



MEMORIA ANUAL 2017

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
2. MISIÓN Y VISIÓN	9
3. AUTORIDADES	9
4. COMPROMISO DE GESTIÓN	10
5. AVANCES EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2017 - 2019	17
6. CONVENIOS	24
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	27
8. CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	28
9. INSTALACIÓN EN LA NUEVA SEDE	32
10. FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	32
11. TRANSVERSALIDADES	33
12. GESTIÓN DE CALIDAD	35
13. MÁS ACCIONES A DESTACAR	36



INEFOP

INEFOP

INEFOP

INEFOP

INEFOP

INEFOP

INEFOP

INEFOP

INEFOP

Carta del director general

Una herramienta vital y cada vez más necesaria para la sociedad

Analizar lo realizado en el año 2017 significa evaluar el Plan, los Lineamientos Estratégicos y los objetivos que presentamos al inicio de nuestra gestión, en el año 2015. A la luz de los resultados, hoy el INEFOP, una herramienta creada en el año 2008 como continuación de la vieja Junta Nacional de Empleo, luce más consolidado y fuerte que nunca.

Hemos superado con esfuerzo la crítica y hoy el Instituto tiene una imagen de profesionalismo y buena gestión: no sólo hemos mejorado en términos cuantitativos, llegando a la cifra récord de 124 mil capacitaciones (que representa más del 50% de la capacitación total que se brinda hoy en Uruguay), también hemos avanzado en términos cualitativos.

Esto no es sólo el logro de objetivos institucionales, es la puesta en práctica de políticas activas de empleo, necesarias para el desarrollo económico y social del país, la mejora de su productividad y competitividad, tal como lo planteamos en los Objetivos Estratégicos del año 2015.

INEFOP hoy ocupa un lugar relevante y clave en la estrategia del Sistema de Competitividad del Uruguay. Nadie puede soslayar la importancia del Instituto y el aporte real del mismo en esta estrategia.

Nos propusimos trabajar en acuerdos para formar a trabajadores activos, y hoy estamos jugando un rol estratégico en el proceso de negociación colectiva de esta última ronda de Consejos de Salarios.

Hemos avanzando en un sistema de gestión de calidad, obteniendo en octubre de 2017 la certificación ISO 9001.

Desde el punto de vista de la inclusión social, el Instituto viene realizando un aporte insustituible en términos económicos y de integración de la sociedad. Los convenios que celebramos con el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR), la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI) y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), por citar apenas algunos ejemplos, hoy representan una herramienta fundamental para el avance de la equidad social.

Más allá de que en este terreno el aporte del INEFOP trascienda ampliamente sus cometidos, nos llena de orgullo y responsabilidad que nuestras políticas nos permitan posicionarnos como un actor clave en los esfuerzos por una mayor integración de la sociedad. En ese sentido, el Sistema de Cuidados hoy tiene a INEFOP como su principal aliado y desde el Instituto lo concebimos como una política y una herramienta fundamental para la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, para la promoción de la equidad de género y la equidad entre hombres y mujeres.

También hemos fortalecido la capacidad técnica del Instituto en el interior del país, con un número importante de técnicos radicados en forma descentralizada, que son un puntal clave de cada uno de los planes de capacitación de los departamentos. Esto es fundamental para el desarrollo de políticas vinculadas con el territorio y para la promoción del diálogo social en cada uno de los departamentos.

Para lograr esos objetivos, en estos tres años hemos ido fortaleciendo a los Comités Departamentales en la estructura del Instituto. Por todo esto, podemos decir con orgullo que el INEFOP hoy es una herramienta vital y cada vez más necesaria para la sociedad.



A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'E. Pereyra'. The signature is fluid and stylized.

Eduardo Pereyra
Director General de INEFOP

Este documento ha sido elaborado por la Unidad de Comunicación de INEFOP.
Para su estructuración y redacción se tomaron insumos de la Unidad de Asesoramiento Estratégico en cuanto a planificación, cumplimiento de metas y análisis de la gestión del Instituto en su conjunto.
Se tomaron además aportes de las distintas gerencias y unidades.

1. INTRODUCCIÓN

Creado como una persona pública no estatal por la Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) tiene una integración tripartita. 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), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), por el Poder Ejecutivo, de representantes del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT - CNT); de representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, de representantes de la 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).

Su principal objetivo 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 en la inclusión social. Tomando una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo, el Instituto identifica los intereses de los sectores: empleador y trabajador, así como de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

INEFOP surge a partir 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 MTSS en el año 1992.

Norma orgánica y modificativas

INEFOP 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.

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 2° de la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008, los siguientes literales:

Ñ. "Cooperar y brindar asistencia financiera a las

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.

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 N°19.355 (Presupuesto 2015-2019), publicada el 30 de diciembre de 2015.

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

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

Órganos de dirección de 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) .- 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 Empleo 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

Otras normas de carácter nacional tienen implicancias en INEFOP, además de las normas orgánicas y modificativas. Esto se vincula con sus fines de empleo y formación profesional.

- Empleo Juvenil. A través de la Ley de Empleo Juvenil, N° 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. INEFOP tiene a su cargo lo dispuesto por la modificativa de Ley de Seguro de Desempleo N° 18.399 del 24 de agosto de 2008, en el art. 4 un numeral al artículo 8º del Decreto-Ley N° 15.180, del 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”.

En su carácter de institución pública no estatal, le afectan leyes generales de aplicación en regulaciones de financiero contable, así como las de transparencia y ética, Ley N° 17.060 y Decreto 30/2003 del Poder Ejecutivo.



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

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. Representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Director Nacional de Empleo del MTSS.

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

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

Sector Empresarial

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

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

Sector Trabajadores

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

Director: Sr. Ismael Fuentes. 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)



4. COMPROMISO DE GESTIÓN

A los efectos de dar cumplimiento a las metas establecidas en el Compromiso de Gestión del año 2017 -acordado entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)- se presentó como todos los años un informe que resume las acciones realizadas por INEFOP en 2017.

Se notificó al MTSS cuáles fueron los resultados obtenidos y se remitió a la Comisión de Compromiso de Gestión una evaluación de las metas establecidas según lo dispuesto por la normativa vigente.

Objeto, metodología y resultado general

El objeto fue fijar de común acuerdo metas e indicadores que redunden en un mejor cumplimiento de los cometidos sustantivos de 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.

En términos cuantitativos, las metas previstas en el Plan Anual 2017 son las mismas que las asumidas en el Compromiso de Gestión con el MTSS.

La metodología de trabajo de seguimiento del Plan y del Compromiso de Gestión incluye reuniones quincenales del Grupo de Reflexión Estratégica de INEFOP para analizar los avances de los objetivos trazados en cada unidad operativa y garantizar la sinergia institucional. Este grupo está integrado por gerentes, coordinadores de unidades, Secretario Ejecutivo y la Unidad de Asesoramiento Estratégico.

Cabe señalar que a partir de octubre de 2017 se tomó la decisión de hacer el registro de beneficiarios único en la plataforma Vía Trabajo, compartida con el MTSS. Esto implica seguridad, completitud y calidad en los registros de todos los beneficiarios y de las distintas actividades.

En cuanto a los resultados generales, los logros alcanzados en 2017 fueron altamente satisfactorios.

La dinámica de la demanda de acciones realizada por distintos actores a INEFOP durante el año y el financiamiento y la capacidad de ejecución del Instituto ofrecieron la oportunidad de generar cursos y acciones más allá de lo previsto originalmente. En los últimos años -desde el 2015- esta "sobre ejecución" es del orden del 30%, una cifra considerable y no observada en otras instituciones análogas por las restricciones presupuestales y de capacidad de ejecución.

Asimismo, hay cursos que son especiales desde la perspectiva de la demanda, la metodología o la escasa extensión. El volumen de beneficiarios de estas capacitaciones modifica radicalmente los cálculos iniciales. Tal es el caso de los cursos online del Comité Sectorial de la Salud privada, que alcanzaron a más de 67.000 beneficiarios, y los cursos destinados a miembros del Colegio de Contadores del Uruguay (5.137 beneficiarios) y empresas (2.662 beneficiarias) destinados a la Planilla Única del MTSS-BPS.

Es decir, los resultados alcanzados por INEFOP en 2017 son muy buenos, aun sin contar a los beneficiarios del tipo de cursos anteriormente mencionados. Cumplió con las metas del Compromiso de Gestión y con las metas del Plan Operativo Anual. El Compromiso de Gestión 2017 con el MTSS era llegar a 45.400 beneficiarios y se llegó a 58.638 (sin contar con Salud y Contadores), y a 124.406 beneficiarios en total.

El siguiente cuadro resume el número de beneficiarios alcanzados por gerencias, las metas establecidas en el Compromiso de Gestión con el MTSS y el número y porcentaje de beneficiarios atendidos por encima de lo previsto.

Número de beneficiarios según Gerencias, Metas del Compromiso de Gestión y sobre-ejecución en número de beneficiarios y en porcentajes. Cifras sin contabilizar beneficiarios del Sectorial Salud y tampoco cursos para Contadores.

Gerencia	Metas 2017	Beneficiarios 2017	Sobre-ejecución	Porcentaje de sobre-ejecución
Gerencia de Empleo ¹	15.300	19.175	3.875	25,3%
Gerencia de Empresas ²	5.030	5.244	214	4,3%
Gerencia de Formación	25.070	34.219	9.149	36,5%
Total de beneficiarios del INEFOP	45.400	58.638	13.238	29,2%

Notas:

¹Sin contabilizar 67.042 beneficiarios del Sectorial Salud en cursos online.

²Sin contabilizar los cursos realizados para contadores y empresas destinados a la Planilla Única del MTSS-BPS, cursos destinados a contadores del Colegio de Contadores del Uruguay (5.137 beneficiarios) y empresas (2.662 beneficiarias).

Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico en base al cierre del Compromiso de Gestión 2017.

Evolución histórica en el número de beneficiarios de INEFOP

Si se cuenta la totalidad de beneficiarios en 2017, más allá del tipo de cursos o asistencias, el número llega -como se señaló- a 124.406 personas/empresas que fueron atendidas por INEFOP durante ese año.

Esto es un récord en la institución, a la vez que posiciona al Instituto como un actor relevante en la capacitación profesional del Uruguay. En efecto, según el Censo de educación no formal del Ministerio de Educación y Cultura 2011 las capacitaciones realizadas por instituciones privadas y financiadas por las familias o empresas es del orden de las 75.000 al año.

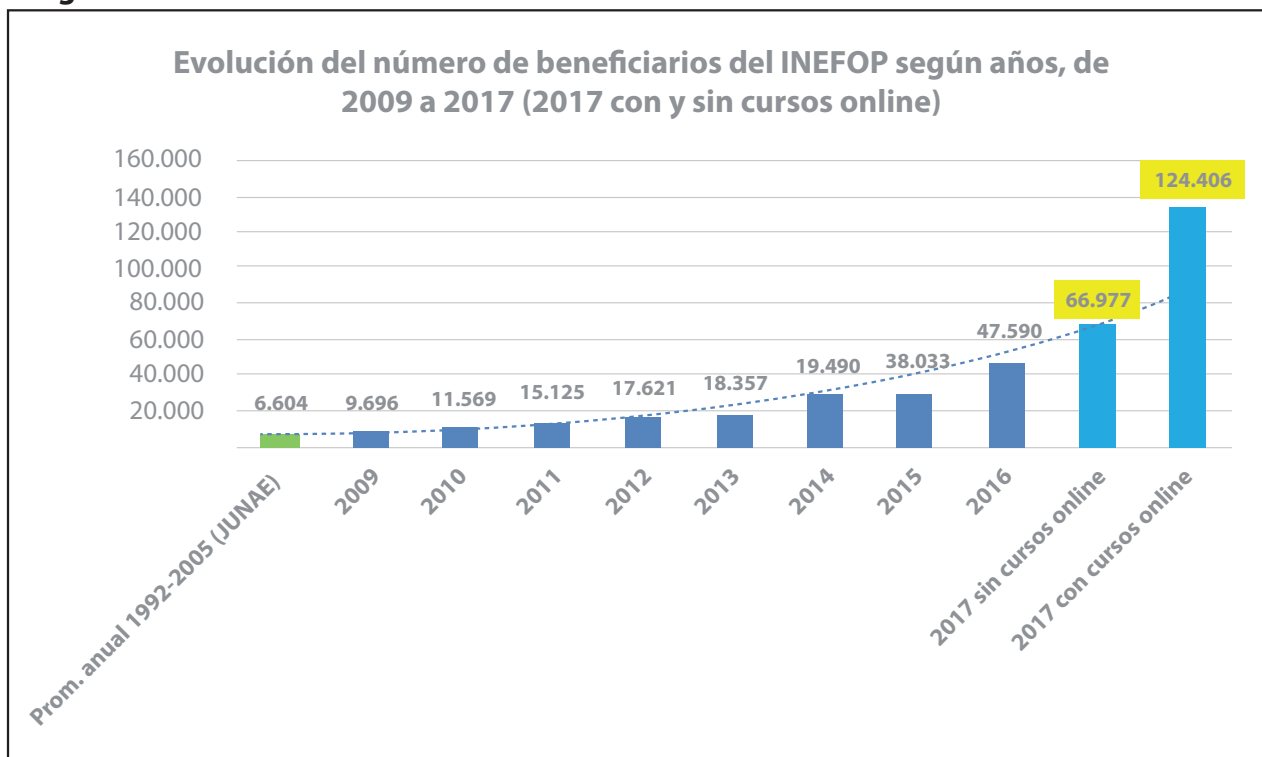
La infografía que sigue presenta la evolución del número de beneficiarios. Se observa el incremento ocurrido desde el año 2009 (primer año de acciones de INEFOP a partir de la aprobación de la Ley 18.406) hasta el año 2017. Se muestran los resultados en el número de beneficiarios incluyendo/excluyendo las acciones online del sector Salud. Se incluye el promedio anual de beneficiarios bajo el arreglo institucional de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) -antecedente de INEFOP- entre 1992 y 2005.

