

INEFOP

Memoria
Anual
2024



Índice

I. Análisis general del período	3
II. Principales resultados 2024	6
III. Compromiso 1 – Programas de formación continua	9
1. Programa de desarrollo de habilidades digitales para la empleabilidad	10
2. Programa de entrenamiento de competencias transversales	17
3. Certificación de competencias	20
4. Culminación de ciclos educativos	23
5. Programa nacional de idiomas	25
6. Programa Bachiller INEFOP	29
IV. Compromiso 2 – Formación profesional	30
1. Orientación educativo laboral	30
2. Formación a población económicamente activa	31
3. Formación a poblaciones vulnerables	37
V. Compromiso 3 – Gestión del talento en empresas	44
1. Apoyo con instrumentos propios	44
VI. Innovación abierta para dar respuesta a desafíos del empleo y la formación profesional	50
VII. Proyectos de negociación colectiva	53

I. Análisis general del período

Durante el quinquenio 2020 – 2024, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) brindó más de 300.000 soluciones de formación alcanzando a 200.000 personas en todo el territorio nacional. La inversión en formación asciende a más de 5.500 millones de pesos, lo que equivale aproximadamente a 120 millones de dólares. El porcentaje de finalización general para todos los programas de formación se sitúa en el 75% de los participantes que inician una formación.

A partir de 2021, se implementó el nuevo plan estratégico para el período 2021 – 2024, el cual establece tres niveles de objetivos estratégicos enfocados en la entrega de valor a los beneficiarios del Instituto.

En esta memoria se presentan los programas desarrollados a partir de 2021, alineados con cada objetivo estratégico, con el propósito de brindar formación en diversas modalidades. El primer objetivo busca promover la capacidad de aprendizaje permanente, con énfasis en el desarrollo de competencias transversales. Su propósito es mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas y facilitar la movilidad ocupacional en un mercado de trabajo en constante cambio.

Durante el período analizado, más de 57.000 usuarios participaron en programas alineados con este objetivo, distribuidos en siete metas principales.

Más de 3.600 usuarios lograron certificarse en 10 perfiles de competencias laborales y más de 7.800 han participado en entrenamientos de competencias transversales. Más de 30.000 usuarios participaron de los diversos programas de habilidades digitales para la empleabilidad, despegue digital y otros acuerdos que implementaron esta metodología. Por otro lado, el programa de idiomas ha capacitado a más de 6.800 personas, tanto en los proyectos diseñados para 2021 y 2022, como en el Plan Nacional de Idiomas a partir de 2023. En culminación de ciclos, tanto en la Educación Media Básica como en el Bachillerato, participaron 3.000 usuarios a lo largo de todo el período.

A su vez, el programa de Fondo de Apoyo para la Educación otorgó 7.000 becas entre 2023 y 2024.

¹ Plan Estratégico 2021 - 2025



En cuanto al segundo objetivo, enmarcado en brindar orientación y formación técnico profesional pertinente, oportuna y de calidad, cerca de 150.000 personas participaron en soluciones formativas. A continuación, se detallan los programas que lo integran.

En los programas dirigidos a la población económicamente activa participaron más de 66.000 usuarios, con una distribución de 30% de trabajadores activos y 70% desempleados o en seguro de desempleo.

Con respecto a la inserción laboral, los participantes que se encontraban desempleados o en seguro de desempleo lograron incorporarse al mercado laboral con tasas de reinserción que oscilan entre 35% y 40%.

En la plataforma Coursera, más de 41.000 usuarios participaron en el período, completando 35.000 cursos. La tasa general de finalización fue del 25%, con más de 10.000 personas que completaron su formación en la plataforma.

En programas focalizados en la atención a población vulnerable, participaron más de 12.000 personas, tanto en programas propios como en acuerdos de formación en el marco de políticas públicas.

En programas dirigidos a jóvenes, más de 1.000 participantes recibieron formación durante el período, mientras que los proyectos destinados a mujeres lograron alcanzar a más de 600 usuarias.

Por último, en programas inclusivos para población con discapacidad participaron más de 200 personas.

En el marco de acuerdos con organismos rectores de políticas públicas se firmaron más de 30 convenios para atender demandas institucionales de capacitación. Entre los más destacados se encuentran el acuerdo con el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), con más de 3.500 personas; el acuerdo con el programa Accesos de Mides, con dos ediciones y formación a más de 4.000 personas; los convenios con el Ministerio del Interior, destinados a población privada de libertad, que beneficiaron a más de 2.000 usuarios; y el convenio firmado con el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), que permitió la formación de más de 1.000 mujeres rurales



El tercer objetivo, orientado a gestionar el talento en empresas y otras organizaciones, alcanzó a más de 9.000 entidades y más de 20.000 trabajadores durante el período. Los principales instrumentos de la gerencia en este período fueron la capacitación estándar y la incorporación de nuevas competencias. Se trata de un esquema de cofinanciamiento a través de subsidios a iniciativas de capacitación y desarrollo de talentos dentro de las organizaciones, con tasas de subsidios ajustadas al tamaño de la empresa. En este marco, la capacitación estándar apoyó a 2.100 empresas y benefició a 3.500 trabajadores, mientras que la incorporación de competencias respaldó a 720 empresas y 2.700 trabajadores.

A lo largo del período se implementaron nuevos instrumentos y programas para cumplir con los propósitos del Instituto.

Finalmente, con el objetivo de firmar otros acuerdos que impulsen iniciativas de formación llevados adelante por diversas organizaciones de la sociedad civil, se presentó el mecanismo Respuestas Innovadoras a Desafíos Estratégicos (RIDE), un programa que realizó tres convocatorias, que aprobaron fondos por 90 millones y 300 millones de pesos, con un alcance superior a los 20.000 usuarios.



II. Principales resultados de 2024



55.887 personas en programas de formación



37.398 finalizaron la formación brindada



83% culminaron la formación



2.788 empresas en programas de formación



1.428 millones de pesos invertidos en formación

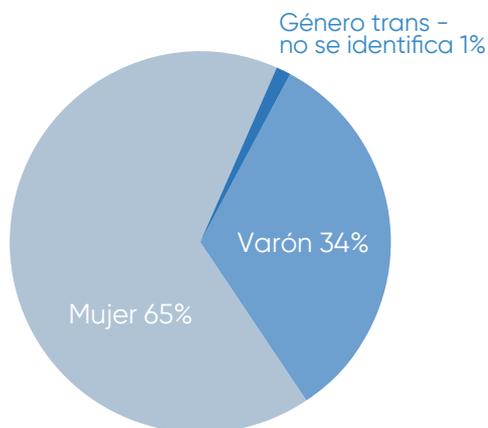


19.000 pesos por cada persona participante en los programas de formación

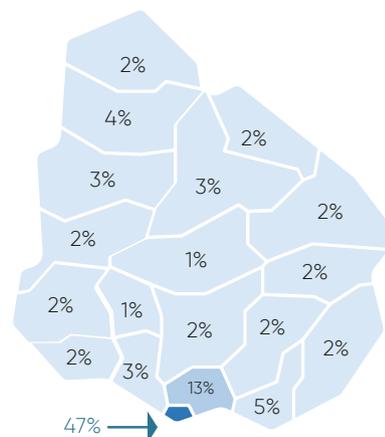


Análisis general de población atendida

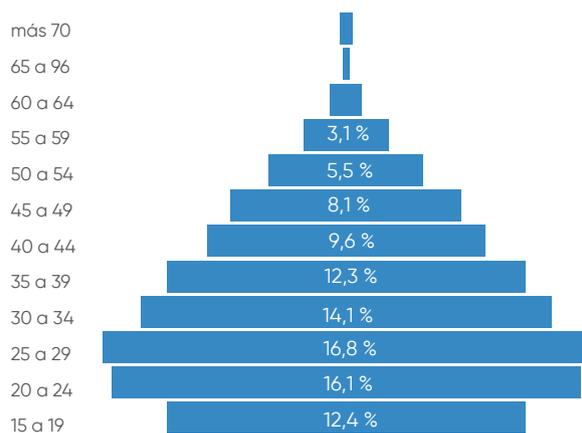
Participación por identidad de género



Participación por territorio

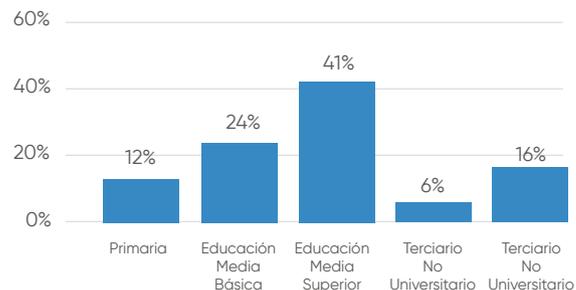


Participación por rango etario



- Participaron más de 29.000 usuarios en departamentos del interior, lo que representa el 53% de la ejecución.
- Participaron personas de más de 500 localidades de todo el país.
- Hubo 1.200 empresas del interior del país, lo que representa el 45% de la ejecución.

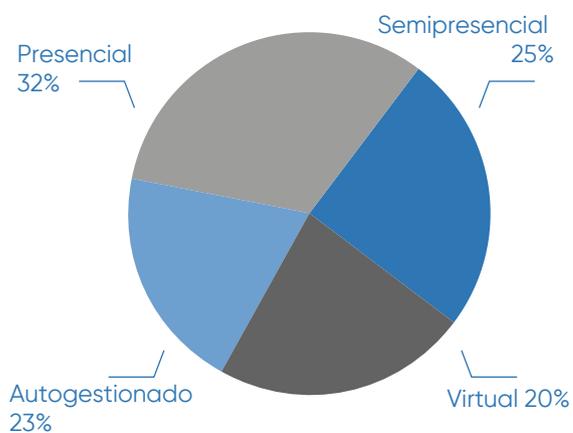
Máximo nivel educativo alcanzado



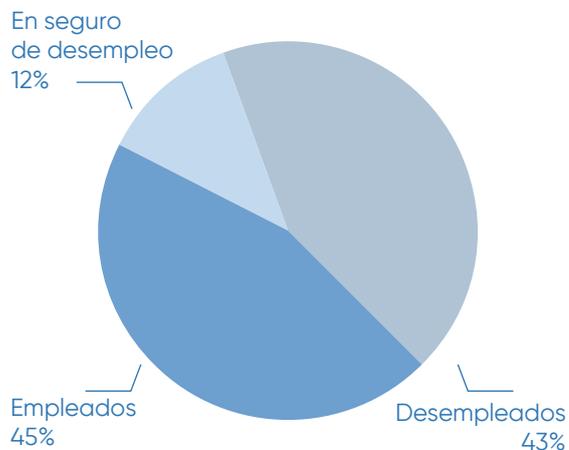
- Hubo un aumento de modalidades presenciales y semipresenciales con respecto a años previos y disminuyó la formación virtual.
- Hubo una disminución en formatos autogestionados de las plataformas Coursera y Open English en relación con años anteriores.



Ejecución por modalidad de dictado



Ejecución por situación laboral de usuarios*



- Los usuarios en seguro de desempleo mantuvieron una ratio similar a años previos, con una variación importante de trabajadores activos frente a desocupados. En 2023, el porcentaje de trabajadores empleados alcanzaba el 37%.

**El análisis de situación laboral se realiza a partir de la condición de actividad del usuario al inicio del curso, consultando bases del Banco de Previsión Social (BPS), por lo que los usuarios desempleados.

En 2024 se continuó la formación en convenio con el Ministerio de Salud Pública (MSP) a través de las capacitaciones incluidas en el consejo de salarios Grupo 15 "Salud General – Servicios de Salud y Anexos". La formación autogestionada por los participantes de este grupo salarial estuvo disponible en la plataforma conjunta del MSP e INEFOP y se centró en el desarrollo de habilidades para un enfoque integral en el cuidado de la salud. Como resultado, se registraron 66.641 inscripciones, de las cuales 45.123 finalizaron con éxito, alcanzando una tasa de finalización de 68%.



III. Compromiso 1 – Programas de formación continua

Promover la capacidad de aprendizaje permanente, con foco en competencias transversales, a fin de mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas y facilitar la movilidad ocupacional en el cambiante mercado de trabajo.

Los análisis recientes sobre los cambios en el mercado laboral evidencian que las habilidades técnicas siguen siendo determinantes para la empleabilidad. No obstante, en la actualidad, su combinación con habilidades transversales es clave para fortalecer las capacidades de las personas en un entorno laboral dinámico.

La evolución constante del mercado de trabajo y la transformación tecnológica permanente han incrementado la relevancia de competencias como el pensamiento crítico, la creatividad, la adaptabilidad y el manejo de entornos digitales. Estas habilidades son clave en los procesos de selección laboral. Como proceso acelerador de los cambios antes mencionados, la pandemia iniciada en marzo de 2020 en Uruguay evidenció la necesidad de desarrollar competencias blandas para la autogestión del trabajo y el uso eficiente de las herramientas digitales.

