

Acta N° 279 – En Montevideo, el 17 de marzo de 2016, siendo las 15:00 horas, se reúne la Comisión Honoraria Administradora del Fondo de Solidaridad, en su sede de Mercedes 1796.

Asisten: Soc. Marcos Supervielle (**MEC**), Cr. Hugo Martínez Quaglia (**UdelaR**), Ing. Agrim. Walter Muínelo (**CJPPU**), Esc. Laura Guasch (**CNSS**), Lic. Bibl. Alda Sogaray (**AUDU**), Dr. Daniel García (**BROU**), Lic. Laura Donya (**UTEC**).

Participa: Cr. Enrique Miranda, Gerente General.

Asistente de Actas: Verónica Molinari.

1. APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR

Luego de incorporadas las sugerencias propuestas por el Ing. Muínelo, es aprobada por unanimidad, con la abstención de la Lic. Sogaray debido a que no participó de la reunión anterior.

2. ASUNTOS ENTRADOS

El Presidente Supervielle informa sobre la nota recibida de Caja Notarial de fecha 16 de marzo (se adjunta), en la que se comunica la designación en calidad de representantes alternos, ante el Fondo de Solidaridad, de las escribanas Laura Guasch, Marisa Peixoto y Virginia Patrón.

La Comisión toma conocimiento.

3. ASUNTOS PREVIOS

Supervielle informa sobre la reunión mantenida en la sede de la Caja de Profesionales, a la que también asistieron el Cr. Martínez Quaglia y el Cr. Miranda. Por parte de Caja de Profesionales participaron el Cr. Álvaro Correa, Presidente; la Arq. María Carmen Brusco, Directora Secretaria; el Cr. Miguel Sánchez, Gerente General y el Ing. Walter Muínelo.



Supervielle considera que fue una reunión positiva en la que se manifestó la disposición a colaborar y a encontrar soluciones.

El Cr. Martínez Quaglia comparte lo expresado por el Presidente, considera que fue una reunión muy bien llevada, con buena disposición de ambas partes y lo más destacable es el consenso final que hubo en cuanto a que en el mediano plazo sea el Fondo el encargado de recaudar todos los tributos.

El Ing. Muínelo ratifica todos los conceptos vertidos, daba por descontado que la reunión se iba a dar en esos términos. Señala que el compromiso de trabajo está y solo resta cumplirlo.

El Cr. Miranda señala que fue un ambiente muy cordial y de mucha apertura para realizar los trabajos en forma coordinada y en beneficio de los afiliados, en primer lugar, y de las instituciones posteriormente. Quedó muy nítido que hay que cumplir con la ley, con lo que dispone la misma más allá de opiniones o posiciones. La ley se aprobó en esos términos y debe cumplirse, con el menor costo posible para ambas partes, agrega también una comunión en una visión de largo plazo respecto a una mayor autonomía e independencia en la gestión de los tributos.

Supervielle solicita a los delegados de Caja Notarial y de AUDU una reunión con los directivos de cada institución a los efectos de comenzar a trabajar en la misma línea como se está haciendo con Caja de Profesionales.

La Comisión toma conocimiento.

4. NUEVO BORRADOR DECRETO REGLAMENTARIO (COMPARATIVO)

Se pasa a evaluar el borrador del decreto reglamentario de las nuevas disposiciones de la Ley N° 19.355, por lo cual se invita a la Asesora Jurídica, Dra. Carolina Torrens. Para un estudio más pormenorizado se elaboró un cuadro comparativo que se adjunta.

El Ing. Muínelo señala que es un buen material de trabajo para los técnicos que están analizando el tema, tanto por parte del Fondo, como de ambas Cajas.

La Esc. Guasch plantea que le surgen dudas en lo que refiere a la remisión de multas y recargos por decreto, consulta si hay facultad legal para hacerlo y cuál sería la norma legal habilitante.

La Dra. Torrens expresa que estrictamente no se tiene facultad legal pero se entendió que estaba justificado porque es algo de conveniencia para el contribuyente.

Supervielle plantea que las etapas sucesivas de este asunto van por canales distintos, por un lado la reglamentación general del decreto con todos sus aspectos jurídicos y por otro lo referente a la viabilidad informática requerida para la implementación del mismo. Propone darse tiempo hasta la próxima sesión para traer observaciones, puntos contradictorios, etc., sobre la reglamentación propiamente dicha y así poder pasar a la siguiente etapa que sería la conversación del Fondo con el MEC, en la misma se planteará si se tienen consensos o no entre las instituciones miembros.

El Cr. Miranda señala que lo más novedoso que encuentra, más allá de la propia ley, es la posibilidad de efectuar pagos mensuales y considera que es positivo ya que genera una percepción menor y más justa de cuánto se está pagando por los tributos de la que se tiene hoy en día. Esto también generará un flujo de fondos que es muy favorable ya que calza con el pago de becas que se hace mensualmente, y cree, también, es una ventaja que estén juntos los tributos Adicional y Fondo, es un gran avance para el sistema.

La Esc. Guasch considera, a su vez, que es importante y novedosa la posibilidad de realizar anticipos.

La Comisión da por discutido el tema.

5. MEMORIA Y BALANCE 2015

El Cr. Miranda presenta a la Comisión Administradora la Memoria 2015 correspondiente a la gestión de dicho período (se adjunta).

Seguidamente se pasa a considerar el Balance 2015 por lo cual se invita a la Gerente de Administración y Finanzas, Cra. Sandra De los Santos.

El Cr. Martínez Quaglia expresa que quiere transmitir a los compañeros de la Mesa, que participó de una jornada de trabajo junto con el Presidente, el Gerente General y la Gerente de Administración y Finanzas, en la que se analizó con profundidad el balance y se despejaron totalmente algunas dudas surgidas en determinados rubros. Destaca que el tratamiento que se le da al tema de morosidad es completamente adecuado, robusto y creíble. En su carácter de profesional en esta área da su aval al balance presentado.

La Cra. De los Santos procede a la explicación de los Estados que integran el balance.

Se constata un resultado del período con una ganancia de \$ 29.489.778 (son pesos uruguayos veintinueve millones cuatrocientos ochenta y nueve mil setecientos setenta y ocho) y un patrimonio de \$ 531.531.416 (son pesos uruguayos quinientos treinta y un millones quinientos treinta y un mil cuatrocientos dieciséis).

Se aprueban por unanimidad la Memoria y el Balance 2015.

6. BALANCE SOCIAL 2015

Se pasa a considerar el Balance Social correspondiente al ejercicio 2015, por lo cual se invita a la analista en RR.HH. Verónica Cardozo (se adjunta).

Luego de una completa exposición, la Comisión aprueba el Balance Social 2015.

7. ENCUESTA 2016 DE SATISFACCIÓN A ESTUDIANTES Y CONTRIBUYENTES – FACTUM

Se eleva a consideración de la Comisión la propuesta de la empresa Factum para la realización de la encuesta de satisfacción a estudiantes y contribuyentes (se adjunta).

El costo del trabajo asciende a \$ 202.000 (pesos uruguayos doscientos dos mil) más IVA.

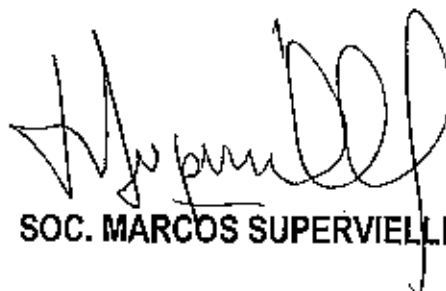
La Comisión aprueba la realización de la encuesta de satisfacción.

Finalizada la reunión y siendo las 17:00 horas y no habiendo más temas a consideración se levanta la sesión.



CR. HUGO MARTINEZ QUAGLIA

Secretario



SOC. MARCOS SUPERVIELLE

Presidente

////////////////////////////////////

ORDEN DEL DIA

(Reunión: 17 de marzo de 2016, 15:00 horas)

1. Aprobación del Acta anterior
2. Asuntos Entrados
3. Asuntos Previos
4. Nuevo borrador decreto reglamentario (comparativo)
5. Memoria y Balance 2015
6. Balance Social 2015
7. Encuesta 2016 de satisfacción a estudiantes y contribuyentes – Factum

Montevideo, 16 de marzo de 2016

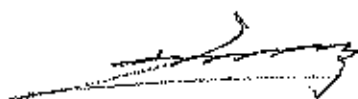
Señor Presidente de la
Comisión Honoraria Administradora del
Fondo de Solidaridad,
Soc. MS Marcos Supervielle,
Su despacho.

Oficio N° 220/16

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para informarle que el Directorio Honorario de este instituto, en sesión del día 8 del mes en curso, designó en calidad de representantes alternos de la Caja en la Comisión Honoraria Administradora del Fondo de Solidaridad a las escribanas Laura Guasch, Marisa Peixoto y Virginia Patrón, de conformidad con la resolución recaída en el asunto 171 del acta 3120.

Con las seguridades de mi distinguida consideración,



Gr. Héctor Bastón
Gerente General de la
Caja Notarial de Seguridad Social



MEMORIA ANUAL

2015

LA INSTITUCIÓN

MISIÓN:

Garantizar y fomentar la realización de estudios terciarios para jóvenes de ingresos insuficientes, mediante la administración eficiente y transparente de los aportes a un sistema solidario de becas económicas.

VISIÓN:

Ser la organización Referente de becas económicas a estudiantes de nivel terciario de la educación pública, contribuyendo a la formación de los jóvenes, gestionando un sistema justo y solidario, con personal competente, concientizado y comprometido.

VALORES:

- *Integridad y honestidad*
- *Preocupación y respeto por las personas*
- *Calidad en el servicio y mejora continua*
- *Orientación a resultados*
- *Compromiso de servicio público actuando con ética y sensibilidad*
- *Transparencia y rendición de cuentas*
- *Compromiso con la comunidad y responsabilidad social*

POLITICA DE CALIDAD:

Nuestra Política de Calidad se manifiesta mediante nuestro firme compromiso de satisfacción a nuestros clientes:

A los becarios: cumpliendo con el apoyo económico, brindándoles atención y seguimiento en el desarrollo de su formación.

A los contribuyentes: facilitándoles las gestiones, cumplimiento de las obligaciones y brindándoles la información que soliciten.

Impulsamos una cultura de calidad basada en los principios de integridad y honestidad, preocupación y respeto por las personas y compromiso con la comunidad.

La capacitación permanente del personal es uno de los pilares de nuestro desarrollo como organización abocada al servicio público.

La mejora continua de nuestros procesos y la medición de los mismos ayudan a lograr la transparencia debida y la sostenibilidad del sistema.

AUTORIDADES

Ley Nº 16.524 en la redacción de la Ley Nº 19.149, Art. 218 – El Fondo será organizado y administrado por una Comisión Honoraria integrada por ocho miembros: uno por el Ministerio de Educación y Cultura que la presidirá y cuyo voto decidirá en caso de empate, uno por la Universidad de la República, uno por el Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública a propuesta del Consejo de Educación Técnico-Profesional, uno por la Universidad Tecnológica, uno por la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, uno por la Caja Notarial de Seguridad Social, uno por el Banco de la República Oriental del Uruguay y uno por la Agrupación Universitaria del Uruguay.

Presidente:

*Soc. Marcos Supervielle,
Representante del MEC.*

Secretario:

*Cr. Hugo Martínez Quaglia,
Representante de la UdelaR.*

Miembros:

*Ing. Agrim. Walter Muinelo,
Representante de la CJPPU.*

*Esc. Marisa Peixoto,
Representante de la CNSS.*

*Dr. Daniel García,
Representante del BROU.*

*Lic. Bibl. Aída Sogaray,
Representante de AUDU.*

*Lic. Laura Donya,
Representante de la UTEC.*

Nota: La representación de la ANEP está vacante.

////////////////////////////////////
Dicha Comisión establecerá:

A) Las directivas generales para asignar las referidas becas, conforme a lo dispuesto por los artículos 6º y 7º de la presente ley, y los requisitos que deben cumplir los postulantes para ser beneficiarios de las mencionadas becas.

B) Los mecanismos de contralor de los correspondientes aportes.

C) La forma de acreditar la calidad de sujetos pasivos de la obligación de aportar y la de beneficiarios de las becas.

Administración:

Gerente General:

Cr. Enrique Miranda

Asesoría legal:

Dra. Carolina Torrens

Gerente de Becas:

Lic. Tr. Soc. Cecilia de León

Gerente de Recaudación y Fiscalización:

Cr. Leonardo Pécego

Gerente de Administración y Finanzas:

Cra. Lic. Sandra De los Santos

Gerente de Operaciones y Tecnología

Ing. Fernanda Eiriz

SS X

////////////////////////////////////
Comisión Administradora

La Comisión Administradora sesionó en once oportunidades durante el año 2015, como es habitual, desde varios años, la reunión del plenario se realiza una vez al mes. La Comisión ha delegado la representación de la institución, actuando conjuntamente, al Presidente y Secretario, asimismo ha derivado en ambas jerarquías el ejercicio conjunto en la intervención de actos administrativos que requieren celeridad, a pedido de la Administración, en su ejecución, siendo posteriormente ratificados por la Comisión Administradora.

La Comisión ha delegado en una Subcomisión de Becas que la integran el Presidente y Secretario, conjuntamente con el Gerente General y la Gerente de Becas, el tratamiento de distintas necesidades en el otorgamiento, las excepcionalidades presentadas por el equipo técnico y las omisiones de becarios detectadas por los controles vigentes, en virtud de la importancia y necesidad de un análisis más profundo y de mayor habitualidad en aspectos relacionados con las propias becas.

La Ley N° 18.437, de 12 de diciembre de 2008, Ley General de Educación, en su artículo 112, incorporó al Fondo de

Solidaridad a la Comisión Nacional de Becas (CNB), la Comisión Administradora ha nombrado al Cr. Enrique Miranda y a la Lic. Cecilia de León como representantes titular y alterno, respectivamente. La CNB administra un fondo y establece las condiciones para el otorgamiento de becas a estudiantes, que por su condición socio económica lo requieran, de enseñanza media.

LEY N° 19.355

Con fecha 19 de diciembre de 2015, fue aprobada la Ley N° 19.355 de Presupuesto Nacional, en la cual en sus artículos 752 a 759, se aprobaron diversas modificaciones que tienen que ver fundamentalmente, con una ampliación del cometido de la institución y con un cambio en la estructura del tributo Fondo, cuya vigencia corresponde desde el 1° de enero de 2016.

En relación a los nuevos cometidos asignados se transcribe a continuación el art. 752 de la nueva ley: Artículo 752.- Sustitúyese el artículo 1° de la Ley N° 16.524, de 25 de julio de 1994, en la redacción dada por el artículo 1° de la Ley N° 17.451, de 10 de enero de 2002 y por el artículo 217 de la Ley N° 19.149, de 24 de octubre de 2013, por el siguiente:

"ARTÍCULO 1°.- Créase el Fondo de Solidaridad como persona jurídica de

derecho público no estatal, que tendrá como cometidos:

1) Administrar un sistema de becas para estudiantes de la Universidad de la República, del nivel terciario del Consejo de Educación Técnico - Profesional (Administración Nacional de Educación Pública) y de la Universidad Tecnológica, el que se financiará con la contribución especial regulada en el artículo 3° de la presente ley, sin perjuicio de los legados, donaciones y de los recursos que el Fondo de Solidaridad obtenga por la prestación de servicios relacionados a su cometido.

2) Gestionar sistemas de becas de organismos públicos o entidades privadas, mediante la celebración de convenios en los que se instrumenten las obligaciones de cada parte, los que podrán comprender becas de educación terciaria o media y becas de excelencia. Serán recursos del Fondo de Solidaridad los ingresos que obtenga por la prestación de servicios de gestión de sistemas de becas, así como cualquier otro financiamiento que reciba por cumplir las actividades o programas de su competencia.

3) Procurar la continuidad de los estudios de los beneficiarios de las becas a través de servicios de apoyo y seguimiento, pudiendo destinar a este cometido los excedentes que resulten luego de haber cubierto todas las solicitudes de becas formuladas por los

estudiantes que reúnan los requisitos para acceder al beneficio.

4) Asesorar en la elaboración de proyectos, planes o programas para la optimización y articulación de los sistemas de becas públicos y privados".

BENEFICIOS

El Fondo de Solidaridad es la institución más importante en el sistema de becas del país. Trabaja para que más jóvenes puedan acceder a la educación terciaria mediante la gestión profesional de un sistema de becas. Cuenta con una eficiencia operativa y técnica acorde a las necesidades que requiere la atención del estudiante y del profesional y posee un sistema de información y gestión de vanguardia.

Las becas consisten en un apoyo económico mensual y están destinadas a estudiantes comprometidos de todo el país que provienen de hogares que no cuentan con los medios suficientes para apoyarlos económicamente en su proyecto educativo.

Tipos de becas

- ✓ Beca Ingreso – Para el estudiante que ingresa por primera vez a la institución educativa y solicita la beca.
- ✓ Beca Primera vez cursando – Para el estudiante que solicita por primera



vez la beca pero ya está cursando.

- ✓ *Beca de Renovación* – Para el estudiante que tuvo la beca durante todo el año anterior y solicita y se le aprueba una nueva beca.
- ✓ *Beca de Reingreso* – Para el estudiante que alguna vez fue becario, egresó y desea solicitar la beca para realizar una nueva carrera. O el estudiante que ingresó el año anterior, y renunció a la beca antes del 31 de agosto porque abandonó.

Edades máximas

Las edades máximas para tener derecho a la beca son las siguientes:

Para Ingreso y Primera vez cursando se consideran los años cumplidos hasta el 31 de marzo (del año para el que solicita la beca). Los estudiantes que renuevan la beca podrán gozar del beneficio hasta el día que cumplen el límite de edad.

- 25 años para estudiantes que ingresan a la educación terciaria.
- 28 años para estudiantes que ya están cursando y solicitan la beca por primera vez o aquellos estudiantes que la tuvieron en años anteriores y la perdieron.
- 32 años para estudiantes que ya tienen la beca (renovaciones).

Monto de la beca

El monto de la beca completa es de dos BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones) que equivalen a \$ 6.104 mensuales, a valores del 2015, durante un máximo de 10 meses y un mínimo de ocho, en función de la categoría de beca y del rendimiento en caso de renovación.

Criterios generales para ser beneficiario

- Situación social, económica y patrimonial de la familia.
- Integración del hogar (núcleo familiar, conformación, características).
- Escolaridad para los estudiantes que ya están cursando el nivel terciario.

Para determinar la situación socio-económica se requiere del llenado de un extenso formulario descriptivo del estudiante y de su núcleo familiar. Se solicita documentación respaldatoria, y hasta una entrevista con un Trabajador Social.

Desde el año 2012 nos valemos de una herramienta estadística denominada IVEs (Índice de vulnerabilidad estudiantil). El IVEs, destacado por su originalidad, en virtud de las características específicas de la población que atiende, es un instrumento de discriminación y ordenamiento de los

sollicitantes de becas, que considera, alternativamente al ingreso, otras dimensiones y variables que, correlacionadas con el ingreso de los hogares, son de difícil manipulación por parte de los estudiantes. De manera que es un modelo que permite predecir con mucha precisión la vulnerabilidad de los estudiantes, en función de características no monetarias de sus hogares, que, al operar sobre los atributos menos manipulables, reviste de mayores garantías a todo el proceso. Estableciendo los ponderadores necesarios para el cálculo del Índice, permite identificar a los estudiantes que con mayor probabilidad pertenecen a la población objetivo. El IVEs es una herramienta determinante para garantizar fluidez y transparencia en los procesos de resolución de otorgamiento de las becas. En el presente año 2015 se atendieron 10.596 solicitudes y se otorgaron 7.895 becas, esto nos arroja que el 75% de las solicitudes son aprobadas. El crecimiento del número de becas ha sido constante y supone, en los últimos doce años, más que una duplicación de la población estudiantil atendida, (en 2004 se recibieron 3.694 becas).

Evolución de las becas

En el año 2015 un 57% de las becas otorgadas fueron por renovación, un 33% fue para estudiantes que ingresaron a los

estudios terciarios y un 10% correspondió a cursando y/o reingreso.

El porcentaje de becarios con residencia de origen en el interior del país es significativamente mayor al número de becarios que obtienen la beca y su residencia de origen es en el departamento de Montevideo, la relación, si bien ha crecido moderadamente, es del 85 a 15, residencia interior respecto a Montevideo. Si se analiza la distribución de las becas otorgadas según la región geográfica se puede apreciar que el 34 % de las becas en los últimos años se concentra en el área Metropolitana, un 30% de las mismas se otorgan a estudiantes de la Región Norte de nuestro país y el resto se distribuye entre las regiones oeste, este y centro del Uruguay.

Si analizamos las becas otorgadas según género en los últimos cuatro años, podemos apreciar que en promedio un 74% de las mismas fueron recibidas por mujeres y un 26% por hombres, aunque es de destacar que en el 2015 la relación fue de 72% a 28%.

Según el área de conocimiento, entre los años 2011 y el 2015 se otorgó un mayor número de becas en las áreas de Ciencias de la Salud 40%, Ciencias sociales y humanas recibieron el 37% y el resto se distribuye en ciencias y tecnología, agrarias, artística y Utu.



