



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología
Informe de Pasantía Licenciatura en Sociología

**Sistemas de Registro y Medición en la Inspección
General de Trabajo y Seguridad Social en el Uruguay**

Camila Pérez

Tutora : Soledad Nión

Referente del centro receptor: Alejandro Castiglia

INDICE

1.INTRODUCCIÓN:.....	4
2. EL CONTEXTO: LA INSPECCIÓN GENERAL DE TABAJO Y LA UNIDAD DE ESTADÍSTICA.....	5
2.1.LA PASANTIA EN LA UE Y LA IGTSS: CARACTERÍSTICAS Y ACTIVIDADES PROPUESTAS POR EL PLAN DE TRABAJO	7
2.2.DEFINICIÓN DE TAREAS EN BASE A ENTREVISTAS, REUNIONES E INTERCAMBIOS Y SU RELACIÓN CON EL PLAN DE TRABAJO	9
Esquema 1. Actividades realizadas en el marco de la pasantía	12
3.PRODUCTOS RESULTANTES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA EN LA PASANTÍA	13
3.1. IDENTIFICACION DE BUENAS PRACTICAS	13
Articulación de sistemas de inspección	14
Esquema 2. Esquema presentado a partir de sistematizar en el sentido del análisis comparado sobre buenas practicas	23
3.2. CRITERIOS DE MEJORA DE SISTEMAS DE REGISTRO Y MEDICIÓN EN IGTSS A PARTIR DE ENTREVISTAS A REFERENTES CALIFICADOS.....	23
A continuación, se desarrollan las principales problemáticas planteadas en las entrevistas.....	26
a.1. Problemas en la organización del trabajo por falta de sistemas estadísticos:	26
a.2. Problemas técnicos, formación en TICs:	28
a.3. Problemas por falta de recursos y transferencia de la honorabilidad en el trabajo:	28
a.4. Problemas por el envejecimiento de los inspectores:	29
Tabla 1 : cuadro con dimensiones y entrevistas:	29
Diagrama de proceso 3.....	35
4..REFLEXIONES FINALES E IMPLICANCIAS EN EL MARCO DE CULMINACIÓN DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMO SOCIÓLOGA.....	36
5.BIBLIOGRAFÍA.....	41
6.ANEXO:	43
Sistematización de memorias del año 2017 al 2021.....	43
Tabla1	43
Tabla2	43
Tabla 3	44
Tabla 4	44
Tabla 5	45
Esquema presentado a partir de sistematizar en el sentido del análisis comparado sobre buenas practicas	46
Pauta de entrevista de inspección a directores-as, subdirectores-as	48
Pauta de entrevista de inspección (perfil técnico)	49

Agradecimientos

Quiero comenzar por agradecer a mi familia, amigas y amigos, compañeras y compañeros de trabajo que me acompañaron durante todo este tiempo. Por apoyarme en todo momento, por confiar en mi potencial y recordármelo sistemáticamente y sobre todo por ser sostén e impulsarme a no bajar los brazos.

A todos/as los/as docentes por el acompañamiento, por aportar en el proceso formativo durante toda mi trayectoria educativa. Por la motivación y por encontrar en cada instancia de intercambio la pasión por esta profesión.

A Alejandro y Carolina en particular y a todo el equipo de la Unidad de Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que fueron un pilar fundamental para lograr desarrollar mi tarea de pasantía pudiendo desplegar habilidades e incorporar herramientas como futura profesional.

A Soledad, mi tutora, quien supo guiarme y aconsejarme en este camino, enseñándome como comenzar a ser Socióloga.

1.INTRODUCCIÓN:

El proceso final de la carrera como estudiante, me enfrentó a tener que tomar la decisión de qué modalidad de finalización de proyecto de grado me favorecería más como futura profesional. Es a partir de esto que realicé la modalidad de Pasantía para adquirir el grado de Licenciada en Sociología por la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de la República.

La modalidad de Pasantía forma parte del plan 2009 de la licenciatura siendo esta una de las formas que puede tomar el trabajo final de grado. Al tomar conocimiento de la opción, anhelé ser parte de ella como pasante ya que consideré esto como una oportunidad que me permitiría desarrollar habilidades como futura profesional en distintas áreas. Los conocimientos alcanzados en la Facultad fueron punto de partida para desplegar la pasantía; evidencia que se plasma mediante un proceso de aprendizaje situado en el centro receptor.

Este informe busca presentar y describir las actividades realizadas en marco de la pasantía desarrollada en la Unidad Estadísticas (UE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) desde Setiembre del 2022 a marzo del 2023. Para comenzar con dicha pasantía fue preciso redactar primeramente un plan de trabajo que narrara las tareas y actividades a realizar, así como convenir la modalidad del tiempo dedicado en la UE.

El informe se organiza en tres secciones. Primeramente, se describen las actividades realizadas en el marco de la pasantía y se sitúa conceptualmente el trabajo, incluyendo una reseña sobre la institución y sus proyectos relevantes. En segundo término, se presentan los resultados de las actividades realizadas durante el período de la pasantía. Por último y en tercer lugar, se presenta un apartado con la autoevaluación de la experiencia realizada.

2. EL CONTEXTO: LA INSPECCIÓN GENERAL DE TABAJO Y LA UNIDAD DE ESTADÍSTICA

Al MTSS lo componen seis direcciones de las cuales, dos son las que tienen mayor relevancia por los servicios que prestan y por ser más visibles públicamente, estas son la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y la Dirección Nacional de trabajo (DINATRA) la cual tiene como “cometidos sustantivos asesorar y asistir en la elaboración de políticas laborales, e intervenir como mediador en la negociación colectiva e individual” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.s.f.)ⁱ. La otra área es la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) esta se encarga "(...) de realizar el control de la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo en las empresas de todo el país. Cumple con su cometido a través de las Divisiones Condiciones Generales de Trabajo (CGT), Condiciones Ambientales de Trabajo (CAT) y Jurídica.” (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013).ⁱⁱ

Las inspecciones de trabajo se han encargado de mejorar las condiciones de trabajo, organizándose de distinto modo en los distintos países del mundo variando muchas veces según sus leyes, adjudicación de presupuesto para su correcto desempeño, políticas, etc. Pero en casi todo el mundo las funciones son muy similares, esto se debe en parte a la correspondencia con los contenidos de los convenios de la OIT. A saber:

“En el mundo laboral, la Inspección del Trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del Estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social.” (OIT, 2011).ⁱⁱⁱ

Las inspecciones de trabajo, entonces, tienen por misión garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, entendidas esas como un conjunto de normas destinadas a proteger a las y los trabajadores.

La División Condiciones Ambientales de Trabajo (CAT) es dónde se inspeccionan las empresas, se evalúan las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el que se

ⁱ <<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/estructura-del-organismo/direccion-nacional-trabajo>> (Acceso 2023)

ⁱⁱ <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/sites/ministerio-economia-finanzas/files/documentos/publicaciones/2013_MinisteriodeTrabajoySeguridadSocial_InspeccionGeneraldeTrabajoySeguridadSocial.pdf. > (Acceso 2023)

ⁱⁱⁱ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf. > (Acceso 2023)

desempeñan los trabajadores en cada sector, condiciones que están dirigidas por decretos y normativas concretas. Y, por otra parte, la División Condiciones Generales de Trabajo (CGT) busca con su trabajo proteger a los trabajadores en el cumplimiento por parte del empleador de la normativa en materia de condiciones generales (salarios mínimos, rubros salariales, horarios, registro a la Seguridad Social, entre otras dimensiones específicas según lo acordado en los Consejos de Salarios.

Desde la IGTSS se les solicitó a la Unidad de Estadísticas (UE) colaborar en la construcción de sistema de indicadores que busque sistematizar información robusta^{iv} para mejorar la gestión, cumplir de forma eficiente con los cometidos de la Dirección, exhibir los resultados en la Memoria anual, entre otros aspectos. La UE es una unidad técnica que depende directamente de Dirección General, trabaja conjuntamente con todas las direcciones del Ministerio, un ejemplo es la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), trabaja así mismo con la División Negociación Colectiva (consejo de salarios), con la Dirección de Seguridad Social y con Dirección Nacional de Coordinación en el Interior (DINACOIN). Su misión es:

(...) generar y procesar información y conocimiento sobre el mercado de trabajo y seguridad social a nivel regional, nacional y departamental. Proporcionar información y análisis del mercado de trabajo y la seguridad social que sirvan de insumo para la toma de decisiones de las autoridades del MTSS relativas a políticas de trabajo, empleo, negociación colectiva, formación profesional y seguridad social. Diseñar y elaborar herramientas de evaluación y monitoreo de políticas y programas del MTSS y realizar las recomendaciones pertinentes. Además, existe una coordinación interministerial: las UETSS se vincula con las demás direcciones del MTSS colaborando con la generación de sistemas de información, así como dando apoyo técnico para el análisis de la información que cada dirección elabora.

La UE presenta cuatro grandes líneas de trabajo:

- **Sistemas de información:** Generación y mantenimiento de sistemas de información (bases de datos y otras plataformas estadísticas), mejora y desarrollo de herramientas que faciliten su uso.
- **Caracterización del mercado laboral y análisis de coyuntura:** Esta línea brinda información sobre la coyuntura del mercado laboral y la Seguridad Social, tanto a nivel nacional como Regional e Internacional, con el objetivo

^{iv} Se menciona con la intención de referenciar la importancia de contar con sistemas fuertes, sin debilidades y reduzca errores y vacíos de seguridad, por tanto, sea más fidedigna la información que se extrae de dichos sistemas

de ser insumo para la toma de decisiones, e informativo para todo aquel usuario interesado en las distintas temáticas que hacen al mercado laboral.

- **Monitoreo de tendencias y estudios prospectivos:** Esta línea brinda información sobre las tendencias en el mercado laboral y en la seguridad social, con el fin de dar respuestas anticipadas a las mismas y permitir un monitoreo continuo que sirva de base a la toma de decisiones de política para dar respuestas anticipadas a dichas tendencias.
- **Evaluación de políticas y normativas:** Esta línea se concentra en evaluar cualitativa y cuantitativamente las políticas de empleo y seguridad social, así como distintos shocks macro que se generan en el mercado laboral y en la seguridad social, a fin de dar información oportuna para la toma de decisiones a la luz de los resultados del impacto de dichas políticas o shocks en el mercado laboral y la seguridad social. El objetivo principal de esta línea es brindar herramientas para un análisis integral sobre cómo las políticas y los shocks repercuten en distintas variables que hacen al mundo del empleo y la seguridad social. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021).^v

2.1 LA PASANTIA EN LA UE Y LA IGTSS: CARACTERÍSTICAS Y ACTIVIDADES PROPUESTAS POR EL PLAN DE TRABAJO

La pasantía se llevó a cabo entre los meses de setiembre 2022 y marzo del 2023. Se realizaron actividades relativas a las temáticas de las líneas de trabajo en la IGTSS bajo la supervisión del Licenciado en Sociología Alejandro Castiglia.

