

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

AÑO 2017

Tipo de Compromiso	Institucional
Partes firmantes	Órgano Comprometido: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional Contraparte: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Objeto	Partidas comprendidas en el Presupuesto nacional a transferir por parte de Ministerio de Economía y Finanzas a Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en función de metas de gestión.
Período de vigencia del CG	1º de enero de 2017 – 31 de diciembre de 2017
Normativa específica	Ley Nº 18.406 Ley Nº 18.996 artículos 217, 219, 220 Ley Nº 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752 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, creada con el objetivo de actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado.

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

La ley orgánica, Nº 18.406 del 24 de octubre de 2008 creó al INEFOP confiando los siguientes cometidos:

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

A) Administrar el Fondo de Reconversión Laboral.

B) Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional, orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del empleo, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

- C) Ejecutar las acciones que el Poder Ejecutivo determine en materia de políticas de empleo.
- D) Crear Comités Departamentales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional.
- E) Crear Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional.
- F) Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas.
- G) Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales.
- H) Promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva y financiar las propuestas que, originadas en convenios colectivos, se consideren viables y se contemplen en el presupuesto anual.
- I) Cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente; pudiendo para ello establecer fondos rotatorios o garantizar los créditos con recursos del Fondo de Reconversión Laboral.
- J) Investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral.
- K) Dar cobertura a través de sus servicios de orientación, formación, capacitación, acreditación de competencias y apoyo de iniciativas a las personas derivadas del Servicio Público de Empleo, los Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su empleabilidad, promover su inserción laboral o apoyar su capacidad emprendedora. El Servicio Público de Empleo operará en la colocación de las personas egresadas de los programas y acciones del Instituto, a través de sus servicios de información, orientación e intermediación laboral.
- L) Desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción.
- M) Desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.
- N) Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores que se acuerden como resultado de convenios colectivos de trabajo o de negociación colectiva, de acuerdo a sus posibilidades operativas y presupuestales.”

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

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

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

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

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

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

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

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

Misión

Administrar el Fondo de 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.

Avances del Compromiso de Gestión 2016.

A los efectos de justipreciar el avance del Compromiso de Gestión 2016 entre el INEFOP y el MTSS se presenta un corte al mes de setiembre de 2016 y una proyección al mes de diciembre de las metas que presentan los servicios sustantivos del INEFOP, es decir, las capacitaciones, becas y asistencias técnicas, dispuestas en las metas 2, 3, 4, 5 y 6. Asimismo, se hace una valoración de esa estimación en relación a las metas comprometidas originalmente.

Meta 2: Capacitación a personas con dificultades de inserción laboral. La Meta fue de 14.500. Al mes de setiembre de 2016 se llegó a 12.263 beneficiarios, que suponen un 84,5% de la meta. Se prevé alcanzar el número de personas comprometidas en la meta, pese a ello, no se puede establecer si efectivamente se logrará cumplir con la sub meta establecida para “mujeres”, y la establecida para “rurales”. En el caso de las personas que son capacitadas en áreas temáticas relacionadas con lo rural, se ha visto un fuerte incremento (corrimiento) hacia la modalidad de convenios.

Meta 3 Calificación de 12.700 trabajadores en actividad. Al mes de setiembre se llega a 7.283 beneficiarios, lo que representa un 57% de la meta. Sobre fin de año se espera llegar a los 9.000 trabajadores lo que representa el 70% de la meta original. Esta meta se vio comprometida por factores exógenos al INEFOP: la falta de demanda de capacitación o inscripción en acuerdos trabajadores-empresas y menor número de tutorías demandadas.

Meta 4: Formación Empresarial, creación de empresas y emprendedurismo. Estaban previstos 3.100 beneficiarios, desagregados en a) Emprendedurismo, Formación emprendedora, y Asistencia Técnica (en los casos que corresponda), a 1.500 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 1.600 personas. Se prevé alcanzar la meta.