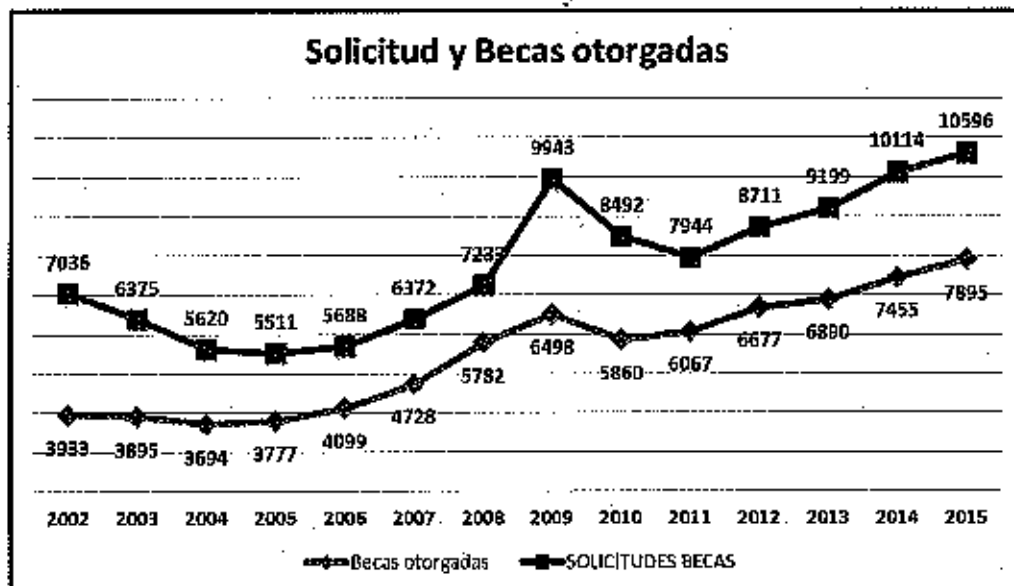
Si consideramos la cantidad de años que un estudiante que ha renovado su beca del Fondo de Solidaridad retiene la misma, se destaca que casi el 36% de los becarios que renuevan su beca lo hacen por 2 años, un 29% renueva por 3 años la beca y casi un 17% lo hace por 4 años.

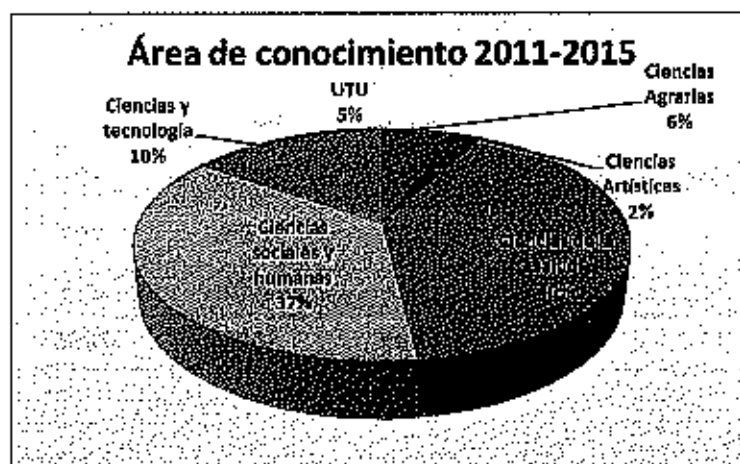
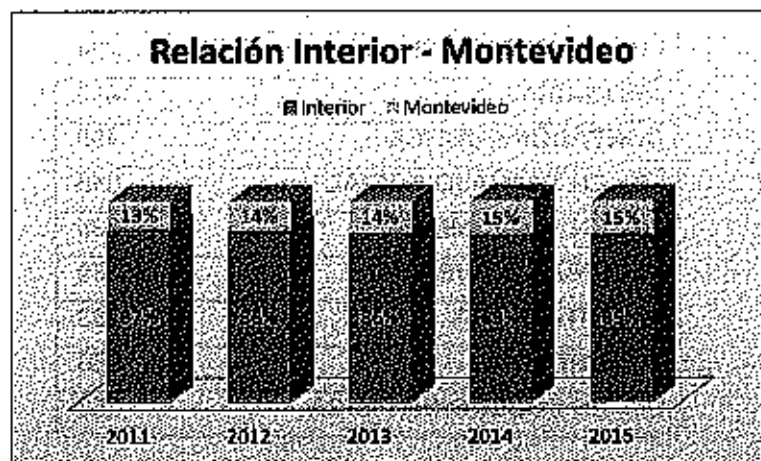
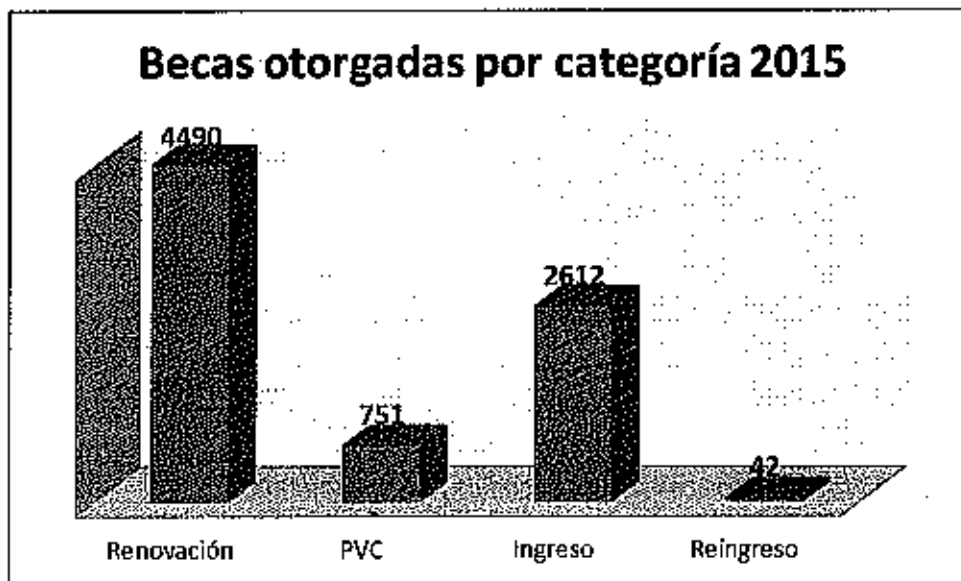
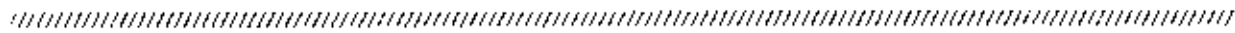
Entre los años 2012 a 2015 podemos constatar que casi el 79% de los estudiantes cursan en el departamento de Montevideo, un 10% estudia en el departamento de Salto y casi un 7% en el departamento de Paysandú.

Del análisis de la población becaria 2015, se puede destacar que el 97% de los mismos se encuentra soltero/a. El 48% de los becarios tienen ambos padres dentro del núcleo familiar, un 35% convive solo con su madre dentro del núcleo familiar y el 15% restante lo hace con otro familiar.

De los becarios que declaran su actividad principal, un 80% se define únicamente como estudiantes y un 10% como empleados.

Si se consideran los datos de los padres integrantes del núcleo familiar, se puede apreciar que un 45 % de las madres tiene como actividad principal empleada y un 25% no realiza ninguna actividad fuera de su hogar. En el caso de los padres el 53% declara ser empleado, casi un 15% realiza changas y un 11 % percibe jubilación o pensión. Con referencia al nivel educativo alcanzado por los padres de los becarios, en el caso de las madres un 58% llegó al nivel medio básico, un 28% alcanzó el nivel primario y sólo un 7% culminó la enseñanza terciaria; en relación a los padres un 51% tiene nivel de educación básico, un 32 % alcanzó el nivel primario, y sólo el 3% culminó la enseñanza terciaria.





Handwritten signatures and initials.

Áreas de conocimiento		
CIENCIAS DE LA SALUD	3318	42,03%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	2857	33,65%
CIENCIAS Y TECNOLOGIAS	854	10,82%
CIENCIAS AGRARIAS	474	6,00%
UTU	417	5,28%
CIENCIAS ARTISTICAS	173	2,19%
UTEC	2	0,03%
Total	7895	100,00%

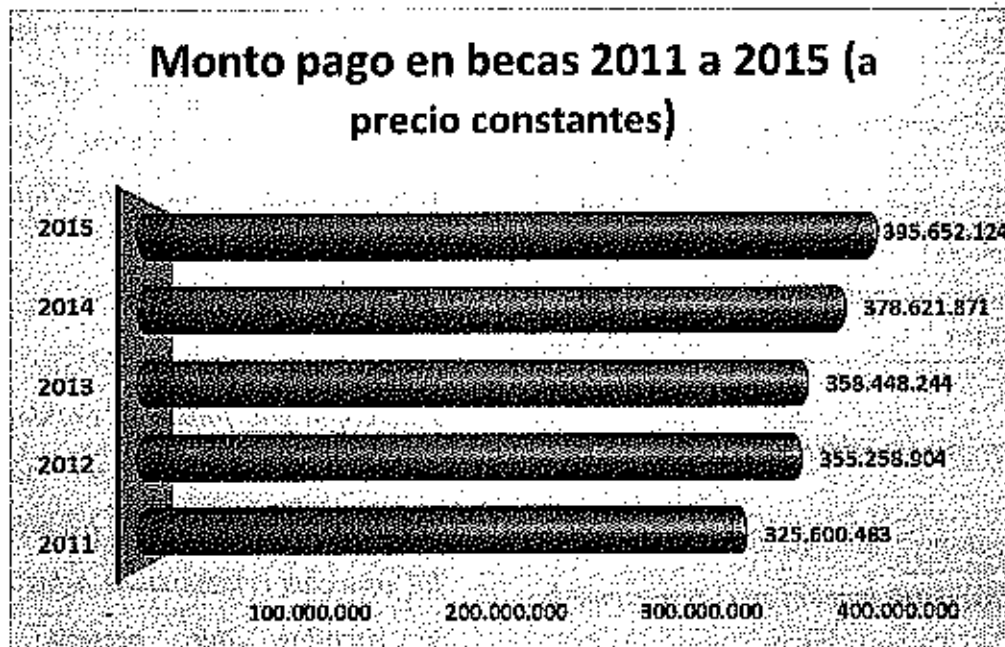
En el 2015 el ranking de carreras de los becarios fue la siguiente:

Carreras más relevantes	
MEDICINA	933
LIC. EN PSICOLOGIA	724
ABOGACÍA	652
CONTADOR PÚBLICO	490
LIC. EN TRABAJO SOCIAL	346
LIC. EN ENFERMERIA	339
ESCRIBANÍA PÚBLICA	339
ARQUITECTURA	283
VETERINARIA	256
LIC. EN EDUCACION FISICA	253

Nivel educativo	Madre		Padre	
Primaria	2168	27,5%	2547	32,3%
Media Básica	4586	58,1%	4022	50,9%
Media Superior	399	5,1%	201	2,5%
Terciaria	550	7,0%	209	2,6%
Sin datos	192	2,4%	916	11,6%
Total	7895	100%	7895	100%

Montos anuales pagados por becas

El siguiente gráfico refiere a los montos pagos en moneda nacional en becas en los últimos cinco años:



Egresados becarios

El presente informe se elaboró en base a los datos proporcionados por UDELAR a junio 2015, actualizándose la cantidad de egresados UDELAR y de egresados que fueron becarios del FDS.

Según los datos obtenidos un 13% del total de egresados UDELAR 2001 a 2014 han sido en algún momento becarios del FDS.

En el año 2014, se puede apreciar que 18 de cada 100 egresados de UDELAR han recibido la beca del FDS.

AÑO	UDELAR	BECARIOS	%
2001	4193	61	1%
2002	3542	164	5%
2003	4234	261	6%
2004	3972	369	9%
2005	3863	399	10%
2006	4411	494	11%
2007	4325	555	13%
2008	4529	574	13%
2009	4894	705	14%
2010	4984	778	16%
2011	5471	895	16%
2012	6604	1172	18%
2013	6636	1143	17%
2014	6114	1098	18%
TOTAL	67772	8668	13%

AA X

Las siguientes facultades concentran 85% de los egresados becarios en el periodo de referencia.

F. Derecho	1611
F. Enfermería	1369
F. Medicina	922
F. Psicología	800
F. Ciencias Económicas y Administración	790
EUTM	673
F. Ciencias Sociales	473
F. Odontología	348
F. Información y Comunicación	326
Esc. Nutrición	273

Convenios institucionales

Durante el presente ejercicio se continuó con nuestra participación en el programa de becas económicas "Julio Castro" para estudiantes de formación docente en Magisterio, cometiendo al Fondo a la administración y control para una gestión eficiente en el tratamiento de las becas. La institución intervendrá en las entrevistas sociales y en los pagos mensuales de las becas asignadas. El financiamiento es exclusivamente con fondos del MEC y en retribución de la gestión a desarrollar se percibirá un 5% del monto transferido. Se otorgaron unas 1.028 becas por un monto de \$ 54 millones.

En el marco de convenios con la Universidad de la República, a través del Programa de Respaldo al Aprendizaje

(Progesa), participamos en conjunto con dicha unidad, en los distintos talleres de orientación y seguimiento a los estudiantes, en particular a los estudiantes que ingresan a la Universidad y por otro lado la contratación de horas docente en Psicología para que realicen actividades de apoyo y seguimiento a los becarios con signos de vulnerabilidad que justifiquen dicha atención.

Asimismo se celebró un acuerdo de cooperación entre la Udelar-Facultad de Psicología y el Fondo de Solidaridad, a los efectos de brindar un servicio de seguimiento y apoyo a los becarios, en todos los aspectos relacionados a las dificultades y desafíos que presenta la vida universitaria.

En enero se firmó un convenio de complementación y fortalecimiento educativo con Integración Afap con el objeto de coordinar actividades entre ambas instituciones que contribuyan al fomento de actividades de capacitación para becarios, información sobre el sistema de seguridad social y facilitar herramientas para la primera experiencia laboral de los becarios.

Cumplimiento de la Ley N°18.381 sobre el derecho de acceso a la información pública

Se ha estado trabajando, durante el ejercicio, sobre el estado de cumplimiento de las disposiciones que regulan el acceso a la información y la transparencia activa y pasiva. Fue adecuado el sitio web a esos efectos, trabajando en forma conjunta con Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y Tecnología, se cumplió con la presentación de toda la información a la Agesic y fue nombrada por la Comisión Administradora la Asesora Jurídica como representante de transparencia activa y pasiva.

Encuesta de Satisfacción Usuarios

Durante el mes de febrero se realizó la segunda encuesta de satisfacción, a cargo de una consultora de primer nivel, especializada en encuestas de opinión pública.

En el público de contribuyentes, las principales conclusiones se resumen a continuación:

Como comentario general, los datos recabados a lo largo del estudio muestran una fortaleza del FDS en cuanto al aumento del clima de opinión favorable de los Contribuyentes -que durante 2014 tuvieron

algún tipo de comunicación con la Institución- en lo referente a los distintos puntos de contacto que mantienen con la misma, aunque se siguen detectando focos de insatisfacción u oportunidades de mejora que muestran que aún hay margen antes de llegar a un escenario de "techo" para un clima netamente positivo.

Esa mejora en las evaluaciones u opiniones positivas muestra a su vez la particularidad de un aumento de la fuerza de dicha opinión (como el "Muy bueno", "Muy satisfecho", "Muy fácil", etc.) y de un descenso de las negativas, rasgo conjunto que se observa en lo referido a la atención telefónica, a la atención personalizada en las oficinas del FDS, a las respuestas vía emails, así como al uso de los Servicios en Línea para Egresados.

A su vez, en la consulta sobre la satisfacción general con el servicio recibido también se registra un aumento de la satisfacción, también un descenso de la insatisfacción, pero en este caso la fuerza de la satisfacción se mantiene incambiada respecto a la anterior medición.

Para el análisis de los distintos puntos de contacto de los Contribuyentes con el FDS, si bien se aprecia ese aumento del clima de opinión positivo, descenso del negativo e incremento de la fuerza de las opiniones positivas, éstas ("Muy bueno", "Muy satisfecho", "Muy fácil", etc.) de todas



formas aún exhiben magnitudes alejadas de umbrales de excelencia.

En cuanto la extensión del criterio correcto para aportar al FDS, la magnitud del mismo sigue siendo mayoritaria y sin variaciones significativas respecto a la anterior medición, al tiempo que sigue detectándose una importante proporción de Contribuyentes que poseen una idea equivocada al respecto.

Situación similar se observa en lo que refiera al objetivo buscado con el FDS, que continúa siendo mayoritario, presenta un leve aumento, pero a la vez continúa registrándose que una magnitud nada despreciable de Contribuyentes tienen un concepto erróneo sobre el mismo.

Donde se puede apreciar una debilidad es en lo relativo a la percepción acerca del monto del tributo al FDS, donde los Contribuyentes continúan mostrando un grado de disconformidad al respecto y con independencia tanto del grado de acuerdo con la Solidaridad Intergeneracional como del acuerdo con la Inclusión Educativa, ambos pilares del Sistema de Becas del FDS.

Ante la realidad descrita en la anterior medición acerca del monto del tributo —y revalidada en la nueva medición— como novedad para esta medición se profundizó en el posicionamiento de los distintos tributos a los que deben hacer frente los

Contribuyentes, donde como resumen se detecta como debilidad del FDS en la comparación entre tributo que menos y más molesta pagar donde exhibe un saldo negativo (igualmente esto debe ser tomado con pinzas ya que los encuestados están respondiendo a una encuesta del Fondo de Solidaridad y no en un contexto neutral). Si bien en esa comparación el peor posicionamiento recae en el IRPF, el tributo que más se acerca al cometido del FDS como es el Impuesto de Primaria muestra un saldo positivo.

Siguiendo con las novedades de esta segunda medición, se detectó que la realización personal fue claramente el principal motivo para la realización de una carrera por parte de los Contribuyentes.

Otra de las novedades consistió en indagar acerca de las opiniones de los Contribuyentes acerca de la administración y la transparencia institucional del FDS, donde en ambos casos se detectó un mayoritario clima de opinión positivo pero a la vez con un segmento importante de opiniones negativas al respecto. En ambos casos pudiéndose observar una asociación directa entre ambos bloques de opinión con las percepciones acerca de la Inclusión Educativa y de la Solidaridad Intergeneracional, por lo cual también en estos dos temas existen oportunidades de mejora para el FDS.

Específicamente en lo que atañe a la opinión sobre la Inclusión Educativa, esta segunda medición muestra un leve aumento del ya mayoritario clima de opinión positivo al respecto, también con el patrón de un descenso del bloque negativo, y donde dicho aumento del bloque positivo se da a influjo del incremento del "Muy importante", lo cual muestra una fortaleza del FDS en ese sentido, aunque de todas formas continúa existiendo terreno para avanzar sobre el tema.

También como novedad en esta segunda medición, se abordó en particular ese otro pilar del FDS como es la Solidaridad Intergeneracional, donde si bien se detecta una fortaleza en el mayoritario clima de opinión favorable sobre el tema, de todas formas se aprecia un segmento importante de Contribuyentes con una predisposición negativa al respecto, convirtiéndose pues en otro de los terrenos donde existen oportunidades de mejora.

En relación a los estudiantes, las siguientes conclusiones resumidas:

Como comentario general de los resultados de la medición 2015 cabe señalar el cambio de muestra respecto a la medición anterior supone una mayor exigencia ya que implicó la incorporación de estudiantes que se les rechazó la beca así como a los que no

cumplieron con los requisitos. A pesar de la incorporación de ese sector previsiblemente más disconforme se continúa observando un clima de opinión netamente favorable entre los becarios del FDS respecto a los distintos puntos de contacto con la Institución, con un aumento en la fuerza de las opiniones positivas.

En el caso de la atención telefónica se aprecia ese aumento en la fuerza de las evaluaciones positivas tanto en lo relativo al "trato y cordialidad de los funcionarios", a "su conocimiento del tema", así como a "la precisión en las respuestas" ante las consultas planteadas.

En lo que refiere a la atención personalizada se produce un aumento de las opiniones positivas en el "trato y cordialidad de los funcionarios", "conocimiento del tema", así como a "la precisión en las respuestas", mientras que en "la rapidez en la atención" se da un aumento de la fuerza de las evaluaciones positivas junto a la aparición muy leve de evaluaciones negativas.

Respecto a las respuestas vía emails o Facebook aparece tanto en "la rapidez", "conocimiento del tema" que demuestran los funcionarios, así como "la precisión en las respuestas" un patrón de aumento de la fuerza de las evaluaciones positivas y aparición de un foco muy minoritario de evaluaciones negativas.

////////////////////////////////////

En lo que refiere al monto de la beca se detectan situaciones disímiles según el punto de vista con el cual se aborde el tema, ya que en primer lugar en lo que tiene que ver con “la puntualidad de los pagos” se aprecia un aumento en la fuerza de las opiniones positivas y siendo marginal el peso de las opiniones negativas.

Respecto a la suficiencia de la beca para solventar sus estudios, se da por un lado un aumento de la fuerza de las opiniones positivas así como un aumento en general del bloque positivo, al tiempo que disminuye el bloque de opiniones negativas.

