

**Discurso de Pablo Darscht, director general de INEFOP,  
en el acto de presentación de las nuevas autoridades que integran el Consejo Directivo del Instituto**

5 de mayo de 2020

Salón de Actos del edificio sede de INEFOP (Misiones 1352)

Estimados Ministro y Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Dres. Pablo Mieres y Mario Arizti

Estimados representantes del Poder Ejecutivo y la Educación, Direcciones nacionales, agencias, autoridades y representaciones de cámaras empresariales, sindicatos y cooperativas.

Saludo también a quienes están por Internet:

Estimados funcionarios del INEFOP, trabajadores, y muy especialmente quienes hoy no encuentran trabajo, o están amparados por el seguro de desempleo. Empresarios, particularmente quienes tienen sus empresas cerradas o con baja actividad debido a la crisis sanitaria.

Ciudadanía en general.

Quiero comenzar por agradecer al Partido Independiente, por haberme propuesto para asumir esta responsabilidad, y darme así la posibilidad de servir al país y a su gente desde un Instituto que tiene el potencial de mejorar la vida de tanta gente.

También doy las gracias a las fuerzas políticas que integran el gobierno, muy especialmente al Partido Nacional, por confiar en los Independientes y en mi persona para dirigir este Instituto.

El INEFOP es el dispositivo que creó la sociedad uruguaya para ayudar a las personas a lograr o mejorar su inserción laboral, y apoyar a las empresas a generar más y mejores puestos de trabajo sustentables.

¿Cómo hacemos para que todos los destinatarios de los servicios de INEFOP no se conviertan en simples cifras, de números tan grandes, que en definitiva esconden la peripecia humana que vive cada una de esas personas?

Les propongo hacer un ejercicio futbolero, usar el Estadio Centenario que todos hemos visto repleto de gente tantas veces, para intentar vivenciar el reto que tenemos por delante.

Si quisiéramos sentar simultáneamente a todos los uruguayos en un estadio como el nuestro, necesitaríamos de 59 estadios. De esos 59, unos 30 estadios están ocupados por quienes, siendo mayores de 14 años, están trabajando o buscando trabajo. Más de un estadio y medio lo ocupan los titulares de las empresas unipersonales.

En 3 de esos estadios, muy apretados, sentados incluso en las escaleras, están las personas que en febrero de este año estaban desocupadas: eran unas 187.000.

Otros 8 estadios, también repletos, contienen a quienes en febrero estaban subempleados o eran informales: hablamos de medio millón de compatriotas.

Hoy tenemos, además, casi 3 estadios con gente que, en los últimos 50 días fue enviada a seguro de paro como consecuencia de la crisis sanitaria.

INEFOP tiene la obligación legal, política y ética de acompañar a estos 30 estadios Centenarios de gente que integran la población económicamente activa del Uruguay, con especial énfasis en aquellos aproximadamente 15 estadios que hoy están teniendo problemas de empleo.

Lo debemos hacer en el camino hacia la satisfacción de ese derecho humano universal al trabajo, a la libre elección de su labor, a condiciones equitativas y satisfactorias para su desempeño y a la protección contra el desempleo.

Esta administración llega a INEFOP en un momento particularísimo:

Desde el **punto de vista interno**, el Instituto ha crecido vertiginosamente en el último lustro, dejando en niveles mínimos las reservas financieras que se habían acumulado en el FRL.

Buena parte de las menguadas reservas que recibimos debieron utilizarse para financiar el gasto social consecuencia de la emergencia sanitaria

Desde el punto de vista del país, éste transitaba un período de estancamiento de varios años, que provocó los 3 estadios centenarios repletos de desocupados de febrero a que hacíamos referencia.

A ello se le sumó el golpe del COVID-19, que, hasta ahora, ha provocado que tres estadios más, igualmente llenos, debieran solicitar seguro de desempleo en el curso de apenas pocas semanas.

Seguramente entre 8 y 10 estadios más, colmados de compatriotas, se han visto seriamente afectados en su nivel de ingreso, que en muchísimos casos se redujo a cero.