Esta posibilidad surge desde el pedido del Centro Receptor de contar con un/a estudiante avanzado/a para desarrollar tareas concernientes a:

- participación en la elaboración de un sistema de información interno para la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Esto implica trabajar con técnicos de la IGTSS y de la UE para el conocimiento de los procesos internos de Inspección, definición de indicadores, mecanismos de relevamiento de información, procesamiento, almacenamiento, elaboración de reportes, etc.;
- elaboración de informes respecto al tema, y a poblaciones de interés para la IGTSS (inspecciones, accidentes de trabajo, etc.)

^v <<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/cometidos-sustantivos-lineas-trabaj>> acceso 2023

La incorporación en un proceso de trabajo en la fase de elaboración de un sistema de información y operativo, como se planteó desde la IGTSS, me brindaba la posibilidad de completar el proceso formativo curricular, aportando en el seguimiento y desarrollo de procesos internos y discusiones en términos de alcanzar los insumos necesarios para su fundamentación e implementación. Se esperaba que para el Centro Receptor como para mi sea un aporte el proceso de pasantía.

El trabajo en esta pasantía me permitió desarrollar destrezas y habilidades que me posibilitaran llevar adelante investigaciones futuras en el marco del ejercicio de la profesión. En el entendido que la pasantía es una instancia de aprendizaje y desarrollo de capacidades, se pretendió poner en práctica las competencias y conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera. La inserción en el Centro Receptor benefició la vinculación con profesionales en un ambiente de trabajo real.

Objetivo general de la pasantía

El objetivo de la pasantía fue finalizar la formación teórico-metodológica de la Licenciatura en Sociología realizando prácticas de desempeño preprofesional concretas en la Unidad Estadística que trabaja en coordinación con Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) del MTSS.

Objetivos específicos

1. Relevar y sistematizar la experiencia comparada de antecedentes en la región y el mundo sobre la implementación de proyectos que busquen generar indicadores, mecanismos de relevamiento de información, procesamiento, almacenamiento, elaboración de reportes, entre otros elementos, del mercado laboral.
2. Sistematizar la información disponible y los métodos de documentación que se generen en el proceso de planificación del proyecto dentro de la IGTSS.
3. Realizar recomendaciones de mejoras al diseño e implementación de los sistemas de registro y medición de la IGTSS.

Actividades acordadas a realizar por la estudiante

- Participación en reuniones y actividades de intercambio con actores vinculados al proyecto que se desarrollará en la unidad de estadística a fin de comprender el estado actual de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.
- Relevamiento y sistematización de información a partir de la revisión de documentación generada en la implementación del proyecto, así como también sobre la opinión del servicio sobre la organización del trabajo, a través de entrevistas, intercambios y reuniones.
- Sistematización y relevamiento de antecedentes de la experiencia comparada en la región y algún país de referencia (España).

2.2 DEFINICIÓN DE TAREAS EN BASE A ENTREVISTAS, REUNIONES E INTERCAMBIOS Y SU RELACIÓN CON EL PLAN DE TRABAJO

Una vez iniciado el proceso en el Centro Receptor junto al equipo de profesionales que trabajan en la UE tuvimos una primera reunión para armonizar el plan de trabajo junto a las modalidades de trabajo y los tiempos de la IGTSS y mi disponibilidad horaria, para ello mantuvimos una instancia de intercambio junto a la directora de la UE Carolina Da Silva y Alejandro Castiglia, técnico que coordina con la IGTSS.

En función de lo establecido por el reglamento de pasantía de la Facultad de Ciencias Sociales y teniendo en cuenta las necesidades propias del proyecto de IGTSS es que debía cumplir un total de horas de 15 horas semanales las cuales podrían ser distribuidas de forma presencial y virtual. Teniendo en cuenta esto, decidimos que destinaria al menos un día a la semana (en algunas ocasiones fueron dos días) presencial cumpliendo 5 horas en el centro y el resto de las horas se realizarían de forma virtual.

Desde el comienzo de la pasantía las funciones a desarrollar se dieron de forma progresiva, iniciando con reuniones de intercambio en primer lugar con el referente del Centro Receptor (Alejandro Castiglia) quien me transmitió en qué consistía el proyecto. Desde la inspección se les solicitó colaborar en la construcción de un sistema de indicadores para lograr tener sistematizadamente información para la memoria que se presenta a fin de año buscando avanzar en la formación de los sistemas estadísticos, progresar en la digitalización de la información,

obtener reportes, tener un sistema informático que les permita a UE acceder a bases de datos para ser procesadas estadísticamente, y generar información de interés para la gestión. Se buscó apalear a un sistema de información que sea robusto, basado en la tecnología^{vi} lo cual significó algo trascendental para que la UE logre procesar la información de forma lo más veraz y eficiente posible, para la toma de decisiones y aporte a la gestión.

Una vez acordado el plan y la modalidad de la pasantía iniciamos con el proceso de reuniones y de intercambio entre profesionales de la UE y de la División Jurídica, al tiempo que era instruida por el equipo de la UE sobre las dinámicas diarias. Se fueron proporcionando distintos documentos para que fuera conociendo más de que trataba el proyecto y cuál era el objetivo. Realicé el registro de cada actividad que tuvimos y archivé una copia de cada documento base sobre los cuales discutimos las formas y acordamos que cosas eran importantes que estuvieran y que no para construir los indicadores que mejorarían los sistemas de información.

Cabe aclarar que desde el principio se entendió que la totalidad de las problemáticas no podrían ser solucionadas en el marco de una pasantía de seis meses de duración, por lo que se optó por un plan de trabajo que buscara contener y aportar en alguna(s) dimensión(es), sin pretensión de arribar a la solución total de los inconvenientes encontrados.

En primer lugar, se planificó una instancia de búsqueda de antecedentes bibliográficos y documentación a nivel internacional como a nivel regional teniendo en cuenta algunos países de referencia. Tener una primera aproximación a la temática acerca de cuál es el funcionamiento de las Inspecciones de Trabajo en otros países, conocer los modelos o sistemas de funcionamiento, cuáles son las limitaciones y fortalezas de cada uno de ellos fueron una base a través de la cual fundamentar la sistematización de las buenas prácticas, a ser como referencias para elaborar recomendaciones.

En simultaneo se llevaron adelante procesos de intercambio y, reuniones con distintos profesionales, así como también la observación participante de los procesos de construcción de indicadores con el fin de comprender la modalidad del registro, las tareas implicadas en el mismo y las posibles problemáticas derivadas en este proceso. Todas las tareas llevadas adelante en la etapa de la pasantía fueron en dialogo permanente con el referente del Centro Receptor Alejandro Castiglia y la Directora de la unidad de estadísticas Carolina da Silva y

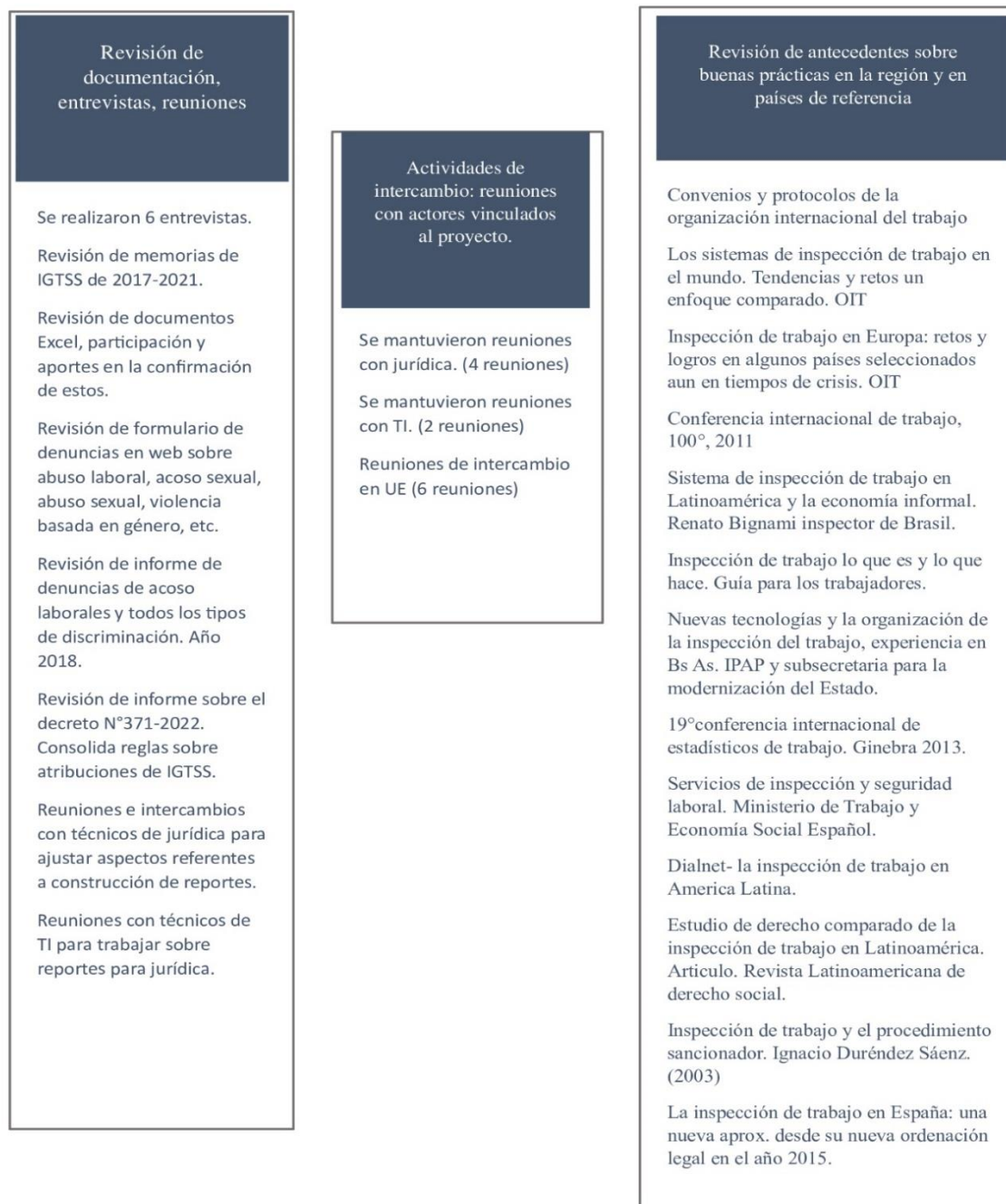
^{vi} Se menciona con la intención de referenciar la importancia de contar con sistemas fuertes, sin debilidades y reduzca errores y vacíos de seguridad, por tanto, sea más fidedigna la información que se extrae de dichos sistemas.

gracias a eso pudieron ir evaluando el proceso y contribuir en lo que estuviera a su alcance para alcanzar todas las actividades planteadas por el plan de trabajo.