Como se puede apreciar en la infografía, la ejecución del año 2017 es 20 veces superior al promedio del período JUNAE (1992-2005) y casi 8 veces superior al promedio de beneficiarios de los primeros años de INEFOP (2009-2014).

Se trata de períodos con distintos acuerdos institucionales, pero con el mismo modelo de servicio, es decir, una ejecución mayoritaria a través de entidades de capacitación (ECAs), y con la misma forma de financiamiento (total o mayoritariamente en base al Fondo de Reconversión Laboral).

En los períodos citados se observaron distintos modelos de gestión y la definición de lineamientos estratégicos. A partir de 2015 se incrementaron las acciones a través de convenios y otras modalidades.

Infografía - Evolución del número de beneficiarios del INEFOP.



Cumplimiento de metas por gerencias y población

El siguiente cuadro señala la evolución en la ejecución de las distintas gerencias según trimestres. La dinámica de ejecución de actividades y evolución del número de personas atendidas tiene un primer trimestre que ronda en el orden del 8% al 10% de la cifra final de ejecución. A mitad de año puede llegar al 40% y generalmente -a partir del año 2015- se ejecuta un 30% por encima de lo planificado.

Resulta importante señalar que ciertas Metas 2017 del Compromiso de Gestión con el MTSS son las mismas del Plan Estratégico 2017. En consecuencia, alcanzar las metas en uno significa alcanzarlos en el otro instrumento de gestión.

Cuadro número de beneficiarios según Gerencias.

Beneficiarios por Gerencia	Metas 2017	Resultado Final 2017
Gerencia de Empleo*	15.300	77.144
Gerencia de Empresas	5.030	13.043
Gerencia de Formación	25.070	34.219
Total de beneficiarios del INEFOP	45.400	124.406

* A partir del tercer trimestre comienza a ejecutarse el convenio sectorial de la salud que abarcó a 67.042 beneficiarios en modalidad online

En fondo negro se señalan las metas del Compromiso de Gestión 2017 con el MTSS.

Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico en base al cierre del Compromiso de Gestión 2017.

Los siguientes cuadros muestran la evolución trimestral del número de beneficiarios según Objetivos Específicos y Metas de la Gerencia de Empleo. Esta forma de desagregar en objetivos específicos se corresponde con el Plan Estratégico y no con el Compromiso de Gestión 2017. Es decir, se optó por desagregar objetivos en los instrumentos internos de gestión y consolidar las cifras en el Compromiso de Gestión.

Cuadro. Evolución del número de beneficiarios según Objetivos Específicos y Metas de la Gerencia de Empleo

Objetivos Específicos/Gerencia de Empleo	Metas 2017	Resultado final 2017
Promover la culminación de los ciclos educativos. Trabajadores	3.000	1.075
Fomentar la capacitación en negociación colectiva y apoyar técnicamente los procesos de capacitación que surgen de la negociación colectiva (Literal Ñ)	5.700	6.756
Fomentar la capacitación en negociación colectiva y apoyar técnicamente los procesos de capacitación que surgen de la negociación colectiva. Trabajadores en actividad	1.150	57.384
Capacitar en acuerdo con los actores involucrados (Trabajadores y Empresarios)	4.500	9.980
Contribuir a la ejecución del Sistema Nacional de Certificación	200	65
Promover la capacitación de idiomas para trabajadores en actividad	500	1.296
Atender a jóvenes del programa Yo Estudio y Trabajo	450	588
Total de beneficiarios de la Gerencia de Empleo	15.300	77.144

Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico en base al cierre del Compromiso de Gestión 2017.

Como puede observarse, la Gerencia de Empleo cumplió con las metas en todos los objetivos específicos, a excepción de “promover la culminación de los ciclos educativos para trabajadores”, donde la demanda no fue la esperada. Por otra parte, en el tercer trimestre, la Gerencia se hizo cargo de la demanda del Sectorial de la Salud. Esto significó el desarrollo de cursos online para un total de 66.977 trabajadores de la salud privada en el marco del objetivo de “fomentar la capacitación en negociación colectiva y apoyar técnicamente los procesos de capacitación que surgen de la negociación colectiva”. Asimismo, la demanda de “capacitar en acuerdo con los actores involucrados (Trabajadores y Empresarios)” fue el doble de lo esperado, llegando a casi 10.000 trabajadores.

Cuadro. Evolución del número de beneficiarios según Objetivos Específicos y Metas de la Gerencia de Empresas

Objetivos Específicos/Gerencia de Empresas	Metas 2017	Resultado final 2017
Atender las demandas de capacitación y la asistencia técnica a las empresas, que busquen la mejora de la competitividad como clave para el proceso de desarrollo del país.	1.000	3.528
Reformular los instrumentos dirigidos a emprendedores y microemprendimientos	2.000	578
Diseñar y ejecutar de los Fondos rotatorios de INEFOP	15	16
Definir los instrumentos para la asistencia a las empresas y capacitar	2.000	8.921
Total de beneficiarios de la Gerencia de Empleo	5.030	13.043

Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico en base al cierre del Compromiso de Gestión 2017.

En ese sentido, esta gerencia subió sus metas a más del doble. Esto se explica fundamentalmente por las acciones devenidas de la introducción de la Planilla única de Trabajo MTSS-BPS. En efecto, a través del Colegio de Contadores se desarrollaron cursos breves para 2.662 empresas.

Cuadro. Evolución del número de beneficiarios según Objetivos Específicos y Metas de la Gerencia de Formación Profesional

Objetivos Específicos/Gerencia de Formación	Metas 2017	Resultado final 2017
Promover la culminación de los ciclos educativos. Uruguay Estudia. PUE	6.000	7.636
Fomentar la implementación de la Ley de Fomento del Empleo Juvenil.	150	1.041
Incrementar la atención de trabajadores en seguro de desempleo.	6.600	7.171
Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación para el empleo (dependiente e independiente) y/o reinserción educativa, dirigidos a jóvenes , preferentemente quienes presentan mayor vulnerabilidad frente al desempleo.	2.220	1.853
Trabajadores rurales (cursos regulares).	800	749
Formación por Convenios (JNR, JND, otros).	2.600	6.721
Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación para el empleo (dependiente e independiente) y/o reinserción educativa, dirigidos a mujeres , preferentemente quienes presentan mayor vulnerabilidad frente al desempleo.	1.200	747
Desarrollar el componente a cuidadores de adultos mayores y personas adultas con discapacidades en el marco del SNIC.	1.250	1.269
Fomentar las prácticas de los jóvenes en la empresa, en el marco de la Ley de Fomento del Empleo Juvenil (Ley 19.133).	x75%	409
Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación para el empleo o reinserción educativa, para las personas con discapacidad desde una modalidad inclusiva o específica según corresponda.	450	65 ¹ (340) ²
Desarrollar y ejecutar Orientación Educativo - Laboral.	3.800	6.558
Total de beneficiarios de la Gerencia de Empleo.	25.570	34.219

¹ Usuarios en cursos exclusivos para personas con discapacidad.

² Personas con discapacidad usuarios de cursos regulares.

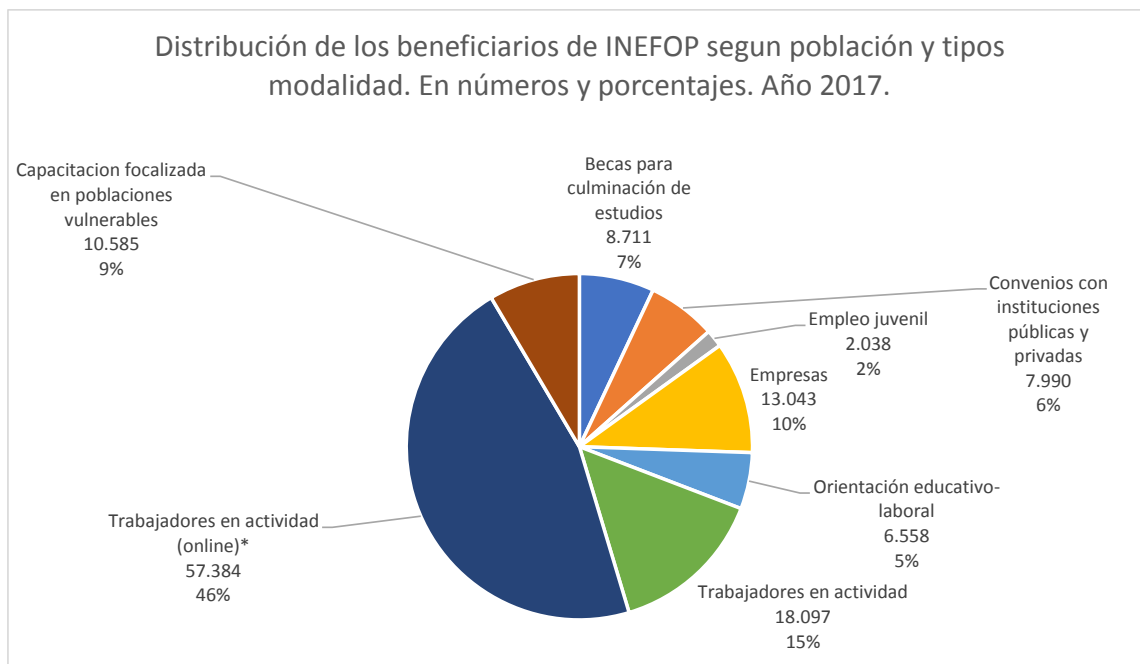
Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico en base al cierre del Compromiso de Gestión 2017.

Las acciones y beneficiarios de la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC) no fueron incluidos porque no se recibieron informes dicha institución.

Los siguientes cuadros y el gráfico muestran la distribución de los beneficiarios de INEFOP según población y modalidad:

Beneficiarios		
Becas Educativas	1.075	8.711
Becas Educativas	7.636	
Convenios	6.721	7.990
Convenios	1.269	
Empleo Juvenil	588	2.038
Empleo Juvenil	1.041	
Empleo Juvenil	409	
Empresas	3.528	13.043
Empresas	578	
Empresas	16	
Empresas	8.921	
Orientacion	6.558	6.558
Trab. en Actividad	57.384	75.841
Trab. en Actividad	9.980	
Trab. en Actividad	65	
Trab. en Actividad	1.296	
Trab. en Actividad	6.756	
Vulnerables	7.171	10.585
Vulnerables	1.853	
Vulnerables	747	
Vulnerables	749	
Vulnerables	65	
TOTAL		124.406

