

CONVOCATORIA A CENTROS DE LARGA ESTADÍA DEL DECRETO 356/2016 A POSTULAR TRABAJADORES/AS PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES COMO CUIDADORES, EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DEL SISTEMA DE CUIDADOS

01. Fundamentación
02. Antecedentes
03. Postulación: requisitos y documentación necesaria

01. FUNDAMENTACIÓN

SISTEMA NACIONAL DE CUIDADOS

Con la promulgación de la Ley N° 19.353 de 27 de noviembre 2015 se crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) a partir del cual nuestro país se introduce en un camino histórico de mejora continua de la calidad de vida de la ciudadanía uruguaya. Con esta perspectiva, la provisión de los cuidados es una responsabilidad compartida entre el Estado y la comunidad, así como entre varones y mujeres. La provisión de cuidados por parte del mercado justifica entonces la intervención del Estado como forma de garantizar la calidad de la prestación así como la igualdad en el acceso al servicio. Se hace necesaria la regulación de todos los aspectos relativos a la prestación de los servicios públicos y privados del Sistema, entre ellos la formación como forma de valorar y profesionalizar las tareas de cuidados.

Es de notorio reconocimiento que la calidad de los cuidados está directamente relacionada con las características de la formación de los recursos humanos de quienes asisten a personas en situación de dependencia. La atención brindada a estas personas (sean personas mayores o personas con discapacidad), debe realizarse desde un marco conceptual común que aporte en la provisión de competencias para que estos sean de calidad. Desde este marco conceptual común se configura una formación básica para el desarrollo de competencias en cuidados, mediante la formación y/o la acreditación de saberes que reconozca la labor de aquellas personas, en su gran mayoría mujeres, que vienen desarrollando la tarea del cuidado, reconociendo sus competencias y a través de la capacitación necesaria fortaleciendo aquellas que hagan falta.

El diseño curricular para la atención a la dependencia se desarrolla en base al perfil ocupacional y fue aprobado por la Junta Nacional de Cuidados a propuesta de la Comisión de Formación del SNIC. Propone estrategias formativas basadas en los siguientes criterios:

- > Integración del proceso formativo con la situación real de trabajo, a partir del desarrollo de estrategias de enseñanza que vinculen la teoría con la práctica.
- > Organización curricular modular que permita una articulación entre las diversas dimensiones del ámbito laboral y educativo.
- > Evaluación por módulo, como una instancia que da cuenta de los conocimientos y habilidades propios de un buen desempeño del rol profesional y como una instancia más de aprendizaje en el proceso de formación.

PERFIL DE EGRESO

Completado el proceso las personas que cuidan estarán capacitadas para desarrollar la asistencia personal y el cuidado de la persona en situación de dependencia, tanto en las actividades básicas, instrumentales, como avanzadas de la vida diaria, promoviendo su autonomía e intereses, desde una perspectiva de salud integral, derechos humanos y género.

Se consideran actividades básicas de la vida diaria, aquellas que son universales y están ligadas a la supervivencia y condición humana, a las necesidades básicas de cada individuo: alimentación, aseo, control de esfínteres, movilidad personal, sueño y descanso.

Se consideran actividades instrumentales de la vida diaria, aquellas que son un medio para obtener o realizar otra acción, suponen una mayor complejidad cognitiva y motriz e implican la interacción con el medio más inmediato: comunicación (escribir, hablar por teléfono), movilidad (conducir, uso de medios de transporte), mantenimiento de la propia salud, cuidado del hogar (limpieza, utilización de electrodomésticos, elaboración de alimentos), cuidado de otros, uso de procedimientos de seguridad, respuesta ante emergencias.

Se consideran actividades avanzadas de la vida diaria, aquellas que no son imprescindibles para la promoción de la autonomía, pero la restringen en tanto son funcionales; están en relación con el estilo de vida del sujeto, permiten al individuo desarrollar su papel dentro de la sociedad, tales como la educación, el trabajo, el ocio, la participación en grupos, contactos sociales, viajes, deportes.

