

**COMPROMISO DE GESTION entre
el Poder Ejecutivo y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional**

AÑO 2018

Tipo de Compromiso	Institucional
Partes firmantes	Órgano Comprometido: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional Contraparte: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Objeto	Partidas comprendidas en el Presupuesto nacional a transferir por parte del Ministerio de Economía y Finanzas al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en función de metas de gestión.
Período de vigencia del CG	1º de enero de 2018 – 31 de diciembre de 2018
Normativa específica	Ley N° 18.406 Ley N° 18.996 artículos 217, 219, 220 Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752 Ley N° 19.149, del 24 de octubre de 2013, arts. 57 a 60

Antecedentes

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional es una persona jurídica de derecho público no estatal, de carácter tripartito, creada con el objetivo de actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado.

Desarrolla una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo, relevando especialmente los intereses de los sectores empleador y trabajador, así como de los sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

La ley orgánica, N° 18.406 del 24 de octubre de 2008 creó al INEFOP confiando los siguientes cometidos:

“Artículo 2º. (Cometidos). - Serán cometidos del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional:

A) Administrar el Fondo de Reconversión Laboral.

B) Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional, orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del

empleo, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

C) Ejecutar las acciones que el Poder Ejecutivo determine en materia de políticas de empleo.

D) Crear Comités Departamentales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional.

E) Crear Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional.

F) Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas.

G) Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales.

H) Promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva y financiar las propuestas que, originadas en convenios colectivos, se consideren viables y se contemplen en el presupuesto anual.

I) Cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente; pudiendo para ello establecer fondos rotatorios o garantizar los créditos con recursos del Fondo de Reconversión Laboral.

J) Investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral.

K) Dar cobertura a través de sus servicios de orientación, formación, capacitación, acreditación de competencias y apoyo de iniciativas a las personas derivadas del Servicio Público de Empleo, los Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su empleabilidad, promover su inserción laboral o apoyar su capacidad emprendedora. El Servicio Público de Empleo operará en la colocación de las personas egresadas de los programas y acciones del Instituto, a través de sus servicios de información, orientación e intermediación laboral.

L) Desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción.

M) Desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.

N) Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores que se acuerden como resultado de convenios colectivos de trabajo o de negociación colectiva, de acuerdo a sus posibilidades operativas y presupuestales."

Modificaciones a la Ley 18.406 dada por la ley N° 18.996 (Rendición de Cuentas y Balance Presupuestal del año 2011)

“ARTÍCULO 217.- Agréguese al artículo 2º de la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008, los siguientes literales:

Ñ) Cooperar y brindar asistencia financiera a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores que lo soliciten para la formación e investigación en materia de negociación colectiva.

O) Cooperar, participar y brindar asistencia financiera para promover el empleo juvenil conforme a las leyes y decretos que regulen la promoción en el acceso al empleo de los jóvenes”.

Este artículo entró en vigencia a partir de la promulgación de la ley 18.996.

Modificaciones a la Ley 18.406 dada por la Ley N° 19355 (Ley de Presupuesto 2015-2019), publicada el 30 de diciembre de 2015.-

“Artículo. - 762 Agrégase al artículo 2º de la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008, el siguiente literal:

P. Promover la capacitación para el trabajo, a través de instituciones de enseñanza formal tales como la Universidad del Trabajo del Uruguay, la Universidad Tecnológica, el Centro de Capacitación y Producción, el Consejo de Capacitación Profesional, entre otros, mediante la realización de convenios que promuevan el desarrollo tecnológico y la descentralización, destinándose a estos efectos el 30% (treinta por ciento) de los recursos anuales, sin que ello afecte los fondos aportados por trabajadores y empresarios.”.

Misión

Administrar el Fondo de Reconversión Laboral, de forma tripartita, contribuyendo al desarrollo social y productivo del país a través de:

Desarrollar, en articulación con instituciones públicas y privadas, políticas públicas de empleo y acciones de formación profesional en el ámbito del sector privado.

Ofrecer orientación y capacitación laboral, especialmente a las poblaciones con mayor vulnerabilidad frente al desempleo.

Brindar asistencia técnica para la creación y desarrollo de las empresas, considerando los intereses de empresarios y trabajadores.

Investigar y difundir estudios prospectivos sobre el mercado de trabajo.

Visión

Ser la institución de referencia en la ejecución de políticas públicas de empleo y programas de formación profesional de calidad para el sector privado, pertinentes al desarrollo del país, asesorando al Poder Ejecutivo e incorporando los lineamientos que el Poder Ejecutivo determine.