En segundo lugar, se planificó la realización de entrevistas a Inspectores, así como también a Directores de las Divisiones de CAT y CGT, coordinadoras de estas divisiones y a la Subinspectora de la IGTSS con el fin de comprender de forma más próxima los procesos y modalidad de registro, las dificultades, las limitaciones, las fortalezas, de la IGTSS, entre otras dimensiones.

Se realizaron seis entrevistas, la mayoría se efectuaron de forma presencial en el centro receptor y una de ellas de forma virtual a través de la plataforma de Zoom. El cometido de las entrevistas fue comprender el estado actual de la IGTSS, este consistió en el relato personal de los entrevistados en sus respectivas áreas de trabajo, pero enmarcado en un proceso colectivo y colaborativo para el fin del proyecto y de la pasantía en particular. Las entrevistas fueron semi estructuradas ya que estas ofrecen un margen de para sondear a los entrevistados de manera flexible, pero manteniendo una estructura básica de entrevista. Es así como se trata de una conversación guiada entre en entrevistador y el entrevistado. (Ver pauta en Anexo)

Esquema 1. Actividades realizadas en el marco de la pasantía



Fuente: elaboración propia

3.PRODUCTOS RESULTANTES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA EN LA PASANTÍA

En esta sección se buscará ahondar en los productos resultantes que surgieron a partir del proceso de pasantía. El criterio tiene que ver con el orden que se viene plasmando en el informe. Descripción de las tareas llevadas adelante comenzando por la presentación de la sistematización y del relevamiento de la experiencia comparada en la región y algún país de referencia, y luego una aproximación a partir de entrevistas a referentes del centro receptor para comprender como son los procesos de recolección y sistematización del dato en la IGTSS.

3.1. IDENTIFICACION DE BUENAS PRACTICAS

Para este objetivo en particular se utilizó la estrategia de análisis de documentos, siendo algunos de estos convenios y protocolos, conferencias, artículos, investigaciones. Esta técnica ofrece amplias posibilidades y permite enriquecer la información obtenida. Participar de las actividades cotidianas de los distintos profesionales contribuyó a la comprensión de su vínculo con el trabajo. Me permitió obtener conocimiento directo de la experiencia laboral y entablar un vínculo más horizontal con los trabajadores.

En primer lugar, se buscó sistematizar los sistemas de inspección en el mundo y algunos países de referencia para posteriormente profundizar en las cuestiones más concretas que tienen que ver con la mejora en los registros y sistemas de medición. Se entendió pertinente involucrar en este proceso la sistematización de protocolos, convenios y guías internacionales como lo son las provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo que los mismos serian un marco de referencia para relacionar las experiencias estudiadas en el sentido de arribar a información de calidad y bajo un criterio común.

A partir de los intercambios con el equipo de la UE, se visualizó como pertinente acotar la revisión bibliográfica a una dimensión puntual: la mejora en sistema de gestión interna en el registro y medición. Se comenzó por tomar en cuenta documentos e informes de América Latina, la Conferencia Internacional de Trabajo, 100°, 2011, convenios y protocolos de la OIT, revistas de investigación en Derecho Social, Servicios de Inspección y Seguridad Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social Español, Organización de la Inspección del Trabajo -experiencia en Buenos Aires -entre otros- para lograr acceder a un panorama más amplio a nivel internacional. Se ambicionó exponer los aspectos más teóricos en el que observamos que cada Inspección responde a determinados sistemas o modelos y se especifican cuáles son sus

características para después tomar un país de referencia como España y luego ir a cuál es la particularidad de la Inspección de nuestro país mediante el acercamiento con las entrevistas. Se tomó como país de referencia España por ser este uno de los que al momento lleva un proceso de trabajo y avance en lo referente a “la consolidación orgánica y funcional de la Inspección de Trabajo como instrumento imprescindible para la efectividad de la legislación laboral y social, y, por otro, la modernización (...)” de su estructura (García.J, Castro.M, y Álvarez.D, 2015. p.372). Al tiempo que su forma, estructura y aplicabilidad es muy similar a la de nuestro país permitiendo hacer un abordaje más aplicado a la situación uruguaya.

A partir de la sistematización, se procuró elaborar un esquema, el mismo busca sintetizar a grandes rasgos -según el relevamiento realizado sobre la bibliografía y documentos- cuales serían los puntos por trabajar para lograr buenas prácticas en la mejora de los registros de sistemas y medición. El esquema completo se incluye en Anexos para poder visualizarlo con más claridad, mientras que aquí expondré lo referente a los puntos previamente mencionados.

En simultáneo, se cumplió con la participación de reuniones y actividades de intercambio con actores vinculados al proyecto que se desarrollará en la Unidad de Estadística, entendida como parte de un proceso de aprendizaje y con una visión colaborativa.

Los sistemas de inspección de trabajo tienen, según la OIT (2017) una pauta prevista en los dos convenios principales de referencia de la OIT que son los de núm. 81 y núm. 129, en estos se debe “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores” (Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) OIT, 2017).^{vii} Estos convenios son documentos fundamentales para la adecuada gobernanza que tienen los destinos países para funcionar.

Articulación de sistemas de inspección

Según las experiencias a nivel internacional se plantea que no existe un único modelo de inspección y según la OIT (2011) no debería siquiera hablarse de modelos de inspección sino de sistemas de inspección. Su característica central es que mayoritariamente sean coordinados para que funcionen de forma eficaz y así cumplan con los instrumentos internacionales y los

^{vii} <[14](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081.> (Acceso 2023)</p></div><div data-bbox=)

convenios 81^{viii} y 129.^{ix} Por ello es importante que las autoridades competentes adopten medidas para contribuir en la cooperación entre áreas, niveles, para que estas tengan distinto alcance en las inspecciones. Para eso es preciso contar con sistemas de información que permitan obtener resultados fiables pero que a su vez busquen ser eficientes en términos de tiempo.

A continuación, se esquematiza en un cuadro los supuestos teóricos y características de los modelos de inspección como referencia teórica. El cuadro siguiente es extraído de un estudio comparado de inspecciones en América latina realizado por *Graciela Bensusán (2009)*, la autora plantea que “La inspección del trabajo debe ser vista como una función —la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales en un sentido amplio— más que como una tarea asignada a una sola organización” (Bensusán. G, De Baets, 2003, p.989). Sin embargo, en América Latina, siguiendo el Convenio 81 de la OIT de 1947, se ha asignado a una sola instancia o dependencia —por lo general llamada Inspección del Trabajo y vinculada de manera centralizada o descentralizada a los Ministerios de Trabajo— la realización de tal función. Así la OIT se encarga de vigilar no solamente las normas sobre seguridad y salud en el trabajo sino también los salarios, las horas de trabajo, las relaciones industriales y la seguridad social, según el caso.

^{viii} El Convenio núm. 81, convenio de gobernanza, prevé que los Estados que lo hayan ratificado deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria y el comercio. Se podrá exceptuar a las empresas mineras y de transporte. Se establece una serie de principios respecto de la determinación de los campos de la legislación que abarca la inspección del trabajo, las funciones y la organización del sistema de inspección, los criterios de contratación, el estatus y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo y sus competencias y obligaciones. Los servicios de inspección del trabajo deben publicar y comunicar a la OIT un informe anual precisando su funcionamiento sobre determinadas cuestiones.

^{ix} (...) el Convenio núm. 129, también convenio de gobernanza y con un contenido similar al del Convenio núm. 81, establece que los Estados que lo ratifiquen deberán establecer y mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. La cobertura de la inspección del trabajo puede extenderse a los arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas; personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas; o a los miembros de la familia del productor de la empresa agrícola, según los defina la legislación o la reglamentación nacional. < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_566145.pdf> (acceso, 2022)

CUADRO 1

Supuestos teóricos y características de los modelos de inspección

Supuestos teóricos

Criterios	Cumplimiento negociado-pedagógico	Detección y sanción
Propósito: aumentar el cumplimiento.	Prevenir y reparar las violaciones a largo plazo	Aumentar el costo de la evasión a través de la probabilidad de sanción y obtener una compensación por el daño
Filosofía y supuestos.	El incumplimiento es una conducta excepcional. Causas: ignorancia o incapacidad para cumplir. El cumplimiento es considerado un problema técnico o económico y se visualiza como un concepto flexible.	Las violaciones son menos toleradas porque son consideradas como resultado de un cálculo racional de costo-beneficio. El cumplimiento es considerado como un problema de "policía" y fiscalización, y no solo técnico, y tiende a basarse en el apego a una norma u obligación aplicada de manera estricta.
Estrategia	Cooperativa/conciliatoria/asesoría.	Persecutoria.
<i>Instancias involucradas.</i>	Predominantemente autoridades administrativas y excepcionalmente judiciales	Autoridades administrativas y judiciales según etapas.
Facultades de los inspectores	Mayor uso de discrecionalidad al escoger el curso de acción	Menor uso de discrecionalidad
Instrumentos.	Persuasivos, educativos, predominantemente informales y preventivos. Procedimientos judiciales como último recurso.	Punitivos, predominantemente formales y reactivos (por denuncia o accidente)
Ventajas.	Combinar el cumplimiento a largo plazo y la eficiencia económica.	Aumenta el costo del incumplimiento. Las sanciones constituyen dispositivos simbólicos que mandan señales sobre el carácter socialmente indeseable de determinadas conductas y concentran la atención sobre los aspectos de éstas que no son razonables desde el punto de vista de los empleadores

Fuente: La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias*
Graciela Bensusán (2009)

Si bien es habitual que los distintos Estados miembros de la OIT cumplan con el convenio número 81, existen algunas diferencias en cuanto a la manera en que la inspección del trabajo se organiza en los distintos Estados y esto se debe a, por un lado, las distintas legislaciones de los países y por otro, a las prioridades del control del cumplimiento. Las diferencias se encuentran mayoritariamente en la manera de organizar las distintas funciones de la inspección, la intercomunicación y las distintas conexiones con departamentos clave para la generación de información que servirá luego para la toma de decisiones y de controles como también el cumplimiento de los convenios firmados y ratificados con la OIT. OIT (2011). La mayoría de los servicios de inspección combinan asesoramiento y sanción, variando la forma en la que se recurre a una u/o a la otra.