Meta 5: Promocionar la inserción laboral y posibilidades de empleabilidad de jóvenes mediante la creación de modalidades/acuerdos específicos. La meta comprometida fue de 1.950 jóvenes. A setiembre se llevan computados 1.538 jóvenes atendidos. Se prevé cumplir con el número de personas comprometidas en la meta, aunque en la sub meta “otros” pueda no llegarse a los 500 jóvenes atendidos. Se prevé aumentar aún más las personas atendidas en el marco de los talleres realizados en secundaria. Se cuenta con información respecto a las personas beneficiarias de la ley de empleo juvenil, pero no se ha podido verificar, por lo cual no se incorpora en el presente informe, pero si se hará en el informe final que se entregue en el último trimestre del presente año.

Meta 6: Continuidad Educativa y egreso del ciclo educativo (Programa Uruguay-Estudia)
Se habían previsto 5.718 becas. Hasta setiembre se ejecutaron 5.667, lo que representa un 99%. Se prevé el cumplimiento de la meta.

Efectos esperados del Compromiso de Gestión 2017.

El Compromiso de Gestión 2017 permitirá **incrementar sustantivamente el número de beneficiarios del INEFOP pasando de un estimado de 36.676 beneficiarios en el año 2016 a 45.600 beneficiarios, lo que representa un 24,3 % de incremento.** A su vez, el Compromiso 2017 fortalecerá la gestión de la Institución para atender la demanda esperada.

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

Cláusula 1ra. Fecha y lugar de suscripción.

El presente Compromiso de Gestión se firma en Montevideo, el 22 de diciembre 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 el Sr. Eduardo Pereyra con domicilio en Uruguay 807 y el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social representado por el Sr. Ernesto Murro, 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 2017 al 31 de diciembre de 2017.

Cláusula 5ta. Normas específicas a aplicar.

- Ley Nº 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752
- Ley Nº 18.406
- Ley Nº 18.996 (arts. 217 a 220)
- Ley Nº 19149, del 11 de noviembre de 2013, artículo 57 al 60.
- Decreto Nº 163/014, del 4 de junio de 2014.

Cláusula 6ta. Compromisos de las partes.

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

- Asesorar y apoyar la ejecución las políticas públicas vinculadas con los cometidos del INEFOP.
- Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo. (Mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, personas con discapacidad, trabajadores en seguro de desempleo y trabajadores con desempleo de larga duración).
- Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad.
- Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos.
- Diseñar e implementar gradualmente un sistema integrado de gestión de calidad
- Desarrollar la gestión de la información.
- Generar un sistema integrado de información que posibilite el desarrollo del Instituto.
- Identificar el contexto del país en el que se inserta el INEFOP para focalizar las acciones que permitan un mayor impacto.
- Continuar construyendo la identidad de INEFOP.
- Desarrollar el presupuesto anual ajustado al plan estratégico.
- Asegurar la financiación de los presupuestos anuales operativos.
- Desarrollar un sistema de información de medición y análisis de la información económico financiera y de gestión.
- Incorporar RRHH de manera oportuna y adecuados a las necesidades institucionales.
- Construir un clima de trabajo saludable.
- Implementar políticas de gestión humana alineadas a la misión institucional.

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 2017.

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 2016 según indica el inciso C del artículo 17 de la Ley N° 18.406.

El Informe de Ejecución del Compromiso de Gestión 2016 de INEFOP y cumplimiento de las metas acordadas en el presente compromiso, así como la suscripción del Compromiso 2017 serán condicionantes para liberar las partidas correspondientes a dicho ejercicio 2016 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.

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

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

Cláusula 9ª. Transparencia

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

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

Cláusula 10ª. Salvaguardas y excepciones

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

Forman parte del presente contrato los siguientes anexos:

Anexo I). – Indicadores.

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

Firma de las partes

Ernesto Murro
Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Eduardo Pereyra
Director General
Instituto Nacional de Empleo y Formación
Profesional

Anexo I.- Ficha de Indicadores

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

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

Meta 1

Objetivo	Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo mediante la capacitación, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo. (Objetivo Estratégico 1.2 del Plan Estratégico 2017-2019)
Indicadores:	Número de beneficiarios.
Formas de cálculo:	Meta: # de personas en cursos de formación. Incremental: $X = (\# \text{ capacitados } 2017 - \text{Valor Base}) * 100 / \text{Valor Base}$.
Fuentes de información:	Registros informáticos del INEFOP y/o registros de participantes
Valor Base:	Estimado en 22.168 beneficiarios, año 2016.
Metas:	Meta: 25.070 beneficiarios Incremento de 13 %
Plazos:	31 de diciembre de 2017
Responsable:	Gerencia de Formación Profesional
Rango de cumplimiento:	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Las condicionantes son: i) que exista oferta de cursos suficientes de los proveedores, ii) que en los cursos por convenios se inscriban según lo estimado en el acuerdo, iii) que exista demanda suficiente y iv) que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de los cursos.