Avances del Compromiso de Gestión 2017.

En función de los lazos normativos para la entrega del presente Compromiso de Gestión el avance de ejecución del Compromiso 2017 se hace en base al Informe de Seguimiento del Plan Estratégico y Compromiso de Gestión 2017 de la Unidad de Asesoramiento Estratégico (UAE) del 2 de julio de 2017 correspondiente al primer semestre.

En relación al avance realizado en el primer semestre del año 2017 es necesario destacar que al 30 de junio se ha llegado a un 50,5 % de ejecución de las acciones previstas en relación a la atención de beneficiarios. De los 45.400 beneficiarios previstos para este año ya han sido atendidos 22.937. Esto confirma dos tendencias, la primera es que el primer trimestre hay una sub-ejecución (se había llegado a 6.914 beneficiarios) y que ya a mitad del año se llega al 50%, lo que pronostica una ejecución mayor a la prevista en la medida que en los meses siguientes es donde se produce mayor cantidad de acciones.

Evolución del número de beneficiarios atendidos en el primer semestre del año 2017 según gerencias.

Gerencia	Meta 2017	1er. Trimestre	2do. Trimestre	Porcentaje de ejecución 1er. Semestre
Empleo	15.300	3.572	7.329	47,9%
Empresas	5.030	363	1.850	36,8%
Formación	25.070	2.979	13.758	54,9%
TOTAL	45.400	6.914	22.937	50,5%

Fuente: en base al Informe de Seguimiento del Plan Estratégico y Compromiso de Gestión 2017 de la Unidad de Asesoramiento Estratégico (UAE) 2 de julio de 2017.

Este cuadro resume las 26 metas establecidas en los Objetivos Específicos del Plan Estratégico según gerencia que atienden a los 4 Objetivos Estratégicos sustantivos: 1.1. Apoyar y asesorar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP; 1.2. Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo; 1.3. Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad; y, 1.4. Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos. (Véase el ANEXO 1 Matriz de monitoreo trimestral de ejecución por objetivos. Año 2017)

Por otra parte, de las 32 metas dependientes de las gerencias no operativas y unidades del INEFOP, se ha avanzado de acuerdo a lo previsto en el Plan Estratégico. Estas metas son básicamente referidas a la generación de capacidad de gestión y a acciones que guardan relación con capacidades de información, humanas, impulso de las acciones de transversalización (género, discapacidad y no discriminación en los ámbitos laborales), y de desarrollo territorial del INEFOP. Estas metas son claves para el desarrollo institucional y para el posicionamiento del INEFOP en la sociedad y el mundo del trabajo desde una perspectiva sistémica.

La perspectiva es alcanzar las metas del Compromiso de Gestión 2017 en términos cuantitativos y cualitativos, es decir, en las metas de gestión incorporadas al Compromiso. Por otra parte, las demandas de capacitación generadas durante el desarrollo del año y los convenios firmados durante el ejercicio del Compromiso 2017 permiten advertir un mayor número de acciones y de beneficiarios que los comprometidos. Esto es por acciones extraordinarias que forman parte de los cometidos institucionales y son demandadas por organismos públicos -para el desarrollo de políticas públicas-, así como también, por organizaciones del sector privado.

Efectos esperados del Compromiso de Gestión 2018.

El Compromiso de Gestión 2018 permitirá incrementar el número de beneficiarios del INEFOP pasando de los 45.600 beneficiarios comprometidos en el año 2017 a 49.998 beneficiarios, lo que representa un 9,6 % de incremento. A su vez, el Compromiso 2018 fortalecerá la gestión de la Institución para atender la demanda esperada por vía de Convenios con organismos públicos y privados que significarán la posibilidad de multiplicar la cantidad de beneficiarios en función de la demanda externa, como ha sucedido en los años 2016 y sucederá en este año 2017. En otras palabras, el INEFOP desde el año 2015 está llegando a una mayor cantidad de beneficiarios que los comprometidos en los respectivos Compromisos de Gestión con el MTSS en función de las nuevas demandas que se producen durante el año fiscal, capacidades de gestión y los recursos.

Este Compromiso de Gestión 2018 se hace en el marco del Plan Estratégico INEFOP 2017-2019.

Cláusula 1ra. Fecha y lugar de suscripción.

El presente Compromiso de Gestión se firma en Montevideo, el 13 de diciembre de 2017.

Cláusula 2da. Partes que lo suscriben.