Se encontró en el texto de María Vega Ruiz (2013) que existen al menos dos sistemas de articulación/coordinación para las inspecciones de trabajo, una “generalista” y otra “especializada”. La “generalista” se encarga de controlar las condiciones de trabajo y el medio laboral. Al tiempo que en la “especializada” las diversas competencias laborales están distribuidas en distintos servicios de inspección, con un carácter técnico especializado que son vigilados y controlados por diferentes autoridades o una autoridad central. Según la autora las inspecciones de trabajo en América Latina se basan en el concepto generalista que incluye contenidos de supervisión y sancionatorios. A diferencia de la experiencia anglosajona donde las inspecciones funcionan en el ámbito exclusivo de la supervisión.

Según María Vega Ruiz (2013) los inspectores en América Latina se caracterizan por investir una mayor libertad en el ejercicio de sus tareas, es así como pueden concluir la imposición de sanciones, suministrar asesoramiento, demandar acciones, proporcionar consejos y reclamar correcciones específicas. En este marco es que “los inspectores se transforman en agentes positivos de cambio social al influir en las condiciones socioeconómicas de las empresas” (Vega Ruiz. 2013, p.7). El ejemplo que brinda la autora es el de Costa Rica, donde “la Dirección Nacional de inspección de Trabajo (DNI) fiscaliza el cumplimiento de un amplio marco jurídico, razón por la cual mantiene una búsqueda constante de nuevos métodos de trabajo para aumentar la eficacia y lograr un mayor impacto de la acción institucional en áreas tan sensibles como los salarios mínimos y la fiscalización de los derechos laborales.” (Vega Ruiz. 2013, p.7) Dado el amplio marco de los inspectores en América Latina y según María Vega Ruiz (2013) y el poder que sostienen podemos decir que es una fortaleza y un mérito, pero esa misma carga encarna actividades adicionales para los inspectores por lo que la modernización y

complementariedad de los sistemas de recolección de información son importantes e imprescindibles para el correcto funcionamiento.

Las estructuras de inspección en Europa combinan sistemas generalistas y especialistas. Según María Vega Ruiz (2013) las primeras se encargan de controlar las condiciones de trabajo y el medio laboral, así como también las relaciones individuales y colectivas al tiempo que se facultan asuntos de la seguridad social, ejemplo de esto es España. En Europa las estructuras de inspección están preparadas para tener formas de “intervención de equipos pluridisciplinarios”, estos suponen que en una misma localidad haya “inspectores dotados de competencias complementarias donde pueden intervenir conjunta o sucesivamente (...) sobre las condiciones de trabajo” (Australia, Dinamarca, Suecia, etc.) (María Vega Ruiz, 2013.p. 69). Tomaremos como país de referencia España y nos centraremos en su estructura de la inspección por ser esta la más parecida a nuestro país. Su forma, estructura y aplicabilidad es muy similar a la de nuestro país y eso permite hacer un abordaje más aplicado a la situación uruguaya.

En el cuadro 2 se observan algunos países que cumplen con alguno de los sistemas o bien, con una forma de coordinación entre ambas que les permite cumplir con lo dispuesto internacionalmente por la OIT.

CUADRO 2:

	Generalista	Especializados	Integrados/Híbridos
Bulgaria			°
Tailandia			°
Indonesia			°
vietnam			°
Bélgica	°	°	°
El salvador			°
Uruguay	°		°
México		°	
Brasil	°		°
Argentina	°		°
Paraguay	°		°
Francia	°		°
España	°		°
Portugal	°		°
Hungría		°	°
Suiza		°	°

Fuente: elaboración personal a partir de datos proporcionados por María Luz Vega Ruiz en “Los sistemas de inspección de trabajo en el mundo”(2013)

Comenzaré por hacer un relato breve histórico de la inspección española para luego ir más específicamente a las características de los sistemas de inspección y los sistemas de información.

Según (García.J, Castro.M y ,Alvarez.D 2015) la inspección de Trabajo en España fue creada en el año 1906 y desde esa época ha sido el órgano principal de vigilar y controlar la legislación laboral y de seguridad social. Su función inicial fue la de vigilar el cumplimiento de las primeras normas laborales en particular accidentes de trabajo de mujeres y niños (1900) luego fue ampliando su rango de acción legal a medida que se ampliaba el área de acción laboral y social,

La Inspección de Trabajo en España responde al modelo «generalista», en el sentido de que tiene competencias para vigilar el cumplimiento del ordenamiento laboral en su conjunto. A diferencia de lo que ocurre en otros países, no es una Inspección dedicada en exclusiva al control de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, aunque esta materia siempre ha formado parte importante dentro de su actividad (no en vano, una de sus principales misiones en su primera etapa fue el control de las normas sobre accidente de trabajo). (...) Es verdad que en algunas etapas históricas existieron en España órganos especializados en el control del cumplimiento de determinadas parcelas de la legislación social, especialmente por lo que se refiere a la materia de previsión social o de seguridad social. Pero esas inspecciones más especializadas acabaron siempre integrándose en las estructuras generales de la Inspección de Trabajo. (García.J, Castro.M, y Alvarez.D, 2015, p.372).

En España la inspección está conformada de forma similar a la nuestra: según los autores (García.J, Castro.M, y Alvarez.D: 2015) se sitúa un cuerpo único de funcionarios de inspección que dependen del Ministerio encargado de los temas laborales, (en nuestro caso el MTSS en España es el Ministerio de Trabajo y Economía Social). La Inspección española tiene competencias en el ámbito de las empresas privadas, así como también en las Administraciones públicas. En 2015 se llevó una reforma legal donde se intentó reorganizar la estructura de Inspección española, en el que se ambicionó reordenar el proceso de conformación del papel del Estado y delimitarlo junto a las comunidades:

Para ubicar orgánicamente al conjunto de funcionarios que desarrollan funciones de inspección crea un organismo autónomo adscrito a la Administración del Estado

(a través del Ministerio de Empleo), que asume la suprema dirección de la Inspección de Trabajo y cuyo director ejerce las funciones propias de Autoridad Central. Dicho organismo se compone de una estructura de ámbito estatal (con un Consejo Rector en el que participan las Comunidades Autónomas) y de una estructura regional o autonómica (Dirección Territorial y Comisión Operativa Autonómica), integrada por representaciones del Estado y de la Comunidad Autónoma, y cuyo titular podrá depender funcionalmente de la Administración estatal o de la autonómica, todo ello conforme al pertinente reparto competencial y a lo dispuesto en el correspondiente convenio de colaboración. Dentro de esa estructura territorial se prevé la figura de la «autoridad autonómica» en materia de IT, condición que se reserva para el cargo público que a tal efecto designe la Comunidad Autónoma de referencia. (García.J, Castro.M, y Álvarez.D, 2015, p.374).

Para hablar sobre los Sistemas de Inspección tenemos que comenzar por decir que han mejorado sustantivamente desde que apareció el uso de las Tecnologías de Informática y Comunicación (TIC), María Vega Ruiz (2013) esboza que en lo que refiere a transparencia de los servicios, contribuyen a la democratización del acceso a información, mejoran los servicios de gestión, entre otros. Parece significativo mencionar la revolución tecnológica porque no hay dudas que trajo consigo un cambio de paradigma. Cambios en nuevas tecnologías y en las plataformas, por tanto, cómo se organiza y conforma el funcionamiento de las inspecciones en términos informáticos que ambicionan mejorar la recopilación y contribuir en el análisis de datos del mercado de trabajo en los entes públicos como también en los resultados y la calidad de estos. Como bien dice María Vega Ruiz (2013) se han ambicionado transformar sustancialmente la eficiencia y la eficacia de los servicios de las administraciones y las inspecciones de trabajo. Uno de los grandes beneficios que traen es favorecer la objetivación de la formulación, “programación y evaluación de las acciones y los programas de inspección”. A su vez favorecen el desarrollo profesional y autogestionado de los profesionales. El teletrabajo por ejemplo es el ejemplo que pone en evidencia el cambio de paradigma:

Las TIC pueden también utilizarse para mejorar los sistemas de gestión interna de las instituciones públicas, integrando todos los procesos de programación y presupuesto de cada oficina, y pueden ayudar de forma conveniente a atender de forma coherente y coordinada los servicios de las unidades centralizadas y descentralizadas. Por ejemplo, la automatización en la atribución de tareas no solo

mejora la productividad, sino que ahorra costo, se incrementa la fiabilidad en la acción inspectora, al fijar criterios aleatorios de atribución de los casos. Dinamarca ha establecido un sistema muy sofisticado (aún en fase piloto) de atribución de casos y visitas por vía de un programa informático que incluye itinerarios, sistemas de compensación de transporte, información necesaria y otros. (María Vega Ruiz 2013; p. 107)

Si bien el uso de TIC tiene beneficios y potencialidades bien dice María Vega Ruiz (2013) que también tiene algunos problemas, entre ellos los costos que significa sostener y mantener los sistemas, la obtención de equipos, la formación de personal, el mantenimiento técnico y actualización de los sistemas entre otras.

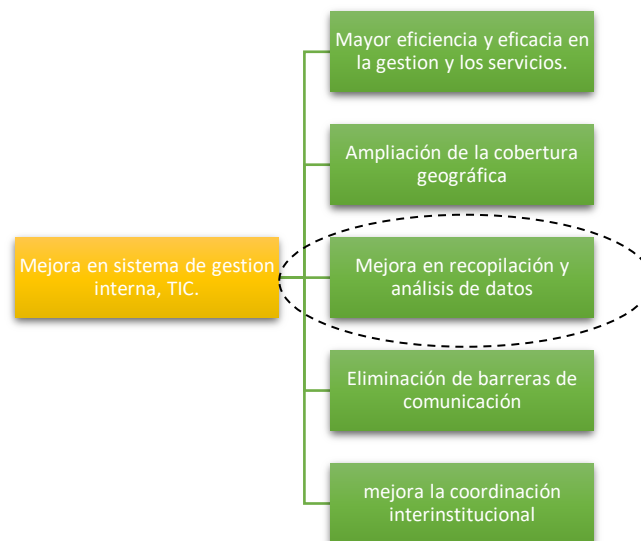
- En Europa es habitual el uso de tecnologías en las inspecciones, en España cuentan con un proyecto llamado LINCE que se inició en el 2004, este proyecto surge por la inquietud de dar respuesta a los sistemas de información de la inspección Desde la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se puso en marcha en enero de 2004 la implantación de una serie de mejoras en diversos ámbitos de la ITSS con el fin de modernizar su actividad. Dicho plan de modernización ha tomado el nombre de Proyecto Lince, (...) Bajo estas premisas, la Inspección de Trabajo ha puesto en marcha dicho Proyecto, que constituye el primer paso en el desarrollo de esta "Nueva Filosofía de la Inspección". El objetivo de LINCE es la incorporación de una serie de mejoras que modernicen la ITSS en diferentes ámbitos: tecnologías de la información y las comunicaciones, etc. (...) se ponen en marcha una serie de acciones concretas de mejora, algunas de las cuales se siguen desarrollando y que son las que se señalan a continuación: implantación de un nuevo sistema de información, denominado INTEGRA, que soporta todas las fases de la actividad inspectora. Este sistema está constituido por cuatro módulos: Programación y Campañas, Acción Inspectora, Seguimiento de Actas y por último, Evaluación y Control.
- Desarrollo de la Web de la Inspección poniendo a disposición de todos los ciudadanos información actualizada y un acceso ágil y sencillo a los servicios.
- Modernización de la infraestructura y del equipamiento informático, mediante la renovación de ordenadores portátiles y de sobremesa, de impresoras, escáneres, servidores, etc.

