

COMPROMISO DE GESTIÓN INEFOP – PODER EJECUTIVO

AÑO 2021

31 de Marzo de 2021

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

AÑO 2021

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 del Ministerio de Economía y Finanzas al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en función de metas de gestión.
Período de vigencia del CG	1º de enero de 2021 – 31 de diciembre de 2021
Normativa específica	Ley N° 18.406, arts. 7, 13, 14, 17 lit. c Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752 Ley N° 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 con 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.

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.

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 (*).

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. (*)

Q) Brindar asistencia financiera al Programa Temporal de Subsidio al Empleo, con el objetivo de promover la incorporación de nuevos trabajadores al mercado laboral, en las condiciones que se estipulen. (*)

R) Cooperar, participar y brindar apoyo para el desarrollo de programas de asistencia que respondan a la creación, formalización y consolidación de la cadena productiva asociada a la valorización de residuos y en particular, a aquellos procesos que promuevan la inclusión social, laboral y productiva de clasificadores. (*)

Literales Ñ) y O) **agregado/s por:** Ley Nº 18.996 de 07/11/2012 artículo 217.

Literal P) **agregado/s por:** Ley Nº 19.355 de 19/12/2015 artículo 762.

Literal Q) **agregado/s por:** Ley Nº 19.689 de 29/10/2018 artículo 12.

Literal R) **agregado/s por:** Ley Nº 19.829 de 18/09/2019 artículo 38.

Modificación de los ingresos del Fondo de Reversión Laboral. Ley 19.689

Artículo 17. "La tasa de aportación al Fondo de Reversión Laboral, a partir del 1° de enero de 2019, se establece para empleadores, trabajadores y Estado en un 0,10% (cero con diez por ciento), calculado sobre las asignaciones computables gravadas por contribuciones especiales de seguridad social

El Poder Ejecutivo hará efectivo el pago correspondiente al Fondo de Reversión Laboral, a partir de enero de 2020.

Facúltase al Poder Ejecutivo, previa consulta a las organizaciones profesionales más representativas de empleadores y trabajadores, a elevar dicha tasa hasta el 0,125% (cero con ciento veinticinco por ciento)."

Modificación del lit. C del art. 17 (“recursos económicos”) de la ley 18.406, dada por ley de presupuesto 19.924, artículo 626:

Las partidas que se le asignen por las leyes presupuestales o de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal. Estas partidas estarán condicionadas a la suscripción del Compromiso de Gestión a que refieren los artículos 13 y 14 de la presente ley y como máximo alcanzarán el 50% (cincuenta por ciento) de la recaudación total del Fondo de Reconversión Laboral correspondiente al ejercicio anterior.

Modificación del art. 14 (“elaboración y aprobación del compromiso y gestión”) de la ley 18.406 dada por la ley de presupuesto 19.924, artículo 627:

Los Compromisos de Gestión deberán presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su suscripción en el último trimestre de la vigencia del anterior, con informe previo cuantitativo y cualitativo de las metas y objetivos alcanzados.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la suscripción del Compromiso de Gestión deberá informar de ello fundadamente al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, el que tendrá treinta días para:

A) Reiterar o modificar los términos del Compromiso de Gestión.

B) Aceptar las modificaciones propuestas.

En todos los casos el Instituto podrá ejecutar el Compromiso de Gestión en lo que refiere a los ingresos provenientes de los aportes de los actores sociales al Fondo de Reconversión Laboral.

En el caso de no ser suscripto el Compromiso de Gestión en el plazo de tres meses y de no mediar resolución expresa de rechazo a lo propuesto, se tendrá por tácitamente aceptado.

La suscripción del Compromiso de Gestión requerirá informe previo y favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en un plazo máximo de treinta días a contar desde su presentación.

El Poder Ejecutivo reglamentará lo dispuesto en el presente artículo, teniendo en cuenta las propuestas y sugerencias que pueda realizar el Consejo Directivo del Instituto.

