

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

**AÑO 2016**

<b>Tipo de Compromiso</b>	Institucional
<b>Partes firmantes</b>	Órgano Comprometido: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional Contraparte: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>Objeto</b>	Partidas comprendidas en el Presupuesto nacional a transferir por parte de Ministerio de Economía y Finanzas a Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en función de metas de gestión.
<b>Período de vigencia del CG</b>	1º de enero de 2016 – 31 de diciembre de 2016
<b>Normativa específica</b>	Ley Nº 18.406 Ley Nº 18.996 artículos 217, 219, 220 Ley Nº 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752 Decreto Nº 044/009, de 27 de julio de 2009 Decreto Nº 526/009, de 19 de noviembre de 2009 Ley Nº 19.149, del 24 de octubre de 2013, arts. 57 a 60

### **Antecedentes**

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

La ley Nº 18.406 de 24 de octubre de 2008 creó a INEFOP confiando los siguientes cometidos:

- A) Administrar el Fondo de Reversión 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 Reversión 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 LEY 18.406 POR LEY 18.996 (RENDICIÓN DE CUENTAS 2011)

ARTÍCULO 217.- Agréguese al artículo 2º de la Ley Nº 18.406, de 24 de octubre de 2008, los siguientes literales:

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

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

Este artículo entrará en vigencia a partir de la promulgación de la presente ley.

#### **Cláusula 1ra. Fecha y lugar de suscripción.**

El presente Compromiso de Gestión se firma en Montevideo, el 31 de marzo de 2016.

#### **Cláusula 2da. Partes que lo suscriben.**

El presente Compromiso de Gestión se suscribe entre Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en calidad de Organismo Comprometido, representado por Eduardo Pereyra, C.I. 1.091.598-0 con domicilio en Uruguay 807 y el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social representado por el Sr. Ernesto Murro, C.I. 1.219.379-4 con domicilio en Juncal 1511.

### **Cláusula 3ra. Objeto./**

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

### **Cláusula 4ta. Período de vigencia del Compromiso.**

El presente Compromiso de Gestión tendrá vigencia desde 1º de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016.

### **Cláusula 5ta. Normas específicas a aplicar.**

- Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752
- Decreto N° 044/009, de 27 de julio de 2009
- Decreto N° 526/009, de 19 de noviembre de 2009
- Ley N° 18.406
- Ley N° 18.996 (arts. 217 a 220)

### **Cláusula 6ta. Compromisos de las partes.**

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional se compromete a cumplir con las siguientes metas del Anexo 1 correspondientes a los siguientes Objetivos:

- 1) Mejora continua de procesos de gestión en función de nuevos lineamientos estratégicos
- 2) Aumentar el acceso a cursos de capacitación de las personas con dificultades de inserción laboral.
- 3) Aumentar la calificación de la mano de obra de los trabajadores en actividad.
- 4) Promover la formación empresarial, creación de empresas y emprendedurismo.
- 5) Promocionar la inserción laboral y posibilidades de empleabilidad de jóvenes mediante la creación de modalidades/acuerdos específicos
- 6) Otorgar becas para la culminación de los niveles educativos a las personas que lo requieran.
- 7) Propiciar investigaciones para determinar actores y recursos que conforman la línea de base de la capacitación laboral en el Uruguay para el desarrollo de la planificación estratégica del INEFOP.
- 8) Promover acuerdos interinstitucionales para conocer las tendencias generales y escenarios del mercado laboral para el desarrollo de la Planificación Estratégica del INEFOP en el mediano y largo plazo.
- 9) Fortalecer al área de descentralización territorial implementando la eficiencia y eficacia en su gestión.
- 10) Promover la Igualdad de Género en las políticas activas de empleo
- 11) Establecer una planificación estratégica a largo plazo y una nueva estructura organizacional en función de los lineamientos estratégicos definidos

Por su parte el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, transferirá a INEFOP el total de las partidas presupuestales correspondientes al año 2016.

### **Cláusula 7ta. Forma de Pago del Subsidio**

Contra la firma del presente Compromiso se habilitará el pago de la totalidad del crédito presupuestal del ejercicio 2015 según indica el inciso C del artículo 17 de la Ley N° 18.406.

