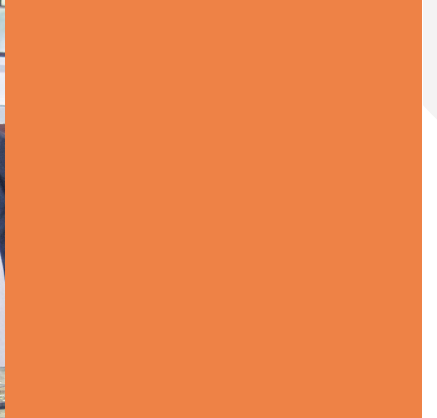


MEMORIA ANUAL 2016



INEFOP 
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional





CONTENIDO

1. Introducción	5
2. Misión y Visión	7
3. Autoridades	7
4. Compromiso de gestión	8
5. Cuadro beneficiarios	10
6. Planificación estratégica	12
7. Convenios	12
8. Proceso de descentralización	13
9. Estructura organizacional	14
10. Nueva sede	15
11. Transversalidades	16
12. Gestión de Calidad	17
13. Proyectos a destacar	18
Sistema Nacional de Cuidados	18
Culminación de ciclos educativos	18
Apoyo a damnificados por desastre climático: Dolores	18
Seminario - taller "Orientación, una política activa de empleo"	18
Ventanilla única	19
14. Información económica	19
15. Conclusión	22

Carta del director general

El INEFOP cumplió ocho años desde su creación en el año 2008, en cuanto a desarrollo institucional resulta muy corto tiempo. No obstante, en este corto período se ha logrado avanzar sustantivamente en términos cualitativos y cuantitativos.

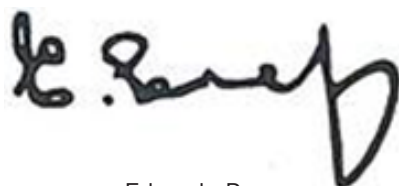
Hace 25 años se creaba la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y el Fondo de Reversión Laboral (FRL) en un contexto económico y laboral donde se preveía el incremento de la desocupación y la necesidad de reversión de estos trabajadores. El cambio de contexto generado en los últimos años, las dificultades de ejecución de la JUNAE y la necesidad de impulsar políticas activas de empleo, dio lugar a la creación del INEFOP con un nuevo arreglo institucional. Así surge el INEFOP como persona pública no estatal y manteniendo la rica experiencia del diálogo social a través del tripartismo.

La nueva Administración, a partir del año 2015, se propuso establecer un Plan Estratégico 2016-2019 impulsando fuertemente las distintas modalidades de políticas activas de empleo. Esto es incrementar la capacitación de sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación (mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, personas con discapacidad y trabajadores en seguro de desempleo). Se puso énfasis en capacitar a los trabajadores en actividad, con el objetivo de mejorar sus capacidades frente a los cambios tecnológicos e incidir en la productividad del país. Con la idea de continuar profesionalizando la gestión, otro de los componentes esenciales en la determinación de objetivos fue implementar mecanismos de evaluación para poder medir de forma precisa los resultados alcanzados.

El INEFOP está actuando en complementariedad con todas las políticas públicas que mejoran la Educación, la Salud, la Competitividad, la Inversión y el Empleo. Eso se expresa en la formación de recursos humanos a través de convenios con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social (MTSS); Turismo; Transporte y Obras Públicas; Ganadería, Agricultura y Pesca; Interior; Industria, Energía y Minería; Desarrollo Social; Intendencias; Administración Nacional de Educación Pública (ANEP); Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) y Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SIRPA) entre otros. Colabora activamente con programas como Uruguay Estudia, culminación de ciclos educativos para trabajadores activos y, recientemente, con formación de cuidadores para el Sistema Nacional Integrado de Cuidados.

Participa activamente en la línea estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social "Cultura del trabajo para el desarrollo". Por otra parte, ha profundizado las acciones por convenio con organismos públicos y privados, lo que ha multiplicado el número de beneficiarios y permitido llegar con mayor eficiencia y eficacia a poblaciones específicas, como el caso -por ejemplo- de los trabajadores rurales.

En suma, en el año 2016 se llegó a casi 50.000 beneficiarios, significando un salto cuantitativo sustantivo. Quedan por delante desafíos mayores, como asegurar la calidad, pertinencia e impacto de las acciones de capacitación y de asistencia técnica a las empresas. El objetivo es la mejora de las capacidades humanas de la fuerza laboral uruguaya y coadyuvar a la transformación productiva del país, fomentando las competencias que construyen ciudadanía.



Eduardo Pereyra
Director General de INEFOP

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) fue creado por la Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008, como una persona pública no estatal. Se integra en forma tripartita y tiene como principal objetivo ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo tanto de trabajadores y trabajadoras como de grupos vulnerables respecto al acceso al mercado laboral. La actual conformación del Consejo Directivo de INEFOP incluye representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), a Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), por el Poder ejecutivo, de representantes del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT - CNT); de representantes Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, de representantes de Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), y un representante de las empresas de la economía social (incorporado por el art. 219 de la Ley 18.996).

El objetivo de INEFOP es actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional, en el diseño y ejecución de políticas públicas que promuevan la mejora en los diferentes sectores así como la inclusión social. El Instituto desde una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo identifica, especialmente, los intereses de los sectores: empleador y trabajador, así como de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

Como ya fue expresado, el Instituto de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) fue creado por la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008 como persona pública no estatal.

Se trata de un arreglo institucional que tiene como antecedentes la Junta Nación de Empleo (JUNAE)¹ y el Fondo de Reconversión Laboral (FRL)², creados en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en el año 1992.

Norma orgánica y modificativas

La base jurídica del INEFOP es la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008 y tiene como cometidos:

- 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.

¹ Creada por el artículo 323 de la Ley 16.320 de Rendición de Cuentas y publicada el 17/11/1992.

² Creado a través del artículo 325 Ley 16.320 de Rendición de Cuentas y publicada el 17/11/1992.

Modificaciones introducidas a la Ley 18.406 por Ley 18.996 (Rendición de Cuentas y balance presupuestal del año 2011)

ARTÍCULO 217.- Agréganse al artículo 2º de la Ley Nº 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 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.

Modificaciones a la Ley 18.406 insertadas en el artículo 762 de la Ley Nº 19.355 (Presupuesto 2015-2019), publicada el 30 de diciembre de 2015.

Artículo 762.- Agrégase al artículo 2º de la Ley Nº 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.”

Órganos de dirección del INEFOP

Artículo 3º. (Órganos de dirección).- Los órganos de dirección del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional serán el Consejo Directivo y el Director General.

“ARTÍCULO 4º. (Consejo Directivo)³.- El Consejo Directivo estará integrado por el Director General en su carácter de Presidente, dos miembros designados por el Poder Ejecutivo en su representación, uno de ellos a propuesta del Ministerio de Educación y Cultura, dos miembros propuestos por las organizaciones más representativas de trabajadores, dos miembros propuestos por las organizaciones más representativas de los empleadores y un miembro propuesto por las organizaciones más representativas de las empresas de la economía social, este último con voz y sin voto. Cada uno de los miembros designados contará con su respectivo suplente.