En relación a la aprobación del presupuesto de INEFOP, aplica el Art. 747 de la ley 19.924, que establece:

Las personas públicas no estatales que reciban subsidios y transferencias o perciban tributos afectados por más de 20.000.000 UI (veinte millones de unidades indexadas) anuales, ... , proyectarán sus presupuestos anuales y los elevarán al Poder Ejecutivo, tres meses antes del comienzo de cada ejercicio económico. Para los Presupuestos correspondientes al año 2021, el plazo referido en esta disposición regirá hasta el 31 de marzo de 2021.

El Ministerio de Economía y Finanzas, con el asesoramiento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto deberá aprobar los mismos, previo a su puesta en vigencia.

En la preparación de sus iniciativas presupuestales dichos organismos tendrán en cuenta los lineamientos que a tales efectos disponga el Poder Ejecutivo.

Visión

Ser la institución de referencia en la ejecución de políticas y programas de orientación y formación profesional con foco en el desarrollo sustentable del país.

Contribuir a que la economía de Uruguay se sustente en la productividad, la competitividad, la equidad y el trabajo decente en base al diálogo social, la innovación y la gestión transparente, eficiente y eficaz.

Misión

Identificar, desarrollar y potenciar los conocimientos y habilidades de las personas en edad de trabajar, así como gestionar el talento en las empresas y organizaciones productivas. El diálogo social para el desarrollo competitivo y el empleo es nuestra herramienta para gestionar eficientemente el Fondo de Reversión Laboral entre el Estado, las empresas y los trabajadores.

Cumplimiento del Compromiso de Gestión 2020

Corresponde señalar que las metas cuantitativas del Compromiso de Gestión de 2020 fueron fijadas en función de los objetivos específicos del Plan Estratégico por el período 2017-2019.

El siguiente cuadro resume los valores alcanzados, de acuerdo al informe final de ejecución de los CG 2020 producido en marzo de 2021:

#	Objetivo	Indicador	Meta	Valor final	Cumplimiento
1	Mejorar la empleabilidad y acceso al empleo mediante la capacitación, priorizando la población con mayor vulnerabilidad frente al desempleo.	# Beneficiarios en cursos	22.000	34.344	156%
2	Mejorar la empleabilidad de los trabajadores en actividad	# de cursantes	13.000	14.087	108%
3	Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y nuevos emprendimientos.	Número de beneficiarios y número de asistencias técnicas	5.000	13.952 personas; 2.390 empresas	279%
4	Desarrollo de Plan Estratégico 2021 – 2024	Resolución del CD	Resol. CD	Resuelto 22/12/20	100%

Del total de usuarios comprometidos en el Compromiso de Gestión 2020, según estas cifras al mes de noviembre 2020 se dan por cumplidas todas las metas cuantitativas, así como la meta cualitativa, referida al Plan Estratégico 2021-2024. INEFOP ya cuenta con el mismo, aprobado por el Consejo Directivo.

Compromiso de Gestión 2021

Cláusula 1ra. Fecha y lugar de suscripción.

El presente Compromiso de Gestión se firma en Montevideo, el 5 de abril de 2021.

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 Dr. Ing. Pablo Darscht, C.I. 2.603.767-3 con domicilio en Misiones 1352 y el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social representado por el Dr. Pablo Mieres, C.I. 1.584.520-5 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 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Cláusula 5ta. Normas específicas a aplicar.

- Ley N° 18.406
- Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010, arts. 752
- Ley N° 19.149, del 11 de noviembre de 2013, artículo 57 al 60.
- Decreto N° 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, que se corresponden con los objetivos que establece el Plan Estratégico de INEFOP 2021 – 2024, el cual se adjunta en el anexo 2.

Por su parte el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, transferirá a INEFOP las partidas presupuestales correspondientes al año 2020.