El Informe de Ejecución del Compromiso de Gestión 2015 de INEFOP y cumplimiento de las metas acordadas en el presente compromiso, así como la suscripción del Compromiso 2016 serán condicionantes para liberar las partidas correspondientes a dicho ejercicio 2015 en la forma y condiciones que se pacte en el compromiso que se suscriba para dicho ejercicio.

### **Cláusula 8ª. Comisión Seguimiento y Evaluación**

Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Compromiso de Gestión integrada por el Secretario Ejecutivo en representación de INEFOP.

### **Cláusula 9ª. Transparencia**

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

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

### **Cláusula 10ª. Salvaguardas y Excepciones**

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

Forman parte del presente contrato los siguientes anexos:

Anexo I).- Indicadores

Anexo II).- Plan de ejecución de actividades ejercicio 2016

Anexo III).- Presupuesto asociado al Plan de ejecución de actividades

Anexo IV).- Informe de Ejecución Compromiso de Gestión 2015

Firma de las partes

## Anexos

### Anexo I.- Ficha de Indicadores

#### **Meta 1: Mejora continua de procesos de gestión en función de nuevos lineamientos estratégicos**

Objetivo 1	<b>Diseñar un modelo único de atención a demandas y usuarios, interactuando a estos efectos con la Dirección Nacional de Empleo (MTSS)</b>
Indicador	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Nro. de centros de atención con gestión informatizada e integrados a la operativa Institucional</li><li>b) Nro. de personas atendidas por modalidad según reporte de Vía Trabajo</li><li>c) Fuente unificada de datos, eliminando duplicidad y omisiones en actual procesamiento y gestión de registros</li><li>d) Nivel de calidad en normalización y filtrado de datos, asegurando integridad, calidad y contenidos a procesar, con datos pre-validados.</li><li>e) Mejora de la experiencia de usuario, simplificando navegación organizada desde contenidos básicos a registrar.</li><li>f) Registros efectivo de usuarios</li></ul>
Forma de cálculo	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Cantidad de centros de atención operativos, con personal capacitado y software en funcionamiento</li><li>b) Registros en base de datos por atención</li><li>c) Cantidad de sistemas diferentes de registro activos</li><li>d) Cantidad de esquemas de base de datos vigentes</li><li>e) Índice de navegación en sitio de Ventanilla Unica</li><li>f) Cantidad de usuarios registrados histórica por período</li></ul>
Fuentes de información	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Reporte de personas y empresas atendidas por software Vía Trabajo</li><li>b) Capacitación de software y productos personal técnico seleccionado</li></ul>
Valor base	n/a
Meta	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Gestión exclusiva de ingreso de beneficiarios (personas y empresas) a través de Vía trabajo.</li><li>b) 3 Centros de atención en funcionamiento (departamentos de Salto, Durazno y Maldonado)</li></ul>
Plazo	31/12/2016
Responsables	<b>Secretaría Ejecutiva</b>
Rango de cumplimiento	-
Ponderación	Uniforme
Observaciones	Este esfuerzo de integración institucional en tecnología exige concretar el acuerdo de servicio actualmente en curso para asegurar la operatividad. El compromiso formal entre ambas instituciones MTSS e INEFOP asegura el mantenimiento de la plataforma Vía Trabajo, limitando el riesgo del único punto de entrada de beneficiarios para INEFOP.