El presente Compromiso de Gestión se suscribe entre Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en calidad de Organismo Comprometido, representado por el Sr. Eduardo Pereyra, C.I. C.I. 1.091.598-0 con domicilio en Misiones 1352 y el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social representado por el Sr. Ernesto Murro, C.I. 1.219.379-4 con domicilio en Juncal 1511.

Cláusula 3ra. Objeto.

El objeto de este compromiso de gestión es fijar, de común acuerdo, metas e indicadores que redunden en un mejor cumplimiento de los cometidos sustantivos del Organismo Comprometido, estableciendo la forma de pago de la contrapartida correspondiente al cumplimiento de dichas metas de gestión.

Cláusula 4ta. Período de vigencia del Compromiso.

El presente Compromiso de Gestión tendrá vigencia desde 1º de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

Cláusula 5ta. Normas específicas a aplicar.

- Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752
- Ley N° 18.406
- Ley N° 18.996 (arts. 217 a 220)
- Ley N° 19.149, del 11 de noviembre de 2013, artículo 57 al 60.
- Decreto N° 163/014, del 4 de junio de 2014.

Cláusula 6ta. Compromisos de las partes.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional se compromete a cumplir con las metas dispuestas en el Anexo 1. Estas metas del Anexo 1, que forman parte del Compromiso, se corresponden a los siguientes Objetivos Específicos del Plan Estratégico del INEFOP 2017-2019:

- Asesorar y apoyar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP.
- Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo. (Mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, personas con discapacidad, trabajadores en seguro de desempleo y trabajadores con desempleo de larga duración).
- Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad.
- Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos.
- Diseñar e implementar gradualmente un sistema integrado de gestión de calidad
- Desarrollar la gestión de la información.
- Generar un sistema integrado de información que posibilite el desarrollo del Instituto.
- Identificar el contexto del país en el que se inserta el INEFOP para focalizar las acciones que permitan un mayor impacto.

Asimismo, se compromete al mantenimiento de la certificación del Sistema de Gestión de Calidad implantado y obtener la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Y, por otra parte, a profundizar las acciones en las áreas transversales de igualdad de género y discapacidad.

Por su parte el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, transferirá a INEFOP el total de las partidas presupuestales correspondientes al año 2018.

La perspectiva es alcanzar las metas del Compromiso de Gestión 2017 en términos cuantitativos y cualitativos, es decir, en las metas de gestión incorporadas al Compromiso. Por otra parte, las demandas de capacitación generadas durante el desarrollo del año y los convenios firmados durante el ejercicio del Compromiso 2017 permiten advertir un mayor número de acciones y de beneficiarios que los comprometidos. Esto es por acciones extraordinarias que forman parte de los cometidos institucionales y son demandadas por organismos públicos -para el desarrollo de políticas públicas-, así como también, por organizaciones del sector privado.

Efectos esperados del Compromiso de Gestión 2018.

El Compromiso de Gestión 2018 permitirá incrementar el número de beneficiarios del INEFOP pasando de los 45.600 beneficiarios comprometidos en el año 2017 a 49.998 beneficiarios, lo que representa un 9,6 % de incremento. A su vez, el Compromiso 2018 fortalecerá la gestión de la Institución para atender la demanda esperada por vía de Convenios con organismos públicos y privados que significarán la posibilidad de multiplicar la cantidad de beneficiarios en función de la demanda externa, como ha sucedido en los años 2016 y sucederá en este año 2017. En otras palabras, el INEFOP desde el año 2015 está llegando a una mayor cantidad de beneficiarios que los comprometidos en los respectivos Compromisos de Gestión con el MTSS en función de las nuevas demandas que se producen durante el año fiscal, capacidades de gestión y los recursos.

Este Compromiso de Gestión 2018 se hace en el marco del Plan Estratégico INEFOP 2017-2019.

Cláusula 1ra. Fecha y lugar de suscripción.

El presente Compromiso de Gestión se firma en Montevideo, el 15 de diciembre de 2017.

Cláusula 2da. Partes que lo suscriben.

El presente Compromiso de Gestión se suscribe entre Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en calidad de Organismo Comprometido, representado por el Sr. Eduardo Pereyra, C.I. C.I. 1.091.598-0 con domicilio en Misiones 1352 y el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social representado por el Sr. Ernesto Murro, C.I. 1.219.379-4 con domicilio en Juncal 1511.

Cláusula 3ra. Objeto.