Y en tercer lugar, en lo que tiene que ver con el peso del monto de la beca en comparación al total de ingresos destinados al estudio –siempre según la declaración de los becarios, no en base a un estudio de sus ingresos personales y/o familiares– se observa que si bien para la gran mayoría de los destinatarios la misma representa el único o el mayoritario monto de dinero destinado para solventar sus estudios –lo cual revalida lo ya señalado en 2013 en cuando a ser un indicador de la efectividad en el público objetivo del sistema de becas del FDS– se da un descenso en quienes declaran que es el único ingreso a tales efectos. Si a ello se le suma el aumento notorio de la opinión de que la beca es un monto similar al que se recibe de parte de la familia u otros aportes, estaría reflejando la

incidencia de un fenómeno estructural como es la mejora persistente de los ingresos personales y familiares en el país, particularmente en los deciles de ingreso a los cuales se enfoca el FDS.

En la recomendación como en la satisfacción con la Institución aparece un fenómeno en el que en términos generales continúa detectándose un clima fuertemente positivo por parte de los becarios hacia el Fondo de Solidaridad. Sin embargo desciende levemente en su magnitud con un muy leve aumento de la insatisfacción y no recomendación. Pero cuando se equiparan los universos para el análisis en las dos mediciones, es decir, cuando se toman los resultados de la recomendación y de la satisfacción únicamente a los becarios con beca concedida en 2015, el resultado se asemeja a lo señalado en el comentario general de inicio de conclusiones, una mejora del indicador.

La medición 2015 vuelve a constatar lo detectado en 2013 en cuanto al carácter de divulgadores o embajadores del FDS que desempeñan los becarios tal como lo muestran tanto el hecho de que los “comentarios de becarios del FDS” siguen apareciendo dentro de las principales fuentes de información a través de las cuales los nuevos becarios se enteran de la existencia del Sistema de Becas, como en la mayoritaria presencia de la recomendación

de la Institución, aunque en 2015 cabe hacer referencia a un efecto no deseado de ese fenómeno como lo expresa el peso mayor de dicha fuente de información entre estudiantes que no aplicaban para la concesión de la beca.

Otro tema vinculado a las vías de comunicación con el FDS que surgió en la medición 2015 tiene que ver con el incremento considerable de quienes realizaron la solicitud de la beca sin haber realizado previamente una búsqueda o solicitud de información sobre el sistema, y también en este caso dicha conducta se incrementa entre estudiantes que no aplicaban para la concesión de la beca.

Como novedades en la actual medición, se detectó que la principal motivación para el estudio pasa por la "realización personal", que para la gran mayoría el trabajo profesional es —o será más bien dicho— "de lo más importante" o "lo más importante", y en consonancia con lo anterior a futuro se visualiza "Al trabajo y la futura vida profesional" como el aspecto más importante de la vida, aunque también destaca la importancia atribuida "A la vida en pareja y a la vida en familia".

Como comentario final cabe señalar que futuras mediciones indicarán si los niveles negativos que tuvieron muy leves aumentos son una tendencia o si por el contrario se tratan de desviaciones normales de muestra

o efecto del momento de realización de la encuesta.

Por otro lado, resulta relevante indicar que dados los altos grados de satisfacción encontrados, hay que tener en consideración que la mejora de indicadores puede darse básicamente en las evaluaciones más positivas (Muy Bueno, Muy satisfecho, etc.) y por otro lado considerar la posibilidad de llegar a un techo en el crecimiento (como por ejemplo pasa con el grado de satisfacción con "La puntualidad de los pagos"), en caso de llegar a un nivel de este tipo habría que buscar estrategias para afinar el instrumento.

Encuesta de clima laboral

Durante el mes de marzo se llevó a cabo la primera encuesta de clima laboral entre todo el personal de la institución.

La encuesta se dividió en diferentes temáticas, con preguntas de respuestas opcionales (en desacuerdo, levemente en desacuerdo, generalmente de acuerdo y de acuerdo) y preguntas abiertas. A su vez se aplicó un filtro referente a la antigüedad en la institución con el fin de enriquecer el análisis posterior, dividiendo al personal que tiene menos de 5 años de antigüedad y quienes tienen más de 5 años.

Las principales conclusiones resumidas

////////////////////////////////////
fueron las siguientes:

En primer lugar el compromiso total del personal de involucrarse con esta encuesta habiendo participado el 100% del personal, siendo la misma de carácter voluntario.

Analizando una a una las respuestas encontramos contradicciones en respuestas y mucha variedad de puntos de vista.

En base a las respuestas analizadas podemos concluir que los grandes temas nombrados fueron el compromiso del personal y el buen vínculo entre el mismo, debilidades en comunicación entre áreas y en motivación al personal y como queja y/o sugerencia los excesivos controles y reglamentos.

Según las respuestas en la pregunta de Qué es lo mejor de trabajar en el Fondo y los puntos que se consideran como Fortalezas y Debilidades en el análisis FODA, podemos conocer cuáles son las percepciones y valoraciones del personal. De las primeras, se destaca ampliamente en todos los comentarios el compañerismo, el personal y sus habilidades así como los vínculos existentes entre el mismo. De las segundas, se destaca la comunicación entre áreas y la falta de motivación sumado al estrés laboral.

Proyecto de desarrollo del nuevo sistema de recaudación y fiscalización (Vinicius)

En el mes de abril fue adjudicado a la firma GeneXus Consulting, el desarrollo e implementación de un nuevo sistema para el área de recaudación y fiscalización del organismo. Se realizará en etapas de avance y la última versión está prevista para febrero de 2017. La adjudicación también comprende el licenciamiento de productos y componentes de software aplicativo.

Para el financiamiento del mismo se contrajo un endeudamiento bancario con el Banco de la República, en unidades indexadas, por un monto equivalente en moneda nacional de \$ 18.584.309, con un plazo de gracia hasta diciembre de 2016 y un plazo desde el primer desembolso de seis años.

Sentencia de la Suprema Corte de Justicia sobre acción de inconstitucionalidad

Se agrega, textualmente, en virtud de la importancia, el informe jurídico al respecto:

“El pasado 10 de setiembre la Suprema Corte de Justicia desestimó la acción de inconstitucionalidad promovida contra los artículos que regulan el hecho generador de

la contribución al Fondo de Solidaridad y su adicional (artículo 3 de la Ley 16.524, en la redacción dada por la Ley 17.451 y artículo 7 de la Ley 17.451, sustitutivo del artículo 542 de la Ley 17.296, respectivamente).

a) Sobre el concepto de egresado

En relación al artículo 3 de la Ley 16.524, en la redacción dada por la Ley 17.451, los demandantes sostuvieron que la indefinición del concepto de egresado vulnera el derecho constitucional a la seguridad jurídica y el principio de legalidad, en tanto se desconoce con certeza el momento en que se configura el hecho generador y por tanto el momento en que nace la obligación tributaria y resultan obligados al pago.

Al respecto, la Corte consideró que no existe vulneración alguna a los principios invocados, al no existir indefinición terminológica del concepto de egresado ni falta de definición legal del hecho generador de la obligación tributaria.

Para enmarcar el tema, el fallo afirma que el tributo fue definido por el legislador en sus aspectos esenciales y que las facultades del Poder Ejecutivo se encuentran acotadas dentro del límite del cual el Poder Legislativo le permite actuar, lo que determina que no se verifique la vulneración a los principios antes referidos. Agrega, citando sentencias previas de dicha Corporación, que si bien el tributo puede no

estar determinado en la Ley, lo que no puede dejar de ser es determinable de acuerdo a las pautas o a los márgenes que el legislador haya considerado.

Respecto a la alegada indeterminación del concepto de egresado, o del sujeto pasivo de la obligación, coincide con el dictamen Fiscal en cuanto a que dicho vocablo hace referencia a todo aquel que ha finalizado una carrera curricular (en este caso terciaria), es decir, todo aquel que ha aprobado el total de las materias que compone el plan curricular y a quien se le ha otorgado el título habilitante para el ejercicio de la profesión, sin que existe indeterminación alguna.

Refiere a los métodos de interpretación consagrados en el artículo 4 del Código Tributario y cita el informe del Dr. José Luis Shaw adjunto al expediente, en cuanto afirma que el significado de los conceptos y expresiones que utiliza el legislador debe ser alcanzado a través de una labor que implica la utilización de los métodos de interpretación reconocidos por la ciencia jurídica, no existiendo libertad del intérprete.

Agrega que la definición contenida en la Resolución del Fondo de Solidaridad de 14/02/2008, que considera egresado a la persona que culmina sus estudios académicos terciarios, mediante la aprobación del último examen, curso, tesis,

etc., es compatible con la definición de "egresado" contenida en el Diccionario de la Real Academia Española. Sobre el punto, cita también el informe del Dr. José Luis Shaw en cuanto aclara que la interpretación de la administración no es jurídicamente obligatoria para el contribuyente y está sujeta a control jurisdiccional, agregando que dicho control debe proceder por la vía pertinente, que no es la del proceso de inconstitucionalidad.

b) Sobre el criterio de apreciación de duración de las carreras

Como segundo argumento los demandantes sostuvieron que la apreciación de la duración de las carreras a la fecha de promulgación de la Ley N° 17.451 de 10/01/2002 vulneraba el principio de igualdad, al no ser razonable que los grupos de aportación se conformaran sin considerar la duración real de las carreras cursadas por los egresados.

Este argumento también fue rechazado por la Corte, al considerar que no existe discriminación entre categorías diversas sino que a todos los comprendidos en una categoría se los trata en forma igualitaria, existiendo por tanto un trato igualitario hacia todos los que están en una misma situación.

El fallo hace especial mención al principio de igualdad ante las cargas públicas, el cual admite discriminaciones en mérito al

principio de capacidad contributiva y objetivos de interés general, refiriendo a lo manifestado por el Dr. José Luis Shaw en cuanto a que el legislador diferenció en función de las diferentes carreras, tomando por cierto que aquellas que implicaban una mayor permanencia en el centro educativo derivaban en un mayor beneficio.

A juicio de la Corte tal criterio es absolutamente racional, en tanto el beneficio sobre el que se estructura el paratributo está dado por la recepción de conocimientos y la formación universitaria en determinada esfera profesional, no por el beneficio que origina la expedición del título y tampoco por el costo que supone la carrera para el Estado.

Haciendo especial referencia al caso del Contador Público, el fallo expresa que la formación y conocimientos propios de esa profesión no se ven modificados luego de que la carga se haya acortado en un año, en la medida que la persona que egresa luego de modificado el plan de estudios tendrá los mismos conocimientos y formación que la que tenían quienes egresaban antes de dicha modificación. En contra de lo sostenido en la demanda, la Corte entiende que si dichos profesionales aportaran en función de la duración de la carrera conforme al plan de estudios que hayan seguido, ello resultaría en una clara desigualdad, porque a igualdad de

conocimiento y formación aportarían en forma diferencial.

En suma, la Corte concluye que no existe vulneración al principio de igualdad, en la medida que la distinción dese el punto de vista temporal es razonable y el fin perseguido es legítimo: en definitiva, permitir el acceso a la educación terciaria a estudiantes imposibilitados de acceder a la misma, mediante la creación de un fondo de becas, existiendo una adecuada relación de proporcionalidad entre ésta última finalidad y los medios utilizados.

c) Sobre el adicional

En relación al adicional, los demandantes afirmaron que la inconstitucionalidad de la norma que lo regula estaría dada por el hecho de no tener las mismas características que el tributo principal, en tanto la aportación al Fondo de Solidaridad es una prestación de carácter pecuniario cuyo sujeto activo no es el Estado, mientras que el adicional es un tributo ya que su beneficiario es la Universidad de la República. Refirieron también a que en la Constitución el adicional está previsto únicamente respecto de los tributos departamentales y que la doctrina y jurisprudencia entienden que éstos tienen cabida sólo en materia de impuestos. Invocaron los principios de seguridad jurídica y legalidad, remitiéndose a los argumentos manifestados respecto de la

contribución.

Al respecto la Corte considera que los actores no fundaron en forma la supuesta colisión entre la Constitución y la Ley impugnada y que no resultan trasladables los argumentos referidos a normas que no tienen que ver con la naturaleza jurídica del Fondo de Solidaridad.

Sin perjuicio de tal afirmación, el fallo igualmente ingresa en el fondo de la inconstitucionalidad alegada y concluye que corresponde de todas formas desestimarla, teniendo en cuenta que todas las afirmaciones realizadas resultan irrelevantes en sede de inconstitucionalidad, en tanto no existe ninguna limitación constitucional en relación a tributos o paratributos cuya potestad tributaria corresponde a Estado central, como el caso que nos ocupa.

Agregan, citando el informe del Dr. José Luis Shaw antes referido, que el hecho de que el adicional tenga como destinatario a una entidad estatal en nada varía la anterior conclusión, porque el destino no tiene que ver con la estructura del para tributo sino que es una cuestión accesorio de ejecución presupuestal posterior."

Ejecución del presupuesto anual de los principales egresos

La ejecución presupuestal de los egresos por pago de becas sumó un total de \$ 400.654.108, cuya presupuestación para el ejercicio fue de \$ 392.406.322, esto es, una ejecución del 98%. En relación a los gastos operativos, se presupuestó un monto de \$ 65.953.006 y la erogación real sumó \$ 61.797.305, correspondiendo una ejecución del 94%.

Datos relevantes del estado de situación patrimonial y resultados del Ejercicio

La institución cuenta con un patrimonio total, al 31 de diciembre de 2015, de \$ 531.531.416, una inversión en activos fijos de \$ 18.886.014, una disponibilidad de caja y banco de \$ 37.873.137 y un resultado del período de \$ 29.489.778 de ganancia.

En cuanto a ratios de liquidez, tenemos una razón corriente (Activo corriente/Pasivo corriente) de 18,6. En relación a las necesidades inmediatas y tomando

exclusivamente la liquidez, contamos con una prueba ácida mayor de 1,33, esto significa contar con un tercio más de liquidez para hacer frente a las obligaciones inmediatas, lo cual evidencia una alta solvencia financiera de la institución.

En relación al informe de los auditores externos es de destacar que la opinión es totalmente limpia, esto es, los estados contables presentan razonablemente, en todos sus aspectos importantes, la situación patrimonial, los resultados de sus operaciones y los flujos de efectivos, sin ninguna consideración a observar.

Información de recaudación

El Fondo de Solidaridad está encargado de recaudar dos tributos, la contribución al Fondo de Solidaridad propiamente dicha y una contribución Adicional a la primera.

Los egresados de la Universidad de la República o del Nivel Terciario del Consejo Técnico Profesional, cumplidos los 5 años de egresados, aportaran según el siguiente cuadro:

EGRESADO	DURACIÓN CARRERA	CONTRIBUCIÓN	
		FDS	AFDS
UDELAR	Menor a 4 años	1/2 BPC	N/C
	4 años	1 BPC	N/C
	5 o más años	5/3 BPC	5/3 BPC
UTU (CETP - ANEP)	Menor a 4 años	1/2 BPC	N/C
	4 años	1 BPC	N/C
	5 o más años	5/3 BPC	N/C

Si la carrera de la cual se egresó es afiliable a CJPPU o CNSS, esté o no en ejercicio libre de la profesión, el egresado debe abonar sus tributos en estas instituciones.

El vencimiento para el pago de la contribución al Fondo de Solidaridad es el 31/12 de cada año en tanto que el vencimiento para el pago de la contribución adicional es el 31/8 de cada año.

Contribución al Fondo de Solidaridad

Es un tributo clasificado como una contribución especial (art. 13 CT), destinado a financiar un sistema de becas para estudiantes de bajos recursos, el cual es administrado por una Comisión Honoraria Administradora.

Se determina la calidad de sujeto pasivo de este tributo cuando se cumplan las siguientes circunstancias materiales:

- ✓ Ser egresado de la UDELAR y/o del nivel terciario del CETP

- ✓ Con ingresos mensuales superiores a 4 BPC
- ✓ Con 5 años cumplidos del egreso
- ✓ Menos de 25 años de aportes al Fondo de Solidaridad
- ✓ No haber cesado efectivamente en la actividad laboral, por jubilación

Contribución Adicional

Este tributo surge en 2001 como un adicional a la contribución antes mencionada, y lo recaudado se vierte a la UDELAR, con destino a:

- 35% proyectos en el interior del país
- 25% mejoras en infraestructura no edilicia
- 40% infraestructura edilicia destinada a la enseñanza

Se determina la calidad de sujeto pasivo de este tributo cuando se cumplan las siguientes circunstancias materiales:

- ✓ Ser egresado de la UDELAR de una carrera de duración igual o superior a 5 años
- ✓ Con ingresos mensuales superiores a

HA X

6 BPC y con 5 años cumplidos del egreso (de carrera con duración mayor o igual a 5 años)

- ✓ Menos de 25 años de aportes al Fondo de Solidaridad
- ✓ No haber cesado efectivamente en la actividad laboral, por jubilación

Recaudadoras

La normativa establece que las contribuciones al Fondo de Solidaridad sean recaudadas por las siguientes instituciones:

CJPPU (Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Uruguayos) a sus afiliados.

CNSS (Caja Notarial de Seguridad Social) a sus afiliados.

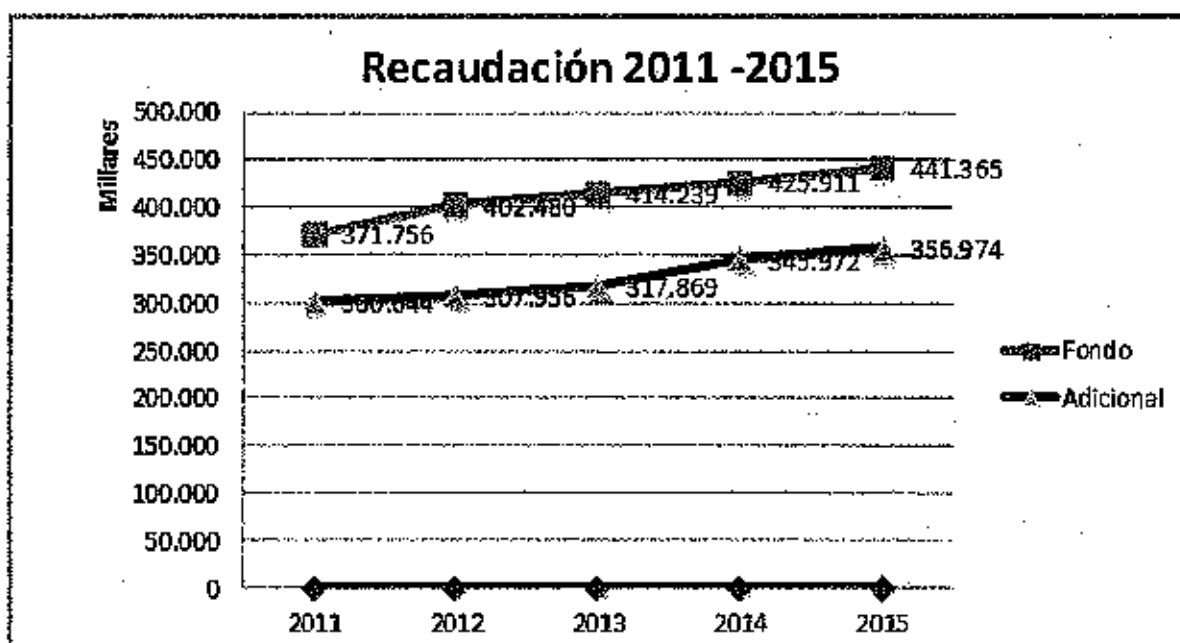
Fondo de Solidaridad a los no afiliados a ninguna de las instituciones anteriores.

Dichas instituciones son también responsables de la emisión anual de los certificados de estar al día.

Recaudación de los tributos

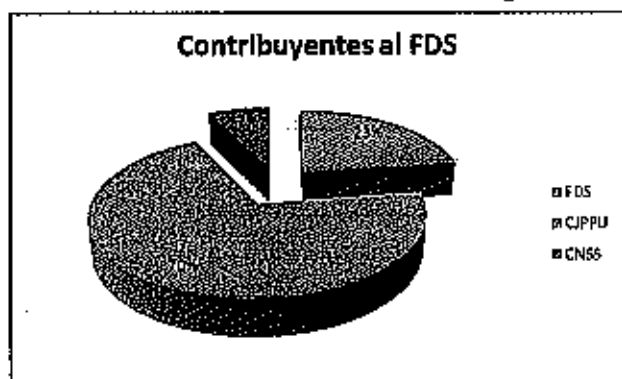
Recaudación a precios constantes en moneda nacional, en los últimos cinco años:

AÑO	FONDO	ADICIONAL
2011	371.755.504	300.643.898
2012	402.480.317	307.956.108
2013	414.239.197	317.869.013
2014	425.911.192	345.972.349
2015	441.365.040	356.973.521



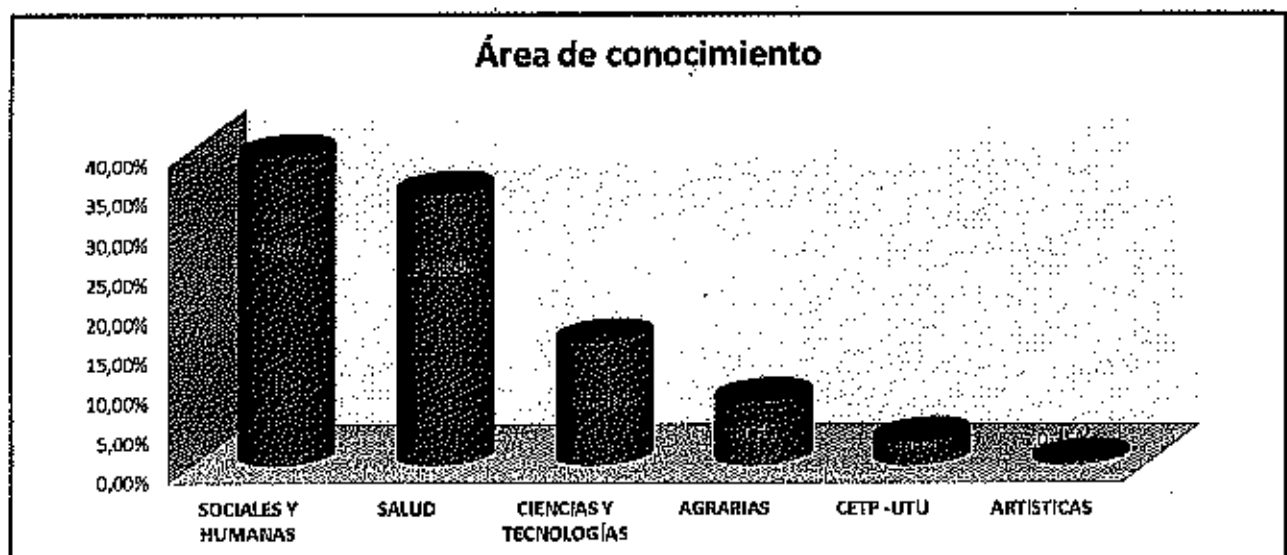
Universo de contribuyentes

En base a los datos existentes para el año 2015 se puede inferir un total de Contribuyentes al Fondo de Solidaridad de 114.218, manteniéndose la proporción de contribuyentes pertenecientes a cada Recaudadora con relación al año 2013.