**Meta 2: Capacitación a personas con dificultades de inserción laboral.**

Objetivo 2	<b>Aumentar el acceso a cursos de capacitación de las personas con dificultades de inserción laboral.</b>
Indicadores:	Porcentaje de Personas con dificultades de inserción laboral que participan de cursos
Formas de cálculo:	(No. de personas capacitadas 2016 – No. de personas capacitadas 2015)/ Número de personas capacitadas 2015)x 100
Fuentes de información:	Lista de participantes al inicio de los cursos.
Valor Base:	11.500 capacitados en 2015
Metas: 14.500	<p>Metas físicas desagregados por categoría de población.</p> <p>Meta desagregada según población objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jóvenes – 2.500 personas</li> <li>b) Personas con discapacidad – 300</li> <li>c) Trabajadores Rurales (no Convenios) – 1.000</li> <li>d) Hombres y Mujeres mayor de 29 años – 1.000</li> <li>e) Poblaciones focalizadas que participan en Convenios (MIDES, CECAP, JND, MGAP, SUL, IPA, Colonización, etc.): 2200</li> <li>f) TSD – 6000</li> <li>g) Personas orientadas y no derivadas a cursos – 1.500</li> <li>h) Formación de cuidadores para su ingreso a la ocupación en atención a la demanda acordada con el MIDES</li> </ul>
Plazos:	31/12/2016
Responsable:	<b>Dirección Área de Formación Profesional</b>
Rango de cumplimiento:	0 a 80% no cumplida, 81 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Limitantes de ejecución: a) que exista oferta educativa suficiente y pertinente para atender la demanda. b) que exista demanda de capacitación suficiente para dar cumplimiento a la meta y sub metas. c) Contar con el número de RRHH suficientes para atender la demanda. d) que se haya aprobado la currícula en el marco del SNC y se acuerda con MIDES el número de beneficiarios en formación de Cuidados

**Meta 3: Calificación de los Trabajadores en actividad**

Objetivo 3	<b>Aumentar la calificación de la mano de obra de los trabajadores en actividad.</b>
Indicadores:	Porcentaje de atención de la demanda de capacitación del personal ocupado
Formas de cálculo:	Número de solicitudes atendidas / Número de solicitudes presentadas X 100
Fuentes de información:	Formularios de participación de cursos.
Valor Base:	4.144 personas capacitadas en 2015 (trabajadores en actividad y OMI)
Metas: 12.700	100 % de atención de la demanda

	<p>Meta desagregada según población objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Modalidad Trabajadores en Actividad INEFOP (acuerdo trabajadores y empresarios) – 8000</li> <li>b. Trabajador en crisis, 1000</li> <li>c. OMI – 1000 personas</li> <li>d. Tutorías para trabajadores en actividad 2000 (culminación de ciclo, culminación de ciclo educación media básica, y educación media superior)</li> <li>e. Culminación de educación primaria, 500</li> <li>f. Acreditaciones y certificaciones 200</li> <li>g. Capacitaciones y/o acreditaciones de cuidadores/as en función de la demanda acordada oportunamente con el MIDES)</li> </ul>
Plazos:	31/12/2015
Responsable:	<b>Dirección Área de Empleo</b>
Rango de cumplimiento:	0 a 50% no cumplida, 51 a 80 % parcialmente cumplida, de 81 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Condiciones de ejecución: a- Que exista oferta educativa suficiente y pertinente para atender la demanda, b- existe la condición de un acuerdo, voluntad y demanda concreta entre trabajadores y empresarios para los programas de trabajadores en actividad en sectores y empresas. El cumplimiento de estas es una condición para el cumplimiento de las metas. c- Que exista demanda de trabajadores en actividad suficiente para cumplir las sub metas establecidas en los puntos 4 y 5. d. que se haya aprobado la currícula en el marco del SNC y se acuerda con MIDES el número de beneficiarios en formación de Cuidados

#### **Meta 4: Formación Empresarial, creación de empresas y emprendedurismo**

Objetivo 4	<b>Promover la formación empresarial (empresas en formación y constituidas)</b>
Indicadores:	Emprendedores capacitados Empresas asistidas Directivos, cargos medios y operarios capacitados
Formas de cálculo:	a) Número de emprendedores capacitados y/o participan de la asistencia técnica b) Número de cargos medios, directivos y operarios, que participan de la capacitación y/o asistencia técnica.
Fuentes de información:	a) Contratos firmados por los técnicos.