Meta 2

Objetivo	Mejorar la empleabilidad de los trabajadores en actividad. (Objetivo Estratégico 1.3 del Plan Estratégico 2017-2019)
Indicadores:	Número de beneficiarios
Formas de cálculo:	Meta # de cursantes Incremental: $X = (\# \text{ capacitados } 2017 - \text{Valor Base}) * 100 / \text{Valor Base}$.
Fuentes de información:	Registros informáticos de INEFOP y/o registros de participantes.
Valor Base:	Estimado en 11.408 beneficiarios, año 2016.
Metas:	Meta: 15.500 Beneficiarios. Incremento de 35,8%.
Plazos:	31 de diciembre de 2017
Responsable:	Gerencia de Empleo
Rango de cumplimiento:	Capacitación: 0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.

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

Meta 3

Objetivo	Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos. (Objetivo Estratégico 1.4 del Plan Estratégico 2017-2019)
Indicadores:	Número de beneficiarios y número de asistencias técnicas
Formas de cálculo:	# beneficiarios y # de asistencias técnicas Incremental: $X = \frac{(\# \text{beneficiarios y Asistencias. Técnicas 2017} - \# \text{Valor base}) * 100}{\text{Valor base}}$
Fuentes de información:	Registros informáticos del INEFOP y/o registro de participantes.
Valor Base:	Estimado en 3.100 beneficiarios, año 2016.
Metas:	Meta: 5030 Beneficiarios y Asistencias Técnicas. Incremento: 62,2%
Plazos:	31 de diciembre de 2017
Responsable:	Gerencia de Empresas
Rango de cumplimiento:	Capacitación: 0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	Las condicionantes son: i) que exista oferta suficiente de los proveedores, ii) que la demanda del sector sea la estimada y iii) que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de las actividades.

Compromisos para la mejora de la gestión institucional.

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

Meta 4

Objetivo	Desarrollar las capacidades internas del INEFOP para la mejora de los servicios.
Indicadores:	Plan de Gestión Humana
Formas de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Resoluciones del Consejo Directivo o informes -con evidencias documentales- aprobado por el Secretario Ejecutivo.
Valor Base:	n/a

Metas:	<p>Plan de Gestión Humana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de los sistemas y procesos de gestión humana actuales tendiendo a la mejora del tiempo de respuesta y calidad en el trabajo realizado. (OE 4.1.1) • Reelaboración y Diseño de los siguientes procesos: Selección de personal, Descripción y Valoración de cargos, Gestión del Desempeño, Capacitación y Comunicación intra áreas. (OE: 4.1.2., 4.3.1, 4.3.3 y 4.3.4)
Plazos:	31/12/2017
Responsable:	Gerencia de Gestión Humana
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	

Meta 5

Objetivo	Administrar eficientemente el FRL, así como otros recursos económicos, a los efectos de disponer de los recursos necesarios y suficientes para cumplir con los cometidos que impone la Ley.
Indicadores:	Plan de Gestión del Presupuesto
Formas de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Plan de Gestión del Presupuesto aprobado por el CD o informes con evidencia documentada aprobadas por el Secretario Ejecutivo.
Valor Base:	n/a
Metas:	<p>Plan de Gestión del Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la metodología para la elaboración, gestión y control del presupuesto anual de forma de garantizar su adecuada ejecución. (Hito) (OE 3.1.1) • Optimizar la gestión de los recursos económicos de forma de asegurar la ejecución del plan estratégico. (Hito) (OE 3.2.1) • Generar la Información económica financiera y de gestión, para la evaluación y toma de decisiones. (Hito) (OE 3.3.1)
Plazos:	31/12/2017.
Responsable:	Gerencia de Administración y Finanzas
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	