Áreas de conocimiento y carreras (datos de 2014)

En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de los Contribuyentes según el área de conocimiento, donde un 39% de los mismos son egresados de carreras del área Ciencias Sociales y Humanas, seguidos por un 34% correspondiente a egresados del área Ciencias de la Salud.



Handwritten signature or initials.

Si consideramos las carreras, se puede ver en la tabla que más del 70 % de los

Contribuyentes al Fondo de Solidaridad son egresados de las siguientes 15 carreras:

Carreras	
MEDICO	13834
CONTADOR PUBLICO	9484
ESCRIBANO	7634
ABOGADO	6818
LIC.EN PSICOLOGIA	5688
ARQUITECTO	5116
INGENIERO AGRONOMO	4670
ODONTOLOGO	4260
LIC.EN ENFERMERIA	4107
VETERINARIO	3369
TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	3322
PROCURADOR	2888
LIC.EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION	1562
LIC.EN TRABAJO SOCIAL	1391
LIC.EN RELACIONES INTERNACIONALES	949

Exenciones 2015

En el siguiente cuadro se puede visualizar la composición de las exenciones y ceses

otorgados, según el agente recaudador, gestionados durante el año 2015.

RECAUDADORA	CESE	EXMINI	EXMINI EXTERIOR	TOTAL
CAJA MUNICIPAL	141	227	15	383
CAJA PROFESIONAL	810	1658	538	3006
FONDO DE SOLIDARIDAD	309	723	109	1141
TOTAL	1260	2608	662	4530

Las siguientes carreras abarcan el 73% de las exenciones aprobadas durante el año 2015, se puede apreciar que un 15% de las exenciones corresponden a contribuyentes egresados de la Licenciatura en psicología y un 10% a contribuyentes egresados de abogacía.

CARRERAS	%
LICENCIADO EN PSICOLOGIA	15%
ABOGADO	10%
ARQUITECTO	8%
MEDICO	7%
ESCRIBANO	7%
CONTADOR PÚBLICO	7%
ODONTÓLOGO	6%
PROCURADOR	4%
INGENIERO AGRÓNOMO	4%
VETERINARIO	4%
TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN	2%

Intimaciones 2015

El siguiente cuadro presenta una síntesis de las intimaciones efectuadas en el año 2015, agrupada por proceso de fiscalización.

	IT1	IT2
Recaudador - CALPU	100	100
Recaudador - CNSS	77	77
Recaudador - FIDS	137	137
Otros procesos	37	37
Total	291	291

Se enviaron en el año 7.777 intimaciones, de las cuales un 78% corresponden a Cartas de intimación simples (IT1) y un 22% a cartas de intimación certificadas (IT2).

Campaña mora temprana

Durante el año 2015 se realizaron cuatro campañas de mora temprana en los meses de febrero, mayo, agosto y diciembre 2015, entre las cuales se contactaron más de 2000 contribuyentes con atraso en las cuotas de convenios.

El siguiente cuadro muestra los resultados obtenidos en las mismas:

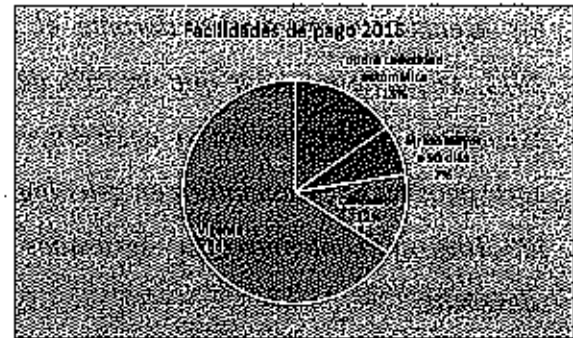
	Total contado	Total convenios	Total general
	416.681	1.640.378	2.057.059
	173.992	700.638	874.630
	206.081	2.109.434	2.315.515
	103.430	1.906.985	2.010.425
	900.184	6.357.446	7.257.630

IVR 2015		
Regularizó	627	30%
En gestión	856	41%
Sin respuesta	606	29%
Total	2089	100%

[Handwritten signature]

Análisis de facilidades de pago otorgadas

El gráfico nos muestra el estado a la fecha de los convenios celebrados en el año 2015, un 12% de los mismos ya fueron cancelados, y un 66% se encuentra en estado vigente.



Convenios vigentes

El siguiente cuadro nos muestra la composición por Recaudadora de los convenios vigentes al 31 de diciembre de 2015. Desglosado para cada Tributo la cantidad de convenios, saldo pendiente a la fecha, cantidad y valor promedio de las cuotas.

RECAUDADORA	CONVENIO ADICIONAL				CONVENIO FONDO			
	Convenios	Importe	Cuotas		Convenios	Importe	Cuotas	
			Q. prom	\$ prom			Q. prom	\$ prom
CNSS	142	\$U 2.898.751	19	\$U 1.064	160	\$U 3.226.645	19	\$U 1.066
CUJPU	863	\$U 14.852.583	15	\$U 1.124	972	\$U 14.704.503	14	\$U 1.086
ENS	175	\$U 4.820.824	24	\$U 1.205	542	\$U 9.279.298	15	\$U 1.182
TOTAL	1180	\$U 22.572.159	17	\$U 1.129	1674	\$U 27.210.446	15	\$U 1.116

Un 14% del total de convenios vigentes se están abonando a través de débito.

Balance Social

2015

fondo de
solidaridad

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
Instituciones integrantes.....	3
Misión y Visión	3
Valores	3
Política de Calidad	4
Estructura organizativa	4
Estrategias, Retos y Perspectivas.....	7
CONCEPTO DE BALANCE SOCIAL.....	9
INDICADORES DEL BALANCE SOCIAL.....	9
Indicadores Cualitativos.....	9
Indicadores Cuantitativos	10
Procesamiento de datos y análisis de Indicadores	10
I. DEMOGRAFÍA	10
II. ABSENTISMO	18
III. ROTACIÓN DEL PERSONAL	26
V REMUNERACIONES	29
VI RELACIONES LABORALES.....	33
VII FORMACIÓN	35
VIII. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	37
PROCESAMIENTO DE DATOS FUNCIONARIOS ZAFRALES.....	38
NOTAS EXPLICATIVAS.....	41
Definición de variables.....	41
Criterios.....	42
CONCLUSIONES.....	42



INTRODUCCIÓN

El Fondo de Solidaridad fue creado por la Ley N° 16.524 del 25 de julio de 1994 y a partir de las modificaciones introducidas por la Ley N° 17.451 del 10 de enero de 2002 constituye una Persona Jurídica de Derecho Público no Estatal, cuyo destino es financiar un sistema de becas para estudiantes de la Universidad de la República, de la Universidad Tecnológica y del Nivel Terciario del Consejo de Educación Técnico Profesional.

El sistema está basado en el concepto de **solidaridad intergeneracional**, mediante el cual un egresado de la Universidad de la República, de los Niveles Terciarios del Consejo de Educación Técnico Profesional o de la Universidad Tecnológica debe realizar contribuciones a los efectos de financiar un sistema de becas para estudiantes de bajos recursos (Norma reglamentada por el Poder Ejecutivo a través de los decretos N° 325/002 y el N° 477/011).

La Ley N° 17.296 del 23 de febrero de 2001 le asignó al Fondo el cometido de recaudar un adicional cuyo producto es volcado al presupuesto de la Universidad de la República. Con fecha 28 de diciembre de 2011 se aprobó el Decreto 477/011 el cual modifica ciertas normas acerca del Fondo de Solidaridad para mejorar los servicios al estudiante y al contribuyente, en pos de una gestión más eficiente y transparente.

Instituciones integrantes

El Fondo de Solidaridad está organizado por una Comisión Administradora integrada por ocho miembros, representantes de:

- Ministerio de Educación y Cultura (Presidente)
- Universidad de la República
- Administración Nacional de Educación Pública (vacante)
- Universidad Tecnológica
- Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios
- Caja Notarial de Seguridad Social
- Banco de la República Oriental del Uruguay
- Agrupación Universitaria del Uruguay

Misión y Visión

La Misión del Fondo de Solidaridad es garantizar y fomentar la realización de estudios terciarios para jóvenes de bajos ingresos, mediante la administración eficiente y transparente de los aportes a un sistema solidario de becas económicas.

La Visión del Fondo de Solidaridad es ser la organización referente de becas económicas a estudiantes de nivel terciario de la educación pública, contribuyendo a la formación de los jóvenes, gestionando un sistema justo y solidario, con directivos comprometidos y personal competente y concientizado.

Valores

- Integridad y honestidad
- Preocupación y respeto por las personas
- Calidad en el servicio y mejora continua
- Orientación a resultados



- Cumplimiento de servicio público
- Ética y sensibilidad
- Transparencia y rendición de cuentas
- Compromiso con la comunidad y responsabilidad social

Política de Calidad

Se manifiesta mediante nuestro firme compromiso de satisfacción a nuestros usuarios y del cumplimiento íntegro de la legislación vigente:

A los becarios: cumpliendo con el apoyo económico, brindándoles atención, contención y seguimiento en el desarrollo de su formación.

A los contribuyentes: facilitándoles las gestiones y cumplimiento de las obligaciones, brindándoles la información que soliciten.

Impulsamos una cultura de calidad basada en los principios de integridad y honestidad, preocupación y respeto por las personas y compromiso con la comunidad.

La capacitación permanente del personal es uno de los pilares de nuestro desarrollo como organización abocada al servicio público.

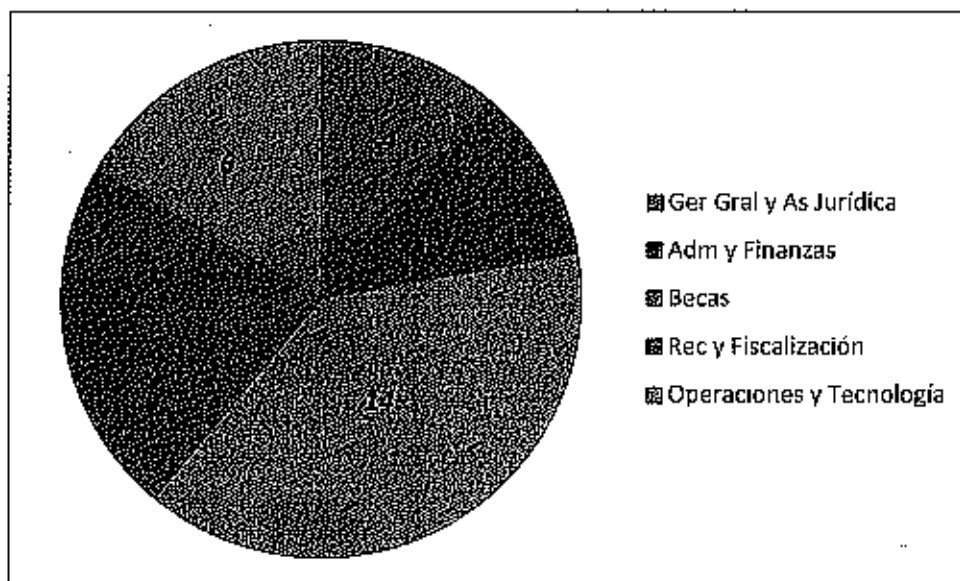
La mejora continua de nuestros procesos y la medición de los mismos ayudan a lograr la transparencia debida y la sostenibilidad del sistema.

Estructura organizativa

Su estructura organizativa cuenta con una Comisión Administradora y 36 funcionarios al 31 de diciembre de 2015, distribuidos de la siguiente manera:

- Gerencia General y Asesoría Jurídica: Gerente General, Abogada, Secretaria y Asistente de Jurídica.
- Administración y Finanzas: Gerente del Departamento de Administración y Finanzas, Asistente de Contador, Analista Contable y Analista de RRHH.
- Becas: Gerente del Departamento de Becas, equipo Técnico integrado por siete Trabajadores Sociales, Encargada Técnica, Encargado Administrativo y cuatro funcionarias administrativos.
- Recaudación y Fiscalización: Gerente del Departamento de Recaudación y Fiscalización, Encargada Administrativa, dos Analistas Coordinadores y cuatro funcionarios administrativos.
- Operaciones y Tecnología: Gerente de Operaciones y Tecnología, un Asistente de tecnología, Encargado de Atención al Usuario y tres Oficiales Administrativas.

Funcionarios por Departamento



En la Asesoría Jurídica, trabaja en régimen de contrato de arrendamiento de servicios profesionales una Abogada, con una dedicación parcial, colaborando en asuntos rutinarios.

En el Sector Técnico del Departamento de Becas, también trabajan en régimen de contrato de arrendamientos de servicios profesionales con una dedicación parcial tres Trabajadores Sociales durante todo el año en las oficinas de Tacuarembó, Paysandú y Maldonado. En periodos de zafra, se contratan dos Trabajadores Sociales para Montevideo bajo el mismo régimen y para el Sector Administrativo seis auxiliares.

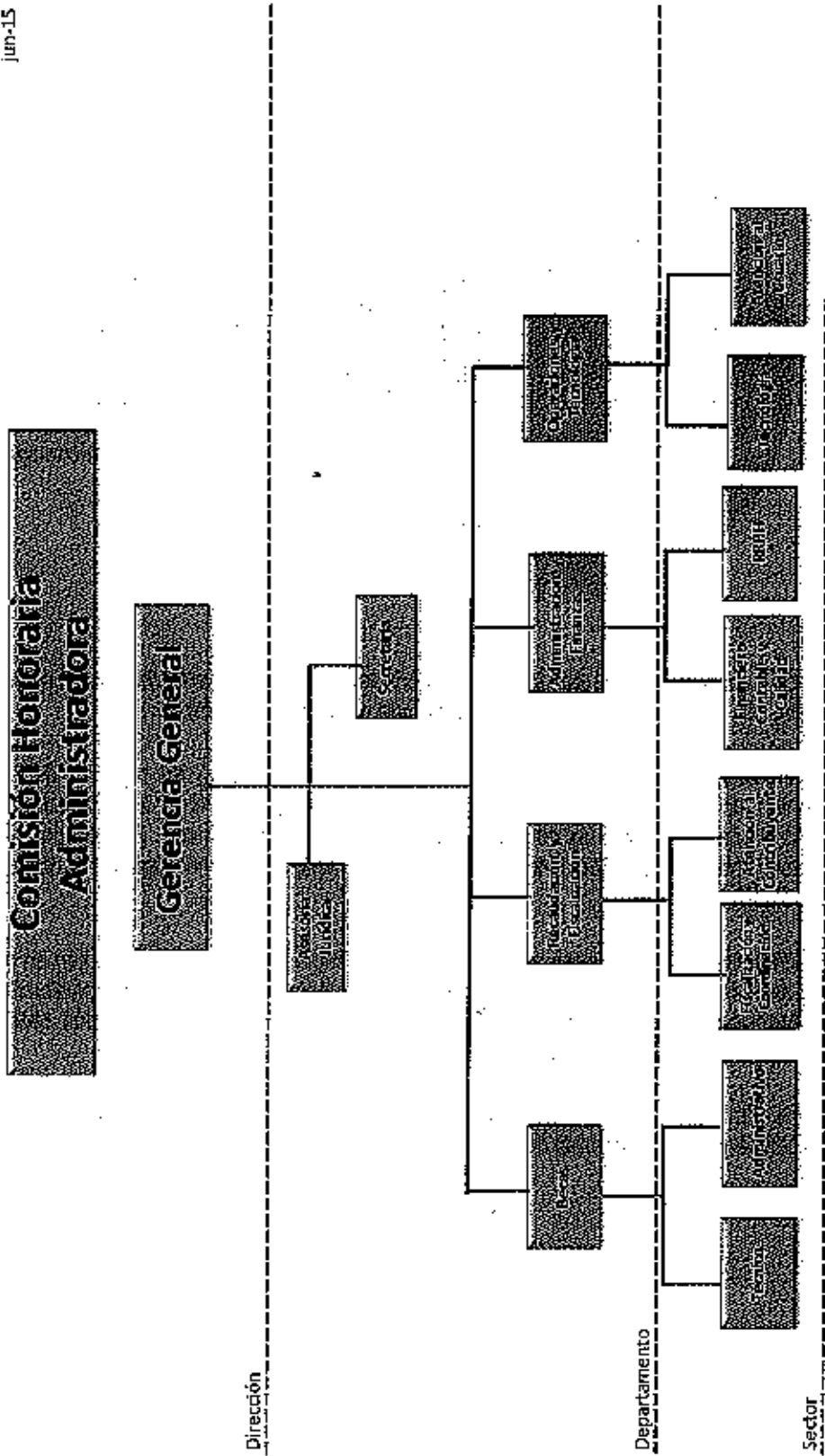
En el Departamento de Operaciones y Tecnología, en el sector de Tecnología trabajan en régimen de contrato de arrendamiento de servicios con una dedicación parcial, dos Analistas Programadores. En el sector de Atención al Usuario, trabajan siete operadores de contact-center y dos recepcionistas, contratados de forma tercerizada, con horario part-time.

En secretaría de Gerencia General, actualmente trabaja una secretaria con contrato a término, cubriendo licencia y horario maternal de la Secretaria efectiva en el cargo.

SA X

Organigrama 2015

Jun-15



Estrategias, Retos y Perspectivas

Continuando con el proceso de Mejora Continua de la gestión a través de un Sistema de Gestión de Calidad, la Institución obtuvo por tercer año consecutivo la renovación de la certificación del Sistema de Calidad según normas UNIT ISO 9000, el pasado 23 de junio de 2015.

Asimismo, al igual que años anteriores se viene trabajando en un Sistema de Evaluación del Desempeño por competencias que permite el seguimiento del desempeño personal, en esta oportunidad y por primera vez se hizo a través del portal de autogestión "Contacto", el cual posibilitó que la misma se realizara de forma más sencilla y dinámica.

Luego de finalizado el proceso podemos afirmar que los resultados fueron favorables y acordes a las expectativas existentes. En comparación con el año anterior, aumentó el nivel "Competente" en un 17%, disminuyendo en este mismo porcentaje en el nivel "En desarrollo". Se desarrolló un proceso de retroalimentación fluido entre evaluados y evaluadores, logrando detectar fortalezas y debilidades derivando, en algunos casos, en necesidades de capacitación complementaria.

A su vez, en el año 2015 comenzó a funcionar el Sistema de Remuneración Variable por Objetivos, con objetivos establecidos en común acuerdo entre los responsables e integrantes de cada Departamento y Sector de la Institución.

En el mes de julio se realizó un análisis de la evolución del estado de cumplimiento de tales objetivos al 30/06/15. Del mismo se obtuvo que de los 55 objetivos establecidos a nivel de puestos, solo Becas contaba con los datos finales para una evaluación de la mayoría de ellos. El resto de las áreas obtendrá los datos finales al comienzo del año 2016.

El resumen de la situación al 30/06/2015 era el siguiente:

Área	Cantidad de Objetivos	Estado pendiente	Estado cumplido
Becas	15	1	14
Recaudación y Fiscalización	12	10	2
Operaciones y Tecnología	12	12	0
Administración y Finanzas	9	6	3
Asesoría Jurídica	5	3	2
Secretaría	2	2	0
55		Total objetivos	

En cuanto a las Capacitaciones, se realizó el plan anual abarcando a todo el personal, con el fin de mejorar su desempeño, competencias, habilidades y motivarlos para trabajar alineados a los valores de la Institución, haciendo hincapié en la realización de capacitaciones Internas para fortalecer conocimientos así como también externas, colaborando en el desarrollo de habilidades y competencias.

Durante el año 2015, como nueva política de RRHH se llevó a cabo la primera Encuesta de Clima Laboral, a través de un programa online ("Survey Monkey"), para garantizar el anonimato de los encuestados. Previa a la misma se dictó un taller de capacitación con el fin de que todo el personal tuviera el mismo conocimiento al momento de realizarla.