- Implantación de una nueva red de comunicaciones en las Inspecciones Provinciales, instalando fibra óptica y ADSL, mejorando de esta manera su conexión con el Ministerio de Trabajo.
- Incremento de las posibilidades de acceso a las nuevas tecnologías, mediante el acceso gratuito a la red privada del Ministerio a través de Internet, con una conexión ADSL, desde el domicilio de inspectores y subinspectores.
- Estandarización, homogeneización y agilización de la actividad de los inspectores y subinspectores, así como la normalización de la documentación utilizada por los mismos y, en general, la mejora de los procedimientos de la acción inspectora.
- Creación de un Centro de Atención al Usuario para la resolución telefónica de incidencias, que puedan surgirles a los usuarios del Sistema LINCE.
- Puesta en marcha de un Plan de Gestión del Cambio que facilite la correcta adecuación de todos los empleados a la nueva forma de trabajar de la ITSS, principalmente mediante acciones de formación, comunicación y participación de todos los implicados. (Ministerio de trabajo y Economía Social. s.f.)^x

En lo que refiere al proyecto LINCE es posible ver en la bibliografía la referencia. A continuación, se puede observar un esquema que muestra parte de lo sistematizado de la documentación y bibliografía trabajada para alcanzar las buenas prácticas en la mejora en la recopilación y análisis de datos. Quedará incluido en la sección de Anexos un esquema más amplio con otros puntos a ser considerados pero que por un tema de tiempos de pasantía no pudieron ser abordados en profundidad y en su totalidad.

^x <https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/modernizacion_ITSS.html. > (acceso 2023)

Esquema 2. Esquema presentado a partir de sistematizar en el sentido del análisis comparado sobre buenas practicas



Esquema: elaboración propia

3.2. CRITERIOS DE MEJORA DE SISTEMAS DE REGISTRO Y MEDICIÓN EN IGTSS A PARTIR DE ENTREVISTAS A REFERENTES CALIFICADOS

En el plan de trabajo estipulado para la pasantía de egreso se proponía como parte de una de las actividades las recomendaciones de mejora al diseño y recopilación del dato. Para ello se definió realizar entrevistas semiestructuradas. El uso de la técnica de entrevista contribuyó en el aporte de información respecto a las características del proceso de trabajo y en particular respecto al ejercicio de este. Esta técnica es adecuada para la reconstrucción de acciones pasadas, para el estudio de representaciones sociales y para la construcción individual e intersubjetiva de significados en torno al trabajo. En este estudio se intentó complementar la observación participante y la entrevista semiestructurada; mientras que la observación participante ofrece la posibilidad de acceder a los escenarios donde se desarrolla el trabajo y la interacción grupal, la entrevista permite acceder a elementos que no suelen surgir en el discurso conversacional cotidiano. Según Langley (2010), observación, análisis documental y entrevistas son técnicas complementarias. Por tanto, el abordaje a la problemática desde la elección de las técnicas creo que fue el acertado en el entendido de que la entrevista permite acceder a las interpretaciones, sentimientos, creencias, etc. de los entrevistados/as, entre otras dimensiones. Por su parte, el análisis documental brinda una visión temporal del problema a ser abordado y la observación nos acerca a los procesos y construcciones de las relaciones sociales situadas.

Las pautas de entrevista se construyeron luego de haber comenzado con el proceso de observación y participación en las distintas instancias de reunión e intercambio con el equipo de UE. Este proceso de acercamiento permitió mejorar las pautas de entrevista y hacer un proceso de adecuación a los perfiles que se intentó contemplar buscando garantizar la heterogeneidad de los trabajadores. Es así como se desarrollaron dos pautas distintas de entrevista (Anexos). Se buscó entrevistar tanto a inspectores como a coordinadores para contar con un acercamiento a la construcción de significados en torno al trabajo. Por último, se buscó entrevistar a directores de las distintas Divisiones de la IGTSS para lograr incorporar una visión que complemente la complejidad de la problemática. Un aspecto que se tuvo en cuenta es que los directores entrevistados no son personas ajenas a la Inspección, en casi todos los casos ejercieron como inspectores, por lo que tienen conocimiento de la labor. Todas las entrevistas fueron anónimas respetando la confidencialidad y fueron registradas mediante grabadora, para sistematizar se transcribieron para tener un correcto abordaje y desarrollar posteriormente el análisis.

Se realizaron seis entrevistas, de las cuales dos fueron a directores de las Divisiones CGT y CAT, dos fueron realizadas a coordinadoras de una de las Divisiones (CGT), una a una inspectora y por último a la Subinspectora de la IGTSS. Para ahondar en las dimensiones mencionadas se hicieron dos tipos de entrevista, una con perfil más técnico y otra con perfil más político. Se procuró hacer foco en la percepción de los/as entrevistados/as acerca del proceso de trabajo y los desafíos en relación con el registro y a la medición. Se consideró pertinente utilizar la entrevista semiestructurada como técnica que aporta una mayor comprensión de la labor de inspectores, las dificultades y/o desafíos para el registro de información y las formas en la medición. Se identificó que las principales problemáticas tienen que ver con los problemas en la organización del trabajo por no contar con un sistema estadístico que permita generar informes anuales, jerarquizar y ordenar la información. Dificultades de formación en TICs y problemas técnicos, por tanto, en el registro y en la medición. Falta de recursos humanos, económicos (viáticos, estadías), materiales (autos) y electrónicos (Tablet, celulares, acceso a internet). Problemas en el envejecimiento del personal para desarrollar las tareas y la dificultad en la transferencia de la “honorabilidad” en el trabajo entre otros.

Junto al referente del Centro Receptor se entendió pertinente hacer una descripción de las principales limitantes para los cometidos de la UE en términos del registro. En este sentido

construí un diagrama de flujo como aporte para vislumbrar de forma más clara los procesos y los productos. Se realizó mediante la sistematización de información brindada por funcionarios de las distintas Divisiones a través de las entrevistas, reuniones e intercambios con distintos profesionales que integran la IGTSS.

Se identificó un importante potencial de desarrollo de dicho registro para arribar a información de calidad, consistente, plausible de ser analizada desde el punto de vista cualitativo para alcanzar una mayor profundidad acerca de las dificultades y lógicas de funcionamiento. Este último no es un aspecto menor, entendiendo que la IGTSS, se configura como organismo asesor y asistente del MTSS y demás autoridades del Ministerio:

Tiene la responsabilidad de profundizar el diálogo social tripartito en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de proponer normativa específica necesaria, capacitación, sensibilización, etc. Avanzar en la generación de redes y ámbitos interinstitucionales, así como con los actores sociales, para efectivizar una acción integral, articulada a través de, entre otras cosas, la interoperabilidad. Profundizar las acciones contra el acoso moral laboral, el acoso sexual, la represión sindical y todas las formas de discriminación. Dirigir el diálogo social cuatripartito para la erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,s.f.)^{xi}.

En este sentido se vuelve preciso revisar cualquier tipo de dificultad que pueda aparecer en el camino hacia el incremento en la calidad de la información, como lo son las limitaciones identificadas por inspectores, coordinadores y directores de las distintas áreas en las entrevistas mencionadas.

Se les solicitó a inspectores como directores de las distintas Divisiones que describieran como es la estructura de Inspección, el trabajo en la inspección, como son los procedimientos que llevan adelante cada vez que realizan las inspecciones, como es la recopilación de los datos, así como también cuales consideraban que eran las fortalezas y las debilidades de la inspección. Se procuró ahondar en sugerencias y posibles modificaciones en las formas de trabajo desde quienes emplean diariamente el trabajo.

^{xi} < <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/estructura-del-organismo/inspeccion-general-del-trabajo-seguridad-social>. > (Acceso 2023)

Las instancias de entrevista e intercambio resultaron altamente enriquecedoras para comprender los obstáculos presentes en el proceso de recabar el dato, de las dinámicas propias en el despliegue del trabajo y la importancia de las edades de los inspectores para las planificaciones del trabajo y alcanzar los objetivos trazados. La falta de tiempo en los registros, la falta de estandarización en el registro para minimizar errores, la falta de elementos electrónicos (Tablet, celulares), la falta de un sistema electrónico que permita jerarquizar y ordenar la información, del acceso a internet mientras se realizan las inspecciones en la calle, la falta de recursos humanos y materiales hacen a las grandes problemáticas que se presentaron en las instancias de entrevistas que permitieron arrojar luz acerca de la necesaria mejora en los sistemas de registros y medición de inspección entre otras.

Principales problemáticas planteadas en las entrevistas.

a.1. Problemas en la organización del trabajo por falta de sistemas estadísticos:

- Multitareas de inspectores/coordinadores: cada inspector/a además de atender las denuncias, hace las inspecciones, elabora y ejecuta actas e informes sobre las problemáticas emergentes y llena planillas de Excel con información necesaria para que luego se sistematice, entre otras tareas. Factores como la heterogeneidad de estas tareas, el tiempo disponible para realizarlas y la urgencia de ciertas situaciones puntuales hacen que el registro muchas veces quede relegado en ciertas ocasiones. La propia dinámica de trabajo, donde son múltiples las tareas a realizar al tiempo que no cuentan con un sistema electrónico, ni conectividad muchas veces, ni dispositivos móviles que les permita hacer un registro en el preciso momento en el que están inspeccionando alguna empresa en la calle, genera dificultades en la eficacia de los procedimientos de registro visto que tienen que llegar al Ministerio para contar con una computadora y poder hacerlo. Como consecuencia, se evidencia la ausencia de un criterio común en cuanto a la forma de registrar, lo cual acaba por generar un subregistro de la información que circula en la Oficina.
- Dificultades en la creación de bases de datos: el registro en planillas Excel es otra de las cuestiones que debería trabajarse si se pretende mejorar la calidad y eficacia de la información. Como fue mencionado anteriormente, esta fase es indispensable para contar con información verídica, en tiempo real y robusta, para ello es preciso la

creación de sistemas estadísticos que permitan generar informes anuales que contribuyan a jerarquizar y ordenar información, por ejemplo: lugares de trabajo de alto riesgo. Desde la Oficina se realiza un gran trabajo por atender todas las situaciones posibles referente a los registros y actuar sobre ellas, para ello son necesarios recursos (humanos y materiales) los cuales son extremadamente escasos.

