente el enfoque de género en sus estrategias y acciones y por lo menos 30 lo han incorporado en sus equipos Se logra un 35 % de inserción formalizada y más de un 50% total
	2. Contribuir al fortalecimiento de las instituciones locales (ONGs, cooperativas, organizaciones sociales, empresariales y sindicales, etc.) y al desarrollo de iniciativas locales sustentables para la formación y el empleo, con énfasis en el interior del país.	50% de las ofertas proviene del departamentos del interior y son diseñadas u ejecutadas por instituciones locales	El 40% de las ofertas provino del anterior, pero el comportamiento anual fue muy variable. El porcentaje de ofertas diseñadas y ejecutadas por Instituciones locales fue creciendo. Actualmente no se aceptan ofertas del interior cuyo diseño y ejecución lo realicen instituciones de la capital.
	3. Avanzar en la incorporación de criterios de equidad de género en las políticas activas de empleo.	Se incorpora el enfoque de género en las políticas de empleo de la JUNAE	Los programas de Formación Profesional de la JUNAE han incorporado o están incorporando el enfoque de género en sus diseños

ANEXO 2. Cursos ejecutados 2001-2007

ETM	LOCALIDAD	PERFIL DEL CURSO	Nº DE CURSO	ECAs
CLAEH	CERRO LARGO/ MELO	1. Elaboración Artesanal de frutas y hortalizas y su comercialización	2	Kolping
		2. Venta y atención al cliente en el comercio	1	Kolping
	CERRO LARGO/ RIO BRANCO	3. Venta y atención al cliente en el comercio	1	COCAP
ACJ	MONTEVIDEO ESTE	4. Atención al público en locales gastronómicos, de fiestas y eventos	3	Kolping
		5. Apoyo en administración Y gestión para pequeñas y medianas empresas	3	FUNDASOL (2 cursos) CPP (1 curso)
CUDECOOP	MONTEVIDEO OESTE	6. Mantenimiento y Mejora Edilicia	1	Casa de la Mujer de la Unión
		7. Horticultura, jardinería y mantenimiento de áreas verdes	1	Foro Juvenil
		8. Gestión operativa en marketing directo	1	CPP
		9. Asistencia en servicios comerciales	2	IUDEL (1 curso) ICPT (1 curso)
		10. Preparación, presentación y control de alimentos	1	El Abrojo
CLAEH	RIO NEGRO			
	FRAY BENTOS	11. Operación Técnica de servicios hoteleros	1	Serinf
		12. Mantenimiento de Espacios Públicos	1	Serinf
		13. Elaboración de platos típicos y comida preelaborada	1	Serinf
	YOUNG	14. Elaboración de platos típicos y comida preelaborada	1	Serinf
		15. Mantenimiento de Espacios Públicos	1	Serinf
PLEMUU	ROCHA			
	ROCHA	16. Diseño y comercialización de artesanías con identidad local	1	FUFYDA
		17. Mantenimiento integral de viviendas	2	KOLPING
	CHUY	18. Producción y comercialización de alimentos con identidad local	1	IES

CURSOS 2003-2007

ECA	LOCALIDAD	NOMBRE DEL CURSO
CASA DE LA MUJER	MONTEVIDEO	Pintura y limpieza de obra
FCI	MONTEVIDEO	Ayudante de Cocina
IUDEL	PANDO	Industrialización de alimento envasados
IUDEL	PANDO	Industrialización de alimento envasados
EUREKA	SALTO	Animador Turístico
EL ABROJO	MONTEVIDEO	Atención al público en locales gastronómicos
RUBEN CACERES	RIVERA	Elaboración, conservación y embalaje
ITEM	FLORES	Marketing Directo
C. R. MENDEZ	RIVERA	Producción y comercialización de alimentos y conservas
KOLPING	MONTEVIDEO	Mantenimiento Edificio
SOLIDARIDAD	PROGRESO	Agro-ecología
SOLIDARIDAD	SAUCE	Agro-ecología
ACT	MONTEVIDEO	Artesana en elaboración de levaduras, harinas y masas
CEP	LAS PIEDRAS	Ventas, distribución y marketing directo
ICPT	MONTEVIDEO	Ventas, atención al cliente y marketing
GURISES UNIDOS	MONTEVIDEO	Mantenimiento y reparaciones en rubro afines a la construcción
SERPAJ	MONTEVIDEO	Artesana en panadería y repostería
CARDIJN	TACUAREMBÓ	Salud y aroma en las hierbas
FCI	MONTEVIDEO	Servicios de ventas, corredoras y preventistas
CENTRO ESPERANZA	COLONIA	Recuperación de cera y materiales de colmena
PC CHOICE	DURAZNO	Asistente comercial con informática
OPINIÓN Y EMPRESA	PAYSANDU	Marketing y venta
CASA DE LA MUJER	MONTEVIDEO	Servicios de pintura, albañilería y limpieza final de obra
CASA DE LA MUJER	MONTEVIDEO	Ventas y atención al cliente en locales de panadería y afines
CEPI	FLORIDA	Capacitación para mujeres como guardias de seguridad
ECAT SRL	MERCEDES	Idonea en apicultura
ITEM	FLORES	Elaboración de alimentos para una vida sana y su venta
CARDIJN	MONTEVIDEO	Atención al cliente en servicios turísticos
CASA DE LA MUJER	MONTEVIDEO	Ventas y atención al cliente en locales de panadería y afines
MUJER AHORA	MDEO.	Jardinería y mantenimiento de espacios verdes