El objeto de este compromiso de gestión es fijar, de común acuerdo, metas e indicadores que redunden en un mejor cumplimiento de los cometidos sustantivos del Organismo Comprometido, estableciendo la forma de pago de la contrapartida correspondiente al cumplimiento de dichas metas de gestión.

Cláusula 4ta. Período de vigencia del Compromiso.

El presente Compromiso de Gestión tendrá vigencia desde 1º de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

Cláusula 5ta. Normas específicas a aplicar.

- Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752
- Ley N° 18.406
- Ley N° 18.996 (arts. 217 a 220)
- Ley N° 19.149, del 11 de noviembre de 2013, artículo 57 al 60.
- Decreto N° 163/014, del 4 de junio de 2014.

Cláusula 6ta. Compromisos de las partes.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional se compromete a cumplir con las metas dispuestas en el Anexo 1. Estas metas del Anexo 1, que forman parte del Compromiso, se corresponden a los siguientes Objetivos Específicos del Plan Estratégico del INEFOP 2017-2019:

- Asesorar y apoyar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP.
- Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo. (Mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, personas con discapacidad, trabajadores en seguro de desempleo y trabajadores con desempleo de larga duración).
- Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad.
- Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos.
- Diseñar e implementar gradualmente un sistema integrado de gestión de calidad
- Desarrollar la gestión de la información.
- Generar un sistema integrado de información que posibilite el desarrollo del Instituto.
- Identificar el contexto del país en el que se inserta el INEFOP para focalizar las acciones que permitan un mayor impacto.

Asimismo, se compromete al mantenimiento de la certificación del Sistema de Gestión de Calidad implantado y obtener la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Y, por otra parte, a profundizar las acciones en las áreas transversales de igualdad de género y discapacidad.

Por su parte el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, transferirá a INEFOP el total de las partidas presupuestales correspondientes al año 2018.

Cláusula 7ta. Forma de Pago del Subsidio

Contra la firma del presente Compromiso se habilitará el pago de la totalidad del crédito presupuestal del ejercicio 2017 según indica el inciso C del artículo 17 de la Ley N° 18.406.

El Informe de Ejecución del Compromiso de Gestión 2017 de INEFOP y cumplimiento de las metas acordadas en el presente compromiso, así como la suscripción del Compromiso de Gestión 2018 serán condicionantes para liberar las partidas correspondientes a dicho ejercicio 2017 en la forma y condiciones que se pacte en el compromiso que se suscriba para dicho ejercicio.

Cláusula 8ª. Comisión Seguimiento y Evaluación

Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Compromiso de Gestión integrada por las siguientes personas en carácter de titular.

Nombre	Institución	e-mail	Teléfono institucional
Jorge González	INEFOP	jfgonzalez@inefop.org.uy	2 917 0425
Ana Santestevan	MTSS	asantestevan@mtss.gub.uy	2 915 2020
Martín Pasturino	INEFOP	mpasturino@inefop.org.uy	2 917 0425

Las vacancias serán suplidas por el INEFOP o el MTSS -según corresponda- mediante nota que se adjuntará a las actuaciones.

La Comisión tiene como cometido evaluar el grado de cumplimiento de las metas en los plazos establecidos en el compromiso, a partir de la documentación pertinente. El informe de la Comisión de Seguimiento se emitirá en un plazo no superior a 45 días luego de la fecha límite para el cumplimiento de la meta, remitiéndose inmediatamente a la Comisión de Compromisos de Gestión.

El informe de la Comisión de Seguimiento deberá estar firmado por la totalidad de sus miembros. La Comisión de Compromisos de Gestión podrá solicitar en cualquier momento a la Comisión de Seguimiento informes sobre el avance en el cumplimiento del compromiso.

Cláusula 9ª. Transparencia

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional se compromete a poner a disposición toda información que la Comisión de Seguimiento y Evaluación requiera para el análisis, seguimiento y verificación de los compromisos asumidos a través del presente Compromiso de Gestión.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional comunicará los resultados del presente Compromiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los publicará en la web de la Institución.

Cláusula 10ª. Salvaguardas y excepciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá, por consenso y con justificación cierta, ajustar las metas establecidas en la Cláusula 6ª si su cumplimiento fuera impedido por razones de fuerza mayor o casos fortuitos.

Forman parte del presente contrato los siguientes anexos:

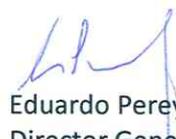
Anexo I). – Indicadores.

Anexo II). - Objetivos del Plan Estratégico 2017-2019.