- Trabajo remoto: la utilización de celulares personales por parte de algunos de los inspectores es parte del proceso de confirmación de información. Sin embargo, a partir de las entrevistas se evidencia la importancia de una nueva modalidad de trabajo para lo que tiene que ver con el registro de los datos. Esto se debe a distintos problemas; la dificultad de conectividad en el interior del país, inconvenientes en la accesibilidad a dispositivos electrónicos como lo son las tablets o celulares.
- Centralización del registro: la base digital de registro tiene una capacidad unificadora de las denuncias como de los actos inspectivos. Hoy por hoy el registro durante la inspección es en fichas de formato papel, posteriormente se completan planillas (en formato Excel) que luego se utilizaran para la sistematización de los datos. Lo que aparece en las entrevistas es que el registro digital en las planillas tipo Excel no resulta el medio más amigable para el registro de los datos, por lo que se propone que las plataformas electrónicas sean amigables para el registro. Se cree que esto puede y debe ser modificado a través de cambios tanto en los hábitos de trabajo como en el formato de la propia base. Resulta relevante mencionar que desde TI se unifican las planillas de Excel en una única base que contiene toda la información del año en curso, esta base es la que luego sistematiza UE para la construcción de indicadores anuales para la División CGT (en el caso de la División CAT, este trabajo lo realizan a la interna de la División). Este procedimiento, además de no permitir obtener datos en tiempo real (porque no está asociado a la elaboración de reportes con determinada frecuencia preestablecida), conlleva un margen de error importante (y desconocido), y no es eficiente en el manejo de la información. Además de no generar insumos en tiempo real para mejorar los cometidos de la IGTSS.

a.2. Problemas técnicos, formación en TICs:

- Falta de portabilidad: se destacó como una de las causas del subregistro la dificultad de que no se logre registrar digitalmente en el momento de las visitas la gran cantidad de datos que son recabados en el momento. Puede que la falta de soporte técnico se esté convirtiendo actualmente en un impedimento para el registro completo de los datos. La portabilidad puede ayudar de forma conveniente a atender de forma coherente y coordinada los servicios de unidades centralizadas y descentralizadas.
- Formación en manejo de TICs: la formación en la utilización de las TICs es fundamental a la hora de pensar en el registro y procesamiento de datos. La mayoría de las y los inspectores superan los 50 años y esto se presenta como una dificultad a la hora de evaluar la utilización de plataformas electrónicas y las estadísticas específicamente.

a.3. Problemas por falta de recursos y transferencia de la honorabilidad en el trabajo:

La falta de recursos tanto humanos como materiales es un asunto que se repite en las entrevistas al mencionar cuales son las debilidades que presenta la IGTSS. Surge la preocupación respecto a las jubilaciones de muchos de los inspectores y eso significa contar con menor cantidad de personal para realizar las tareas en tiempo y forma. Según expresan contar con personal es central para poder planificar y dar cumplimiento a los objetivos trazados por la planificación anual. La falta de personal perjudica de forma significativa el desarrollo y despliegue del trabajo en el territorio, así como también en la calidad de este y por tanto de la medición y del registro.

Otra de las preocupaciones identificadas como un problema relacionado con el descenso sustantivo de inspectores, es lo que yo llamo la “honorabilidad” y cómo hacer para que esta sea transferida. La “honorabilidad” en el trabajo se la adjudiqué a la tarea/función de ser inspector/a que refiere en términos de Bourdieu al capital social y simbólico que poseen cada uno de ellos fruto de tanto tiempo cumpliendo la función. Piensan que este capital es muy valioso y por tanto debe ser transferido a los/as nuevos/as inspectores antes de que los/as inspectores actuales

se jubilen. La experiencia y conocimiento acumulado que poseen no es transferible de otro modo y ese es un valor significativo para desempeñar de forma apropiada las tareas y el trabajo.

a.4. Problemas por el envejecimiento de los inspectores:

Los efectos del envejecimiento de los inspectores se perciben como una problemática a considerar, evidencian que por las características propias de la tarea a realizar las edades son un factor determinante para concretar el trabajo. Podría pensarse que son fallas en la ergonomía si tomamos en cuenta la definición brindada por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT que dice que “la ergonomía es el estudio de la adaptación óptima del medio ambiente físico a la actividad humana para obtener el rendimiento máximo con el mínimo de esfuerzo, de fatiga y de inconvenientes” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT.s.f.)^{xii}

A continuación, queda una tabla con las dimensiones que se obtuvieron de las entrevistas y fragmentos de entrevista donde se ejemplifica con claridad cuáles son algunos de los problemas que se evidenciaron y subsiguientemente el diagrama de proceso.

Tabla 1: cuadro con dimensiones y entrevistas:

DIMENSIONES	ENTREVISTAS
HONORABILIDAD DEL TRABAJO	“(…) eso nos falta gente nos falta mucha gente nosotros ahora tenemos 40 y algo de acá en CGT pero supuestamente por las edades al 2025 se van a ir otra tanta, como 15, en conclusión vamos a encargar con muy poca gente y eso es yo no veo los tiempos como para que la gente que se vaya porque a ver, todos del lugar que estemos, aportamos siempre tenés cosas rescatables y si yo no tengo un periodo donde pueda haber un intercambio de conocimientos ese conocimiento en muchos casos se va a perder ¿me entendés? entonces nos falta gente”

^{xii} <<https://www.cinterfor.org/taxonomy/term/3475?page=1>. > (acceso 2023)

FALTA DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

“(…) una mejor logística, pero si te digo que me tengo que estar peleando por los choferes, que tengo que estar peleando los viáticos, todo es una pelea para hacer lo que se puede. ¿Se podría hacer mejor? Sí, pero se necesita más recursos, empezando por los recursos humanos.

si uno tuviera que disponer de vehículos que se necesitarían más, se necesitarían más choferes como para poder hacer las cosas más rápidas. Pero eso también insume otros recursos ...”

“(…) es una debilidad la poca cantidad de funcionarios que tenemos, porque se han jubilado muchísimos funcionarios y se van a jubilar entre este año y el año que viene muchísimos más. Vamos a quedar con 20 o 25 inspectores menos. En este momento son un poquito menos de 100. Fíjate que es prácticamente la cuarta parte de los inspectores. La realidad es que los inspectores, yo calculo que el promedio de edad de los inspectores debe andar en los 50 años (...) Pero eso es una gran debilidad, la verdad.”

“(…) Los recursos en los estados siempre son escasos. Y los procesos son lentos. Por ejemplo, ahora nosotros tenemos... deberíamos tener

66 inspectores. Tenemos 40. Eso es una reestructura que se aprobó en el año 2015. Y tenemos 40 inspectores. O sea que estamos muy lejos de eso.

No solo de las personas. Tienes que organizarlos bien y todo eso. También es necesario fortalecer que estaría bueno el tema de... No tanto los vehículos. Ahora se van a renovar, creo. Pero también de dotar de más personal. También a la parte de choferes.

Porque dependemos mucho para llegar. De ellos para poder llegar al interior del país, sobre todo. Hay zonas rurales y hay lugares que solamente la inspección llega. (...) Entonces... se podrían hacer más cosas, obviamente. Igual siempre tiene que estar organizado y todo...”

“(…) hace falta hace falta locomoción obviamente, que te permita las camionetas nuestras hay un pedido de licitación y todo lo que quieras pero en este momento hay pocas y mal tenemos a veces problemas con la cantidad de choferes porque hay muchos en el interior y Montevideo queda con un auto para lunes y viernes y conclusión, nosotros los cubrimos hacemos lunes un equipo, martes otro para distribuir el auto justo los martes, que es el día de mi equipo justo esos dos martes que no vienen, no tenemos chofer los martes conclusión, se me apilan las denuncias por ejemplo y se supone que las denuncias es algo como que cuando alguien llega acá es porque ya está ¿me entendés? necesitas darle cumplimiento rápido y eso queda ahí esperando entonces eso es importante es como una visión de necesidad de recursos necesidad de recursos en varias áreas para poder hacer el trabajo de la mejor manera posible y yo creo que viste eso que la inspección tiene ese papel que de alguna manera es dignificar el trabajo y que te lo paguen de acuerdo entonces es muy importante muy importante y vas a lugares que muchas veces otros organismos se mueven muy por la parte de recaudación o lo que fuere entonces hay lugares que no les importan muchos, por ejemplo el trabajador rural que está en Artigas los que vamos somos nosotros y ese trabajador necesita ser dignificado también entonces no perder esa perspectiva de que no importa si es uno dos o cinco es importante y por eso es importante el tema de la locomoción y eso lo tiene solo la inspección de trabajo la inspección de trabajo tiene esa cabeza social que no la tienen otros organismos entonces para mí es fundamental como funcionemos, que trabajemos que la gente esté comprometida que la gente sienta que el trabajo que hace efectivamente tiene un respaldo y que a su vez vos ves los frutos...”

ENVEJECIMIENTO DE LOS INSPECTORES

“(…) No se puede sostener en el tiempo. ¿Por qué no se puede sostener en el tiempo? Porque si se envejece la población, los altos funcionarios, ¿cómo no vas a poder hacer con un cuerpo de inspectores avejentado 25 mil inspecciones?

Porque no es el mismo, o sea, es la realidad etaria. Tú no le puedes hacer a una persona que tiene 65 años que haga caña de azúcar, porque se te descompensa. Entonces, hay determinadas cosas que es necesario cuidar. O sea, si es tu mayor fortaleza. Yo creo que la fortaleza termina siendo la gente. Si la gente no quiere, no te funciona nada…”

“(…) Acá tenemos un grupo humano muy diverso porque… diverso y envejecido, las dos cosas, ¿no? En mi equipo, por ejemplo, creo que tengo dos o tres nada más de entre 40 y 50. Cuatro capaz si llegan. Y después todas personas mayores. Lo que te hace plantearte muchas cosas desde… A veces determinadas tareas se las podés plantear. Yo qué sé. Yo sí tengo una inspección que implica… Y esto en realidad nos planteamos un poco después de lo sucedido con un compañero que falleció en el comienzo de la tarea. Que implica subir muchas escaleras y vos tenés que… tenés personas de más de 60 años. Es como un tema, ¿viste? Y que a su vez no están atléticamente bien. Como que todo eso lo tenés que pensar. Pero no es fácil.”