Cláusula 7ta. Forma de Pago del Subsidio

Contra la firma del presente Compromiso (2021), y el cumplimiento de las metas acordadas para el Compromiso de Gestión 2020 (según el rango de cumplimiento establecido), se habilitará el pago del crédito de apertura del año 2020 previsto en el Presupuesto INEFOP 2021 como fuente de financiamiento "FRL 2".

La transferencia del crédito 2022 quedará condicionada a la firma del compromiso de gestión para 2022, y al cumplimiento de las metas del presente Compromiso de Gestión 2021 en función de las siguientes proporciones:

Objetivo	Meta parcialmente cumplida	Meta cumplida
1	7%	10%
2	14%	20%
3	28%	40%
4	7%	10%
5	7%	10%
6	7%	10%

Cláusula 8°. Comisión Seguimiento y Evaluación

Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Compromiso de Gestión integrada por las siguientes personas en carácter de titular.

Nombre	Institución	e-mail	Teléfono institucional
Ignacio Germone	INEFOP	igermone@inefop.org.uy	2917 0425
Valentina Arlegui	MTSS	direcciongrial@mtss.gub.uy	2915 20 20
A designar por OPP			

Y las siguientes personas en carácter de alternos:

Nombre	Institución	e-mail	Teléfono institucional
Cecilia Reyes	INEFOP	creyes@inefop.org.uy	2917 0425
A designar por MTSS			
A designar por OPP			

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 (titulares). 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 9°. 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 10°. Salvaguardas y excepciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá, por consenso y con previa aprobación de la Comisión de Compromisos de Gestión, 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 1 – Indicadores

Anexo 2 – Planificación Estratégica 2021-2024

Anexo 3 – Presupuesto 2021

Firma de las partes



Pablo Mieres
Ministro

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



Pablo Darscht
Director General

Instituto Nacional de Empleo y Formación
Profesional

ANEXO 1

Indicadores Compromiso de Gestión 2021

Nota 1: las metas están asociadas a los Lineamientos Estratégicos del Plan Estratégico de INEFOP 2021-2024 (Anexo 2).

Nota 2: Para todos los objetivos, se considera como un elemento condicionante, que para los casos en que la ejecución se prevea realizar en el marco de un Convenio/Acuerdo, los mismos se desarrollen según los términos acordados y con criterios de calidad para lograr la eficacia y eficiencia que corresponda, estableciéndose las evaluaciones que se estimen a nivel técnico y sean aprobados por el Consejo Directivo para su continuidad.

Nota 3: Para todos los objetivos, se contabilizarán aquellas acciones que se ejecuten en el marco de convenios/acuerdos, que puedan surgir durante el transcurso del año, independientemente de que se haya previsto a la firma del presente contrato.

Nota 4: Para los objetivos que se detallan a continuación, se contabilizarán todas las acciones desarrolladas durante el año, independientemente de su modalidad (presencial, semipresencial, virtual, -u otras que pudieran surgir-), que deberán siempre sustentarse en registros informáticos -sean propios de INEFOP- o en plataformas de las entidades ejecutoras a las que INEFOP deberá poder acceder para verificación y seguimiento de las cifras reportadas, cuyas fuentes serán detalladas en los correspondientes informes según corresponda.

Nota 5: Los únicos casos en los que se exime los usuarios que hayan participado en acciones de formación profesional, estén registrados en sistemas informáticos, serán específicamente fundamentados y avalados a nivel del Consejo Directivo (personas privadas de libertad, personas derivadas de Unidad de Víctimas y Testigos de Fiscalía y otros casos que se estime pertinente).