LA REGULACIÓN DE LOS CENTROS DE LARGA ESTADÍA Y LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En la normativa que regula los Centros de Larga Estadía, Decreto 356/2016, públicos y privados con y sin fines de lucro, se estableció que las personas a cargo del cuidado de personas mayores deberá ser exclusivo para dicha función, se establecieron los ratios y las condiciones que deben reunir los mismos¹.

También se estableció un modelo de habilitación como proceso, comenzando por obtener un Certificado de Registro, luego un Certificado Social y posteriormente la habilitación definitiva. El cumplimiento de las condiciones referidas a los Recursos Humanos es necesario para la obtención del Certificado Social. Éstas son: poseer certificado de curso básico de atención a la dependencia dictado por instituciones habilitadas o, contar con certificación total de competencias emitidas por la autoridad competente. Para cumplir estos requisitos se estableció un calendario de gradualidad:

- > Hasta el 7 de noviembre de 2018 la formación de los cuidadores no es exigible.
- > Desde el 7 de noviembre de 2018 hasta el 7 de noviembre de 2019 al menos un cuidador de la plantilla deberá estar habilitado por la Secretaría Nacional de Cuidados, o en proceso de formación o certificación.
- > Desde el 7 de noviembre de 2019 hasta el 7 de noviembre de 2020 al menos un cuidador por turno en el total de la plantilla deberá estar habilitado por la Secretaría Nacional de Cuidados, o en proceso de formación o certificación.
- > Desde el 7 de noviembre de 2020 en adelante, todos los cuidadores de la plantilla deberán estar habilitados por la Secretaría Nacional de Cuidados.

¹ Decreto 356/016 Art.19 Recursos Humanos. El personal a cargo del cuidado de personas mayores deberá ser exclusivo para dicha función, respetando los siguientes ratios:

- a) En turnos diurnos, 1 (uno) por cada 10 (diez) residentes autoválidos y 1 (uno) por cada 5 (cinco) residentes con dependencia.
- b) En turnos nocturnos, 1 (uno) por cada 20 (veinte) residentes autoválidos y 1 (uno) por cada 10 (diez) residentes con dependencia.

02. ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (en adelante INEFOP) creado por la Ley N°18.406 del 24 de octubre de 2008 como persona pública no estatal de carácter tripartito tiene entre sus cometidos promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.

La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE-MTSS), el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional y el Consejo de Educación Técnico Profesional y la Universidad del Trabajo de Uruguay (CETP-UTU) tienen entre sus cometidos específicos referidos a la certificación de competencias laborales:

- > DINAE-MTSS Ley 17.930 art. 317: promover un sistema de Certificación Ocupacional (Profesional).
- > INEFOP Ley 18.406: dar cobertura a través de sus servicios de orientación, formación, capacitación, certificación de competencias, a efectos de mejorar su empleabilidad, promover su inserción laboral o apoyar su capacidad emprendedora.
- > CETP-UTU Ley 18.437 art. 64: participar en proceso de certificación de saberes o competencias técnicas.

El MTSS, INEFOP, CETP-UTU, el Sector empresarial y el PIT-CNT consensuan, a través de una propuesta de arreglo institucional para la certificación ocupacional en Uruguay, en la necesidad de mejora de las calificaciones de la fuerza de trabajo para hacer frente a los desafíos actuales del mercado de trabajo, así como para acompañar el crecimiento económico con el desarrollo inclusivo, integrador, equitativo y sustentable. Dicho acuerdo se basa en los avances realizados por las mismas instituciones en el desarrollo de experiencias demostrativas de certificación de competencias laborales a partir del año 2014.