Firma de las partes



Ernesto Murro
Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



Eduardo Pereyra
Director General
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

Anexos

Anexo I.- Ficha de Indicadores

Nota 1: las metas están asociadas a los Objetivos Específicos del Plan Estratégico del INEFOP 2017-2019 aprobado el 20/10/2016 (Anexo V).

Nota 2: Las Metas 1, 2 y 3 (que son los servicios sustantivos de INEFOP) tienen la fórmula de cálculo expresada en número de beneficiarios y en porcentaje incremental.

Meta 1

Objetivo	Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo mediante la capacitación, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo. (Objetivo Estratégico 1.2 del Plan Estratégico 2017-2019)
Indicadores:	Número de beneficiarios
Formas de cálculo:	Meta: # de personas en cursos de formación. Incremental: $X = (\# \text{ capacitados } 2018 - \text{Valor Base}) * 100 / \text{Valor Base}$.
Fuentes de información:	Registros informáticos del INEFOP y/o registros de participantes
Valor Base:	Meta CG 2017 fue de 25.070
Metas:	Meta: 27.820 beneficiarios Incremento de 10,9 %
Plazos:	31 de diciembre de 2018
Responsable:	Gerencia de Formación Profesional
Rango de cumplimiento:	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Las condicionantes son: i) que exista oferta de cursos suficientes de los proveedores, ii) que en los cursos por convenios se inscriban según lo estimado en el acuerdo, iii) que exista demanda suficiente y iv) que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de los cursos.

Meta 2

Objetivo	Mejorar la empleabilidad de los trabajadores en actividad. (Objetivo Estratégico 1.3 del Plan Estratégico 2017-2019)
Indicadores:	Número de beneficiarios
Formas de cálculo:	Meta # de cursantes Incremental: $X = (\# \text{ capacitados } 2018 - \text{Valor Base}) * 100 / \text{Valor Base}$.
Fuentes de información:	Registros informáticos de INEFOP y/o registros de participantes.
Valor Base:	Meta CG 2017 fue de 15.500 beneficiarios
Metas:	Meta: 15.600 Beneficiarios. Incremento de 0,64%.
Plazos:	31 de diciembre de 2018
Responsable:	Gerencia de Empleo

Rango de cumplimiento:	Capacitación: 0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Las condicionantes son: i) que exista oferta de cursos suficientes de los proveedores, ii) que en los cursos por convenios se inscriban según lo estimado en el acuerdo, iii) que exista demanda, iv) que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de los cursos y v) que las instituciones del Literal Ñ de la Ley 18406 cumplan con las metas establecidas.

Meta 3

Objetivo	Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos. (Objetivo Estratégico 1.4 del Plan Estratégico 2017-2019)
Indicadores:	Número de beneficiarios y número de asistencias técnicas
Formas de cálculo:	# beneficiarios y # de asistencias técnicas Incremental: $X = \frac{(\# \text{beneficiarios y Asistencias. Técnicas 2018} - \# \text{Valor base}) * 100}{\text{Valor base}}$
Fuentes de información:	Registros informáticos del INEFOP y/o registro de participantes.
Valor Base:	Meta CG 2017 fue de 5.030 beneficiarios (beneficiarios y asistencias técnicas).
Metas:	Meta: 6.000 Beneficiarios (Personas y Empresas)¹. Incremento: 19,3% <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Asistencias Técnicas a Empresas - 200 • Cantidad de Empresas atendidas c/Capacitaciones - 800 • Cantidad de Personas Capacitadas en Empresas - 3.000 • Cantidad de Emprendedores Capacitados y Unidades Productivas Asistidas - 2.000
Plazos:	31 de diciembre de 2018
Responsable:	Gerencia de Empresas
Rango de cumplimiento:	Capacitación: 0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Las condicionantes son: i) que exista oferta suficiente de los proveedores, ii) que la demanda del sector sea la estimada y iii) que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de las actividades.

¹ Definiciones:

Empresas atendidas con Asistencia Técnica: son aquellas Empresas a las que se les aprueba un subsidio parcial para el servicio de Asesoramiento o Consultoría.

Empresas atendidas con capacitación: son aquellas Empresas a las que se les aprueba un subsidio parcial para que su personal realice una Capacitación.

Personas Capacitadas en el marco de Empresas: son las personas pertenecientes a las Empresas que concurren a las Capacitaciones.

Cantidad de Emprendedores: son personas emprendedoras que reciben Capacitación y también Unidades productivas que reciben Asistencia Técnica para Emprendimientos.

Compromisos para la mejora de la gestión institucional.