En respuesta a estos desafíos, el Instituto ha establecido como uno de los principales objetivos la entrega de valor a sus usuarios mediante el desarrollo de habilidades digitales, fortalecimiento de competencias blandas y la formación en idiomas, entre otros programas implementados en el quinquenio.

En 2024 se consolidaron iniciativas clave como los programas de Desarrollo de Habilidades digitales, en acuerdo con Microsoft, el programa Despegue Digital, orientado a adquisición de competencias digitales básicas; y los programas de acceso al sector de la tecnología de la información (Amazon Web Services y desarrollo de Bootcamps).

En el marco de certificaciones de competencias laborales, se continuó trabajando en la validación de certificaciones existentes y el desarrollo de nuevas acreditaciones. Asimismo, con el objetivo de fomentar la continuidad educativa de los jóvenes, se implementó el segundo año del Programa Bachilleres y en el departamento de Paysandú se lanzó el programa Más Talento.

En 2024 el número de beneficiarios de los programas alineados con el primer objetivo ascendió a 18.225 usuarios, el 20% con respecto a 2023.

A continuación, se detallan los programas desarrollados en el marco de este eje estratégico.

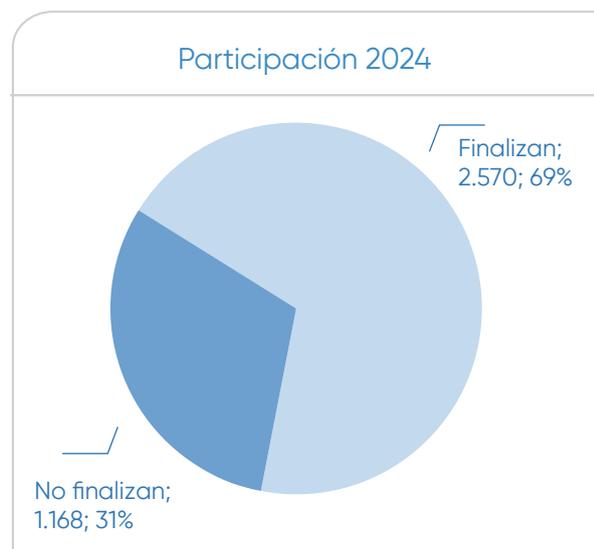


1. Programa de desarrollo de habilidades digitales para la empleabilidad

Con el objetivo de potenciar la oferta formativa del Instituto y desarrollar contenidos de relevancia para el mercado laboral, se diseñó el Programa Habilidades Digitales para la Empleabilidad. En un ámbito laboral en el que la automatización está transformando numerosas ocupaciones, es cada vez más importante llevar adelante programas que disminuyan la brecha digital y faciliten el acceso a tecnologías de la información para distintos sectores de la población activa.

Lanzado en julio de 2020 en acuerdo con Microsoft Uruguay, el programa estuvo inicialmente dirigido a los adultos desempleados y beneficiarios del seguro de desempleo. A partir de 2021 su alcance se amplió a trabajadores en actividad. El diseño ofrece formación en el uso de herramientas clave a los participantes al uso de planillas de cálculo, como Excel, herramientas para presentaciones, como Power Point, programación web, y uso de Teams como plataforma de trabajo colaborativo. Además, incorpora módulos orientados a mejorar estrategias de búsqueda de empleo y las entrevistas laborales. El programa promueve competencias transversales tales como la capacidad de planificación, la comunicación asertiva y efectiva y el trabajo en equipo, entre otras. Esta formación no solo favorece la empleabilidad, sino que también ofrece herramientas útiles para quienes deseen emprender o mejorar su inserción en el laboral. Desde su lanzamiento, más de 25.000 personas

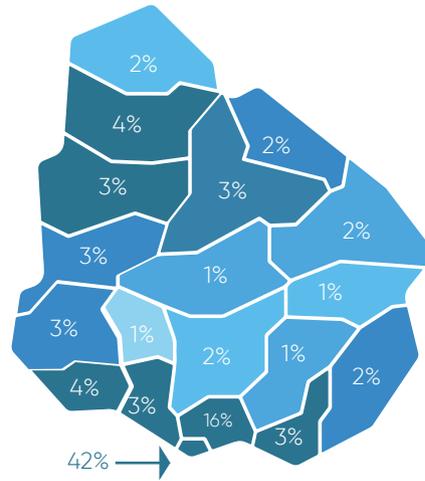
participaron en el programa. En 2024, se llevaron adelante 79 grupos de formación con más de 3.700 participantes, alcanzando los siguientes resultados:



- Las tasas de finalización muestran un incremento del 4% en comparación con 2023, a pesar de haberse registrado un menor número de cursos que el año anterior. La tasa de cursos completados con resultados cargados asciende al 99% de la ejecución prevista para el año. Con respecto a la cobertura territorial, el programa para 2024 logró aumentar la participación en el interior del país, con un 58% de usuarios.

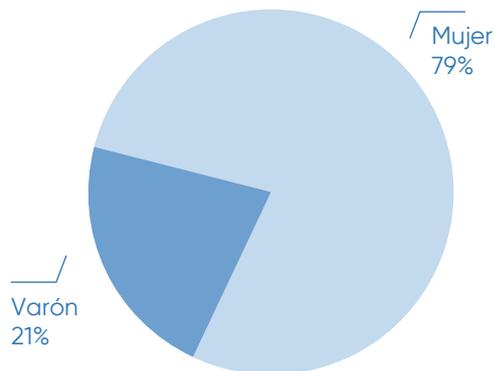


Participación habilidades digitales 2024



En cuanto al género de los participantes, el programa mantiene una alta participación de mujeres.

Identidad de género 2024

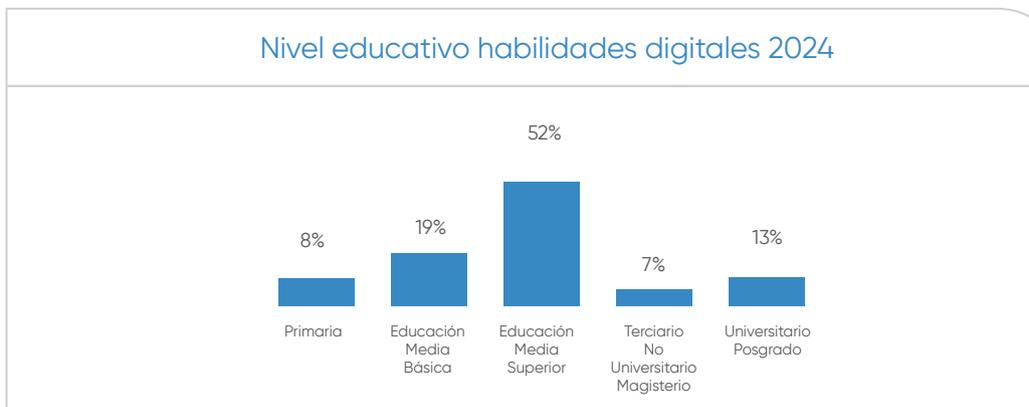


La participación de personas trans alcanza a 12 mujeres trans y 8 varones trans.

Con respecto a los rangos etarios, excluyendo al grupo de 14 a 19, la distribución etaria adopta una estructura tradicional, que decrece a medida que se avanza en la edad.



Analizando el máximo nivel educativo alcanzado, se observa un fuerte peso de usuarios en educación media y, en segundo lugar, universitarios.





De los usuarios desempleados declararon estar trabajando luego de finalizar la capacitación.



De los usuarios declararon estar satisfechos con la capacitación.



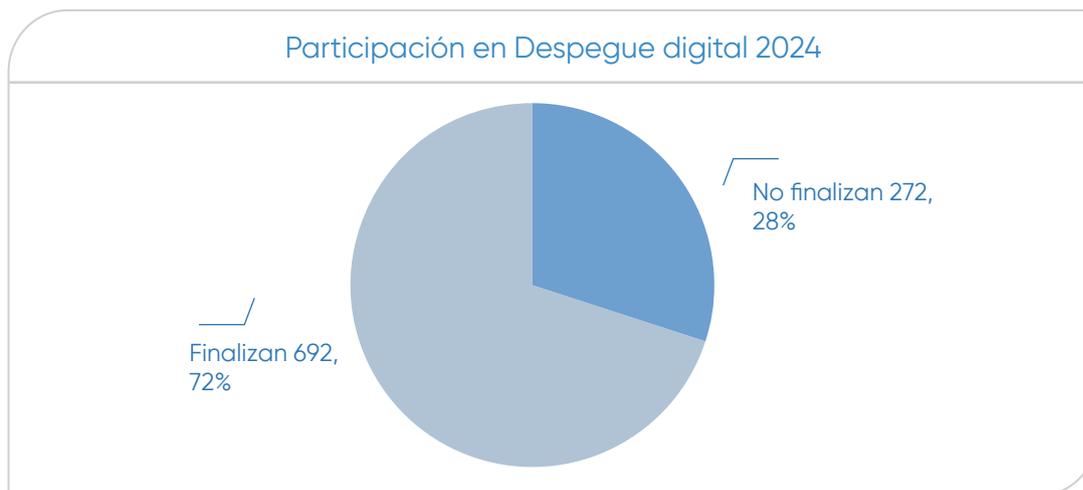
Recomendaría el curso.

1.1. Despegue digital

Durante 2021, la experiencia con Habilidades Digitales para la Empleabilidad demostró que era necesario contar con una formación adicional que atendiera a quienes no cuentan con competencias digitales básicas. En este escenario se diseñó un nuevo programa para brindar estas habilidades. Así, en 2022 se lanzó la primera edición, que continuó con una segunda y otra tercera en 2023 y 2024.

Esta formación permite a los participantes desarrollar competencias básicas en informática, abarcando uso de software, hardware, uso del teclado, mouse, correo electrónico y almacenamiento en la nube.

Asimismo, incorpora habilidades digitales fundamentales como el pensamiento crítico, el análisis de noticias en las redes, la huella e identidad digital, aspectos clave para el desarrollo de la ciudadanía en entornos digitales. A lo largo de los tres años de funcionamiento, el programa ha contado con la participación de más de 2.300 usuarios. En 2024, se implementaron 53 grupos, obteniendo los siguientes resultados:

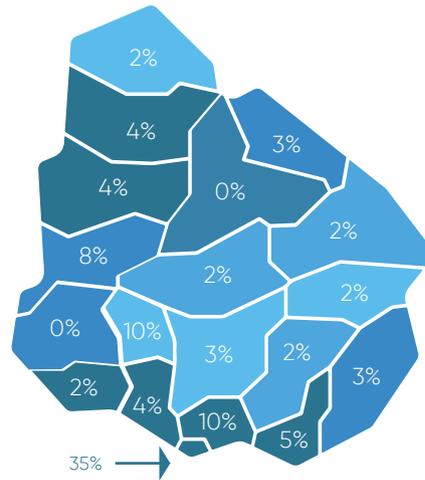


La tasa de finalización se mantiene en niveles elevados, siendo un programa de mayor focalización y con una modalidad 100% presencial, a diferencia del programa de Habilidades Digitales.

En términos de cobertura territorial, el programa logró ampliar el primer piloto focalizado en Montevideo y Canelones, alcanzando 55% de participación en el resto del país.



Ejecución Despegue digital 2024



1.2. Programas de entrenamientos digitales intensivos

Amazon Web Services

El Programa de formación Amazon Web Services (AWS) Re/Start en Cloud Computing, desarrollado en alianza con la Fundación Forge, tiene como objetivo impulsar el crecimiento profesional de jóvenes de entre 18 y 24 años, impulsando la construcción de itinerarios educativos y laborales que favorezcan su desarrollo laboral y proyecto de vida, la integración social y el aumento del acceso a oportunidades de calidad. La propuesta ofrece formación intensiva en un área técnica de alta demanda laboral (Cloud Computing), combinándolo con la formación en habilidades y competencias transversales esenciales del mundo del trabajo.

Por un lado, Amazon Web Services, AWS re/Start presenta un programa de tiempo completo diseñado para jóvenes interesados en iniciarse en el mundo de la tecnología. A través de esta capacitación, los participantes adquieren conocimientos fundamentales en Cloud Computing, lo que les permite iniciar con solidez su carrera profesional en un sector de alta demanda.

Asimismo, el programa incorpora un componente de habilidades socioemocionales, que pone énfasis en el desarrollo de valores esenciales para la cultura del trabajo. Este módulo permite a los participantes fortalecer competencias clave para su desempeño en el mercado actual y en los desafíos del futuro. Entre los valores promovidos se incluyen la comunicación, la autonomía, el trabajo en equipo, la capacidad de aprender a aprender, la mentalidad de crecimiento, la generosidad y la actitud emprendedora. La combinación de estas habilidades con el conocimiento técnico específico y el uso estratégico de nuevas tecnologías, constituye un factor fundamental para reducir el rezago educativo, disminuir la brecha digital y facilitar una transición exitosa hacia la vida laboral y adulta.



El programa inició en setiembre 2022 conformando dos grupos para un total de 75 participantes. En 2023, se agregó un nuevo grupo con 46 participantes adicionales y en 2024, se habilitó otro grupo con 35 participantes más.