Los representantes de las organizaciones serán designados por el Poder Ejecutivo”.

“Artículo 8º. (Director General).- El Director Nacional de Em-

³Modificado por el artículo 219 de la Ley 18.996 -Rendición de Cuentas y Balance Presupuestal del año 2011.-

pleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o quien éste designe, presidirá el Consejo Directivo, en carácter de Director General del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.”

Otras normas de aplicación en INEFOP

Además de las normas orgánicas y modificativas, otras normas de carácter nacional tienen implicancias en el INEFOP y que guarda relación con sus fines de empleo y formación profesional.

Empleo Juvenil. A través de la Ley de Empleo Juvenil, Nº 19.133, se dispone la integración del INEFOP -junto a otros organismos- a la coordinación del empleo juvenil con el MTSS, pudiendo ejecutar y/o financiar algunas de sus modalidades de promoción del trabajo juvenil dispuestas en la ley.

Seguro de desempleo: El INEFOP tiene a su cargo lo dispuesto por la modificativa de Ley de seguro de desempleo 18.399 24 oct 2008, art. 4 agrega un numeral al artículo 8º del Decreto-Ley Nº 15.180, de 20 de agosto de 1981 (Ley de Seguro de Desempleo) obligatoriedad de cursos de capacitación. “D) Cuando, en las hipótesis de despido, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación de los literales A) y B) del artículo 6.1, según el caso, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo que establezca la reglamentación”.

Asimismo, el INEFOP en su carácter de institución pública no estatal esta abarcada por leyes generales de aplicación en regulaciones de financiero-contable, así como las de transparencia y ética, Ley 17.060 y Decreto 30/2003 del Poder Ejecutivo.



Asistencia en Dolores

2. MISIÓN Y VISIÓN

La Misión y Visión del Instituto fueron elaboradas en el marco de las jornadas de Planificación Estratégica (ver detalle más adelante). Se cerró la versión final, aprobada por el Consejo Directivo de INEFOP, en octubre de 2016.

Misión

- Administrar el Fondo de Reversión 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.

3. AUTORIDADES

El Consejo Directivo se compone de ocho miembros: tres en representación del Poder Ejecutivo, dos del sector empresarial, dos de la organización de trabajadores y uno de la economía social con voz y sin voto.

Poder Ejecutivo

Director General: Sr. Eduardo Pereyra (desde marzo de 2015)
Representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Director Nacional de Empleo del MTSS.

Director: Lic. Fernando Ubal (desde marzo de 2015)
Representante del Ministerio de Educación y Cultura (MEC)

Director: Sr. Gerardo Rodríguez Chanadari (desde marzo de 2015)
Representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)

Sector Empresarial

Director: Dr. Juan Mailhos (desde abril de 2009). Representante de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS).

Alterna: Dra. María Fernanda Maldonado. Representante de la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL), Asociación Rural del Uruguay (ARU), Comisión Nacional de Fomento Rural, Cooperativas Agrarias Federadas (CAF) y Federación Rural del Uruguay.

Director: Sr. Gerardo Garbarino (desde abril de 2015)
Representante de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)

Alterno: Ing. Jorge Pazos. Representante del Sector Construcción.

Sector Trabajadores

Director: Sr. Julio Perdigón (desde abril de 2015) Representante del Plenario Intersindical de Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

Director: Sr. Ismael Fuentes (desde abril de 2015) Representante del Plenario Intersindical de Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

Sector Empresas de la Economía Social

Directora: Dra. Rosana Perdomo (desde junio de 2015)
Representante de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP)

Alterno: Téc. Ag. Juan Carlos Canessa



Presentación de Plan Estratégico – Dic. 2016

4. COMPROMISO DE GESTIÓN

Como todos los años, se presentó un informe que resume las acciones realizadas por INEFOP durante el año 2016 para dar cumplimiento a las metas establecidas en el Compromiso de Gestión del año 2016 acordado entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

En atención a lo dispuesto en la cláusula 8va. (Transparencia) del propio Compromiso 2016, se informa al MTSS los resultados obtenidos y se remite a la Comisión de Compromiso de Gestión una evaluación de las metas establecidas según lo dispuesto por la normativa vigente.

Algunos de los puntos mencionados en este capítulo serán tratados más adelante en este documento.

Antecedentes

Con fecha 28 de diciembre de 2015 Consejo Directivo del INEFOP aprobó las metas que serían elevadas a consideración del MTSS en el compromiso de gestión. A partir de la propuesta del INEFOP se conviene una redacción definitiva del Compromiso de Gestión para el año 2016 que se firma oportunamente.

Objeto

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

dichas metas de gestión según lo dispuesto en el literal C del artículo 17 de la Ley N° 18.406

Objetivos

Los objetivos recogidos en el Compromiso de Gestión 2016 tenían como cometido el incremento de los beneficiarios y la mejora en el cumplimiento de los objetivos sustantivos del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, así como objetivos de gestión que facilitarían el desarrollo de los objetivos sustantivos.

Los objetivos acordados fueron los siguientes:

1. Mejora continua de procesos de gestión en función de nuevos lineamientos estratégicos. (Gestión)
2. Aumentar el acceso a cursos de capacitación de las personas con dificultades de inserción laboral. (Sustantivo)
3. Aumentar la calificación de la mano de obra de los trabajadores en actividad. (Sustantivo)
4. Promover la formación empresarial, creación de empresas y emprendedurismo. (Sustantivo)
5. Proporcionar Orientación Educativo - Laboral a jóvenes acorde con las necesidades relevadas. (Sustantivo)
6. Otorgar becas para la culminación de los niveles educativos a las personas que lo requieran. (Sustantivo)
7. Planificación Estratégica: establecimiento -mediante estudios- de una línea de base sobre la capacitación laboral en el Uruguay. (Gestión)
8. Planificación Estratégica: Promover acuerdos interinstitucionales para el conocimiento periódico de las tendencias del mercado laboral en el mediano y largo plazo. (Gestión)
9. Fortalecer al área de descentralización territorial implementando la eficiencia y eficacia en su gestión. (Gestión)

10. Promover la Igualdad de Género en las políticas activas de empleo. (Sustantivo)

11. Planificación Estratégica y Desarrollo Organizacional. (Gestión)

Se trata de seis metas de carácter sustantivo, destinadas a los cometidos específicos del INEFOP, y cinco a metas de gestión, destinadas a coadyuvar al logro de los resultados de carácter sustantivo del INEFOP. Tres de las cinco metas de gestión tenían por propósito desarrollar un Plan Estratégico para el período 2017-2020, objetivo alcanzado. Los objetivos de carácter sustantivo (capacitaciones y asistencias técnicas) se alcanzaron en forma ampliamente satisfactoria.