HA X

Del análisis de los resultados, se destaca en primera instancia el compromiso de todo el personal con esta encuesta habiendo participado el 100% del personal, siendo la misma de carácter voluntario. En segundo lugar, alguno de los puntos críticos a atender de los resultados obtenidos fueron: comunicación interna entre sectores, creación de espacios formales de diálogo y comunicación, confianza hacia y desde el personal, motivación, fomentación de la integración y el trabajo en equipo y fortalecimiento del liderazgo en cargos de supervisión.

Con el fin de atender estos puntos críticos, durante el año se comenzaron a realizar distintas acciones de mejora, como jornadas de integración, creación de equipos de trabajos con el fin de integrar funcionarios de todos los Departamentos planteando diversas temáticas y objetivos a cumplir por los mismos. Algunos de los temas abordados por ellos fueron: creación de biblioteca del FDS, comunicación interna, estrés laboral, RSE. Dichos equipos se reúnen de forma periódica con el Analista de RRHH y los resultados de su trabajo se vienen concretando durante el año 2016.

Asimismo también comenzaron a realizarse periódicamente reuniones de RRHH con los Supervisores fomentando así la integración y comunicación de las distintas áreas, proponiendo ideas de mejora en conjunto. En estas reuniones se trataron temas como por ejemplo la posibilidad de rotación interna de personal en algunos puestos en que fuera posible el cambio de funciones, con el fin de contribuir al trabajo en equipo, en la mejora de la calidad del servicio y en el manejo del estrés del personal que se encuentra directamente afectado a la atención al público, el cual en muchos casos enfrenta situaciones de tensión.

Esta modalidad comenzó a aplicarse en el Sector de Atención al Público de Recaudación y Fiscalización, rotando con funcionarios del Sector de Atención al Usuario, específicamente encargados de respuesta de mails. Se desarrolló bajo la coordinación de los Supervisores de ambos sectores y por períodos de tiempo no prolongados en más de una semana.

Los primeros intercambios realizados durante el año 2015 han arrojado resultados favorables, en el correr del próximo año se va a seguir implementando y evaluando dicha modalidad.

CONCEPTO DE BALANCE SOCIAL

El Balance Social Empresarial es un complemento al Balance Financiero y un instrumento de gestión útil para planificar, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos fundamentalmente cuantitativos la gestión social de una empresa, en un período determinado y frente a metas preestablecidas.

El mismo es publicado anualmente por la empresa, con el fin de exponer los proyectos, beneficios y acciones sociales dirigidas a los empleados y a las demás partes interesadas.

El alcance de esta presentación comprende exclusivamente el ámbito interno de la Institución.

INDICADORES DEL BALANCE SOCIAL

Los indicadores se definen como herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa objetivos e impactos. Son medidas verificables de cambio o resultado diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas.

Los indicadores deben de tener las siguientes características:

- Ser específicos, estar vinculados con los fenómenos económicos, sociales, culturales o de otra naturaleza sobre los que se pretende actuar, se debe contar con metas y objetivos claros, para poder evaluar que tan cerca o lejos nos encontramos de los mismos y proceder a la toma de decisiones pertinentes.
- Ser explícitos de tal forma que su nombre sea suficiente para entender si se trata de un valor absoluto o relativo, de una tasa, una razón, un índice, etc.
- Estar disponibles durante varios años, con el fin de que se pueda observar el comportamiento a través del tiempo.
- Ser relevantes y oportunos.
- Ser claros, de fácil comprensión de forma que no haya duda o confusión acerca de su significado y deben ser aceptados.
- Que la recolección de la información permita construir el mismo indicador de la misma manera y bajo condiciones similares, año tras año, de modo que las comparaciones sean válidas.
- Técnicamente deben ser sólidos, es decir, válidos, confiables y comparables, así como factibles.
- Ser sensibles a cambios, tanto para mejorar como para empeorar.

Los indicadores se clasifican en dos grande grupos:

Indicadores Cualitativos

Los indicadores cualitativos se utilizan para describir características intangibles que son difíciles de medir en términos numéricos. La información cualitativa expresa una gama de categorías no numéricas como ser "bueno", "satisfactorio" y "malo".



Indicadores Cuantitativos

Los indicadores cuantitativos son expresiones numéricas y suelen presentarse como números absolutos, tasas, índices, porcentajes y unidades monetarias. Los mismos pueden calcularse a partir de otros indicadores.

Los indicadores cuantitativos que fueron seleccionados a estos efectos se pueden clasificar en:

a. Indicadores económicos

Son valores estadísticos que reflejan el comportamiento de las principales variables económicas, financieras y monetarias, obtenidos a través del análisis comparativo entre un año y otro de un período determinado.

b. Indicadores sociales

Un indicador social es la medida estadística de un concepto, basado en un análisis teórico previo, que sirve para describir el estado de la organización y la eficacia de las políticas de la Institución.

Procesamiento de datos y análisis de Indicadores

La recopilación de datos corresponde al período de enero a diciembre 2014

I. DEMOGRAFÍA

Intenta explicar las características poblacionales de los empleados de la empresa.

I.1. INDICADORES

I.1.1 Nombre: INDICADOR DE GÉNERO

Definición: mide el porcentaje de hombres o mujeres sobre el número total de empleados.

Cálculo:

$\frac{\text{Nº Total de Hombres empleados}}{\text{Nº Total de empleados}} \times 100 = \frac{10}{36} \times 100 = 28\%$
$\frac{\text{Nº Total de Mujeres empleadas}}{\text{Nº Total de empleados}} \times 100 = \frac{26}{36} \times 100 = 72\%$

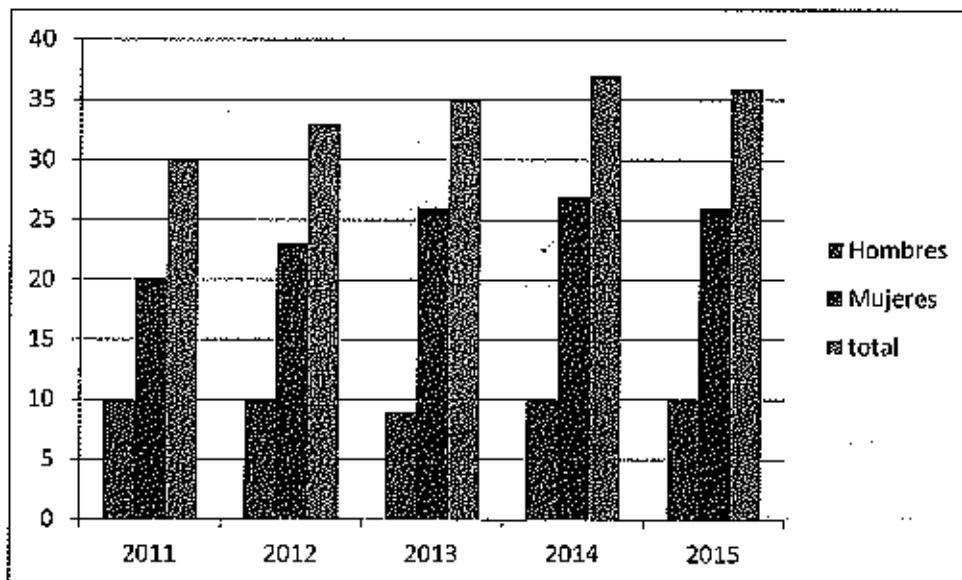
Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados el 72% es femenino y el restante 28% masculino. Se evidencia un comportamiento similar al año anterior.

Evolución indicador de género 2011 - 2015

Año	Hombres	Mujeres	total
2011	10	20	30
2012	10	23	33
2013	9	26	35
2014	10	27	37
2015	10	26	36

Evolución por género



Handwritten signature or initials.

I.1.2 Nombre: INDICADOR PROMEDIO DE EDAD

Definición: mide el promedio de edad entre hombres y mujeres sobre el número total de empleados.

Cálculo:

$$\frac{\text{Suma de edad empleados}}{\text{Nº Total de empleados}} * 100 = \frac{1,342}{36} * 100 = 37$$

Unidad: Numérica (años)

Resultado: el promedio de edades entre los empleados es de 37 años, superando un punto el año anterior.

Evolución del promedio de edad 2011 -2015

Año	PROMEDIO DE EDAD	
	Promedio de edad	Total empleados
2011	35	30
2012	34	33
2013	35	35
2014	36	37
2015	37	36

I.1.3 Nombre: INDICADOR MEDIANA DE EDAD

Definición: mide la mediana de edad entre hombres y mujeres para el número total de empleados.

Cálculo:

Mediana de edades 2015

24	2	2
26	1	3
27	1	4
28	1	5
29	2	7
30	1	8
31	1	9
32	4	13
34	5	18
35	1	19
36	2	21
37	2	23
40	3	26
41	1	27
43	2	29
45	1	30
48	1	31
49	1	32
50	1	33
52	1	34
53	2	36

Unidad: Numérica (años)

Resultado: podemos ver en el cuadro anterior que la mediana de edades entre los empleados es de 34,5 años.

I.1.4 Nombre: ESTADO CIVIL

Definición: mide el estado civil de los empleados.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de casados o en pareja}}{\text{Nº Total de empleados}} * 100 = \frac{28}{36} * 100 = 72\%$$

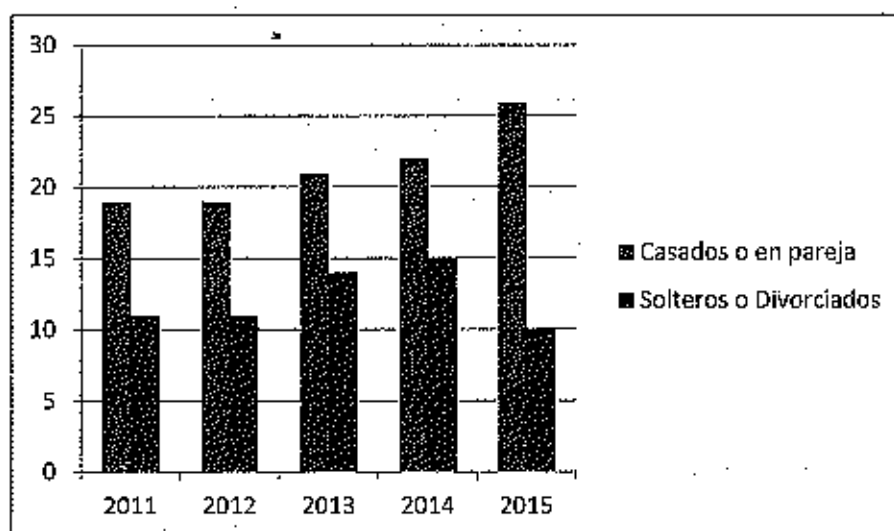


$$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de solteros o divorciados}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}} * 100 = \frac{10}{36} * 100 = 28\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados el 72% están casados o en pareja y el restante 28% son solteros o divorciados, aumentando en un 13% el porcentaje de casados o en pareja.

Evolución estado civil



I.1.5 Nombre: NIVEL EDUCATIVO

I.1.5.1 Definición: muestra el nivel de formación académica completa por categoría.

Categorías: 1 Primaria

2 Educación Media Básica

3 Educación Media Superior

4 Educación Terciaria

5 Posgrado y/o Maestría



Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados Categoría 3}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	* 100 =	$\frac{14}{36}$	* 100 =	39%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados Categoría 4}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	* 100 =	$\frac{18}{36}$	* 100 =	50%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados Categoría 5}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	* 100 =	$\frac{4}{36}$	* 100 =	11%

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados el 39% completó sus estudios en Educación Media Superior, el 50% en Educación Terciaria, mientras que el 11% cuenta con estudios de Posgrados. Se evidencia un aumento en la categoría 4 nivel terciario del 7% el cual hace disminuir la categoría 3, mientras que la categoría 5 se mantiene en el mismo porcentaje respecto a los años anteriores. Cambiar % de acuerdo al cuadro

I.1.4.2 Definición: muestra porcentualmente la cantidad de empleados que están cursando estudios de nivel terciario.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados cursando estudios terciarios}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	* 100 =	$\frac{10}{36}$	* 100 =	28%
--	---------	-----------------	---------	-----

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados el 28% actualmente está realizando estudios terciarios, evidenciando similar comportamiento con el año anterior.

Evolución funcionarios estudiantes 2011 – 2015

Año	Estudiantes	Total Empleados
2011	9	30
2012	14	33
2013	15	35
2014	10	37
2015	10	36

I.1.6 Nombre: ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Definición: mide por intervalos la antigüedad de los empleados en la empresa. Se puede medir por género, áreas, niveles, etc.

Nota: se mantiene el ajuste realizado en el año 2014 respecto a los tramos de las categorías adaptándolas a la realidad actual.

Cat. 1: de 0 a 3 años

Cat. 2: de 4 a 10 años

Cat. 3: más de 10 años

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Empleados en Categoría 1}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	$\times 100 =$	$\frac{12}{36}$	$\times 100 =$	33%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Empleados en Categoría 2}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	$\times 100 =$	$\frac{18}{36}$	$\times 100 =$	50%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Empleados en Categoría 3}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	$\times 100 =$	$\frac{6}{36}$	$\times 100 =$	17%

Unidad: Porcentual (%)

Del 100% de los empleados el 33% se encuentra en la categoría n° 1, de 0 a 3 años de antigüedad. El 50% va desde los 4 a los 10 años de antigüedad, encontrándose en la categoría n° 2. El restante 17% de los empleados se encuentra en la categoría n° 3 con una antigüedad de más de 10 años.

I.1.7. Nombre: PROCEDENCIA GEOGRÁFICA

Definición: se refiere a la residencia de los empleados y se clasifican en Capital y Zona Metropolitana e Interior.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Empleados Capital y Zona Metropolitana}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	$\times 100 =$	$\frac{34}{36}$	$\times 100 =$	94%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Empleados Interior}}{\text{N}^\circ \text{ Total de empleados}}$	$\times 100 =$	$\frac{2}{36}$	$\times 100 =$	6%

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados el 94 % residen en Capital o Zona Metropolitana mientras que el restante 6 % en el Interior del país, aumentando el porcentaje concentrado en capital o zona metropolitana respecto al año anterior en un 5%.

I.1.8 Nombre: INDICADOR DE IGUALDAD POR GÉNERO

Definición: compara el número de hombres y mujeres en puestos de mando.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de mujeres en puestos de mando}}{\text{N}^\circ \text{ Total de puestos de mando}}$	* 100 =	$\frac{6}{10}$	* 100 =	60%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de hombres en puestos de mando}}{\text{N}^\circ \text{ Total de puestos de mando}}$	* 100 =	$\frac{4}{10}$	* 100 =	40%

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: se definen como puestos de mando las Gerencias y Supervisores, como resultado contamos con una singular equidad de género, si bien se percibe una moderada mayoría de mujeres que hombres en mandos medios y superiores, evidenciando igual porcentaje que el año anterior.

II. ABSENTISMO

Se refiere al número de ausencias y al número de horas de trabajo perdidas por los empleados.

Nota: en comparación con los años anteriores este año se divide el departamento de Administración segmentando nuevos departamentos y sectores especializados, Administración y Finanzas, Operaciones y Tecnología, Asesoría Jurídica y Gerencia General.

II.1 INDICADORES

II.1.1 Nombre: ABSENTISMO HORAS PERSONALES

Definición: refleja el número de horas perdidas por horas personales respecto del total de horas trabajadas por Departamento.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Administrativos Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas Adm. Becas}}$	$\ast 100 =$	$\frac{82}{7,184}$	$\ast 100 =$	1.13%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Técnicos Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas Técnicos Becas}}$	$\ast 100 =$	$\frac{129}{12,040}$	$\ast 100 =$	1.07%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas Becas}}$	$\ast 100 =$	$\frac{211}{19,224}$	$\ast 100 =$	1.09%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Recaudación y Fiscalización}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas Rec-y Fis}}$	$\ast 100 =$	$\frac{83}{10,728}$	$\ast 100 =$	0.77%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Administración y Finanzas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas A y F}}$	$\ast 100 =$	$\frac{27}{5,400}$	$\ast 100 =$	0.51%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Operaciones y Tecnología}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas O Y T}}$	$\ast 100 =$	$\frac{51}{6,994}$	$\ast 100 =$	0.73%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales Gerencia Gral. y Asesoría Jurídica}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas Gerencia Gral. y As Jurídica}}$	$\ast 100 =$	$\frac{19}{2,620}$	$\ast 100 =$	0.74%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas personales}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas trabajadas}}$	$\ast 100 =$	$\frac{392}{44,966}$	$\ast 100 =$	0.87%

Unidad: Porcentual (%)

Nota: a los efectos del número total de horas trabajadas por Departamento no se consideró a las Gerencias, Supervisores, ni personal zafral. Se unieron los sectores de Secretaría y Asesoría Jurídica a los efectos de obtener números significativos debido al poco personal que integra cada sector.

El número total de horas personales gozadas por los empleados corresponden a 49 días en el año, observándose una disminución en comparación con el año anterior en el cual se registraron 51 días correspondientes a horas personales.



En relación a las ausencias por Sector, se destaca el comportamiento del Departamento de Becas siendo el que presenta la relación mayor en la organización, al igual que el año anterior.

II.1.2 Nombre: ABSENTISMO HORAS MÉDICO

Definición: refleja el número de horas perdidas por horas médico respecto del total de horas trabajadas por Departamento.

Cálculo:

Nº Total de salidas médico Administrativos Becas		28	
Nº Total de horas trabajadas Adm Becas	* 100 =	7,184	* 100 = 0.39%
Nº Total de salidas médico Técnicos Becas		34	
Nº Total de horas trabajadas Técnicos Becas	* 100 =	12,040	* 100 = 0.28%
Nº Total de salidas médico Becas		62	
Nº Total de horas trabajadas Becas	* 100 =	19,224	* 100 = 0.32%
Nº Total de salidas médico Recaudación y Fiscalización		27	
Nº Total de horas trabajadas Rec y Fis	* 100 =	10,728	* 100 = 0.25%
Nº Total de salidas médico Administración y Finanzas		7.5	
Nº Total de horas trabajadas A y F	* 100 =	5,400	* 100 = 0.14%
Nº Total de salidas médico Operaciones y Tecnología		40	
Nº Total de horas trabajadas O Y T	* 100 =	6,994	* 100 = 0.57%
Nº Total de salidas médico Gerencia General y Asesoría Jurídica		5	
Nº Total de horas trabajadas Gcía. Gral. y As Jurídica	* 100 =	2,620	* 100 = 0.20%
Nº Total de horas por salidas médico		142	
Nº Total de horas trabajadas	* 100 =	44,966	* 100 = 0.32%

Unidad: Porcentual (%)

Nota: a los efectos del número total de horas trabajadas por departamento no se consideró a las Gerencia, supervisores y empleados zafrales.

El número total de horas médico gozadas por los empleados corresponden a 18 días en el año, aumentando en comparación al año anterior, año en que se registraron 14 días correspondientes a horas médico.

En relación a las ausencias por Sector, se destaca el comportamiento del Departamento de Operaciones y Tecnología siendo el que presenta la relación mayor en la organización al igual que el año anterior. Asimismo observamos una disminución en el Sector técnico de Becas, sector que el año anterior presentó la mayor relación.

II.1.3 Nombre: ABSENTISMO POR ENFERMEDAD

Definición: muestra el número de días de trabajo perdidos por enfermedad respecto al total de días trabajados por Departamento.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Administrativos Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Adm Becas}}$	$* 100 =$	$\frac{28}{898}$	$* 100 =$	3.12%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Técnicos Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Técnicos Becas}}$	$* 100 =$	$\frac{24}{1,581}$	$* 100 =$	1.54%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Becas}}$	$* 100 =$	$\frac{52}{2,459}$	$* 100 =$	2.11%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Recaudación y Fiscalización}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Rec y Fis}}$	$* 100 =$	$\frac{28}{1,341}$	$* 100 =$	2.09%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Administración y Finanzas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados A y F}}$	$* 100 =$	$\frac{3}{675}$	$* 100 =$	0.44%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Operaciones y Tecnología}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados O y T}}$	$* 100 =$	$\frac{13}{1,038}$	$* 100 =$	1.25%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por enfermedad Gerencia General y Asesoría Jurídica}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Gocia Gral. y As Jurídica}}$	$* 100 =$	$\frac{5}{389}$	$* 100 =$	1.29%

HA X

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días por enfermedad}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados}}$	$* 100 =$	$\frac{101}{5,902}$	$* 100 =$	1.71%
---	-----------	---------------------	-----------	-------

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: el número total de días perdidos por enfermedad corresponden a 101 días en el año, disminuyendo respecto al año anterior que fueron en total 119 días. En cuanto a la incidencia de estos días por certificación médica en el total de días trabajados en el 2015, fue de 1.71%.

Podemos notar la mayor relación de ausentismo por enfermedad en el Departamento de Becas, con una incidencia del 2.11% equivalente a 52 jornadas.