La mayoría de los participantes tienen entre 20 y 24 años, con una menor presencia de jóvenes en el rango de 15 a 19 años (tres participantes). Con respecto al nivel educativo, la participación se centraliza en Educación Media Superior, mientras que algunos están transitando la educación universitaria.

Por último, el programa logró una cobertura territorial de jóvenes de todo el país, con un 54% de presencia en el interior.

INEFOP - Bootcamps

Con el objetivo de contribuir al desarrollo del talento digital mediante el entrenamiento intensivo de personas interesadas y con potencial para la inserción laboral en industrias de tecnologías de información, el Instituto desarrolla el programa de acceso a Bootcamps.

Los Bootcamps son programas de capacitación intensiva que requieren dedicación completa durante su duración (de tres a seis meses). Están diseñados para que el estudiante alcance un conjunto de habilidades específicas que la industria requiere y valida.

El programa también busca optimizar el uso de recursos públicos, realizando la implementación en cooperación con varias agencias estatales especializadas en la materia, como la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) y Uruguay XXI, entre otras.

La población objetivo del programa son jóvenes, en su mayor parte egresados de la Educación Media Superior, que requieran una formación rápida para la inserción laboral.

Además, la iniciativa incluye a egresados de otros programas de educación no formal, que hoy representan un alto número de titulados. A través de Bootcamp estos jóvenes estarían en condiciones de potenciar su inserción en el sector tecnológico.

Entre 2022 y 2024 se realizaron Bootcamps en cuatro instituciones beneficiando a 185 usuarios. Del total, la mayoría finalizó su formación en 2023 y 2024, quedando dos participantes pendientes de culminar en 2025.

Bootcamp	Participantes
Fundación Zonamerica	68
Hack Academy	58
Senpai Academy	36
UTEC	23



Los análisis realizados en octubre 2024 indican que el 46% de los usuarios logró una inserción laboral formal dentro de los primeros cinco meses de finalizada la práctica.

El seguimiento de la trayectoria muestra que, a los 12 meses la tasa de inserción alcanza el 60% de los participantes, tomando en cuenta 120 casos con fecha de finalización en este periodo.

Por último, en relación con las inserciones laborales, se observa que el 58% lo hace en el rubro de las tecnologías de la información.

2. Programa de entrenamiento de competencias transversales

Desde su lanzamiento en octubre de 2018, se continúa implementando TemPlaR, un programa de entrenamiento de competencias transversales diseñado para mejorar las condiciones de empleabilidad. A lo largo de estos años, el programa ha tenido varias actualizaciones, con su última revisión en 2021, cuando se redefinieron y actualizaron las competencias en función de los cambios en el mundo laboral.

El programa se basa en un proceso que implica un diagnóstico y evaluación en ocho competencias para, posteriormente, seleccionar tres y profundizar sobre ellas.

Las habilidades que se desarrollan en TemPlaR son:

- Aprendizaje permanente
- Comunicación
- Trabajo colaborativo
- Resiliencia
- Conciencia social
- Orientación a objetivos
- Pensamiento crítico
- Creatividad e innovación

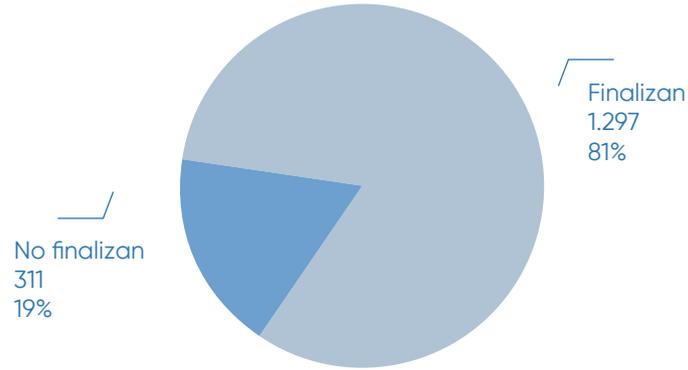
Desde su creación, más de 6.300 usuarios han participado en el programa.

Durante 2024 el programa llevó adelante su sexta edición, retomando la modalidad presencial y semipresencial en más del 70% de los grupos.

Los resultados de esta edición incluyen la creación de 116 grupos y la participación de 1.700 usuarios en formación.

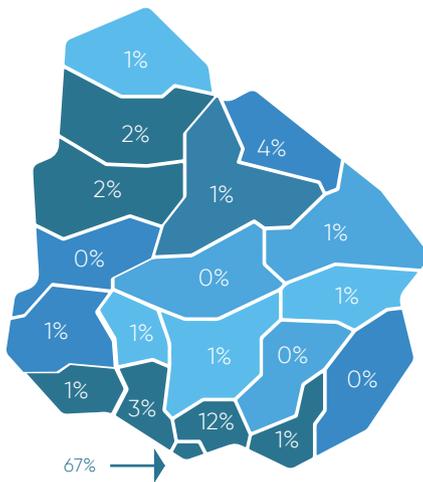


Participación competencias transversales 2024



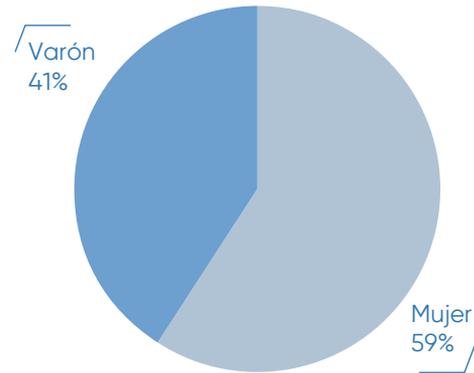
La tasa de finalización sobre cursos cerrados (el 95%) se mantiene en índices superiores a 80% de la participación.

Ejecución territorial entrenamiento de competencia 2023

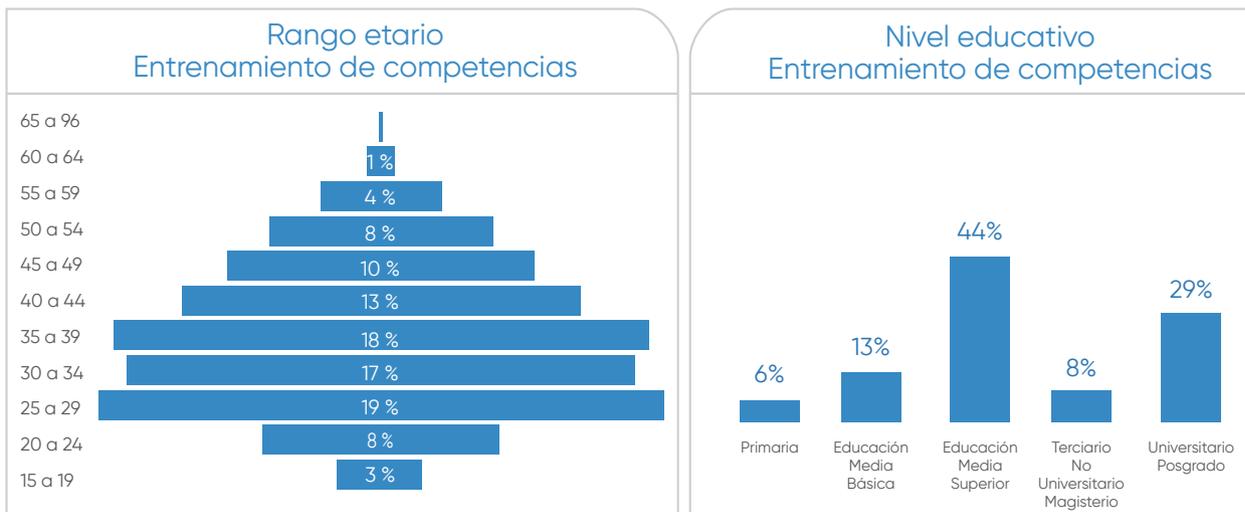


La implementación en territorio contó con 33% de participantes en el interior.

Identidad de género Entrenamiento de competencias 2024



En relación con el rango etario, los participantes se distribuyen en todas las edades de población activa entre 25 y 50 años.



El máximo nivel educativo alcanzado presenta una significativa proporción en Educación Media Superior y Universitaria, con un 70% del total.

Por último, los usuarios consideraron que el programa ha sido satisfactorio con respecto a sus expectativas



93%

De los usuarios declararon que el entrenamiento fue satisfactorio.



95%

Recomendaría el programa.



90%

Considera que el entrenamiento fue de utilidad para su actividad laboral.



3. Certificación de competencias

La certificación de competencias reconoce el ámbito laboral como un espacio formativo, en el que se adquieren habilidades, conocimientos y actitudes. Esta certificación reconoce pública y formalmente la capacidad laboral demostrada por el trabajador, sobre la base de una evaluación de competencias asociadas a un perfil ocupacional elaborado en forma tripartita.

El programa permite a los trabajadores demostrar y visibilizar sus competencias laborales, obtener un reconocimiento social de sus capacidades e identificar sus fortalezas y áreas de mejora en su desempeño laboral.

Para las organizaciones, la certificación brinda un mecanismo para conocer y detectar brechas de formación en los trabajadores de su empresa, rentabilizar su inversión en capacitación, mejorar la gestión de recursos humanos y dar señales sobre la calidad de sus equipos de trabajo.

Desde la perspectiva de la política pública, este mecanismo busca reconocer las competencias laborales de las personas, independientemente de cómo hayan sido adquiridas, contribuyendo a la equidad y el fortalecimiento de las políticas de educación y empleo.

A lo largo de todo el período, más de 3.400 personas participaron del programa. En 2024, se continuó trabajando en la ejecución de perfiles ya validados y en la creación de otros nuevos. A continuación, se presentan los resultados:

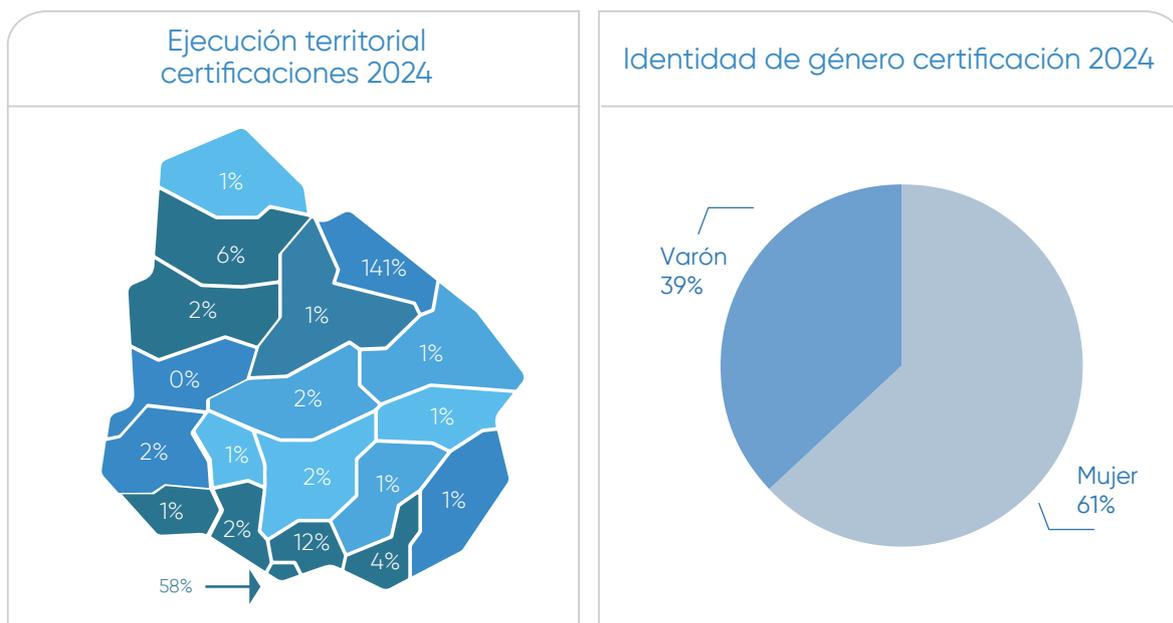
Perfil	Participantes	Certificados	En proceso
Competencias transversales	362	348	2
Mozo/a	328	148	124
Operador/a Call center	156	13	114
Personas que cuidan	55	19	-
Encuestador	42	19	15
Sonidista	28	10	-
Periodista	20	11	-
Iluminador	17	3	-
Oficial en gomería	12	5	-
TOTAL	1.020	576	255



Actualmente, hay 255 casos en proceso de certificación, lo que sitúa la tasa de certificación en el 75% del total de participantes.

Adicionalmente, en la plataforma Coursera, 151 usuarios lograron la certificación en diversos programas como ciencia de datos, diseño de experiencia de usuario, ciberseguridad y soporte IT, entre otras.

Con respecto a la implementación territorial, el programa logró certificar participantes de todo el país, con un 42% de participación en el interior.