Comisión de Seguimiento y Evaluación

Al no haberse conformado una comisión interinstitucional de seguimiento y evaluación integrada por el Secretario Ejecutivo en representación del INEFOP, según se establece en la Cláusula 8ª, se constituyó una comisión del propio INEFOP. Esta Comisión quedó integrada por el Secretario Ejecutivo, la Gerente de Administración y Finanzas y el Coordinador de la Unidad de Asesoramiento Estratégico con el cometido de realizar el seguimiento y evaluación del Compromiso, recopilar información, realizar el análisis de los resultados y poner a disposición del MTSS y la Comisión de Compromiso de Gestión la evidencia comprometida en el ítem "Fuentes de información" de la ficha de metas.

Metas y resultados 2016

Se presentan a continuación las principales metas alcanzadas, detallando su cumplimiento.

Fuente: Informe de la Evaluación de la ejecución de metas del Compromiso de Gestión 2016 – Unidad de Asesoramiento Estratégico de INEFOP.

- *Aumentar el acceso a cursos de capacitación de las personas con dificultades de inserción laboral.*

El compromiso fue de 14.500 beneficiarios de la población meta. Se incrementó el acceso a cursos de capacitación de personas con dificultades de inserción laboral por encima de la meta de 14.500, llegando a 19.894 beneficiarios, lo que significa un 37,2% por encima de la meta comprometida.

- *Aumentar la calificación de la mano de obra de los trabajadores en actividad.*

De los 12.700 beneficiarios previstos en la meta se llegó a 8.876 beneficiarios, a los que se deben sumar 4.040 beneficiarios atendidos mediante el Literal Ñ.

En suma, se alcanzó la meta con 12.948 beneficiarios trabajadores

en actividad, que se corresponde con un 101,9%.

En materia de Emprendedurismo, Formación emprendedora y Asistencia Técnica, Modalidad Empresarial (FOMYPES y Capacitación a Empresarios), se cumplió satisfactoriamente con lo previsto.

- *Promocionar la inserción laboral y posibilidades de empleabilidad de jóvenes mediante la creación de modalidades/ acuerdos específicos. Meta: 1.950 beneficiarios.*

Se superó ampliamente la meta comprometida. De los 1.950 beneficiarios comprometidos se llegó a 4.478 beneficiarios atendidos. Ello supone un 129,54% por encima de lo pactado.

- *Otorgar becas para la culminación de los niveles educativos a las personas que lo requieran. (Programa Uruguay Estudia).*

De los 5.718 beneficiarios de becas para la culminación de ciclos educativos comprometidos se llegó a 7.043 becarios. Ello supone un 23,2% de incremento por encima de la meta.

- *Fortalecer el proceso de descentralización territorial implementando la eficiencia y eficacia en su gestión.*

El compromiso planteaba atender a 1000 personas y si bien el nivel de actividad varió según el departamento, se llegó a atender a 2.768 personas. Se presentaron 14 planes de trabajo. Existen a la fecha 22 comités entre departamentales y locales, se está conformando el Comité Departamental de Empleo de Canelones.

- *Establecer una planificación estratégica a largo plazo y una nueva estructura organizacional en función de los lineamientos estratégicos definidos*

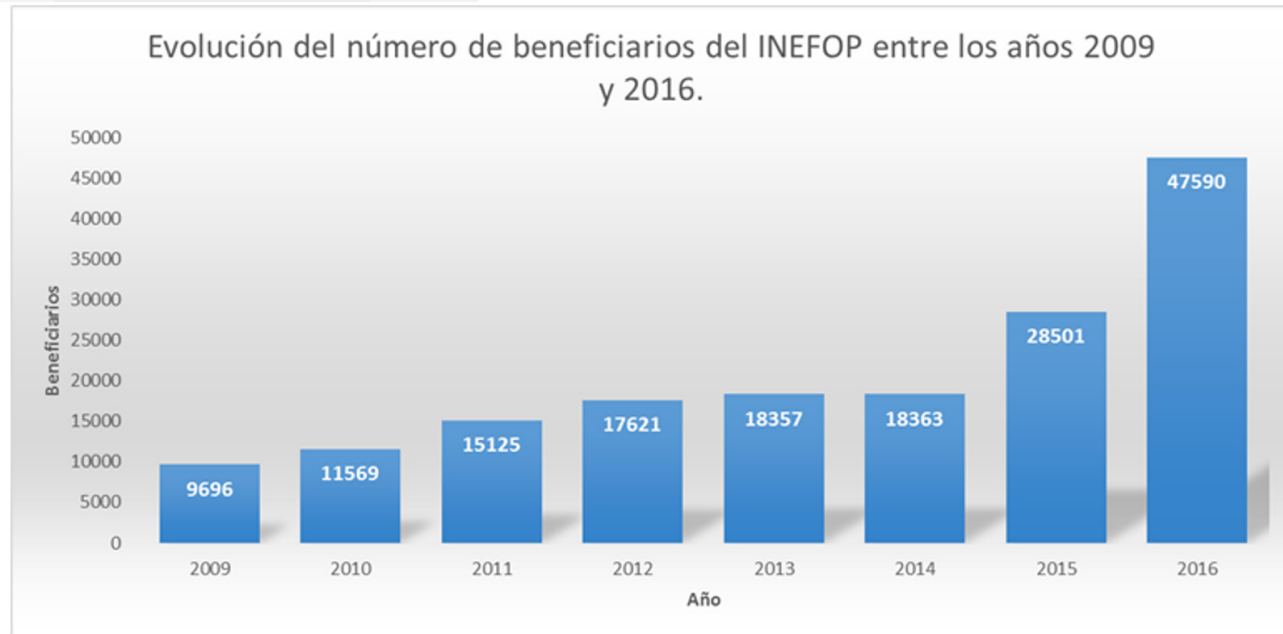
Se citan las principales resoluciones vinculadas a estos temas.

- *Resolución CD 176/16: Creación Área Empleo y Empresas*
- *Resolución CD 144-16: Competencias Organizacionales.*
- *Resolución CD 144-16: Estructura*

El Consejo Directivo aprobó el Plan Estratégico 2017-2020. Resolución 302/16 del 20 de setiembre de 2016.