“(…) falta que entre ya gente joven, gente que yo qué sé que físicamente esté bien pero necesita gente que por ejemplo nos pasa ahora en el verano el tema de la presión y el calor es una cosa que nos tenemos que tener en cuenta hay que tenerlo en cuenta en cambio uno cuando es más joven esas cosas son más relativas”

DIFICULTAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: SISTEMAS ESTADÍSTICOS

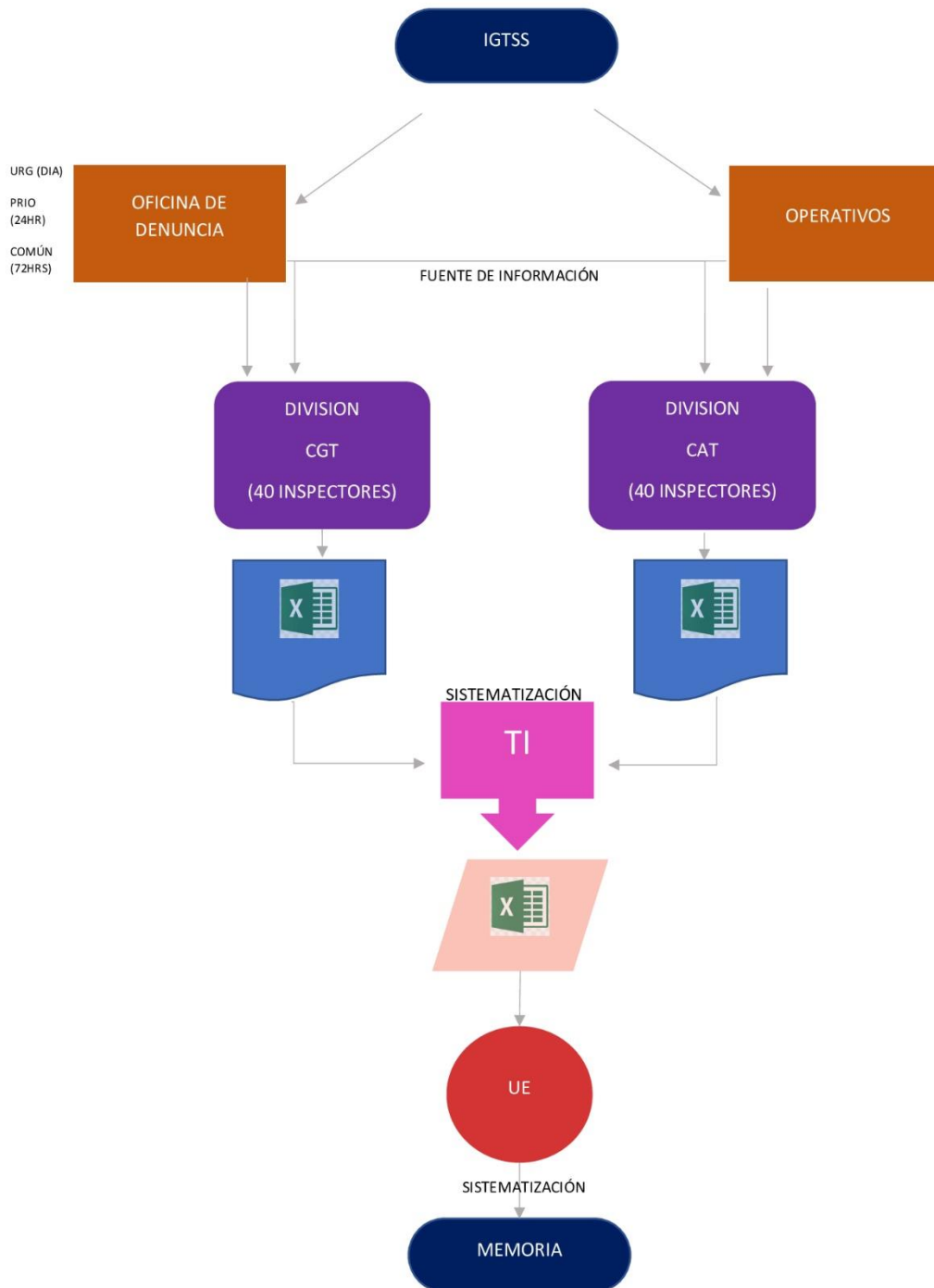
“(…) En realidad, nosotros lo que estamos pidiendo hace pila un sistema estadístico un poco más más robusto. La parte de... Tenemos dos sistemas gruesos para decirlo. El sistema de denuncias que capaz que ya lo conoces. Que en realidad lo que le falta. Para mí todos los sistemas de información tienen que poder dar una respuesta rápida a las dudas que a ustedes surgen y eso. A nivel de consulta no tiene problema. Mayoritariamente mejoramos muchísimo porque antes las denuncias también eran tomadas en papel. Imagínate lo que era. Se procesaba. Todo era a través del papel. Este sistema permite que esté todo ahí. Yo, por ejemplo, viene alguien me dice la empresa yo la puedo buscar y va a aparecer la denuncia aparece adjunta una vez que unidad le adjunta una copia del acta que acta se hizo, que inspectores actuaron, que fue lo denunciado todo eso aparece. Lo que tiene es que cuando voy a hacer la estadística para las consultas sobre estadística, por ejemplo, si yo quiero saber cuántas denuncias se hicieron por el equipo 2 en tal año, esa es la parte más engorrosa. Y a veces hay que pedirla o hacerla más manual. Y eso es lo que me parece que es la falla del sistema. Yo debería poder pedir de tal fecha a tal fecha, decime cuántas denuncias se hicieron cuáles eran urgentes, cuáles eran normal, cuáles eran y eso es más manual. O sea que eso es algo a mejorar. Esa es la primera parte. Y después la otra parte es la parte estadística de qué hicimos nosotros. Y eso lo hacemos por Excel.

Que es terrible. Que es terrible porque son planillas que nosotros vamos llenando que ahora las hacemos por mes en el mes, yo voy ingresando día a día qué actividad estuvieron, si fueron y fue sin observaciones, si hubo un acta si fue por acoso, si fue, pero es una planilla de Excel con códigos. ¿Qué le pasa a esa planilla de Excel que tiene problemas para mí? Es que, o sea, yo puedo cambiarlos. Me equivoqué, ponele involuntariamente, ¿no? Hubo otro, va y agarra y le cambió el código y ya está. Lo

cual me parece que le quita certeza al sistema. El sistema estadístico debe tener ciertas características que sepas que lo que está ahí no va a cambiarse salvo que yo tenga un permiso para hacerlo. Y no es. Entonces nosotros esa es una de las cosas que queremos que un sistema estadístico más robusto. Y está, bueno, si ingresas mes por mes, ¿no? O sea, arrasas el mes ahí te da, yo qué sé, cuántas inspecciones hicieron por operativo, cuántas por denuncia, cuántas por expediente, cuántos expedientes de acoso, cuántos de controles, cuál es el resultado si fue un acta, si fue un acta de reconocimiento si fue pa pa pa, y cuántos trabajadores y después eso va todo junto a la estadística misma donde ellos hacen, dicen ellos, le llaman la corredera, no sé qué corren, exacto la corredera, donde ellos si hay algún elemento que es irracional lo tienen que volver a poner, porque si no, no corre supuestamente, y después sacan los datos finales. Ahí en esa planilla está, yo qué sé, desde el grupo que se inspeccionó, o sea está en la red social, el grupo que se inspeccionó está la cantidad de trabajadores (...)"

"(...) un sistema estadístico que nos permita como redondear todo esto y es un grande, no un debe un gran debe, para mí es fundamental ¿qué nos va a permitir el sistema estadístico? justamente ver por ejemplo, para planificar cuáles fueron los sectores que tuvieron más irregularidades cuáles hubo más gente trabajando sin registrar una cantidad de cosas que no, la cantidad de trabajadores vinculados a cada uno para ver qué fuerza le das bueno, todo eso para planificar nos parece fundamental"

Diagrama de proceso 3



Fuente: Elaboración propia

4. REFLEXIONES FINALES E IMPLICANCIAS EN EL MARCO DE CULMINACIÓN DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMO SOCIÓLOGA

El proceso de pasantía representó aprendizajes vinculados a dificultades y oportunidades en el ejercicio técnico de la Sociología dentro de la UE de la IGTSS- MTSS, que pasare a comentar a continuación.

La formación como Socióloga aportó en lo referente a la definición de algunas cosas, por ejemplo, cual estrategias y métodos serían más apropiados según el contexto donde me incorporaba, para ello la observación participante fue crucial para identificar cómo organizar y aplicar el resto de las técnicas y así recopilar información y hacer el posterior análisis de las motivaciones y opiniones de los distintos entrevistados. Definir el tipo de entrevista a aplicar, si hacer un sólo tipo de pauta de entrevista o si era más conveniente hacer más de una pauta de entrevista para distintos perfiles (Anexo), la definición de acotar el análisis documental a cuestiones específicamente relacionadas a la contribución de buenas prácticas para mejorar los sistemas de registro y medición en la IGTSS-MTSS.

Entre las destrezas y aptitudes que pude destacar como futura profesional fue la capacidad de observación, análisis y reflexión necesarias para llevar a delante un proceso de trabajo situado y lograr comprender la problemática y colaborar en la interpretación de esta, así como también aportar sugerencias que contribuyeran en la mejora de los sistemas de registro y medición. Para ello fue preciso contar con un interés genuino por entender el contexto del centro receptor, así como también la conducta de los equipos de trabajo y entrevistados que son quienes moldean el entorno social y por tanto unas prácticas determinadas y no otras.

Parece relevante destacar que la mirada externa que pude brindar en las instancias de reuniones, enfrentándome por primera vez a procesos de intercambio para la construcción de indicadores, resultado beneficiosa para la elaboración de estos, dado que una perspectiva distante de la dinámica cotidiana del trabajo muchas veces puede aportar aspectos que parecen estar ocultos bajo una mirada rutinaria. Sin embargo, una limitación que restringió la realización de mayores iniciativas propias y desarrollo de propuestas durante la pasantía tuvo que ver con la restricción en el tiempo de pasantía, así como también la dificultad de no tener una mayor presencia en el centro producto de aspectos personales vinculados a circunstancias en los horarios por trabajo, y el tiempo destinado a traslado desde el interior. Esto refiere a que los procesos de trabajo en

el centro receptor (MTSS) son lentos, existen dificultades en el flujo de información entre distintas áreas llevando a que las dinámicas propias de cumplimiento del proyecto como al acceso de la información que se desprendía de los procesos de ejecución del trabajo no pudieron ser abarcados con suficiente profundidad.