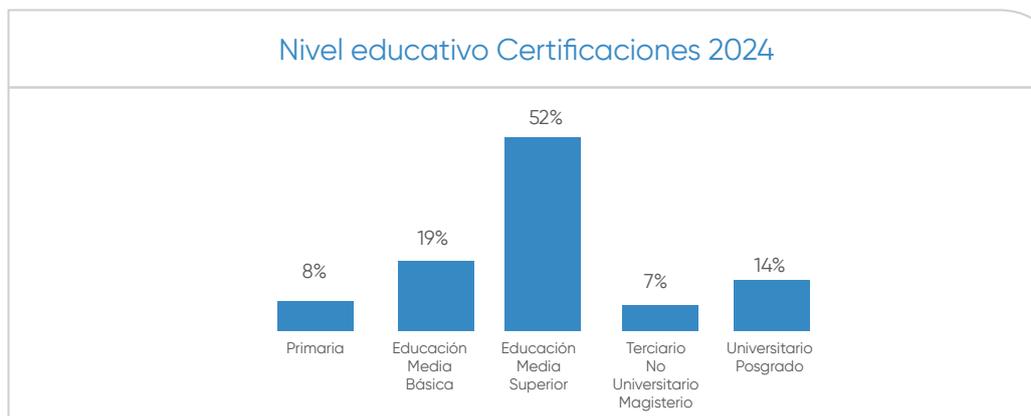
La participación por género es similar a la ejecución general del Instituto, con una mayor proporción de mujeres.

En la edad de los participantes del programa se observa una fuerte influencia el rango de 15 a 24 años, debido a la certificación de competencias de Yo Estudio y Trabajo.

Para el resto de las certificaciones, la distribución etaria es más uniforme, abarcando diversidad de edades en actividad laboral.



El nivel educativo presenta tasas altas para Educación Media, principalmente, Educación Media Superior, con 53% del total de participantes.



Finalmente, los usuarios consideran satisfactorio el proceso de certificación y que ha sido de utilidad para su trabajo actual.



Finalmente, los usuarios consideran satisfactorio el proceso de certificación y que ha sido de utilidad para su trabajo actual.



51%

De los usuarios declararon haber mejorado su situación laboral luego de la certificación.



96%

De los usuarios declararon satisfactoria la capacitación recibida.



95%

De los usuarios recomendaría el curso.

4. Culminación de ciclos educativos

El objetivo del programa es brindar oportunidades educativas a trabajadores mayores de 21 años que no lograron finalizar sus estudios.

A lo largo del período el programa ha logrado la participación de más de 3.500 personas.

En 2024, en acuerdo con el Consejo de Educación Secundaria y el programa ProCES, se habilitaron 1.354 cupos para 1.058 personas. La formación se llevó a cabo bajo la modalidad de taller, fomentando el trabajo en equipo y propiciando un amplio espacio para la participación activa, con la utilización de técnicas de aprendizaje adaptadas a la formación de adultos.

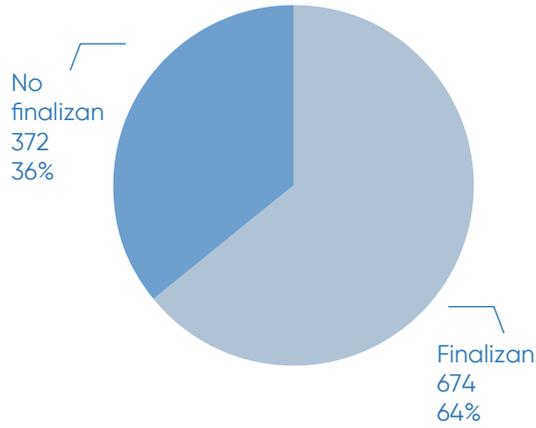
Con este programa se apunta a elevar el nivel educativo de las personas trabajadoras de nuestro país para fortalecer el acceso al mercado laboral, ampliar las oportunidades de desarrollo y mejorar la competitividad de las empresas.

En el marco del aprendizaje permanente y como parte de la construcción de las trayectorias educativas, se definieron mecanismos para que las personas que forman parte de una capacitación específica también puedan acceder a otros cursos para continuar fortaleciendo sus competencias.

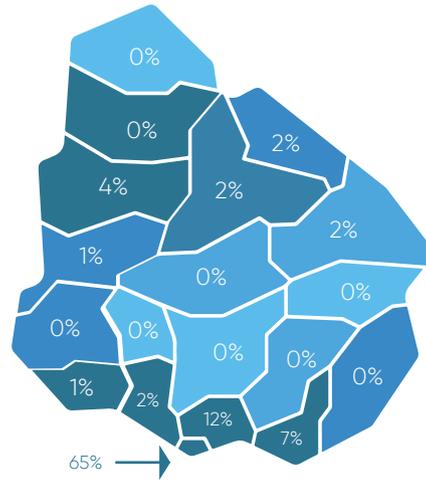
Los resultados de participación fueron los siguientes:



Participación Culminación de ciclos 2024

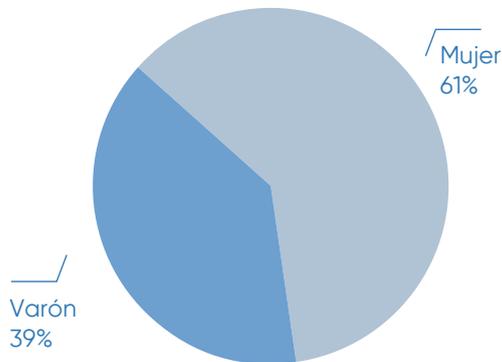


Participación culminación de ciclos 2024

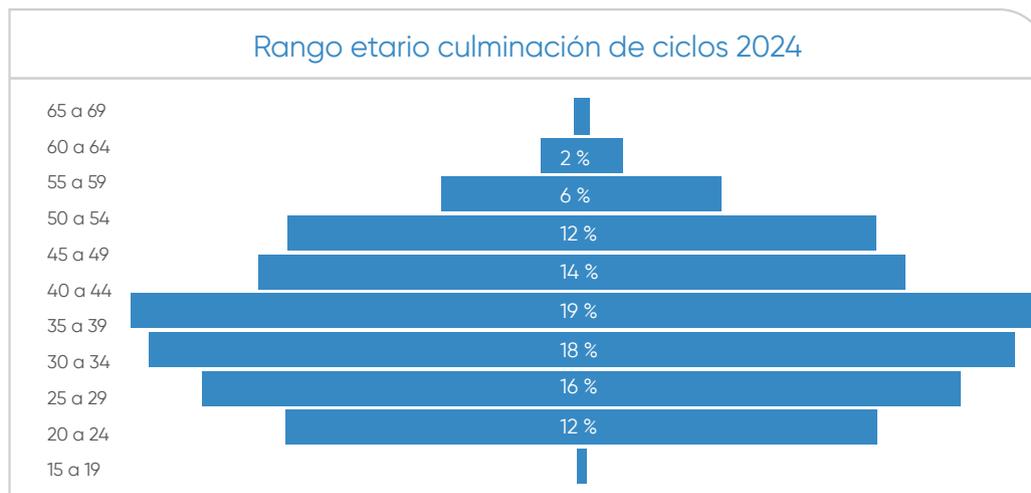


Con respecto a la ejecución territorial, el programa se centra en los departamentos del sur del país y en Paysandú. En 2024, se extendieron cupos a los departamentos de Tacuarembó, Rivera y Cerro Largo.

Identidad de género Certificaciones 2024



En relación con el rango etario, como es esperable se presentó una importante participación en los grupos de 30 a 50 años con un 53% del total. Poner el porcentaje



El nivel educativo presenta tasas altas para Educación Media, principalmente, Educación Media Superior, con 53% del total de participantes.

5. Programa nacional de idiomas

El manejo de idiomas en el ámbito laboral es una competencia clave que contribuye a la mejora de las condiciones de empleabilidad, facilitando el acceso a mayores y mejores oportunidades de trabajo.

El programa tiene como principales líneas de intervención el desarrollo del aprendizaje de inglés y de portugués, con los siguientes objetivos:

- Ampliar el acceso a la formación y certificación en inglés y portugués
- Generar itinerarios de formación y certificación con reconocimiento internacional
- Aumentar el número de trabajadores con habilidades comunicativas en idiomas

La primera edición, desarrollada entre setiembre de 2022 y diciembre 2023 alcanzó 1.900 participantes para el inglés.



A partir de la revisión de la estructura del programa y la identificación de mejoras, en 2024 se continuó trabajando en el fortalecimiento del programa inglés con formación en las principales entidades educativas del país y la plataforma Open English para aprendizaje autogestionado.

En paralelo, se convocó a las principales instituciones de enseñanza de portugués y, en noviembre de 2024, se impulsó el primer lanzamiento del programa en este idioma. La participación en los tres programas alcanzó a 2.700 usuarios, totalizando más de 3.500 participantes, incluyendo a los trabajadores de las empresas apoyadas, cuyo detalle se presenta en el siguiente apartado.

Programa	Usuario
Inglés	2.227
Open English	384
Portugués	114
Total	2.725

La tasa de finalización del programa en general alcanzó a 1.170 participantes, lo que representa un 53% de cursos ya cerrados.

Para el programa específicamente de inglés, la tasa finalización se situó en 58%, lo que representa una ratio adecuada para la educación de un idioma en población adulta.

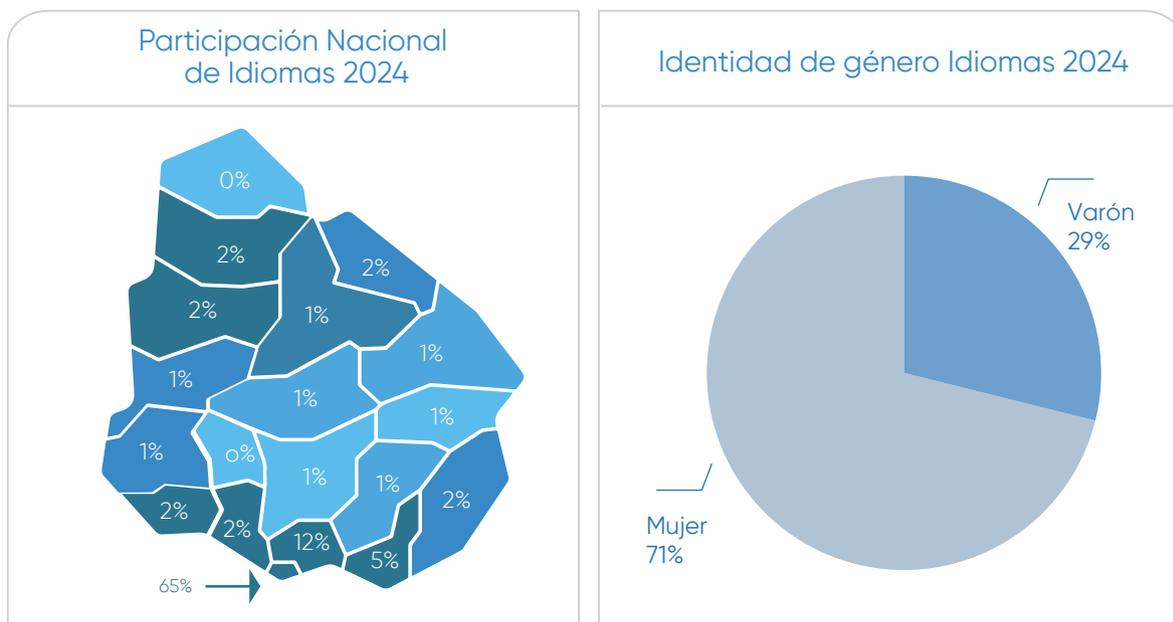
Por su parte, para el programa de portugués aún no ha finalizado su primera edición, ya que inició en noviembre de 2024.

Por último, la trayectoria de Open English ha sido adecuada, con 118 usuarios, lo que representa el 30% que al menos han completado un nivel de los definidos en la plataforma. Esta tasa de finalización se presenta elevada para los índices general de formación autogestionada.

Sin embargo, el alcance territorial no fue el esperado para 2024, concentrándose la mayoría de los usuarios en los departamentos de Montevideo y Canelones.

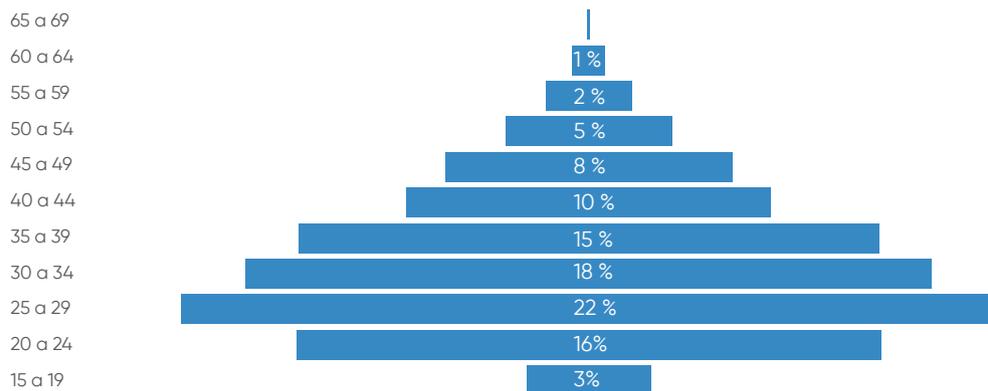


La participación por identidad de género presentó un fuerte crecimiento de mujeres, con un 71% del total de la población. Adicionalmente, en el programa hubo cuatro mujeres trans y tres varones trans.



