

## RESUMEN DE TRANSICIÓN

### Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

#### A) Situación de la Institución.

El INEFOP se ha transformado en un actor relevante en la formación profesional del sistema no formal uruguayo, tanto en términos cuantitativos como en financiamiento. Ha sido importante el desarrollo y la maduración institucional en los últimos años. Esto genera nuevos desafíos y mayores responsabilidades.

A partir del año 2015 se acelera el cambio estructural y se produce un incremento sustantivo y diversificación de las acciones del INEFOP, que se observa en altas tasas de crecimiento anual de sus usuarios, superando las 120.000 capacitaciones por año incluyendo las realizadas on line. A las poblaciones vulnerables y trabajadores en seguro de desempleo atendidas originalmente, se agregaron otras poblaciones a través de convenios y acciones destinadas a trabajadores y empresarios activos, acuerdos empresas-trabajadores y desarrollo de empresas (se han cuadruplicado las capacitaciones respecto a 2014 y septuplicado respecto a 2011-2013 .

#### B) Planes estratégicos

El Plan Estratégico 2017-2019 se desarrolló en el marco de la cooperación INEFOP/ OPP a través de la AGEV durante el primer semestre del año 2016. El plan se inició con un diagnóstico del INEFOP mediante una modalidad de Modelo de Madurez y de una cooperación con CINTERFOR-OIT sobre la estructura y funciones del INEFOP. Para el Plan Estratégico se definieron cuatro lineamientos estratégicos:

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.

A partir de estos lineamientos se establecieron objetivos específicos y líneas de

acción que se desarrollaron en los tres años de ejecución 2017-2019.

Link al Plan Estratégico: <http://www.inefop.org.uy/Institucional/Plan-Estrategico-2017-2019-uc1345>

Por otra parte, el INEFOP realiza Compromisos de Gestión con el MTSS donde dispone acciones de mejora en términos cuantitativos y cualitativos referidos a la mejora de la gestión.

C) Estructura etárea y género de los recursos humanos del INEFOP

FRANJA ETAREA	Funcionarios	Porcentaje
18 A 20	4	2,34%
21 A 29	21	12,28%
30 A 39	74	43,27%
40 A 49	39	22,81%
50 A 59	28	16,37%
MAS DE 60	5	2,92%
Total	171	100%

SEXO	Funcionarios	Porcentaje
MASCULINO	52	30,41%
FEMENINO	119	69,59%
TOTAL	171	

D) Litigios vigentes del INEFOP

- Juicio Laboral: IUE 2-24689/2019- INEFOP es demandado en carácter de tercerización (servicio limpieza). Monto reclamado: \$U 300.000 más acrecidas. Para sentencia: 12/12/2019 - Se solicitó retención al proveedor de cuota parte a Gerencia de Administración.
- Citación MTSS- Reclamo de docente de Eca por tercerización. Monto reclamado \$U 287.359. En proceso de acuerdo sobre retención solicitada a Gcia. de Administración.

E) Comisiones que integra el INEFOP

- Comisión interinstitucional de Trabajo Decente Joven
- Sistema Transformación productiva
- Sistema Nacional de Formación profesional
- Consejo de Equidad Étnico Racial
- Consejo Nacional de Género

F) Principales iniciativas programas y proyectos

A través de 3 gerencias operativas se desarrollan las acciones dispuestas por el Plan Estratégico y los Planes Operativos Anuales: Gerencia de Formación Profesional, Gerencia de Empleo y Gerencia de Empresas.

Muchos de los proyectos se desarrollan a través de Convenios, entre los cuales los más importantes son con: CETP-UTU, CUTI, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Desarrollo Social, Fiscalía General de la Nación, Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, ProCES, Cámaras Empresariales, Mutual de Futbolistas, INAU, Instituto Cuesta Duarte, pueden también destacarse los particularmente vinculados al sector rural: Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Asociación Nacional de Productores de Leche y Secretariado Uruguayo de la Lana, entre otros. Un especial destaque merece el convenio con UPM para capacitar trabajadores con destino la instalación de la nueva planta en el centro del país, con EduExcellence -institución finesa de formación- para formación de docentes, como asimismo la realización de CEFOMER para la formación en energías renovables, y el desarrollo de un sistema de Aulas móviles para la formación en automatización industrial en todo el territorio nacional.

Otros de las acciones y proyectos cumplidos fueron la certificación a través del Sistema de Gestión de Calidad y también mediante Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Asimismo, se realizaron estudios prospectivos de la demanda y oferta de formación profesional y empleo como lo dispone la Ley Orgánica. Se trabajó también en políticas de transversalización de la perspectiva de género, discapacidad y etnia en convenio con otras instituciones públicas y de la sociedad civil.

G) Recomendaciones

- En el año 2019 culmina el Plan Estratégico, correspondería el desarrollo de un nuevo Plan que abarque el período de la nueva Administración: 2021-2024.
- El Compromiso de Gestión 2020 con el MTSS dispone un equilibrio presupuestal y ejecución de acciones que se correspondan con los ingresos previstos. Sin perjuicio de lo que se pueda ejecutar por encima de lo pautado de acuerdo con las prioridades que defina la nueva Administración.
- La ejecución vía convenios ha dado buenos resultados en términos de llegar capilarmente a las poblaciones mediante acuerdos con instituciones

públicas y privadas que conocen esas poblaciones meta. Por otra parte, las acciones por convenio han resultado más eficaces y con menores costos que los cursos regulares.

- Como resultado de los cambios recientes del mercado laboral existe una mayor demanda de cursos TSD, y por otra parte, persisten carencias de oferta de cursos en el Interior del país.

Anexos:

- 1) Se adjuntan las memorias 2015, 2016 ,2017 y 2018 y una vez aprobada por INEFOP se remitirá la correspondiente a 2019.
- 2) Se adjunta listado del ECAS habilitadas.

Atentamente,

Eduardo Pereyra  
Director General de INEFOP  
Director Nacional de Empleo MTSS