	b) Lista de participantes al inicio del curso, o que participan de la asistencia técnica.
Valor Base:	392 Empresas con asistencia técnica capacitadas en 2015 581 Formación a emprendedores (capacitados en 2015) 1000 Cargos medios, directivos y operarios capacitados en 2015
Metas: 3100	Meta desagregada por población:  a) Emprendedurismo, Formación emprendedora, y Asistencia Técnica (en los casos que corresponda), a 1500 personas b) Modalidad Empresarial (FOMYPES y Capacitación a Empresarios), directivos, mandos medios y operarios de empresas de hasta 19 trabajadores y Capacitación Empresarial en empresas de 20 y más trabajadores. Formación, o Asistencia Técnica, a 1600 personas.
Plazos:	31/12/2016.
Responsable:	<b>Dirección Área de Empresa</b>
Rango de cumplimiento:	0 a 80% no cumplida, 81 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Si bien las modalidades de formación y Asistencia Técnica a empresas ya están definidas, se trata de un área en formación y por ello se ha sido medido al momento de establecer las metas. Las Asistencias Técnica a emprendedores, por disposición del Consejo Directivo de INEFOP, quedan sin efecto hasta que sean analizadas por el nuevo equipo que será parte del área.  Limitantes de ejecución: a) que exista oferta suficiente y pertinente para atender la demanda. b) Una adecuada identificación de la demanda. c) Que la modalidad "Asistencia Técnica a emprendedores" se encuentren disponibles desde los primeros meses del año. Debe existir demanda suficiente de las empresas

#### **Meta 5: Promoción e inserción laboral para jóvenes**

Objetivo 5	<b>Promocionar la inserción laboral y posibilidades de empleabilidad de jóvenes mediante la creación de modalidades/acuerdos específicos</b>
Indicadores:	Personas que recibieron orientación educativo – laboral
Formas de cálculo:	Número de personas que recibieron orientación educativo – laboral
Fuentes de información:	Lista de participantes de los talleres. Lista de personas que recibieron orientación educativo laboral y no se inscribieron a cursos regulares
Valor Base:	2000 personas en 2015
Metas: 1.950	Desagregado de la meta.  a. Talleres de Orientación educativo – laboral destinado a jóvenes inscriptos en 5tos y 6tos años, de Liceos públicos. 1000 jóvenes



	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Orientación educativo – laboral a 450 jóvenes, en todo el país, durante 12 meses en el marco del apoyo que presta INEFOP al Programa interinstitucional “Yo estudio y trabajo”.</li> <li>c. Otros 500 (por ejemplo, Expo Educa)</li> <li>d. Ley de Empleo Juvenil</li> </ul>
Plazos:	31/12/2016
Responsable:	<b>Dirección: Área de Formación Profesional</b>
Rango de cumplimiento:	0 a 60% no cumplida, 61 a 80 % parcialmente cumplida, de 81 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	El cumplimiento de la meta queda sujeto a la ejecución de los convenios y programas que den marco a esta modalidad. Está sujeto a que exista voluntad de los interesados (jóvenes en talleres no obligatorios).

#### **Meta 6: Continuidad Educativa y egreso del ciclo educativo (Programa Uruguay-Estudia)**

Objetivo 6	<b>Otorgar becas para la culminación de los niveles educativos a las personas que lo requieran.</b>
Indicadores:	Personas becadas.
Formas de cálculo:	Número de becas otorgadas en el año 2016.
Fuentes de información:	Listado de becarios del Programa Uruguay Estudia
Valor Base:	Número de becas otorgadas año 2015, (a confirmar)
Metas:	<b>5.718 Becas para culminación de nivel educativo</b>
Plazos:	31/12/2016
Responsable:	<b>Dirección Área de Formación Profesional</b>
Rango de cumplimiento:	0 a 80% no cumplida, 81 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
deración:	Uniforme
Observaciones:	El cumplimiento de la meta queda sujeto a las orientaciones de la comisión directiva del programa y oferta educativa, siendo una variable independiente de INEFOP porque los cursos son ofrecidos por las instituciones dependientes de ANEP.

#### **Meta 7: Establecimiento de una línea de base.**

<b>Objetivo 7</b>	Propiciar investigaciones para determinar actores y recursos que conforman la línea de base de <b>la capacitación laboral en el Uruguay</b> para el desarrollo de la planificación estratégica del INEFOP.
Indicador	# de investigaciones
Forma de cálculo	Nº de informes de investigación realizados y aprobados por el Consejo Directivo del INEFOP en relación a las metas dispuestas.
Fuente de información	Resolución de aprobación del Consejo Directivo del INEFOP
Valor base	n/a