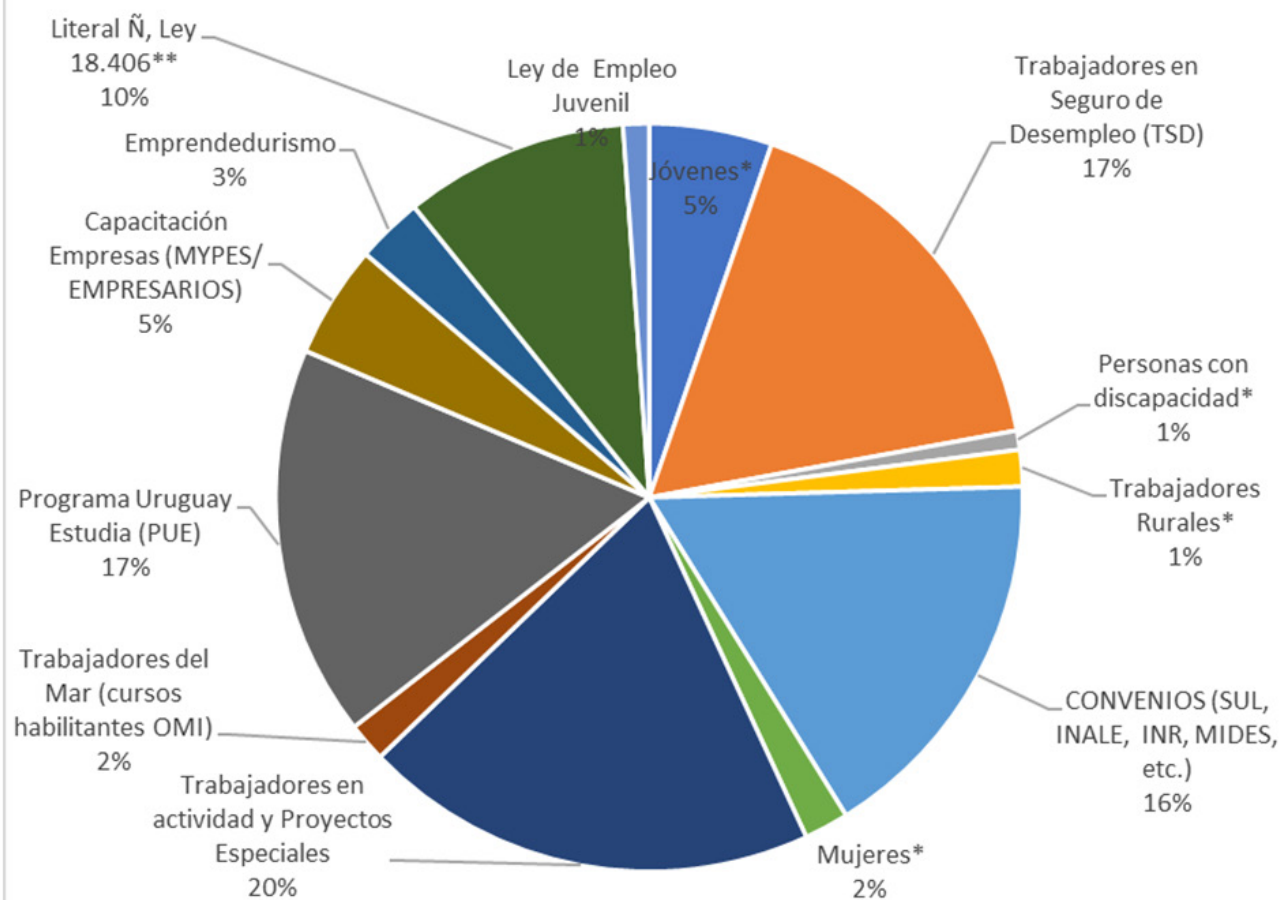
5. CUADROS DE BENEFICIARIOS

El cumplimiento de metas, y las mejoras en la gestión permitieron avances sustantivos en la cantidad de beneficiarios atendidos, siguiendo la tendencia al aumento que ya venía dándose desde la creación de INEFOP, como lo refleja el cuadro que sigue.



Entrega de certificados en el interior del país.

Porcentaje de beneficiarios según programa o población destinataria. Año 2016.



Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico (UAE) en base a datos de la Gerencia de Administración y Finanzas

* Cursos específicos para esta población a lo que se suman los realizados para trabajadores rurales, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad en el marco de otros programas o convenios.

**Lit. 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"

6. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Como ya se señaló, como parte esencial del Compromiso de gestión 2016, el 9 de diciembre de 2016 se presentó a los funcionarios el Plan Estratégico para 2017-2019, fruto de un proceso de trabajo que involucró a representantes de las diversas gerencias/unidades del Instituto.

Este proceso llevó varias sesiones de trabajo colectivo. Se desarrolló en el marco de la cooperación INEFOP/ Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) a través de la AGEV (Gestión y Evaluación) durante el primer semestre del año 2016. El plan se inició con un diagnóstico del INEFOP mediante una modalidad de Modelo de Madurez y de una cooperación con CINTERFOR-OIT sobre la estructura y funciones del Instituto.

7. CONVENIOS

Como ya viene sucediendo desde sus comienzos, INEFOP -en el cumplimiento de sus objetivos- ha generado sinergia en todo el país mediante la firma de más de decenas de convenios con organizaciones públicas y privadas en 2016.

Se mencionan instituciones con las que se han firmado convenios en 2016, son más de 50 comercios en el año.

- Centro de Ensayos de Software (CES)	- Organización Marítima Internacional (OMI)
- Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL)	- Unión de Ciegos del Uruguay (UNCU)
- CECAP (Centro educativo de Capacitación y Producción)	- Instituto Nacional de Rehabilitación (INR)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	- Esquinas del Mañana
- Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del MTSS	- Uniendo Barrios
- Instituto Nacional de Colonización (INC)	- Fundación de Apoyo y Promoción del Perro Guía y de Asistencia (FUNDAPPAS)
- Casa de Galicia	- INMUJERES (MIDES)
- Ministerio del Interior	- Instituto Nacional de Inclusión Adolescente (INISA)
- Intendencia de Maldonado	- Junta Departamental de Montevideo
- Uruguay XXI	- TECNOVA
- CETP-UTU	- Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP) - Dolores
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)	- Centro de Convenciones de Maldonado
- Intendencia de Montevideo	- Facultad de Ciencias Sociales
- ANEP - Becas Bachillerato Química – Culminación Ciclos Educativos	- Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOP)
- Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU)	- Ministerio de Turismo (MINTUR)
- Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SIRPA)	- Universidad Católica del Uruguay

- Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) – Brasil	- Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)
- Intendencia de Canelones	- Sindicato de la Aguja y Ramas Afines (SUA)
- Consejo de Capacitación y Producción (COCAP)	- Centro de Comerciantes de Neumáticos del Uruguay (CECONEU)
- Fundación Celeste	- Museo del Carnaval
- Secretaría Nacional de Deporte	- Ministerio de Educación y Cultura (MEC)
- Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) – Centro de Automatización Industrial y Mecatrónica (CAIME)	- Asociación de familiares y víctimas de la delincuencia (ASFAVIDE)

8. PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN

Como parte del proceso de descentralización territorial, el 16 de febrero de 2016 se firma un convenio entre INEFOP y el MTSS-DINAE que tiene por objeto mejorar la atención a la población usuaria de los servicios INEFOP – DINAE, mediante la complementariedad de los servicios propendiendo a la conformación de una ventanilla única de atención en los territorios.

A partir de esa decisión, en el mes de junio se inauguran formalmente los Centros Pilotos de Empleo y Formación Profesional de Maldonado y Durazno y en el mes de setiembre el de Salto.

INEFOP gestiona los Centros de Empleo y Formación Profesional donde por primera vez la institución pasa a tener recursos técnicos propios del territorio.

DEPARTAMENTO	PERSONAS ATENDIDAS
SALTO	729
DURAZNO	606
MALDONADO	1.389
TOTAL	2.724

La Ley 18.406 establece entre los cometidos de INEFOP el crear Comités Departamentales, tarea que el Instituto viene desarrollando desde que abrió sus puertas, cubriendo prácticamente todo el territorio nacional. Al 31 de diciembre de 2016 se encuentran instalados y funcionando 17 Comités Departamentales, y 3 Comités Locales de Empleo y Formación Profesional. Es de destacar

la firma del Convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), de Brasil, orientado a la prestación, en forma recíproca, de servicios de cursos de formación en varias áreas de la educación profesional, intercambio de estudiantes y docentes, entre otros.