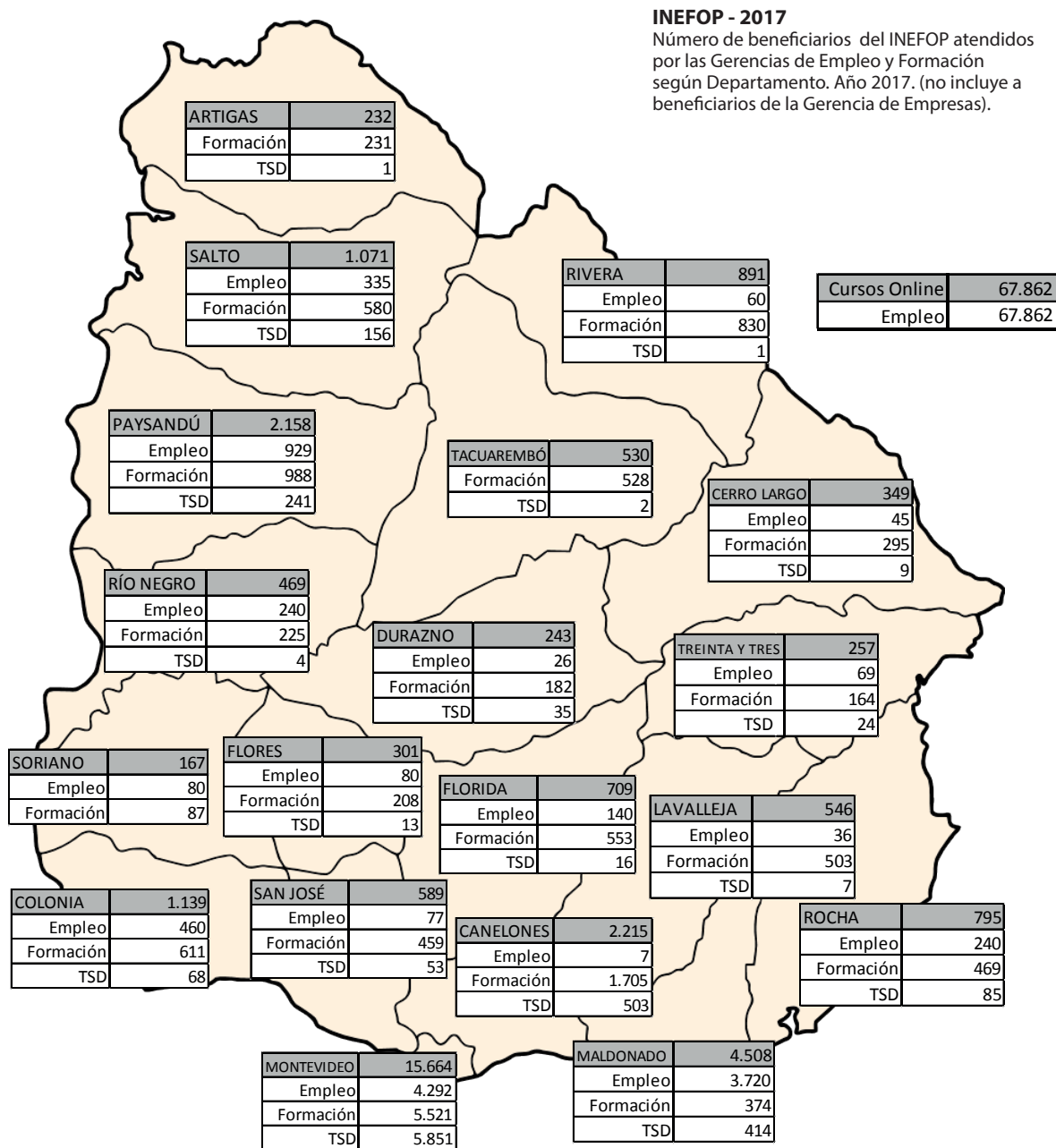
Becas para culminación de estudios	8.711
Convenios con instituciones públicas y privadas	7.990
Empleo juvenil	2.038
Empresas	13.043
Orientación educativo-laboral	6.558
Trabajadores en actividad	18.097
Trabajadores en actividad (online)*	57.384
Capacitacion focalizada en poblaciones vulnerables	10.585



En la categoría Empresas, con 13.000 beneficiarios, hay que distinguir empresas de personas. En este caso se trabajó con asistencia técnica y capacitación a 3.528 empresas. Se buscó atender a las demandas de capacitación y asistencia técnica para empresas que se orienten a la mejora de la competitividad como clave para el proceso de desarrollo del país. Esto no abarca a otras líneas de acciones concertadas con trabajadores incluidas dentro de trabajadores en actividad.

Distribución territorial de las acciones

A los efectos de analizar los cursos en el territorio se agrega un mapa del Uruguay con etiquetas por departamento, señalando el número total de beneficiarios de las Gerencias de Empleo y Formación. Se desagregan los Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD), pues es allí donde se advierte la falta de penetración en el interior del país.



Fuente: Unidad de Asesoramiento Estratégico en base al cierre del Compromiso de Gestión 2017.

Como puede observarse en el mapa la distribución territorial es equilibrada para el caso de los cursos por convenios y regulares de la Gerencia de Formación y también es equilibrada en los cursos de la Gerencia de Empleo, con un fuerte impacto de los cursos online que se ofrecieron a nivel nacional. No obstante, para TSD la situación se mantiene concentrada en tres departamentos: Montevideo, Canelones y Maldonado, que representan el 90% de los beneficiarios del programa para trabajadores en seguro de desempleo. Trabajaron 162 proveedores (ECAs) en TSD, pero el 50% de los beneficiarios se concentraron en 10 ECAs. El 19% fueron vouchers. El número de ECAs oferentes llegó a 114 en Montevideo y 1 en Rivera, siendo entre 3 y 5 ECAs proveedoras en la mayoría de los Departamentos con predominancia de vouchers, lo que confirma que el problema principal de TSD en el interior es de oferta de cursos a lo que se suma la dispersión de demanda.

En suma, el año 2017 se cumplieron con las metas satisfactoriamente, incrementándose en casi un 30% el número de beneficiarios previstos en el Compromiso de Gestión con el MTSS y en el Plan Estratégico. A esto se suma el incremento de beneficiarios por demandas ad hoc y modalidades online que fueron las acciones que dispararon las cifras de beneficiarios a 124.406. Esta sobre-ejecución resulta una de las fortalezas actuales de la institución, en la medida que los recursos financieros, de gestión y de voluntad política, permiten desarrollar acciones ágilmente ante demandas justificadas de actores claves de la sociedad que estén en consonancia con los cometidos legales, visión y misión del INEFOP.

5. AVANCES EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2017 - 2019

Se detallan a continuación los principales logros y proyectos a destacar de cada una de las tres gerencias operativas de INEFOP en 2017: Formación Profesional, Empresas y Empleo.

Formación Profesional

En función de lo proyectado en 2016 para 2017, además de lo cumplido en relación con el Compromiso de gestión, se destacan otros logros.

Orientación Educativo Laboral

Es un servicio que presta INEFOP desde su creación. En los últimos años se ha fomentado como un servicio de enorme valor para quienes están en situaciones muy diferentes a lo largo y ancho del territorio nacional: personas privadas de libertad, personas en Seguro de desempleo, jóvenes queriendo y necesitando acceder a su primer empleo, trabajadores rurales, etc. En función de perfiles y circunstancias se brinda en diferentes modalidades: entrevista individual, entrevista grupal, charla y taller. Para el 2017, la cantidad de personas atendidas superó la meta fijada en más de 70%.

Capacitación de personas que se encuentren en el Seguro por desempleo

La superación de la meta establecida fue en algo más del 8%. Es necesario resaltar que se realizó un importante trabajo para mejorar la oferta de cursos, permitiendo revertir una dificultad de varios años, donde se generaban largas listas de espera y se contaba con poca cantidad y variedad de cursos. Durante el año 2017 se logró revertir la situación, acortándose la espera y abriendo el abanico de las capacitaciones. Luego de atender la demanda de capacitación de

quienes se encontraban en Seguro por desempleo, quedaron cupos disponibles que fueron adjudicados a otras personas.

Espacio de autoconsulta

En el marco de la Unidad de Orientación Educativo Laboral, se ha dado lugar a un nuevo servicio, que se denominó "espacio de autoconsulta". Permite que el público que asiste a INEFOP en busca de una capacitación, o por otros motivos afines, pueda tener a su disposición una computadora con impresora y acceso a internet, un teléfono y asesoramiento de un orientador profesional cuando se requiera. Aunque el cometido de INEFOP no es la inserción laboral en sí misma, se procura facilitar la búsqueda de empleo.

En términos concretos, el servicio permite:

1. Inscribirse en Vía Trabajo, manifestando interés en capacitarse, posibilitando que se fije una entrevista de un orientador profesional, con quien se determinará la pertinencia de derivar o no a la oferta formativa del Instituto.
2. Elaboración y/o impresión de un currículum vitae.
3. Consultar los medios de prensa que contengan avisos clasificados con ofertas laborales.
4. Enviar CV en respuesta a avisos clasificados que ofrecen oportunidades laborales.
5. Hacer llamadas para concretar entrevistas laborales con diferentes empresas.

Convenio Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL)

La atención a diferentes colectivos mediante la modalidad de convenios con otras instituciones ha crecido en los últimos dos años en todo el Instituto. De esta manera, INEFOP llega a más lugares y a más colectivos, a personas que hasta el momento no podían acceder a estos servicios o lo hacían con mucha dificultad.

Con fecha 22 de octubre de 2012 se celebró entre el SUL e INEFOP. Un Convenio marco con el fin de promover la complementariedad de sus acciones procurando el mejor cumplimiento de sus respectivos fines, fortaleciendo sus actividades y optimizando sus recursos.

A la fecha se encuentra vigente el convenio específico que fue firmado el 21 de marzo de 2017 y finalizará en la misma fecha de 2018. En el convenio se compromete la realización de hasta 87 cursos, con un total de hasta 1.441 participantes, con un costo total de \$ 25.521.900. Del costo total, INEFOP aporta el 59% y el SUL un 41%.

A febrero de 2018, se capacitaron a 1.149 beneficiarios, el 75% de lo pactado, a un costo por participante de \$ 17.711.

Escuela de Esquila, Cerro Colorado, Florida (CIEDAG), 25/05/2017.



SUL organizó Encuentro anual con los medios de comunicación, con la participación de INEFOP. La actividad tuvo lugar en noviembre de 2017. Además del director general de INEFOP, Eduardo Pereyra, estuvieron presentes el ministro de Relaciones Exteriores, Rodolfo Nin Novoa; el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro y el subsecretario de Ganadería, Agricultura y Pesca, Enzo Benech.

Convenio Directores Asociados de Espectáculos Carnavalescos Populares del Uruguay (DAECPU)

El 28 de enero de 2017 se firmó el convenio específico con DAECPU por resolución N°468/16 del 29 de diciembre de 2016. En el mismo se acordó la ejecución de capacitaciones en varias áreas, entre ellas maquillaje artístico, confección de vestuario, escenografía, audio e iluminación, logística de espectáculos, atención al cliente, gestión empresarial, asistencia técnica y talleres de orientación educativo laboral. Se capacitaron en total 379 personas.



Aparte de los cursos antes mencionados, se realizaron dos seminarios de intercambio sobre empleo, trabajo creativo y técnico de todas las especializaciones carnavalescas, artísticas y populares.

En el marco de este convenio, personal de INEFOP participó en desfiles de Carnaval llevando pasacalles del Instituto, contribuyendo a una instancia de alegría y diversión popular.

Con parte de los trabajos realizados en cada uno de los cursos, la escuela del carnaval organizó una muestra final en la cual los participantes pudieron mostrar los conocimientos adquiridos, además de recibir los diplomas correspondientes.

Certificados para Trabajadores en Seguro de Desempleo

Para los Trabajadores en Seguro por Desempleo (TSD) se redujeron en forma significativa los tiempos de entrega de los certificados, pasando de un promedio de cuatro meses, a un promedio de un mes.

Se realizó una prueba piloto. Los certificados correspondientes a la modalidad “vouchers” pasaron a ser entregados en cada una de las entidades de capacitación (ECAs) donde las personas realizaron los cursos y ya no en la sede central de INEFOP. El piloto ha demostrado que se logra mayor agilidad en las gestiones e importantes mejoras para el participante.

Empresas

Esta gerencia, creada en 2016, articula capacitaciones y asistencia técnica a empresas y a emprendedores de muy diversos rubros y porte en todo el país.

Apoyo a productores lecheros

En acuerdo con INALE, se implementó el “Proyecto de Capacitación en la modalidad de Asistencia Técnica en Gestión Integral Agropecuaria a la producción familiar lechera” que incorpora nuevas técnicas de capacitación para el sector, más centradas en el espacio del productor y su cotidianidad, orientadas a la mejora de prácticas productivas, contables y financieras que permitan mejorar la rentabilidad.

Se destinaron recursos por INEFOP por un monto total de más de \$ 18 millones para el primer año de ejecución. Las zonas de intervención son: Florida, Canelones, San José y Colonia.

En 2017 se estructuró -con la participación de la industria- la dinámica de los técnicos veterinarios y agropecuarios que trabajarán en los predios y se les brindó capacitación.

Subsidio a Empresas y Emprendedores del Sector de Cervecería Artesanal

A través de un curso de formación aplicada, realizado en la Universidad Católica del Uruguay, se generaron capacidades técnicas específicas y de gestión en este sector, mediante la capacitación de emprendedores y empresas, para un total de 28 subsidios. Estos cursos permitieron conocer el fundamento detrás de los procesos, incorporar nuevas técnicas de producción, así como mejorar la gestión del negocio. Se dictaron cursos con el apoyo de INEFOP: Ciencia y tecnología del proceso cervecero, Gestión de micro cervecerías y Normativa de la industria alimentaria.

Como parte de la estrategia de apoyo a nuevas actividades productivas y su fortalecimiento para el empleo, esta actividad contó con el respaldo de investigadores, empresarios y técnicos del área.