Se agregan referencias a los Objetivos Específicos (OE) del Plan Estratégico dispuesto en el Anexo V

Meta 4

Objetivo	Mantener la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad
Indicador:	Sistema de Gestión de la Calidad certificado
Forma de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Informe de Auditoría Externa (LSQA)
Valor Base:	n/a
Meta	Mantener la certificación del Sistema de Gestión de Calidad según requisitos de la norma ISO 9001:2015 que establece los procesos técnicos y de apoyo (administrativos) y sus interrelaciones; manuales de procedimientos; registros de control, indicadores y documentos; de forma de dar una respuesta adecuada a los beneficiarios del Instituto. (OE 2.1.1)
Plazo:	31/12/2018.
Responsables:	Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	n/a

Meta 5

Objetivo	Realizar Estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo
Indicador	# de estudios del mercado de trabajo
Forma de cálculo	n/a
Fuente de información	Informe del Coordinador de la Unidad -incluyendo evidencia documental de las acciones- con la aprobación del Secretario Ejecutivo.
Valor base	n/a
Meta:	Realizar Estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo, articulando con el MTSS y otras instituciones públicas y privadas. (OE 2.4.1)
Plazo	31/12/2018.
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico
Rango de cumplimiento	n/a
Ponderación	Uniforme
Observaciones	Los acuerdos interinstitucionales viabilizan las acciones.

Meta 6

Objetivo.	Asesorar y apoyar la ejecución de las políticas públicas vinculadas a la discapacidad
Indicador	Dispositivos de accesibilidad para personas con discapacidad aplicables
Forma de cálculo	n/a
Fuente de información	Informe del coordinador de la Unidad -incluyendo evidencia documental de las acciones- con la aprobación del Secretario Ejecutivo.
Valor base	n/a
Meta:	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad universal en las diferentes plantas físicas de INEFOP (incluye Aulas Móviles) y proveedores (ECAs) 80 %; (OE 1.2.8.1.) • Accesibilidad Comunicacional (folletería, pag. Web, cartelería). 100% (se adelanta lo previsto originalmente en el P. estratégico 2017-19). (OE 1.2.8.2.) • Accesibilidad Curricular 100% (Protocolo de Inclusión educativa). Se incorporan acciones sobre Accesibilidad Actitudinal (OE 1.2.8.3.)
Plazo	31/12/2018.
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico
Rango de cumplimiento	n/a
Ponderación	Uniforme
Observaciones	La demanda es la esperada y los acuerdos interinstitucionales viabilizan las acciones.

Meta 7

Objetivo.	Asesorar y apoyar la ejecución de las políticas públicas vinculadas a la igualdad de género
Indicador	Dispositivos de Acoso Sexual Laboral y de Violencia Basada en Género (funcionando y aprobados)
Forma de cálculo	n/a
Fuente de información	Actas de las Comisiones internas de ASL y de VBG Resolución del CD que aprueba ambos Protocolos
Valor base	n/a
Meta:	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión interna de ASL y de VBG funcionando. • Protocolo de ASL y de VBG aprobados por el CD.
Plazo	31/12/2018.
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico
Rango de cumplimiento	n/a
Ponderación	Uniforme
Observaciones	La demanda es la esperada y los acuerdos interinstitucionales viabilizan las acciones.

Meta 8

Objetivo	Asegurar la información mediante la norma ISO 27001:2013. Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
Indicadores:	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información certificado
Formas de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Certificado de organismo competente
Valor Base:	n/a
Metas	Certificar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de INEFOP
Plazos:	31/12/2018
Responsable:	Unidad de Tecnología y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	n/a

ANEXO II

Lineamientos y Objetivos del Plan Estratégico INEFOP 2017-2019

1 Lineamientos Estratégicos (LE)

LE 1. Mejorar las competencias de personas y empresas para el mundo del trabajo contribuyendo al empleo y la formación profesional de calidad en el país.

LE 2. Asegurar una respuesta adecuada, oportuna y eficiente a los beneficiarios a partir de la mejora continua de la gestión institucional.

LE 3. Administrar eficientemente el Fondo de Reversión Laboral, así como otros recursos económicos, a los efectos de disponer los recursos necesarios y suficientes para cumplir con los cometidos que impone la Ley.

LE 4. Desarrollar las capacidades internas del INEFOP.

2 Objetivos Estratégicos (OE)

En el marco del Lineamiento Estratégico 1. Mejorar las competencias de personas y empresas para el mundo del trabajo contribuyendo al empleo y la formación profesional de calidad en el país:

OE 1.1. Apoyar y asesorar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP

OE 1.2. Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo.