Obviamente, esto es causa y consecuencia de que la mayoría de las empresas privadas que generan los puestos de trabajo para unos 20 estadios Centenarios, es decir, el empleo privado, estén en serias dificultades para sostener su actividad económica.

Desde el punto de vista del desarrollo tecnológico, estamos transitando años de cambios radicales en el mundo del trabajo, una verdadera revolución donde vemos mutar aceleradamente los puestos de trabajo y las competencias que se requieren para desempeñarse en ellos.

No hay autor serio que hoy continúe afirmando que los robots serán los únicos que trabajen en el futuro, pero tampoco hay ninguno que afirme que son pocos los puestos de trabajo que dejarán de existir debido a la automatización. También se crearán nuevos puestos de trabajo, como en toda revolución tecnológica.

Estos cambios, en el mundo globalizado, no se pueden frenar para Uruguay. Dejan atrás y sin lugar en la economía a todo aquel que no los comprenda, a la vez que simultáneamente abre increíbles oportunidades para quienes mejor los interpretan.

Por eso a la hora de visualizar esta gestión nos preguntamos...

¿Cómo podemos cumplir con los imperativos legales, políticos, sociales y éticos del INEFOP en este contexto del instituto, de la economía del país, de la pandemia y del cambio tecnológico?

Desde la Delegación del Poder Ejecutivo en el Consejo Directivo proponemos basarnos en una serie de principios que, estamos seguros, son compartidos también por los trabajadores y empresarios del Uruguay, representados por los delegados del PIT CNT, la Cámara de Industrias y la Cámara de Comercio en el Consejo.

Este momento requiere de un compromiso con los cometidos del Instituto y desarrollar una **pasión compartida** por alcanzarlos; una solidaridad que se materialice a través de la proximidad y **empatía** con situaciones de vida extremas, pero a su vez la capacidad de **trabajar en red**, dando y pidiendo la colaboración y articulación necesaria entre funcionarios, proveedores, socios y aliados para dar respuesta.

A circunstancias inéditas se las supera con soluciones originales, propulsadas por una **metódica innovación continua**, que requiere de objetivos claros y aprender del impacto que efectivamente estemos teniendo.

Debemos comprometernos con **estándares de calidad y efectividad** y su medición periódica y objetiva.

Vamos a tener también que **formarnos internamente** en el Instituto para transformarnos y poder cumplir nuestros cometidos en la “nueva normalidad”, pero de otra forma y ante una demanda masiva y urgente.

Pondremos el servicio a los ciudadanos por encima de todas las cosas, en especial a esos 30 estadios centenarios de personas mayores de 14 años que trabajan o buscan trabajo.

Esta idea de servidores públicos está directamente vinculada con:

La **Honestidad y Transparencia**; porque somos un ámbito tripartito depositarios de la confianza pública que debemos honrar en todo momento, utilizando los recursos exclusivamente para los cometidos que la ley prescribe y dando cuenta de ello permanentemente.

También Austeridad y Eficiencia; en cada intervención que realizamos o financiamos hacer un uso responsable de los recursos y procura maximizar el resultado que se obtiene de aplicar los mismos.

Para cerrar comparto algunas líneas de trabajo que estamos comenzando a transitar a partir de la aplicación de estos principios generales enumerados.

En los 65 días que llevamos trabajando en la discusión tripartita ya hemos avanzado en varias de estas líneas. Otras son propuestas que iremos poniendo sobre la mesa del Consejo para ser conversadas y enriquecidas con el aporte de trabajadores y empresarios.

Con 6 estadios Centenarios de personas desempleadas o en seguro de desempleo, necesitamos crear innovadores mecanismos de orientación profesional que puedan atender sus demandas en forma oportuna y ágil.

En consecuencia, nos serviremos de la tecnología para complementar el asesoramiento personalizado que tradicionalmente el Instituto ha brindado, a los efectos de lograr ese objetivo.

De hecho, estamos iniciando una experiencia piloto con Microsoft para avanzar en este sentido.

Necesitamos que nuestro asesoramiento y las decisiones estratégicas del Instituto se basen en información objetiva y detallada de la realidad del mercado laboral actual y de las tendencias que se identifican a consecuencia del desarrollo de la economía y la tecnología.

Nos espera una estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo en esta área, que ya comenzamos a transitar.