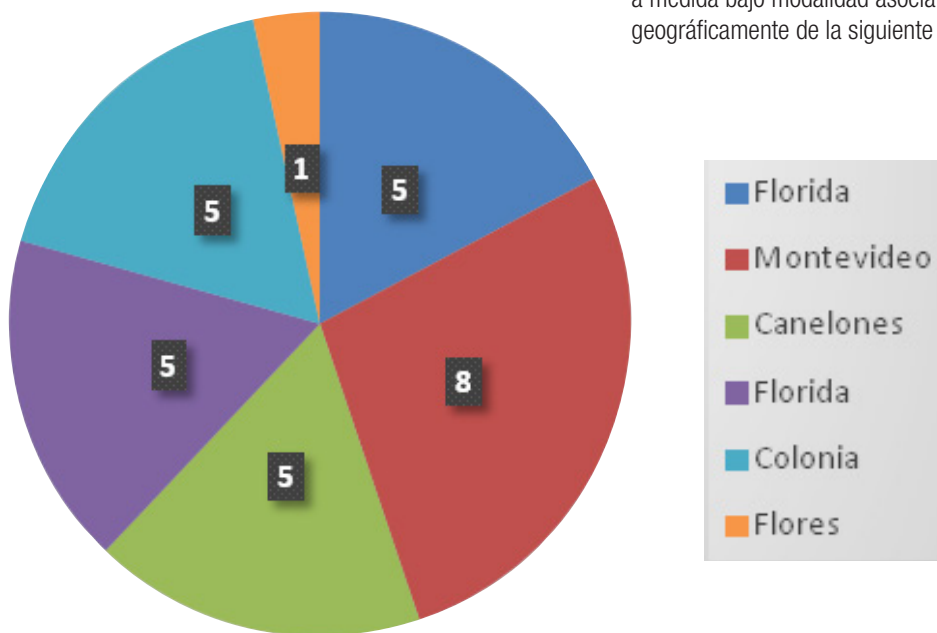
Curso LATU en Casavalle

Con el objetivo de promover la formalización en aspectos productivos de emprendimientos gastronómicos en los barrios comprendidos por el Municipio D, se dictó un Taller de Buenas prácticas de manufactura a cargo del LATU. Participaron emprendedores que elaboran y manipulan alimentos.

Fomento a la asociatividad entre empresas

En pro del incentivo de la asociatividad entre empresas, se adaptaron los instrumentos de apoyo con el fin de que el subsidio de INEFOP abarque un espectro más amplio de casos y mejorar la celeridad de la respuesta.

En el 2017, se aprobaron y ejecutaron un total de 29 capacitaciones a medida bajo modalidad asociativa, las cuales fueron distribuidas geográficamente de la siguiente manera:



Sensibilización sobre Emprendedurismo

En Juan Lacaze, en razón de la situación crítica en la que se encuentra la localidad y en la Escuela de Carnaval (Convenio INEFOP-DAEPCU), con miras a promover el autoempleo, se realizaron talleres de sensibilización sobre emprendedurismo.

Acciones de INEFOP en Juan Lacaze

Además de los talleres sobre emprendedurismo antes mencionados, se postularon en Juan Lacaze 25 emprendimientos para solicitar un fondo rotatorio. Estos emprendedores recibieron una capacitación para el proceso de solicitud del crédito, con un consultor seleccionado por INEFOP. De todos los participantes 7 lograron completar los formularios en forma adecuada, aprobándose 6 casos por el Comité Local de Empleo y Formación Profesional de Juan Lacaze. El monto total para este apoyo es \$ 2 millones. Se está ejecutando en esta instancia un total de \$ 407.800.

En la mencionada localidad, se brindó asistencia técnica a micro y pequeñas empresas. La asistencia técnica fue en una primera instancia para 10 emprendimientos, a través de la Consultora Ibitech. El monto máximo previsto para este instrumento fue de \$ 2.200.000.

Además de las acciones mencionadas, también en Juan Lacaze, desde el área de Empresas de INEFOP, se brindó:

- Asistencia técnica en apoyo a la postulación a los fondos rotatorios para 14 postulantes.
- Capacitación en Gestión empresarial Integral a 20 emprendedores.
- Taller de difusión de instrumentos de apoyo para empresas y emprendedores.
- Capacitaciones a medida bajo la modalidad asociativa de empresas, con la coordinación con el Centro Comercial e Industrial de Juan Lacaze con un total de 42 participantes.

Programa Pro Export+

El programa Proexport +, en convenio con Uruguay XXI, la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE), el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) y la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) entregó USD 775.361 a 41 pequeñas y medianas empresas exportadoras o con potencial exportador. INEFOP participó otorgando los fondos para capacitaciones y consultorías en internacionalización por un total de USD 175.361.



Empleo

En su segundo año de operativa el área de Empleo de INEFOP ha trabajado en proyectos de importante alcance en todo el país. Está trabajando activamente en 13 Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional, que han logrado definir una cantidad importante de capacitaciones y acciones desarrolladas durante el 2017.

Se inserta una tabla con los Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional activos y las capacitaciones acordadas.

<i>Comités Sectoriales</i>	<i>Proyectos 2017</i>
	<i>Actividades desarrolladas</i>
Sectorial Construcción	Cursos en acuerdo FOCAP.
Sectorial Medios de Comunicación	Se está trabajando en acreditación de saberes con UTU, en los perfiles de sonidistas, camarógrafos y locutores.
Sectorial Industria Farmacéutica	Cursos en coordinación con el Polo Tecnológico de Pando.
Sectorial Servicios de Limpieza	Nivel Mandos Medios / Nivel Operativo.
Sectorial Free Shop	Atención al cliente en Rivera y Río Branco. Logística en Rivera y Libertad.
Sectorial Transporte de Carga	Iniciaron cursos en Colonia (Nueva Palmira) Durazno, Río Negro (Nuevo Berlín), Rivera, Florida.
Sectorial Rural	Citrícolas, cursos previstos en Salto, Paysandú, San José y Río Negro.
Sectorial Salud Privada	Cursos para trabajadores del grupo 15 acordados en Consejo de Salarios. Modalidad online. 6 propuestas de cursos específicos más un curso transversal.
Sectorial Turismo	Recepcionista
	Gastronomía
	Inglés y portugués online
	Marketing digital
	Atención al Cliente
	Inglés básico *
	Portugués *
	Mozo *
	Mucama *
Baquiano *	
*TdR Se deberá de utilizar en todos los cursos - Aprobado por Consejo Directivo y Sectorial de Turismo -	
Sectorial Trabajadoras Domésticas	Profesionalización del Trabajo Doméstico. Nivel I y Nivel II.
	Formación de empleadores del Sector Doméstico.
Sectorial Industria Láctea	
Sectorial Metalúrgico	En proceso de conformación de sectorial, se definió contratar un coordinador, para relevar las necesidades y armar los cursos.
Sectorial TICs	Estudio de prospectiva y convenio con CUTI.

Capacitaciones al personal de Salud

Entre los proyectos innovadores para el Instituto por su alcance y la magnitud se encuentra el de las capacitaciones al personal de salud médico y no médico comprendidos en el grupo 15 de Consejos de Salarios de Salud Privada, agrupados en el Comité Sectorial de Empleo y Formación Profesional de la Salud Privada.

Este proyecto demandó un importante trabajo interinstitucional y con los proveedores de los cursos para la elaboración de las capacitaciones, en el que estuvieron involucrados los actores sociales trabajadores y empresarios con INEFOP y el Ministerio de Salud.

En esta experiencia se capacitó a más de 57.000 trabajadores a través de cursos autoadministrados en las temáticas de “gestión aplicada”, “gestión clínica”, “calidad y seguridad del paciente en el sistema integrado de salud”, “el equipo de trabajo en el primer nivel de atención en salud”, “organización del tiempo y del espacio del trabajo en salud”, “sistemas de información y aplicación de las TIC en salud”. Cada uno de los cursos contenía un módulo transversal, común a todos, y otro con una temática específica. Se podía elegir cuál de las temáticas de los cursos realizar, con una carga horaria de 9 horas obligatorias y 5 opcionales.

En el mes de octubre se procesó en forma preliminar la encuesta de satisfacción de estos cursos, de la cual se desprende que la opinión general de los cursos es positiva para todas las temáticas. Tomando un umbral del 70% de valoraciones positivas, ningún curso queda por debajo del mismo. El curso mejor evaluado fue “El equipo de trabajo en el primer nivel de atención en salud”.

Para el siguiente año se continuará trabajando en el proyecto de capacitación a los trabajadores del grupo 15 de Consejo de Salarios con otra propuesta de capacitación.

Certificación de competencias laborales

Otro importante proyecto fue la Certificación de competencias laborales, ejecutada por INEFOP en el 2017, realizando la coordinación técnica del proceso.

Se viene instrumentando en nuestro país la certificación de competencias laborales, siendo concebida como uno de los componentes de la Formación Profesional y teniendo a INEFOP como el organismo ejecutor del proceso de certificación.

La certificación de competencias laborales, o certificación ocupacional, es entendida como “el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado, busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, independientemente de la forma en cómo los hayan adquirido. El proceso de certificación se implementa en acuerdo con los trabajadores y empresarios del sector, quienes forman parte del Comité de Certificación brindándole legitimidad y validez. El proceso requiere la participación de expertos del sector que cumplen la función de evaluar las competencias laborales previstas en el perfil ocupacional. En esta oportunidad participaron 4 evaluadores.

En el 2017 se ha llevado adelante el proceso en el perfil ocupacional de Mozo/a, en los departamentos de Montevideo y Maldonado. Inicialmente 68 personas se inscribieron para comenzar el proceso. De los inscriptos, 45 trabajadores/as lograron certificarse y 17 pasaron a plan de desarrollo, teniendo que completar una capacitación de 30 horas aproximadamente.

La experiencia fue evaluada como muy positiva por los integrantes, se valoró el reconocimiento público y formal, la posibilidad de obtener un certificado que reconozca las habilidades, conocimientos y actitudes.

Culminación de ciclos educativos para trabajadores en actividad

El proyecto “Culminación de ciclos educativos para trabajadores en actividad”, ha tenido un alto grado de ejecución en los componentes de tutoría individuales, ciclo básico tutorado y ProCes.

a) Hasta 1.000 tutorías individuales para Culminación de Educación Media Básica y Media Superior.

De las 1.000 tutorías individuales aprobadas se iniciaron todas. A junio 2017, 781 personas habían egresado, 642 personas egresaron de EMS y 193 de EMB.

Resultado: ejecución del 100% de la meta prevista.

b) Hasta 30 grupos de Ciclo Básico Tutorado.

De los 30 grupos aprobados se ejecutaron 27 distribuidos en varias localidades del país.

Resultado: ejecución del 90% de la meta prevista.

c) PROCES: Hasta 6 grupos de 4to año y hasta 4 grupos del módulo 1 5to año.

Fuente: Coordinación del Proyecto CCETA en base a Plataforma VIA TRABAJO

Resultado: ejecución del 83% de la meta prevista.



En base a los resultados preliminares el grado de ejecución del proyecto es alto, superando el 91%. Esto permite a los trabajadores avanzar en la profesionalización de su actividad laboral y acceder a mejores oportunidades.

Bachillerato formato PROCES	Modalidad	Comentarios
2 grupos de 4to año (43 trabajadores)	Semipresencial	Dirigido a trabajadores de FUS del interior.
3 grupos de 4to año (69 trabajadores)	Presencial	Se ejecuta en local del Sindicato de Trabajadores del Círculo Católico. En el local del PTI del Cerro.
3 grupos de 5to modulo 1	Presencial	PTI y FUS

Distribución de Grupos PROCES, por modalidad.

Atención a los trabajadores de FANAPEL en Juan Lacaze
INEFOP se acercó a la localidad de Juan Lacaze para brindar apoyo a través de capacitaciones y asesoramiento a la población desvinculada de la empresa FANAPEL S.A.

Se elaboró un Plan de Capacitación, en acuerdo con los delegados de CUOPYC, definiendo las áreas formativas y número de cursos, dirigidos a los ex trabajadores de la empresa.

El plan fue ajustado a los diversos perfiles y sus trayectorias laborales, considerando intereses de formación y las oportunidades de empleo a nivel local. Cabe destacar que durante el proceso de intervención en Juan Lacaze se incorporaron las Aulas Móviles a la oferta formativa en la localidad.

El Plan de Capacitación abarcó las siguientes áreas/cursos:

- Logística - Logística, Gestión de Mantenimiento, Planificación de Producción
- Transporte - Operador técnico para vehículos de carga pesada
- Oficios - Albañilería y Sanitaria, Electricidad básica - Aulas Móviles
- Mecatrónica - Neumática, Electroneumática, Motores
- Automatización y Control de Procesos Industriales - Aulas Móviles - Modalidad Voucher.