OE 1.3. Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad

OE 1.4. Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos.

En el marco del Lineamiento Estratégico 2. Asegurar una respuesta adecuada, oportuna y eficiente a los beneficiarios a partir de la mejora continua de la gestión institucional:

OE 2.1 Diseñar e implementar gradualmente un sistema integrado de gestión de calidad

OE 2.2 Generar un sistema integrado de información que posibilite el desarrollo del Instituto.

OE 2.3 Identificar el contexto del país en el que se inserta el INEFOP para focalizar las acciones que permitan un mayor impacto.

OE 2.4 Desarrollar la gestión de la información

OE 2.5 Continuar construyendo la identidad de INEFOP

En el marco del Lineamiento Estratégico 3. Administrar eficientemente el FRL, así como otros recursos económicos, a los efectos de disponer de los recursos necesarios y suficientes para cumplir con los cometidos que impone la Ley.

OE 3.1 Desarrollar el presupuesto anual ajustado al plan estratégico.

OE 3.2 Asegurar la financiación de los presupuestos anuales operativos

OE 3.3 Asegurar la sustentabilidad de las necesidades operativas en condiciones que satisfagan la planificación anual cumpliendo con el presupuesto asignado.

OE 3.4 Desarrollar un sistema de información de medición y análisis de la información económico financiera y de gestión.

En el marco del Lineamiento Estratégico 4. Desarrollar las capacidades internas de INEFOP:

OE 4.1 Incorporar RRHH de manera oportuna y adecuados a las necesidades institucionales

OE 4.2 Construir un clima de trabajo saludable

OE 4.3 Implementar políticas de gestión humana alineadas a la misión institucional.

3 Objetivos Específicos (Líneas de acción)²

OE 1.1. Apoyar y asesorar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP

1.1.1. Incrementar las competencias, capacidades y habilidades de trabajadores y futuros trabajadores en el marco de la Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015 – 2020: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”.

1.1.2. Promover la culminación de los ciclos educativos de los trabajadores.

1.1.3. Atender las demandas de capacitación y la asistencia técnica a las empresas, que busquen la mejora de la competitividad como clave para el proceso de desarrollo del país.

1.1.4. Apoyar en el desarrollo e implementación al Sistema Nacional de Cuidados.

1.1.5 Fomentar la implementación de la Ley de Fomento del Empleo Juvenil

² Referencia a la numeración: el primer número identifica el Lineamiento Estratégico, el segundo el Objetivo Estratégico y el tercer número identifica el Objetivo Específico o Línea de Acción.

OE 1.2. Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo.

- 1.2.1. Incrementar la atención de trabajadores en seguro de desempleo.
- 1.2.2. Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación para el empleo (dependiente e independiente) y/ o reinserción educativa, dirigidos a jóvenes, mujeres y varones mayores de 29 años, preferentemente quienes presentan mayor vulnerabilidad frente al desempleo.
- 1.2.3. Desarrollar el componente de capacitación a cuidadores de adultos mayores y personas adultas con discapacidades en el marco del SNIC.
- 1.2.4. Fomentar las prácticas de los jóvenes en las empresas, en el marco de la ley de fomento del empleo juvenil (ley.19133)
- 1.2.5. Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación para el empleo o reinserción educativa para las personas con discapacidad desde una modalidad inclusiva o específica según corresponda.
- 1.2.6. Diseñar y ejecutar acciones de concientización y formación en relación a la discapacidad en el sector laboral que facilite la inclusión al mercado de trabajo.
- 1.2.7. Transversalizar la temática discapacidad en las acciones del INEFOP.
- 1.2.8. Garantizar accesibilidad física, comunicacional y curricular.
- 1.2.9. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género en las acciones del Instituto.
- 1.2.10. Contribuir, por medio de la formación profesional, al desarrollo de las políticas públicas que promueven la perspectiva de la igualdad de género.
- 1.2.11. Fomentar acciones para el cumplimiento de la ley 19.122 (Afrodescendientes)
- 1.2.12. Desarrollar el instrumento de Orientación Educativo – Laboral.

LE 1.3. Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad

- 1.3.1 Fomentar la capacitación en negociación colectiva y apoyar técnicamente los procesos de capacitación que surgen de la negociación colectiva.
- 1.3.2 Reformular el modelo de atención para trabajadores en actividad.
- 1.3.3. Capacitar en acuerdo con los actores involucrados (Trabajadores y Empresarios)
- 1.3.4. Contribuir en la ejecución del Sistema Nacional de Certificación.
- 1.3.5. Promover la capacitación de idiomas para trabajadores en actividad.