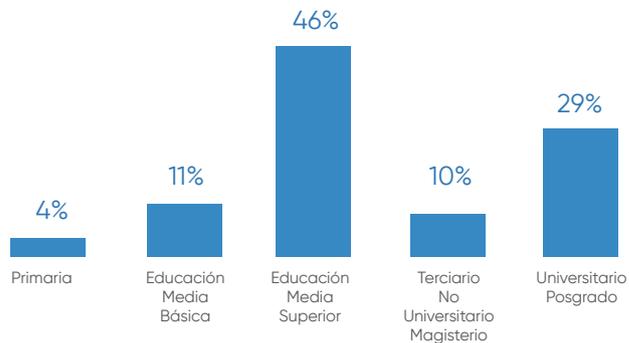
El rango etario principal de los participantes está en el grupo de 20 a 35 años, con un 56% del total.

Rango etario Idiomas 2024



El nivel educativo de los participantes está centralizado en Educación Media Superior o terciario, con un 85% del total.

Participación en Despegue digital 2024



6. Programa Bachiller INEFOP

En 2022, a partir de la evaluación realizada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se inició el diseño de un nuevo programa destinado a dar continuidad al apoyo a jóvenes y mejorar las tasas de finalización de ciclos educativos.

Las recomendaciones derivadas de la evaluación destacaron la necesidad de simplificar los tipos de becas y sistematizar el ingreso de participantes, así como asignar recursos específicos para el seguimiento del programa. Como resultado, en 2023 se presentó un nuevo diseño.

Como respuesta a las necesidades detectadas en el marco de las políticas públicas vinculadas a la educación y expectativas existentes en el mercado de trabajo, INEFOP, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y la Dirección Sectorial de Integración Educativa de la Administración Nacional de Educación Pública (DSIE-ANEP) decidieron establecer el diseño e implementación de un fondo de apoyo económico para la culminación de la Educación Media Superior, a través de un sistema de becas.

Las becas están dirigidas a estudiantes de entre 15 y 20 años, matriculados en cualquiera de las propuestas de Educación Media Superior de la ANEP. En línea con la evaluación realizada, el nuevo programa establece una beca unificada de dos tercios de la Base de Contribución y Prestación (BPC) mensuales para hasta 3.500 estudiantes. En 2023, el fondo total asignado ascendió a 120 millones de pesos.

Para recibir las becas durante los nueve meses de duración del programa (abril a diciembre) los estudiantes deben cumplir con un mínimo de asistencias y aprobar el año lectivo.

En 2023, se adjudicaron todos los cupos y el 9% de las becas se reasignaron en el correr del año debido a bajas, lo que permitió que 3.185 usuarios mantuvieran la beca durante todo el período, mientras 315 cupos fueron redistribuidos, alcanzando un total de 3.815 jóvenes.

Para 2024, el proceso presentó similares características, habilitándose nuevamente 3.500, contemplando tanto estudiantes que continuaban desde 2023 como nuevos beneficiarios a partir de postulaciones del presente año.

² Evaluación INEED - Uruguay Estudia



IV. Compromiso 2 – Formación profesional

Proveer orientación y formación técnico profesional pertinente, oportuna y de calidad

1. Orientación educativo laboral

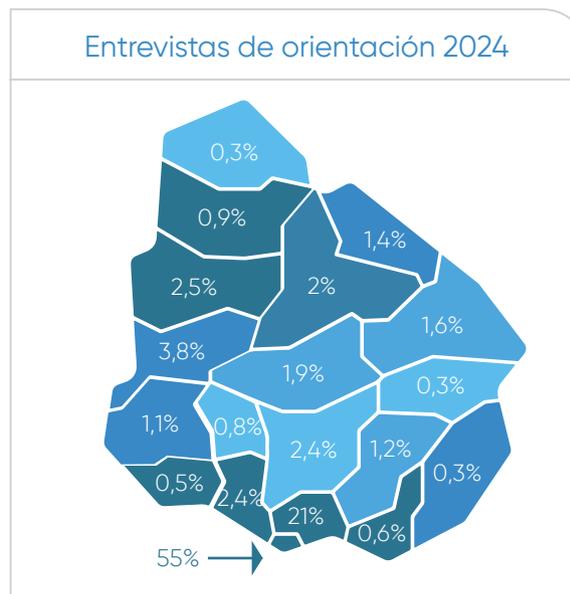
El servicio de orientación educativo laboral de INEFOP ofrece un espacio de intercambio con un profesional, de forma presencial o remota, que permite a las personas reflexionar sobre su trayectoria formativa y laboral, así como sobre los conocimientos y habilidades adquiridos en esos ámbitos. Su objetivo es identificar la mejor opción para alcanzar las metas de sus proyectos ocupacionales.

La orientación educativo-laboral como política activa de empleo busca que los usuarios del Instituto desarrollen el autoconocimiento, la autoconfianza y la capacidad de planificación, que les permita proyectar un plan de acción para la reinserción o reconversión laboral.

Para ello, se utilizan distintas herramientas, como las entrevistas individuales y grupales, los talleres y las encuestas autoadministradas, con el fin de reducir la brecha formativa entre la realidad actual del usuario y sus objetivos profesionales.

En todas sus modalidades, incluidos los talleres impartidos por el equipo, el servicio de orientación educativo laboral alcanzó a 18.168 personas, y se realizaron más de 24.221 entrevistas individuales o en el marco de talleres de preselección.

La distribución territorial de los usuarios orientados fue la siguiente:

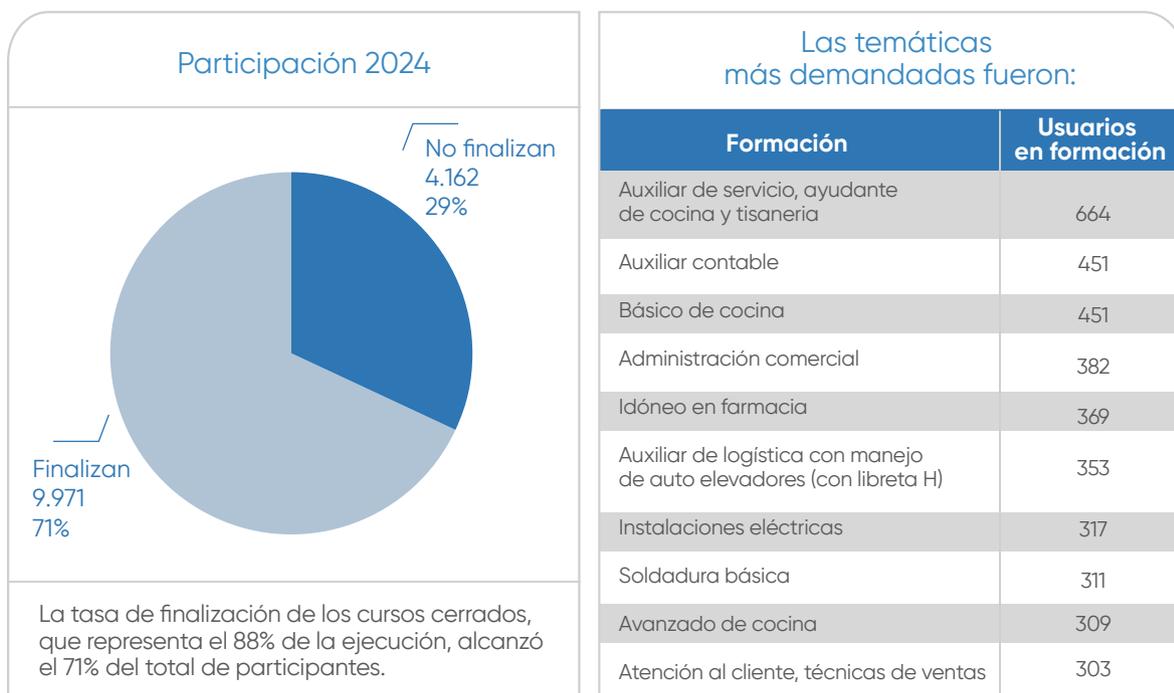


2. Formación a población económicamente activa

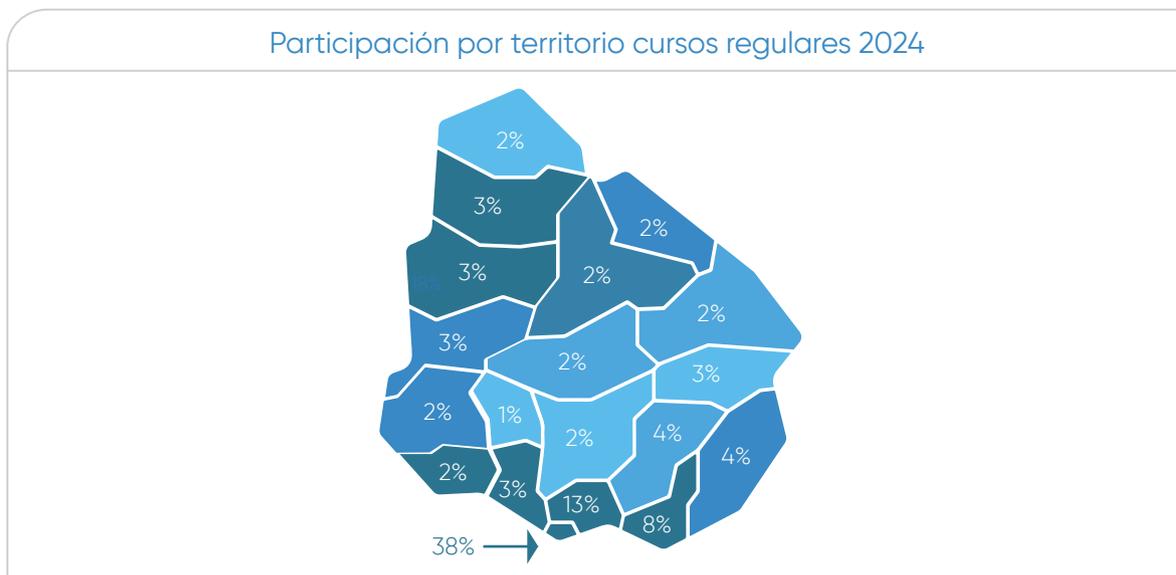
En 2024, se continuó trabajando en formación a la población activa, abarcando tanto a trabajadores desempleados y beneficiarios del seguro de desempleo con el objetivo de facilitar su reinserción en el mercado laboral, como a población empleada para promover su reconversión o mejora.

El programa combinó instancias de formación presencial y virtual, permitiendo llegar a todo el país. En total, se conformaron 950 grupos y se otorgaron 1.750 vouchers individuales para cursos del mercado. La ejecución total para 2024 alcanzó a 17.780 personas.

Los resultados del programa en cursos regulares fueron los siguientes:



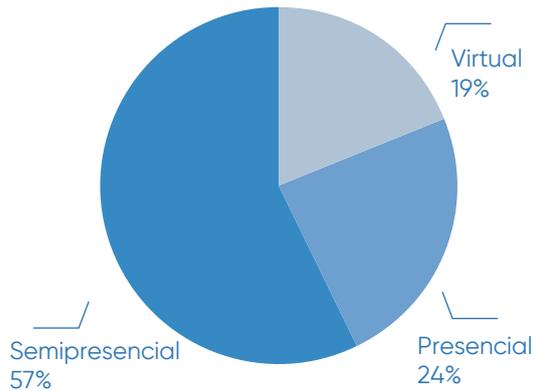
La distribución territorial muestra que el 68% de usuarios residen en departamentos del interior del país. Este porcentaje supera la planificación inicial de cursos para cada departamento, principalmente debido a la participación de residentes en zonas de San José y Canelones, próximas a Montevideo, que optan por formarse en la capital.



Con respecto a la modalidad de formación, hay una mayor proporción de cursos presenciales y semipresenciales. A lo largo del período, posterior a la pandemia, la presencialidad y, principalmente los cursos semipresenciales, han mostrado un crecimiento sostenido en comparación con la virtualidad.

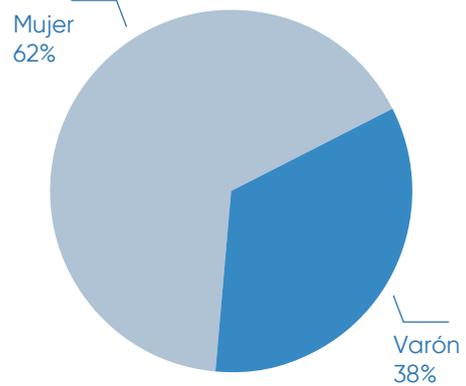


Ejecución cursos regulares por modalidad



La participación, según identidad de género, mantiene una proporción similar a la ejecución general del Instituto, aunque registra una disminución del 4% en la participación de mujeres con respecto a 2023.