Para aquellos perfiles que presentaban una demanda de formación específica, se optó por utilizar la Modalidad de Voucher, se aprobaron 31 vouchers para la realización de diversos cursos técnicos.

Al cierre del año 2017 se capacitaron un total de 282 participantes en las diversas áreas formativas acordadas. Cabe aclarar que consideramos participante capacitado por curso realizado, en este

proceso hay trabajadores que realizaron más de un curso del Plan de capacitación ofrecido por INEFOP.

Es importante aclarar que el 87% de los participantes registrados realizó al menos un curso durante el año 2017.

Ante situaciones de crisis por cierre de empresas, con el consecuente desempleo focalizado y generalizado, los trabajadores se pueden ver expuestos a prolongados períodos de desocupación. En el caso de FANAPEL, el 43% de los trabajadores contaba con más de 20 años de trabajo en la empresa. En estas circunstancias es de gran importancia brindar, además de las capacitaciones, el apoyo en procesos de outplacement, que sostengan y ayuden a los trabajadores en el tránsito de la situación de desempleo, a la vez que brinden herramientas para una futura reinserción laboral. Se diseñó una propuesta a medida, validada en conjunto con el sector sindical, en donde se trabajó en función del perfil ocupacional: fortalezas y debilidades, la mejora de las condiciones de empleabilidad a través de la capacitación, brindando además herramientas de búsqueda de empleo e información actualizada del mercado laboral.



6. CONVENIOS

Con el fin de seguir dando cumplimiento a sus objetivos, INEFOP continúa uniendo esfuerzos con organizaciones públicas y privadas. Se firmaron y ejecutaron en 2017 decenas de convenios.

Línea/eje	Convenio	Objetivos del convenio	Número de beneficiarios	Monto del financiamiento (en pesos uruguayos)
Trabajadores activos	Convenio Casa Galicia 2016.	Capacitación a funcionarios en atención al cliente en la salud.	1.676	10.914.204
Ruralidad	Instituto Nacional de la Leche (INALE).	Capacitación a colonos, productores rurales.	250	4.860.000
Juventud	Centro de Capacitación de Producción (CECAP).	Talleres de orientación laboral y capacitación laboral.	450	9.820.000
Ruralidad	Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL).	Capacitación de trabajadores del área ovina.	1.420	13.603.530
Juventud	Centro de Ensayos de Software (CES).	Becas para capacitación en Téster de Software para bachilleres y cursando sexto de bachillerato.	55	1.999.050
Privación de libertad	Instituto Nacional de Rehabilitación (INR)-Museo del Carnaval.	Capacitación a mujeres privadas de libertad de la Unidad N° 5.	100	2.230.982
Privación de libertad	Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SIRPA).	Capacitación laboral para jóvenes cursando medidas socioeducativas.	90	3.209.000
Privación de libertad	Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente (INISA)- Centro de Comerciantes en Neumáticos del Uruguay (CECONEU).	Capacitación en medio oficial gomero y balanceador.	25	905.000
Juventud	Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) - Becas para Bachillerato en Química.	Becas a estudiantes de bachillerato en química para prácticas laborales en empresas en zona del Parque Científico y Tecnológico de Pando.	10	110.140
Juventud	Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP)- Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU).	Capacitaciones a beneficiarios de INEFOP en aerogeneradores y sistema de riego.	85	2.949.923
Trabajadores activos	Sistema Nacional de Cuidados (SNC)-Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).	Capacitación en cuidados para atención a población en situación de dependencia.	1.500	26.359.000
Otros	CETP-UTU Centro de Convenciones de Maldonado.	Capacitación por parte de CETP para beneficiarios seleccionados por INEFOP.	960	5.290.968
Juventud	CETP-UTU Diseño Textil.	Capacitación profesional a beneficiarios de INEFOP en diseño textil.	15	1.068.128
Privación de libertad	CETP-UTU Vestimenta Sindicato Único de la Aguja (SUA).	Capacitación para mujeres del Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) de la Unidad N° 5.	24	2.062.621

Trabajadores activos	Convenio CETP - UTU Foguistas - Generadores a vapor.	Capacitación de foguistas a través de CETP-UTU.	300	7.478.024
Juventud	UTU – MIDES.	Capacitación profesional para personas beneficiadas de plan MIDES.	220	4.985.035
Género	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) – MIDES.	Capacitaciones para empleo a mujeres que padecen violencia basada en género.	300	1.903.630
Juventud	CTEP/UTU-MIDES.	Capacitación para personas que forman parte de programas pertenecientes al MIDES.	220	4.985.035
Otros	Fundación Promoción Perros de Asistencia (FUNDAPPAS).	Financiación de Capacitación de instructores de perro guía.	4	1.395.600
Juventud	UTU-Secretaría Nacional del Deporte.	Capacitación de mujeres para rol de árbitro de fútbol infantil (ONFI).	60	280.775
Trabajadores activos	CETP - UTU - Inglés Básico trabajadores Lolita S.A.	Beneficiarios de la empresa Lolita.	10	84.285
Trabajadores activos	Centro de Automatización Industrial y Mecatrónica (CAIME).	Capacitación en el área mecatrónica.	168	3.679.200
Juventud	UTU – TECNOVA.	Capacitación a jóvenes en instalación de sistemas de energía fotovoltaica.	80	832.048
Ruralidad	Convenio Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL).	Capacitación a integrantes de la Asoc. Nac. Productores de leche.	180	1.535.408
Trabajadores activos	Convenio CETP-UTU Organización Marítima Internacional (OMI).	Capacitación a beneficiarios seleccionados por INEFOP en control de multitudes, embarque.	60	1.200.740
Juventud	GRUPOS Ciclo Básico Tutorado (Plan 2009 - modalidad B).	Implementar tutorías individuales para coadyuvar a la culminación de ciclos educativos, primaria, secundaria.	600	9.900.000
Juventud	ANEP Tutorías - Culminación Ciclos Educativos.	Implementar tutorías individuales para coadyuvar a la culminación de ciclos educativos, primaria, secundaria.	1.000	7.574.000
Trabajadores activos	Convenio Específico Directores Asociados de Espectáculos Carnavalescos Populares del Uruguay (DAECPU).	Capacitaciones en áreas de maquillaje, confección de vestuarios, escenografía, entre otras para trabajadores que brindan dichos servicios en eventos populares.	250	4.000.000
Trabajadores activos	Convenio Marco DAECPU.	Capacitaciones en áreas de maquillaje, confección de vestuarios, escenografía, entre otras para trabajadores que brindan dichos servicios en eventos populares.	250	4.000.000
Trabajadores activos	Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTO) - Instituto de Transporte Profesional de Carga (ITPC) - Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines (SUTCRA) - 2017.	Capacitación de trabajadores de transporte terrestre de carga.	150	5.381.440
Trabajadores activos	Sectorial Medios de Comunicación - UTU.	Capacitación en medios de comunicación.	120	2.439.562
Ruralidad	Convenio Específico IPA 2017.	Capacitación de pequeños productores de ganado bovino.	322	3.713.172

Ruralidad	Convenio SUL 2017.	Capacitación de trabajadores ovinos.	1.441	15.168.000
Juventud	Convenio Consejo Educación Secundaria - Culminación Ciclos Educativos – ProCES.	Coadyuvar a la culminación del bachillerato de enseñanza secundaria a trabajadores adultos.	120	3.890.000
Juventud	Convenio Específico Fundación Celeste.	Capacitación profesional para futbolistas y exfutbolistas asociados a Fundación Celeste.	270	7.905.000
Trabajadores activos	Convenio Específico UTU - Cursos OMI 2017 - C 06-17.	Capacitaciones varias para beneficiarios seleccionados por INEFOP.	1.000	7.428.255
Juventud	Convenio Específico UTU - Uniendo Barrios 2017.	Capacitación profesional por parte del CETP y DICAS a beneficiarios de organización Uniendo barrios.	40	4.112.279
Trabajadores activos	FOCAP.	Capacitación en construcción para empresarios y trabajadores interesados.	6.086	11.160.287
Trabajadores activos	FOCAP- ACTORES SOCIALES.	Capacitación en construcción para los interesados, en especial poblaciones vulnerables INAU, INISA, INR.	1.200	4.801.680
Juventud	Convenio Específico INAU 2017.	Capacitación profesional para el empleo de jóvenes de 16 años o más vinculados a INAU en todo el país.	250	11.500.000
Otros	Convenio Específico UTU - Demandas Comités Departamentales - C 03-17.	Capacitaciones para trabajadores en actividad, pequeños productores, trabajadores desempleados al momento, en diversos dptos. del país.	240	5.123.316
Juventud	Convenio Específico UTU - Cursos TSD 2017 - C 05-17.	Capacitaciones de CETP a beneficiarios derivados de INEFOP en sanitaria, herrería, construcción, electricidad, soldadura.	144	2.155.141
Juventud	Convenio Específico UTU - Demandas Escuelas UTU - C 04-17.	Capacitaciones profesionales por parte de CETP-UTU en varios departamentos.	576	6.659.645
Juventud	Convenio Específico Secretaría Nacional del Deporte - UTU – INEFOP.	Capacitación de mujeres para rol de árbitro de fútbol infantil (ONFI).	40	355.182
Juventud	Convenio Específico Centro Ceibal - Jóvenes a Programar.	Capacitación en lenguaje de programación y testing para jóvenes con ciclo básico.	1.000	22.752.000
Privación de libertad	Convenio Específico DINALI.	Capacitación y subsidios a personas liberados, pertenecientes a DINALI.	96	4.526.700
Ruralidad	Convenio Específico MGAP – 2017.	Actividades asociadas con el MGAP.	220	5.330.000
Juventud	Convenio Específico ANIMA.	Implementar hasta 71 becas de formación dual en orientaciones de TIC y administración.	71	1.450.944
Juventud	Convenio Específico Centro Ensayo de Software (CES) 2017.	Medias becas y becas completas para población en general con bachillerato completo, trabajadores, personas con discapacidad para estudiar tester de software.	55	2.628.090
Ruralidad	Convenio Específico Instituto de Colonización 2017.	Capacitar a los colonos en relación a los procesos relacionados a la tierra.	200	11.030.000
Discapacidad	Convenio Específico MIDES (PRONADIS).	Mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	75	4.100.000

Juventud	MIDES/ INJU.	Actividades, talleres para formación de emprendedores jóvenes en coordinación con INJU.	1.790	19.055.000
Trabajadores activos	Adenda Convenio MIDES (SNIC - Cuidados).	Prorrogar plazo y aumentar recursos en relación al convenio de 2016.	1.500	13.300.000
Privación de libertad	INAU- INISA.	Capacitación a jóvenes de INISA en gastronomía, atención al cliente, soldadura, elaboración de pastas.	90	3.209.000
Ruralidad	Convenio Específico INALE - INEFOP (Asistencia Técnica en gestión integral agropecuaria).	Implementar el Programa de capacitación en asistencia técnica en la gestión integral agropecuaria en la producción familiar lechera.	500	18.630.944
Juventud	INEFOP-CTEP/UTU-MERCADITO VICTORIA.	Capacitación profesional por el CETP a beneficiarios de la organización Mercadito de la Victoria.	30	1.706.180

7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En el marco de la revisión de la estructura organizacional y de la evolución en tareas de gestión se creó la Gerencia de Proyectos y la Intendencia, esta última como un sector dentro de la Gerencia de Administración y Finanzas. Asimismo, en la Gerencia de Descentralización Territorial asumió un nuevo gerente.

Intendencia

El cometido de la Intendencia es garantizar el funcionamiento físico de sede central, así como el apoyo logístico- funcional en las sedes departamentales de INEFOP.

El sector se conformó con recursos nuevos y existentes, propios y contratados.

De éste dependen los servicios de seguridad física, mantenimiento y limpieza, trabajando en sinergia con el sector Compras.

En este sentido se ha venido mejorando paulatinamente los espacios físicos, mejorando las condiciones de trabajadores y usuarios.

Sedes departamentales

Como se mencionó, en vías de mejorar las condiciones de trabajo del Instituto en su conjunto, todas las sedes del interior cuentan con equipamiento de servicios y sistemas de aire acondicionado, condiciones que dieron respuesta a la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional (SYSO) y en coordinación con el Sector Compras.

Ferias y exposiciones

La Intendencia y la Unidad de Comunicación trabajaron activamente con gerencias de INEFOP en ferias y exposiciones.

Gerencia de Proyectos

Por resolución N° 003/17 Acta N° 1/17 del Consejo Directivo de INEFOP, se crea la Gerencia de Proyectos, cuyo objetivo general es la intervención de INEFOP en varios proyectos innovadores vinculados a la formación profesional en áreas estratégicas para el desarrollo del país, fundamentalmente con anclaje territorial.

A su vez, INEFOP se encuentra en una etapa de crecimiento y madurez institucional donde actualmente es tiempo de aportar al proceso de las nuevas estructuras generadas buscando acompañar estos lineamientos estratégicos definidos para este período (2015 – 2020), la Planificación Estratégica como el Plan Operativo Anual.