Inauguración centro Durazno



Inauguración centro Maldonado



Inauguración centro Salto

9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Como componente esencial de un proceso de profesionalización de Gestión Humana, para el logro de los objetivos institucionales se diseñó una estructura contemplando los públicos beneficiarios.

De esta manera se crean dos gerencias operativas: Empleo y Empresas, que, junto a la ya existente Formación Profesional, configuran la plataforma para el diseño de instrumentos que aseguren el acercamiento al beneficiario. Asimismo, se consolida la Unidad de Evaluación y Monitoreo, asumiendo nuevos desafíos institucionales.

Con la creación de oficinas y Centros Pilotos en el interior, se reforzó y se va consolidando la estructura de la descentralización del Instituto.

Se revisaron y definieron nuevos procedimientos de Selección e Incorporación de personas y de Gestión del Desempeño.

Se presentó y aprobó el Primer Plan de Capacitación del Instituto compuesto por 101 capacitaciones. Entre ellas se destacan: liderazgo, intérprete de lenguaje de señas, informática, atención al cliente, formación en calidad, por nombrar algunas. Dentro del nuevo proceso de profesionalización se crearon y promovieron espacios de participación como mecanismo y proceso de construcción colectiva para el abordaje de diferentes temáticas. Ejemplo de ello fue el equipo de Mudanza, el equipo de Atención al Beneficiario y de Comunicación Interna.

9.1. Acuerdo con OIT CINTERFOR

Con OIT CINTERFOR comenzó un proceso de profesionalización del

área Gestión Humana. Se definió la estructura organizacional, las competencias organizacionales y de gestión, los mapas funcionales y finalmente se describieron y valoraron los cargos del Instituto. Un cambio importante también es la nueva denominación de las llamadas “direcciones de área” a “gerencias”, quedando identificado claramente el rol del Director y Gerente.

9.2 Nuevas gerencias

Empleo

El área de Empleo comienza a operar en febrero 2016, dando cumplimiento a la reestructura propuesta por el Consejo Directivo en el año 2015.

Se comienza a trabajar en forma específica en la atención de los trabajadores en actividad, tomando los indicadores elaborados para el área, el valor base 2015 fue de 4.144 beneficiarios contemplando los proyectos especiales de trabajadores en actividad y OMI, para el 2016 el valor incremental fue de 200%, ya que la meta establecida fue de 12.700 beneficiarios.

Durante el primer mes de funciones la Gerencia de Empleo elaboró un plan de acción para dar cumplimiento a las metas que se presentaron en el compromiso de gestión. A lo largo del año se fue conformando el área con la incorporación de los recursos humanos, buscando formar un equipo multidisciplinario con perfiles de las ciencias sociales, las ciencias económicas y la educación, con



Capacitación interna - Beatriz Martínez

la finalidad de aportar una mirada global y abarcadora sobre el empleo y las necesidades de capacitación.

Durante 2015-2016 se desarrolló la 6ta. Ronda de Consejos, incorporándose en la misma la capacitación a los trabajadores. Este lineamiento hizo suponer inicialmente un aumento en la demanda de capacitación para el Área de Empleo, con una

dinámica de negociación compleja se pudo lograr mayor nivel de acuerdos a fin de año.

Al cierre del 2016 aún falta concluir más del 50% de los Consejos de Salarios. Por este motivo el efecto de la 6ta Ronda de Consejos de salarios no se vio reflejado en un aumento de las demandas de capacitaciones.

Otro proyecto de interés fue el de capacitación en idiomas inglés y portugués a trabajadores en actividad relacionados al sector turismo. Se capacitaron personas en las localidades de Maldonado, Salto y Montevideo.

Por otra parte durante el año 2016 INEFOP ha participado de los procesos de Diálogos por el empleo iniciados en los Departamentos de Rio Negro (Fray Bentos y Young) y Rivera. Son instancias de encuentro entre los actores sociales, convocados por los Gobiernos Departamentales, con el fin de abordar la problemática del empleo y formación profesional a nivel local. El proceso de Diálogo cuenta con el apoyo técnico de la Dirección Nacional de Empleo (MTSS), INEFOP y las Intendencias departamentales, respaldado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El espacio del Diálogo se caracteriza por ser participativo y representativo de los actores relevantes vinculados directamente al mercado de trabajo, -organizaciones de trabajadores y empleadores- así como otras instituciones y organismos del ámbito público.

El resultado del proceso implica la definición de acuerdos y compromisos entre los actores involucrados respecto a los ejes temáticos abordados durante las sesiones de trabajo. El conjunto de acuerdos abordados es finalmente reafirmado en el documento del

Acuerdo Departamental por el Empleo y la Formación Profesional.

Se participó activamente en todo el proceso de Dialogo, tanto en las instancias preparatorias, el diseño de los talleres y el diálogo propiamente dicho.

El Proyecto Culminación de Ciclos Educativos se trabajó en el área de Empleo.

Superando la meta planteada en el Compromiso de Gestión, se logró capacitar a más de 12.000 personas.

Empresas

En el año 2016 comenzó a funcionar el Área de Empresas en INEFOP, con el objetivo de fortalecer los instrumentos de apoyo a las Empresas y Emprendedores de nuestro país, para formarse, consolidar su negocio y mejorar su competitividad.

Se atendió la solicitud de 684 empresas, a las que les fue otorgado un subsidio para realizar capacitaciones y asistencias técnicas en todas las temáticas. Estos beneficios implicaron la capacitación de 2.028 personas.

Se trabajó también con 1.199 emprendedores y micro-emprendimientos, apoyando la capacitación en Gestión empresarial y la Asistencia técnica para la definición de un Plan de negocios y el fortalecimiento de diferentes aspectos del emprendimiento.

En total se atendió a 3.227 personas con los Instrumentos del área, superando la meta prevista.

Mediante el acuerdo con Uruguay XXI, INEFOP apoya las capacitaciones a las empresas de Servicios Globales. Se está apoyando el programa de formación para cooperativas a través del acuerdo firmado con INACCOOP.

10. NUEVA SEDE

En función de lo planificado, se concretó la mudanza del Instituto, celebrándose el 22 de noviembre de 2016 el acto de inauguración de la nueva sede, ubicada en Misiones 1352 esquina Sarandí, en pleno corazón de Ciudad Vieja.

El edificio posibilita una mejor atención al beneficiario, tanto por la locación en sí misma como por la ubicación geográfica.

A la interna, las nuevas instalaciones mejoran la calidad de vida institucional, con los servicios necesarios para un adecuado cumplimiento de las tareas: oficinas y espacio de trabajo comunes, sala de reuniones, de capacitaciones y espacios de atención adecuados, así como un comedor concebido como un espacio integrador; estos son algunos de los elementos valorados por los funcionarios.