De acuerdo con el convenio firmado entre la Secretaría Nacional de Cuidados y el INEFOP el día 30 de enero de 2018, el INEFOP coordinará técnicamente la implementación de 150 certificaciones de competencias ocupacionales del Perfil Personas que Cuidan a personas en situación de dependencia y el SNIC en tanto apoyará las acciones que devengan para su cumplimiento.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo, genera nuevos modelos de organización para poder enfrentar los desafíos que el contexto socioeconómico origina. La globalización y el desarrollo tecnológico, demandan a las organizaciones una competitividad creciente y desarrollo permanente, basados en la productividad, calidad e innovación. En este marco, surge el enfoque de competencias laborales como una de las formas de contribuir a solucionar tales demandas, enfatizando la relación existente entre desarrollo socioeconómico, la capacidad de las personas para enfrentar y administrar el cambio, así como también la necesidad del aprendizaje a lo largo de toda la vida y de relacionar el sistema educativo con el productivo, considerando esta herramienta de gran utilidad para mejorar las condiciones y calidad de la formación, reconociendo la importancia no solo de la adquisición de conocimientos por parte de los trabajadores, sino también la capacidad de desempeñarse en el ámbito laboral.

En tal sentido, el enfoque de competencias* laborales ha sido utilizado por empresas y países para lo siguiente:

- > Reconocer los aprendizajes y capacidades adquiridas por las personas en entornos de aprendizaje formal, informal y no-formal.
- > Apoyar la gestión en empresas e instituciones a través del alineamiento de los distintos procesos y sistemas de recursos humanos con las competencias laborales clave.

* Competencia: capacidad de articular, movilizar y colocar en acción conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desarrollo de actividades profesionales y sociales exigidas por el tipo de trabajo.

* Certificación de competencias laborales: es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado. Busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, independientemente de la forma en cómo los hayan adquirido.

ETAPAS DE LA CERTIFICACIÓN:

> DIFUSIÓN

Corresponde al primer acercamiento a los potenciales candidatos a certificar sus competencias laborales en un perfil profesional determinado.

> POSTULACIÓN

Corresponde a la presentación de interés del trabajador y el acuerdo con la empresa para la realización.

> ASESORAMIENTO

En esta fase se busca determinar si la persona cuenta con las condiciones mínimas necesarias para comenzar el proceso de evaluación de sus competencias laborales. Un asesor del Centro Técnico de Empleo de la localidad (CEPE o CEFOP), brinda información sobre los desempeños asociados a un determinado perfil profesional y las características del proceso de certificación a empresas y trabajadores/as.

> EVALUACIÓN

La etapa de evaluación corresponde al período durante el cual el trabajador desarrolla y demuestra las evidencias directas e indirectas de su desempeño. Es realizada por evaluadores capacitados y habilitados por MTSS, INEFOP y UTU. La evaluación se diseña a partir de la información que aportan los perfiles profesionales y, están compuestos por unidades de competencias laborales. Estas a su vez se desagregan en elementos de competencias, criterios de desempeño y campos de aplicación y conocimientos requeridos que describe 'qué' y 'cómo' debe desempeñar sus funciones el trabajador/a en relación a una determinada ocupación.

La metodología de evaluación que se propone considera instancias evaluativas complementarias y que permiten al evaluador emitir un juicio informado sobre las evidencias de desempeño de los candidatos. Las instancias evaluativas en las que cada candidato trabajará con su evaluador son las siguientes: Análisis de evidencias indirectas, Autoevaluación del candidato, Evaluación de un tercero Observación Directa en la situación de trabajo y Prueba de conocimientos.

La observación directa del desempeño en el puesto de trabajo es condición obligada. La observación es el instrumento fundamental, y por tanto se deben realizar al menos dos observaciones al trabajador en una situación habitual de su trabajo.

Al finalizar la evaluación el candidato puede ser derivado a un plan de desarrollo o bien ser recomendado para certificación. La etapa de evaluación concluye con un informe de recomendaciones de certificación por cada candidato, para el Comité de Certificación sobre las competencias demostradas en un perfil profesional.

> VALIDACIÓN

En esta etapa el Comité de Certificación a través de un coordinador técnico, revisa las recomendaciones del

evaluador en torno a certificar a los/las trabajadores/ras en el conjunto de competencias del perfil profesional.

Si el candidato resulta aún no competente, en una o más unidades de competencias del perfil, se le recomienda participar en un plan de desarrollo.

El candidato derivado a un plan de desarrollo deberá tomar acciones que le ayuden a cerrar sus brechas de competencias mediante la formación en aquellos temas que se le indiquen. Este plan está compuesto por acciones formativas asociados a cada una de las competencias del perfil profesional y que se diseñan en base a los módulos formativos del perfil y del informe de brechas. El candidato debe ejecutar el plan para cerrar las brechas de competencias identificadas en la evaluación. El plan será realizado por CETP-UTU.