1.3.6. Atender a los jóvenes del Programa Yo estudio y Trabajo mediante talleres y seguimiento.

LE 1.4. Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos.

1.4.1. Rediseñar e implementar un instrumento que contemple las necesidades de las propuestas asociativas.

1.4.2. Reformular los instrumentos dirigidos a emprendedores y microemprendimientos.

1.4.3. Reactivar el Fondo de garantías de INEFOP.

1.4.4. Diseñar y ejecutar de los Fondos rotatorios de INEFOP.

1.4.5. Definir los instrumentos para la asistencia a las empresas.

LE 2.1 Diseñar e implementar gradualmente un sistema integrado de gestión de calidad.

2.1.1 Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Calidad que establezca los procesos técnicos y de apoyo (administrativos) y sus interrelaciones; manuales de procedimientos; registros de control, indicadores y documentos; de forma de dar una respuesta adecuada a los beneficiarios del Instituto.

2.1.2 Diseñar e implementar una ventanilla única INEFOP-DINAE de atención a demandas y usuarios.

LE 2.2 Desarrollar la gestión de la información.

2.2.1 Desarrollar un sistema único de registros que permita contar con información actualizada y confiable de todos los usuarios y todos los servicios.

2.2.2 Generar un sistema de certificaciones en el marco del registro de entidades de capacitación y consultores.

2.2.3 Establecer un modelo de gestión del riesgo, transversal a la organización, asegurando que los riesgos más significativos estén identificados e informados.

LE 2.3 Generar un sistema integrado de información que posibilite el desarrollo del Instituto.

2.3.1 Registrar sistemática y periódicamente información de calidad sobre las acciones de INEFOP y sus beneficiarios.

2.3.2 Informatizar los principales procesos.

2.3.3 Desarrollar y consolidar un sistema informático integrado.

LE 2.4 Identificar el contexto del país en el que se inserta el INEFOP para focalizar las acciones que permitan un mayor impacto.

2.4.1 Realizar Estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo, articulando con otras instituciones

LE 2.5 Continuar construyendo la identidad de INEFOP

2.5.1 Realizar estudios de imagen en los diferentes públicos con los que interactúa INEFOP.

2.5.2 Fortalecer la imagen de INEFOP a través de campañas institucionales que den a conocer las funciones de INEFOP

2.5.3 Implementar un modelo de calidad para la atención a demandas y usuarios.

2.5.4 Monitorear el grado de satisfacción de los beneficiarios.

LE 3.1 Desarrollar el presupuesto anual ajustado al plan estratégico.

3.1.1 Desarrollar la metodología para la elaboración, gestión y control del presupuesto anual de forma de garantizar su adecuada ejecución

LE 3.2 Asegurar la financiación de los presupuestos anuales operativos

3.2.1 Optimizar la gestión de los recursos económicos de forma de asegurar la ejecución del plan estratégico.

LE 3.3 Desarrollar un sistema de información de medición y análisis de la información económico financiera y de gestión.

3.3.1 Generar la Información económica financiera y de gestión, para la evaluación y toma de decisiones.

LE 4.1 Incorporar RRHH de manera oportuna y adecuados a las necesidades institucionales.

4.1.1 Evaluar los sistemas y procesos de gestión humana actuales tendiendo a la mejora del tiempo de respuesta y calidad en el trabajo realizado.

4.1.2 Programar la selección de personal, de acuerdo a las solicitudes de las áreas y a un plan anual.

LE 4.2 Construir un clima de trabajo saludable.

4.2.1 Comunicar adecuadamente los procesos para la gestión humana.

4.2.2 Desarrollar estrategias y procesos de comunicación e integración colaborativa entre las áreas y unidades y a la interna de los equipos, así como fortalecer la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.

4.2.3 Promover una cultura organizacional alineada a la misión y a una gestión de calidad.

LE 4.3 Implementar políticas de gestión humana alineadas a la misión institucional.

4.3.1 Desarrollar un sistema de descripción y valoración de cargos que alinee la estructura con la estrategia organizacional.

4.3.2 Identificar y actualizar los procedimientos de gestión humana alineándolos a la misión institucional.

4.3.3 Diseñar un plan de capacitación y desarrollo adecuado a las necesidades y objetivos de la institución.

4.3.4 Implementar un sistema de gestión del desempeño dirigido al colectivo de trabajadores de INEFOP.