Meta:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reedición del Módulo de Capacitación de un trimestre de la ECH del INE 2006 e informe sobre las características de capacitación en el Uruguay.</li> <li>b) Estudio de gastos privados en capacitación (en base a Encuesta de Gastos e Ingresos del INE);</li> <li>c) Estudio de exoneraciones fiscales para capacitación, transferencias y fondos presupuestales (en base a datos de la DGI y normas de aplicación);</li> <li>d) Estudio prospectivo de escenarios (2016-2025) de ingresos del FRL (Fondo de Reconversión Laboral) y de las transferencias previstas de Rentas Generales.</li> <li>e) Realizar una consultoría sobre oferta de capacitación en Uruguay (cursos, modalidades, duración y costos). Si bien existe una información de base en el censo de la educación no formal del MEC, esta no es completa y – especialmente- carece de información sobre los costos al público de los cursos.</li> <li>f) Estudio de factibilidad de una encuesta panel longitudinal de seguimiento de trabajadores en acuerdo con la FCEA-UDELAR y otros actores interesados (Uruguay no cuenta con este tipo de seguimiento que resulta clave para analizar los trayectos laborales e identificar necesidades de formación)</li> </ul>
Plazo	31/12/2016
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégica
Rango de cumplimiento	-
Ponderación	Uniforme
Observaciones	Organismos públicos de referencia -a través de sus oficinas especializadas-, así como los equipos de estudio de mercado de trabajo de las universidades e institutos de investigación acuerdan agendas y líneas de investigación con el INEFOP.

**Meta 8: Acciones para el conocimiento periódico de las tendencias del mercado laboral y aumento de la oferta de capacitación de calidad**

Objetivo 8	Promover acuerdos interinstitucionales para conocer las tendencias generales y escenarios del mercado laboral para el desarrollo de la Planificación Estratégica del INEFOP en el mediano y largo plazo.
Indicador	Acuerdos de agenda de investigación con instituciones y equipos de investigación del mercado laboral.
Forma de cálculo	# de acuerdos con instituciones públicas referentes de información del mercado laboral # de workshops con entidades de intermediación laboral
Fuente de información	Resoluciones de aprobación de acuerdos del Consejo Directivo del INEFOP Actas de reunión y asistencias de técnicos del INEFOP a workshops con empresas privadas reconocidas de intermediación laboral.
Valor base	n/a

Meta:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Acordar una alianza estratégica a los efectos de tener una información periódica de las tendencias del mercado laboral en base a la información que manejan estas oficinas para la toma de decisiones del Consejo Directivo y como información permanente de los técnicos orientadores y supervisores mediante informes y talleres periódicos.</li> <li>b) Fortalecer el vínculo con las entidades de capacitación mediante acuerdos con organizaciones de naturaleza público/privado</li> <li>c) Realizar hasta tres workshops en el año con las empresas de intermediación laboral a los efectos de considerar sus perspectivas de demanda de empleo involucrando a los técnicos del INEFOP.</li> </ul>
Plazo	31/12/2016
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégica
Rango de cumplimiento	-
Ponderación	Uniforme
Observaciones	El MTSS y el BPS acuerdan transferencia periódica de información del mercado de trabajo

#### Meta 9: Fortalecer el área de descentralización territorial

<b>Objetivo 9</b>	<b>Fortalecer el área de descentralización territorial implementando la eficiencia y eficacia en su gestión</b>
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Porcentaje de reuniones de los Comités de Empleo y Formación Profesional y frecuencia de reuniones que ellos determinen.</li> <li>b) Cantidad de actividades formativas realizadas a los representantes de los Comités de Empleo y Formación Profesional.</li> <li>c) Número de planes de capacitación solicitados de los Comités de Empleo y Formación Profesional presentados.</li> <li>d) Número de personas atendidas en los Centros de Empleo y Formación Profesional creados en tres departamentos.</li> </ul>
Formas de cálculo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <math>(\text{Cantidad de reuniones realizadas} / \text{cantidad de reuniones planificadas}) * 100</math></li> <li>b) Capacitaciones en el 2016</li> <li>c) Número de planes de capacitación aprobados por parte del Consejo Directivo de INEFOP</li> <li>d) Cantidad de personas atendidas</li> </ul>
Fuentes de información:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Actas presentadas de los Comités de Empleo y Formación Profesional.</li> <li>b) Resolución de aprobación del Consejo Directivo de INEFOP y registro de actividades realizadas.</li> <li>c) Acta o resolución de aprobación del Consejo Directivo de INEFOP.</li> <li>d) Informes de avance trimestrales del Área. (31.05.2016 para el primer informe / 31.08.2016 para el segundo informe y 31.12.2016 para el tercer informe).</li> </ul>
Valor Base:	n/a
Metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 8 Actas presentadas a diciembre de 2016.</li> <li>b) Realizar 12 actividades formativas con formato jornada de talleres.</li> <li>c) 14 planes presentados al Consejo Directivo.</li> <li>d) 1.000 personas atendidas en los tres Centros de Empleo y Formación Profesional.</li> </ul>