Una vez completado el plan se entregará certificado y será incluido en el Registro de Cuidadores Habilitados del Sistema Nacional Integrado de Cuidados.

03. POSTULACIÓN

Los Centros de Larga Estadía que deseen postular a sus trabajadores deberán estar habilitados o en proceso de habilitación, habiendo como mínimo obtenido el Certificado de Registro que otorga el Ministerio de Salud Pública. Los trabajadores deberán tener una antigüedad de 6 (seis) meses en el Centro y demostrar una experiencia de tres años (continuos o no) en tareas de cuidados en Centros de Larga Estadía, en un periodo no mayor a 10 años contados desde la fecha de postulación; no podrán estar realizando curso de Atención a la Dependencia.

Cada centro podrá postular hasta 5 trabajadores, los que ingresarán a un sorteo a efectos de ser seleccionados para iniciar el proceso de certificación de competencias. Se garantizará que, al menos un trabajador de cada centro ingrese al proceso.

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA²:

- > Carta/formulario de solicitud donde conste la fecha de expedición de la habilitación del MSP/MIDES o del Certificado de Registro del MSP.
- > Planilla de trabajo del MTSS.
- > Lista de trabajadores interesados con la siguiente información: nombre completo, cédula de identidad, fecha de nacimientos, teléfono, dirección, localidad, horario de trabajo, último año de educación formal cursado y aprobado.
- > Documentación probatoria de los años de experiencia de cada trabajador (Historia laboral, carta del usuario).
- > Carta de acuerdo firmada, donde el trabajador se compromete con el proceso y el Centro se compromete a facilitar el acceso de los evaluadores y apoyar al trabajador/a en el desarrollo de las competencias del perfil profesional.

LUGAR DE PRESENTACIÓN: Secretaría Nacional de Cuidados.

PLAZO: para una primera etapa, las propuestas se recibirán hasta el día 15 de Noviembre de 2018.

ACEPTACIÓN: para ser aceptados los Centros de Larga Estadía deben cumplir con el requisito de habilitación o Certificado de Registro, contar con informe técnico favorable del Inmayores/MSP y tener al menos 1 (un) trabajador que cumpla los requisitos.

² La información brindada será utilizada con fines asociados al proceso de certificación.

Con todos los trabajadores aceptados se confeccionará una lista para el inicio del proceso. En caso de que se exceda los 150 cupos se procederá a sorteo ante escribano público ante el MTSS, el que garantizará que al menos 1 trabajador por establecimiento postulado será certificado; siempre que:

01. cumpla con los requisitos.
02. no excede el número de los 150 cupos, los establecimientos presentados.

Aquellas personas que no cuenten con primaria completa, deberán acreditar primaria previo a la finalización del proceso de certificación. Sólo quedarán habilitadas aquellas personas que culminaron el proceso y cuentan con primaria completa.

Por consultas comunicarse a: certificacionocupacional@inefop.org.uy

ANEXO 1

IDENTIFICACIÓN

Llamado a Centros de Larga Estadía a postular trabajadores para la certificación de competencias laborales como cuidadores, en el marco de la estrategia de formación del SNIC.

Razón social de la institución:

Nombre comercial de la institución:

R.U.T.

Dirección:

Localidad:

Barrio:

Departamento:

País:

Código postal:

Teléfono:

Fax:

Correo electrónico:

Firma:

Aclaración:

Sello de la Empresa:

ANEXO 2

PRESENTACIÓN

El abajo firmante, Sr./a en carácter de representante legal o apoderado de la persona jurídica..... domiciliada en inscrita en el BPS con el N° y en la D.G.I. con el número de R.U.T manifiesta conocer y aceptar todas las cláusulas de la presente convocatoria, comprometiéndose a presentar su postulación en las condiciones reseñadas.