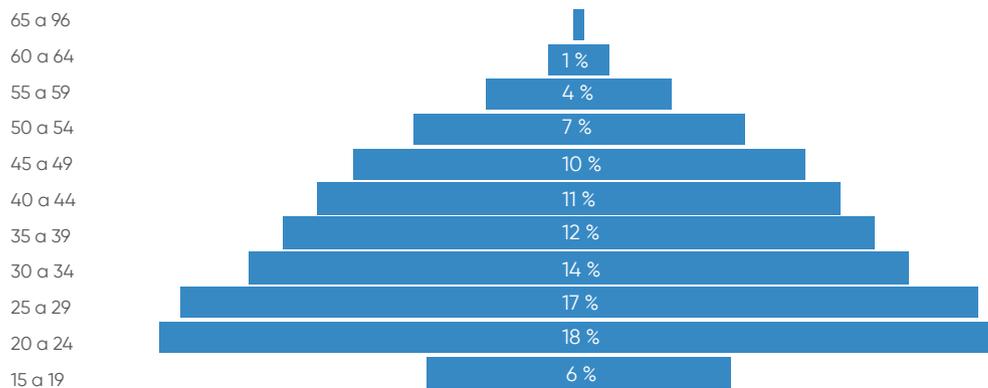
Identidad de género cursos regulares 2024



Asimismo, participaron 28 mujeres trans y 21 varones trans.

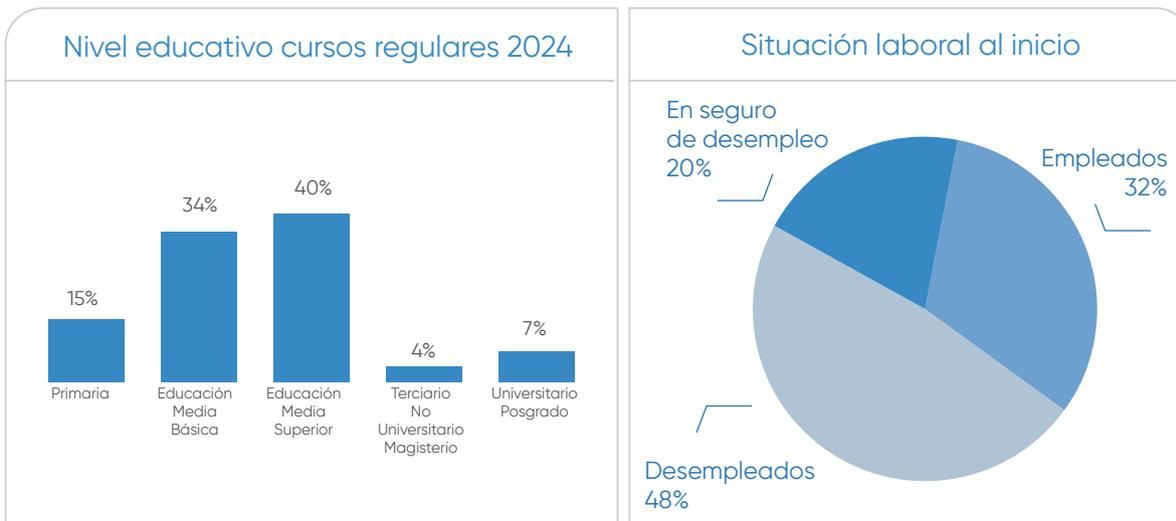
La edad de los participantes presenta una pirámide tradicional, con alta participación de jóvenes. El rango 20 a 35 años representa el 50% del total de usuarios.

Rango etario cursos regulares 2024



La participación en el programa por máximo nivel educativo alcanzado presenta usuarios con Educación Media Básica y Superior con 76% del total.

La situación laboral de los participantes al inicio del programa presenta la siguiente distribución:



Finalmente, con respecto a la percepción de los usuarios, se alcanzaron los siguientes resultados:



31%

De los usuarios declararon haber mejorado su situación laboral luego de la formación.



92%

De los usuarios declararon la capacitación recibida como satisfactoria.



93%

De los usuarios recomendaría el curso.



Autoaprendizaje en línea: La alianza con Coursera³

Desde 2021, la alianza con la plataforma Coursera permitió brindar formación gratuita sobre sus contenidos que abarcan más de 8.000 cursos en más de 400 universidades. Durante el período 2021 – 2024 participaron 41.100 usuarios, aprobando 35.627 cursos en 352 universidades.

Esta estrategia es fundamental para garantizar la continuidad de los procesos de capacitación, combinando el modo presencial con la oferta de cursos autogestionados, lo que permite a los usuarios acceder a una oferta formativa completa.

En 2024, la alianza se mantuvo vigente sumando 10.962 nuevos participantes que accedieron a licencias y participaron de más de 36.000 cursos. De ellos, cerca de 3.000 finalizaron más de 8.000 formaciones. La participación de empresas en la plataforma se detalla en el apartado siguiente.

Las universidades más elegidas en plataforma fueron:

Universidad	% del total
Google	11%
Universidad de Palermo	10%
IBM	10%
Meta	6%
Universidad Austral	4%
Universidad Nacional Autónoma de México	4%
University of Michigan	3%
Coursera Project Network	3%
Universidad de los Andes	3%
Universitat Autònoma de Barcelona	3%

³ <https://www.inefop.uy/coursera>



Los cursos más demandados fueron los siguientes:

Curso	Universidad
Administración de Recursos Humanos	Universidad de Palermo
Introducción al marketing en redes sociales	Meta
Pilares de Marketing Digital	Universidad Austral
Inglés Empresarial: Gestión y Liderazgo	Arizona State University
English for Common Interactions in the Workplace: Basic Level	Pontificia Universidad Católica de Chile
Foundations: Data, Data, Everywhere	Google
Introduction to Data Analytics	IBM
Foundations of Digital Marketing and E-commerce	Google
Write Professional Emails in English	Georgia Institute of Technology
Introduction to Cybersecurity Tools & Cyberattacks	IBM

En la modalidad de especializaciones⁴, 443 usuarios completaron el programa en 2024, obteniendo un total de 708 certificaciones.

Como se mencionó en el apartado de certificación, en aquellas especializaciones validadas por el mercado para su aplicación en el puesto de trabajo, 151 participantes lograron finalizar la formación definida. Las principales especializaciones en 2024 fueron las siguientes:

Specialization	University
Administración de Empresas	Universidad de Palermo
IBM Cybersecurity Analyst	IBM
Google Data Analytics	Google
Learn English: Beginning Grammar	University of California, Irvine
Google IT Support	Google
Liderazgo, Motivación y Gestión de Recursos Humanos	Universidad de Palermo
Ciberseguridad	Universidad de los Andes
Google Project Management:	Google
Dirección y Gestión de Negocios	Universidad de Palermo
Soporte de Tecnologías de la Información de Google	Google

⁴ Las especializaciones son un conjunto de cursos de una temática específica o complementaria para adquirir conocimientos más profundos sobre la materia. En muchos casos, las especializaciones son validadas por las FALTA TERMINAR LA FRASE



3. Formación a poblaciones vulnerables

1.1. Formación a jóvenes

En 2024, la formación dirigida a jóvenes de 15 a 29 años representó alrededor del 45% del total de los usuarios del Instituto.

El número de jóvenes en situación de vulnerabilidad frente al empleo que participaron en instancias de formación alcanzó 11.770, lo que supone un crecimiento del 50% en comparación con 2023.

Además de los programas mencionado en el primer objetivo relacionados con la culminación de ciclos educativos y las becas para bachilleres, se implementaron los siguientes programas.

1.1.1. Formación dual

Esta es una modalidad de enseñanza y aprendizaje que incorpora el espacio en la empresa como complementario y potenciador del espacio de aula, fortaleciendo la experiencia educativa. A través de esta metodología, la práctica formativa en la empresa se convierte en un componente esencial del proceso de aprendizaje. La población objetivo del programa son jóvenes de 15 a 29 años.

En 2024 participaron 172 jóvenes distribuidos en 12 grupos.

A lo largo del período, el programa ha contado con 620 jóvenes y ha formado 120 tutores de empresa. Luego de la finalización de la formación y la práctica en la empresa, el 67% de los participantes continúa trabajando. De aquellos que lograron insertarse laboralmente, el 63% permanece en la misma empresa.

1.1.2. Formación profesional e inserción laboral a jóvenes

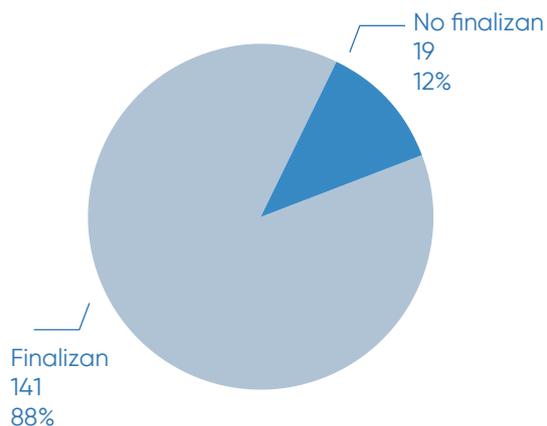
Este programa, dirigido a jóvenes de 18 a 29 años, tiene como objetivo potenciar las oportunidades de formación, mejorar sus condiciones de empleabilidad y facilitar la reinserción al sistema educativo formal. Los proyectos de formación se desarrollan en articulación con las demandas laborales articuladas por las entidades formadoras.

El análisis general del programa para todo el período muestra que la tasa de inserción tras la finalización de la formación es del 46%.



En 2024, el programa dio continuidad a las acciones realizadas en 2022 y 2023, conformando 20 grupos con un total de 390 participantes, obteniendo los siguientes resultados:

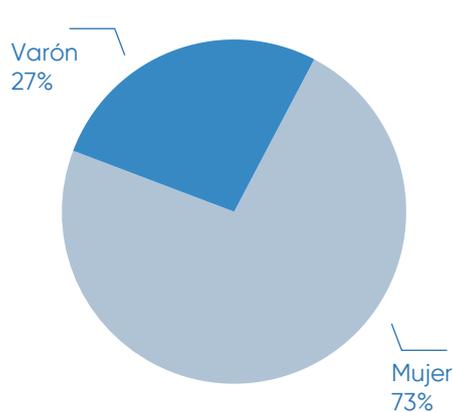
Participación programa jóvenes 2023



La tasa de finalización presenta una ratio elevada del 88%, en el comparativo general del Instituto. Igualmente, por su nivel de focalización el programa presenta históricamente tasas superiores al 80%. Los cursos finalizados a la fecha representan el 50% del total conformado.

Con respecto al género de participantes, se observa un fuerte crecimiento de mujeres en el programa, con una tasa 17% superior a 2023.

Identidad de género programa jóvenes 2024



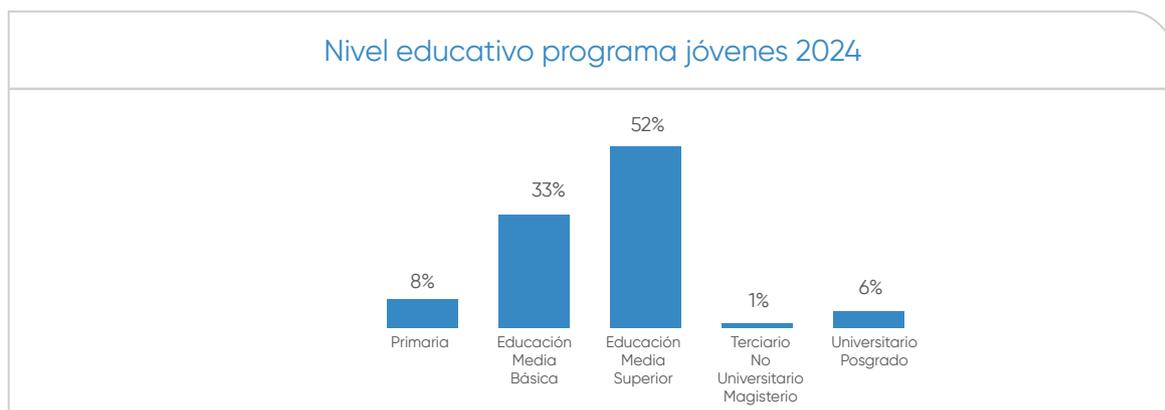
Los territorios de la capacitación se encuentran centralizados en Montevideo, con formación en los departamentos de Canelones y Rocha. El programa es 100% presencial.



Los territorios de la capacitación se encuentran centralizados en Montevideo, con formación en los departamentos de Canelones y Rocha. El programa es 100% presencial.