INEFOP dispone, desde el mes de junio de 2017, de cuatro aulas móviles para acompañar los procesos estratégicos de la Institución y principalmente en el interior del país. Estas aulas móviles cuentan con equipamiento de alta tecnología y reproducen las condiciones de un aula taller de la modalidad técnica convencional con equipamiento de primera calidad (FESTO).

Cada una de las cuatro aulas tiene equipamiento previsto para el estudio de 10 personas, incluidos todos los materiales para las actividades prácticas. Dispone de Internet, aire acondicionado y generador propio, lo cual se vuelve fundamental para funcionar en las zonas más alejadas. El objetivo de la iniciativa es acercar la herramienta educativa al interior del país y garantizar el acceso a la capacitación continua. Los profesores encargados de la capacitación son aportados por la UTU.

Las aulas móviles son de:

- Electricidad Básica e Industrial Electro – Electrónica
- Automatismo – Control de Procesos
- Hidráulica y Electro hidráulica
- Neumática y Electro neumática

Desde su lanzamiento (16 de junio de 2017) se han capacitado a 213 personas en 17 cursos por un monto de \$ 1.075.296 en los departamentos de Colonia (Juan Lacaze), Treinta y Tres (Treinta y Tres) y Montevideo (Cerro).

Descentralización Territorial

Transitando en un proceso de descentralización territorial, se realizaron distintas actividades que apuntaron a consolidar la experiencia piloto de los tres Centros Técnicos en los departamentos de Durazno, Maldonado y Salto, en el marco del acuerdo firmado en oportunidad entre el INEFOP y DINA-E-MTSS.

De acuerdo con los cometidos establecidos por la Ley N° 18.406, en cuanto a la creación de Comités Departamentales y Locales de Empleo y Formación Profesional, se encuentran en funcionamiento 17 Comités Departamentales y 3 Locales, con los cuales se realizaron durante el año 9 jornadas regionales. En estos encuentros participaron representantes de los sectores que integran el Consejo Directivo. Se abordaron varios temas de interés con la intención de fortalecer a los comités mencionados.

Por otra parte, buscando reforzar la presencia del Instituto en los territorios, se han incorporado nuevos técnicos locales en los departamentos de Colonia, Río Negro, Rocha y Tacuarembó.

Como parte de un plan de mejora de las locaciones que funcionan como sede de estas oficinas de INEFOP en diferentes puntos del país, se inauguraron nuevos locales de atención en los departamentos de Florida y Rocha.

8. CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

Reforzando la apuesta de seguir consolidando la imagen institucional, se concretaron acciones y se generaron materiales en diversos soportes.

Materiales de difusión

A los efectos de reflejar la integración del Consejo Directivo, la Misión y Visión, una síntesis de la nueva estructura y de los servicios que brinda el Instituto, desde la Unidad de Comunicación se generó, con insumos de todas las áreas, un nuevo folleto institucional que fuera representativo del contexto de trabajo del momento.

En ese sentido, en 2017 se hicieron nuevos materiales audiovisuales. Se actualizaron los dos videos institucionales realizados a fines de 2016. A su vez, se hicieron varios videos temáticos para contemplar los proyectos principales a los que estaba volcado el Instituto así como las grandes líneas de trabajo, recogiendo las voces de directores,

gerentes, técnicos y de actores vinculados de otras instituciones. Entre otros temas, a la fecha se cuenta con material audiovisual rodado en diferentes puntos del territorio sobre: certificación de competencias, convenio con FUNDAPPAS, acciones desarrolladas en Juan Lacaze, proyecto Tecnova en Paysandú, apoyo a emprendedores, convenios con organizaciones rurales, entregas generales de certificados, aulas móviles, capacitaciones al sector Carnaval y transversalidades (género, discapacidad y afrodescendencia).

Este material se encuentra disponible para ver o descargar en la web institucional.

Con estas y otras acciones se va completando un acervo de calidad, que ha ido en aumento.

Lanzamiento de Bases Generales 2017

Con la idea de actualizar y adecuar los criterios para trabajar con la Entidades de capacitación registradas en INEFOP, se elaboró un documento denominado Bases generales para la presentación de propuestas de capacitación y de asistencias técnicas, al que se suman otros documentos asociados. Estas Bases incluyeron la Presentación de proyectos de capacitación y asistencia técnica para empresas. Entró en vigencia el 1° de agosto de 2017, hasta el al 31 de julio de 2018.

Se convocó a las ECAs y a otros referentes para una actividad de lanzamiento en la que se presentaba el material y se respondía a consultas. Tuvo lugar el 1° de agosto en el IMPO.

Ferias, encuentros y publicaciones

Como se ha venido haciendo desde hace varios años, INEFOP participó en ferias y encuentros (algunos de ellos virtuales) que se vinculan con sus cometidos, ya sea a través de un stand, exponiendo en el marco del programa propuesto, acercando material de difusión, aportando la visibilidad del Instituto en contextos afines.

A modo de ejemplo:

- **X y XI Feria Virtual de Empleo de alcance nacional, EXPOEMPLEO**
Organizada por la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad de la República, se realizó desde el 29 de mayo al 4 de junio y desde el 25 de setiembre al 1° de octubre de 2017.

- **Expo Educa 2017**
Al igual que en años anteriores, se participó en Expo Educa 2017, elaborando y cumpliendo con un cronograma para diversos departamentos de interior, con stand o integrando talleres en algunos casos: Paysandú, Salto, Maldonado, Rocha, Durazno, Colonia, Lavalleja, Río Negro, Rivera, Soriano y Tacuarembó.

En la Expo Educa Montevideo, lógicamente la de mayor visibilidad, hubo tres días de muestra en el mes de octubre.

Además de la Unidad de Comunicación, se trabajó con otras gerencias y unidades de INEFOP: Descentralización Territorial y Formación Profesional / Orientación.

Este año se sumó al equipo el Arq. Miguel Carvallo para el diseño y compra/alquiler de equipamiento para stands y la gerencia de Proyectos para la exhibición de las aulas móviles en Expo Educa Montevideo.

Dependiendo del departamento, INEFOP brindó:

- Atención en stand: asesoramiento, información acerca de INEFOP, distribución de folletos, muestra de videos y juegos didácticos interactivos.

- Talleres de orientación educativo laboral: a cargo de la Unidad de Orientación, ofrecen asesoramiento, materiales e información sobre empleabilidad. Se trabaja con los participantes mediante dinámicas participativas para comenzar a reflexionar sobre el proyecto educativo laboral de cada uno. Están coordinados por Orientadores Educativo Laboral del INEFOP.

- Apoyo en el aula móvil (en Montevideo): se ha generado un equipo de trabajo para la concepción, propuesta, contenidos y logística, en una muestra que se repite año a año, abarca varios meses y requiere un esfuerzo significativo para varias áreas.

Se ha participado en Expo Educa desde su primera edición. Desde la organización, se han valorado y requeridos los aportes que vuelca el Instituto en esta muestra.

INEFOP se plantea cada año nuevos desafíos y ha logrado cumplir exitosamente con las metas trazadas.

• 1ª Convención Sudamericana de Jóvenes Sordos

A instancias del Técnico de la Unidad de Asesoramiento Estratégico de INEFOP especialista en Discapacidad, Mag. Ps. Eduardo Sívori, con el apoyo de la Unidad de Comunicación, se participó en este encuentro. El técnico mencionado expuso sobre el rol del Instituto en esta temática. El encuentro tuvo lugar del 2 al 5 de mayo de 2017 en la Intendencia de Montevideo.

• Juan Lacaze - Jornada con medios de prensa

Se organizó una jornada ida y vuelta por el día a Juan Lacaze a los efectos de cubrir las actividades que realiza INEFOP en la localidad.

El principal objetivo de esta propuesta es potenciar lo más posible a nivel de opinión pública (local y nacional) el conocimiento de las políticas

que se encuentra aplicando el Instituto en Colonia, especialmente en Juan Lacaze.

• Casa de la Mujer de la Unión

Se brindó auspicio al seminario “Hacia un mercado de trabajo con igualdad de género”, realizado el 2 de agosto de 2017 en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

• Día de los Trabajadores

En prensa, se participó en suplementos especiales de diferentes medios que se publicaron para conmemorar el Día de los Trabajadores.

Entregas de certificados

En el fomento a la empleabilidad de las personas, de suministrar herramientas para una mejor inserción en el mercado de trabajo, luego de aprobada la capacitación recibida a través de INEFOP, constituye un hito importante, sobre todo para determinadas poblaciones, el recibir un certificado por el logro obtenido.

Desde sus comienzos, INEFOP ha organizado ceremonias de entregas de certificados, en Montevideo y zona metropolitana y en el interior del país.

El año 2017 marcó una diferencia importante para las entregas de certificados en la capital del país. Las denominadas “entregas generales de certificados” cubren a beneficiarios de Montevideo y zona metropolitana, habitualmente se realizan en el Salón Azul de la Intendencia y congregan a más de 400 personas. Dado el aumento en la cantidad de beneficiarios que ha ido viviendo el Instituto año a año, en 2017 se hicieron cubriendo cuatro entregas en el Salón Azul. Participaron por primera vez personas que tomaron capacitación en las tres gerencias operativas: Formación Profesional, Empleo y Empresas. Hasta 2016 se realizaban tres actividades de este tipo en el año, pero se constató que la cantidad de grupos era demasiado alta, provocando una asistencia masiva de personas que superaba la capacidad de la sala y dificultaba la operativa. Es por este motivo que se decidió pasar a cuatro anuales y se prevé mantener el número para 2018.

Solamente en el Salón Azul de la Intendencia de Montevideo, en esas cuatro entregas mencionadas, se entregó un total de 2.056 certificados año 2017, desglosados como se detalla a continuación:

- abril – 585
- julio – 502
- setiembre – 398
- noviembre - 571

En el marco de la última entrega de certificados del año, se realizó una muestra fotográfica con los emprendedores de Montevideo y San José (Ciudad del Plata) apoyados por INEFOP en 2017, promovida por la Gerencia de Empresas. Se contribuyó así al propósito de dar visibilidad a los emprendedores y su trabajo, a la vez de compartir



interna y externamente la labor realizada desde INEFOP promoviendo y mejorando las condiciones para la generación de autoempleo, además de motivar e inspirar a otras personas a emprender su propio negocio.

Intervenciones en fachada

Teniendo en cuenta la visibilidad del nuevo edificio sede de INEFOP, en un enclave privilegiado en plena Ciudad Vieja, surgió la idea de hacer intervenciones en fachada en distintas fechas del año.

En este contexto, por “intervención en fachada” se entiende el ploteo de un sector del frente del edificio y eventualmente la colocación de otros elementos gráficos asociados a un tema en particular.

Es así que desde la Unidad de Comunicación se trabajó con el Técnico asesor en Género de INEFOP, Lic. Ps. Jorge Rondán para la intervención por el Día Internacional de la Mujer en el mes de marzo. Se contó con el apoyo de Intendencia INEFOP a los efectos de coordinar los trabajos para la colocación de los materiales.

Como complemento a esta acción, extendiendo además la propuesta a las oficinas de INEFOP en el interior, se hicieron afiches que reproducían las imágenes y textos volcados en la fachada y se trató el tema en la web institucional.

Más adelante, tomando como eje temático la Discapacidad, se realizó otra intervención en la fachada del edificio de Misiones y Sarandí.

Para celebrar el día internacional de los derechos de las Personas con Discapacidad, bajo la consigna “A derribar barreras. A concretar derechos”, en 2017 el trabajo se focalizó en desarrollar diferentes políticas sobre la accesibilidad urbanística, comunicacional y educativa.

En 2017, se concretaron entonces intervenciones en fachada para las dos transversalidades que trabaja el Instituto desde sus comienzos: Género y Discapacidad.

Actos públicos en INEFOP

La nueva sede central de INEFOP pasó a ocuparse en noviembre de 2016, la instalación completa de las oficinas y equipamiento terminó de consolidarse en 2017.

La sala ubicada en el subsuelo y otros espacios disponibles hicieron posible que, por primera vez en la historia del Instituto, pudiesen organizarse actividades públicas con autoridades de otras instituciones públicas y privadas, representantes de medios de comunicación y otros actores relevantes en un lugar confortable, con el equipamiento técnico y el acondicionamiento necesario.

Se organizaron varias actividades de firmas de convenios, entregas de certificados y lanzamientos de proyectos en la sede central de INEFOP, en coordinación con Intendencia y con el apoyo de Tecnología.

También se celebraron actividades para los funcionarios, capacitaciones internas y presentaciones.

Nueva web

Se creó e instaló un nuevo sitio web para INEFOP. Es otra concepción, es por eso que no se hizo una actualización del sitio sino una nueva web, desde cero, con prestaciones mayores a la anterior.