El hecho de estar todas las áreas y unidades en un mismo local, posibilita una articulación e interacción entre las mismas, provocando una sinergia positiva para el logro de los objetivos institucionales con una mayor calidad y eficiencia.



Inauguración del edificio – Nov. 2016

11. TRANSVERSALIDADES

11.1 Género

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional durante el 2016 ha cumplido con los objetivos que se propuso en materia género. Se continuó con las capacitaciones a todo el personal en materia de género y se participó activamente en el Consejo Nacional de Género. Se elaboraron objetivos y metas para el primer Plan Estratégico de INEFOP 2016-2019, disponible en la web institucional.

Respecto a la política pública de Prevención del Acoso Sexual Laboral se realizó la prevención en aproximadamente 600 jóvenes que ingresaron a trabajar en el ámbito público. Para ello se implementaron talleres de sensibilización en todo el país.

Se firmó el Convenio entre INmujeres e INEFOP para la formación profesional de mujeres que están saliendo de situaciones de violencia doméstica y necesitan incorporarse al mercado de trabajo para conquistar su autonomía.

Con las entidades de capacitación se realizó un curso de sensibilización en prevención del Acoso Sexual. Se realizó también una presentación de videos y trípticos en una jornada especial dirigida a las Entidades de Capacitación (ECAs) y se mantuvo el compromiso de asistir las tanto con herramientas metodológicas como con productos gráficos.

Se realizaron talleres de prevención en cursos regulares a solicitud de las ECAs.

Se realizaron los cursos solicitados por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo (IGTSS), a diferentes empresas intimadas.

Trabajo Doméstico: el compromiso político de profesionalizar el trabajo doméstico se concretó en un curso de formación en Rivera y en la elaboración de la curricula junto con la gerencia de Empleo, conformándose a esos efectos un Sectorial de Trabajo Doméstico.

Se incorporó la perspectiva de género en los cursos de Transporte de Material Pesado y de carga peligrosa que se realizó en varios puntos del país. Se realizó una charla a los docentes de la entidad de capacitación.

Se participó activamente en la comisión de formación de los cursos de Cuidado a la Dependencia donde se incorporó a la curricula, la perspectiva de género entre otras y se asistió a varios encuentros para explicarle a las ECAs como transversalizarla.

Se formó a varias ECAs en la Prevención en Acoso Sexual Laboral. Tuvo una carga áulica de 40 horas, más horas de trabajo on line y finalizó con la entrega de un trabajo final.

Se realizó el primer curso sobre Género y Discriminación para una empresa que fue sancionada por la IGTSS debido a violentar las normativas de igualdad que regulan las relaciones laborales.

Se proyecta la instalación de una sala de lactancia en el nuevo edificio y para ello se realizan las gestiones ante el BPS para firmar convenio.

11.2. Discapacidad

Es la primera vez que se incorpora en el Plan Estratégico la temática de la Discapacidad de manera transversal en la Organización.

Esto supone trabajar la Discapacidad desde el paradigma de los Derechos Humanos en cumplimiento de lo dispuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU. 2006) y la ley N° 18.651.

Concretamente la transversalización de la Discapacidad se está focalizando en tres aspectos claves considerados en el Plan Estratégico:

Desarrollar un modelo universal de capacitación laboral que facilite la inclusión de Personas con Discapacidad en todos los cursos que financia INEFOP, con accesibilidad física, curricular y comunicacional en clave de equidad.

Incluir la temática de la “discapacidad” como parte de la capacitación en todos los cursos que financia INEFOP con el objetivo de concientizar sobre esta realidad humana.

Lograr una organización accesible mediante la capacitación de los RR.HH. de INEFOP específicamente en discapacidad, así como continuar incorporando la cultura de la diversidad en las acciones de la Organización.

- Acciones realizadas en 2016

Capacitaciones laborales para personas con Discapacidad desde una estrategia inclusiva.

Talleres de capacitación sobre discapacidad a Orientadores Educativo Laborales y referentes de Entidades de Capacitación (ECAs).

Accesibilidad comunicacional de la pág. web para personas ciegas y con baja visión.

Accesibilidad planta física de la Sede Central.

Convenios específicos con Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Banco de Previsión Social (BPS), Banco de Seguro del Estado (BSE), Programa Ágora de la Unión Nacional de Ciegos (UNCU). Fundación de Apoyo y Promoción del Perro de Asistencia (FUNDAPPAS).

Intercambio técnico con OIT en materia de Discapacidad y Empleo.



Convenio Fundación Celeste



Stand de Expo Educa 2016

12. GESTIÓN DE CALIDAD

En el marco del plan de fortalecimiento de la estructura organizativa de INEFOP, en el mes de agosto se comenzó a trabajar en la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad y Mejora Continua.

Este proceso se generó con el objetivo de lograr en el plazo de un año la certificación de INEFOP en Sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001).

En este sentido se comenzó a trabajar en los siguientes aspectos:

-obtener el compromiso de la alta dirección en el desarrollo y mejora del Sistema de Gestión de la Calidad, destacándose la definición de una Política de Calidad aprobada por el Consejo Directivo;

- disponer de los recursos necesarios para llevar a cabo dichos procesos;
- implantar un proceso de mejora continua;
- asegurar la orientación de la organización al cliente
- establecer medidas para la evaluación de la satisfacción del cliente.

Este trabajo permitirá definir los procesos y sus interrelaciones, registros de control, indicadores, riesgos y la elaboración de protocolos, procedimientos e instructivos de forma de dar una respuesta adecuada a los beneficiarios siendo además un punto de partida para mejorar la gestión de INEFOP.

3. PROYECTOS A DESTACAR

13.1. Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)

El 27 de mayo se realizó la presentación de la estrategia de formación para la atención a las personas en situación de dependencia y la firma del convenio entre INEFOP y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

El convenio está específicamente vinculado a la temática de los cuidados: INEFOP brinda cobertura, a través de sus servicios, a la población interesada en capacitarse en cuidados para la atención a personas en situación de dependencia, de acuerdo a las cláusulas que establecen el alcance de la propuesta y la caracterización de la población.

Este acuerdo parte de la Ley 19.353 de creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), promulgada el 27 de noviembre de 2015.

En cuanto al alcance de este convenio, son 800.000 dólares volcados a través del Instituto para la capacitación y la formación. Trabajar en el Sistema de Cuidados es uno de los puntos de los Lineamientos estratégicos definidos por INEFOP. Se apuesta a un cambio cultural, al reconocimiento de la tarea y a generar fuentes de trabajo en un proyecto integrador para la sociedad en su conjunto.

INEFOP ha participado en la elaboración de la currícula de formación en Cuidados y al finalizar 2016 ya se habían concretado varias capacitaciones.

13.2. Proyecto Culminación de Ciclos Educativos

El Proyecto Culminación de Ciclos Educativos surge como una alianza estratégica entre el MTSS, el INEFOP y la ANEP para impulsar la culminación de ciclos educativos, la Certificación y la Acreditación de Saberes de trabajadores/as privados en actividad,

con el propósito de generar condiciones para su desarrollo personal, profesional y social a través de la profundización de su formación permanente, favoreciendo la continuidad educativa y la empleabilidad.