Usuarios	Usuarios
Montevideo	300
Canelones	70
Rocha	20
TOTAL	390

El nivel educativo de los participantes se encuentra centralizado en Educación Media Básica y Superior, con un 85% del total de la ejecución



En agosto, se lanzó una convocatoria a proyectos dirigidos a jóvenes de 15 a 24 años, utilizando la misma modalidad aplicada previamente a iniciativas de género e inclusión.

Con un presupuesto inicial de 35 millones de pesos, la convocatoria permitió la aprobación de 23 proyectos, ampliando el fondo a 40 millones de pesos para implementar en 2025 y 2026. El llamado busca impactar en 800 jóvenes, impulsando un mayor número de acciones en departamentos del interior del país.

A partir de marzo de 2025, las 15 organizaciones adjudicatarias iniciarán la implementación de sus proyectos.



1.2. Proyectos con perspectiva de género

En 2022 y 2023 se lanzaron llamados para proyectos orientados a la formación profesional de mujeres, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y su inserción laboral y/o educativa. Estas iniciativas se diseñaron tomando en cuenta las características y trayectorias personales de las participantes, brindándoles tanto competencias técnicas como habilidades transversales demandadas por el mercado de trabajo.

Como resultado de estas convocatorias, se aprobaron 15 proyectos, beneficiando a 1.600 mujeres, con una inversión total de 34 millones de pesos por parte del Instituto.

En 2024, nueve proyectos continuaron su ejecución, alcanzando a 300 mujeres.

En el mismo año, se realizó un nuevo llamado con la aprobación de 12 proyectos adicionales con una inversión de 18 millones de pesos y un alcance de 760 mujeres.

A continuación, se detallan los proyectos aprobados:

Organización	Título de la propuesta	Alcance	Objetivo
Cooperativa Mujer Ahora	Akortando brechas	20	Mejorar las capacidades y condiciones laborales de las mujeres participantes, contribuyendo al desarrollo de sus competencias técnicas y transversales.
Fe y Alegría	Empoderamiento Económico y Social: Apoyo integral para Mujeres Migrantes en Montevideo	20	Promover el empoderamiento y la autonomía de mujeres migrantes mediante la validación de sus ideas emprendedoras.
Cooperativa CPUED	Integración laboral para mujeres migrantes, segunda edición	40	Propiciar la formación profesional para la inserción laboral de 40 mujeres migrantes, acorde con sus características personales.
CEPRODIH	Formación integral para la inclusión económica de mujeres en situación de vulnerabilidad	180	Propiciar la inclusión socioeconómica de 180 mujeres en situación de alto riesgo social.
Asociación civil EL PASO	Transforma: Programa de fortalecimiento para la autonomía económica de trabajadoras sexuales y mujeres en proceso de salida de violencia basada en género.	50	Implementar un programa formativo con foco en la generación de ingresos y la reinserción o reconversión laboral de 50 mujeres que participan en los programas de salida de violencia basada en género
El Abrojo	Mujeres Polivalentes	25	Contribuir a generar un ecosistema en el que las mujeres en situación de vulnerabilidad por violencia basada en género desarrollen condiciones personales, sociales y profesionales, mejorando las competencias de empleabilidad.



Organización	Título de la propuesta	Alcance	Objetivo
Asociación Cristiana de Jóvenes	Mujeres, tecnología e innovación: un factor clave para avanzar en la igualdad de género	120	Incidir en la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres frente al empleo en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para que mejoren sus condiciones de empleabilidad.
HEROL SRL	Proyecto integral enfocado a la autonomía económica de las mujeres.	20	Brindar un acompañamiento integral a mujeres víctimas de violencia de género para apoyarlas en sus procesos de recuperación de su autonomía y empoderamiento.
DESEM del Uruguay	Yo puedo programar, edición mujeres	100	Mejorar la empleabilidad e inserción laboral de las participantes. Potenciar habilidades digitales de programación.
Sellin WEB	Sabores de cambio: mujeres que cocinan con propósito	35	Fortalecer de forma integral a mujeres que emprenden en el sector de alimentos de los departamentos de Canelones, Florida, Montevideo y Paysandú
Mesa Inter cooperativa de Salto	Formación profesional para mujeres en proceso de salida de violencias basada en género de los departamentos del litoral oeste del movimiento cooperativo y la economía social y solidaria.	100	Mejorar las competencias laborales y habilidades de mujeres desocupadas y en proceso de salida de violencia basada en género a través del movimiento cooperativo y economía social y solidaria de los departamentos de Artigas, Salto, Paysandú, Río Negro y Soriano.

1.3. Proyectos inclusivos

En 2023, replicando la modalidad de proyectos de género, se lanzó una convocatoria dirigida a organizaciones que brinden respuestas integrales en formación profesional y empleabilidad para personas con discapacidad. Como resultado, se aprobaron siete proyectos con una inversión total de 14 millones de pesos y un alcance de 230 participantes.

En febrero de 2024 se abrió una nueva convocatoria con un presupuesto total de 20 millones de pesos y un alcance de 490 usuarios y 100 empresas.

A lo largo de 2024, los proyectos en ejecución, tanto los previamente activos como los nuevos aprobados, alcanzaron a 164 participantes.



A continuación se detallan los proyectos aprobados que realizaron actividades en 2024 y que continuarán en 2025.

Organización	Título de la propuesta	Alcance	Objetivo
ManpowerGroup	Horizontes inclusivos	30 usuarios	Contribuir de manera significativa a la inclusión laboral y el desarrollo profesional de personas con discapacidad en Uruguay.
Umuntu	Proyecto ZIP	200 usuarios	Formar a actores clave en procesos de inclusión y allanar el camino para el empleo de personas con discapacidad.
Asociación Civil Encuentro Trastornos del Espectro Autista	TEA e inclusión laboral II	12 usuarios	Crear una intervención sociolaboral específica para personas con TEA, desde un abordaje integral que pueda ser multiplicable.
Instituto CTC Paysandú	Inserción laboral en súper de Paysandú	20 usuarios 5 empresas	Capacitar y hacer seguimiento a un grupo de personas con discapacidad y sensibilizar a empresas en inclusión laboral.
Coop. Chaloua	Construyendo puentes	50 usuarios 5 empresas	Generación y gestión de herramientas teórico/prácticas que colaboren en la inserción y reinserción en el mundo del trabajo de las personas en situación de discapacidad
APADIR	Horneando oportunidades	28 usuarios 5 empresas	Fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual que concurren a nuestra institución.
Gestae Incluye	"Uno Más" Generando cultura inclusiva	30 usuarios	Generar cultura inclusiva consolidando en la realidad un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.
CEDER	Inclusión activa	30 usuarios 6 empresas	Implementar un programa integral de formación en huerta y cocina adaptado a personas con discapacidad en Ciudad del Plata.
CECONEU	Gomerías y talleres inclusivos	20 usuario 30 empresas	Formar a personas con discapacidad de 18 a 55 años de ambos sexos para mejorar sustancialmente sus competencias y condiciones de empleabilidad.
RED DE CENTROS	Inclusión laboral: Oportunidades para Todos	40 usuarios 50 empresas	Contribuir a la mejora de las oportunidades laborales y la inclusión social de las personas con discapacidad en Uruguay a través de la implementación de acciones coordinadas y sostenibles.



1.4. Formación en el marco de políticas públicas

En el marco de formación interinstitucional con rectores de política pública, se dio continuidad al mecanismo Demandas Institucionales de Capacitación (DIC), trabajando en acuerdos con diversos ministerios.

En 2024, a través de los distintos programas se capacitó a más de 5.200 usuarios en 10 acuerdos específicos, con los siguientes resultados:

Organismo	Programa	Objetivo	Usuarios en 2024
Ministerio de Desarrollo Social	Accesos	Fortalecer las competencias laborales de los participantes del programa Accesos 2024, mediante el diseño e implementación de propuestas de formación profesional.	2.320
Ministerio de Ganadería	Formación a mujeres rurales	Desarrollar acciones formativas para alfabetizar y desarrollar las habilidades digitales de las mujeres rurales, del agro y de la pesca, que residan en localidades de menos de 5.000 habitantes.	1.110
Ministerio de Desarrollo Social – Sistema de Cuidados	SNIC – Atención a la dependencia	Promover en las/os participantes las competencias técnicas y transversales requeridas para el desempeño de la ocupación, potenciando la empleabilidad y contribuir a la profesionalización de la labor de las personas que cuidan.	819
Ministerio del Interior INR	Formación a población privada de libertad	Capacitar a 2.000 personas privadas de libertad, dotándolas de herramientas de formación y capacitación laboral que fomenten una reinserción social exitosa y su preparación para el mercado laboral.	750
Ministerio de Ambiente	Fortalecimiento de la gestión ambiental	Capacitar 300 participantes; 60 clasificadores, 125 empresarios gastronómicos y 125 responsables de gestión ambiental para contribuir al desarrollo sostenible y de conservación del uso de recursos naturales.	108
Ministerio de trabajo Dirección Nacional de Empleo	Formación en hidroponía	Generación de empleos verdes y amigables con el medio ambiente en contextos de vulnerabilidad socioeconómica a partir de la formación en hidroponía.	65
Ministerio de Desarrollo Social Dirección Nacional del Liberado	Formación a personas egresadas del sistema penitenciario	Capacitar 218 usuarios en áreas como panificación, construcción y gastronomía, entre otros, con el objetivo de potenciar su inserción laboral luego del egreso del sistema penitenciario.	29
Ministerio de Desarrollo Social	Plan de equidad racial y afrodescendencia	Brindar apoyo a la implementación del plan nacional de equidad racial y afrodescendencia con formación a 100 usuarios en habilidades transversales.	12
TOTAL		5.213	



V. Compromiso 3 – Gestión del talento en empresas

Potenciar la promoción y gestión del talento de las empresas y demás organizaciones productivas para la mejora de la competitividad en la nueva economía

En 2024 se continuó el trabajo con empresas y otras organizaciones productivas a través de las herramientas de cofinanciamiento de apoyo a la gestión del talento. Asimismo, se trabajó en acuerdos interinstitucionales para formación a sectores específicos como cooperativas, servicios globales e industrias, entre otros.

El apoyo total alcanzó a 2.787 empresas y 10.086 trabajadores, lo que representa un crecimiento del 80% en empresas y un 75% en trabajadores en comparación con 2023. La satisfacción general de las empresas con las herramientas recibidas fue de 96% sobre 216 casos, mientras que 97% recomendaría a otras empresas la formación que recibió.

I. Apoyo con instrumentos propios

A través de sus instrumentos propios, el Instituto llegó a 1.162 empresas y 5.659 trabajadores, mediante las siguientes herramientas:

1.1. Capacitación estándar

Este programa tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de empresas mediante la incorporación de conocimientos y habilidades, impactando positivamente en su productividad, competitividad y la empleabilidad de los participantes.

En 2024, se aprobaron 567 propuestas, alcanzando 558 empresas y 2.213 participantes. La participación territorial alcanzó al 29% de empresas ubicadas en el interior del país.



1.2. Incorporación de competencias

Este instrumento financia capacitaciones diseñadas a medida para el personal de las empresas solicitantes, incluyendo acompañamiento en la aplicación de los conocimientos y las habilidades adquiridas.

En 2024, se aprobaron 125 propuestas para 318 empresas y 1.900 participantes.

Al igual que en la capacitación estándar, el 29% de empresas beneficiarias se encuentra en el interior del país.

1.3. Bono de gestión empresarial

Este instrumento piloto, lanzado en febrero de 2024, tiene como objetivo apoyar el fortalecimiento de las empresas a través del cofinanciamiento de cursos para mandos medios y altos. Los cursos son impartidos por instituciones consolidadas en el mercado y abarca temas como desarrollo gerencial y gestión empresarial y son previamente seleccionados. El programa piloto lanzado en 2024 contó con la participación de siete instituciones prestigiosas.

En 2024, se aprobaron 41 solicitudes de 43 empresas y se otorgaron 66 bonos dirigidos a mandos medios y gerentes.

1.4. Formación en prevención acoso laboral

De acuerdo con lo establecido en la Ley 18561, que encomienda al Estado la implementación de políticas de sensibilización, educación y supervisión para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y docente, el Instituto brinda un curso dirigido principalmente a personal gerencial y representantes sindicales. Este curso proporciona herramientas teóricas y prácticas para fortalecer capacidades en la prevención, detección, intervención y erradicación de discriminación, violencia y acoso sexual y laboral. Desarrollado en colaboración con el MTSS-IGTSS y en conformidad con el Convenio 190 de la OIT, es la única capacitación integral en el mercado, respaldando a su vez, la construcción de protocolos.

En 2024 se impartió formación en Montevideo, Canelones, Colonia y Maldonado, alcanzando a 29 empresas y 422 participantes.



1.5. Programa Nacional de Idiomas

Este programa promueve el desarrollo integral de empresas mediante la adquisición y mejora de idiomas, con el propósito de fortalecer la profesionalización, mejorar la calidad de los servicios empresariales y favorecer la internacionalización de los emprendimientos. Mediante esta iniciativa las empresas pueden financiar hasta el 100% del costo de cursos de nivel y/o conversación de inglés y portugués, en instituciones aliadas al programa. En 2024, el programa celebró su segunda edición, apoyando a 232 empresas y 795 participantes.