II.1.4 Nombre: ABSENTISMO POR LICENCIA POR ESTUDIO

II.1.4.1 Definición: muestra el número de días de trabajo perdidos por licencia por estudio respecto al total de días trabajados por Departamento.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Becas}}$	$* 100 =$	$\frac{28}{2,459}$	$* 100 =$	1.14%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Recaudación y Fiscalización}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Rec y Fis}}$	$* 100 =$	$\frac{58}{1,341}$	$* 100 =$	4.33%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Administración y Finanzas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados A y F}}$	$* 100 =$	$\frac{-}{675}$	$* 100 =$	0.00%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Operaciones y Tecnología}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados O y T}}$	$* 100 =$	$\frac{22}{1,038}$	$* 100 =$	2.12%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Gerencia Gral. y As. Jurídica}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados Gerencia Gral. y As Jurídica}}$	$* 100 =$	$\frac{-}{389}$	$* 100 =$	0.00%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados}}$	$* 100 =$	$\frac{108}{5,902}$	$* 100 =$	1.83%

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: el número total de días perdidos por licencia por estudio corresponden a 108 días en el año, dos días más en comparación al año anterior.

Respecto a la incidencia de estos días corresponde al 1.83%, evidenciándose un aumento del 0.62% respecto al año 2014 que era del 1.21%.

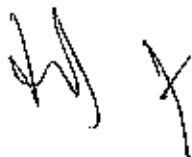
II.1.4.2 Definición: muestra el número de días de trabajo perdidos por licencia por estudio respecto al total de días trabajados por los empleados estudiantes por Departamento.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados estudiantes Becas}}$	$* 100 =$	$\frac{28}{674}$	$* 100 =$	4.15%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Recaudación y Fiscalización}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados estudiantes Rec y Fis}}$	$* 100 =$	$\frac{58}{899}$	$* 100 =$	6.45%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Administración y Finanzas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados estudiantes A y F}}$	$* 100 =$	$\frac{0}{450}$	$* 100 =$	0.00%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio Operaciones y Tecnología}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados estudiantes O y T}}$	$* 100 =$	$\frac{22}{516}$	$* 100 =$	4.26%
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de días perdidos por licencia por estudio}}{\text{N}^\circ \text{ Total de días trabajados estudiantes}}$	$* 100 =$	$\frac{108}{2,539}$	$* 100 =$	4.25%

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de días trabajados por empleados estudiantes, el 4.25% corresponde a días perdidos por licencia por estudio. Verificándose un aumento del 0.15% respecto al año anterior.



II.1.5 Nombre: ABSENTISMO POR LICENCIA POR MATERNIDAD

Definición: muestra el número de días de trabajo perdidos por licencia por maternidad respecto al total de días trabajados por el personal femenino.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de días perdidos por maternidad}}{\text{Nº Total de días trabajados}} * 100 = \frac{70}{5911} * 100 = 1.18\%$$

Evolución licencia por maternidad 2011 -2015

Licencia por Maternidad			
	Cant. Mujeres	Días Lic. Maternal	Días totales teóricas
2011	20	164	4359
2012	23	110	5198
2013	26	138	5226
2014	27	201	6390
2015	26	70	5911

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de días trabajados por empleadas mujeres, el 1.18% corresponde a días perdidos por licencia por maternidad, evidenciándose una disminución respecto a años anteriores, principalmente al año anterior en el cual dicho porcentaje correspondía a 3.22%.

II.1.6 ABSENTISMO TOTAL

Definición: muestra el número de días de trabajo perdidos por el total de conceptos de absentismo, respecto al total de personal.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de días perdidos absentismo}}{\text{Nº Total de empleados}} = \frac{329}{26} = 13$$

Resultado: el total de días perdidos por concepto de ausentismo corresponde a 13 días por persona.

Nota: vale la pena aclarar que en este indicador no se tiene en cuenta las licencias maternales, ni cargos de gerencia y supervisión en el número total de empleados.

Evolución absentismo total

ABSENTISMO	TOTAL	DIAS POR PERSONA	Personal
2011	537	21	26
2012	419	14	29
2013	405	14	30
2014	334	10	32
2015	329	13	26



III. ROTACIÓN DEL PERSONAL

Intenta reflejar el porcentaje de empleados que ingresan y egresan de la empresa.

III.1 INDICADORES

III.1.1 Nombre: ÍNDICE DE ALTAS

Definición: muestra porcentualmente la participación de nuevos empleados respecto a la planilla media.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de altas (funcionarios permanentes)}}{\text{Planilla media}} * 100 = \frac{1}{36} * 100 = 2.78\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: el total de altas en relación a los funcionarios en planilla media, y sin considerar a los trabajadores zafrales correspondió a 2.78%, disminuyendo respecto a los años anteriores, en los cuales dicha relación era: 5.4% en 2014, en 2013 era 14.3%, en 2012 era 12.12% y en 2011 era 6.67%.

Evolución de altas 2011-2015

Año	Cant. de Personal	Relación de altas
2011	30	6.67%
2012	33	12.12%
2013	35	14.30%
2014	37	5.40%
2015	36	2.78%

Podemos deducir que esta disminución se debe a una fragmentación y especialización de departamentos que se tradujo en rotación a nivel interno y tercerización de algunos cargos operativos.

III.1.2 Nombre: ÍNDICE DE BAJAS

Definición: muestra porcentualmente el egreso de los empleados respecto a la planilla media.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de bajas (funcionarios permanentes)}}{\text{Planilla media}} * 100 = \frac{2}{36} * 100 = 5.56\%$$

Evolución de rotación del personal

2011 - 2015

	ALTAS	BAJAS	TOTAL EMPLEADOS
2011	2	2	30
2012	4	2	33
2013	5	4	35
2014	2	0	37
2015	1	2	36

JA X

IV JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.

IV.1 INDICADORES

IV.1.2 Nombre: HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS

Definición: se cuantifica por departamento las horas de trabajo pagadas adicionalmente a las de una jornada de trabajo.

Cálculo:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total horas extraordinarias Becas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas Becas}} * 100 = \frac{22}{24,608} * 100 = 0.09\%$
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total horas extraordinarias Recaudación y Fiscalización}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas Rec y Fis}} * 100 = \frac{269}{14,320} * 100 = 1.88\%$
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total horas extraordinarias Operaciones y Tecnología}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas O y T}} * 100 = \frac{66.5}{10,490} * 100 = 0.63\%$
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total horas extraordinarias Administración y Finanzas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas A y F}} * 100 = \frac{66}{7,200} * 100 = 0.92\%$
$\frac{\text{N}^\circ \text{ Total horas extraordinarias}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas}} * 100 = \frac{423}{56,618} * 100 = 0.75\%$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de horas trabajadas durante el año, el 0,75% corresponden a horas extraordinarias realizadas fuera de la jornada laboral, equivalentes a 53 días. Respecto al año anterior se produjo un aumento significativo, ya que en el 2014 correspondía a 2 días en el año, siendo un año atípico en relación a horas extras. Como podemos ver en el siguiente cuadro el 2015 tiende a emparejarse respecto a años anteriores.



Evolución de horas extras 2011-2015

Año	Días
2011	33
2012	55.5
2013	27
2014	5
2015	53

V REMUNERACIONES

Tiene en cuenta el valor que la Institución ha pagado en el periodo analizado por los diferentes conceptos.

V.1 INDICADORES

V.1.1.1 Nombre: SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES

Definición: indica el promedio anual pagado por persona y por Departamento. Esto incluye sueldo, prima por antigüedad, prima por presentismo, horas extras, horas falta, compensación de ayuda al núcleo familiar, aguinaldo, salario vacacional y partida extraordinaria.

Cálculo:

Salarios y beneficios sociales empleados Adm Depto. Becas	=	\$U 4,705,446	=	\$U 672,206.57
Nº Total de empleados Adm Depto. Becas		7		
Salarios y beneficios sociales empleados Técnicos Depto. Becas	=	\$U 8,469,803	=	\$U 1,209,971.83
Nº Total de empleados Técnicos Depto. Becas		7		
Salarios y beneficios sociales empleados Depto. Becas	=	\$U 13,175,249	=	\$U 941,089.20
Nº Total de empleados Depto. Becas		14		
Salarios y beneficios empleados Depto. Recaudación y Fiscalización	=	\$U 6,360,938	=	\$U 795,117.19
Nº Total de empleados Depto. Recaudación y Fiscalización		8		
Salarios y beneficios empleados Gerencia Gral. y As Jurídica	=	\$U 7,106,849	=	\$U 1,776,712.12
Nº Total de empleados Gerencia Gral. y As Jurídica		4		

HA X

Balance Social 2015



Salarios y beneficios empleados Administración y Finanzas	=	\$U 4,235,904	=	\$U 1,058,976.02
Nº Total de empleados A y F		4		
Salarios y beneficios empleados Operaciones y Tecnología	=	\$U 4,838,297	=	\$U 744,353.36
Nº Total de empleados O y T		6.5		
Salarios y beneficios empleados	=	\$U 35,717,236	=	\$U 978,554.40
Nº Total de empleados		36.5		

Unidad: Monetario (\$)

Resultado: el promedio anual de salarios pagados en la institución es de \$ 978,554. El aumento general, en relación al ejercicio anterior, estuvo en el orden del 25%.

V.1.1.2 Definición: indica el porcentaje pagado según Departamento sobre el total de salarios pagados en el año.

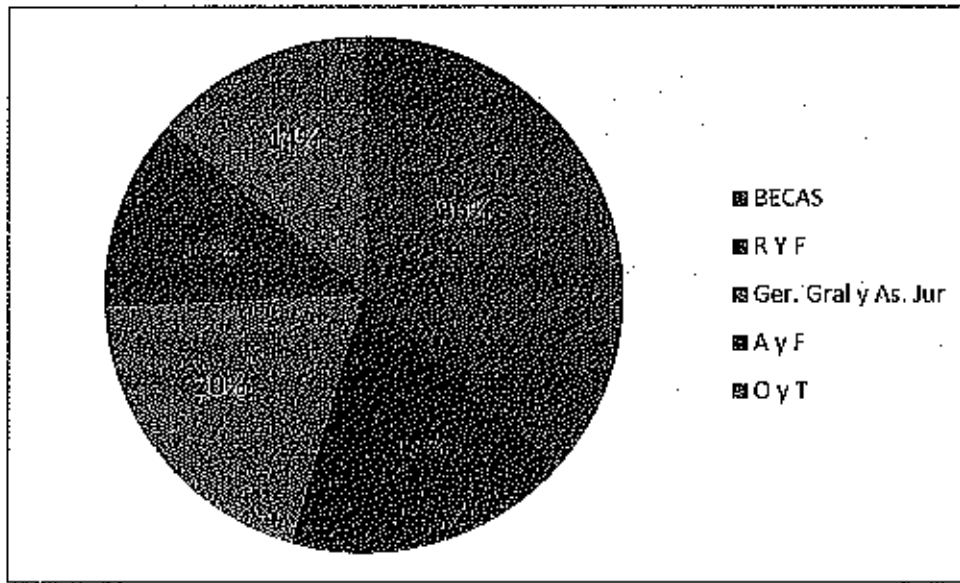
Cálculo:

Salarios y beneficios sociales empleados Deplo. Becas	* 100 =	\$U13,175,249	* 100 =	36%
Total Salarios y beneficios sociales		\$U35,717,236		
Salarios y beneficios empleados Depto. Recaudación y Fiscalización	* 100 =	\$U 6,360,938	* 100 =	18%
Total Salarios y beneficios sociales		\$U35,717,236		
Salarios y beneficios empleados Gerencia Gral. y As Jurídica	* 100 =	\$U 7,106,849	* 100 =	20%
Total Salarios y beneficios sociales		\$U35,717,236		
Salarios y beneficios empleados Depto. Administración y Finanzas	* 100 =	\$U 4,235,904	* 100 =	12%
Total Salarios y beneficios sociales		\$U35,717,236		
Salarios y beneficios empleados Operaciones y Tecnología	* 100 =	\$U 4,838,297	* 100 =	14%
Total Salarios y beneficios sociales		\$U35,717,236		

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de los salarios anuales pagos el 36% corresponde al Depto. de Becas, el 18% al Depto. de Recaudación y Fiscalización, el 20% a Gerencia General y Asesoría Jurídica; el 12% al Depto. de Administración y el restante 14% a Operaciones y Tecnología. Manteniendo similares porcentajes respecto al año anterior.

Remuneraciones por Departamento



V.1.1.3 Definición: indica el porcentaje pagado de salarios y beneficios según nivel educativo.

Cálculo:

Salarios y beneficios sociales empleados			
Educación Media Superior	=	\$U 4,664,625	= \$U 333,187
Nº Total de empleados Educación Media Superior		14	
Salarios y beneficios sociales empleados Educación Terciaria	=	\$U 19,231,413	= \$U 1,068,412
Nº Total de empleados Educación Terciaria		18	

Salarios y beneficios sociales empleados con Posgrados	=	\$U 9,682,734	=	\$U 2,420,684
<hr/>		<hr/>		
Nº Total de empleados con Posgrados		4		

Unidad: Monetaria (\$)

Resultado: según el Nivel Educativo el promedio de sueldos y beneficios sociales anuales pagos por empleado corresponde a \$ 515,786 en el caso de Educación Media Superior y \$ 884,389 respecto a Educación Terciaria y \$ 2, 011,309 en Posgrados.

V.1.3 Nombre: COMPENSACIÓN ESPECIAL DE AYUDA AL NÚCLEO FAMILIAR

Definición: indica el porcentaje pagado por concepto de compensación especial de ayuda al núcleo familiar por cada Departamento sobre el total pagado por concepto de compensación.

Cálculo:

Monto total compensación casado/concubinato + monto por cada hijo Depto. de Becas	* 100 =	\$U 311,304	* 100 =	43%
<hr/>		<hr/>		
Monto Total Compensación		\$U 726,376		
Monto total compensación casado/concubinato + monto por cada hijo Depto. RyF	* 100 =	\$U 112,161	* 100 =	15%
<hr/>		<hr/>		
Monto Total Compensación		\$U 726,376		
Monto total compensación casado/concubinato + monto por cada hijo Depto. De Operaciones y Tecnología	* 100 =	\$U 194,665	* 100 =	27%
<hr/>		<hr/>		
Monto Total Compensación		\$U 726,376		
Monto total compensación casado/concubinato + monto por cada hijo Depto. De Adm y Finanzas	* 100 =	\$U 18,312	* 100 =	3%
<hr/>		<hr/>		
Monto Total Compensación		\$U 726,376		
Monto total compensación casado/Concubinato + monto por cada hijo Gerencia Gral. y Asesoría Jurídica	* 100 =	\$U 90,034	* 100 =	12%
<hr/>		<hr/>		
Monto Total Compensación		\$U 726,376		



Monto Total Compensación	* 100 =	\$U 688,226	* 100 =	2%
Monto total anual salarios y beneficios sociales		\$U 35,717,236		

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de la compensación especial de ayuda al núcleo familiar el 43% corresponde al Depto. de Becas, el 15% al Depto. de Recaudación y Fiscalización, el 27% al Depto. de Operaciones y Tecnología, el 3% a Administración y Finanzas y el restante 12% a Gerencia General y Asesoría Jurídica.

VI RELACIONES LABORALES

Describe la relación laboral entre los empleados y la Institución en diferentes actividades.

VI.1 INDICADORES

VI.1.1 Nombre: PARTICIPACIÓN SINDICAL

Definición: este indicador muestra porcentualmente el número de empleados afiliados al sindicato frente al total de empleados de la Institución.

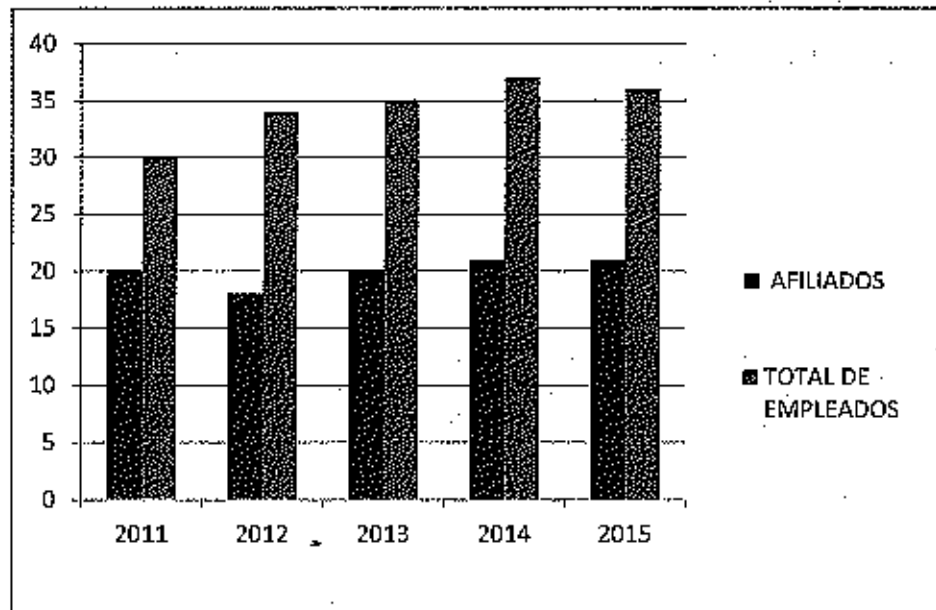
Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de trabajadores afiliados}}{\text{Nº Total de empleados}} * 100 = \frac{21}{36} * 100 = 58\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados, el 58% están afiliados al Sindicato, similar proporción que el año anterior.

Evolución de participación sindical



VI.1.2 Nombre: PAROS

Definición: son aquellas situaciones en las cuales los empleados deciden parar sus actividades laborales en protesta contra determinadas circunstancias o situaciones específicas. Muestra porcentualmente el número de paros realizados respecto al total de días trabajados.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de horas por paros Afios}}{\text{Nº Total de horas trabajados Afios}} * 100 = \frac{373}{31980} * 100 = 1\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de horas trabajadas por los empleados afiliados al sindicato, el 1% corresponden a horas perdidas por paros equivalentes a 47 días de trabajo, aumentando notoriamente respecto al año anterior.

VII FORMACIÓN

Su objetivo es la mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados con objeto de mejorar su ajuste al puesto de trabajo actual así como prepararlo para hacer frente a nuevas responsabilidades.

VII.1 INDICADORES

VII.1.1 Nombre: CAPACITACIÓN

Definición: se refiere al porcentaje total de empleados que fueron capacitados sobre el total de empleados.

Cálculo:

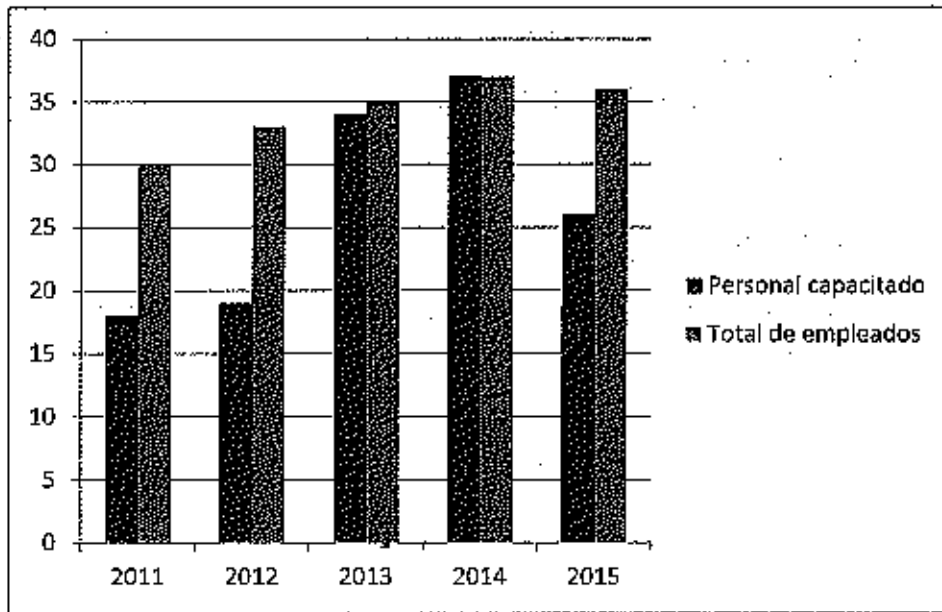
$$\frac{\text{Nº Total de empleados capacitados}}{\text{Nº Total de empleados}} * 100 = \frac{26}{36} * 100 = 72\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados, el 72% han sido capacitados durante el año, es importante aclarar que al igual que el año anterior en el 2015 se desarrollaron capacitaciones a nivel interno por Departamento y en general para todo el personal de la Institución, no influyendo en los costos de capacitación



Evolución de capacitaciones



VII.1.2 Nombre: COSTO DE LA CAPACITACIÓN

Definición: permite evaluar el costo de capacitación en base a los empleados capacitados.

Cálculo:

$$\frac{\text{Costo total real capacitación}}{\text{Nº Total de empleados capacitados c/ costo}} \times 100 = \frac{\$U \quad 311,936}{19} = \$U \quad 16,418$$

Unidad: Monetaria (\$)

Resultado: el promedio anual pagado por funcionario capacitado durante el 2015 correspondió a \$16,417.68, cifra similar al año anterior, en el cual el promedio era \$16.465.

VIII. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El sistema de Evaluación de Desempeño por Competencias aplicado durante el año 2015, cuenta con cuatro niveles de desarrollo de las mismas. De esta forma se midió el desempeño de todos los funcionarios en cada competencia arribando a un juicio final de cada funcionario.