En el año 2016 se alcanzaron 2040 tutorías individuales para la culminación de Enseñanza Media Básica y Superior, 20 grupos de Ciclo Básico Tutorado y 31 acreditaciones de Primaria. Asimismo, se inicia un proceso de diseño y planificación de la segunda fase del Proyecto, el cual incluye 30 grupos de Ciclo Básico Tutorado 2009_B distribuidos en el todo el país, 6 grupos del Programa Especial para adultos ProCES para culminar Educación Media Superior y 4 propuestas del Programa Trayectos del CETP-UTU en las áreas técnicas de Sonido, Administración, Construcción y Soldadura.

13.3 Apoyo a damnificados por desastre climático: Dolores

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), mediante un convenio con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTO), donó 8 millones de pesos, para la contratación de una cuadrilla de 20 operarios y a proyectos de inversión productiva para Dolores. También estuvo disponible por parte del Instituto la asistencia técnica.

En total la cuadrilla cuenta con 13 obras asignadas. Está compuesta por operarios de Dolores y zonas aledañas. Personal de INEFOP entregó personalmente lentes de protección para el sol y remeras con el logo institucional.

Complementariamente, para el Fondo Rotatorio de Soriano -fijado por el Consejo Directivo de INEFOP en hasta 2 millones de pesos- se presentaron 12 emprendimientos, que están a estudio del Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional de Soriano.

Estos aportes constituyen una muestra de solidaridad y contribución a la mejora de la empleabilidad en una zona del territorio que se ha visto muy especialmente afectada por una catástrofe climática.



Seminario de Orientación Laboral

13.4. Seminario - taller “Orientación, una política activa de empleo”.

En coordinación con la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE_MTSS), se organizó el seminario -taller “Orientación, una política activa de empleo”, una experiencia renovadora para el Instituto. Tuvo lugar el 15 de setiembre de 2016 en el Hotel Dazzler. Participaron haciendo uso de la palabra autoridades de varias instituciones de referencia. El Dr. Pedro Goic, Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile (SENCE) fue uno de los expositores invitados.

13.5. Ventanilla única

En febrero de 2016, INEFOP firmó en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Empleo (MTSS-DINAE) un Acuerdo Específico que propone la articulación de esfuerzos entre ambas instituciones.

El objeto de dicho acuerdo es “mejorar sustancialmente la atención

a la población usuaria de los servicios INEFOP-DINAE, mediante la complementariedad de las herramientas gestionadas por cada parte, proponiendo a la conformación de una “ventanilla única” de atención a los territorios.” (Acuerdo Específico)

Esto ha permitido desarrollar actividades coordinadas, mejorando el acceso de la ciudadanía a los servicios de ambas instituciones y generando una plataforma única de registro.

A tales efectos se han generado tres oficinas técnicas dependientes de INEFOP en los departamentos de Salto, Maldonado y Durazno. En el resto del país se ha buscado generar complementariedad de acciones, de modo que las oficinas técnicas dependientes de DINAE brinden servicios de manera complementaria.

Por último cabe destacar el trabajo de adaptación de la Plataforma Vía Trabajo, sistema informático que da soporte a la Ventanilla Única para la gestión y registro de las acciones realizadas por ambas instituciones.

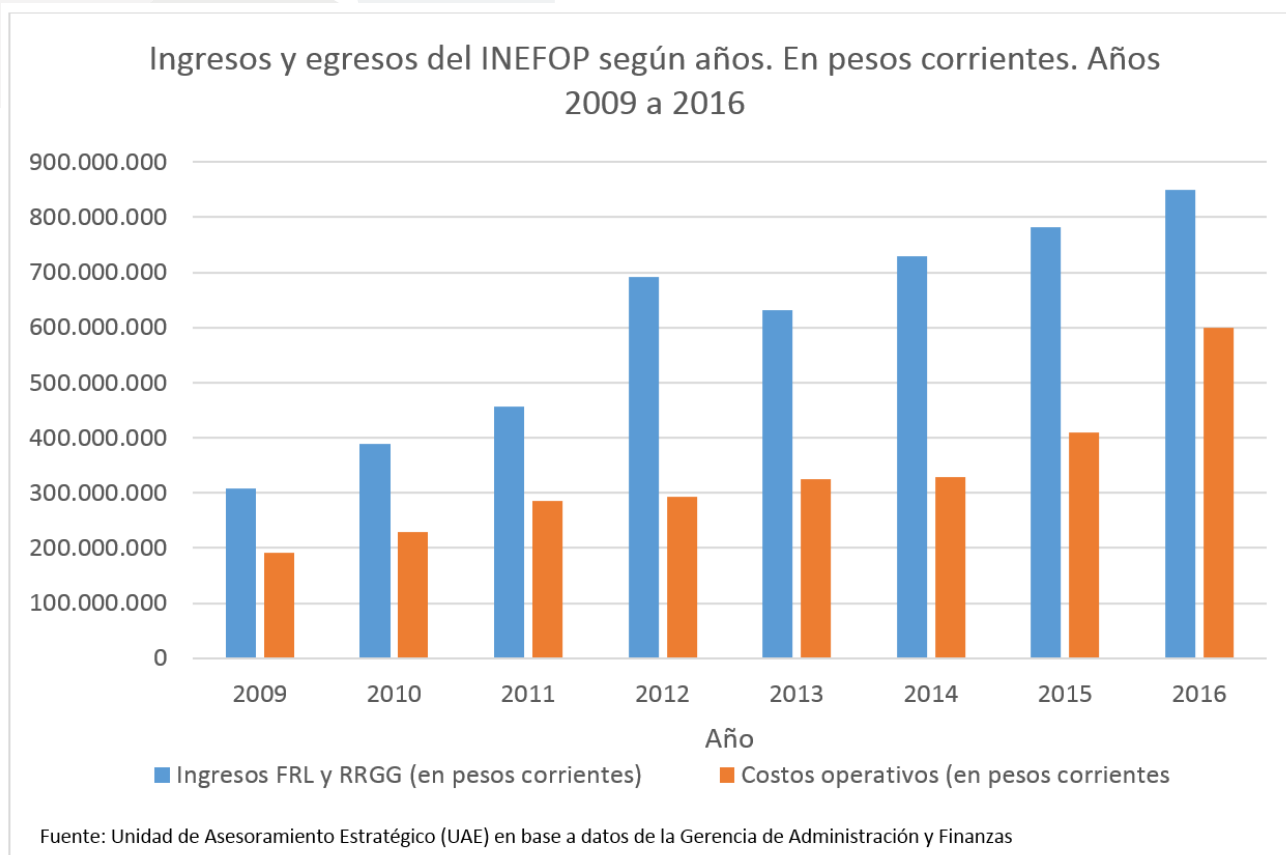
14. INFORMACIÓN ECONÓMICA

AÑO	Ingresos FRL y RRGG (en pesos corrientes)	Costos operativos (en pesos corrientes)	Porcentaje de gastos sobre ingresos anuales	Número de beneficiarios	Costo bruto promedio por beneficiario (en pesos corrientes) *
2009**	308.499.525	191.429.794	62,1	9.696	19.743
2010	389.369.527	228.279.570	58,6	11.569	19.732
2011	456.593.753	284.615.144	62,3	15.125	18.818
2012	691.641.895	292.049.890	42,2	17.621	16.574
2013	632.410.724	325.767.330	51,5	18.357	17.746
2014	728.657.482	328.063.333	45,0	18.363	17.865
2015	782.820.490	409.274.136	52,3	28.501	14.360
2016	849.286.894	599.388.003	70,6	47.590	12.595

*Incluye cursos cortos y capacitación a través de convenios.