Otro obstáculo que se identificó es que en ocasiones la motivación económica hace falta ya que, si bien hay un conocimiento que la pasantía es una oportunidad que da tanto el centro receptor como la Universidad para adquirir habilidad profesional en lo laboral, en ocasiones el pasante requiere de gastos como lo son los viáticos y este tipo de dificultades entorpecen el proceso de la pasantía.

Algunas de las fortalezas que se identificaron tuvieron que ver con que la institución cuenta con la infraestructura y materiales como: computadores, acceso a internet, un lugar de trabajo, acceso libre al MTSS por tener huella, etc., aspectos necesarios para realizar todas las actividades requeridas en el programa de la pasantía. Igualmente, la amabilidad que encontré en el equipo de UE donde se me abrió la puerta del espacio de trabajo, la atención y disposición para cualquier consulta o duda, es un aspecto valioso ya que no todas las personas que se mueven en su ámbito laboral realizan con una pasante.

Tengo que destacar la enseñanza a diario sobre la responsabilidad de cada evento, las tareas a realizar y el trabajo en equipo de integrantes de distintas disciplinas lo cual me forma como una futura profesional, donde a través del aprendizaje y la observación conocí parte del funcionamiento de las distintas áreas de la IGTSS.

La buena recepción por parte de todos/as los/as funcionarios/as tanto de UE como de las distintas secciones de la IGTSS permitieron que se sembrara terreno fértil para un intercambio fluido y amigable con el fin de encontrar soluciones elásticas a toda situación que se presentara.

Alejandro Castiglia, referente del centro receptor, estuvo siempre pendiente del proceso, sus comentarios y recomendaciones fueron de suma relevancia para guiar el trabajo otorgando legitimidad a la labor llevada a delante. Su experiencia en la UE resultó esencial para un mayor entendimiento acerca de los mecanismos empleados para el registro y las problemáticas del mismo. Sentí que mis ideas y planteos siempre fueron recepcionadas con relevancia incluso siendo estas muchas veces del orden de la intuición más que de conocimiento sobre la temática.

Carolina da Silva, directora de la Unidad de Estadística, se hizo presente en varias de las reuniones realizadas importándose y mostrando predisposición en él proceso de pasantía,

procurando auspiciar de nexos para lograr concretar las entrevistas a referentes de la IGTSS. Sus comentarios y recomendaciones fueron de suma relevancia para ordenar el trabajo.

Finalmente, Soledad Nión la tutora de la pasantía, la que conocí en 2006 al finalizar el taller de cuarto año se encargó de darme una devolución respecto al proyecto presentado en esa instancia de finalización. Desde el momento en que la conocí siendo estudiante sentí una gran identificación con sus planteos acerca de cómo abordar la realidad social. Esto hizo que la tuviera siempre presente como una referente, por lo que no dudé en acercarme a ella cuando surgió mi interés por realizar una investigación. Venimos de varios años de estar en contacto y de acompañarme en mi proceso que fue de muchas idas y vueltas. En el transcurso de la pasantía el proceso de acompañamiento se caracterizó por ser presente pero flexible, ideal para cualquier pasantía teniendo en cuenta las propias dinámicas. Sentí constantemente un incentivo por su parte a desarrollar propuestas y fue una guía imprescindible en el proceso.

Me gustaría remarcar la relevancia que la pasantía de egreso presenta como instancia habilitadora hacia nuevas oportunidades de crecimiento personal y académico. Identifico la experiencia de pasante como una puerta de ingreso hacia nuevas áreas de conocimiento y experiencias de intercambio con distintos/as profesionales. Es en este punto en el que considero que radica principalmente la pertinencia de una pasantía como medio para el egreso; habilita nuevos caminos a nivel académico, profesional y personal que resultan enriquecedores para quien se encuentra culminando su proceso de formación terciaria.

La opción de pasantía se configuró, como un proceso colectivo en el cual la estudiante se encuentra continuamente acompañada por profesionales de diversas áreas.

El proceso resultó esencial para vislumbrar que lo aprendido teóricamente puede ser aplicado en la práctica profesional; desde las técnicas para la recolección de datos hasta los desafíos para interpretar la información recabada.

Para finalizar me gustaría dejar algunas recomendaciones que provinieron del intercambio con el referente del Centro Receptor (Alejandro Castiglia) con relación al diagrama de procesos que mostró las principales limitantes para los cometidos de la UE en términos del registro, del proceso de entrevistas y del relevamiento y sistematización de información internacional, regional, así como de la experiencia española.

En primer lugar, de las entrevistas se identificaron tres tipos de problemas en la IGTSS: Dificultades materiales: autos, soportes informáticos, conexión a internet, etc. Problemas de Recursos Humanos (RRHH): jubilaciones, honorabilidad, etc. Problemas en los sistemas de

información el cual involucra a varias Divisiones y/o Unidades del MTSS (TI, Unidad Estadística, etc).

Dichos problemas son competencia de la Inspección, pero tiene especial relevancia destacar que los RRHH y las dificultades materiales dependen de insumos que provienen de fuera de la IGTSS como lo sería un presupuesto que admita la compra de insumos de trabajo, contrataciones de personal, etc. En este sentido, una de las recomendaciones a enfatizar es la importancia de designar mayor presupuesto a la IGTSS. En lo referente a los problemas en la construcción de sistemas, y tomando en cuenta lo relevado de la experiencia comparada internacional y en particular de España, una de las recomendaciones tiene que ver con que para alcanzar un avance en la construcción de sistemas es preciso que exista un flujo en la comunicación respecto de la información entre distintas Divisiones y/o Unidades, formación sobre conocimientos técnicos como lo es el manejo de TICs y que todo avance se realice de forma coordinada entre actores internos del MTSS, funcionarios y profesionales de las distintas Divisiones ya que serán los que trabajen de forma cotidiana con los mismos.

Claramente la experiencia de España y la implementación del proyecto LINCE muestran el estado ideal al que se podría llegar o al menos avanzar para la mejora en los sistemas de registro y medición. Se hizo un contrapunto entre el MTSS y la experiencia internacional del proyecto LINCE y se consiguió ver que LINCE tiene tres partes importantes: una referente a lo informático, desarrollo de sistemas, la incorporación de distintos soportes y de conectividad. Otra parte vinculada al contacto con la ciudadanía colocando información en web de fácil acceso, creando un centro de atención al usuario. Y por último la propuesta de un Plan de Gestión del Cambio a nivel interno de la Inspección para que todo lo previamente mencionado funcione. En este sentido el programa LINCE buscó la modernización institucional de la Inspección en si misma apuntando a trabajar sobre la digitalización, transparencia, disponibilidad de información para la ciudadanía, coordinación (inter)institucional, incluso un proceso de cambio en el personal, etc. Estos aspectos, entre otros, se observan con claridad en el esquema presentado a partir de sistematizar en el sentido del análisis comparado sobre buenas prácticas que se encuentra en Anexos.

En Uruguay existen algunos avances referidos al acceso de información y registro de denuncias vía web sobre temas de derechos fundamentales. Estos avances pretendieron facilitar el acceso a los mecanismos de denuncia al ser un proceso digital, pero no desde una concepción más

integral de modernización de la gestión de la IGTSS. Parece lejano aún implementar un programa de las características de LINCE, sin embargo, se consideró que sería posible avanzar en tal sentido. Un potencial progreso podría estar dirigido a la unificación de todas las planillas de registro que se manejan desde CGT Y CAT. Crear una plataforma que permita ingresar e integrar información proveniente de ambas Direcciones en tempo real, al tiempo que exista una coordinación con TI y UE y así alcanzar resultados en lo relativo a indicadores y reportes estadísticos que contribuyan con la gestión y la toma de decisiones.

5. BIBLIOGRAFÍA

Carranza, M. Carbajo, M. Nuñez, G. (2006) Proyecto LINCE. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [en línea]. Disponible en:

<https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/dam/jcr:10dcb688-1134-4e85-b219-7ee004d184d2/52convergencia.pdf > (acceso, 2022).

Cometidos sustantivos y líneas de trabajo, 2021-17-08. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. [en línea]. Disponible en: <<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/cometidos-sustantivos-lineas-trabajo> > (acceso, 2023)

IGTE (2015) La inspección de trabajo en España: Una Aproximación desde su Nueva Ordenación Legal en el año 2015. *Foro, Nueva época*, vol. 18, núm. 2 (2015): 371-382 [en línea]. Disponible en:

<<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/download/53503/49055>. > (acceso, 2023)

Langley, A. (2010). Processual case research. En: Mills, A.J., Eurepos, G. y Wiebe W. (ed.). *Encyclopedia of case study research*. (pp. 736-740). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Maria Luz Vega Ruiz (2013) OIT. Garantizando La Gobernanza: Los Sistemas de Inspección en el Mundo Tendencias y Retos Un enfoque Comparado. [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_217573/lang--es/index.htm> (acceso:2022)

MTES (2023) [en línea]. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/modernizacion_ITSS.html. (acceso, 2023)

MEF (2013) Ministerio de Economía y Finanzas [en línea]. Disponible en: [https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/sites/ministerioeconomiafinanzas/files/documentos/publicaciones/2013_Ministerio de Trabajo y Seguridad Social_Inspeccion General de Trabajo y Seguridad Social.pdf](https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/sites/ministerioeconomiafinanzas/files/documentos/publicaciones/2013_Ministerio_de_Trabajo_y_Seguridad_Social_Inspeccion_General_de_Trabajo_y_Seguridad_Social.pdf) (acceso, 2023)

OIT (2017). Convenios y protocolos de OIT 81, P081, 129. Inspección de Trabajo. [en línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_566145> (acceso, 2022)

OIT (2011). Conferencia internacional del trabajo, 100.a reunión, 2011. Informe Administración del trabajo e inspección del trabajo. [en línea] disponible en: <https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994692383402676/41ILO_INST:41ILO_V2> (acceso, 2022)

OIT (2011). Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores. Ginebra Suiza. [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf> (acceso, 2022)

Vega, T.F. (2018) Distribución del tiempo de trabajo e igualdad efectiva: la inspección de trabajo como garante. TDR. Tesis doctorales en red. Universidad Pompeu Fabra Barcelona, España. (en línea) disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES_9b58f7c8bf2b329cbfc7b7d7c61db633 (acceso, 2022)