Objetivo I	Promover la capacidad de aprendizaje permanente, con foco en competencias transversales, a fin de mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas y facilitar la movilidad ocupacional en el cambiante mercado de trabajo
Indicador	Personas certificadas en competencias laborales
Forma de cálculo	# de personas certificadas en competencias laborales % de personas certificadas satisfechas al recibir certificación. % de personas certificadas que informan haber mejorado su situación laboral a los 3 meses de recibir certificación
Fuente de información	Sistema Gestión INEFOP y/o Vía Trabajo Encuesta de satisfacción a los beneficiarios ¹ . Encuesta trimestral de beneficiarios.
Valor base	Promedio de personas certificadas en competencias laborales 2019/2020 = 250
Meta²	1.000 personas certificadas 60% satisfecho. 20% mejoró situación laboral.
Plazo	31 de diciembre de 2021
Responsables	Gerencias operativas y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Observaciones	Las condicionantes son: i) Que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de las acciones. ii) Que exista la disponibilidad presupuestal estimada, la cual incluye recepción de fondos de rentas generales (Ley 18.406, Art. 17, Lit. c).

¹ Todas las encuestas que previstas para la determinación de indicadores asociadas a metas de este Compromiso de Gestión serán realizadas por un tercero independiente, o al menos por un mecanismo auditable que garantice la correcta medición de la percepción del beneficiario.

² En todos los casos en que el objetivo está establecido utilizando más de un indicador, el grado de cumplimiento de la meta se determinará como el promedio simple del grado de cumplimiento de los indicadores definidos. Por ejemplo, el grado de cumplimiento del objetivo 1 será igual a (personas certificadas / 1000 + % satisfacción / 60% + % mejora situación laboral / 20%) / 3.

Objetivo II	Promover la capacidad de aprendizaje permanente, con foco en competencias transversales, a fin de mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas y facilitar la movilidad ocupacional en el cambiante mercado de trabajo
Indicador	Personas entrenadas en competencias transversales y desarrollo de habilidades digitales
Forma de cálculo	# de personas que finalizaron el entrenamiento en competencias transversales y desarrollo de habilidades digitales % de beneficiarios satisfechos al finalizar entrenamiento.
Fuente de información	Sistema Gestión INEFOP y/o Vía Trabajo Encuesta de satisfacción a los beneficiarios.
Valor base	Promedio de personas entrenadas en competencias transversales 2019/2020 = 1.500
Meta	15.000 personas entrenadas 60% satisfecho.
Plazo	31 de diciembre de 2021
Responsables	Gerencias operativas y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Observaciones	Las condicionantes son: i) Que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de las acciones. ii) Que exista la disponibilidad presupuestal estimada, la cual incluye recepción de fondos de rentas generales. (Ley 18.406, Art. 17, Lit. c).

Objetivo III	Proveer orientación y formación técnico profesional pertinente, oportuna y de calidad
Indicadores	<p>Personas que participan de capacitación Personas que finalizan capacitación Personas satisfechas con la capacitación que han finalizado Personas que logran inserción laboral formal</p> <p>Jóvenes vulnerables que participan de capacitación Jóvenes vulnerables que finalizan capacitación Jóvenes vulnerables satisfechos con la capacitación que han finalizado Jóvenes vulnerables que logran inserción laboral formal</p>
Forma de cálculo	<p>Participación: # de personas en capacitaciones Finalización: # de personas que finalizan capacitaciones Satisfacción: % de personas satisfechas con la capacitación que han finalizado Inserción: % de personas desocupados que finalizan capacitación que informan haberse insertado laboralmente a los 3 meses de finalizar capacitación</p>
Fuente de información	<p>Sistema Gestión INEFOP y/o Vía Trabajo Encuesta de satisfacción a los beneficiarios. Encuesta trimestral de beneficiarios</p>
Valor base	Valores base en 2020: 40.000 usuarios en acciones y 70% de finalización en las capacitaciones presenciales
Meta	<p>Participación: 45.000 personas, de las cuales al menos 3.150 son jóvenes vulnerables Finalización: 35.000 personas, de las cuales al menos 2.450 son jóvenes vulnerables Satisfacción: 65% de las personas están satisfechas con la capacitación que han finalizado; 65% de los jóvenes vulnerables están satisfechos con la capacitación que han finalizado. Inserciones: 30% de las personas que finalizan capacitación se insertan laboralmente; 30% de los jóvenes vulnerables que finalizan capacitación se insertan laboralmente</p>
Plazo	31 de diciembre de 2021
Responsables	Gerencias operativas y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Observaciones	<p>Las condicionantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de los cursos. ii) Que exista la disponibilidad presupuestal estimada, la cual incluye recepción de fondos de rentas generales (Ley 18.406, Art. 17, Lit. c).