Los niveles utilizados fueron:

1. Básico
2. En desarrollo
3. Competente
4. Referente

Definición: se refiere a la cantidad de empleados en cada nivel de la escala de desarrollo sobre el total de empleados evaluados.

Cálculo:

Cantidad de empleados Competentes	* 100 =	$\frac{28}{35}$	* 100 =	80%
Nº Total de empleados evaluados				
Cantidad de empleados En desarrollo	* 100 =	$\frac{7}{35}$	* 100 =	20%
Nº Total de empleados evaluados				

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados evaluados, el 80% se encuentra en el nivel "Competente" y el restante 20% en el nivel "En desarrollo". Aumentando en un 17% respecto al año anterior el nivel de "Competente", por ende disminuyendo el mismo porcentaje en el nivel "En desarrollo".

Nota: si bien se informa sobre la evaluación de 35 de los 36 funcionarios, se debe precisar que el cargo de Gerencia General fue evaluada por los representantes oficiales de la Comisión, manteniéndose en reserva los resultados.

La distribución de los resultados por departamentos es la siguiente:



Nivel	Departamento									
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
	Administración y Finanzas		As. Jurídica y Secretaría		Becas		Informática		Recaudación y Fiscalización	
Competente	1	2	3	3	8	11	5	4	5	8
En desarrollo	2	2			6	3	1	2	4	

PROCESAMIENTO DE DATOS FUNCIONARIOS ZAFRALES

La recopilación de datos corresponde al período de enero a diciembre 2014.

I. DEMOGRAFÍA

Intenta explicar las características poblacionales de los empleados zafrales.

I.1 INDICADORES

I.1.1 Nombre: INDICADOR DE GÉNERO

Definición: mide el porcentaje de hombres o mujeres sobre el número total de empleados zafrales.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº total de hombres empleados zafrales}}{\text{Nº total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{5}{10} * 100 = 50\%$$

$$\frac{\text{Nº total de mujeres empleadas zafrales}}{\text{Nº total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{5}{10} * 100 = 50\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados zafrales el 50% es femenino y el restante 50% masculino.

I.1.2 Nombre: INDICADOR PROMEDIO DE EDAD

Definición: mide el promedio de edad entre hombres y mujeres sobre el número total de empleados zafrales.

Cálculo:

$$\frac{\text{Promedio de edad entre hombres y mujeres empleados zafrales}}{\text{Nº total de empleados zafrales}} = \frac{272}{10} = 27$$

Unidad: Numérica (años)

Resultado: el promedio de edades entre los empleados zafrales es de 27 años, aumentando respecto al año anterior, año en el cual el promedio era 24.

I.1.3 Nombre: ESTADO CIVIL

Definición: mide el estado civil de los empleados zafrales de la Institución.


Cálculo:

$$\frac{\text{Nº total de empleados zafrales solteros}}{\text{Nº total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{6}{10} * 100 = 60\%$$

$$\frac{\text{Nº total de empleadas zafrales casados o en pareja}}{\text{Nº total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{4}{10} * 100 = 40\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados zafrales el 40% están casados o en pareja y el 60% son solteros o divorciados, aumentando considerablemente el porcentaje de casados o en pareja respecto al año anterior en el cuál correspondía al 9%.



I.1.4 Nombre: NIVEL EDUCATIVO

I.1.4.1 Definición: muestra el nivel de formación académica por categoría.

- Categorías: 1 Primaria
 2 Educación Media Básica
 3 Educación Media Superior
 4 Educación Terciaria
 5 Posgrado y/o Maestría

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº Total de empleados Categoría 3}}{\text{Nº Total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{9}{10} * 100 = 90\%$$

$$\frac{\text{Nº Total de empleados Categoría 4}}{\text{Nº Total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{1}{10} * 100 = 10\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de empleados zafrales el 90% se encuentra en la Categoría 3 finalizaron sus estudios en educación media superior y el restante 10% en categoría 4 finalizó sus estudios en educación terciaria.

Observaciones: no se cuenta con empleados zafrales dentro la categoría 1, 2 y 5.

I.1.4.2 Definición: muestra porcentualmente la cantidad de empleados zafrales que están cursando estudios de nivel terciario.

Cálculo:

$$\frac{\text{Nº total de empleados zafrales cursando estudios terciarios}}{\text{Nº total de empleados zafrales}} * 100 = \frac{8}{10} * 100 = 80\%$$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del 100% de los empleados zafrales el 80% actualmente está realizando estudios terciarios.

1.1.5 Nombre: PROCEDENCIA GEOGRÁFICA

Definición: se refiere a la residencia de los empleados zafrales; se clasifican en Capital y Zona Metropolitana e Interior.

Cálculo:

Nº total de empleados Capital y Zona Metropolitana	* 100 =	9	* 100 =	90%
Nº total de empleados zafrales		10		
Nº total de empleados Interior	* 100 =	1	* 100 =	10%
Nº total de empleados zafrales		10		

Unidad: Porcentual (%)

Resultado: del total de los empleados zafrales el 90% residen en Capital o Zona Metropolitana y el 10% residen en el interior del país.

NOTAS EXPLICATIVAS

Definición de variables

- **Horas Personales:** por convenio firmado el 26 de setiembre de 2007 se acuerda la disponibilidad de tres horas al mes para gestiones personales dentro del horario de trabajo.
- **Horas Médico:** por el convenio antedicho se autoriza al personal la concurrencia dentro del horario de trabajo a consultas médicas, debidamente documentadas con certificados médicos y coordinados con la jefatura de cada departamento.
- **Licencia por estudio:** los empleados que cursen estudios en Institutos Públicos o Privados, en ciclos de enseñanza Secundaria Básica y Superior, Educación Técnico Profesional, Institutos Normales, cursos de Posgrado que requieran exámenes de aprobación, tendrán derecho a una licencia anual extraordinaria paga de hasta 12 días hábiles y para los que cursen estudios universitarios o terciarios la misma será de hasta 20 días hábiles.
- **Gratificación Extraordinaria:** según convenio de fecha 24 de julio de 2009 se otorga a todo el personal de la Institución una gratificación extraordinaria consistente en una partida en dinero, a realizarse en el mes de diciembre, equivalente al 4,5% de las remuneraciones nominales anuales. La misma ha sido desde el 2009 y está sujeta a la mejora en la productividad de la Institución desde el punto de vista de la recaudación, esto es, se debe verificar un aumento real en la recaudación anual.
- **Compensación especial de ayuda al núcleo familiar:** con fecha 28 de abril de 2011 se aprobó una compensación especial en dinero a regir a partir de mayo de 2011. La misma

consiste en el otorgamiento de $\frac{1}{2}$ BPC para los empleados casados o en concubinato legal y $\frac{1}{4}$ BPC por cada hijo o persona a cargo hasta cumplir 18 años o 21 años en caso de estudiantes o declarados incapaces cualquiera sea su edad. Dicho convenio fue actualizado con fecha 13 de marzo de 2015 extendiendo el beneficio del pago de $\frac{1}{2}$ BPC para el caso de concubinatos de hecho.

Criterios

A continuación se detallarán los criterios utilizados a los efectos de la confección de los Indicadores precedentemente expuestos:

- Para los cálculos en indicadores de absentismo el criterio adoptado es el exhibido en el punto f.e. en el cual se describe la estructura organizativa por departamentos.
- Con respecto al número total de empleados, se consideraron todos aquellos que al 31 de diciembre de 2015 se encontraban vigentes en la planilla de trabajo permanente.
- En relación al indicador de absentismo por horas personales y horas médico, se tuvieron en cuenta los siguientes factores: rotación del personal entre departamentos, fechas de altas y bajas, licencias reglamentarias, licencias por maternidad, licencias sin goce de sueldo, feriados laborables y no laborables, carnaval y semana de turismo. Cabe aclarar que las Gerencias, Supervisores y personal zafral no fueron incluidos en los índices.
- Referente al indicador absentismo por enfermedad y horas extraordinarias, se adoptó el mismo criterio que en las horas personales y médico.
- A los efectos del cálculo del indicador Licencias por estudio, se consideró todo el personal de la Institución, a excepción del personal zafral; en comparación con el personal que durante el año 2015 generó el derecho a gozar dicha licencia.
- En el caso del indicador absentismo por Licencia por maternidad, se tomó en cuenta exclusivamente al personal femenino de la Institución.
- Referente a las altas y las bajas se consideró únicamente las del personal permanente.
- Con respecto al indicador de Salarios, se consideró únicamente el personal permanente y en cuanto al número total de empleados por departamento se realizó un promedio anual.

CONCLUSIONES

El Fondo de Solidaridad al 31 de diciembre de 2015 cuenta con 36 empleados. Los funcionarios actuales se distribuyen del siguiente modo: Gerencia General dos empleados, Asesoría Jurídica dos empleados, Depto. de Becas en sector Administración seis empleados, en sector Técnico ocho empleados, Depto. de Recaudación y Fiscalización ocho empleados, Operaciones y Tecnología seis empleados y cuatro empleados en Administración y Finanzas.

En referencia al género, el 72% del personal es femenino y mientras que el restante 28% es masculino. La edad promedio entre hombres y mujeres es 37 años y la mediana 35 años. Al igual que los años anteriores se cuenta con una planilla muy joven y mayoritariamente mujeres. En cuanto a los puestos de mando superior e Intermedio, al 31 de diciembre de 2015 el 60% es ocupado por mujeres y el otro 40% por hombres.

El estado civil de los empleados se divide en dos grandes grupos: casados o en pareja, representando el 72% y solteros o divorciados el 28%. Del total de los empleados 18 tienen hijos, alcanzando un total de 31 hijos.

De acuerdo a la procedencia geográfica, el 94% de los empleados reside en la Capital y Zona Metropolitana mientras que el 6% en el Interior.

En referencia al nivel educativo cabe destacar que el 50% finalizaron estudios terciarios, el 11% realizaron Posgrados/Maestrías y el 28% actualmente están realizando estudios terciarios.

En relación a la antigüedad laboral el 33% ingresaron recientemente a la Institución con una antigüedad inferior a los 3 años.

En referencia al absentismo de los empleados el mismo puede resultar de: horas personales, salidas al médico, licencia por enfermedad, estudio y maternidad. En la hipótesis de que si cada empleado usufructuara de las tres horas personales mensuales a las que tiene derecho, al año gozaría de 4,5 días de licencia adicional. La realidad refleja que del total de horas trabajadas el 0,87% corresponde a horas perdidas por horas personales, lo que equivale en promedio a 1.36 días en el año por empleado.

El absentismo por licencia por maternidad fue gozado por una funcionaria y correspondió a 70 días perdidos durante el año, lo cual evidencia una disminución de 131 días respecto al 2014.

En relación a las salidas al médico, las mismas representan un 0,32% del total de horas trabajadas, aumentando respecto al año anterior (0,23%). El Departamento con mayor incidencia en este indicador es el de Operaciones y Tecnología, representando un 0,57% sobre las horas trabajadas en dicho Departamento.

Respecto a los días perdidos por licencia por enfermedad, el promedio por empleado equivale a 1.71 días en el año, lo cual refleja una disminución en relación al año 2014 (3,1 días). El departamento con mayor cantidad de días por enfermedad fue el de Becas con 52 días.

Los días perdidos por licencia por estudio correspondieron a 10,8 días anuales por cada empleado estudiante (10 en total). El beneficio fue utilizado por casi el 28% del total del personal, teniendo mayor incidencia el Departamento de Recaudación y Fiscalización.


Considerando el análisis anteriormente realizado, en promedio por empleado y teniendo en cuenta la incidencia de los feriados laborables y no laborables, horas personales, salidas médico y licencia por enfermedad se puede concluir que durante el 2015 a cada empleado le correspondieron 20,6 días adicionales a la Licencia reglamentaria. Quienes gozaron de licencia por estudio se le adicionaron, a los 20,6 días mencionados, 10,8 días por dicho concepto.

Realizando un análisis general y en el supuesto de que todos los funcionarios pudieran usufructuar la totalidad de los beneficios expuestos, se concluye que los días adicionales corresponden a 32, aumentando en 2,4 días respecto al año 2014.

Finalizando con el análisis podemos concluir que si bien se mantienen los beneficios del Fondo de Solidaridad a sus funcionarios, en comparación al 2014 durante el 2015 disminuyeron las ausencias por concepto de horas personales, horas médico, licencia por enfermedad y por estudio, representando un total anual de 9 días por funcionario, lo cual evaluado en su totalidad se traduce a 329 días anuales, mientras que esta cifra el año anterior era de 334 días.

En relación a la rotación del personal, el número total de bajas correspondió a dos empleados y un alta durante el año 2015.

Respecto a los salarios y beneficios sociales pagados anualmente por la Institución, en promedio por persona el Sector Administrativo de Becas recibe \$672,206, Sector Técnico de

 X

Becas \$1.209,972, Depto. Recaudación y Fiscalización \$ 795,717, Gerencia General y Asesoría Jurídica \$1,776,712, Administración y Finanzas \$1,058,976 y Operaciones y Tecnología \$744,353.

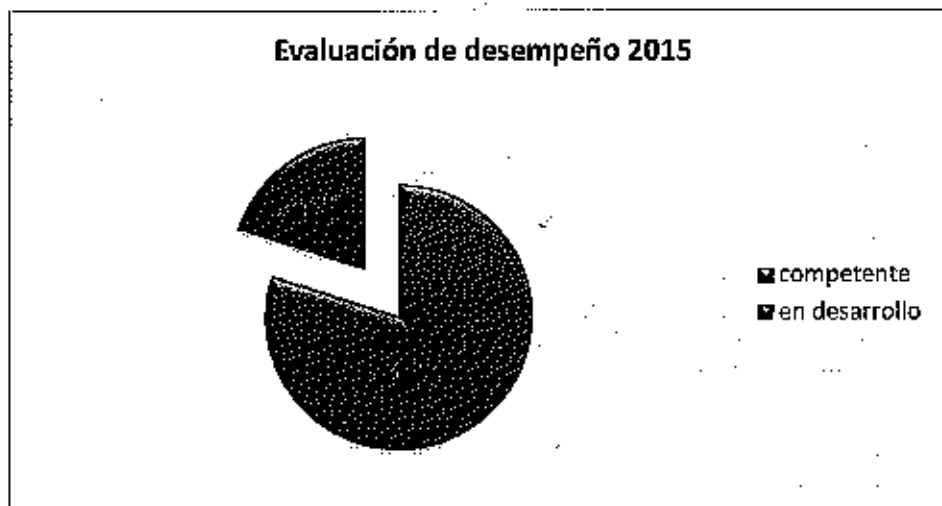
Teniendo en cuenta dichos montos los mismos representan un 36% Depto. de Becas, 18% Departamento de Recaudación y Fiscalización, el 20% a Gerencia General y Asesoría Jurídica, el 12% Administración y Finanzas y el restante 14% a Operaciones y Tecnología, respecto al total de salarios y beneficios sociales.

En cuanto al nivel Educativo cabe destacar que quienes finalizaron Educación Media Superior perciben en promedio anual una remuneración equivalente a \$333,187, mientras que quienes finalizaron estudios terciarios reciben \$1,068,412 y quienes tienen maestrías o posgrados \$ 2, 420,684.

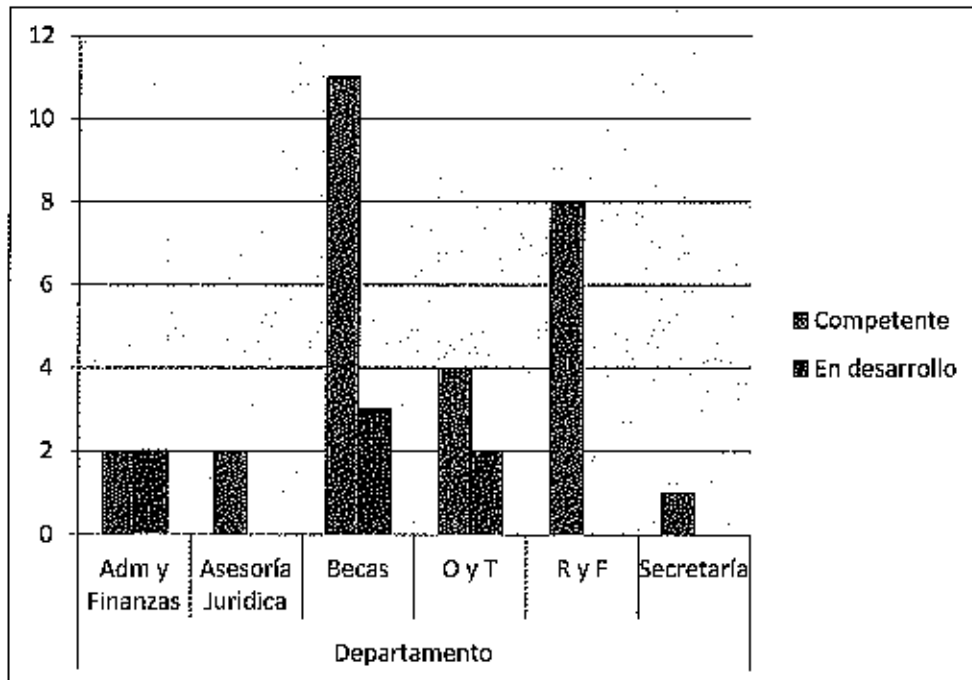
Del total de los empleados del Fondo de Solidaridad, el 58% están afiliados al Sindicato (AFFOS- Asociación de Funcionarios del Fondo de Solidaridad) y durante el 2015 pararon sus actividades laborales un 1% en relación al total de horas trabajadas por los afiliados. Cabe aclarar que los paros realizados en su totalidad corresponden a disposiciones gremiales a nivel nacional o sectorial, ninguno fue por motivos internos a la Institución.

Evaluando la capacitación del personal, durante el 2015 se destinaron \$ \$311,936 a esta actividad y el total del personal fue capacitado. En promedio el gasto por funcionario en capacitaciones con costo fue de \$ 16,417, asimismo se realizaron capacitaciones Internas sin costo.

Manteniendo el nuevo indicador incluido el año anterior vinculado a los resultados de la Evaluación de Desempeño anual, se concluye que el 80% del personal se encuentra en un nivel "Competente" y el restante 20% en un nivel de "En desarrollo".



En cuanto a la distribución de estos niveles por departamento, se detalla en el siguiente cuadro:



Handwritten signature

FONDO DE SOLIDARIDAD

Proyecto de Investigación:
"Encuesta de satisfacción a
Becarios y Contribuyentes"

Marzo 2016



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. ENCUESTA A BECARIOS.....	4
4. ENCUESTA A CONTRIBUYENTES.....	7
5. DEFINICIONES OPERACIONALES PARA LAS ENCUESTAS TELEFÓNICAS A REALIZAR.....	10
6. ESTRUCTURA Y RESPONSABLES DEL PROYECTO.....	14
6. CRONOGRAMA PRELIMINAR.....	15
7. PRESUPUESTO Y CONDICIONES.....	16

Montevideo, 15 de marzo de 2016

Cr. Enrique Miranda
Gerente General
Fondo de Solidaridad
Presente.-

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la solicitud realizada por Vd. en cuanto a realizar encuestas de satisfacción tanto entre los Becarios como entre los Contribuyentes del Fondo de Solidaridad, así como establecer un rediseño del buzón de sugerencias de los Contribuyentes, enviamos el proyecto confeccionado por Factum.

2. OBJETIVOS

2.1 Medir la satisfacción de los Becarios del Fondo de Solidaridad.

2.2 Medir la satisfacción de los Contribuyentes del Fondo de Solidaridad.

2.3 Incorporar entre los Contribuyentes una mirada comparada de la satisfacción e insatisfacción con diversos tributos a los efectos de establecer un ranking donde situar al Fondo de Solidaridad.

2.4 En el caso de Becarios, conocer cuáles son las motivaciones para seguir adelante con sus estudios terciarios (instrumental vs expresivo)

2.5 Conocer la percepción sobre la Transparencia institucional y de gestión del Fondo de Solidaridad, tanto en Contribuyentes como en Becarios.

2.6 Realizar un índice que pueda mensurar el grado de solidaridad incorporado hacia las acciones del Fondo de Solidaridad por parte de los Contribuyentes.

2.7 Indagar sobre las percepciones acerca de los nuevos cambios introducidos en el Fondo de Solidaridad a partir de la Ley de presupuesto.

3. ENCUESTA A BECARIOS

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados, específicamente en lo que refiere a los Becarios del Fondo de Solidaridad, se propone una encuesta *Exclusiva*, la cual será de 200 casos.

Las especificaciones técnicas se explican a continuación.

- a. Universo. Becarios del Fondo de Solidaridad, de ambos sexos, de todas las edades, de todo el país.
- b. Área Geográfica. Comprende a Becarios del Fondo de Solidaridad de todo el país.
- c. Individuos muestreados. Los Individuos muestreados corresponden a Becarios definidos como tales según el Universo.
- d. Diseño muestral. El Fondo de Solidaridad suministrará el listado de Becarios que cumplan con las condiciones descritas en el Universo, realizándose posteriormente por parte de Factum un muestreo aleatorio simple, respetándose a su vez cuotas según Sexo y Tramos de Edad (definidos previamente con el Fondo de Solidaridad)

Para la extracción de la muestra, se tendrá en cuenta el hecho de contar con un número de casos suficiente que contemple posibles rechazos y/o errores en la base de datos de teléfonos y/o nombres y apellidos de los Becarios, estableciéndose a modo de ejemplo un ratio de 4 a 1 según la cantidad de casos establecida para la encuesta.