EFTU	MALDONADO	Operarias de Estaciones de Servicios
EDUC2000	MERCEDES	Idónea en Apicultura
EL ABROJO	J. LACAZE	Confección aplicada al diseño de modas
IUDEL	B. BLANCOS/PANDO	Formación integral para la industria manufacturera
AMETRANO	PANDO	Industrialización de alimentos envasados
ACT	MDEO.	Operadora de comidas rápidas
ACT	MDEO.	Encargada de portería y mantenimiento básico de edificios
PROGRAMA CARDIJN	MDEO.	Atención al cliente en servicios turísticos
FISE	MDEO.	Panificación y comidas de elaboración rápidas dirigidas a rotiserías
EL ABROJO	MDEO.	Gastronomía básica y comidas
PLEMUU	MALDONADO	Mantenimiento integral de jardines y plantas ornamentales
FCI	MDEO.	Asistente comercial
ICPT	MDEO.	Atención al cliente ventas y marketing
FUFYDA	ATLÁNTIDA	Diseño y comercialización de artesanías
ECHARTEA GUILLERMO	SAN JOSÉ	Preparación y comercialización de alimentos
FISE	MONTEVIDEO	Ayudante básico en panificación y comidas rápidas
EL ABROJO	MONTEVIDEO	Mantenimiento sanitario y ventas
FUFYDA	MONTEVIDEO	Gestión productiva y comercial de unidades artesanales
EL ABROJO	J. LACAZE	Higiene ambiental y áreas verdes
CASA DE LA MUJER	MONTEVIDEO	Atención a clientes en locales gastronómicos
FUFYDA	MONTEVIDEO	Gestión productiva y comercial de unidades artesanales con identidad cultural
MUJER AHORA	MONTEVIDEO	Moza y atención al público en locales gastronómicos
MUJER AHORA	MONTEVIDEO	Técnicas de construcción en barro y producción de insumos
IUDEL	CAP. ARTIGAS	Formación integral para la industria manufacturera
AMETRANO	CAP. ARTIGAS	Formación integral para la industria manufacturera
IUDEL	SAN JOSÉ	Formación integral para la industria de alimentos
FCI	MONTEVIDEO	Asistente comercial
ACT	MONTEVIDEO	Aprendiz de moza y barman

PROYEMIL SRL	MDEO.	Operativa de depósitos y conducción de autoelevadores
CASA DE LA MUJER	MDEO.	Operaria de albañilería y pintura
COMPUCENTER	MERCEDES	Auxiliar gestoría tributaria
MUJER AHORA	MDEO.	Técnica en reparación de PC y redes
FCI	MDEO.	Asistente comercial
IDES	MDEO.	Operaria calificada en terminaciones de albañilería e instalaciones en baños y cocinas
EL ABROJO	MDEO.	Pintura y limpieza de obra
GRUPOCA	BELLA UNION	Cultivo y post cosecha de tomate y morrón
PROYEMIL SRL	MDEO.	Producción hortícola orgánica y procesamiento de alimentos
EL ABROJO	MDEO.	Maquinista industrial
EL ABROJO	PQUE. DEL PLATA	Habilidades y destrezas en gastronomía
CENTRO INDUSTRIAL DE PANADEROS DEL URUGUAY	MDEO.	Ventas, atención al público y rotisería
FISE	MDEO.	Técnica en cocina básica y panificación
CENTRO DE EDUCACIÓN POPULAR	LAS PIEDRAS	Auxiliar de servicio y ayudante de tisanería y cocina
CASA DE LA MUJER	MDEO.	Elaboración de productos de rotisería y sandwicherías
LAURA CASAS	FLORIDA	Asistente comercial
FCI	MDEO. 2006	Asistente comercial
CASA DE LA MUJER	MDEO. 2006	Elaboración de productos de rotisería y sandwichería