Asimismo, se compromete a someterse a las leyes y tribunales de la República Oriental del Uruguay para el caso de litigio o de cualquier otra instancia a que pudiera dar lugar esta convocatoria y que no fuera posible dilucidar por las disposiciones que la rigen.

Firma:

Carta de acuerdo:

<p>FORMATO ACTA DE APOYO MUTUO Y DE CONFIDENCIALIDAD 06/18. Versión 1.</p> <p>Proceso: Certificación de Competencias Ocupacionales Procedimiento: Evaluación y Certificación de Competencias Ocupacionales</p>	<p>CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS OCUPACIONALES -URUGUAY-</p>
---	--

“ACTA DE APOYO MUTUO Y DE CONFIDENCIALIDAD” CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS OCUPACIONALES en el PERFIL PERSONAS QUE CUIDAN En el marco de la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional integrada por MTSS, INEFOP, CETP-UTU, PIT-CNT y Cámaras Empresariales cuyo cometido entre otros es velar por el trabajo decente, la negociación colectiva, el diálogo social, la promoción de empresas sustentables, la construcción de confianza, transparencia y confiabilidad, como los principios rectores de la política de certificación ocupacional que se impulsa a través del acuerdo interinstitucional, y en acuerdo específico con el SNC el INEFOP se encuentra abocado a la implementación del proceso de certificación de competencias laborales del perfil ocupacional personas que cuidan. Con el objetivo del mejoramiento continuo de los recursos humanos de la empresa, la empresa _____ se compromete a apoyar el proceso de certificación que se desarrolle dentro de la misma, bajo la orientación y metodología establecida por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional - INEFOP, difundir el/los perfil/es de competencias ocupacionales para los trabajadores, facilitar en la aplicación de los instrumentos de evaluación, facilitar los materiales, máquinas, equipos y documentación necesarios, contribuir y participar en el desarrollo de la supervisión que realice el INEFOP del proceso de certificación, velar por la confidencialidad de la información. Cuando se identifique brecha con el perfil ocupacional en los evaluados, la empresa en acuerdo con el INEFOP y CETP-UTU institución educativa que ejecute el Plan de Desarrollo, actuará

como colaboradora en las diferentes capacitaciones puntuales que se requieran. El INEFOP por su parte, a través del/la Evaluador/a que designe, se compromete a orientar y apoyar el desarrollo del proceso de evaluación en la empresa en todas sus etapas, desde la inducción de los/as trabajadores/as al proceso hasta la entrega del certificado, a proporcionar la información requerida al igual que el/los perfiles de competencias ocupacionales vigentes, las pautas de evaluación y los formatos de registro para su debida reproducción, a auditar el proceso en la empresa y a otorgar al trabajador/a competente el Certificado de Competencia Ocupacional en el perfil en cuestión. El INEFOP garantiza a la empresa estricta confidencialidad de la información obtenida durante el desarrollo del proceso.

OTROS ACUERDOS:

1. _____

2. _____

3. _____

Firman:

Representante:

Empresa Coordinación

Técnica INEFOP

Aclaración:

Fecha: _____

ANEXO 3

DATOS DE LOS TRABAJADORES POSTULADOS

Trabajador/a 1

a. Nombre completo:

b. Cédula de identidad:

c. Fecha de nacimiento:

d. Teléfonos:

e. Dirección:

f. Localidad:

g. Horario de trabajo (de qué hora a qué hora):

h. ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal alcanzado? (marque la opción correcta)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Sin instrucción | 7. Bachillerato completo | incompleta (IPA/Magisterio) |
| 2. Primaria completa | 8. Educación Técnica completa | 13. Terciaria no Universitaria |
| 3. Primaria incompleta | 9. Educación Técnica incompleta | completa (IPA/Magisterio) |
| 4. Ciclo básico incompleto | 10. Educación Militar incompleta | 14. Universidad o similar incompleta |
| 5. Ciclo básico completo | 11. Educación Militar completa | 15. Universidad o similar completa |
| 6. Bachillerato incompleto | 12. Terciaria no Universitaria | o más |

i. ¿Cuántos años aprobó en ese nivel?