Desde la Unidad de Comunicación se trabajó en esta nueva herramienta, sumando y congeniando aportes de las gerencias y unidades que integran el Instituto.

Se revisaron todos los contenidos que estaban online y en la mayoría de los casos se elaboraron textos completamente nuevos. A esto se sumó una selección y producción de imágenes acordes.

En términos de estructura y diseño, se planteó un abordaje muy distinto al anterior, a tono con lo que manejan otras organizaciones similares dentro y fuera de Uruguay. Se implementó una web amigable, más práctica, responsive, orientada a ofrecer servicios a los públicos que habitualmente interactúan con INEFOP de distinto modo, respondiendo a eventuales consultas y contribuyendo de esta manera a reducir la atención al público en Recepción, las llamadas telefónicas y las preguntas vía mail.



Presencia en medios de comunicación

Un tema que va en aumento año a año de forma significativa es la presencia de INEFOP en medios de comunicación y portales, lo que va desde la simple mención del Instituto hasta una nota dedicada a sus acciones, tratando temas variados.

Estas mediciones descartan la contratación de espacios publicitarios, se remiten a la aparición de INEFOP en los contenidos, de alcance nacional y local.

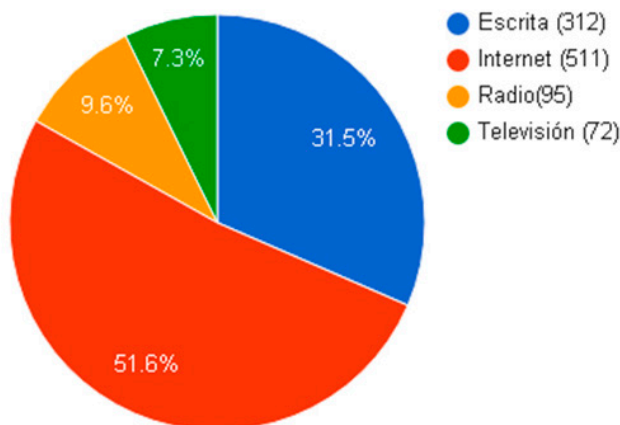
En total, las menciones a INEFOP en 2016 fueron 990; en 2017 subieron a 1376, casi un 40% más que el año anterior.

Se confirma la tendencia creciente de los últimos años, y que desde 2015 viene registrando un aumento notorio.

Este indicador se vincula directamente al papel que está desempeñando INEFOP en el contexto social y económico y al alcance que va abarcando la gestión en su conjunto.

Año 2016 – Presencia de INEFOP en medios de comunicación y portales:

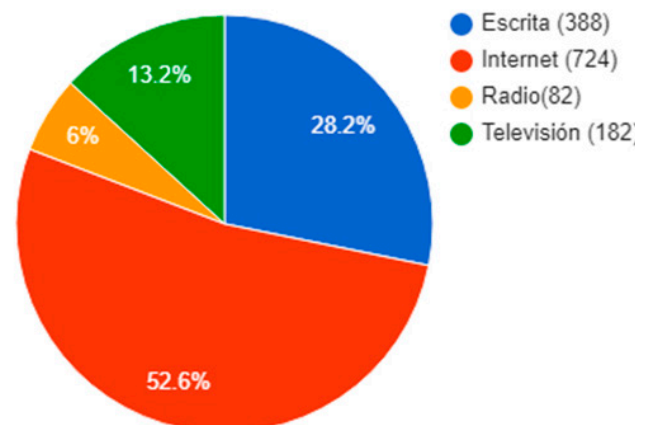
**Gráfica por tipo de medio
(Por mipais.uy)**



Fuente: Mi País.

Año 2017 – Presencia de INEFOP en medios de comunicación y portales:

**Gráfica por tipo de medio
(Por mipais.uy)**



9. INSTALACIÓN EN LA NUEVA SEDE

En 2016 se concretó la mudanza de la sede central de INEFOP, de la Avenida Uruguay a la esquina de Misiones y Sarandí, un enclave interesante en plena Ciudad Vieja.

En el 2017 se consolidó la instalación en la nueva sede en líneas generales. Otras mejoras y acondicionamientos en el edificio están previstos para 2018.

En este sentido, desempeñó un papel clave la Intendencia de INEFOP.

Entre otras acciones, se citan las siguientes.

Responsabilidad Social

En los últimos meses de 2017, estuvieron trabajando en tareas de mantenimiento (pintura y albañilería), beneficiarios del Programa Uruguay Trabaja MIDES, coordinados por la entidad de capacitación PLEMUJ.

El 18 de diciembre, en la Sala de reuniones del Consejo Directivo, se realizó un acto de reconocimiento a los participantes de esta experiencia socio educativa laboral.

Como parte de este intercambio, INEFOP ha colaborado con esta población ofreciéndoles talleres de Género, Salud sexual y reproductiva y Orientación laboral.

Asistencia a jornadas de capacitación y actos públicos

Al instalarse en la sede de Misiones y Sarandí, INEFOP se transforma con frecuencia en anfitrión para la firma de acuerdos interinstitucionales. Desde la Intendencia se asistió en la logística física a los técnicos responsables en coordinación con las Unidades de Comunicación y Tecnología.

Señalética

Se ha trabajado en coordinación con la Unidad de Comunicación del Instituto en la comunicación visual, señalética y otras formas de intervención que orienten al visitante fuera y dentro del edificio. Esto

comprende el apoyo logístico a las intervenciones en fachada que hizo INEFOP en 2017.

Ascensores más inclusivos

Se han introducido mejoras en ascensores incorporando anunciador de voz y teclado en Braille, para permitir autonomía en su manejo a personas en situación de discapacidad.

Proyecto de ampliación de reforma del edificio sede

Luego de la mudanza, a fines de 2016, en 2017 se consolidó el funcionamiento de la nueva sede de INEFOP, generándose nuevos espacios en coordinación con las diferentes áreas. Se proyectó aparte un espacio de 500 m² más para permitir el crecimiento de diferentes áreas del Instituto, así como la concreción de un salón de actos.

Bicicleros y casilleros

Con el objetivo de promover la vida sana, en el marco de lo propuesto en la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional de INEFOP, se encuentra disponible en el garaje un espacio para estacionar bicicletas. Dicho espacio cuenta con casilleros para dejar pertenencias y baño con agua caliente y ducha.

10. FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En 2017 se concretaron acciones que apuntaron a fortalecer la cultura organizacional, reforzando la apuesta en relación con años anteriores.

Comisión de Comunicación Interna

Comenzó a funcionar en 2017, a lo largo de todo el año. Está compuesta por representantes de diferentes sectores del Instituto, coordinados por Gestión Humana. Tiene como propósito llevar adelante actividades en la interna del Instituto y contribuir a mejorar el clima organizacional. En este marco, en setiembre tuvo lugar el Día de la Niñez, en Montevideo y en oficinas del interior, que permitió la visita de más de 50 niños, en su mayoría hijos de funcionarios.

Con un perfil laboral lúdico -también en el marco de esta comisión- se organizó la Jornada de Integración Estratégica: a la Conquista del Plan



Estratégico, el 1º de diciembre de 2017. Contó con la participación de todas las áreas, incluyendo a miembros del Consejo Directivo, en una mañana de puesta a punto sobre los principales aspectos del Plan Estratégico 2017-2018. La actividad tuvo buenas repercusiones; se generó un espacio de entretenimiento que finalizó con una foto grupal en la puerta del Instituto.

Equipo de Atención al beneficiario

Se comenzó un proceso de reestructura enfocado a la calidad de la Atención al beneficiario. Este equipo también está compuesto por integrantes de diferentes áreas. Los productos propios más destacados fueron la reformulación de la sección Contacto de la web y el diseño de un Manual de Atención al Usuario propio del Instituto.

Capacitación

En el 2017 se realizó por primera vez en el instituto un Plan Anual de Capacitaciones, tomando como eje central las competencias organizacionales. Se realizaron 41 capacitaciones, en las cuales 145 fueron funcionarios que participaron en, al menos, una instancia.

Quedaron disponibles en la intranet los videos correspondientes a charlas para aquellos funcionarios que no habían podido asistir. En otros casos, se gestionó una participación en vivo, vía Skype.

Seguridad y Salud ocupacional

En términos de salud ocupacional, en cumplimiento con el plan presentado al Consejo Directivo, se hizo foco en la prevención. Se implementaron acciones que fomentaban en los funcionarios un control responsable de la salud, con acompañamiento y seguimiento del médico ocupacional del Instituto.

Las actividades centrales para la PREVENCIÓN fueron las siguientes:

- Jornada de Vacunación en el marco de la campaña de prevención contra la gripe
- Chequeo mediante un electrocardiograma
- Medición de la presión arterial
- Control de la diabetes
- Incorporación de la semana de la fruta
- Charlas: cesación del tabaquismo, prevención del cáncer de mamas y vida saludable, entre otras

Desde el punto de vista de la Seguridad ocupacional se realizaron las siguientes actividades a lo largo del año, de acuerdo con el plan trazado:

- Conformación de la brigada y capacitaciones para sus integrantes realizadas por el Técnico Prevencionista y también por la Dirección Nacional de Bomberos
- Realización de un simulacro de evacuación
- Evaluaciones ergonómicas y correcciones posturales en oficinas de Montevideo y el interior
- Evaluaciones de locales en el interior

El cronograma de trabajo presentado desde Gestión Humana en conjunto con el Técnico Prevencionista, está diseñado en función de la normativa correspondiente tendiente a la certificación en Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según el modelo de la norma UNIT-ISO 45001.

11. TRANSVERSALIDADES

Discapacidad

La política activa de empleo para las personas en situación de discapacidad se aborda tomando como referente el objetivo general de transversalizar la perspectiva de la discapacidad, aprobado en el Plan Estratégico 2017-2019. Esto se va concretando en la implementación progresiva de un diseño universal de política activa de empleo, para atender la diversidad funcional.



Los hitos y datos a destacar (concretados o en proceso) son:

- Ejecución de capacitaciones laborales desde la propuesta de inclusión educativa y principio de equidad. Se sigue desarrollando y consolidando la capacitación de los Usuarios en situación de discapacidad en todos los cursos que dispone INEFOP.
- Accesibilidad comunicacional: información vehiculizada por medios auditivos, orales, impresos -convencional o braille- y lengua de señas.

Creación de mail institucional discapacidadconsultas@inefop.org.uy para consultas específicas sobre discapacidad.

- ✓ Incorporación de la técnica “realidad aumentada” para transmitir información en tres vías simultáneamente: oral, subtitulada y en lengua de señas.
- ✓ Asesoramiento a Entidades de Capacitación sobre aspectos comunicacionales y curriculares.
- ✓ Capacitación a trabajadores del transporte: Instructivo “Uso igualitario del transporte público”.

- Accesibilidad arquitectónica:
 - √ Se culminó la adecuación de planta física de la sede central de INEFOP y está en proceso las sedes departamentales. Objetivo lograr al 2019 accesibilidad total.
 - √ Compra de plataforma móvil para aulas móviles de INEFOP.
- Acciones de concientización, capacitación y formación.
 - √ Personal de INEFOP para atender a la diversidad funcional en políticas activas de empleo; se realizaron 5 talleres en 15 jornadas a todos los funcionarios: ingresos mandos medios, gerentes, técnicos y no técnicos.
 - √ Apoyo en formación a las Entidades de Capacitación proveedoras de INEFOP.
 - √ Intervención en fachada de sede central sobre "Discapacidad".
 - √ Incorporación de un espacio en página web institucional del banner "Discapacidad", con documentos informativos y formativos sobre la temática de organismos internacionales (ONU, OIT, OMS) de uso público.



Perspectiva de igualdad de género

Durante 2017 el Instituto ha realizado avances significativos en materia de institucionalización de la perspectiva de igualdad de género. A modo de ejemplo puede señalarse la inclusión de la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en el Compromiso de Gestión 2017 y en las Bases Generales. Esto ha sido un hito muy importante

que se ha acompañado con un trabajo progresivo, parsimonioso y que se continuará en los años sucesivos con los técnicos y otros referentes internos para impregnar sus acciones con esta mirada.

Se puso en marcha una batería de cursos para mujeres que están saliendo de situaciones de violencia de género y que necesitan capacitarse para el empleo. Se han implementado capacitaciones para mujeres árbitras, conquistando espacios vedados en ámbitos históricamente masculinos.

Se implementaron los cursos de profesionalización del trabajo doméstico. A través de INEFOP se han formado 442 gerentes, directores y mandos medios de empresas nacionales dispuestas a construir una cultura de no tolerancia al acoso sexual laboral.

Se brindó asesoramiento en cuanto a la inclusión de la perspectiva de género en los cursos que fueron pensados para el personal de salud del subsector privado.

Se elaboró una currícula para comenzar a trabajar interinstitucionalmente en la prevención de la explotación sexual comercial a niñas, niños y adolescentes.