Necesitamos incorporar cada vez más, y no solo por la coyuntura generada por la emergencia sanitaria, propuestas de capacitación que hagan uso de las tecnologías digitales tanto como sea posible, para asegurar la mayor diversidad de oferta con cobertura territorial, la calidad uniforme y costos moderados.

De hecho, ya empezamos por solicitar a las entidades de capacitación que propongan nuevas alternativas de FP que vayan en esa dirección.

Estamos promoviendo intensamente el desarrollo de las habilidades que los trabajos del siglo 21 demandan cada vez con mayor vigor.

Estamos potenciando experiencias como el Programa TEMPLAR que el Instituto ya venía ejecutando, a la vez que buscando acuerdos con socios estratégicos que nos permitan trabajar competencias digitales básicas en todos aquellos que requieran fortalecer esa faceta de su perfil profesional.

Buscamos generar con las más de 600 entidades de capacitación que trabaja el Instituto, un ámbito de trabajo conjunto, para fortalecer sus capacidades, mejorar nuestros procesos de interacción con ellas, elaborar criterios compartidos de calidad.

No existe un INEFOP fuerte sin ECAS fuertes, profesionales y en diálogo permanente con nosotros.

Avanzaremos decididamente en el apoyo a proyectos de formación dual, en donde las personas adquieren cierta formación profesional en parte en un centro educativo, y en parte en una empresa. Es una excelente alternativa para muchos jóvenes que fueron expulsados del sistema educativo tradicional.

También lo haremos en el sistema de certificación de competencias, procurando trabajar junto a los actores sociales a los efectos de que estas certificaciones tengan cada día mayor valor en el mercado laboral.

Creemos que hoy más que nunca es importante continuar la línea de trabajo de INEFOP en outplacement, es decir, que apunte a apoyar la transición hacia nuevos trabajos de conjuntos de trabajadores de empresas que están en fase terminal.

En un escenario de recursos escasos, es clave que cada peso que el Instituto invierta sea para conseguir un resultado que se pueda medir, que se pueda evaluar.

Por ello, iremos reformulando todos los acuerdos estratégicos que tenemos con diversas organizaciones públicas y privadas, de modo de ajustar objetivos, establecer metas y acordar cómo las mediremos.

INEFOP no será más un “financiador generoso”, que paga, pero no opina ni controla.

Focalizaremos nuestros apoyos a empresas específicamente en áreas que tienen que ver con la gestión del talento, la capacidad de generar empleo, e invitaremos a otras agencias para que nuestros apoyos se complementen, sin superponerse ni dejar áreas sin atender.

A nivel interno, reincorporaremos la figura del auditor interno, hoy inexistente y haremos de la transparencia un valor básico.

De hecho, ya empezamos: hoy pueden consultar en la web del Instituto datos que hace 2 meses no se mostraban, incluso aunque se invocara la ley de acceso a la información pública.

También a nivel interno, buscaremos el trabajo en equipo, estimulando la creatividad y la innovación.

Ya comenzamos y durante el mes de abril se realizó un concurso de ideas innovadoras con el apoyo técnico de ANII, en el cual equipos autoconformados de funcionarios presentaron 28 ideas innovadoras que están comenzando a ser evaluadas.

#### EN SÍNTESIS ...

El trabajo nos integra socialmente, construye lazos comunitarios significativos como la amistad y el compañerismo, da sentido de pertenencia y orientación; humaniza a los hombres.

Es fundamental sentirse un miembro cooperante y útil de la Sociedad, alguien que con orgullo crea valor compartido y obtiene de los otros ese reconocimiento social que es fundamental para construir autoestima por medio de una visión positiva de uno mismo.

INEFOP es un dispositivo social fundamental para fomentar el trabajo como un medio de vida y un modo de vida.

Para esto se nos requiere comprometernos en brindar un INEFOP más cercano a la gente, eficiente y efectivo, transparente, profesional y moderno.

Nos comprometemos a hacerlo valorando el aporte de cada uno de los colaboradores que trabajan en INEFOP, y escuchando atentamente a socios, proveedores y beneficiarios con la empatía que merecen.

Muchas gracias.