Objetivo IV	Proveer orientación y formación técnico profesional pertinente, oportuna y de calidad
Indicadores	Personas orientadas y/o asesoradas con y sin derivación a cursos Nivel de satisfacción de las personas orientadas y/o asesoradas.
Forma de cálculo	# personas orientadas y/o asesoradas. Se incluye asesoramiento presencial, remoto (teléfono, mensajería, videoconferencia, etc.) y automatizado. % de personas orientadas y/o asesoradas satisfechas.
Fuente de información	Sistema Gestión INEFOP y/o Vía Trabajo Encuesta de satisfacción a los beneficiarios.
Valor base	Valores base en 2020: 20.000 personas
Meta	25.000 personas orientadas y/o asesorados 65% de personas orientadas y/o asesoradas satisfechas.
Plazo	31 de diciembre de 2021
Responsables	Gerencias operativas y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Observaciones	Las condicionantes son: i) Que no existan externalidades que inhiban la orientación y/o asesoramiento.

Objetivo V	Potenciar la promoción y gestión del talento en las empresas y demás organizaciones productivas para la mejora de la competitividad en la nueva economía
Indicador	# de empresas apoyadas Nivel de Satisfacción de las empresas
Forma de cálculo	# de empresas apoyadas en capacitación de su personal y/o gestión del talento % de empresas apoyadas satisfechas al finalizar la iniciativa apoyada.
Fuente de información	Sistema Gestión INEFOP y/o Vía Trabajo Encuesta de satisfacción a las empresas apoyadas.
Valor base	# de empresas apoyadas ³ 2020 = 1.500
Meta	1.500 empresas apoyadas 65% de las empresas satisfechas al finalizar la iniciativa apoyada.
Plazo	31 de diciembre de 2021
Responsables	Gerencias operativas y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Observaciones	Las condicionantes son: i) Que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de las acciones. ii) Que exista la disponibilidad presupuestal estimada, la cual incluye recepción de fondos de rentas generales. (Ley 18.406, Art. 17, Lit. c).

³ Incluye todos los instrumentos que estuvieron disponibles para empresas en 2020.

Objetivo VI	Potenciar la promoción y gestión del talento en las empresas y demás organizaciones productivas para la mejora de la competitividad en la nueva economía
Indicador	Trabajadores que finalizan capacitaciones. Nivel de satisfacción de trabajadores que finalizan capacitaciones. Trabajadores beneficiados por acciones de gestión de talento en sus empresas.
Forma de cálculo	<ul style="list-style-type: none"> • # de trabajadores que finalizan capacitaciones • % de trabajadores satisfechos con la capacitación que han finalizado. • # de trabajadores beneficiados por acciones de gestión de talento en sus empresas
Fuente de información	Sistema Gestión INEFOP y/o Vía Trabajo Encuesta de satisfacción a los trabajadores capacitados.
Valor base	# de usuarios en instrumentos de empresas 2020 = 7.000
Meta	5.000 trabajadores finalizan capacitaciones 65% de trabajadores capacitados satisfechos 2.000 trabajadores beneficiados por acciones de gestión de talento en sus empresas
Plazo	31 de diciembre de 2021
Responsables	Gerencias operativas y Secretaría Ejecutiva
Rango de cumplimiento	0 a 70% no cumplida, 71 a 90 % parcialmente cumplida, de 91 a 100 % cumplida.
Observaciones	Las condicionantes son: <ul style="list-style-type: none"> i) Que no existan externalidades que inhiban el desarrollo de las acciones. ii) Que exista la disponibilidad presupuestal estimada, la cual incluye recepción de fondos de rentas generales. (Ley 18.406, Art. 17, Lit. c).