Plazos:	31 de diciembre de 2016.
Responsable:	Dirección Área de Descentralización Territorial
Rango de cumplimiento:	<p>a) No corresponde</p> <p>b) <math>X &lt; 60\% \cong</math> meta no cumplida, <math>60\% \leq X &lt; 80\% \cong</math> parcialmente cumplida y <math>80\% \leq X &lt; 100\% \cong</math> meta cumplida</p> <p>c) <math>X &lt; 60\% \cong</math> meta no cumplida, <math>60\% \leq X &lt; 80\% \cong</math> parcialmente cumplida y <math>80\% \leq X &lt; 100\% \cong</math> meta cumplida</p> <p>d) <math>X &lt; 60\% \cong</math> meta no cumplida, <math>60\% \leq X &lt; 80\% \cong</math> parcialmente cumplida y <math>80\% \leq X &lt; 100\% \cong</math> meta cumplida</p>
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	<p>Las actividades formativas para los Comités de Empleo y Formación Profesional se dividen en seis regiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Litoral Norte: Artigas, Salto, y Paysandú</li> <li>- Litoral Sur: Río Negro, Soriano y Colonia</li> <li>- Centro: Durazno, Flores y Florida</li> <li>- Este: Rocha, Maldonado, Treinta y Tres y Lavalleja</li> <li>- Noreste: Rivera, Cerro Largo y Tacuarembó</li> <li>- Metropolitana: Montevideo, Canelones y San José</li> </ul> <p>Limitantes de ejecución:</p> <p>a. Se estima necesario para el cumplimiento de esta meta de al menos 4 recursos humanos técnicos oriundos de la región para apoyar las acciones del Área.</p> <p>b. El plan es un instrumento técnico que debe construirse a partir de diagnósticos territoriales múltiples con una mirada de desarrollo económico local. Debe ser realizado en conjunto con los actores locales representados en los Comités de Empleo y Formación Profesional y debe ser validado por todos.</p>