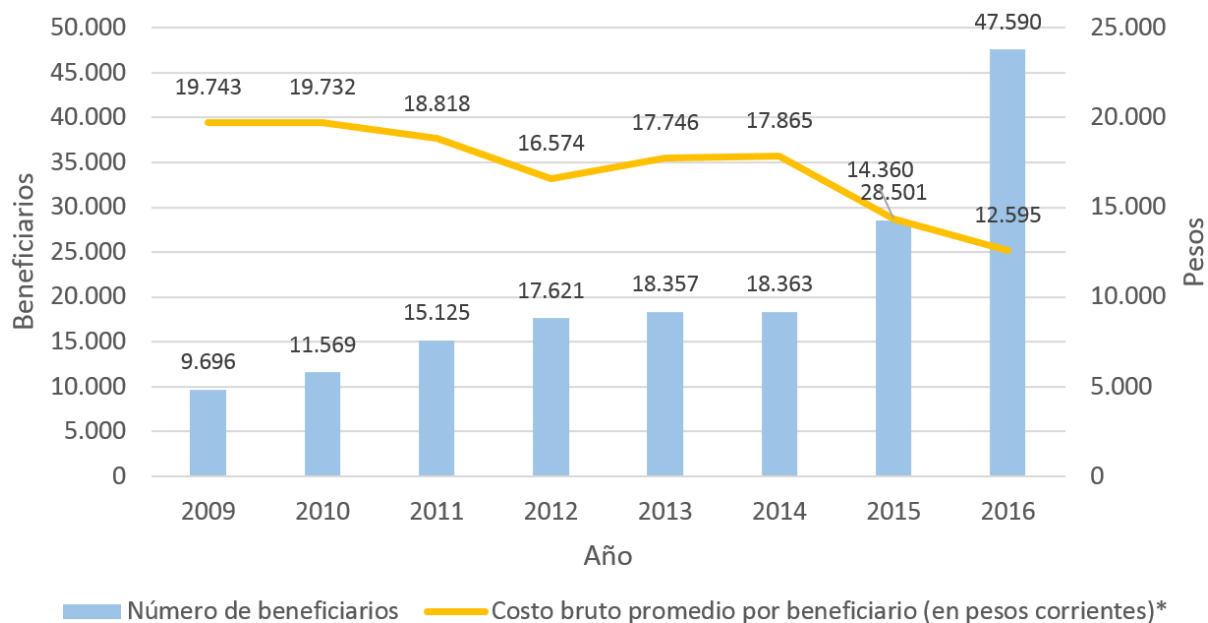
** Primer año de ejecución como INEFOP.

El incremento de los ingresos a través del Fondo de Reversión Laboral desde el primer año de ejecución como INEFOP (2009) fue de más de un 180%, sin contar con los ingresos por Rentas Generales. Por su parte, la ejecución ha mejorado en el período, especialmente a partir del año 2015, llegando a 47.590 beneficiarios en el año 2016, lo que significa multiplicar por tres las acciones promedio realizadas en los cinco primeros años de funcionamiento del INEFOP.



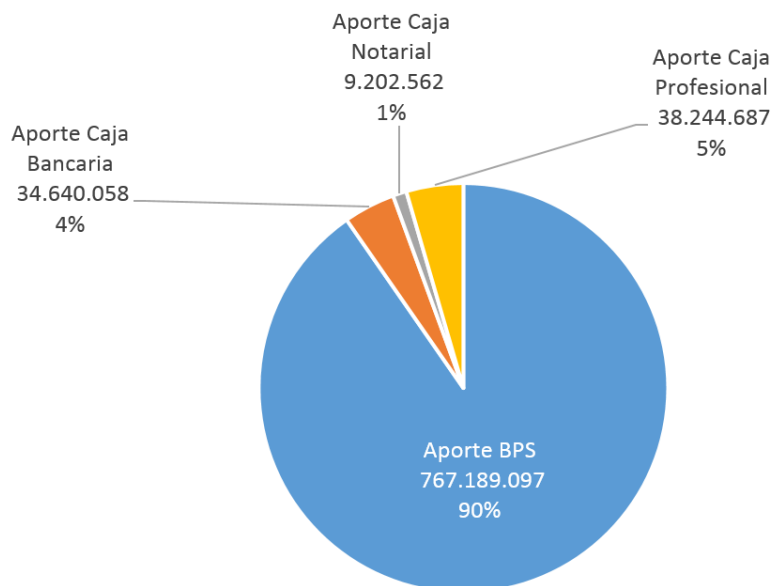
Se ha incrementado el número de beneficiarios y bajado el costo unitario por capacitado, llegando a ejecutar más de un 70% de los ingresos anuales del FRL, frente al 53% del promedio de los últimos años. Esto significa mejoras en la eficiencia y eficacia, no obstante, la baja ejecución acumulada históricamente en el FRL -desde los años 90- da cuenta de un patrimonio neto acumulado de \$ 2.686.778.882 (equivalente a U\$S 91.311.854).

Evolución del número de beneficiarios de INEFOP y del costo bruto promedio por beneficiario. Años 2009 a 2016.



Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico (UAE) en base a datos de la Gerencia de Administración y Finanzas

Ingresos al Fondo de Reconversión Laboral (FRL) en el año 2016, según origen. En pesos corrientes.



Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico (UAE) en base a datos de la Gerencia de Administración y Finanzas

El 90% de los ingresos del FRL proviene de empresas y trabajadores del sector privado a través del BPS.

15. CONCLUSIÓN

A ocho años de su creación, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) continúa la labor que emprendió desde sus inicios, ampliando su rango de acción en cumplimiento con los objetivos que por ley le han sido fijados, multiplicando en diversos rubros la cantidad de beneficiarios en todo el territorio nacional y afianzando un crecimiento continuo.

En una nueva agenda de desarrollo sostenible, alineados con el fomento del trabajo decente, bregando por la prosperidad de todos los ciudadanos en términos de capacitación y empleabilidad, INEFOP se proyecta como una institución de referencia en la ejecución de políticas públicas de empleo y programas de formación profesional de calidad para el sector privado.

En este sentido el Instituto ha estado contribuyendo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre los que figura Uruguay. Los ODS definidos son: Dignidad, Personas, Planeta, Alianzas, Justicia y Prosperidad.



Convenio con FUNDAPPAS



Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)

Nota

Todo lo escrito en este documento refiere a hombres y mujeres y cumple con el lineamiento estratégico de INEFOP referido a las políticas de transversalidad de igualdad de género y discapacidad.