A su vez será imprescindible que el listado de Becarios cuente -además de las variables Sexo y Edad utilizadas para las Cuotas- con los siguientes datos:

- a. El nombre y apellido cada uno/a.
 - b. El/los números de teléfono de contacto.
 - c. La Categoría de Beca
 - d. Áreas de Conocimiento
 - e. Lugar de Estudio
- e. Tamaño de la muestra: 200 casos.

f. Tipo de encuesta: Telefónica.

g. Nivel de Confianza: 95,5% (2 sigmas).

h. Margen máximo de error estadístico para el total de la muestra: $\pm 7,1\%$, o de $\pm 6,83\%$ si se realiza la corrección por población finita según el tamaño exacto del respectivo Universo, 7.000 Becarios según el dato suministrado por el Fondo de Solidaridad.

El margen de error para el total de la muestra y para la hipótesis más desfavorable ($p.q=0.5$) es de:

- a. 7,1% para un nivel de confianza de 2 sigmas (95.45%)
- b. 3,5% para un nivel de confianza de 1 sigma (68.27%).

Se detalla a continuación la totalidad de los márgenes de error en un nivel de confianza de 1 sigma (68.27%) y de 2 sigmas (95.45%), para aplicar a todos los porcentajes resultantes del total de la muestra:

TABLA DE MARGENES DE APROXIMACION			
Total de casos		200	
Porcentaje		Sigmas	
menor	mayor	1	2
1%	99%	0,7%	1,4%
2%	98%	1,0%	2,0%
3%	97%	1,2%	2,4%
4%	96%	1,4%	2,8%
5%	95%	1,5%	3,1%
6%	94%	1,7%	3,4%
7%	93%	1,8%	3,6%
8%	92%	1,9%	3,8%
9%	91%	2,0%	4,0%
10%	90%	2,1%	4,2%
11%	89%	2,2%	4,4%
12%	88%	2,3%	4,6%
13%	87%	2,4%	4,8%
14%	86%	2,5%	4,9%
15%	85%	2,5%	5,0%
16%	84%	2,6%	5,2%
17%	83%	2,7%	5,3%
18%	82%	2,7%	5,4%
19%	81%	2,8%	5,5%
20%	80%	2,8%	5,7%
21%	79%	2,9%	5,8%
22%	78%	2,9%	5,9%
23%	77%	3,0%	6,0%

24%	76%	3,0%	6,0%
25%	75%	3,1%	6,1%
26%	74%	3,1%	6,2%
27%	73%	3,1%	6,3%
28%	72%	3,2%	6,3%
29%	71%	3,2%	6,4%
30%	70%	3,2%	6,5%
31%	69%	3,3%	6,5%
32%	68%	3,3%	6,6%
33%	67%	3,3%	6,6%
34%	66%	3,3%	6,7%
35%	65%	3,4%	6,7%
36%	64%	3,4%	6,8%
37%	63%	3,4%	6,8%
38%	62%	3,4%	6,9%
39%	61%	3,4%	6,9%
40%	60%	3,5%	6,9%
41%	59%	3,5%	7,0%
42%	58%	3,5%	7,0%
43%	57%	3,5%	7,0%
44%	56%	3,5%	7,0%
45%	55%	3,5%	7,0%
46%	54%	3,5%	7,0%
47%	53%	3,5%	7,1%
48%	52%	3,5%	7,1%
49%	51%	3,5%	7,1%
50%	50%	3,5%	7,1%

Handwritten signature and 'X' mark.

i) La totalidad de la investigación se realiza directamente por Factum, sin realizar ningún tipo de subcontratación, es decir, que en forma directa se efectúa el diseño de cuestionario, elaboración de la muestra, relevamiento de datos, supervisión, edición, codificación, digitación, controles de calidad, procesos e informe, así como el diseño y programación del CATI y materiales auxiliares.

j) La investigación y los informes se elaboran de acuerdo con el Code of Professional Ethics and Practices de la World Association for Public Opinion Research (WAPOR) y la Guide on Opinion Polls de WAPOR y ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) y el Código de Ética de la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado del Uruguay (CEISMU).

k) Todo el personal afectado a esta investigación está contratado según lo que establece el Convenio Colectivo que regula las condiciones de trabajo del Grupo 19 - Sub-Grupo 13 (Investigaciones de Mercado y Estudios Sociales), y registrado en el BPS.

4. ENCUESTA A CONTRIBUYENTES

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados, específicamente en lo que refiere a los Contribuyentes del Fondo de Solidaridad, tanto sea en lo referente a medir su satisfacción con el FONDO como al Rediseño de su Buzón de Sugerencias, se propone una encuesta *Exclusiva*, la cual será de 300 casos.

Las especificaciones técnicas se explican a continuación.

- a. Universo. Contribuyentes del Fondo de Solidaridad, de ambos sexos, de todas las edades, de todo el país.
- b. Área Geográfica. Comprende a Contribuyentes del Fondo de Solidaridad de todo el país.
- c. Individuos muestreados. Los individuos muestreados corresponden a Contribuyentes definidos como tales según el Universo.
- d. Diseño muestral. El Fondo de Solidaridad suministrará el listado de Contribuyentes que cumplan con las condiciones descritas en el Universo, realizándose posteriormente por parte de Factum un muestreo aleatorio simple, respetándose a su vez cuotas según Sexo y Tramos de Edad (definidos previamente con el Fondo de Solidaridad)

Para la extracción de la muestra, se tendrá en cuenta el hecho de contar con un número de casos suficiente que contemple posibles rechazos y/o errores en la base de datos de teléfonos y/o nombres y apellidos de los Contribuyentes, estableciéndose a modo de ejemplo un ratio de 4 a 1 según la cantidad de casos establecida para la encuesta.

A su vez será imprescindible que el listado de Contribuyentes cuente -además de las variables Sexo y Edad utilizadas para las Cuotas- con los siguientes datos:

- a. El nombre y apellido cada uno/a.
- b. El/los números de teléfono de contacto.
- c. Áreas de Conocimiento
- d. Duración de las Carreras

- e. Tamaño de la muestra: 300 casos.
- f. Tipo de encuesta: Telefónica.
- g. Nivel de Confianza: 95,5% (2 sigmas).
- h. Margen máximo de error estadístico para el total de la muestra: $\pm 5,8\%$, o de $\pm 5,62\%$ si se realiza la corrección por población finita según el tamaño exacto del respectivo Universo, 24.000 Contribuyentes según el dato suministrado por el Fondo de Solidaridad.

El margen de error para el total de la muestra y para la hipótesis más desfavorable ($p.q=0.5$) es de:

- a. 5,8% para un nivel de confianza de 2 sigmas (95.45%)
- b. 2,9% para un nivel de confianza de 1 sigma (68.27%).

Se detalla a continuación la totalidad de los márgenes de error en un nivel de confianza de 1 sigma (68.27%) y de 2 sigmas (95.45%), para aplicar a todos los porcentajes resultantes del total de la muestra:

TABLA DE MARGENES DE APROXIMACION				
Total de casos			300	
Porcentaje		Sigmas		
menor	mayor	1	2	
1%	99%	0,6%	1,1%	
2%	98%	0,8%	1,6%	
3%	97%	1,0%	2,0%	
4%	96%	1,1%	2,3%	
5%	95%	1,3%	2,5%	
6%	94%	1,4%	2,7%	
7%	93%	1,5%	2,9%	
8%	92%	1,6%	3,1%	
9%	91%	1,7%	3,3%	
10%	90%	1,7%	3,5%	
11%	89%	1,8%	3,6%	
12%	88%	1,9%	3,8%	
13%	87%	1,9%	3,9%	
14%	86%	2,0%	4,0%	
15%	85%	2,1%	4,1%	
16%	84%	2,1%	4,2%	
17%	83%	2,2%	4,3%	
18%	82%	2,2%	4,4%	
19%	81%	2,3%	4,5%	
20%	80%	2,3%	4,6%	
21%	79%	2,4%	4,7%	
22%	78%	2,4%	4,8%	
23%	77%	2,4%	4,9%	

24%	76%	2,5%	4,9%
25%	75%	2,5%	5,0%
26%	74%	2,5%	5,1%
27%	73%	2,6%	5,1%
28%	72%	2,6%	5,2%
29%	71%	2,6%	5,2%
30%	70%	2,6%	5,3%
31%	69%	2,7%	5,3%
32%	68%	2,7%	5,4%
33%	67%	2,7%	5,4%
34%	66%	2,7%	5,5%
35%	65%	2,8%	5,5%
36%	64%	2,8%	5,5%
37%	63%	2,8%	5,6%
38%	62%	2,8%	5,6%
39%	61%	2,8%	5,6%
40%	60%	2,8%	5,7%
41%	59%	2,8%	5,7%
42%	58%	2,8%	5,7%
43%	57%	2,9%	5,7%
44%	56%	2,9%	5,7%
45%	55%	2,9%	5,7%
46%	54%	2,9%	5,8%
47%	53%	2,9%	5,8%
48%	52%	2,9%	5,8%
49%	51%	2,9%	5,8%
50%	50%	2,9%	5,8%

i) La totalidad de la investigación se realiza directamente por Factum, sin realizar ningún tipo de subcontratación, es decir, que en forma directa se efectúa el diseño de cuestionario, elaboración de la muestra, relevamiento de datos, supervisión, edición, codificación, digitación, controles de calidad, procesos e informe, así como el diseño y programación del CATI y materiales auxiliares.

j) La investigación y los informes se elaboran de acuerdo con el Code of Professional Ethics and Practices de la World Association for Public Opinion Research (WAPOR) y la Guide on Opinion Polls de WAPOR y ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) y el Código de Ética de la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado del Uruguay (CEISMU).

k) Todo el personal afectado a esta Investigación está contratado según lo que establece el Convenio Colectivo que regula las condiciones de trabajo del Grupo 19 - Sub-Grupo 13 (Investigaciones de Mercado y Estudios Sociales), y registrado en el BPS.

AA X

5. DEFINICIONES OPERACIONALES PARA LAS ENCUESTAS TELEFÓNICAS A REALIZAR

a) Estrategia y criterios de reclutamiento

- I. Forma de recolección. La recolección de datos se realiza mediante entrevista telefónica con el **sistema CATI** (Computer Asisted Telefonic Interview) desarrollado especialmente por Factum para realizar encuestas telefónicas en Uruguay con metodología Factum. Factum cuenta desde Diciembre de 2007 con un Field Center Telefónico desarrollado por el departamento de diseño de la consulta, cuenta con 30 puestos de trabajo que incluyen: a. cabinas para cada operador; b. una computadora para cada operador; c. vinchas para la comunicación telefónica. El Field Center Telefónico se comunica a través de 30 líneas de fibra óptica, lo que permite una óptima calidad de comunicación.
- II. Cuestionario. Es de tipo semi-estructurado, con prevalencia de preguntas cerradas. Será elaborado en conjunto entre Factum y el Fondo de Solidaridad.
- III. Registro de datos. El sistema CATI permite que el encuestador vaya ingresando los datos en la computadora en el propio momento en que realiza la encuesta. Esto supone como ventaja la posibilidad de disponer de los datos en forma simultánea a la realización de la encuesta.
- IV. Supervisión. El trabajo de campo se supervisa en forma personal (en el momento de realización de las encuestas telefónicas). Se realizan tres tipos de supervisión:
 - 1) de carácter aleatorio en el 15% de los casos,
 - 2) de todo cuestionario que presente dudas en las respuestas, en la recolección de datos o fuertes inconsistencias lógicas y
 - 3) todos los cuestionarios de un mismo encuestador cuyo rigor en la obtención de los datos generen dudas.

- V. Controles de calidad adicionales. La base de datos es editada, sometidos a un proceso de crítico-verificación y analizadas las consistencias lógicas. El conjunto de datos es sometido a un proceso de verificación informática.
- VI. Duración de las entrevistas. Se prevé una duración máxima de 12 minutos.
- VII. Realización de entrevistas. Las entrevistas se realizarán los fines de semana, feriados no laborables, o entre semana en horarios donde sea posible obtener la mayor correlación natural entre la población representada y la población encuestada, en cuanto a edad y sexo.
- VIII. Los encuestadores contratados por Factum son profesionales o estudiantes universitarios avanzados de las licenciaturas de sociología, ciencia política, trabajo social, comunicación, estadística, y de la carrera de psicología.

b) Criterios para el trabajo de campo

- a. El cuestionario será elaborado en conjunto entre Factum y el Fondo de Solidaridad a los efectos de abarcar todos los objetivos específicos, el mismo será sometido a pruebas de comprensibilidad de encuestadores y de encuestados (realizando una prueba previa de aproximadamente 15 entrevistas).
- b. Con lo anterior se procederá, en consulta con el Fondo de Solldaridad, al ajuste de los cuestionarios definitivos.
- c. Se elaborará una tabla de dudas y se procederá a definir los criterios con que deben actuar los encuestadores ante tales dudas.
- d. Se procederá a la selección de los encuestadores, dentro del plantel de encuestadores de Factum, constituido en su totalidad por egresados o estudiantes avanzados en ciencia política, sociología, trabajo social, psicología y estadística.
- e. Se procederá a la instrucción y capacitación de los encuestadores.

Handwritten signature and mark

- f. Se realizarán pruebas piloto de campo con cada encuestador, con el cuestionario definitivo.
- g. Cada encuestador estará en su puesto de trabajo en el Field Center Telefónico, el sistema CATI desarrollado por Factum le brindará en pantalla a cada encuestador el cuestionario y el número de teléfono al que debe llamar. De esta forma el encuestador sólo debe preocuparse de encontrar a la persona y realizar correctamente la encuesta (sin tener que estar manipulando papeles y lapiceras).
- h. Cada encuestador recibirá un manual de instrucciones y procedimientos.
- i. La organización comprende:
 - I. Coordinador de proyecto
 - II. Coordinador de estudios cuantitativos
 - III. Asistente de proyecto
 - IV. Coordinador de operaciones y procesos
 - V. Asistentes de campo
 - VI. Codificadores-Editores
 - VII. Supervisores
 - VIII. Encuestadores

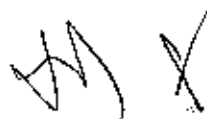
c) Criterios de codificación e ingreso de datos

- I. Una vez realizado el cuestionario, se establecerán los criterios de codificación, mediante el análisis de las distintas alternativas de respuesta (ya sean cerradas o abiertas). Se elabora el libro de códigos de respuestas cerradas.
- II. Para las preguntas de respuesta abierta se establece un criterio de categorización de respuestas, en categorías de primer y segundo nivel si fuere necesario. Se va elaborando el libro de códigos de respuestas abiertas.

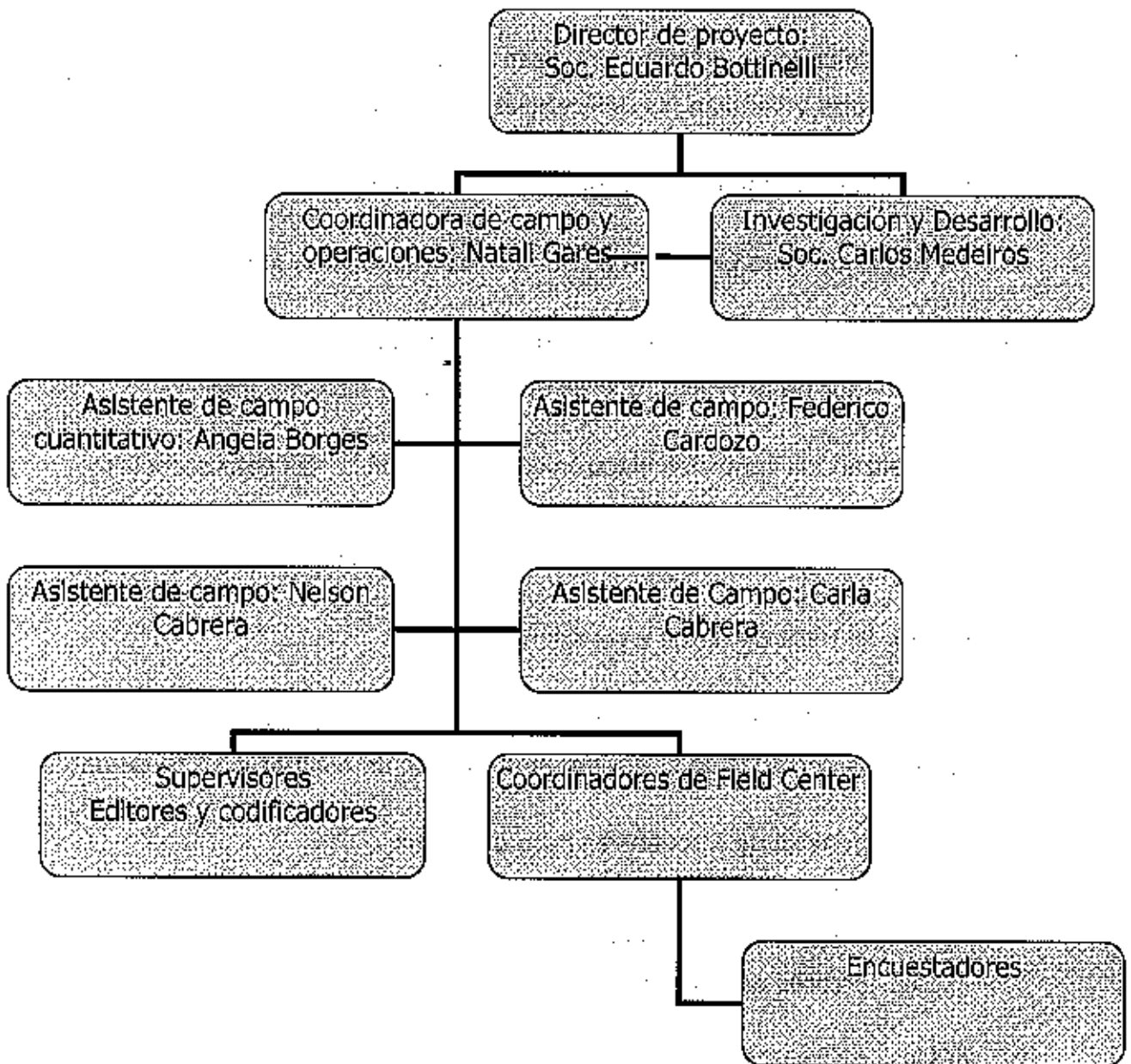
- III. Cada vez que aparece una respuesta diferente, el codificador consulta con el coordinador de operaciones (o en caso de ser necesario con el coordinador de proyecto) el criterio a aplicar en cada caso y la asignación de códigos, que se incluye en el libro de códigos.
- IV. Los codificadores-editores realizan primero una edición general del cuestionario y señalan las deficiencias que deban pasar a supervisión.
- V. Luego realizan una crítico-verificación exhaustiva de la base de datos.
- VI. En tercer término proceden a codificar las respuestas abiertas.
- VII. Los codificadores aplican el Libro de Códigos y efectúan las consultas al coordinador de proyecto, que es quien toma la decisión final.
- VIII. Se realizan los controles electrónicos para verificar las consistencias.

d) Procedimiento y análisis de la información relevada

- I. Diseño de base de datos y cuestionario.
- II. Etiquetar la base de datos con los códigos de las preguntas abiertas. Las preguntas cerradas se etiquetan al momento de diseñar la base de datos.
- III. Análisis general de frecuencias para detectar:
 - i. Fallos de codificación
 - ii. Fallas en el ingreso de datos.
 - iii. Errores de consistencia.
- IV. Análisis de resultados en forma general.
- V. Realización de tabulaciones de las preguntas con las variables que se utilicen para cruzar la información.
- VI. Redacción de informe final y resumen ejecutivo.
- VII. Presentación del estudio al Fondo de Solidaridad.



6. ESTRUCTURA Y RESPONSABLES DEL PROYECTO



7. CRONOGRAMA PRELIMINAR¹


Encuestas telefónicas: Total 500 casos	Semanas					
	1	2	3	4	5	6
Marcos muestrales y Selección de las muestras	■					
Cuestionarios	■					
Pre-Test y Ajuste final de los cuestionarios		■				
Capacitación supervisores y encuestadores		■				
Organización trabajo de campo		■				
Programación CATI		■				
Armado base de datos		■	■			
Trabajo de campo			■	■		
Edición, crítico-verificación y codificación			■	■		
Supervisión			■	■	■	
Análisis estadísticos y tabulaciones					■	
Informe Final					■	■


¹ El comienzo de ejecución se dará al momento de recibir las bases de datos correspondientes


8. PRESUPUESTO Y CONDICIONES

CONCEPTO	TELEFONICAS
Estudio con dos universos: Becarios y Contribuyentes del Fondo de Solidaridad Total: 500 Encuestas Telefónicas. Cuestionario: 12 minutos	\$ 202.000

 Precios en Pesos Uruguayos.

 A todos los precios debe agregarse el Impuesto al Valor Agregado (IVA correspondiente).

 Forma de pago: El monto total deberá abonarse en dos cuotas. La primera, equivalente al 50% del monto total, contra la aprobación de la propuesta. La segunda, equivalente al 50%, contra la entrega del informe final.

 Propuesta válida hasta el 30 de Junio de 2016. Vencidos los plazos se podrán revisar los costos cotizados, de acuerdo al Consejo de Salarios, Grupo 19 - Subgrupo 13.