MIGUEL MORELLO	C. DE LA COSTA	Técnica en administración de hardware y reparación de pc
AMETRANO	BARROS BLANCOS	Formación integral para la industria manufacturera iii
IDES	MDEO.	Operaria calificada en instalación de tabiques y cielorrasos de yeso
PROGRAMA CARDIJN	MDEO.	Tejido de punto y gestión empresarial
CUDECOOP	MDEO.	Teleoperadoras
SERPAJ	MDEO.	Confección y especialización en la industria de la vestimenta
ACT	MDEO. 2006	Mantenimiento de pisos hoteleros y hospitalarios
PASCAL SRL	MDEO.	Asistente administrativo contable
IUDEL	MDEO.	Operadora de call center gestión comercial y servicio al clientes
MUJER AHORA	MDEO.	Jardineria y reproducción de especies vegetales
FISE	MDEO.	Técnica en cocina básica y panificación
FUFYDA	ROCHA 2006	Gestión productiva y comercial de unidades artesanales
FUFYDA	S. Gregorio 2006	Gestión productiva y comercial de unidades artesanales y afines
SERINF	FRAY BENTOS	Básico de pintura en obra
PLEMUU	MDEO.	Formación operarias, maquinistas y de mano para fábricas de confección
LAURA CASAS	FLORIDA	Asistente comerciales
AMETRANO, NORMA	MDEO.	Acompañante calificado de enfermos
MIGUEL MORELLO	C. DE LA COSTA	Administración, operación y diseño de sistemas de seguridad
FISE	MDEO.	Técnica en cocina básica y panificación
CASA DE LA MUJER	MDEO.	Atención al cliente en locales gastronómicos

PASCAL SRL	MDEO.	Asistente de administración y ventas
PROYEMIL SRL	MDEO.	Capacitación en soldadura
MUJER AHORA	MDEO.	Reparación de PC e instalación de redes informáticas
COMPUCENTER	MERCEDES	Auxiliar de gestoría administrativa
CEPRODIH	MDEO.	Higiene especializada en hospitales, laboratorios, industria farmacéutica y afines
CIPU	MDEO.	Aprendiz en confitería y gestión de ventas
PLEMUU	MDEO.	Formación operarias, maquinistas y de mano para fábricas de confección
FISE	MDEO.	Técnica en cocina básica y panificación
PASCAL SRL	MDEO.	Asistente de administración y ventas
PROYEMIL SRL	MDEO.	Capacitación en soldadura
CUDECOOP	MDEO.	Moza y atención al público en locales gastronómicos
FCI	MDEO.	Asistente Comercial
ALTERNATIVA CHUY	CHUY	Mantenimiento integral de espacios públicos y privados
CARDIJN	MDEO.	Tejido de punto y gestión empresarial
EDUC 2000	MERCEDES	Asistente en atención al cliente en el área empresarial
EDU UY SRL	SANTA LUCIA	Atención al cliente, ventas y apoyo en administración y gestión para PyMes
FUFYDA	S. ANTONIO Y S. BAUTISTA	Perfeccionamiento, diseño y comercialización de tejido
SERPAJ	MDEO.	Confección y especialización en la industria de la vestimenta
COMPUCENTER	DOLORES	Auxiliar en gestoría comercial y rural
IDES	MDEO.	Operadora en gestión de puestos de cobranza y atención al público
SIRLEY BALLESTEROS	TREINTA Y TRES	Asistente de administración y ventas

CASA DE LA MUJER	MDEO.	Entrenamiento laboral en los sectores de servicio y/o industrial
ACT	MDEO.	Ayudante de bartender y moza
IUDEL	MDEO.	Operador/a de call center, gestión comercial y servicio al cliente
IDES	MDEO.	Instaladoras de tabiques de yeso
COMPUCENTER	Mercedes	Gobernanta y servicios hoteleros
PLEMUU	MDEO.	Formación operarias, maquinistas y de mano para fábricas de confección
COMPUCENTER	Mercedes	Servicios de hoteleria
SERINF	FRAY BENTOS	Chofer de ómnibus y camiones
CEPRODIH	MDEO.	Operaria de industria textil
IUDEL	MDEO.	Operadora call center, gestión comercial y servicio al cliente