Meta 6

Objetivo	Implementar un sistema de gestión de calidad.
Indicador:	Sistema de gestión de Calidad aprobado
Forma de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Resoluciones y actas del Consejo Directivo.
Valor Base:	n/a
Meta	Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Calidad que establezca los procesos técnicos y de apoyo (administrativos) y sus interrelaciones; manuales de procedimientos; registros de control, indicadores y documentos; de forma de dar una respuesta adecuada a los beneficiarios del Instituto. (OE 2.1.1)
Plazo:	31/12/2017.
Responsables:	Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	

Meta 7

Objetivo	Realizar Estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo
Indicador	# de estudios del mercado de trabajo
Forma de cálculo	n/a
Fuente de información	Informe del coordinador de la Unidad -incluyendo evidencia documental de las acciones- con la aprobación del Secretario Ejecutivo.
Valor base	n/a
Meta:	Realizar Estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo, articulando con el MTSS y otras instituciones públicas y privadas. (OE 2.4.1)
Plazo	31/12/2017.
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico
Rango de cumplimiento	n/a
Ponderación	Uniforme
Observaciones	Los acuerdos interinstitucionales viabilizan las acciones.

Meta 8

Objetivo.	Asesorar y apoyar la ejecución de las políticas públicas vinculadas a la discapacidad
Indicador	# de talleres sobre discapacidad.
Forma de cálculo	n/a

Fuente de información	Informe del coordinador de la Unidad -incluyendo evidencia documental de las acciones- con la aprobación del Secretario Ejecutivo.
Valor base	n/a
Meta:	Diseñar y ejecutar acciones de concientización y formación en relación a la discapacidad en el sector laboral que facilite la inclusión al mercado de trabajo. (10 talleres y una publicación) (OE 1.2.6.)
Plazo	31/12/2017.
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico
Rango de cumplimiento	n/a
Ponderación	Uniforme
Observaciones	La demanda es la esperada y los acuerdos interinstitucionales viabilizan las acciones.

Meta 9

Objetivo.	Asesorar y apoyar la ejecución de las políticas públicas vinculadas a la igualdad de género
Indicador	% de atención a la demanda de IGTSS del MTSS e INMUJERES
Forma de cálculo	n/a
Fuente de información	Informe del coordinador de la Unidad -incluyendo evidencia documental de las acciones- con la aprobación del Secretario Ejecutivo.
Valor base	n/a
Meta:	Contribuir, por medio de la formación profesional, al desarrollo de las políticas públicas que promueven la perspectiva de la igualdad de género. Acoso sexual laboral, género y no discriminación, violencia doméstica, etc. (100% de la demanda de la IGTSS del MTSS e INMUJERES) (OE 1.2.10.)
Plazo	31/12/2017.
Responsable	Unidad de Asesoramiento Estratégico
Rango de cumplimiento	n/a
Ponderación	Uniforme
Observaciones	La demanda es la esperada y los acuerdos interinstitucionales viabilizan las acciones.

Meta 10

Objetivo	Asegurar la calidad de los servicios de los proveedores
Indicadores:	Sistema de certificación de entidades de capacitación.
Formas de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Resoluciones del Consejo Directivo aprobando sistema de certificación de proveedores.
Valor Base:	n/a
Metas	Generar un sistema de certificaciones en el marco del registro de entidades de capacitación y consultores. (sistema diseñado y en ejecución) (OE 2.2.2)

Plazos:	31/12/2017
Responsable:	Unidad de Evaluación y Monitoreo
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	

Meta 11

Objetivo	Realizar el monitoreo del grado de satisfacción de los beneficiarios.
Indicadores:	Sistema de relevamiento de satisfacción de beneficiarios.
Formas de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Resoluciones del Consejo Directivo aprobando sistema de relevamiento de satisfacción de beneficiarios.
Valor Base:	n/a
Metas	Monitorear el grado de satisfacción de los beneficiarios. (sistema diseñado y en ejecución) (OE 2.5.4)
Plazos:	31/12/2017
Responsable:	Unidad de Evaluación y Monitoreo
Rango de cumplimiento:	n/a
Ponderación:	Uniforme
Observaciones:	