### Meta 10: Transversalización de Género: Compromisos de Igualdad de Género

Objetivo 10	<b>Promover la Igualdad de Género en las políticas activas de empleo</b>
Indicadores:	Personas que recibieron las capacitaciones y/o asistencias técnicas en "Igualdad de Género"
Formas de cálculo:	<p>a) Número de personas que recibieron las capacitaciones en "Igualdad de Género"</p> <p>b) Número de empresas que recibieron las capacitaciones en Acoso Sexual Laboral (ASL)</p> <p>c) Número de empresas que recibieron Asistencia Jurídica en ASL</p> <p>d) Número de personas que recibieron capacitación en Negociación y género</p> <p>e) Número de personas que recibieron capacitación en Género y corresponsabilidad.</p> <p>f) Número de mujeres que realizaron los cursos de Profesionalización del Trabajo Doméstico.</p> <p>g) Número de mujeres que realizaron los cursos sobre Violencia Doméstica y Trata.</p> <p>h) Número de docentes de ECAS que realizan cursos de capacitación en perspectiva de igualdad de género y diversidad.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Número de participantes mujeres que realizan cursos de roles no tradicionales.</li> <li>j) Materiales didácticos producidos para difundir con las ECAS.</li> <li>k) Número de piezas publicitarias.</li> </ul>
Fuentes de información:	<p>Lista de participantes de los talleres.</p> <p>Número de spots sobre Igualdad de Género producidos</p>
Valor Base:	
Metas:	<p>Metas desagregadas por población:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 6 Cursos sobre Igualdad de género demandados por ECAs, empresas o sociedad civil.</li> <li>b) 15 Cursos en Acoso Sexual Laboral para empresas, según demanda de la Inspección General de Trabajo del MTSS.</li> <li>c) 6 Asistencias Jurídicas para instalar una cultura empresarial de no tolerancia y protocolo de actuación.</li> <li>d) 4 Cursos para sensibilizar y capacitar en “negociación, género y corresponsabilidad” a negociadores/as designados/as por el MTSS, PIT-CNT y Cámaras Empresariales que participen en los Consejos de Salarios.</li> <li>e) 4 Cursos de Profesionalización del Trabajo Doméstico.</li> <li>f) 3 Cursillos para capacitar a las trabajadoras domésticas organizadas y al sector empleador en el ejercicio de derechos individuales y colectivos.</li> <li>g) 6 Cursos de capacitación para mujeres que están saliendo de situaciones de violencia doméstica y mujeres que viven situaciones de trata sexual.</li> <li>h) 3 Cursos de formación y recalificación para docentes de ECAs en temas sobre “Perspectiva de Igualdad de género y Diversidad Sexual en los cursos regulares”</li> <li>i) 3 Cursos de capacitación para mujeres en roles no tradicionales. ( Se deberá coordinar con el área de empleo y formación profesional)</li> <li>j) 1 Set de Materiales didácticos para trabajar la Igualdad de Género en los cursos de capacitación y /o asistencia técnicas de INEFOP.</li> <li>k) 2 set de Materiales de difusión masiva con temáticas que permitan potenciar nuestras capacitaciones. (Contenidos, igualdad de género, diversidad sexual, mujeres afrodescendientes, responsabilidad compartida en los cuidados, trata, etc).</li> </ul>
Plazos:	31/12/2016
Responsable:	<b>Unidad de Asesoramiento Estratégico</b>
Rango de cumplimiento:	0 a 60% no cumplida, 61 a 80 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	<p>El cumplimiento para atender al 100% de las demanda de Cursos en Acoso Sexual Laboral se atenderá a la derivación que realice la Inspección General de Trabajo del MTSS. Las asistencias jurídicas para elaboración de protocolos se instarán a la solicitud de las empresas que lo soliciten.</p> <p>Los cursos sobre violencia de doméstica y trata sexual dependerán de las ofertas que presenten las ECAs.</p> <p>Los cursos de formación para los docentes de ECAs, serán de versión semestral y estará atado a la inscripción de los docentes.</p> <p>Los cursos de negociación y género y género y corresponsabilidad dependerán de la demanda del MTSS, PIT-CNT y de las Cámaras Empresariales.</p>

Los materiales didácticos y las campañas de difusión masiva se harán en acuerdos con otros ministerios que integran el Consejo Nacional de Género por lo cual se instará a su demanda.

### Meta 11: Planificación estratégica y desarrollo organizacional

Objetivo 11	Establecer una planificación estratégica a largo plazo y una nueva estructura organizacional en función de los lineamientos estratégicos definidos
Indicador	<p>a) Desarrollo de la estructura organizacional en función de los objetivos estratégicos del INEFOP en base al diagnóstico realizado por la consultoría de OIT/CINTERFOR.</p> <p>b) Armonización de perfiles de los cargos por competencias en función de los objetivos estratégicos y la estructura organizacional, en base al diagnóstico realizado por OIT-CINTERFOR.</p> <p>c) Desarrollo de la Planificación Estratégica en base a los lineamientos estratégicos del período, la información del análisis de contexto externo e interno (dispuestos en la Meta 7 y 8) y la aplicación del Modelo de Madurez y GPR</p>
Forma de cálculo	N/A
Fuente de información	<p>Resoluciones del Consejo Directivo del INEFOP aprobando la nueva estructura y los nuevos perfiles de cargos por competencias.</p> <p>Resolución del Consejo Directivo aprobando la Planificación Estratégica</p>
Valor base	n/a
Meta:	<p>a) Un nuevo organigrama del INEFOP con la descripción de funciones e interrelaciones.</p> <p>b) Documento de descripción de perfiles de cargos por competencias</p>
Plazo	31/12/2016
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico – Dirección Área de Recursos Humanos
Rango de cumplimiento	-
Ponderación	Uniforme
Observaciones	<p>Se acuerda la asistencia técnica con OIT-CINTERFOR y con AGEV-OPP.</p> <p>Se integra al Sindicato del INEFOP a las distintas etapas de desarrollo organizacional.</p>