La participación del interior representó el 18% de la ejecución total, con 42 empresas beneficiadas.

1.6. Formación en Coursera

A través de la plataforma Coursera se continuó brindando licencias para la formación en las distintas habilidades. En 2024, participaron 233 empresas y 252 personas en distintos cursos disponibles en la plataforma.

1.7. Formación a emprendedores

En 2024, 350 emprendedores participaron en distintas instancias de formación, incluyendo introducción a la gestión empresarial, talleres de fotografía y sensibilización en ideas de negocio, en el marco del programa Motor Emprendedor.

Participaron emprendedores de todo el país, con un 53% de participantes provenientes del interior de Uruguay.

II. Apoyo en convenios interinstitucionales

Además del apoyo brindado a través de los instrumentos propios, se establecieron acuerdos en el marco de diversas iniciativas en colaboración con las siguientes instituciones:



2.1. Respuestas Innovadoras a Desafíos Estratégicos

En el marco de los llamados RIDE (Respuestas Innovadoras de Desafíos Estratégicos), realizados entre 2021 y 2023, continuaron en ejecución 16 proyectos con la participación de 454 empresas y 1.148 personas.

En el siguiente apartado se presenta el detalle de los proyectos ejecutados en 2024.

2.2. Escalado de Respuestas a Desafíos Estratégicos

A partir del éxito en el proceso RIDE, el Consejo Directivo permitió la postulación a instituciones que posibiliten escalar a una mayor duración las iniciativas ya implementadas.

En este marco, en 2024 se ejecutaron tres proyectos ERDE (Escalado de Respuestas a Desafíos Estratégicos) con 235 empresas beneficiarias y 980 participantes. A continuación, se muestran los resultados:

Organismo	Título de la propuesta	Alcance	Empresas en 2024	Empresas en 2024
Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOP) – Procoop	Contribuir al desarrollo sostenible del país, a través del desarrollo del conocimiento y la formación en materia de gestión y promoción del talento asociativo, que potencie a los emprendimientos de la economía social y solidaria.		67	536
Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)- Impulsa Industria	Mejorar la competitividad endógena de la industria nacional mediante la incorporación de conocimientos y habilidades en emprendedores, empresarios y trabajadores en actividad integrantes de MIPYMES del sector.		167	197
Organización de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Emprendedoras del Uruguay (OMEU)	Fortalecer a las mujeres emprendedoras en su rol como líderes en sus negocios y en el acceso a la autonomía económica. La iniciativa les ofrece herramientas de conexión, visibilidad y comunicación, que trascienden la sola capacitación técnica.		-	255



III. Redes empresariales de talento

En 2023, se lanzó el programa de Redes Empresariales de Talento (RET) en conjunto con el Programa Uruguay Global (UTEK-BID), cuyo objetivo es promover agendas de desarrollo de competencias para la empleabilidad a nivel de cadenas productivas.

El BID presentó a INEFOP el modelo de Business Networks de Skillnet Ireland, financiando una misión a Uruguay para consultoría de expertos irlandeses en 2023. A partir de sus recomendaciones, en noviembre de 2023, INEFOP, Uruguay Global y el BID diseñaron el programa piloto de Redes Empresariales de Talento, con el fin de impulsar el desarrollo de talento en sectores intensivos en conocimiento mediante redes sectoriales de empresas.

La Red Empresarial de Talento es un conjunto de empresas que colaboran para abordar necesidades de habilidades y talento dentro de su sector o región. La dirige un comité de dirección y la gestiona un gerente de red especializado. Cada red trabaja con empresas de un sector específico, desarrollando soluciones personalizadas para atender las necesidades de habilidades existentes y emergentes de esos sectores. En la actualidad hay cuatro redes que ejecutan la primera edición: Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU),

Fundación Zonamérica (FZA), Cámara de Gestores de Residuos del Uruguay (CEGRU) y Cámara Uruguaya de Turismo (CAMTUR).

A fines de 2024 estas redes ya habían alcanzado resultados positivos que se detallan a continuación:

Red Construyendo Innovación y Digitalización (CCU):

Alcanzó significativamente los resultados en diversas dimensiones. Ejecutó el 52% del presupuesto de capacitaciones y se ocuparon el 67% de las plazas previstas. De los 18 cursos planificados, se realizaron cinco y se añadieron dos talleres, alcanzando 190 asistentes (64% de la capacidad total).

Red de Servicios Globales de Zonamérica (FZA):

Superó las expectativas con un 94% de los fondos ejecutados o comprometidos. Participaron más de 30 empresas en 28 capacitaciones, algunas planificadas y otras que surgieron por demanda. Se capacitaron 431 personas (más de las 345 previstas), principalmente gerentes y mandos medios.

Red Empresarial para la Economía Circular y Gestión de Residuos (CEGRU):

Ejecutó cerca del 60% del presupuesto. Participaron 74 empresas privadas uruguayas y se capacitaron 180 personas. Hubo tres cursos magistrales (100 asistentes), 46 personas en diplomaturas y 44 en tecnicaturas.



Red de Talento para el Turismo (CAMTUR):

Tuvo un inicio tardío y ejecutó solo el 20% del presupuesto. Se realizó un taller de difusión y un curso sobre "Pensamiento de diseño" con 17 participantes de nueve empresas.

El Instituto aportará 14.7 millones de pesos para las cuatro redes en ejecución, con el objetivo de alcanzar al menos 200 empresas y 3.000 trabajadores al cierre del programa en 2025.

En el primer semestre de funcionamiento, se llevaron adelante 47 formaciones para 800 participantes y 230 empresas. A partir de este instrumento, el Instituto pudo apoyar a 200 empresas por primera vez.

IV. Finishing Schools

Finishing Schools (FS) es un instrumento creado por el Programa de Servicios Globales de Exportación que implementa el Instituto Uruguay XXI y financia INEFOP. Su cometido es promover el desarrollo del mercado de servicios globales de exportación en Uruguay.

La iniciativa cuenta con dos modalidades: por un lado, la general, cuyo objetivo es incentivar y facilitar la creación de nuevos puestos de trabajo y de nuevas capacidades a través de la instalación de nuevas empresas, la ampliación o el desarrollo de nuevas operaciones de empresas instaladas. Por otro lado, la modalidad bootcamps digitales, que busca incorporar nuevos talentos al mercado de trabajo digital a través de entrenamientos intensivos digitales (bootcamps) en las empresas.

En 2024 se firmó el IV Convenio con Uruguay XXI, un acuerdo que permitió apoyar tres empresas con cuatro proyectos, tres en modalidad bootcamp y una en modalidad general. Se capacitó a un total de 54 personas con la inversión de 2.281.575 pesos.



VI. Innovación abierta para dar respuesta a desafíos del empleo y la formación profesional

Durante el periodo 2021–2023, el llamado a organizaciones de la sociedad civil RIDE lanzó tres ediciones y cerró la cuarta en 2024.

Al igual que en las ediciones previas, su objetivo ha sido invitar a las instituciones a presentar proyectos que serán implementados por ellas mismas, que aborden problemas o desafíos estratégicos para el Instituto.

Al depender la aprobación final de expertos independientes, el llamado permitió contar con una ventanilla específica para la asignación de fondos en proyectos a terceros de forma ordenada y transparente.

El proceso de aprobación contó con una primera fase de presentación de ideas, con una revisión interna de su pertinencia y viabilidad en el siguiente proceso:



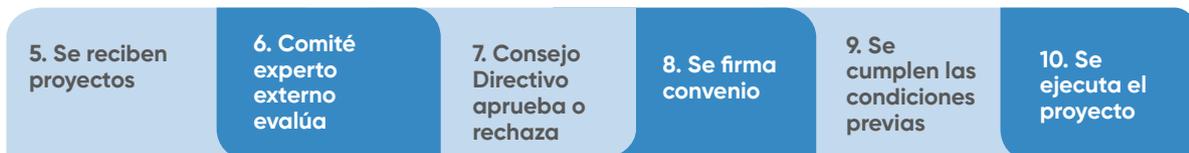
A continuación, se presentan los desafíos del llamado:

- Desarrollo de formación a personas y/u organizaciones que tengan como objetivo el fortalecimiento de competencias para la transformación digital.
- Acciones de formación para la creación de nuevos perfiles laborales inexistentes o incipientes en el mercado laboral.
- Generación de espacios y proyectos de formación profesional destinados a poblaciones vulnerables frente al empleo.
- Iniciativas de formación orientadas a mejorar la productividad en acuerdo entre trabajadores y empresas que estén abocadas a procesos de transformación para la mejora de la competitividad.
- Asesoramiento y formación en materia de gestión y promoción del talento, que potencien las capacidades de las empresas.
- Iniciativas de formación a personas y/u organizaciones, enfocadas en la transversalización de la perspectiva ambiental en el trabajo, con el fin de promover empleos verdes y las buenas prácticas emergentes.



En la segunda fase, con las ideas ya validadas y la solicitud a las instituciones que postulan la elaboración de un proyecto más exhaustivo, se introduce al Comité Técnico Asesor (CTA), integrado por personas de reconocida trayectoria e idoneidad en las áreas que comprenden los desafíos.

La fase II tuvo el siguiente proceso:



En los tres llamados lanzados a la fecha, se cuenta con 90 proyectos en ejecución, con 290 millones de financiación por parte del Instituto. Se proyecta alcanzar a más de 20.000 personas y 3.000 empresas al cierre de la ejecución.

En 2024, continuaron los siguientes proyectos, alcanzando más de 2.100 usuarios y más de 450 empresas.

Proyecto	Personas	Empresas
Ingenio – Digitatlon para la promoción de emprendedores	269	108
Cooperativa CPUED – Resiliencia digital	171	-
Fundación Forge – Programa Tu Futuro	166	-
Bios – Sourcing y Amazon FBA	160	97
CECONEU - Centro de recuperación de materiales provenientes de (MFU) Motocicleta y birrodados	131	-
Universidad ORT - La IA como motor de la transformación de las pymes	116	-
Fundación Los Pinos – Respuestas para empleos reales en población altamente vulnerable	111	-
CEPRODIH - Mirando al futuro: Propuesta integral de inclusión económica con formación técnica	110	-



Proyecto	Personas	Empresas
Fundación Telefónica - Mujeres Hackers	103	-
Intendencia de Rocha - Productos nutracéuticos de los ecosistemas rochenses	102	-
Cámara de Comercio y Servicios Centro de servicios compartidos	97	30
BIOS - Construyendo PYMES basadas en datos	96	85
Sofka Technologies - Jóvenes Creativos	92	-
Universidad ORT - Nuevos modelos de negocios	70	44
Universidad ORT - Transición Hacia el Empleo Verde	54	-
IPRU - Cerca para emprender y aprender	46	31
Socialab - D volver	43	24
Casa de la Mujer - Capacitación como Asistente Virtual, Oportunidades para la Era Digital	40	-
Pyxis - Talento Tech +45	38	-
CPUED - Cápsulas educativas de oportunidad emprendedora	35	11
Coop de Servicios Sociales - Esqueje: solución a un problema ambiental	29	-
Sellin Uy - Desarrollo de habilidades productivas	25	9
El Abrojo - AsociaTD. Transformación Digital Empresarial.	13	-
Red IBX - Valor agregado forestal	12	-
Centro Biotecnológico de Investigación e Innovación - Fortalecimiento de habilidades de mujeres emprendedoras	08	08



VII. Proyectos de negociación colectiva

Durante el periodo 2021–2023, el llamado a organizaciones de la sociedad civil RIDE lanzó tres ediciones y cerró la cuarta en 2024.

Al igual que en las ediciones previas, su objetivo ha sido invitar a las instituciones a presentar proyectos que serán implementados por ellas mismas, que aborden problemas o desafíos estratégicos para el Instituto.

Al depender la aprobación final de expertos independientes, el llamado permitió contar con una ventanilla específica para la asignación de fondos en proyectos a terceros de forma ordenada y transparente.

El proceso de aprobación contó con una primera fase de presentación de ideas, con una revisión interna de su pertinencia y viabilidad en el siguiente proceso:

Proyecto	Organización	Monto aprobado	Usuarios
Formación en Negociación Colectiva e incidencia en la cogestión de políticas públicas y propuestas programáticas a los partidos políticos	CUDECOOP	\$ 2.335.036	600
Generación de Información del Sector Comercio y Servicios para la Negociación Colectiva	Cámara de Comercio y Servicios	\$ 7.593.758	240
Proyectos de Investigación de negociación colectiva	Cámara de Comercio y Servicios	\$ 5.612.534	800
Investigación y Formación en Negociación Colectiva para el Sector Industrial	Cámara de Industrias	\$ 11.774.017	819
Negociación colectiva y cogestión de políticas públicas para la economía social	CUDECOOP	\$ 853.940	1.000
Fortalecimiento de la negociación colectiva dirigida a los trabajadores	Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT)	\$ 24.980.310	7.000

⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18406-2008>



INEFOP