Trabajador/a 2

a. Nombre completo:

b. Cédula de identidad:

c. Fecha de nacimiento:

d. Teléfonos:

e. Dirección:

f. Localidad:

g. Horario de trabajo (de qué hora a qué hora):

h. ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal alcanzado? (marque la opción correcta)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Sin instrucción | 7. Bachillerato completo | incompleta (IPA/Magisterio) |
| 2. Primaria completa | 8. Educación Técnica completa | 13. Terciaria no Universitaria |
| 3. Primaria incompleta | 9. Educación Técnica incompleta | completa (IPA/Magisterio) |
| 4. Ciclo básico incompleto | 10. Educación Militar incompleta | 14. Universidad o similar incompleta |
| 5. Ciclo básico completo | 11. Educación Militar completa | 15. Universidad o similar completa |
| 6. Bachillerato incompleto | 12. Terciaria no Universitaria | o más |

i. ¿Cuántos años aprobó en ese nivel?

Trabajador/a 3

a. Nombre completo:

b. Cédula de identidad:

c. Fecha de nacimiento:

d. Teléfonos:

e. Dirección:

f. Localidad:

g. Horario de trabajo (de qué hora a qué hora):

h. ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal alcanzado? (marque la opción correcta)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Sin instrucción | 7. Bachillerato completo | incompleta (IPA/Magisterio) |
| 2. Primaria completa | 8. Educación Técnica completa | 13. Terciaria no Universitaria |
| 3. Primaria incompleta | 9. Educación Técnica incompleta | completa (IPA/Magisterio) |
| 4. Ciclo básico incompleto | 10. Educación Militar incompleta | 14. Universidad o similar incompleta |
| 5. Ciclo básico completo | 11. Educación Militar completa | 15. Universidad o similar completa |
| 6. Bachillerato incompleto | 12. Terciaria no Universitaria | o más |

i. ¿Cuántos años aprobó en ese nivel?

Trabajador/a 4

a. Nombre completo:

b. Cédula de identidad:

c. Fecha de nacimiento:

d. Teléfonos:

e. Dirección:

f. Localidad:

g. Horario de trabajo (de qué hora a qué hora):

h. ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal alcanzado? (marque la opción correcta)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Sin instrucción | 7. Bachillerato completo | incompleta (IPA/Magisterio) |
| 2. Primaria completa | 8. Educación Técnica completa | 13. Terciaria no Universitaria |
| 3. Primaria incompleta | 9. Educación Técnica incompleta | completa (IPA/Magisterio) |
| 4. Ciclo básico incompleto | 10. Educación Militar incompleta | 14. Universidad o similar incompleta |
| 5. Ciclo básico completo | 11. Educación Militar completa | 15. Universidad o similar completa |
| 6. Bachillerato incompleto | 12. Terciaria no Universitaria | o más |

i. ¿Cuántos años aprobó en ese nivel?

Trabajador/a 5

a. Nombre completo:

b. Cédula de identidad:

c. Fecha de nacimiento:

d. Teléfonos:

e. Dirección:

f. Localidad:

g. Horario de trabajo (de qué hora a qué hora):

h. ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal alcanzado? (marque la opción correcta)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Sin instrucción | 7. Bachillerato completo | incompleta (IPA/Magisterio) |
| 2. Primaria completa | 8. Educación Técnica completa | 13. Terciaria no Universitaria |
| 3. Primaria incompleta | 9. Educación Técnica incompleta | completa (IPA/Magisterio) |
| 4. Ciclo básico incompleto | 10. Educación Militar incompleta | 14. Universidad o similar incompleta |
| 5. Ciclo básico completo | 11. Educación Militar completa | 15. Universidad o similar completa |
| 6. Bachillerato incompleto | 12. Terciaria no Universitaria | o más |

i. ¿Cuántos años aprobó en ese nivel?



sistemadecuidados.gub.uy



SistemadeCuidados



@cuidadosuy

Ministerio de Desarrollo Social | Administración Nacional de Educación Pública | Banco de Previsión Social | Congreso de Intendentes | Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay | Ministerio de Economía y Finanzas | Ministerio de Educación y Cultura | Ministerio de Salud | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Oficina de Planeamiento y Presupuesto