Meta 12

Objetivo	Diseñar e implementar gradualmente un sistema integrado de gestión a nivel territorial.
Indicadores:	# de Centros Departamentales con ventanilla única
Formas de cálculo:	n/a
Fuentes de información:	Registros informáticos del INEFOP y/o informe de la Gerente de Descentralización con aprobación del Secretario Ejecutivo.
Valor Base:	Centros Técnicos (INEFOP-DINAE).
Metas	Diseñar e implementar una ventanilla única INEFOP-DINAE de atención a demandas y usuarios. (implementado Centros Técnicos en 8 Departamentos) (OE 2.1.2.)
Plazos:	31/12/2017.
Responsable:	Gerencia de Descentralización Territorial
Rango de cumplimiento:	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Ponderación:	n/a
Observaciones:	Debe darse las condiciones y acuerdos necesarios de ambas instituciones (MTSS-DINAE/INEFOP) para el cumplimiento de este objetivo. Los Centros Técnicos podrán ser bajo distintas modalidades.

ANEXO II

Lineamientos y Objetivos del Plan Estratégico INEFOP 2017-2019

1 Lineamientos Estratégicos (LE)

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

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

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

LE 4. Desarrollar las capacidades internas del INEFOP.

2 Objetivos Estratégicos (OE)

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

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

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

OE 1.3. Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad

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

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

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

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

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

OE 2.4 Desarrollar la gestión de la información

OE 2.5 Continuar construyendo la identidad de INEFOP

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

- OE 3.1** Desarrollar el presupuesto anual ajustado al plan estratégico.
- OE 3.2** Asegurar la financiación de los presupuestos anuales operativos
- OE 3.3** Asegurar la sustentabilidad de las necesidades operativas en condiciones que satisfagan la planificación anual cumpliendo con el presupuesto asignado.
- OE 3.4** Desarrollar un sistema de información de medición y análisis de la información económico financiera y de gestión.

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

- OE 4.1** Incorporar RRHH de manera oportuna y adecuados a las necesidades institucionales
- OE 4.2** Construir un clima de trabajo saludable
- OE 4.3** Implementar políticas de gestión humana alineadas a la misión institucional.

3 Objetivos Específicos (Líneas de acción)¹

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

- 1.1.1. Incrementar las competencias, capacidades y habilidades de trabajadores y futuros trabajadores en el marco de la Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015 – 2020: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”.
- 1.1.2. Promover la culminación de los ciclos educativos de los trabajadores.
- 1.1.3. Atender las demandas de capacitación y la asistencia técnica a las empresas, que busquen la mejora de la competitividad como clave para el proceso de desarrollo del país.
- 1.1.4. Apoyar en el desarrollo e implementación al Sistema Nacional de Cuidados.
- 1.1.5 Fomentar la implementación de la Ley de Fomento del Empleo Juvenil

¹ Referencia a la numeración: el primer número identifica el Lineamiento Estratégico, el segundo el Objetivo Estratégico y el tercer número identifica el Objetivo Específico o Línea de Acción.

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

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

LE 1.3. Mejorar la empleabilidad de los Trabajadores en actividad

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

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

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

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

1.4.2. Reformular los instrumentos dirigidos a emprendedores y microemprendimientos.

1.4.3. Reactivar el Fondo de garantías de INEFOP.

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

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

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

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

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

LE 2.2 Desarrollar la gestión de la información.

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

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

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

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

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

2.3.2 Informatizar los principales procesos.

2.3.3 Desarrollar y consolidar un sistema informático integrado.

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

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

LE 2.5 Continuar construyendo la identidad de INEFOP

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

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

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

2.5.4 Monitorear el grado de satisfacción de los beneficiarios.

LE 3.1 Desarrollar el presupuesto anual ajustado al plan estratégico.

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

LE 3.2 Asegurar la financiación de los presupuestos anuales operativos

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

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

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

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

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

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

LE 4.2 Construir un clima de trabajo saludable.

4.2.1 Comunicar adecuadamente los procesos para la gestión humana.

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

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

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

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

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

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

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