Como parte de las acciones internas vinculadas a estos temas. mediante un convenio con BPS se creó en la sede central de INEFOP una sala amigable a la lactancia, única en el país, que permite a las funcionarias mejorar la conciliación entre derechos laborales y reproductivos. Se elaboró un material de difusión, ya publicado, de distribución masiva sobre estos temas para capacitar a 5.200 personas de la empresa CUTCSA.



Se aprobó la conformación de una Comisión de Prevención del Acoso Sexual Laboral, para elaborar un protocolo que sea el instrumento de garantías a ambas partes: trabajadores y autoridades en la prevención, desaliento, investigación, sanción y reparación de situaciones de acoso sexual laboral.

Afrodescendencia

En consonancia con los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico 2017-2019. OE 1.2 1.2.11 "Impulsar acciones para la implementación de la Ley 19.122" en el periodo abril diciembre 2017 se realizaron acciones internas y externas.

En abril se designa a un funcionario responsable de implementación de la Ley, referente en la temática.

El taller -cuya organización estuvo a cargo de INEFOP- sobre Políticas de Equidad Racial (GTPER) creado por Resolución Presidencial el 17 de marzo de 2017, el lanzamiento y presentación se realizó en julio, en el marco del lanzamiento del Mes de la Afrodescendencia.

Se diseñaron y elaboraron materiales de comunicación, información y difusión de la Ley 19.122, definiendo un diseño enmarcado en Decenio de los Afrodescendientes - Reconocimiento - Justicia – Desarrollo.

También en el marco del Mes de la Afrodescendencia, se participó en 6ta. edición de Quilombo, realizado en la ciudad de Rivera, una instancia de reflexión y diálogo acerca de políticas públicas y población afrodescendiente en el Uruguay.

En agosto se brindó capacitación interna a técnicos de todas las gerencias para realizar una primera aproximación sobre la temática, presentando los aspectos conceptuales del racismo y la discriminación racial y su manifestación en la desigualdad y desventajas para afrodescendientes con especial énfasis en el mundo del empleo. Se seleccionó para esta instancia a un equipo de docentes universitarios, con trayectoria, producción bibliográfica e investigación en el tema.

El Grupo de Trabajo sobre Políticas de Equidad Racial de Uruguay planificó acciones para los años 2018 y 2019 en un taller realizado en el Centro de Formación de la Cooperación Española en Montevideo. El taller -cuya y (INEFOP)- organización estuvo a cargo de Instituto Nacional de Formación Profesional (INEFOP) - contó con la participación

de representantes del Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio del Interior, de la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República, del Ministerio de Relaciones Exteriores, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de las intendencias de Florida, Montevideo y Rivera, del Banco de Previsión Social, de la Institución de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo, del Instituto Nacional de las Mujeres y del Correo Uruguayo.

Se organizó un Desayuno de Trabajo, dirigido a Directores/as, Gerencias y Coordinadores de INEFOP a nivel nacional con el objetivo de presentar aspectos conceptuales sobre racismo y la discriminación racial y su manifestación en la desigualdad y desventajas para afrodescendientes. Se procuró avanzar en el abordaje técnico para la ejecución efectiva de los instrumentos y herramientas que contribuyan a la reducción de las inequidades siguiendo el lema "No dejar a nadie atrás", en el entendido de que esta es la única forma en que verdaderamente se podrá alcanzar la Agenda 2030. Participaron en esta actividad: Morgan Doyle, representante del BID en Uruguay; Judith Morrison, asesora principal de la División de Género y Diversidad (GD) del BID.; Juan José Calvo, representante auxiliar del Fondo de Población de las Naciones Unidas en Uruguay y Graciela Dede, asesora en Derechos Humanos - Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en Uruguay. Esta actividad se realizó en la Sala de Conferencias del BID.

A lo largo del periodo se han mantenido reuniones en los departamentos definidos como prioritarios: Artigas, Cerro Largo, Tacuarembó, Rivera, Salto, Canelones y Montevideo, para avanzar en planes a ejecutar en 2018.

12. GESTIÓN DE CALIDAD

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad, en octubre de 2017, INEFOP recibió por parte de LSQA la certificación de su Sistema de Gestión de la Calidad, con el siguiente alcance: "Asesoramiento y ejecución de políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores, emprendedores y empresas del Uruguay".

Esta relevante certificación para la calidad de la gestión es fruto de una determinación estratégica de INEFOP que, consciente de la importancia de desarrollar una gestión basada en la mejora continua, en agosto de 2016 decidió implantar un Sistema de Gestión de la Calidad según los requisitos de la Norma ISO 9001:2015.

Para el Instituto, la revisión y mejora continua de cada proceso en el funcionamiento de una organización colabora para detectar y corregir, de forma temprana, cualquier factor que pueda significar un riesgo a mediano o largo plazo.

Desarrollar una gestión organizada y eficiente, comprometida con el entorno y con todas las partes interesadas, logra un trabajo enfocado en la optimización de los recursos y en mejorar la calidad de los



productos y servicios que una organización brinda, logrando de este modo su fortalecimiento interno.

13. MÁS ACCIONES A DESTACAR

Encuesta de satisfacción

Un hito significativo en 2017 fue la Encuesta de satisfacción de personas y empresas realizada por la consultora Equipos para INEFOP.

La presentación de resultados tuvo lugar el 15 de setiembre, en la sede de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS), en acto doble donde INEFOP firmó convenio con la institución mencionada.

Al encuentro asistieron: el director general de INEFOP y otros miembros del Consejo Directivo del Instituto, pertenecientes a todos los sectores; el ministro de Trabajo y Seguridad Social Ernesto Murro; Álvaro García, director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP); Julio C. Lestido, presidente a la CNCS; Washington Corallo, presidente de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y Fernando Pereira, presidente del PIT-CNT.

La presentación de la encuesta estuvo a cargo del Lic. Marcos Aguiar, director ejecutivo de Equipos.

Está integrada por:

- Encuesta de satisfacción a beneficiarios - Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)

Se trata de un estudio desarrollado a los efectos de conocer la opinión de los participantes, respecto de los cursos para Trabajadores en Seguro de Desempleo. Se realizó una muestra representativa de 902 casos que finalizaron en 2016; la muestra fue seleccionada por Equipos Consultores. Se utilizó un formulario elaborado por la Unidad de Evaluación y Monitoreo de INEFOP y la base de datos levantados mediante la encuesta aplicada por Equipos Consultores fue procesada con el software estadístico SPSS por la Unidad. Todos los encuestados declararon haber finalizado el curso, es decir, haber cursado hasta la última clase.

- Evaluación de consultorías - Gerencia de Empresas

Presenta los resultados del procesamiento y análisis estadístico de los datos relevados por la gerencia de Empresas durante 2016 relativos a la opinión de las empresas sobre las consultorías recibidas.

La gerencia facilitó 51 formularios impresos a Equipos Consultores que digitó los datos y fueron procesados con el software SPSS por la Unidad de Evaluación y Monitoreo.

Se evaluó el trabajo del consultor a través de 9 ítems que se calificaron con una escala de 1 a 6. Seguidamente, los encuestados emitieron una opinión general sobre la consultoría recibida.

Finalmente, se valoraron los productos recibidos y la utilidad de estos para lograr los cambios y resultados buscados y que motivaron el pedido de la consultoría.



Vía trabajo, ventanilla única y postulación online de ofertas

Durante el año 2017 INEFOP ha avanzado significativamente en lo referente a informatización de procesos, en línea con el objetivo de mejorar el acceso de los usuarios a los servicios ofrecidos por el Instituto.

El primero de los avances remite al establecimiento de la Ventanilla única de acceso a servicios.

En el marco del trabajo conjunto con el MTSS-DINAE, INEFOP dispone de una plataforma web a la que pueden acceder los usuarios, tanto trabajadores como empresas.

La web denominada Vía Trabajo (viatrabajo.mtss.gub.uy) permite realizar un primer registro de datos personales de los usuarios e ingresar los intereses en relación con el acceso a servicios.

Los servicios que pueden registrar los trabajadores son: orientación laboral, certificación de competencias laborales, culminación de ciclos educativos, capacitación, trabajo dependiente y apoyo para trabajo independiente.

Por su parte, los empresarios pueden acceder a intermediación laboral en el marco de la Ley de Empleo Juvenil o el Programa Objetivo Empleo, o a servicios de capacitación y asistencia técnica.

El segundo de estos avances beneficia directamente a los proveedores, entidades de capacitación y consultores. Se trata de la informatización de los procesos de registro y presentación de propuestas de cursos.

Accediendo a la web gestion.inefop.org.uy las entidades de capacitación y consultores pueden registrarse para trabajar con INEFOP. Una vez que se han integrado al sistema tienen la posibilidad de visualizar y postular online sus cursos a los diferentes llamados realizados por el Instituto.

Efectivamente, a partir del 10 de noviembre de 2017 se estableció que la única forma de postulación fuese mediante la plataforma Gestión INEFOP.

Esto elimina el antiguo sistema de postulación mediante la entrega de propuestas en papel, presentadas en la sede de INEFOP, permitiendo la postulación a distancia y vía web.

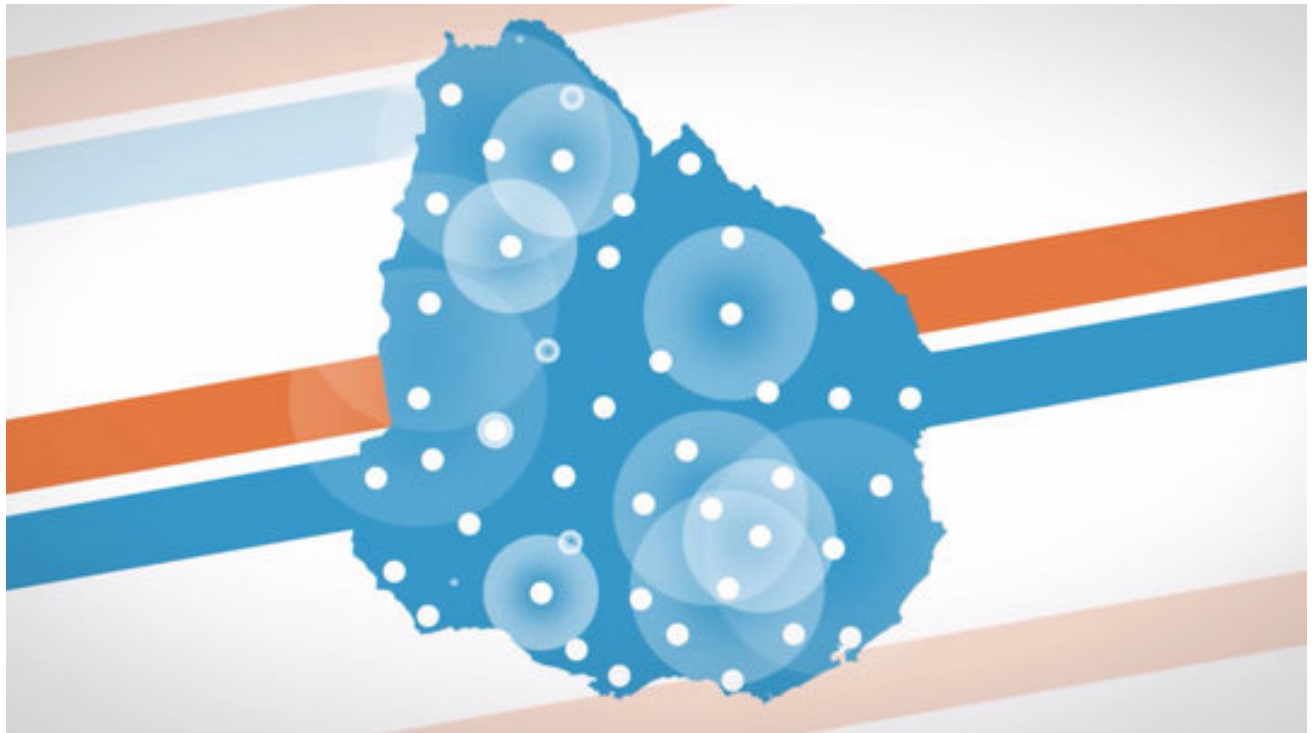
Tanto para los proveedores como para los usuarios, estos avances suponen una mejora significativa en términos de accesibilidad y agilidad en la realización de trámites.

Es de esperar que estos avances contribuyan a conectar de manera más eficiente las necesidades de los usuarios con las ofertas de los proveedores.

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, discapacidad y afrodescendencia.

INEFOP está presente en todo el territorio nacional



• **En Montevideo**

Misiones 1352 esquina Sarandí.

Tel. 2 917 04 25.

Horario de atención al público: de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 horas.

• **En el interior**

Comités Departamentales y Locales de Empleo y Formación Profesional

Centros Técnicos de Empleo y Formación Profesional

Consultar datos de contacto en www.inefop.org.uy

